

# ŠIAULIŲ TARDYMO IZOLIATORIAUS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2018 m. balandžio 20 d. Nr. 81/02 - 20

Šiauliai

Šiaulių tardymo izoliatorius, įstaigos kodas 191715773, buveinės adresas: Trakų g. 10, Šiauliai, atstovaujamas direktoriaus Sauliaus Rajunčiaus, veikiantis pagal Šiaulių tardymo izoliatoriaus nuostatus iš vienos pusės, ir Bausmių vykdymo sistemos pareigūnų profesinių sąjungų jungtinė atstovybė, veikianti pagal 2013 m. spalio 2 d. susitarimą Nr. LR6-ESP-1913, atstovaujama Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos, įstaigos kodas 195755562, buveinės adresas: V. Mykolaičio-Putino g. 5, LT-03106 Vilnius, pirmininko Kęstučio Pauliuko iš kitos pusės, kurie yra vadinami „Šalimis“, sudaro šią **Šiaulių tardymo izoliatoriaus kolektyvinę sutartį** (toliau – Sutartis).

## I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šioje Sutartyje vartojamos sąvokos

- 1.1. **Bausmių vykdymo sistema** – Kalėjimų departamentas ir jam pavaldžios įstaigos: pataisos įstaigos, tardymo izoliatoriai, probacijos tarnybos ir Mokymo centras.
- 1.2. **Darbdavys** – Šiaulių tardymo izoliatorius (toliau Šiaulių TI arba įstaiga).
- 1.3. **Pataisos pareigūnas** – statutinis valstybės tarnautojas, kurio tarnybą reglamentuoja Tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statutas.
- 1.4. **Darbuotojas** – Šiaulių tardymo izoliatoriaus statutinis valstybės tarnautojas, karjeros valstybės tarnautojas, darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį.
- 1.5. **Profesinių sąjungų jungtinė atstovybė** – Sutarties šalis, veikianti kaip ją sudariusių profesinių sąjungų bendras junginys.
- 1.6. **Profesinė sąjunga** – Jungtinę atstovybę sudarančios profesinės sąjungos ir prie jos prisijungusios profesinės sąjungos.

2. Sutarties tikslas – sudaryti palankias sąlygas Šiaulių tardymo izoliatoriaus veiklai, užtikrinti tinkamas šios įstaigos darbuotojų darbo (tarnybos) organizavimo, darbo apmokėjimo, kvalifikacijos kėlimo bei perkvalifikavimo, saugos, sveikatos ir kitas sąlygas, numatytas Lietuvos Respublikos įstatymuose, kituose teisės aktuose ir Bausmių vykdymo sistemos įstaigų šakos kolektyvinėje sutartyje (toliau – Šakos kolektyvinė sutartis), siekti bausmių vykdymo sistemos prestižo didinimo, formuoti tradicijas, skatinti darbuotojų lojalumą, moralę ir etiką.

3. Santykiai tarp Šalių grindžiami šiais principais:

- 3.1. šalių lygiateisiškumo – Šalys susitarimo atžvilgiu yra lygiavertės partnerės;
- 3.2. interesų derinimo (bendradarbiavimu) – Šalių bendravimas užtikrinant Tardymo izoliatoriaus darbuotojų teises ir interesus Sutartyje numatytais aspektais remiasi geranoriškumu, sąžiningumu, tarpusavio pagarba ir įgyvendinamas bendradarbiaujant;
- 3.3. savarankiškumo - priimant sprendimus kiekviena iš Šalių veikia savarankiškai pagal savo kompetenciją ir įgaliojimus;
- 3.4. informavimo ir konsultavimo – socialinė partnerystė tarp Šalių plėtojama suteikiant objektyvią informaciją, reikalingą susitarimams pasiekti bei vykdant konsultavimo, dalyvavimo procedūras;
- 3.5. teisių ir pareigų perėjimo – keičiantis Šalių valdymo organams, organizacinei struktūrai taip pat reorganizavus juridinį asmenį, Sutartimi nustatyti įsipareigojimai išlieka, išskyrus atvejį, kai Sutartis nutraukiama;





3.6. darbuotojų teisių vienodo gynimo – Sutarties nuostatos taikomos visiems įstaigos darbuotojams nepriklausomai nuo jų narystės profesinėje sąjungoje.

4. Šalys įsipareigoja:

4.1. vykdyti Sutartį;

4.2. laiku keisti informaciją, reikalingą šios sutarties tikslams pasiekti, užtikrinti jos konfidencialumą ir nustatyti konsultavimosi bei keitimosi informacija tvarką;

4.3. padėti viena kitai siekti Sutartyje numatytų tikslų;

4.4. nepažeisti Šalių diskrecijos priimant sprendimus.

5. Įstaigoje veikia kolegialūs organai: Darbuotojų valdymo komitetas, Derybų komitetas, Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas;

6. Šiaulių tardymo izoliatoriaus darbuotojų darbo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos įstatymai, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai, Lietuvos Respublikos teisingumo ministro įsakymai, Kalėjimų departamento direktoriaus įsakymai, Bausmių vykdymo sistemos įstaigų šakos kolektyvinė sutartis ir ši Sutartis.

7. Tais atvejais, kuomet tarp šios Sutarties ir vidaus teisės aktų atsiranda prieštaravimų, taikomos šios Sutarties nuostatos. Jeigu atsiranda prieštaravimų tarp šios Sutarties ir Šakos kolektyvinės sutarties, taikomos darbuotojams naudingesnės kolektyvinės sutarties nuostatos.

## II. INFORMAVIMO, KONSULTAVIMO IR DALYVAVIMO PROCEDŪROS

8. Į *Darbuotojų valdymo komitetą* (toliau – Komitetas) Šalys skiria po du atstovus. Įstaigos profesinių sąjungų išrinkti ir deleguoti į Komitetą nariai įgyja profesinės sąjungos renkamojo organo nario statusą. Bet kuriai iš Šalių paprašius, Komitetas organizuoja posėdžius ir aptaria iškilusias su darbo sąlygomis ir socialinėmis garantijomis susijusias problemas. Komitetas teikia rekomendacijas, siūlymus, išvadas profesinėms sąjungoms ir darbdaviui. Profesinių sąjungų deleguoti komiteto nariai įgyja profesinės sąjungos renkamojo organo nario statusą. Darbuotojų valdymo komitetas dalyvauja ir savo siūlymus teikia naujų vidaus teisės aktų, susijusių su esminėmis įstaigų darbuotojų profesinėmis, ekonominėmis ir socialinėmis garantijomis, projektų svarstyme ir kitų sprendimų dėl esminių darbo organizavimo pakeitimų priėmimo.

9. *Derybų komitetas* formuojamas iš trijų narių, atstovaujančių profesinėms sąjungoms ir trijų darbdavio atstovų. Derybų komitetas sprendžia Darbuotojų valdymo komiteto suformuluotus klausimus, kurių dėl ribotų laiko išteklių ar Šalių interesų susikirtimo negali išspręsti Darbuotojų valdymo komitetas. Baigęs darbą Derybų komitetas pateikia išvadas Darbuotojų valdymo komitetui. Derybų komiteto nariais negali būti valdymo komiteto nariai. Profesinių sąjungų deleguoti komiteto nariai įgyja profesinės sąjungos renkamojo organo nario statusą.

10. *Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas* sudaromas dvišaliu principu – iš vienodo skaičiaus darbdavio atstovų ir darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai. Komitetas nagrinėja nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų priežastis bei aplinkybes, parengia ir siūlo Šiaulių TI direktoriui prevencines priemones nelaimingiems atsitikimams darbe bei profesinėms ligoms išvengti; nagrinėja darbdavio įgyvendinamas priemones darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti; teikia pasiūlymus dėl darbuotojų mokymo ir instruktavimo saugos ir sveikatos klausimais; organizuoja darbuotojų privalomus sveikatos tikrinimus; teikia pasiūlymus dėl darbuotojų aprūpinimo buitines, sanitarinėmis ir higienos priemonėmis.

11. Profesinės sąjungos į sudaromų komitetų ir komisijų narius taip pat gali siūlyti įtraukti ir įstaigos darbuotojus, nesančius profesinių sąjungų nariais, jų sutikimu.

12. Laikas, praleistas vykdant Darbuotojų valdymo komiteto ir Derybų komiteto nario funkcijas, laikomas darbo laiku.

13. Šalys sudaro sąlygas viena kitai skelbti informaciją apie jų veiklą, skelbimus ir kitą bausmių vykdymo sistemos darbuotojams aktualią informaciją Šiaulių tardymo izoliatoriaus ir profesinių sąjungų interneto svetainėse, skelbimų lentose ir pan.

14. Darbdavys ne rečiau kaip du kartus per metus informuoja profesinę sąjungą apie įstaigos finansinę padėtį, o profesinė sąjunga turi teisę teikti pasiūlymus dėl biudžeto planavimo ir



panaudojimo. Darbdavys ne rečiau kaip du kartus per metus informuoja darbuotojus apie 2 procentų pajamų mokesčio skyrimą įstaigai bei šios paramos panaudojimą.

### III. TARNYBOS (DARBO) YPATUMAI

15. Be Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų atvejų, kai mažinamas darbuotojų skaičius, esant vienodai kompetencijai ir kvalifikacijai, pirmenybės teisę būti paliktiems darbe taip pat turi darbuotojai:

15.1. kurie turi ne mažiau kaip penkiolika metų pareigūno tarnybos stažą Kalėjimų departamente ar jam pavaldžiose įstaigose, išskyrus pareigūnus, sulaukusius nustatyto amžiaus ar išstarnavusius nustatytą laiką, reikalingą valstybinei pareigūnų ir karių pensijai skirti;

15.2. kuriems iki teisės gauti valstybinę pareigūnų ir karių pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai“;

15.3. kurie turi tris ir daugiau vaikų iki 24 metų, jeigu jie mokosi pagal bendrojo ugdymo programą ar pagal formaliojo profesinio mokymo programą arba studijuoja aukštojoje mokykloje (studentai) nuolatinėse studijose, įskaitant akademinių atostogų dėl ligos ar nėštumo laikotarpį, taip pat pilnamečių vaikų nuo bendrojo ugdymo programos baigimo dienos iki tų pačių metų rugsėjo 1 dienos;

15.4. kurie augina neįgalų vaiką.

16. Kai įstaigoje mažinamas darbuotojų skaičius ir yra du ar daugiau darbuotojų, kurie atsižvelgiant į teisės aktų nuostatas turi vienodas teises būti palikti dirbti, dėl likimo dirbti siūloma atliekant atitinkamą darbuotojų vertinimą Darbuotojų valdymo komitete, pagal Darbuotojų valdymo komiteto nustatytą tvarką.

17. Įstaigos darbuotojai, kurie mano, kad buvo pažeistos jų tarnybos ir socialines garantijas nustatančios teisės aktų, šios Sutarties nuostatos, turi teisę kreiptis į Darbuotojų valdymo komitetą. Nesutinkant su įstaigos Darbuotojų valdymo komiteto išvadomis, darbuotojas turi teisę kreiptis į Kalėjimų departamente sudarytą Tarnybinių ginčų komisiją. Kreipimasis į Darbuotojų valdymo komitetą ar Kalėjimų departamente sudarytą Tarnybinių ginčų komisiją neužkerta kelio įstatymų nustatyta tvarka ir terminais kreiptis į teismą.

18. Darbdavys įsipareigoja sudaryti sąlygas darbuotojams kelti jų profesinę kvalifikaciją pagal esamas finansines galimybes, įstaigos poreikius bei darbuotojo motyvuotą prašymą.

### IV. ATSAKOMYBĖ IR SKATINIMAS

19. Įstaigos darbuotojai įstaigos direktoriaus įsakymu gali būti skatinami papildomomis mokamomis atostogomis iki 10 kalendorinių dienų (Tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statusas), padėkomis ir premijavimu (Darbo kodekso 142 str.).

20. Paskatinimo tvarka suteiktos papildomos mokamos atostogos turi būti panaudotos per 12 mėnesių nuo jų suteikimo datos, išskyrus atvejus, kai pareigūnas suteiktų atostogų per šį laikotarpį negali panaudoti dėl tarnybos užsienyje arba dėl nuo jo nepriklausančių aplinkybių. Pareigūnas, per šioje dalyje nustatytą laiką nepanaudojęs paskatinimo tvarka suteiktų atostogų, jas praranda.

21. Prieš įstaigos vadovui priimant sprendimą dėl darbuotojų skatinimo, teikiami skatinti kandidatai apsvarstomi Darbuotojų valdymo komitete. Darbuotojų valdymo komitetas taip pat gali savo iniciatyva teikti kandidatūras skatinti.

22. Darbuotojai gali būti skatinami vienkartinė išmoka iš darbo užmokesčio fonde esančių lėšų, neatsižvelgiant į įstaigos kreditorinius įsipareigojimus.

23. Šalys įsipareigoja siekti, kad įstaigos sutaupytos darbo užmokesčio fondo lėšos būtų skiriamos darbuotojų motyvacijai didinti.

24. Darbuotojams įstatymo nustatytų švenčių progomis, darbuotojų gyvenimo ir darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis, įgijus teisę gauti valstybinę socialinio draudimo arba pareigūnų ir karių valstybinę pensiją ir savo noru atsistatydinus iš valstybės tarnautojo pareigų arba



atleidus iš pareigų dėl amžiaus ar tarnybos pratęsimo termino pabaigos, už nepriekaištingą tarnybinių (darbo) pareigų atlikimą ir (ar) pavyzdinę tarnybą (darbą) gali būti skiriama vienkartinė iki 100 procentų pareiginės algos dydžio piniginė išmoka. Teikiami skatinti kandidatai apsvarstomi Darbuotojų valdymo komitete.

25. Įstaigos darbuotojai už drausminius nusižengimus traukiami drausminėn (tarnybinėn) atsakomybėn. Drausminės (tarnybinės) atsakomybės taikymo procedūroje Šalys įsipareigoja laikytis tokių taisyklių:

25.1. esant darbuotojo rašytiniam prašymui, komisijos, tiriančios įstaigos darbuotojo galimai padarytą drausminį (tarnybinių) nusižengimą, posėdžiuose stebėtojo teisėmis gali dalyvauti profesinės sąjungos atstovas;

25.2. skiriant drausminę (tarnybinių) nuobaudą, išskyrus atleidimą, profesinės sąjungos nariams, turi būti gautas profesinės sąjungos, kurios narys yra darbuotojas, renkamojo organo sutikimas. Jei kiti teisės aktai nenustato kitaip, įstaigos vadovas, patvirtinęs tarnybinio patikrinimo išvadą, ne vėliau kaip kitą darbo dieną kreipiasi į profesinės sąjungos renkamąjį organą dėl sutikimo. Profesinės sąjungos renkamajam organui per 20 dienų nepateikus atsakymo, įstaigos vadovas priima sprendimą dėl drausminės nuobaudos skyrimo.

26. Profesinė sąjunga gali teikti motyvuotą siūlymą įstaigos vadovui panaikinti darbuotojo drausminę (tarnybinių) nuobaudą prieš terminą.

## V. DARBO IR POILSIO LAIKAS

27. Įstaigoje įvedama suminė darbo laiko apskaita, suderinus su profesinėmis sąjungomis, remiantis šia tvarka:

27.1. darbdavys pateikia motyvus dėl poreikio įvesti suminę darbo laiko apskaitą – Darbuotojų valdymo komitetui;

27.2. Darbuotojų valdymo komitetas pateikia įstaigos vadovui motyvuotą siūlymą dėl suminės darbo laiko apskaitos įvedimo ar neįvedimo;

27.3. suminė darbo laiko apskaita įvedama įstaigos vadovo įsakymu, kuriame turi būti numatytas darbo ir poilsio laiko pasiskirstymas per atitinkamą laikotarpį, apskaitinio laikotarpio trukmė, pamainų trukmė, pareigybių sąrašas, kurioms taikoma suminė darbo laiko apskaita.

28. Darbuotojai, kurie apskaitiniu laikotarpiu viršija jiems numatytą darbo valandų skaičių, likus ne mažiau nei penkioms darbo dienoms iki kito apskaitinio laikotarpio pradžios pateikia prašymą darbdaviui, nurodydami kompensavimo būdą. Darbuotojui per nurodytą terminą nepateikus prašymo dėl kompensavimo būdo pasirinkimo, darbdavys turi teisę kompensavimo būdą parinkti savo nuožiūra.

29. Darbuotojo sutikimu gali būti leidžiama dirbti viršvalandinį darbą. Tokiais atvejais maksimali viršvalandžių trukmė per metus – 260 valandų, tačiau Šalys įsipareigoja siekti, kad viršvalandžiai neviršytų 180 valandų per metus.

30. Šalys susitaria laikytis šios darbo (pamainų) grafikų sudarymo tvarkos:

30.1. įstaigos darbo (pamainos) grafikai paskelbiami ne vėliau kaip likus 7 kalendorinėms dienoms iki darbo grafiko įsigaliojimo dienos. Darbo (pamainos) grafikus sudaro įstaigos direktoriaus įsakymu paskirtas asmuo;

30.2. darbuotojai, rašytiniu prašymu ir pritarus tiesioginiam vadovui bei įstaigos vadovui leidus, gali susikeisti darbo (pamainos) grafikuose numatytomis darbo ir poilsio dienomis, pateikiant prašymą ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas iki pageidautinos darbo dienos. Darbo grafiką tvirtinančio asmens sutikimu ir pritarus tiesioginiam vadovui, prašymo pateikimo laikas gali būti ir trumpesnis. Esant tarnybiniam būtinumui ar atsiradus ypatingoms aplinkybėms administracijos nedarbo metu, kai nėra įstaigos vadovo, Apsaugos ir priežiūros skyriaus vyriausiasis specialistas ar jį pavaduojantis pareigūnas, darbuotojui sutikus gali keisti darbo (pamainos) grafikuose numatytas darbo ir poilsio dienas. Apie grafike padarytus pakeitimus tiesioginis vadovas pirmąją darbo dieną informuoja įstaigos vadovą tarnybiniu pranešimu;





30.3. darbuotojų darbo laikas, nustatytas darbo laiko grafike ar kitame įstaigos vadovo teisės akte, gali būti keičiamas rašytiniu įstaigos vadovo sprendimu (rezoliucija, įsakymu, įpareigojimu).

31. Šalys sutaria, kad viršvalandinės darbo valandos, numatytos Šiaulių tardymo izoliatoriaus direktoriaus įsakymu patvirtintame pareigūnų darbo laiko ir budėjimo poilsio ir švenčių dienomis grafike (toliau – Grafikas), būtų kompensuojamos darbuotojo pasirinkimu, suteikiant jam išeiginę dieną, apmokant viršvalandžius arba pridėdant viršvalandinės darbo valandas prie kasmetinių atostogų. Darbuotojo sutikimas dirbti viršvalandinės darbo valandas ir prašymas kompensuoti jas nurodant kompensavimo būdą, turi būti pateiktas įstaigos direktoriui iki Grafiko patvirtinimo.

32. Kasmetinės atostogos, esant darbuotojo prašymui ir sutikus vadovui, gali būti suteikiamos nepraėjus šešiams nepertraukiamojo darbo mėnesiams, proporcingai išdirbtam laikui.

33. Nemokamos kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos tik darbuotojo iniciatyva. Darbo kodekso 137 straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais įstaigos vadovas privalo suteikti nemokamas atostogas darbuotojui jų pareikalavus. Kitais atvejais nemokamos atostogos iki 3 mėnesių gali būti suteikiamos šalių susitarimu, remiantis darbuotojo prašymu.

34. Įstaigos darbuotojams, besimokantiems pagal formaliojo švietimo programas, pagal šias programas vykdančių švietimo tiekėjų pažymas suteikiamos mokymosi atostogos. Darbuotojams šių atostogų laikotarpiu mokamas iki 100 proc. dydžio darbuotojo vidutinis darbo užmokestis, tačiau mokama suma turi būti ne mažesnė nei pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio. Su darbuotoju, siekiančiu gauti darbo užmokestį mokymosi atostogų metu, gali būti sudaromas susitarimas, numatant, kad darbuotojas, baigęs mokslus, bausmių vykdymo sistemos įstaigose išdirbs nuo 1 iki 4 metų.

35. Nekintančios darbo dienos trukmės ir nekintančio darbo dienų per savaitę skaičiaus darbo laiko režimu dirbančiam darbuotojui jo prašymu ir atsižvelgiant į įstaigos galimybes bei efektyvaus darbo užtikrinimą gali būti leidžiama dirbti lankstaus darbo grafiko režimu, pasirenkant kitokią darbo laiko pradžią ir darbo laiko pabaigą, nei įstaigos darbo laikas. Atsisakymas darbuotojui leisti dirbti lanksčiu darbo grafiku turi būti motyvuotas ir pateiktas raštu.

## VI. DARBO UŽMOKESTIS IR KITOS GARANTIJOS

36. Darbuotojams darbo užmokestis mokamas vadovaujantis įstaigos Vidaus tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka. Darbo užmokestis, kitos su darbo užmokesčiu susijusios išmokos, pervedamos į darbuotojo nurodytą asmeninę sąskaitą.

37. Įstaigos darbuotojams darbo užmokestis mokamas du kartus per mėnesį – iki einamojo mėnesio 21 dienos – iki 40 procentų išmokamo darbo užmokesčio, ir iki mėnesio, einančio po mėnesio, už kurį skaičiuojamas darbo užmokestis, 7 dienos – likusi dalis išmokamo darbo užmokesčio. Esant finansinėms galimybėms, darbo užmokestis už gruodžio mėnesį išmokamas iki einamųjų metų paskutinės darbo dienos.

38. Jei darbo užmokesčio diena sutampa su šeštadieniu – darbo užmokestis mokamas penktadienį, jei sutampa su sekmadieniu – darbo užmokestis mokamas pirmadienį. Jei darbo diena sutampa su švenčių dienomis, darbo užmokestis išmokamas atitinkamai anksčiau.

39. Esant darbuotojo rašytiniam prašymui, darbo užmokestis gali būti mokamas vieną kartą per mėnesį, iki mėnesio, einančio po mėnesio, už kurį skaičiuojamas darbo užmokestis, 7 dienos.

40. Kai ne dėl darbuotojo kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo (tarnybos) santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis sumokami delspinigiai už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną, pradedant skaičiuoti po 7 kalendorinių dienų, kai išmokos teisės aktuose, nustatytu laiku turėjo būti sumokėtos ir baigiant skaičiuoti įskaitant jų išmokėjimo dieną.

41. Kai darbuotojui įsakymu pavedama atlikti ir kito darbuotojo funkcijas, mokama 10 procentų pareiginės algos dydžio priemoka už papildomų funkcijų, nenustatytų pareigybės aprašyme, vykdymą. Atsižvelgiant į papildomų funkcijų kiekį bei jų sudėtingumą, Ūkinės-



finansinės komisijos prie įstaigos direktoriaus (toliau – ŪFK) siūlymu, darbuotojui gali būti mokama ir didesnė priemoka. Taip pat ŪFK siūlymu, esant tiesioginio vadovo teikimui, darbuotojui gali būti skiriama priemoka už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą.

42. Darbuotojui, kurio materialinė būklė sunki dėl jo šeimos nario (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), sutuoktinio), su kuriuo palaiko socialinius ryšius, mirties, skiriama vieno minimalaus atlyginimo dydžio pašalpa. Prašymą skirti pašalpą darbuotojas teikia įstaigos vadovui. Kartu su prašymu pateikiami ir prašymą sąlygojančias aplinkybes patvirtinantys dokumentai. Dėl pašalpos skyrimo darbuotojo brolio (įbrolio), sesers (įseserės) mirties atveju sprendžiama Sutarties 43 punkte nustatyta tvarka.

43. Darbuotojui, kurio materialinė būklė sunki dėl jo paties, jo šeimos nario (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių, seserų, sutuoktinio), su kuriuo palaiko socialinius ryšius, sunkios ligos, stichinės nelaimės ar turto netekimo, taip pat kitais ypatingais atvejais, gali būti skiriama pašalpa. Prašymą skirti pašalpą darbuotojas teikia įstaigos vadovui. Kartu su prašymu pateikiami ir prašymą sąlygojančias aplinkybes patvirtinantys dokumentai. Prašymą dėl pašalpos skyrimo svarsto ŪFK. Darbuotojui pašalpa skiriama įstaigos vadovo sprendimu, atsižvelgiant į ŪFK rekomendaciją.

44. Jei darbuotojo materialinė būklė sunki dėl sunkios ligos ir jis negali parašyti prašymo, materialinė pašalpa gali būti skiriama pagal šeimos nario prašymą.

45. Darbuotojui vykstant į komandiruotes, paliekamas jo darbo užmokestis. Jeigu komandiruotės metu darbuotojas patiria papildomų išlaidų (transporto, kelionės, nakvynės ir kitų išlaidų), darbdavys jas turi kompensuoti. Į darbuotojo komandiruotės laiką įeina kelionės į darbdavio nurodytą darbo vietą ir atgal laikas. Jeigu kelionė vyko iki darbo dienos pradžios ir po darbo dienos valandų, poilsio ar švenčių dieną, darbuotojas, suderinęs su tiesioginiu vadovu, turi teisę į tokios pačios trukmės poilsį pirmą darbo dieną po kelionės, paliekant už šį poilsio laiką darbuotojo darbo užmokestį.

## VII. SAUGA IR SVEIKATA DARBE (TARNYBOJE)

46. Darbdavys įsipareigoja saugoti darbuotojų sveikatą, gyvybę ir darbingumą, skatinti socialinį dialogą tarp Šalių, siekiant veikloje vengti darbo įstatymų pažeidimų, vykdyti nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų prevenciją.

47. Vadovaujantis įeinančių į laisvės atėmimo vietų įstaigas (išeinančių iš jų) asmenų apžiūros ir jų daiktų patikrinimo tvarkos aprašu, nuolatiniai darbuotojų ir jų daiktų (išskyrus maisto produktus) patikrinimai paprastai atliekami naudojant stacionarius metalo ieškiklius ir/ar introskopus (kai jų nėra – rankinius metalo ieškiklius). Maisto produktai tikrinami metalo ieškikliu. Kilus įtarimui dėl galimo draudžiamų daiktų patekimo į įstaigą, darbuotojo atsinešti maisto produktai gali būti tikrinami introskopu ar kitais tikrinimo būdais.

48. Bendrosios darbdavio pareigos užtikrinant saugią ir nekenksmingą darbo vietą ir aplinką:

48.1. organizuoti pradedančiųjų dirbti darbuotojų instruktavimą, saugiai dirbti jiems pavestą darbą;

48.2. kartu su Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nariais, vykdyti saugos ir sveikatos stebėseną, įgyvendinti prevencines ir saugos priemones;

48.3. užtikrinti, kad būtų įrengtos patalpos, kuriose darbuotojai galėtų pavalgyti, pailsėti ir nusiprausti;

48.4. įrengti ir (ar) išduoti darbuotojų saugos ir sveikatos priemones darbo vietose ir (ar) aplinkoje;

48.5. užtikrinti, kad sanitariniai mazgai būtų aprūpinti higienos priemonėmis (tualetiniu popieriumi, skysto muilo dozatoriais, skystu muilu, rankšluosčiais). Medžiaginiai rankšluosčiai turi būti keičiami kasdien.

49. Darbdavys siekia sudaryti sąlygas fiziniam pasirengimui visiems įstaigos pareigūnams.

50. Darbdavys garantuoja pirmąją medicinos pagalbą:



50.1. organizuoja greitosios medicinos pagalbos iškvietimą nelaimingų atsitikimų ir ūminių susirgimų atvejais;

50.2. organizuoja aprūpinimą pirmosios medicinos pagalbos rinkiniais, kurių sudėtis patvirtinta LR Sveikatos apsaugos ministro įsakymu;

50.3. užtikrina galimybę susižeidus pasinaudoti pirmosios medicinos pagalbos rinkiniais, kurie laikomi režiminio korpuso specialistų kabinetuose ir budinčios dalies patalpose.

51. Darbuotojai privalo tikrintis sveikatą Lietuvos Respublikos teisės aktais nustatyta tvarka ir sąlygomis. Privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku, o negalint to padaryti darbo laiku, už laiką, sugaištą tikrinant sveikatą, mokamas jų vidutinis darbo užmokestis. Pareigūnams taip pat apmokamos vykimo į sveikatos tikrinimo vietą ir atgal patirtos kelionės išlaidos.

52. Profesinė sąjunga arba bet kuris darbuotojas gali pateikti Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetui pasiūlymus dėl darbuotojų saugos darbe ir darbo aplinkos gerinimo. Jei siūlymo priemonių įdiegimas įmanomas techniškai ir finansiškai, darbdavys Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto teikimu privalo tokį pasiūlymą įgyvendinti ar šį siūlymą aprobuoti.

53. Darbdavys turi užtikrinti, kad visos įstaigoje turimos transporto priemonės būtų draustos KASKO draudimu.

54. Apie įvykusius nelaimingus atsitikimus darbe ir pakeliui į darbą ar iš darbo, ne vėliau kaip kitą darbo dieną po sužinojimo apie įvykį, darbdavys arba darbdavio įgaliotas asmuo raštu praneša Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetui.

## VIII. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

55. Profesinės sąjungos nariams sudaromos galimybės dalyvauti profesinės sąjungos rengiamuose seminaruose, konferencijose, mokymo kursuose ir kituose renginiuose už įstaigos ribų, suteikiant tam ne daugiau kaip tris darbo dienas per metus ir mokant jų vidutinį darbo užmokestį. Šalims susitarus, šis laikas gali būti ilgesnis. Apie dalyvavimą šiuose renginiuose profesinės sąjungos narys privalo raštu pranešti darbdaviui ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas ir gauti jo sutikimą.

56. Profesinės sąjungos valdymo organų nariai, siekdami pasinaudoti teisės aktų jiems suteikta teise laisvu laiku savo profsąjunginėms pareigoms atlikti (120 valandų darbo laiko per metus, už kurį mokamas darbo užmokestis), apie tai turi raštu informuoti darbdavį. Į šį laiką neįeina laikas, būtinas dalyvauti patariamųjų institucijų ir kitų komisijų, sudaromų įstaigoje, posėdžiuose, kai profesinės sąjungos narys jose dalyvauja šių komisijų nario teisėmis, profesinės sąjungos narių veikla profesinėje sąjungoje ne tarnybos metu neribojama.

57. Profesinės sąjungos nariams jų prašymu gali būti suteiktos nemokamos atostogos dalyvauti sprendžiant darbuotojų profesinius, ekonominius ir socialinius klausimus, taip pat profesinės sąjungos organizacijos veikloje.

58. Darbdavio sutikimu profesinė sąjunga, organizuodama savo narių ar (ir) kitų darbuotojų susirinkimus darbo metu, turi ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas informuoti darbdavį. Tokia pareiga taikoma ir tuo atveju, jeigu minėti susirinkimai organizuojami ne darbo metu, bet darbdavio patalpose.

59. Esant profesinės sąjungos prašymui, suteikiamos patalpos įstaigoje profesinės sąjungos veiklai vykdyti. Visais atvejais profesinė sąjunga darbdavio patalpas, technines priemones rengiamiems susirinkimams gali naudoti darbdavio sutikimu ir sąžiningai.

## IX. SUTARTIES VYKDYMAS, PAKEITIMAS IR NUTRAUKIMAS

60. Nustačius šios Sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktą, per tris darbo dienas viena iš šalių raštu informuoja Darbuotojų valdymo komitetą, kuriam nesutarus, kreipiamasi į Derybų komitetą. Nepavykus ginčo išspręsti Derybų komitete, jis sprendžiamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka pasitelkus tarpininką.



61. Sutarties sąlygos gali būti keičiamos raštišku šalių susitarimu. Sutarties pakeitimai ir papildymai pasirašomi trimis egzemplioriais ir įforminami kaip šios Sutarties priedai.

62. Bet kuri iš Šalių turi teisę nutraukti šią Sutartį vienašališkai, apie tai raštu pranešus kitai Šaliai ne vėliau kaip prieš 3 mėnesius.

## X. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

63. Sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo momento ir galioja 3 (trejus) metus.

64. Visi Sutarties pakeitimai ir papildymai galioja, jeigu jie sudaryti raštu ir pasirašyti Šalių. Pasikeitus bausmių vykdymo sistemos šakinės sutarties nuostatoms, per 3 mėnesius nuo šios sutarties pakeitimų įsigaliojimo turi būti peržiūrėtos ir esant poreikiui pakeistos įstaigos kolektyvinės sutarties nuostatos.

65. Sutarties tekstas ir su šia Sutartimi susijusi aktuali informacija yra skelbiama įstaigos interneto svetainėje.

66. Įsigaliojus Sutarčiai, Darbdavys įsipareigoja ne vėliau kaip per 5 darbo dienas supažindinti su ja padalinių vadovus ir įgalioja juos supažindinti su Sutartimi sau pavaldžius darbuotojus ne vėliau kaip per 14 darbo dienų. Pageidaujantiems darbuotojams įteikiama Sutarties kopija arba nurodomas jos internetinis adresas.

67. Personalo skyrius naujai į pareigas priimaną darbuotoją supažindina su šia Sutartimi. Pageidaujantiems darbuotojams įteikiama Sutarties kopija arba nurodomas jos internetinis adresas.

68. Sutartis sudaroma *dviem* egzemplioriais, turinčiais vienodą teisinę galią: po vieną kiekvienai šaliai.

69. Darbdavys savo įsakymais nustatydamas naujas ar keisdamas galiojančias tarnybos, darbo sąlygas bei socialines darbuotojų garantijas negali bloginti jų palyginus su šia Sutartimi, kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais.

Šiaulių tardymo izoliatoriaus direktorius



Saulius Rajunčius

Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos pirmininkas



Kęstutis Pauliukas