

VISAGINO SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ DARBUOTOJŲ PROFESINĖS SĄJUNGOS
„SOLIDARUMAS“

PIRMININKĖ OKSANA JERMAKOVA

Dūkšto kel. 68, Visaginas., tel.: 0 671 92385, el.p.: o.jermakova@gmail.com

DĖL KOLEKTYVINĖS SUTARTIES REGISTRAVIMO IR VIEŠO PASKELBIMO

Prašome įregistruoti Visagino socialinės globos namų ir Visagino socialinės globos namų darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“ pasirašytą kolektyvinę sutartį.

Sutarties rūšis – darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis.

Sutarties šalys:

Darbdavys:

Visagino socialinės globos namai,

Dūkšto kel. 68, Visaginas

Tel.: 0 386 61275, el. p. info@vsgn.lt

Direktorė: Vida Meškėnienė

Profesinė sąjunga:

Visagino socialinės globos namų darbuotojų profesinė sąjunga „Solidarumas“

Dūkšto kel. 68, Visaginas

Tel.: 0 671 92385, el. p. o.jermakova@gmail.com

Profesinės sąjungos pirmininkė: Oksana Jermakova

Kolektyvinės sutarties galiojimo terminas: 4 metai.

PRIDEDAMA.

Kolektyvinė sutartis, (9 lapai)

Pagarbiai,

Visagino socialinės globos namų

darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“ pirmininkė

Oksana Jermakova

VISAGINO SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2025 m. *gruodžio d.d.*
Visaginas

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Visagino socialinės globos namai (toliau – Globos namai), kodas Juridinių asmenų registre 191785483, buveinės adresas Dūkšto kel. 68, Visaginas, atstovaujami direktorės Vidos Meškėnienės, ir Visagino socialinės globos namų darbuotojų profesinė sąjunga „Solidarumas“ (toliau – Profesinė sąjunga), kodas Juridinių asmenų registre 305053789, buveinės adresas Dūkšto kel. 68, Visaginas, atstovaujama pirmininkės Oksanos Jermakovos, toliau bendrai vadinamos Sutarties Šalimis, o kiekviena atskirai – Šalimi, vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 195 straipsniu, susitarė dėl toliau išvardintų sąlygų.

2. Kolektyvinė sutartis sudaryta vadovaujantis LR Darbo kodeksu (**toliau tekste - DK**) ir taikoma atsižvelgiant į kitus LR įstatymus bei norminius aktus.

3. Kolektyvinė sutartis įsigalioja pasirašymo dieną ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo, bet ne ilgiau kaip 4 metus. Jeigu iki Kolektyvinės sutarties galiojimo pabaigos likus dviem mėnesiams Šalys nepareiškia raštu reikalavimo sudaryti naują Kolektyvinę sutartį, jos galiojimas rašytiniu šalių susitarimu pratęsiamas dar 4 metams. Kolektyvinė sutartis taikoma darbuotojams, kurie Sutarties pasirašymo dieną yra profesinės sąjungos nariai.

4. Darbdavio, šakos bei nacionalinės kolektyvinių sutarčių sąlygos naujai įstojuosiemis nariams įsigalios nuo kitų kalendorinių metų sausio 1 dienos po darbuotojo įstojimo į profesinę sąjungą.

5. Kolektyvinė sutartis bei jos priedai gali būti keičiami profesinės sąjungos ir globos namų direktoriaus susitarimu. Kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami protokolu, pasirašant šalių atstovams ir pridedami kaip sutarties priedai. Jei pakeitimai Kolektyvinėje sutartyje bei jos prieduose nustatys mažesnes darbo ir socialines garantijas nei buvo nustatyta šioje sutartyje anksčiau, tokiu atveju nauji pakeitimai įsigalios gavus 2/3 darbuotojų pritarimą. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami kaip Kolektyvinės sutarties priedai.

6. Visagino socialinės globos namų direktoriaus pareigų perėmėjui Kolektyvinė sutartis galioja iki naujos pasirašymo.

7. Nesutarimai ir ginčai, kylantys per šalių derybas, rengiant ir vykdant Kolektyvinę sutartį, nagrinėjami LR DK IV dalies III skyriaus nustatyta tvarka, o ginčai tarp atskirų darbuotojų ir globos namų direktoriaus dėl šios Kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami LR DK III dalies III skyriaus nustatyta tvarka. Profesinė sąjunga turi teisę kaip savo atstovus kviesti šakos profesinės sąjungos atstovus.

8. Visagino socialinės globos namų darbuotojų susirinkimų metu darbuotojams suteikiama informacija pagal LR DK 204 straipsnį.

9. Ginčai, kylantys dėl darbo ar Kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ar pareigų įgyvendinimo, sprendžiami LR DK nustatyta tvarka.

10. Kolektyvinėje sutartyje naudojamos sąvokos:

Konsultavimasis – tai apsikeitimas informacija ir diskusijos, siekiant priimti bendrą sprendimą.

Derinimas – sprendimo priėmimas su kitos šalies sutikimu.

Informavimas – išankstinis informacijos pateikimas apie sprendimus, kurie bus ateityje priimami ir galėtų įtakoti darbuotojų teises bei socialinę padėtį. Direktorė turi pateikti duomenis, kurie užtikrina lygiavertes derybas dėl Kolektyvinės sutarties.

Darbuotojas – fizinis asmuo, dirbantis socialinių paslaugų įstaigoje pagal darbo sutartį, profesinės sąjungos narys.

Profesinė sąjunga – Sutartį pasirašiusios profesinės sąjungos ar jų padaliniai, veikiantys socialinių paslaugų įstaigoje.

Socialinių paslaugų įstaiga – socialines paslaugas pagal Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymą teikiantis juridinis asmuo ar kita organizacija, kurių savininko teises ir pareigas įgyvendina valstybė.

Ilgalaikis nedarbingumas – nedarbingumas arba medicininis pažymėjimas išduodamas gydytojo, kai asmuo dėl tam tikrų sveikatos sutrikimų negali dirbti, mokytis ar vykdyti kitų užsiėmimų, trunkantis ne mažiau nei 3 mėnesius.

11. Galiojanti kolektyvinė sutartis privalo būti registruojama ir viešai skelbiama LR socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka. Kolektyvinę sutartį registruoti per dvidešimt dienų nuo jos pasirašymo pateikia kolektyvinės sutarties šalis – profesinė sąjunga. Profesinei sąjungai neįregistravus kolektyvinės sutarties per šį terminą, teisę pateikti registruoti kolektyvinę sutartį įgyja kita kolektyvinės sutarties šalis - darbdavys.

II. ŠALIŲ ĮSIPAREIGOJIMAI

12. *Direktorius* įsipareigoja:

12.1. Tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų;

12.2. Nediskriminuoti profesinės sąjungos narių;

12.3. Netrukdyti profesinės sąjungos veiklai;

12.4. Profesinės sąjungos veiklai nemokamai suteikti tinkamas patalpas, sudaryti galimybę naudotis telefono, pašto, fakso ir interneto ryšiais, kopijavimo ir spausdinimo aparatais, skelbimų lentomis.

12.5. Pagal raštu pateiktus darbuotojų profsąjungos narių prašymus iš narių darbo užmokesčio išskaičiuoti ir pervesti į profesinės sąjungos atsiskaitomąją sąskaitą narių mokesčius;

12.6. Profesinių sąjungų renkamų organų nariai negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia, jų būtinosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be išankstinio įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos sutikimo, kaip tai nustatyta LR DK. Darbdavys, prašydamas profesinės sąjungos sutikimo, privalo pateikti profesinei sąjungai visą su tuo susijusią aktualią ir reikalingą informaciją.

13. *Darbuotojai* įsipareigoja:

13.1. Dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti direktorės ir padalinių vadovų nurodymus;

13.2. Laikytis globos namų darbo tvarkos taisyklių, instrukcijų bei reglamentų reikalavimų, gerbti vienas kito teises, laikytis etiško elgesio normų;

13.3. Tausoti globos namų turtą, racionaliai naudoti energijos resursus, žaliavas ir medžiagas, vykdyti visus saugos ir sveikatos darbe reikalavimus;

13.4. Tausoti darbo priemones, įrankius, kitą darbo funkcijoms vykdyti reikalingą įrangą, darbo drabužius, avalynę, laikytis higienos, priešgaisrinės saugos taisyklių, vengti avarinių situacijų;

13.5. Netoleruoti vagysčių, svaiginimosi alkoholinėmis, psichotropinėmis ar toksinėmis medžiagomis darbe; apie tokius pastebėtus atvejus nedelsiant pranešti globos namų direktorei arba padalinio vadovui;

13.6. Nuolat tobulinti kvalifikaciją prisidedant prie strateginių darbovietės tikslų pasiekimo;

13.7. Pagal patvirtintą tvarką laiku pasitikrinti sveikatą.

14. *Profesinė sąjunga* įsipareigoja:

14.1. Neorganizuoti streiko, jeigu direktorė vykdo Kolektyvinę sutartį ir nepažeidžia teisės aktų reikalavimų;

14.2. Netoleruoti ir neginti profesinės sąjungos narių, kurie įvykdė globos namuose vagystę, darbe svaiginosi alkoholinėmis, psichotropinėmis bei toksinėmis medžiagomis;

14.3. Skatinti profesinių sąjungų narius nepiktnaudžiauti savo teisėmis, bendradarbiauti su darbdaviu, siekti bendros darbdavio ir visų darbuotojų, dirbančios pagal darbo sutartį, gerovės;

14.4. Laikytis bendros pozicijos dėl Sutartyje susitartų klausimų ir kartu atstovauti ją ginant;

14.5. Teikti pasiūlymus darbdaviui dėl Įstaigos praktinių darbo procesų tobulinimo;

14.6. Teikti pasiūlymus darbdaviui dėl priemonių, kurios prisidėtų prie įstaigos darbuotojų motyvacijos;

14.7. Įvykdyti bent vieną informacinės skaidos kampaniją apie darbuotojų teises, pvz., dėl teisės baigti darbą, psichologinio smurto darbe ir kt.

III. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO, PAKEITIMO IR NUTRAUKIMO NUOSTATOS

15. Darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo nuostatas reglamentuoja LR DK įstatymai, kiti norminiai teisės aktai, ši Kolektyvinė sutartis. Tuo atveju, kai darbo teisės aktuose yra prieštaravimų, taikoma tokia nuostata, kuri yra naudingesnė darbuotojui. Direktorius ir darbuotojai (jų atstovai) turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

16. Į darbą priimamiems asmenims gali būti nustatomas 3 mėnesių išbandymo laikotarpis įsitikinti ar darbuotojas sugebės tinkamai atlikti pavestą darbą.

17. Per išbandymo laikotarpį bet kuriuo metu direktorius turi teisę nutraukti darbo sutartį, pranešdama apie tai darbuotojui ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas. Išpėjime apie darbo sutarties nutraukimą turi būti nurodyti darbuotojo išbandymo įvertinimo kriterijai ir atleidimo motyvai.

18. Apie numatomą pareigybių mažinimą darbuotojai ir profesinė sąjunga įspėjami prieš 2 mėnesius.

19. Neterminuota darbo sutartis ir terminuota darbo sutartis gali būti nutrauktos darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka įspėjimo terminą trumpinti ar jo netaikyti.

20. Atsižvelgdamas į darbuotojo išsimokslinimą, kvalifikaciją, direktorė atsiradusias naujas darbo vietas gali siūlyti globos namų darbuotojams. Pirmiausia apie naujas darbo vietas yra skelbiama globos namų viduje ir tik vėliau pradeda paieška už įstaigos ribų. Padalinių vadovai, atsižvelgdami į keliamus reikalavimus, gali pasiūlyti kandidatus iš savo padalinio.

21. Su darbuotoju, vykstančiu tobulinti profesinę kompetenciją, gali būti pasirašoma sutartis, numatanti, kad atleidus darbuotoją iš darbo dėl darbuotojo kaltės ar jo prašymu be svarbios priežasties, jis privalo sutartyje numatyta tvarka atlyginti įstaigai patirtas išlaidas darbuotojo profesinei kompetencijai tobulinti. Atlygintos gali būti tik išlaidos, susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu. Įsipareigojimų terminas negali viršyti vieno metų, skaičiuojant nuo profesinės kompetencijos tobulinimo pabaigos. Išlaidos mažinamos proporcingai išdirbtam laikui.

22. Darbuotojams, grįžusiems iš profesinės kompetencijos tobulinimo užsiėmimų (seminarų, konferencijų ir kt.) rekomenduojama pasidalinti įgytomis žiniomis ir įgūdžiais su kitais socialinių paslaugų įstaigos darbuotojais, kuriems tokia informacija gali būti aktuali.

IV. DARBO IR POILSIO LAIKAS

23. Darbuotojų darbo ir poilsio laikas yra nustatomi darbo tvarkos taisyklėse, darbo grafikuose, taip pat nustatomas direktorės įsakymu.

24. Padalinių darbo grafikai skelbiami prieš 7 dienas iki jų įsigaliojimo. Darbo grafikus sudaro padalinių vadovai, suderina su profesinės sąjungos atstovu ir tvirtina direktorė.

25. Mėnesio eigoje, dėl objektyvių priežasčių pasikeitus darbuotojo (-jų) darbo laikui, nuo pasikeitimo dienos turi būti sudaromas naujas darbo grafikas, suderintas su profesinės sąjungos atstovu ir patvirtintas direktorės.

26. Darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų, darbuotojai, auginantys vaiką (-us) iki 3 metų, darbuotojai, slaugantys šeimos narį (vyrą, žmoną, tėvą, motiną, vaiką), jeigu yra galimybė, turi pirmumo teisę pasirinkti darbo pamainą.

27. Direktorė, jeigu yra galimybė, darbuotojo prašymu gali nustatyti jo darbo pradžią ir pabaigą individualiu laiku.

28. Pagal LR DK 112 straipsnio 5 dalį, darbuotojams, kurie augina vaikus iki trejų metų, nustatoma sutrumpinta trisdešimt dviejų valandų per savaitę darbo laiko norma, už nedirbtą darbo laiko normos dalį paliekant nustatytą darbo užmokestį. Ši sutrumpinta darbo laiko norma taikoma vienam iš tėvų (įtėvių) ar globėjų jų pasirinkimu, iki vaikui sukanka treji metai.

V. ATOSTOGŲ SUTEIKIMAS IR APMOKĖJIMAS

29. Kasmetinių atostogų suteikimo tvarką reglamentuoja LR DK 128 str.

30. Iki kiekvienų kalendorinių metų kovo mėn. 1 d. direktorės įsakymu patvirtinamas globos namų darbuotojų atostogų grafikas. Atostogų grafikus sudaro padalinių vadovai, atsižvelgdami į darbuotojų prašymus, darbuotojo ir darbdavio interesus (darbu

apimtis, darbo grafikus, kitų darbuotojų atostogų trukmę, nemokamas atostogas, laikino nedarbingumo dėl ligos laiką ir kt.).

31. Atostogų laikas gali būti keičiamas šalių susitarimu.

32. Kasmetinių atostogų apmokėjimą reglamentuoja LR DK 130 straipsnis ir įstaigoje patvirtinta darbo užmokesčio apmokėjimo sistemos aprašas.

33. Kai darbuotoją kelti kvalifikaciją į kursus, mokymus, seminarus, konferencijas siunčia globos namai, mokesį už kvalifikacijos kėlimo kursus, mokymus, seminarus, konferencijas sumoka globos namai. Darbuotojas, vykstantis į kvalifikacijos kėlimo kursus, mokymus, seminarus, konferencijas savo iniciatyva, jų mokesį susimoka pats.

34. Darbuotojams, kurie mokosi savo iniciatyva, mokėjimo už mokymosi laiką klausimas sprendžiamas šalių susitarimu (LR DK 135 str., Nacionalinė kolektyvinė sutartis).

35. Mokymosi atostogų suteikimo tvarką reglamentuoja LR DK 135 str.

36. Darbuotojų mokymosi atostogų klausimas, siekiant užtikrinti darbų tęstinumą, derinamas su padalinio vadovu ir sprendžiamas atsižvelgiant į konkretaus skyriaus darbuotojų skaičių.

37. Atšaukti darbuotoją iš kasmetinių atostogų leidžiama tik darbuotojo sutikimu. Nepanaudota kasmetinių atostogų dalis suteikiama LR DK 129 str. 1 ir 2 punktuose nustatyta tvarka.

38. Profesinės sąjungos nariui suteikiamos 2 papildomos atostogų dienos, o nepertraukiamai išdirbusiems įstaigoje 5 metus ir daugiau suteikiama dar 2 papildomos atostogų dienos (nepriklausomai nuo to ar profesinės sąjungos nariui teisė į pailgintas (ar papildomas atostogas), kurios turi būti išnaudojamos per vienerius metus. Šios papildomos atostogų dienos suteikiamos tik kartu su kasmetinėmis atostogomis, numatytomis pagal DK.

39. Profesinės sąjungos nariui už mokymosi atostogas, nurodytas Darbo kodekso 135 straipsnio 1 ir 2 dalyse, taip pat už dienas, kai profesinės sąjungos narys kelia kvalifikaciją, suderinęs su tiesioginiu vadovu (pvz., konferencijos, mokymasis nuotolinio mokymosi platformose ir pan.), trunkančias iki 10 darbo dienų einamaisiais metais, apmokama darbuotojo vidutiniu darbo užmokesčiu, arba trunkančias iki 20 darbo dienų einamaisiais metais, apmokant pusę darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, atsižvelgus į besimokančiojo poreikius. Profesinės sąjungos narys turi pasirinkti iki 10 darbo dienų arba iki 20 darbo dienų mokymosi atostogas. Jeigu profesinės sąjungos narys nepasinaudoja teise šiame punkte nurodytas mokymosi atostogas per tuos metus, už kuriuos gali būti suteikiamos, jos kitus metus neperkeliamos.

40. Sutarties galiojimo laikotarpiu profesinės sąjungos nariai pasijutę prastai ar suplanuotam vizitui į gydymo įstaigą turi teisę, informavę darbdavį, gauti iki 5 darbo dienų einamaisiais metais sveikatai gerinti, mokant vidutinį darbuotojo darbo užmokesį.

VI. SUSITARIMAS DĖL NEATVYKIMO Į DARBĄ

41. Dėl ligos ar nelaimingo atsitikimo darbuotojui neatvykus į darbą, padalinio vadovas apie tai turi būti informuotas nedelsiant tą pačią dieną.

42. Darbuotojams, kuriems dėl jų darbo pobūdžio sveikatos patikrinimas yra privalomas, už sveikatos patikrinimui sugaištą darbo laiką mokamas darbo užmokestis. Darbdavys apmoka visas su privalomu sveikatos patikrinimu susijusias išlaidas, išskyrus atvejus, kai darbuotoją priimant į darbą, jis turi jau pateikti privalomo sveikatos patikrinimo dokumentą.

VII. DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

43. Atsižvelgdamas į darbo užmokestį Lietuvos darbo rinkoje, direktorė siekia, kad visi jo darbuotojai gautų teisingą ir konkurencingą atlyginimą už darbą.

44. Darbuotojų darbo apmokėjimo klausimus reguliuoja LR DK IX skyrius, LR galiojantys įstatymai, normatyviniai aktai, ministerijų įsakymai.

45. Darbo apmokėjimas nustatomas pagal Visagino socialinės globos namų (toliau – globos namai) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, darbo apmokėjimo sistemos aprašą (toliau – sistemos aprašas).

46. Visagino socialinės globos namų sistemos aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – įstatymas).

47. Pagrindiniai Darbo apmokėjimo sistemos principai:

- Vidinis teisingumas – principas reiškia, kad įstaigoje užtikrinama, kad už panašią ar vienodą vertę sukurtą darbą visoje įstaigoje būtų mokamas vienodas darbo užmokestis.
- Išorinis konkurencingumas – principas reiškia, kad įstaigos darbuotojai turi teisę gauti konkurencingą darbo užmokestį, atsižvelgiant į jų kompetencijas, funkcijas, atsakomybes.
- Aiškumas – principas reiškia, kad Darbuotojai informuojami, kaip nustatomas jų darbo užmokestis ir nuo kokių darbo rezultatų, kompetencijų ir kvalifikacijos priklauso jo dydis.
- Skaidrumas ir atvirumas – principas reiškia, kad įstaiga užtikrina Darbo apmokėjimo sistemos skaidrumą ir atvirumą, viešina darbo užmokesčio nustatymo kriterijus. Vadovai aiškiai ir suprantamai aiškina savo priimamus sprendimus (įskaitant sprendimų esmės pristatymą, poveikio komandos veiklai aiškinimą).
- Lygios galimybės ir nediskriminavimas – principas reiškia, kad Sprendimai dėl darbo užmokesčio turi būti priimami remiantis Darbo apmokėjimo sistemoje ir kituose teisės aktuose (įskaitant, bet neapsiribojant, lygias galimybes reglamentuojančiais teisės aktais) išdėstytomis nuostatomis

48. Darbo apmokėjimo sistemą, suderinus su profesine sąjunga, privalo nustatyti ir padaryti ją prieinamą susipažinti visiems darbuotojams įstaigos direktorius. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma atsižvelgiant į Vyriausybės patvirtintas darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo ir Darbo kodekso nuostatas, detalizuojami įstaigos pareigybių sąrašėse esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento, viršijančio nurodyto įstatymo I priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, dydžio nustatymo kriterijai (darbo patirtis, išsilavinimas, veiklos sudėtingumas, atsakomybės ir savarankiškumo lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas, darbo sąlygos ar kiti kriterijai) ir, atsižvelgiant į juos, nustatomi didžiausi pareiginės algos koeficientų dydžiai, konkrečių pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalai, taip pat priemokų dydžiai ir jų skyrimo tvarka, kintamosios dalies dydžiai ir jos skyrimo tvarka (jeigu tokia darbo užmokesčio sudėtinė dalis yra numatyta). Prieš įstaigos vadovui nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, Darbo kodekso nustatyta tvarka turi būti atliktos informavimo ir konsultavimo procedūros.

VIII. PAPILDOMOS GARANTIJOS

49. Esant ilgalaikio nedarbingumo laikotarpiui (virš 3 mėn.) Visagino socialinės globos namų darbuotojas gali kreiptis su prašymu globos namų direktorės vardu dėl vienkartinės išmokos skyrimo. Vienkartinės išmokos suma – 300 eur.

50. Įstaigos darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ar artimųjų giminių: sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), vaikų (įvaikių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti įstaigos darbuotojai ligos ar stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama 1 MMA Eur dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

51. Siekiant skatinti darbuotojų lojalumą ir įvertinti ilgametį jų darbą, Įstaigos darbuotojui globos namuose išdirbusiam daugiau nei 5 metus mokama vienkartinė 500 eurų išmoka jubiliejaus proga (kai darbuotojui sukanka 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80 metų). Dėl išmokos skyrimo darbuotojas kreipiasi į darbdavį raštiškai.

52. Siekiant stiprinti kolektyvo bendruomeniškumą, skatinti darbuotojų tarpusavio bendradarbiavimą ir gerinti psichologinį mikroklimatą darbo aplinkoje, darbdavys vieną kartą per ketvirtį skiria tarnybinį transportą darbuotojų išvykoms.

52.1. Išvykos gali būti organizuojamos profesinio tobulinimo, komandinės veiklos stiprinimo ar laisvalaikio tikslais.

52.2. Transporto skyrimas ir išvykos maršrutas derinamas su įstaigos administracija iš anksto, atsižvelgiant į transporto prieinamumą ir įstaigos veiklos organizavimo poreikius.

52.3. Transporto išlaidos, įskaitant kuro sąnaudas ir vairuotojo darbo užmokestį, apmokamos iš įstaigos lėšų.

52.4. Darbuotojų dalyvavimas išvykose yra savanoriškas.

53. Siekdamas stiprinti kolektyvo bendrumo jausmą, skatinti motyvaciją ir palaikyti teigiamą psichologinį klimatą darbo aplinkoje, darbdavys vieną kartą per metus skiria lėšų darbuotojų naujajam renginiui.

53.1. Renginio organizavimui skiriamos įstaigos lėšos, kurių dydį nustato darbdavys, atsižvelgdamas į įstaigos finansines galimybes.

53.2. Lėšos gali būti naudojamos patalpų nuomai, maitinimo paslaugoms, pramoginei programai, prizams ar simbolinėms dovanoms darbuotojams įsigyti.

53.3. Renginio organizavimą koordinuoja administracijos paskirtas asmuo arba darbo tarybos (profesinės sąjungos) atstovas, bendradarbiaudamas su darbdaviu.

53.4. Darbuotojų dalyvavimas renginyje yra savanoriškas.

54. Priemokos, premijos bei materialinės pašalpos skiriamos direktorės įsakymu, esant tiesioginio vadovo arba paties asmens, kuriam prašoma skirti priemoką, premiją ar materialinę pašalpą (su pagrindžiančiais dokumentais) raštiškam prašymui.

55. Priemokos, premijos bei materialinės pašalpos skiriamos tik esant finansinėms globos namų galimybėms, neviršijant globos namams nustatytą darbo užmokesčio fondo lėšų.

IX. DARBO SAUGA

56. Direktorius įsipareigoja sudaryti sveikas ir saugias darbo sąlygas dirbantiems, savalaikį ir kokybišką darbuotojų apmokymą, instruktavimą ir atestavimą

darbų saugos, darbo sanitarijos, gaisrinės saugos bei kitais darbų saugos ir sveikatos klausimais. Pastoviai kontroliuoti šių norminių dokumentų žinojimą bei laikymąsi. Visi darbuotojai privalo laikytis saugaus darbo reikalavimų.

57. Direktorius įsipareigoja sudaryti sąlygas, kad visų padalinių darbo vietose kenksmingi faktoriai neviršytų nustatytų leistinų normų, efektyviai veiktų ventiliacija, būtų normalus mikroklimatas, tinkamai sutvarkytos sanitarinės – buitinės patalpos.

58. Įstaigos direktorius gali apdrausti Įstaigos darbuotojus bendrosios civilinės atsakomybės draudimu nuo nelaimingų atsitikimų ištisą parą.

X. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

59. Profesinė sąjunga veikia vadovaujantis LR Profesinių sąjungų įstatymu.

60. Pasirašydamas Kolektyvinę sutartį direktorius pripažįsta profesinę sąjungą lygiaverčiu partneriu, išreiškiančiu darbuotojų teisėtus interesus įgyvendinant šią sutartį.

61. Profesinei sąjungai nemokamai skiriamos patalpos darbui, nemokamai leidžiama naudotis pašto, telefono, interneto ryšiais, spausdinimo, kopijavimo aparatais, skelbimų lentomis administracijos patalpose, esant reikalui, transportu, kanceliariniais reikmenimis.

62. Suderinus su administracija, profesinė sąjunga 2 kartus per metus gali šaukti visuotinį profesinės sąjungos narių susirinkimą darbo metu.

63. Globos namų profesinės sąjungos atstovams, išrinktiems į Lietuvos visuomeninių paslaugų profesinių sąjungų federacijos arba Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos renkamuosius organus, sudaryti sąlygas, pateikus direktoriui atitinkamą dokumentą, dalyvauti rengiamuose profesinės sąjungos veiklos renginiuose, paliekant gaunamą darbo užmokestį.

64. Profesinių sąjungų organizuojamiems seminarams, konferencijoms, švietimo ar mokslo renginiams, profesinės sąjungos komiteto pirmininkas ar kiti profesinės sąjungos nariai, pirmininko teikimu, suderinus su direktoriumi, atleidžiami nuo darbo, mokant gaunamą darbo užmokestį.

65. Bet kokių pasiūlymų ar nesutarimų dėl kolektyvinės sutarties vykdymo atveju profesinės sąjungos taryba ir direktorius įsipareigoja konsultuotis ir nagrinėti iškilusias problemas gera valia. Nesuradus kompromisų, ginčai sprendžiami įstatymų nustatyta tvarka.

66. Profesinės sąjungos taryba įsipareigoja netrikdyti įstaigos ritmingo darbo piketais ar kitomis akcijomis, nukreiptomis prieš įstaigą, jeigu direktorius vykdo Kolektyvinės sutarties įsipareigojimus.

67. Pirmininkui suteikiama 10 % jo darbo laiko profesinės sąjungos veiklai vykdyti. Už šį laiką jam mokant darbo užmokestį. Tuo laikotarpiu jam negali būti planuojamos socialinių paslaugų įstaigos užduotys ir pavedimai. Susitikimų, į kuriuos kviečia socialinių paslaugų įstaigos direktorius laikas į nustatytas darbo valandas neįskaitomas. Kaip pirmininkas naudoja suteiktas darbo valandas kontroliuoja profesinės sąjungos komitetas ir Sutartį pasirašiusi profesinė sąjunga.

68. Įstaigos administracija, planuodama profesinės sąjungos nario atliekamų darbo funkcijų patikrinimą, privalo apie tai informuoti Pirmininką prieš 5 darbo dienas ir įtraukti į komisijos, vykdančios patikrinimo funkcijas, sudėtį bent vieną Profesinės sąjungos valdymo organo narį.

69. Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolę vykdo Sutarties šalys ir jų bei įstatymų įgalioti asmenys.

ŠALIŲ PARAŠAI

Visagino socialinės globos namų
Direktorė

Vida Meškėnienė



Visagino socialinės globos namų darbuotojų
profesinės sąjungos „Solidarumas“
pirmininkė

Oksana Jermakova