

KUPIŠKIO SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ IR KUPIŠKIO SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ DARBUOTOJŲ PROFESINĖS SĄJUNGOS „SOLIDARUMAS“

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2019 m. gruodžio mėn. 10 d.

I. SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kolektyvinė sutartis (toliau - Sutartis) yra rašytinis susitarimas tarp biudžetinės įstaigos Kupiškio socialinės globos namai (toliau - KSGN) registruotos buveinės adresu: Kikonių g. 20 , Šnipeliškio km. , Kupiškio r. sav. LT 40333 , įstaigos kodas 190793833 administracijos, atstovaujamos direktoriaus Rolando Paltino (toliau - darbdavys) ir Kupiškio socialinės globos namų darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“ (toliau – Kupiškio socialinės globos namų DPSS) registruotos buveinės adresu: Kikonių g. 20 , Šnipeliškio km. , Kupiškio r. sav. LT40333 , juridinio asmens kodas 304879488 atstovaujamos profsąjungos pirmininkės Vidos Macevičienės. Ši kolektyvinė sutartis neprieštaruoja KSGN vidaus tvarkos taisyklėms, įstaigos nuostatams, pareigybiniam aprašam, socialinėms normoms, LR įstatymams, poįstatyminiams aktams, nebent būtų susitarta kitaip dėl kolektyvo narių darbo, jo apmokėjimo, darbo organizavimo, žmonių saugos ir sveikatos darbe, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų. Kolektyvinės sutarties tikslas - sudaryti įstaigoje sąlygas efektyviai, darniai bei saugiai profesinei veiklai.

2. Kolektyvinė sutartis sudaryta vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais, socialinių paslaugų įstaigų šakos kolektyvine sutartimi, kitais teisės norminiais aktais.

3. Kolektyvinės sutarties šalių atstovai yra KSGN administracija, direktoriaus asmenyje, ir Kupiškio socialinės globos namų DPSS atstovas, profsąjungos pirmininkas. Kolektyvinė sutartis taikoma visiems Kupiškio socialinės globos namų darbuotojams.

4. Pasirašydamos kolektyvinę sutartį šalys prisiima šiuos bendrus įsipareigojimus:

4.1. dirbti bendrai ir sutelktai, bendradarbiauti numatytų elgesio standartų ribose ir teikti pagrįstus abipusius reikalavimus;

4.2. sąžiningai vykdyti prisiimtus įsipareigojimus;

4.3. siekti abipusio pasitikėjimo, savitarpio supratimo bei dialogo.

4.4. derybose dėl kolektyvinės sutarties abi besitariančios pusės sąžiningai derėtis dėl darbuotojų lengvatų ir socialinių garantijų iš įstaigos lėšų;

4.5. tausoti įstaigos turtą, materialinius ir energetinius išteklius, neleisti jų grobstymo ir netaupaus panaudojimo;

4.6. kelti ir siekti įgyti kvalifikacinę kategoriją.

5. Darbdavys įsipareigoja:

5.1. pripažinti Kupiškio socialinės globos namų DPSS atstovaujančia darbuotojų interesus ir vedančia derybas dėl darbo apmokėjimo, darbo laiko, darbo sąlygų ir socialinių klausimų reguliavimo tarp darbdavio ir darbuotojų;

5.2. valdyti įstaigą metodais užtikrinančiais darbų efektyvumą;

5.3. Vieną kartą per metus raštu teikti informaciją įgaliotiems profesinių sąjungų atstovams, pagal pateiktą paklausimą, apie KSGN darbo, ekonominę, socialinę padėtį, veiklos planą, KSGN vykdomus projektus bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų socialinę padėtį.

5.4. organizuoti įstaigos veiklą vadovaujantis numatytais teisės aktais, palaikant optimalų darbo užmokesčio lygį, pastoviai ieškant jo kėlimo galimybių;

5.5. darbo užmokesčių pervesti į darbuotojų asmenines sąskaitas banke, sutartyje numatytomis sąlygomis ir terminais;

5.6. gerbti kiekvieną darbuotoją, nepriklausomai nuo pareigų, atliekamo darbo, tautybės, lyties, socialinės padėties, politinių įsitikinimų, vertinti pirmiausia jo sugebėjimą dirbti;

5.7. informuoti profesinę sąjungą ir darbuotojus apie klausimų, susijusių su įstaigos pavaldumu, statusu, reorganizavimu ir t.t. sprendimą.

5.8. skirti dėmesį bei planuoti lėšas darbo sąlygų gerinimui, darbuotojų saugai ir sveikatai;

5.9. konsultuoti darbuotoją dėl darbo užmokesčio, darbo sąlygų.

6. Kupiškio socialinės globos namų darbuotojai įsipareigoja:

6.1. laiku ir kokybiškai vykdyti savo pareigas, dirbti įgytos profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, sulygtas darbo sutartimi ir vykdyti KSGN administracijos teisėtus nurodymus;

6.2. dirbti laikantis įstaigoje suformuotų veiklos principų;

6.3. laikytis nustatyto darbo laiko režimo ir darbo tvarkos taisyklių;

6.4. vykdyti saugos ir sveikatos darbe reikalavimus;

6.5. gerbti kiekvieną darbuotoją, nepriklausomai nuo pareigų, atliekamo darbo, tautybės, lyties, socialinės padėties, politinių įsitikinimų, vertinti pirmiausia jo sugebėjimą dirbti.

7. Profesinė sąjunga įsipareigoja:

- 7.1. dalyvauti įgyvendinant šią sutartį, stebėti ir esant poreikiui kontroliuoti sutarties vykdymą, teikti darbuotojų pasiūlymus darbdaviui dėl šios sutarties, darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo, darbo ir poilsio sąlygų gerinimo, darbo apmokėjimo bei socialinių poreikių tenkinimo.
- 7.2. informuoti darbuotojus apie šios sutarties vykdymą.
- 7.3. vykdyti įsipareigojimus, numatytus šioje sutartyje, bei nekliudyti darbdaviui įstaigoje organizuojant streikus, jeigu jis vykdo šios sutarties reikalavimus.
- 7.4. 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. Profsąjungos "Solidarumas" tarybos nariai įsipareigoja dalyvauti viešųjų pirkimų komisijos veikloje.
- 7.5. laikytis konfidencialumo.
- 7.6. teikti siūlymus dėl darbuotojų darbo, ekonominių ir socialinių sąlygų gerinimo.
- 7.7. atstovauti ir ginti darbuotojus, jų teises ir interesus, padėti darbdaviui įgyvendinti priemones darbuotojų socialiniams poreikiams tenkinti.

II. SKYRIUS

DARBO SUTARTIES SĄLYGOS

8. Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio - įstaigos Direktorius arba jo įgalioto asmens susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas nustatytai tvarkai, o darbdavys įsipareigoja mokėti darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, šioje sutartyje, kituose norminiuose aktuose ir pagal Šalių susitarimą.

9. Darbdavys supažindina darbuotoją su būsimomis darbo sąlygomis, pareigybės aprašymu, praveda pirminį saugos ir sveikatos darbe, priešgaisrinės saugos įvadinį instruktažą, supažindina su Kupiškio socialinės globos namų darbuotojų kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis ir kt.

10. Darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal šakos kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima.

11. Pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę Darbdavio iniciatyva galima tik su Darbuotojo rašytiniu sutikimu ir apie tai informavus Profesinę sąjungą. Darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti, turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu 10 dienų.

12. Darbuotojų pareiginių nuostatų/pareigybių aprašymo turinio keitimas yra galimas esant Darbdavio sutikimui bei Profesinės sąjungos rašytiniam prašymui, kuriame nurodomos priežastys tokių pakeitimų būtinumui.

13. Nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos, per 5 darbo dienas darbo sutartis turi būti nutraukta:

13.1. kai darbuotojo liga arba neįgalumas trukdo tinkamai atlikti darbą (patvirtintos medicininės įstaigos išvadomis);

13.2. su darbuotojais, kurie namuose slaugo šeimos narį (vaiką (įvaikį), tėvą (įtėvį), motiną (įmotę), vyrą, žmoną), kuriam teisės aktu nustatyta tvarka nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis;

13.3. nutraukiant darbo sutartį šiame straipsnyje nustatytu pagrindu, darbdavys privalo išmokėti darbuotojui dviejų jo vidutinio darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.

14. Kai mažinamas darbuotojų skaičius, atleidžiama grupė darbuotojų, keičiamas įstaigos pavaldumas (statusas), įstaiga reorganizuojama ar keičiamas darbo pobūdis, Darbdavys prieš 30 kalendorinių dienų iki sprendimo priėmimo raštu praneša apie tai profesinei sąjungai ir surengia konsultacijas. Svarstymo išvados įforminamos protokolu.

15. Darbo sutartis darbdavio iniciatyva nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš du mėnesius, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus - prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami darbuotojams, kurie augina, globoja vaiką (-us) iki 14 metų, ir darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką (-us) iki 18 metų, taip pat neįgaliems darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.

16. Atleidžiant darbuotoją su juo atsiskaitoma vadovaujantis Kupiškio socialinės globos namų darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistema, patvirtinta Kupiškio socialinės globos namų direktoriaus įsakymu.

III. SKYRIUS

MOKYMO ORGANIZAVIMAS, DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

17. Darbdavys, darbuotojui prašant ir suderinus su padalinio vadovu, įsipareigoja darbuotoją siųsti į seminarus, kvalifikacijos tobulinimo programas.

18. Darbuotojų kvalifikacijos kėlimas organizuojamas pagal padalinių pateiktą darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo poreikį, kuris pateikiamas administracijai.

19. Keisdamas darbuotojams, jų raštišku sutikimu pareigas, darbdavys turi sudaryti sąlygas darbuotojui išmokti naujos darbo specifikos.

20. Darbdavys sudaro lygias galimybes darbuotojų kvalifikacijos kėlimui ir mokymuisi:

20.1. darbuotojams, keliantiems kvalifikaciją paliekamas jo darbo užmokestis bei apmokamos komandiruotės išlaidos;

20.2. darbuotojams, keliantiems kvalifikaciją atostogų arba išėjinių metu, apmokamos kursų bei kelionės išlaidos.

IV. SKYRIUS

DARBO IR POILSIO LAIKAS

21. Darbo trukmė darbuotojams yra 40 val. per savaitę. Maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per septynias dienas neturi viršyti 48 val.

22. Ne vėliau kaip po penkių valandų darbo, darbuotojams turi būti suteikta pietų pertrauka, skirta pailsėti ir pavalgyti. Šios pertraukos trukmė negali būti trumpesnė negu trisdešimt minučių ir ne ilgesnė kaip 45 min., nebent šalys susitaria dėl suskaidytos darbo dienos laiko režimo. Per pietų pertrauką darbuotojas gali palikti darbovietę.

22.1. Darbuotojams, atliekant darbus, kurių metu dėl darbo pobūdžio negalima daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, sudaroma galimybė pavalgyti darbo metu.

23. Esant darbo įtampai ir nuovargiui, darbuotojai, dirbantys su klientais, darbo metu kas 2 darbo valandas turi teisę daryti 15 min. trukmės papildomas pertraukėles poilsiui.

24. Darbuotojų, dirbančių pagal nekintančią darbo dienos trukmę ir darbo dienų per savaitę skaičių, pietų pertrauka 30 min., o darbo laikas penktadieniais – 6 val.

25. Konkrečių pamainų darbo laikas bei pietų pertraukos pailsėti ir pavalgyti numatomos darbdavio patvirtintuose darbo grafikuose:

25.1. kokybiškam darbuotojų poilsiui darbo pertraukų metu užtikrinti darbdavys sudaro sąlygas darbuotojų maitinimuisi: įrengia poilsio patalpą, aprūpintą tinkamais baldais, buitine technika (mikro bangų krosnelė, elektrinis virduklis, kavos aparatas, šaldytuvas ir pan.), indais;

25.2. įstaigos sanitarinės patalpos aprūpinamos būtinomis higienos priemonėmis.

26. Tiesioginis vadovas, esant žodiniam ar rašytiniam darbuotojo prašymui, ir esant svarbioms priežastims, gali išleisti, esant galimybei, darbuotoją iki keturių valandų iš darbo tvarkyti asmeninio pobūdžio reikalų. Už šį laiką darbuotojui paliekamas darbo užmokestis.

27. Darbo (pamainų) grafikai pranešami darbuotojams ne vėliau kaip prieš septynias dienas iki jų įsigaliojimo, kuriuose privalo būti užtikrinamas tolygus keitimasis pamainomis.

28. Darbo grafikai gali būti keičiami tik nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais, išpėjus darbuotoją prieš dvi darbuotojo darbo dienas.

29. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija, darbo (pamainų) grafikų derinimo tvarką suderinusi su darbo taryba, o kai jos nėra, – su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga.

30. Ypatingais atvejais darbdavys gali pavesti darbuotojui būti įstaigoje arba namuose, pasibaigus darbo dienai arba poilsio ar švenčių dienomis. Budėjimas įstaigoje prilyginamas darbo laikui, o namuose - nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką už kurį mokamas vidutinis darbuotojo darbo užmokestis.

31. Neatvykus pamainininkui, darbdavys, antrą pamainą iš eilės dirbantį darbuotoją, privalo ne vėliau kaip per 2 darbo valandas pakeisti kitu darbuotoju.

V. SKYRIUS ATOSTOGOS

32. Kasmetinės atostogos suteikiamos darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas), mokant vidutinį darbo užmokestį.

33. Esant nenumatytoms įstaigos veiklos ypatybėms atšaukti iš kasmetinių atostogų ar perkelti kasmetines atostogas leidžiama esant darbuotojo rašytiniam sutikimui.

34. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnes, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:

34.1. darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų;

34.2. neįgalus darbuotojas, taip pat darbuotojas, auginantis neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų ar slaugantis neįgalų asmenį, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, – iki trisdešimties kalendorinių dienų;

34.3. vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir vaiko priežiūros atostogų metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;

34.4. darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį, – tokiam laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;

34.5. darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;

34.6. darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų;

34.7. gali būti suteikiamos tik darbuotojo iniciatyva, esant galimybei, iki 3 mėn.

35. Atostogos darbuotojams suteikiamos pagal darbdavio patvirtintą atostogų grafiką. Pateikus darbuotojui argumentuotą raštišką prašymą dėl kasmetinių atostogų grafiko pakeitimo Darbdavys gali suteikti kasmetines atostogas atskiru įsakymu.

VI. SKYRIUS

DARBO APMOKĖJIMAS, SKATINIMAS, DARBO APMOKĖJIMO TERMINAI IR TVARKA, KITOS IŠMOKOS

36. Darbuotojų darbo apmokėjimas vykdomas vadovaujantis teisės aktų tvarka ir terminais.

37. Darbo užmokesčio mokėjimo terminai nustatomi atskiru KSGN direktoriaus įsakymu, vadovaujantis teisės aktais.

38. Darbo užmokestis mokamas 2 dalimis per mėnesį – iki 20 dienos ir kito mėnesio 5 dienos

39. Kiekvienam darbuotojui individualiai pateikiamas atsiskaitymo lapelis, kuriame nurodomos priskaičiuotos ir išmokamos sumos. Atsiskaitymo lapeliai darbuotojams pateikiami el. paštu, nesant tokių galimybei - kreipiantis į globos namų buhalteriją.

40. Esant darbuotojo prašymui ir pateikus šio prašymo aplinkybes patvirtinančius dokumentus, mirus šeimos nariui Darbdavys skiria 1 MMA dydžio materialinę pašalpą, o kitais atvejais (nelaimių) – direktoriaus įsakymu sudaryta komisija gali skirti iki 5 MMA materialinę pašalpą.

VII. SKYRIUS

DARBŲ SAUGA

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

42. Privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku. Už darbo laiką, kurio metu darbuotojas tikrinasi sveikatą, darbdavys moka darbuotojui jo vidutinis darbo užmokestį.

43. 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.

44. Nelaimingo atsitikimo darbe tyrimas atliekamas vadovaujantis „Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo nuostatais“, patvirtintais Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimu.

45. Nelaimingo atsitikimo darbe ar pakeliui į/iš darbo tyrimo rezultatai surašomi akte.

46. Apie nelaimingą atsitikimą darbe ar pakeliui į/iš darbo nukentėjusysis privalo nedelsiant pranešti savo tiesioginiam vadovui.

47. Įstaigos darbuotojai įsipareigoja vykdyti darbų saugos, priešgaisrinės saugos, aplinkosaugos ir higieninės sanitarijos reikalavimus darbo vietoje ir savo veiklos teritorijoje.

48. Jeigu darbo vieta neatitinka darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo reikalavimų, reikalingi atlikti darbo veiksmai kelia grėsmę darbuotojo sveikatai ir gyvybei, darbuotojas turi

teisę atsisakyti dirbti. Apie tai informuojamas darbdavys, profesinės sąjungos pirmininkas. Pasitvirtinus darbuotojo pareikštoms pretenzijoms, jam už visą prastovos laiką mokamas vidutinis darbo užmokestis.

VIII. SKYRIUS

SOCIALINĖS GARANTIJOS

49. Darbuotojai apdraudžiami nuo nelaimingų atsitikimų darbe, nelaimingų įvykių vykstant į darbą ir iš jo 2020 m. Sutarties galiojimo metu draudimo sutartis bus tęsiama esant finansinėms galimybėms.

50. Kai darbdavys neaprūpina darbuotojų transporto priemonėmis, skirtomis darbuotojui vykdyti darbo funkcijas, ir darbuotojui naudojant savo automobilį darbo funkcijoms vykdyti jam kompensuojamos išlaidos kurui ir automobilio amortizacija Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

51. Esant galimybei darbdavys organizuoja profesinių ir valstybinių švenčių paminėjimą kartu su profesine sąjunga.

IX. SKYRIUS

KUPIŠKIO SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ DARBUOTOJŲ PROFESINĖS SĄJUNGOS „SOLIDARUMAS“ NARIŲ BEI TARYBOS NARIŲ GARANTIJOS

52. Įstaigos darbdavys pripažįsta Kupiškio socialinės globos namų darbuotojų profesinę sąjungą „Solidarumas“ atstovaujančiąja įstaigos darbuotojus ir su ja veda derybas, taip pat pripažįsta sudarytą ir pasirašytą Kolektyvinę sutartį.

53. Darbdavys nemokamai skiria patalpas profesinės sąjungos veiklai vykdyti.

54. Buhalterija kas mėnesį vykdo centralizuotą mokesčio atskaitymą iš darbuotojų, kurie yra profesinės sąjungos nariai, bei pateikė prašymus, pravedama 1 procentą nuo darbo užmokesčio (gaunamo atskaičius visus mokesčius) į nurodytą profesinės sąjungos sąskaitą. Nario mokestis gali keistis.

55. Įstaigos darbdavys, prieš tai su juo suderinus raštu, leidžia profsąjungos nariams dalyvauti profsąjungos seminaruose, konferencijose, mokymuose teoriniuose ir praktiniuose užsiėmimuose ir pan. Profsąjungos pirmininkui ar jo pavaduotojui suteikiama 10 proc. jo darbo laiko profesinės sąjungos veiklai vykdyti, jiems mokant nustatytą darbo užmokestį.

56. Darbuotojams, išrinktiems į įstaigos profsąjungos ar aukštesnius profsąjunginius renkamus organus, darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis. Atleidžiant iš darbo tokį darbuotoją (išskyrus darbuotojo prašymu ar šalių susitarimu) visais atvejais reikalingos tos profsąjungos kolegalaus organo - Tarybos sutikimas.

57. Informaciją, pagal profsąjungos prašymą, darbdavys pateikia per 10 darbo dienų.

58. Administracijos iniciatyva ar darbdavio valia atleisdamas iš darbo darbuotoją, kuris yra profsąjungos narys, darbdavys turi informuoti profesinę sąjungą.

59. 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.

60. Profesinės sąjungos pirmininkas, jam nesant jo pavaduotojai pasirašo veiklos vertinimo išvadose.

X.SKYRIUS

PAKEITIMAI IR PAPILDYMAI

61. Kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai gali būti daromi šalių sutarimu ją pasirašant arba jos galiojimo laikotarpyje ir įsigalioja nuo sutarties pasirašymo dienos.

62. Siūlymas arba reikalavimas pakeisti ar papildyti kolektyvinę sutartį, įstaigos (padalinio) kolektyvo arba grupės darbuotojų sprendimu, raštu siunčiamas sutartį pasirašiusių šalių atstovams, kurios priima bendrą sprendimą ir per 15 darbo dienų apie jį praneša pareiškėjams.

XI. SKYRIUS

INFORMACIJA APIE KOLEKTYVINĖS SUTARTIES VYKDYMĄ, SUTARTIES GALIOJIMAS

63. Profesinės sąjungos nariai pateikę užklausą raštu darbdaviui turi gauti informaciją apie su jais susijusių kolektyvinės sutarties skyrių ar punktų vykdymą per 10 darbo dienų.

64. Nustačius šios sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktą, per 3 dienas šalys privalo raštu informuoti viena kitą ir per 10 dienų vienos iš šalių reikalavimu organizuojamas šalių atstovų pasitarimas pažeidimams aptarti ir pašalinti. Nesutarus, ginčai sprendžiami LR darbo kodekso nustatyta tvarka.

65. Bet kokių pasiūlymų ar nesutarimų dėl sutarties vykdymo atvejais Profesinė sąjunga ir Darbdavys įsipareigoja konsultuotis ir nagrinėti iškilusias problemas gera valia.

66. Jeigu šalys 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 abiem pusėms bendrų sprendimų į darbo ginčų komisiją, teismą. Kraštutiniu atveju - skelbti streiką. Šiuo atveju neturi nukentėti teikiamų paslaugų kokybė.

67. Sutartis gali būti nutraukiama šalių susitarimu, jei nuo Sutarties pasirašymo praėjo ne mažiau kaip šeši mėnesiai. Abi šalys turi teisę nutraukti sutartį vienašališkai prieš 3 mėnesius informavusios kitą šalį, jeigu netinkamai vykdomi sutartyje numatyti įsipareigojimai arba jei sutarties neįmanoma vykdyti dėl objektyvių priežasčių

XII. SKYRIUS

BAIGIAMIEJI NUOSTATAI

68. Kolektyvinė sutartis tarp Kupiškio socialinės globos namų darbuotojų, kuriuos atstovauja profsajunga, iš vienos pusės ir darbdavio, kuriam atstovauja Kupiškio socialinės globos namų direktorius, iš kitos pusės, sudaryta ir įsigalioja nuo pasirašymo dienos, ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo (ne ilgiau nei 4 metus).

69. Įstaigos savininko, jo pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo, įstaigos sujungimo, padalijimo ar prisijungimo atveju prie kitos įstaigos ar organizacijos, kolektyvinė sutartis galioja įstaigos teisių perėmėjams.

70. Kolektyvinė sutartis sudaryta dviem vienodą juridinę galią turinčiais egzemplioriais, po vieną kiekvienai šaliai.

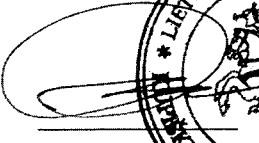
Kupiškio socialinės globos namų


Direktorius

Kupiškio socialinės globos namų

darbuotojų profesinės sąjungos


„Solidarumas“ pirmininkė

Rolandas Paliūnas

(parašas)



Vida Macevičienė

(parašas)



Projektą paruošė:

Kupiškio socialinės globos namų darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“
pirmininkė Vida Macevičienė