



LIETUVOS BANKAS

E U R O S I S T E M A

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2018 m. gruodžio 31 d.

Patvirtinta visuotiniame Lietuvos banko tarnautojų susirinkime,
vykusiame 2018 m. gruodžio 20, 21 d.

Sutartį pasirašė:

Lietuvos banko tarnautojų profesinės sąjungos
pirmininkas



Marius Dumbauskas

Lietuvos bankas, atstovaujamas
Lietuvos banko valdybos pirmininko



Vitas Vasiliauskas

KOLEKTYVINĖS SUTARTIES TURINYS

I. KOLEKTYVINĖ SUTARTIS IR JOS REGLAMENTAVIMAS	3
II. DARBO SUTARTIES SUDARYMO, PAKEITIMO IR NUTRAUKIMO SĄLYGOS	4
III. DARBO LAIKAS	5
IV. POILSIO LAIKAS	6
V. DARBO UŽMOKESTIS, GARANTIJOS IR KOMPENSACIJOS	7
VI. TARNAUTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA	9
VII. MATERIALINĖ ATSAKOMYBĖ	100
VIII. LIETUVOS BANKO TARNAUTOJŲ PROFSĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS IR ĮSIPAREIGOJIMAI	Error! Bookmark not defined.0
LIETUVOS BANKO TARNAUTOJŲ DARBO GRAFIKO SUDARYMO TVARKOS APRAŠAS	12
PAREIGŲ, KURIAS EINANT TARNAUTOJO DARBO SUTARTYJE ARBA SUTARTYJE DĖL ATSAKOMYBĖS DIRBANT TARNAUTOJŲ GRUPĖJE GALI BŪTI NUSTATYTA, KAD TARNAUTOJAS AR TARNAUTOJŲ GRUPĖ PRIVALO ATLYGINTI VISĄ DARBDAVIUI PADARYTĄ ŽALĄ, SĄRAŠAS	13

I. KOLEKTYVINĖ SUTARTIS IR JOS REGLAMENTAVIMAS

1. Šios kolektyvinės sutarties šalys yra Lietuvos banko tarnautojų profesinė sąjunga, veikianti Lietuvos banko lygmeniu, (LBTPS) ir Lietuvos bankas (toliau – darbdavys, LB, bankas).

2. Sutartis sudaroma dviem egzemplioriais, turinčiais vienodą juridinę galią, po vieną kiekvienai sutarties šaliai.

3. Šioje kolektyvinėje sutartyje šalys nustatė darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų arba kurios jiems neprieštarauja ir neblogina tarnautojų padėties.

4. Kolektyvinė sutartis įsigalioja 2019 m. sausio 1 d. ir galioja iki 2022 m. sausio 1 d. Kolektyvinę sutartį jos galiojimo metu keičia ir papildo darbdavys ir LBTPS rašytiniu susitarimu.

5. Šalys turi teisę vienašališkai nutraukti kolektyvinę sutartį raštu perspėjusios kitą šalį ne vėliau kaip prieš 3 mėnesius ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse (DK) nustatyta tvarka inicijuoti derybas dėl naujos kolektyvinės sutarties sudarymo. Kolektyvinę sutartį draudžiama nutraukti anksčiau negu po 6 mėnesių nuo jos įsigaliojimo dienos.

6. Šalių atstovų suderintas naujos kolektyvinės sutarties projektas iki tvirtinimo visuotiniame LB tarnautojų susirinkime gali būti svarstomas atskiruose tarnautojų susirinkimuose, LB struktūriniuose padaliniuose.

7. LB tarnautojų susirinkimai gali būti šaukiami skirtingu laiku ir ne tose pačiose LB patalpose.

8. Kolektyvinės sutarties įsipareigojimų vykdymo kontrolės teisė suteikiama sutarties šalių atstovams. Kalendoriniams metams pasibaigus, iki kovo 31 d. bendrame sutarties šalių atstovų posėdyje, kuriame dalyvauja ne daugiau negu po 3 kiekvienos sutarties šalies atstovus, sutarties šalys apibendrina, kaip buvo vykdoma kolektyvinė sutartis. Iki gegužės 1 d. sutarties šalys vidinėmis informavimo priemonėmis arba tarnautojų susirinkimui atsiskaito, kaip buvo vykdoma kolektyvinė sutartis.

9. Ginčai dėl kolektyvinės sutarties vykdymo ar netinkamo jos vykdymo sprendžiami darbo ginčų dėl teisės nustatyta tvarka.

10. Kolektyvinė sutartis taikoma visiems LB tarnautojams. Kolektyvinė sutartis privaloma darbdaviui ir visiems LB tarnautojams. Darbdavys ar tarnautojai, nevykdantys ar netinkamai vykdantys kolektyvinę sutartį, atsako Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka.

11. Nauji priimti LB tarnautojai supažindinami su kolektyvine sutartimi.

II. DARBO SUTARTIES SUDARYMO, PAKEITIMO IR NUTRAUKIMO SĄLYGOS

12. Į tarnybą LB tarnautojai priimami užtikrinant aukštus profesinės etikos standartus ir nešališką, pagarbų požiūrį į žmogų, organizuojant skaidrias atrankas vadovaujantis LB teisės aktais.

13. LB vidiniame tinklalapyje skelbiama informacija apie laisvas darbo vietas banke. Tarnautojai gali pateikti prašymus užimti laisvas darbo vietas per darbdavio nurodytą, bet ne trumpesnę kaip 5 darbo dienų laikotarpį. Darbdavys pradeda kandidatų paiešką išorėje pasibaigus darbdavio nustatytam prašymų pateikimo laikotarpiui, jeigu per jį darbdavys negavo nė vieno prašymo arba nepasirinko tinkamo kandidato iš pretendavusių tarnautojų.

14. Tarnautojai į kitas pareigas tame pačiame struktūriniame padalinyje gali būti perkeliami neskelbiant vidinės atrankos.

15. Darbdavys turi teisę skelbti atranką išorėje neskelbdamas vidinės atrankos. Apie tokią atranką el. paštu ir intraneto skelbime informuojami tarnautojai ne vėliau, nei ji paskelbiama išorinėje LB interneto svetainėje, ir jie gali joje dalyvauti.

16. Buvę banko tarnautojai ar LB praktiką atlikę studentai gali būti priimami į terminuotas darbo vietas (iki 3 metų) neskelbiant nei vidinės, nei išorinės atrankos.

17. Savarankiškų struktūrinių padalinių vadovai ir tiesiogiai LB valdybos pirmininkui, LB valdybos pirmininko pavaduotojui ir Valdybos nariams pavaldūs tarnautojai į tarnybą LB gali būti priimami neskelbiant nei vidinės, nei išorinės atrankos, o vadovaujantis LB teisės aktais vykdant tikslinę atranką arba skiriant esamą LB tarnautoją LB valdybos pirmininko sprendimu.

18. Padalinių ir vidaus padalinių vadovai gali būti priimami į tarnybą LB neskelbiant vidinės atrankos, o vadovaujantis LB teisės aktais vykdant išorinę arba tikslinę atranką.

19. Šios sutarties 15 ir 18 punktuose numatytų atrankų skaičius negali būti didesnis negu 20 proc. visų per kalendorinius metus LB vykdomų atrankų, į šį skaičių neįtraukiant rotacijos programos dalyvių.

20. Darbdavys, ugdydamas plataus profilio ir aukštos kvalifikacijos specialistus, skatina įgyti išsamesnių tam tikros srities žinių, specialiųjų įgūdžių laikinai dirbant kituose struktūriniuose padaliniuose, to paties struktūrinio padalinio kituose padaliniuose ar vidaus padaliniuose, sudarydamas sąlygas dalyvauti rotacijos (laikino perkėlimo) programose.

21. Darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys gali keisti DK nustatyta tvarka arba tada, kai pagal su LBTPS suderintus LB valdybos nutarimus yra keičiamas tarnautojų ar jų grupių darbo apmokėjimas dėl reikšmingų organizacinio, ekonominio ar gamybinio būtinumo priežasčių.

22. Darbo sutartyje sulygstama, kad, jeigu darbo sutartis nutraukiama tarnautojo iniciatyva be svarbių priežasčių, tarnautojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui tik tas jo turėtas išlaidas, kurios susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu ir kurios buvo patirtos per paskutinius vienus metus tarnautojui mokytį, kvalifikacijai kelti, stažuotėms, išskyrus komandos formavimo mokymų, užsienio kalbų žinių patikrinimo ar profesinių egzaminų (testų) išlaidas (toliau šiame punkte – Renginys) tokiomis proporcijomis:

22.1. nuo paskutinės Renginio dienos nepraėjus 6 mėn. – 100 proc. darbdavio turėtų išlaidų;

22.2. nuo paskutinės Renginio dienos praėjus nuo 6 iki 9 mėn. – 50 proc. darbdavio turėtų išlaidų;

22.3. nuo paskutinės Renginio dienos praėjus nuo 9 iki 12 mėn. – 25 proc. darbdavio turėtų išlaidų.

23. Jeigu darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva dėl tarnautojo kaltės, tarnautojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienus metus tarnautojui mokytį, kvalifikacijai kelti, stažuotėms, išskyrus komandos formavimo mokymų, užsienio kalbų žinių patikrinimo ar profesinių egzaminų (testų) išlaidas, netaikant šios sutarties 22.1–22.3 papunkčiuose nustatytos Renginio senaties trukmės ir išlaidų amortizacijos.

24. Šios sutarties 22 ir 23 punktuose nustatytais atvejais į kvalifikacijos kėlimo išlaidas neįskaitomos darbdavio patirtos tarnybinės komandiruotės išlaidos, susijusios su tarnautojų kelione, pragyvenimu ir pan.

25. Viena papildoma vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka (išmokant ir išėtines kompensacijas, kaip tai nustatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose) mokama nutraukiant darbo sutartį:

25.1. darbdavio iniciatyva be tarnautojo kaltės, kai tarnautojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla;

25.2. tarnautojo iniciatyva dėl svarbių, įstatymuose nustatytų priežasčių.

26. Nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu su tarnautoju, įgijusiu teisę į valstybinio socialinio draudimo pensiją, išmokama išmoka, atsižvelgiant į tarnautojo išdirbtų metų banke skaičių:

26.1. išdirbus nuo 5 iki 10 m. – 4 vidutinių tarnautojo darbo užmokesčių dydžio;

26.2. išdirbus nuo 10 iki 20 m. – 5 vidutinių tarnautojo darbo užmokesčių dydžio;

26.3. išdirbus per 20 m. – 6 vidutinių tarnautojo darbo užmokesčių dydžio.

27. Šios išmokos mokamos, jeigu tarnautojai nutraukia darbo sutartį per 3 mėnesius po to, kai įgyjama teisė į valstybinio socialinio draudimo pensiją. Jeigu per 3 mėnesius nuo teisės į valstybinio socialinio draudimo pensiją įgijimo dienos ir jeigu darbdavys ir tarnautojas sutinka, sudaroma terminuota darbo sutartis ne ilgesniam negu 24 mėnesių laikotarpiui, šios išmokos perkeliamos ir išmokamos paskutinę terminuotos darbo sutarties galiojimo dieną.

28. Šalys susitaria, kad, be DK nurodytų priežasčių, kas gali būti laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu (taip pat priežastimi nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės) gali būti laikomas šiurkštus Lietuvos banko tarnautojų asmeninių sandorių taisyklių, Lietuvos banko tarnautojų sudaromų sandorių dėl finansinių priemonių taisyklių, Lietuvos banko tarnautojų etikos kodekso normų pažeidimas; valstybės, tarnybos ar banko paslapties atskleidimas; tarnautojo elgesys, susijęs su darbo pareigų atlikimu, diskredituojantis LB banką, žeminantis žmogaus orumą, ar kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises; korupcinio pobūdžio nusikalstamos veikos požymių turinti veika, susijusi su darbo pareigų atlikimu, nors už šią veiką tarnautojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn.

III. DARBO LAIKAS

29. Tarnautojų darbo laiko pradžia ir pabaiga nustatoma Lietuvos banko darbo tvarkos taisyklėse.

30. Apsaugininkų funkcijas vykdančioms tarnautojams taikoma, o LB Pinigų muziejaus, informacines ir mokėjimo sistemas administruojantiems tarnautojams gali būti taikoma ketvirčio suminė darbo laiko apskaita. Per apskaitinį laikotarpį, kuris negali būti ilgesnis kaip 3 mėnesiai, šių tarnautojų darbo laiko trukmė negali viršyti 48 val. per savaitę. Suminio darbo laiko apskaitinio laikotarpio pradžia yra kiekvieno metų ketvirčio pradžia. Darbo grafiko sudarymo tvarka reglamentuojama šios sutarties 1 priede.

31. Tarnautojo pageidavimu dėl asmeninių, visuomeninių, su darbu susijusių ar kitokių priežasčių, jeigu tiesioginis vadovas sutinka, gali būti nustatytas individualus darbo laikas, užtikrinantis 40 val. darbo savaitę, jas tolygiai arba netolygiai paskirstant per 5 (arba mažiau) darbo dienas.

32. Nustatant individualų darbo laiką turi būti užtikrintas ne trumpesnis nei 30 min. poilsio pertraukų suteikimas kas 4 val.

33. Darbo valandos pagal individualų darbo laiką, viršijančios darbo dienos 8 val., nėra laikomos viršvalandžiais.

34. Individualų darbo laiką tvirtina struktūrinio padalinio vadovas ar jo įgaliotas asmuo. Individualaus darbo laiko neprivaloma skelbti viešai.

35. Darbo laikas negali būti ilgesnis kaip 40 val. per savaitę.

36. Maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per 7 dienas neturi viršyti įstatymuose nustatytų maksimalių valandų.

37. Tarnautojų viršvalandinis darbas negali viršyti įstatymuose nustatyto maksimalaus viršvalandinio darbo valandų skaičiaus.

38. Tarnautojų viršvalandinis darbas per metus negali viršyti 240 val. per metus.

39. Tarnautojų viršvalandinis darbas (viršijantis kasdienę darbo laiko trukmę) ir darbas švenčių ar poilsio dieną leidžiamas tik išimtiniais Lietuvos Respublikos įstatymuose nustatytais atvejais, taip pat tada, kai atliekami darbai, be kurių LB negalėtų tinkamai įgyvendinti tikslų, vykdyti savo funkcijų, įsipareigojimų ar veiklos, reikalingos funkcijoms įgyvendinti ir tam reikalingai infrastruktūrai sukurti bei palaikyti.

IV. POILSIO LAIKAS

40. Tarnautojams suteikiama 45 min. pertrauka pailsėti ir pavalgyti. Pertraukos pailsėti ir pavalgyti pradžia ir pabaiga nustatyta Lietuvos banko darbo tvarkos taisyklėse, darbo grafike.

41. Už kiekvienus darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos tais pačiais metais.

42. Nepanaudotos kasmetinės atostogos perkeliamos į kitus kalendorinius metus, nebent gaunamas tarnautojo prašymas jų neperkelti. Jei priežastys, dėl kurių kasmetinės atostogos negali būti panaudotos, atsirado iki kasmetinių atostogų pradžios, tarnautojui susitarus su administracija, jos perkeliamos kitam laikui. Jei tokios priežastys atsirado kasmetinių atostogų metu, kasmetinės atostogos pratęsimas atitinkamu dienų skaičiumi arba, tarnautojui susitarus su administracija, nepanaudota kasmetinių atostogų dalis perkeliama į kitą laiką.

43. Tarnautojams kasmetinės atostogos suteikiamos pagal LB valdybos pirmininko įgalioto asmens patvirtintą kasmetinių atostogų grafiką.

44. Tarnautojams suteikiamos 22 darbo dienų kasmetinės atostogos, o tarnautojams, kurie turi teisę gauti 25 darbo dienų kasmetines atostogas, 27 darbo dienų.

45. Kasmetinės papildomos atostogos tarnautojams suteikiamos už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą LB:

45.1. tarnautojams, turintiems ilgesnį kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą LB – 3 darbo dienos;

45.2. už kiekvienų paskesnių 5 metų darbo stažą LB – 1 darbo diena.

46. Į ilgalaikį nepertraukiamąjį darbo LB stažą, už kurį suteikiamos kasmetinės papildomos atostogos, įskaitomas faktiškai dirbtas laikas LB ir kiti laikotarpiai, nurodyti DK. Į šį stažą neįskaičiuojamas laikas, dirbtas įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, iš kurios tarnautojas perkeltas į LB darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, dėl kurių darbo stažas nenutrūksta, išskyrus darbo Lietuvos Respublikos vertybinių popierių komisijoje ir Lietuvos Respublikos draudimo priežiūros komisijoje stažą.

47. Papildomų atostogų suteikimo ir apmokėjimo tvarka numatoma darbdavio teisės aktais, suderintais su LBTPS.

48. Tarnautojams, kurie mokosi savo iniciatyva, atostogos suteikiamos ir apmokėjimas taikomas DK nustatyta tvarka.

49. Tarnautojams, kurių mokymasis yra susijęs su kvalifikacijos kėlimu (tai sprendžia tiesioginis vadovas), mokymosi atostogų laikotarpiu yra mokama:

49.1. už mokymosi atostogų laikotarpį nuo 1 iki 28 mokslo atostogų dienų per kalendorinius metus – 100 proc. jų pareiginės algos ir nustatytų priedų;

49.2. už mokymosi atostogų laikotarpį, kuris viršija 28 mokslo atostogų dienas per kalendorinius metus, – 50 proc. jų pareiginės algos ir nustatytų priedų, tačiau ne mažiau negu Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga (MMA).

50. Tarnautojo prašymu kūrybinės atostogos suteikiamos darbo sutarties šalių susitarimu:

50.1. už kūrybinių atostogų laikotarpį nuo 1 iki 28 dienų per kalendorinius metus mokant 100 proc. tarnautojo pareiginės algos ir nustatytų priedų;

50.2. už kūrybinių atostogų laikotarpį nuo 29 iki 56 dienų per kalendorines metus mokant 50 proc. tarnautojo pareiginės algos ir nustatytų priedų.

51. Nemokamos atostogos tarnautojams suteikiamos Lietuvos Respublikos įstatymuose nustatytais atvejais ir tada, kai yra darbo sutarties šalių susitarimas.

52. Kasmetinės atostogos pirmus 6 mėnesius dirbantiems tarnautojams suteikiamos ne ilgesnės trukmės nei ta, į kurią tarnautojas įgijo teisę, ir suderinus su tiesioginiu vadovu.

V. DARBO UŽMOKESTIS, GARANTIJOS IR KOMPENSACIJOS

53. Darbo užmokestis mokamas 2 kartus per mėnesį: mėnesio 1 ir 16 dienomis. Nuo 2019 m. liepos 1 d. darbo užmokestis mokamas 2 kartus per mėnesį: mėnesio 4 ir 19 dienomis. Tarnautojo pageidavimu darbo užmokestis gali būti mokamas kartą per mėnesį – mėnesio 1 dieną iki 2019 m. liepos 1 d., nuo šios datos – mėnesio 4 d.

54. Už suteikiamas 1–3 dienų trukmės neplanines poilsio dienas (kasmetines atostogas ar atostogas už stažą; poilsį už kelionės laiką (viršvalandžius) atostoginiai mokami kartu su artimiausiu nuo suteikimo dienos darbo užmokesčiu.

55. Dienpinigiai už komandiruotes Lietuvoje mokami kartu su artimiausiu nuo įsakymo (potvarkio) dėl komandiruotės priėmimo dienos darbo užmokesčio mokėjimu.

56. Darbo apmokėjimas, priemokos, kompensacijos, tarnautojų skatinimas vykdomas pagal LB valdybos patvirtintus, su LBTPS suderintus LB teisės aktus.

57. Kai nustatomos naujos darbo apmokėjimo sąlygos, tarnautojai vidinėmis komunikavimo priemonėmis apie tai informuojami ne vėliau kaip prieš mėnesį iki jų įsigaliojimo dienos.

58. Tarnautojui, be savo pareigų atliekančiam laikinai nesančio tarnautojo pareigas, darbdavys moka 20 proc. pareiginės algos dydžio priedą (kuris gali būti padalijamas keliems tarnautojams) nuo vienuoliktos pavadavimo darbo dienos. Kai pavaduojamas padalinio ar struktūrinio padalinio vadovas, priedas mokamas nuo šeštos pavadavimo darbo dienos. Priedas už pavadavimą negali būti taikomas už pavadavimą, buvusį praėityje. Tiesioginis vadovas yra atsakingas už priedo skyrimo rašto pateikimą Personalo skyriui laiku. Jeigu nurodytas priedas nepaskiriamas likus dienai iki pavadavimo pradžios, tarnautojas dėl priedo skyrimo turi teisę kreiptis į aukštesnį vadovą, nesikreipdamas į tiesioginį vadovą.

59. Sutarties 58 punkto nuostata netaikoma, kai pavadavimas vyksta pavaduojamojo kasmetinių atostogų metu.

60. Tarnautojams, paskirtiems studentų praktikos vadovais, mokamas 10 proc. jų pareiginės algos priedas studentų praktikos laikotarpiu, nepaisant studentų, kurių praktikai jie vadovauja, skaičiaus. Priedai mokami kartą per metus, jeigu tai suplanuota LB biudžete. Vadovai (struktūrinių padalinių, padalinių ir vidaus padalinių) gali vadovauti studentų praktikai, tačiau priedai jiems už tokią veiklą neskiriami.

61. Tarnautojams, vadovaujantiems rotacijos (laikino perkėlimo) programoms, mokamas 10 proc. jų pareiginės algos priedas rotacijos programos laikotarpiu, nepaisant perkeltų tarnautojų skaičiaus. Vadovai (struktūrinių padalinių, padalinių ir vidaus padalinių) gali vadovauti rotacijos (laikino perkėlimo) programoms, tačiau priedai jiems už tokią veiklą neskiriami.

62. Tarnautojams, kurių veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius, visada, nepaisant konkurencingumo lygio, skiriamas finansinis skatinimas už veiklos rezultatus. Finansinio skatinimo

priemonės tokiems tarnautojams gali būti netaikomos, kai lyginamojoje darbo užmokesčio rinkoje nefiksuojamas augimas per kalendorinius metus, tačiau jie turi būti skatinami kitomis priemonėmis.

63. Už viršvalandinį darbą, dirbamą darbo dienomis, mokama DK nustatyta tvarka, prie DK nustatyto viršvalandinio darbo apmokėjimo tarifo pridodant 0,5 karto. Ši nuostata netaikoma Valdybos nariams ir šios sutarties 64 punkte nurodytiems tarnautojams.

64. Struktūrinių padalinių, padalinių ir vidaus padalinių vadovų darbo poilsio dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita tvarkoma ir už jį mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu.

65. Už darbą švenčių dienomis, viršvalandinį ar naktinį darbą švenčių dienomis šios sutarties 64 punkte nurodytiems tarnautojams mokama DK nustatyta tvarka.

66. Viršvalandinio darbo, kai tai susiję su įvairiais sutrikimais (incidentais) arba kai tai susiję su neplanuotais, nenumatytais darbais, kurių tą pačią dieną Valdybos pirmininko įsakymu įforminti nėra galimybių, arba, jei dirbantiesiems taikoma suminė darbo laiko apskaita, kai viršvalandžiai susidaro ketvirčio periodo pabaigoje, skyrimas gali būti įforminamas savarankiško struktūrinio padalinio vadovo potvarkiu.

67. Tarnautojams atsiskaitymo lapeliai, kuriuose įrašytos apskaičiuotos, išmokėtos ir išskaičiuotos sumos, įteikiami per LB vidinį tinklalapį. Darbdavys užtikrina sąlygas tarnautojams, neturintiems kompiuterinių darbo vietų, darbo laiku susipažinti su informacija, pateikiama atsiskaitymo lapeliuose.

68. Darbdavys inicijuoja tarnautojų mokymą ir skatina iniciatyvą mokytis, skiria tam lėšų, siekdamas tapti nuolat tobulėjančia organizacija. Darbdavys kiekvienų metų biudžete tarnautojų mokymui skiria ne mažesnę kaip 3 proc. dydžio lėšų, numatomų tarnautojų darbo užmokesčiui, sumą.

69. Darbdavys kasmet, planuodamas kitų metų biudžetą, numato lėšas tarnautojų komandinio darbo formavimo, emocinio ugdymo ir įmonės kultūros stiprinimo mokymams.

70. Darbdavys, jeigu yra pagrįstas poreikis ir finansinių galimybių, sudaro sąlygas tarnautojams kelti profesinę kvalifikaciją pagal aukštųjų mokyklų studijų programas ir užtikrina minėtų studijų ar studijų modulių finansavimą.

71. Darbdavys, jeigu yra pagrįstas poreikis ir finansinių galimybių, sudaro sąlygas tarnautojams kelti profesinę kvalifikaciją dalyvaujant tarptautinių organizacijų ir nacionalinių institucijų stažuotėlių programose (angl. *study visit, secondment*) ir užtikrina dalyvavimo minėtose programose finansavimą.

72. Darbdavys remia ir skatina LB tarnautojų, dirbančių LB ne trumpiau kaip 2 metus, pirmą stažuotę ((darbą) tarptautinėse organizacijose ir nacionalinėse institucijose kaip veiksmingą motyvavimo ir profesionalumo kėlimo priemonę.

73. Stažuotė (darbas) tarptautinėse organizacijose ir nacionalinėse institucijose yra iki 1 metų (su pertraukomis ar be jų), po kurių tarnautojas yra laukiamas grįžti į LB ir pritaikyti įgytas kompetencijas praktikoje, pasidalyti žiniomis su kolegomis.

74. Išimtiniais atvejais, jeigu savarankiško struktūrinio padalinio vadovas sutinka, 1 metų terminas gali būti pratęstas dar 6 mėnesiams, pateikus argumentuotą pagrindimą (pvz., dirbama ties LB svarbiu projektu ir norima užtikrinti tęstinumą ir pan.).

75. Tas pats tarnautojas į kitą laikiną stažuotę (darbą) tarptautinėse organizacijose ir nacionalinėse institucijose gali išvykti tik išdirbęs dvigubai ilgesnį laikotarpį LB, negu truko ankstesnė stažuotė (darbas) tarptautinėse ir nacionalinėse institucijose. Ši nuostata taikoma, kai tarnautojas stažavosi (dirbo) 1 metus (su pertraukomis ar be jų) arba su pratęsimu 1,5 metų (su pertraukomis ar be jų).

76. Sutarties 70 ir 71 punktuose numatytos tarnautojų kvalifikacijos kėlimo išlaidos planuojamos kartu su mokymams planuojamomis lėšomis ir yra mokymui skiriamų lėšų dalis. Kai darbdaviui kyla neplaninis studijų aukštosiose mokyklose ar tarptautinių stažuotėlių poreikis,

darbdavys turi teisę keisti viršutinę mokymui skiriamų lėšų ribą ir (arba) skirti lėšų perskirsčius LB biudžetą.

77. Darbdavys, būdamas socialiai atsakingas ir siekdamas fizinės tarnautojų gerovės, toleruoja ir netikrina tarnautojų neatvykimo į darbą dėl ligos ar reikalų tvarkymo valstybės ar savivaldybės institucijoje arba įstaigoje (NL) keturias darbo dienas per metus, o dirbantiesiems pagal suminę darbo laiko apskaitą – 36 darbo valandas per metus, tarnautojui nesikreipiant į gydymo įstaigą ir nepristatant darbdaviui nedarbingumo pažymėjimo bei nepateikiant apsilankymo valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje įrodymų bei gaunant už jas darbo užmokestį. Šios dienos nekaupiamos, t. y. neperkeliamos į kitus metus.

78. Sutarties 77 punkto nuostata galioja esant tokioms sąlygoms:

78.1. tarnautojui įspėjus tiesioginį vadovą telefonu ar el. paštu kaip galima greičiau, bet ne vėliau kaip iki 10.00 val. neatvykimo dieną;

78.2. neatvykti į darbą dėl šios priežasties tarnautojai gali ne daugiau negu dvi darbo dienas, o dirbantieji pagal suminę darbo laiko apskaitą ne daugiau negu tris kalendorines dienas iš eilės;

78.3. jeigu tokios darbo dienos nėra prieš švenčių dienas arba po jų;

78.4. jeigu tokios darbo dienos nėra prieš poilsio dieną (-as), po kurios (-ių) yra švenčių diena (-os) arba po poilsio dienos (-ų), prieš kurias yra švenčių diena (-os).

79. Darbdavys, suprasdamas LB tarnautojų apsaugos nuo neteisėto išorinio poveikio svarbą ir siekdamas, kad tarnautojų asmeniniai interesai nebūtų pažeidžiami dėl kitų asmenų neteisėtų su tarnautojo tarnybos funkcijų atlikimu susijusių veiksmų, užtikrina sumokėjimą ar kompensavimą bylinėjimosi išlaidų, kurias tarnautojas patiria dėl civilinių bylų, darbdavio pritarimu iškeltų pagal tarnautojo ieškinį dėl asmens garbės ir orumo gynimo, turtinės ir (arba) neturtinės žalos atlyginimo. LB tarnautojas privalo LB gražinti jam išmokėtą kompensaciją, jeigu jo turėtas ir teismo iš kito asmens jam priteistas bylinėjimosi išlaidas sumoka asmuo, iš kurio priteistos išlaidos.

80. Tarnautojui yra garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis tarnautojo artimųjų giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikaičių), sutuoktinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), partnerio, sugyventinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) mirties atveju iki 3 darbo dienų.

VI. TARNAUTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

81. Kiekvienam tarnautojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme.

82. Kiekvieno tarnautojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi, patogi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus.

83. Leidžiama naudoti tik techniškai tvarkingas darbo priemones, atitinkančias darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus.

84. Darbdavys organizuoja tarnautojams sezoninį skiepimą nuo gripo ir už jį sumoka.

85. Darbdavys moka darbo užmokestį tarnautojams už medicinos apžiūrai sugaištą laiką ir centralizuotai perka geros kokybės medicininės apžiūros paslaugas.

86. Darbdavys organizuoja paskaitas ir renginius sveikatinimo temomis ne mažiau kaip keturis kartus per metus.

87. Darbdavys užtikrina tarnautojams galimybę sveikai maitintis LB valgykloje.

88. Darbdavys daug dėmesio skiria tarnautojų streso darbo vietoje vertinimui, reguliariai atlikdamas apklausas, pateikdamas jų ataskaitas, taip pat pranešdamas apie priemones, kurių imtasi padėčiai gerinti.

89. Darbdavys parengia tvarką, užtikrinančią psichologinio smurto darbo aplinkoje prevenciją, kuri sudarytų galimybes pranešti apie tokį smurtą ir padėtų efektyviai suteikti pagalbą asmenims, patyrusiems jį.

90. Darbdavys užtikrina, kad LB būtų paskirtas tarnautojas, į kurį kiti tarnautojai galėtų kreiptis rūpinamais klausimais ir kuris padėtų išspręsti nesutarimus, suteiktų reikalingą informaciją ir paaiškinimus tarnybos LB klausimais.

91. Siekiant užtikrinti lygias lyčių galimybes ir nediskriminavimą kitais pagrindais, darbdavys kartą per metus parengia lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo LB ataskaitą (pvz., kiek vyrų ir moterų eina vadovaujamas pareigas, koks vyrų ir moterų darbo užmokesčio dydis ir pan.) ir ją paskelbia.

92. Darbdavys ar jo paskirtas asmuo, atsakingas už LB tarnautojų saugą ir sveikatą, privalo informuoti tarnautojus ir su jais konsultuotis visais tarnautojų saugos ir sveikatos būklės analizės, priemonių planavimo, organizavimo ir kontrolės klausimais. Šiuo tikslu gali būti steigiamas LB tarnautojų saugos ir sveikatos komitetas.

93. Jeigu, LB tarnautojui mirus, mirusiojo šeimai išmokama vienkartinė draudimo išmoka pagal Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų draudimo įstatymą, LB papildomai jo šeimos nariams išmoka vienkartinę 18 mėnesių jo gauto vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensaciją. Ši išmoka lygiomis dalimis išmokama kiekvienam šeimos nariui.

94. Darbdavys savo lėšomis organizuoja sporto ir (arba) kultūros renginius LB kolektyvui du kartus per kalendorinius metus (vasaros šventė ir kalėdinis renginys), šventinį renginį tarnautojų vaikams, o kitus sporto ir (arba) kultūros renginius organizuoja bendradarbiaudamas su LBTPS.

95. LBTPS kiekvienais metais, atsižvelgdama į LB biudžeto galimybes, biudžeto planavimo metu iki lapkričio 1 d. su darbdaviu suderina lėšų poreikį: 1) tarnautojų sporto ir kultūros renginiams, 2) tarnautojų dalyvavimui Europos Centrinio Banko (ECB), kitų užsienio valstybių centrinių bankų organizuojamuose tarptautiniuose kultūros ir sporto renginiuose, 3) sporto prekėms ir reikmenims įsigyti. Derinant lėšų poreikį, atsižvelgiama į faktinį lėšų panaudojimą, dalyvavimo renginiuose mastą ir LB, kaip institucijos, reprezentavimo galimybes.

VII. MATERIALINĖ ATSAKOMYBĖ

96. Tarnautojai arba jų grupės, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabėnimu, privalo atlyginti visą darbdaviui padarytą žalą. Pareigų, kurias einant tarnautojo darbo sutartyje arba sutartyje dėl atsakomybės dirbant tarnautojų grupėje gali būti nustatyta, kad tarnautojas arba tarnautojų grupė privalo atlyginti visą darbdaviui padarytą žalą, sąrašas pateikiamas šios sutarties 2 priede.

VIII. LBTPS VEIKLOS GARANTIJOS IR ĮSIPAREIGOJIMAI

97. LBTPS yra nepriklausoma nuo darbdavio. Darbdaviui draudžiama daryti įtaką LBTPS pirmininko, komiteto bei visuotinio susirinkimo sprendimams ar kitaip kišti į jų veiklą. LBTPS pirmininkas, komiteto nariai ir revizorius (-iai) savo pareigas vykdo darbo metu. Tuo tikslu LBTPS pirmininkas, komiteto nariai ir revizorius (-iai) posėdžiams ir jų pareigoms atlikti, įskaitant LB tarnautojų atstovavimą ECB organizuojamose socialinio dialogo susitikimuose ir seminaruose, SCECBU komiteto posėdžiuose ir Šiaurės ir Baltijos šalių tarnautojų atstovų susitikimuose, atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip 60 darbo valandų per metus. Už šį laiką jiems mokamas darbo užmokestis, o komandiruočių metu ir dienpinigiai bei kompensuojama už kelionės laiką ne darbo metu, kaip tai numatyta Komandiruočių organizavimo Lietuvos banko proceso apraše. LBTPS reikmėms ir funkcijoms atlikti darbdavys kiekvienais metais pagal atskirą susitarimą skiria išteklių,

kurie planuojami, derinami ir tvirtinami pagal Lietuvos banko biudžeto formavimo ir valdymo proceso aprašą.

98. LBTPS komitetas turi teisę susipažinti su LB biudžeto projekto dalimis, nustatančiomis lėšas, skirtas tarnautojų mokymui ir išmokoms, susijusioms su darbo santykiais. LBTPS komiteto atstovas turi teisę dalyvauti LB valdybos posėdžiuose ir pareikšti LBTPS komiteto nuomonę klausimais, susijusiais su tarnautojų darbu, darbo organizavimu, skatinimu, karjera, darbo sąlygomis, poilsio organizavimu ir socialiniais bei užimtumo klausimais.

99. Tarnautojams, pateikusiems prašymus įstoti į LBTPS iki 2018 m. spalio 10 d. ar esantiems LBTPS nariams nuo 6 mėnesių iki 3 metų, suteikiama 1 diena per metus profesinės sąjungos nario veiklai vykdyti, o nuo 3 metų – 2 dienos per metus profesinės sąjungos nario veiklai vykdyti, kurios gali būti panaudojamos profesinės sąjungos nario nuožiūra. Už šias dienas jiems mokamas darbo užmokestis. Einamaisiais metais įgijusiems nurodytą LBTPS stažą ar pateikusiems prašymus įstoti į LBTPS iki 2018 m. spalio 10 d. LBTPS nariams nuo kitų kalendorinių metų pradžios suteikiama (-os) diena (-os) profesinės sąjungos nario veiklai vykdyti. Šios dienos neperkeliamos į kitus metus (t. y. nekaupiamos), išeinant iš darbo už jas nemokama kompensacija.

100. LBTPS komitetui leidžiama neatlygintinai naudotis LB patalpomis, inventoriumi, telefono ir kompiuteriniais ryšiais, paslaugomis, reikalingomis funkcijoms atlikti.

101. LBTPS komitetui nekliudomai teikiama informacija LB ekonominiais, socialiniais, darbo užmokesčio valdymo, darbo saugos, kolektyvinės sutarties vykdymo bei kitais DK ir kituose teisės aktuose numatytais klausimais.

102. LBTPS komitetas, prašydamas informacijos pagal savo kompetenciją, kreipiasi į darbdavio atstovą, kuris informaciją pateikia per LBTPS komiteto nurodytą, bet ne trumpesnį kaip 10 darbo dienų laikotarpį.

103. LBTPS komitetas rašytinį atsakymą į darbdavio teikiamus klausimus, konsultacijas arba derinimus pateikia per darbdavio nustatytą, bet ne trumpesnį kaip 10 darbo dienų laikotarpį.

104. Sutarties šalys derinimą supranta kaip sprendimo su kitos šalies sutikimu, kuris išreiškiamas raštu, priėmimą.

105. LBTPS komiteto siūlymu darbdavys svarsto galimybę priimti, pakeisti arba panaikinti LB teisės aktus darbo, darbo organizavimo, skatinimo, karjeros, socialiniais ir užimtumo, darbo sąlygų ir poilsio organizavimo klausimais.

106. Darbdavys neriboja LBTPS komiteto šaukiamų susirinkimų skaičiaus ar dažnumo.

107. Darbdavys įsipareigoja nekliudyti LBTPS komiteto nariams mokytis, įskaitant darbo metu vykstančius užsiėmimus, kaip tai numatyta įstatymuose.

108. Darbdavys negali atleisti iš darbo tarnautojo, išrinkto LBTPS pirmininku ir komiteto nariu, tuo laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, darbdavio iniciatyva nesant tarnautojo kaltės, negavęs LBTPS komiteto išankstinio sutikimo.

109. LBTPS komitetas įsipareigoja netrukdyti LB ritmingo darbo (piketai ir kt. akcijos), jeigu darbdavys vykdo kolektyvinės sutarties ir kitų rašytinių susitarimų įsipareigojimus.

110. LBTPS įsipareigoja visą iš darbdavio gautą informaciją naudoti tik LB tarnautojų interesams užtikrinti ir ginti, neplatinti šios informacijos kitiems asmenims, jei informacija turi konfidencialumo žymą, elgtis su šia informacija laikantis konfidencialumo įsipareigojimų. Savo konsultantams (teisininkams ir pan.) iš darbdavio gautą informaciją LBTPS gali atskleisti tik tuomet, kai šie pasirašo konfidencialumo įsipareigojimą.

**LIETUVOS BANKO TARNAUTOJŲ DARBO GRAFIKO SUDARYMO TVARKOS
APRAŠAS**

1. LB tarnautojų darbo grafiko sudarymo tvarkos apraše (toliau – Aprašas) reglamentuojamas LB tarnautojų, dirbančių kintamu darbo laiku pagal darbo grafiką, darbo ir poilsio laikas.
 2. Tarnautojai privalo dirbti darbo grafike nustatytu laiku. Draudžiama skirti tarnautoją dirbti dvi darbo pamainas iš eilės.
 3. Tarnautojų, kurių darbo laikas yra kintamas (apsaugos tarnautojai, muziejaus tarnautojai ir kt.), darbo grafikas tvirtinamas kiekvieną mėnesį ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų iki jų įsigaliojimo dienos.
 4. Darbo grafikas sudaromas pagal patvirtintą formą. Darbo grafiko formą nustato ir tvirtina LB valdybos pirmininkas.
 5. Sudarytas darbo grafikas prireikus gali būti derinamas su LBTPS.
 6. Sudarytą darbo grafiką tvirtina atitinkamų struktūrinių padalinių vadovai ar jų įgalioti asmenys.
 7. Tarnautojai su patvirtintu darbo grafiku supažindinami likus ne mažiau kaip 5 darbo dienoms iki darbo grafiko įsigaliojimo dienos, įteikiant darbo grafiką asmeniškai ir (arba) perduodant elektroninėmis ryšio priemonėmis, ir (arba) paskelbiant viešai struktūriniame padalinyje (arba elektroninėje jo erdvėje).
 8. Darbo grafike turi būti numatytos ne ilgesnės kaip 2 val. ir ne trumpesnės kaip 0,5 val. pietų pertraukos pavalgyti ir pailsėti, išskyrus tą darbą, kurį dirbant dėl jo specifikos negalima daryti pertraukos pavalgyti ir pailsėti. Šiems tarnautojams suteikiama galimybė pavalgyti darbo laiku.
 9. Tarnautojas, norintis susikeisti darbo pamainomis, turi pateikti prašymą struktūrinio padalinio vadovui ar jo įgaliotam asmeniui ne vėliau kaip per 3 darbo dienas iki pageidaujamos darbo dienos. Prašyme turi būti nurodytas laikas, kada bus keičiamasi darbo pamainomis, tarnautojas, kuris sutinka susikeisti darbo pamainomis, ir priežastis, dėl kurios reikia susikeisti darbo pamainomis. Tarnautojo prašymas įforminamas tiesioginio vadovo rezoliucija, patvirtinančia, kad susikeitimas darbo pamainomis yra suderintas, ir perduodamas tarnautojui, atsakingam už darbo grafiko sudarymą.
 10. Ligos, komandiruotės ar kitais nenumatytais atvejais, jeigu reikia keisti darbo grafiką, tarnautojas, atsakingas už darbo grafiko sudarymą, telefonu suderina darbo grafiko pakeitimą su pakeitime dalyvaujančiais tarnautojais ir teikia pakeistą grafiką derinti ir tvirtinti.
 11. Neatvykimą į darbą pagal nustatytą darbo grafiką arba savavališkas darbo grafiko pakeitimas be tiesioginio vadovo leidimo yra laikomas tarnautojo padarytu darbo pareigų pažeidimu.
-

**PAREIGŲ, KURIAS EINANT TARNAUTOJO DARBO SUTARTYJE ARBA SUTARTYJE
DĖL ATSAKOMYBĖS DIRBANT TARNAUTOJŲ GRUPĖJE GALI BŪTI NUSTATYTA,
KAD TARNAUTOJAS AR TARNAUTOJŲ GRUPĖ PRIVALO ATLYGINTI VISĄ
DARBDAVIUI PADARYTĄ ŽALĄ, SĄRAŠAS**

1. Grynujų pinigų departamentas:
 - 1.1. specialistas;
 - 1.2. Grynujų pinigų tvarkymo Vilniaus skyrius:
 - 1.2.1. kasininkas;
 - 1.2.2. vyresnysis kasininkas;
 - 1.2.3. vyriausiasis kasininkas;
 - 1.2.4. vyriausiasis specialistas;
 - 1.2.5. skyriaus viršininkas;
 - 1.3. Grynujų pinigų tvarkymo Kauno skyrius:
 - 1.3.1. kasininkas;
 - 1.3.2. vyresnysis kasininkas;
 - 1.3.3. vyriausiasis kasininkas;
 - 1.3.4. vyriausiasis specialistas;
 - 1.3.5. skyriaus viršininkas;
 - 1.4. Ekspertizės ir techninis skyrius:
 - 1.4.1. specialistas;
 - 1.4.2. vyresnysis specialistas;
 - 1.4.3. vyriausiasis specialistas;
 - 1.4.4. skyriaus viršininkas.
2. Komunikacijos departamento Pinigų muziejus:
 - 2.1. specialistas;
 - 2.2. vyresnysis specialistas;
 - 2.3. vedėjas.
3. Organizacijos tarnybos Paslaugų administravimo departamentas:
 - 3.1. Valgykla:
 - 3.1.1. aptarnavimo specialistas;
 - 3.1.2. vyriausiasis aptarnavimo specialistas;
 - 3.1.3. vedėjas;
 - 3.2. Bendrųjų paslaugų skyrius:
 - 3.2.1. vyresnysis specialistas;
 - 3.2.2. skyriaus viršininkas.
4. Saugos departamento Fizinės apsaugos ir vertybių pervežimo skyrius:
 - 4.1. vyresnysis apsaugininkas-inkasatorius;
 - 4.2. vyriausiasis inkasatorius.
5. Tarptautinių ryšių departamento Sekretoriatas;

- 5.1. vyresnysis specialistas;
 - 5.2. viršininkas.
-