

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2019 m.

Skemai

Ši kolektyvinė sutartis sudaryta tarp **Skemų socialinės globos namų** (toliau – globos namai), registruotas buveinės adresas yra Klevų g.10, Skemų k, Rokiškio sen., LT-42101 Rokiškio r., kodas 190796039, atstovaujama direktoriaus Gintaro Girštauto (toliau – Darbdavys), veikiančių pagal nuostatus, ir **Skemų socialinės globos namų darbuotojų profesinės sąjungos** (toliau – Profesinė sąjunga), atstovaujamos Profesinės sąjungos pirmininkės Olgos Kiliuvienės, veikiančios pagal įstatus, įregistruotus Juridinių asmenų registre, toliau kartu šioje Kolektyvinėje sutartyje vadinami „Šalimis“, o kiekvienas atskirai – „Šalimi“, sudarė šią Kolektyvinę sutartį, toliau vadinamą „Sutartimi“ ir susitarė dėl toliau išvardintų sąlygų.

Sutartyje vartojamos sąvokos:

Darbdavys – Skemų socialinės globos namai, veikiantys kaip darbo teisinių santykių subjektas (darbdavys), ir teisėtai atstovaujama globos namų direktoriaus ar kitų tinkamai įgaliotų asmenų.

Profesinė sąjunga – savanoriška, savaveiksmė, nepriklausoma nuo darbdavio ar jo įgaliotų atstovų, jiems nepavaldi ir neatsakinga, Skemų socialinės globos namų darbuotojus vienijanti, atstovaujanti ir ginanti profesines, darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus, organizacija.

Darbuotojas – asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį Skemų socialinės globos namuose.

I. BENDROJI DALIS

1.1. Sutartis sudaryta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – Darbo kodeksas) ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais darbuotojų darbą, darbo apmokėjimą ir kitas socialines bei ekonomines garantijas. Šios kolektyvinės sutarties tikslas sudaryti palankias sąlygas darniai kolektyvo veiklai, garantuoti globos namų darbuotojų darbo organizavimo, darbų saugos ir sveikatos darbo vietoje palaikymo sąlygas, siekti geresnių socialinių garantijų darbuotojams.

1.2. Darbdavys ir darbuotojų kolektyvas, atstovaujamas Profesinės sąjungos, privalo laikytis įstatymų, veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, nepiktnaudžiauti savo teisėmis.

1.3. Kolektyvinė sutartis jos veikimo laikotarpiu yra privaloma ją sudariusiems Šalims, taip pat Darbdavio ir darbuotojų kolektyvo teisių perėmėjams. Darbdaviui, suderinus su Profesine sąjunga, paliekama teisė nustatyti efektyviam globos namų darbui ir nuostatų įgyvendinimui būtinas tvarkas, procedūras ir taisykles, vadovaujantis įstatymais, kitais teisės aktais, šia Kolektyvine sutartimi. Globos namų administracija informuoja darbuotojų kolektyvą apie naujų darbo santykius reglamentuojančių tvarkų, procedūrų ar taisyklių taikymą.

1.4. Kolektyvinė sutartis taikoma visiems globos namų darbuotojams, nepriklausomai nuo jų narystės Profesinėje sąjungoje, įskaitant ir tuos, kurie pradėjo dirbti po Sutarties įsigaliojimo. Darbuotojas, pasirašydamas naują darbo sutartį, privalo būti darbdavio pasirašytinai supažindintas su Sutartimi.

1.5. Priimdami sprendimus Kolektyvinėje sutartyje minimais klausimais Profesinė sąjunga ir darbdavys yra lygiateisiai partneriai.

1.6. Kolektyvinė sutartis gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri yra nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – LR Darbo kodekse) ar kitose darbo teisės normose.

1.7. Sprendžiant Kolektyvinėje sutartyje nereguliuotus klausimus šalys vadovaujasi Darbo kodeksu, kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais.

1.8. Kolektyvinė sutartis sudaroma 4 (keturių) metų laikotarpiui ir įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos, nė vienai iš šalių neinicijavus sutarties pakeitimo, jos galiojimas pratęsiamas tokiam pat laikotarpiui neribojant pratęsimų skaičiaus.

1.9. Galiojančios Kolektyvinės sutarties pakeitimas ir (arba) papildymas galimas tik esant bendram

rašytiniam abiejų Šalių pasirašytam susitarimui. Apie sutartus, įformintus ir Šalių pasirašytus Kolektyvinės sutarties pakeitimus ar papildymus globos namų darbuotojai yra informuojami elektroninėmis priemonėmis ir šiuos pakeitimus/papildymus išskabinant globos namų padalinių skelbimų lentose. Pakeitimai ir papildymai įsigalioja nuo jų pasirašymo dienos, jei priimtuose pakeitimuose ar papildomuose nenurodyta kita jų įsigaliojimo data.

1.10. Tuo atveju, jei Šalis nevykdo Kolektyvine sutartimi prisiimtų įsipareigojimų ar iš esmės pažeidžia Kolektyvinės sutarties nuostatas ir neištaiso pažeidimų per vieną mėnesį nuo kitos Šalies rašytinio prašymo juos ištaisyti gavimo, kita šalis turi teisę nutraukti Kolektyvinę sutartį prieš 3 (tris) mėnesius Kolektyvinę sutartį pažeidusiai Šaliai pateikdama rašytinį pranešimą apie jos nutraukimą.

II. ŠALIŲ ĮSIPAREIGOJIMAI

2.1. Darbdavys įsipareigoja:

2.1.1. tinkamai organizuoti globos namų darbuotojų darbą, laikytis darbo teisės normų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų reikalavimų, įtraukti profesinės sąjungos atstovus į globos namų komisiją, sprendžiančių su darbo santykiais susijusias problemas, darbą;

2.1.2. Profesinės sąjungos veiklai vykdyti nemokamai suteikti patalpas, baldus, leisti nemokamai naudotis telefono linija, šilumos ir elektros energija; pagal raštu pateiktus darbuotojų prašymus iš darbo užmokesčio išskaičiuoti ir pervesti į Profesinės sąjungos atsiskaitomąją sąskaitą Profesinės sąjungos nario mokesį;

2.1.3. vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės aktais ir neperžengdama globos namų Asmens duomenų apsaugos politikos ribų, informuoti ir konsultuoti Profesinę sąjungą darbo užmokesčio skaičiavimo metodikos klausimais;

2.1.4. neatleisti iš darbo darbuotojų išrinktų į darbuotojų atstovaujamosius organus Darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, be išankstinio darbuotojus išrinkusio organo sutikimo.

2.2. Darbuotojai įsipareigoja:

2.2.1. dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus Darbdavio ir administracijos nurodymus;

2.2.2. laiku ir kokybiškai atlikti savo pareigas;

2.2.3. laikytis globos namų darbo tvarkos taisyklių, globos namuose galiojančių nuostatų, instrukcijų bei reglamentų reikalavimų, gerbti vienas kito teises, laikytis bendrai priimtų elgesio normų, būti lojaliais globos namų atžvilgiu;

2.2.4. tausoti globos namų turtą, racionaliai naudoti darbinėms funkcijoms vykdyti priskirtas priemones, laikytis darbų saugos ir sveikatos, gaisrinės saugos reikalavimų;

2.2.5. netoleruoti vagysčių, svaiginimosi alkoholinėmis, psichotropinėmis ar toksinėmis medžiagomis darbe atveju, apie tokius pastebėtus atvejus nedelsiant informuoti globos namų direktorių arba tiesioginį vadovą;

2.2.6. saugoti jiems patikėtą konfidencialią informaciją, neatskleisti jos tretiesiems asmenims;

2.2.7. Darbdavio nustatyta tvarka periodiškai ir laiku tikrintis sveikatą.

2.3. Profesinė sąjunga įsipareigoja:

2.3.1. ginti globos namų darbuotojų interesus;

2.3.2. savo veikloje vadovautis LR Profesinių sąjungų įstatymu, LR Darbo kodeksu, kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais, reglamentuojančiais darbo santykius ir profesinių sąjungų veiklą;

2.3.3. neorganizuoti streiko (ar kitų panašaus pobūdžio akcijų), jeigu Darbdavys vykdo Kolektyvinę sutartį ir nepažeidžia teisės aktų reikalavimų;

2.3.4. netoleruoti ir neginti darbuotojų (tame tarpe ir Profesinės sąjungos narių) šiurkščiai pažeidusių darbo tvarkos taisykles.

III. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS. PAKEITIMO IR NUTRAUKIMO SĄLYGOS

3.1. Priimant į darbą su darbuotoju sudaroma sutartis, kurios pavyzdinė forma yra patvirtinta LR Vyriausybės nutarimu. Sutartį pasirašo globos namų direktorius ar jo įgaliotas asmuo. Sudarydamas darbo sutartį, Darbdavys arba jo įgaliotas asmuo priimaną dirbti asmenį pasirašytinai supažindina su darbo pobūdį reglamentuojančiais lokaliniais teisės aktais, šia sutartimi, globos namų vidaus tvarkos taisyklėmis, saugos ir sveikatos darbe, gaisrinės saugos reikalavimais, kitais vidiniais globos namų dokumentais, kurie reglamentuoja darbo funkcijas ar sąlygas. Kiekvienam konkrečiam darbui yra sudaromas Pareigybės aprašymas, kurį pasirašo konkretias pareigas užimantis asmuo.

3.2. Atskiros darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos esant darbuotojo rašytiniam prašymui arba sutikimui, išskyrus atvejus numatytus LR Darbo kodekse.

3.3. Dirbant papildomą darbą, susijusį su pagrindiniu darbu (pareigomis), naujos darbo sutarties sudarinėti nereikia. Papildomas darbas, esant darbuotojo sutikimui, skiriamas direktoriaus įsakymu. Šuo atveju papildomas darbas atliekamas einamų pagrindinių pareigų nustatytu darbo laiku (darbo laikas atskirai nėra apskaitomas).

3.4. Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma nuolatinio pobūdžio darbui. Nenuolatinio pobūdžio darbu laikomas darbas, kuris nebūdingas globos namų veiklai.

3.5. Nesant pareigybės steigėjo patvirtintame globos namų pareigybių sąrašė, kai reikalinga atlikti nenumatytus darbus, terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma turimų lėšų ribose.

3.6. Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma ir nuolatinio pobūdžio darbui globos namų darbuotojo laikino nedarbingumo dėl ligos metu, kasmetinių atostogų metu, nemokamų atostogų metu, nėštumo ir gimdymo atostogų metu, vaiko priežiūros, kol jam sueis 3 (treji) metai atostogų metu. Terminuotų sutarčių maksimalus terminas negali būti ilgesnis kaip penkeri metai.

3.7. Darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, taikomos vienodos darbo sąlygos, kvalifikacijos kėlimo ir skatinimo galimybės kaip ir dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis.

3.8. Darbuotojo prašymu terminuota, taip pat neterminuota darbo sutartis nutraukiama apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš 1 (vieną) darbo dieną.

3.9. Darbuotojui turi būti išmokėta 2 (dviejų) vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka. Jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu 1 (vienus) metus, tuomet, darbuotojui bus išmokama 1 (vieno) vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

3.10. Atsižvelgdamas į darbuotojo išsimokslinimą, kvalifikaciją, darbdavys atsiradusias naujas darbo vietas gali siūlyti globos namų darbuotojams, išskyrus direktoriaus pavadootojo ūkio reikalams ir padalinio vadovo. Pirmiausia apie naujas darbo vietas yra skelbiama globos namų viduje ir tik vėliau pradedama paieška už įstaigos ribų.

3.11. Darbdavys nustato pareigybių, profesijų bei kvalifikacijos lygį ir sudaro sąlygas darbuotojams įsigyti globos namas reikalingą profesiją ar specialybę, kelti kvalifikaciją bei persikvalifikuoti.

3.12. Kai dėl ekonominių priežasčių ar globos namų struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, globos namų administracija, prieš įspėdama darbuotojus apie darbo sutarties nutraukimą, informuoja Profesinę sąjungą.

3.13. Darbo sutarčių nutraukimui šalių susitarimu, vienos iš darbo sutarties šalių, Darbdavio valia ar nesant darbo sutarties šalių valios, taikomos LR Darbo kodekso nuostatos.

3.14. Ginčai dėl darbo sutarčių, jų galiojimo, keitimo ar nutraukimo pirmiausia sprendžiami derybų keliu.

3.15. Darbuotojui, dirbančiam pagal neterminuotą darbo sutartį, sulaukus senatvės pensijos amžiaus bei įsigijusiems teisę į visą senatvės pensiją ir nutraukusiems darbo sutartį savo prašymu (DK 56 str.1d.) išmokama išeitinė išmoka :

- jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu penkerius metus – dviejų jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka;

- jeigu darbo santykiai tęsiasi nuo penkerių iki dešimt metų – trijų jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka;

- jeigu darbo santykiai tęsiasi daugiau kaip dešimt metų – keturių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka;

- jeigu darbo santykiai tęsiasi jeigu daugiau kaip 20 metų – penkių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka.

3.16. Jeigu darbo sutarties pasibaigimo dieną (išskyrus, kai darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu arba darbuotojo iniciatyva, suėjus terminuotos darbo sutarties terminui) darbuotojas yra laikinai nedarbingas arba išėjęs jam suteiktų atostogų, darbo santykių pasibaigimo diena nukeliama iki laikinojo nedarbingumo arba atostogų pabaigos. Tokiu atveju darbo santykių pasibaigimo diena atitinkamai laikoma pirmoji darbo diena po laikinojo nedarbingumo ar atostogų pabaigos. Pasibaigus darbo sutarčiai, apie tai daromas įrašas darbo sutartyje.

IV. DARBO ORGANIZAVIMAS. DARBO IR POILSIO LAIKAS

4.1. Skemų socialinės globos namų darbuotojai dirba 5 (penkių) dienų darbo savaitę nuo pirmadienio iki penktadienio su 2 (dviem) poilsio dienomis (šeštadienis ir sekmadienis).

4.2. Dirbantiems pagal suminę darbo laiko apskaitą poilsio dienos suteikiamos kitomis savaitės dienomis pagal darbo grafikus.

4.3. Darbuotojų darbo ir poilsio laikas yra nustatomas darbo tvarkos taisyklėse ir darbo grafikuose.

4.4. Darbuotojams, dirbantiems ne pamainomis, darbo trukmė yra 40 (keturiasdešimt) darbo valandų per savaitę. Suteikiama 45 min. pertrauka pailsėti ir pavalgyti po 4 (keturių) darbo valandų. Ši pertrauka neįskaitoma į darbo dienos laiką, jos pradžia ir pabaiga nustatoma darbo tvarkos taisyklėse.

4.5. Sutrumpintas darbo laikas taikomas sveikatos priežiūros tarnybos personalui.

4.6. Į darbo laiką įskaitoma įrankių, darbo vietos, apsaugos priemonių paruošimas ir sutvarkymas.

4.7. Jei suteikti pertraukos negalima, darbuotojams sudaromos sąlygos pavalgyti darbo laiku.

4.8. Suminė darbo laiko apskaita, kai darbo dienos trukmė ilgesnė nei 8 (aštuonios) darbo valandos per parą, įstaigoje gali būti taikoma direktoriaus įsakymu :

- sveikatos priežiūros personalui;
- socialinių darbuotojų padėjėjams;
- skalbyklos mašinų operatoriams;
- padavėjams;
- indaplovės operatoriams;
- virėjams;
- vairuotojams.

Apskaitinis laikotarpis yra vienas mėnuo.

4.9. Padalinių darbo grafikai skelbiami prieš 7 (septynias) dienas iki naujo mėnesio pradžios. Darbo grafikus sudaro padalinių vadovai, suderina su Profesinės sąjungos atstovu ir tvirtina direktorius.

4.10. Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama 1 (viena) valanda, išskyrus sutrumpintą darbo laiką dirbančius darbuotojus (sveikatos priežiūros personalo darbuotojus).

4.11. Nakties laikas yra kalendorinis laikas nuo 22 valandos iki 6 valandos.

4.12. Dirbti naktį draudžiama skirti asmenis iki 18 metų, taip pat darbuotojus, kuriems dirbti naktį neleidžia sveikatos priežiūros įstaigos išvada.

4.13. Darbuotojų prašymu, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų arba du vaikus iki 12 metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį arba sutrumpinamas darbo laikas dvejomis valandomis per savaitę. Darbuotojams, auginantiems 3 ir daugiau vaikų iki 12 metų, suteikiamos dvi poilsio dienos per mėnesį arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu 8 (aštuonios) darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas 3 (trys) mėnesiai.

4.14. Garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis darbuotojams:

- kai yra išsiųsti į tarnybinę komandiruotę – už komandiruotėje ir komandiruotės metu kelionėje praleistą laiką;
- kai darbdavio įsakymu mokosi arba kelia kvalifikaciją;
- artimųjų giminių (tėvų, vaikų, senelių, vaikų, brolių, seserų, sutuoktinio, sutuoktinio tėvų, sutuoktinio brolių ir seserų) mirties atveju – iki 3 (trijų) darbo dienų;

- kai darbuotojai, gavę padalinio vadovo sutikimą, yra išvykę į sveikatos priežiūros įstaigą, valstybės ar savivaldybės įstaigą, tvarkyti kitų asmeninių reikalų, kurių negalima sutvarkyti ne darbo metu – iki vienos darbo dienos per mėnesį.

4.15. Darbuotojų prašymu, kurie neturi teisės į kas mėnesį suteikiamas papildomas poilsio dienas, auginantys vaiką iki 14 metų, besimokantį pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas, pirmąją mokslo metų dieną suteikiama ne mažiau kaip pusę darbo dienos laisvo laiko, paliekant vidutinį darbo užmokestį.

V. ATOSTOGŲ SUTEIKIMO IR APMOKĖJIMO TVARKA

5.1. Kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmė – 20 (dvidešimt) darbo dienų.

5.2. Kasmetinės minimalios 25 (dvidešimt penkių) darbo dienų atostogos suteikiamos:

- darbuotojams iki 18 metų;
- darbuotojams (motinai ar tėvui), vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų;
- neįgaliesiems.

5.3. Dirbantiems ne visą darbo laiką kasmetinės atostogos netrumpinamos.

5.4. Kasmetinės pailgintos 30 (trisdešimties) darbo dienų atostogos suteikiamos socialinio medicininio ir reabilitacinio padalinio vadovui ir socialinio darbo personalui.

5.5. Kasmetinės pailgintos 26 (dvidešimt šešių) darbo dienų atostogos suteikiamos sveikatos priežiūros personalui.

5.6. Profesinės sąjungos nariams suteikiama 1 (vien) papildoma apmokamų kasmetinių atostogų diena (nepriklausomai nuo to ar darbuotojo profesinės sąjungos nariui priklauso teisė į pailgintas (ar) papildomas atostogas). Papildoma diena turi būti išnaudojama per 1 (vienerius) metus.

5.7. Kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija neleidžiama. Jei dėl darbo santykių pabaigos darbuotojui negali būti suteikiamos kasmetinės atostogos arba jei darbuotojas jų nepageidauja, jam išmokama pinigine kompensacija.

5.8. Iki kiekvienų kalendorinių metų kovo 1 d. direktoriaus įsakymu patvirtinamas globos namų darbuotojų atostogų grafikas. Atostogų grafikus sudaro padalinių vadovai, atsižvelgdami į darbuotojų prašymus, darbuotojo ir darbdavio interesus (darbų apimtis, darbo grafikus, kitų darbuotojų atostogų trukmę, nemokamas atostogas, laikino nedarbingumo dėl ligos laiką ir kt.).

5.9. Darbuotojo prašymu kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos dalimis. Viena iš dalių negali būti trumpesnė kaip 10 (dešimt) darbo dienų. Mažiausios trukmės atostogos – 1 (viena) darbo diena.

5.10. Atostogų laikas gali būti keičiamas raštiškai šalims susitarus ir išmokami atsižvelgiant į lėšų išdavimą iš valstybės išdo arba darbuotojui sutikus išmokami darbo užmokesčio mokėjimo terminais.

5.11. Atostogos apmokamos pagal 5 (penkių) darbo dienų savaitės grafiką ir dirbantiems pagal suminę darbo laiko apskaitą.

5.12. Kasmetinių atostogų suteikimo tvarką reglamentuoja LR DK 128 str..

5.13. Darbuotojams, per pastaruosius 12 mėnesių turėjusiems drausminių nuobaudų, galimybė pasirinkti kasmetines atostogas nesuteikiama. Tuo atveju kasmetinės atostogos suteikiamos padalinio vadovo nuožiūra.

5.14. Jeigu dirbantiems, šioje įstaigoje, pagal 2 ar daugiau darbo sutarčių, įstatymų yra nustatytos skirtingos trukmės kasmetinės atostogos, tuomet darbuotojui sutikus, norinčiam išnaudoti maksimalias kasmetines atostogas, tame darbe, kuriame nustatytos trumpesnės trukmės kasmetinės atostogos, suteikiamos nemokamos atostogos.

5.15. Jei darbuotojas dėl kokių nors priežasčių nepanaudojo visų kasmetinių atostogų, nepanaudotų kasmetinių atostogų dalis gali būti perkeliama ir pridėjama prie kitų darbo metų kasmetinių atostogų.

5.16. Kasmetinės papildomos atostogos suteikiamos (LR DK 138 str.) už ilgalaikį nepertraukiamą darbą globos namuose darbuotojams, turintiems didesnę kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą globos namuose – 3 darbo dienas, už kiekvienų paskesnių 5 metų darbo stažą globos namuose – 1 darbo diena. Į ilgalaikį nepertraukiamąjį darbo globos namuose stažą, už kurį suteikiamos kasmetinės papildomos atostogos, įskaitomas faktiškai dirbtas laikas globos namuose ir kiti laikotarpiai, nurodyti LR DK 128 str..

5.17. Kasmetinės papildomos atostogos pridedamos prie kasmetinių minimaliųjų atostogų ir gali būti šalių susitarimu suteikiamos kartu arba atskirai. Šalims nesutarus, šios atostogos suteikiamos kartu.

5.18. Darbuotojams, turintiems teisę gauti kasmetines pailgintas, numatytas LR DK, ir kasmetines papildomas atostogas, nurodytas šioje sutartyje, jų pasirinkimu suteikiamos tik vienos iš jų.

5.19. Atšaukti darbuotoją iš kasmetinių atostogų leidžiama tik darbuotojo sutikimu. Nepanaudota kasmetinių atostogų dalis suteikiama LR DK 129 str. 1 ir 2 dalyse nustatyta tvarka.

5.20. Kai darbuotojas atostogų metu tapo laikinai nedarbingas, suteiktos atostogos perkeliamos arba darbuotojo prašymu perskaičiuojamos ir nukeliamos į kitą šalių suderintą laiką.

5.21. Darbuotojo prašymu, šalims susitarus nemokamos atostogos suteikiamos:

- kai darbuotojas išvyksta į užsienį kelti savo kvalifikaciją arba stažuotis;
- kai šeimos nariui reikalinga slauga dėl ilgalaikės ligos, bet ne ilgiau kaip 3 mėnesius per kalendorinius metus;
- dėl šeimyninių aplinkybių – ne ilgiau kaip 3 mėnesius per kalendorinius metus.

VI. DARBO APMOKĖJIMAS. ATSAKOMYBĖ

6.1. Globos namai laikosi politikos, kad darbo apmokėjimo tvarka turi skatinti sąžiningai, kokybiškai dirbti, atliekant darbo sutartyje ir pareigybės aprašyme numatytas pareigas.

6.2. Darbo apmokėjimo tvarka, pareiginės algos pastoviosios ir kintamosios dalių nustatymas, priemokos ir kiti su darbo užmokesčiu susiję klausimai yra nustatyti Skemų socialinės globos namų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos apraše, patvirtintame globos namų direktoriaus. Darbuotojai turi teisę laisvai susipažinti su šia darbo apmokėjimo tvarka.

6.3. Kiekvieno darbuotojo darbo užmokestis yra laikoma konfidencialia informacija, kuri turi būti prieinama tik pačiam darbuotojui ir darbdaviui ir darbuotojams, kuriems ši informacija reikalinga tiesioginėms jų pareigoms atlikti.

6.4. Darbo užmokestis darbuotojams mokamas į asmeninės banko sąskaitas 2 (du) kartus per mėnesį:

- avansas – einamojo mėnesio 17-20 dienomis;
- likusi darbo užmokesčio dalis – sekančio mėnesio 3-6 dienomis.

Jei mokėjimo terminas sutampa su nedarbo diena, mokėjimas perkeliamas į ankstesnę dieną. Ketvirčiui pasibaigus, darbo užmokestis išmokamas paskutinę darbo dieną.

6.5. Priemokų, pareiginės algos kintamosios dalies, premijų ir pašalpų dydžiai darbuotojams, remiantis padalinių vadovų teikimu ir suderinus su profesinę sąjungą skiriami direktorius įsakymu. Priemokos ir premijos dydis ir išmokėjimo galimybės priklauso nuo globos namų darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

6.6. Priemoka skiriama terminuotai, raštiškai darbuotojui sutikus, nurodant konkretų terminą, bet ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos:

- už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės;
- už papildomų pareigų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme, nurodant už kokias papildomas pareigas ar užduotis ji skiriama;
- už laikinai nesančių darbuotojų funkcijų vykdymą (nesant darbe dėl ligos ar nemokamų atostogų metu, esant laisvam etatui), nurodant kokias laikinai nesančių darbuotojų funkcijas pavesta vykdyti darbuotojui.

Bendra šių priemokų suma iki 30 (trisdešimt) procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio už faktiškai tomis sąlygomis dirbtą laiką pagal darbuotojo darbo grafiką.

6.7. Priemokos gali būti mažinamos arba panaikinamos, jeigu darbuotojas nevykdo pavestų darbų, remiantis padalinių vadovų pranešimais, rašomas globos namų direktoriaus įsakymas.

6.8. Darbuotojų pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal darbuotojui nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius. Pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma vieneriems metams ir gali siekti iki 50 (penkiasdešimt) procentų pareiginės algos pastoviosios dalies.

6.9. Darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta priėmimo į darbą metu, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ne didesnė kaip 10 (dešimt) procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir ne ilgiau kaip vieniems metams.

6.10. Darbuotojai, kurie grįžo po vaiko auginimo atostogų, kuriems nebuvo nustatytos metinės užduotys, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius skiriama ne daugiau kaip 10 (dešimt) procentų pareiginės algos pastoviosios dalies iki darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo.

6.11. Konkrečius pareiginės algos kintamosios dalies dydžius globos namų darbuotojams, įvertinus jų praėjusių metų veiklą, nustato direktorius.

6.12. Darbininkams pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.

6.13. Priemokų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 (šešiasdešimt) procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

6.14. Už darbą švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą, budėjimą ir esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų biudžetinių įstaigų darbuotojams mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka. Kai šventinę dieną tenka dirbti ir naktį, apmokama už naktinį ir šventinį darbą.

6.15. Ligos išmoka už 2 (dvi) pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, pagal darbuotojo darbo grafiką, mokama 62,06 procento darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Vyriausybės nustatyta tvarka.

6.16. Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio), brolio (įbrolio), sesers (įseserės), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, skiriama 1 minimalios mėnesinės algos dydžio (MMA) materialinė pašalpa.

6.17. Darbuotojai skatinami neviršijant darbo užmokesčiui skirtų lėšų šiais atvejais:

- darbuotojų 50 metų jubiliejaus proga – 1 MMA dydžio premija;
- esant sutaupytam darbo užmokesčio fondui kartą per metus gali būti darbuotojams skiriama iki 1 MMA premija.

Premijai gauti darbuotojas privalo pateikti prašymą.

Priemokos, pareiginės algos kintamoji dalis, premijos ir pašalpos yra išmokamos kartu su atlyginimais už einamojo mėnesio antrąją pusę.

6.18. Darbuotojo raštišku prašymu darbo užmokestis gali būti išmokamas 1 kartą per mėnesį.

6.19. Atsiskaitymo lapeliai kiekvienam darbuotojui persiunčiami prašyme nurodytu elektroniniu paštu arba įteikiami ne vėliau kaip per 5 (penkias) darbo dienas pasibaigus mėnesiui.

6.20. Darbuotojo atsakomybė nustatyta LR Darbo kodekse. Darbuotojo atlyginamos turtinės žalos dydžio riboms nustatyti taikomos LR Darbo kodeksas.

VII. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA IR SOCIALINĖ RŪPYBA

7.1. Darbdavys arba jo įgaliotas asmuo užtikrina, kad:

7.1.1. globos namų darbuotojų darbo vietos atitiktų Lietuvos Respublikos įstatymuose ir kituose teisės aktuose nustatytus darbuotojų saugos, sveikatos ir kitus reikalavimus;

7.1.2. kokybiškai ir laiku būtų organizuojami mokymai, instruktavimas apie darbų saugos ir sveikatos, gaisrinės ir civilinės saugos darbe laikymosi taisykles;

7.1.3. dirbantieji pagal patvirtintą tvarką būtų aprūpinami spec. darbo drabužiais ir kita darbo funkcijomis vykdyti būtina įranga, rūpinamasi jų priežiūra ir aptarnavimu;

7.1.4. Profesinė sąjunga, taip pat ir bet kuris globos namų darbuotojas gali teikti globos namų direktoriui rašytinius siūlymus dėl darbuotojų saugos bei sveikatos ir darbo aplinkos gerinimo.

7.2. Darbdavys apmoka įstatymu numatytų periodinių profilaktinių sveikatos patikrinimų išlaidas. Profilaktinių sveikatos patikrinimų laikas vadovaujantis LR Darbo kodeksu yra įskaitomas į darbo laiką ir mokamas darbo užmokestis.

7.3. Esant galimybei:

- darbdavys organizuoja darbuotojų nemokamą atvykimą į darbą ir iš darbo iš Rokiškio miesto, Obelių bei Skemų gyvenviečių.
- darbuotojai apdraudžiami nuo nelaimingų atsitikimų darbe atvejų;
- suteikti patalpas, autotransportą darbuotojų organizuojamiems renginiams;

- darbuotojai apdraudžiami nuo nelaimingų atsitikimų darbe atveju;
- suteikti patalpas, autotransportą darbuotojų organizuojamiems renginiams;
- skirti autotransportą darbuotojo ar jo šeimos narių laidotuvėms;
- naudotis įstaigos baseinu kartą į mėnesį darbuotojams ir jų šeimos nariams.

Nesant tokiai galimybei darbuotojai informuojami iš anksto.

7.4. Sanitarinės patalpos būtų aprūpinamos būtinomis higienos priemonėmis.

VIII. DARBUOTOJŲ MOKYMAS IR KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

8.1. Kai globos namai siunčia darbuotoją kelti kvalifikaciją į kursus, mokymus, seminarus, konferencijas, jų mokestį ir sumoka globos namai. Darbuotojas, vykstantis į kvalifikacijos kėlimo kursus, mokymus, seminarus, konferencijas savo iniciatyva, jų mokestį susimoka pats.

8.2. Darbuotojams, kurie su globos namų siuntimu laiko stojamuosius egzaminus ir mokosi aukštosiose mokyklose arba dalyvauja neformaliojo švietimo programose, už suteikiamas mokymosi atostogas mokamas ne mažesnis kaip vidutinis darbo užmokestis (LR DK 135 str. 3 d.).

8.3. Darbuotojams, kurie mokosi savo iniciatyva, mokėjimo už mokymosi laiką klausimas sprendžiamas šalių susitarimu (LR DK 135 str.).

8.4. Mokymosi atostogų suteikimo tvarką reglamentuoja LR DK 135 str..

8.5. Darbuotojams, kurie dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, suteikiamos iki 5 (penkių) darbo dienų per metus mokymosi atostogos dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose šalių sutarimu.

8.6. Darbuotojų mokymosi atostogų klausimas, siekiant užtikrinti darbų tęstinumą, derinamas su padalinio vadovu ir sprendžiamas atsižvelgiant į konkretaus skyriaus darbuotojų skaičių.

8.7. Darbuotojų kvalifikacijos kėlimas organizuojamas vadovaujantis LR socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka.

8.8. Darbuotojams, keliantiems kvalifikaciją Darbdavio pavedimu už globos namų ribų, mokamas vidutinis mėnesinis darbo užmokestis.

8.9. Dienpinigiai Lietuvoje mokami pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą Maksimalių dienpinigių dydžių sąrašą ir Dienpinigių mokėjimo tvarkos aprašą, jeigu komandiruotė trunka ilgiau nei vieną komandiruotės darbo dieną.

IX. INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMAS

9.1. Darbdavys informuoja bei konsultuoja Profesinės sąjungos atstovus apie:

- esamą darbo santykių būklę;
- numatomas naudoti priemones tuo atveju, kai galimas darbuotojų skaičiaus mažinimas.

9.2. Globos namų direktorius kiekvieną savaitę organizuoja Padalinių vadovų susirinkimus, kurių metu supažindina darbuotojus su aktualiomis ir ilgalaikėmis problemomis, įstaigos struktūros galimais pertvarkymo planais, darbo organizavimo pakeitimais, finansinėmis galimybėmis ir kitais su darbo santykiais susijusiais klausimais.

9.3. Globos namai, vadovaudamiesi asmens duomenų saugojimo politika, be rašytinio asmens sutikimo, neteikia informacijos apie konkretų darbuotoją.

9.4. Pagal iš anksto pateiktą darbdavio rašytinį prašymą, Profesinė sąjunga, ne rečiau kaip kartą per 1 metus, globos namų direktorių arba jo įgaliotus asmenis raštu informuoja apie:

- profesinės sąjungos narių skaičių (be vardų ir pavardžių);
- darbuotojams rūpimus ir profesinės sąjungos komitete keliamus klausimus;
- kitą su darbo santykiais ar darbo sąlygomis susijusią, aktualią, informaciją.

9.5. Sutarties šalims deleguojant savo atstovus, Sutarties įgyvendinimas privalo būti aptariamas kartą per metus.

X. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

10.1. Profesinė sąjunga veikia vadovaujantis Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatymu, kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais, teisingumo, protingumo, sąžiningumo principais.

10.2. Pasirašydamas kolektyvinę sutartį Darbdavys pripažįsta darbuotojų Profesinę sąjungą lygiaverčiu partneriu, išreiškiančiu globos namų darbuotojų teisėtus interesus, įgyvendinant šią

sutartį.

10.3. Suderinusi su globos namų administracija, Profesinė sąjunga 1 kartą per metus gali šaukti visuotinį Profesinės sąjungos susirinkimą globos namų patalpose.

10.4. Profesinės sąjungos narių susirinkimų skaičius ne darbo metu nėra ribojamas.

10.5. Vykstant į profesinių sąjungų organizuojamus seminarus, konferencijas, Profesinės sąjungos pirmininkas ar jos nariai yra atleidžiami nuo darbo (ne vėliau kaip prieš 3 (tris) darbo dienas pateikus rašytinį prašymą), mokant vidutinį darbo užmokestį. Šio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė kaip 80 (aštuoniasdešimt) valandų per metus.

10.6. Profesinės sąjungos nariui, išrinktam į profesinės sąjungos valdymo organus, pateikus rašytinį prašymą ir tai pagrindžiančius dokumentus, skiriama iki 8 val. per mėnesį Profesinės sąjungos veiklai darbo metu, mokant vidutinį darbo užmokestį.

XI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

11.1. Sutartis sudaryta 2 (dviem) vienodą juridinę galią turinčiais egzemplioriais, po vieną kiekvienai sutarties šaliai.

11.2. Įsigaliojus šiai Sutarčiai, ankstesnė Darbdavio ir Profesinės sąjungos sudaryta kolektyvinė sutartis, patvirtinta visuotiniame darbuotojų susirinkime, netenka galios.

11.3. Ginčai ir nesutarimai kilę iš šios sutarties vykdymo pirmiausiai sprendžiami derybų keliu, nepavykus susitarti – Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka.

XII. SUTARTIES ŠALIŲ PARAŠAI

Darbdavys

Skemų socialinės globos namai

Direktorius
Gintaras Girštautas



Profesinė sąjunga

Skemų socialinės globos namų
darbuotojų profesinės sąjunga

Pirmininkė
Olga Kiliuvienė

