

**VIEŠOJI ĮSTAIGA
PLUNGĖS RAJONO GREITOJI MEDICINOS PAGALBA**

Įmonės kodas 170091071

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2018 m.

Plungė

1. Bendrosios nuostatos

- 1.1. Kolektyvinė sutartis – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas. Joje šalys nustato darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat abipuses teises, pareigas ir šalių atsakomybę.
- 1.2. Šios kolektyvinės sutarties šalys yra Viešoji įstaiga Plungės rajono greitoji medicinos pagalba (toliau - Darbdavys), registruota adresu T.Vaižganto g. 91, Plungė, įmonės kodas 170091071, atstovaujama direktorės Rasos Mončienės ir Viešoji įstaiga Plungės rajono greitosios medicinos pagalbos Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinė sąjunga (toliau - Profesinė sąjunga), registruota adresu Jucio g. 55-46, Plungė, kodas 300552806, atstovaujama profesinės sąjungos pirmininkės Ifigenijos Zaburienės.
- 1.3. Kolektyvinė sutartis sudaryta vadovaujantis Lietuvos Respublikos (LR) Darbo kodeksu (toliau –DK) , Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos Šakos kolektyvine sutartimi (toliau – LNSS šakos kolektyvinė sutartis) ir taikoma atsižvelgiant į kitus LR įstatymus bei normos aktus. Nustatydamas kolektyvinės sutarties turinį šalys vadovaujasi teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.
- 1.4. Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo. Darbdavio teisių perėmėjui kolektyvinė sutartis galioja iki naujos pasirašymo. Ji yra privaloma darbdaviui ir taikoma tik profesinės sąjungos nariams.
- 1.5. Kolektyvinė sutartis, bei jos priedai gali būti keičiami profesinės sąjungos ir darbdavio susitarimu. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami kaip priedai.
- 1.6. Kolektyvinė sutartis gali būti nutraukiama vienos iš šalių iniciatyva, šalių susitarimu, jei nuo sutarties pasirašymo praėjo ne mažiau kaip šeši mėnesiai. Darbdavys turi teisę vienašališkai nutraukti kolektyvinę sutartį apie tai įspėjęs profesinės sąjungos atstovus ne mažiau kaip prieš tris mėnesius, jei tolimesnis kolektyvinės sutarties galiojimas būtų įstaigos bankroto tiesioginė priežastis. Kitais atvejais vienašališkai nutraukti kolektyvinę sutartį negalima.
- 1.7. Kolektyvinės sutarties įgyvendinimas tikrinamas 1 kartą per metus arba dažniau, jeigu to pageidauja viena iš šalių ir, reikalui esant, abipusio susitarimo pagrindu vadovybės ir profesinės sąjungos įgaliotų atstovų susirinkime.
- 1.8. Nesutarimai ir ginčai, kylantys tarp šalių vedant derybas ir sudarant kolektyvinę sutartį, nagrinėjami DK kolektyvinių ginčų dėl interesų nustatyta tvarka, o ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio ar profesinės sąjungos ir darbdavio dėl šios sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami DK individualių darbo ginčų nustatyta tvarka. Kiti nesutarimai ir ginčai sprendžiami vadovaujantis LNSS šakos kolektyvine sutartimi.
- 1.9. Kolektyvinėje sutartyje naudojamos sąvokos:
 - **Konsultavimasis-** tai apsikeitimas informacija ir diskusijos, siekiant priimti bendrą sprendimą. Tuo tikslu darbdavys prieš priimdamas sprendimą galinti turėti įtakos darbo organizavimui įstaigoje ir darbuotojų teisinei padėčiai iš anksto raštu kreipiasi į profesinę sąjungą ir pateikia savo sprendimo priėmimo motyvus ir su tuo susijusių būtiną informaciją. Savo nuomonę dėl darbdavio sprendimo profesinė sąjunga turi išreikšti per darbdavio nustatytą terminą atsakyti. Šis terminas turi būti ne trumpesnis kaip dvidešimt kalendorinių dienų. Esant būtinybei, profesinė sąjunga gali paprašyti papildomos informacijos. Šalims sutarus, profesinei sąjungai nustatytas terminas atsakyti gali būti pratęstas.
 - **Derinimas-** sprendimo priėmimas su kitos šalies sutikimu.

- **Informavimas**- išankstinis informacijos pateikimas apie sprendimus, kurie bus ateityje priimami, galinčius įtakoti darbuotojų teises ir socialinę padėtį. Darbdavys turi pateikti duomenis, kurie užtikrina lygiavertes derybas dėl kolektyvinės sutarties.
 - **KS priedas** - dokumentas, detalizuojantis KS nuostatas ir esantis KS sudėtinė dalis.
- 1.10. Administracija turi per 14 kalendorinių dienų nuo rašytinio profesinės sąjungos prašymo gavimo dienos pateikti profesinei sąjungai su darbo santykiais ir darbuotojų teisine padėtimi susijusią informaciją.

2. Darbo sutarčių sudarymo, keitimo ir nutraukimo taisyklės

- 2.1. Darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo taisyklės reglamentuoja DK, ši kolektyvinė sutartis ir kiti teisės aktai. Tuo atveju, kai tarp darbo teisės aktų nuostatų yra prieštaravimų, taikoma tokia nuostata, kuri yra naudingesnė darbuotojui.
- 2.2. Priimant į darbą, su darbuotoju dviem egzemplioriais sudaroma rašytinė darbo sutartis, kurią pasirašo darbdavys ar jo įgaliotas asmuo ir darbuotojas. Vienas sutarties egzempliorius turi būti atiduotas darbuotojui.
- 2.3. Kiekvienam konkrečiam darbui yra sudaromi pareiginiai nuostatai, kuriuos pasirašo konkrečias pareigas užimantis asmuo ir jo tiesioginis vadovas arba kita įstaigoje nustatyta tvarka. Šie pareiginiai nuostatai bus pridedami prie darbo sutarties.
- 2.4. Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tik nenuolatinio pobūdžio darbui. Nenuolatinio pobūdžio darbu, laikomas darbas, kuris nebūdingas įstaigos veiklai. Sudarant terminuotą darbo sutartį, turi dalyvauti profsąjungos atstovas. Dėl darbų, kurie gali būti atliekami pagal terminuotas sutartis, šalys susitaria kolektyvinėje sutartyje.
- 2.5. Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys arba jo įgaliotas asmuo turi pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su įstaigos kolektyvine sutartimi.
- 2.6. Apie numatomus darbo organizavimo pakeitimus, kai planuojama keisti būtinausias darbo sąlygas, darbdavys privalo įspėti darbuotojus prieš 1 mėnesį, pranešant visuotinio susirinkimo metu.
- 2.7. Kai mažinamas darbuotojų skaičius, darbdavys su profesinės sąjungos atstovais aptaria padėtį, kuriai susidarius reikia mažinti darbuotojų skaičių, aptaria būsimo darbo organizavimo ar pakeitimo realias galimybes, suderinęs su profesine sąjunga nustato atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus.
- 2.8. Atsižvelgdama į darbuotojo kvalifikaciją ir darbo krūvį, įstaigos vadovybė atsiradusias laisvas darbo vietas pirmiausia siūlys įstaigos darbuotojams.
- 2.9. Papildomam darbui atlikti su darbuotoju turi būti susitarta darbo sutartyje, kur aptariama darbo apimtis, darbo atlikimo terminas ir apmokėjimas už darbą.
- 2.10. Nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu darbuotojas ir darbdavys pasirašo raštišką susitarimą, kuriame nurodoma nutraukimo data, išmokamos išėtinės išmokos dydis, nepanaudotų kasmetinių atostogų suteikimo tvarka arba piniginių kompensacijos už jas dydis, taip pat atsiskaitymo su darbuotoju tvarka. Įstaigos darbuotojams, išdirbusiems įstaigoje 20 metų ir daugiau, išmokama ne mažesnė kaip 3 vidutinių atlyginimų dydžio išėtinė išmoka.

- 2.11. Darbdavys negali atleisti iš darbo profesinės sąjungos renkamo organo nario darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės, be įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos sutikimo. Darbdavys, prašydamas profesinės sąjungos sutikimo atleisti profesinės sąjungos renkamo organo narį, turi pateikti profesinės sąjungos prašomus dokumentus. Profesinės sąjungos atsisakymas duoti sutikimą turi būti motyvuotas ir pagrįstas.
- 2.12. Darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją savo iniciatyva, dėl svarbių priežasčių, nesant darbuotojo kaltės, įspėjus darbuotoją prieš 2 mėnesius, o darbuotojus, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip 5 metai ar asmenis iki 18 metų, neįgaliuosius, darbuotojus, auginančius vaikus iki 14 metų, prieš 4 mėnesius.
- 2.13. Kai dėl darbo organizavimo pakeitimo mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti palikti dirbti turi darbuotojai:
 - 2.13.1. kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;
 - 2.13.2. kurie augina daugiau kaip tris vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba vieni prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu penkiasdešimt penkių procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;
 - 2.13.3. kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, kuriems sukako įstatymų nustatytas senatvės pensijos amžius ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami darbdavio įmonėje;
 - 2.13.4. kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko nedaugiau kaip penki metai;
 - 2.13.5. kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;
 - 2.13.6. kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius.

Šios sutarties 2.13.1, 2.13.2, 2.13.3, 2.13.4, 2.13.5 punktuose nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įstaigoje, kvalifikaciją.

3. Darbo laikas

- 3.1. Darbo pamainos režimas, darbo laiko grafikų sudarymas, kiti darbo ir poilsio klausimai nustatomi vidaus tvarkos taisyklėse. Vidaus tvarkos taisyklių pakeitimai turi būti derinami su profesine sąjunga, vadovaujantis LNSS šakos kolektyvine sutartimi.
- 3.2. Sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems skubią medicinos pagalbą, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybės aprašymą nustatoma 37 valandų darbo savaitė. Kartu su jais dirbantiems darbuotojams (GMP vairuotojams), kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus arba dirba tomis pačiomis sąlygomis, nustatoma 38 valandų darbo savaitė.
- 3.3. Greitosios medicinos pagalbos darbuotojai dirba pamainomis pagal iš anksto administracijos sudarytus grafikus po 12 ir 24 val., taikant suminę 3 mėnesių darbo laiko apskaitą. Darbuotojai gali dirbti papildomą darbą (t. y. laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku). Esant būtinybei, suderinę su administracija, parašę prašymą, gali dirbti daugiau valandų per savaitę (DK 114 str. 2 d.).
- 3.4. Dėl svarbių priežasčių, darbuotojams, leisti pasikeisti budėjimą.

- 3.5. Sekančio mėnesio darbo grafikas patvirtinamas, suderinus su profesine sąjunga ir viešinamas skelbimų lentoje prieš 10 kalendorinių dienų.
- 3.6. Į darbo laiką įskaitoma darbo vietos, apsaugos priemonių paruošimas ir sutvarkymas.
- 3.7. Darbuotojams, kurie mokosi neatsitraukdami nuo darbo, darbdavys privalo sudaryti reikiamas sąlygas dirbti ir kartu mokytis.

4. Poilsio laikas

- 4.1. Kasmetinių atostogų darbuotojai išleidžiami pagal iš anksto administracijos patvirtintus grafikus, vadovaujantis LNSS šakos kolektyvine sutartimi.
- 4.2. Atostogos gali būti suteikiamos 2 kartus, esant raštiškam darbuotojų prašymui.
- 4.3. Darbuotojui dėl svarbių priežasčių, (dėl ligos, kitų darbuotojų trukumo, DK129str. 1d.), nepanaudojus visų kasmetinių atostogų, darbuotojo prašymu, nepanaudotų atostogų dalis gali būti perkeliama ir pridedama prie kitų darbo metų kasmetinių atostogų.
- 4.4. Atostogų laikas gali būti pakeistas šalims susitarus.
- 4.5. Nemokamos atostogos darbuotojo pageidavimu gali būti suteikiamos iki 6 mėn. per metus, prieš tai išnaudojus kasmetinių atostogų limitą ir darbdaviui sutikus.
- 4.6. Negalima darbuotoją išleisti nemokamų atostogų dėl priežasčių sudaromų darbdavio iniciatyva.
- 4.7. Pailgintos atostogos suteikiamos nuo darbuotojo dirbto darbo stažo šioje įstaigoje: už 10 darbo metų – 1 papildoma diena.
- 4.8. Darbuotojo prašymu nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas suteikiamas vadovaujantis DK 137 str. 1 d.
- 4.9. Dėl ligos ar nelaimingo atsitikimo darbuotojui neatvykus į darbą, įstaigos vadovas apie tai turi būti informuotas prieš prasidedant darbo dienai.
- 4.10. Darbuotojams, kuriems ryšium su darbu privalomas sveikatos patikrinimas, už darbo laiką, sugaištą tikrinant sveikatą, darbovietėje mokamas vidutinis darbo užmokestis (už 3 val., o dirbantiems keliuose darbovietėse už 1,5 val.). Darbdavys apmoka visas su sveikatos patikrinimu susijusias išlaidas.

5. Darbo apmokėjimas

- 5.1. Atsižvelgdamas į atlyginimus Lietuvos darbo rinkoje ir finansines galimybes, Darbdavys siekia, kad įstaigos darbuotojai gautų teisingą ir konkurencingą atlyginimą už darbą.
- 5.2. Valstybės institucijoms skyrus papildomų Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžeto lėšų asmens sveikatos priežiūros paslaugoms apmokėti ir rekomendavus jas nukreipti sveikatos priežiūros specialistų darbo užmokesčiui didinti, nurodytos lėšos privalo būti naudojamos darbo užmokesčiui didinti vadovaujantis LNSS šakos kolektyvine sutartimi.
- 5.3. Darbuotojams, keliantiems kvalifikaciją pagal privalomą kvalifikacijos tobulinimą, būtiną atliekamai darbo funkcijai, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka privaloma išklausti nustatytą skaičių valandų, kvalifikacijos tobulinimui suteikiamos ne mažiau kaip 10 darbo dienų per 5 metus slaugytojams (išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojas jau turi reikiamą tobulinimosi valandų skaičių atitinkamai licencijai gauti), o kitiems asmens sveikatos priežiūros paslaugas teikiantiems darbuotojams (GMP vairuotojams)

- teisės aktuose nustatyta valandų skaičių, atitraukus nuo darbo ar savo poilsio metu, ir jiems mokamas vidutinis darbo užmokestis.
- 5.4. Už seminarus, įstaigos administracijos kvietimu, profesinės kvalifikacijos tobulinimui reikalingų valandų kursai apmokami darbdavio.
 - 5.5. Esant galimybei, įstaigos darbuotojams (išskyrus laikinai įdarbintiems), esant mokesčio fondo ekonomijai, atlyginimas už metinius rezultatus apskaičiuojamas pagal Atlyginimo už metinius rezultatus nuostatus.
 - 5.6. Premijų skyrimo klausimas aptariamas kartu su profesinės sąjungos atstovais.
 - 5.7. Už viršvalandžius ir darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio, kuris apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą.
 - 5.8. Už darbą švenčių dienomis mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.
 - 5.9. Už darbą, nenumatytą pagal grafiką (už budėjimą renginiuose ir papildomai suformuotą brigadą), mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio.
 - 5.10. Keisti darbo apmokėjimo sąlygų be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys negali, išskyrus atvejus, kai teisės aktais, pagal LNSS šakos kolektyvinę sutartį, ar įstaigos kolektyvinę sutartį yra keičiamas įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokesčio be darbuotojo raštiško sutikimo negalima. Darbuotojo atsisakymas dirbti sumažintu darbo užmokesčiu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį.
 - 5.11. Apie naujų darbo apmokėjimo sąlygų nustatymą, darbdavys turi raštu pranešti profesinei sąjungai ne vėliau kaip prieš 2 mėnesius iki naujų derybų dėl darbo apmokėjimo pradžios. Darbuotojai informuojami visuotiniame susirinkime, ne vėliau kaip prieš 1 mėnesį iki įsigaliojant naujoms darbo apmokėjimo sąlygoms.
 - 5.12. Įstaigos darbuotojams išdirbusiems įstaigoje ne mažiau kaip 20 metų, sulaukus pensinio amžiaus bei įgijusiems teisę į senatvės pensiją ir nutraukiantiems darbo sutartį savo pareiškimu (DK 56 str. 1d. 4 p.), išmokama ne mažesnė 4 vidutinių atlyginimų dydžio išieitinė išmoka.
 - 5.13. Nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės ar likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesio darbo užmokesčio dydžio išieitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje:
 - 5.13.1. iki dvylikos mėnesių – vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
 - 5.13.2. nuo dvylikos iki šešiasdešimties mėnesių – dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
 - 5.13.3. daugiau kaip šešiasdešimties mėnesių – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.
 - 5.14. Darbo užmokestis ir atostoginiai išmokami pagal DK 146 str., DK 147 str.
 - 5.15. Darbo apmokėjimas, priemokos, kompensacijos, darbuotojų skatinimas vykdomas pagal įstaigoje patvirtintus darbo apmokėjimo nuostatus. Įstaigos apmokėjimo nuostatai turi būti suderinti su profesine sąjunga. Darbo apmokėjimo nuostatus tvirtina įstaigos vadovas, pagal LNSS šakos kolektyvinėje sutartyje nustatytas taisykles.

6. Socialiniai klausimai

- 6.1. Mirus darbuotojo šeimos nariui (vyriui, žmonai, vaikams, tėvams), darbuotojo prašymu, išmokėti jam 250 eurų dydžio pašalpą.
- 6.2. Mirus įstaigos darbuotojui, jo šeimai skirti 2 įstaigos darbuotojo vidutinio mėnesinio atlyginimo dydžio pašalpą.
- 6.3. Darbuotojo arba jo šeimos nario laidotuvėms skirti nemokamai įstaigos transportą.
- 6.4. Apdrausti įstaigos darbuotojus nuo nelaimingų atsitikimų, gyvybės draudimu, traumų darbo vietoje draudimu.
- 6.5. Darbdavys garantuoja, kad visa draudimo įmoka nelaimingo atsitikimo atveju atiteks darbuotojui, o jo mirties atveju – jo šeimai.

7. Darbo sauga

- 7.1. Darbdavys arba jo įgaliotas asmuo įsipareigoja:
 - 7.1.1. sudaryti saugias darbo sąlygas, kokybiškai ir laiku instrukuoti apie saugų darbą, priešgaisrinę apsaugą ir kitas saugaus darbo taisykles, kontroliuoti šių taisyklių žinojimą ir laikymąsi. Visi darbuotojai privalo laikytis saugaus darbo reikalavimų;
 - 7.1.2. aprūpinti dirbančiuosius darbo drabužiais, darbo avalyne;
 - 7.1.3. darbo kelnes keisti kas 2 metus, kitą aprangą kas 3 -5 metus.
- 7.2. Spec. rūbai, susidėvėję nesibaigus naudojimo terminui, keičiami naujais, pagal komisijos nurašymo aktą. Nurašyti spec. rūbai sunaikinami.
- 7.3. Informuoti profesinę sąjungą apie įvykusius nelaimingus atsitikimus.
- 7.4. Supažindinti profesinę sąjungą su Valstybinės darbo inspekcijos patikrinimų rezultatais.

8. Darbuotojų įsipareigojimai

- 8.1. Darbuotojai įsipareigoja:
 - 8.1.1. kokybiškai, sąžiningai ir efektyviai atlikti savo pareigas;
 - 8.1.2. vykdyti Kolektyvinės sutarties reikalavimus;
 - 8.1.3. tausoti darbdavio pastatus, bendros paskirties ir darbo įrenginius, prietaisus ir įtaisus, tikslingai ir taupiai naudoti elektros ir šilumos energiją, medžiagas, vandenį ir kitus išteklius;
 - 8.1.4. laikytis darbo drausmės, vidaus tvarkos, darbo ir gaisrinės saugos bei darbo higienos ir kitų teisės aktais numatytų reikalavimų;
 - 8.1.5. nepiknaudžiauti darbdavio suteiktomis darbui priemonėmis, darbdavio informacinėmis ir ryšių priemonėmis naudotis tik darbo tikslais, darbo laiku savo elgesiu nediskredituoti darbdavio;
 - 8.1.6. nepiknaudžiauti teisės aktais darbuotojui suteiktomis teisėmis ir sąžiningai jomis naudotis;
 - 8.1.7. įgyvendinant savo kaip darbuotojo teises bendradarbiauti su darbdaviu.
- 8.2. Darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei:
 - 8.2.1. žala padaryta tyčia;
 - 8.2.2. žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka;
 - 8.2.3. žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo.

9. Socialinės partnerystės rėmimo priemonės

- 9.1. Profesinė sąjunga veikia vadovaujantis LR Profesinių sąjungų įstatymu.
- 9.2. Pasirašydamas kolektyvinę sutartį darbdavys pripažįsta profesinę sąjungą lygiaverčiu partneriu, išreiškiančiu įstaigos darbuotojų teisėtus interesus, įgyvendinant šią sutartį.
- 9.3. Šalys suteikia viena kitai informaciją, kuri būtina vedant kolektyvines derybas, sprendžiant ekonominius ir socialinius klausimus.
- 9.4. Darbdavys prieš priimdamas sprendimą, turintį esminės įtakos darbo organizavimui įstaigoje ir darbuotojų teisei padėčiai, privalo konsultuotis dėl būsimo sprendimo su profesine sąjunga. Tuo tikslu iš anksto raštu kreipiasi į profesinę sąjungą ir pateikia savo sprendimo priėmimo motyvus ir su tuo susijusią būtiną informaciją. Savo nuomonę dėl darbdavio sprendimo profesinė sąjunga turi išreikšti per darbdavio nustatytą terminą atsakyti. Šis terminas turi būti ne trumpesnis kaip 10 dienų. Esant būtinybei, profesinė sąjunga gali paprašyti papildomos informacijos. Šalims susitarus, profesinei sąjungai nustatytas terminas atsakyti gali būti pratęstas.
- 9.5. Darbdavys, esant raštiškam profesinės sąjungos tarybos prašymui, per 14 kalendorinių dienų turi informuoti apie įstaigos finansinę- ekonominę padėtį.
- 9.6. Profesinės sąjungos tarybai nemokamai skiriamos patalpos tarybos darbui, nemokamai leidžiama naudotis telefono, interneto ryšiais pagal patvirtintus limitus, spausdinimo, kopijavimo aparatais (kopijuojant po vieną kopiją), skelbimų lentomis administracijos patalpose, įstaigos transportu (susimokant už degalus).
- 9.7. Suderinus su administracija, profesinė sąjunga ne mažiau kaip 2 kartus per metus gali šaukti visuotinius profsąjungos narių susirinkimus darbo metu.
- 9.8. Esant darbuotojo prašymui profsąjungos taryba pateikia įstaigos buhalterijai sąrašus dėl profesinės sąjungos nario mokesčio atskaitymo į profsąjungos nurodytas sąskaitas.
- 9.9. Vykstant profesinės sąjungos organizuojamiems seminarams, konferencijoms, profesinės sąjungos pirmininkas arba kiti (2-3) profesinės sąjungos nariai atleidžiami nuo darbo (suderinus su darbdaviu), mokant jo vidutinį darbo užmokestį, jei išvyka trunka ne daugiau kaip 3 dienas per tris mėnesius.
- 9.10. Bet kokių pasiūlymų ar nesutarimų dėl kolektyvinės sutarties vykdymo atveju profesinės sąjungos taryba ir darbdavys įsipareigoja bendradarbiauti, konsultuotis ir nagrinėti iškilusias problemas gera valia, sąžiningai vykdyti savo funkcijas.
- 9.11. Profesinė sąjunga įsipareigoja netrukdyti įstaigos ritmingo darbo piketais ir kitomis akcijomis nukreiptomis prieš darbdavį, dėl reikalavimų ar darbo sąlygų, reglamentuotų šioje sutartyje, jeigu darbdavys jų laikosi.
- 9.12. Kolektyvinė sutartis bei jos priedai gali būti keičiami laikantis šios tvarkos:
 - 9.12.1. suinteresuota šalis raštu pateikia savo pasiūlymus dėl pakeitimų arba papildymų, kita šalis turi juos peržiūrėti ir raštu atsakyti per 20 kalendorinių dienų nuo pasiūlymų gavimo.
 - 9.12.2. pakeitimai arba papildymai įsigalioja ir tampa neatskiriami kolektyvinės sutarties dalimi, kai juos šalys pasirašo.

Kolektyvinės sutarties šalių parašai:

VšĮ Plungės rajono greitosios medicinos pagalbos
direktore **Rasa Mončienė**



[Handwritten signature]
Kolektyvinė sutartis
įsigalioja nuo 2019.09.01

VšĮ Plungės rajono greitosios medicinos pagalbos
Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinės
sąjungos pirmininkė **Ifigenija Zaburienė**



[Handwritten signature]