

VISAGINO SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS Nr.

2019 m. *gruodžio* mėn. *13* d.

Visaginas

Ši Kolektyvinė sutartis sudaryta tarp Visagino socialinės globos namų, registruotų adresu Visagino savivaldybė, Dūkšto kelias 68, įmonės kodas 191785483, atstovaujamos direktorės Vidos Meškėnienės, veikiančio(s) pagal įstaigos nuostatus ir Visagino socialinės globos namų darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“ (toliau - VSGNDPSS), registruotos buveinės adresu: Visagino savivaldybė, Dūkšto kelias 68, juridinio asmens kodas 305053789, atstovaujamos profsąjungos pirmininkės Audronės Panavienės.

I SKYRIUS

BENDROJI DALIS

1. Kolektyvinė sutartis – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos.
2. Šios kolektyvinės sutarties tikslas yra sudaryti sąlygas darniai globos namų darbuotojų kolektyvo veiklai, garantuoti įvairių kategorijų darbuotojų darbo, darbo užmokesčio, darbo saugos, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kitas socialines garantijas, kurios neblogina darbuotojų padėties.
3. Abi šalys įsipareigoja tarpusavio santykius grįsti demokratiniiais lygiavertės partnerystės ir viešumo principais. Kilus konfliktinėms situacijoms, ginčams darbo klausimais, kai pažeidžiami darbuotojo interesai juos spręsti geranoriškai bendradarbiaujant, kiek įmanoma – derybų keliu.
4. Kolektyvinė sutartis gali būti nutraukiama vienos iš šalių iniciatyva, šalių susitarimu, jei nuo Kolektyvinės sutarties pasirašymo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai. Šalys turi teisę vienašališkai nutraukti Kolektyvinę sutartį apie tai įspėję kitą šalį ne vėliau kaip prieš 3 mėnesius.

II SKYRIUS

KOLEKTYVINĖS SUTARTIES PRINCIPAI

5. Teisių ir pareigų pereinamumo principas. Pasikeitus administracijai bei vadovams ar įstaigos pavaldumui, kolektyvinės sutartis lieka galioti ir naujam teisių bei pareigų perėmėjui.
6. Šalių lygybės principas. Kolektyvinės sutarties šalys, veikdamos pagal Lietuvos Respublikos įstatymo suteiktus įgaliojimus, turi lygias teises vykdydamos kolektyvinę sutartį.

7. Interesų derinimo principas. Abi kolektyvinės sutarties šalys, turėdamos skirtingus interesus, juos derina ir priima abipusiai naudingus sprendimus.
8. Darbuotojų teisių viršenybės principas. Esant teisės normų konkurencijai (kolizijai), išskyrus teisės aktų hierarchijos atvejus, visi sprendimai priimami darbuotojų naudai. Bet kokių pasiūlymų ar nesutarimų dėl kolektyvinės sutarties vykdymo atveju profesinė sąjunga ir darbdavys įsipareigoja konsultuotis ir nagrinėti iškilusias problemas gera valia, derybų būdu.

III SKYRIUS

INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMAS

9. Informavimo ir konsultavimo tikslas veiksmingiau naudotis darbuotojų ir jų atstovų teise gauti informaciją iš darbdavio bei su juo konsultuotis.
10. Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar profesinėms sąjungoms, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme. Informavimas – darbdavio atliekamas duomenų perdavimas profesinėms sąjungoms ir darbuotojų kolektyvui, kad jie galėtų susipažinti su rūpimo dalyko esme ir jį išnagrinėti. Informuojama tokiu būdu ir pateikiant tokio turinio informaciją, kad profesinėms sąjungoms ir darbuotojų kolektyvui būtų suteikta galimybė atlikti išsamų galimo poveikio vertinimą ir pasirengti konsultavimuisi su darbdavio valdymo organu.
11. Darbdavys įsipareigoja laiku ir nemokamai raštu ir žodžiu teikti informaciją darbuotojams ir profesinėms sąjungoms ir atsako už šios informacijos teisingumą.
12. Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis, dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas.
13. Kolektyvinės sutarties įgyvendinimas privalo būti aptartas 1 (vieną) kartą per metus (vasario mėnesį), abiem šalims paskyrus savo įgaliotus atstovus, jeigu to pageidauja viena iš šalių ir, reikalui esant, abipusio susitarimo pagrindu Darbdavio ir darbuotojų atstovų susirinkime.
14. Darbdavys yra atsakingas už informacijos pateikimą teisės aktų nustatyta tvarka. Jei tokia informacija yra konfidenciali, darbuotojų atstovams ji suteikiama tik teisės aktų nustatyta tvarka ir pasirašius pasižadėjimą dėl jos neatskleidimo ir neperdavimo tretiesiems asmenims.
15. Darbdavys įsipareigoja sudaryti sąlygas, tvarką ir sukurti priemones (jeigu to reikia), siekiant efektyviausiu būdu įvykdyti informavimo ir konsultavimo pareigą.
16. Jeigu keičiasi įstaigos darbuotojų organizacinė struktūra, dėl kurios mažinamas pareigybių skaičius daugiau kaip 10 procentų, darbdavys ne vėliau negu likus 30 dienų iki tokio sprendimo priėmimo privalo sušaukti profesinių sąjungų ir darbdavio atstovų posėdį ir pateikti visą informaciją apie rengiamų struktūrinių pertvarkymų priežastis, įgyvendinimo tvarką,

atsiskaitymo su atleidžiamais darbuotojais tvarką, laikotarpį per kurį planuojami atlikti struktūriniai pertvarkymai ir pan., suteikiant teisę profesinių sąjungų atstovams daryti realią įtaką priimamam sprendimui. Šios informavimo ir konsultavimo procedūros tikslas – sušvelninti galimai atsirasiančias neigiamas pasekmes arba jų išvengti.

IV SKYRIUS

KOLEKTYVINĖS SUTARTIES GALIOJIMAS, VYKDYMAS, PAKEITIMAS BEI PAPILDYMAS

17. Ši sutartis taikoma tik profesinės sąjungos nariams.
18. Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos ir galioja 4 (keturis) metus.
19. Kolektyvinė sutartis gali būti keičiama Darbdavio ir profesinių sąjungų raštišku susitarimu. Jei keičiamos kolektyvinės sutarties nuostatos, negali būti nustatomos blogesnės darbo, socialinės, ekonominės bei kitos sąlygos, nei nustato ši kolektyvinės sutartis išskyrus atvejus, kai blogesnės darbo, socialinės, ekonominės bei kitos sąlygos nustatomos teisės aktais.
20. Darbdavys pagal poreikį šaukia susirinkimus ir informuoja darbuotojus apie globos namuose esančias problemas, pokyčius, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymus ir kitus teisės aktus, įtakančius dirbančiųjų interesus.
21. Kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja kolektyvinės sutarties šalys arba jų tam įgalioti atstovai. Kolektyvinės sutarties šalys privalo suteikti viena kitai būtiną informaciją ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo atitinkamo prašymo gavimo dienos. Ginčai dėl kolektyvinės sutarties vykdymo ar netinkamo jos vykdymo, įskaitant taikymą ar netinkamą taikymą į jų galiojimo sritį patenkantiems darbuotojams ir darbdaviams, sprendžiami darbo ginčų komisijoje teisės aktų nustatyta tvarka.

V SKYRIUS

ŠALIŲ ĮSIPAREIGOJIMAI

22. Darbdavys įsipareigoja:
 - 22.1. užtikrinti darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas pagal Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą ir kitus teisės aktus. Privalo dirbančiuosius, atsižvelgiant į atliekamas funkcijas bei rizikos veiksnius, aprūpinti darbo rūbais, avalyne;
 - 22.2. darbdavys privalo apsvarstyti profesinės sąjungos pateiktus pasiūlymus, susijusius su darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais ir per 20 darbo dienų nuo pasiūlymo gavimo dienos raštu į juos atsakyti;
 - 22.3. skiriant darbuotojų atstovų nariams, išrinktiems į darbuotojų atstovaujamuosius organus, drausminę nuobaudą, reikalingas išankstinis tos profesinės sąjungos raštiškas sutikimas įstatymo

- nustatyta tvarka. Tiriant darbuotojų atstovų narių, išrinktų į darbuotojų atstovaujamuosius organus, darbo drausmės pažeidimus, įtraukti į komisijos sudėtį profesinės sąjungos atstovus, o jei nesudaroma – konsultuotis su profesine sąjunga;
- 22.4. esant profesinės sąjungos narių raštiškam prašymui, kas mėnesį nemokamai išskaičiuoti iš jų atlyginimo nario mokesčių ir pervesti jį į profesinės sąjungos nurodytą sąskaitą;
- 22.5. darbdavys, prieš tai su juo suderinus raštu, leidžia profsąjungos nariams dalyvauti iki 60 valandų per metus profsąjungos seminaruose, konferencijose, mokymuose teoriniuose ir praktiniuose užsiėsimuose ir pan. Profsąjungos pirmininkui ar jo pavaduotojui suteikiama 10 proc. jo darbo laiko profesinės sąjungos veiklai vykdyti, paliekant nustatytą darbo užmokesčių;
- 22.6. darbdavys suteikia darbuotojams buitines patalpas ir sudaro sąlygas papietauti tam tikslui skirtoje patalpoje;
- 22.7. darbdavys organizuoja darbuotojų darbo drabužių skalbimą ir darbo avalynės taisymą;
- 22.8. darbuotojams, dirbantiems pagal suminę darbo laiko apskaitą 12 val., yra suteikiamos 3 pertraukėlės: pietų pertrauka 30 min. ir dvi pertraukėlės po 15 min. jas įskaičiuojant į darbo laiką;
- 22.9. darbuotojams, dirbantiems pagal suminę darbo laiko apskaitą sudaromi darbo grafikai, su kuriais prieš septynias dienas iki jų įsigaliojimo supažindinami darbuotojai. Darbo grafikus tvirtina administracija, pasirašytinai juos suderinus su profesinėmis sąjungomis. Darbo ir atostogų grafikai galioja tik suderinus su profesinėmis sąjungomis pasirašytinai. Darbo grafikų pakeitimai su profesinėmis sąjungomis nederinami;
- 22.10. darbuotojai informuojami apie vadovo išleistus įsakymus, jei tai liečia tų darbuotojų darbo sąlygas, darbo laiką, darbo apmokėjimą ir pan.;
- 22.11. esant darbdavio būtinumui, kai 3 mėnesių laikotarpyje nerandamas atitinkamos kvalifikacijos darbuotojas, įstaigos darbuotojai gali būti siunčiami persikvalifikavimui, mokant jiems vidutinį darbo užmokesčių ir sumokant už kursus. Jeigu darbuotojas savo iniciatyva nutraukia darbo sutartį, tai jis įsipareigoja atlyginti darbdavio patirtas persikvalifikavimo išlaidas, turėtas per paskutinius 12 mėnesių;
- 22.12. pagal galimybes darbdavys prisideda prie darbuotojų švietimo, kultūrinės, sportinės veiklos bei sveikatingumo.
23. Profesinė sąjunga įsipareigoja:
- 23.1. dalyvauti įgyvendinant šią sutartį, stebėti ir esant poreikiui kontroliuoti sutarties vykdymą, rinkti ir teikti darbuotojų pasiūlymus darbdaviui dėl šios sutarties, darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo, darbo ir poilsio sąlygų gerinimo, darbo apmokėjimo bei socialinių poreikių tenkinimo;

- 23.2. informuoti darbuotojus apie šios sutarties vykdymą;
 - 23.3. atstovauti darbuotojus ginčiuose su darbdaviu, stengtis konfliktą išspręsti taikiu būdu. Esant poreikiui, organizuoti darbuotojų susitikimus su darbdaviu;
 - 23.4. vykdyti įsipareigojimus, numatytus šioje sutartyje. Nekliudyti darbdaviui, įstaigoje organizuojant streikus, jeigu jis vykdo darbo įstatymų ir šios sutarties reikalavimus;
 - 23.5. dalyvauti aprūpinant darbuotojus saugiomis darbo priemonėmis, darbo drabužiais ir darbui skirta avalyne, apsaugos priemonėmis, asmens higienos priemonėmis, stebėti ir esant poreikiui kontroliuoti, kaip darbuotojai aprūpinami minėtomis priemonėmis;
 - 23.6. laikytis konfidencialumo;
 - 23.7. vieną kartą per ketvirtį teikti siūlymus dėl darbuotojų darbo, ekonominių ir socialinių sąlygų gerinimo;
 - 23.8. atstovauti darbuotojus, jų teises ir interesus, padėti darbdaviui įgyvendinti priemones darbuotojų socialiniams poreikiams tenkinti.
24. Darbuotojai įsipareigoja:
- 24.1. tinkamai ir sąžiningai atlikti savo pareigas;
 - 24.2. vykdyti kolektyvinės sutarties reikalavimus;
 - 24.3. tausoti globos namų darbo priemones, tikslingai ir taupiai naudoti elektros ir šilumos energiją, medžiagas, vandenį ir kitus išteklius;
 - 24.4. laikytis darbo drausmės, tarnybinės etikos, darbo tvarkos, darbo ir priešgaisrinės saugos bei darbo higienos reikalavimų;
 - 24.5. nutraukiant darbo santykius, nustatyta tvarka atsiskaityti su darbdaviu ir perduoti materialines vertybes atsakingiems asmenims.

VI SKYRIUS

DARBO SANTYKAI

25. Darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo taisyklės reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, ši kolektyvinė sutartis ir kiti teisės aktai. Tuo atveju, kai tarp darbo teisės aktų nuostatų yra prieštaravimų, taikoma tokia nuostata, kuri yra naudingesnė darbuotojui.
26. Priimant į darbą darbuotoją, personalo darbuotojai informuoja, kad įstaigoje yra veikiančios profesinės sąjungos. Dviem egzemplioriais sudaroma rašytinė darbo sutartis, kurią pasirašo globos namų vadovas (ar jo įgaliotas atstovas) ir darbuotojas. Visi pakeitimai ir papildymai daromi abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose. Perkelti darbuotoją darbui į grupinio gyvenimo namus ar kitą įstaigai priklausančią padalinį, galima tik esant darbuotojo rašytiniam sutikimui.

27. Keičiant pareigybės aprašymą darbuotojas apie tai informuojamas prieš keturiolika darbo dienų iki jo pasirašymo, įteikiant pareigybės aprašymo projektą. Darbuotojas parašu patvirtina, kad yra susipažinęs su būsimomis pareigomis. Pareigybių aprašymai tvirtinami įstaigos vadovo įsakymu.
28. Sudarydamas pavyzdinę darbo sutartį, globos namų vadovas (arba jo įgaliotas asmuo) į ją įrašo darbuotojo atlyginimo koeficientą, pagal kurį bus skaičiuojamas darbo užmokestis ir pasirašytinai supažindina priimamą į darbą asmenį su globos namų kolektyvine sutartimi. Papildomam darbui atlikti su darbuotoju turi būti susitarta darbo sutartyje, kur aptartas darbo laikas, darbo terminas ir apmokėjimas už darbą.
29. Apie numatomus darbo organizavimo pakeitimus, planuojant keisti darbo sutarčių sąlygas, taip pat kitais ekonominio būtinumo atvejais globos namų vadovas, prieš priimdamas sprendimą, privalo praveisti informavimą ir konsultavimą su profesinėmis sąjungomis, jei tai apima daugiau kaip 10 procentų globos namų darbuotojų, ir tik po to priimti sprendimą, kuris įforminamas protokolu. Prieš įspėjant darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą ar darbo užmokesčio mažinimą profesinei sąjungai pateikiama apie tai konkreti informacija ir derybose aptariama kiekviena darbuotojo kandidatūra. Derybų rezultatai protokoluojami. Apie atleidimą darbuotojas įspėjamas pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas.
30. Darbuotoją atleidžiant per įspėjimo laikotarpį naujo darbo paieškoms, globos namų vadovas skiria dvi laisvas darbo dienas į mėnesį. Už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis. Per visą įspėjamąjį laikotarpį vadovas (ar jo įgaliotas atstovas) pastoviai siūlo kitą darbą atitinkantį jo išsilavinimą, kvalifikaciją ir sveikatos būklę.
31. Darbdavys negali atleisti iš darbo profesinės sąjungos nario be profesinių sąjungų renkamų organų sutikimo.
32. Kai dėl ekonominių priežasčių arba dėl globos namų struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę pasilikti dirbti turi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57 straipsnyje nurodyti darbuotojai:
 - 32.1. kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;
 - 32.2. 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;

- 32.3. kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, kurie sulaukė įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami darbdavio įstaigoje;
- 32.4. kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai;
- 32.5. kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius;
- 32.6. pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti taikoma darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų kvalifikaciją.

VII SKYRIUS

DARBAS IR POILSIS

33. Visi su darbo ir poilsio laiko apskaita susiję klausimai nustatomi darbo tvarkos taisyklėse.
34. Kasmetinių minimalių atostogų trukmę nustato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.
35. Kasmetinės papildomos ar prailgintos atostogos suteikiamos vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu ir kitais galiojančiais teisės aktais arba šia sutartimi.
36. Kasmetinės atostogos suteikiamos pagal patvirtintą atostogų grafiką. Grafikas sudaromas iki sausio pirmos dienos. Atostogų grafiką sudaro padalinių vadovai, atsižvelgiant į darbuotojų prašymus bei darbų apimtį. Darbuotojų pageidavimu atostogos gali būti suteikiamos dalimis. Viena atostogų dalis negali būti trumpesnė kaip 10 darbo dienų. Iki atostogų grafiko patvirtinimo atostogos suteikiamos šalių susitarimu.
37. Atostogų laikas gali būti pakeistas šalims susitarus.
38. Švenčių dienų išvakarėse darbo laikas trumpinamas viena valanda, jeigu tai numato teisės aktai.
39. Viršvalandinis darbas paprastai ribojamas. Globos namų vadovas gali skirti viršvalandinius darbus tik išimtiniais atvejais, kuriuos nustato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.
40. Per septynių paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali būti dirbama ilgiau kaip aštuonias valandas viršvalandžių, nebent darbuotojas savo sutikimą dirbti iki dvylikos valandų viršvalandžių per savaitę išreikštų raštu. Tokiais atvejais negali būti pažeista maksimali vidutinė keturiasdešimt aštuonių valandų darbo laiko trukmė per savaitę, skaičiuojant per apskaitinį laikotarpį. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – vienas šimtas aštuoniasdešimt valandų. Viršvalandinis darbo laikas nurodomas darbo laiko apskaitos žiniaraštyje. Atsiradus poreikiui, darbdavys turi teisę iškviešti darbuotoją į darbą valstybinių švenčių ar jo poilsio metu tik suderinus su darbuotoju ir apmokant dvigubai.
41. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:
 - 41.1. darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų;

- 41.2. neįgalus darbuotojas, taip pat darbuotojas, auginantis neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų ar slaugantis neįgalų asmenį, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, – iki trisdešimties kalendorinių dienų;
- 41.3. tėvas jo pageidavimu vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir vaiko priežiūros atostogų metu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;
- 41.4. darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį, – tokiam laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;
- 41.5. darbuotojas, santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;
- 41.6. darbuotojas, dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų.
42. Profsąjungos nariams papildomai suteikiama 1 d. apmokamų atostogų.

VIII SKYRIUS

DARBO UŽMOKESTIS, SKATINIMAS IR DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO TVARKA

43. Konkretus atlyginimo koeficientas nustatomas, vadovaujantis Visagino socialinės globos namų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarka, atsižvelgiant į pareigybę, jos lygį, darbuotojo kvalifikaciją, išsilavinimą, darbo stažą, ir nurodomas darbo sutartyje.
44. Darbo užmokestis mokamas 2 dalimis per mėnesį - iki 10 dienos ir iki 20 dienos.
45. Darbuotojo prašymu darbo užmokestis gali būti mokamas vieną kartą per mėnesį.
46. Avanso išmokėjimo būtinumas ir dydis nustatomas darbuotojo pageidavimu, teikiant prašymą raštu, bet negali viršyti 30 proc. per visą mėnesį išmokamos darbo užmokesčio sumos.
47. Apie darbo užmokesčio mokėjimo tvarką ir jos pakeitimus darbdavys informuoja profesinę sąjungą ne vėliau, kaip prieš 10 darbo dienų, o darbuotojai supažindinami su būsimais pakeitimais ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų iki tokio pakeitimo įsigaliojimo, jei teisės aktai nenustato kitaip.
48. Darbdavys ne rečiau, kaip kartą per mėnesį elektroniniu būdu darbuotojui pateikia informaciją apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodydamas viršvalandinių darbų trukmę. Atsiskaitymo lapeliai darbuotojams pateikiami el. paštu, nesant tokiai galimybei – asmeniškai kreipiantis į buhalteriją.
49. Globos namuose laikomasi politikos, kad darbo apmokėjimo sistema turi skatinti sąžiningai, kokybiškai, saugiai dirbti, atliekant darbo sutartyje numatytas pareigas.
50. Už viršvalandinį darbą mokama Darbo kodekse nustatyta tvarka.

51. Keisti darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo globos namų vadovas negali, išskyrus atvejus, kai darbo apmokėjimas yra keičiamas pagal įstatymus, Vyriausybės nutarimus ar pagal kolektyvinę sutartį.
52. Nustatant įstaigos darbuotojų darbo užmokestį taikomos Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo, Visagino socialinės globos namų darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos bei Kolektyvinės sutarties nuostatos. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro pareiginė alga (pastovioji ir kintamoji dalys), priemokos, mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, naktinį bei viršvalandinį darbą ir premijos;
53. Darbuotojui, savo darbo laiku pavaduojančiam nesantį darbuotoją (laikinais vykdant nesančio darbuotojo funkcijas), mokama iki 30 proc. darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka. Už pavadavimą, kai pavaduojamojo darbo krūvis paskirstomas keliems darbuotojams, priemoka paskirstoma proporcingai jam tenkančiam krūviui. Jeigu nesudaromas susitarimas dėl papildomo darbo ir darbuotojas po jo darbo valandų laikinai vykdo nesančio darbuotojo funkcijas, kurios yra tokios pat kaip ir jo pagrindinės funkcijos, tokiu atveju darbuotojui mokama kaip už viršvalandinį darbą. Pavaduojamo darbuotojo funkcijų perėmimas turi būti įforminamas rašytiniu pavaduojančio darbuotojo sutikimu. Darbuotojo sutikimas/ nesutikimas pavaduoti nesantį darbuotoją įforminamas ne vėliau kaip kitą darbo dieną po pavadavimo poreikio fakto atsiradimo.
54. Už papildomų pareigybės aprašyme nenustatytų užduočių vykdymą mokama iki 20 proc. pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka, priklausomai nuo papildomų užduočių kiekio ir sudėtingumo. Papildomos užduotys turi būti suformuluotos raštu ir gautas rašytinis darbuotojo sutikimas / nesutikimas toms užduotims atlikti.
55. Darbuotojų darbo apmokėjimo bei darbo apmokėjimo sistemos keitimo, pareigybės aprašymo keitimo bei kiti svarbūs klausimai aptariami Įstaigos dvišalėje taryboje.
56. Darbuotojai direktoriaus įsakymu gali būti skatinami vienkartinė pinigine išmoka:
 - 56.1. už labai gerą darbuotojo darbą kalendoriniais metais;
 - 56.2. darbuotojui atlikus vienkartinės ypač svarbias užduotis;
 - 56.3. kiekvienu atveju, išvardintu 56. punktuose, vienkartinės pinigines išmokos dydis negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Jos skiriamos neviršijant globos namų nustatytų darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

IX SKYRIUS

DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

57. Įstaigoje darbų saugos kontrolę vykdo darbdavio įsakymu paskirtas darbų saugos specialistas.

58. Nesinaudojimas individualiomis apsaugos priemonėmis, kaip ir kitų darbų saugos instrukcijų nesilaikymas, laikomas darbo drausmės pažeidimu, už kurį taikoma įstatymų numatyta drausminė atsakomybė.
59. Darbdavio lėšomis įstaigoje atliekamas privalomas darbuotojų sveikatos patikrinimas. Darbuotojas, atsisakęs pasitikrinti sveikatą, nušalinamas nuo darbo ir jam nemokamas darbo užmokestis. Toks atsisakymas laikomas darbo drausmės pažeidimu ir gali būti pagrindas darbdaviui atleisti darbuotoją iš darbo. Darbuotojo medicinos apžiūros išvada vienodai privaloma darbdaviui ir darbuotojui.
60. Darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą, patikrinimą organizuoja darbdavys. Privalomi patikrinimai vyksta darbo metu, mokant darbo užmokestį.
61. Priimant darbuotoją į darbą, darbuotojas turi pateikti galiojantį privalomą sveikatos patikrinimo, pirmosios pagalbos bei pažymėjimus apie baigtus privalomuosius pirmosios pagalbos ir higienos įgūdžių mokymus. Darbdavys apmoka su sveikatos patikra susijusias išlaidas, išdirbus ilgiau nei metus laiko.
62. Darbdavys praneša profesinės sąjungos pirmininkui ar kitam jo atstovui bei darbo inspekcijai apie nelaimingus atsitikimus darbe, o profesinė sąjunga užtikrina savo atstovo dalyvavimą nelaimingų atsitikimų priežasčių tyrime ir pasirašo akte.
63. Nelaimingo atsitikimo darbe tyrimas atliekamas vadovaujantis „Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo nuostatais“, patvirtintais Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimu.
64. Nelaimingo atsitikimo darbe ar pakeliui į iš darbo tyrimo rezultatai surašomi akte.
65. Apie nelaimingą atsitikimą darbe ar pakeliui į iš darbo nukentėjusysis privalo pranešti savo tiesioginiam vadovui per 24 val..
66. Įstaigos darbuotojai įsipareigoja vykdyti darbų saugos, priešgaisrinės saugos, aplinkosaugos ir higieninės sanitarijos reikalavimus darbo vietoje ir savo veiklos teritorijoje.
67. Jeigu darbo vieta neatitinka darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo reikalavimų, veiksmai, reikalingi darbo atlikimui, kelia grėsmę darbuotojo sveikatai ir gyvybei, darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti. Apie tai informuojamas darbdavys ir profesinės sąjungos pirmininkas. Pasitvirtinus darbuotojo pareikštoms pretenzijoms, jam už visą prastovos laiką mokamas vidutinis darbo užmokestis.

X SKYRIUS

SOCIALINĖS GARANTIJOS

68. Įstaigos darbuotojams, kurių materialinė padėtis tapo sunki dėl jų pačių ligos, dėl šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio)) mirties, stichinės nelaimės, jeigu

ekonomines ir socialines sąlygas, taip pat reikalauti iš įstaigos atsakingų asmenų reikiamų dokumentų bei informacijos, apsaugant gautos informacijos konfidencialumą.

87. Administracijos iniciatyva ar darbdavio valia atleidžiant iš darbo darbuotoją, kuris yra profsąjungos narys, darbdavys turi gauti išankstinį profesinės sąjungos renkamo organo sutikimą.
88. Darbuotojai išrinkti į profsąjungos organus, negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva arba perkelti į kitą darbą, jei darbuotojas nepateikė sutikimo raštu.
89. Darbuotojams, išrinktiems į įstaigos profsąjungos ar aukštesnius profsąjunginius renkamus organus, skiriant drausmines nuobaudas, perkeltiant į kitą darbą, keičiant darbo sąlygas, reikalingas išankstinis profesinės sąjungos renkamo organo sutikimas. Atleidžiant iš darbo tokį darbuotoją (išskyrus darbuotojo prašymu ar šalių susitarimu) visais atvejais reikalingos tos profsąjungos kolegialaus organo - Tarybos sutikimas.
90. Informaciją, pagal profsąjungos prašymą, darbdavys pateikia per 10 darbo dienų.
91. Profesinės sąjungos taryba, suderinusi su darbdaviu, du kartus per metus gali šaukti visuotinius profesinės sąjungos narių susirinkimus darbo metu, likus 1 val. iki darbo pabaigos.
92. Profesinės sąjungos pirmininkas dalyvauja kompetencijų vertinime bei pasirašo veiklos vertinimo išvadose.
93. Profesinę sąjungą įsipareigoja netrikdyti ritmingo globos namų darbo streikais, piketais ar kitomis akcijomis, nukreiptomis prieš darbdavį, jeigu darbdavys vykdo kolektyvinės sutarties nuostatas ir įsipareigojimus.

XIII SKYRIUS

PAKEITIMAI IR PAPILDYMAI

94. Kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai gali būti daromi šalių sutarimu ją pasirašant arba jos galiojimo laikotarpyje ir įsigalioja nuo sutarties pasirašymo dienos.
95. Siūlymas arba reikalavimas pakeisti ar papildyti kolektyvinę sutartį, įstaigos (padalinio) kolektyvo arba grupės darbuotojų sprendimu, raštu siunčiamas sutartį pasirašiusių pusių atstovams, kurios priima bendrą sprendimą ir per 14 darbo dienų apie jį praneša pareiškėjams.

XIV SKYRIUS

INFORMACIJA APIE KOLEKTYVINĖS SUTARTIES VYKDYMĄ

96. Profesinės sąjungos nariai pateikę užklausą raštu darbdaviui turi gauti informaciją apie su jais susijusių kolektyvinės sutarties skyrių ar punktų vykdymą per 10 darbo dienų.
97. Jeigu darbdavys nepateikia prašomos informacijos, profesinės sąjungos nariai kreipiasi į profesinės sąjungos organą.

98. Jeigu pusės nepriėmė bendro sprendimo arba jis netenkina pareiškėjų, toliau šis klausimas sprendžiamas dvišalėje Taryboje, nepasiekus sutarimo galima inicijuoti nesutarimo aptarimą su įstaigos steigėju, kreiptis į teritorinę ar šakos profesinę sąjungą, neradus abiems pusėms bendrų sprendimų į darbo ginčų komisiją, teismą. Kraštutiniu atveju - skelbti streiką.

XV SKYRIUS

ATSAKOMYBĖ UŽ KOLEKTYVINĖS SUTARTIES VYKDYMĄ

99. Už kolektyvinės sutarties visų punktų vykdymą ir tam palankių sąlygų sudarymą asmeniškai atsako asmenys, susitariančių pusių įpareigoti pasirašyti sutartį – Visagino socialinės globos namų direktorius ir profsąjungos pirmininkas arba į šias pareigas atėję kiti asmenys (jų teisių perėmėjai).
100. Už prisiimtą sutartimi įsipareigojimų laikymąsi atsako darbdavys, profsąjungos nariai.
101. Jeigu kuri nors iš susitariusių pusių nevykdo įsipareigojimų ir jos dėl šito nesutarė, kita pusė gali kreiptis į Darbo ginčų į komisiją arba teismą.

XVI SKYRIUS

BAIGIAMIEJI NUOSTATAI

102. Visagino socialinės globos namų darbuotojų kolektyvo susirinkime kolektyvinei sutarčiai pritarta (2019 m. *7* mėn. *24* d. protokolas Nr. 1) ir susirinkimo įpareigoti pasirašė: Audronė Panavienė, Visagino socialinės globos namų darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“ pirmininkė, administracijos vardu - Vida Meškėnienė, Visagino socialinės globos namų direktorė.
103. Kolektyvinė sutartis tarp Visagino socialinės globos namų darbuotojų, kuriuos atstovauja profsąjunga, iš vienos pusės ir darbdavio, kuriam atstovauja Visagino socialinės globos namų direktorė, iš kitos pusės, sudaryta ir įsigalioja nuo pasirašymo dienos, ir galioja keturis metus.
104. Įstaigos savininko, jo pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo, įstaigos sujungimo, padalijimo ar prisijungimo atveju prie kitos įstaigos ar organizacijos, kolektyvinė sutartis galioja įstaigos teisių perėmėjams.

Visagino socialinės globos namų direktorė



Darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“
pirmininkė

Vida Meškėnienė

Audronė Panavienė