



RESPUBLIKINĖ JUNGTINĖ PROFESINĖ SĄJUNGA

LIETUVOS RESPUBLIKOS
SOCIALINĖS APSAUGOS IR
DARBO MINISTERIJAI

2018-01-26 Nr. RJB - 776

DĖL KOLEKTYVINĖS SUTARTIES ĮREGISTRAVIMO

Prašome įregistruoti Respublikinės jungtinės profesinės sąjungos (RJPS) padalinio Viešosios įstaigos Kauno Panemunės slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninės kolektyvinę sutartį, kurios pasirašymo data 2018 m. sausio mėn. 26 d.

Įstaigos buveinės adresas: Raudonojo kryžiaus g. 1, 45379 Kaunas,
Tel: (8-37) 346182, el.p. : rastine@panemune.lt.

Kolektyvinės sutarties rūšis – darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis.

Kolektyvinė sutartis galioja iki 2022 m. sausio mėn. 27 d.

PRIDEDAMA: Kolektyvinė sutartis - 7 lapai.

RJPS pirmininkas

Arvydas Dambrauskas

**VIEŠOJI ĮSTAIGA
KAUNO PANEMUNĖS SLAUGOS IR PALAIKOMOJO
GYDYMO LIGONINĖ**

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2018.01.26

Kaunas

Teksto sudedamosios dalys

- I. Bendrosios nuostatos
- II. Darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygos
- III. Įsipareigojimai ir atsakomybė
- IV. Darbo ir poilsio laikas
- V. Darbo apmokėjimas
- VI. Žmonių sauga darbe
- VII. Socialinės garantijos

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Ši kolektyvinė sutartis yra sudaryta tarp Viešosios įstaigos Kauno Panemunės slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninės, atstovaujamos direktorės, įmonės kodas 135082150, adresas Raudonojo Kryžiaus gt. Nr.1, Kaunas, ir Respublikinės jungtinės profesinės sąjungos padalinio Panemunės slaugos ligoninės profesinės sąjungos (toliau Profesinė sąjunga).
2. Sutartis sudaryta, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksu ir kitais LR įstatymais bei norminiais aktais.
3. Kolektyvinė sutartis gali būti keičiama ir papildoma, tik sutartį sudariusių šalių atstovų susitarimu, lygiomis teisėmis.
4. Sutarties vykdymą kontroliuoja profesinė sąjunga ir įstatymo tam įgalioti asmenys.
5. Apie sutarties vykdymą šalių atstovai atsiskaito pasibaigus kalendoriniams metams, Profesinės sąjungos narių susirinkimui.
6. Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo tos dienos, kai šalių atstovai ją patvirtina.

II DARBOS SUTARČIŲ SUDARYMO, PAKEITIMO IR NUTRAUKIMO SĄLYGOS

7. Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės kvalifikacijos darbą, arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti sulgtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimuose:
 - 7.1. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl papildomo darbo, kuris tampa pagrindinio darbo sutarties dalimi ar sudarius atskirą papildomo darbo sutartį. Pagrindinio ir papildomo darbo sutartis sudaroma, kaip taisyklė, neterminuotai. Šalių susitarimu gali būti susitarta ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų.
 - 7.2. darbo sutartis sudaroma raštu dviem egzemplioriais. Kolektyvinės sutarties nuostatos dirbantiems ir naujai priimtiems darbuotojams, jiems įstojus į Profesinę sąjungą yra privalomos. Darbo sutartyje šalys sulgtsta dėl darbo užmokesčio dydžio, darbuotojo darbo vietos ir funkcijų.
 - 7.3. Neleidžiama sudaryti terminuotų darbo sutarčių, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio.
 - 7.4. Jei pakeitus darbo sąlygas, dėl ne nuo darbuotojo priklausančių priežasčių, sutarties apimamam darbuotojui sumažėjus atlyginimui, tris mėnesius nuo darbo pakeitimo dienos primokama iki ankstesnio atlyginimo (vidutinio darbo užmokesčio). Apie būsimą darbo sutarties pakeitimą darbuotojui pranešama prieš vieną mėnesį: darbuotojui sudaromos sąlygos pasirengti dirbti pakeistomis sąlygomis.
 - 7.5. Kai mažinamas ligoninės darbuotojų skaičius, pirmenybės teisė pasilikti darbe suteikiama šiems darbuotojams:
 - 7.5.1. kurie ligoninėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;
 - 7.5.2. kurie augina daugiau kaip tris vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba vieni prižiūri šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu penkiasdešimt penkių procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukačiusius senatvės pensijos amžių, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialių poreikių lygis;
 - 7.5.3. kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, kurie sukako įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami darbdavio įmonėje;

7.5.4. kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai;

7.5.5. kurie yra Profesinės sąjungos nariai;

7.5.6. kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius.

7.5.7. Šio straipsnio 5 dalies 1–6 punktuose nustatyta pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti taikoma darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją. Prieš priimant sprendimą mažinti darbuotojų skaičių informuojama ir pravedamos konsultacijos su Profesine sąjunga. Konsultacijų metu atsižvelgiant į pirmumą likti darbe nustatomos ir aptariamasi darbuotojų personalijos.

8. Darbuotojo darbo rezultatai gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, jeigu darbuotojui raštu buvo nurodyti jo darbo trūkumai ir nepasiekti asmeniniai rezultatai ir buvo bendrai sudarytas rezultatų gerinimo planas, apimantis laikotarpį, ne trumpesnį negu du mėnesiai, ir šio plano vykdymo rezultatai nepatenkinami.

9. Darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, kai darbdavio siūlymas keisti darbo sąlygas yra pagrįstas reikšmingomis ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo priežastimis. Darbo sutarties sąlygų keitimas siekiant sumažinti darbuotojo atlyginimą nėra ir negali būti priežastis nutraukti darbo sutartį.

10. Atleisti darbuotoją - Profesinės sąjungos narį darbdavio iniciatyva nesant jo kaltės galima tik dėl svarbių priežasčių, įspėjus darbuotoją prieš du mėnesius, o profesinės sąjungos narius kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip 5 metai, neįgalius, auginančius vaikus iki 14 metų, prieš 4 mėnesius. Negalima atleisti Profesinės sąjungos narį iš darbo, kai nėra jo kaltės, jei galima jį perkelti į kitą darbą.

11. Atleidžiant darbuotoją – Profesinės sąjungos narį darbdavio iniciatyva nesant jo kaltės atleistam darbuotojui išmokama išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje:

11.1. iki dvylikos mėnesių – vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

11.2. nuo dvylikos iki trisdešimt šešių mėnesių – dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

11.3. nuo trisdešimt šešių iki šešiasdešimties mėnesių – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

11.4. nuo šešiasdešimties iki šimto dvidešimties mėnesių – keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

11.5. nuo šimto dvidešimties iki dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

11.6. daugiau kaip dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.

12. Darbdavio dalyvių sudėties pasikeitimai, jo pavaldumo, dalyvio ar pavadinimo pasikeitimas, darbdavio sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos arba restruktūrizavimas nekeičia darbdavio darbuotojų darbo sąlygų ir negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius.

III ĮSIPAREIGOJIMAI IR ATSAKOMYBĖ

13. Keitimas būtinųjų ar papildomų darbo sutarties sąlygų, nustatyto darbo ir poilsio laiko režimo rūšies, ar perkėlimo darbuotojo į kitą darbo vietą, gali būti abipusiai susitariant, tarpininkaujant profsąjungų atstovams.

14. Darbo sutartis darbuotojo pareiškimu nutraukiama, apie tai įspėjus darbdavį prieš 7 kalendorines dienas.

15. Darbdavys darbuotojo pageidavimu, privalo atsižvelgti į darbuotojų šeiminių padėčių, jo atvykimo į darbą galimybes, suteikti jam galimybę dirbti ne visą darbo dieną (savaitę), kai jis yra pensijinio amžiaus, yra neįgalus, slaugo sergantį šeimos narį ar senus tėvus, kai moteris yra nėščia, kai turi vaiką iki 14 metų amžiaus arba neįgalų vaiką iki 16 metų amžiaus, taip pat tėvui ar globėjui, vienam auginančiam vaiką iki 18 metų amžiaus - apmokant už faktiškai atidirbtą laiką.

16. Vidaus darbo tvarkos taisyklės reglamentuoja bendrąją tvarką, kuri privaloma visiems ligoninės darbuotojams ir yra derinama su darbo taryba ir Profesine sąjunga.

17. Asmuo, sudarydamas darbo sutartį, susipažįsta su vidaus darbo tvarkos taisyklėmis, šia kolektyvine sutartimi pasirašytinai. Vidaus darbo tvarkos taisyklių pažeidėjams taikomos priemonės vadovaujantis LR darbo kodeksu. Ligoninės darbo taryba ir profesinė sąjunga atstovauja ligoninės darbuotojų interesus.

18. Darbdavys įsipareigoja:

18.1. Profesinės sąjungos atstovams sudaro sąlygas susipažinti su ligoninės darbuotojų vardiniu ir etatų sąrašais, kitais darbo ekonominius ir socialinius klausimus liečiančiais, dokumentais;

18.2. Jeigu dėl objektyvių sąlygų tektų mažinti darbo vietų skaičių, darbdavys prieš įteikdamas įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą, surengia konsultacijas su Profesine sąjunga, kurių išvadas įformina protokolu:

18.2.1. pasinaudoja natūraliu darbo vietų mažinimu (darbuotojus, jiems sutikus, perveda į kitą darbą), atsižvelgia į Profsąjungos pasiūlymus darbuotojų skaičiaus mažinimo pasekmėms sušvelninti;

18.2.2. skatina individualių darbo grafikų praktiką (ne visa darbo diena, ne visa darbo savaitė ir t.t.). Profesinės sąjungos narių darbo grafikai derinami su Profsąjungos atstovais.

18.2.3. Neapmokamos atostogos suteikiamos, esant ypatingoms aplinkybėms (liga, slauga, galimas išvykimas į užsienį) ne ilgiau 3 mėn. per kalendorinius metus, darbuotojui prašant.

18.2.4. Jeigu yra profesinės sąjungos nario prašymas, darbdavys privalo kiekvieną mėnesį išskaičiuoti iš profesinės sąjungos nario darbo užmokesčio nustatyto dydžio nario mokesťį ir pervesti jį į profesinės sąjungos sąskaitą bei suformuoti šio mokesčio žiniaraštį.

18.2.5. Derinti su Profesine sąjunga jos narių apmokėjimo už darbą nuostatus.

19. Darbuotojų įsipareigojimai:

19.1. vykdyti teisėtus ligoninės valdymo organų nutarimus, tiesioginių vadovų nurodymus, darbo sutarčių sąlygas, teikti darbuotojui pasiūlymus gydymo ir slaugos procesui;

19.2. griežtai laikytis vidaus tvarkos taisyklių, abipusiai gerbti vienas kito teises, laikytis bendrai priimtų elgesio normų ir etikos;

19.3. laiku atlikti patikėtas pagal darbo sutartį pareigas, dirbti našiai, kūrybingai, produktyviai ir saugiai, griežtai prisilaikant LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo reikalavimų;

19.4. taupiai naudoti darbo priemones, medžiagas, energetinius resursus, lėšas;

19.5. kelti kvalifikaciją.

19.6. laikytis išvaizdos reikalavimų, dėvėti spec. aprangą ir identifikacines korteles;

19.7. pranešti, kai dėl ligos ar kitų svarbių priežasčių negali atvykti į darbą, administracijai arba tiesioginiam vadovui, bet ne vėliau, kaip prieš valandą, darbui prasidedant.

20. Darbuotojų teisės:

- 20.1. reikalauti, kad būtų sudarytos saugios darbo sąlygos, kad būtų aprūpinti spec. drabužiais pagal LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymų reikalavimus;
- 20.2. reikalauti, kad būtų laikomasi kolektyvinės sutarties;
- 20.3. kreiptis žodžiu ar raštu į bet kurią ligoninės administracijos atstovą.
- 20.4. Įtraukti profesinės sąjungos atstovus į nelaimingų atsitikimų darbe ir pakeliui į darbą (iš darbo) tyrimą, jei įvykyje nukentėjo Profesinės sąjungos narys.
- 20.5. Neatleisti iš darbo darbuotojų, išrinktų į Profesinės sąjungos organus, Darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, be išankstinio darbuotojus išrinkusio organo sutikimo, kaip tai numatyta Profesinių sąjungų įstatyme.
- 20.6. Leisti rengti profesinės sąjungos posėdžius darbo valandomis, jeigu posėdžių metu sprendžiami bendri įstaigos administracijos ir darbuotojų kolektyvo klausimai. Ne darbo laiku susirinkimai neribojami.
- 20.7. Pagal Profesinės sąjungos prašymą ir esant Darbdavio sutikimui, atleisti įstaigos darbuotojus, priklausančius Profesinei sąjungai, nuo darbo funkcijų vykdymo profesinių sąjungų veiklos bei darbo organizavimo įgūdžiams tobulinti, iki 4 dienų per metus mokant jiems vidutinį darbo užmokestį už kiekvieną tokio atleidimo dieną, šio laikotarpio trukmę, atsižvelgdami į mokymosi pobūdį, bendru susitarimu nustato Profesinės sąjungos pirmininkas ir įstaigos administracijos vadovas. Profesinės sąjungos pirmininkui suteikiama 10 proc. jo darbo laiko profesinės sąjungos veiklai vykdyti. Už šį laiką jam mokamas darbo užmokestis. Tuo laikotarpiu jam negali būti planuojamos užduotys ir pavedimai.
- 20.8. Atskirų įstaigos padalinių darbuotojų kolektyvams pageidaujant, organizuoti darbuotojų susirinkimus padaliniuose.

21. Darbuotojui kuriam taikoma Sutartis draudžiama:

- 21.1. darbo metu savavališkai pasišalinti iš darbo vietos;
- 21.2. dirbti pašalinius darbus;
- 21.3. darbe gerti alkoholinius gėrimus ir vartoti narkotikus;
- 21.4. išnešti, išvežti ar skolinti pašaliniams asmenims įstaigos turtą, naudoti ligoninės transportą be leidimo, asmeniniais tikslais;

IV DARBO IR POILSIO LAIKAS

22. Viešosios įstaigos Kauno Panemunės slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninės darbuotojai dirba, prisilaikant iš anksto sudarytų grafikų.
23. Esant penkių darbo dienų savaitei, darbuotojams suteikiamos dvi poilsio dienos per savaitę. Dirbantiems pagal suminę darbo laiko apskaitą, poilsio dienos suteikiamos pagal darbo grafikus. Suminės darbo laiko apskaitos periodas vienas mėnesis.
24. Nepilna darbo savaitė arba diena, darbuotojui pageidaujant, nustatoma šalims susitarus.
25. Kai darbuotojas atlieka savo darbo funkciją budėdamas (aktyvusis budėjimas), darbo dienos (pamainos) trukmė negali viršyti 24 valandų ir negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per 1 mėn. apskaitinį laikotarpį.
26. Kasmetinės atostogos - tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį.
27. Darbuotojams kasmetinės atostogos suteikiamos pagal sudarytą atostogų grafiką, kuris

- suderinamas su darbo tarybos ir profesinės sąjungos atstovais. Jos gali būti suteikiamos dalimis, bet tik šalims susitarus raštiškai.
28. Atostogų laikas, darbuotojo prašymu, gali būti nukeliamas dėl svarbių priežasčių. Nukeltomis kasmetinėmis atostogomis darbuotojas gali pasinaudoti per sekančius darbo metus. Atšaukti iš kasmetinių atostogų (apmokamų) galima tik darbuotojui sutikus.
 29. Darbuotojams, laikantiems stojamuosius egzaminus ir besimokantiems savo darbo profiliui artimų specialybių, sesijų laikotarpiui suteikiamos (pagal pateiktus dokumentus) mokymosi atostogos, už kurias mokamas vidutinis darbo užmokestis.
 30. Papildomos atostogos, mokant atlyginimo vidurkį, suteikiamos artimųjų (šeimos nariai - tėvai, broliai, seserys) laidotuviams - 3 darbo dienos.
 31. Nemokamos atostogos gali būti suteiktos dėl ligos, kelionei į užsienį ar kit. administracijai suderinus su Profesinės sąjungos atstovais.

V DARBO APMOKĖJIMAS

32. Darbuotojo darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis išmokamas už visus papildomus atliktus darbus.
33. Darbdavys garantuoja, kad darbuotojams būtų laiku išmokamas atlyginimas (darbo užmokestis) ir atlyginimas už atostogas. Laiku neišmokėjęs darbo užmokesčio, atostogų pradžia laikyti pinigų išmokėjimo dieną.
34. Už darbą švenčių dienomis mokamas ne mažesnis, kaip dvigubas valandinis arba dieninis atlygis.
35. Už laikinai nesančio darbuotojo (sergančio, atostogaujančio ar kt.) pavadavimą mokama priemoka prie darbo užmokesčio, kurios dydis nustatomas susitarimu tarp administracijos ir darbuotojo priklausomai nuo atliekamo darbo apimtys.
36. Darbo užmokestis mokamas du kartus per mėnesį: avansas mėnesio 20-25 dienomis, atlyginimas sekančio mėnesio 5-10 dienomis.
37. Darbdavys įsipareigoja darbuotojams, įsigyjant profesiją, keliant kvalifikaciją ar persikvalifikuojant, ligoninės siuntimu, mokymosi laikotarpiu mokėti vidutinį darbo užmokestį.
38. Už aukštą kvalifikaciją, skubių ir sudėtingų darbų (užduočių) vykdymą bei papildomų darbų atlikimą, nurodant konkretų terminą, bet ne ilgesnį, kaip iki kalendorinių metų pabaigos, skiriami priedai. Priedų skyrimo tvarka privalo būti suderinta su Profesine sąjunga.
39. Priedai (priemokos) mažinami arba panaikinami asmenims, nevykdantiems minėtų darbų arba pablogėjus darbų rezultatams. Įsakymus dėl priedų skyrimo, panaikinimo administracija derina su Profesine sąjunga.

VI ŽMONIŲ SAUGA DARBE

40. Administracija įsipareigoja:
 - 40.1 organizuoja darbo saugą pagal LR norminius dokumentus;
 - 40.2. nuolat kontroliuoti darbo saugos būklę, parengti priemonių planą, darbui gerinti;
 - 40.3. laiku aprūpinti dirbančius spec. darbo rūbais ;
 - 40.4. susidėvėjus darbo rūbams, ne dėl darbuotojo kaltės, pakeisti juos naujais, surašant atitinkamos formos aktus;
 - 40.5. užtikrinti darbo sąlygų atitinkamą higienos normų ir saugos darbo reikalavimus.

VII GARANTIJOS

41. Profesinės sąjungos nariams, baigusiems kursus (profesijos įsigijimo, kvalifikacijos kėlimo, persikvalifikavimo), atsiradus galimybei suteikti darbą, atitinkantį jų kvalifikaciją.
42. Sutarties apimamų darbuotojų socialiniams poreikiams tenkinti, mokymams, poilsiui ir veiklai, vadovaujantis Profesinių sąjungų įstatymo 10 str., kas mėnesį perveda Profesinei sąjungai vieno minimalaus mėnesinio atlyginimo dydžio pinigų sumą.
43. Profesinės sąjungos veiklai vykdyti suteikiamos tinkamos patalpos, sudaromos galimybės naudotis pašto, telefono, fakso ir interneto ryšiais, kopijavimo ir spausdinimo aparatais, skelbimo lentomis, patalpomis susirinkimams ir, esant galimybėms, transporto ir kitomis priemonėmis, jei jos reikalingos profesinės sąjungos veiklai vykdyti. Profesinei sąjungai suteikiama galimybė pasisakyti įstaigoje vykstančiuose darbuotojų susirinkimuose.
44. Sutarties apimamiems darbuotojams, besimokantiems aukštosiose ar kitose mokslo įstaigose, kurių įgyta kvalifikacija praturtins įstaigos veiklą, sudaro darbo sąlygas, netrukdančias jų mokslui. Tam tikslui įstaigos sąmatoje privalo būti numatytos lėšos, dirbančiųjų kvalifikacijai kelti.
45. Galiojimo metu kolektyvinę darbo sutartį gali keisti, papildyti tik šalių įgaliojami atstovai ta pačia tvarka, kaip buvo pasirašyta ši sutartis. Apie pakeitimus ir papildymus direktorius informuoja visus darbuotojus.

Kolektyvinė sutartis surašoma 3 egzemplioriais, kurių kiekvienas turi vienodą galią.
Kolektyvinė sutartis galioja 4 metus.

Viešosios įstaigos Kauno Panemunės
slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninės
Direktorė

Stanislava Jancevičienė

Viešosios įstaigos Kauno Panemunės
slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninės
Profesinės sąjungos Pirmininkas

Ažuolas Kasiulis

