

JASIULIŠKIŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMAI

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2019-10-15 Nr. 17-18

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kolektyvinė sutartis (toliau - sutartis) sudaroma tarp sutarties šalių: darbdavio - Jasiuliškių socialinės globos namų, kuriems atstovauja direktorius (toliau - darbdaviui atstovaujantis asmuo), ir Jasiuliškių socialinės globos namų darbuotojų, atstovaujantį Jasiuliškių socialinės globos namų darbuotojų profesinės sąjungos (toliau - profesinė sąjunga).
2. Sutarties tikslas – nustatyti darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat abipuses teises, pareigas ir šalių atsakomybę.
3. Sutartis sudaryta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – DK), Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymu, kitais teisės aktais, reglamentuojančiais dirbančiųjų darbo, darbo apmokėjimo ir kitas socialines ir ekonomines garantijas.
4. Sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo, bet ne ilgiau kaip 4 metus.
5. Sutartis keičiama ir papildoma kolektyvinę sutartį pasirašiusioms šalims susitarus. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami protokolu, pasirašant šalių atstovams ir pridedami kaip sutarties priedai.
6. Darbuotojų susirinkimą dėl šios sutarties pakeitimo ar papildymo turi teisę sušaukti bet kuri kolektyvinės sutarties šalis.
7. Sutartis taikoma visiems globos namų darbuotojams, nepriklausomai nuo jų narystės profesinėje sąjungoje. Naujai priimami darbuotojai su šia sutartimi supažindinami pasirašytinai.
8. Šalis informaciją apie sutarties vykdymą teikia kitos šalies atstovams, jiems pateikus prašymą raštu. Šalių atstovai informacija apie sutarties vykdymą keičiasi ne rečiau kaip vieną kartą per metus, surengdami metinį ataskaitinį susirinkimą. Kiekvieno šalių susitikimo dėl kolektyvinės sutarties vykdymo rezultatai įforminami susirinkimo protokole ir paskelbiami darbuotojų susirinkime.
9. Kilus nesutarimams dėl kolektyvinės sutarties vykdymo, jie sprendžiami šalių derybų būdu. Šalims nesutarus, ginčai sprendžiami DK nustatyta tvarka.
10. Sutartį joje nustatytais atvejais ir tvarka gali nutraukti bet kuri šalis, įspėjusi kitą šalį ne vėliau kaip prieš tris mėnesius. Kolektyvinę sutartį galima nutraukti:
 - 10.1. vienos iš šalių iniciatyva;
 - 10.2. šalių susitarimu, jei nuo sutarties pasirašymo praėjo ne mažiau kaip šeši mėnesiai.
11. Sutartis netenka galios įstaigos likvidavimo atveju.
12. Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolę vykdo Sutarties šalys ir jų bei įstatymų įgalioti asmenys.
13. Informavimo ir konsultavimo procedūros atliekamos DK nustatyta tvarka.

II SKYRUS ŠALIŲ ĮSIPAREIGOJIMAI

14. Darbdavys įsipareigoja:

- 14.1. tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų;
- 14.2. nediskriminuoti profesinės sąjungos narių;
- 14.3. netrukdyti profesinės sąjungos veiklai;
- 14.4. profesinės sąjungos veiklai vykdyti nemokamai suteikti patalpas, sudaryti galimybes naudotis internetu, spausdinimo priemonėmis ir įranga, globos namų informaciniais stendais, talpinti savo veiklos informaciją įstaigos internetinėje svetainėje;

Kopija tikra



- 14.5. esant rašytiniams darbuotojų prašymams iš profesinės sąjungos narių darbo užmokesčio išskaičiuoti ir pervesti į profesinės sąjungos atsiskaitomąją sąskaitą narių mokesčius;
- 14.6. nenutraukti darbo sutarties su darbuotojais, išrinktais į darbuotojų atstovaujamuosius organus, darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tuo laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, be išankstinio darbuotojus išrinkusio organo sutikimo, kaip tai nustatyta DK;
- 14.7. sudaryti sąlygas darbuotojų atstovams veikti, vykdyti darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūras;
- 14.8. nesudaryti kliūčių profesinės sąjungos narių švietimui ir kvalifikacijai kelti;
- 14.9. teikti informaciją ekonominiiais, socialiniais, darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais profesinės sąjungos komiteto raštišku prašymu;
15. *Darbuotojai įsipareigoja:*
- 15.1. dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti darbdavio ir administracijos nurodymus;
- 15.2. laikytis darbo tvarkos taisyklių, kitų vidaus teisės aktų, instrukcijų reikalavimų, bendrųjų elgesio normų;
- 15.3. tausoti įstaigos turtą, saugoti materialines vertybes, racionaliai ir taupiai naudoti darbo priemones, elektros energiją ir kitus materialinius įstaigos išteklius;
- 15.4. netoleruoti turto pasisavinimo, vagysčių, svaiginimosi alkoholinėmis, psichotropinėmis ar toksinėmis medžiagomis atvejų: apie pastebėtus atvejus nedelsiant pranešti globos namų administracijai ar padalinio vadovui (tiesioginiam darbuotojo vadovui);
- 15.5. nuolat tobulinti profesines žinias bei darbo patirtį;
- 15.6. pagal darbdavio nustatytą tvarką laiku pasitikrinti sveikatą.
16. Darbuotojai įsipareigoja neorganizuoti streiko, jeigu darbdavys vykdo kolektyvinę sutartį ir nepažeidžia teisės aktų reikalavimų.

III SKYRIUS

DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO, PAKEITIMO IR NUTRAUKIMO SĄLYGOS

17. Darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas reglamentuoja DK, kiti teisės aktai, reglamentuojantys darbo santykius, kolektyvinę sutartį, kiti įstaigos vidaus teisės aktai.
18. Priimant į darbą darbuotojus, jie rašo prašymą, pateikia dokumentus, su jais sudaromos darbo sutartys DK nustatyta tvarka.
19. Darbo sutartyje aptariamos būtinosios darbo sutarties sąlygos: darbo funkcija, darbo apmokėjimo sąlygos ir darbovietė. Gali būti susitarta ir dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, dėl kurių DK nedraudžia susitarti.
20. Prieš pradėdamas dirbti darbuotojas yra supažindinamas su darbo sąlygomis, vidaus tvarką darbovietėje nustatančiomis darbo teisės normomis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais.
21. Įstaigoje su darbuotojais sudarytos darbo sutartys pasibaigia, kai jos nutraukiamos DK nustatyta tvarka.
22. Apie atleidimą iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, darbuotojas raštu įspėjamas ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus – prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų, ir darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, taip pat neįgaliems darbuotojams ir darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.
23. Darbuotojui, su kuriuo nutraukiama darbo sutartis darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (DK 57 str.), išmokama dviejų jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išėtinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka.
24. Darbuotojas, nutraukdamas darbo sutartį savo iniciatyva, įspėja darbdavį DK nustatytais terminais.
25. Atleidžiamam iš darbo darbuotojui išėtinė išmoka ir kompensacija išmokama vadovaujantis DK.
26. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išėtinės išmokos, jei darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą.

27. Darbuotojas, su kuriuo buvo sulygtas išbandymas, esant nepatenkinamiems išbandymo rezultatams, atleidžiamas iš darbo, apie tai įspėjus jį prieš 3 darbo dienas. Įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą nurodomas išbandymo rezultatų vertinimas (išvada).

28. Darbo sutarčiai pasibaigus, visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, bet ne vėliau kaip iki darbo santykių pabaigos, nebent šalys susitaria, kad su darbuotoju bus atsiskaityta ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų. Darbo užmokesčio ar su juo susijusių išmokų dalis, neviršijanti darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio, visais atvejais turi būti sumokama ne vėliau kaip darbo santykių pasibaigimo dieną, nebent susitarta kitaip.

IV SKYRIUS DARBO IR POILSIO LAIKAS

29. Darbuotojų darbo ir poilsio režimas reglamentuojamas darbo tvarkos taisyklėse.

30. Įstaigos darbuotojams, išskyrus asmens sveikatos priežiūros personalą, nustatoma 40 valandų trukmės penkių darbo dienų darbo savaitė su dviem poilsio dienomis. Bendros poilsio dienos įstaigoje - šeštadienis ir sekmadienis. Dirbama pirmadienį, antradienį, trečiadienį ir ketvirtadienį nuo 8.00 iki 16.45 val., o penktadienį - nuo 8.00 val. iki 15 val. 30 min. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti - nuo 12.00 val. iki 12.30 val., kuri neįskaitoma į darbo laiką.

31. Asmens sveikatos priežiūros personalui nustatoma 38 valandų trukmės penkių darbo dienų darbo savaitė su dviem poilsio dienomis.

32. Darbuotojai, kuriems dėl specifinių darbo sąlygų (nepetraukiamo globos namų gyventojų aptarnavimo) negalima taikyti nustatytos kasdieninės darbo laiko trukmės ir daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, dirba pagal iš anksto patvirtintus darbo (pamainų) grafikus, kuriuose nustatoma darbo pradžia ir darbo pabaiga. Jiems suteikiama galimybė pavalgyti darbo laiku, įskaitant šį laiką į darbo laiką. Jiems poilsio dienos suteikiamos kitomis dienomis iš eilės kiekvienai darbuotojų grupei pagal darbo (pamainų) grafikus. Kasdieninio nepetraukiamo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės.

33. Pagal darbo (pamainų) grafikus Jasiuliškių socialinės globos namuose dirba: asmens sveikatos priežiūros personalas, socialiniai darbuotojai, užimtumo specialistai, socialinių darbuotojų padėjėjai, slaugytojų padėjėjai, valytojai, skalbėjai.

34. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina įstaigos direktorius vienam darbo mėnesiui. Darbo (pamainų) grafikai paskelbiami prieš dvi savaites iki jų įsigaliojimo.

35. Valstybinių švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus sutrumpintą darbo laiką dirbančius darbuotojus.

36. Darbuotojai (išskyrus administracijos darbuotojus) išimtiniais atvejais gali dirbti viršvalandinius darbus, kuriuos nustato ir jų trukmę reglamentuoja DK. Viršvalandiniai darbai yra apskaitomi darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose.

V SKYRIUS ATOSTOGOS IR JŲ SUTEIKIMO TVARKA

37. Atostogos gali būti: kasmetinės, tikslinės, pailgintos, papildomos, kurių trukmę, suteikimo tvarką nustato DK ir kiti teisės aktai.

38. Kasmetinės atostogos suteikiamos bent kartą per darbo metus. Kasmetinės atostogos skaičiuojamos darbo dienomis. Bent viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip 10 darbo dienų.

39. Socialinių paslaugų srities darbuotojams suteikiamos 30 darbo dienų atostogos.

40. Asmens sveikatos priežiūros specialistams suteikiamos 26 darbo dienų kasmetinės atostogos.

41. Darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, ir neįgaliems darbuotojams suteikiamos 25 darbo dienų kasmetinės atostogos.

42. Kitiems darbuotojams suteikiamos 20 darbo dienų kasmetinės atostogos.

43. Kasmetinės atostogos darbuotojams suteikiamos bet kuriuo darbo metų laiku pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę (kasmetinių atostogų grafiką).

Kopija tikra



44. Kasmetinių atostogų suteikimo eilė (kasmetinių atostogų grafikas) sudaroma, atsižvelgiant į žemiau nurodytų darbuotojų pageidavimus (prioriteto tvarka):

44.1. nėščios darbuotojos ir darbuotojai, auginantys bent vieną vaiką iki 3 metų;

44.2. darbuotojai, auginantys bent vieną vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų;

44.3. darbuotojai, auginantys du ir daugiau vaikų;

44.4. darbuotojai, paskutiniaisiais kalendoriniais metais atostogavę mažiau negu 10 darbo dienų;

44.5. darbuotojai, turintys nepanaudotų kasmetinių atostogų už praėjusius darbo metus.

45. Žemiau nurodytiems darbuotojams kasmetinės atostogos suteikiamos jų pageidaujama laiku:

45.1. nėščioms darbuotojoms prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų;

45.2. tėvams jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų;

45.3. darbuotojams, kurie mokosi nenutraukdami darbo, derindami kasmetines atostogas prie egzaminų, įskaitų laikymo, diplominio (bakalauro, magistro) darbo rengimo, laboratorinių darbų ir konsultacijų laiko;

45.4. darbuotojams, slaugantiems sergančius šeimos narius ir neįgaliuosius, taip pat asmenims, sergantiems chroniškais ligomis, kurių paūmėjimas priklauso nuo atmosferos sąlygų, esant sveikatos priežiūros įstaigos rekomendacijai.

46. Tikslinės atostogos darbuotojams suteikiamos DK ir kituose teisės aktuose nustatytais pagrindais ir tvarka.

47. Darbuotojams už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje pačioje darbovietėje suteikiamos papildomos atostogos, kurių trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Darbuotojams, turintiems ilgesnį kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą globos namuose, suteikiamos 3 darbo dienų papildomos atostogos, už kiekvienų paskesnių 5 metų nepertraukiamąjį darbo stažą globos namuose – 1 darbo diena. Papildomos atostogos pridedamos prie kasmetinių atostogų ir gali būti šalių susitarimu suteikiamos kartu arba atskirai.

VI SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS

48. Darbo užmokestis - atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį.

49. Globos namų darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

49.1. pareiginė alga (mėnesinė alga – pastovioji ir kintamoji dalys arba pastovioji dalis);

49.2. priemokos;

49.3. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą, budėjimą ir esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų;

49.4. premijos.

50. Globos namų darbuotojų darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymu, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais, Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymais ir kitais teisės aktais.

51. Globos namų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijus, pareiginės algos kintamosios dalies, priemokų, premijų, materialinių pašalpų mokėjimo tvarką ir sąlygas reglamentuoja Jasiuliškių socialinės globos namų Darbuotojų darbo apmokėjimo sistema, reglamentuota Jasiuliškių socialinės globos namų darbo tvarkos taisyklėse, kuri suderinta su profesine sąjunga.

VII SKYRIUS ŽALOS ATLYGINIMAS

52. Kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą.

53. Atlygintinos turtinės žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos.

53. Nustatant atlygintinos turtinės žalos dydį, atsižvelgiama į:

53.1. netekto turto ar turto, kurio vertė sumažėjo, vertę, atskaičiavus nusidėvėjimą, natūralų sumažėjimą ir turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius);

Kopija tikra

A. D. D. D. D.

- 53.2.žalą patyrusios darbo sutarties šalies kaltės laipsnį ir jos veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo;
- 53.3.žalą padariusios darbo sutarties šalies kaltės laipsnį ir jos veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo;
- 53.4.faktą, kiek patirtai žalai atsirasti turėjo įtakos darbdavio veiklos pobūdis, ir jam tenkanti gamybinė rizika.
- 54.Darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos turtinės žalos dydį, atsižvelgdamas į žalą padariusios darbo sutarties šalies finansines ir ekonomines galimybes, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia. Kai tam tikram darbuotojui atlygintinos turtinės žalos dydis sumažinamas, tai negali būti pagrindas padidinti atlygintinos turtinės žalos dydį kitiems kartu žalą padariusiems asmenims.
- 55.Išskyrus DK ir kituose įstatymuose numatytus atvejus, darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą turtinę žalą, bet ne daugiau kaip jo 3 (trijų) vidutinių darbo užmokesčių dydžio, o jeigu turtinė žala padaryta dėl darbuotojo didelio neatsargumo, – ne daugiau kaip jo 6 (šešių) vidutinių darbo užmokesčių dydžio.
- 56.Darbuotojas privalo atlyginti visą žalą šiais atvejais:
- 56.1.žala padaryta tyčia;
- 56.2.žala padaryta jo veikla, turinčia nusikaltimo požymių;
- 56.3.žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbuotojo;
- 56.4.žala padaryta pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją;
- 56.5.darbdaviui padaryta neturtinė žala;
- 56.6.kai visiško žalos atlyginimo atvejis numatytas kolektyvinėje sutartyje.
- 57.Jeigu darbdavys privalo atlyginti darbuotojui žalą, padarytą dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju, ar dėl jo susirgimo profesine liga, darbdavys privalo žalą atlyginti tiek, kiek jos nepadengia valstybinio socialinio draudimo išmokos.
- 58.Darbuotojo padaryta ir jo gera valia šalių susitarimu natūra arba pinigais neatlyginta žala gali būti išskaitoma iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu. Tokios išskaitos dydis negali viršyti vieno mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio net ir tuo atveju, jeigu buvo padaryta didesnė žala. Darbdavio nurodymas išieškoti šią žalą gali būti priimtas ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo žalos paaiškėjimo dienos.
- 59.Dėl išskaitos, kuri viršija vieno mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydį, arba jeigu praleisti išskaitos terminai, darbdavys žalos atlyginimo turi reikalauti darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka, kreipdamasis į Darbo ginčų komisiją.
- 60.Darbdavio darbuotojui padaryta žala atlyginama darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka, darbuotojui kreipiantis į Darbo ginčų komisiją.
- 61.Jeigu darbdavys, įpareigotas atlyginti nukentėjusiam asmeniui padarytą žalą, reorganizuojamas, reikalavimai atlyginti žalą pereina jo teisių perėmėjui.
- 62.Po įstaigos likvidavimo pareiga atlyginti žalą pereina valstybei ar savivaldybei.
- 63.Jeigu įstaiga likviduojama neatlyginus nukentėjusiems asmenims padarytos žalos dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar susirgimų profesine liga, neatlygintos žalos atlyginimo sumos kaupiamos ir išieškomos Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nustatyta tvarka.

VIII SKYRIUS

DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMĄ ĮGYVENDINANČIŲ ASMENŲ GARANTIJOS

- 64.Globos namuose veikiančios profesinės sąjungos valdymo organų nariai pareigas paprastai atlieka darbo metu. Tuo tikslu darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys jų pareigų vykdymo laikui atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip šešiasdešimt darbo valandų per metus. Už šį laiką jiems paliekamas jų vidutinis darbo užmokestis.
- 65.Darbdavys sudaro sąlygas darbuotojų – darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų – mokymui ir švietimui. Tam su darbdaviu suderintu laiku jiems suteikiamos ne mažiau kaip penkios darbo dienos per metus. Už šį laiką darbuotojams paliekamas vidutinis darbo užmokestis ne mažiau kaip už dvi darbo dienas.
- 66.Apie profesinės sąjungos narių dalyvavimą profesinės sąjungos renginiuose darbo metu profesinės sąjungos komitetas raštu informuoja darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias dienas.

 Kopija tikra

67. Globos namuose veikiančios profesinės sąjungos valdymo organų nariai laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtiniosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo.

Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas, gavęs darbdavio motyvuotą prašymą, apie tai informuoja darbuotojų atstovaujimąjį organą ir patį darbuotoją, dėl kurio pateiktas prašymas, ir nustato ne trumpesnę kaip penkių darbo dienų terminą darbuotojų atstovų ir paties darbuotojo nuomonei pateikti. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka. Darbo sutartis su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis negali būti nutraukta tol, kol vyksta darbo ginčas.

68. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga raštu pateikia valdymo organų narių, kuriems taikomos aukščiau nurodytos garantijos, sąrašus darbdaviui.

IX SKYRIUS DARBUOTOJŲ DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMAS IR JO TYRIMAS

69. Darbo pareigų pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės.

70. Globos namuose darbo pareigų pažeidimu laikoma netinkamas pareiginių nuostatų vykdymas.

71. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas:

71.1 neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties;

71.2 pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbo metu darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai tokį apsvaigimą sukėlė profesinių pareigų vykdymas;

71.3 atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas privalomas;

71.4 priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;

71.5. tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos;

71.6. darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika;

71.7. kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos globos namų darbuotojo darbo pareigos:

71.7.1. neleistinas, nepagarbus elgesys su globos namų gyventojais, lankytojais ar interesantais;

71.7.2. darbo metu dalyvavimas veikloje, kuri pagal darbuotojo darbo sutarties nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis be darbdavio atstovaujančio ar jo įgalioto asmens žinios;

71.7.3. pasinaudojimas pareigomis, siekiant gauti neteisėtą pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitų asmeninių paskatų;

71.7.4 atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas;

71.7.5. kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.

72. Kilus įtarimui dėl galimo darbo pareigų pažeidimo, globos namuose atliekami šie veiksmai:

72.1. surašomas tarnybinis pranešimas, kuriuo padalinio vadovas (tiesioginis darbuotojo vadovas) informuoja globos namų direktorių dėl darbuotojo galimai padaryto darbo pareigų pažeidimo. Aprašomos galimo darbo pareigų pažeidimo aplinkybės, nurodomas galimą darbo pareigų pažeidimą įvykdęs darbuotojas, pateikiama kita, papildoma informacija, susijusi su galimu darbo pareigų pažeidimu (dokumentai, darbuotojų ir kitų asmenų paaiškinimai, elektroninė informacija, nuotraukos ir pan.);

72.2. siekiant iširti galimo pareigų pažeidimo aplinkybes, tyrimui atlikti globos namų direktoriaus įsakymu gali būti sudaroma komisija (toliau- komisija) arba gali būti pavedama atlikti tyrimą direktoriaus įgaliotam asmeniui (darbuotojui);

72.3. komisija arba direktoriaus įgaliotas asmuo, aliekantis tyrimą, parengia rašytinį reikalavimą darbuotojui, kuris įtariamas padaręs darbo pareigų pažeidimą, paaiškinti galimo darbo pareigų



Kopija tikra

pažeidimo aplinkybes. Reikalavimą pasiaiškinti dėl galimo darbo pareigų pažeidimo pasirašo darbdaviui atstovaujantis asmuo;

72.4 rašytinis reikalavimas pasiaiškinti dėl įtariamo darbo pareigų pažeidimo darbuotojui įteikiamas pasirašytinai. Darbuotojas turi teisę raštu pasiaiškinti dėl įtariamo darbo pareigų pažeidimo arba atsisakyti pateikti paaiškinimą;

72.5 darbuotojui atsisakius susipažinti su rašytiniu reikalavimu pasiaiškinti dėl galimai padaryto darbo pareigų pažeidimo, apie tai pažymima reikalavime arba surašomas aktas, patvirtinantis darbuotojo atsisakymą pasirašyti. Aktą pasirašo ne mažiau kaip du įstaigos darbuotojai;

72.6 komisija arba direktoriaus įgaliotas asmuo, atlikusi tyrimą dėl galimo darbo pareigų pažeidimo, teikia motyvuotą išvadą direktoriui. Išvadoje nurodoma, ar įtariamas galimai padaręs darbo pareigų pažeidimą darbuotojas pažeidė darbo teisės normas, ar padarytas darbo pareigų pažeidimas priskirtinas prie šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, taip pat nurodomi siūlymai darbdaviui atstovaujančiam asmeniui dėl veiksmų ar sprendimų pažeidimą padariusio darbuotojo atžvilgiu taikymo. Su tyrimo išvada darbuotojas supažindinamas pasirašytinai;

72.7 nustatius, kad globos namų darbuotojas pažeidė darbo pareigas, darbuotojas įspėjamas dėl padaryto darbo pareigų pažeidimo DK nustatyta tvarka;

72.8. darbo sutartis dėl darbuotojo padaryto antro tokio paties darbo pareigų pažeidimo gali būti nutraukta tik tada, jeigu ir pirmasis darbo pareigų pažeidimas buvo nustatytas, darbuotojas turėjo galimybę dėl jo pasiaiškinti ir darbdavys per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaikšėjimo dienos darbuotoją įspėjo apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą;

72.9. sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto darbo pareigų pažeidimo darbdaviui atstovaujantis asmuo priima įvertinęs pažeidimo ar pažeidimų sunkumą ir padarinius, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltę, priežastinį ryšį tarp darbuotojo veikos ir atsiradusių padarinių, jo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo ar pažeidimų padarymo;

72.10. sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto darbo pareigų pažeidimo darbdavys turi priimti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaikšėjimo ir ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jo padarymo dienos. Pastarasis terminas pratęsiamas iki dvejų metų, jeigu darbuotojo padarytas pažeidimas paaikškėja atlikus auditą, inventorizaciją ar veiklos patikrinimą;

72.11. darbuotojas apie padarytą darbo pareigų pažeidimą įspėjamas direktoriaus įsakymu, su kuriuo supažindinamas pasirašytinai. Darbuotojui atsisakius susipažinti su įsakymu dėl įspėjimo apie padarytą darbo pareigų pažeidimą, surašomas aktas, patvirtinantis darbuotojo atsisakymą pasirašyti. Aktą pasirašo ne mažiau kaip du įstaigos darbuotojai.

X SKYRIUS DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

73. Darbdavys kiekvienam darbuotojui sudaro tinkamas, saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas pagal DK ir darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose nustatytus reikalavimus. Darbuotojų pareigos užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą nustatytos darbo tvarkos taisyklėse.

74. Darbuotojai aprūpinami asmeninėmis apsaugos priemonėmis, kurių sąrašas tvirtinamas globos namų direktoriaus.

75. Įstaiga aprūpina darbuotojus techniškai tvarkingomis darbo priemonėmis, įrankiais ir kita darbo funkcijoms vykdyti būtina įranga, rūpinasi jų priežiūra ir aptarnavimu.

76. Darbuotojai turi naudoti tik techniškai tvarkingas darbo priemones. Pastebėjus darbo įrangos gedimus, įrangą eksploatuoti draudžiama, apie gedimus privaloma pranešti padalinio vadovui, jam nesant, administracijai.

77. Privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku. Už laiką, sugaištą tikrinant sveikatą, darbuotojui mokamas vidutinis darbo užmokestis.

78. Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų vykdymas darbuotojams yra privalomas.

XI SKYRIUS DARBUOTOJŲ MOKYMAS IR KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

79. Darbdavys sudaryo sąlygas darbuotojams kelti kvalifikaciją darbo vietoje, konferencijose, kursuose, seminaruose, aukštesniosiose ir aukštesiosiose mokyklose ir kt.

Kopija tikra

80. Darbuotojų kvalifikacijos kėlimas organizuojamas pagal globos namų direktoriaus patvirtintus kvalifikacijos tobulinimo planus, darbuotojų prašymus teisės aktų nustatyta tvarka.

81. Įstaiga informuoja darbuotojus apie kvalifikacijos kėlimui skirtus renginius.

82. Darbuotojai, išklausę mokymus, įstaigos administracijai pateikia dalyvavimą juose liudijantį dokumentą.

XII SKYRIUS SOCIALINĖS GARANTIJOS

83. Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

84. Darbuotojams, auginantiems vieną vaiką iki keturiolikos metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

85. Darbdavys, esant techninėms ir finansinėms galimybėms gali:

85.1. organizuoti nemokamą darbuotojų atvežimą į darbą iš Ukmergės miesto, Vidiškių ir Šventupės gyvenviečių ir parvežimą iš darbo.

85.2. globos namų darbuotojų organizuotoms grupėms (susidarius ne mažiau kaip dešimt darbuotojų grupei) suteikti galimybę vieną kartą per metus nemokamai nuvykti į kultūrinius, pažintinius renginius (respublikos ribose);

85.3. nemokamai skirti transportą laidotuvėms mirus darbuotojui arba darbuotojo šeimos nariui (tėvui, motinai, vaikui, sutuoktiniui).

XIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

86. Kolektyvinės sutarties pakeitimai ir (ar) papildymai galimi tik esant bendram rašytiniam abiejų šalių atstovų susitarimui. Apie sutartus, įformintus ir šalių atstovų pasirašytus sutarties pakeitimus ar papildymus skelbiama viešai, darbuotojus supažindinant pasirašytinai, informuojant informacinių tinklų pagalba ar kitomis priemonėmis. Sutarties pakeitimai ir (ar) papildymai įsigalioja nuo jų pasirašymo dienos, jei nenurodyta kita jų įsigaliojimo data.

87. Kolektyvinė sutartis šalių susitarimu gali būti nutraukiama pasirašant susitarimą dėl sutarties nutraukimo, įspėjus kitą šalį ne mažiau kaip prieš tris mėnesius. Kolektyvinę sutartį draudžiama nutraukti ankščiau negu po šešių mėnesių nuo jos įsigaliojimo. Vienašališkai nutraukti sutartį draudžiama.

88. Sutartyje neaptartoms darbo sąlygoms taikomi galiojantys Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktai, ratifikuoti tarptautiniai susitarimai ir konvencijos.

89. Kolektyvinė sutartis registruojama ir viešai skelbiama teisės aktų nustatyta tvarka. Kolektyvinę sutartį registruoti per 20 darbo dienų nuo jos pasirašymo pateikia sutarties šalis – darbuotojų profesinė sąjunga. Profesinei sąjungai neįregistravus kolektyvinės sutarties per šį terminą, teisę pateikti registruoti kolektyvinę sutartį įgyja kita kolektyvinės sutarties šalis – globos namų direktorius (darbdaviui atstovaujantis asmuo).

90. Sutartis sudaryta dviem vienodą juridinę galią turinčiais egzemplioriais, po vieną kiekvienai sutarties šaliai.

ŠALIŲ ATSTOVAI

Darbdavio atstovas
Jasiuliškių socialinės globos namų
direktorius

Vilius Petrauskas
2019-10-15



Darbuotojų atstovas
Jasiuliškių socialinės globos namų darbuotojų
profesinės sąjungos pirmininkė

Jurgita Matuškevičienė
2019-10-15

