

**VŠĮ „LIETUVOS NACIONALINIS RADIJAS IR TELEVIZIJA“**

**KOLEKTYVINĖ SUTARTIS**

2019 m. sausio 2 d. Nr. 18F-1  
Vilnius

**VšĮ Lietuvos nacionalinio radijo ir televizijos darbuotojų profesinė sąjunga** (toliau – Profesinė sąjunga),

ir

**VšĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija, kuriai** atstovauja generalinė direktorė Monika Garbačiauskaitė-Budrienė (toliau – darbdavys arba LRT),

sudarė Kolektyvinę sutartį dėl darbo, darbo apmokėjimo, darbo organizavimo, darbuotojų saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų.

## **I. BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Kolektyvinė sutartis yra susitarimas tarp Profesinės sąjungos ir darbdavio dėl darbo, darbo apmokėjimo, darbo organizavimo, darbuotojų saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų, papildomų garantijų.

2. Kolektyvinė sutartis privaloma ją sudarančioms šalims, taip pat darbdavio teisių perėmėjui. Kolektyvinė sutartis galioja visiems LRT darbuotojams ir darbdavio teisių perėmėjui iki naujos Kolektyvinės sutarties sudarymo.

3. Darbdavys įsipareigoja kiekvieną kalendorinių metų ketvirtį pervesti Profesinei sąjungai po 3750,00 (tris tūkstančius septynis šimtus penkiasdešimt) eurų į Profesinės sąjungos nurodytą sąskaitą ne vėliau kaip iki kiekvieno ketvirčio paskutinės darbo dienos.

4. Darbdavys darbuotojus su Kolektyvine sutartimi privalo supažindinti pasirašytinai. Su Kolektyvine sutartimi galima susipažinti LRT Personalo ir darbuotojų saugos skyriuje bei Profesinės sąjungos būstinėje.

5. Kolektyvinės sutarties įsipareigojimų vykdymo kontrolės teisės suteikiamos šalių atstovams, kurie kalendoriniams metams pasibaigus, pirmą ketvirtį bendrame susirinkime aptaria, kaip buvo vykdomi Sutarties įsipareigojimai.

6. Nesutarimai ir ginčai, kylantys tarp šalių, vedant derybas ir sudarant Kolektyvinę sutartį, nagrinėjami Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) ginčų dėl interesų nustatyta tvarka, o ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio dėl šios Sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami Darbo kodekso ginčams dėl teisės nustatyta tvarka.

7. Darbdavys į įteiktus darbuotojų ar Profesinės sąjungos raštus dėl Kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo turi atsakyti per 5 darbo dienas, skaičiuojant nuo įteikimo dienos.

## **II. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO, PAKEITIMO IR NUTRAUKIMO SĄLYGOS**

8. Darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo taisyklės reglamentuoja Darbo kodeksas, ši Kolektyvinė sutartis ir kiti teisės aktai. Tuo atveju, kai tarp darbo teisės aktų nuostatų yra prieštaravimų, taikoma tokia nuostata, kuri yra naudingesnė darbuotojui.

9. Priimant darbuotoją į darbą, jis pasirašytinai supažindinamas su konkrečios pareigybės instrukcija. Dėl pareigybių instrukcijų pakeitimo struktūrinių pokyčių metu darbdavys informuoja Profesinę sąjungą elektroniniu paštu. Profesinė sąjunga ne vėliau kaip per tris darbo dienas raštu pateikia darbdaviui savo nuomonę dėl pareigybės instrukcijos nuostatų.

10. Terminuotą darbo sutartį, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, leidžiama sudaryti tik po konsultacijų su Profesine sąjunga.

11. Su darbuotojais, kurie sulygtas darbo funkcijas atlieka kitose (ne LRT būstinėje, esančioje S. Konarskio g. 49, Vilniuje) darbuotojui priimtinose vietose, susitariama dėl darbo funkcijų atlikimo nuotoliniu būdu.

12. Darbuotojai į darbą LRT gali būti priimami viešo konkurso būdu. Tokių pareigybių sąrašą tvirtina LRT taryba pagal LRT įstatymo 10 str. 1 d. 9 p. Konkursas vyksta pagal LRT generalinio direktoriaus įsakymu patvirtintus viešo konkurso nuostatus. Į pareigas, įtrauktas į

konkursinių pareigų sąrašą, asmuo gali būti priimamas pagal terminuotą darbo sutartį, bet ne ilgesniam negu vienerių metų laikotarpiui. Atskirais atvejais darbdavys savo nuožiūra gali organizuoti viešas atrankas į tam tikras pareigybes. Viešos atrankos vykdomos darbdavio nustatyta tvarka.

13. Darbdavys gali pakeisti ar papildyti darbuotojo pareigybės instrukcijoje **numatytas** darbo sąlygas tik darbuotojui sutikus raštu.

14. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbo sutartyje anksčiau nesulygtos papildomos darbo funkcijos atlikimo, sudarydamos susitarimą, kuris tampa darbo sutarties dalimi. Susitarime turi būti nurodyta, kuriuo metu bus atliekama papildoma darbo funkcija (gali būti atliekama laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku (susitarimas dėl darbo funkcijų jungimo) arba atliekama tuo pačiu metu kaip ir pagrindinė darbo funkcija (susitarimas dėl darbo funkcijų gretinimo)), jos apimtis darbo valandomis, darbo užmokestis ar priemoka už papildomą darbą ar kita.

15. Darbdavys turi teisę pakeisti darbuotojo darbo vietą toje pačioje įstaigoje ir toje pačioje vietovėje, perkelti į kitas pareigas, pakeisti kitas darbo sąlygas (lengvatas, darbo režimą, pareigų pavadinimą, ir kt.) tik tada, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, arba kitais gamybinio būtinumo atvejais, ir dėl to darbdavys turi keisti tam tikrų darbuotojų darbo sąlygas. Apie numatomą darbo sąlygų keitimą darbuotojui turi būti pranešta ne vėliau kaip prieš dvi savaites, išskyrus tuos atvejus, kai su Profesine sąjunga būtų susitarta dėl trumpesnio laikotarpio (laikotarpis turi būti ne trumpesnis kaip 7 kalendorinės dienos).

16. Darbuotojas turi teisę nutraukti tiek neterminuotą, tiek terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš 20 kalendorinių dienų.

17. Darbuotojas turi teisę nutraukti tiek neterminuotą, tiek terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš 3 (tris) darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos, jeigu reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, taip pat šeimos nario slaugymu, arba jeigu Darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar Kolektyvinę sutartį.

18. Darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, jeigu jis įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas LRT. Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos.

19. Darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį šiais atvejais:

19.1. kai jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip 30 dienų iš eilės arba kai ji sudaro daugiau kaip 60 dienų per pastaruosius 12 mėnesių;

19.2. kai daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga, numatyta darbo sutartyje).

Šiais atvejais darbo sutartis turi būti nutraukta nuo darbuotojo pareiškimе nurodytos datos, kuri turi būti ne ankstesnė kaip 3 kalendorinės dienos nuo pareiškimo padavimo dienos.

20. Darbuotojui, atleidžiamam iš darbo pagal Darbo kodekso 56 str. 4 d. per 3 mėn. nuo datos, kada jis **sukako** įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių, išmokama keturių jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio išėtinė pašalpa.

21. Nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, darbuotojas ir **darbdavys** pasirašo raštišką susitarimą, kuriame nurodoma nutraukimo data, nepanaudotų kasmetinių atostogų suteikimo tvarka arba piniginės kompensacijos už jas dydis, atsiskaitymo su darbuotoju tvarka ir kitos darbo sutarties nutraukimo sąlygos, jeigu dėl tokių susitarta.

22. Atleisti darbuotoją darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 57 str.), galima tik dėl svarbių priežasčių, įspėjęs darbuotoją Darbo kodekso nustatyta tvarka. Svarbiomis gali būti pripažįstamos šios priežastys:

22.1. darbuotojų skaičiaus mažinimas dėl ekonominių, finansinių priežasčių ar dėl gamybos ir darbo organizavimo pertvarkos;

22.2. kai dėl **struktūrinių pertvarkymų** ar darbo organizavimo pakeitimų **tampa** neberekalingos tam tikros pareigybės arba tam pačiam darbui atlikti reikia mažiau darbuotojų;

22.3. kai darbuotojas netinkamai atlieka pavestą darbą dėl nepakankamos kvalifikacijos, profesinių sugebėjimų ar dėl jo elgesio darbe, nesusijusių su kalte.

23. Kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl LRT struktūros pertvarkos mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti palikti dirbti turi Darbo kodekso 57 str. nurodyti darbuotojai.

24. Darbdavys, prieš priimdamas sprendimą atleisti iš darbo LRT darbuotojus (-ą) savo iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagal Darbo kodekso 57 str., apie tai informuoja Profesinę sąjungą, su ja konsultuojasi ir suderina darbuotojų **atrankos** kriterijus.

25. Prieš priimdamas sprendimą dėl įmonės reorganizavimo, verslo ar jo dalies perdavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisinei padėčiai, darbdavys privalo informuoti profesinę sąjungą ir konsultotis su ja dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti. Esant grupės darbuotojų atleidimui, darbdavys konsultuojasi su Profesine sąjunga. Konsultacijomis turi būti siekiama išvengti grupės darbuotojų atleidimų ar sumažinti jų skaičių, arba sušvelninti šių atleidimų padarinius. Konsultotis darbdavys sukviečia bendrą administracijos ir Profesinės sąjungos posėdį. Darbdavys posėdyje aptaria padėtį, kuriai susidarius reikia mažinti darbuotojų skaičių, aptaria būsimo darbo organizavimo ar gamybos pakeitimo realias galimybes. Atleidžiamų darbuotojų atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija (DK 57 str. 3 d.), į kurią turi būti įtrauktas bent vienas profesinės sąjungos atstovas

26. Darbdavys, atleisdamas iš darbo darbuotoją, kuris yra Profesinės sąjungos renkamojo organo narys, turi gauti išankstinį profesinės sąjungos sutikimą.

27. Per išėjimo laikotarpį, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva pagal Darbo kodekso 57 str., darbdavys darbuotojui turi duoti laisvo nuo darbinių pareigų vykdymo laiko naujo darbo paieškoms, kurio trukmė negali būti mažesnė negu 10 procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per išėjimo terminą. Už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

28. Draudžiama naudotis laikinojo įdarbinimo įmonių paslaugomis ir sudaryti su jomis laikinojo įdarbinimo sutartis, siekiant pakeisti atleistus LRT darbuotojus.

29. Darbuotojams, kurie įdarbinami LRT per laikinojo įdarbinimo įmones, jų darbo LRT laikotarpiu taikoma ši Kolektyvinė sutartis.

### III. DARBO IR POILSIO LAIKAS

30. LRT darbuotojų darbo ir poilsio laiko paskirstymas nustatytas LRT darbo tvarkos taisyklėse. LRT darbo tvarkos taisyklės turi būti suderintos su Profesine sąjunga. Pamainomis dirbančių padalinių darbo grafikai yra mėnesiniai ir savaitiniai. Darbo grafikus, kuriuose užfiksuotos ir darbuotojų poilsio dienos, tvirtina padalinių vadovai, suderinę su įgaliotu Profesinės sąjungos atstovu.

31. Darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per darbo dieną negali būti ilgesnis kaip dvylika valandų, neįskaitant pietų pertraukos, ir šešiasdešimt valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį.

32. Darbuotojai privalo dirbti su profesinės sąjungos atstovais suderintuose darbo grafikuose nustatytu laiku. Darbo grafikai skelbiami viešai padalinių informaciniuose stenduose ne vėliau kaip prieš vieną savaitę iki šių **grafikų** įsigaliojimo. Darbdavys privalo informuoti darbuotoją apie jau paskelbto darbo grafiko pakeitimus. Darbdavys privalo užtikrinti tolygų pamainų keitimąsi. Jei darbo grafikai keičiami vėliau kaip prieš savaitę, tai darbuotojui mokama kaip už darbą poilsio dieną. Jei yra keičiama darbo grafike numatyta darbo pradžia ar pabaiga vėliau kaip prieš savaitę, tai už paankstintas darbo pradžios valandas arba pavėlintas darbo pabaigos valandas mokama dvigubai.

33. Darbuotojų dirbtas darbo laikas ir viršvalandžiai žymimi nustatytos formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose, kurie darbuotojo prašymu siunčiami jam elektroniniu paštu.

34. Nakties laikas yra kalendorinis laikas nuo 22 iki 6 val. Naktiniu laikomas darbas, jeigu trys darbo valandos tenka nakčiai. Naktinis darbo laikas sutrumpinamas viena valanda.

35. Darbai (budėjimas), kuriuos **dirbant** gali būti taikoma iki 24 valandų per parą darbo laiko trukmė, nustatyti LRT darbo tvarkos taisyklėse.

36. Darbdavys turi teisę organizuoti viršvalandinį darbą darbo, poilsio ir švenčių dienomis

šiais atvejais:

36.1. kai dirbami krašto apsaugai būtini darbai arba kai reikia užkirsti kelią nelaimėms ar pavojams;

36.2. kai dirbami visuomenei būtini darbai, šalinami avarijos, gaisro ar kitų įvykių padariniai;

36.3. kai būtina užbaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytos ar atsitiktinės priežasties nebuvo galima baigti per darbo valandų **skaičių**, ir, jeigu **nutraukus** pradėtą darbą, gali sugesti medžiagos ar darbo priemonės;

36.4. kai remontuojamos darbo priemonės, jeigu dėl jų gedimo dauguma darbuotojų negali dirbti;

36.5. kai neatvyksta pamainininkas (toku atveju darbdavys antrą pamainą iš eilės dirbantį darbuotoją privalo ne vėliau kaip po pusės darbo dienos pakeisti kitu darbuotoju);

36.6. užsitęsus renginių transliacijoms ar programų įrašams;

36.7. kai reikia suteikti informaciją gyventojams, įvykus Lietuvoje ar pasaulyje ekstremaliems arba ypatingiems įvykiams.

Kitais atvejais darbo dienomis darbdavys organizuoti viršvalandinius darbus gali tik gavęs raštišką darbuotojo sutikimą arba rašytinį darbuotojo prašymą.

37. Darbuotojui dirbti viršvalandinius darbus savo iniciatyva ir neturint darbdavio sutikimo draudžiama.

38. Darbuotojo viršvalandinis darbas iš eilės neturi viršyti 4 valandų per 2 dienas ir 180 valandų per metus. Darbdavys privalo skaičiuoti darbuotojų dirbtą viršvalandinių darbų laiką ir jį nurodyti darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose bei atsiskaitymo lapeliuose.

39. Darbuotojams, dirbantiems ne pamainomis, suteikiama pertrauka pailsėti ir pavalgyti LRT darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka. Jos metu darbuotojai turi teisę palikti darbo vietą ir pertrauką naudoti savo nuožiūra. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti privalo būti suteikiama ne vėliau kaip po 5 valandų nuo darbo pradžios. Ši pertrauka į darbo laiką neįskaitoma.

40. Specialios vidutinės trukmės (10 min.) poilsio pertraukos kas 2 valandos suteikiamos darbuotojams, dirbantiems lauke ar nešildomose patalpose, kai temperatūra žemesnė negu  $-10^{\circ}\text{C}$ .

41. Darbuotojams, intensyviai dirbantiems su videoterminalais, 8 val. darbo dieną suteikiamos papildomos po 10 min. trukmės pertraukos po 1 val. darbo su videoterminalu pradžios ir vėliau kas valandą.

42. Darbuotojo poilsio laikas per parą negali būti trumpesnis kaip 11 valandų iš eilės.

43. Darbdavys privalo užtikrinti galimybę darbuotojui vidinėje informavimo sistemoje darbuotojams pasitikrinti darbo laiko apskaitos duomenis (žiniaraščius).

#### IV. ATOSTOGOS

44. Darbuotojams suteikiamos ne mažiau kaip dvidešimt vienos darbo dienos (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) arba ne mažiau kaip dvidešimt penkių darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos. Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip trisdešimt kalendorinių dienų trukmės atostogos.

45. Darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, ir neįgaliesiems darbuotojams suteikiamos dvidešimt penkių darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba trisdešimt darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos penkių savaitinių trukmės atostogos.

46. Kasmetinių atostogų suteikimo eilė sudaroma ir tvirtinama ne vėliau kaip iki einamųjų metų gegužės 1 d.

47. Kasmetinės atostogos gali būti perkeltos arba pratęstos darbuotojo **prašymu** arba **sutikimu**, taip pat kitais Darbo kodekso 129 str. numatytais atvejais ir tvarka.

48. Atostogos, nenumatytos **patvirtintoje kasmetinių atostogų suteikimo eilėje**, suteikiamos darbuotojo prašymu šalių sutarimu. Šalių susitarimu atostogos gali būti suteikiamos dalimis. Bent

viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip dešimt darbo dienų arba ne mažiau kaip dvylika darbo dienų (jeigu **dirbama** šešias darbo dienas per savaitę), o jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, atostogų dalis negali būti trumpesnė kaip dvi savaitės.

49. Pakeisti atostogas pinigine kompensacija neleidžiama.

50. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią, nebent kasmetinės atostogos darbuotojo prašymu būtų suteiktos po trumpesnio laiko nei keturiolika dienų tarp prašymo padavimo dienos ir kasmetinių atostogų suteikimo. Darbuotojo atskiru prašymu, suteikus kasmetines atostogas, atostoginiai mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

51. Jei darbuotojui priklausantis darbo užmokestis nustatytu laiku nesumokamas ne dėl darbuotojo kaltės, kasmetinės atostogos pratęsimos tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį, o už praleistą laiką mokama kaip už kasmetines atostogas.

52. Mokamos atostogos dėl asmeninių priežasčių (neiškaičiuojant jų iš kasmetinių atostogų) suteikiamos tik šiais atvejais (šios atostogos į kitą laikotarpį neperkeliamos):

52.1. vedybų atveju – 3 kalendorinės dienos darbuotojo pasirinkimu prieš arba po darbuotojo vestuvių dienos, jeigu vedybų diena sutampa su darbuotojo poilsio diena (dienomis); jeigu vedybos nesutampa su darbuotojo poilsio diena (dienomis) – 2 kalendorinės dienos prieš arba po darbuotojo vestuvių dienos ir vedybų dieną;

52.2. mirties atveju: mirus motinai, tėvui, žmonai, vyrui, vaikui, seseriai, broliui, vyro ar žmonos tėvams – 3 kalendorinės dienos per tris mėnesius nuo nurodytų asmenų mirties dienos, įskaitant mirties dieną;

52.3. skatinant darbuotoją iš anksto nustatyta tvarka (pvz., papildoma mokama atostogų diena suteikiama kaip prizas laimėjus darbdavio organizuotame renginyje ar kitais atvejais);

52.4. teisės į DK 138 straipsnio 3 dalyje nustatytas papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams, auginantiems vaiką, kuris mokosi pirmojoje klasėje, suteikiama laisva diena per metus pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

53. Negalima darbuotojo išleisti nemokamų atostogų dėl gamybinių priežasčių darbdavio iniciatyva.

54. Nemokamos atostogos suteikiamos darbuotojo ir darbdavio susitarimu.

55. Atsižvelgiant į darbo stažą įstaigoje, darbuotojams suteikiamos papildomos kasmetinės atostogos, kai stažas: nuo 10 iki 15 metų – 3 darbo dienos; nuo 15 iki 20 metų – 4 darbo dienos; nuo 20 iki 25 metų – 5 darbo dienos; nuo 25 iki 30 metų – 6 darbo dienos; daugiau kaip 30 metų – 7 darbo dienos.

## V. DARBO APMOKĖJIMAS, GARANTIJOS, KOMPENSACIJOS

56. Darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, t. y. ne vėliau kaip mėnesio 9 ir 24 dienomis, pervedant jį į darbuotojo sąskaitą banke. Už gruodžio mėnesį su darbuotojais gali būti atsiskaityta iki gruodžio 31 d.

57. Esant **raštiškam** darbuotojo prašymui, darbo užmokestis gali būti mokamas ne rečiau kaip vieną kartą per mėnesį.

58. Darbo užmokesčio išmokėjimo dieną kiekvienam darbuotojui elektroniniu paštu išsiunčiamas atsiskaitymo lapelis. Jeigu darbuotojas elektroninio pašto neturi, atsiskaitymo lapelis išsiunčiamas jo tiesioginio vadovo elektroniniu paštu, ir vadovas jį darbuotojui įteikia asmeniškai.

59. Laikinais nedarbingam darbuotojui už pirmąsias 2 ligos dienas mokamas 100 procentų atlyginimas.

60. Darbo apmokėjimas vykdomas remiantis patvirtinta LRT darbo apmokėjimo sistema. Darbdavys supažindina Profesinės sąjungos tarybos narius su darbo apmokėjimo sistema ir jos pakeitimais. Profesinės sąjungos atstovas dalyvauja LRT darbo apmokėjimo sistemos kūrimo darbo grupėje kaip pilnateisis jos narys.

61. Už darbą poilsio arba švenčių dieną, jeigu jis nenumatytas pagal **grafiką**, mokama ne mažiau kaip dvigubai, skaičiuojant nuo darbuotojo darbo užmokesčio, kuris apima DK 139 str. 2 d. 1-5 punktuose numatytą darbo užmokestį, arba darbuotojo pageidavimu kompensuojama suteikiant

per mėnesį kitą poilsio dieną, arba tą dieną pridedant prie kasmetinių atostogų ir mokant už tas dienas vidutinį darbuotojo darbo užmokestį. Už darbą švenčių dieną pagal **grafiką** mokamas ne mažesnis kaip dvigubas **darbuotojo** darbo užmokestis, kuris apima DK 139 str. 2 d. 1-5 **punktuose** numatytą darbo užmokestį.

62. Už ilgiau kaip 45 kalendorines dienas nesančio darbuotojo pareigų atlikimą, darbuotojui, atliekančiam **nesančio** darbuotojo **funkcijas**, mokama ne mažiau kaip 35 **procentų** atlyginimo priemoka.

63. Sumažinti darbuotojo darbo užmokesčio be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys negali. Darbuotojo atsisakymas dirbti sumažintu darbo užmokesčiu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius.

64. Už viršvalandinį darbą ir darbą naktį darbuotojui mokama ne mažiau kaip pusantro nustatyto darbo užmokesčio, kuris apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiū būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą.

65. Darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu arba taip pat susijęs su darbo atlikimu lauko sąlygomis, kai darbuotojams tenka atlikti darbą lauke išvykus iš darbovietės, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos už faktiškai tokio pobūdžio dirbtą darbo laiką. Šių kompensacijų dydis negali viršyti 50 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio ir jos mokamos tuo atveju, kai darbuotojui nemokamos komandiruotės išlaidos.

66. Darbdavys generalinio direktoriaus įsakymu nustatyta tvarka organizuoja ir apmoka vežimą į darbą/iš darbo darbuotojų, kurių darbo laikas prasideda ar/ir baigiasi: vasarą (balandžio 1– spalio 31 d.) nuo 23 val. iki 6 val., žiemą (lapkričio 1 d.–kovo 31 d.) nuo 22 val. iki 6 val.

67. Darbuotojams, pasiūstiems į tarnybines komandiruotes, garantuojama, kad per visą komandiruotės laiką paliekama darbo vieta (pareigos) ir darbo užmokestis. Komandiruotpinigiai ir kitos su komandiruote susijusios išlaidos Lietuvoje mokami du kartus per mėnesį kartu su darbo užmokesčiu.

68. Kai į užsienio komandiruotę vykstama vienai dienai, darbuotojui gali būti mokami mažesnio dydžio dienpinigiai, tačiau ne mažiau kaip 50 procentų dienpinigių sumos, taikant LR Vyriausybės nustatytas dienpinigių normas. Konkretus mokamų dienpinigių dydis tokiais atvejais bus nustatomas įsakyme dėl darbuotojo komandiruotės.

69. Jei darbo trukmė ne trumpesnė kaip 10 val., mokami vienos dienos komandiruotės dienpinigiai.

70. Darbdavys užtikrina saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas. Jei atliekant profesinės rizikos vertinimą, darbo vietose nustatoma nukrypimų nuo sveikatai kenksmingų veiksnių leistinų koncentracijų bei lygių ir techninėmis ar kitomis priemonėmis jų nesumažinus iki norminiuose teisės aktuose nustatytų leistinų dydžių, už faktiškai dirbtą laiką tokiomis sąlygomis mokamas 75 procentų didesnis pareiginis arba tarifinis valandinis atlyginimas.

71. Apmokėjimas už pagamintą produkciją, kuri pripažįstama brokuota:

71.1. už gaminių broką, atsiradusį ne dėl darbuotojo kaltės, mokama kaip už tinkamą produkciją;

71.2. už gaminių broką, atsiradusį dėl darbuotojo kaltės, mokama, atsižvelgiant į produkcijos tinkamumo laipsnį.

72. Kai darbdavio iniciatyva nutraukiama darbo sutartis, kai nėra darbuotojo kaltės, su darbuotoju, kuris yra Profesinės sąjungos narys, į Profesinę sąjungą įstojęs ne vėliau kaip prieš 3 mėnesius iki įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą įteikimo, darbuotojui išmokama išeitinė išmoka didinama vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžiu.

73. Nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės ar likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo **nepertaukiamąjį stažą** toje darbovietėje:

73.1. jeigu darbo santykiai tęsiasi iki dvylikos mėnesių – vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka;

73.2. jeigu darbo santykiai tęsiasi nuo dvylikos iki devyniasdešimties mėnesių – dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išaitinė išmoka;

73.3. jeigu darbo santykiai tęsiasi virš devyniasdešimties mėnesių – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išaitinė išmoka.

## VI. DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS IR PERSIKVALIFIKAVIMAS

74. Darbdavys, keisdamas darbo sąlygas pagal Darbo kodekso 45 str., privalo darbuotojams organizuoti mokymus ir sudaryti sąlygas pasirengti dirbti pakitus gamybai ar gamybos technologijai ir palikti vidutinį darbo užmokestį už šį persikvalifikavimo laiką.

75. Darbdavys gali organizuoti darbuotojų kvalifikacijos patikrinimus apie tai informavęs Profesinę sąjungą.

76. Darbdavys įsipareigoja kiekvienais metais, atsižvelgdamas į bendrą LRT biudžetą, skirti lėšų (jos numatomos atskira eilute) darbuotojų kvalifikacijai tobulinti.

## VII. DARBO SĄLYGOS. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

77. Darbdaviui atstovaujantis asmuo tvirtina darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą, sąrašą ir sveikatos tikrinimo grafiką, su kuriuo darbuotojus supažindina, ir kontroliuoja, kaip laikomasi šio grafiko. Privalomai sveikata tikrinama darbo laiku. Vidutinį darbo užmokestį darbuotojams už darbo laiką, sugaištą tikrinant sveikatą, moka darbdavys. Darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, gali būti nušalinamas nuo darbo ir jam už tą laiką, kol pasitikrins sveikatą, nemokamas darbo užmokestis. Toks atsisakymas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

78. LRT profesinės sveikatos specialistas (medicinos punkte) atlieka sveikatos priežiūros funkcijas.

79. Darbuotojas, nukentėjęs dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar ūmios profesinės ligos, jeigu pajégia, taip pat įvykį arba jo padarinius matęs darbuotojas nedelsdami privalo apie tai pranešti padalinio vadovui ar kitam darbdavio įgaliotam asmeniui, darbuotojų saugos ir sveikatos specialistui, profesinės sveikatos specialistui, profesines sąjungos atstovui. Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto narys (darbuotojų atstovas) įtraukiamas į nelaimingų atsitikimų tyrimo komisijos darbą.

80. Darbdaviui atstovaujantis asmuo, padalinių vadovai užtikrina, kad darbuotojai gautų visapusišką informaciją apie darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimą LRT, esančią ar galimą profesinę riziką, parengtas priemones rizikai šalinti ar išvengti, taip pat informaciją apie Valstybinės darbo inspekcijos atlikto LRT inspektavimo rezultatus. Šiuo tikslu pagal patvirtintus ir suderintus su darbuotojų atstovu nuostatus veikia darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas. Komitetas sudaromas dvišaliu principu – 3 darbdaviui atstovaujančio asmens skirtų darbdavio atstovų ir 3 profesinės sąjungos išrinkti darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai. Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto funkcijoms vykdyti darbuotojams nustatoma 8 valandų per mėnesį darbo laiko trukmė.

81. Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nariai kas penkeri metai mokomi darbdavio lėšomis mokymui skirtuose seminaruose, mokymo įstaigose.

82. Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijos, pagal kurias instruktuojami darbuotojai, derinamos su darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nariu (darbuotojų atstovu).

83. Darbdaviui atstovaujantis asmuo imasi priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti ir organizuoja darbuotojų saugos ir sveikatos būklės LRT vidinę kontrolę.

## VIII. DARBO DRAUSMĖ

84. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išaitinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti: šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas; per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas.



85. Jeigu dėl darbuotojo padaryto darbo pareigų pažeidimo padaryta ir turtinė ar neturtinė žala LRT, darbuotojui taikoma atsakomybė, numatyta teisės aktuose, bet ne daugiau kaip jo 3 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčio dydžio arba 6 neto vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, jei turtinė žala padaryta dėl darbuotojo didelio neatsargumo, išskyrus atvejus, numatytus Darbo kodekso 154 straipsnyje.

86. Darbuotojas, nesutinkantis su apskaičiuotu žalos dydžiu, gali kreiptis į LRT veikiančią Taikinimo komisiją, pariteto pagrindais sudarytą iš darbdavio ir Profesinės sąjungos atstovų, arba į Darbo ginčų komisiją prie Valstybinės darbo inspekcijos dėl nuobaudos atšaukimo ar žalos dydžio perskaičiavimo. Kreipimasis į LRT veikiančią Taikinimo komisiją nesustabdo trijų mėnesių termino kreiptis į Darbo ginčų komisiją prie Valstybinės darbo inspekcijos.

87. Pravaikšta laikoma, kai visą darbo dieną (pamainą) be pateisinamos priežasties neatvykstama į darbą.

88. Darbdavys, prieš atleisdamas darbuotoją dėl darbo pareigų pažeidimo, privalo pareikalauti iš darbuotojo paaiškinti apie padarytą darbo pareigų pažeidimą.

## IX. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

89. Profesinei sąjungai darbdavys nemokamai skiria 1 (vieną) kabinetą, jį valo, sudaro sąlygas, neviršijant sutarto limito, naudotis ryšio priemonėmis, kopijavimo paslaugomis, skiria atskirą informacinį stendą bei puslapį LRT intranete, prieinamą ir skirtą tik LRT vidaus vartotojams.

90. Darbdavys Profesinei sąjungai teikia informaciją įstaigos ekonominiiais, socialiniais, personalo, darbo užmokesčio, darbų saugos bei kolektyvinės sutarties vykdymo klausimais. Išimtiniais atvejais darbdavys gali atsisakyti teikti informaciją Profesinei sąjungai, jei toks informavimas ar konsultavimas pagal objektyvius kriterijus pakenktų įstaigos komerciniams interesams ar iš esmės pažeistų įstaigos ar jos struktūrinių padalinių funkcionavimo principus.

91. Prieš priimdamas sprendimus galinčius įtakoti darbuotojų darbo, socialines, ekonomines sąlygas, darbdavys privalo konsultuotis dėl tokių sprendimų su profesine sąjunga.

92. Profesinė sąjunga, iš anksto suderinusi su administracija, 4 kartus per metus gali šaukti visuotinius profsąjungos narių susirinkimus darbo metu.

93. Profesinės sąjungos organizuojamų susirinkimų ne darbo metu skaičius neribojamas.

94. Darbdavys įsipareigoja, esant Profesinės sąjungos nario raštiškam prašymui, išskaičiuoti iš jo nurodytų darbo pajamų (darbo užmokesčio bei autorinio atlyginimo) nustatyto dydžio nario mokesį ir pervesti jį į Profesinės sąjungos sąskaitą. Darbuotojas, nutraukęs narystę Profesinėje sąjungoje, privalo nedelsdamas apie tai raštu informuoti darbdavį, kad šis nebeišskaičiuotų Profesinės sąjungos nario mokesčio iš darbuotojo darbo pajamų.

95. Profesinės sąjungos veiklai atlikti Profesinės sąjungos renkamojo organo nariui (iki 20 narių) skiriamas 8 val. per mėnesį laiko limitas. Už šį laiką mokamas vidutinis darbo užmokestis. Profesinės sąjungos renkamojo organo narys turi organizuoti savo veiklą taip, kad nenukentėtų tiesioginės pareigos. Nepanaudotas laikas perkeliamas ateinančiam laikotarpiui, bet ne ilgiau nei 1 ketvirčiui ir negali būti naudojamas kitiems tikslams.

96. Darbdavys informuoja Profesinę sąjungą apie numatomus LRT struktūros pakeitimus.

## X. PROFESINĖS SĄJUNGOS ĮSIPAREIGOJIMAI

97. Profesinė sąjunga įsipareigoja nedelsiant, bet ne vėliau kaip per 1 (vieną) darbo dieną, pateikti LRT Personalo ir darbuotojų saugos skyriui raštu informaciją apie:

97.1. naują Profesinės sąjungos narį (LRT darbuotoją), nurodant jo vardą, pavardę, pareigas ir narystės Profesinėje sąjungoje pradžios datą;

97.2. išstojusį iš Profesinės sąjungos narį (LRT darbuotoją), nurodant jo vardą, pavardę, pareigas ir išstojimo datą.

98. Profesinė sąjunga atsako už tinkamą ir laiku duomenų apie darbuotojo narystės profesinėje sąjungoje pradžią ir pabaigą pateikimą LRT. LRT nebus laikoma atsakinga už netinkamą Kolektyvinės sutarties taikymą tuo atveju, kai tai lems netinkamas duomenų pateikimas apie narystę Profesinėje

je sąjungoje. Tuo atveju, jeigu Profesinė sąjunga nepraneš apie darbuotojo narystės profesinėje sąjungoje pabaigą ir dėl to LRT taikys tam darbuotojui Kolektyvinę sutartį (pavyzdžiui, išmokės išmoką ir pan.), tai profesinė sąjunga privalės atlyginti LRT žalą, šios patirtą dėl Kolektyvinės sutarties taikymo darbuotojui, neturinčiam teisės į Kolektyvinėje sutartyje numatytas papildomas garantijas ir (ar) kompensacijas.

99. Profesinė sąjunga įsipareigoja:

99.1. netrukdyti įstaigos darbo piketais, akcijomis, neskelbti streiko dėl klausimų, aptartų Kolektyvinėje sutartyje, jeigu darbdavys vykdo Kolektyvinės sutarties įsipareigojimus;

99.2. raštu teikti informaciją LRT dėl darbuotojų darbo efektyvumo, našumo ir kokybės gerinimo;

99.3. dėl klausimų, susijusių su atstovavimu LRT darbuotojams, atsakyti ne vėliau kaip per 14 dienų nuo LRT rašytinio prašymo gavimo.

## XI. PAPILDOMOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

100. Darbdavys įsipareigoja materialiai remti darbuotoją išmokėdamas:

100.1. gimus vaikui – 7 BSI dydžio pašalpą;

100.2. kartą per kalendorinius metus darbuotojui, kurio vaikas iki 14 metų serga chroniška liga, yra dispanserizuotas ar sunkiai sužalotas, – ne mažiau kaip 6 BSI dydžio pašalpą;

100.3. mirus artimajam – 10 BSI dydžio pašalpą; artimaisiais laikomi darbuotojo vaikai (įvaikiai), sutuoktinis, tėvai (įtėviai).

101. Mirus darbuotojui, darbdavys įsipareigoja jo šeimai išmokėti ne mažesnę kaip 16 BSI pašalpą.

102. Nurodytos išmokos ir pašalpos skiriamos vadovaujantis LRT generalinio direktoriaus įsakymu patvirtinta tvarka.

103. Viena diena per kalendorinius metus darbuotojams suteikiama sveikatai pasitikrinti, paliekant nustatytą darbo užmokestį, iš anksto raštu pateikus prašymą.

## XII. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES GALIOJIMO TERMINAS, PAKEITIMO, PAPILDYMO TVARKA

104. Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos sudarymo dienos, šalims ją pasirašius ir patvirtinus antspaudais, ir galioja trejus metus.

105. Kolektyvinė sutartis gali būti keičiama Profesinės sąjungos ir darbdavio susitarimu. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami kaip papildomi susitarimai prie kolektyvinės sutarties.

106. Šalis, norinti pradėti derybas dėl Kolektyvinės sutarties pakeitimo arba papildymo, kitai šaliai įteikia raštu motyvuotą pareiškimą su pasiūlymu pradėti derybas.

107. Derybos pradedamos ne vėliau kaip per 15 kalendorinių dienų nuo pareiškimo įteikimo dienos.

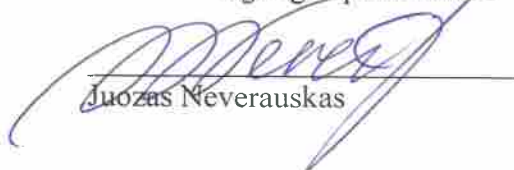
108. Šios Sutarties galiojimas sustabdomas stichinės nelaimės ar ginkluotos prievartos atveju.

Generalinė direktorė



Mónika Garbačiauskaitė-Budrienė

Profesinės sąjungos pirmininkas



Juozas Neverauskas