

**SUSITARIMAS  
DĖL LIETUVOS NACIONALINĖS SVEIKATOS SISTEMOS BIUDŽETINIO  
SEKTORIAUS ŠAKOS  
KOLEKTYVINĖS SUTARTIES PAKEITIMO**

2020-07-14 Nr. *S-205*  
Vilnius

Respublikinės jungtinės profesinės sąjungos šaka „Lietuvos sveikatos apsaugos profesinių sąjungų federacija“, Medicinos įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija, veikianti pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. birželio 13 d. nutarimo Nr. 584 „Dėl įgaliojimų derėtis su profesinių sąjungų organizacijomis dėl Lietuvos Nacionalinės sveikatos sistemos Šakos kolektyvinės sutarties parengimo ir pasirašyti Lietuvos Nacionalinės sveikatos sistemos Šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“ pagrindu, kartu toliau vadinamos Šalimis, o kiekviena atskirai – Šalimi, sudaro šį susitarimą dėl Lietuvos Nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinio sektoriaus Šakos kolektyvinės sutarties Nr. PV3-160, sudarytos 2018 m. gruodžio 14 d. (toliau – Sutartis), pakeitimo.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 199 straipsniu ir pasirašytos Lietuvos Nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinio sektoriaus Šakos kolektyvinės sutarties 3 skyriaus nuostatomis, Šalys sutaria pakeisti galiojančią Lietuvos Nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinio sektoriaus Šakos kolektyvinę sutartį ir ją išdėstyti taip:

**„LIETUVOS NACIONALINĖS SVEIKATOS SISTEMOS BIUDŽETINIO SEKTORIAUS  
ŠAKOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS**

**I. BENDROSIOS NUOSTATOS**

1.1. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinio sektoriaus šakos kolektyvinės sutarties (toliau – Kolektyvinė sutartis) tikslas – sudaryti sąlygas darniai LNSS biudžetinių įstaigų (toliau – Įstaiga) veiklai, garantuoti šiose Įstaigose dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio, darbų saugos ir kitų darbo sąlygų aukštesnį lygį, nei numatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose, sudaryti geresnes darbo bei socialines garantijas, tobulinti viešojo sektoriaus biudžetinių įstaigų valdymą, sudaryti sąlygas ir užtikrinti sklandų biudžetinių įstaigų optimizavimą, skatinti viešųjų ir administracinių paslaugų modernizavimo ir skaitmenizavimo plėtrą, plėtoti socialinę partnerystę, derinti Kolektyvinės sutarties šalių interesus, reguliuoti darbo santykius ir sąlygas, skatinti Kolektyvinės sutarties Šalių bendradarbiavimą darbo, ekonominiais ir socialiniais klausimais.

1.2. Gerinant Įstaigų darbuotojų darbo sąlygas, siekiama prisidėti ir prie Įstaigų teikiamų paslaugų kokybės didėjimo, atsižvelgiama į Lietuvos Respublikos Vyriausybės programą, Nacionalinį susitarimą dėl šaliai būtinų reformų, šalies ekonominę raidą ir valstybės finansines galimybes.

1.3. Kolektyvinė sutartis taikoma Įstaigų, kurių sąrašas (Kolektyvinės sutarties I priedas) pridedamas prie šios Kolektyvinės sutarties (toliau – Įstaigų sąrašas) darbuotojams, kurie tapo Kolektyvinę sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų organizacijų ir jas sudarančių profesinių sąjungų (toliau – Profesinės sąjungos) nariais iki šios Kolektyvinės sutarties pasirašymo dienos. Naujai įstojusiems profesinės sąjungos nariams ir Profesinės sąjungos padaliniams, įsisteigusiems po Kolektyvinės sutarties pasirašymo kitose Įstaigose, Kolektyvinės sutarties II skyriaus ir kitos

nuostatos, susijusios su darbdavio finansiniais įsipareigojimais, taikomos tik po kasmetinių Kolektyvinės sutarties atnaujinimų ar papildymų.

1.4. Kolektyvinė sutartis sudaryta vadovaujantis ratifikuotomis Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis, Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymu ir taikoma atsižvelgiant į kitus Lietuvos Respublikos įstatymus bei teisės aktus.

1.5. Kolektyvinėje sutartyje vartojamos sąvokos:

1.5.1. **darbuotojas** – fizinis asmuo Profesinės sąjungos narys, dirbantis pagal darbo sutartį Įstaigoje, kurioje galioja ši Kolektyvinė sutartis;

1.5.2. **Įstaiga** (darbdavys) – biudžetinė įstaiga, nurodyta Kolektyvinės sutarties I priede.

1.5.3. **Profesinė sąjunga** – Kolektyvinę sutartį pasirašiusias profesinių sąjungų organizacijas sudarančios profesinės sąjungos arba Kolektyvinę sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų organizacijų pagal jų įstatuose nustatytą tvarką įsteigti padaliniai;

1.5.4. **informavimas** – informacijos (duomenų) perdavimas Profesinei sąjungai, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme;

1.5.5. **konsultavimas** – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp Profesinės sąjungos ir darbdavio užmezgimas ir plėtojimas;

1.5.6. kitos Kolektyvinėje sutartyje naudojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jas nustato Darbo kodeksas, Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymas, ši Kolektyvinė sutartis ir kiti teisės aktai.

1.6. Kolektyvinės sutarties Šalys įsipareigoja:

1.6.1. vykdyti Kolektyvinės sutarties kontrolę ir jos vykdymo eigą;

1.6.2. kalendoriniams metams pasibaigus, bendrame Kolektyvinės sutarties Šalių atstovų posėdyje apibendrinti, kaip buvo vykdomi Kolektyvinės sutarties įsipareigojimai;

1.6.3. rengti pasiūlymus atitinkamoms valstybės ir savivaldybių institucijoms dėl Įstaigų darbuotojų socialinių ir ekonominių klausimų sprendimo;

1.6.4. teikti viena kitai reikalingą informaciją apie Kolektyvinės sutarties vykdymą (išskyrus, sudarančią valstybės ir tarnybos paslaptis, nesusijusias su darbuotojų ekonominėmis, socialinėmis ir darbo teisėmis bei interesais) ir kitos Šalies motyvuotu reikalavimu užtikrinti šios informacijos konfidencialumą;

1.6.5. bendradarbiauti, laiku keistis reikalinga informacija, vertinti Šalių pasiūlymus, laikantis lygiateisiškumo, sąžiningumo ir tarpusavio pagarbos principų;

1.6.6. konstruktyviai reaguoti į kitos Šalies pasiūlymus, pretenzijas, prašymus ir per įmanomai trumpiausią laiką pateikti atsakymus;

1.6.7. bendradarbiauti siekiant spręsti ir derinti klausimus, susijusius su darbo apmokėjimo sistema, darbo ir poilsio laiku, darbo drausmės ir kitus socialinius bei ekonominius klausimus.

1.7. Profesinių sąjungų įsipareigojimai:

1.7.1. skatinti Profesinių sąjungų narius nepiktnaudžiauti savo teisėmis bei tinkamai ir sąžiningai jomis naudotis;

1.7.2. bendradarbiauti su darbdaviu, siekti bendros darbdavio ir visų to darbdavio darbuotojų gerovės, nuolat tobulinti kvalifikaciją;

1.7.3. prisidėti prie darbdavio strateginių tikslų ir struktūrinių pokyčių įgyvendinimo, Įstaigos valdymo tobulinimo, veiklos modernizavimo ir skaitmenizavimo, teikiamų paslaugų kokybės gerinimo.

## II. DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMO, ATOSTOGŲ IR KITI SU DARBO UŽMOKESČIU SUSIJĘ KLAUSIMAI

2.1. Už papildomų, pareigybės aprašyme nenustatytų funkcijų vykdymą darbo metu turi būti mokama ne mažiau, kaip 5 procentai pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka.

2.2. Darbuotojui savo darbo laiku pavaduojančiam nesantį darbuotoją (laikinei vykdant nesančio darbuotojo funkcijas), jei pavadavimo funkcija nėra numatyta darbuotojo pareigybės aprašyme, esant pakankamai darbo užmokesčio fondo lėšų, darbuotojui, pavaduojančiam laikinai negalintį vykdyti pareigų darbuotoją, teisės aktų nustatyta tvarka skiriama ne mažesnė nei 15 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka. Už pavadavimą, kai pavaduojamojo darbo krūvis paskirstomas keliems darbuotojams, priemoka paskirstoma proporcingai jiems tenkančiam krūviui.

2.3. Su Įstaigos vidaus darbo tvarkos taisyklėmis ir darbuotojų pareigybių aprašymais, darbuotojui taikoma darbo apmokėjimo tvarka, darbuotojas privalo būti supažindinamas pasirašytinai ar elektroninių ryšių priemonėmis, esant galimybei pasirašyti saugiu elektroniniu parašu, patvirtintu kvalifikuotu sertifikatu. Apie šių vietinių norminių teisės aktų, darbo sąlygų keitimą, iš anksto privalo būti informuojama Profesinė sąjunga. Profesinė sąjunga turi teisę šiuo klausimu reikalauti konsultacijų, kurių vedimo tvarka aptariama Darbo kodekse.

2.4. Darbuotojo prašymu, darbdavys sudaro galimybę darbuotojui dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip 20 procentų viso jo darbo laiko (išskyrus atvejus, kai nuotolinis darbas negalimas pagal darbo pobūdį). Terminas, per kurį nuotolinį darbą dirbantis darbuotojas, esant būtinybei, privalo atvykti į darbo vietą atlikti jam priskirtų funkcijų, negali būti trumpesnis kaip 2 valandos. Įstaigoje turi būti patvirtinta nuotolinio darbo tvarka, kuri derinama su darbuotojų atstovais.

2.5. Darbdavys sudaro sąlygas darbuotojams dirbti nuotoliniu būdu. Darbdavys, organizuodamas nuotolinį darbą, negalintį dirbti nuotoliniu būdu darbuotojų pareigybių sąrašą ir nuotolinio darbo organizavimo tvarką suderina su Profesine sąjunga.

2.6. Už nuotolinio darbo organizavimą ir užduočių vykdymą atsakingas tiesioginis darbuotojo vadovas.

2.7. Visuomenės sveikatos specialistams, vykdantiems sveikatos priežiūrą ugdymo įstaigose, mokinių atostogų metu sudaroma nuotolinio darbo galimybė. Darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas, suderinęs su darbdaviu, gali atlikti nuotoliniu būdu, kitoje negu darbovietė vietoje. Darbuotojo darbo laiko normos dalis, atliekama nuotoliniu būdu, darbo grafike gali būti nenurodoma, ji apskaičiuojama darbdavio nustatyta tvarka. Šį darbo laiką darbuotojas skirsto savo nuožiūra, nepažeisdamas maksimaliųjų darbo ir minimaliųjų poilsio laiko reikalavimų. Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu ir šalių susitarimu, vadovaujantis įstatymų nustatyta tvarka.

2.8. Darbuotojų sutikimu gali būti leidžiama dirbti viršvalandinį darbą. Tokiais atvejais maksimali viršvalandžių trukmė per metus – 260 valandų.

2.9. Darbuotojai turi teisę gauti iki 5 darbo dienų per ketvirtį asmeniniais reikalais išvykti į sveikatos priežiūros įstaigas ir valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas. Šios apmokamos dienos suteikiamos rašytinai suderinus (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis) su tiesioginiu vadovu.

2.10. Darbdavys, esant finansinėms įstaigos galimybėms, visuomenės sveikatos specialistams - profesinės sąjungos nariams, gali dalinai apmokėti jų universitetines studijas (bakalauro kvalifikacinio laipsnio). Jei darbdavys priima sprendimą tokias studijas apmokėti,

darbuotojas laikotarpiu, iki tęsia darbdavio apmokėtas studijas, ir per dvejus metus po šio laikotarpio pabaigos darbo sutartį savo iniciatyva be svarbių priežasčių gali nutraukti tik atlyginęs darbdaviui jo patirtas išlaidas.

2.11. kenksmingiems ar pavojingiems veiksniams: Darbuotojams, dirbantiems kenksmingų veiksnių veikiamose darbo vietose pagal faktiškai dirbtą laiką mokama ne mažesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka;

2.12. Darbuotojams, dirbantiems pavojingų veiksnių veikiamose darbo vietose pagal faktiškai dirbtą laiką mokamas ne mažesnė kaip 15 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka.

2.13. Įstaigų vadovų ir kitų darbuotojų veikla vertinama Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka.

2.14. Įstaigų vadovų praėjusių kalendorinių metų veiklą savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija privalo vertinti kartu su Profesinės sąjungos deleguotais atstovais.

### **III. DARBO SAUGA IR SVEIKATA**

3.1. Darbdavys privalo atlikti profesinės rizikos vertinimą, dalyvaujant profesinės sąjungos ir darbuotojų atstovams saugai ir sveikatai.

3.2. Mažinant užkrečiamųjų ligų riziką – darbuotojams, kurie gali turėti potencialią užsikrėtimo riziką vakcinomis valdomomis infekcijomis, darbdavys privalo organizuoti skiepimą darbdavio lėšomis.

### **IV. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ, INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMAS ĮSTAIGOSE**

4.1 Informavimas ir konsultavimas yra Darbo kodekso nustatyta socialinės partnerystės forma, padedanti išvengti darbo ginčų.

4.2. Profesinės sąjungos turi teisę į tokios pat apimties informavimą kaip ir darbo tarybos pagal Darbo kodeksą. Profesinė sąjunga, gavusi informaciją, turi teisę kartu su darbo taryba ar viena reikalauti konsultacijų su darbdaviu. Atsisakius darbo tarybai dalyvauti tokiose konsultacijose, Profesinė sąjunga gali tokia teise pasinaudoti viena.

4.3. Už informavimo ir konsultavimo procedūrų organizavimą, kokybę ir periodiškumą atsako Įstaigos vadovas.

4.4. Darbuotojai, ne rečiau kaip du kartus į metus, dėl darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimo ir jų gynimu susijusiais klausimais informuojami visuotiniuose darbuotojų susirinkimuose (konferencijose). Įstaigos struktūriniai padaliniai į visuotinį darbuotojų susirinkimą deleguoja ne mažiau kaip po du atstovus. Delegatai į konferenciją renkami įstaigos struktūrinių padalinių susirinkimuose. Įstaigos struktūrinių padalinių darbuotojų susirinkimai vyksta ta pačia, Darbo kodekse nustatyta tvarka, kaip ir visuotiniai Įstaigos darbuotojų susirinkimai.

4.5. Po Kolektyvinės sutarties pasirašymo, informavimo procedūros turi būti vykdomos ne rečiau kaip du kartus per metus. Informavimo procedūrų metu gali dalyvauti Šalių kviešti atstovai ar konsultantai.

4.6. Informavimo metu darbdavys privalo laiku ir nemokamai raštu teikti informaciją Profesinei sąjungai ir atsako už šios informacijos teisingumą.

4.7. Profesinės sąjungos reikalavimu darbdavys turi pradėti konsultavimosi procedūras ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo reikalavimo gavimo dienos. Konsultavimosi procedūrų metu Profesinės sąjungos atstovai turi teisę susitikti su darbdaviu ir jo atstovais, prireikus – ir kitais Įstaigos valdymo organų nariais, ir per 15 darbo dienų, jeigu nesusitarta dėl kito termino, nuo pirmos konsultacijų dienos raštu pateikti savo pasiūlymus. Profesinei sąjungai raštu pateikus motyvuotą prašymą, tuo laikotarpiu darbdavys negali imtis jokių veiksmų, dėl kurių pradėtos konsultavimosi procedūros. Pasibaigus šiam terminui, jeigu Profesinė sąjunga nepateikia savo nuomonės, darbdavys gali nutraukti konsultavimosi procedūras. Konsultacijomis turi būti siekiama abi Šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu, ir, jei to reikia, Profesinės sąjungos ir darbdavio susitarimu.

4.8. Konsultacijos dėl darbdavio perduotos informacijos (duomenų) ir Profesinės sąjungos pateiktos nuomonės turi vykti laiku.

4.9. Įstaiga, kuriai galioja Kolektyvinė sutartis, kartą per kalendorinius metus, tačiau ne vėliau kaip iki balandžio 1 dienos, pateikia informaciją Įstaigos Profesinei sąjungai apie dabartinę ir planuojamą įstaigos veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę.

4.10. Darbdavys, prieš priimdamas sprendimą, turintį esminės įtakos darbo organizavimui Įstaigoje ir darbuotojų teisinei padėčiai, privalo pateikti informaciją Profesinei sąjungai apie:

4.10.1. darbdavio būklę, struktūrą, galimus Įstaigos jos padalinių užimtumo pokyčius, ypač iškilus grėsmei užimtumui, įskaitant informaciją apie darbuotojų skaičių, kategorijas, tarp jų ir laikinuosius darbuotojus, įvykusius ir planuojamus personalo pokyčius, galinčius turėti lemiamą reikšmę darbuotojų darbo sąlygoms ir daryti įtaką darbuotojų atleidimui iš darbo;

4.10.2. planuojamus esminius ar reikšmingus darbo užmokesčio, darbo funkcijų pokyčius ir numatomas jo tendencijas;

4.10.3. darbo laiko organizavimo ypatumus, įskaitant informaciją apie viršvalandinio darbo laiko trukmę ir jo organizavimo priežastis;

4.10.4. darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių, kurios padeda gerinti darbo aplinką, įgyvendinimo rezultatus;

4.10.5. dabartinę ir galimą Įstaigos arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį, įskaitant informaciją, pagrįstą įmonės, įstaigos, organizacijos finansinėmis ataskaitomis;

4.10.6. kitus klausimus, turinčius svarbą ekonominei ir socialinei darbuotojų padėčiai.

4.11. Ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos Profesinė sąjunga gali pareikalauti pradėti konsultacijas. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per penkiolika darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos pradedamos darbdavio konsultacijos su Profesine sąjunga. Konsultacijų metu gali būti sudaromi darbdavio ir Profesinės sąjungos susitarimai.

4.12. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip 5 darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent Profesinė sąjunga sutinka su kitoku terminu.

4.13. Įstaiga privalo informuoti Profesinę sąjungą ir su ja konsultuotis priimdama sprendimus dėl šių vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo:

4.13.1. dėl darbo tvarkos taisyklių, nustatančių bendrąją tvarką Įstaigoje;

4.13.2. dėl darbo normų nustatymo taisyklių ar darbo normų;

4.13.3. dėl darbo apmokėjimo sistemos, kai nėra tai nustatančios darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties;

4.13.4. dėl darbo, atostogų grafikų derinimo tvarkos ir poilsio sąlygų;

4.13.5. dėl darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių;

4.13.6. dėl kitų darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų.

4.14. Prieš konsultavimo procedūras, kitai šaliai, laikantis protingo termino, turi būti

pateikta medžiaga susipažinti. Apie būsimus sprendimus dėl vietinių norminių teisės aktų Profesinė sąjunga informuojama prieš 10 darbo dienų iki planuojamo jų patvirtinimo.

4.15. Profesinė sąjunga gali įgaluoti Profesinės sąjungos pirmininką tiesiogiai spręsti ir derinti raštu einamuosius klausimus su Įstaigos vadovu. Apie suderintus ir spręstus klausimus pirmininkas informuoja Profesinę sąjungą.

4.16. Įgyvendinant socialinę partnerystę Įstaigoje privaloma laikytis šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant sprendimus, įsipareigojimų realaus įvykdymo ir kitų principų, kuriuos nustato Kolektyvinė sutartis, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys ir žmogaus teisių standartai.

4.17. Informavimo ir konsultavimo procedūros privalo būti protokoluojamos ir pasirašytos Įstaigos vadovo ir (arba) jo įgaliotų asmenų ir Profesinės sąjungos atstovo. Už protokolų saugojimą, posėdžių organizavimą bei sušaukimą ir materialinį techninį aprūpinimą atsako Įstaigos vadovas.

4.18. Jeigu darbdavys pažeidė informavimo ir konsultavimosi pareigą, Profesinė sąjunga per du mėnesius nuo sužinojimo apie pažeidimą turi teisę inicijuoti darbo ginčą dėl teisės.

4.19. Kaip darbdaviai vykdo darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi su jais pareigą, kontroliuoja Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Kolektyvinę sutartį pasirašiusios Šalys.

4.20. Asmenys, pažeidę darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais pareigą arba atskleidę konfidencialią informaciją tretiesiems asmenims, atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

4.21. Sprendžiant klausimus tarp Įstaigos vadovo ir (arba) jo įgaliotų asmenų ir Profesinės sąjungos pirmininko bei esant nesutarimui, pačiu galimai trumpiausiu terminu klausimas sprendžiamas su darbdavio lygio Profesine sąjunga. Nepasiekus sutarimo tarp šalių rašomas nesutarimų protokolai. Nesutarimų protokolai ar aktai apie atsisakymą pasirašyti tokį protokolą, perduodamas profesinės sąjungos organizacijai, kuri turi teisę susipažinti su klausimo esmę sudarančiais dokumentais ir esant tam pagrindo gali inicijuoti nesutarimo aptarimą su atitinkamu įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos atstovu ar atitinkamoje (teritorinėje ar šakos) dvišalėje taryboje, ar inicijuoti kolektyvinį ginčą dėl teisės.

4.22. Profesinė sąjunga gali teikti Įstaigos vadovui ar administracijai bendram svarstymui ir kitus klausimus dėl šalims svarbių darbo, ekonominių ir socialinių sąlygų.

## V. SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS RĖMIMO PRIEMONĖS

5.1. Įstaigos Profesinės sąjungos valdymo organo nariams suteikiama ne mažiau kaip 80 darbo valandų per metus atlikti funkcijoms, susijusioms su Profesinės sąjungos veikla. Už šį laiką jiems paliekamas jų vidutinis darbo užmokestis.

5.2. Darbdavys informuoja profesinę sąjungą apie Įstaigoje atsirandančias ir planuojamas užpildyti laisvas darbo vietas. Darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, atitinkantis, pareigybei nustatytus specialiuosius reikalavimus, turi pirmumo teisę, prieš Įstaigoje nedirbantį asmenį, užimti naują darbo vietą, išskyrus atvejus, jeigu pareigybei užimti privalo būti organizuojamas konkursas.

5.3. Profesinės sąjungos veiklai vykdyti Įstaigoje privalo būti suteiktos tinkamos patalpos, sudaromos galimybės nekliudomai naudotis pašto, telefono, fakso ir interneto ryšiais, kopijavimo ir spausdinimo aparatais, skelbimo lentomis, patalpomis susirinkimams, esant galimybei transporto ir kitomis priemonėmis, jei jos būtinos Profesinės sąjungos veiklai vykdyti. Profesinei sąjungai suteikiama galimybė pasisakyti Įstaigoje vykstančiuose darbuotojų susirinkimuose. Esant Profesinės sąjungos pirmininko (įgaliotinio) (toliau – Pirmininkas) prašymui, leisti rengti du

išplėstinius Profesinės sąjungos susirinkimus per metus darbo metu. Įstaigos administracija užtikrina teisę Kolektyvinę sutartį pasirašiusios profesinės sąjungos organizacijos atstovams nekliudomai lankytis Įstaigoje, susipažinti su Profesinės sąjungos narių darbo sąlygomis, gauti informaciją ar dokumentus apie socialines, ekonomines ar darbo sąlygas.

5.4. Įspėjant Profesinės sąjungos renkamo organo narį apie padarytą darbo pareigų pažeidimą, Profesinės sąjungos atstovų prašymu ir esant darbuotojo sutikimui Įstaiga pateikia jiems su įspėjimu susijusius dokumentus.

5.5. Įstaigos administracija, priėmusi sprendimą pradėti tyrimą dėl profesinės sąjungos nario galimai netinkamai atliekamų darbo funkcijų (toliau - Tyrimas), esant darbuotojo prašymui ar sutikimui, privalo apie tai informuoti profesinės sąjungos pirmininką prieš 2 darbo dienas. Jei Tyrimui atlikti sudaroma komisija, Įstaigos administracija informuoja pirmininką prieš 2 darbo dienas ir įtraukia į komisijos sudėtį vykdančios Tyrimą vieną deleguotą Profesinės sąjungos atstovą.

5.6 Darbdavys negali atleisti iš darbo Profesinės sąjungos renkamo organo nario darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės, negavus Įstaigoje veikiančios Profesinės sąjungos sutikimo. Darbdavys, prašydamas Profesinės sąjungos sutikimo atleisti profesinės sąjungos renkamo organo narį, turi pateikti Profesinės sąjungos prašomus dokumentus. Profesinės sąjungos atsisakymas duoti sutikimą turi būti motyvuotas ir pagrįstas.

5.7. Darbdavys privalo įprastais Įstaigai būdais skelbti Įstaigai taikomas galiojančias kolektyvines sutartis. Profesinė sąjunga turi teisę naudotis Įstaigai įprastais informacijos sklaidimo būdais, darbuotojams teikiant informaciją.

## **VI. DARBUOTOJŲ ĮSIPAREIGOJIMAI**

6.1. Darbuotojai, kuriems taikoma Kolektyvinė sutartis, įsipareigoja:

6.1.1. laikytis darbo santykius, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus reglamentuojančių teisės aktų nuostatų;

6.1.2. kokybiškai, efektyviai ir sąžiningai vykdyti pavestas funkcijas;

6.1.3. laikytis profesinės ir bendrosios etikos reikalavimų;

6.1.4. tausoti darbdavio materialinį turtą ir kitus išteklius;

6.1.5. savo veiksmais nediskredituoti darbdavio;

6.1.6. nepiktnaudžiauti darbuotojui suteiktomis teisėmis, darbo priemonėmis, darbdavio informacinėmis ir ryšių priemonėmis naudotis sąžiningai;

6.1.7. įgyvendinti savo kaip darbuotojo teises, bendradarbiauti su darbdaviu.

## **VII. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES KEITIMO, PILDYMO, IR VYKDYMO KONTROLĖS TVARKA**

7.1. Derybos dėl Kolektyvinės sutarties peržiūrėjimo ir atnaujinimo pradedamos per 20 dienų po suinteresuotos Šalies raštiško kreipimosi.

7.2. Pakeitimai arba papildymai įsigalioja ir tampa neatskiriama Kolektyvinės sutarties dalimi, kai juos pasirašo Kolektyvinės sutarties Šalys.

7.3. Kolektyvinės sutarties Šalys ir Lietuvos Respublikos įstatymų įgaliotos institucijos kontroliuoja šios Kolektyvinės sutarties vykdymą. Kolektyvinės sutarties Šalys kartą į pusmetį bendrame Šalių posėdyje aptaria, kaip vykdoma Kolektyvinė sutartis.

7.4. Sudarant darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį, galima nukrypti nuo Kolektyvinės sutarties nuostatų, jeigu yra gerinamos sąlygos darbuotojams. Esant skirtingam reglamentavimui, taikomos tos nuostatos, kurios numato palankesnes sąlygas darbuotojams.

7.5. Kolektyvinės sutarties nuostatos kas metai bus peržiūrimos.

7.6. Pradėjus derybas dėl naujos šakos kolektyvinės sutarties sudarymo ir (ar) Kolektyvinės sutarties atnaujinimo Šalys įsipareigoja jas baigti iki valstybės biudžeto formavimo taip, kad būtų spėjama suderėtus dalykus įtraukti į valstybės ir savivaldybių biudžeto projektą.

7.7. Jeigu nėra darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas gali įgalioti šakos profesinę sąjungą vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties sudarymo. Darbuotojų prašymu, Profesinė sąjunga gali jiems padėti organizuoti visuotinį darbdavio darbuotojų susirinkimą. Pasirašyta darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis taikoma visiems įstaigos darbuotojams, išskyrus II skyriaus ir kitas nuostatas, susijusias su darbdavio finansiniais įsipareigojimais, kurios bus taikomos tik po kasmetinių Kolektyvinės sutarties atnaujinimų ar papildymų. Pasirašius darbdavio lygmens kolektyvinę sutartį, galima susitarti dėl kolektyvinės sutarties administravimo mokesčio darbdavio pervedimo profesinėms sąjungoms jų veiklai vystyti.

7.8. Negavus papildomų tikslinių lėšų Kolektyvinėje sutartyje numatytiems siekiams įgyvendinti, finansinės dalies nuostatos atitinkamai turėtų būti peržiūrėtos ir, esant poreikiui, patikslintos, o nesant finansinių galimybių įgyvendinti Kolektyvinėje sutartyje numatytų visų siekių, susijusių su papildomu lėšų poreikiu, Kolektyvinės sutarties įgyvendinimas perkeliamas kitiems metams.

## VIII. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES PRIEDAI

8.1. 1 Priedas. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinių įstaigų, kurioms taikoma Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinio sektoriaus šakos kolektyvinė sutartis, sąrašas.

8.2. 2 Priedas. Susitarimas dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos veikiančių biudžetinių įstaigų darbuotojų profesinių sąjungų narių pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų didinimo.“

Sveikatos apsaugos ministras

Lietuvos sveikatos apsaugos profesinių sąjungų federacijos pirmininkė

Medicinos įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“ pirmininkė

Aurelijaus Veryga

Evelina Karalkevičienė

Milda Klablauskaitė

VILNIUS



Lietuvos nacionalinės sistemos biudžetinio  
sektoriaus šakos kolektyvinės sutarties Nr. *S-205*  
1 priedas

**LIETUVOS NACIONALINĖS SVEIKATOS SISTEMOS BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ,  
KURIOMS TAIKOMA LIETUVOS NACIONALINĖS SVEIKATOS SISTEMOS  
BIUDŽETINIO SEKTORIAUS ŠAKOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS,  
SĄRAŠAS**

<b>Eil. Nr.</b>	<b>Juridinio asmens kodas</b>	<b>Įstaigos pavadinimas</b>
1.	301676575	Kauno miesto savivaldybės visuomenės sveikatos biuras
2.	301850606	Vilniaus miesto savivaldybės visuomenės sveikatos biuras
3.	301768543	Alytaus miesto savivaldybės visuomenės sveikatos biuras
4.	301738112	Panevėžio miesto savivaldybės visuomenės sveikatos biuras
5.	301845541	Panevėžio rajono savivaldybės visuomenės sveikatos biuras
6.	302657581	Telšių rajono savivaldybės visuomenės sveikatos biuras
7.	301541296	Joniškio rajono savivaldybės visuomenės sveikatos biuras
8.	191351145	Lietuvos medicinos biblioteka
9.	291349070	Nacionalinis visuomenės sveikatos centras prie Sveikatos apsaugos ministerijos
10.	191347976	Sveikatos mokymo ir ligų prevencijos centras
11.	1914351330	Valstybinė teismo medicinos tarnyba
12.	190999616	Respublikinis priklausomybės ligų centras

**SUSITARIMAS DĖL LIETUVOS NACIONALINĖS SVEIKATOS SISTEMOS  
VEIKIANČIŲ BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ DARBUOTOJŲ PROFESINIŲ SAJUNGŲ  
NARIŲ PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTŲ DIDINIMO**

Sprendžiant Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos (toliau – LNSS) veikiančių biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo problemas, susitariama:

1. Siekti, kad 2021 metais LNSS veikiančių biudžetinių įstaigų darbuotojų profesinių sąjungų narių pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai būtų ne mažesni nei:

Pareigybės lygis	Pastoviosios dalies koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)			
	profesinio darbo patirtis (metais)			
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
A lygis	5,28	5,7	5,9	6,4
B lygis	4,52	4,7	5,1	5,3
C lygis	4,0	4,05	4,1	4,15

2. Siekti, kad 2022 metais LNSS veikiančių biudžetinių įstaigų darbuotojų profesinių sąjungų narių pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai būtų ne mažesni nei:

Pareigybės lygis	Pastoviosios dalies koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)			
	profesinio darbo patirtis (metais)			
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
A lygis	6,4	6,8	7,0	7,5
B lygis	6,0	6,2	6,6	6,8
C lygis	5,0	5,05	5,1	5,15

3. Siekti derėtis dėl pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų didinimo LNSS veikiančių biudžetinių įstaigų darbuotojams.