

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Ramintos Klimašauskaitės  
V kurso, vientisųjų dieninių teisės studijų  
Darbo ir socialinės teisės šakos studentės

**Magistro darbas**

**Kolektyvinių derybų ypatumai viešajame sektoriuje  
Peculiarities of collective bargaining in public sector**

Vadovė: prof. dr. Daiva Petrylaitė  
Recenzentė: lekt. dr. Ieva Povilaitienė

Vilnius

2023

## ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šio magistro darbo tikslas yra išnagrinėti ir atskleisti kolektyvinių derybų viešajame sektoriuje ypatumus. Darbe analizuojamas viešasis sektorius ir jame dirbančių asmenų (karjeros valstybės tarnautojų, statutinių valstybės tarnautojų ir asmenų dirbančių pagal darbo sutartį) galimybes jungtis į profesines sąjungas bei dalyvauti kolektyvinėse derybose siekiant įgyvendinti savo interesus. Darbe taip pat stengiamasi atskleisti kolektyvinių derybų viešajame sektoriuje darbdavio ypatumus bei tam tikrus ribojimus, kurie yra susiję su valstybės, savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšų panaudojimu. Darbe stengiamasi išanalizuoti kolektyvinių derybų institutą ir pateikti jo esminius bruožus. Darbe analizuojamos galiojančios kolektyvinės sutartys viešojo administravimo įstaigose, statutinėse įstaigose ir viešąsias paslaugas teikiančiose įstaigose. Tokia analizė padeda atskleisti kolektyvinių sutarčių viešajame sektoriuje turinį bei tam tikrus apribojimus, kurie yra būdingi šiam sektoriui.

**Pagrindiniai žodžiai:** viešasis sektorius, kolektyvinės derybos, kolektyvinė sutartis, valstybės ir savivaldybių biudžetai, asociacijų laisvė.

The purpose of this master's work is to examine and reveal the peculiarities of collective bargaining in the public sector. The work analyzes the public sector and the possibilities of persons working in it (career civil servants, statutory civil servants and persons working under employment contracts) to join trade unions and participate in collective negotiations in order to realize their interests. The work also reveals the employer's peculiarities of collective negotiations in the public sector, as well as certain limitations that are related to the use of funds from the state, municipal budgets and state money funds. The work analyzes the institute of collective bargaining and present its essential features. The work analyzes valid collective agreements in public administration institutions, statutory institutions and institutions providing public services. This analysis helps to reveal the content of collective agreements in the public sector and certain limitations that are specific to this sector.

**Key words:** public sector, collective bargaining, collective agreement, state and municipal budgets, freedom of association.

## TURINYS

IŽANGA.....	2
1. Viešojo sektoriaus samprata .....	5
1.1. Pagrindiniai viešojo sektoriaus elementai .....	5
1.2. Kolektyvinių derybų ypatumai karjeros valstybės tarnyboje .....	9
1.3. Kolektyvinių derybų ypatumai statutinėje valstybės tarnyboje.....	14
1.4. Kolektyvinių darbo santykių ypatumai valstybės ir savivaldybės įstaigose.....	17
2. Kolektyvinių derybų ypatumai ir jų esminiai bruožai .....	20
2.1. Kolektyvinių derybų samprata.....	20
2.2. Kolektyvinių derybų šalys .....	21
2.3. Kolektyvinių derybų rūšys.....	23
2.4. Kolektyvinių derybų eiga .....	24
2.5. Kolektyvinė sutartis kaip kolektyvinių derybų rezultatas .....	28
3. Viešajame sektoriuje sudarytų kolektyvinių sutarčių analizė.....	32
3.1. Kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje .....	35
3.1.1. Viešojo administravimo įstaigose.....	35
3.1.2 Statutinėse įstaigose.....	43
3.2. Viešąsias paslaugas teikiančiose įstaigose .....	55
IŠVADOS.....	65
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	67
SANTRAUKA .....	72
SUMMARY .....	73
PRIEDAS .....	74

## IŽANGA

*Temos aktualumas.* Viešasis sektorius tai visuma institucijų, įstaigų, kurios yra išlaikomos iš valstybės ar savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų. Viešasis sektorius išsiskiria tuo, jog jame dirba (plačiąja prasme) tokie asmenys, kuriems įstatymu yra suteikta teisė vykdyti viešąjį administravimą bei teikti viešąsias paslaugas. Šių abiejų funkcijų tikslas – užtikrinti viešąjį interesą. Viešajame sektoriuje dirba įvairaus teisinio statuso asmenys, pavyzdžiui, tokie asmenys kaip karjeros valstybės tarnautojai, statutiniai valstybės tarnautojai ir asmenys, dirbantys pagal darbo sutartį, kurių padėtis ir galimybės dalyvauti kolektyvinėse derybose ir bus nagrinėjami šiame rašto darbe. Asociacijų laisvė ir teisė į kolektyvines derybas yra viena iš pagrindinių teisių dirbantiems asmenims, nepriklausomai nuo to ar jie dirba privačiame sektoriuje, ar viešajame. Tokia teisė numatyta ne tik nacionaliniuose teisės aktuose, bet ir tarptautiniuose teisės šaltiniuose. Kolektyvinėmis derybomis siekiama nustatyti tam tikras teises, pareigas ir garantijas. Tačiau kalbant apie kolektyvines derybas ir jų apimtį viešajame sektoriuje, susiduriama su tam tikrais ypatumais ir apribojimais, kurie svarbūs praktikoje. Todėl šiame magistro darbe bus analizuojama viešajame sektoriuje dirbančių asmenų (karjeros valstybės tarnautojų, statutinių valstybės tarnautojų ir asmenų dirbančių pagal darbo sutartį) galimybės jungtis į profesines sąjungas ir tam tikrų kolektyvinių derybų apribojimus šiame sektoriuje. Taip pat bus nagrinėjamos sudarytų kolektyvinių sutarčių turinys viešojo administravimo srityje, t. y. viešojo administravimo įstaigose, statutinėse įstaigose bei viešąsias paslaugas teikiančiose įstaigose.

*Darbo tikslas.* Šio magistro tikslas yra išanalizuoti kolektyvinių derybų ypatumus viešajame sektoriuje.

*Darbo uždaviniai.* Šio darbo tikslas gali būti pasiektas įgyvendinus šiuos uždavinius:

- 1) Atskleisti pagrindinius viešojo sektoriaus elementus. Taip pat išanalizuoti viešajame sektoriuje dirbančių asmenų kolektyvinių derybų ypatumus.
- 2) Išanalizuoti kolektyvinių derybų institutą ir pateikti esminius bruožus.
- 3) Išnagrinėti pasirinktų kolektyvinių sutarčių, sudarytų viešojo administravimo, statutinėse ir viešąsias paslaugas teikiančiose įstaigose, turinio ypatumus.

*Darbo objektas.* Tyrimo objektas yra kolektyvinių derybų viešajame sektoriuje instituto ypatumai. Siekiant atskleisti esminius kolektyvinių derybų viešajame sektoriuje ypatumus

yra analizuojama viešajame sektoriuje dirbančių asmenų galimybės pasinaudoti kolektyvinių derybų teise. Analizuojama kolektyvinių derybų samprata, šalys, pagrindiniai principai, proceso eiga. Taip pat nagrinėjamos kolektyvinių sutarčių sudarytų viešojo administravimo įstaigose, statutinėse įstaigose bei viešąsias paslaugas teikiančiose valstybės ir savivaldybių įstaigose turinys.

*Tyrimo metodai.* Siekiant įgyvendinti išsikeltus tyrimo tikslus ir apibrėžtus darbo uždavinius, magistro darbe buvo naudojami šie mokslinio tyrimo metodai:

- 1) Lyginamasis tyrimo metodas padėjo atskleisti viešajame sektoriuje dirbančių asmenų (karjeros valstybės tarnautojų, statutinių valstybės tarnautojų ir asmenų dirbančių pagal darbo sutartis) skirtingai sureglamentuotą teisinį statusą, jų galimybes jungtis į profesines sąjungas ir teisę įgyvendinti savo interesus dalyvaujant kolektyvinėse derybose.
- 2) Analizės tyrimo metodas buvo naudojamas analizuojant viešajame sektoriuje sudarytų kolektyvinių sutarčių turiniui (viešojo administravimo įstaigose, statutinėse įstaigose bei viešąsias paslaugas teikiančiose įstaigose) bei jo atitikimą galiojantiems teisės aktams.
- 3) Dokumentų mokslinės analizės metodas buvo naudojamas analizuojant nurodytus šaltinius.
- 4) Sisteminis tyrimo metodas padėjo išanalizuoti ir apibendrinti skaitytą mokslinę literatūrą, norminius teisės aktus.
- 5) Loginės analizės metodas naudotas apibendrinti darbe nagrinėtus kolektyvinių derybų ypatumus viešajame sektoriuje.

*Darbo originalumas.* Pažymėtina, jog per pastaruosius metus buvo parašyti keli magistro darbai, kuriuose buvo nagrinėjami panašūs klausimai, pavyzdžiui, kolektyvinių sutarčių sudarymas valstybės tarnyboje<sup>1</sup>, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymas kaip socialinės partnerystės forma<sup>2</sup>, tačiau juose buvo akcentuojami ir nagrinėjami skirtingi nei šiame magistro darbe aspektai.

Todėl darbo originalumas atsiskleidžia per tai, jog nagrinėjami aktualiausi teisės šaltiniai, kurie reglamentuoja viešajame sektoriuje dirbančių asmenų teises ir tam tikrus apribojimus, kurie susiję su galimybe dalyvauti kolektyvinėse derybose ir nustatytomis sąlygomis dėl kurių šalys negali tartis kolektyvinėse sutartyse. Taip pat darbo originalumas pasireiškia tuo, jog nagrinėjamos šiuo metu galiojančios kolektyvinės sutartys, kurios

---

<sup>1</sup> Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto studentės Vilijos Morkūnaitės magistro darbas „Kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje ypatumai“, 2016 m.

<sup>2</sup> Vilniaus Universiteto Teisės fakulteto studentės Karolinos Sokolovaitės magistro darbas „Kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas kaip socialinės partnerystės forma“, 2020 m.

sudarytos viešojo administravimo įstaigose, statutinėse įstaigose ir viešąsias paslaugas teikiančiose įstaigose.

*Svarbiausi šaltiniai.* Magistro darbe naudotasi šiais pagrindiniais šaltiniais:

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis (toliau – TDO), iš kurių reikšmingiausios TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“, Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo ir Nr. 151 „Dėl darbo santykių valstybės tarnyboje“; Europos socialine chartija (pataisyta); Taip pat darbe remiamasi D. Petrylaitės, T. Davulio ir kitų autorių darbais.

*Darbo struktūra.* Darbas susideda iš įžangos, trijų pagrindinių dėstomųjų dalių, kurios yra išskirstytos į atitinkamus poskyrius ir išvadų. Pirmoje dalyje stengiamasi atskleisti pagrindinius viešojo sektoriaus elementus ir kolektyvinių derybų ypatumus karjeros, statutinėje valstybės tarnyboje bei kolektyvinių darbo santykių ypatumus valstybės ir savivaldybės įstaigose. Taip pat analizuojami kolektyvinių derybų viešajame sektoriuje darbdavio ypatumai. Antroje dalyje analizuojamas kolektyvinių derybų institutas ir pateikiami jo esminiai bruožai. Trečioje dalyje nagrinėjama kolektyvinių sutarčių turinys, kurios sudarytos viešojo administravimo įstaigose, statutinėse įstaigose ir viešąsias paslaugas teikiančiose įstaigose.

Taip pat yra pridedamas naudotų šaltinių sąrašas, santraukos lietuvių bei anglų kalbomis. Darbo pradžioje pateikiama anotacija ir pagrindiniai žodžiai lietuvių ir anglų kalbomis.

Papildomai prie darbo pridedama galiojančių kolektyvinių sutarčių viešajame sektoriuje lentelė su informacija apie sutarties šalis, kolektyvinės sutarties lygmenį bei galiojimo laiką. Taip pat pridedamos nagrinėtos kolektyvinės sutartys.

## **1. Viešojo sektoriaus samprata**

### **1.1. Pagrindiniai viešojo sektoriaus elementai**

Lietuvos teisės aktuose nėra įtvirtintos viešojo sektoriaus sąvokos. Vienas iš galimų apibrėžimų, jog viešasis sektorius tai šalies ūkio dalis, kuris apima valstybės ir savivaldybių vykdomą ekonominę veiklą, tenkinančią ne privačius, bet viešuosius interesus.

Išsamiai viešąjį sektorių analizavo norvegų mokslininkas J. E. Lane. Jis suformulavo ne vieną viešojo sektoriaus sampratą, tačiau viena iš populiariausių, jog viešasis sektorius – tai institucijos, išlaikomos iš valstybės ir savivaldybių biudžetų ir kurių veikla yra vieša. Viešasis sektorius teikia viešąsias gėrybes, kurio tikslas yra tenkinti viešąjį interesą (Lane, 2001, p. 18).

Lietuvoje viešąjį sektorių galime apibrėžti per tam tikrus pagrindus. Vienas iš tokių pagrindų yra funkcijos, kurios atliekamos viešajame sektoriuje, t. y. viešasis administravimas ir viešųjų paslaugų teikimas. Ir kitas pagrindas – per viešajame sektoriuje dirbančių asmenų teisinį statusą bei jo ypatumus.

Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymo 2 straipsnio 20 dalyje nurodyti subjektai, kurie yra laikomi viešojo sektoriaus subjektais. Tokie subjektai yra: biudžetinės įstaigos, pelno nesiekiantys juridiniai asmenys, išteklių fondai, mokesčių fondai ir fondų fondai.

Vienas iš pagrindų, kuriuo galima apibrėžti viešąjį sektorių – viešasis administravimas. Viešajame sektoriuje yra vykdomas viešasis administravimas, kuris Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo (toliau – Viešojo administravimo įstatymas) 2 straipsnio 18 dalyje yra apibrėžiamas kaip teisės aktais reglamentuota viešojo administravimo subjektų veikla, skirta teisės aktams įgyvendinti: administraciniam reglamentavimui, administracinių sprendimų priėmimui, teisės aktų ir administracinių sprendimų įgyvendinimo priežiūrai, administracinių paslaugų teikimui, viešųjų paslaugų teikimo administravimui. Viešasis valstybės administravimas yra vykdomas per valstybės institucijas ir įstaigas, kurių veikla tiesiogiai susijusi su jose dirbančiais asmenimis. Viešąjį valstybės administravimą vykdančias asmenys yra ne tik valstybės darbuotojai, bet ir viešojo administravimo valdytojai ir jų pareiga užtikrinti, kad viešojo administravimo darbe būtų realiai įdiegti konstitucinės ir administracinės teisės principai (European principles for public administration, 1999, p. 20). Pažymėtina, kad tokie įgaliojimai, vykdyti viešąjį administravimą, paprastai nesuteikiami darbo teisinių santykių pagrindu, tokia teisė

suteikiama, kai ji numatyta atitinkamuose teisės aktuose. Viešojo administravimo įstatyme numatyta, kad be viešojo administravimo yra ir vidaus administravimas, kurio pagrindinis tikslas užtikrinti viešojo administravimo subjekto savarankišką funkcionavimą, kad jis galėtų atlikti viešąjį administravimą. Tokie asmenys, kurie vykdo vidaus administravimą, nėra laikomi valstybės tarnautojais, nepaisant to, kad jie dirba valstybės institucijoje ar įstaigoje.

Kitas pagrindas per kurį galima apibrėžti viešąjį sektorių - viešosios paslaugos, kurios pagal įstatymų ir (ar) viešojo administravimo subjektų nustatytus reikalavimus vykdoma šių subjektų prižiūrima veikla, kuria sukuriama valstybės ar savivaldybių garantuojama ir visuomenės nariams vienodai prieinama nauda (Viešojo administravimo įstatymo 2 straipsnio 19 dalis). Viešąsias paslaugas teikia valstybės ar savivaldybių įsteigti juridiniai asmenys. Įsteigtoms įstaigoms vadovauja bei priima darbuotojus į atitinkamas pareigas įstaigos vadovas, kurį patį tam tikro įstatymo numatyta tvarka skiria įstaigos steigėjas. Dažniausiai viešąsias paslaugas teikia asmenys, kurie dirba pagal darbo sutartį, t. y. ne valstybės tarnautojai. Nors tokie asmenys, kurie teikia viešąsias paslaugas ir gauna atlyginimą iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, tačiau jie nevykdo veiklos susijusios su viešuoju administravimu, o tik teikia visuomenei reikalingas paslaugas.

Tačiau atsižvelgiant į darbo temą ir jai aktualius aspektus, toliau bus kalbama apie viešajame sektoriuje dirbančių asmenų (karjeros valstybės tarnautojų, statutinių valstybės tarnautojų ir asmenų dirbančių pagal darbo sutartį) bei jų darbdavio sampratą ir ypatumus kolektyvinėse derybose.

Kalbant apie valstybės tarnybos apibrėžimą ir jam priskiriamų asmenų skaičių, įvairiose valstybėse jis skiriasi. TDO Ekspertų komitetas, kuris rengia pranešimus dėl TDO konvencijų ir rekomendacijų taikymo yra pažymėjęs, jog valstybės tarnautojo sąvoka valstybėse narėse gali, ir dažnai skiriasi, nes apibrėžimas priklauso nuo nacionalinės teisines sistemos. Pavyzdžiui, Danijoje, kuri turi vieną didžiausių viešąjį sektorių visoje Europos Sąjungoje (Social dialogue in the public service ..., 2018, p. 19), joje valstybės tarnyba apima visus viešajame sektoriuje dirbančius asmenis, tai reiškia, kad Danijoje valstybės tarnautojais laikomi ir tokie asmenys kaip dėstytojai, mokytojai, gydytojai ir pan. Tuo tarpu Lietuvoje, asmenys dirbantys švietimo ar gydymo įstaigose nėra priskiriami prie valstybės tarnautojų.

Taip pat ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas (toliau - Konstitucinis Teismas) yra pažymėjęs, jog Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau - Konstitucija) tiesiogiai nepasako koks yra, ar koks turėtų būti valstybės tarnybos modelis, tokia teisė yra suteikta įstatymo leidėjui. Konstitucinis teismas taip pat nurodo, jog nėra galiojančio



vieningo valstybės tarnybos apibrėžimo nei teisės doktrinoje, nei Europos Sąjungos ar kitose valstybėse, nes modelį kaip ir kokiais principais organizuoti valstybinės valdžios įgyvendinimą, valstybės pasirenka pačios (Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas).

Lietuvoje valstybės tarnybą galima apibrėžti siaurąją arba plačiąją prasme. Siaurąja prasme valstybės tarnyba suprantama kaip asmenų veikla, kuria tiesiogiai įgyvendinama valstybės, jos aparato ar atitinkamos institucijos uždaviniai ir funkcijos valstybės valdymo srityje (Tiažkijus, 2005, p. 126). Valstybės tarnybą apibrėžiant plačiai, ji suprantama kaip darbuotojų korpusas, apimantis ir tuos asmenis, kurie atlieka jiems pavestas funkcijas valstybės ar savivaldybės institucijose ir gauna atlyginimą iš valstybės, savivaldybių, Valstybinio socialinio draudimo biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų. Vadovaujantis tokiu, platesniu apibrėžimu, prie valstybės tarnautojų priskiriami ir tokie asmenys, kurie dirba valstybės ar savivaldybės įstaigose, pavyzdžiui, medicinos, švietimo srityse ir suteikia viešąsias paslaugas. Pažymėtina, jog Lietuvoje valstybės tarnyba suprantama siaurąja prasme, t. y. prie valstybės tarnautojų, kurie atlieka viešąjį administravimą, nepriskiriami tokie asmenys, kurie dirba valstybės ar savivaldybės institucijose ir teikia viešąsias paslaugas.

Valstybės tarnautojo teisinį statusą nulemia tai, ar valstybės tarnautojais yra laikomi visi asmenys, kurie gauna atlyginimą iš valstybės biudžeto, ar tik tokie darbuotojai, kurie atlieka viešojo administravimo funkcijas ir turi valdingus įgaliojimus kitų asmenų atžvilgiu.

Valstybės tarnyba tai kompleksinis teisės institutas, apimantis administracinės, darbo, finansų, civilinės bei konstitucinės teisės normas (Vansevičius, 2000, p. 74). Taip yra dėl to, jog valstybės tarnyboje dirbančio asmens statusas yra daugialypis, nes jis yra ne tik darbuotojas, bet jam ir teisės aktais yra suteikta teisė vykdyti viešąjį administravimą, siekiant patenkinti viešuosius interesus. Konstitucijos 5 straipsnio 3 dalis nurodo, jog valdžios įstaigos tarnauja žmonėms, o tai reiškia, jog valstybės tarnautojas yra specifinis darbuotojas, kurio veiklos tikslas visų pirma yra viešojo intereso užtikrinimas. Tai rodo, jog valstybės tarnybos institutas turi būti sureguliuotas kitaip nei darbuotojų dirbančių pagal darbo sutartį. Tačiau, nepaisant to, valstybės tarnautojai yra ir darbuotojai, atliekantys tam tikrą darbą, todėl neįmanoma griežtai atskirti valstybės tarnybos ir darbo teisinių santykių (Petrylaitė, 2008, p. 10).

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (toliau – Valstybės tarnybos įstatymas) 2 straipsnio 10 dalyje įtvirtintas valstybės tarnautojo apibrėžimas, kuris nurodo, jog tai fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje. Valstybės tarnautojas suprantamas kaip toks asmuo, kuriam yra suteikta teisė vykdyti viešąjį administravimą.

Valstybės tarnautojai gali būti skirstomi į tokia rūšis, kurios priklauso nuo turimo teisinio statuso:

1) Karjeros valstybės tarnautojai, kurių apibrėžimas yra pateiktas Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 2 dalyje, kurioje numatyta, jog karjeros valstybės tarnautojai suprantami kaip tokie, kurie priimti į pareigas neterminuotam laikui arba įstatymų nustatytai kadencijai ir šio įstatymo nustatyta tvarka galintys siekti karjeros valstybės tarnyboje.

2) Politinio asmeninio pasitikėjimo valstybės tarnautojai Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 6 dalyje apibrėžti kaip valstybės tarnautojai, priimti į pareigas juos pasirinkusio valstybės politiko ar kolegialios valstybės institucijos įgaliojimų laikui arba kituose įstatymuose nustatytam laikui. Šie valstybės tarnautojai ypatingi tuo, kad jų tarnybos laikas sutampa su juos į pareigas priėmusio valstybės politiko ar kolegialios valstybės institucijos įgaliojimų laikui. Tai asmeninio pasitikėjimo tarnautojai, o tai reiškia, kad jei nebelieka asmeninio pasitikėjimo, tai tokie tarnautojai yra atleidžiami. Taigi, tokie santykinai grindžiami pasitikėjimu.

3) Pakaitiniai valstybės tarnautojai Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 4 dalyje apibrėžiami kaip valstybės tarnautojai, priimti į karjeros valstybės tarnautojų pareigas, iki šio įstatymo nustatyta tvarka į jas bus priimtas karjeros valstybės tarnautojas, taip pat valstybės tarnautojai, pakeičiantys laikinai negalinčius eiti pareigų valstybės tarnautojus. Tokių tarnautojų tarnyba yra laikinojo pobūdžio.

4) Statutiniai valstybės tarnautojai remiantis Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 7 dalimi, suprantami kaip valstybės tarnautojai, kurių tarnybą reglamentuoja įstatymu patvirtintas statutas arba Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas, nustatantys priėmimo į valstybės tarnybą, tarnybos atlikimo, darbo užmokesčio, socialinių garantijų, atleidimo, atsakomybės ir kitas su tarnybos ypatumais susijusias sąlygas. Nuo karjeros valstybės tarnautojų statutiniai tarnautojai skiriasi tuo, kad gali duoti privalomus nurodymus nepavaldiems asmenims ir naudodami fizinę ir (ar) psichologinę prievartą čia pat tuos reikalavimus įvykdyti (pavyzdžiui, policijos pareigūnas gali sulaikyti asmenį, nutraukti jo neteisėtus veiksmus ir pan.). Tuo tarpu karjeros tarnautojas gali patraukti asmenį baudžiamojon ar administracinei atsakomybei, tačiau negali naudoti nei fizinės, nei psichologinės prievartos prieš teisės pažeidimą darantį asmenį.

5) Įstaigų vadovai Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje apibrėžti kaip valstybės tarnautojai, priimti vadovauti valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai.

Valstybės tarnautojai atlieka viešąjį administravimą ir dėl to jie yra laikomi ypatingas funkcijas atliekantys asmenys. Tad tai lemia, kad specialūs teisės aktai jų teisinį statusą ir socialines garantijas reglamentuoja kur kas detaliau nei asmenų, kurie dirba pagal darbo sutartį. Tad dėl tokios ypatingos valstybės tarnautojų padėties, tiek tarptautinė, tiek ir nacionalinė kolektyvinė teisė jiems taikoma su tam tikrais ypatumais, kurie susiję su kolektyvinių sutarčių turiniu.

## **1.2.Kolektyvinių derybų ypatumai karjeros valstybės tarnyboje**

Kalbant apie kolektyvines derybas valstybės tarnyboje, pažymėtina, kad jos yra pripažįstamos kaip vienas iš pagrindinių darbo teisinių santykių reguliavimo būdų. Kolektyvinių derybų galimybę numato ne tik nacionaliniai, bet ir tarptautiniai teisės aktai, kurie detalizuoja ir nustato kolektyvinių derybų principus. Vieni pagrindiniai ir svarbiausi tarptautiniai dokumentai, kurie reglamentuoja kolektyvines derybas tai TDO konvencijos ir Europos lygmeniu - Europos socialinė chartija (pataisytoji). Tokia teisė vienyti į organizacijas valstybės tarnautojams numatyta jau 1948 m. priimtoje TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Kolektyvinės derybos yra pripažįstamos ne tik privačiame sektoriuje, bet ir viešajame, tačiau su tam tikrais apribojimais ir išimtimis (ILO principles concerning collective bargaining, 2000, p. 16).

TDO pripažindama, kad valstybės tarnautojai, kurie dalyvauja valstybės valdyme ir atlieka jiems paskirtas funkcijas yra specifinės prigimties ir dėl to, jų darbo sąlygų reguliavimas bei kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių turinys gali būti nustatomas kitaip nei tokių asmenų, kurie dirba privačiame sektoriuje pagal darbo sutartį. Tai įtvirtinta ir 1949 m. priimtoje TDO konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ 6 straipsnyje nurodyta, kad valstybės tarnautojams, kurie dalyvauja valstybės valdyme, ši konvencija netaikoma, tačiau toks ribojimas neturi būti suprantamas kaip tokių darbuotojų teisių pažeidimas ar statuso pabloginimas.

1978 m. buvo priimta dar viena TDO konvencija Nr. 151 „Dėl darbo santykių valstybės tarnyboje“, kurioje aiškiai įtvirtinama galimybė sudaryti kolektyvines sutartis viešajame sektoriuje. Joje taip pat nurodoma, kad valstybės turi plėtoti kolektyvinių derybų mechanizmą arba taikyti kitokius metodus, kurie leistų valstybės tarnautojų atstovams dalyvauti nustatant sąlygas valstybės tarnyboje. Tad ši konvencija akcentuoja, kad valstybės tarnautojai turi teisę derybų keliu tartis dėl jų darbo sąlygų. Pažymėtina, jog šios

konvencijos Lietuva nėra ratifikavusi. Tačiau kaip pažymi N. Kasiliauskas, priimant Valstybės tarnybos įstatymą, buvo atsižvelgta į šios konvencijos nuostatas, nes įstatyme įtvirtinta galimybė sudaryti kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje (Kasiliauskas, 2006, p. 158).

Nagrinęjant kolektyvinių derybų ypatumus valstybės tarnyboje svarbu paminėti, jog valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas. Nors tokia nuostata ir yra pakankamai bendro pobūdžio, tačiau ji leidžia daryti išvadą, kad ryšys tarp Valstybės tarnybos įstatymo ir darbo santykius reguliuojančių norminių teisės aktų iš tiesų yra labai glaudus (Povilaitienė, 2012, p. 94). Taip pat ir Lietuvos Vyriausiasis administracinis teismas 2018 m. lapkričio 14 dienos nutarime išaiškino, jog darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai valstybės tarnautojams yra taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereguliuoja Valstybės tarnybos įstatymas. Tad tam tikrais atvejais, kai nepakanka Valstybės tarnybos įstatyme numatyto reguliavimo, yra taikomi papildomi įstatymai. Tokia situacija yra susiklosčiusi ir kolektyvinių derybų klausimais. Šį procesą reglamentuoja ne tik Valstybės tarnybos įstatymas, bet ir Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016) (toliau – Darbo kodeksas). Svarbu paminėti, kad valstybės tarnyba priskiriama prie administracinės teisės reguliavimo srities ir yra taikomas administracinės teisės metodas, kuris leidžia atlikti tokius veiksmus bei susitarti dėl tokių dalykų, kurie yra nurodyti (sureguliuoti).

Vienas iš svarbiausių kolektyvinių derybų ypatumų viešajame sektoriuje – darbdavys. Valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnio 5 dalyje nurodyta, kad kolektyvinės derybos, kurios vyksta žemiausiu lygmeniu, t. y. įstaigos, darbdaviu yra laikomas valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo. To paties įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje apibrėžta įstaigos vadovo sąvoka ir 8 dalyje nurodyta kas yra valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos. Pagal nurodyto straipsnio atitinkamas dalis, įstaigos vadovas laikomas valstybės tarnautojas, kuris yra priimtas vadovauti valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai. Valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos yra suprantamos kaip atstovaujamosios, valstybės vadovo, vykdomosios, teisminės valdžios institucijos, teisėsaugos institucijos ir įstaigos, audita, kontrolę (priežiūrą) atliekančios institucijos ir įstaigos, kitos valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos, kurios finansuojamos iš valstybės ar savivaldybių biudžetų bei valstybės pinigų fondų ir kurioms Viešojo administravimo įstatymu nustatyta tvarka yra suteikti viešojo administravimo

įgaliojimai. Tad kolektyvinės derybos įstaigos lygmeniu vyksta tarp įstaigos ar institucijos vadovo ar jo įgalioto asmens ir profesinės sąjungos, kuri atstovauja toje įstaigoje ar institucijoje dirbančių valstybės tarnautojų interesus. Valstybės tarnautojų darbdaviu yra laikomas įgaliotas įstaigos ar institucijos vadovas, kuris yra pavaldus aukštesnėms institucijoms ir galimybės skirti papildomus finansus darbuotojams neturi, nes jis negali laisvai disponuoti valstybės lėšomis. Vadovo galimybė disponuoti valstybės lėšomis yra apribota įstaigos veiklai vykdyti skirtų asignavimų ribose. Tuo tarpu privačiame sektoriuje įmonės vadovas kolektyvinėse derybose atstovauja įmonės savininką arba pats yra tos įmonės savininkas, tad tokiu atveju jis turi daugiau galimybių paskirti didesnę sumą pinigų, kuri galėtų būti panaudojama darbuotojų atlyginimų padidinimui, įvairių priedų išmokėjimui, papildomų atostogų suteikimui ir kitokių darbo ar socialinę padėtį gerinančių sąlygų nustatymui. Tad palyginus šiuos sektorius yra matoma, kad viešajame sektoriuje vadovo kaip darbdavio derybinės galios yra kur kas labiau apribotos nei privačiame sektoriuje veikiančio vadovo. Taip yra todėl, kad viešajame sektoriuje vienas iš svarbiausių tikslų yra viešojo intereso tenkinimas, kuris dažnai konkuruoja su valstybės tarnyboje dirbančių asmenų interesais gauti didesnę darbo užmokestį, geresnes darbo ar kitas sąlygas, kurios reikalauja papildomų lėšų iš valstybės, savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšų.

Valstybės tarnybose įstatymo 6 straipsnyje nurodyta, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybė (toliau – Vyriausybė) ar jos įgaliota institucija yra laikoma darbdaviu kolektyvinėse derybose šakos ir nacionaliniu lygmeniu. Šakos ir nacionalinės kolektyvinės sutarties derybose, šalys gali tartis ir dėl tokių dalykų, kurie pareikalautų papildomų valstybės, savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšų. Tad šakos ir nacionaliniu lygmeniu vykstančiuose kolektyvinėse derybose stengiamasi suderinti tiek valstybės tarnautojų interesus dėl darbo užmokesčio padidinimo, socialinių sąlygų pagerinimo ir kitokių sąlygų, kurios gerina tokių darbuotojų padėtį ir reikalauja papildomų valstybės lėšų, tiek viešąjį interesą, kuris viešajame sektoriuje yra itin svarbus. Esant tokiai situacijai, derybose turi dalyvauti valstybės institucijos, kurios turi teisę bei yra kompetentingos spręsti finansų skyrimo klausimus. Tokia šalis gali būti pati Vyriausybė ar jos įgaliota institucija. Pavyzdžiui, švietimo įstaigų darbuotojų kolektyvinėse derybose darbdaviu galėtų būti laikoma – Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija, sveikatos priežiūros įstaigų – Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija.

Darbo kodekso 163 straipsnio 3 punkte numatyta, kad kolektyvinės derybos gali vykti ir teritoriniu lygmeniu. Kolektyvinių derybų teritoriniu lygmeniu iš savivaldybių biudžetų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms – atstovauja savivaldybės taryba, iš

Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms atstovauja Vyriausybė ar jos įgaliota institucija. Savivaldybės taryba taip pat atstovauja socialinėje partnerystėje atitinkamu teritoriniu lygmeniu toms įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms, kurių savininko teises ir pareigas įgyvendina atitinkama savivaldybė. Tad tokios kolektyvinės derybos vyksta tam tikroje teritorijoje, dažniausiai darbdavį atstovauja tos teritorijos savivaldybė.

Pagrindinis kolektyvinių derybų ypatumas viešajame sektoriuje – valstybės biudžetas ir ribotos galimybės jį panaudoti. Apribojimai, kurie yra susiję su valstybės biudžeto panaudojimo galimybėmis itin varžo kolektyvines derybas bei nemotyvuoja darbuotojų jungtis į profesines sąjungas ir stengtis pagerinti savo darbo ir socialinių sąlygų kolektyvinių derybų būdu. Tačiau reikėtų nepamiršti, jog valstybės, savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondai yra riboti ir tai, kad valstybė galėtų tinkamai funkcionuoti yra nustatomos atitinkamos taisyklės kaip tokį biudžetą galima panaudoti.

Kaip jau minėta anksčiau, įstaigos lygmeniu kolektyvinių derybų būdu negalima susitarti dėl tokių sąlygų, kurios pareikalautų papildomų valstybės, savivaldybės ar valstybės pinigų fondų lėšų, nes kiekvienos įstaigos ar institucijos gaunamų lėšų kiekis priklauso nuo asignavimų, kurie skiriami tam tikrai įstaigai ar institucijai iš atitinkamo biudžeto. Viena iš priežasčių kodėl būtent šiame kolektyvinių derybų lygmenyje negalima to padaryti, nes kolektyvinėse derybose įstaigos lygiu, profesinės sąjungos derasi su tos įstaigos ar institucijos vadovu ar jo įgaliotu asmeniu, o tai reiškia, kad įstaigos vadovas ar atitinkamai įgaliotas asmuo yra pavaldus aukštesnėms institucijoms ir jis neturi teisės skirti papildomų finansų tai įstaigai ar institucijai, nes jis nedisponuoja valstybės, savivaldybių ir valstybės pinigų fondų lėšomis, o yra susaistytas įstaigos veiklai skirtais asignavimais.

Valstybės tarnautojai atlieka ypatingas darbo funkcijas, kurios yra susijusios su viešuoju interesu, todėl įstatymų leidėjas stengiasi kuo detaliau sureglamentuoti valstybės tarnautojų santykius. Tad toks detalus reglamentavimas, kuris susijęs su valstybės tarnautojų teisėmis, pareigomis bei kitomis darbo sąlygomis, sukuria tokią situaciją, jog kolektyvinėse derybose šalims lieka galimybė susitarti dėl tokių sąlygų, kurios susijusios su įvairiomis procedūromis, organizaciniais klausimais, tačiau nepaliečiant tokių svarbių klausimų kaip darbo užmokesčio padidinimas, papildomų atostogų suteikimas ar kitokių klausimų, kurie taip pat pareikalautų iš valstybės, savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų papildomų lėšų. Pavyzdžiui, valstybės tarnautojų atlyginimas ir kiti priedai, premijos turi būti numatyti valstybės biudžete, o jį pagal Lietuvos Respublikos biudžeto sandoros įstatymą tvirtina Seimas, kuris privalo atsižvelgti į šalies ekonominę padėtį ir viešąjį interesą.

Kaip jau minėta anksčiau, valstybės tarnautojų santykiai yra detaliam sureglamentuoti, vienas iš tokių pavyzdžių – valstybės tarnautojų pareiginė alga. Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnyje numatyta, kad pareiginė alga nustatoma pagal to paties įstatymo 1 priedą, kuriame pareigybės suskirstytos į tam tikras grupes pagal įstaigas ir pareigybių kategorijas nuo kurių priklauso pareiginės algos koeficiento intervalas. Kokio dydžio bus pareiginė alga priklauso nuo pareigybės kategorijos ir taikomo koeficiento. Dėl pareiginės algos bazinio dydžio (toliau – bazinis dydis), kuris negali būti mažesnis už esamą bazinį dydį, išskyrus atvejus, kai iš esmės pablogėja valstybės ekonominė ir finansinė būklė, yra deramasi nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje. Tačiau šalims pasiekus susitarimą dėl bazinio dydžio, Seimas turi dar jį patvirtinti. Taip yra dėl to, jog net Konstitucijos 67 straipsnio 14 punkte numatyta, kad Seimo pareiga yra stebėti kaip yra naudojamas valstybės biudžetas. Pareiginės algos dydis apskaičiuojamas padauginus atitinkamos pareigybės koeficientą iš nustatyto bazinio dydžio. Pažymėtina, kad nors ir Valstybės tarnybos įstatymas detaliam reglamentuoja valstybės tarnautojo darbo užmokesčio dydį, tačiau atsižvelgiant į tai, jog valstybės tarnautojų pareigybių aprašymus valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose tvirtina tos įstaigos ar institucijos vadovas, priskiriant pareigybę prie atitinkamos pareigybės kategorijos, kuriose yra nurodytas minimalus ir maksimalus koeficiento dydis, šiose ribose, įstaigos ar institucijos vadovas, atsižvelgdamas į įstaigos turimus finansus, gali nustatyti atitinkamo koeficiento dydį, neperžengdamas maksimaliosios ribos.

Kalbant apie kolektyvines derybas šakos ar nacionaliniu lygmeniu, kuriomis susitariama dėl tokių sąlygų, kurioms įgyvendinti reikia papildomų valstybės, savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų ar savivaldybės lėšų, tokios derybos turi būti baigtos ne vėliau nei Lietuvos Respublikos finansų ministerija (toliau – Finansų ministerija) pradeda rengti atitinkamų metų valstybės ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektą. Dėl šalių parengtos ir suderintos šakos (pavyzdžiui, gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties projekto būtina gauti Finansų ministerijos išvadą (Darbo kodekso 194 straipsnio 3 dalis). Toks reguliavimas, jog kolektyvinės derybos šakos ar nacionaliniu lygmeniu turi būti baigtos ne vėliau nei Finansų ministerija pradeda rengti atitinkamų metų valstybės ir savivaldybių biudžetų projektą turi trūkumų: viena vertus, pagal teisės aktus socialiniai partneriai nėra viešai informuojami apie teisinio akto rengimo pradžią, kita vertus, įstatymo projekto rengimo pradžia nėra fiksuojama oficialiuose dokumentuose (Davulis, 2018 m., p. 552). Dėl to Darbo kodekso 194 straipsnio 3 dalyje yra numatytas reikalavimas, jog tais atvejais, kai yra susitariama dėl šakos kolektyvinės sutarties pasirašymo, šalys turi gauti Finansų ministerijos išvadą. Išvadoje Finansų

ministerija gali nurodyta pastabas, o šalys patikslinusios ir ištaiusios jas, kolektyvinės sutarties projektą dar kartą pateikia Finansų ministerijai. Pavyzdžiui, 2018 m. vasario 23 d. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (toliau – Socialinės apsaugos ir darbo ministerija) pakartotinai pateikė kolektyvinės sutarties projektą Finansų ministerijai. Pažymėtina, kad tokia procedūra, kuria reikia gauti Finansų ministerijos išvadą dėl šakos kolektyvinės sutarties projekto ir taikomų reikalavimų iki kada turi būti baigtos kolektyvinės derybos šakos lygmeniu, galioja visiems viešajame sektoriuje dirbantiems asmenims, kurie yra aptariami šiame rašto darbe (karjeros valstybės tarnautojams, statutiniams valstybės tarnautojams bei darbuotojams dirbantiems pagal darbo sutartį viešajame sektoriuje).

Tad galima pritarti N. Kasiliauskui, jog neaktyvias kolektyvines derybas valstybės tarnyboje įtakoja valstybinių institucijų ir įstaigų lėšų priklausomybė nuo valstybės biudžeto, kolektyvinės sutarties galiojimo dažnas nesutapimas su valstybės biudžeto įstatymo galiojimo trukme bei kiti faktoriai (Kasiliauskas, 2006, p. 152).

Apibendrinus galima teigti, jog atsižvelgiant į tai, jog valstybės tarnautojai atlieka ypatingos reikšmės funkcijas, todėl jų teisinį statusą tiek tarptautiniai, tiek nacionaliniai teisės aktai reguliuoja detaliau nei privačiame sektoriuje dirbantiems asmenims. Todėl to pasėkoje jų ne tik darbo sąlygų reguliavimas, bet ir kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių turinys yra labiau apribotas nei tokių asmenų, kurie dirba privačiame sektoriuje pagal darbo sutartį.

### **1.3. Kolektyvinių derybų ypatumai statutinėje valstybės tarnyboje**

Toliau bus kalbama apie statutinius valstybės tarnautojus ir jų galimybes dalyvauti kolektyvinėse derybose. Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 7 dalis pateikia statutinio valstybės tarnautojo sąvoką, kuri apibrėžia, jog statutinis valstybės tarnautojas - valstybės tarnautojas, kurio tarnybą reglamentuoja įstatymo patvirtintas statutas arba Diplomatinių tarnybos įstatymas, nustatantys specialias priėmimo į valstybės tarnybą, tarnybos atlikimo, atsakomybės ir kitas su tarnybos ypatumais susijusias sąlygas, ir (ar) turintis viešojo administravimo įgaliojimus jam nepavaldžių asmenų atžvilgiu. Tad jų statusas reglamentuojamas Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutu (toliau – Vidaus tarnybos statutas) arba Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymu (toliau – Diplomatinių tarnybos įstatymas), kurie reguliuoja priėmimo, atleidimo ir kitokius klausimus. Tad egzistuoja ne tik bendrosios valstybės tarnybos sąlygos - yra ir kiti specialūs įstatymai ar statutai, nustatantys specifines tarnybos sąlygas muitininkams, policininkams,



diplomatams ir kitiems tarnautojams. Todėl tarptautiniai ir nacionaliniai darbo teisės šaltiniai numato kai kuriuos ypatumus sudarant kolektyvines sutartis valstybės tarnyboje (Kasiliauskas, 2005, p. 34).

Vidaus tarnybos statuto 7 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai, kiti įstatymai pareigūnams taikomi tiek, kiek jų tarnybos santykiai ir socialinės garantijos nereglamentuoti statute, kitose statutinių įstaigų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose. Kadangi, vidaus tarnybos statute nėra reglamentuotas kolektyvinių derybų procesas, todėl tokiu atveju yra taikomas Darbo kodeksas.

Vidaus tarnybos statuto dešimtas skirsnis reglamentuoja profesinių sąjungų veiklos ypatumus statutinėse įstaigose. Jame nurodyta, kad statutiniai pareigūnai vidaus tarnybos statuto numatyta tvarka gali steigti profesines sąjungas ir stoti į jas, siekiant ginti savo interesus. Tačiau pažymėtina, kad asociacijų laisvės principas statutiniams pareigūnams nėra taikomas pilna apimtimi. Toks ribojimas galimas remiantis tarptautiniais dokumentais ar nacionaliniais įstatymais. Visi taikomi ribojimai turi būti apibrėžti įstatymais, kurie nurodytų ribojimų apimtį ir asmenis, kuriems tokie ribojimai yra taikomi. Pavyzdžiui, Jungtinių Tautų tarptautinio pilietinio ir politinio teisių pakto 22 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad nacionaliniais įstatymais galima riboti teisę jungtis į profesines sąjungas. Tačiau tokie ribojimai galimi tik tuo atveju, jei jie yra būtini demokratinėje visuomenėje siekiant apsaugoti viešąją tvarką, nacionalinį saugumą ir kitokias valstybės gerybes ir jokiais būdais negali būti taikomi tokie ribojimai, jog pažeistų TDO konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ numatytas garantijas. TDO konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ 9 straipsnis numato galimybę nacionaliniais įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais nustatyti tam tikrus ypatumus, kurie susiję su teise jungtis į organizacijas ginkluotosioms pajėgoms ir policijai. Kitas nacionalinis teisės aktas, kuris taip pat numato, jog galima taikyti tokius ribojimus – Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (toliau – Profesinių sąjungų įstatymas). Šio įstatymo 1 straipsnyje nurodyta, jog profesinių sąjungų įstatymo taikymo ypatumai krašto apsaugos, policijos, valstybės saugumo ir kitose organizacijose gali būti nustatyti šių organizacijų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose.

Galiojantys skirtingi kolektyvinių derybų įstatymai, kurie numato nevienodas galimybes viešajame sektoriuje dirbantiems asmenims kolektyvinių derybų būdu tartis dėl darbo sąlygų, lemia tai, kad kolektyvinių teisių apimtis skiriasi ne tik darbuotojams ir valstybės tarnautojams, bet ir atskiroms valstybės tarnautojų kategorijoms. Statutiniai

valstybės tarnautojai palyginus su karjeros valstybės tarnautojais turi labiau apribotas kolektyvinių derybų galimybes. Tad toks statutinių valstybės tarnautojų išskyrimas bei kolektyvinių teisių apribojimas palyginus su kitais valstybės tarnautojais gali būti siejamas su tuo, jog statutiniai valstybės tarnautojai turi platesnius valstybinius valdingus įgalinimus ir tos institucijos, kuriose jie atlieka jiems paskirtas funkcijas, turi ypatingą reikšmę valstybei ir jos saugumui. Būtent tai ir suponuoja, jog statutiniams valstybės tarnautojams yra taikoma didesnė atsakomybė bei to pasėkoje jiems yra taikomi ir platesni apribojimai.

Vidaus tarnybos statute taip pat yra numatytas ribojimas statutinės įstaigos vadovui ir jo pavaduotojui būti statutinėje įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos nariais. Toks ribojimas gali būti paaiškinamas tuo, kad profesinių sąjungų veikla statutinėje įstaigoje šios įstaigos vadovo teikimu, įstatymų nustatyta tvarka, gali būti sustabdyta ar nutraukta, tais atvejais, kai yra nustatoma, kad profesinių sąjungų vykdoma veikla prieštarauja įstatymams ir trukdo įgyvendinti įstaigos paskiriamas funkcijas.

Vidaus tarnybos statuto 61 straipsnio 3 dalyje yra įtvirtinta kolektyvinių sutarčių samprata įstaigos ir šakos lygmeniu. Statutinės įstaigos kolektyvinė sutartis suprantama kaip rašytinis susitarimas, kurį sudaro statutinės įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo ir pareigūnams atstovaujančios statutinėje įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos ir kuriame nustatomos statutinės įstaigos pareigūnų tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitos socialinės bei ekonominės sąlygos. Kaip ir karjeros valstybės tarnautojams yra numatytas ribojimas kolektyvinėse derybose, įstaigos lygmeniu susitarti dėl tokių sąlygų, kurioms reikėtų papildomo valstybės ar savivaldybės biudžeto, taip ir statutinės įstaigos lygmeniu sudarytoje kolektyvinėje sutartyje negali būti nustatyta papildomų sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės, savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšomis. Tad įstaigos lygmeniu galima susitarti dėl organizacinių klausimų tokių kaip informavimo ir konsultavimo procedūros, saugos ir sveikatos tarnyboje ir kitokių klausimų, kuriems įgyvendinti nereikėtų papildomo valstybės, savivaldybės biudžeto ir valstybės pinigų fondų lėšų. Šakos kolektyvinė sutartis apibrėžiama kaip profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kitų) atstovaujančių vienoje viešojo administravimo veiklos srityje tarnaujantiems pareigūnams ir Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos rašytinis susitarimas, kuriame nustatomos visų tos viešojo administravimo veiklos srities pareigūnų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitos socialinės bei ekonominės sąlygos. Vidaus tarnybos statutai kaip ir Valstybės tarnybos įstatymas detaliai reglamentuoja statutinių valstybės tarnautojų darbo užmokestį, todėl susitarti kolektyvinėse derybose dėl didesnio darbo užmokesčio nebelieka galimybes. Šakos kolektyvinėje

sutartyje būtų galima susitarti dėl tokių dalykų kaip papildomų atostogų suteikimo ar susitarti dėl kitokių sąlygų, kurioms reikia papildomų lėšų.

Apibendrinus galima daryti išvadą, jog galiojantys tarptautiniai ir nacionaliniai teisės aktai, kurie reguliuoja klausimus, kurie susiję su kolektyvinėmis derybomis numato nevienodas galimybes viešajame sektoriuje dirbantiems asmenims kolektyvinėmis derybomis tartis dėl darbo, ekonominių, socialinių ar kitokių sąlygų. Atsižvelgiant į tai, jog statutiniai valstybės tarnautojai turi platesnius valstybinius valdingus įgalinimus ir dirba tokiose institucijose, kurios turi ypatingą reikšmę valstybei ir jos saugumui, todėl tokių asmenų kolektyvinių derybų teisė yra labiau apribota palyginus su karjeros valstybės tarnautojais.

#### **1.4.Kolektyvinių darbo santykių ypatumai valstybės ir savivaldybės įstaigose**

Kalbant apie viešajame sektoriuje dirbančius asmenis, svarbu paminėti ir darbuotojus dirbančius pagal darbo sutartis. Šiuos darbuotojus galima apibrėžti kaip viešajame sektoriuje dirbančius asmenis, kurie atlieka jiems deleguotas užduotis, pavyzdžiui, teikia viešąsias paslaugas, padeda viešojo administravimo institucijoms užtikrinti jų veiklą ir pan. Nuo valstybės tarnautojų jie skiriasi tuo, kad jiems iš esmės yra taikomas Darbo kodeksas ir specialus įstatymas, reguliuojantis darbo užmokestį - Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas (toliau – Darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas).

Vienas iš pagrindinių skirtumų tarp darbuotojų, kurie dirba pagal darbo sutartis viešajame sektoriuje ir valstybės tarnautojų, jog tokie asmenys turi vykdyti funkcijas, kurios yra nesusijusios su viešuoju administravimu, o tuo tarpu valstybės tarnautojų veikla yra orientuota į viešojo administravimo vykdymą. Nors asmenys dirbantys pagal darbo sutartis ir gauna atlyginimus iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, tačiau asmens buvimą valstybės tarnautoju lemia ne tai ar darbo užmokestis mokamas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, o tai, ar toks asmuo atlieka viešojo administravimo veiklą. Valstybės tarnautojais laikomi fiziniai asmenys, einantys pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantys įstatyme nurodytą viešojo administravimo veiklą. Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis ir gaunantys darbo užmokestį iš valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų, nėra valstybės tarnautojai (Konstitucinio teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas).

Kaip jau minėta anksčiau, valstybės tarnautojai atlieka ypatingas funkcijas, nes tokie asmenys dalyvauja valstybės valdyme vykdydami viešąjį administravimą, tuo tarpu

asmenys dirbantys pagal darbo sutartį valstybės ar savivaldybės įstaigose ar institucijose neatlieka viešojo administravimo, o dažniausiai teikia viešąsias paslaugas. Taip pat valstybės tarnautojams yra taikomi griežtesni reikalavimai, pavyzdžiui, valstybės tarnautojai privalo būti nepriekaištingos reputacijos, nesukelti viešųjų ir privačiųjų interesų konflikto, taip pat negali dalyvauti tokioje veikloje, kuri nesuderinama su valstybės tarnyba. Tačiau darbuotojams, kurie dirba pagal darbo sutartį valstybės ar savivaldybės įmonėje ar įstaigoje, tokie apribojimai nėra taikomi.

Vienas iš skirtumų lyginant valstybės tarnautojų kolektyvinių derybų apimtį ir asmenų, kurie dirba pagal darbo sutartį viešajame sektoriuje yra tai, jog TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ darbuotojams dirbantiems pagal darbo sutartis valstybės ar savivaldybės įstaigose ar institucijose taikoma pilna apimtimi, o tuo tarpu valstybės tarnautojams su atitinkamomis išimtimis.

Darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 16 straipsnyje nurodyta, kad įstaigos biudžeto išlaidos yra apribotos gaunamais asignavimais iš valstybės biudžeto, savivaldybių biudžeto ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto, todėl įmonės lygmeniu, kolektyvinėse derybose negalima nustatyti tokių sąlygų, kurios būtų susijusios su papildomu biudžetu. Tartis dėl tokių kolektyvinės sutarties sąlygų, kurias įgyvendinant reikia papildomų lėšų, reikėtų aukštesnėse nei įstaigos lygmens kolektyvinėse derybose. Minėtame straipsnyje kalbama tik apie žemiausią kolektyvinių derybų lygmenį, kai jos vyksta tarp įstaigos vadovo ar jo įgalioto asmens ir įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos, kuri atstovauja toje įstaigoje dirbančių asmenų interesus. Aukštesnio lygmens kolektyvinių derybų reglamentavimas viešajame sektoriuje numatytas Darbo kodekso 194 straipsnyje. Jame nurodoma, kad aukštesniu kolektyvinių derybų lygmeniu darbdavį atstovauja Vyriausybė ar jos įgaliota institucija, o darbuotojus – profesinių sąjungų organizacijos.

Apibendrinant tai kas išdėstyta, pažymėtina, kad kolektyvinių derybų teisė egzistuoja ne tik privačiame sektoriuje, bet ir viešajame, tačiau su tam tikrais ypatumais, kurie susiję su viešajame sektoriuje dirbančių asmenų teisiniu statusu.

Vienas iš tokių ypatumų, jog kolektyvinių derybų viena iš šalių yra valstybė, kuriai tais atvejais kai kolektyvinės derybos vyksta įstaigos lygmeniu, darbdaviu yra laikomas tos įstaigos vadovas ar jo įgaliotas asmuo. Kai kolektyvinės derybos vyksta aukštesniu nei įstaigos lygmeniu, tai darbdavys yra Vyriausybė ar jos įgaliota institucija.

Vienas iš svarbiausių ypatumų kolektyvinių derybų viešajame sektoriuje – valstybės ir savivaldybių biudžetų asignavimai. Įstatymuose, kurie reglamentuoja

viešajame sektoriuje dirbančių asmenų teisinį statusą imperatyviai nurodyta, kad kolektyvinėse derybose įstaigos lygmeniu negalima susitarti dėl tokių sąlygų, kurių įgyvendinimas pareikalautų papildomo valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšų. Dėl tokių sąlygų, kurioms įgyvendinti reikia papildomo biudžeto, galima tartis tik aukštesniu nei įstaigos lygmeniu. Tačiau neužtenka to, kad šalys aukštesniu lygmeniu susitaria dėl tokių sąlygų, įstatymai numato tam tikrus ribojimus, pavyzdžiui, derybos dėl nacionalinės ar šakos kolektyvinės sutarties privalo būti baigtos ne vėliau nei Finansų ministerija pradeda rengti atitinkamų metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektą. Kitas svarbus aspektas, jog šalys susitarusios dėl šakos kolektyvinės sutarties projekto, turi gauti Finansų ministerijos išvadą dėl tokios kolektyvinės sutarties.

Tad iš galiojančio kolektyvinių derybų reguliavimo viešajame sektoriuje, matoma, kad šiame sektoriuje dirbančių asmenų galimybės susitarti kolektyviniu derybų būdu dėl tokių sąlygų, kurioms įgyvendinti reikėtų papildomo valstybės, savivaldybių biudžeto ir valstybės pinigų fondų lėšų yra gana apribotos.

## 2. Kolektyvinių derybų ypatumai ir jų esminiai bruožai

### 2.1. Kolektyvinių derybų samprata

Kolektyvinės derybos yra viena iš socialinės partnerystės formų. Lietuvos nacionaliniai teisės aktai nepateikia kolektyvinių derybų sampratos. Tačiau kolektyvines derybas galima suprasti kaip unikalų darbo santykių reguliavimo institutą, kurio metu šalys demokratiniais principais stengiasi suderinti darbuotojų ir darbdavio interesus. Tokių, dvišalių derybų metu galima nustatyti naujas arba papildomas darbo, socialines teises ir garantijas, o taip pat šių derybų metu užtikrinama darbuotojų ir darbdavio interesų pusiausvyra. Teisė į kolektyvines derybas priskirtina socialinėms ekonominėms teisėms, kurios kitaip nei politinės ir civilinės žmogaus teisės, labiau orientuotos į grupinių teisių užtikrinimą, nors jas realizuojant kartu užtikrinamos ir individualios žmogaus teisės (Krasauskas *et al.*, 2013, p. 353).

Svarbiausias kolektyvinių derybų tikslas – pasirašyti kolektyvinę sutartį arba pakeisti ar papildyti jau sudarytą. Teisė į kolektyvines derybas yra numatyta ne tik nacionaliniuose teisės aktuose, bet ir tarptautiniuose. Tačiau tam tikri ribojimai gali būti numatyti nacionaliniuose ar tarptautiniuose teisės aktuose, pavyzdžiui, gali būti nustatyti tam tikri ribojimai, kurie susiję su asociacijų laisve ginkluotosioms pajėgoms, policijai, valstybės tarnautojams.

D. Petrylaitė nurodo, jog kolektyvinės derybos, tai visų pirma skirtingų interesų grupių tarpusavio bendradarbiavimo procesas, vedantis prie bendro sprendimo. Antra, tai vienas iš būdų pasiekti socialinę taiką kilus įvairiems darbo santykių srities konfliktams (Petrylaitė, 2005, p. 24).

T. Bagdanskis taip pat pateikia kolektyvinių derybų sampratą, jog jos suprantamos visų pirma kaip skirtingų interesų grupių bendravimo procesas, vedantis prie bendro sprendimo, visų antra, tai vienas iš būdų pasiekti socialinę taiką kilus įvairiems darbo santykių konfliktams (Bagdanskis, 2012, p. 1590).

Tad atsižvelgiant į tai, kolektyvines derybas galima apibrėžti kaip šalių interesų derinimo procesą arba tam tikrą socialinių partnerių veiklą, kurio metu jie derasi dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ir jos turinio nuostatų, kurios atitiktų abiejų šalių interesus.

Kolektyvinių derybų apibrėžimą pateikia 1981 m. TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ 2 straipsnis, kuriame nurodyta, jog kolektyvinėmis derybomis yra laikomos bet kokios derybos, kurios vyksta tarp darbdavio, darbdavių grupės ir vienos ar daugiau darbdavių organizacijų, iš vienos pusės, ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų, iš kitos pusės, kuriomis norima:

- (a) nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas; ir/arba
- (b) reguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų; ir/arba
- (c) reguliuoti santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų.

Analizuojant kolektyvinių derybų institutą viešajame sektoriuje, svarbu pažymėti, jog nei Valstybės tarnybos įstatyme, nei Vidaus tarnybos statute nėra aptartos kolektyvinės derybos dėl kolektyvinės sutarties sudarymo derybų proceso, galiojimo bei kitų kolektyvinių derybų tvarką reglamentuojančių nuostatų. Valstybės tarnybos įstatymas ir Vidaus tarnybos statutas numato tik valstybės ar savivaldybės įstaigose, šakos ir nacionalinio lygmens kolektyvinių sutarčių turinio ir šalies klausimus. Taigi vadovaujantis Valstybės tarnybos įstatymo 6 ir Vidaus tarnybos statuto 7 straipsniais, kurie numato taisyklę, jog darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek tokių santykių nereglementuoja Valstybės tarnybos įstatymas ir atitinkamai Vidaus tarnybos statutas.

Atsižvelgiant į Darbo kodekso 186 straipsnio 1 dalį, kuris numato, kad kodekso antrasis skirsnis, kuris reglamentuoja kolektyvinių derybų procesą, yra taikomas ir tokiems asmenims, kurie pagal Lietuvos Respublikos užimtumo tarnybos įstatymą (toliau – Užimtumo įstatymas) yra prilyginami darbuotojams. Į tokių asmenų grupę patenka ir valstybės tarnybos santykiai, kurių ypatumus nustato Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas ir atitinkami tarnybos statutai (Užimtumo įstatymo 4 straipsnio 3 dalies 1 punktą). Tad Darbo kodekso normos, kurios įtvirtintos antrajame skirsnyje, kuris reglamentuoja kolektyvinių derybų procesą ir kolektyvinių sutarčių sudarymą, taikomos ne tik asmenims dirbantiems pagal darbo sutartį, bet ir karjeros valstybės tarnautojams ir statutiniams valstybės tarnautojams.

Tad kolektyvines derybas galima apibrėžti kaip ypatingą darbo santykių reguliavimo institutą, kurio metu socialiniai partneriai laikydamiesi pagrindinių teisės principų stengiasi suderinti abiejų šalių interesus ir pasiekti kolektyvinių derybų tikslą – pasirašyti kolektyvinę sutartį arba ją pakeisti ar papildyti.

## **2.2.Kolektyvinių derybų šalys**

Kolektyvinės derybos bei kolektyvinės sutarties kaip ir bet kokios kitos sutarties neįmanoma sudaryti be šalių, kurios turi teisės aktais suteiktus įgaliojimus tai padaryti. Tam, kad galėtų atstovauti savo narius, darbuotojai jungiasi į organizacijas, asociacijas, kurios sukuriama remiantis asociacijų laisvės principo pagrindu. Tokia teisė jungtis

numatyta ir Konstitucijos 35 straipsnyje, kuriame nurodyta, kad piliečiai turi teisę laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas arba asociacijas, kurių veikla ir tikslai neprieštarauja Konstitucijai ir kitiems įstatymams. Kalbant apie Europos Tarybos dokumentus, svarbus dokumentas - Europos socialinė chartija (pataisyta). Jos 5 straipsnyje akcentuojama teisė jungtis į organizacijas, joje taip pat įtvirtinta, jog siekdamos užtikrinti arba skatinti darbuotojų ir darbdavių laisvę kurti vietines, nacionalines ar tarptautines organizacijas savo ekonominiams ar socialiniams interesams ginti ir stoti į šias organizacijas, valstybės įsipareigoja savo nacionalinės teisės normomis nevaržyti šios laisvės arba jų netaikyti taip, kad ją varžytų. Tad turėdami galimybę įgyvendinti asociacijų laisvės principą, kolektyvinių derybų šalys veikia kaip lygūs partneriai, kurie siekia savo atitinkamų tikslų bei stengiasi suderinti ir pasiekti tarpusavio kompromisus.

Viena iš kolektyvinių derybų šalių – profesinė sąjunga. Tai nuolat veikianti darbuotojų įkurta, savarankiška, demokratinė organizacija. Šios organizacijos pagrindinis tikslas – atstovauti, ginti darbuotojų darbo, socialines ir kitokias teises. Profesinei sąjungai kaip darbuotojų interesus atstovaujančiam subjektui priskiriamos itin reikšmingos funkcijos.

Visų pirma, tik profesinės sąjungos gali atstovauti darbuotojus kolektyvinėse derybose. Tad dalyvauti kolektyvinėse derybose ir siekti sudaryti kolektyvinę sutartį yra išimtinai tik profesinių sąjungų teisė. Pažymėtina, kad Darbo kodekso redakcijoje, kuri galiojo iki 2017 metų birželio 30 dienos, buvo numatyta, kad darbo tarybos kaip ir profesinės sąjungos galėjo dalyvauti kolektyvinėse derybose bei būti viena iš kolektyvinės sutarties šalių, tačiau tokia galimybė buvo panaikinta. Profesinių sąjungų įstatyme nurodyta, jog profesinės sąjungos įstatuose turi būti nurodoma jos kompetencija, įskaitant atstovavimą profesinės sąjungos nariams kolektyvinėse derybose dėl kolektyvinės sutarties sudarymo.

Visų antra, profesinės sąjungos turi teisę kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujamų darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir susitarimus (Profesinių sąjungų įstatymo 16 straipsnis).

Kolektyvinės derybos visuomet yra dvišalės. Kolektyvinių derybų šalys viešajame sektoriuje priklauso nuo to dėl kokios kolektyvinės sutarties rūšies jos vyksta.



### 2.3. Kolektyvinių derybų rūšys

Viešajame sektoriuje kolektyvinės derybos dėl kolektyvinės sutarties sudarymo gali vykti keliais lygmenimis: įstaigos, teritoriniu, sektoriaus, šakos ir nacionaliniu.

Įstaigos lygmeniu vykstančiuose kolektyvinėse derybose darbdavį atstovauja valstybės ar savivaldybės institucijos įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo, o darbuotojams, kurie dirba viešajame sektoriuje – profesinė sąjunga, veikianti toje valstybės ar savivaldybės įstaigoje. Šio lygmens kolektyvinė sutartis sudaroma konkrečioje įstaigoje. Darbo kodekso 193 straipsnyje numatytas pavyzdinis kolektyvinės sutarties turinys. Tačiau, kadangi kalbama apie viešąjį sektorių, tai reikėtų atkreipti dėmesį į Valstybės tarnybos įstatymo, Vidaus tarnybos statuto ir Darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo numatytus tam tikrus ribojimus. Tad šiame lygmenyje yra numatytas draudimas, jog šalys negali tartis dėl tokių kolektyvinės sutarties nuostatų, kurių įgyvendinimui reikėtų papildomo biudžeto. Šiame lygmenyje galima tartis dėl tokių dalykų kaip pavyzdžiui, kokia tvarka ir terminais suteikiamos kasmetinės atostogos ar papildomos atostogos, kurios skirtos sveikatinimui, kurios numatytos šakos ar nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje. Nacionalinės kolektyvinės sutarties 18 dalyje numatyta galimybė įstaigos kolektyvinėje sutartyje, kuri patvirtinta visuotiniame darbuotojų susirinkime (konferencijoje), susitarti, kad darbo tarybos funkcijos kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiu būtų perduodamos vykdyti profesinei sąjungai.

Nors Darbo kodekse nėra atskirai išskirta sektoriaus kolektyvinių derybų lygmens, tačiau praktikoje tokių sutarčių pasitaiko. Sektorius apima siauresnį atitinkamos ekonominės šakos veiklos sritį, tad yra žymiai patogiau, efektyviau derėtis ir pasirašyti kolektyvinę sutartį su panašią veiklą vykdančiu subjektu. Pavyzdžiui, tokiems subjektams, kurie užsiima ikimokyklinio ugdymo veikla kur kas racionaliau būtų dalyvauti kolektyvinėse derybose dėl sektoriaus kolektyvinės sutarties sudarymo nei dėl šakos. Taip yra dėl to, jog švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje būtų aptariamai ne tik tokie aspektai, kurie yra aktualūs ikimokyklinio ugdymo paslaugas teikiantiems subjektams, bet aptariamai ir aukštosioms mokykloms aktualūs klausimai. Tad pasirinkus dalyvauti kolektyvinėse derybose dėl sektoriaus kolektyvinės sutarties sudarymo, galima kur kas labiau konkretizuoti atitinkamo sektoriaus darbuotojų darbo, socialines ar kitokias sąlygas. Tokiose derybose dalyvauja Vyriausybė tiesiogiai arba ji įgalioja atitinkamos srities ministeriją arba atitinkamą Vyriausybės įstaigą ar įstaigą prie ministerijos jai atstovauti derybose.

Teritoriniu lygmeniu kolektyvinės derybos vyksta dėl kolektyvinės sutarties sudarymo atitinkamoje teritorijoje (dažniausiai savivaldybių lygmeniu), kuri reguliuoja tam tikroje teritorijoje dirbančių asmenų darbo, socialines ir kitokias sąlygas. Šiame lygmenyje keliami tokie reikalavimai, kurie yra aktualūs ne vienai toje teritorijoje dirbančiai įstaigai ar institucijai. Tais atvejais kai įstaigos yra išlaikomos iš savivaldybių lėšų ar savivaldybė yra jos savininkė, kolektyvinėse derybose jas atstovauja savivaldybės taryba, o tais atvejais kai įstaigos išlaikomos iš Valstybinio socialinio draudimo ar kitų fondų lėšų, jas atstovauja Vyriausybė arba jos įgaliota institucija (Darbo kodekso 181 straipsnio 3 dalis).

Šakos ir nacionaliniu lygmeniu derasi Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos ir profesinių sąjungų organizacija (susivienijimo, federacijos, centro ir kitų). Šakos ir nacionalinės kolektyvinės sutarties turinys skirstomas į kelias dalis. Pirmojoje dalyje numatytos nuostatos, kurios taikomos visiems darbuotojams (pavyzdžiui, kolektyvinėje sutartyje numatyta dalis – bendrosios nuostatos) ir kita dalis, kuri išimtinai taikoma tik profesinių sąjungų nariams (pavyzdžiui, kolektyvinėje sutartyje numatyta dalis - papildomos garantijos profesinių sąjungų nariams).

Dėl šakos kolektyvinės sutarties sudarymo kolektyvinių derybų metu nustatomos nuostatos, kurios aktualios tam tikroje gamybos, paslaugų ar kitoje veiklos šakoje (pavyzdžiui, švietimo šakos kolektyvinė sutartis, nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis ir pan.).

Kolektyvinėse derybose dėl nacionalinės kolektyvinės sutarties susitariama dėl tokių dalykų kaip pareiginės algos bazinis dydis, darbo užmokesčio, tarnybos (darbo), geresnių darbo sąlygų, papildomų atostogų poilsio laiko ir kitų socialinių ir pan.

#### **2.4.Kolektyvinių derybų eiga**

Kadangi kolektyvinėmis derybomis šalys komunikuoja ir stengiasi pasiekti bendro rezultato, t. y. pasirašyti kolektyvinę sutartį, kuri atitiktų abiejų šalių interesus. Tokį procesą reglamentuoja ir derybų tvarką numato Darbo kodekso 188 straipsnis.

Inicijuoti kolektyvines derybas gali bet kuri šalis. Tačiau Lietuvoje įprastai kolektyvines derybas inicijuoja profesinės sąjungos. Tais atvejais, kai institucijoje ar įstaigoje veikia kelios profesinės sąjungos, jos gali derėtis dėl kolektyvinės sutarties sudarymo kartu arba atskirai. Žinoma, kelioms profesinėms sąjungoms kelti reikalavimus ir dėl jų derėtis yra veiksmingiau, tačiau tai neprivalu ir dėl šio klausimo nusprendžia pačios profesinės sąjungos.

Šalis, kuri pageidauja derėtis, turi raštu prisistatyti kitai derybų šaliai bei pateikti aiškiai suformuluotus reikalavimus bei pasiūlymus dėl kolektyvinės sutarties. Kadangi šalių tikslas yra kolektyvinio intereso tenkinimas, todėl pasiūlymuose ar reikalavimuose negali būti suformuluota tokių nuostatų, kurios būtų susijusios su politiniais klausimais (pavyzdžiui, paremti tam tikrą politiką) ar būtų susijusios su individualiu asmeniu (pavyzdžiui, atleisti tam tikrą asmenį) ar siūlyti kitokių reikalavimų ar pasiūlymų, kurie nesusiję su kolektyviniu interesu. Darbo kodekso 188 straipsnio 4 dalis nurodo, jog tokiaame pranešime taip pat privaloma nurodyti savo atstovus, kuriuos deleguoja į kolektyvinių derybų darbo grupę.

Praktikoje gali kilti klausimų kada yra laikoma, jog kolektyvinėms deryboms prisistačiusi šalis pateikė aiškiai suformuluotus reikalavimus ir pasiūlymus. Ar pakanka, jog šalis pateiktų pagrindinius tikslus ir klausimus dėl kurių ketinama derėtis, ar prisistačius kolektyvinėms deryboms reikia pateikti kolektyvinės sutarties projektą. Nurodyti, kuris variantas geriausias yra neįmanoma, todėl, kad tai gali priklausyti nuo derybose dalyvaujančių asmenų patirties, taip pat ir nuo susiklosčiusios praktikos tarp šalių, ar nuo to ar anksčiau buvo sudarytos kolektyvinės sutartys tarp šalių. D. Petrylaitė ir V. Petrylaitė nurodo, jog pakvietime pradėti kolektyvines derybas turi būti aiškiai nurodoma kolektyvinės sutarties dėl kurios bus deramasi rūšis ir apibrėžti bendriausi, esmingiausi poreikiai bei tikslai, kuriuos bus siekiama suderinti būsimoje kolektyvinėje sutartyje (Petrylaitė, D., Petrylaitė V. 2022, p. 269).

Darbo kodeksas numato, kad pasiūlymą pradėti kolektyvines derybas gavusi šalis turi ne vėliau kaip per 14 kalendorinių dienų įsitraukti į kolektyvines derybas, perduodama raštu atsakymą kolektyvines derybas inicijuojančiai šaliai, kuriame nurodo savo atstovus, dalyvausiančius kolektyvinėse derybose (Darbo kodekso 188 straipsnio 5 dalis).

Kolektyvinių derybų pradžia laikoma kita diena, einanti po tos, kada kolektyvines derybas inicijuojanti šalis gavo antros šalies rašytinį atsakymą. Jeigu šalys nesusitarė dėl derybų pradžios, derybos turi būti sušauktos ne vėliau kaip per septynias dienas nuo pirmos kolektyvinių derybų dienos (Darbo kodekso 186 straipsnio 6 dalis). Pavyzdžiui, jeigu profesinė sąjunga raštiškai pasikreipė į darbdavį dėl kolektyvinių derybų ir atsakymą gavo 2023 balandžio 3 dieną (pirmadienį), tačiau darbdavys nepasiūlė ir nenurodė konkrečios dienos kada šalys galėtų susirinkti į pirmą posėdį, tai tokiu atveju, darbo grupės nariai į pirmą posėdį turi susirinkti balandžio 10 dieną (pirmadienį). Pažymėtina, jog nė viena iš šalių negali atsisakyti dalyvauti kolektyvinėse derybose. Tai yra šalių pareiga. Todėl pakvietimą derėtis gavusi šalis negali atsisakyti ar ignoruoti kitos šalies parodytą iniciatyvą dėl kolektyvinių derybų pradėjimo.

Darbo kodekso 188 straipsnio 7 dalis numato dėl kokių dalykų pirmajame kolektyvinių derybų darbo grupės posėdyje turi susitarti šalys. Šiame posėdyje turi būti susitariama dėl tokių kolektyvinių derybų eigos klausimų kaip kokia numatoma kolektyvinių derybų trukmė, jos pradžia ir pabaiga, kokia kolektyvinių derybų vedimo tvarka, koku būdu priimami sprendimai, kas kiek laiko vyksta susitikimai, kokia informacija yra būtina, jog būtų galima paruošti kolektyvinės sutarties projektą, kokie tokios informacijos pateikimo terminai ir kiti aktualūs klausimai. Šalims nusprendus, jos gali pasitelkti į pagalbą atitinkamos srities ekspertus, specialistus, kurie galėtų pateikti paaiškinimus, kurie išskyla dėl tam tikrų specifinių klausimų. Pavyzdžiui, gali dalyvauti teisininkai, ar kiti asmenys iš šalies. Jų dalyvavimas gali padėti profesionaliau vesti kolektyvines derybas.

Nors pagrindinis kolektyvinių derybų tikslas yra kolektyvinės sutarties pasirašymas, tačiau sudaryti ją, ar ne, yra kolektyvinių derybų šalių teisė. Todėl kolektyvinės derybos gali pasibaigti keliais variantais:

Pirmas, kuris ir atitiktų kolektyvinių derybų tikslą – kolektyvinės sutarties pasirašymas. Kitas variantas, kai šalys pasirašo nesutarimų protokolą ir kolektyvinės derybos laikomos baigtomis. Ir trečias, kai viena šalis raštu praneša kitai šaliai, jog pasitraukia iš kolektyvinių derybų. Tokia galimybė yra numatyta dėl to, nes kolektyvinės derybos negali vykti per prievartą, todėl kolektyvinėse derybose dalyvaujančios šalys bet kada turi teisę pasitraukti iš tokio proceso, jei mano, jog tolesnis derybų vedimas neduos norimo rezultato. Tais atvejais, kai nepavyksta kolektyvinės derybos ir kai yra surašomas nesutarimų protokolai arba jeigu iš derybų pasitraukia viena iš šalių, derybose dalyvaujanti profesinė sąjunga ar profesinių sąjungų organizacija turi teisę inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl intereso.

Siekiant sudaryti kolektyvinę sutartį, kuri atitiktų abiejų kolektyvinių derybų šalių interesus, svarbu laikytis šių pagrindinių principų, kuriuos nurodo Darbo kodekso 161 straipsnio 2 dalis:

1) Šalių lygiateisiškumo principas reiškia, jog abi kolektyvinių derybų šalys turi vienodas galimybes inicijuoti tokias derybas dėl kolektyvinės sutarties sudarymo. Net ir tais atvejais, kai kolektyvinės derybos vyksta viešajame sektoriuje, o darbdavys yra valstybė, ji nėra ir negali būti laikoma labiau privilegijuota ar turinti daugiau teisių nei profesinės sąjungos.

2) Geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principas reiškia, jog kolektyvinių derybų šalys pradėjo tokias derybas neturėdamos tikslo tik dirbtinai dalyvauti jose. Šalys negali ignoruoti viena kitos, taip pat negali menkinti kitos šalies

interesų. Šalys privalo gerbti viena kitos interesus. Kolektyvinėse derybose dalyvaujančios šalys negali būti nusiteikusios priešišškai, o jos turi būti atviros pasiūlymams. Kolektyvinės derybos gali veiksmingai funkcionuoti tik tuo atveju, jei jos vykdomos abiejų šalių gera valia, t. y. dedamos pastangos pasiekti susitarimą, derybos yra tikros (neapsimestinės) ir konstruktyvios, vengiama nereikalingų delsimų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje).

3) Savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus principas reiškia, jog nei viena iš šalių negali būti verčiama prisiimti tam tikrų įsipareigojimų. Kiekviena kolektyvinių derybų šalis prisiima įsipareigojimus įsivertinusi ar kolektyvinė sutartis jai yra naudinga ir ar ji nebus nuostolinga. Tad nuspręsti pasirašyti kolektyvinę sutartį ar ne, yra išimtinai tik pačių šalių valia.

4) Įsipareigojimų realaus įvykdymo principas reiškia, kad kolektyvinių derybų šalys prisiima įsipareigojimus savanoriškai bei prisiima atsakomybę sąžiningai laikytis sutartyje numatytų sąlygų. Sudarant kolektyvines sutartis svarbu realiai įvertinti prisiimtų įsipareigojimų įgyvendinimo galimybes. Pavyzdžiui, viešojo sektoriaus įstaigos lygmeniu vykstančiuose kolektyvinėse derybose draudžiama susitarti dėl tokių sąlygų, kurios pareikalautų papildomo biudžeto iš valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšų.

Tad labai svarbu įsivertinti prisiimtų įsipareigojimų realaus vykdymo galimybes, nes tai tampa teisine pareiga ir kurios nevykdymas gali tapti pagrindu kitai kolektyvinės sutarties šaliai inicijuoti ginčą.

Dar vienas svarbus principas – sąžiningumas. Tik tuomet, kai abi šalys yra sąžiningos kolektyvinės derybos gali būti veiksmingos. Sąžiningumas negali būti išreikalautas įstatymu, bet gali būti pasiektas tik savanoriškomis ir nuolatinėmis abiejų šalių pastangomis užtikrinant šalių lygiateisiškumą, puoselėjant geranoriškumą ir pagarbą teisėtiems savitarpio interesams (Dambrauskienė, 2003, p. 12). Tad norint, jog kolektyvinių derybų šalys pasitikėtų viena kita, sąžiningumas yra būtinas. Kolektyvinės derybos dėl jokių priežasčių negali būti specialiai vilkinamos.

Kitas svarbus principas, kuris glaudžiai susijęs su sąžiningumu, tai objektyvios informacijos suteikimo principas. Šis principas įpareigoja kolektyvinių derybų šalis viena kitai teikti teisingą informaciją, kurios reikia, jog būtų sudaryta kolektyvinė sutartis. Pažymėtina, jog informacija, kurios darbuotojams atstovaujančios organizacijos kolektyvinių derybų metu reikalauja iš darbdavio, turi būti aktuali, t. y. tiesiogiai susijusi su organizacijos teisėmis ir pareigomis atstovauti darbuotojams derantis dėl kolektyvinės sutarties, kita vertus, profesinės sąjungos neturėtų įrodinėti tokios informacijos aktualumo

tais atvejais, kai ši informacija yra akivaizdžiai susijusi su kolektyvinėmis derybomis (Krasauskas, 2009, p. 161).

Nurodytų principų kolektyvinių derybų šalys ir visi subjektai, kuriems bus taikomas kolektyvinė sutartis privalo jų laikytis.

Kolektyvinių derybų institutas yra vienas iš svarbiausių darbo teisės institutų, kurio pagalba ir šalims laikantis sutartos procedūros eigos bei pagrindinių teisės principų, gali pasiekti abipusius interesus tenkinančius susitarimus, kurie leidžia atskleisti tikruosius kolektyvinių derybų šalių interesus, taip pat padedama išvengti kolektyvinių ginčų ar streikų, jeigu įstatymais tokia teisė nėra apribota, kaip pavyzdžiui, Vidaus tarnybos statuto 24 straipsnio 1 dalies 7 punktą numato draudimą pareigūnams streikuoti.

## **2.5. Kolektyvinė sutartis kaip kolektyvinių derybų rezultatas**

Kolektyvinių derybų tikslas – kolektyvinės sutarties pasirašymas. Kolektyvinę sutartį galima suprasti kaip sėkmingų kolektyvinių derybų rezultatą. Tai rašytinis profesinių sąjungų ir darbdavio susitarimas, kuriuo susitariama dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių ir ekonominių sąlygų. Šioje sutartyje numatomos abipusės šalių teisės, pareigos ir atsakomybė. Kolektyvinę sutartį galima pasirašyti tik kolektyvinių derybų būdu. Šiomis sutartimis yra sukuriama naujos elgesio normos, didesnės garantijos ir pan. Tad vienas iš kolektyvinės sutarties tikslų – sureguliuoti dirbančių asmenų darbo sąlygas tam tikroje įstaigoje, įmonėje, institucijoje, teritorijoje, šakoje, o tam tikrais atvejais ir nacionaliniu mastu.

Kolektyvinės sutartys yra laikomos darbo teisės šaltiniu (Darbo kodekso 3 straipsnio 1 dalis.), kurios nustato darbo teisės normas. Kolektyvinėse sutartyse įtvirtintos nuostatos nurodo kam sutartis yra taikoma ir apibrėžia šalių tarpusavio teises ir pareigas, kurios jiems yra privalomos. Kolektyvinę sutartį reglamentuojančios teisės normos sudaro specifinį, *sui generis* darbo teisės institutą, turintį specifinius tikslus ir plačią socialinio poveikio sritį (Kasiliauskas, 2010, p. 287).

Pažymėtina, jog kolektyvinė sutartis numato ne tik tam tikrus pagerinimus darbuotojams, tačiau kolektyvinės sutarties sudarymas gali atnešti naudos ir darbdaviui. Pavyzdžiui, darbuotojai įsipareigoja kelti savo kvalifikaciją, vykti į tam tikrus mokymus ir pan. Darbuotojai, kurie turi aukštesnę kvalifikaciją neša didesnę ekonominę naudą darbdaviui, todėl darbdavys turėtų būti suinteresuotas skatinti darbuotojus mokytis ir kelti kvalifikaciją. Svarbu paminėti, jog Darbo kodekso 193 straipsnio 3 dalis įtvirtina *in peius* principą, kuris leidžia nustatyti darbuotojų padėtį pabloginančias nuostatas, tačiau

negalima bloginti imperatyviųjų įstatyme numatytų taisyklių, tokių kaip maksimalaus darbo laiko, minimalaus poilsio laiko, darbuotojų saugos ir sveikatos ir kt. Tačiau tokio principo taikymas galimas ne visuose kolektyvinių sutarčių rūšyse. Numatyta, kad dėl tokių, darbuotojams mažiau palankesnių sąlygų galima susitarti tik kolektyvinėse sutartyse, kurios sudarytos nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu. Svarbu, jog nustatant tokias sąlygas būtų išlaikoma darbuotojų ir darbdavio interesų pusiausvyra. Tais atvejais, kai numatomos prastesnės sąlygos darbuotojams ir nėra išlaikoma interesų pusiausvyra ar jos prieštarauja imperatyviosioms taisyklėms, jos negali būti taikomos, o tokiu atveju yra taikomos Darbo kodekse ar kituose teisės aktuose įtvirtintos taisyklės.

Kolektyvinių sutarčių galiojimas reglamentuotas Darbo kodekso 196 straipsnyje. Jame numatyta, kad kolektyvinių derybų šalys yra visiškai laisvos ir bendru sutarimu gali atidėti kolektyvinės sutarties įsigaliojimo datą, tačiau tais atvejais, kai tokia data nėra numatoma, yra laikoma, kad kolektyvinė sutartis įsigalioja jos pasirašymo dieną.

Sutarties šalys taip pat gali nustatyti kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpį. Nors ir Darbo kodeksas numato bendrą taisyklę, jog kolektyvinės sutartys įprastai galioja 4 metus, tačiau gali būti nustatyta, jog sutartis galioja atitinkamą laikotarpį. Tad galima susitarti ir dėl trumpesnio ar ilgesnį laiko tarpą galiojančių ar net dėl neterminuotos kolektyvinės sutarties sudarymo. Nustatyto kolektyvinių sutarčių galiojimo laikotarpis priklauso nuo kolektyvinių derybų šalių susitarimo.

Svarbu paminėti, jog Darbo kodekso 195 straipsnio 5 dalis numato pareigą registruoti sudarytas kolektyvines sutartis. Šios sutartys turi būti registruojamos ir viešai skelbiamos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme nustatyta tvarka (Dėl kolektyvinių sutarčių registravimo..., 2017). Kolektyvinių sutarčių registravimo tikslas – galimybė susipažinti su sudarytos kolektyvinės sutarties turiniu ne tik šios sutarties šalims, bet ir kitiems darbo santykių dalyviams. Darbo kodeksas numato pareigą profesinei sąjungai ar jų organizacijai per dvidešimt dienų nuo jos pasirašymo pateikti kolektyvinę sutartį registravimui. Profesinei sąjungai neatlikus šios pareigos, teisė pateikti registruoti kolektyvinę sutartį pereina kitai kolektyvinės sutarties šaliai – darbdaviui. Pažymėtina, kad nors tokia kolektyvinių sutarčių registracija yra privaloma, tačiau Darbo kodeksas tokios sutarties įsigaliojimo nesieja su privaloma registracija.

Kolektyvinių sutarčių taikymo taisyklės numatytos Darbo kodekso 197 straipsnyje. Bendroji taisyklė, jog kolektyvinės sutartys yra taikomos tik tose kolektyvinėse derybose dalyvavusios ir kolektyvinę sutartį pasirašiusios profesinės sąjungos nariams. Tačiau Darbo kodeksas numato tam tikras galimybes, kai kolektyvinė sutartis gali būti taikoma ir visiems darbuotojams. Tam reikia, kad:

- 1) apie kolektyvinės sutarties išplėstinį taikymą šalys pačioje kolektyvinėje sutartyje numatytą tokią galimybę. Kolektyvinė sutartis turi būti patvirtinta visuotiniame darbuotojų susirinkime arba konferencijoje. Šios procedūros Darbo kodeksas nereglamentuoja, todėl darbo autorės nuomonė siekiant išvengti ginčų tokia tvirtinimo procedūra galėtų būti numatyta ir pačioje kolektyvinėje sutartyje;
- 2) tais atvejais, kai darbdavio lygmeniu nėra veikiančios profesinės sąjungos, kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga, kuri buvo įstaigos darbuotojų įgaliota vesti derybas dėl įstaigos lygmens kolektyvinės sutarties.

Kalbant apie aukštesniu lygmeniu sudarytas kolektyvines sutartis, jos taikomos tik atitinkamą kolektyvinę sutartį sudariusių profesinių sąjungų organizacijų nariams.

Pažymėtina, jog tiek Darbo kodeksas, tiek TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ yra numatyta galimybė išplėsti kolektyvinės sutarties taikymo sritį. Šioje rekomendacijoje numatyta, kad esant poreikiui sudarytų kolektyvinių sutarčių taikymo sritis gali būti išplečiama. Tokia galimybė įtvirtinta ir Darbo kodekso 198 straipsnyje. Šiame straipsnyje numatyta, jog tais atvejais, kai nacionalinės, teritorinės ar šakos kolektyvinės sutarties nuostatos yra aktualios kitiems darbdaviams, Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu gali būti privalomai išplėstos, jeigu tokį pasiūlymą raštu pateikė abi kolektyvinės sutarties šalys. Šis aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių išplėtimo institutas buvo numatytas ir seniau galiojusiam Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002).

Kokia apimtimi kolektyvinė sutartis yra išplečiama, yra nustatoma socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu, kuriame turi būti nurodoma kurių kolektyvinės sutarties nuostatų taikymas yra išplečiamas, taip pat kokioje teritorijoje ar šakoje veikiančys darbdaviai privalo taikyti tokią išplėstinę kolektyvinę sutartį.

Kaip jau minėta anksčiau, tokia kolektyvinių sutarčių taikymo išplėtimo galimybė numatyta ir anksčiau galiojusiam Darbo kodekse, bet nei karto nebuvo taikyta praktikoje. Svarbu paminėti, jog praktikoje buvo keli atvejai, kai buvo inicijuojamas kreipimasis į Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vadovybę išplėsti tam tikras kolektyvinės sutarties nuostatų taikymą. Pavyzdžiui, 2018 m. lapkričio 2 d. Sveikatos apsaugos ministras kreipėsi į Socialinės apsaugos ir darbo ministeriją prašydamas išplėsti tam tikras Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties nuostatas visiems viešajame sektoriuje dirbantiems sveikatos priežiūros specialistams (Sveikatos apsaugos ministerija, 2018). Taip pat ir dėl 2021 m. sudarytos nacionalinės kolektyvinės sutarties dalis profesinių sąjungų siūlė, jog sutartis būtų taikoma ir valstybės bei savivaldybių įstaigų ir įmonių



darbuotojams. Tačiau nei vienos minėtos kolektyvinės sutarties taikymo sritis nebuvo išplėsta.

Kolektyvinių sutarčių nutraukimo tvarka reglamentuota Darbo kodekso 200 straipsnyje. Jame nurodyta, jog ji gali būti nutraukta pačioje sutartyje numatytais atvejais. Inicijuoti kolektyvinės sutarties nutraukimą gali abi šalys, tačiau privalo informuoti kitą šalį ne vėliau kaip prieš tris mėnesius. Šiame straipsnyje įtvirtinta taisyklė, jog kolektyvinę sutartį galima nutraukti ne anksčiau kaip po šešių mėnesių nuo jos įsigaliojimo. Šia taisykle siekiama darbo santykių stabilumo užtikrinimo.

Apibendrinant galima teigti, jog kolektyvinės derybos tai unikalūs darbo santykius reguliuojantis institutas, kurio pagalba derinami abiejų šalių interesai. Kolektyvinių derybų tikslas – pasirašyti kolektyvinę sutartį arba ją pakeisti ar papildyti. Kolektyvinės derybos viešajame sektoriuje vyksta tarp ypatingų subjektų. Jos vyksta tarp profesinės sąjungos ar jų organizacijos ir įstaigos vadovo ar jo įgalioto asmens arba Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos, šalys priklauso nuo to, dėl kokios kolektyvinės sutarties rūšies vyksta derybos. Kadangi kolektyvinėse derybose šalims yra palikta ganėtinai plati susitarimo laisvė dėl pačio kolektyvinių derybų proceso, todėl labai svarbu, kad šalys laikytųsi kolektyvinių derybų principų.

### 3. Viešajame sektoriuje sudarytų kolektyvinių sutarčių analizė

Nors kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių pasirašymas yra skatinamas Lietuvoje įvairiomis programomis ir planais, pavyzdžiui, 2016 m. vasario 12 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministro priimtas įsakymas dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 m. veiksmų planas (Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas ..., 2016). Ko rezultate buvo pasirašyta naujų kolektyvinių sutarčių. Tačiau iki šiol sudarytų kolektyvinių sutarčių skaičius Lietuvoje išlieka žemas palyginus su kitomis Europos Sąjungos valstybėmis, pavyzdžiui, Slovėnijoje vyrauja aiškiai nusistovėjusi kolektyvinių derybų kultūra. Tad šioje šalyje kolektyvinių derybų aprėptis viešajame sektoriuje siekia 100 procentų (Socialinio dialogo kokybės ir plėtros Lietuvoje vertinimas, 2020, p. 134).

Kolektyvines sutartis yra registruojamos ir viešai skelbiamos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto puslapyje. Nepaisant to, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija nesistemina tokių duomenų, tad tikėtina, jog sudarytų kolektyvinių sutarčių skaičius yra didesnis nei šiuo metu yra pateiktas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kolektyvinių sutarčių registre. Šiuo metu kolektyvinių sutarčių registre yra įregistruotos ir galiojančios 214 kolektyvinių sutarčių viešajame sektoriuje (*Priedas Nr. 1*).

Kalbant apie viešajame sektoriuje sudarytas kolektyvines sutartis, svarbu paminėti, jog 2022 m. spalio 10 d. buvo pasirašyta **nacionalinė kolektyvinė sutartis**, kurią pasirašė **Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, Respublikinė jungtinė profesinė sąjunga ir Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“** (*Priedas Nr. 2*). Joje numatytas nuostatas galima išskirti į kelias dalis.

Pirmoji dalis, kuri taikoma visiems valstybės tarnautojams, pareigūnams, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojams, politikams, teisėjams ir kitiems asmenims, kuriems apskaičiuojant darbo užmokestį yra taikomas bazinis dydis. Kolektyvinėje sutartyje numatytas bazinis dydis - 186 eurai.

Antroji dalis nuostatų, kurios taikomos tik nacionalinę kolektyvinę sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų nariams. Paminėtina, jog šioje kolektyvinėje sutartyje numatyti keli priedai, kuriuose yra nurodytos atitinkamos įstaigos, kurioms nacionalinė kolektyvinė sutartis yra taikoma pilna apimtimi (nacionalinės kolektyvinės sutarties priedas Nr. 1) ir tokios įstaigos, kurioms nacionalinė kolektyvinė sutartis taikoma ne pilna apimtimi (nacionalinės kolektyvinės sutarties priedas Nr. 2), pavyzdžiui tokios įstaigos Vilniaus universitetas, Kauno kolegija, Kelmės ligoninė ir kt. Numatyta, kad tokių įstaigų profesinių sąjungų nariams netaikomos tokios kolektyvinės sutarties nuostatos kaip, kad 2 papildomos kasmetinės atostogos saviugdai arba savanorystei dienos, nesuteikiamos papildomos

atostogos mokymuisi. Taip pat jiems nesuteikiama teisė pasinaudoti papildomomis atostogomis, kurios skirtos gerinti sveikatai.

Profesinių sąjungų atstovams, kuriems kolektyvinė sutartis taikoma pilna apimtimi numatytos 2 papildomos darbo dienos papildomų kasmetinių atostogų saviugdai arba savanorystei, kurių metu yra mokamas vidutinis darbuotojo atlyginimas. Taip pat numatytos mokymosi atostogos, kurias galima išnaudoti keliais, alternatyviais būdais. Galima pasirinkti iki 10 darbo dienų mokant vidutinį darbuotojo atlyginimą arba iki 20 darbo dienų mokant pusę vidutinio darbo užmokesčio. Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje taip pat numatytos 5 papildomos, apmokamos darbo dienos sveikatai gerinti.

Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje pažymima, jog profesinių sąjungų nariams, kuriems yra taikomos skirtingo lygmens kolektyvinės sutartys, jose numatytos garantijos nesumuojamos, o taikoma jo padėtį labiausiai gerinanti kolektyvinės sutarties nuostata.

Šioje kolektyvinėje sutartyje skiriamas didelis dėmesys profesinėms sąjungoms ir jų funkcijų atlikimo gerinimui. Profesinės sąjungos įpareigos šviesti savo narius apie jų teises ir pareigas, iš anksto vykdyti galimų probleminių situacijų prevenciją, teikti pasiūlymus darbdaviams, kurie prisidėtų prie darbuotojų motyvacijos didinimo. Taip pat numatytas įpareigojimas profesinėms sąjungoms bendradarbiauti tarpusavyje, jog būtų sudaryta viena šakos kolektyvinė sutartis. Tokios įtvirtintos nuostatos rodo tai, kad šalys yra suinteresuotos geranoriškam tarpusavio komunikavimui, darbuotojų švietimui bei tobulėjimui socialinės partnerystės srityje.

Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje numatyta, jog darbdavys, prieš pradėdamas tirti darbo pareigų pažeidimą ar tarnybinį nusižengimą, privalo apie tai informuoti darbdavio lygmens profesinę sąjungą. Numatyta, jog profesinė sąjunga turi teisę ne tik dalyvauti darbo pareigų pažeidimo ar tarnybinio nusižengimo tyrime, bet gali ir pateikti savo nuomonę. Tokia įtvirtinta nauja teisės taisykle siekiama dar labiau apsaugoti darbuotoją nei palyginus su tuo, kokį reguliavimą numato kiti teisės aktai.

Sutartyje numatyta galimybė, jog darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje galima susitarti, jog darbo tarybos funkcijos kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiu yra perduodamos vykdyti profesinei sąjungai, tokią nuostatą galima taikyti tais atvejais, kai ji patvirtinama visuotiniame darbuotojų susirinkime (konferencijoje). Tokia numatyta nuostata išplečia profesinių sąjungų veikimo sritį.

Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje numatytos dvi skirtingos procedūros norint atleisti darbuotoją, kuris priklauso profesinės sąjungos renkamam organui iš darbo darbdavio iniciatyva ar pabloginti darbo sutarties sąlygų palyginus su ankstesnėmis ar su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be

išankstinio įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos sutikimo. Pažymėtina, jog tokia pat procedūra yra numatyta ir Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 1 dalyje. Kolektyvinėje sutartyje taip pat numatyta dar viena procedūra norint atleisti tokį darbuotoją. Darbdavys turi kreiptis į Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė vadovą (toliau – Darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas), kuris išnagrinėjęs motyvuotą prašymą suteikia arba ne sutikimą atleisti darbuotoją ar pakeisti jo būtinąsias darbo sąlygas. Tokia pasikreipimo procedūra numatyta ir Darbo kodekso 168 straipsnio 3 dalyje. Tačiau kolektyvinėje sutartyje pasigendama papildomų nuostatų, kurios nurodytų kas atsitinka tuo atveju, jeigu pavyzdžiui, yra gaunamas leidimas iš Darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo, o profesinė sąjunga nesutinka su tokio darbuotojo atleidimu. Atkreiptinas dėmesys, jog tokia Darbo kodekso ir Profesinių sąjungų įstatymo straipsnių kolizija neretai kelia ginčus tarp darbuotojų ir darbdavių, kurie pasiekia net ir Europos Žmogaus Teisių Teismą kaip pavyzdžiui, Haroldo Hoppen ir AB „Amber Grid“ darbuotojų profesinės sąjungos peticiją prieš Lietuvą (Nr. 976/20). Tad rekomenduojama papildyti nacionalinės kolektyvinės sutarties 20 ir 21 dalis siekiant ateityje išvengti ginčų tarp šalių.

Sutartyje susitarta, jog įstaigų, įmonių ir organizacijų, kuriose veikia profesinės sąjungos, sutaupyto metinių darbo užmokesčio fondo lėšų panaudojimas derinamas su profesine sąjunga. Ji taip pat informuojama ir su ja konsultuojamasi dėl planuojamo metinio darbo užmokesčio fondo lėšų panaudojimo. Atsižvelgiant į tai, jog asmenų dirbančių viešajame sektoriuje darbo užmokestis yra detalčiai sureglamentuotas įstatymais ir jie neturi tokios galimybės kaip privačiame sektoriuje dirbantys asmenys, derėtis su darbdaviu dėl geresnių darbo sąlygų, todėl ši įtvirtinta nuostata vertinama itin teigiamai, nes yra išklausomi darbuotojai, jų nuomonė ir atsižvelgiant į įstaigos galimybes atitinkamai yra panaudojamos sutaupytos lėšos, kurios pagerina darbuotojų padėtį su tuo kas nustatyta teisės aktuose.

Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje numatyta svarbi nuostata, jog vertinant įstaigos vadovo veiklą, profesinė sąjunga, kuri veikia darbdavio lygmeniu, savo iniciatyva turi teisę pateikti išvadą apie vadovo veiklą, į kurią vertinimo metu atsižvelgiama. Tokios numatytos nuostatos nėra nustatytose įstatyme, todėl sutartyje susitarus dėl jos, yra pagerinama darbuotojų padėtis, nes profesinėms sąjungoms yra suteikiama teisė pateikti savo nuomonę apie tai, kaip tokiam vadovui sekėsi vykdyti savo darbinės funkcijas. Atsižvelgus į pateiktas profesinių sąjungų pastabas ir priėmus tam tikrus sprendimus, efektyvinama įstaigų veikla.

Svarbu paminėti tai, jog atsižvelgiant į tai, jog kalbama apie viešajame sektoriuje dirbančius asmenis, kurie neturi galimybės derėtis su darbdaviu dėl geresnių darbo sąlygų, nes jos yra sureglamentuotos įstatymuose, gali kilti klausimas ar šiame sektoriuje dirbantys asmenys nepatiria negatyvaus asociacijos principo pažeidimo, t. y. ar jie nėra verčiami stoti į profesines sąjungas vien dėl to, jog galėtų gauti papildomų garantijų, kurios kolektyvinėje sutartyje išimtinai nustatytos tik profesinių sąjungų nariams. Viešajame sektoriuje dirbančių asmenų individuali teisė susitarti su darbdaviu dėl tam tikrų sąlygų, yra apribotos.

Tad gali kilti rizika, jog yra pažeidžiamas darbuotojų negatyvusis asociacijos laisvės principas, nes kitokio būdo viešajame sektoriuje dirbantys asmenys susitarti dėl papildomų garantijų neturi.

Tačiau jokiais būdais negalima teigti, jog visais atvejais būtų pažeistas negatyvusis asociacijos laisvės principas. Reikia atsižvelgti ir į tai, jog Lietuvoje yra žemas darbuotojų įsitraukimas į profesinių sąjungų organizacijas, ko pasėkoje nevyksta tinkamo lygio socialinis dialogas, kuris yra vienas iš svarbiausių demokratinės valstybės pagrindų. Todėl Vyriausybė reaguodama į tai ir siekdama, jog darbuotojai taptų aktyvesni, nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje numato papildomų garantijų profesinių sąjungų nariams.

### **3.1. Kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje**

Valstybės tarnautojai - viešąjį administravimą atliekantys, ypatingą teisinį statusą turintys asmenys. Todėl ir kolektyvinėms sutartims, kurios sudarytos valstybės tarnyboje, numatytos tam tikros taisyklės, draudimai turiniui, kuriuos numato įstatymų leidėjas. Tad siekiant atskleisti viešojo administravimo bei statutinėse įstaigose sudaromų kolektyvinių sutarčių turinį, jų atitiktį įstatymams ir nustatyti ar sutartyje įtvirtintos nuostatos nėra tik informacinio pobūdžių ir atkartojančios teisės aktuose įtvirtintas normas.

#### **3.1.1. Viešojo administravimo įstaigose**

Siekiant atskleisti kolektyvinių sutarčių turinio ypatumus viešojo administravimo įstaigose, šioje rašto dalyje bus nagrinėjamos šios skirtingų sektorių kolektyvinės sutartys:

1. Vilniaus miesto savivaldybės administracijos kolektyvinė sutartis (*Priedas Nr. 3*).
2. Valstybinio socialinio draudimo fondo Panevėžio skyriaus kolektyvinė sutartis (*Priedas Nr. 4*).
3. Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos kolektyvinė sutartis (*Priedas Nr. 5*).

Pirmoji nagrinėjama **įstaigos lygmens kolektyvinė sutartis, kurią pasirašė Savivaldybės administracijos darbuotojų profesinė sąjunga ir Vilniaus miesto savivaldybės administracija**, kuri atstovaujama savivaldybės administracijos direktoriaus. Kolektyvinė sutartis įsigaliojo 2019 m. sausio 1 d. Ši kolektyvinė sutartis yra taikoma tiek valstybės tarnautojams, tiek asmenims dirbantiems pagal darbo sutartį.

Kolektyvinėje sutartyje numatyta nuostata, kad sutartis yra neterminuota ir galioja iki jos nutraukimo arba naujos pasirašymo. Nors tokia nuostata ir atitinka Darbo kodekso 196 straipsnio 2 dalį, kuri leidžia šalims susitarti dėl kolektyvinės sutarties galiojimo, tačiau atsižvelgiant į tai, kad kolektyvinė sutartis turi būti reguliariai peržiūrima ir jos sąlygos turi būti aktualizuojamos pagal besikeičiančias darbo sąlygas. Taip pat reiktų atsižvelgti ir į tai, jog ši sutartis sudaryta viešajame sektoriuje, kuriame kiekvienais metais įstaigai skiriamų asignavimų dydžiai gali skirtis.

Sutartyje taip pat numatomas kolektyvinės sutarties taikymas visiems savivaldybės administracijos darbuotojams, jei taip nuspręstų visuotinis darbuotojų susirinkimas. Tokia galimybė yra numatyta Darbo kodekso 197 straipsnio 1 dalyje. Darbo kodeksas nereglamentuoja visuotiniame darbuotojų susirinkime vykstančio balsavimo procedūros, todėl naudinga būtų tokią tvarką numatyti iš anksto, pavyzdžiui, pačioje kolektyvinėje sutartyje. Pažymėtina, jog iš pateiktos informacijos kolektyvinėje sutartyje ir kolektyvinių sutarčių registre, nėra žinoma ar įvyko visuotinis darbuotojų susirinkimas (konferencija) ir kokia tvarka buvo balsuota, jeigu buvo.

Kaip vieną iš šios kolektyvinės sutarties privalumų, galima išskirti tai, jog visuotiniam darbuotojų susirinkimui suteikiama teisė, balsavimo būdu nuspręsti dėl tokių dalykų kaip sutarties pakeitimo į blogesnes darbo, socialines ir kitokias sąlygas nei buvo nustatyta sutartyje. Tačiau negalima nustatyti tokių sąlygų, kurios pablogina darbuotojų padėtį, palyginus su ta, kurią numato teisės aktai. Kadangi, sutartyje įtvirtinta, jog vienašališkai nutraukti šios kolektyvinės sutarties negalima, net ir įspėjus prieš protinę laiko tarpą, tad tais atvejais, kai yra nustatoma, jog sutartis yra nevykdoma arba vykdoma netinkamai, sutartį galima nutraukti šalių susitarimu, jei tokiam susitarimui pritaria visuotinis darbuotojų susirinkimas. Kolektyvinėje sutartyje numatyta ir tokių balsavimų tvarka, jog susirinkimuose turi dalyvauti ne mažiau kaip 2/3 visų savivaldybės darbuotojų, o svarstomam klausimui turi pritarti ne mažiau kaip 2/3 visuotinio darbuotojų susirinkimo dalyvių. Tad toks numatytas balsavimas leidžia patiems darbuotojams nuspręsti dėl klausimų, kurie yra susiję su jų darbo, socialinėmis, ekonominėmis ir kitomis sąlygomis bei garantijomis.

Sutartyje numatyta procedūra, kuria siekiama išsaugoti kolektyvinės sutarties galiojimą tais atvejais, kai yra nustatomas jos nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktas. Tokiu atveju organizuojamas darbdavio ir profesinės sąjungos pasitarimas, kuriuo siekiama aptarti pažeidimus ir juos pašalinti. Tokia numatyta procedūra rodo šalių atsakingą požiūrį į kolektyvinę sutartį ir tikslą ją išsaugoti.

Sutartyje galima rasti nemažai informacinio pobūdžio normų, kurios atkartoja kitose teisės aktuose jau įtvirtintas normas ir neduoda jokios pridėtinės vertės kolektyvinei sutarčiai. Pavyzdžiui, nurodoma, jog atleidžiant iš valstybės tarnybos, darbuotojui nereikės atlyginti darbdavio patirtų mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidų. Tačiau tokią nuostatą numato ir Valstybės tarnybos 17 straipsnio 8 punktas, kuris nurodo, kad valstybės tarnautojas turi teisę tobulinti kvalifikaciją valstybės ir savivaldybių biudžetų lėšomis ar kitomis teisėtomis lėšomis, todėl kolektyvinėje sutartyje numatyta nuostata nepagerina darbuotojo padėties palyginus su įstatymu numatomu reguliavimu.

Galima rasti ir norminių sąlygų, pavyzdžiui, kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad profesinė sąjunga deleguoja savo atstovą valstybės tarnautojų vertinimo, tarnybinių nuobaudų skyrimo, leidimo dirbti kitą darbą, ir jei skelbiamas konkursas, į darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis atrankos komisijoje. Nors ir Valstybės tarnybos įstatymo 17 straipsnio 6 dalyje ir taip jau yra nurodyta, kad valstybės tarnautojai, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, turi teisę dalyvauti sprendžiant valstybės tarnautojų vertinimo, tarnybinių nuobaudų skyrimo klausimus, tačiau šia įtvirtinta nuostata, teisė yra papildoma dar ir tokiais atvejais, jog profesinės sąjungos atstovas dalyvauja ir kai yra svarstoma ar leisti valstybės tarnautojui dirbti kitą darbą bei dalyvauja atrankos komisijoje, kai vyksta konkursas į darbuotojų dirbančių pagal darbo sutartis pareigybei užimti.

Numatytas dar viena reikšminga norminė sąlyga sutartyje, jog tokiems darbuotojams, kurie yra atleidžiami kai yra mažinamas darbuotojų skaičius ar panaikinama pareigybė yra ne tik siūlomos lygiavertės, o tais atvejais, kai nėra tokių laisvų pareigų į žemesnės pareigas. Papildomai kolektyvinėje sutartyje numatoma, kad darbdavys turi siūlyti ir laisvas darbo pozicijas savivaldybei pavaldžiose įmonėse, įstaigose ar organizacijose. Tokia numatyta garantija suteikia didesnes galimybes atleidžiamam darbuotojui rasti naują darbą.

Prie norminių sąlygų galima priskirti ir numatoma papildoma pareiga administracijos ir padalinių vadovams užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas kiekvienais metais išnaudotų ne mažiau kaip 80 procentų kasmetinių atostogų už einamuosius metus ir ne mažiau kaip 20 procentų sukauptų atostogų už ankstesnius darbo metus. Šia numatyta

nuostata siekiama apsaugoti darbuotojų sveikatą ir darbingumui atkurti, todėl darbdaviui svarbu, jog darbuotojas naudotų sukauptas kasmetines atostogas.

Kadangi ši kolektyvinė sutartis yra taikoma valstybės tarnautojams ir asmenims dirbantiems pagal darbo sutartį, Valstybės tarnybos ir Darbo kodekse yra numatytas skirtingas valandų skaičius vykdyti profesinės sąjungos veiklai. Valstybės tarnybos 17 straipsnio 6 dalyje numatyta, kad valstybės tarnautojams, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, profesinės sąjungos veiklai vykdyti yra skiriama ne daugiau kaip 100 valandų per metus, mokant darbo užmokestį, tuo tarpu Darbo kodekso 168 straipsnio 1 dalis numato, jog tokiems profesines sąjungas atstovaujantiems asmenims yra skiriama ne mažiau kaip 60 valandų per metus, mokant darbo užmokestį. Tad ši kolektyvinė sutartis numatydamą vieną, bendrą skiriamų valandų skaičių profesinės sąjungos atstovams vykdyti profesinės sąjungos veiklą, suvienodina valstybės tarnautojų ir darbuotojų dirbančių pagal darbo sutartį skiriamų valandų kiekį profesinės sąjungos veiklai vykdyti.

Pažymėtina, jog nacionalinė kolektyvinė sutartis šalims yra taikoma pilna apimtimi, tačiau šioje kolektyvinėje sutartyje nėra nei nurodoma, jog yra vadovaujamosi ir nacionalinės kolektyvinės sutarties turiniu, nei perkeliamos nuostatos iš nacionalinės kolektyvinės sutarties. Vilniaus miesto administracijos kolektyvinėje sutartyje nėra numatytų tokių garantijų profesinėms sąjungoms kaip yra nustatyta nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje.

Apibendrinant galima teigti, jog kolektyvinėje sutartyje galima rasti nemažai informacinio pobūdžio nuostatų, kurios tik atkartoja kitose teisės aktuose jau įtvirtintas normas ir neduoda jokios pridėtinės vertės kolektyvinei sutarčiai. Taip pat sutartyje įtvirtinta nemažai techninio pobūdžio nuostatų, kurios nurodo, detalizuoja tam tikras normas, pavyzdžiui, kur yra skelbiama atitinkama informacija, kur galima rasti kolektyvinės sutarties tekstą ir pan. Tačiau sutartyje galima rasti ir norminių bei prievolinių nuostatų, kurios ir yra kolektyvinės sutarties tikslas, nes jomis sukuriamos naujos arba papildomos nuostatos, kurios pagerina darbuotojų padėtį palyginus su ta, kurią nustato įstatymai ar kiti teisės aktai.

Kaip vieną iš didžiausių šios sutarties minusų būtų galima įvardinti sutarties galiojimo terminą. Numatyta, jog ši kolektyvinė sutartis galioja neterminuotai. Nors susitarti dėl tokio termino leidžia Darbo kodeksas, tačiau reikėtų atsižvelgti į tai, jog sutartyje nėra numatytos pareigos kasmet ar kitokiu nustatytu laikotarpiu peržiūrėti kolektyvinės sutarties turinį. Pabrėžtina, jog norint, kad kolektyvinė sutartis atliktų savo funkcijas, ji turi būti reguliariai peržiūrima ir jos sąlygos turi būti aktualizuojamos pagal



besikeičiančias darbo sąlygas. Todėl rekomenduojama nenustatyti ilgesnio termino nei 4 metai.

Kita nagrinėjama **kolektyvinė sutartis pasirašyta tarp Jungtinės profesinių sąjungų atstovybės ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Panevėžio skyriaus**, atstovaujamo direktoriaus. Kolektyvinės sutarties įsigaliojimo momentas nurodytas sutarties įregistravimas kolektyvinių sutarčių registre, tad yra laikoma, jog kolektyvinė sutartis įsigaliojo 2022 m. spalio 14 d. ir galioja 4 metus. Kolektyvinė sutartis taikoma valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį. Sutartyje numatyta, jog ji taikoma visiems Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Panevėžio skyriaus darbuotojams, jeigu ją patvirtins visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas. Tačiau pažymėtina, jog kolektyvinėje sutartyje ar kolektyvinių sutarčių registre nėra pateiktos informacijos ar įvyko toks balsavimas ir kokia jo buvo tvarka.

Kolektyvinėje sutartyje numatyta tokia norminio pobūdžio nuostata, jog profesinių sąjungų atstovas, profesinės sąjungos pageidavimu yra įtraukiamas į tokias komisijas, kurios vykdo konkursus laisvai pareigybei užimti, taip pat tiriant ar buvo padarytas tarnybinis nusižengimas ar darbo drausmės pažeidimas, tiriant profesinių sąjungų narių skundus, vertinant darbo vietų higienos, rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai atitikimą, taip pat nagrinėjant ar kita veikla, kuria užsiima valstybės tarnautojas suderinama su valstybės tarnautojo pareigomis. Nors ir Valstybės tarnybos įstatymo 17 straipsnio 6 dalyje yra nurodyta, kad valstybės tarnautojai, kurie yra profesinių sąjungų atstovai turi teisę dalyvauti sprendžiant valstybės tarnautojų vertinimo, tarnybinių nuobaudų skyrimo klausimus, tačiau nagrinėjamoje kolektyvinėje sutartyje numatytas platesnis sąrašas atvejų, kai profesinės sąjungos atstovas yra įtraukiamas į atitinkamas komisijas. Tokia įtvirtinta norminio tipo sąlyga, suteikia ne tik daugiau galimybių profesinėms sąjungoms atstovauti tiek savo narius, tiek ginti darbuotojus, kurie nėra profesinės sąjungos nariai, bet suteikia ir socialinio teisingumo pojūtį, jog tokiais svarbiai klausimai, komisijoje dalyvaus ir profesinės sąjungos atstovas.

Kolektyvinėje sutartyje numatyta dar viena norminio pobūdžio nuostata, kuri pagerina tokių darbuotojų padėtį, kurie pavaduoja laikinai nesančius darbuotojus. Kolektyvinėje sutartyje susitariama dėl didesnių priemokų dydžių. Pavyzdžiui, Valstybės tarnybos įstatymo 30 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatyta, jog priemokos dydis negali būti didesnis nei 40 procentų pareiginės algos dydis, Darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme numatyta, kad tokios priemokos dydis negali viršyti 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Tuo tarpu kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad tokia priemoka negali būti didesnė nei 80 procentų pavaduojamojo valstybės

tarnautojo pareiginės algos arba darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Darbo autorės nuomonė, toks neapibrėžtas priemokos dydis gali sukelti ginčų, nes kai nėra tiksliai nurodoma kokiais atvejais koks priemokos dydis priklauso darbuotojui, gali susidaryti situacija, kad vienam darbuotojui bus skiriamas vienoks dydis, o kitam darbuotojui kitoks.

Kolektyvinėje sutartyje atkartota Valstybės tarnybos 49 straipsnio 9 dalis, kuri įtvirtina papildomas garantijas valstybės tarnautojams, tačiau sutartyje nurodyta, kad ji taikoma ne tik valstybės tarnautojams, bet ir asmenims dirbantiems pagal darbo sutartį. Tokia įtvirtinta nuostata kolektyvinėje sutartyje suvienodina valstybės tarnautojams ir darbuotojams dirbantiems pagal darbo sutartį skiriamų pašalpų rūšį bei dydį.

Tačiau kolektyvinėje sutartyje galima rasti ir informacinio pobūdžio nuostatų, kurios yra perkeltos iš kitų teisės aktų ir nesukuria naujų ar papildomų taisyklių, pavyzdžiui, nurodyta, kad visi darbuotojai laiku turi būti instruktuoti ir supažindinti su kitomis saugaus darbo taisyklėmis.

Šioje kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta nuostata, kuria siekiama paskatinti darbuotojus, kurie dar nepriklauso profesinei sąjungai, prisijungti prie jos. Nors ir nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad papildomos garantijos profesinių sąjungų nariams yra taikoma tuomet, kai jie prie profesinių sąjungų prisijungė iki nacionalinės kolektyvinės sutarties pasirašymo, tačiau nagrinėjamoje kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad profesinės sąjungos nariai, jais tapę po nacionalinės kolektyvinės sutarties pasirašymo, turi teisę į 2 papildomas mokamas kasmetinių atostogų dienas saviugdai, jei tokio darbuotojo narystė profesinėje sąjungoje trunka ilgiau nei 3 mėnesius. Tokia įtvirtinta nuostata skatina darbuotojus prisijungti prie profesinės sąjungos.

Išnagrinėjus šią kolektyvinę sutartį, galima išskirti jos tokius plusus. Visų pirma, šios kolektyvinės sutarties turinys skatina darbuotojus jungtis į profesinę sąjungą, už tai gaunant papildomų garantijų. Visų antra, kolektyvinėje sutartyje numatyta norminių sąlygų, kurios sukuria naujas taisykles pagal kurias didelis dėmesys yra skiriamas profesinei sąjungai bei jos funkcijų išplėtimui. Šios kolektyvinės sutarties minusais būtų galima įvardinti tokias nuostatas kaip, kad sutartyje numatyta, jog kolektyvinė sutartis taikoma visiems įstaigos darbuotojams, jei tam pritariama visuotiniame darbuotojų susirinkime, tačiau nei pačioje kolektyvinėje sutartyje, nei kolektyvinių sutarčių registre nėra pateiktos informacijos ar toks susirinkimas įvyko. Taip pat prie minusų galima priskirti tai, jog kolektyvinėje sutartyje galima rasti informacinio pobūdžio nuostatų, kurios neatitinka kolektyvinės sutarties tikslo.

Kita nagrinėjama **kolektyvinė sutartis yra sudaryta tarp Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos**, kurią atstovauja viršininkė ir Lietuvos Respublikos valstybinės mokesčių inspekcijos darbuotojų profesinės sąjunga. Kolektyvinė sutartis įsigaliojo 2023 m. vasario 1 d. ir galioja 4 metus. Kolektyvinėje sutartyje numatyta, jog kolektyvinė sutartis taikoma valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį. Sutartyje numatyta, jog sutartis taikoma darbuotojams, kurie priklauso profesinėms sąjungoms, tačiau numatyta galimybė taikyti visiems darbuotojams, jeigu sutartį patvirtins darbuotojų susirinkimas (konferencija). Kolektyvinės sutarties pirmajame puslapyje nurodyta, jog 2023 m. sausio 27 – 31 d. įvyko visuotinis darbuotojų susirinkimas (konferencija), kuris pritarė tokios kolektyvinės sutarties taikymui visiems darbuotojams.

Šioje kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta nemažai norminio pobūdžio nuostatų, kurios ir suteikia kolektyvinei sutarčiai kokybiškumo. Viena iš tokių nuostatų, jog profesinės sąjungos atstovai įtraukiami nario teisėmis į darbdavio sudaromas darbo grupes ir komisijas, kurios sprendžia klausimus, kurie yra susiję su darbuotojų darbo, ekonominėmis, socialinėmis teisėmis. Darbdavys yra įpareigotas pranešti profesinei sąjungai apie naujai sudaromas komisijas ir darbo grupes, kurios sprendžia darbuotojams aktualius klausimus. Tai, jog profesinių sąjungų atstovai yra įtraukiami kaip nariai į sudaromas darbo grupes ar komisijas, didina darbuotojų pasitikėjimą jomis.

Taip pat susitariama, jog darbdavys per 10 darbo dienų nuo profesinės sąjungos prašymo pateikimo, suteikia visą informaciją, jei ji nėra išlaptinta. Tokia informacija turi būti reikšminga profesinės sąjungos funkcijoms vykdyti arba yra susijusi su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis sąlygomis. Tad yra matoma, jog šalys skiria dėmesio socialiniam dialogui.

Darbdavys įsipareigoja internete skelbti tokią informaciją kaip, kad informacija apie darbo užmokestį, įskaitant priedus ir priemokas, informaciją apie skatinimus ir apdovanojimus, esminius darbo organizavimo pakeitimus, kurie yra susiję su darbuotojų darbo, ekonominėmis, socialinėmis garantijomis ir kitokią informaciją. Tai leidžia darbuotojams rasti visą aktualiausią informaciją vienoje vietoje.

Kolektyvinėje sutartyje įtvirtinama svarbi norminio pobūdžio nuostata, kuri nurodo, jog darbdavys tokiais atvejais kaip grupės darbuotojų atleidimo, dėl sprendimų, kurie turi esminės įtakos darbdavio struktūrai ir darbo organizavimui priimdamas vietinius teisės aktus, kurie susiję su darbo tvarka, darbo laiku, apmokėjimų bei kitokiais klausimais, kurie susiję su socialinėmis ir ekonominėmis garantijomis, privalo ne tik informuoti profesinę sąjungą apie tai, bet ir gauti profesinės sąjungos pritarimą.

Dar viena papildoma norminio pobūdžio nuostata numatyta kolektyvinėje sutartyje. Susitariama dėl papildomų pirmenybės teisės kriterijų, kurie nenumatyti Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalyje. Be šio straipsnio dalyje numatytų pirmenybės teisių, teisę būti paliktiems darbe, turi tokie darbuotojai, kurie vieni augina vaikus iki 18 metų ar vaikus, kurie mokosi ir yra ne vyresni negu 24 metai, arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkus, vidutinis arba mažesnis nei 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių dydis. Sutartyje numatyta ir tokia pirmenybės teisė, kuri nesusijusi su šeiminiiais klausimais. Sutartyje numatyta, kad pirmenybės teisę likti darbe turi ir tokie asmenys, kurie yra profesinių sąjungų nariai, kurie neturi galiojančių darbo pareigų pažeidimų ar tarnybinių nuobaudų. Pažymėtina, kad Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalies 6 punkte numatyta panaši garantija, tačiau ji taikoma tik profesinių sąjungų atstovams, kurie yra išrinkti į valdymo organus. Tad tokia numatyta garantija ne tik išplečia šios nuostatos taikymą subjektų atžvilgiu, bet ir skatina darbuotojus jungtis į profesinę sąjungą.

Kolektyvinėje sutartyje galima rasti ir informacinio pobūdžio nuostatų, kurios atkartoja įstatymų ar kitų teisės aktų normas ir jos nėra detalizuojamos. Tokių nuostatų daugiausiai galima rasti kolektyvinės sutarties dalyje, kurioje kalbama apie darbuotojų saugą ir sveikatą. Šioje dalyje daugiausiai atkartinami Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo straipsniai, pavyzdžiui, sudaryti kiekvienam darbuotojui saugias ir sveikas darbo sąlygas, laiku instruktuoti darbuotojus ir pan.

Nors kolektyvinėje sutartyje nėra tiesiogiai įtvirtintų garantijų profesinės sąjungos nariams, kurios yra įtvirtintos nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, tačiau nagrinėjamoje kolektyvinės sutarties skyriuje, kuriame kalbama apie profesinės sąjungos veiklos garantijas nurodyta, jog profesinė sąjunga ir jų nariai naudojami visomis Konstitucijos, įsigaliojusių TDO konvencijomis, Profesinių sąjungų įstatymu ir kitais teisės aktais bei kitais susitarimais su darbdaviu. Taip pat sutartyje numatyta, kad neapartotos darbuotojų socialinės garantijos suteikiamos ir užtikrinamos remiantis įstatymais ir kitais teisės aktais. Todėl atsižvelgiant į tai, jog nacionalinės kolektyvinės sutarties 3.2. dalis numato, kad Valstybinėje mokesčių inspekcijoje veikiančiai profesinei sąjungai nacionalinės kolektyvinės sutarties turinys taikomas pilna apimtimi, darytina išvada, jog nacionalinės kolektyvinės sutarties normos taikomos ir Valstybinėje mokesčių inspekcijoje veikiančiai profesinei sąjungai.

Išnagrinėjus šią kolektyvinę sutartį galima išskirti tokius jos plusus. Visų pirma, kolektyvinė sutartis išsiskiria tuo, jog iš nagrinėtų kolektyvinių sutarčių, kurios sudarytos viešojo administravimo įstaigose visuose buvo numatyta galimybė taikyti sudarytą

kolektyvinę sutartį visiems įstaigoje dirbantiems asmenims, jeigu tam pritarus visuotinis darbuotojų susirinkimas (konferencija), tačiau nei vienoje, išskyrus šią sutartį, nebuvo pateiktos informacijos ar toks visuotinis darbuotojų susirinkimas (konferencija) įvyko. Visų antra, šioje kolektyvinėje sutartyje numatyta nemažai norminio pobūdžio nuostatų, kurios skiria didelį dėmesį profesinei sąjungai bei jos atliekamoms funkcijoms. Sutarties minusus būtų galima išskirti tokius, jog galima rasti ir informacinio pobūdžio nuostatų, kurios neprideda kokybiškumo kolektyvinės sutarties turiniui. Taip pat galima rasti ne iki galo tiksliai apibrėžtoms nuostatomis, pavyzdžiui, nėra tiksliai nurodoma ar taikoma nacionalinė kolektyvinė sutartis.

### 3.1.2 Statutinėse įstaigose

Galimybė sudaryti kolektyvines sutartis galioja ir statutiniams valstybės tarnautojams. Tačiau atsižvelgiant į Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateikiamų šiuo metu registruotų kolektyvinių sutarčių statutinėse įstaigose, matoma, kad jų yra sudaroma kur kas mažiau nei viešojo administravimo įstaigose, šiuo metu kolektyvinių sutarčių registre galima rasti tik 6 galiojančias kolektyvines sutartis. Tad siekiant atskleisti statutinėse įstaigose sudarytose kolektyvinių sutarčių turinį, šioje rašto dalyje bus nagrinėjamos šios kolektyvinės sutartys:

1. Lietuvos policijos šakos kolektyvinė sutartis (*Priedas Nr. 6*).
2. Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinė sutartis (*Priedas Nr. 7*).
3. Kauno tardymo izoliatoriaus kolektyvinė sutartis (*Priedas Nr. 8*).

Pirmoji nagrinėjama kolektyvinė sutartis – **Lietuvos policijos šakos kolektyvinė sutartis** ir jos papildymai. Šią kolektyvinę sutartį sudarė Policijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (toliau – Policijos departamentas), kuris atstovaujamas Lietuvos policijos generalinio komisaro, kuris yra įgaliotas Vyriausybės 2019 m. gegužės 29 d. nutarimu Nr. 529 „Dėl įgaliojimo derėtis su profesinių sąjungų organizacijomis dėl Lietuvos policijos šakos kolektyvinės sutarties ir pasirašyti Lietuvos policijos šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“ ir Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacija.

Ši kolektyvinė sutartis taikoma visose policijos įstaigose ir taikoma visiems darbuotojams, kurie šios sutarties prasme suprantami kaip policijos pareigūnai, kiti valstybės tarnautojai bei darbuotojai, kurie dirba pagal darbo sutartį, įskaitant tuos, kurie bus priimti į pareigas po sutarties įsigaliojimo ir neatsižvelgiant į tai ar tokie asmenys priklauso profesinėms sąjungoms ar ne, išskyrus sutartyje numatytas išimtis. Numatyta, jog

kolektyvinė sutartis galioja 4 metus, sutarties galiojimas šalių sutarimu gali būti pratęstas dar 4 metams. Kolektyvinėje sutartyje tiesiogiai nurodyta, jog darbuotojams yra taikoma nacionalinė kolektyvinė sutartis, todėl joje numatytos nuostatos neperkeliamos į Policijos šakos kolektyvinę sutartį.

Ši kolektyvinė sutartis yra labai kokybiška savo turiniu, todėl joje įtvirtinta daug norminių nuostatų, kurios sukuria naujas ar papildo jau galiojančias teisės normas.

Numatyta, jog informavimo ir konsultavimo procedūros dėl sisteminių policijos ar policijos įstaigų veiklos pokyčių, turinčių įtakos darbuotojų teisėms, socialinėms garantijoms, tarnybos ar darbo sąlygoms, pagal kompetenciją vyksta centriniame valdymo komitete. Į šį komitetą šalys skiria po keturis atstovus. Šiuose komitetų posėdžiuose aptariami sisteminiai su darbuotojų tarnybos ar darbo sąlygomis ir socialinėms garantijomis susijusios problemos. Tokie valdymo komitetai yra sudaromi policijos įstaigose, kuriose veikia profesinė sąjunga. Įkurti komitetai yra itin svarbūs ir reikšmingi plėtojant socialinį dialogą, nes tokie komitetai teikia pasiūlymus ir rekomendacijas profesinei sąjungai ir darbdaviui. Kaip nurodyta 2022 m. policijos veiklos apžvalgoje (2022 m. Policijos veiklos apžvalga, 2023, p. 12), jog centrinio valdymo komitete buvo svarstomi tokie svarbūs klausimai kaip, kad policijos sistemos darbuotojų darbo užmokesčio sistemos gairių nustatymo, dėl Sutarties nuostatų taikymo praktikos, dėl policijos sistemos darbuotojų skatinimo, dėl policijos įstaigų sutaupyto darbo užmokesčio panaudojimo ir kt.

Taip pat numatyta teigiamai vertinama nuostata, kad valdymo komiteto nariams, gali būti mokama priemoka, tačiau reikia atsižvelgti ir neviršyti darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

Įtvirtinta svarbi nuostata, kuri skatina policijoje dirbančius asmenis dalyvauti socialiniame dialoge – darbdavys konsultuojasi su profesinė sąjunga dėl planuojamo policijos įstaigos valstybės biudžeto ir numatomo asignavimų poreikio darbo užmokesčiui. Tai pat numatyta svarbi nuostata, jog darbdavys ne rečiau kaip du kartus per metus profesinės sąjungos prašymu raštu jas informuoja apie finansinę padėtį, o profesinė sąjunga gali teikti įvairias pastabas ir pasiūlymus dėl policijos įstaigos valstybės biudžeto planavimo ir jo panaudojimo. Ši nuostata taip pat skatina aiškumą, skaidrumą, suteikia galimybę darbuotojams teikti savo pasiūlymus, kurie dar labiau pagerintų policijoje dirbančių asmenų padėtį.

Viena iš svarbiausių norminių nuostatų, kuri skatina ir motyvuoja policijoje dirbančius asmenis dalyvauti socialiniame dialoge – numatyta darbuotojų motyvacijai skirti įstaigose sutaupytas darbo užmokesčio fondo lėšas. 2022 m. liepos 25 d. kolektyvinės sutarties pakeitimu buvo numatyta, jog iš sutaupytų darbo užmokesčio fondo lėšų policijos

pareigūnai, kiti valstybės tarnautojai gali būti skatinami vienkartinė pinigine išmoka, o asmenims dirbantiems pagal darbo sutartis, gali būti skiriamos premijos. Atsižvelgiant į tai, jog darbo užmokestis Vidaus tarnybos statute yra detaliam sureglamentuotas ir jo dydis priklauso nuo pareigybės ši numatyta nuostata kolektyvinėje sutartyje vertinama itin teigiamai, nes pagerina policijoje dirbančių asmenų socialinę ir ekonominę padėtį.

Kolektyvinė sutartyje susitariama, jog profesinė sąjunga turi teisę teikti pasiūlymus dėl darbuotojų skatinimo ir apdovanojimo. Sutartyje numatyta papildomų paskatinių darbuotojams, pavyzdžiui, išstarnavus policijos įstaigoje 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 metų, skatinami vienkartinė pinigine išmoka iš sutaupyto darbo užmokesčio fondų lėšų, 2 darbo dienų papildomomis mokomomis atostogomis, padėka arba vardine dovana. Kolektyvinės sutarties papildyme numatytas paskatinimas ir darbuotojams dirbantiems pagal darbo sutartis. Numatyta, jog Darbo kodekse nustatytų švenčių dienų ir gyvenimo metų jubiliejinių sukakčių proga, gali būti skatinami vienkartinė pinigine išmoka, 2 darbo dienų papildomomis mokomomis atostogomis, padėka arba vardine dovana.

Šioje kolektyvinėje sutartyje šalys susitaria ir dėl materialinės atsakomybės klausimo. Nurodyta, jog iškilus klausimui dėl darbuotojo padarytos turtinės žalos atlyginimo klausimo, apie tai raštu pranešama profesinei sąjungai, kuri taip pat turi teisę ginti darbuotojus nuo paskirtos tarnybinės nuobaudos, raštu kreipiantis į tarnybinę nuobaudą paskyrusį policijos įstaigos vadovą, jog tarnybinė nuobauda būtų panaikinta prieš terminą. Taip pat siekiant sumažinti ginčų kiekį, kolektyvinėje sutartyje numatomos maksimalus materialinės atsakomybės dydis, kuris yra iki 2 bazinių dydžių, tais atvejais, kai yra sugadinama tarnybinė transporto priemonė, tačiau nesant darbuotojo tyčios ar didelio neatsargumo. Šią nuostatą galima laikyti detalizuojančia vieną iš galimų atvejų, kai gali būti taikoma materialinė atsakomybė. Kolektyvinėje sutartyje detalizuotas vienintelis šis atvejis, manytina, jog tai padaryta neatsitiktinai, o siejant su tuo jog, 2018 m. buvo priimtas sprendimas atsisakyti KASKO draudimo policijos tarnybiniam automobiliams ir tam tikrą rizikos dalį perkelti pareigūnams, kurie vykdydami savo tiesiogines pareigas gali apgadinti tarnybinį automobilį ir taip patirti finansinių nuostolių. Tad siekiant, jog tokiais atvejais nekiltų ginčų, toks klausimas buvo sureguliuotas šioje kolektyvinėje sutartyje.

Sutartyje taip pat numatyta svarbi nuostata dėl paskiriamų kuratorių, kurie padeda naujiems darbuotojams ir tiems, kurių darbo pobūdis keičiasi, padėti per kuo trumpesnę laikotarpį įgyti gerosios patirties ir praktikos naujoje darbo vietoje bei paskatinti darbuotojo atsakomybę ir iniciatyvumą vykdant nustatytas funkcijas. Tokia numatyta kuratoriaus funkcija padeda ne tik greičiau adaptuotis prie darbo tvarkos ir sąlygų, bet duoda naudos ir pačiai policijos sistemai veikti sistemingai ir efektyviai.

Policijos darbuotojų padėtis taip pat pagerinama kolektyvinėje sutartyje numatant tokią nuostatą, jog darbuotojo prašymu išpėjimo laikotarpiu jam turi būti suteikta ne mažiau kaip 15 procentų darbo laiko normos naujo darbo paieškomoms, kurio metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis. Tuo tarpu Darbo kodeksas numato, jog turi būti ne mažiau kaip 10 procentų.

Kolektyvinės sutarties 37 dalis nustato, jog be Darbo kodekso 57 straipsnyje 3 dalyje numatytų pirmenybės teisių likti dirbti pagrindų, pirmenybės teisę taip pat turi ir toks darbuotojas, kuris ilgiau kaip dvejus metus yra profesinės sąjungos narys. Tokia numatyta nuostata, skatina pareigūnus jungtis į profesines sąjungas. Taip pat nurodyta, jog esant keliems darbuotojams, kurie konkuruoja dėl vienodos teisės likti darbe, šiam klausimui spręsti yra sudaroma vertinimo komisija, kurios sudėtyje numatytas profesinės sąjungos atstovo dalyvavimas. Tokia nuostata ne tik pagerina darbuotojų padėtį, bet ir skaidrina tokį procesą.

Vidaus tarnybos statuto 34 straipsnio 16 dalyje numatyta, kad tais atvejais, kai vertinimo komisijai įvertinus pareigūno tarnybinę veiklą gerai, iki vertinimo buvusi pareigūno teisinė padėtis nesikeičia. Tad norint skirti atitinkamą paskatinimą darbuotojui, jo veikla turi būti įvertinta tik kaip labai gerai. Tačiau šioje kolektyvinėje sutartyje įtvirtinama nuostata, kuri palyginus su Vidaus tarnybos statutu išplečia skatinimų gavėjų skaičių. Šios sutarties 40 punkte numatyta, jog pareigūnai, kurių tarnybinė veikla du kartus iš eilės kasmetinio vertinimo metu įvertinama gerai, už nepriekaištingą pareigų atlikimą skatinami padėka, vardine dovana, papildomomis mokamomis atostogomis arba vienkartinė pinigine išmoka. Tačiau yra numatyta sąlyga, jog toks pareigūnas ne trumpiau kaip dvejus metus yra profesinės sąjungos narys. Tokia numatyta sąlyga gerina pareigūnų padėtį bei skatina darbuotojus jungtis į profesines sąjungas.

Numatyta dar viena sąlyga šioje kolektyvinės sutarties dalyje, kuri skatina ne tik ilgalaikę, pastovią tarnybą policijoje, bet ir skatina pareigūnus jungtis į profesines sąjungas. Nurodyta, jog tokiam pareigūnui, kuris ilgiau nei dvejus metus priklausė profesinei sąjungai ir turi daugiau nei 10 metų darbo stažą policijoje, atleidžiant iš darbo jo paties prašymu, yra išmokama vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Pažymėtina, jog tokios išmokos Vidaus tarnybos statutas nenumato, todėl šia kolektyvine sutartimi, pareigūnams yra pagerinamos jų socialinės ir ekonominės garantijos.

Didelis dėmesys yra skiriamas ir profesinės sąjungos funkcijoms. Profesinės sąjungos įtraukiamos rengiant kvalifikacijos tobulinimo programas policijos įstaigų vadovams, jų pavaduotojams. Taip pat numatoma, kad socialinės partnerystės tema būtų įtraukta kaip savarankiška disciplina į Policijos pareigūnų profesinio mokymo įstaigų



programą. Įtvirtinta, jog organizuojamų mokymų metu profesinėms sąjungoms yra sudaromos sąlygos suteikti darbuotojams žinių apie jų teises, jų gynimą bei socialinę partnerystę. Tad iš minėtų nuostatų yra matoma, kad šios įtvirtintos nuostatos ne tik skatina konstruktyvų šalių komunikavimą, bet ir skatina darbuotojų švietimą socialinės partnerystės klausimais.

Be kasmetinių atostogų suteikimo tvarkos, prašymų pakeisti kasmetinių atostogų datos nagrinėjimo, numatoma ir papildoma kasmetinių atostogų suteikimo eilės aplinkybė. Teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką turi ir profesinių sąjungų atstovai. Taip pat numatyta taisyklė, jog tais atvejais kai darbuotojai turi vienodą pirmumo teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, pirmumas suteikiamas darbuotojui, kuris daugiau nei dvejus metus priklauso profesinei sąjungai. Tokia įtvirtinta pirmumo teisė, skatina darbuotojus tapti profesinių sąjungų nariais.

Vidaus tarnybos statuto 50 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad šakos kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta žalos, padarytos pareigūnui nutraukiant jo kasmetines atostogas, atlyginimo tvarka. Tad šioje, nagrinėjamoje kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad tokiais atvejais darbuotojui už pirmas dvi darbo dienas mokama dvigubai.

Kolektyvinės sutarties 64 punktas numato papildomą garantiją darbuotojams, kurie nepatenka į Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalyje numatytų papildomo poilsio dienų gaunančių asmenų ratą. Kolektyvinė sutartis nurodo, jog nepaisant to, jog darbuotojui netaikoma Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalis ir jis augina ne vyresnį kaip keturiolikos metų vaiką, jam vis tiek yra suteikiama papildoma poilsio diena, kurią jis gali išnaudoti pirmąją mokslo metų dieną. Pažymėtina, jog Darbo kodekso 138 straipsnio 4 dalis taip pat aptaria atvejį, kai darbuotojas nepatenka į 138 straipsnio 3 dalyje apibrėžtų asmenų ratą. Tačiau pagal Darbo kodeksą tokiu atveju tokiam asmeniui skiriama ne mažiau kaip pusė darbuotojo darbo dienos pirmąją mokslo metų dieną. Tad kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta nuostata numato palankesnę darbuotojų padėtį, nei Darbo kodekse nurodyta minimali pusės poilsio dienos. Tokia įtvirtinta nuostata leidžia darbuotojams lengviau derinti šeiminius įsipareigojimus su darbu.

Kolektyvinė sutartis numato itin reikšmingai pagerinančias profesinių sąjungų vadovų padėtį nuostatas. Tokią galimybę numato ir Vidaus tarnybos statuto 61 straipsnio 8 dalis, kuris nurodo, jog profesinių sąjungų atstovams, šakos kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas kitas tarnybos (darbo) valandų skaičius per metus profesinių sąjungų veiklai vykdyti. Kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad profesinių sąjungų vadovams profesinei veiklai vykdyti skiriama papildomų darbo laiko valandų per metus. Skiriamų valandų kiekis priklauso nuo to, kiek profesinėje sąjungoje, jos padalinyje ar skyriuje yra narių.

Pavyzdžiui, tais atvejais kai narių yra iki 100, suteikiama iki 140 valandų darbo (tarnybos) laiko per metus, mokant jų darbo užmokestį. Tais atvejais, kai narių yra daugiau kaip 300, vadovui yra suteikiama iki 200 valandų darbo (tarnybos) laiko per metus, mokant jų vidutinį darbo užmokestį. Toks diferencijavimas suteikia socialinio teisingumo pojūtį, taip pat skatina profesinių sąjungų vadovus būti aktyviems ir gerinti socialinį dialogą įstaigose.

Sutartyje galima rasti ir prievolinio pobūdžio nuostatų, pavyzdžiui, Darbdavys įsipareigoja savo lėšomis visiems Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nariams organizuoti mokymus šio komiteto veiklai vykdyti, įrengti patalpas, kuriose darbuotojai galėtų pailsėti, pavalgyti, nusiprausti ir pan.

Kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta ir informacinio pobūdžio nuostatų, pavyzdžiui, atkartoja atkartojama Profesinių sąjungų įstatymo 10 straipsnis, kuris numato, jog esant profesinės sąjungos nario prašymui, darbdavys privalo kiekvieną mėnesį išskaičiuoti iš profesinės sąjungos nario darbo užmokesčio nustatyto dydžio nario mokesťį ir pervesti jį į profesinės sąjungos sąskaitą.

Numatyta, jog kolektyvinę sutartį galima nutraukti ne anksčiau nei po 12 mėnesių nuo jos įsigaliojimo dienos, tuo tarpu Darbo kodekso 200 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad po 6 mėnesių nuo jos įsigaliojimo galima nutraukti ją. Manytina, jog tokia įtvirtinta nuostata kolektyvinėje sutartyje siekiama apsaugoti jos galiojimą ir užtikrinti teisėtų lūkesčių principą, kurio esmė, jog pagal galiojančius teisės aktus įgytos teisės bus išlaikytos nustatyta laiką ir galės būti realiai įgyvendinamos.

Susitaria, jog sutarties nuostatų vykdymo koordinavimui ir įgyvendinimui, Policijos departamente bus įsteigiama nauja pareigybė. Taip skiriamas didelis dėmesys įsipareigojimų kontrolei, numatoma, kad šalys ne rečiau kaip du kartus per metus organizuoja susitikimus aptarti su kolektyvinės sutarties vykdymu susijusiais klausimais, pakviečiant ir Lietuvos Respublikos Vidaus reikalų ministerijos atstovus.

Iš įtvirtintų nuostatų ir net sukuriama naujos pareigybės kolektyvinės sutarties nuostatų vykdymui, yra matoma, kad šalys yra suinteresuotos ir skiria daug dėmesio, jog įstaigose vyktų socialinis dialogas.

Apibendrinant tai, kas išanalizuota šioje šakos kolektyvinėje sutartyje, galima teigti, jog Policijos šakos kolektyvinė sutartis savo turinio kokybe atitinka kolektyvinės sutarties tikslus, t. y. kolektyvinėje sutartyje įtvirtintos nuostatos skatina socialinį dialogą, taip pat įtvirtina geresnes darbo, socialines ir ekonomines sąlygas policijoje dirbantiems asmenims palyginus su tomis, kurios yra numatytos Lietuvos teisės aktuose. Nepaisant to, kad ši kolektyvinė sutartis sudaryta viešajame sektoriuje, kuri palyginus su privačiu sektoriumi neturi tokių derybinių galimybių, nes jų biudžetas yra ribotas, tačiau ši policijos šakos

kolektyvinė sutartis yra viena iš kokybiškiausių savo turinio prasme iš šiuo metu galiojančių kolektyvinių sutarčių, kurioje nėra įtvirtintos tik informacinio pobūdžio nuostatos, kurios yra perkeltos iš kitų teisės aktų, o yra nustatyta tiek prievolinių nuostatų, tiek norminių, kurios ir yra kokybiškos kolektyvinės sutarties pagrindas.

Kita nagrinėjama kolektyvinė sutartis – **Bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinė sutartis**, kuri sudaryta tarp Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos (toliau – Kalėjimų departamentas), atstovaujamo direktoriaus, kuris yra įgaliotas Vyriausybės nutarimu Nr. 100 „Dėl įgaliojimų derėtis su profesinių sąjungų organizacijomis dėl Lietuvos Respublikos muitinės ir bausmių vykdymo sistemos šakų kolektyvinių sutarčių parengimo ir pasirašyti minėtas sutartis suteikimo“ ir Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacijos, Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga ir Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga. Pratęsus šią kolektyvinę sutartį, susitarta, jog ji galioja iki 2024 m. birželio 18 d. Numatyta, jog kolektyvinė sutartis taikoma statutiniams valstybės pareigūnams, valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, kolektyvinės sutarties nuostatos taikomos tik ją sudariusių profesinių sąjungų nariams. Kolektyvinėje sutartyje numatyta, jog yra taikoma nacionalinė kolektyvinė sutartis.

Kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad Kalėjimų departamente ir jam pavaldžiuose įstaigose, kuriose veikia profesinės sąjungos įsteigiamas kolegialus organas – Darbuotojų valdymo komitetas. Į Darbuotojų valdymo komitetą šalys skiria ne daugiau kaip po 3 atstovus. Šis komitetas aptaria iškilusias problemas, kurios susijusios su darbo, socialinėmis sąlygomis bei teikia rekomendacijas, pasiūlymus ir išvadas profesinėms sąjungoms ir darbdaviui. Pavyzdžiui, darbuotojai, kurie mano, jog jų teisės buvo pažeistos, gali kreiptis į darbuotojų valdymo komitetą. Numatyta, jog komitetų ir komisijų nariams gali būti mokama priemoka, numatyta darbdavio įsakyme. Ši nuostata vertinama kaip tiksliai neapibrėžta ir galinčia ateityje sukelti ginčus tarp šalių, nes nėra nurodoma kokiais atvejais ir kokio dydžio priemoka gali būti skiriama.

Kolektyvinėje sutartyje išplečiamos profesinių sąjungų funkcijos, pavyzdžiui, numatyta, jog esant darbo užmokesčiui skirtų asignavimų einamiesiems metams ekonomijai, darbdavys konsultuojasi su profesine sąjunga dėl darbo užmokesčiui skirtų lėšų perskirstymo. Profesinė sąjunga gali teikti pastabas ir pasiūlymus dėl biudžeto planavimo ir jo panaudojimo. Numatyta, jog darbdavys prieš priimdamas sprendimą dėl įstaigų struktūrinių pertvarkymų, darbuotojų skaičiaus mažinimo ir dėl esminių darbo organizavimo pakeitimų turi informuoti profesinę sąjungą ir jai pareikalavus konsultuotis su ja. Numatyta, jog profesinių sąjungų atstovai narių teisėmis įtraukiami į sudaromus

komitetus, komisijas ir darbo grupes, kurios sprendžia klausimus susijusius su darbuotojų ekonominėmis, socialinėmis teisėmis. Toks profesinių sąjungų funkcijų išplėtimas suteikia galimybę dar efektyviau ginti darbuotojų teises ir jų interesus.

Sutartyje numatyta, jog šalys susitaria, kad informaciją apie veiklą, skelbimus ir kitokią darbuotojams aktualią informaciją gali rasti Kalėjimų departamento ir profesinės sąjungos interneto svetainėje. Tokia įtvirtinta nuostata yra svarbi profesinėms sąjungoms, nes tai leidžia viešai paskelbti apie jau padarytus, planuojamus darbus, o tai skatina kitus darbuotojus, kurie dar nepriklauso profesinei sąjungai prisijungti prie jos.

Susitariama, jog sutaupyti darbo užmokesčiui skirti asignavimai paprastai būtų panaudojami darbuotojų motyvacijai padidinti. Numatyta skatinti ilgalaikę tarnybą vidaus tarnybos sistemos įstaigose, nustatant papildomus paskatinimus darbuotojams, kurie yra išdirbę 10,15,20,25,30 metų. Taip pat numatytos 5 papildomos darbo dienos prie kasmetinių atostogų tokiems darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki 18 metų. Šiomis papildomomis darbuotojų garantijomis yra pagerinama darbuotojų teisinė padėtis.

Kolektyvinėje sutartyje galima rasti ir informacinio pobūdžio nuostatų, kurios neprideda vertės kolektyvinei sutarčiai. Pavyzdžiui, atkartojama Vidaus tarnybos statuto 61 straipsnio 5 dalis, kuri nurodo, jog skiriant pareigūnui, kuris priklauso profesinei sąjungai tarnybinę nuobaudą, išskyrus tarnybinę nuobaudą – atleidimą iš vidaus tarnybos, reikalingas profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas.

Numatytos norminio pobūdžio nuostatos, kurios detalizuoja tuos atvejus, kai yra naikinama valstybės tarnautojo pareigybė. Nurodyta, jog tokiais atvejais ne tik siūlomos lygiavertės ar žemesnės laisvos pareigos toje pačioje įstaigoje, bet pateikiama informacija ir apie laisvas darbo vietas kitose bausmių vykdymo sistemos įstaigose. Tokia išplėsta norma suteikia daugiau galimybių darbuotojams likti dirbti vidaus tarnybos įstaigose.

Šalys susitaria, jog be Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalyje numatytų kriterijų, pirmenybės teisę likti darbe taip pat turi ir tokie darbuotojai, kurie turi ne mažiau kaip 10 metų pareigūno darbo stažą Kalėjimų departamente ar jam pavaldžiuose įstaigose, išskyrus pareigūnus, kurie jau yra sulaukę atitinkamo amžiaus valstybinei ir karių pensijai gauti. Kitas pagrindas – kurie augina 3 ir daugiau vaikų iki 14 amžiaus ar kurie augina neįgalų vaiką. Taip pat suteikiama teisė būti paliktiems darbe ir profesinių sąjungų nariams, kurių narystė trunka ilgiau nei 3 metus. Pažymėtina, jog panaši nuostata įtvirtinta Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalies 6 punkte, tačiau joje nurodyta, kad teisę likti darbe turi tik profesinių sąjungų valdymo organų nariai. Tad kolektyvinėje sutartyje numatytas pagrindas suteikia teises visiems profesinės sąjungos nariams, o ne tik valdymo organų nariams. Tokia įtvirtinta nuostata skatinama darbuotojus jungtis į profesines sąjungas.

Siekiant dar labiau paskatinti darbuotojus jungtis į profesines sąjungas ir ilgalaikę tarnybą bausmių vykdymo sistemoje, numatytos papildomos garantijos asmenims, kurie neturi galiojančių tarnybinių nuobaudų ir ilgiau nei 3 metus priklausė profesinei sąjungai bei išdirbo daugiau kaip 10 metų bausmių vykdymo sistemoje, atleidžiant iš vidaus tarnybos jo paties prašymu, iš sutaupyto darbo užmokesčio lėšų išmokama 1 mėnesio pareiginės algos dydžio išmoka.

Taip pat numatyta, jog valstybės tarnautojams, įgijusiems teisę gauti valstybinę socialinio draudimo arba pareigūnų ir karių pensiją. Pareiškus norą nutraukti tarnybos santykius arba atleidus dėl amžiaus, iš sutaupyto Kalėjimo departamentui pavaldžių įstaigų darbo užmokesčio lėšų mokama nuo 1 iki 2 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio vienkartinė pinigine išmoka. Pažymėtina, jog Valstybės tarnybos įstatymas ir Vidaus tarnybos statutas skirtingai reglamentuoja tokį atvejį. Valstybės tarnybos įstatymo 48 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad tais atvejais, kai valstybės tarnautojas sulaukia 65 metų, jo atleidimo metu iš pareigų dieną išmokama 2 mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Tuo tarpu Vidaus tarnybos statute tokiais atvejais nenumatyta išeitinė išmoka. Tad tais atvejais, kai remiantis kolektyvine sutartimi valstybės tarnautojui paskiriama 1 mėnesio vidutinio darbo užmokesčio vienkartinė pinigine išmoka, yra pabloginama tokių darbuotojų padėtis palyginus su tai, ką numato Valstybės tarnybos įstatymas. Remiantis šia kolektyvinės sutarties nuostata, pagerinama tik statutinių pareigūnų padėtis.

Sutartyje įtvirtintos reikšmingos nuostatos, kurios suteikia papildomų garantijų profesinei sąjungai. Viena iš tokių nuostatų, jog profesinių sąjungų atstovams jų veiklai vykdyti suteikiama iki 150 valandų tarnybos (darbo) laiko per metus, už šį laiką mokant vidutinį darbo užmokestį. Taip pat susitariama, jog profesinių sąjungų atstovams, kurie dalyvauja komitetų, komisijų ar darbo grupių posėdžiuose, kuriuose sprendžiami klausimai, kurie yra susiję su darbuotojų darbo, ekonominėmis ir socialinėmis garantijomis, papildomai skiriama iki 500 valandų tarnybos (darbo) laiko per metus, paskirstant šį laiką profesinių sąjungų atstovams. Taip pat numatyta reikšminga garantija profesinės sąjungos nariams, kurie jai priklauso ilgiau kaip 3 metus, tais atvejais kai darbuotojai turi vienodą pirmumo teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, pirmumas suteikiamas tokiems profesinės sąjungos nariams.

Sutartyje galima rasti ir prievolinio pobūdžio nuostatų pavyzdžiui, Kalėjimo departamento pavaldžiuose įstaigose sudaromi tarnybinių transporto priemonių, kurios turi būti apdraustos KASKO draudimu, sąrašai. Susitarta, kad darbdavys privalo įrengti patalpas, kur darbuotojai galėtų pavalgyti, pailsėti ir nusiprausti ir pan.

Išnagrinėjus šią kolektyvinę sutartį, galima išskirti tokius plusus. Pirma, susitarta, jog Kalėjų departamente ir jam pavaldžiuose įstaigose, kuriose veikia profesinės sąjungos įsteigiamas Darbuotojų valdymo komitetas, kuriame aptariami klausimai, kurie susiję su darbo sąlygomis ir socialinėmis garantijomis, komitetas teikia rekomendacijas, pasiūlymus, išvadas darbdaviui ir profesinėms sąjungoms. Antra, skiriamas didelis dėmesys profesinės sąjungos funkcijų bei garantijų išplėtimui. Galima išskirti tokius minusus kaip, kad kolektyvinėje sutartyje galim rasti informacinio tipo nuostatų, kurios nesukuria pridėtinės vertės kolektyvinei sutarčiai, kadangi tokios nuostatos neįtvirtina naujų ar papildomų taisyklių. Taip pat sutartyje galima rasti neapibrėžtų nuostatų, kurios gali sukelti ginčus tarp šalių, todėl rekomenduotina tokias nuostatas patikslinti.

Kita nagrinėjama **kolektyvinė įstaigos sutartis, kuri sudaryta tarp Kauno tardymo izoliatoriaus**, atstovaujamas Buhalterinės apskaitos skyriaus viršininkės, kuri atlieka direktoriaus funkcijas **ir Jungtinės profesinių sąjungų atstovybės, kurią sudaro Kauno tardymo izoliatoriaus profesinė sąjunga, Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga ir Kauno apskrities policijos ir kitų teisėsaugos darbuotojų profesinė sąjunga**. Ši kolektyvinė sutartis sudaryta 2018 m. birželio 27 d. ir galioja 1 metus, o šalims nepareiškus noro nutraukti, galiojimas pratęsiamas dar 1 metams, neribojant pratęsimų skaičiaus.

Sutartyje numatyta nuostata, jog sutartis yra taikoma visiems įstaigos darbuotojams nepriklausomai nuo jų narystės profesinėje sąjungoje, tačiau nėra nurodoma, jog tam pritarti turi darbdavio darbuotojai visuotiniame susirinkime (konferencijoje) kaip ir numatyta Darbo kodekso 197 straipsnio 1 dalyje. Sutartyje tiesiogiai nurodoma, jog Kauno tardymo izoliatoriuje dirbantiems asmenims yra taikoma Bausmių vykdymo sistemos įstaigų šakos kolektyvinė sutartis.

Atsižvelgiant į tai, jog yra sudaryta Bausmių vykdymo sistemos įstaigų šakos kolektyvinė sutartis, o Kauno tardymo izoliatorius patenka į jos taikymo sritį, įstaigos kolektyvinėje sutartyje numatyta, jog yra sudaromi 2 kolegialūs komitetai – Darbuotojų valdymo komitetas ir Derybų komitetas. Darbuotojų valdymo komitetą sudaro nuo kiekvienos šalies po 2 atstovus. Šis komitetas aptaria su darbo, socialinėmis garantijomis susijusius klausimus, pavyzdžiui, komitete apsvairstomi kandidatai gauti atitinkamos rūšies paskatinimą. Šis komitetas teikia rekomendacijas, siūlymus ir išvadas darbdaviui. Derybų komitete sprendžiami tokie klausimai dėl kurių nepavyko susitarti Darbuotojų valdymo komitete. Išnagrinėjus atitinkamus klausimus Derybų komitetas pateikia išvadas. Taip pat numatoma įsteigti Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą. Profesinė sąjunga arba darbuotojas gali teikti komitetui pasiūlymus dėl darbuotojų saugos darbe ir darbinės

aplinkos gerinimo. Tokie įsteigti komitetai, kuriuose sprendžiami darbuotojams aktualūs klausimai rodo, jog šalys yra suinteresuotos, jog įstaigoje vyktų kokybiškas socialinis dialogas.

Kolektyvinėje sutartyje susitariama dėl papildomų atvejų, kai mažinamas darbuotojų skaičius, esant vienodai kompetencijai ir kvalifikacijai, pirmenybės teisę būti paliktiems darbe taip pat turi ir tokie darbuotojai, kurie turi 3 ir daugiau vaikų iki 24 metų, jeigu jie mokosi pagal bendrojo ugdymo programą ar pagal formaliojo profesinio mokymo programą arba studijuoja aukštojoje mokykloje arba darbuotojas, kuris augina neįgalų vaiką. Numatytas dar vienas pagrindas – tokiems darbuotojams, kurie neturi kitų pragyvenimo šaltinių (darbo užmokesčio kitoje įstaigoje, pensijos ir pan.).

Sutartyje numatyta, kai įstaigoje mažinamas darbuotojų skaičius yra 2 ar daugiau darbuotojų, kurie turi vienodas teises būti palikti dirbti, toks klausimas sprendžiamas atliekant atitinkamų darbuotojų vertinimą įstaigos vadovo sudarytoje komisijoje, į kurios narius įtraukiamas ir profesinės sąjungos atstovas. Tai, kad tokioje sudarytoje komisijoje yra ir profesinės sąjungos atstovas suteikia teisingumo pojūtį darbuotojams.

Numatyta darbuotojų interesus ginanti procedūra, tais atvejais, kai darbuotojai mano, jog buvo pažeistos jų teisės, jie gali kreiptis į darbuotojų valdymo komitetą, o tais atvejais kai nesutinka su komiteto pateiktomis išvadomis, darbuotojai gali kreiptis į Kalėjimų departamente sudarytą Tarnybinių ginčų komisiją. Tad matoma, kad darbuotojams yra numatyta įvairiausių įrankių ginti savo teises ir interesus.

Kolektyvinėje sutartyje šalys susitaria, jog valstybės karjeros tarnautojams ir darbuotojams dirbantiems pagal darbo sutartį numatomos tokios paskatinimo priemonės: iki 5 papildomų apmokamų kalendorinių dienų trukmės atostogų, vienkartinė pinigine išmoka arba iki minimalaus mėnesinio atlyginimo vardinė dovana. Tačiau nedetalizuojama kokiais atvejais ir už ką jos yra skiriamos.

Darbuotojams, kurie sulaukė atitinkamo amžiaus ir įgiję teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją arba pareigūnų ir karių valstybinę pensiją, atsižvelgiant į nepriekaištingą tarnybinių (darbo) pareigų atlikimą ir atsižvelgiant į nepertraukiamą stažą Kalėjimų departamente arba jam pavaldžiose įstaigose ar valstybės įmonėse, nutraukus tarnybinius (darbo) santykius, gali būti skiriama vienkartinė pinigų suma. Pavyzdžiui, tais atvejais, kai darbuotojas išdirbo nuo 10 iki 15 metų suteikiama 1 mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Išdirbus daugiau kaip 25 metus – 4 mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Pažymėtina, jog Valstybės tarnybos įstatymo 48 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad valstybės tarnautojui sulaukus 65 metų neatsižvelgiant į nepertraukiamo darbo stažo dydį yra išmokama 2 mėnesių jo vidutinio

darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Tad palyginus su kolektyvinėje sutartyje numatytu atveju, kai darbuotojas turi nepertraukiamo stažo nuo 10 iki 15 metų ir jam yra sumokama tik 1 mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, susidaro situacija, jog tokiam valstybės tarnautojui yra pabloginama padėtis, nes Valstybės tarnybos įstatymas numato didesnio dydžio išmoką. Darbo kodekso 56 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad tokiais atvejais darbuotojui išmokama 2 jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau nei vienus metus – vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. Vidaus tarnybos statute nenumatyta tokio tipo išeitinių išmokų.

Kolektyvinėje sutartyje numatytas bendras, tiksliai apibrėžtas visiems profesinės sąjungos valdymo organų nariams skiriamas 120 darbo valandų laiko per metus, profesinės sąjungos pareigoms vykdyti. Šis dydis yra tiksliai apibrėžtas, o tai suteikia darbuotojams apibrėžtumo palyginus su tuo, jog įstatymuose, kurie taip pat reglamentuoja tokį klausimą, yra nurodomos tik skiriamų valandų ribos.

Sutartyje galima rasti ir prievolių nuostatų, pavyzdžiui, darbdavys įsipareigoja įgyvendinti pareigūnų, kurie išleidžiami į pensiją, integracijos į darbo rinką ir medicininės reabilitacijos priemonių sistemos įgyvendinimo bausmių vykdymo sistemoje. Darbdavys įsipareigoja sudaryti sąlygas darbuotojams kelti profesinę kvalifikaciją ir siekti, kad kiekvienais metais būtų skiriama darbuotojų mokymui ne mažiau kaip 0,3 procento darbuotojų darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

Sutartyje numatyta, kad profesinei sąjungai suteikiamos patalpos veiklai vykdyti tik tuo atveju, jei yra jų prašymas ir jas vienija ne mažiau kaip 1/3 įstaigoje dirbančių darbuotojų. Tokia numatyta nuostata prastina profesinių sąjungų padėtį, nes Darbo kodekso 167 straipsnio 1 dalis nenumato jokių papildomų kriterijų, kuriuos turi atitikti profesinė sąjunga, jog jai būtų suteikiamos patalpos.

Sutartyje numatyta, kad neaptartos darbuotojų socialinės garantijos suteikiamos ir užtikrinamos remiantis įstatymais ir kitais teisės aktais. Todėl atsižvelgiant į tai, jog nacionalinės kolektyvinės sutarties 3.2. dalis numato, kad Kauno tardymo izoliatoriuje veikiančiai profesinei sąjungai nacionalinės kolektyvinės sutarties turinys taikomas pilna apimtimi, darytina išvada, jog nacionalinės kolektyvinės sutarties normos taikomos ir Kauno tardymo izoliatoriuje dirbantiems asmenims, o tam tikros nuostatos tik profesinės sąjungos nariams.

Apibendrinant galima išskirti tokius kolektyvinės sutarties plusus. Pirma, siekiant skatinti kokybišką socialinį dialogą įstaigose, šalys susitarė įsteigti tam tikrus komitetus, kuriuose bus sprendžiami atitinkami klausimai, kurie yra svarbūs darbuotojams. Antra,



numatyta nuostatų, kuriomis suteikiama daugiau galimybių profesinėms sąjungoms išplečiant jos funkcijas atstovaujant darbuotojus. Trečia, numatytos galimybės patiems darbuotojams kreiptis į komitetus, kai mano, jog jų teisės buvo pažeistos. Galima išskirti tokius minusus. Pirma, kolektyvinėje sutartyje numatyta, jog ji taikoma visiems darbuotojams, tačiau nėra pateiktos informacijos, kad tam pritarė visuotinis darbuotojų susirinkimas (konferencija). Antra, galima rasti ir nuostatų, kurios pablogina darbuotojų padėtį palyginus su tuo, ką numato teisės aktai. Trečia, įtvirtinta nemažai informacinio pobūdžio nuostatų, kurios nesukuria jokios pridėtinės vertės kolektyvinei sutarčiai.

### 3.2. Viešąsias paslaugas teikiančiose įstaigose

Siekiant atskleisti kolektyvinių sutarčių turinio ypatumus viešąsias paslaugas teikiančiose įstaigose, šioje rašto dalyje bus nagrinėjamos šios skirtingos kolektyvinės sutartys:

1. Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis (Priedas Nr. 9).
2. Marijampolės socialinės pagalbos centro administracijos ir Marijampolės socialinės pagalbos centro darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinė sutartis (Priedas Nr. 10).
3. Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis (Priedas Nr. 11).
4. Mažeikių senamiesčio progimnazijos kolektyvinė sutartis (Priedas Nr. 12).

Pirmoji nagrinėjama šioje dalyje – **Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis**, kurią sudarė Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, kuri įgaliota Vyriausybės 2022 m. balandžio 13 d. nutarimu Nr. 351 „Dėl įgaliojimų derėtis su socialinės apsaugos sektoriuje veikiančių profesinių sąjungų organizacijomis dėl socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties ir pasirašyti socialinių paslaugų šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“ ir iš kitos pusės Lietuvos socialinių įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga, Lietuvos socialines paslaugas teikiančių darbuotojų profesinė sąjunga, Lietuvos socialinių darbuotojų profesinė sąjunga „Solidarumas“, Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga, Lietuvos visuomeninių paslaugų profsąjungų federacija.

Sutartis įsigaliojo 2023 m. sausio 1 d. ir galioja iki naujos socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo, bet ne ilgiau kaip iki 2026 m. gruodžio 31 d. Numatyta, jog sutartis taikoma visiems socialinių paslaugų įstaigų, įtrauktų į įstaigų sąrašą, darbuotojams, kurie sutarties pasirašymo dieną yra profesinių sąjungų nariai. Po sutarties įsigaliojimo priimtiems profesinių sąjungų nariams sutartis taikoma, jei jie dėl sutarties pakeitimo pasirašymo dieną yra profesinių sąjungų nariai.

Šioje kolektyvinėje sutartyje numatyta, jog socialinė partnerystė socialinių paslaugų įstaigos mastu vyks per socialinių paslaugų įstaigos dvišalę tarybą. Joje privalomai svarstomi ir derinami klausimai dėl vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo.

Kolektyvinėje sutartyje susitariama, kad profesinės sąjungos nariams, kuriems taikoma ši kolektyvinė sutartis, pareiginės algos kintamosios dalies ir priemokų suma negali būti didesnė nei 80 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies, neviršijant darbo užmokesčiui skirtų lėšų. Ši nuostata yra palankesnė darbuotojams palyginus su Darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 10 straipsnio 2 dalimi, kuriame nurodyta, jog tokia suma negali viršyti 60 procentų.

Numatyta itin reikšminga nuostatų dėl darbo užmokesčio. Viena iš tokių nuostatų, kuri taikoma profesinės sąjungos nariams socialiniams darbuotojams, įgijusiems vyriausiojo socialinio darbuotojo (antrą) kvalifikacinę kategoriją, pareiginės algos pastovioji dalis yra padidinamas 25 procentais. Kita svarbi nuostata, jog darbuotojams, kuriems yra taikoma kolektyvinė sutartis, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas 0,2 koeficientiniu dydžiu, netaikant Darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme numatytų maksimaliųjų dydžių.

Numatoma, kad tais atvejais, kai profesinės sąjungos nariai, darbo laiku pavaduoja nesantį darbuotoją, jam mokama 30 procentų darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka. Tuo tarpu darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 10 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad toks dydis negali viršyti 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Tad matoma, jog įtvirtinus konkretų dydį kolektyvinėje sutartyje, darbuotojui yra užtikrinama, jog jis negaus mažesnio dydžio nei numatyta sutartyje. Kolektyvinėje sutartyje taip pat nurodoma, kad tais atvejais kai nesudaromas susitarimas dėl papildomo darbo ir darbuotojas po darbo valandų laikinai vykdo nesančio darbuotojo funkcijas, kurios yra tokios pat kaip ir jo pagrindinės funkcijos, tokiu atveju darbuotojui mokama kaip už viršvalandinį darbą. Kadangi nenumatytas kitoks viršvalandinio darbo apmokėjimo dydis, tai vadovaujantis Darbo kodeksu ir Darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą, tokios valandos apmokamos pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio.

Sutartyje įtvirtintos ir tokios prievolinio pobūdžio normos kaip, kad socialinių paslaugų įstaigos biudžete turi būti numatyta lėšų darbuotojų profesinei kompetencijai tobulinti. Taip pat darbdavys įsipareigoja profesinei sąjungai vykdyti veiklai skirti ne tik patalpas, bet sudaromos galimybės naudotis internetu ryšiu, esant galimybėms naudotis transporto ir kitomis priemonėmis, kai jos reikalingos profesinės sąjungos veiklai vykdyti.

Numatytos papildomos garantijos darbuotojams, kurie augina vaiką iki 12 metų. Vietoj Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalyje numatytos vienos papildomos poilsio dienos per 3 mėnesius (arba sutrumpinamas darbo laikas 8 valandomis per tris mėnesius), ši kolektyvinė sutartis suteikia vieną papildomą poilsio dieną per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas 2 valandomis per savaitę) mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Tokia numatyta garantija suteikia galimybę derinti šeiminius įsipareigojimus su darbu.

Numatyta dar viena darbuotojų padėtį gerinanti nuostata, kad vietoj to, jog Darbo kodekso 138 straipsnio 2 dalis nurodo, jog klausimus dėl papildomų atostogų suteikimo už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą pas tą patį darbdavį, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, kurios nutarime „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ nurodyta, kad tokias, papildomas atostogas už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje pačioje darbovietėje, suteikiamos kai darbuotojas turi ne mažiau kaip 10 metų nepertraukiamojo darbo stažą toje pačioje darbovietėje. Tuo tarpu kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad tokios rūšies papildomos atostogos suteikiamos ir tokiems darbuotojams, kurie turi ilgesnį nei 5 metų nepertraukiamąjį darbo stažą socialinių paslaugų įstaigoje.

Socialiniai partneriai siekdami mažinti įtampą darbe bei gerinti psichologinę sveikatą, susitarė dėl 1 valandos trumpesnės darbo laiko normos per savaitę, mokant kaip už visą darbo laiką. Taip pat numatyta, kad švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė papildomai sutrumpinama 1 valanda, už ją tai pat mokant visą darbo užmokestį. Numatoma jog kai nėra galimybės nustatytais atvejais sutrumpinti darbo laiko, tuomet mokama kaip už viršvalandinį darbą.

Apibendrinant išnagrinėtą šakos kolektyvinę sutartį galima išskirti tokius plusus. Visų pirma, skatinant darbuotojus mokytis ir įgyti kuo aukštesnius gebėjimus, atsižvelgiant į tai ir įgijus tam tikrą kvalifikaciją, darbuotojams yra padidinama pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas. Antra, numatyta norminio pobūdžio nuostatų, kurios ne tik suteikia papildomų garantijų darbuotojams, bet ir suteikia daugiau funkcijų profesinėms sąjungoms, kurios dar efektyviau gali atstovauti darbuotojus.

Kita nagrinėjama **įstaigos kolektyvinė sutartis sudaryta tarp Marijampolės socialinės pagalbos centro administracijos**, kurią atstovauja direktorė **ir Marijampolės socialinės pagalbos centro darbuotojų profesinės sąjungos**. Kolektyvinė sutartis įsigaliojo 2022 m. balandžio 12 d. ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo, tačiau ne trumpiau kaip 4 metus.

Kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbuotojams, išskyrus socialinių paslaugų šakos kolektyvinę sutartį, kuri taikoma tik profesinės sąjungos nariams ir nacionalinės kolektyvinės sutarties III skyrių, kuris taikomas tik profesinės sąjungos nariams. Kolektyvinėje sutartyje yra pateikta informacija, jog 2022 m. balandžio 12 d. įvyko visuotinis darbuotojų susirinkimas (konferencija), kurioje buvo pritarta, kad sutartis būtų taikoma visiems darbuotojams.

Kolektyvinėje sutartyje susitariama, kad tais atvejais jei kolektyvinės sutarties pakeitimai nustatys prastesnes sąlygas nei buvo prieš tai numatytos sutartyje, jei įsigalioja tik tokiu atveju, kai gaunamas 2/3 profesinės sąjungos pritarimas. Tokia numatyta nuostata leidžia patiems darbuotojams nuspręsti dėl jų darbo, socialines bei ekonomines sąlygas bloginančių nuostatų patvirtinimo.

Kolektyvinėje sutartyje numatoma, jog profesinės sąjungos atstovai yra įtraukiami į komisijų narius, kurios nagrinėja darbuotojų darbo pareigų pažeidimus. Taip pat dalyvauja kaip komisijos narys, kai vyksta konkursai laisvai darbo vietai užimti, kurios įtrauktos į konkursinių pareigų sąrašą.

Taip pat susitariama, jog profesinės sąjungos darbo organizavimui suteikiama ne daugiau kaip 80 valandų per metus. Tuo tarpu Darbo kodeksas numato ne daugiau kaip 60 valandų per metus.

Siekiant, jog darbuotojams būtų sudarytos sąlygos derinti darbo ir šeiminius įsipareigojimus, numatyta esant galimybėms sudaryti lankstesnes darbo sąlygas darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką ar slaugo kitus šeimos narius, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis. Ši nuostata nėra tiksliai apibrėžta, nes darbuotojams nėra žinoma kokios yra tos galimybės, jog būtų galima prašyti darbdavio suteikti lankstesnes darbo sąlygas.

Šioje kolektyvinėje sutartyje, kuri taikoma visiems įstaigoms darbuotojams numatyta, kad darbuotojams, auginantiems vaiką iki 12 metų suteikiama papildoma poilsio diena per mėnesį, mokant vidutinį darbo užmokestį. Tuo tarpu Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalyje numatytos vienos papildomos poilsio dienos per 3 mėnesius (arba sutrumpinamas darbo laikas 8 valandomis per tris mėnesius). Pažymėtina, kad tokia nuostata įtvirtinta socialinių paslaugų šakos kolektyvinėje sutartyje, kuri taikoma tik profesinių sąjungų nariams, o ši įstaigos kolektyvinė sutartis yra taikoma visiems darbuotojams. Tad šia nuostata yra pagerinama ir tokių darbuotojų, kurie nėra profesinės sąjungos nariais.

Sutartyje numatyta, kad darbdavys informuoja bei konsultuoja profesinės sąjungos atstovus apie numatomas naudoti priemones tuo atveju, kai numatomas įstaigos struktūros

pertvarkymas ir bus galimas darbuotojų skaičiaus mažinimas. Šioje normoje nenurodyti terminai prieš kiek laiko reikia informuoti profesinę sąjungą, todėl rekomenduotina papildyti šią kolektyvinės sutarties normą.

Sutartyje įtvirtinta ir informacinio pobūdžio nuostatų, kurios yra perkeltos iš kitų teisės šaltinių ir nesukuria papildomos naudos darbuotojams. Pavyzdžiui, nurodoma, jog kasmetinės atostogos suteikiamos vadovaujantis Darbo kodeksu, nurodoma, kad darbuotojų kvalifikacijos kėlimas organizuojamas vadovaujantis Socialinės apsaugos ir darbo ministro numatyta tvarka.

Apibendrinus šią įstaigos kolektyvinę sutartį galima išskirti tokius plusus. Pirma, suteikiama papildomų galimybių profesinei sąjungai atstovauti darbuotojus. Antra, numatoma sudaryti komitetus, kurie sprendžia darbuotojams aktualius klausimus. Trečia, kolektyvinėje sutartyje galima rasti norminio pobūdžio nuostatų, kurios sukuria naujas ar papildomas taisykles. Šios kolektyvinės sutarties minusai yra tokie, jog yra įtvirtintų nuostatų, kurios nėra tiksliai apibrėžtos, todėl dėl to gali kilti ginčai tarp šalių. Taip pat kolektyvinėje sutartyje galima rasti informacinio pobūdžio nuostatų, kurios yra perkeltos iš kitų teisės aktų.

Kita nagrinėjama kolektyvinė sutartis – **Švietimo ir mokslo šakos**, kurią sudarė Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija, atstovaujama ministrės, veikiančios pagal Vyriausybės 2017 m. spalio 25 d. nutarimą „Dėl įgaliojimų pasirašyti Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“ ir Lietuvos švietimo ir mokslo profesinė sąjungą, Švietimo ir mokslo profesinė sąjungą „Solidarumas“, Lietuvos aukštųjų mokyklų profesinė sąjungą ir Lietuvos profesinė sąjungą „Sandrauga“.

Kolektyvinė sutartis pasirašyta 2017 m. lapkričio 22 d. ir galioja iki tol kol šalys sudarys kitą švietimo ir mokslo šakos kolektyvinę sutartį, bet ne ilgiau kaip iki 2026 m. gruodžio 31 d. Pažymėtina, jog iki 2022 m. kolektyvinės sutarties pakeitimo, sutartis buvo neterminuota.

Sutartis taikoma iš valstybės, savivaldybių ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomų švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų ir kitų švietimo teikėjų pedagoginiams darbuotojams, mokslo darbuotojams ir kitiems tyrėjams. Sutarties IV ir V skyriai taikomi tik profesinių sąjungų nariams.

Kolektyvinė sutartyje bendrojo ugdymo, neformaliojo švietimo, profesinio mokymo srities klausimai aptariami atskirame skyriuje nei mokslo ir studijų sritis. Tad kalbant apie bendrojo ugdymo, neformaliojo švietimo, profesinio mokymo sritis, šalys susitaria dėl tokių svarbių nuostatų kaip, kad užtikrinti, jog mokytojų darbo užmokestis didėtų tiek, jog 2024 m. sudarytų 130 procentų šalies vidutinio darbo užmokesčio. Taip pat

numatyta, jog tokiems darbuotojams, kurie nurodyti Darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo IV – VII skyriuose lėšas darbo užmokesčiui didinti tuo pačiu procentiniu dydžiu kaip ir mokytojams.

Numatyta formuojant valstybės biudžetą, kasmet siūlyti didinti švietimo finansavimą, siejant jį su realiu bendrojo vidaus produkto augimu, kad iki 2023m. nacionalinės išlaidos švietimui sudarytų ne mažiau kaip 6 procentus nuo bendrojo vidaus produkto dydžio. Numatyta dar viena svarbi nuostata, jog rengiant valstybės ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektus, papildomas valstybės biudžeto lėšas, skirtas švietimo pagalbos ir ikimokyklinio ugdymo finansavimui didinti, skirti savivaldybėms kaip valstybės biudžeto specialią tikslinę dotaciją savivaldybių biudžetams.

Mokslo ir studijų srityje užtikrinama, kad 2024 m. mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų ir dėstytojų vidutinis darbo užmokestis – 150 procentų šalies vidutinio darbo užmokesčio.

Kolektyvinėje sutartyje numatyta įvairiausių rekomendacijų aukštosioms mokykloms, pavyzdžiui, apie numatomus vidaus teisės aktų pakeitimus, kai planuojama pakeisti daugiau nei 5 procentų darbuotojų darbo užmokesčio sąlygas, surengti konsultacijas su profesine sąjunga ne vėliau kaip prieš mėnesį iki numatomų pasikeitimų įsigaliojimo.

Bendrai visų profesinių sąjungų valdymo organų nariams jų funkcijoms atlikti atleisti nuo darbo 72 valandas per metus, už šį laiką mokant vidutinį darbo užmokestį. Tokia įtvirtinta nuostata pagerina tokių asmenų padėtį, nes Darbo kodekso 168 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad skiriama ne daugiau kaip 60 valandų per metus.

Siekiant skatinti profesinių sąjungų narių švietimą, kolektyvinėje sutartyje numatyta tokių asmenų padėtį pagerinanti nuostata. Numatyta, jog darbdavys suteikia 3 darbo dienas per metus profesinių sąjungų nariams dalyvauti profesinių sąjungų rengiamuose seminaruose, konferencijose, mokymuose ir kituose renginiuose ir už šį laiką gaunant vidutinį darbo užmokestį. Pažymėtina, jog Profesinių sąjungų įstatymo 13 straipsnyje numatyta, kad profesinių sąjungų nariams yra skiriama iki 3 dienų nemokamų atostogų per metus švietimui ir mokymuisi.

Susitarta dėl papildomų 3 kasmetinių atostogų dienų profesinės sąjungos nariui, kurios panaudojamos mokinių (studentų) atostogų metu. Pažymėtina, jog tokios atostogos pridedamos, neatsižvelgiant į tai, kad profesinių sąjungų nariui priklauso teisė į prailgintas ir (ar) papildomas atostogas Vyriausybės nustatyta tvarka.

Numatytos tokios pat profesinių sąjungų garantijos kaip ir nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, pavyzdžiui, švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad profesinės sąjungos nariui suteikiamos iki 10 darbo dienų mokymosi atostogos per metus, mokant vidutinį darbo užmokestį, arba iki 20 darbo dienų, paliekant už jas 50 procentų vidutinio darbo užmokesčio. Šios mokymosi atostogos suteikiamos pagal formaliojo švietimo programas ir neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas. Taip pat nurodyta, kad profesinių sąjungų nariai turi teisę gauti iki 5 darbo dienų sveikatai gerinti, mokant už jas vidutinį darbuotojo darbo užmokestį.

Numatytos platesnės profesinių sąjungų funkcijos nei įstatymuose. Pavyzdžiui, sutaupytų lėšų panaudojimas derinamas su profesinė sąjunga, taip pat profesinės sąjunga turi teisę dalyvauti darbo pareigų pažeidimo ar tarnybinio nusižengimo tyrime bei pateikti savo nuomonę. Taip pat numatyta galimybė profesinėms sąjungoms dalyvauti švietimo, mokslo ir sporto ministerijai priimant sprendimus. Profesinės sąjungos bendru sutarimu deleguoja ne daugiau kaip 3 atstovus nario teisėmis į Švietimo, mokslo ir sporto ministro sudaromas darbo grupes, kurios teikia pasiūlymus, kurie susiję su pedagoginių darbuotojų, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų darbo, ekonominėmis, socialinėmis teisėmis. Tokia numatyta nuostata profesinėms sąjungoms suteikia galimybę dar efektyviau atstovauti darbuotojų interesus.

Pažymėtina, jog švietimo ir mokslo srityje galioja ne viena šakos kolektyvinė sutartis. 2022 m. kovo 2 d. buvo sudaryta dar viena švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis, kurią sudarė Švietimo ir mokslo ministerija ir Lietuvos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga. Tačiau reikėtų atkreipti dėmesį į Nacionalinės kolektyvinės sutarties nuostatą, kuri nurodo, jog profesinės sąjungos bendradarbiautų tarpusavyje taip, kad būtų sudaryta viena šakos kolektyvinė sutartis.

Apibendrinant išnagrinėtą šakos kolektyvinę sutartį galima išskirti tokius jos privalumus. Pirma, užtikrinama, jog darbo užmokestis didės. Antra, siekiant, jog profesinės sąjungos veiktų efektyviau, suteikiama papildomų valandų profesinės sąjungos atstovams profesinės sąjungos veiklai vykdyti. Trečia, siekiant skatinti, jog didėtų profesinių sąjungų narių skaičius, tokiems asmenims suteikiama papildomų garantijų, pavyzdžiui, papildomų atostogų sveikatinimuisi ir pan.

Kita nagrinėjama įstaigos kolektyvinė sutartis – **Mažeikių senamiesčio progimnazijos kolektyvinė sutartis, kurią sudarė Mažeikių Senamiesčio progimnazija**, kuri atstovaujama direktoriaus **ir Profesinė sąjunga**. Kolektyvinė sutartis sudaryta 2023 m. vasario 27 d. ir galioja 4 metus, o šalims nepareiškus noro pradėti derybas dėl sutarties pakeitimo, jos galiojimo terminas pratęsiamas dar 4 metams. Nurodyta, jog

kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbuotojams, jei visuotinis darbuotojų susirinkimas (konferencija) tam pritaria. Tačiau nei pačioje sutartyje, nei kolektyvinių sutarčių registre nėra pateiktos informacijos ar toks susirinkimas (konferencija) įvyko.

Numatyti tokie darbdavio įsipareigojimai: prieš priimant naują darbuotoją į pareigas, apie tai informuoti profesinę sąjungą. Taip pat darbdavys įsipareigoja nepriimti naujų pedagoginių darbuotojų, jeigu įstaigoje yra to dalyko mokytojas, tačiau jam nesusidaro reikiamo dydžio krūvis, kuris nustatytas darbo sutartyje.

Šalys susitaria, kad be Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalyje numatytų pirmumo kriterijų, pirmenybės teisę likti dirbti, kai atliekama funkcija tampa perteklinė ar dėl kitų priežasčių, turi ir tokie darbuotojai, kurie: neturi kitų pastovių pajamų; auginą vaiką iki 16 metų, neįgalų vaiką ir kiti šeimos nariai neturi pastovaus pajamų šaltinio; turi aukštesnę kvalifikaciją; neturi drausminių nuobaudų; pedagogai, kurie prieš mažiau nei 3 metus baigė aukštąją mokyklą; turintys didesnę darbo stažą; pedagogai, kurių mokiniai paskutinius 3 metus yra buvę respublikos ar tarptautinių konkursų, olimpiadų, prizininkai ar laureatai; kuriems darbovietė yra pagrindinė arba vienintelė darbo vieta; yra profesinės sąjungų nariai.

Šalys susitaria, jog šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu be Darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalyje numatytų atveju taip pat laikoma ir darbo grafike nustatyto darbo laiko pasikartojantis pažeidimas bei lygių galimybių politikos ar jos įgyvendinimo tvarkos pažeidimas. Tačiau šie pagrindai savo turiniu yra vienodi su jau Darbo kodekse numatytais pagrindais, pavyzdžiui, Darbo kodekso minėto straipsnio 3 dalies 1 punkte numatyta, jog šiurkščiu darbo pažeidimu yra laikomas neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties. Taip pat to paties straipsnio 3 dalies 4 punktą numato, jog šiurkštus darbo pareigų pažeidimu yra laikomas smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje.

Kolektyvinėje sutartyje numatyta nuostata, kuri nurodo, jog darbuotojas apie pakeistas darbo sutarties sąlygas turi būti įspėtas ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas. Tačiau nenurodoma ar kalbama apie būtinąsias ar papildomas darbo sąlygas. Pažymėtina, kad Darbo kodekso 45 straipsnio 1 dalis numato, jog tais atvejais, kai yra keičiamos darbo sąlygos, privalomas rašytinis darbuotojo sutikimas. Todėl vienašališkas darbdavio sąlygų pakeitimas yra neteisėtas.

Numatytos procedūros kai dėl tam tikrų darbuotojams svarbių klausimų darbdavys privalo konsultuotis ar informuoti profesinę sąjungą. Pavyzdžiui, numatoma, jog darbdavys



priimdamas sprendimą dėl priedų, priemonių, premijų ir kitokio papildomo apmokėjimo darbuotojui skyrimo, prieš tai turi informuoti profesinę sąjungą, nurodant finansavimo šaltinį. Darbdavys sudarydamas kasmetinių atostogų suteikimo eilę, derina tai su profesine sąjunga. Taip pat numatyta, kad prieš pradėdant tirti profesinės sąjungos nario darbo pareigų pažeidimą ar tarnybinį nusižengimą, privalo apie tai informuoti darbdavio lygmens profesinę sąjungą, kuriai priklauso toks darbuotojas. Tad matoma, jog didelis dėmesys yra skiriamas profesinei sąjungai ir stengiamasi sukurti tokias sąlygas įstaigoje, jog profesinė sąjunga galėtų kuo kokybiškiau atstovauti darbuotojų interesus.

Kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad profesinės sąjungos valdymo organų nariams vykdyti profesinės sąjungos veiklai yra skiriama ne mažiau kaip 70 darbo valandų per metus. Tuo tarpu Darbo kodekso 168 straipsnio 1 dalis numato ne mažiau kaip 60 darbo valandų per metus. Kolektyvinėje sutartyje numatytas dydis gerina profesinių sąjungų atstovų padėtį palyginus su Darbo kodekse numatytu dydžiu. Taip pat vartojama formuluoته „ne mažiau“ suteikia darbuotojams teisėtą lūkestį, kad jiems nebus skiriama mažiau nei 70 darbo valandų per metus.

Siekiant skatinti švietimą, kolektyvinėje sutartyje numatyta suteikti profesinių sąjungų nariams 3 darbo dienas per metus, už kurias mokamas vidutinis darbo užmokestis, dalyvauti profesinės sąjungos rengiamuose seminaruose, konferencijose ir kituose renginiuose. Tuo tarpu Profesinių sąjungų įstatymo 10 straipsnis numato, jog darbdavys suteikia darbuotojui iki 3 dienų nemokamų atostogų per metus švietimui ir mokymuisi. Tad kolektyvinėje sutartyje numatyta nuostata pagerina profesinių sąjungų narių padėtį.

Numatytos 3 papildomos apmokamos kasmetinių atostogų dienos profesinės sąjungos nariams, kurios panaudojamos mokinių atostogų metu. Ši nuostata taip pat įtvirtinta švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje. Taip pat iš šakos kolektyvinės sutarties į įstaigos kolektyvinę sutartį perkeliama nuostata, kuri nurodo, jog profesinės sąjungos narys turi teisę gauti iki 5 darbo dienų sveikatai gerinti.

Sutartyje galima rasti ir informacinio pobūdžio nuostatų, kurios atkartoja kituose įstatymuose numatytas taisykles ir nesukuria naujų. Viena iš tokių nuostatų įtvirtinta šioje kolektyvinėje sutartyje – Darbo kodekso 148 straipsnyje 1 dalyje numatyta darbdavio pareigą ne rečiau kaip kartą per mėnesį raštu ar elektroniniu būdu pateikti informaciją apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodydamas viršvalandinių darbų trukmę. Taip pat nurodoma, jog darbuotoms vykstantiems į tarnybines komandiruotes (kvalifikacijos kėlimas, olimpiados, konkursai ir pan.) darbdavys apmoka komandiruotės išlaidas už kiekvieną komandiruotės dieną. Tačiau tokia pat nuostata yra įtvirtinta Darbo kodekso 107 straipsnio 2 dalyje.

Apibendrinant tai kas išdėstyta, galima išskirti tokius šios kolektyvinės sutarties privalumus. Pirma, numatyta papildomų funkcijų profesinėms sąjungoms, kuriomis stengiamasi sukurti tokias sąlygas, jog jos galėtų kuo efektyviau atstovauti darbuotojų interesus. Antra, skatinant profesinės sąjungos veiklą, skiriama papildomų valandų jos funkcijoms vykdyti bei suteikiama papildomų atostogų profesinių sąjungų nariams. Galima išskirti tokius šios kolektyvinės sutarties minusus. Visų pirma, kolektyvinėje sutartyje numatyta, jog ji taikoma visiems darbuotojams, tačiau nėra pateiktos informacijos, kad įvyko visuotinis darbuotojų susirinkimas (konferencija) ir tokios kolektyvinės sutarties taikymui buvo pritarta. Antra, kolektyvinėje sutartyje galima rasti ne tik informacinio pobūdžio nuostatų, bet ir tokių, kurios pablogina darbuotojo padėtį palyginus su tuo, ką nustato teisės aktai. Pažymėtina, jog kolektyvinėje sutartyje nėra nurodyta, jog nustatant darbuotojų darbo sąlygas yra taikoma Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis bei Nacionalinė kolektyvinė sutartis. Sutartyje galima rasti tik kelias normas iš minėtų kolektyvinių sutarčių. Todėl rekomenduotina ar kolektyvinėje sutartyje nurodyti, kad yra vadovaujama šiomis kolektyvinėmis sutartimis arba jų turinį perkelti į įstaigos kolektyvinę sutartį.

## IŠVADOS

1. Viešasis sektorius - ypatinga valstybės ūkio dalis, apimanti valstybės ir savivaldybių ekonominę veiklą, kurios tikslas yra tenkinti viešąjį interesą. Šiame sektoriuje atliekamos ypatingos reikšmės funkcijos, tokios kaip viešasis administravimas ir viešųjų paslaugų teikimas. Minėtąsias funkcijas atlieka ne vienodą teisinį statusą turintys asmenys. Viešąjį administravimą gali vykdyti tik valstybės tarnautojai. Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį negali vykdyti viešojo administravimo, todėl jie teikia viešąsias paslaugas ar vykdo vidaus administravimą.

2. Nepaisant to, jog karjeros, statutiniai valstybės tarnautojai bei darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį dirba (plačiąja prasme) viešajame sektoriuje, bet jų teisinis statusas skiriasi. Tačiau galioja bendri kolektyvinių derybų ypatumai šiame sektoriuje. Pirmasis – darbdavys viešajame sektoriuje yra Valstybė, kurią vykstant kolektyvinėms deryboms atstovauja kiti jos įgalioti subjektai, pavyzdžiui, šakos lygmeniu atitinkama ministerija ir pan. Antrasis ypatumas – valstybės ir savivaldybių biudžetų asignavimai. Tais atvejais, kai kolektyvinės derybos vyksta įstaigos lygmeniu, šalis neturi galimybės ir teisės susitarti dėl tokių sąlygų, kurios pareikalautų papildomo valstybės, savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšų. Norint tartis dėl tokių sąlygų, kurioms įgyvendinti reikia papildomo finansavimo, tai galima daryti tik aukštesniame kolektyvinių derybų lygmenyje, kai kolektyvinės derybos vyksta su Vyriausybe ar jos įgaliota institucija, kuri turi teisę skirti papildomas lėšas. Tačiau nors šalis ir susitaria dėl tokių papildomų sąlygų, atsižvelgiant į tai, jog procesas vyksta viešajame sektoriuje, kuriame vyrauja viešasis interesas, yra numatyta pareiga dėl kolektyvinės sutarties projekto gauti Finansų ministerijos išvadą bei tokias derybas baigti ne vėliau nei Finansų ministerija pradeda rengti atitinkamų metų valstybės ir savivaldybių biudžetų projektą. Tokie ypatumai numatyti dėl to, jog valstybės, savivaldybių biudžetai ir valstybės pinigų fondai būtų naudojami racionaliai.

3. Kolektyvinės derybos - socialinių partnerių interesų derinimo procesas. Kolektyvines derybas skatina Valstybė. Joms yra būdinga, kad šalis iš anksto suderina derybų proceso eigą. Šalis dalyvaudamos kolektyvinėse derybose privalo atsižvelgti į tai, kokiame lygmenyje jos vyksta ir tartis dėl tokių sąlygų, kurios neviršytų šalių galimybių. Socialiniai partneriai laikydami pagrindinių teisės principų, laisva valia sudaro kolektyvinę sutartį, kurioje susitariama dėl tokių naujų ar papildomų elgesio normų, kurios nėra numatytos teisės aktuose. Kolektyvinės sutarties šalis privalo sąžiningai laikytis sudarytos kolektyvinės sutarties nuostatų, nes priešingu atveju, tai gali tapti pagrindu vienai iš šalių inicijuoti ginčą.

4. Kokybiška kolektyvine sutartimi galima laikyti tokią, kurioje yra įtvirtinta norminių ir prievolinių nuostatų, kurios ir yra tokios sutarties tikslas, nes jomis sukuriamos naujos ar papildomos jau galiojančios nuostatos, kurios pagerina dirbančiųjų asmenų padėtį, palyginus su tuo, ką numato kiti teisės aktai.

Atlikus pasirinktų šakos kolektyvinių sutarčių analizę, pastebėta, jog jose yra gausu norminių nuostatų. Iš visų nagrinėtų šakos kolektyvinių sutarčių, savo turinio kokybiškumu išsiskiria Policijos šakos kolektyvinė sutartis. Šioje šakos kolektyvinėje sutartyje daug dėmesio skiriama socialiniam dialogui ir įstaigose dirbančiųjų asmenų socialinių, ekonominių ir kitokių sąlygų gerinimui. Bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje vyrauja nuostatos, kurios pagerina profesinės sąjungos narių padėtį bei skatina kitus darbuotojus prisijungti prie jos. Tačiau šioje kolektyvinėje sutartyje galima rasti ne tik informacinio pobūdžio nuostatų, kurios nesukuria pridėtinės vertės kolektyvinei sutarčiai, bet ir tiksliai neapibrėžtų nuostatų, kurios gali sukelti ginčus tarp šalių. Nepaisant to, jog viešajame sektoriuje dirbančiųjų asmenų darbo santykiai detaliam sureguliuoti įstatymais, Socialinių paslaugų ir Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėse sutartyse įtvirtintos nuostatos, numatančios palankesnes ne tik darbo užmokesčio sąlygas, bet ir kitokias nuostatas, kurios gerina dirbančiųjų asmenų padėtį.

Nagrinėtų įstaigų lygmens kolektyvinių sutarčių turinys atskleidė, jog visuose buvo galima rasti tiek norminio, tiek prievolinio pobūdžio nuostatų, kurios sukuria naujas ar papildo jau galiojančias nuostatas. Šio lygmens, visuose kolektyvinėse sutartyse skiriamas didelis dėmesys profesinėms sąjungoms, suteikiant joms daugiau galimybių atstovauti darbuotojų interesus. Nagrinėtose kolektyvinėse sutartyse įtvirtintos nuostatos, kurios ne tik atkartoja kitų teisės aktų straipsnius, tačiau numato ir blogesnes sąlygas darbuotojams palyginus su tuo, ką nustato kiti įstatymai. Taip pat nagrinėtose kolektyvinėse sutartyse įtvirtintos ir tokios nuostatos, kurios yra netiksliai apibrėžtos, todėl jos ne tik apsunkina sklandų kolektyvinės sutarties galiojimą, bet tam tikrais atvejais gali sukelti ginčus tarp šalių.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### **Teisės norminiai aktai**

#### ***Tarptautinės konvencijos, rekomendacijos ir kt.***

1. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas (1966). *Valstybės žinios*, 2002, 77-3288.
2. TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ (1948). *Valstybės žinios*, 1996, 27-653.
3. TDO konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ (1949). *Valstybės žinios*, 1996, 28-674.
4. TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ (1981). *Valstybės žinios*, 1996, 30-740.
5. TDO rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ (1951). *Geneva, 34th ILC session*.
6. Labour Relations (Public Service) Convention No. 151, Latvia, Italy, Norway, Poland... (1978). C151.

#### ***Europos Sąjungos teisės aktai***

7. Europos socialinė chartija (pataisyta) (1996). *Valstybės žinios*, 2001, 49-1704.

#### ***Konstitucija, kodeksai, įstatymai***

8. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
9. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 64–2569.
10. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). *TAR*, 23709.
11. Lietuvos Respublikos biudžeto sandaros įstatymas (1990). *Valstybės žinios*, 24-596.
12. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 240-0;
13. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas (1999). *Valstybės Žinios*, 60-1945.
14. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (1999). *Valstybės Žinios*, 66-2130.
15. Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 7-140;
16. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 42-1927;

17. Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymas (2007). *Valstybės žinios*, 77-3046.
18. Lietuvos Respublikos užimtumo tarnybos įstatymas (2016). *TAR*, 18825.
19. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas (2017). *TAR*, 1764.

#### ***Ministrų įsakymai ir kiti poįstatyminiai teisės aktai***

20. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 vasario 12 d. įsakymas Nr. A1-81 „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016 – 2020 metų veiksmų plano patvirtinimo“. *TAR*, 2800.
21. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 birželio 29 d. įsakymas Nr. A1-334 „Dėl kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *TAR*, 11114.

#### **Specialioji literatūra**

22. Bagdanskis, T. (2012). Peculiarities of the settlement of collective labour disputes in Lithuania. *Jurisprudencija*. 19(4), p. 1585–1601 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/10900/120-246-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [žiūrėta 2023 m. kovo 06 d.].
23. Dambrauskienė, G. (2003). Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*. t. 40(32), 5–13 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [file:///C:/Users/klime/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20\(24\).pdf](file:///C:/Users/klime/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20(24).pdf) [žiūrėta 2023 m. kovo 6 d.].
24. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.
25. Kasiliauskas, N. (2005) Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai. *Teisė*, 55, 17-31 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2005~1367155513761/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content> [žiūrėta 2023 m. kovo 05 d.].
26. Kasiliauskas, N. (2006). *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas.
27. Krasauskas, R. (2009). *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: Registrų centras.

28. Krasauskas, R. (2010). Kolektyvinė sutartis Lietuvoje: praeitis, dabartis, perspektyvos. Iš: Usonis, J (red.) (2010). *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 287-307.
29. Krasauskas, R. (red.) (2013). *Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
30. Lane, J. E. (2001) *Viešasis sektorius*. Vilnius: Margi raštai.
31. Petrylaitė, D. (2005) Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, t. 74 (66), 23-29 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [file:///C:/Users/klime/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20\(26\).pdf](file:///C:/Users/klime/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20(26).pdf) [žiūrėta 2023 m. kovo 05 d.].
32. Petrylaitė, D. (2008) Šakos kolektyvinių derybų institutas viešajame sektoriuje. *Teisė*, 66(2), 7-20.
33. Petrylaitė, D. ir Petrylaitė, V. (2022). *Darbo teisė visiems*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
34. Povilaitienė, I. (2012). *Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S), Vilniaus universitetas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
35. Tiažkijus, V (2005). *Darbo teisė teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia.
36. Vansevičius, S. (2000). *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia.

### **Teismų praktika**

#### ***Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencija:***

37. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 34-1244.
38. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 181-6708.

#### ***Bendrosios kompetencijos teismų praktika:***

39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011.

#### ***Administracinio teismo praktika:***

40. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. lapkričio 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. EA-5189-438/2018.

### ***Kolektyvinės sutartys***

41. 2022 m. spalio 10 d. Lietuvos nacionalinė kolektyvinė sutartis Nr. PV3-626.
42. 2019 m. sausio 1 d. Vilniaus miesto savivaldybės administracijos ir Vilniaus miesto savivaldybės administracijos darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-134.
43. 2022 m. spalio 13 d. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Panevėžio skyriaus ir Jungtinė profesinių sąjungų atstovybės kolektyvinė sutartis Nr. PV3-628.
44. 2023 m. vasario 01 d. Lietuvos Respublikos valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos ir Lietuvos Respublikos valstybinės mokesčių inspekcijos darbuotojų profesinė sąjunga kolektyvinė sutartis Nr. PV3-685.
45. 2020 m. gruodžio 7 d. Lietuvos policijos šakos kolektyvinė sutartis, Nr. PV3-465.
46. 2020 m. birželio 18 d. Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinė sutartis ir 2022 gegužės 15 d. susitarimas dėl sutarties galiojimo pratęsimo Nr. PV3-430.
47. 2018 m. birželio 27 d. Kauno tardymo izoliatoriaus ir Jungtinė profesinių sąjungų atstovybės kolektyvinė sutartis Nr. PV3-121.
48. 2023 m. sausio 1 d. Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-656.
49. 2023 m. balandžio 12 d. Marijampolės socialinės pagalbos centro ir Marijampolės socialinės pagalbos centro darbuotojų profesinė sąjungos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-585.
50. 2017 m. lapkričio 22 d. Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis, Nr. PV3-61.
51. 2023 m. kovo 1 d. Mažeikių Senamiesčio progimnazija ir Mažeikių Senamiesčio progimnazijos LMŠPS susivienijimo pirminė organizacijos kolektyvinė sutartis, Nr. PV3-695.

### **Kita literatūra**

52. Social dialogue in the public service in selected countries of the European Union. *International Labour Office*. Geneva: ILO, 2018. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2023 02 12]. Prieiga per internetą: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_634857.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_634857.pdf).
53. European principles for public administration. SIGMA Papers No. 27, 1999. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2023 02 12]. Prieiga per internetą: <https://www.oecd->



[ilibrary.org/docserver/5kml60zwd7h-en.pdf?expires=1676234325&id=id&accname=guest&checksum=CD91338540148ADE46B42FA3BA6639AC](https://ilibrary.org/docserver/5kml60zwd7h-en.pdf?expires=1676234325&id=id&accname=guest&checksum=CD91338540148ADE46B42FA3BA6639AC).

54. GERNIGON, B ir kt. „ILO principles concerning collective bargaining“. *International Labour Review*, Vol. 139 (2000), No. 1. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2023 02 18]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/gernigon.pdf>.
55. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2018 m. vasario 23 d. pažymą Nr. NV-489 patikslinus Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl įgaliojimų pasirašyti socialinių paslaugų šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“ projektą ir socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties projektą. [interaktyvus] [Žiūrėta 2023 03 04]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActPrint/lt?jfwid=iwhzpnvfk&documentId=344a98c0449511e8b20ee164533e7a15&category=TAK>.
56. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro kreipimasis į Socialinės apsaugos ir darbo ministeriją dėl kolektyvinės sutarties išplėtimo (2018). [interaktyvus]. [Žiūrėta 2023 03 06.] Prieiga per internetą: <https://sam.lrv.lt/lt/naujienos/ministras-a-veryga-kreipesi-i-sadm-del-kolektyvines-sutarties-ispletimo>.
57. Extension of collective bargaining agreements in the EU (2011), Eurofound, Ireland. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2023 03 08]. Prieiga per internetą: [https://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/15105EF\\_collectivebar.pdf](https://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/15105EF_collectivebar.pdf).
58. Socialinio dialogo kokybės ir plėtros Lietuvoje vertinimas (2020), galutinė ataskaita atlikta Lietuvos Respublikos finansų ministerijos užsakymu. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2023 03 08]. Prieiga per internetą: [file:///C:/Users/klime/Downloads/socialinis-dialogas-galutine-ataskaita-09-11-2020%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/klime/Downloads/socialinis-dialogas-galutine-ataskaita-09-11-2020%20(1).pdf).
59. Haroldo Hoppen ir AB „Amber Grid“ darbuotojų profesinės sąjungos peticiją prieš Lietuvą (Nr. 976/20).
60. 2022m. Policijos veiklos apžvalga, 2023m. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2023 03 28]. Prieiga per internetą: <https://policija.lrv.lt/uploads/policija/documents/files/2022%20policijos%20veikla%20pa%C5%BEyma.pdf>.

## SANTRAUKA

### **Kolektyvinių derybų ypatumai viešajame sektoriuje**

#### **Raminta Klimašauskaitė**

Magistro darbe analizuojama kolektyvinių derybų ypatumai viešajame sektoriuje. Pirmojoje rašto darbo dalyje atskleidžiami pagrindiniai viešojo sektoriaus elementai tokie kaip ypatingos funkcijos, kurios yra atliekamos viešajame sektoriuje, t. y. viešasis administravimas ir viešųjų paslaugų teikimas. Bei dar vienas svarbus pagrindas per kurį galima atskleisti viešąjį sektorių – per jame dirbančių asmenų teisinį statusą bei jo ypatumus. Tad šioje dalyje taip pat nagrinėjami kolektyvinių derybų ypatumai karjeros valstybės tarnyboje, statutinėje valstybės tarnyboje bei asmenų dirbančių pagal darbo sutartis valstybės ir savivaldybių įstaigose.

Antrojoje baigiamojo darbo dalyje nagrinėjamas unikalus darbo santykių reguliavimo institutas - kolektyvinės derybos. Nagrinėjant šį institutą pateikiama kolektyvinių derybų sąvoka, nurodomi šalių ypatumai, nurodoma kokios rūšies kolektyvinės derybos gali vykti ir dėl kokių sąlygų galima tartis atitinkamame lygmenyje. Kadangi kolektyvinėmis derybomis šalys komunikuoja, derina tarpusavio interesus vardan to, jog būtų pasirašyta kolektyvinė sutartis, todėl šioje dalyje taip pat aptariamas procesas, jo pagrindiniai principai.

Trečiojoje dalyje analizuojamos pasirinktų kolektyvinių sutarčių, kurios yra sudarytos viešojo administravimo įstaigose, statutinėse įstaigose ir viešąsias paslaugas teikiančiose įstaigose. Šioje darbo dalyje nagrinėjant kolektyvinių sutarčių turinį nustatoma kokios rūšies nuostatos vyrauja kolektyvinėje sutartyje pavyzdžiui, informacinio, organizacinio, norminio ar prievolinio. Analizuojama, kokių pagerinimų suteikia darbuotojams kolektyvinė sutartis taip pat ar nėra numatytų darbuotojų padėtį bloginančių nuostatų.

## SUMMARY

### **Peculiarities of Collective Bargaining in Public Sector**

**Raminta Klimaškauskaitė**

The master's thesis analyzes the peculiarities of collective bargaining in the public sector. The first part of the written work reveals the main elements of the public sector, such as special functions that are performed in the public sector, i.e. public administration and public service provision. And one more important basis through which the public sector can be revealed - through the legal status of the persons working in it and its peculiarities. Therefore, this part also examines the peculiarities of collective bargaining in the career civil service, statutory civil service and persons working under employment contracts in state and municipal institutions.

The second part of the thesis examines a unique institution for regulating labor relations - collective bargaining. When examining this institute, the concept of collective bargaining is presented, the peculiarities of the countries are indicated, what type of collective bargaining can take place and what conditions can be negotiated at the relevant level. Since the parties communicate and coordinate mutual interests through collective bargaining in order to sign a collective agreement, this part also discusses the process and its main principles.

The third part analyzes selected collective agreements concluded in public administration institutions, statutory institutions and institutions providing public services. The collective agreements examined in this part determine what type of work provisions prevail in the collective agreement, for example, informational, organizational, normative or mandatory. It is analyzed what improvements the collective agreement provides for employees, as well as whether there are no intended provisions that are detrimental to employees.

KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ SUDARYTŲ VIEŠAJAME SEKTORIUJE

LENTELĖ

REGISTRAVIMO Nr.	LYGMUO	ŠALYS	GALIOJIMAS
Nr. PV3-76	Darbdavio	UAB „Palangos vandenys“ profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir UAB „Palangos vandenys“	Galioja nuo 2018-01-10 ir yra neterminuota.
Nr. PV3-102	Darbdavio	Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Panevėžio rajono Naujamiesčio gimnazijos profesinė organizacija ir Panevėžio rajono Naujamiesčio gimnazija	Galioja nuo 2018-04-06 iki tol, kol nepasirašoma nauja kolektyvinė sutartis.
Nr. PV3-107	Darbdavio	Mažeikių lopšelio-darželio „Eglutė“ LMŠMPS susivienijimo pirminė organizacija ir Mažeikių lopšelis-darželis „Eglutė“	Galioja nuo 2018-05-08 iki tol, kol nesudaroma kita kolektyvinė sutartis arba ji nenutraukiama.
Nr. PV3-120  Pakeitimai: 1) 2020 m. lapkričio 16 d. pakeitimas Nr. PV3-464. 2) 2021 m. balandžio 14 d. pakeitimas Nr. PV3-485.	Darbdavio	Valstybinės įmonės Ignalinos atominė elektrinė nepriklausoma profsąjunga ir Biudžetinė įstaiga Visagino sporto centras	Galioja nuo 2018-06-11 iki 2023-06-11.
Nr. PV3-121	Darbdavio	Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė: Kauno tardymo izoliatoriaus profesinė sąjunga; Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga; Kauno apskrities policijos ir kitų teisėsaugos darbuotojų profesinė sąjunga ir Kauno tardymo izoliatorius	Galioja nuo 2018-06-27 iki 2019-06-27. Šalims nepareiškus noro nutraukti, jos galiojimas pratęsiamas dar 1 metams, neribojant pratęsimų skaičiaus.
Nr. PV3-131	Darbdavio	Mykolo Romerio universiteto profesinė sąjunga ir Mykolo Romerio universitetas	Galioja nuo 2018-06-27 iki 2023-06-27.
Nr. PV3-134	Darbdavio	Vilniaus miesto savivaldybės administracijos darbuotojų profesinė sąjunga ir Vilniaus	Įsigalioja nuo 2019-01-01 ir galioja iki sutarties

		miesto savivaldybės administracija	nutraukimo arba naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo.
Nr. PV3-135	Darbdavio	Klaipėdos rajono savivaldybės administracijos darbuotojų profesinė sąjunga ir Klaipėdos rajono savivaldybės administracija	Galioja nuo 2018-09-19 ir galioja 4 metus. Jeigu iki sutarties galiojimo pabaigos šalys nepareiškia noro sudaryti naujos sutarties, jos galiojimas pratęsiamas dar 4 metams.
Nr. PV3-163  Pakeitimai: 1) 2022 m. gruodžio 7 d. pakeitimas Nr. PV3-649.	Darbdavio	Kauno apskrities darbuotojų profesinė sąjunga „Sandrauga“ ir VšĮ „Vilkijos PSPC“	Galioja nuo 2018-12-19 ir galioja neterminuotai.
Nr. PV3-167	Darbdavio	Šeimos ir vaiko gerovės centro profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir BĮ Klaipėdos miesto šeimos ir vaiko gerovės centras	Galioja nuo 2018-12-13 ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo.
Nr. PV3-172	Darbdavio	Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir Valstybinė įmonė Valstybinių miškų urėdija	Galioja nuo 2018-12-27 iki 2023-12-31.
Nr. PV3-174	Darbdavio	Biržų rajono savivaldybės administracijos profesinė sąjunga ir Biržų rajono savivaldybės administracija	Nuo 2019-01-02 iki 2023-01-02, jeigu iki sutarties galiojimo pabaigos šalys nepareiškia reikalavimo sudaryti naują kolektyvinę sutartį, jos galiojimas pratęsiamas dar 4 metams.
Nr. PV3-191  Pakeitimai: 1) 2021 m. kovo 03 d. pakeitimas Nr. PV3 – 479.	Darbdavio	SPAB „Šiaulių energija“ Profesinė sąjunga ir AB „Šiaulių energija“	Įsigalioja nuo 2018-12-21 ir galioja iki naujos kolektyvinės sutarties sudarymo.

2) 2022 m. spalio 19 d. pakeitimas Nr. PV3 – 630.			
Nr. PV3-195	Darbdavio	Vilniaus Vladislavo Sirokomlės gimnazijos profesinė organizacija ir Vilniaus Vladislavo Sirokomlės gimnazija	Galioja nuo 2019-01-01 ir yra neterminuotai.
Nr. PV3-198	Darbdavio	VšĮ Plungės rajono greitosios medicinos pagalbos Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinė sąjunga ir VšĮ Plungės rajono greitoji medicinos pagalba	Galioja nuo 2019-01-02 ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo.
Nr. PV3 - 220	Darbdavio	Skemų socialinės globos namų darbuotojų profesinė sąjunga ir Skemų socialinės globos namai	Galioja nuo 2018-12-31 ir galioja 4 metus, nei vienai iš šalių neinicijavus sutarties pakeitimo, jos galiojimas pratęsiamas tokiam pat laikotarpiui neribojant pratęsimų skaičiaus.
Nr. PV3-225  1) 2019 m. gruodžio 16 d. pakeitimas Nr. PV3 – 362.	Darbdavio	Lopšelio-darželio „Pingvinukas“, Klaipėdos miesto ir apskrities profesinės sąjungos skyrius, Klaipėdos miesto ir apskrities profsąjungos padalinys ir Klaipėdos lopšelis-darželis „Pingvinukas“	Galioja nuo 2019-01-23 ir galioja tol, kol nesudaroma kita kolektyvinė sutartis arba ji nenutraukiama.
Nr. PV3-233	Darbdavio	Joniškio vaikų lopšelio - darželio "Saulutė" profesinė sąjunga ir Joniškio vaikų lopšelis - darželis "Saulutė"	Galioja nuo 2019-02-01 ir galioja iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo dienos.
Nr. PV3-234	Darbdavio	UAB "Anykščių vandenys" profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir UAB "Anykščių vandenys"	Galioja nuo 2018-12-19 ir galioja iki naujos Kolektyvinės sutarties pasirašymo.
Nr. PV3-237	Darbdavio	Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Alytaus Dzūkijos pagrindinės mokyklos profesinė organizacija ir Alytaus Dzūkijos pagrindinė mokykla	Galioja nuo 2019-02-11 ir galioja iki tol, kol nepasirašoma

			nauja kolektyvinė sutartis.
Nr. PV3-244 1) 2022 m. gruodžio 1 d. pakeitimas Nr. PV3 – 643.	Darbdavio	Lietuvos profesinė sąjunga "Sandrauga" padalinio Pakruojo rajono savivaldybės profesinė sąjunga ir Pakruojo rajono savivaldybės administracija	Galioja nuo 2019-02-06 ir galioja iki naujos Sutarties sudarymo.
Nr. PV3-245	Darbdavio	VšĮ Karaliaus Mindaugo profesinio mokymo centro profesinė organizacija ir VšĮ Karaliaus Mindaugo profesinio mokymo centras	Galioja nuo 2018-12-20 iki naujos kolektyvinės sutarties sudarymo.
Nr. PV3-252	Darbdavio	Rokiškio lopšelio-darželio "Nykštukas" švietimo darbuotojų profesinė sąjunga ir Rokiškio lopšelis-darželis "Nykštukas"	Galioja nuo 2019-02-19 ir galioja tol, kol nesudaroma kita kolektyvinė sutartis arba ji nutraukiama šalių susitarimu.
Nr. PV3-257	Darbdavio	Didvyžių socialinės globos namų darbuotojų profesinė sąjunga ir Didvyžių socialinės globos namai	Galioja nuo 2019-02-28. iki nebus pakeista.
Nr. PV3-262	Darbdavio	Šiaulių švietimo įstaigų darbuotojų profesinių sąjungų susivienijimo Šiaulių specialiojo ugdymo centro profesinė sąjunga ir Šiaulių specialiojo ugdymo centras	Galioja nuo 2019-03-12 iki tol, kol nepasirašoma nauja kolektyvinė sutartis.
Nr. PV3-265	Darbdavio	Lopšelio-darželio „Žiburėlis“ Klaipėdos miesto ir apskrities profsąjungos skyrius - Klaipėdos miesto ir apskrities profesinės sąjungos padalinys ir Klaipėdos lopšelis-darželis „Žiburėlis“	Įsigaliojo nuo 2019-02-27 ir galioja neterminuotai.
Nr. PV3-270	Darbdavio	Vilniaus lopšelio-darželio "Gilužis" profesinė sąjunga ir Vilniaus lopšelis-darželis "Gilužis"	Galioja nuo 2019-03-13 ir galioja iki naujos kolektyvinės sutarties sudarymo.
Nr. PV3-280	Darbdavio	Lietuvos mokytojų, švietimo ir mokslo profesinės sąjungos Mažeikių darželio -mokyklos „Kregždutė“ profesinė sąjunga ir Mažeikių darželis -mokykla „Kregždutė“	Galioja nuo 2019-04-01 iki tol, kol nesudaroma kita kolektyvinė sutartis arba ji nenutraukiama.
Nr. PV3-287	Darbdavio	LMSMPS susivienijimo Telšių lopšelio-darželio „Berželis“	Galioja nuo 2019-04-25 iki kol

		profesinė sąjunga ir Telšių lopšelis-darželis „Berželis“	nesudaroma kita kolektyvinė sutartis arba ji nenutraukiama.
Nr. PV3-290	Darbdavio	Vilniaus Taikos progimnazijos profesinė sąjunga ir Vilniaus Taikos progimnazija	Galioja nuo 2019-04-29 iki naujos kolektyvinės sutarties sudarymo.
Nr. PV3-295	Darbdavio	Telšių r. Žarėnų "Minijos" pagrindinės mokyklos Lietuvos mokytojų, švietimo ir mokslo profesinės sąjungos pirminė organizacija ir Telšių r. Žarėnų "Minijos" pagrindinė mokykla	Įsigalioja 2019-04-23 ir galioja tol, kol nesudaroma kita kolektyvinė sutartis arba ji nenutraukiama.
Nr. PV3-297	Darbdavio	Vilniaus savivaldybės Grigiškių "Šviesos" gimnazijos profesinė sąjunga ir Vilniaus savivaldybės Grigiškių "Šviesos" gimnazija	Galioja nuo 2019-05-02 iki naujos kolektyvinės sutarties sudarymo, bet ne ilgiau kaip 4 metus.
Nr. PV3-300	Darbdavio	Rokiškio Juozo Tumo-Vaižganto gimnazijos profesinė sąjunga ir Rokiškio Juozo Tumo-Vaižganto gimnazija	Galioja nuo 2019-05-09 iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo dienos.
Nr. PV3-302	Darbdavio	LŠMPS Telšių rajono profesinių sąjungų susivienijimo Telšių lopšelio-darželio „Nykštukas“ profesinė organizacija ir Telšių lopšelis-darželis „Nykštukas“	Galioja nuo 2019-05-24 iki tol, kol nesudaroma kita kolektyvinė sutartis arba ji nenutraukiama.
Nr. PV3-304	Darbdavio	Vilniaus vaikų ir jaunimo pensiono profesinė sąjunga ir Vilniaus vaikų ir jaunimo pensionas	Galioja nuo 2019-05-20 iki 2023-05-20.
Nr. PV3-305	Darbdavio	Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė: UAB "Sūduvos vandenys" profsąjunga; UAB "Sūduvos vandenys" darbininkų sąjunga ir UAB "Sūduvos vandenys"	Įsigalioja nuo 2019-04-26 ir galioja 4 metus.
Nr. PV3-308 Pakeitimai: 1) 2019 m. rugpjūčio 13 d.	Darbdavio	Rokiškio socialinės paramos centro darbuotojų profesinė sąjunga ir Rokiškio socialinės paramos centras	Galioja nuo 2019-06-01 iki 2023-06-01.



<p>pakeitimas Nr. PV3-332.</p> <p>2) 2019 m. spalio 9 d. pakeitimas Nr. PV3-341.</p> <p>3) 2020 m. liepos 15 d. pakeitimas Nr. PV3-437.</p>			
Nr. PV3-309	Darbdavio	Marijampolės Rygiškių Jono gimnazijos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga ir Marijampolės Rygiškių Jono gimnazija	Galioja nuo 2019-05-31 iki tol, kol pasirašoma nauja kolektyvinė sutartis.
Nr. PV3-311	Darbdavio	Lietuvos mokytojų, švietimo ir mokslo profesinės sąjungos susivienijimo Telšių lopšelio-darželio „Eglutė“ profesinė sąjunga ir Telšių lopšelis-darželis „Eglutė“	Galioja nuo 2019-06-10 iki tol, kol nesudaroma kita kolektyvinė sutartis arba ji nenutraukiama.
Nr. PV3-312	Darbdavio	Kauno kolegijos darbuotojų profesinė sąjunga ir Kauno kolegija	Galioja 2019-06-04 iki 2024-06-04.
Nr. PV3-313	Darbdavio	LSDPS Putinų gimnazijos profesinė sąjunga ir Alytaus Putinų gimnazija	Galioja nuo 2019-05-27 iki 2023-05-27.
Nr. PV3-317	Darbdavio	UAB "Telšių vandenys" vietinė profesinė sąjunga ir UAB "Telšių vandenys"	Galioja nuo 2019-07-01 iki 2023-07-01.
<p>Pakeitimai:</p> <p>1) 2021 m. lapkričio 26 d. pakeitimas Nr. PV3-525.</p> <p>2) 2023 m. kovo 1 d. pakeitimas Nr. PV3-704.</p>	Darbdavio	Uždarnosios akcinės bendrovės "Kauno vandenys" profesinė sąjunga ir Uždaroji akcinė bendrovė "Kauno vandenys"	Galioja nuo 2019-06-14 iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo.
Nr. PV3-319	Darbdavio	Vilniaus Martyno Mažvydo progimnazijos darbuotojų sąjunga ir Vilniaus Martyno Mažvydo progimnazija	Galioja nuo 2019-06-28 iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo, bet ne ilgiau kaip 4 metus.

Nr. PV3-321	Darbdavio	Rietavo Lauryno Ivinskio gimnazijos darbuotojų profesinė sąjunga ir Rietavo Lauryno Ivinskio gimnazija	Galioja nuo 2019-06-26 iki tol, kol sudaroma kita kolektyvinė sutartis arba ji nutraukiama.
Nr. PV3-322	Darbdavio	Visagino Draugystės progimnazijos Švietimo profesinė sąjunga, Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Visagino miesto profesinių sąjungų susivienijimo Draugystės progimnazijos profesinė sąjunga ir Visagino Draugystės progimnazija	Galioja nuo 2019-03-07 iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo.
Nr. PV3-324	Darbdavio	UAB Marijampolės apskrities atliekų tvarkymo centro profesinė sąjunga ir UAB Marijampolės apskrities atliekų tvarkymo centras	Galioja nuo 2019-06-27 ir galioja neterminuotai, bet ne trumpiau nei 4 metus.
Nr. PV3-325	Darbdavio	Vilniaus miesto psichikos sveikatos centro darbuotojų profesinė sąjunga ir Vilniaus miesto psichikos sveikatos centras	Galioja nuo 2019-08-01 iki 2024-08-01 arba iki naujos kolektyvinės sutarties sudarymo.
Nr. PV3-330	Darbdavio	Marijampolės švietimo darbuotojų profesinė sąjunga ir Marijampolės savivaldybė	Galioja nuo 2019-08-14 iki 2023-08-14.
Nr. PV3-333	Darbdavio	Šiaulių vaikų globos namų "Šaltinis" darbuotojų profesinė sąjunga "Solidarumas" ir Šiaulių vaikų globos namai "Šaltinis"	Įsigalioja nuo 2019-08-05 galioja iki 2021-08-05, nė vienai iš šalių neinicijavus sutarties pakeitimo, jos galiojimas pratęsiamas tokiam pat laikotarpiui neribojant pratęsimų skaičiaus.
Nr. PV3-336	Darbdavio	Valstybės įmonės "Regitra" darbuotojų profesinė sąjunga ir Valstybės įmonė "Regitra"	Įsigalioja nuo 2019-09-05 ir galioja 4 metus.
Nr. PV3-337	Darbdavio	UAB "Kupiškio vandenys" profesinė sąjunga ir UAB "Kupiškio vandenys"	Galioja nuo 2019-04-16 ir galioja 4 metus.
Nr. PV3-338 Pakeitimas:	Darbdavio	Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos Visagino Česlovo Sasnausko menų	Įsigalioja nuo 2019-08-29 ir yra neterminuota ir

1) 2020 m. liepos 13 d. pakeitimas Nr. 440.		mokyklos profesinė organizacija ir Visagino Česlovo Sasnausko menų mokykla	galioja iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo.
Nr. PV3-340	Darbdavio	Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos Telšių rajono susivienijimo lopšelio-darželio „Mastis“ profesinė sąjunga ir Telšių lopšelis - darželis "Mastis"	Galioja nuo 2019-09-25 ir galioja tol, kol nesudaroma kita kolektyvinė sutartis arba ji nenutraukiama.
Nr. PV3-345	Darbdavio	Joniškio rajono švietimo profesinė sąjunga ir Joniškio „Saulės“ pagrindinė mokykla	Galioja nuo 2019-10-15 ir galioja iki naujos sutarties sudarymo.
Nr. PV3-347 Pakeitimai: 1) 2019 m. liepos 11 d. pakeitimas Nr. PV3-357.	Darbdavio	Linkuvos socialinės globos namų darbuotojų profesinė sąjunga „Solidarumas“, Lietuvos socialinių įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga	Galioja nuo 2019-07-11 iki naujos sutarties sudarymo arba sutarties nutraukimo.
Nr. PV3-348	Darbdavio	Registrų centro darbuotojų profesinė sąjunga ir Valstybinė įmonė Registrų centras	Įsigalioja nuo 2019-09-23 ir galioja 4 metus.
Nr. PV3-349	Darbdavio	Jasiuliškių socialinės globos namų darbuotojų profesinė sąjunga ir Jasiuliškių socialinės globos namai	Įsigalioja nuo 2019-10-15 ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo, bet ne ilgiau nei 4 metus.
Nr. PV3-354	Darbdavio	Lietuvos nacionalinio operos ir baleto teatro profesinė sąjunga ir Lietuvos nacionalinis operos ir baleto teatras	Galioja nuo 2019-01-24 iki 2024-01-24.
Nr. PV3-356	Darbdavio	Ukmergės senamiesčio progimnazijos mokytojų profesinė organizacija ir Ukmergės senamiesčio progimnazija	Galioja nuo 2019-11-05 iki 2023-11-05.
Nr. PV3-360	Darbdavio	Prokurorų profesinė sąjunga ir Lietuvos Respublikos generalinė prokuratūra	Galioja nuo 2019-12-03 iki 2023-12-03.
Nr. PV3-364	Darbdavio	Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Lazdijų Motiejaus Gustaičio gimnazijos profesinė organizacija	Įsigalioja nuo 2019-12-17 ir galioja iki tol, kol nepasirašoma nauja kolektyvinė sutartis.
Nr. PV3-365	Darbdavio	Kupiškio socialinės globos namų darbuotojų profesinė sąjunga	Įsigalioja nuo 2021-12-10 ir

Pakeitimai: 1) 2021 m. gruodžio 1 d. pakeitimas Nr. PV3-537.		"Solidarumas" ir Kupiškio socialinės globos namai	galioja iki naujos sutarties pasirašymo, bet ne ilgiau nei 4 metus.
Nr. PV3-369	Darbdavio	Alytaus miesto savivaldybės administracijos profesinė sąjunga ir Alytaus miesto savivaldybės administracija	Galioja nuo 2019-12-09 iki 2023-09-30.
Nr. PV3-371	Darbdavio	Visagino socialinės globos namų darbuotojų profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir Visagino socialinės globos namai	Galioja nuo 2019-12-23 iki 2023-12-23.
Nr. PV3-373	Darbdavio	Anykščių viešosios bibliotekos darbuotojų profesinė sąjunga ir Anykščių rajono savivaldybės Liudvikos ir Stanislovo Didžiulių viešoji biblioteka	Įsigalioja nuo 2020-01-15 ir galioja 4 metus.
Nr. PV3-374	Darbdavio	Vilniaus miesto socialinės paramos centro profesinė sąjunga ir Vilniaus miesto socialinės paramos centras	Galioja nuo 2019-12-18 iki naujos sutarties sudarymo arba sutarties nutraukimo.
Nr. PV3-377	Darbdavio	Panevėžio miesto savivaldybės darbuotojų profesinė sąjunga ir Panevėžio miesto savivaldybės administracija	Galioja nuo 2020-01-16 iki 2024-01-16.
Nr. PV3-381	Darbdavio	Socialinio draudimo darbuotojų profesinės sąjungos teritorinis skyrius Šiaurė ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos karinių ir joms prilygintų struktūrų skyrius	Galioja nuo 2020-01-28 iki 2024-01-28.
Nr. PV3-384  Pakeitimai: 1) 2021 m. lapkričio 24 d. pakeitimas Nr. PV3-523. 2) 2022 m. rugpjūčio 01 d. pakeitimas Nr. PV3-614.	Darbdavio	Socialinio draudimo darbuotojų profesinės sąjungos Vilniaus teritorinis skyrius ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Vilniaus skyrius	Galioja nuo 2020-01-29 iki 2024-01-29.
Nr. PV3-385	Darbdavio	LSDPS Vilniaus miesto susivienijimo Vilniaus Simono Daukanto progimnazijos profesinė organizacija ir Vilniaus Simono Daukanto progimnazija	Galioja nuo 2020-01-31 iki 2024-01-31.

Nr. PV3-387	Darbdavio	Vilniaus Simono Stanevičiaus progimnazijos profesinė organizacija ir Vilniaus Simono Stanevičiaus progimnazija	Galioja nuo 2020-01-24 iki 2024-01-24.
Nr. PV3-390	Darbdavio	Lietuvos aplinkos apsaugos sistemos darbuotojų profesinė sąjunga ir Aplinkos apsaugos departamentas prie Aplinkos ministerijos	Įsigalioja nuo 2020-02-12 ir galioja neterminuotai, bet kas 4 metai sutarties sąlygos aktualizuojamos.
Nr. PV3-394	Darbdavio	Lietuvos švietimo ir mokslo profesinė sąjunga ir Telšių lopšelis-darželis „Žemaitukas“	Įsigalioja nuo 2019-10-04 ir galioja tol, kol nesudaroma kita kolektyvinė sutartis arba ji nenutraukiama.
Nr. PV3-395	Darbdavio	Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos Kupiškio Povilo Matulionio progimnazijos švietimo profesinė organizacija ir Kupiškio Povilo Matulionio progimnazija	Įsigalioja nuo 2020-02-10 ir galioja iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo.
Nr. PV3-396	Darbdavio	Skuodo Bartuvos progimnazijos profesinė organizacija ir Skuodo Bartuvos progimnazija	Įsigalioja nuo 2020-02-25 ir galioja tol, kol pasirašoma nauja kolektyvinė sutartis.
Nr. PV3-402	Darbdavio	Joniškio Algimanto Raudonikio meno mokyklos profesinė organizacija ir Joniškio Algimanto Raudonikio meno mokykla	Įsigalioja nuo 2018-10-15 ir galioja iki tol, kol nepasirašoma nauja kolektyvinė sutartis.
Nr. PV3-404	Darbdavio	Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos Telšių rajono susivienijimo Telšių rajono Eigirdžių pagrindinės mokyklos profesinė sąjunga ir Telšių r. Eigirdžių pagrindinė mokykla	Įsigalioja nuo 2020-03-10 ir galioja tol, kol nesudaroma nauja kolektyvinė sutartis arba ji nenutraukiama.
Nr. PV3-419	Darbdavio	Kupiškio rajono Noriūnų Jono Černiaus pagrindinė mokyklos profesinė organizacija ir Kupiškio rajono Noriūnų Jono Černiaus pagrindinė mokykla	Įsigalioja nuo 2020-05-04 ir galioja iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo dienos.

Nr. PV3-420	Darbdavio	LŠDPS Meškuičių gimnazijos profesinė organizacija ir Šiaulių rajono Meškuičių gimnazija	Galioja nuo 2020-05-12 ir galioja iki tol, kol nepasirašoma nauja kolektyvinė sutartis.
Nr. PV3-425	Darbdavio	Raseinių rajono savivaldybės administracijos profesinė sąjunga ir Raseinių rajono savivaldybės administracija	Galioja nuo 2020-05-28 iki 2024-05-28.
Nr. PV3-429	Darbdavio	LŠDPS Joniškio žemės ūkio mokyklos profesinė sąjunga ir Joniškio žemės ūkio mokykla	Galioja nuo 2020-06-05 iki naujos pasirašymo.
Nr. PV3-432	Darbdavio	Joniškio rajono Kriukų pagrindinės mokyklos profesinė sąjunga ir Joniškio rajono Kriukų pagrindinė mokykla	Įsigalioja nuo 2020-06-05 ir galioja iki naujos pasirašymo.
Nr. PV3-433	Darbdavio	Vilniaus universiteto profesinė sąjunga ir Vilniaus universitetas	Įsigaliojo 2020-07-02 ir galioja 4 metus.
Nr. PV3-434	Darbdavio	Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Kupiškio Povilo Matulionio progimnazijos profesinė organizacija ir Kupiškio Povilo Matulionio progimnazija	Įsigaliojo nuo 2020-06-26 ir galioja iki kol nepasirašoma nauja.
Nr. PV3-438	Darbdavio	UAB „Alytaus šilumos tinklai“ darbuotojų profesinė sąjunga ir UAB „Alytaus šilumos tinklai“	Galioja nuo 2020-06-12 iki 2025-06-12.
Nr. PV3-442	Darbdavio	Valstybinės ligonių kasos prie Sveikatos apsaugos ministerijos darbuotojų profesinė sąjunga ir Valstybinė ligonių kasa prie Sveikatos apsaugos ministerijos	Galioja nuo 2020-08-07 iki 2024-08-07.
Nr. PV3-443	Darbdavio	Rokiškio lopšelio-darželio „Pumpurėlis“ LŠMPS susivienijimo pirminė organizacija ir Rokiškio lopšelis-darželis „Pumpurėlis“	Galioja nuo 2019-08-30 ir yra neterminuota.
Nr. PV3-445	Darbdavio	Marijampolės savivaldybės administracijos darbuotojų profesinė sąjunga ir Marijampolės savivaldybės administracija	Galioja nuo 2019-10-17 iki naujos pasirašymo.
Nr. PV3-446	Darbdavio	Mažeikių Kalnėnų progimnazijos profesinė organizacija ir Mažeikių Kalnėnų progimnazija	Galioja nuo 2020-09-24 iki 2024-09-24 arba naujos pasirašymo.
Nr. PV3-448	Darbdavio	Telšių rajono savivaldybės Karolinos Praniauskaitės viešosios bibliotekos darbuotojų	Galioja nuo 2020-09-30 iki 2023-09-30.

		kolektyvas ir Telšių rajono savivaldybės Karolinos Praniauskaitės viešoji biblioteka	
Nr. PV3-452	Darbdavio	Radviliškio rajono bibliotekos darbuotojų profesinė sąjunga ir Radviliškio rajono savivaldybės viešoji biblioteka	Galioja nuo 2020-10-12 iki 2024-10-12.
Pakeitimai: 1) 2022 m. lapkričio 29 d. pakeitimas Nr. PV3-642.			
Nr. PV3-456	Darbdavio	LŠMPS Telšių susivienijimo, Buožėnų mokyklos – darželio profesinė sąjunga ir Telšių rajono Buožėnų mokykla-darželis	Galioja nuo 2020-10-07 ir galioja tol, kol nesudaroma kita kolektyvinė sutartis arba jos galiojimas nenutraukiamas.
Nr. PV3-460	Darbdavio	Respublikinės jungtinės profesinės sąjungos padalinys Tauragės rajono savivaldybės Birutės Baltrušaitytės bibliotekos profesinė sąjunga ir Tauragės rajono savivaldybės Birutės Baltrušaitytės viešoji biblioteka	Galioja nuo 2020-11-08 iki 2023-11-08.
Nr. PV3-462	Darbdavio	Viešosios įstaigos Švenčionių rajono ligoninės profesinė sąjunga „Solidarumas“, Lietuvos slaugos specialistų organizacijos viešosios įstaigos Švenčionių rajono ligoninės pirminė grupė ir Viešoji įstaiga Švenčionių rajono ligoninė	Galioja nuo 2020-07-20 iki naujos sutarties pasirašymo.
Nr. PV3-463	Darbdavio	Marijampolės vaikų lopšelio-darželio profesinė organizacija, Marijampolės švietimo darbuotojų profesinės sąjungos padalinys, veikiančias Marijampolės vaikų lopšelio-darželio „Pasaka“ darbdavio lygmeniu ir Marijampolės vaikų lopšelis-darželis „Pasaka“	Galioja nuo 2020-11-13 iki 2024-11-13.
Nr. PV3-469	Darbdavio	Vilniaus Karoliniškių gimnazijos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga ir Vilniaus Karoliniškių gimnazija	Galioja nuo 2021-01-04 iki naujos pasirašymo.
Nr. PV3-470	Darbdavio	Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė: Valstybės įmonės „Oro navigacija“ profesinė sąjunga; Lietuvos Respublikos skydžių vadovų asociacija; Palangos	Galioja nuo 2021-01-01 iki 2024-12-31.

		skrydžių valdymo centro profesinė sąjunga; Kauno skrydžių vadovų profesinė sąjunga; RSVC profesinė sąjunga ir Valstybės įmonė „Oro navigacija“	
Nr. PV3-474	Darbdavio	UAB „Joniškio vandenys“ darbuotojų profesinė sąjunga ir UAB „Joniškio vandenys“	Galioja nuo 2021-02-24 iki 2025-02-24.
Nr. PV3-476	Darbdavio	VšĮ Abromiškių reabilitacijos ligoninės sveikatos apsaugos darbuotojų profesinė sąjunga ir VšĮ Abromiškių reabilitacijos ligoninė	Galioja nuo 2021-02-22 iki 2025-02-22.
Nr. PV3-477  Pakeitimas: 1) 2022 m. gruodžio 28 d. pakeitimas Nr. PV3-671.	Darbdavio	Savivaldybės įmonės „Kaišiadorių paslaugos“ profesinė sąjunga ir Savivaldybės įmonė „Kaišiadorių paslaugos	Galioja nuo 2020-12-29 iki 2024-12-29.
Nr. PV3-478	Darbdavio	Mažeikių lopšelio-darželio „Delfinas“ LŠMPS susivienijimo pirminė organizacija ir Mažeikių lopšelis-darželis „Delfinas“	Galioja nuo 2021-02-22 ir galioja tol, kol nesudaroma kita kolektyvinė sutartis arba ji nenutraukiama.
Nr. PV3-482	Darbdavio	Respublikinės jungtinės profesinės sąjungos padalinys UAB „Giraitės vandenys“ profesinė sąjunga ir Uždaroji akcinė bendrovė „Giraitės vandenys“	Galioja nuo 2021-04-01 iki 2025-04-01.
Nr. PV3-484	Darbdavio	Vilniaus Šilo mokyklos profesinė sąjunga ir Vilniaus Šilo mokykla	Galioja nuo 2021-04-02 iki 2025-04-02.
Nr. PV3-490	Darbdavio	Kaišiadorių suaugusiųjų mokyklos profesinė sąjunga ir Kaišiadorių suaugusiųjų mokykla	Galioja nuo 2021-05-19 ir yra neterminuota.
Nr. PV3-495	Darbdavio	"Panevėžio kolegijos darbuotojų profesinė sąjunga; Panevėžio kolegijos bendruomenės profesinė sąjunga, veikianti kaip jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir Panevėžio kolegija	Galioja nuo 2021-06-17 iki 2023-06-17.
Nr. PV3-496	Darbdavio	Respublikinės jungtinės profesinės sąjungos padalinio Tauragės rajono savivaldybės viešosios bibliotekos profesinė	Galioja nuo 2021-06-18 iki 2024-06-18.



		sąjunga ir Tauragės rajono savivaldybės Birutės Baltrušaitytės viešoji biblioteka	
Nr. PV3-497	Darbdavio	AB „Klaipėdos vanduo“ profesinė sąjunga ir AB „Klaipėdos vanduo“	Galioja nuo 2021-07-01 iki 2024-06-30 (su galimybe pratęsti 1 metus).
		Pakeitimai: 1) 2023 m. vasario 27 d. pakeitimas Nr. PV3-697.	
Nr. PV3-501	Darbdavio	Lietuvos muzikos ir teatro akademijos darbuotojų atstovybė-profesinė sąjunga ir Lietuvos muzikos ir teatro akademija	Galioja nuo 2021-08-04 iki 2025-08-04.
Nr. PV3-515	Darbdavio	Respublikinės jungtinės profesinės sąjungos padalinio UAB „Jurbarko vandenys“ profesinė sąjunga Respublikinės jungtinės profesinės sąjungos padalinio UAB „Jurbarko vandenys“ profesinė sąjunga ir UAB „Jurbarko vandenys“	Galioja nuo 2021-10-04 iki 2023-10-04.
Nr. PV3-516	Darbdavio	LŠDPS Panevėžio rajono profesinių sąjungų susivienijimo Velžio gimnazijos profesinė organizacija ir Panevėžio rajono Velžio gimnazijos	Galioja nuo 2021-10-22 iki 2023-10-22.
Nr. PV3-519	Darbdavio	Dūseikių socialinės globos namų profesinė sąjunga ir Dūseikių socialinės globos namai	Galioja nuo 2021-10-22 iki 2025-10-22.
Nr. PV3-528	Darbdavio	Trakų globos ir socialinių paslaugų centro darbuotojų profesinė sąjunga ir Trakų globos ir socialinių paslaugų centras	Galioja nuo 2021-12-01 iki 2025-12-01.
Nr. PV3-530	Darbdavio	Rokiškio Rudolfo Lymano muzikos mokyklos profesinė organizacija ir Rokiškio Rudolfo Lymano muzikos mokykla	Galioja nuo 2021-12-03 iki 2025-12-03.
Nr. PV3-533	Darbdavio	Naftininkų profesinė sąjunga; Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos Mažeikių politechnikos mokyklos pirminė profesinė sąjunga ir Mažeikių politechnikos mokykla	Galioja nuo 2021-12-22 iki 2023-12-22.
Nr. PV3-538	Darbdavio	Uždaroji akcinė bendrovė "Raseinių šilumos tinklai" profesinė sąjunga ir Uždaroji akcinė bendrovė "Raseinių šilumos tinklai"	Galioja nuo 2021-12-13 iki 2025-12-13.

Nr. PV3-542	Darbdavio	UAB "Ukmergės vandenys" darbuotojų profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir UAB "Ukmergės vandenys"	Galioja nuo 2021-12-23 ir sutartis yra neterminuota.
Nr. PV3-544	Darbdavio	Aknystos socialinės globos namų darbuotojų profesinė sąjunga ir Aknystos socialinės globos namai	Galioja nuo 2021-12-29 iki 2025-12-29.
Nr. PV3-548 Pakeitimai: 1) 2022 m. lapkričio 21 d. pakeitimas Nr. PV3-647.	Darbdavio	UAB „Mažeikių šilumos tinklai“ darbuotojų profesinė sąjunga ir UAB „Mažeikių šilumos tinklai“	Galioja nuo 2022-01-01 iki 2026-01-01.
Nr. PV3-551	Darbdavio	Lietuvos profesinės sąjungos „Sandrauga“ padalinio Riešės gimnazijos profesinė sąjunga ir Riešės gimnazija	Įsigalioja 2022-01-07 ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo.
Nr. PV3-559	Darbdavio	Viešosios įstaigos Palangos vaikų reabilitacijos sanatorijos "Palangos Gintaras" darbuotojų profesinė sąjunga ir Viešoji įstaiga Palangos vaikų reabilitacijos sanatorija "Palangos Gintaras"	Galioja nuo 2022-01-28 iki 2025-01-28.
Nr. PV3-561	Darbdavio	VĮ Marijampolės greitosios medicinos pagalbos stoties pirminė profesinė sąjunga ir VĮ Marijampolės greitosios medicinos pagalbos stotis	Galioja nuo 2022-02-01 iki 2025-02-01.
Nr. PV3-563	Darbdavio	Turto banko kolektyvo profesinė sąjunga ir Valstybės įmonė Turto bankas	Galioja nuo 2022-02-18 iki 2025-02-18.
Nr. PV3-565	Darbdavio	Viešosios įstaigos Rokiškio psichiatrijos ligoninės sveikatos apsaugos darbuotojų profesinė sąjunga ir Viešoji įstaiga Rokiškio psichiatrijos ligoninė	Galioja nuo 2022-03-01 iki 2025-03-01.
Nr. PV3-569	Darbdavio	VšĮ Mažeikių greitosios medicinos pagalbos centro profesinė sąjunga ir VšĮ Mažeikių greitosios medicinos pagalbos centras	Įsigalioja nuo 2019-07-19 ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo.
Nr. PV3-571	Darbdavio	Vadovybės apsaugos tarnybos profesinė sąjunga ir Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos tarnyba	Galioja nuo 2022-02-15 iki 2027-02-15.
Nr. PV3-574	Darbdavio	UAB „VAATC“ darbuotojų profesinė sąjunga ir UAB „VAATC“	Galioja nuo 2022-02-04 iki 2026-02-04.

Nr. PV3-577	Darbdavio	VŠĮ Lietuvos nacionalinio radijo ir televizijos darbuotojų profesinė sąjunga ir VŠĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija	Galioja nuo 2022-01-01 iki 2025-01-01.
Nr. PV3-578	Darbdavio	Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos Medicinos centro darbuotojų profesinė sąjunga ir Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos Medicinos centras	Galioja nuo 2022-03-30 iki 2024-03-30.
Nr. PV3-579	Darbdavio	Lietuvos mokslų akademijos Vrublevskių bibliotekos darbuotojų profesinė sąjunga ir Lietuvos mokslų akademijos Vrublevskių biblioteka	Galioja nuo 2022-03-28 iki 2024-03-28.
Nr. PV3-581	Darbdavio	Panevėžio lopšelio-darželio „Nykštukas“ profesinė organizacija ir Panevėžio lopšelis-darželis „Nykštukas“	Įsigalioja nuo 2022-03-31 ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo arba nutraukimo dienos.
Nr. PV3-582	Darbdavio	LŠMPS Mažeikių Sodų pagrindinės mokyklos profesinės sąjungos organizacija ir Mažeikių Sodų pagrindinė mokykla	Įsigalioja nuo 2022-04-07 ir galioja 4 metus.
Nr. PV3-584	Darbdavio	LŠDPS Alytaus Šaltinių progimnazijos profesinė sąjunga ir Alytaus Šaltinių progimnazija	Galioja nuo 2022-04-01 iki 2024-04-01.
Nr. PV3-585	Darbdavio	Marijampolės socialinės pagalbos centro darbuotojų profesinė sąjunga ir Marijampolės socialinės pagalbos centras	Galioja nuo 2022-04-12 iki 2026-04-12.
Nr. PV3-589	Darbdavio	AB „Jonavos šilumos tinklai“ profesinė sąjunga ir UAB „Jonavos šilumos tinklai“	Galioja nuo 2022-05-01 iki 2026-05-01.
Nr. PV3-595	Darbdavio	Rietavo savivaldybės Tverų gimnazijos darbuotojų profesinė organizacija ir Rietavo savivaldybės Tverų gimnazija	Galioja nuo 2022-05-18 iki 2026-05-18.
Nr. PV3-596	Darbdavio	Elektros gamybos darbuotojų profesinė sąjunga, Lietuvos energetikų profesinė „Solidarumas“, Kruonio HAE gamybinė-techninė profesinė sąjunga, Kauno HE darbuotojų profesinė sąjunga ir AB "Ignitis gamyba"	Galioja nuo 2022-05-10 iki 2024-05-10.

Nr. PV3-597	Darbdavio	Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė: LGS Mažeikių filialo tarybos VšĮ Regioninės Mažeikių ligoninės grupė; Lietuvos slaugos specialistų organizacijos VšĮ Regioninės Mažeikių ligoninės pirminė grupė; VšĮ Regioninės Mažeikių ligoninės darbuotojų profesinė sąjunga ir VšĮ Regioninė Mažeikių ligoninė	Galioja nuo 2022-04-11 iki 2025-04-11.
Nr. PV3-598	Darbdavio	Uždarnosios akcinės bendrovės „Visagino energija“ profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir Uždaroji akcinė bendrovė „Visagino energija“	Galioja nuo 2022-06-01 iki 2026-06-01.
Nr. PV3-599	Darbdavio	Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos Šakių „Varpo“ mokyklos profesinė organizacija, Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Šakių „Varpo“ mokyklos pirminė organizacija ir Šakių „Varpo“ mokykla	Galioja nuo 2022-05-25 iki 2026-05-25.
Nr. PV3-601	Darbdavio	Ukmergės globos centro darbuotojų profesinė sąjunga ir Ukmergės globos centras	Galioja nuo 2022-05-30 iki 2025-05-30.
Nr. PV3-604	Darbdavio	Rokiškio kultūros centro profesinė sąjunga ir Rokiškio kultūros centras	Galioja nuo 2022-05-30 iki 2026-05-30.
Nr. PV3-605	Darbdavio	Mažeikių "Jievaro" pagrindinės mokyklos profesinė sąjunga ir Mažeikių "Jievaro" pagrindinė mokykla	Galioja nuo 2022-05-18 iki 2026-05-18.
Nr. PV3-606	Darbdavio	UAB „Jonavos vandenys“ profesinė sąjunga ir UAB „Jonavos vandenys“	Galioja nuo 2022-06-30 iki 2026-06-30.
Nr. PV3-607	Darbdavio	Vilniaus „Ateities“ mokyklos profesinė sąjunga ir Vilniaus „Ateities“ mokykla	Galioja nuo 2022-06-21 iki 2026-06-21.
Nr. PV3-608	Darbdavio	Vilniaus Levo Karsavino mokyklos profesinė sąjunga ir Vilniaus Levo Karsavino mokykla	Galioja nuo 2022-06-23 iki 2026-06-23.
Nr. PV3-609	Darbdavio	Viešosios įstaigos Marijampolės pirminės sveikatos priežiūros centro profesinė sąjunga ir Viešosios įstaigos Marijampolės pirminės sveikatos priežiūros centras	Galioja nuo 2022-06-27 iki 2025-06-27.

Nr. PV3-610	Darbdavio	Rokiškio rajono bibliotekininkų profesinė sąjunga ir Rokiškio rajono savivaldybės Juozo Keliuočio viešoji biblioteka	Galioja nuo 2022-07-05 iki 2026-07-05.
Nr. PV3-611	Darbdavio	Panevėžio Mykolo Karkos pagrindinės mokykla ir LŠDPS, LŠMPS Panevėžio Mykolo Karkos pagrindinės mokyklos profesinių organizacijų jungtinė atstovybė	Įsigalioja nuo 2022-06-28 ir galioja iki tol, kol nepasirašoma nauja sutartis.
Nr. PV3-612	Darbdavio	Socialinio draudimo darbuotojų profesinės sąjungos Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teritorinis skyrius ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos	Galioja nuo 2022-07-19 iki 2026-07-19.
Nr. PV3-615	Darbdavio	LŠDPS Šakių rajono Kudirkos Naumiesčio Vinco Kudirkos gimnazijos profesinė organizacija ir Šakių rajono Kudirkos Naumiesčio Vinco Kudirkos gimnazija	Įsigalioja nuo 2022-07-11 ir galioja, kol nepasirašoma nauja kolektyvinė sutartis.
Nr. PV3-616	Darbdavio	Kultūros paveldo centro profesinė sąjunga ir Kultūros paveldo centras	Galioja nuo 2022-08-08 iki 2026-08-08.
Nr. PV3-617	Darbdavio	Uždarnosios akcinės bendrovės „Ukmergės autobusų parkas“ profesinė sąjunga ir Uždaroji akcinė bendrovė „Ukmergės autobusų parkas“	Galioja nuo 2022-07-01 iki 2026-07-01.
Nr. PV3-619	Darbdavio	Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos Joniškio rajono Skaistgirio gimnazijos profesinė organizacija ir Joniškio rajono Skaistgirio gimnazija	Įsigalioja nuo 2022-09-13 ir galioja iki naujo kolektyvinės sutarties sudarymo dienos.
Nr. PV3-621	Darbdavio	Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė: Socialinių darbuotojų profesinės sąjungos Mažeikių teritorinis skyrius; Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Klaipėdos skyriaus profesinė sąjunga;	Galioja nuo 2022-09-29 iki 2026-09-29.

		Šilalės socialinio draudimo darbuotojų profesinė sąjunga	
Nr. PV3-623  Pakeitimai: 1) 2022 m. gruodžio mėn. pakeitimas Nr. PV3-664.	Darbdavio	Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė: Socialinio draudimo darbuotojų profesinės sąjungos Alytaus teritorinis skyrius; Socialinio draudimo darbuotojų profesinės sąjungos Kauno teritorinis skyrius; Socialinio draudimo darbuotojų profesinės sąjungos Marijampolės teritorinis skyrius ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyrius	Galioja nuo 2022-10-01 iki 2026-10-01.
Nr. PV3-624	Darbdavio	Nacionalinės švietimo agentūros darbuotojų profesinė sąjunga ir Nacionalinė švietimo agentūra	Galioja nuo 2022-09-23 iki 2027-09-23.
Nr. PV3-627	Darbdavio	Vyriausybės kanceliarijos darbuotojų profesinė sąjunga ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarija	Galioja nuo 2022-10-10 iki 2026-10-10.
Nr. PV3-628	Darbdavio	Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė: Utenos socialinio draudimo darbuotojų profesinė sąjunga; Socialinio draudimo darbuotojų profesinės sąjungos Šiaulių teritorinis skyrius ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Panevėžio skyrius	Galioja nuo 2022-10-13 iki 2026-10-12.
Nr. PV3-629	Darbdavio	Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcijos darbuotojų profesinė sąjunga; Klaipėdos ločmanų brolija ir VĮ Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija	Įsigalioja nuo 2023-01-01 iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo, bet ne ilgiau nei 4 metus.
Nr. PV3-632  Pakeitimai: 1) 2022 m. gruodžio mėn. pakeitimas Nr. PV3-661.	Darbdavio	Viešoji įstaiga Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninė ir Lietuvos gydytojų sąjunga; Viešosios įstaigos Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Kauno ligoninės sveikatos apsaugos darbuotojų profesinė sąjunga; Viešosios įstaigos Kačerginės vaikų sanatorijos „Žibutė“ sveikatos apsaugos darbuotojų profesinė sąjunga; Lietuvos slaugos specialistų organizacija;	Galioja nuo 2022-10-07 iki 2027-10-07.

		Kauno psichiatrijos ligoninės sveikatos apsaugos darbuotojų profesinė sąjunga; Viešosios įstaigos LSMU Kauno ligoninės darbuotojų profesinė sąjunga	
Nr. PV3-633	Darbdavio	LSDPS Šilutės Vydūno gimnazijos profesinė organizacija ir Šilutės Vydūno gimnazija	Įsigalioja nuo 2021-08-30 ir galioja iki tol, kol nepasirašoma nauja kolektyvinė sutartis.
Nr. PV3-641	Darbdavio	UAB „Busturas“ darbuotojų profesinė sąjunga ir UAB „Busturas“	Įsigalioja nuo 2022-11-28 ir galioja 60 mėnesių.
Nr. PV3-644	Darbdavio	UAB „Kauno autobusai“ ir Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė: UAB „Kauno autobusai“ darbuotojų profesinė sąjunga, Kauno transporto įmonių darbuotojų profesinė sąjunga, UAB „Kauno autobusai“ keleivinio transporto darbuotojų profesinė sąjunga	Sutartis įsigalioja 2023-01-01 ir galioja 4 metus.
Nr. PV3-645	Darbdavio	Jurbarko rajono savivaldybės viešosios bibliotekos profesinė sąjunga ir Jurbarko rajono savivaldybės viešoji biblioteka	Galioja nuo 2022-11-29 iki 2026-11-29.
Nr. PV3-650	Darbdavio	Mažeikių rajono savivaldybės darbuotojų profesinės sąjunga ir Mažeikių rajono savivaldybės administracija	Galioja nuo 2023-01-01 iki 2026-01-01.
Nr. PV3-655	Darbdavio	Respublikinės jungtinės profesinės sąjungos Mažeikių rajono savivaldybės viešosios bibliotekos profesinė sąjunga ir Mažeikių rajono savivaldybės viešoji biblioteka	Galioja nuo 2023-01-01 iki 2026-12-31.
Nr. PV3-659	Darbdavio	UAB „Šiaulių vandenys“ Darbininkų sąjunga, UAB „Šiaulių vandenys“ profesinė sąjunga ir Uždaroji akcinė bendrovė „Šiaulių vandenys“	Įsigalioja 2023-01-01 ir galioja iki naujos sutarties sudarymo.
Nr. PV3-662	Darbdavio	Liudvinavo Kazio Borutos gimnazijos profesinė organizacija ir Liudvinavo Kazio Borutos gimnazija	Įsigalioja nuo 2022-12-15 ir galioja iki naujos kolektyvines sutarties pasirašymo dienos.

Nr. PV3-663	Darbdavio	UAB "Mažeikių autobusų parkas" keleivinio transporto darbuotojų profesinė sąjunga ir UAB "Mažeikių autobusų parkas"	Galioja nuo 2023-01-01 iki 2026-12-31.
Nr. PV3-665	Darbdavio	Lietuvos Respublikos kultūros ministerijos darbuotojų profesinė sąjunga ir Lietuvos Respublikos kultūros ministerija	Galioja nuo 2022-12-22 iki 2026-12-22.
Nr. PV3-666  Pakeitimai: 1) 2023 m. kovo 1 d. pakeitimas Nr. PV3-699.	Darbdavio	UAB "Jonavos paslaugos" profesinė sąjunga ir UAB "Jonavos paslaugos"	Galioja nuo 2023-01-01 iki 2025-01-01.
Nr. PV3-667	Darbdavio	Uždarnosios akcinės bendrovės „Kauno švara“ darbuotojų profesinė sąjunga ir Uždaroji akcinė bendrovė „Kauno švara“	Galioja nuo 2023-01-01 iki 2028-12-31.
Nr. PV3-670	Darbdavio	Kelmės rajono Užvenčio Šatrijos Raganos gimnazijos darbuotojų pirminė profesinė sąjunga ir Kelmės rajono Užvenčio Šatrijos Raganos gimnazija	Galioja nuo 2023-01-09 iki 2027-01-09.
Nr. PV3-672	Darbdavio	UAB "Radviliškio šiluma" profesinė sąjunga ir UAB "Radviliškio šiluma"	Galioja nuo 2022-12-30 ir yra neterminuota.
Nr. PV3-673	Darbdavio	Lietuvos Švietimo ir mokslo profesinės sąjungos Švenčionių rajono švietimo darbuotojų profesinių sąjungų susivienijimo Švenčionių rajono Švenčionėlių Karaliaus Mindaugo gimnazijos profesinė sąjunga ir Švenčionių rajono Švenčionėlių Karaliaus Mindaugo gimnazija	Galioja nuo 2023-01-10 iki 2027-01-10.
Nr. PV3-675	Darbdavio	Elektrėnų savivaldybės „Versmės" gimnazijos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga ir Elektrėnų savivaldybės „Versmės" gimnazija	Įsigalioja nuo 2023-01-12 ir galioja neterminuotai.
Nr. PV3-679	Darbdavio	UAB Šilutės šilumos tinklai darbuotojų profesinė sąjunga ir UAB Šilutės šilumos tinklai	Įsigalioja nuo 2022-04-29 ir galioja iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo.
Nr. PV3-681	Darbdavio	Utenos socialinės globos namų darbuotojų profesinė sąjunga ir Utenos socialinės globos namai	Galioja nuo 2023-01-12 iki 2027-01-12.



Nr. PV3-682	Darbdavio	Lietuvos banko tarnautojų profesinės sąjunga ir Lietuvos bankas	Galioja nuo 2023-01-01 iki 2026-01-01.
Nr. PV3-683	Darbdavio	Lietuvos Respublikos konkurencijos tarybos darbuotojų profesinė sąjunga ir Lietuvos Respublikos konkurencijos taryba	Galioja nuo 2023-01-31 iki 2029-01-30.
Nr. PV3-684	Darbdavio	Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos darbuotojų profesinė sąjunga ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija	Galioja nuo 2023-03-01 iki 2027-03-01.
Nr. PV3-685	Darbdavio	Lietuvos Respublikos valstybinės mokesčių inspekcijos darbuotojų profesinė sąjunga ir Lietuvos Respublikos valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos	Galioja nuo 2023-02-01 iki 2027-01-31.
Nr. PV3-686	Darbdavio	Visagino savivaldybės administracijos profesinė sąjunga ir Visagino savivaldybės administracija	Galioja nuo 2023-02-01 iki 2027-02-01.
Nr. PV3-687	Darbdavio	VšĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties darbuotojų profesinė sąjunga ir VšĮ Greitosios medicinos pagalbos stotis	Galioja nuo 2023-02-19 iki 2027-02-18.
Nr. PV3-688	Darbdavio	Ukmergės pirminės sveikatos priežiūros centro profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir Ukmergės pirminės sveikatos priežiūros centras	Galioja nuo 2020-01-01 iki 2023-12-31.
Nr. PV3-689	Darbdavio	Šiaulių lopšelio-darželio „Žiogelis“ profesinė organizacija ir Šiaulių lopšelis-darželis „Žiogelis“	Įsigalioja nuo 2023-02-01 ir galioja iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo.
Nr. PV3-690	Darbdavio	Šeimos ir vaiko gerovės centro profesinei sąjungai "Solidarumas" ir BĮ Klaipėdos miesto šeimos ir vaiko gerovės centras	Įsigalioja nuo 2023-02-03 ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo.
Nr. PV3-692	Darbdavio	UAB „Klaipėdos autobusų parkas“ profesinė sąjunga ir UAB "Klaipėdos autobusų parkas"	Galioja nuo 2023-01-31 iki 2027-01-31.
Nr. PV3-695	Darbdavio	Mažeikių Senamiesčio progimnazijos LMŠPS susivienijimo pirminė	Galioja nuo 2023-03-01 iki 2027-03-01.

		organizacija ir Mažeikių Senamiesčio progimnazija	
Nr. PV3-698	Darbdavio	UAB „Kėdainių vandenys“ profesinė sąjunga ir UAB „Kėdainių vandenys“	Galioja nuo 2023-02-28 iki 2025-02-28.
Nr. PV3-700	Darbdavio	Šiaulių lopšelio - darželio „Coliukė“ profesinė organizacija ir Šiaulių lopšelis - darželis „Coliukė“	Įsigalioja nuo 2023-03-08 ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo.
Nr. PV3-702	Darbdavio	Viešosios įstaigos "Investuok Lietuvoje" profesinė sąjunga ir Viešoji įstaiga "Investuok Lietuvoje"	Galioja nuo 2023-03-01 iki 2027-03-01.
Nr. PV3-703	Darbdavio	Jungtinės profesinės sąjungos padalinys Panevėžio Elenos Mezginaitės viešosios bibliotekos profesinė sąjunga ir Panevėžio Elenos Mezginaitės viešosios bibliotekos administracija	Galioja nuo 2023-02-24 iki 2027-02-24.
Nr. PV3-705	Darbdavio	Šiaulių apskrities Povilo Višinskio viešosios bibliotekos darbuotojų profesinė sąjunga ir Šiaulių apskrities Povilo Višinskio viešoji biblioteka	Galioja nuo 2023-03-27 iki 2028-03-37.
Nr. PV3-342	Teritorinis	LŠDPS Joniškio rajono profesinių sąjungų susivienijimas ir Joniškio rajono savivaldybės administracija	Galioja nuo 2019-10-04 iki 2023-10-04.
Nr. PV3-400	Teritorinis	Lietuvos švietimo ir mokslo profesinė sąjunga Mažeikių rajono profesinių organizacijų susivienijimas ir Mažeikių rajono savivaldybė	Galioja nuo 2020-02-27 iki 2024-02-27.
Nr. PV3-439	Teritorinis	Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos Telšių rajono susivienijimas ir Telšių rajono savivaldybė	Nuo 2020-07-28 galioja 4 metus.
Nr. PV3-483	Teritorinis	Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos Kauno susivienijimas ir Kauno miesto savivaldybės administracija	Galioja nuo 2021-04-01 iki 2025-04-13.
		Pakeitimai: 1) 2023 m. kovo 02 d. pakeitimas Nr. PV3-696.	
Nr. PV3-488	Teritorinis	Lietuvos švietimo įstaigų vadovų profesinės sąjungos Alytaus filialas ir Alytaus miesto savivaldybė	Galioja nuo 2021-04-28 iki 2023-07-27.

Nr. PV3-618	Teritorinis	Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos Kelmės rajono susivienijimas ir Kelmės rajono savivaldybė	Galioja nuo 2022-09-16 iki 2025-09-16.
Nr. PV3-660	Teritorinis	Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos Klaipėdos rajono susivienijimas ir Klaipėdos rajono savivaldybė	Galioja nuo 2022-12-15 iki 2026-12-15.
Nr. PV3-61  Pakeitimai: 1) 2019 m. gruodžio 2 d. pakeitimas Nr. PV3 – 358. 2) 2020 m. spalio 9 d. pakeitimas Nr. PV3 – 461. 3) 2021 m. pakeitimas Nr. PV3 – 473. 4) 2021 m. lapkričio 8 d. pakeitimas Nr. PV3 – 529. 5)2022 m. pakeitimas Nr. PV3 – 658.	Šakos	Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis, kurią sudarė: Lietuvos švietimo profesinė sąjunga, Lietuvos švietimo įstaigų profesinė sąjunga, Švietimo ir mokslo profesinė sąjunga „Solidarumas“, Lietuvos aukštųjų mokyklų profesinių sąjungų susivienijimas, Lietuvos profesinė sąjunga „Sandrauga“ ir Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija	Galioja nuo 2017-11-22, bet ne ilgiau kaip iki 2026 m. gruodžio 31 d.
Nr. PV3-261  Pakeitimai: 1) 2019 m. gruodžio 19 d. pakeitimas Nr. PV3-368. 2) 2022 m. lapkričio 7 d. pakeitimas Nr. PV3-637. 3) 2023 m. kovo 13 d. pakeitimas Nr. PV3-701.	Šakos	Lietuvos kultūros šakos kolektyvinė sutartis, kurią sudarė: Lietuvos kultūros darbuotojų profesinė sąjunga ir Lietuvos Respublikos kultūros ministerija	Galioja nuo 2019-03-14 ir iki kitos sutarties sudarymo, bet ne ilgiau kaip iki 2023-09-30.
Nr. PV3-323	Šakos	Valstybės sienos apsaugos šakos kolektyvinė sutartis, kurią sudarė: Lietuvos valstybės sienos apsaugos pareigūnų profesinių sąjungų jungtinė atstovybė:	Galioja nuo 2019-07-11 nepareiškus noro nutraukti, jos galiojimas kiekvieną kartą

		Nacionalinis pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimas; Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacija ir Valstybės sienos apsaugos tarnyba prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos	pratęsimas dar 4 metams.
Nr. PV3-430  <i>Pastaba: faktas, jog buvo susitarta dėl šakos kolektyvinės sutarties pratęsimo nėra įregistruotas kolektyvinių sutarčių registre. Susitarimą galima rasti kalėjimo departamento internetiniame tinklapyje.</i>	Šakos	Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinė sutartis, kurią sudarė: Kalėjimų departamentas prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos ir Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacija; Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga; Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga	Galioja nuo 2020-06-18 iki 2024-06-18.
Nr. PV3-435  Pakeitimai: 1) 2020 m. spalio 30 d. pakeitimas Nr. PV3-458. 2) 2022 m. gegužės 20 d. pakeitimas Nr. PV3-602. 3) 2022 m. lapkričio mėn. pakeitimas Nr. PV3-669.	Šakos	Valstybinės priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos šakos kolektyvinė sutartis, kurią sudarė: Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacija ir Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos	Galioja nuo 2020-07-15 iki 2024-07-15.
Nr. PV3-465  Pakeitimai: 1) 2022 m. liepos 25 d. pakeitimas Nr. PV3-613.	Šakos	Lietuvos policijos šakos kolektyvinė sutartis, kurią sudarė: Lietuvos Teisėsaugos pareigūnų federacija ir Policijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos	Galioja nuo 2020-12-07 iki 2024-12-07.

<p>Nr. PV3-521</p> <p>Pakeitimai:  1) 2021 m. gruodžio 15 d. pakeitimas Nr. PV3-531.  2) 2022 m. kovo 10 d. pakeitimas Nr. PV3-573.  3) 2022 m. spalio 18 d. pakeitimas Nr. PV3-631.</p>	<p>Šakos</p>	<p>Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis, kurią sudarė:  Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija ir Lietuvos gydytojų sąjunga, Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinė sąjunga, Lietuvos slaugos specialistų organizacija, Lietuvos farmacijos darbuotojų profesinė sąjunga, Lietuvos greitosios medicinos pagalbos darbuotojų profesinė sąjunga „Solidarumas“, Medicinos įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga „Solidarumas“, Lietuvos profesinių sąjungų federacija „Sandrauga“, Lietuvos sveikatos apsaugos profesinių sąjungų federacija, Profesinių sąjungų organizacija „Lietuvos medikų forumas“</p>	<p>Galioja nuo 2022-01-01 iki 2025-01-01.</p>
<p>Nr. PV3-555</p>	<p>Šakos</p>	<p>Lietuvos Respublikos maitinės šakos kolektyvinė sutartis, kurią sudarė:  Lietuvos maitinės darbuotojų profesinių sąjungų susivienijimas, Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga ir Maitinės departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos</p>	<p>Įsigalioja nuo 2022-01-28 ir galioja iki naujos sutarties sudarymo arba šios sutarties nutraukimo.</p>
<p>Nr. PV3-564</p>	<p>Šakos</p>	<p>Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis, kurią sudarė:  Lietuvos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga ir Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija</p>	<p>Įsigalioja nuo 2022-03-02 ir galioja iki naujos sutarties sudarymo, bet ne ilgiau, kaip iki 2024-12-31.</p>
<p>Nr. PV3-656</p>	<p>Šakos</p>	<p>Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis, kurią sudarė:  Lietuvos socialinių įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga;  Lietuvos socialines paslaugas teikiančių darbuotojų profesinė sąjunga;  Lietuvos socialinių darbuotojų profesinė sąjunga „Solidarumas“;</p>	<p>Galioja nuo 2023-01-01 iki 2026-12-31.</p>

		Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga; Lietuvos visuomeninių paslaugų profsąjungų federacija ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija	
Nr. PV3-674	Šakos	Lietuvos švietimo ir mokslo įstaigų vadovų šakos kolektyvinė sutartis, kurią sudarė: Lietuvos švietimo įstaigų vadovų profesinė sąjunga ir Lietuvos Respublikos Švietimo, mokslo ir sporto ministerija	Įsigalioja nuo 2023-01-18 ir galioja, iki bus sudaryta kita švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis, kurios šalimis bus visos kolektyvinėms deryboms prisistačiusios profesinių sąjungų organizacijos, bet ne ilgiau kaip iki 2024 m. gruodžio 31 d.
Nr. PV3-626	Nacionalinis	Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, Respublikinė jungtinė profesinė sąjunga, Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija	Galioja nuo 2023-01-01 iki 2025-12-31.

## NACIONALINĖ KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2022 m. spalio 10 d.  
Vilnius

Lietuvos Respublikos Vyriausybė, atstovaujama Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, veikiančios pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2022 m. spalio 7 d. nutarimą Nr. 1010 „Dėl įgaliojimų pasirašyti nacionalinę kolektyvinę sutartį suteikimo“, ir Vyriausybei prisistačiusios dalyvauti derybose dėl nacionalinės kolektyvinės sutarties sudarymo nacionalinės profesinių sąjungų organizacijos – Respublikinė jungtinė profesinė sąjunga, Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, veikiančios pagal savo įstatus (toliau – Sutartį pasirašiusios profesinių sąjungų organizacijos) (toliau kartu – Sutarties šalys), esant valstybės finansinėms galimybėms, sudaro šią nacionalinę kolektyvinę sutartį (toliau – Sutartis).

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Sutartyje vartojamos sąvokos:

1.1. **Mokymosi atostogos** – kaip nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 135 straipsnyje.

1.2. **Pareiginės algos bazinis dydis** – Sutartimi sulygstamas bazinis dydis, taikomas valstybės politikų, bendrosios kompetencijos ir specializuotų teismų teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų, finansuojamų iš valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ir kitų valstybės įsteigtų pinigų fondų lėšų (toliau – įstaigos), darbuotojų pareiginėms algoms, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo teisėjų atlyginimams, karių tarnybiniams atlyginimams, įstatymų pagrindais sudarytų komisijų narių atlygiui bei kitoms teisės aktuose nustatytiems išmokoms ir atlygiams apskaičiuoti.

1.3. **Profesinės sąjungos** – Sutartį pasirašiusios profesinių sąjungų organizacijos ir jas sudarančios profesinės sąjungos.

1.4. **Profesinių sąjungų nariai** – Sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų organizacijų ir jas sudarančių profesinių sąjungų nariai – darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, valstybės tarnautojai, valstybės pareigūnai ir vidaus tarnybos sistemos pareigūnai, kurių darbo užmokesčiui apskaičiuoti taikomas pareiginės algos bazinis dydis, taip pat valstybės ar savivaldybės valdomų įmonių bei įstaigų ir organizacijų, kurių savininko teises ir pareigas įgyvendina valstybė ar savivaldybė, darbuotojai – profesinės sąjungos nariais tapę iki Sutarties pasirašymo.

1.5. Kitos Sutartyje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statute.

2. Sutarties tikslas – plėtoti socialinę partnerystę, derinti Sutarties šalių interesus, pasiekti susitarimą dėl pareiginės algos bazinio dydžio nustatymo, didinti viešojo sektoriaus darbuotojų motyvaciją, įtvirtinant papildomas garantijas profesinių sąjungų nariams ir skatinti Sutarties šalių bendradarbiavimą darbo, ekonominiais ir socialiniais klausimais.

3. Sutarties taikymas:

3.1. Sutarties II skyrius taikomas visiems darbuotojams, kurių darbo užmokesčiui apskaičiuoti taikomas pareiginės algos bazinis dydis;

3.2. Sutarties III skyriaus 6, 7 ir 8 punktai netaikomi Sutarties 2 priede nurodytų valstybės ar savivaldybės valdomų įmonių ir įstaigų ir organizacijų, kurių savininko teises ir pareigas įgyvendina valstybė ar savivaldybė, profesinių sąjungų nariams;

3.3. Profesinės sąjungos nariui ar profesinės sąjungos organizacijai išstojus iš Sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų ar jas sudarančių profesinių sąjungų, jiems Sutartis netaikoma.

4. Sutarties šalys įsipareigoja:

4.1. vykdyti Sutartį;

4.2. keistis informacija, reikalinga Sutarties tikslams pasiekti, ir kitos Sutarties šalies motyvuotu reikalavimu užtikrinti šios informacijos konfidencialumą;

4.3. konstruktyviai reaguoti į kitos Sutarties šalies pasiūlymus, pretenzijas, prašymus ir nevilkindamos pateikti atsakymus bei turimą informaciją;

4.4. Sutartyje numatytais atvejais spręsti ir derinti klausimus, susijusius su pareiginės algos baziniu dydžiu, papildomomis profesinių sąjungų narių garantijomis ir socialinių partnerių bendradarbiavimo skatinimu;

4.5. ne mažiau kaip du kartus per metus susitikti aptarti Sutarties vykdymo eigas, kylančių klausimų ir problemų, vykdomų įsipareigojimų, o prireikus – rengti bendras pozicijas dėl Sutarties nuostatų aiškinimo.

## **II SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS BAZINIO DYDŽIO NUSTATYMAS**

5. Sutartimi sulygtas pareiginės algos bazinis dydis 2023 metams – 186 (šimtas aštuoniasdešimt šeši) eurai.

## **III SKYRIUS PAPILDOMOS GARANTIJOS PROFESINIŲ SĄJUNGŲ NARIAMS**

6. Profesinės sąjungos nariui suteikiamos dvi papildomos mokamų kasmetinių atostogų saviugdai arba savanorystei darbo dienos su darbdaviu suderintu metu. Jeigu profesinės sąjungos narys nepanaudoja šių dienų einamaisiais metais jis teisę į tokias dienas einamaisiais metais praranda. Šios papildomos mokamų kasmetinių atostogų saviugdai arba savanorystei dienos pridamos, neatsižvelgiant į tai, ar profesinės sąjungos nariui priklauso teisė į pailgintas ir (ar) papildomas atostogas Vyriausybės nustatyta tvarka. Jeigu profesinės sąjungos nario darbo, valstybės tarnybos, vidaus tarnybos santykiai pasibaigia galiojant Sutarčiai vienoje iš įstaigų, nurodytų Sutarties 1 priede, o jis nėra pasinaudojęs teise į papildomas mokamas kasmetines atostogas saviugdai arba savanorystei pagal Sutartį ir (arba) yra išnaudojęs tik dalį šių atostogų, jam turi būti išmokama kompensacija už nepanaudotas papildomas mokamas kasmetines atostogas saviugdai arba savanorystei pagal Sutartį proporcingai dirbtam laikotarpiui.

7. Sutarties galiojimo laikotarpiu profesinės sąjungos nariui už mokymosi atostogas, nurodytas Darbo kodekso 135 straipsnio 1 ir 2 dalyse, taip pat už dienas, kai profesinės sąjungos narys kelia kvalifikaciją, suderinęs su tiesioginiu vadovu (pvz., konferencijos, mokymasis nuotolinio mokymosi platformose ir pan.), trunkančias iki 10 darbo dienų einamaisiais metais, apmokama darbuotojo vidutiniu darbo užmokesčiu, arba trunkančias iki 20 darbo dienų einamaisiais metais, apmokant pusę darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, atsižvelgus į besimokančiojo poreikius. Profesinės sąjungos narys turi pasirinkti iki 10 darbo dienų arba iki 20 darbo dienų mokymosi atostogas.

Jeigu profesinės sąjungos narys nepasinaudoja teise į šiame punkte nurodytas mokymosi atostogas per tuos metus, už kuriuos gali būti suteikiamos, jos į kitus metus neperkeliamos.

8. Sutarties galiojimo laikotarpiu profesinės sąjungos narys pasijutęs prastai ar suplanuotam vizitui į gydymo įstaigą turi teisę, informavęs darbdavį, gauti iki 5 darbo dienų einamaisiais metais sveikatai gerinti, mokant už jas jo vidutinį darbo užmokesį.

9. Įstaigose ekstremaliosios situacijos likvidavimo laikotarpiu gali būti sustabdomas Sutarties 6, 7 ir 8 punktuose nurodytų atostogų arba sveikatos dienų suteikimas. Profesinės sąjungos nariams,



nepasinaudojusiems šiame punkte nurodytomis suteiktomis papildomomis garantijomis dėl ekstremaliosios situacijos atšaukimo, kai ekstremalioji situacija Lietuvoje atšaukiama likus mažiau negu trims mėnesiams iki Sutarties galiojimo pabaigos, teisė jomis pasinaudoti perkeliama į kitus kalendorinius metus ir galioja 6 mėnesius nuo ekstremaliosios situacijos Lietuvoje atšaukimo dienos.

10. Profesinių sąjungų nariams taikomi skirtingi jų padėties gerinimo būdai, nustatyti Sutartimi ir šakos, teritorinėmis, darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėmis sutartimis. Profesinės sąjungos nariui taikomomis skirtingo lygmens kolektyvinėmis sutartimis įtvirtinti vienodo pobūdžio darbo sąlygų gerinimo būdai nesumuojami, o taikoma labiausiai jo padėtį gerinanti kolektyvinės sutarties nuostata.

#### **IV SKYRIUS**

### **SUTARTIES ŠALIŲ ĮSIPAREIGOJIMAI IR SOCIALINIŲ PARTNERIŲ BENDRADARBIAVIMO SKATINIMAS**

11. Šalys susitaria užtikrinti įstaigų, įmonių ir organizacijų darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, valstybės tarnautojų, valstybės pareigūnų ir vidaus tarnybos sistemos pareigūnų teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas: skatinti ir užtikrinti, kad įstaigos, įmonės ir organizacijos dirbtų saugiomis darbo sąlygomis, be psichologinio smurto, priekabiavimo darbe, numatyti tinkamas priemones ir skirti pakankamą finansavimą psichologinio smurto darbe prevencijai.

12. Vyriausybė įsipareigoja kartu su Lietuvos Respublikos 2023 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektu pateikti informaciją apie lėšų poreikį papildomoms Sutarties III skyriuje profesinių sąjungų nariams numatytoms garantijoms įgyvendinti.

13. Profesinės sąjungos įsipareigoja:

13.1. atstovaudamos savo nariams įstaigose, įmonėse, organizacijose klausimus, susijusius su darbo užmokesčiu, pirmiausia spręsti tiesioginėmis derybomis tarp Vyriausybės įgaliotų atstovų ir profesinių sąjungų atstovų;

13.2. laikytis bendros pozicijos dėl Sutartyje susitartų klausimų ir kartu atstovauti ją ginant;

13.3. bendradarbiauti su darbo tarybomis, kad įstaigose, įmonėse ir organizacijose būtų tinkamai atstovaujami ir ginami darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, valstybės tarnautojų, valstybės pareigūnų ir vidaus tarnybos sistemos pareigūnų interesai;

13.4. skatinti profesinių sąjungų narius nepiktnaudžiauti savo teisėmis, bendradarbiauti su darbdaviu, siekti bendros darbdavio ir visų jo darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, valstybės tarnautojų, valstybės pareigūnų ir vidaus tarnybos sistemos pareigūnų gerovės, nuolat tobulinti kvalifikaciją ir visomis išgalėmis prisidėti prie strateginių darbovietės tikslų pasiekimo;

13.5. šviesti profesinės sąjungos narius, kurie įgyvendina informavimą ir konsultavimą, kaip vykdančias informavimo ir konsultavimo funkcijas geriausiai užtikrinti darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, valstybės tarnautojų, valstybės pareigūnų ir vidaus tarnybos sistemos pareigūnų teises ir interesus;

13.6. šviesti ir informuoti profesinių sąjungų narius apie jų teises ir pareigas, iš anksto vykdydamos galimų probleminių situacijų prevenciją;

13.7. ne rečiau kaip vieną kartą per metus savo interneto svetainėse viešinti atnaujintą informaciją apie bendrą narių (fizinių asmenų) skaičių;

13.8. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) atstovams informavus apie profesinių sąjungų atstovų nedalyvavimą be pateisinamų priežasčių darbo ginčų komisijų posėdžiuose ar dalyvavimą nepasirengus ir nesusipažinus su atitinkamame darbo ginčų komisijos posėdyje pateikta svarstyti bylos medžiaga, profesinės sąjungos atstovai užtikrina kompetentingo atstovo skyrimą į darbo ginčo komisiją;

13.9. įvykdyti bent vieną informacinę kampaniją per savo socialines medijas apie darbuotojų teises, pavyzdžiui, dėl teisės baigti darbą, psichologinio smurto darbe, darbo ir šeimos išpareigojimų derinimo, lyčių lygybės aspektų ar kt.;

13.10. informuoti Valstybinę darbo inspekciją apie vykdomus arba galimai vykdomus teisės aktų pažeidimus Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijos srityse;

13.11. prisidėti prie COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) pandemijos suvaldymo, konsultuoti savo narius apie apsaugos priemones nuo COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos);

13.12. per 9 mėnesius nuo Sutarties pasirašymo atlikti savo narių apklausas, siekiant sužinoti, kokios su darbu susijusio streso mažinimo priemonės būtų priimtinausios ir veiksmingiausios darbovietėse, ir šių apklausų rezultatais pasidalyti su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija išpareigoja šių apklausų duomenis viešinti ir skatinti darbdavius taikyti nurodytas priemones;

13.13. įpareigoti savo darbdavio lygmens profesines sąjungas teikti pasiūlymus darbdaviui dėl įstaigos, įmonės ar organizacijos praktinių darbo procesų tobulinimo;

13.14. teikti pasiūlymus darbdaviams dėl priemonių, kurios prisidėtų prie įstaigų, įmonių, organizacijų darbuotojų motyvacijos, įtraukties ir/ar pasitenkinimo indekso didinimo.

14. Sutarties šalys siekia, kad būtų sudaryta viena atskiros šakos kolektyvinė sutartis:

14.1. Vyriausybė išpareigoja Darbo kodekso 188 straipsnio 4 dalyje nustatyta tvarka dalyvauti nacionalinio ar šakos lygmens kolektyvinėse derybose, pristatčius pirmai profesinių sąjungų organizacijai, ir informaciją apie tai paskelbti viešai Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainėje, taip pat atskirai informuoti Sutartį pasirašiusias profesinių sąjungų organizacijas;

14.2. profesinės sąjungos siekia bendradarbiauti tarpusavyje, kad būtų sudaryta viena šakos kolektyvinė sutartis.

15. Darbdavys, prieš pradėdamas tirti darbo pareigų pažeidimą ar tarnybinį nusižengimą, privalo nedelsdamas apie tai informuoti darbdavio lygmens profesinę sąjungą. Darbdavio lygmens profesinė sąjunga turi teisę dalyvauti darbo pareigų pažeidimo ar tarnybinio nusižengimo tyrime ir pateikti savo nuomonę. Sudarius komisiją darbo pareigų pažeidimui ar tarnybiniam nusižengimui ištirti, darbdavio lygmens profesinė sąjunga turi teisę į šią komisiją deleguoti savo atstovą.

16. Psichologinis smurtas, priekabiavimas ir diskriminacija yra nepriimtini ir negali būti toleruojami, kaip ir negali būti toleruojami neteisingi kaltinimai tokiu elgesiu. Darbdavio lygmens profesinė sąjunga, gavusi informaciją apie darbdavio darbuotojo patiriamą psichologinį smurtą, priekabiavimą ar diskriminaciją, turi teisę pasiūlyti į pareigas priėmusiam asmeniui ir / ar organui pariteto principu sudaryti komisiją gautai informacijai apie darbdavio darbuotojo patiriamą psichologinį smurtą, priekabiavimą ar diskriminaciją ištirti (toliau – Komisija). Tokiais atvejais į pareigas priėmęs asmuo ir / arba organas per tris darbo dienas privalo į Komisiją skirti savo atstovus. Komisijos nariai, prieš pradėdami darbą, pasirašo konfidencialumo pasižadėjimą saugoti ir neatskleisti informacijos, kuri jai taps žinoma dėl nagrinėjimo atvejo. Komisijos posėdžiai yra uždari. Komisija, nagrinėdama galimo psichologinio smurto, priekabiavimo ar diskriminacijos atvejį, privalo laikytis diskretiškumo, siekdama apsaugoti visų dalyvaujančių šalių orumą bei privatumą, ir užtikrinti nešališką atvejo nagrinėjimą bei sąžiningą elgesį visų šalių atžvilgiu. Komisija turi teisę išklaudyti liudininkus, pasitelkti išorės pagalbą (ekspertus), pateikti savo išvadas ir rekomendacijas į pareigas priėmusiam asmeniui ir / arba organui. Komisija turi išnagrinėti galimo psichologinio smurto, priekabiavimo ar diskriminacijos atvejį ne vėliau kaip per 7 darbo dienas nuo Komisijos sudarymo dienos. Į pareigas priėmęs asmuo ir / arba organas ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo išvadų ir rekomendacijų gavimo dienos turi jas įvertinti ir atsakymą dėl priimtų sprendimų raštu pateikti Komisijai. Komisijos šalims nepavykus susitarti, surašomas nesutarimų protokolas, jis perduodamas įstaigos, įmonės ar organizacijos savininkui ir aukštesnei nei darbdavio lygmens profesinių sąjungų organizacijai.

17. Darbdavio lygmens profesinės sąjungos, kurios yra Sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų organizacijų narės, pagal Darbo kodeksą turi teisę į tokios pat apimties informavimą kaip ir darbo tarybos. Darbdavio lygmens profesinė sąjunga, gavusi informaciją, turi teisę kartu su darbo taryba reikalauti konsultacijų su darbdaviu. Darbo tarybai atsisakius dalyvauti tokiose konsultacijose, profesinė sąjunga gali tokia teise pasinaudoti viena.

18. Profesinė sąjunga ir darbdavys darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje, patvirtintoje visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime (konferencijoje), gali susitarti, kad darbo tarybos funkcijos kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiu perduodamos vykdyti profesinei sąjungai. Darbo tarybos veikla pasibaigia įsigaliojus tokiai kolektyvinei sutarčiai.

19. Visų lygmenų darbdaviai atitinkamo lygmens profesinės sąjungos prašymu pateikia jai visą informaciją, reikalingą teisės aktais reglamentuojamai profesinės sąjungos veiklai užtikrinti.

20. Profesinių sąjungų renkamų organų nariai negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia, jų būtiniosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be išankstinio įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos sutikimo. Darbdavys, prašydamas profesinės sąjungos sutikimo, privalo pateikti profesinei sąjungai visą su sutikimo suteikimu susijusią aktualią ir reikalingą informaciją.

21. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovas, pagal Darbo kodekso 168 straipsnio 3 dalį išnagrinęs motyvuotą darbdavio prašymą suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, priimto sprendimo dėl Sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų narių, įgyvendinančių darbuotojų atstovavimą, kopiją pateikia ir darbdaviui, ir darbuotojui – profesinės sąjungos nariui.

22. Įstaigų, įmonių ir organizacijų, kuriose veikia profesinės sąjungos, sutaupytų metinių darbo užmokesčio fondo lėšų panaudojimas derinamas su įstaigoje, įmonėje ar organizacijoje veikiančia profesine sąjunga. Profesinė sąjunga taip pat informuojama ir su ja konsultuojamasi dėl planuojamo metinio darbo užmokesčio fondo lėšų panaudojimo. Konsultacijos turi būti baigtos ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo informacijos pateikimo profesinei sąjungai dienos. Jeigu šakos kolektyvinėje sutartyje susitarta kitaip, taikoma šakos kolektyvinė sutartis.

23. Vyriausybė įsipareigoja siekti, kad įstaigų darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai bei valstybės tarnautojų, valstybės pareigūnų ir vidaus tarnybos sistemos pareigūnų pareiginės algos koeficientai jų veiklą nustatančiuose įstatymuose būtų didinami sistemiškai, atsižvelgiant į minimaliojo darbo užmokesčio bei pareiginės algos bazinio dydžio augimą ir į siekį didinti mažiausiai uždirbančių darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, valstybės tarnautojų, valstybės pareigūnų ir vidaus tarnybos sistemos pareigūnų darbo užmokesčių, o valstybės biudžeto lėšos šiam siekiui įgyvendinti įstaigoms būtų paskirstomos proporcingai darbo užmokesčio fondams.

24. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, valstybės tarnautojų, valstybės pareigūnų ir vidaus tarnybos sistemos pareigūnų, dirbančių taikant suminę darbo laiko apskaitą, suminės darbo laiko apskaitos laikotarpis nustatomas šakos kolektyvinėje sutartyje.

25. Įstaigoje, įmonėje ar organizacijoje veikianti profesinė sąjunga, darbuotojui pageidaujant, turi teisę vieną kartą per šešis mėnesius inicijuoti darbuotojo ir darbdavio pokalbį apie darbuotojo pažangą.

26. Vertinant įstaigos vadovo veiklą, profesinė sąjunga, veikianti darbdavio lygmeniu, savo iniciatyva turi teisę pateikti, o vertintojo prašymu ji ar aukštesnio nei darbdavio lygmens profesinė sąjunga, kuriai priklauso įstaigoje veikianti profesinė sąjunga, pateikia savo išvadą apie vadovo veiklą. Vertinimo metu į šią išvadą atsižvelgiama, tačiau jeigu vertinimo metu jai nepritariama, vertintojas privalo pateikti argumentus, dėl kurių nepritariama profesinės sąjungos pateiktai išvadai.

27. Profesinės sąjungos nariai įsipareigoja:

27.1. pastebėję, kad kolega (-os) nesilaiko nustatytų pareigų laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, turi juos priminti kolegai (-oms) arba apie esamą situaciją informuoti darbdavį;

27.2. užtikrinant įstaigos darbo organizavimą, įgyvendinti savo teises, kylančias iš šios Sutarties, informavus darbdavį ne vėliau kaip prieš 10 kalendorinių dienų, nebent su darbdaviu susitariama kitaip. Taip pat darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje galima susitarti dėl trumpesnio termino.

28. Inicijuojant derybas dėl šakų, kurių darbdavių organizacijos teises ir pareigas atlieka Vyriausybė, kolektyvinės sutarties sudarymo, prisistatoma tiesiogiai Vyriausybei. Ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo kolektyvinės derybas inicijuojančios šalies prisistatymo Vyriausybei dienos Vyriausybė vesti derybas įgalioja atitinkamos valdymo srities ministeriją ar kitą Vyriausybės įstaigą, ar įstaigą prie ministerijos.

## V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

29. Sutartis, išskyrus jos IV skyrių, įsigalioja 2023 m. sausio 1 d. ir galioja iki 2025 m. gruodžio 31 d. Sutarties IV skyrius įsigalioja Sutarties pasirašymo dieną.

30. Sutarties 3.2 papunktyje ir 6 punkte minimi Sutarties 1 ir 2 priedai yra neatskiriama Sutarties dalis.

31. Derybos dėl Sutarties papildymo, pakeitimo ar naujos sudarymo ir pareiginės algos bazinio dydžio nustatymo pradedamos einamųjų metų II ketvirtį. Sutarties priedas keičiamas kiekvienais metais, patikslinant profesinių sąjungų narių skaičių ir įtraukiant įstaigas, įmones ir organizacijas, kurių darbuotojai tapo profesinės sąjungos nariais po Sutarties pasirašymo.

32. Pradėjusios derybas dėl Sutarties papildymo, pakeitimo ar naujos sutarties sudarymo, Sutarties šalys įsipareigoja jas baigti, iki bus suformuotas valstybės biudžetas, kad būtų spėjama suderėtoms nuostatoms įgyvendinti reikalingų lėšų poreikį bei reikalingus teisės aktų pakeitimus įtraukti į valstybės biudžeto projektą ir jo lydymųjų teisės aktų pakeitimų paketą.

33. Sutarties vykdymą kontroliuoja Sutarties šalys ir jų bei įstatymų įgalioti asmenys.

34. Sutartis sudaryta 5 vienodą teisinę galią turinčių egzempliorių – po vieną kiekvienai Sutarties šaliai ir Vyriausybei.

Socialinės apsaugos ir darbo ministrė

Monika Navickienė

Respublikinės jungtinės profesinės sąjungos  
pirmininkas

Arvydas Dambrauskas

Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“  
pirmininkė

Kristina Krupavičienė

Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos pirmininkė

Inga Ruginiene

**VILNIAUS MIESTO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS IR  
VILNIAUS MIESTO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS DARBUOTOJŲ  
PROFESINĖS SĄJUNGOS  
KOLEKTYVINĖ SUTARTIS**

2018 m. spalis 2 d. Nr. A92-164/18(3.1.36-702)  
Vilnius

Vilniaus miesto savivaldybės (toliau – Savivaldybė) administracija ir Savivaldybės administracijos darbuotojų profesinė sąjunga (toliau – profesinė sąjunga) sudarė šį rašytinį susitarimą – kolektyvinę sutartį (toliau – Sutartis), suprasdamos, kad tik esant aukštos kvalifikacijos darbuotojų potencialui, jaukiai ir saugiai darbinei aplinkai, garantuojančiai darbuotojams teisėtus lūkesčius, esant šalių pasitikėjimui, efektyviam šalių interesų derinimui, užtikrinant Savivaldybės darbuotojų darbo, socialines bei ekonomines sąlygas ir garantijas, būnant lojaliems, įgyvendinant Savivaldybės administracijos tikslus ir uždavinius bei tinkamai atstovaujant Savivaldybei kitose institucijose, užsienyje, bendraujant su žiniasklaida ir visuomene, galima siekti įgyvendinti Vilniaus kaip pažangaus miesto viziją.

### **I. BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Darbdavio lygmens Sutartį sudarė Savivaldybės administracija (toliau – darbdavys), atstovaujama Savivaldybės administracijos direktoriaus Povilo Poderskio, ir profesinė sąjunga, atstovaujama profesinės sąjungos komiteto pirmininko Dariaus Šalugos, toliau bendrai vadinamos šalimis, o kiekviena atskirai – šalimi.

2. Sutartyje darbuotoju laikomas asmuo, dirbantis valstybės tarnyboje ar pagal darbo sutartį Savivaldybės administracijoje.

3. Sutarties tikslas – sudaryti kiek galima palankesnes sąlygas darniam komandiniam darbui ir Savivaldybės administracijos tikslų bei uždavinių įgyvendinimui, garantuojant geresnes darbo organizavimo, darbo apmokėjimo, kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo, darbuotojų saugos, sveikatos ir kitas darbo ir socialines sąlygas bei garantijas nei numato Lietuvos Respublikos įstatymai ir kiti teisės aktai.

### **II. SUTARTIES PRINCIPAI**

4. Teisių ir pareigų pereinamumo principas. Pasikeitus Savivaldybės administracijos struktūrai, Savivaldybės atstovaujamajai ir (ar) vykdomajai institucijai, Savivaldybės padalinių vadovams ar įstaigos pavadinimui, pavaldumui ir panašiai, Sutartis lieka galioti ir naujam darbdavio teisių bei pareigų perėmėjui.

5. Šalių lygybės principas. Šalys, veikdamos pagal Lietuvos Respublikos įstatymų suteiktus įgaliojimus, turi lygias teises vykdydamos Sutartį.

6. Interesų derinimo principas. Šalys, turėdamos skirtingus interesus, juos derina ir priima abipusiai naudingus sprendimus.

7. Darbuotojų teisių viršenybės principas. Esant teisės normų konkurencijai (kolizijai), išskyrus tarptautines sutartis, visi sprendimai priimami darbuotojų naudai.

### **III. SUTARTIES GALIOJIMAS, VYKDYMAS, PAKEITIMAS BEI PAPILDYMAS**

8. Sutartis galioja ir taikoma visiems Savivaldybės administracijos darbuotojams, jei jai pritaria visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija).

9. Sutartis yra neterminuota ir galioja iki jos nutraukimo arba naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo.

10. Sutarties sąlygos galioja, jei nenumato blogesnių sąlygų darbuotojams, palyginus su tomis, kurios yra numatytos Lietuvos Respublikos įstatymuose ir kituose teisės aktuose.

11. Sutartis ir (ar) jos priedai gali būti keičiami profesinės sąjungos komiteto ir darbdavio rašytiniu susitarimu. Jei Sutarties ir (ar) jos priedų pakeitimai nustatys mažesnes (blogesnes) darbo, socialines, ekonomines ar kitas sąlygas ir (ar) garantijas nei nustato Sutartis, tokie pakeitimai įsigalioja tik po to, kai visuotiniame darbuotojų susirinkime, kuriame dalyvauja ne mažiau kaip 2/3 visų Savivaldybės darbuotojų, jiems pritaria ne mažiau kaip 2/3 visuotinio darbuotojų susirinkimo dalyvių. Sutarties pakeitimai ar papildymai įforminami kaip jos priedas.

12. Šalys neturi teisės vienašališkai nutraukti Sutarties jos galiojimo metu, išskyrus atvejus, kai nustatomas Sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktas. Sutartis gali būti nutraukiama šalių susitarimu, jei tokiam Sutarties nutraukimui visuotiniame darbuotojų susirinkime, kuriame dalyvauja ne mažiau kaip 2/3 visų Savivaldybės darbuotojų, pritaria ne mažiau kaip 2/3 visuotinio darbuotojų susirinkimo dalyvių.

13. Nustačiusi Sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktą, apie tai šalis per 3 darbo dienas raštu informuoja kitą šalį ir per 10 darbo dienų laikotarpį vienos iš šalių reikalavimu organizuojamas darbdavio ir profesinės sąjungos komiteto ar jo deleguoto atstovo (atstovų) pasitarimas pažeidimams aptarti ir pašalinti.

14. Tarp šalių kylantys nesutarimai ir ginčai, Sutarties sudarymo ar vykdymo metu, sprendžiami derybomis, o nepavykus susitarti, Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

#### IV. ŠALIŲ ĮSIPAREIGOJIMAI

##### 15. Darbdavys įsipareigoja:

15.1. darbovietėje taikomas galiojančias kolektyvines sutartis skelbti Savivaldybės e.darbuotojas paskyroje „Intranet“;

15.2. informaciją apie laisvas pareigybes skelbti Savivaldybės e.darbuotojas paskyroje „Intranet“;

15.3. sudaryti galimybę profesinės sąjungos komiteto įgaliotam atstovui (atstovams) darbuotojo ir (ar) jo tiesioginio vadovo pageidavimu dalyvauti veiklos vertinime;

15.4. teisės aktus, susijusius su darbuotojų darbo, ekonominiais ir socialiniais klausimais, jeigu tai keičia socialinę, darbo, ekonominę padėtį ir kiek tai priklauso nuo darbdavio, priimti prieš tai iš anksto (ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas) informavus profesinės sąjungos komitetą elektroniniu paštu [profsajunga@vilnius.lt](mailto:profsajunga@vilnius.lt);

15.5. pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms dėl teisės aktų rengimo, keitimo, papildymo, panaikinimo ir (ar) priėmimo, susijusius su darbuotojų darbo, ekonominiais ir (ar) socialiniais interesais, teikti informavus profesinę sąjungą elektroniniu paštu [profsajunga@vilnius.lt](mailto:profsajunga@vilnius.lt);

15.6. apsvaistinti profesinės sąjungos ar profesinės sąjungos komiteto pateiktus pasiūlymus dėl teisės aktų, susijusių su darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais priėmimo, pakeitimo ar panaikinimo ir per 10 darbo dienų nuo pasiūlymų gavimo dienos raštu atsakyti;

15.7. įtraukti profesinės sąjungos komiteto deleguotą atstovą dalyvauti valstybės tarnautojų vertinimo, tarnybinių nuobaudų skyrimo, leidimo dirbti kitą darbą, ir, jei skelbiamas konkursas, į darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigas atrankos komisijose;

15.8. sudaryti galimybę profesinės sąjungos komiteto įgaliotam atstovui (atstovams) stebėtojo teisėmis dalyvauti priėmimo į valstybės tarnautojų pareigas komisijų darbe;

15.9. tiriant profesinės sąjungos narių tarnybinius nusižengimus ar darbo pareigų pažeidimus, kai sudaromos komisijos, įtraukti į jų sudėtį profesinės sąjungos komiteto įgaliotą atstovą (atstovus). Kai komisijos nesudaromos, apie profesinės sąjungos nario tarnybinio nusižengimo ar darbo pareigų pažeidimo tyrimų išvadose pateiktus siūlymus Savivaldybės administracijos direktoriui, ne vėliau kaip kitą darbo dieną elektroniniu paštu [profsajunga@vilnius.lt](mailto:profsajunga@vilnius.lt) informuoti profesinės sąjungos komitetą;

- 15.10. atsiradus laisvai pareigybei arba įsteigus naują, pirmiausia jas siūlyti darbuotojams, atitinkantiems kvalifikacinius reikalavimus, kurių pareigybės yra naikinamos;
- 15.11. užtikrinti, kad profesinės sąjungos komiteto įgaliotas atstovas (atstovai) galėtų lankytis Savivaldybės administracijos padaliniuose, kur dirba profesinės sąjungos nariai, ir per 7 darbo dienas nuo prašymo pateikimo dienos gauti informaciją ar dokumentus, jų kopijas apie darbuotojų, kurie yra profesinės sąjungos nariai, socialines, ekonomines ar darbo sąlygas;
- 15.12. esant profesinės sąjungos nario rašytiniam prašymui, kiekvieną mėnesį išskaičiuoti iš jam apskaičiuoto darbo užmokesčio profesinės sąjungos nario mokestį ir pervesti jį į profesinės sąjungos sąskaitą banke;
- 15.13. užtikrinti darbuotojams sveikas ir saugias darbo sąlygas pagal Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo ir kitų teisės aktų, reguliuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą, reikalavimus;
- 15.14. gavęs profesinės sąjungos komiteto prašymą dėl darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo, per 1 mėnesį nuo prašymo gavimo dienos išanalizuoti ir pateikti siūlymus dėl darbo užmokesčio nustatymo;
- 15.15. per 1 mėnesį nuo Sutarties įsigaliojimo dienos skirti profesinės sąjungos komitetui patalpas darbui ir sudaryti galimybę naudotis Savivaldybės pašto, telefono, fakso ir interneto ryšiais, transporto priemonėmis, spausdinimo, kopijavimo aparatais, skelbimo lentomis, patalpomis susirinkimams bei kitais įrenginiais ir priemonėmis, kurios gali būti reikalingos profesinei sąjungai. Profesinės sąjungos komiteto pirmininko prašymu leisti rengti profesinės sąjungos narių susirinkimus darbo metu Savivaldybės patalpose (posėdžių salėje). Šiomis teisėmis profesinė sąjunga privalo naudotis sąžiningai ir tik profesinės sąjungos veiklai vykdyti;
- 15.16. nepažeidžiant teisės aktų reikalavimų aktyviai ieškoti galimybių ir sudaryti sąlygas darbuotojams sportuoti;
- 15.17. gavęs raštinį prašymą ir atitinkamas aplinkybes patvirtinančius dokumentus, skirti materialinę paramą šiais atvejais:
- 15.17.1. mirus darbuotojui (pašalpa skiriama jo šeimos nariui ar artimam giminei, organizuojančiam laidotuves) – ne mažiau kaip 1,5 minimalios mėnesinės algos dydžio;
- 15.17.2. mirus darbuotojo šeimos nariui (sutuoktiniui (sugyventiniui), vaikui (įvaikiui), vienam iš tėvų (įtėvių) ar artimam giminei (broliui, seseriai) – ne mažiau kaip 1 minimalios mėnesinės algos dydžio;
- 15.17.3. dėl darbuotojo ar jo šeimos nario sunkios ligos – ne mažiau kaip 0,5 minimalios mėnesinės algos dydžio;
- 15.18. darbuotojus skatinti:
- 15.18.1. vienkartinėmis piniginėmis išmokomis arba premijomis įstatymų nustatyta tvarka, esant darbo užmokesčio fondo ekonomijai ir jeigu per metus nebuvo skirta tarnybinė nuobauda arba jis nebuvo įspėtas dėl darbo pareigų pažeidimo;
- 15.18.2. gyvenimo ar darbo Savivaldybėje metų jubiliejinių sukakčių progomis už gerą darbą darbuotojus skatinti darbdavio arba Savivaldybės mero padėka arba atminimo dovana;
- 15.19. ne vėliau kaip per 3 mėnesius nuo Sutarties pasirašymo pakeisti galiojančius teisės aktus, atsižvelgiant į Sutarties nuostatas;
- 15.20. visomis leistomis priemonėmis prisidėti prie darbuotojų švietimo, kultūrinės ir sportinės veiklos bei sveikatingumo propagavimo ir skatinimo;
- 15.21. kviešti profesinės sąjungos komiteto įgaliotą atstovą (atstovus) rengiant Savivaldybės biudžeto projektą darbo užmokesčio klausimais bei per 5 darbo dienas nuo profesinės sąjungos pareikalavimo dienos raštu pateikti visą reikalaujamą informaciją;
- 15.22. skirti darbuotojams ne mažiau kaip 80 procentų transporto stovėjimo vietų Savivaldybės administracinio pastato požeminiame garaže;
- 15.23. darbuotojams, studijuojantiems Lietuvos aukštosiose mokyklose, už mokymosi atostogų laiką mokėti 80 procentų pareiginės algos dydžio darbo užmokestį;
- 15.24. nutraukiant darbo teisinius santykius, atleidžiant iš valstybės tarnybos, nereikalauti atlyginti darbdavio turėtų mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidų;

15.25. darbuotojams garantuoti einamas pareigas ir nustatytą darbo užmokestį:

15.25.1. kai darbuotojas, gavęs tiesioginio vadovo sutikimą, ne dažniau kaip vieną kartą per mėnesį darbo metu išvyksta į sveikatos priežiūros įstaigą arba valstybės ar savivaldybės instituciją ar įstaigą;

15.25.2. artimųjų giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikų, sutuoktinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), sugyventinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių) mirties atveju – iki 3 darbo dienų;

15.25.3. darbuotojo santuokos sudarymo atveju – pirma darbo diena po santuokos sudarymo.

15.26. įrengti maitinimosi vietas pastatant šaldytuvą, mikrobangų krosnelę, kavos aparatą;

15.27. aprūpinti darbuotojus geriamuoju vandeniu, atitinkančiu higienos normas (kiekviename centrinio pastato aukšte ir kituose pastatuose);

15.28. įrengti dušus ir persirengimo vietas darbuotojams, atvykstantiems į darbą dviračiais;

15.29. sudaryti saugias darbo sąlygas, kokybiškai ir laiku instruktuoti apie saugų darbą, kitas saugaus darbo taisykles, kontroliuoti šių taisyklių žinojimą ir laikymąsi;

15.30. nustatyti periodiškumu skiepyti nuo erkinio encefalito darbuotojus, kurie pagal pareigybių aprašymus vykdo teritorijų priežiūrą, atlieka faktinių duomenų ir kitus patikrinimus miškuose, parkuose ir kitose želdiniais apaugusiose vietose, o nuo gripo – darbuotojus, dirbančius didesnės rizikos susirgti šia liga aplinkoje (pvz.: dažnesnis bendravimas su interesantais, lankymasis žmonių susibūrimo vietose ir pan.). Darbuotojas turi teisę atsisakyti skiepų.

15.31. esant būtinumui, aprūpinti dirbančiuosius darbo ir specialiaisiais drabužiais, darbo ir specialiąja avalyne, kolektyvinėmis bei asmeninėmis apsaugos priemonėmis, jei darbas susijęs su užterštumu – muilu, rankšluosčiais;

15.32. pagal galimybes organizuoti darbo ir specialiųjų drabužių skalbimą ir (ar) taisymą;

15.33. skirti darbdavio transportą darbuotojams nuvykti į darbuotojo ar jo artimojo giminaičio laidotuves.

## **16. Profesinė sąjunga įsipareigoja:**

16.1. visomis teisėtomis priemonėmis siekti, kad Sutartis būtų vykdoma;

16.2. siekti, kad darbuotojai nepažeidintų darbo drausmės ir nediskredituotų darbuotojo vardo;

16.3. apie Sutarties vykdymo eigą informuoti darbuotojus;

16.4. nesiimti ir neorganizuoti protesto akcijų prieš įstaigą, jei darbdavys laikosi Sutarties ir darbo santykius reglamentuojančių Lietuvos Respublikos teisės aktų reikalavimų;

16.5. pagal galimybes rūpintis darbuotojų poilsiu, organizuoti sporto ir (ar) šventinius renginius;

16.6. pasiūlymus dėl teisės aktų rengimo, keitimo, papildymo, panaikinimo ar priėmimo, susijusius su darbuotojų darbo, ekonominiais ir socialiniais interesais, valstybės ir/ar savivaldybių institucijomis teikti tik po to, kai jie buvo teikti darbdaviui;

16.7. reikalauti iš darbdavio per 1 mėnesį nuo profesinės sąjungos kreipimosi dienos pakeisti ir (ar) panaikinti teisės aktus, kurie pažeidžia įstatymus ir kitus teisės aktus, nustatančius darbo, ekonomines ir socialines darbuotojų teises. Profesinės sąjungos reikalavimus darbdavys privalo nagrinėti dalyvaujant profesinės sąjungos komiteto įgaliotam atstovui (atstovams);

16.8. tiriant profesinės sąjungos narių tarnybinius nusižengimus ar darbo pareigų pažeidimus, ne vėliau kaip kitą darbo dieną elektroniniu paštu pateikti darbdaviui atsakymą į jo paklausimą apie darbuotojo narystę profesinėje sąjungoje;

16.9. sąžiningai ir protingai naudotis suteiktomis teisėmis.

17. Nutraukiant darbo teisinius santykius, atleidžiant iš valstybės tarnybos, darbuotojai įsipareigoja nustatyta tvarka atsiskaityti su darbdaviu ir perduoti materialines vertybes atsakingam asmeniui.



## V. DARBO SANTYKIAI

18. Priimdamas darbuotoją į darbą, darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo supažindinti priimamą asmenį su būsimojo darbo sąlygomis, Sutartimi, darbo tvarka (darbo vieta, funkcijomis, darbo užmokesčiu, darbo laiku, poilsio režimu ir kt.).

19. Darbdaviui draudžiama nepagrįstai pabloginti darbuotojo darbo sąlygas.

20. Numatęs mažinti Savivaldybės administracijos darbuotojų skaičių, keisti Savivaldybės administracijos struktūrą ar darbo pobūdį, darbdavys ne vėliau kaip prieš 7 darbo dienas iki sprendimo projekto pateikimo Savivaldybės tarybai raštu, siunčiamu elektroniniu paštu [profsajunga@vilnius.lt](mailto:profsajunga@vilnius.lt), praneša apie tai profesinės sąjungos komitetui. Pastarųjų klausimų svarstymui darbdavys kviečia profesinės sąjungos komiteto įgaliotą atstovą (atstovus). Svarstymo išvados įforminamos protokolu.

21. Atleidžiant iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo ar darbuotojo pareigybės naikinimo, jeigu nėra galimybės perkelti darbuotoją jo sutikimu į kitas pareigas Savivaldybės administracijoje, atleidžiamajam sutikus, darbdavys privalo imtis visų įmanomų priemonių, kad atleidžiami darbuotojai būtų įdarbinti Savivaldybei pavaldžiose įmonėse, įstaigose ar organizacijose darbdavių susitarimu.

22. Darbdavys negali atleisti darbuotojų, kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius, be išankstinio profesinės sąjungos komiteto rašytinio sutikimo. Prašydamas sutikimo atleisti darbuotoją, kuris yra išrinktas į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius, darbdavys privalo pateikti visus būtinus ir su atleidimu susijusius dokumentus. Per 10 darbo dienų negavęs profesinės sąjungos komiteto atsakymo, darbdavys turi teisę darbuotoją atleisti.

## VI. DARBO IR POILSIO LAIKO SĄLYGOS

23. Darbo trukmė darbuotojams, dirbantiems ne pamainomis, yra 40 valandų per savaitę. Kasdieninė darbo laiko trukmė pirmadieniais – ketvirtadieniais 8 val. 15 min., o penktadieniais – 7 val., pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmės 45 min.

24. Pamainomis dirbančių darbuotojų darbo laikas gali būti iki 24 valandų per parą ir neturi viršyti 48 valandų per savaitę. Darbuotojams, dirbantiems pamainomis slenkančiu grafiku, taikoma suminė vieno mėnesio darbo laiko apskaita. Tokie darbuotojai gali dirbti ne daugiau kaip 48 valandas per savaitę ir 12 valandų per darbo dieną (pamainą).

25. Darbuotojai darbo pradžios ir pabaigos laiką kasdien, atsižvelgdami į savo poreikius, gali pasirinkti individualiai, tai yra pirmadienį – ketvirtadienį darbą pradėti nuo 7 iki 9 val. ir baigti nuo 16 val. iki 18 val., o penktadienį darbą pradėti nuo 7 iki 9 val. ir baigti nuo 14 val. 45 min. iki 16 val. 45 min., atitinkamai darbo laiką skaičiuojant nuo darbo laiko pradžios, laikantis privalomos kasdieninės darbo laiko trukmės. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, darbo (pamainų) grafikus suderinęs su profesinės sąjungos komiteto įgaliotu profesinės sąjungos komiteto nariu.

26. Darbdavys privalo sudaryti galimybę darbuotojams dirbti nuotoliniu būdu.

27. Į darbo laiką įskaitomas darbo vietos, apsaugos priemonių bei technikos tikrinimas, paruošimas ir tvarkymas, taip pat darbo saugos norminiuose aktuose numatytos pertraukėlės.

28. Pamainomis dirbantiems darbuotojams į darbo laiką įskaitoma pertrauka pavalgyti.

29. Darbo laiko grafikų sudarymo, pietų pertraukos nustatymo ir kiti su darbo ir poilsio laiko apskaita susiję klausimai nustatomi Darbo tvarkos taisyklėse, kurios privalo būti suderintos su profesinės sąjungos komitetu ir neprieštarauti Sutarčiais. Darbo tvarkos taisyklių pakeitimai turi būti suderinti su profesinės sąjungos komitetu.

30. Darbuotojo viršvalandinis darbas neturi viršyti 250 valandų per metus, nepažeidžiant Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytos minimalios poilsio režimo trukmės. Darbdavys privalo skaičiuoti darbuotojų dirbtą viršvalandinį darbo laiką ir jį nurodyti darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose.

31. Savivaldybės administracijos ir jos padalinių darbuotojų atostogų grafikai turi būti patvirtinti ne vėliau kaip iki kiekvienų metų balandžio 30 d. Administracijos ir padalinių vadovai privalo užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas kiekvienais metais išnaudotų ne mažiau kaip 80 procentų kasmetinių atostogų už einamuosius darbo metus ir ne mažiau kaip 20 procentų sukauptų atostogų už ankstesnius darbo metus.

32. Kasmetinių atostogų, suteiktų valstybės tarnautojams, dalys viena nuo kitos turi būti atskirtos bent viena darbo, o ne poilsio ar švenčių diena.

## **VII. DARBO UŽMOKESTIS, JO MOKĖJIMO TVARKA IR SKATINIMAS**

33. Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. Darbo užmokestis darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymu ir Vilniaus miesto savivaldybės administracijos darbuotojų darbo apmokėjimo sistema, nustatyta Sutarties priede.

34. Darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį. Darbuotojo prašymu darbo užmokestis gali būti mokamas ir vieną kartą per mėnesį.

35. Darbdavys ne vėliau kaip prieš 1,5 mėnesio informuoja profesinės sąjungos komitetą apie darbdavio inicijuotą darbo užmokesčio mokėjimo tvarką ir jos pasikeitimus, ir ne vėliau kaip prieš 1 mėnesį iki pasikeitimo įsigaliojimo supažindina darbuotojus su darbdavio įsakymu.

36. Kiekvienam darbuotojui individualiai pateikiamas atsiskaitymo lapelis, kuriame nurodomos priskaičiuotos ir išmokamos sumos. Atsiskaitymo lapeliai pateikiami ne vėliau kaip darbo užmokesčio išmokėjimo dieną.

## **VIII. DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS PRIEMONĖS**

37. Įstaigoje sudaromas Saugos ir sveikatos komitetas. Jis sudaromas dvišaliu principu iš vienodo skaičiaus darbdavio skirtų ir profesinės sąjungos komiteto pasiūlytų atstovų. Saugos ir sveikatos komiteto posėdžiams pirmininkauja darbdavio paskirtas atstovas. Saugos ir sveikatos komiteto posėdžiai vyksta ne rečiau kaip vieną kartą per mėnesį. Pagrįstus ir argumentuotus, neprieštaraujančius galiojantiems teisės aktams Saugos ir sveikatos komiteto siūlymus darbdavys privalo vykdyti.

38. Darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą, patikrinimą bent vieną kartą per metus organizuoja darbdavys. Privalomi patikrinimai vyksta darbo metu mokant vidutinį darbo užmokestį.

39. Darbdavys negali įrengti nuolatinių darbo vietų patalpose ir kabinetuose, kuriuose nėra bent vieno atsiderančio lango ir (ar) į kuriuos pro langus nepatenka natūrali dienos šviesa.

## **IX. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS**

40. Profesinė sąjunga ir jos nariai naudojami visomis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, tarptautinių sutarčių, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų ir kitų įstatymų suteiktomis teisėmis.

41. Profesinės sąjungos Savivaldybėje kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai.

42. Steigti įstaigoje profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje gali visi darbuotojai.

43. Skiriant profesinės sąjungos renkamo organo nariams tarnybinę nuobaudą, reikalingas išankstinis profesinės sąjungos komiteto rašytinis sutikimas.

44. Profesinių sąjungų nariams, išrinktiems į renkamuosius organus, iš anksto prieš dvi darbo dienas informavus tiesioginį vadovą, sudaroma galimybė dalyvauti profesinių sąjungų veikloje, skiriant iki 120 darbo valandų per metus. Už šį laiką mokamas vidutinis darbo užmokestis.

45. Darbuotojams sudaromos galimybės dalyvauti profesinės sąjungos rengiamuose seminaruose, konferencijose, mokymo kursuose ir kituose renginiuose už įstaigos ribų suteikiant iki 24 darbo valandų per metus ir mokant vidutinį darbo užmokestį. Šalims tiesiogiai susitarus, šis


laikas gali būti ilgesnis. Apie dalyvavimą šiuose renginiuose, darbuotojas ar profesinės sąjungos komitetas privalo raštu pranešti darbdaviui ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas.

### X. ŠALIŲ TARPUSAVIO INFORMAVIMO SĄLYGOS

46. Darbdavys visus raštus, prašymus, pranešimus, paklausimus, pasiūlymus, kitą informaciją ir dokumentus pateikia profesinei sąjungai elektroniniu paštu [profsajunga@vilnius.lt](mailto:profsajunga@vilnius.lt).

47. Profesinė sąjunga visus raštus, prašymus, pranešimus, paklausimus, pasiūlymus, kitą informaciją ir dokumentus pateikia darbdaviui elektroniniu paštu [profsajunga@vilnius.lt](mailto:profsajunga@vilnius.lt).


48. Sutartis įsigalioja 2019 m. sausio 1 d.




---

Vilniaus miesto savivaldybės administracija,  
atstovaujama Vilniaus miesto savivaldybės  
administracijos direktoriaus

Povilas Poderskis  
Juridinio asmens kodas 188710061  
Konstitucijos pr. 3, LT-09601 Vilnius


---

Vilniaus miesto savivaldybės administracijos  
darbuotojų profesinė sąjunga, atstovaujama  
profesinės sąjungos komiteto pirmininko

Darius Šaluga  
Juridinio asmens kodas 126247254  
Konstitucijos pr. 3, Vilnius

Vilniaus miesto savivaldybės administracijos ir  
Vilniaus miesto savivaldybės administracijos  
darbuotojų profesinės sąjungos  
kolektyvinės sutarties  
priedas

## VILNIAUS MIESTO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

### I SKYRIUS

1. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai yra šie:

#### STRUKTŪRINIŲ PADALINIŲ VADOVŲ PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTAI

Vadovaujamo darbo patirtis (metais)	Pareigybės lygis					
	A			B		
	profesinio darbo patirtis (metais)			profesinio darbo patirtis (metais)		
	iki 5	5–10	daugiau kaip 10	iki 5	5–10	daugiau kaip 10
iki 5	3,3–9,5	3,4–9,7	3,5–10,2	3,2–8,88	3,3–9,05	3,4–9,23
5–10	3,4–9,55	3,5–9,9	3,6–10,6	3,3–9,05	3,4–9,23	3,5–9,41
daugiau kaip 10	3,5–9,6	3,6–10,1	3,7–11,0	3,4–9,23	3,5–9,41	3,6–9,59

#### STRUKTŪRINIŲ PADALINIŲ VADOVŲ PAVADUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTAI

Vadovaujamo darbo patirtis (metais)	Pareigybės lygis					
	A			B		
	profesinio darbo patirtis (metais)			profesinio darbo patirtis (metais)		
	iki 5	5–10	daugiau kaip 10	iki 5	5–10	daugiau kaip 10
iki 5	3,1–8,2	3,2–8,33	3,3–10,0	3,09–8,0	3,15–8,15	3,2–8,3
5–10	3,2–8,33	3,3–8,49	3,4–10,4	3,15–8,15	3,2–8,3	3,3–8,46
daugiau kaip 10	3,3–8,49	3,4–8,65	3,5–10,8	3,2–8,3	3,3–8,47	3,4–8,6

#### DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOJI DALIS

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
A1 ir A2 lygiai	3,06–7,6	3,1–8,5	3,2–9,5	3,3–10,5
B lygis	3,03–7,3	3,09–7,4	3,15–7,6	3,2–8,0
C lygis	3,0–5,3	3,02–5,4	3,04–5,6	3,07–7,0
D lygis	Minimali mėnesinė alga	Minimali mėnesinė alga	Minimali mėnesinė alga	Minimali mėnesinė alga

2. Konkretūs pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai nustatomi pagal šiuos kriterijus:

- 2.1. pareigybės lygis,
- 2.2. profesinio darbo patirtis,
- 2.3. vadovavimo patirtis (struktūrinių padalinių vadovams ir pavaduotojams),
- 2.4. veiklos sudėtingumas,
- 2.5. darbo krūvis,
- 2.6. atsakomybės lygis,
- 2.7. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių ir kompetencijų turėjimas,
- 2.8. kiti kriterijai, kuriuos Savivaldybės administracijos direktorius pripažįsta reikšmingais.

3. Nustatant pareiginės algos pastoviąją dalį pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai gali būti didinami iki 100 procentų remiantis šiais kriterijais:

- 3.1. nacionaliniu ir tarptautiniu mastu įgytas pripažinimas,
- 3.2. Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas atskirų profesijų trūkumas Lietuvos Respublikos darbo rinkoje,
- 3.3. darbuotojų aukšta kvalifikacinė kategorija, nustatyta pagal tam tikrai darbuotojų grupei keliamus kvalifikacinius reikalavimus.

## **II SKYRIUS**

### **KINTAMOSIOS DALIES MOKĖJIMO TVARKA IR SĄLYGOS**

4. Savivaldybės administracijos darbuotojų pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal darbuotojui nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius, išskyrus šios sistemos 6 punkte nurodytus atvejus.

5. Pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma vieneriems metams ir gali siekti iki 50 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies (įskaitant ir pareiginės algos pastoviąją dalį, padidintą pagal Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 7 straipsnio 6 ir 7 dalis).

6. Įstaigos darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta priėmimo į darbą metu, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ne didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir ne ilgiau kaip vieneriems metams.

7. Konkretūs pareiginės algos kintamosios dalies dydžiai nustatomi Savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymu. Darbuotojui skiriamos kintamosios dalies dydis priklauso nuo Savivaldybės administracijai skirtų asignavimų darbo užmokesčiui. Kintamoji dalis mokama kartu su pareiginės algos pastoviąja dalimi pavedimu į darbuotojo banko sąskaitą.

8. Darbininkams pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.

## **III SKYRIUS**

### **PRIEMOKŲ IR PREMIJŲ MOKĖJIMO TVARKA IR SĄLYGOS**

9. Priemokos už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės, ar už papildomų pareigų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą gali siekti iki 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Priemokų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

10. Darbuotojams ne dažniau kaip vieną kartą per metus gali būti skiriamos premijos, atlikus vienkartinę ypač svarbias savivaldybės administracijos veiklai užduotis. Taip pat ne dažniau kaip

vieną kartą per metus gali būti skatinami premijomis, įvertinus labai gerai darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą.

11. Premijos negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Jos skiriamos neviršijant Savivaldybės administracijai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

12. Premijos gali būti skiriamos:

12.1. už vienkartinių ypač svarbių užduočių atlikimą;

12.2. už veiklos įvertinimą labai gerai.

13. Konkretūs priemokų ir premijų dydžiai nustatomi Savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymu. Darbuotojui skiriamos priemokos ir premijos dydis priklauso nuo įstaigai skirtų asignavimų darbo užmokesčiui. Darbuotojui skiriama priemoka ir premija mokama kartu su pareiginės algos pastoviaja dalimi pavedimu į darbuotojo banko sąskaitą.

14. Premija gali būti skiriama papildomai prie kintamosios dalies ar tik premija, arba tik kintamoji dalis.

---

**VALSTYBINIO SOCIALINIO DRAUDIMO FONDO VALDYBOS PANEVĖŽIO  
SKYRIAUS IR JUNGTINĖS PROFESINIŲ SAJUNGŲ ATSTOVYBĖS****KOLEKTYVINĖ SUTARTIS**

2022 m. spalio 15 d. Nr. PV\_KS- /  
Panevėžys

Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Panevėžio skyrius, kodas Juridinių asmenų registre 191674725, buveinės adresas Vasario 16-osios g. 60, 35167 Panevėžys, atstovaujamas Alfonso Petrausko, direktoriaus, veikiančio pagal Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Panevėžio skyriaus nuostatus, ir

Jungtinė profsąjungų atstovybė, veikianti pagal 2021 m. birželio 25 d. Jungtinės profesinių sąjungų atstovybės protokolą, susidedanti iš Utenos socialinio draudimo darbuotojų profesinės sąjungos (kodas Juridinių asmenų registre 303122165), atstovaujamos pirmininkės Irinos Valiūnienės, veikiančios pagal Utenos socialinio draudimo darbuotojų profesinės sąjungos įstatus ir Socialinio draudimo darbuotojų profesinės sąjungos (kodas Juridinių asmenų registre 195736590) Šiaulių teritorinio skyriaus, atstovaujamo pirmininkės Aurelijos Vasiliauskienės, veikiančios pagal Socialinio draudimo darbuotojų profesinės sąjungos Šiaulių teritorinio skyriaus nuostatus, (toliau abi kartu ir kiekviena atskirai – Sąjunga),

toliau kartu vadinamos šalimis, o kiekviena atskirai – šalimi,  
sudaro šią Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Panevėžio skyriaus kolektyvinę sutartį (toliau – sutartis).

**I SKYRIUS  
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Sutartyje vartojamos sąvokos:

1.1. **Darbdavys** – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Panevėžio skyrius, atstovaujamas direktoriaus ar jo įgalioto asmens;

1.2. **Darbuotojas** – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Panevėžio skyriaus valstybės tarnautojas ar darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį;

1.3. **Fondo administravimo įstaigos** – Fondo valdyba, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniai skyriai ir kitos Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigos.

1.4. **Profesinės sąjungos narys** – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Panevėžio skyriaus valstybės tarnautojas ar darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, pateikęs rašytinį prašymą įstoti į Sąjungą ir įtrauktas į jos narių apskaitą.

2. Sutarties tikslas – plėtoti socialinę partnerystę, derinti šalių interesus ir skatinti bendradarbiavimą darbuotojų darbo, ekonominiais ir socialiniais klausimais bei nustatyti darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat abipuses teises ir pareigas bei šalių atsakomybę.

Kai, vykdant sutartį, Sąjunga įtraukiama nagrinėjant klausimus, kurių sprendimas pagal teisės aktus nėra Sąjungos kompetencija arba kurių sprendimas priklauso kitų darbo teisės subjektų (sudarytos darbo tarybos ir panašiai) kompetencijai, į Sąjungos nuomonę atsižvelgiama tiek, kiek ji neprieštarauja atitinkamai tų kitų subjektų ir Fondo valdybos pozicijai.

3. Šalių santykiai grindžiami šiais principais:

3.1. lygiateisiškumu, savanoriškumu ir savarankiškumu, politiniu neutralumu, nuoširdžiu bendradarbiavimu, geranoriškumu, teisingumu, protingumu, sąžiningumu, skaidrumu, tarpusavio pagarba;

3.2. atsakomybės už priimamus sprendimus;

- 3.3. draudimo piktnaudžiauti savo teisėmis;
- 3.4. teisėtumo.
- 4. Šalys įsipareigoja:
  - 4.1. padėti viena kitai siekti sutartyje numatytų tikslų;
  - 4.2. sutartyje nustatytais terminais keisti informacija, kurios teikimas nėra ribojamas teisės aktais ir kuri reikalinga sutarties tikslams pasiekti, ir užtikrinti šios informacijos konfidencialumą;
  - 4.3. operatyviai ir konstruktyviai reaguoti į pasiūlymus, pretenzijas, prašymus ir pateikti atsakymus ne vėliau kaip per 20 darbo dienų ar šalių sutartą kitokį terminą. Sąjungos siūlymu atskirų klausimų, susijusių su šios sutarties vykdymu, sprendimui darbdavys per 5 (penkias) darbo dienas sudaro komisiją (darbo grupę) iš darbdavio ir Sąjungos deleguotų atstovų.
- 5. Sutartis taikoma visiems Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Panevėžio skyriaus darbuotojams, kurie eina pareigas Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Panevėžio skyriuje ir kurie į pareigas bus priimti po šios sutarties įsigaliojimo, nepriklausomai nuo jų narystės Sąjungoje, jeigu ją patvirtins visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (išskyrus papildomas garantijas, taikomas tik Sąjungos nariams, numatytas sutarties 26.2, 39.1 ir 40 punktuose).

## II SKYRIUS SAJUNGOS DALYVAVIMAS DARBDAVIO SPRENDIMŲ PRIĖMIME

- 6. Sąjungos atstovas Sąjungos pageidavimu įtraukiamas į šias komisijas:
  - 6.1. konkursų, skelbiamų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų valstybės ir iš valstybės ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės įstaigose bei viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, sąrašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu, komisijas (stebėtojo teisėmis);
  - 6.2. komisijas, tiriančias darbuotojų – Sąjungos narių - tarnybinius nusižengimus (darbo drausmės pažeidimus);
  - 6.3. valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo komisiją, kai vertinami Sąjungos nariai;
  - 6.4. komisijas, tiriančias Sąjungos narių skundus;
  - 6.5. komisijas darbo vietų higieniniam, rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai vertinimui atlikti;
  - 6.6. komisijas, nagrinėjančias, ar kita veikla, kuria užsiima valstybės tarnautojas - Sąjungos narys, - suderinama su valstybės tarnautojo pareigomis Valstybės tarnybos įstatymo 19 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatytais pagrindais.
- 7. Įsigaliojus šiai sutarčiai, į jau veikiančias komisijas Sąjungos paskirti atstovai tęsia veiklą kaip Sąjungos atstovai, kol Sąjunga nepasiūlo įtraukti kitą atstovą.
- 8. Apie naujai sudaromas sutarties 6 punkte nurodytas komisijas darbdavys kiekvienu atveju sutarties 9 punkte nustatyta tvarka informuoja Sąjungą, kuri per nurodytą laiką, ne trumpesnę kaip 5 (penkios) darbo dienas, pateikia savo atstovo kandidatūrą. Tais atvejais, kai teisės aktai komisijai sudaryti numato trumpesnę terminą – Sąjunga savo atstovo kandidatūrą pateikia per 2 (dvi) darbo dienas. Jeigu per nurodytą laiką į komisiją nedeleguojamas Sąjungos atstovas, laikoma, kad ji atsisakė šios teisės.

## III SKYRIUS ŠALIŲ SUSIRAŠINĖJIMO, KEITIMOSI INFORMACIJA KANALAI, SU SUTARTIES VYKDYMU SUSIJUSIŲ DOKUMENTŲ VALDYMO YPATUMAI

- 9. Šalys tarpusavyje bendrauja, klausimus, pasiūlymus, dokumentų ir teisės aktų projektus derina, informacijos prašo bei viena kitai ją teikia el. paštu *pspanevezys@sodra.lt*, išskyrus

**Kopija tikra**

*Alta -*





atvejus, kai būtina pateikti oficialaus popierinio dokumento originalą – tuomet atitinkami dokumentai siunčiami kitai šaliai paštu arba įteikiami tiesiogiai jos atstovui.

10. Informavimo ir konsultavimosi procedūros sutartyje numatytais atvejais turi būti įforminamos raštu (oficialiu dokumentu). Bendrų darbdavio ir Sąjungos konsultacijų eiga protokoluojama. Protokolus rašo ir pasirašo darbdavio atstovas, juos saugo darbdavys. Darbdavys pateikia Sąjungai pasirašytų ir saugomų protokolų kopijas.

#### **IV SKYRIUS INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMOSI PROCEDŪROS**

11. Darbdavys, nepažeisdamas Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo ir kitų teisės aktų reikalavimų, per 10 (dešimt) darbo dienų nuo Sąjungos prašymo pateikimo dienos pateikia informaciją apie:

11.1. darbdavio plėtros ir pertvarkymo planus;

11.2. darbdavio darbuotojų užimtumą: jų skaičių, darbo krūvį, laisvas pareigybes, pareigybių skaičiaus kitimą;

11.3. saugą ir sveikatą darbe: nelaimingų atsitikimų darbe skaičių, mirtinų atvejų dėl nelaimingų atsitikimų darbe skaičių, nelaimingų atsitikimų kompensavimo išlaidas, darbo sąlygų pagerinimo planus;

11.4. darbdavio padalinių, jų funkcijų didinimo ar mažinimo planus, taikomą darbo laiko režimą;

11.5. kita informacija, susijusi su darbdavio darbo organizavimu ar socialiniais klausimais, kuri reikalinga Sąjungos veiklai vykdyti.

12. Darbdavys, patvirtinus einamųjų metų darbo užmokesčio fondą, su Sąjungos atstovais aptaria galimybes dėl priemokų mokėjimo, darbuotojų vertinimo einamaisiais metais bei Sąjungai pateikia sprendimą dėl priemokų mokėjimo. Pradėjus darbuotojų neeilinį tarnybinės veiklos vertinimą, Darbdavys informuoja Sąjungą apie vertinimo kriterijus ir apimtis.

13. Prieš priimdamas sprendimą ar gavęs informaciją apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą, darbdavys informuoja Sąjungą ir konsultuojasi su jos paskirtais atstovais. Sąjungai turi būti pateikiama informacija apie atleidimų priežastis, numatomų atleisti darbuotojų skaičių, numatomų atleidimų datas ir procedūras. Konsultacijomis, nepažeidžiant darbdavio strateginių tikslų įgyvendinimo, turi būti siekiama sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių ir sušvelninti atleidimų padarinius. Sąjunga informuojama tais pačiais terminais, kuriais pagal teisės aktus turi būti informuojama veikianti darbo taryba. Konsultacijos su Sąjunga vykdomos kartu su pas darbdavį veikiančia darbo taryba, jei pastaroji tam neprieštaruoja, priešingu atveju jos vyksta atskirai, laikantis tų pačių terminų, kurie numatyti konsultacijoms su darbo taryba. Sąjunga turi teisę pareikšti nuomonę dėl planuojamo darbdavio sprendimo, nepriklausomai nuo to, ar ji pasinaudojo teise dalyvauti konsultacijose arba nuo to, kokių būdu ji dalyvavo konsultacijose.

14. Sąjunga įsipareigoja keistis su darbdaviu informacija apie socialinę ir emocinę padėtį pas darbdavį.

15. Šalys įsipareigoja informuoti viena kitą apie visuotinių renginių organizavimą, seminarus, konferencijas, kuriose bus aptariami klausimai, susiję su darbuotojų profesinėmis, ekonominėmis ir socialinėmis garantijomis, darbo užmokesčiu, darbo organizavimu.

#### **V SKYRIUS DARBUOTOJŲ TARNYBOS IR DARBO YPATUMAI**

16. Darbuotojai, vadovaudamiesi mokymus ir kvalifikacijos tobulinimą reglamentuojančiais teisės aktais, turi teisę mokytis ir kelti kvalifikaciją, kuria siekiama suteikti naujų žinių ir gebėjimų ar pagilinti esamas profesinei veiklai reikalingas žinias ir gebėjimus. Darbdavio organizuojamų mokymų ir kvalifikacijos tobulinimo (seminarai, kursai, paskaitos ir kitos ugdymo

**Kopija tikra**

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

formos) trukmė kiekvienam darbuotojui turi būti ne trumpesnė kaip 8 akademinės valandos per metus.

17. Darbdavys už laikinai nesančių darbe darbuotojų pavadavimą (dėl ligos, atostogų ar kitų teisės aktuose numatytų priežasčių) juos pavaduojantiems darbuotojams teisės aktų nustatyta tvarka moka priemokas nuo pirmos pavadavimo dienos, kai jiems raštu pavedama laikinai atlikti ir kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas. Priemokoms už nesančio darbe darbuotojo pavadavimą gali būti skiriama ne didesnė kaip 80 procentų pavaduojamojo valstybės tarnautojo pareiginės algos arba darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio suma.

18. Keičiant darbdavio darbo organizavimą ir naikinant konkrečią pareigybę, ją užimančiam darbuotojui siūlomos kitos lygiavertės pareigos pas darbdavį. Nesant lygiavertėjų pareigų, darbuotojui, kurio pareigybė naikinama, siūlomos žemesnės pareigos. Esant darbuotojo prašymui, Fondo valdyba pateikia jam informaciją apie laisvas pareigybes kitose Fondo administravimo įstaigose.

19. Be atvejų, numatytų Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kai mažinamas darbuotojų skaičius, esant vienodai kompetencijai ir kvalifikacijai, papildomą pirmenybės teisę (laikantis toliau nurodyto eiliškumo) būti paliktiems darbe, taikomą darbuotojams, turintiems vienodas pirmenybės teises būti paliktiems darbe pagal teisės aktus, turi darbdavio darbuotojai, kurie:

19.1. augina neįgalų vaiką arba vieni augina vaiką (įvaikį) iki 18 (aštuoniolika) metų;

19.2. turi ne mažiau kaip 10 (dešimties) metų darbo stažą pas darbdavį, o jei tokio stažo neturi nei vienas iš jų – 10 (dešimties) metų darbo stažą Fondo administravimo įstaigose, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius.

20. Darbuotojams, kurių materialinė būklė sunki dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio), brolio (įbrolio), sesers (įseserės), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa.

21. Darbuotojams, kurie mokosi pagal formaliojo ir neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas suteikiamos mokymosi atostogos Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytais atvejais ir tvarka. Darbuotojams, kurių darbo/tarnybos santykiai su darbdaviu tęsiasi ilgiau negu 5 (penkerius) metus, už mokymosi atostogas, trunkančias iki 10 (dešimt) darbo dienų per vienus darbo metus, paliekamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis, išskyrus už dalyvavimą švietimo programoje, nesusijusioje su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu.

## VI SKYRIUS DARBUOTOJŲ DARBO IR POILSIO LAIKAS

22. Darbo ir poilsio laikas organizuojamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos, Viešojo administravimo įstatymais, Darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Panevėžio skyriaus direktoriaus nustatyta tvarka ir šia sutartimi.

23. Darbdavys gali skirti viršvalandinius darbus tik išimtiniais teisės aktų nustatytais atvejais. Kitais atvejais viršvalandiniai darbai gali būti organizuojami tik gavus rašytinį darbuotojo sutikimą. Viršvalandinių darbų trukmė nurodoma darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose ir šie darbai privalo būti apmokėti teisės aktų nustatyta tvarka.

24. Darbuotojo pageidavimu kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos dalimis. Viena iš kasmetinių atostogų dalių, suteikiamų per darbo metus, negali būti trumpesnė kaip numatyta teisės aktuose. Prašyme darbuotojas savo nuožiūra gali nurodyti visas nepanaudotas kasmetines atostogas arba vieną ar kelias dienas, kurias pageidauja gauti ir koku laiku, suderinęs tai su darbdaviu.

Kopija tikra

*Alles*

*[Signature]*

25. Nemokamos atostogos gali būti suteikiamos tik darbuotojo prašymu. Darbo kodekse nustatytais atvejais darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas darbuotojui jų pareikalavus. Kitais atvejais nemokamos atostogos suteikiamos šalių susitarimu, remiantis darbuotojo prašymu.

26. Darbuotojui garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis:

26.1. artimųjų giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikų, sutuoktinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), sugyventinio, partnerio, kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) mirties atveju – iki 3 darbo dienų;

26.2. kai darbuotojai, gavę tiesioginio vadovo rašytinį (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis) sutikimą, yra išvykę į sveikatos priežiūros įstaigą ir valstybės ar savivaldybės instituciją ar įstaigą, - iki 2 darbo dienų per mėnesį.

27. Visiems darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas, darbuotojo prašymu suteikiama laisva darbo diena pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

## **VII SKYRIUS DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA DARBE**

28. Kiekvieno darbuotojo darbo vieta įrengiama pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Patalpos turi būti įrengtos vadovaujantis priešgaisrinės saugos reikalavimais ir įstaigos turi būti aprūpintos pirmosios pagalbos priemonėmis.

29. Darbdavys užtikrina, kad kiekviena darbo vieta būtų saugi ir nekenksminga aplinkai. Buities ir higienos patalpos įrengiamos ir aprūpinamos higienos priemonėmis taip, kad jos atitiktų Lietuvos Respublikos teisės aktuose nustatytus reikalavimus.

30. Visi darbuotojai turi būti laiku instrukuoti dirbti saugiai, supažindinti su kitomis saugaus darbo taisyklėmis.

31. Jei to reikalauja darbo pobūdis, darbuotojai aprūpinami kolektyvinėmis bei asmeninėmis apsaugos priemonėmis.

32. Darbdavys ne rečiau kaip 1 (vieną) kartą per metus konsultuojasi su Sąjunga saugos ir sveikatos būklės, mikroklimato analizės, planavimo, priemonių organizavimo ir kontrolės klausimais. Konsultacijos baigiamos priimant protokolinį sprendimą.

## **VIII SKYRIUS SAJUNGOS ĮSIPAREIGOJIMAI IR VEIKLOS GARANTIJOS**

33. Sąjunga ir jos nariai naudojami visomis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo ir kitų Lietuvos Respublikos teisės aktų bei šios sutarties ir kitų susitarimų su darbdaviu suteiktomis teisėmis.

34. Sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organų nariai, siekdami pasinaudoti teisės aktų jiems suteikta teise naudotis laisvu laiku su Sąjungos veikla susijusioms pareigoms atlikti (iki 15 valandų darbo laiko per ketvirtį, už kurį mokamas darbo užmokestis), apie tai turi sutarties 9 punkte nustatyta tvarka informuoti darbdavį. Į šį laiką neįskaitomas laikas, būtinas dalyvauti komisijų ir kitų patariamųjų institucijų, sudaromų darbdavio, posėdžiuose, kai Sąjungos narys juose dalyvauja šių komisijų nario teisėmis.

35. Darbdavys sudaro sąlygas Sąjungos valdymo organų narių švietimui ir mokymui. Tam darbuotojo prašymu darbdavys suteikia darbuotojui ne mažiau kaip 5 (penkias) darbo dienas per metus. Už šį laiką darbuotojui paliekamas vidutinis darbo užmokestis ne mažiau kaip už 2 (dvi) darbo dienas. Apie darbuotojo, Sąjungos nario, dalyvavimą šiuose renginiuose Sąjunga turi sutarties 9 punkte nustatyta tvarka ne vėliau kaip prieš 5 (penkias) darbo dienas pranešti darbdaviui.

36. Darbdavys sudaro sąlygas skelbti informaciją apie Sąjungos veiklą Fondo administravimo įstaigų intraneto svetainėje.

**Kopija tikra**

*Alina*

*[Signature]*

37. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo.

38. Darbdavys negali atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, taip pat skirti tarnybinės ar drausminės nuobaudos (išskyrus nuobaudą – atleidimą iš pareigų) darbuotojams – Sąjungos nariams, išrinktiems į Sąjungos atstovaujimą ir (arba) valdymo organą laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negavęs Sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo išankstinio raštiško sutikimo.

## IX SKYRIUS PAPILDOMOS GARANTIJOS

39. Darbdavys numato papildomas garantijas darbuotojams, finansuojamas iš darbo užmokesčio ekonomijos:

39.1. išeitinė išmoka valstybės tarnautojams, kaip numatyta Darbo kodekso 56 straipsnio 2 dalyje asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis;

39.2. darbdavio dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, sutampančias su darbuotojo darbo ar tarnybos grafiku, mokama ligos išmoka – 77,58 proc. išmokos gavėjo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Vyriausybės nustatyta tvarka.

40. Sąjungos nariai, jais tapę po Nacionalinės kolektyvinės sutarties pasirašymo, turi teisę į 2 papildomas mokamas kasmetinių atostogų savaitę dienas per kalendorinius metus, jei narystė Sąjungoje trunka daugiau kaip 3 mėnesius. Papildomos kasmetinių atostogų dienos neperkeliamos į kitus kalendorinius metus. Jei Sąjungos nario darbo ar tarnybos santykiai pasibaigia jam nespėjus pasinaudoti šiomis dienomis, piniginė kompensacija už nepanaudotas papildomas mokamas kasmetinių atostogų savaitę dienas nemokama. Jei darbuotojas netenka Sąjungos nario statuso (išstoja iš Sąjungos, išbraukiamas iš Sąjungos narių sąrašo, kt.), jam ši papildoma garantija negalioja.

Šiame punkte nurodyta garantija Sąjungos nariams taikoma tol, kol Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje galioja nuostatos dėl papildomų mokamų kasmetinių atostogų dienų suteikimo Sąjungos nariams.

## X SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

41. Sutartis įsigalioja nuo jos įregistravimo Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje ir galioja 4 (ketverius) metus. Nuo šios sutarties pasirašymo dienos nustoja galioti 2020-01-28 Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Utenos skyriaus ir Utenos socialinio draudimo darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinė sutartis (Nr. PV3-382 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Kolektyvinių sutarčių registre) ir 2020-03-24 Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Šiaulių skyriaus ir Socialinio draudimo darbuotojų profesinės sąjungos Šiaulių teritorinio skyriaus kolektyvinė sutartis (Nr. PV3-405 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Kolektyvinių sutarčių registre).

42. Darbdavys užtikrina, kad šios sutarties ir susitarimų dėl jos pakeitimo, papildymo ar nutraukimo tekstai (kopijos) būtų paskelbti Fondo administravimo įstaigų intraneto svetainėje. Kita oficiali su šios sutarties vykdymu susijusi informacija Fondo administravimo įstaigų intraneto svetainėje skelbiama šalims sutarus konkrečią informaciją paskelbti arba bet kurios iš šalių iniciatyva.

43. Kiekvieną po šios sutarties įsigaliojimo sutarties galiojimo laikotarpiu naujai į pareigas priimaną darbuotoją darbdavys pagal nustatytą vidaus tvarką pasirašytinai supažindina su šia

Kopija tikra

*[Handwritten signature]*

sutartimi ir susitarimais dėl jos pakeitimo, papildymo ir jam nurodo Fondo administravimo įstaigų intraneto svetainės adresą, kuriuo jis gali rasti sutarties ir susitarimų tekstus.

44. Šalys 1 (viena) kartą per metus (iki kovo 31 dienos) organizuoja dvišalį susitikimą sutarties vykdymo ir su tuo susijusiems klausimams aptarti ir surašo protokolą.

45. Sutarties vykdymą kontroliuoja šalys arba jų tam įgalioti atstovai. Atsiskaitymo tvarka, būdai ir terminai nustatomi tarpusavio susitarimu.

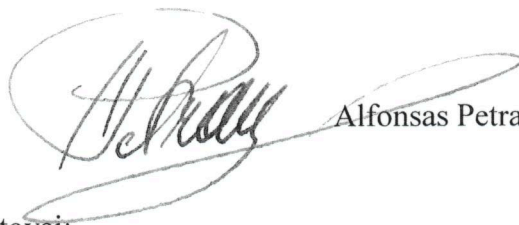
46. Apie sutarties vykdymą šalys privalo suteikti viena kitai būtiną informaciją ne vėliau kaip per 1 (viena) mėnesį nuo atitinkamo prašymo gavimo dienos.

47. Nustačius šios sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktą, per 3 (tris) darbo dienas šalys privalo raštu informuoti viena kitą ir per 10 (dešimt) darbo dienų vienos iš šalių reikalavimu organizuojamas pasitarimas nesutarimams aptarti ir pašalinti. Nepavykus ginčo išspręsti per 1 (viena) mėnesį ar kitą šalių sutartą terminą po to, kai viena iš šalių pateikė atitinkamą raštą, ginčai sprendžiami teisės aktų nustatyta tvarka.

48. Bet kuri iš šalių turi teisę nutraukti sutartį vienašališkai, apie tai pranešusi kitai šaliai ne vėliau kaip prieš 3 (tris) mėnesius. Pranešimą apie sutarties nutraukimą galima pateikti ne anksčiau kaip po 6 (šešių) mėnesių nuo sutarties įsigaliojimo dienos.

49. Sutartis sudaryta 2 (dviem) egzemplioriais, turinčiais vienodą juridinę galią, po vieną kiekvienai iš šalių.

Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos  
Panevėžio skyriaus direktorius



Alfonsas Petrauskas

Jungtinės profesinių sąjungų atstovybės įgalioti atstovai:

Utenos socialinio draudimo darbuotojų profesinės  
sąjungos pirmininkė



Irina Valiūnienė

Socialinio draudimo darbuotojų profesinės sąjungos  
Šiaulių teritorinio skyriaus pirmininkė



Aurelija Vasiliauskienė




**VMI**

VALSTYBINĖ  
MOKESČIŲ  
INSPEKCIJA

Priedas Nr. 5



**VALSTYBINĖS MOKESČIŲ INSPEKCIJOS  
PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS FINANSŲ MINISTERIJOS IR  
LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖS MOKESČIŲ INSPEKCIJOS  
DARBUOTOJŲ PROFESINĖS SĄJUNGOS**

**KOLEKTYVINĖ SUTARTIS**

2023 m. sausio 26 d.

Patvirtinta visuotiniame Valstybinės mokesčių inspekcijos  
prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos Darbuotojų susirinkime  
(konferencijoje) vykusiame 2023 m. sausio 27 - 31 d.

**LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖS MOKESČIŲ INSPEKCIJOS  
DARBUOTOJŲ PROFESINĖS SĄJUNGOS IR VALSTYBINĖS MOKESČIŲ INSPEKCIJOS  
PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS FINANSŲ MINISTERIJOS  
KOLEKTYVINĖ SUTARTIS**

2023 m. sausio 26 d. Nr. (1.11-04-2)23-3

Vilnius

Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos (toliau – VMI prie FM), juridinių asmenų registro kodas 188659752 (toliau – Darbdavys), veikianti pagal Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos nuostatus, patvirtintus Lietuvos Respublikos finansų ministro 1997 m. liepos 29 d. įsakymu Nr. 110 „Dėl Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos nuostatų patvirtinimo“, atstovaujama viršininkės Editos Janušienės, ir Lietuvos Respublikos Valstybinės mokesčių inspekcijos darbuotojų profesinė sąjunga, juridinių asmenų registro kodas 300788443 (toliau – Profesinė sąjunga), veikianti pagal Lietuvos Respublikos Valstybinės mokesčių inspekcijos darbuotojų profesinės sąjungos 2017 m. gegužės 20 d. patvirtintus įstatus, atstovaujama pirmininkės Zitos Spranginienės, vadovaudamosis Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo santykius, kaip lygiaverčiai socialiniai partneriai, toliau Kolektyvinėje sutartyje (toliau – Sutartis) kartu vadinami Šalimis, sudarė šią Sutartį.

**I SKYRIUS  
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Šios Sutarties tikslas – sudaryti sąlygas darniai Valstybinės mokesčių inspekcijos (toliau – VMI) kolektyvo veiklai ir efektyviam įstaigos darbui, plėtoti socialinę partnerystę, derinti šalių interesus, siekiant sudaryti palankias darbo VMI prie FM sąlygas, siekiant geresnių darbuotojų saugos ir sveikatos bei kitų darbo sąlygų VMI prie FM valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis (toliau kartu – Darbuotojas).

2. Šalių santykiai grindžiami šiais principais:

2.1. laisvų kolektyvinių derybų;

2.2. teisingumo, protingumo ir sąžiningumo;

2.3. šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems interesams;

2.4. savanoriškumo ir savarankiškumo, priimant šalis susaistančius įsipareigojimus;

2.5. realaus įsipareigojimų įvykdymo;

2.6. darbo teisės subjektų lygybės;

2.7. teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos;

2.8. viešumo, atvirumo, informavimo ir konsultavimo.

3. Šalys įsipareigoja:

3.1. vykdyti Sutartį;

3.2. laiku keisti informacija, reaguoti į kitos šalies pasiūlymus, pretenzijas ir prašymus;

3.3. nepažeisti šalių diskrecijos priimant sprendimus.

4. Sutarties taikymas ir galiojimas:

4.1. Sutartis taikoma VMI prie FM Darbuotojams, esantiems Profesinės sąjungos nariais.

4.2. Sutartis, vadovaujantis Darbo kodekso 197 straipsnio 1 dalimi, taikoma visiems VMI prie FM Darbuotojams, jeigu Sutartį patvirtina visuotinis darbdavio Darbuotojų susirinkimas (konferencija). Jeigu Darbuotojų susirinkimas (konferencija) nepatvirtina Sutarties, ji kaip ir nurodyta Sutarties 4.1 papunktyje, taikoma tik Profesinės sąjungos nariams.

4.3. Sutartis įsigalioja 2023 m. vasario 1 d.

4.4. Kolektyvinė sutartis nuo įsigaliojimo dienos galioja 4 (ketverius) metus.

4.5. Sutartis gali būti keičiami bet kurios iš Sutarties šalių iniciatyva raštišku jų susitarimu. Sutarties pakeitimai įsigalioja jų pasirašymo dieną.

## II SKYRIUS PROFESINĖS SĄJUNGOS DALYVAVIMAS DARBDAVIO SPRENDIMŲ PRIĖMIME

5. Profesinės sąjungos atstovai įtraukiami nario teisėmis, išskyrus, kai teisės aktai numato, kad Profesinė sąjunga dalyvauja stebėtojo teisėmis, į darbdavio sudaromas darbo grupes ir komisijas, kurios sprendžia klausimus, susijusius su darbuotojų darbo, ekonominėmis, socialinėmis teisėmis ir interesais:

5.1. Įsigaliojus šiai sutarčiai ne vėliau kaip per 30 kalendorinių dienų darbdavys pateikia Profesinei sąjungai siūlymą įtraukti jos atstovus į jau veikiančias darbo grupes ir komisijas. Profesinė sąjunga ne vėliau kaip per 30 kalendorinių dienų nuo siūlymo gavimo pateikia Darbdaviui į jau veikiančias darbo grupes ir komisijas deleguojamų atstovų sąrašus. Profesinė sąjunga per nustatytą terminą nedelegavus atstovų į jau veikiančią darbo grupę ar komisiją, laikoma, kad ji laikinai šia teise nepasinaudojo;

5.2. Apie naujai sudaromas komisijas ir darbo grupes, kurios sprendžia klausimus, susijusius su darbuotojų darbo, ekonominėmis, socialinėmis teisėmis ir interesais, darbdavys kiekvienu atveju raštu informuoja Profesinę sąjungą, kurios per rašte nurodytą terminą (negali būti nustatytas trumpesnis nei 3 darbo dienų terminas, išskyrus kai įstatymai ar kiti teisės aktai nustato trumpesnius komisijos sudarymo terminus) pateikia savo atstovų kandidatūras. Jeigu per nurodytą terminą Profesinė sąjunga nedeleguoja atstovų, laikoma, kad ji laikinai šia teise nepasinaudojo;

5.3. Profesinė sąjunga turi teisę bet kuriuo metu keisti į darbdavio sudarytas ilgalaikes komisijas ar darbo grupes savo deleguotus atstovus, tai pat deleguoti savo atstovus į komisiją ar darbo grupę, į kurią teise deleguoti savo atstovus laikinai nepasinaudojo, apie tai Darbdaviui pranešusi raštu ar Sutarties 39 punkte nurodytu elektroniniu paštu.

## III SKYRIUS INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO PROCEDŪROS

6. Darbdavys per 10 darbo dienų nuo Profesinės sąjungos prašymo gavimo dienos atsako į visus Profesinės sąjungos paklausimus, jei jie nesusiję su įslaptinta informacija, ir pateikia informaciją Darbo kodekso reglamentuojamais atvejais.

6.1. Darbdavys privalo suteikti bet kokią informaciją Profesinei sąjungai, kuri reikšminga Profesinės sąjungos funkcijoms vykdyti arba yra susijusi su Darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis sąlygomis.

7. Darbdavys privalo skelbti intranete:

7.1. VMI prie FM plėtros ir pertvarkymo planus;

7.2. praėjusio pusmečio duomenis apie vidutinio darbo užmokesčio, įskaitant priedus ir priemokas, dydį, pagal padalinius;

7.3. praėjusio pusmečio duomenis pagal VMI prie FM administracijos padalinius apie pareigybes (įstaigai leistinas pareigybių skaičius, įsteigtų, faktiškai užimtų, neįsteigtų pareigybių skaičius), tarnybinio atlyginimo koeficientų vidurkius, veiklos vertinimus, skatinimus ir/ar apdovanojimus;

7.4. bendruosius duomenis apie saugą ir sveikatą darbe: nelaimingų atsitikimų darbe skaičių, nelaimingų atsitikimų kompensavimo išlaidas, darbo sąlygų gerinimo planus;

7.5. esminius darbo organizavimo pakeitimus, susijusius su darbuotojų darbo, ekonominėmis, socialinėmis teisėmis ir interesais: VMI prie FM administracijos padalinių funkcijų didinimo ar mažinimo planus, pareigybių skaičiaus kitimą, pareigybių esminio persikirstymo planus;

7.6. kitą informaciją, susijusią su darbuotojų darbo organizavimu, ekonominiais ar socialiniais klausimais, kuri reikalinga profesinių sąjungų veiklai vykdyti, išskyrus valstybės ar tarnybos paslaptį sudarančią informaciją. Su viešai neskelbtina informacija, reikalinga profesinių sąjungų veiklai vykdyti, profesinės sąjungos atstovai turi teisę susipažinti teisės aktų nustatyta tvarka po to, kai pasirašo įsipareigojimą neatskleisti minėtos informacijos tretiesiems asmenims.

8. Jeigu informacijos pateikimas dėl jos apimties reikalauja ilgesnio termino, negu nurodyta šios Sutarties 6 punkte, Darbdavys apie tai raštu informuoja Profesinę sąjungą, nurodydamas informacijos pateikimo terminą ir motyvuotai nurodydamas tokių aplinkybių priežastis.

9. Ne vėliau kaip 60 darbo dienų prieš numatomą sprendimų priėmimą dėl vidinių struktūrinių pertvarkymų, įskaitant, bet neapsiribojant vidaus struktūrinių padalinių sujungimu, prijungimu, skaidymu ar panaikinimu, dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, dėl bet kokių kitų ekonominių ir technologinių priežasčių, galinčių turėti esminės įtakos darbo organizavimui ir darbuotojų kolektyvo



teisinei, ekonominei, socialinei padėčiai, dėl esminių darbo organizavimo ar darbo sąlygų pakeitimų, darbdavys informuoja Profesinę sąjungą ir konsultuojasi su jos paskirtais atstovais dėl tokių sprendimų priėmimo teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams, dėl priemonių, padėsiančių išvengti neigiamų padarinių. Esant Profesinės sąjungos motyvuotam prašymui Darbdavys privalo susilaikyti nuo aptariamų sprendimų priėmimų, kol nebaigtos informavimo bei konsultavimosi procedūros.

10. Darbdavys Profesinę sąjungą informuoja ne vėliau kaip prieš 30 kalendorinių dienų ir konsultuojasi su Profesine sąjunga dėl:

10.1. grupės Darbuotojų atleidimo. Informavimas turi apimti pagrįstas planuojamų atleidimų priežastis, atleidžiamų Darbuotojų skaičių, laikotarpį, per kurį bus nutraukiami darbo ar valstybės tarnybos santykiai, atleidžiamų Darbuotojų atrankos kriterijus, atleidimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją. Konsultacijomis turi būti siekiama išvengti grupės Darbuotojų atleidimo arba sumažinti jų skaičių, arba sušvelninti tokių atleidimų padarinius. Grupės Darbuotojų atleidimu laikomi atvejai, kai per 30 (trisdešimt) kalendorinių dienų dėl Darbdavio organizavimo pakeitimų, lemiančių pareigų panaikinimus, ar dėl kitų priežasčių, nesusijusių su atskiru Darbuotoju, numatoma atleisti 15 (penkiolika) ir daugiau Darbuotojų;

10.2. pokyčių, galinčių turėti esminės įtakos Darbdavio struktūrai ir darbo organizavimui, arba dėl kitų institucijų priimtų sprendimų įgyvendinimo, dėl tokių sprendimų priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių Darbuotojams dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti;

10.3. Darbuotojų darbo tvarką, darbo laiką, krūvį, darbo apmokėjimą, bei kitų Darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų.

11. Darbdavio rengiami vietiniai norminiai aktai, susiję su Sutarties 10.1–10.3 papunkčiuose nurodytomis sritimis, gali būti priimami tik esant Profesinės sąjungos pritarimui.

12. Profesinė sąjunga turi teisę siūlyti pakeisti ar panaikinti Darbdavio teisės aktus, susijusius su Darbuotojų darbo, ekonomiais ir socialiniais klausimais, pateikdamos argumentus dėl savo siūlymo pagrįstumo. Darbdavys informuoja Profesinę sąjungą apie priimtą sprendimą dėl Profesinės sąjungos siūlymo per 14 darbo dienų nuo šių siūlymų gavimo, pateikdamas argumentus dėl savo sprendimo pagrįstumo.

13. Profesinė sąjunga turi teisę pateikti Darbdaviui informaciją apie Darbuotojų siūlymus dėl tarnybos, socialinių ir ekonominių sąlygų gerinimo VMI.

14. VMI prie FM Vadovybei pateikus užklausą ar pasiūlymą Profesinei sąjungai, ji turi apsvarstyti ir atsakymą atsiųsti Darbdaviui Sutarties 39 punkte nurodytu elektroniniu paštu per 10 darbo dienų nuo užklauso ar pasiūlymo gavimo. Šalys taip pat susitaria, kad jei Profesinė sąjunga nepateikė motyvuoto atsakymo, laikoma, kad prašomas suderinti klausimas yra suderintas ir prašomas duoti sutikimas yra duotas.

#### IV SKYRIUS DARBO SANTYKIAI

15. VMI prie FM Darbuotojų darbo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos įstatymai, Darbo kodeksas, Valstybės tarnybos įstatymas, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai, Lietuvos Respublikos finansų ministro įsakymai, VMI prie FM įsakymai ir ši Sutartis.

16. Darbdavys įgyvendindamas Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos atlygio politiką, patvirtintą Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos viršininko 2019 m. birželio 28 d. įsakymu Nr. V-304 „Dėl Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos atlygio politikos patvirtinimo“ (toliau – Atlygio politika), įsipareigoja siekti darbo užmokesčio fondo didinimo, siekti Atlygio politikos pagrindinių tikslų: užtikrinti vidinį teisingumą; didinti VMI konkurencingumą darbo rinkoje; padėti efektyviai nustatyti darbo užmokesčių pagal Valstybės tarnybos įstatymą bei Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą, įgyvendinimo maksimumo.

17. Už nepriekaištingą darbo pareigų atlikimą (labai gerai įvertinus darbuotojo veiklą), nesant pakankamam darbo užmokesčio fondui, darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, skatinami (premijuojami) suteikiant jiems iki 5 apmokamų poilsio dienų.

18. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą pas tą patį darbdavį - turintiems ilgesnį kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą, suteikiamos 3 darbo dienos kasmetinių papildomų atostogų, ir už kiekvienų paskesnių 5 metų nepertraukiamąjį darbo

stažą pas tą patį darbdavį - taip pat 3 darbo dienos. Bendra kasmetinių atostogų trukmė negali būti ilgesnė kaip 37 darbo dienos.

19. Inicijavęs tyrimą dėl valstybės tarnautojo tarnybinio nusižengimo arba dėl darbuotojo darbo pareigų pažeidimo, Darbdavys įsipareigoja šį asmenį informuoti, kad, esant jo prašymui, į tyrimo komisiją gali būti įtrauktas ir profesinės sąjungos atstovas.

20. Be atvejų, numatytų Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalyje, pirmenybės teisę būti paliktiems valstybės tarnyboje ir (ar) darbe taip pat turi Darbuotojai, kurie:

20.1. vieni auginą vaikus (įvaikius) iki 18-os metų ar vaikus (įvaikius), kurie mokosi pagal vidurinio ugdymo programą ar pagal formaliojo profesinio mokymo programą pirmajai kvalifikacijai įgyti arba studijuoja aukštojoje mokykloje pagal nuolatinės studijų formos programą ir yra ne vyresni negu 24 metų, arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžiaus, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

20.2. turi tris ir daugiau vaikų iki 18-os metų;

20.3. auginą mokyklinio amžiaus vaikus (įvaikius) iki 18 metų amžiaus ar vaikus (įvaikius), kurie mokosi pagal vidurinio ugdymo programą ar pagal formaliojo profesinio mokymo programą pirmajai kvalifikacijai įgyti arba studijuoja aukštojoje mokykloje pagal nuolatinės studijų formos programą ir yra ne vyresni negu 24 metų, o sutuoktinis yra bedarbis ar neįgalus;

20.4. turi ne mažiau kaip dešimtys metų tarnybos ar darbo VMI stažą ir iki pensinio amžiaus liko ne daugiau kaip 4 metai, ir tarnybinė veikla per paskutinius trejus metus buvo vertinta tik gerai arba labai gerai ir neturi galiojančių tarnybinių nuobaudų;

20.5. yra Profesinės sąjungos nariai, neturintys galiojančių darbo pareigų pažeidimų ar tarnybinių nuobaudų.

21. Darbuotojai, vadovaudamiesi mokymus ir kvalifikacijos tobulinimą reglamentuojančiais teisės aktais, turi teisę mokytis ir kelti kvalifikaciją, kuria siekiama įgyti naujų žinių ir gebėjimų ar pagilinti esamas profesinei veiklai reikalingas žinias ir gebėjimus. Darbdavys sudaro sąlygas Darbuotojams lygiomis teisėmis kelti kvalifikaciją, keliant kvalifikaciją mokamas vidutinis darbo užmokestis. Darbuotojų mokymas vyksta šiomis formomis: savarankiškai ir organizuojant Darbdaviui. Darbdavio organizuojamų ir savarankiškų mokymų ir kvalifikacijos tobulinimo (seminarai, kursai, paskaitos ir kitos ugdymo formos) trukmė kiekvienam Darbuotojui turi būti ne trumpesnė kaip 30 akademinų valandų per metus.

22. Psichologinis smurtas, priekabiavimas ir diskriminacija yra nepriimtini ir negali būti toleruojami, kaip ir negali būti toleruojami neteisingi kaltinimai tokiu elgesiu. Darbdavys įsipareigoja imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto, diskriminacijos ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti, informaciją apie jas paskelbdamas įprastais darbovietėje būdais, ir imtis aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą, diskriminaciją ir priekabiavimą darbo aplinkoje, suteikti.

23. Darbo drausmę įstaigoje reglamentuoja teisės aktai, nustatantys tarnybos ir (ar) darbo tvarką. Prieš tvirtindamas dokumentus, reglamentuojančius darbo tvarką, Darbdavys juos derina su Profesine sąjunga. Nepavykus suderinti, nesutarimai sprendžiami teisės aktų nustatyta tvarka.

## **V SKYRIUS DARBO IR POILSIO LAIKAS**

24. Darbo pradžios ir pabaigos, pietų pertraukos nustatymo, kiti su darbo ir poilsio laiko apskaita susiję klausimai nustatomi Darbdavio teisės aktuose. Prieš tvirtindamas ar keisdamas dokumentus, reglamentuojančius Darbuotojų darbo ir poilsio laiką, Darbdavys juos derina su Profesine sąjunga. Nepavykus suderinti, nesutarimai sprendžiami teisės aktų nustatyta tvarka.

25. Poilsio dienomis dirbti leidžiama tik esant būtinybei ir gavus raštišką Darbuotojo sutikimą bei apmokant ne mažesniu kaip dvigubu Darbuotojo darbo užmokesčiu, nebent Valstybės tarnybos įstatymas ir Darbo kodeksas numatytų didesnę apmokėjimą.

26. Darbdavys skirti dirbti viršvalandžius gali tik teisės aktų nustatytais išimtiniais atvejais. Kitais atvejais viršvalandžiai gali būti organizuojami tik gavus raštišką Darbuotojo sutikimą. Viršvalandžių trukmė nurodoma darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose ir už tokį darbą turi būti atlyginama teisės aktų nustatyta tvarka.

27. Darbuotojui, auginančiam vaiką iki 10 metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas, pirmąją mokslo metų dieną (jei ji yra darbo

diena) suteikiama poilsio diena (laisvadienis), mokant jo vidutinį darbo užmokestį, neatsižvelgiant į Darbo kodekso 138 str. nuostatas.

## VI SKYRIUS DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

28. Darbdavys įsipareigoja:

28.1. atlikti profesinės rizikos vertinimą – ištirti esamą ar galimą profesinę riziką darbo vietoje ir numatyti prevencijos priemones, kad Darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta;

28.2. užtikrinti, kad kiekvieno Darbuotojo darbo vieta ir aplinka būtų saugi, patogi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, darbo patalpas aprūpinti būtinomis priešgaisrinės saugos ir pirmosios medicininės pagalbos priemonėmis;

28.3. sudaryti kiekvienam darbuotojui saugias ir sveikas darbo sąlygas. Buities ir higienos patalpas įrengti ir aprūpinti higienos priemonėmis taip, kad jos atitiktų Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatytus reikalavimus;

28.4. laiku instruktuoti Darbuotojus, užtikrinant, kad Darbuotojai būtų instruktuojami priimant į darbą, perkeliant į kitą darbą, pakeitus darbo organizavimą, pradėjus naudoti naujas ar modernizuotas darbo priemones, pakeitus ar priėmus naujus darbuotojų saugos ir sveikatos norminius teisės aktus;

28.5. organizuoti pagal darbuotojų saugos ir sveikatos būklę kolektyvinių apsaugos priemonių įrengimą ir, jeigu jos nepakankamai apsaugo darbuotojus nuo rizikos, aprūpinti darbuotojus asmeninėmis apsaugos priemonėmis;

28.6. sudaryti sąlygas Profesinės sąjungos atstovams dalyvauti svarstant darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygas;

28.7. ne vėliau kaip per 2 darbo dienas nuo sužinojimo apie įvykusį nelaimingą atsitikimą pranešti apie jį Profesinei sąjungai;

28.8. įtraukti Profesinės sąjungos atstovą į komisijos, tiriančios nelaimingą atsitikimą, sudėtį.

29. Lokaliniai teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus, derinami su Profesine sąjunga.

## VII SKYRIUS PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

30. Profesinė sąjunga ir jų nariai naudojami visomis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, įsigaliojusių Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo ir kitų Lietuvos Respublikos teisės aktų bei šios Sutarties ir kitų susitarimų su Darbdaviu suteiktomis teisėmis. Profesinė sąjunga pripažįstama lygiaverčiu Darbdavio partneriu, išreiškiančiu teisėtus darbuotojų interesus.

31. Sudaryti sąlygas įgaliotiems Profesinės sąjungos atstovams lankyti administracijos padaliniuose, informavus atitinkamo administracijos padalinio vadovybę.

32. Profesinės sąjungos nariams sudaromos galimybės (suderinus su tiesioginiu vadovu) dalyvauti Profesinės sąjungos rengiamuose seminaruose, konferencijose, mokymo kursuose ir kituose renginiuose suteikiant tam iki 3 darbo dienų per metus, už kurias mokamas vidutinis darbo užmokestis. Apie Darbuotojo – Profesinės sąjungos nario – dalyvavimą šiuose renginiuose Profesinė sąjunga raštu praneša Darbdaviui ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas.

33. Darbdavys sudaro sąlygas skelbti Profesinės sąjungos informaciją intranete, Profesinės sąjungos veiklai leidžia naudotis patalpomis, inventoriumi, kompiuterine, spausdinimo, kopijavimo įranga, telefonu, internetu, telekomunikacinėmis bei kt. priemonėmis tiesiogiai su Profesinės sąjungos veikla susijusiems tikslams įgyvendinti.

34. Įsigaliojus šiai sutarčiai, Profesinė sąjunga ne vėliau kaip per 10 darbo dienų pateikia Darbdaviui galiojančius Profesinės sąjungos atstovaujamojų ir (arba) valdymo organų narių sąrašus. Pasikeitus Profesinės sąjungos atstovaujamojų ir (arba) valdymo organų nariams, Profesinė sąjunga apie tai raštu informuoja darbdavį per 5 darbo dienas.

## VIII SKYRIUS PROFESINĖS SĄJUNGOS IR DARBUOTOJŲ ĮSIPAREIGOJIMAI

35. Profesinė sąjunga įsipareigoja:
- 35.1. skatinti savo narius kelti kvalifikaciją ir darbo kultūrą;
  - 35.2. siekti, kad Darbdavys garantuotų saugą darbe ir gerintų darbo sąlygas;
  - 35.3. ginti visų Darbuotojų, kuriems atstovauja Profesinė sąjunga, teises ir interesus;
  - 35.4. neatskleisti jai patikėtos konfidencialios informacijos tretiesiems asmenims;
  - 35.5. pateikdama informaciją tretiesiems asmenims (įskaitant visuomenės informavimo priemones, kaip jos suprantamos pagal Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymą), veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.
36. Darbuotojai įsipareigoja:
- 36.1. tinkamai ir laiku atlikti pavestą darbą, vykdyti teisėtus Darbdavio ar jo įgalioto atstovo pavedimus, kitas darbo sutarties sąlygas, pareiginių nuostatų, saugos darbe tvarkų, taisyklių ir nuostatų, norminių teisės aktų reikalavimus;
  - 36.2. stengtis dirbti efektyviai ir našiai, gerinti darbo kokybę;
  - 36.3. laikytis Kolektyvinės sutarties, darbo drausmės, darbo laiko režimo, darbo tvarkos taisyklių;
  - 36.4. prižiūrėti darbo vietas, laikytis darbo saugos reikalavimų.

## IX SKYRIUS ŠALIŲ KOMUNIKAVIMAS

37. Šalys susitaria, kad kai šioje Sutartyje numatyta pareiga informuoti kitą šalį, šalis informuojama raštu. Pranešimams raštu prilyginami pranešimai elektroniniu paštu, kai:
- 37.1. reikia suderinti atstovą, skiriamą į sudaromą darbo grupę ar komisiją;
  - 37.2. reikia informuoti apie komisijų, darbo grupių posėdžius;
  - 37.3. reikia pateikti Profesinei sąjungai informaciją, nustatytą šioje kolektyvinėje sutartyje ar kituose teisės aktuose (tokiu atveju elektroniniu paštu gali būti pateikiamas skenuotas dokumentas).
38. Jeigu raštu pateikiamas derinti dokumento projektas ir teisės aktuose, šioje Sutartyje arba per rašte nurodytą terminą (kai rašte nurodytas terminas neprieštarauja teisės aktams ar šiai Sutarčiai), negaunama šalies prieštaravimų, pastabų ar siūlymų ar negautas prašymas pratęsti rašte nurodytą terminą, laikoma, kad dokumentas su šalimi suderintas.
39. Šalys bendrauja tarpusavyje, koordinuoja klausimus, pasiūlymus, derina dokumentų projektus ir teisės aktų projektus, prašo ir teikia viena kitai informaciją elektroniniu paštu profesine.sajunga@vmi.lt, vmi@vmi.lt, nebent būtina pateikti oficialaus popierinio dokumento originalą – tokiu atveju atitinkami dokumentai kitai šaliai siunčiami paštu arba tiesiogiai pristatomi jos atstovui.

## X SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

40. Esant bet kokiems pasiūlymams ar nesutarimams dėl Sutarties vykdymo, Profesinė sąjunga ir Darbdavys įsipareigoja konsultuotis ir nagrinėti iškilusias problemas bendru sutarimu.
41. Profesinė sąjunga negali trukdyti įstaigos darbo streikais ir kitais veiksmais, nukreiptais prieš Darbdavį, jeigu Darbdavys vykdo Sutarties įsipareigojimus ir nepažeidžia kitų teisės aktų reikalavimų.
42. Darbdavys užtikrina, kad šios Sutarties ir susitarimų dėl jos pakeitimo, papildymo ar nutraukimo tekstai (kopijos) būtų paskelbti VMI intraneto svetainėje. Kita oficiali informacija, susijusi su šios Sutarties vykdymu, VMI intranete skelbiama šalims sutarus konkrečią informaciją paskelbti arba bet kurios iš Šalių iniciatyva.
43. Sutarčiai įsigaliojus Darbdavys įsipareigoja visus Darbuotojus apie tai informuoti paskelbiant šią informaciją VMI intraneto svetainėje.
44. Darbdavys įsipareigoja kiekvieną po šios Sutarties įsigaliojimo naujai į pareigas priimamą Darbuotoją supažindinti su šia Sutartimi nurodant jam intraneto puslapio adresą, kuriame jis gali rasti ir susipažinti su Sutarties tekstu.

45. Galiojančios Sutarties pakeitimas ir (arba) papildymas galimas tik esant bendram rašytiniam abiejų Šalių pasirašytam susitarimui.

46. Pakeitimai ir papildymai įsigalioja nuo jų pasirašymo dienos, jei priimtuose pakeitimuose ar papildymuose nenurodyta kita jų įsigaliojimo data.

47. Nustačius šios Sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktą, Šalys privalo per 3 (tris) darbo dienas raštu informuoti viena kitą ir per 10 (dešimt) darbo dienų vienos iš šalių reikalavimu organizuojamas pasitarimas nesutarimams aptarti ir pašalinti. Nepavykus ginčo išspręsti per 1 (viena) mėnesį ar kitą šalių sutartą terminą po to, kai viena iš šalių pateikė atitinkamą raštą, ginčai sprendžiami teisės aktų nustatyta tvarka.

48. Bet kuri iš šalių turi teisę nutraukti Sutartį vienašališkai, apie tai pranešusi kitai šaliai ne vėliau kaip prieš 3 mėnesius. Pranešimą apie Sutarties nutraukimą galima pateikti ne anksčiau kaip po 6 mėnesių nuo šios Sutarties įsigaliojimo dienos.

49. Šioje Sutartyje priimtų įsipareigojimų vykdymą kontroliuoja šalių atstovai.

50. Sutarties vykdymo kontrolei Profesinė sąjunga turi teisę gauti visapusišką informaciją visais Sutartyje aptartais klausimais, susijusiais su VMI prie FM veikla.

51. Šalys ne rečiau kaip kartą per metus organizuoja dvišalį susitikimą Sutarties vykdymo ir su tuo susijusiems klausimams aptarti.

52. Šioje Sutartyje neaptartos darbuotojų socialinės garantijos suteikiamos ir užtikrinamos remiantis Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka ir sąlygomis. Darbdavys, savo įsakymais nustatydamas naujas ar keisdamas galiojančias darbo sąlygas ir socialines darbuotojų garantijas, negali bloginti jų, palyginti su Sutartimi, kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais.

53. Jei Sutarties galiojimo laikotarpiu įstatymais ar Vyriausybės nutarimais būtų nustatytos didesnės garantijos Darbuotojams nei Sutarties sąlygose, būtų taikomos įstatymų ir Vyriausybės nutarimų nuostatos.

54. Sutartis sudaryta 2 (dviem) egzemplioriais, turinčiais vienodą juridinę galią, po vieną kiekvienai iš šalių.

#### SUTARTIES ŠALIŲ PARAŠAI:

Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos  
Respublikos finansų ministerijos viršininkė

Edita Janušienė

Lietuvos Respublikos Valstybinės mokesčių  
Inspekcijos darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkė

Zita Spranginiene

**LIETUVOS POLICIJOS  
ŠAKOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS**

2020 m. *gruodžio 7*  
Vilnius

d. Nr. *5-1L-15444/3-197*

Policijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (toliau – Policijos departamentas), įstaigos kodas 188785847, buveinės adresas Saltoniškių g. 19, LT-08105 Vilnius, atstovaujamas Lietuvos policijos generalinio komisaro Renato Požėlos, veikiančio pagal Policijos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos nuostatus, patvirtintus Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 29 d. nutarimu Nr. 98 „Dėl Policijos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos nuostatų patvirtinimo“, ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2019 m. gegužės 29 d. nutarimu Nr. 529 „Dėl įgaliojimų derėtis su profesinių sąjungų organizacijomis dėl Lietuvos policijos šakos kolektyvinės sutarties ir pasirašyti Lietuvos policijos šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“ suteiktus įgaliojimus,

ir Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacija, įstaigos kodas 191998645, buveinės adresas J. Jasinskio g. 9-207, LT-01112 Vilnius, atstovaujama pirmininkės Loretos Soščekienės, veikiančios pagal 2017 m. kovo 18 d. patvirtintus įstatus, toliau kartu vadinami Šalimis, o kiekvienas atskirai Šalimi, atsižvelgdami į tai, kad:

Lietuvos policija, taikydama aukštus reikalavimus profesinės veiklos kokybei ir formuodama organizacinę struktūrą, siekia sistemos veiksmingumo, policijos bendradarbiavimo su gyventojais, nevyriausybinėmis organizacijomis, savivaldybių ir kitomis Lietuvos Respublikos, Europos Sąjungos valstybių narių, kitų užsienio valstybių institucijomis, įstaigomis ar tarptautinėmis organizacijomis, gina ir saugo teisinės valstybės principus pripažindama objektyvumo, skaidrumo, bendradarbiavimo, atsakomybės vertybes ir siekiant šių tikslų įgyvendinimo turi būti sukurtos patrauklios vidaus tarnybos Lietuvos policijoje sąlygos, apimančios Policijos departamento ir kitų policijos įstaigų darbuotojų atrankos, mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo, karjeros eigos politiką;

Lietuvos policijos įvaizdžio ir vidaus tarnybos bei darbo policijoje sąlygų optimizavimas yra bendras tiek šios sistemos vadovybės, tiek sistemoje tarnaujančių ir dirbančių darbuotojų bei jiems atstovaujančių profesinių sąjungų tikslas;

Lietuvos policijai keliama veiklos reikalavimai ir vykstantys šios sistemos organizaciniai pertvarkymai, didėjantys reikalavimai profesionalumui sukuria poreikį turėti ir išlaikyti kvalifikuotus, motyvuotus ir atsakingus darbuotojus, gebančius efektyviai vykdyti pavestas funkcijas ir padėti Policijos departamentui ir kitoms policijos įstaigoms siekti strateginių tikslų, sudaro šią Lietuvos policijos šakos kolektyvinę sutartį (toliau – Sutartis):

**I SKYRIUS  
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Sutartyje vartojamos sąvokos:
  - 1.1. **Darbdavys** – policijos įstaigos.
  - 1.2. **Darbuotojas** – policijos pareigūnas, kitas valstybės tarnautojas ar darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį.
  - 1.3. **Policijos įstaigos** – Policijos departamentas ir kitos policijos įstaigos.
  - 1.4. **Policijos pareigūnas** – policijos įstaigos statutinis valstybės tarnautojas.
  - 1.5. **Profesinė sąjunga** – Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacija ir ją sudarančios profesinės sąjungos.

1.6. **Profesinės sąjungos narys** – darbuotojas, profesinės sąjungos įstatuose nustatyta tvarka įstojęs į Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federaciją ar ją sudarančias profesines sąjungas.

1.7. **Profesinės sąjungos atstovas** – profesinės sąjungos narys, kuriam suteiktas profesinės sąjungos renkamojo organo, kurio tikslas atstovauti darbuotojams, statusas.

1.8. Kitos Sutartyje vartojamos sąvokos, susijusios su šios Sutarties įgyvendinimu, atitinka Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse, Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – Darbo kodeksas), Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statute (toliau – Vidaus tarnybos statutas) ir kituose teisės aktuose vartojamas sąvokas.

2. Sutarties tikslai:

2.1. plėtoti socialinę partnerystę, sudaryti patrauklias, palankias darbo policijos įstaigose sąlygas;

2.2. didinti policijos įstaigų prestižą;

2.3. plėtoti policijos įstaigų ir profesinės sąjungos santykius;

2.4. skatinti policijos įstaigų, profesinės sąjungos ir darbuotojų bendradarbiavimą darbo, profesiniais, socialinių ir ekonominių sąlygų bei garantijų klausimais;

2.5. formuoti policijos įstaigų tradicijas, kultūrą;

2.6. stiprinti darbuotojų profesionalumą ir motyvaciją, lojalumą Lietuvos valstybei, skatinti nepakantumą korupcijai;

2.7. derinti Šalių interesus ir siekti jų pusiausvyros.

3. Santykiai tarp Šalių grindžiami šiais principais:

3.1. Šalių lygiateisiškumo – Šalys pagal šią Sutartį yra lygiavertės partnerės;

3.2. interesų derinimo (bendradarbiavimo) – Šalių bendravimas užtikrinant policijos įstaigų darbuotojų teises ir interesus šioje Sutartyje numatytais aspektais remiasi geranoriškumu, sąžiningumu, tarpusavio pagalba ir įgyvendinamas bendradarbiaujant;

3.3. savarankiškumo – priimdama sprendimus kiekviena iš Šalių veikia savarankiškai pagal savo kompetenciją ir įgaliojimus;

3.4. informavimo ir konsultavimo – socialinė partnerystė tarp Šalių plėtojama suteikiant objektyvią ir visapusišką informaciją, reikalingą susitarimams pasiekti, ir vykdant konsultavimo, dalyvavimo procedūras;

3.5. teisių ir pareigų perėjimo – keičiantis Šalių valdymo organams, organizacinei struktūrai, taip pat reorganizavus juridinį asmenį, šia Sutartimi nustatyti įsipareigojimai išlieka, išskyrus atvejį, kai Sutartis nutraukiama;

3.6. įstatymų viršenybės ir kitų teisės aktų laikymosi;

3.7. priimtų įsipareigojimų vykdymo.

4. Šalys įsipareigoja:

4.1. vykdyti Sutartį;

4.2. laiku keisti visa informacija, reikalinga Sutarties tikslams pasiekti, laikytis Sutartyje nustatytos informavimo ir konsultavimosi bei keitimosi informacija tvarkos ir užtikrinti gautos informacijos, duomenų konfidencialumą, jeigu teisės aktai nenustato kitaip;

4.3. padėti viena kitai siekti Sutartyje nustatytų tikslų;

4.4. nepažeisti Šalių diskrecijos priimant sprendimus;

4.5. įsteigti kolegialų organą: valdymo komitetą Policijos departamente (toliau – Centrinis valdymo komitetas);

4.6. taikyti Nacionalinę (-es) kolektyvinę (-es) sutartį (-is) joje (jose) nustatyta apimtimi ir tvarka.

5. Sutartis galioja visose policijos įstaigose ir taikoma visiems darbuotojams, įskaitant tuos, kurie bus priimti į pareigas po šios Sutarties įsigaliojimo, neatsižvelgiant į jų narystę profesinėje sąjungoje, išskyrus šioje Sutartyje nustatytas išimtis.

## II SKYRIUS

### INFORMAVIMO, KONSULTAVIMO IR DALYVAVIMO PROCEDŪROS

6. Informavimo ir konsultavimo procedūros dėl sisteminių policijos ar policijos įstaigų veiklos pokyčių, kitų sisteminių pokyčių, turinčių įtakos darbuotojų teisėms, socialinėms garantijoms, tarnybos ar darbo sąlygoms (kai pokyčiai yra susiję su dviem ir daugiau policijos įstaigų), pagal kompetenciją vyksta Centriniam valdymo komitete. Informavimo ir konsultavimo tvarka bei terminai nustatomi darbo reglamente, kurį, suderinęs su profesine sąjunga, įsakymu tvirtina policijos generalinis komisaras.

7. Į Centrinį valdymo komitetą Šalys skiria po 4 (keturis) atstovus nuo kiekvienos iš Šalių. Centrinio valdymo komiteto sudėtį tvirtina policijos generalinis komisaras suderinęs su profesine sąjunga.

8. Bet kuriai iš Šalių paprašius organizuojamas Centrinio valdymo komiteto posėdis, kuriame aptariamos sisteminės su darbuotojų tarnybos ar darbo sąlygomis ir socialinėmis garantijomis susijusios problemos. Posėdžių organizavimo tvarka nustatoma darbo reglamente. Šioje Sutartyje nustatytais atvejais Centrinio valdymo komiteto posėdžiai šaukiami privalomai.

9. Valdymo komitetai sudaromi ir policijos įstaigose, kuriose veikia profesinė sąjunga. Policijos įstaigos valdymo komiteto sudėtį tvirtina atitinkamos policijos įstaigos vadovas suderinęs su profesine sąjunga.

10. Profesinės sąjungos deleguoti valdymo komitetų nariai įgyja profesinės sąjungos atstovo statusą.

11. Valdymo komitetai teikia rekomendacijas ir siūlymus profesinei sąjungai ir darbdaviui.

12. Šalys įsipareigoja valdymo komitetams teikti visą turimą informaciją, reikalingą šių komitetų veiklai.

13. Valdymo komitetų nariams (darbuotojams), neviršijant darbo užmokesčiui skirtų asignavimų, gali būti mokama priemoka.

14. Profesinei sąjungai paprašius, darbdavys ne vėliau kaip per 10 (dešimt) darbo dienų nuo prašymo gavimo dienos įsipareigoja pateikti visą nuasmenintą informaciją, susijusią su darbuotojų darbo, profesinėmis, socialinėmis ir ekonominėmis sąlygomis bei garantijomis (darbuotojų asmens duomenys profesinėms sąjungoms teikiami tik įstatymuose nustatytais pagrindais ir tvarka). Jeigu kiti teisės aktai nustato trumpesnį informacijos pateikimo terminą, taikomas šis terminas. Informacijos pateikimo terminas Šalių susitarimu gali būti pratęstas. Jeigu prašoma informacija yra didelės apimties arba norint ją pateikti reikia specialaus apdorojimo, adaptavimo ar sisteminimo ir tai yra susiję su didelėmis darbo ir laiko sąnaudomis, toks prašymas papildomai derinamas valdymo komitete.

15. Darbdavys konsultuojasi su profesine sąjunga dėl planuojamo policijos įstaigos valstybės biudžeto ir numatomo asignavimų poreikio darbo užmokesčiui.

16. Darbdavys ne rečiau kaip 2 (du) kartus per metus profesinės sąjungos prašymu raštu informuoja profesinę sąjungą apie finansinę padėtį, o profesinė sąjunga gali teikti pastabas ir pasiūlymus dėl policijos įstaigos valstybės biudžeto planavimo, panaudojimo.

17. Šalys įsipareigoja, kad policijos įstaigose sutaupytos darbo užmokesčio fondo lėšos prioriteto tvarka būtų skiriamos darbuotojų motyvacijai didinti. Darbdavys prieš priimdamas sprendimus, susijusius su šių lėšų panaudojimu, juos derina su profesine sąjunga valdymo komiteto posėdyje.

18. Profesinė sąjunga įsipareigoja keistis su darbdaviu informacija apie psichologinį mikroklimatą, darbuotojų mokymų poreikį, darbuotojų darbo, profesinių, socialinių, ekonominių teisių ir interesų policijos įstaigose užtikrinimo lygį ir su tuo susijusias problemas.



19. Darbdavys raštu (el. paštu) informuoja profesinę sąjungą apie darbdavio rengiamus teisės aktų, susijusių su darbuotojų darbo, profesinių, ekonominių, socialinių sąlygų ir garantijų pakeitimais, projektus ir sudaro profesinei sąjungai galimybes per 3 (tris) darbo dienas pateikti savo nuomonę.

20. Prieš priimant sprendimus dėl policijos įstaigų struktūrinių pertvarkymų, darbuotojų skaičiaus mažinimo ir dėl esminių darbo organizavimo pakeitimų (darbo laiko režimo keitimo, pareigybių perskirstymo planų ir panašių planuojamų pakeitimų, kai tai susiję su ne mažiau kaip 5 (penkiais) darbuotojais), informacija pateikiama Centriniam valdymo komitetui.

21. Šalys sudaro sąlygas viena kitai skelbti informaciją apie jų veiklą ir kitą darbuotojams aktualią informaciją darbdavio ir profesinės sąjungos interneto svetainėse.

22. Šalys įsipareigoja iš anksto raštu (el. paštu) informuoti viena kitą apie masinių renginių organizavimą, seminarus, konferencijas, kuriose bus aptariami klausimai, susiję su darbuotojų darbo, profesinėmis, ekonominėmis ir socialinėmis sąlygomis bei garantijomis, darbo užmokesčiu, darbo organizavimu ir pan.

23. Profesinės sąjungos atstovai narių teisėmis įtraukiami į policijos įstaigose sudaromus komitetus, komisijas ir darbo grupes, kurios sprendžia klausimus, susijusius su darbuotojų darbo, profesinėmis, ekonominėmis ir socialinėmis teisėmis bei interesais. Apie sudaromus naujus komitetus, komisijas ir darbo grupes, kuriose sprendžiami klausimai, susiję su darbuotojų darbo, profesinėmis, ekonominėmis, socialinėmis teisėmis ir interesais, policijos įstaiga kiekvienu atveju ne vėliau kaip prieš 5 (penkis) darbo dienas raštu (el. paštu) informuoja profesinę sąjungą, o ši per rašte nurodytą laiką, kuris negali būti trumpesnis kaip 3 (trys) darbo dienos, pateikia savo atstovo kandidatūrą. Šalys įsipareigoja, kad, esant profesinės sąjungos atstovo prašymui, prieš šiam atstovui pradendant veiklą komitete, komisijoje ar darbo grupėje, jis turi būti supažindintas su komiteto, komisijos ar darbo grupės veikla, jam pateikiama visa nario veiklai vykdyti reikalinga informacija.

24. Profesinei sąjungai iškilus abejonių dėl policijos įstaigose sudarytų komitetų, komisijų ir darbo grupių sprendimų teisėtumo ir pagrįstumo, nedelsiant po tokio sprendimo priėmimo apie tai motyvuotu raštu informuojamas policijos įstaigos vadovas. Iškilus abejonių dėl policijos įstaigos vadovo priimto sprendimo teisėtumo ir pagrįstumo, apie tai raštu informuojamas policijos generalinis komisaras, išskyrus atvejus, kai sprendimai turi būti skundžiami individualiems ginčams spręsti nustatyta tvarka. Apie priimtą sprendimą raštu informuojama profesinė sąjunga.

25. Profesinė sąjunga turi teisę į tokios pat apimties informavimą ir teisės aktų derinimą kaip ir Darbo taryba. Profesinė sąjunga, gavusi informaciją, turi teisę kartu su Darbo taryba reikalauti konsultacijų su darbdaviu. Darbo tarybai atsisakius dalyvauti tokiose konsultacijose, profesinė sąjunga tokia teise gali pasinaudoti viena.

## **II SKYRIUS TARNYBOS (DARBO) YPATUMAI**

26. Šalys kasmet iki sausio 31 d. peržiūri rekomenduojamus policijos pareigūnų pareigybių pareiginės algos koeficientus pagal Vidaus tarnybos statute nustatytų pareiginės algos koeficientų intervalus. Šalys įsipareigoja siekti, kad rekomenduojami policijos pareigūnų pareigybių pareiginės algos koeficientai, atsižvelgiant į darbo užmokesčiui skirtus asignavimus, būtų nustatomi atitinkamas pareigas einantiems pareigūnams, kurių pareiginės algos koeficientas nesiekia atitinkamo dydžio.

27. Profesinė sąjunga turi teisę teikti pasiūlymus dėl darbuotojų skatinimo ir apdovanojimo.

28. Darbuotojai (išskyrus darbuotojus, kurie pagal galiojančius teisės aktus negali būti skatinami), išdirbę policijos įstaigose 10, 15, 20, 25, 30 metų, skatinami (premijuojami) 2 (dviejų) darbo dienų papildomomis mokamomis atostogomis, vienkartinėmis pinigėmis išmokomis iš sutaupyto darbo užmokesčio fondo lėšų, padėka arba vardinėmis dovanomis. Paskatinimo tvarka suteiktos papildomos mokamos atostogos turi būti panaudotos per 12 mėnesių nuo jų suteikimo dienos.

29. Iškilus darbuotojo padarytos turtinės žalos atlyginimo klausimui, apie tai raštu informuojama profesinė sąjunga, kurios narys yra darbuotojas. Esant darbuotojo prašymui, profesinė sąjunga kreipiasi į Individualių tarnybinių ginčų komisiją dėl turtinės žalos atlyginimo klausimo nagrinėjimo.

30. Nesant darbuotojo tyčios ar didelio neatsargumo, už transporto priemonės sugadinimą taikoma iki 2 (dviejų) bazinių dydžių materialinė atsakomybė.

31. Darbuotojui mokama ne mažesnė kaip 10 (dešimties) procentų pareiginės algos priemoka (išskyrus priemokas, mokamas už dalyvavimą projektų veikloje, ir kitus su profesine sąjunga atskirai suderintus atvejus), neviršijant įstatymuose nustatytų maksimalių priemonių dydžių:

31.1. už papildomų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis ar kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos (pareigos). Papildomos užduotys darbuotojui turi būti suformuluotos raštu;

31.2. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės.

32. Darbuotojui už ilgalaikį (ne trumpesnę kaip 1 mėn. trukmės) kito darbuotojo funkcijų atlikimą (išskyrus atvejus, kai pavadavimo funkcija yra nustatyta darbuotojo pareigybės aprašyme) teisės aktų nustatyta tvarka mokama ne mažesnė kaip 10 (dešimties) procentų pareiginės algos priemoka.

33. Kuratoriumi paskirtam darbuotojui, esant darbo užmokesčio fondo lėšų ekonomijai, kuravimo laikotarpiu mokama ne mažesnė kaip 10 (dešimties) procentų pareiginės algos priemoka. Kitais atvejais kuratoriumi paskirtas darbuotojas skatinamas 1 (vienos) darbo dienos papildomomis mokamomis atostogomis už kiekvieną kuravimo mėnesį, bet ne daugiau kaip 3 (trijų) darbo dienų papildomomis mokamomis atostogomis už visą kuravimo laikotarpį. Paskatinimo tvarka suteiktos papildomos mokamos atostogos turi būti panaudotos per 12 mėnesių nuo jų suteikimo dienos.

34. Profesinė sąjunga gali teikti motyvuotą rašytinį siūlymą tarnybines nuobaudas paskyrusiam policijos įstaigos vadovui panaikinti darbuotojo tarnybines nuobaudas prieš terminą.

35. Keičiant policijos įstaigos darbo organizavimą, darbuotojai apie tai informuojami raštu likus ne mažiau kaip 1 (vienam) mėnesiui iki numatytų pokyčių, pateikiant jiems detalią ir išsamią informaciją. Esant darbuotojo prašymui, policijos įstaiga pateikia jam visą turimą informaciją apie laisvas pareigybes šioje ir kitose policijos įstaigose. Policijos įstaiga, neturėdama tokio pobūdžio duomenų, dėl jų pateikimo turi kreiptis į Policijos departamentą.

36. Darbuotojo prašymu įspėjimo termino laikotarpiu jam turi būti suteikta ne mažiau kaip 15 (penkiolika) procentų darbo laiko normos naujo darbo paieškoms ir tuo metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis.

37. Be Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalyje nustatytų pirmenybės teisių būti paliktiems dirbti, pirmenybės teisę taip pat turi darbuotojas, kuris ilgiau kaip 2 (dvejus) metus yra profesinės sąjungos narys.

Atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus tvirtina darbdavys, suderinęs su profesine sąjunga. Atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija, į kurią turi būti įtrauktas profesinės sąjungos atstovas.

38. Prieš paskutinį iki tarnybos einant pareigas, kurioms taikoma rotacija, laikotarpio pabaigos kasmetinį tarnybinės veiklos vertinimą inicijuojama darbuotojų kolektyvo (pavaldžių darbuotojų) anoniminė apklausa dėl vertinamo policijos pareigūno, einančio pareigas, kurioms taikoma rotacija, vadovavimo. Minėtos apklausos rezultatai pateikiami Pareigūnų tarnybinės veiklos vertinimo komisijai, ši posėdyje juos analizuoja ir pasisako pateikdama išvadą dėl jų įtakos šių pareigūnų vertinimui. Anoniminės apklausos anketą sudaro Policijos departamentas, suderinęs su profesinė sąjunga.

39. Darbuotojas turi teisę nutraukti darbo (tarnybos) santykius pateikęs prašymą raštu darbdaviui prieš 14 (keturiolika) kalendorinių dienų. Raštu susitarus su darbuotoju, atleidimo iš darbo data gali būti pavėlinta arba darbuotojas gali būti atleistas nepasibaigus šiam terminui. Jei darbas susijęs su didelės apimties materialinių vertybių, bylų perdavimu arba reikia perduoti darbus naujiems darbuotojams, per įspėjimo terminą darbuotojui naujos užduotys, kurios objektyviai negali būti pabaigtos iki atleidimo termino, neskiriamos.

40. Policijos pareigūnas, kurio tarnybinė veikla galiojant šiai Sutarčiai 2 (du) kartus iš eilės kasmetinio vertinimo metu įvertinama gerai, už nepriekaištingą pareigų atlikimą teisės aktu nustatyta tvarka skatinamas padėka, vardine dovana, papildomomis mokamomis atostogomis arba vienkartinė pinigine išmoka, su sąlyga, kad policijos pareigūnas ne trumpiau kaip 2 (dvejus) metus yra profesinės sąjungos narys ir juo buvo abiejų kasmetinių tarnybinės veiklos vertinimų metu.

41. Darbuotojui, ilgiau kaip 2 (dvejus) metus esančiam profesinės sąjungos nariu ir turinčiam daugiau kaip 10 (dešimties) metų darbo stažą policijoje, atleidžiamam iš darbo (pareigų, tarnybos) jo paties prašymu, išmokama jo 1 (vieno) mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, su sąlyga, kad darbuotojas neturi galiojančių tarnybinių nuobaudų ir dėl galimo darbuotojo tarnybinio nusižengimo, pareigūno vardo pažeminimo ar darbo pareigų pažeidimo nėra pradėtas tarnybinis patikrinimas, ikiteisminis tyrimas. Šiuo pagrindu išeitinė išmoka išmokama atleidimo dieną, jeigu darbdavys ir darbuotojas nesusitaria kitaip.

42. Policijos pareigūnai, kiti valstybės tarnautojai, įgiję teisę gauti senatvės ar pareigūnų ir karių valstybinę pensiją ir pačių prašymu pageidaujantys būti atleisti iš darbo (pareigų, tarnybos), atleidžiami šalių susitarimu ir jiems mokama jų 2 (dviejų) mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jeigu nesusitariama kitaip, vadovaujantis Vidaus tarnybos statuto 77 straipsniu arba Valstybės tarnybos įstatymo 48 straipsniu. Šiame punkte nustatyta garantija pareigūnams, kitiems valstybės tarnautojams taikoma tuo atveju, jeigu jie neturi galiojančių tarnybinių nuobaudų ir dėl galimo tarnybinio nusižengimo, pareigūno vardo pažeminimo nėra pradėtas tarnybinis patikrinimas, ikiteisminis tyrimas.

#### **IV SKYRIUS**

#### **KVALIFIKACIJOS TOBULINIMAS IR KARJERA**

43. Šalys bendradarbiauja didindamos kvalifikacijos tobulinimo planavimo sistemos efektyvumą.

44. Darbuotojas privalo tobulinti savo kvalifikaciją, vadovaudamasis jo darbo tvarką ir sąlygas reglamentuojančiais teisės aktais, o policijos įstaigos vadovas turi sudaryti sąlygas karjerai ir darbuotojo kvalifikacijai tobulinti.

45. Į policijos įstaigų vadovų, jų pavaduotojų, padalinių vadovų kvalifikacijos tobulinimo programas įtraukiamos su profesine sąjunga suderintos temos apie socialinę partnerystę. Šalys įsipareigoja siekti, kad socialinės partnerystės tema būtų įtraukta kaip savarankiška disciplina į Policijos pareigūnų profesinio mokymo įstaigų programą.

46. Organizuojamų mokymų metu profesinei sąjungai sudaromos sąlygos suteikti darbuotojams žinių apie jų darbo, profesinių, socialinių ir ekonominių teisių ir interesų gynimą bei socialinę partnerystę.

47. Rengiant metinius personalo kvalifikacijos tobulinimo planus, konsultuojamasi su profesine sąjunga, pateikiant projektus elektroniniu paštu. Profesinė sąjunga gali teikti pasiūlymus dėl tikslinių grupių, mokymo temų, galimų kvalifikacijos tobulinimo paslaugų teikėjų ir pan.

48. Policijos departamentas privalo standartizuoti specialiuosius reikalavimus pareigybių grupėms pagal funkcijų kodus. Pavyzdiniai pareigybių aprašymai, rengiami po šios Sutarties įsigaliojimo, tvirtinami tik suderinus standartizuotus specialiuosius reikalavimus Centriniam valdymo komitete.

## **V SKYRIUS DARBUOTOJŲ DARBO IR POILSIO LAIKAS**

49. Darbo ir poilsio laikas policijos įstaigose ir jų struktūriniuose padaliniuose organizuojamas vadovaujantis teisės aktu nustatyta tvarka ir Sutartimi.

50. Policijos generalinis komisaras darbuotojų darbo (pamainų) grafikų derinimo tvarką tvirtina ją suderinęs su profesine sąjunga.

51. Darbdavys sudaro pareigybių, kurias užimantys darbuotojai dėl darbo sąlygų pertraukos metu negali palikti darbo vietos, sąrašą. Tokiems darbuotojams pertrauka pailsėti ir pavalgyti nesuteikiama, o suteikiama galimybė ir sudaromos sąlygos pavalgyti darbo laiku darbo vietoje.

52. Policijos pareigūnai bendrojo fizinio pasirengimo pratybas, ne mažiau kaip 2 (dvi) valandas per mėnesį, gali atlikti kitoje vietoje, nei policijos įstaigos nurodyta, savarankiškai pasirinktu laiku, laiką ir vietą iš anksto suderinę su tiesioginiu vadovu. Fizinio pasirengimo pratybų laikas įskaitomas į darbo laiką. Jeigu pareigūnas neišlaiko fizinio pasirengimo įskaitos, šiame punkte nustatyta teisė jam netaikoma.

53. Laikas, skirtas pamainai perduoti ir priimti, įskaitomas į darbo laiką. Konkreti pamainos perdavimo ir priėmimo trukmė nustatoma policijos įstaigos vadovo įsakymu, kuris derinamas su profesine sąjunga.

54. Suminė darbo laiko apskaita įvedama esant būtinumui, įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūrą su profesine sąjunga. Jeigu nustatyta suminė darbo laiko apskaita, dirbama darbo (pamainų) grafikuose nurodytu laiku, laikantis nustatytų maksimaliojo darbo laiko reikalavimų.

55. Darbuotojams kasmetinės atostogos suteikiamos pagal policijos įstaigoje nustatyta tvarka sudarytą kasmetinių atostogų grafiką. Darbuotojai, dėl svarbių priežasčių negalintys kasmetinių atostogų grafike nustatytu laiku pasinaudoti nurodytomis atostogomis, turi pateikti policijos įstaigos vadovui ar jo įgaliotam asmeniui rašytinės formos prašymą, suderintą su tiesioginiu vadovu, kuriame būtų nurodytos svarbios kasmetinių atostogų grafiko keitimo priežastys. Policijos įstaigos vadovo ar jo įgalioto asmens atsisakymas keisti kasmetinių atostogų datą, kuri yra numatyta pagal kasmetinių atostogų grafiką, turi būti motyvuotas ir išdėstytas raštu. Viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip 10 (dešimt) darbo dienų. Kasmetinių atostogų skaidymas į dalis neribojamas, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus ar esant tiesioginio vadovo motyvuotam atsisakymui (kai tai trikdo policijos įstaigos ar jos struktūrinio padalinio darbą ar kita).

56. Teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, be Darbo kodekse nustatytų darbuotojų, taip pat turi profesinės sąjungos atstovai.

57. Jei pagal įstatymuose nustatytas nuostatas darbuotojai turi vienodą pirmumo teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, pirmumas suteikiamas darbuotojui, ilgiau kaip 2 (dvejus) metus esančiam profesinės sąjungos nariu.

58. Mokyklinio amžiaus vaikus auginantiems darbuotojams, jeigu jie to pageidauja, sudaroma galimybė ne mažiau kaip 10 (dešimt) darbo dienų nepertraukiamai atostogauti mokinių atostogų metu.

59. Nemokamos atostogos gali būti suteikiamos tik darbuotojo iniciatyva. Darbo kodekso nustatytais atvejais policijos įstaigos vadovas privalo suteikti nemokamas atostogas esant darbuotojo prašymui. Kitais atvejais nemokamos atostogos suteikiamos Šalių susitarimu, remiantis rašytiniu darbuotojo prašymu.

60. Darbdavys rašytiniu darbuotojo prašymu per 1 (vienus) metus privalo suteikti iki 1 (vieno) mėnesio trukmės nemokamas atostogas, jei tai netrikdys policijos įstaigos ar jos struktūrinio padalinio darbo.

61. Policijos įstaigų darbuotojams, kurie mokosi pagal formaliojo švietimo programas ir nėra sudarę mokymo sutarčių bei dirba (tarnauja) toje policijos įstaigoje ne trumpiau kaip 3 (trejus) metus, atsižvelgiant į šias programas vykdančių švietimo tiekėjų pažymą, mokama pagal pasirinktą vieną iš šių būdų:

61.1. už visas suteiktas mokymosi atostogas mokamas minimalus darbo užmokestis;

61.2. už 10 (dešimt) darbo dienų suteiktų mokymosi atostogų laikotarpį mokamas jo vidutinis darbo užmokestis.

Jeigu darbuotojams galioja skirtingi jų padėties pagerinimai, nustatyti šia ar kitos rūšies kolektyvine sutartimi, jie nesumuojami ir darbuotojui taikoma labiausiai jo padėtį gerinanti kolektyvinė sutartis.

62. Darbuotojui už pirmas dvi darbo dienas, kai jis dirbo būdamas atšauktas iš kasmetinių atostogų be jo sutikimo, jeigu apie atšaukimą jis buvo įspėtas vėliau kaip prieš dvi darbo dienas, mokama kaip už darbą poilsio dieną (dvigubai).

63. Profesinės sąjungos nariui, auginančiam vieną vaiką iki 8 metų amžiaus, per 3 (tris) mėnesius suteikiama 1 (viena) poilsio diena. Darbuotojas, norėdamas pasinaudoti papildoma poilsio diena vaikui prižiūrėti, apie tai privalo raštu pranešti tiesioginiam vadovui ne vėliau kaip prieš 10 (dešimt) kalendorinių dienų, išskyrus atvejus, kai susitariama dėl kito termino.

64. Darbuotojui, auginančiam bendrojo ugdymo mokykloje besimokantį vaiką iki 14 metų ir neturinčiam teisės į Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalyje nustatytas papildomas poilsio dienas, suteikiama 1 (viena) poilsio diena pirmąją mokslo metų dieną, mokant jo vidutinį darbo užmokestį, jei tai netrikdo policijos įstaigos ar jos struktūrinio padalinio darbo.

65. Profesinės sąjungos nariui suteikiama 1 (viena) papildoma atostogų diena, mokant jo vidutinį darbo užmokestį, su sąlyga, kad profesinės sąjungos narys neturi teisės į papildomas mokamas atostogas pagal nacionalinę ar kitos rūšies kolektyvinę sutartį ir neturi nepanaudotų kasmetinių atostogų dienų.

66. Darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, prašyme nurodytam laikotarpiui, bet ne ilgesniam nei 3 (trys) darbo dienas, suteikiamos papildomos mokamos atostogos artimųjų giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikų, sutuoktinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), sugyventinio, jeigu jis nurodytas darbuotojo privačių interesų deklaracijoje, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) laidotuvėms.

## VI SKYRIUS SAUGA IR SVEIKATA DARBE

67. Darbdavys įsipareigoja:

67.1. saugoti darbuotojų sveikatą, gyvybę ir darbingumą;

67.2. skatinti socialinį dialogą, siekiant veikloje vengti įstatymų ir kitų teisės aktų pažeidimų;

67.3. vykdyti nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevenciją;

67.4. atlikti darbo vietų profesinės rizikos vertinimą, su vertinimo išvadomis supažindinti tose darbo vietose dirbančius darbuotojus;

67.5. aprūpinti darbuotojus jų funkcijoms vykdyti būtinomis darbo, saugos ir sveikatos priemonėmis, jos turi būti sertifikuotos, aprobuotos, teisės aktų nustatytais atvejais atlikta jų metrologinė ir techninė patikra. Darbuotojų sauga, sveikata, funkcijoms vykdyti būtinos darbo, saugos ir sveikatos priemonės ir mokymai šioje srityje finansuojami darbdavio lėšomis.

68. Darbdavys įsipareigoja kartu su profesine sąjunga vykdyti saugos ir sveikatos stebėseną, įgyvendinti prevencines ir saugos bei sveikatos priemones pagal nustatytus prioritetus ir kriterijus.

69. Darbdavys:

69.1. organizuoja greitosios medicinos pagalbos iškvietimą nelaimingų atsitikimų ir ūminių susirgimų darbe atvejais;

69.2. užtikrina galimybę susižeidus pasinaudoti pirmosios medicinos pagalbos rinkiniais;

69.3. pagal galiojančias normas užtikrina aprūpinimą vaistinėėmis;

69.4. užtikrina, kad būtų įrengtos patalpos, kuriose darbuotojai galėtų pavalgyti, pailsėti ir nusiprausti po dušu (jei to reikia pagal darbuotojo darbo pobūdį).

70. Profesinė sąjunga gali pateikti pasiūlymus dėl darbuotojų saugos ir sveikatos darbe ir darbo aplinkos gerinimo. Pasiūlymai svarstomi Darbuotojų saugos ir sveikatos komitete. Jei siūlomų priemonių taikymas įmanomas techniškai ir finansiškai, darbdavys privalo Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto pasiūlymus įgyvendinti.

71. Profesinė sąjunga, gavusi kolektyvinių nusiskundimų iš profesinės sąjungos narių, gali teikti darbdaviui motyvuotą siūlymą dėl psichologinio mikroklimato tyrimo konkrečioje policijos įstaigoje ar jos konkrečiame struktūriniame padalinyje. Darbdavys, pasikonsultavęs su profesine sąjunga, priima sprendimą dėl tolesnių priemonių taikymo.

72. Darbdavys įsipareigoja iš savo lėšų visiems Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nariams organizuoti mokymus šio komiteto veiklai vykdyti. Darbuotojai mokomi mokymo įstaigose, teikiančiose mokymo darbuotojų saugos ir sveikatos srityje paslaugas, vadovaujantis Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendraisiais nuostatais.

73. Apie įvykusius nelaimingus atsitikimus darbe ne vėliau kaip kitą darbo dieną po sužinojimo apie įvykį darbdavys raštu praneša Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetui.

74. Darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas yra įskaitomas į darbo laiką. Jeigu pareigūno specializuotoji medicininė ekspertizė ir (ar) privalomas periodinis profilaktinis sveikatos patikrinimas atliekamas kitoje savivaldybės teritorijoje, nei yra pareigūno tarnybos vietovė ir (ar) nuolatinė gyvenamoji vieta, pareigūno kelionės į sveikatos priežiūros įstaigą ir atgal laikas įskaitomas į darbo laiką (įtraukiamas į darbo (pamainos) grafiką).

## **VII SKYRIUS SOCIALINĖS IŠMOKOS**

75. Mirus darbuotojo šeimos nariui (vyriui, žmonai, vaikui, įvaikiui, tėvams, įtėviams), darbuotojui skiriama ir išmokama vienkartinė pašalpa, kurios dydis yra ne mažesnis kaip 2 (du) pareiginės algos baziniai dydžiai.

76. Esant galimybei, pašalpos gali būti skiriamos ir išmokamos ir kitais, šioje Sutartyje nenumatytais, atvejais.

## VIII SKYRIUS

### PROFESINĖS SAJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

77. Darbdavys pripažįsta profesinę sąjungą lygiateise partnere, atstovaujančia darbuotojų teisėms ir teisėtiems interesams įgyvendinant šią Sutartį.

78. Profesinė sąjunga ir jos nariai naudojami visomis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių profesinių sąjungų veiklos garantijas, bei šios Sutarties suteiktomis teisėmis.

79. Profesinių sąjungų, jų padalinių ar skyrių vadovams profesinės sąjungos veiklai vykdyti skiriama:

79.1. iki 140 valandų darbo (tarnybos) laiko per metus, už kurį mokamas jų darbo užmokestis, jeigu profesinėje sąjungoje, jos padalinyje ar skyriuje yra iki 100 narių;

79.2. iki 160 valandų darbo (tarnybos) laiko per metus, už kurį mokamas jų darbo užmokestis, jeigu profesinėje sąjungoje, jos padalinyje ar skyriuje yra nuo 100 iki 200 narių;

79.3. iki 180 valandų darbo (tarnybos) laiko per metus, už kurį mokamas jų vidutinis darbo užmokestis, jeigu profesinėje sąjungoje, jos padalinyje ar skyriuje yra nuo 200 iki 300 narių;

79.4. iki 200 valandų darbo (tarnybos) laiko per metus, už kurį mokamas jų vidutinis darbo užmokestis, jeigu profesinėje sąjungoje, jos padalinyje ar skyriuje yra daugiau kaip 300 narių.

80. Laikas, tarnybos (darbo) metu praleistas valdymo komitetų, taip pat kitų komitetų, komisijų ar darbo grupių veikloje, vykdam profesinės sąjungos atstovo funkcijas pagal šią Sutartį, laikomas darbo laiku ir už jį mokamas darbuotojo darbo užmokestis.

Jeigu profesinės sąjungos atstovas yra kviečiamas dalyvauti valdymo komiteto, taip pat kitų komitetų, komisijų ar darbo grupių veikloje jam suteikto kasdienio ar savaitės nepertraukiamo poilsio metu, esant profesinės sąjungos atstovo prašymui, keičiamas jo darbo (pamainos) grafikas, vietoj poilsio laiko suteikiant jam reikiamos trukmės laiką, skirtą dalyvauti sprendžiant pareigūnų profesinius, ekonominius ir socialinius klausimus. Profesinės sąjungos atstovo prašymas pateikiamas ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas, tiesioginio vadovo sutikimu šis terminas gali būti trumpesnis.

81. Profesinės sąjungos nariams sudaromos galimybės dalyvauti jiems rengiamuose seminaruose, konferencijose, mokymo kursuose ir kituose renginiuose, suteikiant tam ne daugiau kaip 3 (tris) darbo dienas per metus, už kurias mokamas jų nustatytas darbo užmokestis. Šalims susitarus, šis laikas gali būti ilgesnis. Apie dalyvavimą šiuose renginiuose profesinės sąjungos narys raštu praneša darbdaviui ne vėliau kaip prieš 5 (penkias) darbo dienas.

82. Profesinės sąjungos atstovams, jeigu jie yra policijos darbuotojai, vyksti į policijos įstaigų komitetų, komisijų ar darbo grupių posėdžius, kuriuose jie dalyvauja narių teisėmis, policijos įstaiga ar jos struktūrinis padalinys skiria tarnybinį transportą.

83. Profesinės sąjungos narys ir (ar) atstovas, siekdamas pasinaudoti profesinės sąjungos veiklai vykdyti skiriamomis valandomis, apie tai ne vėliau kaip prieš 3 (tris) darbo dienas raštu informuoja savo tiesioginį vadovą. Profesinės sąjungos nariui ir (ar) atstovui ir jo tiesioginiam vadovui susitarus, nurodytas informavimo terminas gali būti trumpesnis.

84. Profesinės sąjungos narys ir (ar) atstovas apie komiteto, komisijos ar darbo grupės darbe faktiškai praleistą laiką privalo raštu informuoti tiesioginį vadovą ne vėliau kaip per 3 (tris) darbo dienas.

85. Profesinė sąjunga gali organizuoti savo narių ar (ir) kitų darbuotojų susirinkimus darbo metu, ne vėliau kaip prieš 3 (tris) darbo dienas abiem pusėms priimtu būdu (raštu arba žodžiu) suderinusi susirinkimo datą, laiką ir vietą su policijos įstaigos ar jos struktūrinio padalinio vadovu. Tokia teisė taip pat taikoma ir tuo atveju, jeigu šie susirinkimai organizuojami ne policijos įstaigos darbo metu, bet policijos įstaigos ar jos struktūrinių padalinių patalpose.

Darbuotojams suteikiama galimybė dalyvauti susirinkimuose darbo metu, jeigu tai netrukdytų vykdyti funkcijų, kurios dėl savo pobūdžio negali būti pertrauktos.

86. Profesinei sąjungai jos veiklai vykdyti neatlygintinai suteikiamos naudoti policijos įstaigos ar jos struktūrinio padalinio patalpos, baldai, ryšio, transporto priemonės.

87. Profesinės sąjungos nario prašymu, pateiktu darbdavio nustatyta tvarka, darbdavys įsipareigoja iš profesinės sąjungos nario darbo užmokesčio išskaičiuoti profesinės sąjungos nario mokesťį ir pervesti jį į profesinės sąjungos sąskaitą. Profesinės sąjungos nariui darbdavio nustatyta tvarka pateikus prašymą išskaičiuoti profesinės sąjungos nario mokesťį arba nutraukti jo išskaičiavimą, darbdavys apie tai raštu (el. paštu) informuoja profesinę sąjungą iki kito mėnesio 10 dienos.

88. Profesinės sąjungos nariui kartą per kalendorinius metus jo paties prašymu ir su gydytojo siuntimu darbdavys suteikia mokamų atostogų reabilitacijai siuntime nustatytam laikotarpiui, bet ne daugiau kaip 10 (dešimt) dienų.

89. Profesinės sąjungos atstovai, veikdami valdymo komitetuose, taip pat kituose komitetuose, komisijose, darbo grupėse, turi teisę gauti visą informaciją darbo, profesiniais, ekonominiais ir socialiniais klausimais, kontroliuoti šios Sutarties nuostatų vykdymą ir teikti pasiūlymus.

90. Profesinė sąjunga turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų numatytas darbo, profesines, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises. Šiuos reikalavimus darbdavys turi išnagrinėti ne vėliau kaip per 10 (dešimt) darbo dienų, dalyvaujant juos pateikusios profesinės sąjungos atstovams. Darbdaviui laiku neišnagrinėjus profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti tokį sprendimą arba atsisakius jį tenkinti, profesinė sąjunga turi teisę kreiptis į teismą.

## **IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

91. Sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo ir galioja 4 (ketverius) metus. Sutarties galiojimas Šalių susitarimu gali būti pratęstas dar 4 (ketveriems) metams. Sutartis nustatyta tvarka įregistruojama Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje.

92. Sutartis keičiama ir pildoma Šalių susitarimu, pasirašant Sutarties pakeitimo ar papildymo protokolą, kuris derinamas ir registruojamas teisės aktų nustatyta tvarka.

93. Sutarties tekstas ir visa informacija apie jos vykdymą yra skelbiama policijos įstaigų ir profesinės sąjungos interneto svetainėse.

94. Įsigaliojus Sutarčiai, Policijos departamentas įsipareigoja jos kopiją su nuoroda į internetinę Sutarties versiją ne vėliau kaip per 10 (dešimt) darbo dienų tarnybiniu el. paštu persiųsti susipažinti visiems policijos įstaigų darbuotojams.

95. Įsigaliojus Sutarčiai, profesinė sąjunga įsipareigoja informaciją apie ją ir jos tekstą išplatinti visoms profesinėms sąjungoms, kurios veikia policijos įstaigose.

96. Kiekvienas po šios Sutarties įsigaliojimo į pareigas priimamas policijos įstaigos darbuotojas Policijos dokumentų valdymo sistemos priemonėmis arba elektroniniu paštu supažindinamas su šia Sutartimi ir jam nurodomas internetinis adresas, kur jis gali rasti šios Sutarties tekstą.

97. Bet kuri iš Šalių turi teisę nutraukti Sutartį vienašališkai, apie tai raštu pranešusi kitai Šaliai ne vėliau kaip prieš 3 (tris) mėnesius. Pranešimą apie Sutarties nutraukimą galima pateikti ne anksčiau kaip po 12 (dvylikos) mėnesių nuo Sutarties įsigaliojimo dienos.

98. Sutartis sudaroma 2 (dviem) egzemplioriais, turinčiais vienodą teisinę galią, po vieną Policijos departamentui ir Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacijai.



99. Šalys susitaria, kad, įsigaliojus Sutarčiai, Policijos departamente bus įsteigta pareigybė, kurios paskirtis Sutarties nuostatų vykdymo koordinavimas ir įgyvendinimas.

100. Sutartyje nustatytų įsipareigojimų vykdymo kontrolės teisės suteikiamos Šalių atstovams:

100.1. Šalys ne rečiau kaip 2 (du) kartus per metus (birželio ir gruodžio mėnesiais) organizuoja dvišalį Šalių susitikimą šios Sutarties vykdymo ir su tuo susijusiems klausimams aptarti, pakviečiant Vidaus reikalų ministerijos atstovus;

100.2. profesinė sąjunga ne rečiau kaip 1 (vieną) kartą per metus (paprastai po dvišalio šios Sutarties Šalių susitikimo) dėl šios Sutarties vykdymo atsiskaito narių konferencijoje, susitikimuose su policijos įstaigų darbuotojais;

100.3. darbdavys į metinę veiklos ataskaitą įtraukia informaciją apie Sutarties nuostatų vykdymą.

101. Nustačius Sutarties nuostatų nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktą, per 3 (tris) darbo dienas Šalys privalo raštu informuoti viena kitą ir ne vėliau per 10 (dešimt) darbo dienų vienos iš Šalių reikalavimu organizuojamas Centrinio valdymo komiteto pasitarimas nesutarimams aptarti ir pašalinti. Nepavykus ginčo išspręsti Centriniam valdymo komitete, jis sprendžiamas teisės aktų nustatyta tvarka.

102. Nesutarimai ir ginčai, kylantys tarp Šalių šios Sutarties vykdymo metu, taip pat ginčai, atsiradę keičiant ar pildant šią Sutartį, sprendžiami derybomis tarp Sutarties Šalių. Ginčų nepavykus išspręsti derybomis, jie nagrinėjami teisės aktų nustatyta tvarka.

103. Sutartyje neaptartos policijos įstaigų darbuotojų socialinės garantijos suteikiamos ir užtikrinamos remiantis Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka ir sąlygomis. Darbdavys, savo įsakymais nustatydamas naujas ar keisdamas galiojančias darbo sąlygas ir socialines garantijas, negali jų bloginti, palyginti su šia Sutartimi ir kitais teisės aktais.

Policijos generalinis komisaras

Renatas Požėla

Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacijos  
pirmininkė

Loreta Soščekienė

SUDERINTA

Lietuvos Respublikos

vidaus reikalų ministerijos

2020 m. gruodžio 4 d. raštu Nr. 1D-6494

**2020 M. GRUODŽIO 7 D. LIETUVOS POLICIJOS ŠAKOS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES  
NR. 5-IL-15444/3-197 PAKEITIMO IR PAPILDYMO PROTOKOLAS**

2022 m. *liepos 25* Nr. *5-576-66*  
Vilnius

Policijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (toliau – Policijos departamentas), įstaigos kodas 188785847, buveinės adresas Saltoniškių g. 19, LT-08105 Vilnius, atstovaujamas Lietuvos policijos generalinio komisaro Renato Poželos, veikiančio pagal Policijos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos nuostatus, patvirtintus Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 29 d. nutarimu Nr. 98 „Dėl Policijos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos nuostatų patvirtinimo“, ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2019 m. gegužės 29 d. nutarimu Nr. 529 „Dėl įgaliojimų derėtis su profesinių sąjungų organizacijomis dėl Lietuvos policijos šakos kolektyvinės sutarties ir pasirašyti Lietuvos policijos šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“ suteiktus įgaliojimus,

ir Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacija, įstaigos kodas 191998645, buveinės adresas J. Jasinskio g. 9-207, LT-01112 Vilnius, atstovaujama pirmininkės Loretos Soščekienės, veikiančios pagal 2017 m. kovo 18 d. patvirtintus įstatus,

pasirašė šį 2020 m. gruodžio 7 d. Lietuvos policijos šakos kolektyvinės sutarties Nr. 5-IL-15444/3-197 papildymo protokolą ir susitarė:

1. Pakeisti 17 punktą ir jį išdėstyti taip:

„17. Šalys įsipareigoja, kad policijos įstaigose sutaupytos darbo užmokesčio fondo lėšos prioriteto tvarka būtų skiriamos darbuotojų motyvacijai didinti. Iš sutaupytų darbo užmokesčio fondo lėšų policijos pareigūnai, kiti valstybės tarnautojai gali būti skatinami vienkartinėmis pinigine išmoka, o darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, gali būti skiriamos premijos. Sutaupytų darbo užmokesčio fondo lėšų panaudojimas svarstomas Centriniam valdymo komitete.“

2. Pakeisti 28 punktą ir jį išdėstyti taip:

„28. Darbuotojai, išdirbę policijos įstaigose 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 metų, skatinami (premijuojami) vienkartinėmis pinigine išmoka (premija) iš sutaupytų darbo užmokesčio fondo lėšų, 2 (dviejų) darbo dienų papildomomis mokamomis atostogomis, padėka arba vardine dovana. Papildomos mokamos atostogos turi būti panaudotos per 12 mėnesių nuo jų suteikimo dienos. Darbuotojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą arba mažiau nei prieš vienerius metus pripažinti padarę darbo pareigų pažeidimą, neskatinami (nepremijuojami).“

3. Papildyti nauju 28<sup>1</sup> punktu:

„28<sup>1</sup>. Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, Darbo kodekse nustatytų švenčių dienų ir gyvenimo metų jubiliejinių sukakčių progomis gali būti skatinami (premijuojami) vienkartinėmis pinigine išmoka (premija), 2 (dviejų) darbo dienų papildomomis mokamomis atostogomis, padėka arba vardine dovana. Papildomos mokamos atostogos turi būti panaudotos per 12 mėnesių nuo jų suteikimo dienos. Darbuotojai, mažiau nei prieš vienerius metus pripažinti padarę darbo pareigų pažeidimą, neskatinami (nepremijuojami).“

4. Pakeisti 30 punktą ir jį išdėstyti taip:

„30. Nesant darbuotojo tyčios ar didelio neatsargumo, už tarnybinės transporto priemonės sugadinimą taikoma iki 2 (dviejų) bazinių dydžių materialinė atsakomybė.“

5. Pakeisti 34 punktą ir jį išdėstyti taip:

„34. Profesinė sąjunga gali teikti motyvuotą rašytinį siūlymą tarnybinę nuobaudą paskyrusiam policijos įstaigos vadovui panaikinti darbuotojo tarnybinę nuobaudą nepraėjus vieniems metams nuo tarnybinės nuobaudos paskyrimo dienos. Tarnybinė nuobauda gali būti panaikinta ne anksčiau negu po 6 mėnesių nuo jos paskyrimo.“

6. Pakeisti 38 punktą ir jį išdėstyti taip:

„38. Iki rotuojamas pareigas einančio policijos pareigūno rotacijos komisijos posėdžio inicijuojama šio pareigūno darbuotojų kolektyvo anoniminė apklausa dėl jo kompetencijų vertinimo. Minėtos apklausos rezultatai pateikiami rotacijos komisijai, kuri juos vertina kartu su kitais komisijai pateiktais dokumentais. Apklausą inicijuoja Policijos departamentas, informavęs profesinę sąjungą.“

7. Papildyti 42<sup>1</sup> punktu:

„42<sup>1</sup>. Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, trišalio darbuotojo ir darbdavių susitarimo pagrindu gali būti ne konkurso tvarka perkelti iš vienos policijos įstaigos į kitą, skiriant juos į lygiavertes arba žemesnes pareigas. Tokiu atveju nepertraukiamas darbo stažas nenutrūksta, tačiau išeitinė išmoka nemokama. Trišaliame susitarime, vadovaujantis aktualiais teisės aktais, turi būti susitariama dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, nepanaudotų atostogų suteikimo, tarpusavio atsiskaitymo tvarkos bei terminų, nurodoma, nuo kada darbuotojas perkeliamas, taip pat gali būti susitariama dėl kitų sąlygų.“

8. Pakeisti 54 punktą ir jį išdėstyti taip:

„54. Suminė darbo laiko apskaita įvedama esant būtinumui, įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūrą su profesine sąjunga. Dėl suminės darbo laiko apskaitos įvedimo ir jos laikotarpio nustatymo sprendžiama Centriniam valdymo komitete. Jeigu nustatyta suminė darbo laiko apskaita, dirbama darbo (pamainų) grafikuose nurodytu laiku, laikantis nustatytų maksimaliojo darbo laiko reikalavimų.“

9. Papildyti 66<sup>1</sup> punktu:

„66<sup>1</sup>. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, iki 2 darbo dienų per mėnesį yra garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis, kai jie, gavę tiesioginio vadovo rašytinį (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis) sutikimą, yra išvykę į sveikatos priežiūros įstaigą.“

10. Protokolas įsigalioja jo pasirašymo dieną ir galioja tol, kol galioja Lietuvos policijos šakos kolektyvinė sutartis.

11. Protokolas sudarytas 2 (dviem) egzemplioriais, turinčiais vienodą teisinę galią, po vieną Policijos departamentui ir Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacijai.

12. Protokolas skelbiamas policijos įstaigų ir profesinės sąjungos interneto svetainėse kartu su Lietuvos policijos šakos kolektyvinė sutartimi.

Policijos generalinis komisaras

Renatas Požėla

Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacijos  
pirmininkė

Loreta Soščekienė

SUDERINTA  
Lietuvos Respublikos  
vidaus reikalų ministerijos  
2022 m. birželio 17 d. raštu Nr. 1D-3346

## LIETUVOS RESPUBLIKOS BAUSMIŲ VYKDYMO SISTEMOS

## ŠAKOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2020 m. birželio mėn. 18 d. Nr. ~~ST-37~~ / LTPF - LTPF-4/104  
 Vilnius  
 /LRIT/PS: LRG-KS-1(20)  
 /VAIT/PS: VAG-KS-1(20)

Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinė sutartis (toliau – Sutartis) yra sudaryta tarp Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos (toliau – Kalėjimų departamentas), įstaigos kodas 288697120, buveinės adresas: L. Sapiegos g. 1, LT-10312 Vilnius, atstovaujamo direktoriaus Virginijaus Kulikausko, veikiančio pagal 2019 m. sausio 30 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 100 „Dėl įgaliojimų derėtis su profesinių sąjungų organizacijomis dėl Lietuvos Respublikos muitinės ir bausmių vykdymo sistemos šakų kolektyvinių sutarčių parengimo ir pasirašyti minėtas sutartis suteikimo“ suteiktą įgaliojimą, ir Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacijos, įstaigos kodas 191998645, buveinės adresas J. Jasinskio g. 9-207, LT-01112 Vilnius, atstovaujamos pirmininkės Loretos Soščekienės, veikiančios pagal įstatus, bei atstovaujamų profesinių sąjungų - Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos, įstaigos kodas 195755562, buveinės adresas Sodininkų g. 22, Gervėnupio k., LT-53161 Kauno r., atstovaujamos pirmininko Kęstučio Pauliuko, ir Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos, įstaigos kodas 193404123, buveinės adresas A. Goštauto g. 3-31, LT-01106 Vilnius, atstovaujamos pirmininko Vitalijaus Jagmino, veikiančių pagal savo įstatus, toliau kartu ir atskirai vadinamos Šalimis.

Kalėjimų departamentas ir jam pavaldžios įstaigos, taikydamos aukštus reikalavimus profesinės veiklos kokybei, siekia proceso veiksmingumo, formuoja žmogaus teises ir laisves užtikrinančią bausmių vykdymo praktiką, gina ir saugo teisinės valstybės principus, pripažindamos objektyvumo, skaidrumo, bendradarbiavimo, atsakomybės vertybes. Siekiant šių tikslų maksimalaus įgyvendinimo, turi būti sukurtos patrauklios tarnybos bausmių vykdymo sistemos įstaigose sąlygos, apimančios bausmių vykdymo sistemos įstaigų darbuotojų atrankos, mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo, karjeros eigos politiką.

Bausmių vykdymo sistemos įstaigų įvaizdžio ir tarnybos bausmių vykdymo sistemos įstaigose sąlygų optimizavimas yra bendras tiek šios sistemos vadovybės, tiek sistemoje dirbančių darbuotojų tikslas.

Atsižvelgdamos į tai, Šalys konstatuoja, kad bausmių vykdymo sistemos įstaigoms keliami veiklos reikalavimai ir vykstantys šios sistemos organizaciniai bei techniniai pertvarkymai, didėjantys reikalavimai profesionalumui, sukuria poreikį turėti ir išlaikyti kvalifikuotus, motyvuotus ir atsakingus darbuotojus, gebančius efektyviai vykdyti pavestas funkcijas ir padėti bausmių vykdymo sistemos įstaigoms siekti strateginių tikslų, ir sudaro šią Sutartį.

## I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Sutartyje vartojamos sąvokos:

1.1. **bausmių vykdymo sistemos įstaigos** – Kalėjimų departamentas ir jam pavaldžios įstaigos: pataisos įstaigos, tardymo izoliatoriai, probacijos tarnyba ir Mokymo centras;

1.2. **darbdavys** – Kalėjimų departamentas ar jam pavaldi įstaiga;

1.3. **darbuotojas** – Kalėjimų departamento ar jam pavaldžios įstaigos statutinis pareigūnas, kitas valstybės tarnautojas ar darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį;

1.4. **pataisos pareigūnas** – statutinis valstybės tarnautojas, kurio tarnybą reglamentuoja Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas;

1.5. **profesinė sąjunga** – bausmių vykdymo sistemos šakos profesinė sąjunga, pasirašiusi kolektyvinę sutartį ir jos atstovaujamos profesinės sąjungos;

1.6. **profesinės sąjungos narys** – darbuotojas, profesinės sąjungos įstatuose nustatyta tvarka įstojęs į profesinę sąjungą;

1.7. **profesinės sąjungos atstovas** – narys, kuriam suteiktas renkamojo organo, kurio tikslas atstovauti darbuotojams, statusas.

2. Kitos Sutartyje vartojamos sąvokos, susijusios su Sutarties santykių įgyvendinimu, atitinka Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statute vartojamas sąvokas.

3. Sutarties tikslai:

3.1. plėtoti socialinę partnerystę, sudaryti patrauklias, palankias tarnybos (darbo) bausmių vykdymo sistemos įstaigose sąlygas;

3.2. didinti bausmių vykdymo sistemos įstaigų prestižą;

3.3. gerinti bausmių vykdymo sistemos įstaigų ir profesinės sąjungos santykius;

3.4. skatinti bausmių vykdymo sistemos įstaigų, profesinės sąjungos ir darbuotojų bendradarbiavimą darbo, profesiniais, socialinių ir ekonominių sąlygų bei garantijų klausimais;

3.5. formuoti bausmių vykdymo sistemos įstaigų tradicijas, kultūrą;

3.6. stiprinti darbuotojų profesionalumą ir motyvaciją, lojalumą organizacijai, skatinti nepakantumą korupcijai, skleisti demokratines vertybes ir principus asmeniniame bei visuomeniniame gyvenime;

3.7. derinti Šalių interesus ir siekti jų pusiausvyros.

4. Santykiai tarp Šalių grindžiami šiais principais:

4.1. šalių lygiateisiškumo – Šalys šios Sutarties atžvilgiu yra lygiavertės partnerės;

4.2. interesų derinimo (bendradarbiavimo) – Šalių bendravimas užtikrinant bausmių vykdymo sistemos įstaigų darbuotojų teises ir interesus šioje Sutartyje numatytais aspektais remiasi geranoriškumu, sąžiningumu, tarpusavio pagalba ir įgyvendinamas bendradarbiaujant;

4.3. savarankiškumo – priimdama sprendimus, kiekviena iš Šalių veikia savarankiškai pagal savo kompetenciją ir įgaliojimus;

4.4. informavimo ir konsultavimo – socialinė partnerystė tarp Šalių plėtojama suteikiant objektyvią informaciją, reikalingą susitarimams pasiekti, bei vykdant konsultavimo, dalyvavimo procedūras;

4.5. įstatymo viršenybės ir kitų teisės aktų laikymosi;

4.6. darbuotojų teisių ir pareigų pusiausvyros įgyvendinimo, vienodo darbo, profesinių, socialinių ir ekonominių sąlygų, garantijų užtikrinimo bei nediskriminavimo;

4.7. priimtų įsipareigojimų vykdymo.

5. Šalys įsipareigoja:

5.1. vykdyti šią sutartį;

5.2. laiku keisti informacija, reikalinga šios sutarties tikslams pasiekti, užtikrinti jos konfidencialumą ir nustatyti konsultavimosi bei keitimosi informacija tvarką;

5.3. padėti viena kitai siekti šioje sutartyje numatytų tikslų;

5.4. nepažeisti šalių diskrecijos priimant sprendimus;

5.5. siekti, kad darbuotojai nepažeistų tarnybinės drausmės bei darbo pareigų ir nesudaryti sąlygų pataisos pareigūno vardą pažeminusiems pareigūnams, taip pat šiurkštų tarnybinių nusižengimą ar darbo pareigų pažeidimą, ar nusikalstamą veiką padariusiems darbuotojams išvengti atsakomybės;

5.6. įsteigti bausmių vykdymo sistemos įstaigose kolegialius organus: darbuotojų valdymo komitetą ir darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą;

5.7. taikyti nacionalinę kolektyvinę sutartį (-tis);

5.8. siekti ir skatinti, kad šios sutarties nuostatos būtų perkeliamos ir detalizuojamos bausmių vykdymo sistemos įstaigose sudaromose kolektyvinėse sutartyse. Įstaigų kolektyvinės sutartys negali prieštarauti šiai Sutarčiai ar bloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kurią nustato ši Sutartis. Profesinių sąjungų atstovams sudaromos sąlygos derėtis dėl kolektyvinių sutarčių bausmių vykdymo sistemos įstaigose sudarymo, pakeitimo, suteikiant patalpas ir užtikrinant techninį aprūpinimą, taip pat sudarant galimybę darbuotojams, dalyvaujantiems derybose, tai daryti įstaigos administracijos darbo laiku.

6. Bausmių vykdymo sistemos darbuotojų darbo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos įstatymai, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai, Lietuvos Respublikos teisingumo ministro, Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro įsakymai, Kalėjimų departamento direktoriaus įsakymai ir ši sutartis.

7. Sutartis taikoma visiems statutiniams valstybės tarnautojams. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, kolektyvinės sutarties nuostatos taikomos tik ją sudariusių profesinių sąjungų nariams.

## II. INFORMAVIMO, KONSULTAVIMO IR DALYVAVIMO PROCEDŪROS

8. Į sudaromą darbuotojų valdymo komitetą Šalys skiria ne daugiau kaip po tris atstovus. Bet kuriai iš Šalių paprašius, darbuotojų valdymo komitetas organizuoja posėdžius ir aptaria iškilusias su darbo sąlygomis ir socialinėmis garantijomis susijusias problemas. Šioje Sutartyje numatytais atvejais darbuotojų valdymo komiteto posėdžiai šaukiami privalomai. Komitetas teikia rekomendacijas, siūlymus, išvadas profesinėms sąjungoms ir darbdaviui. Darbuotojų valdymo komitetai sudaromi bausmių vykdymo sistemos įstaigose, kuriose veikia profesinės sąjungos. Darbuotojų valdymo komitetas kartą per metus pateikia ataskaitą darbuotojams apie vykdytus posėdžius ir spręstas problemas.

9. Šalys įsipareigoja darbuotojų valdymo komitetui teikti turimą informaciją, reikalingą jo veiklai. Darbuotojų valdymo komiteto sudėtį ir darbo reglamentą įsakymu tvirtina darbdavys, suderinęs su profesine sąjunga.

10. Laikas, praleistas vykdant darbuotojų valdymo komiteto nario, kitų darbdavio sudarytų komisijų ar komitetų nario funkcijas, laikomas darbo laiku.

11. Darbuotojų valdymo komiteto ir kitų darbdavio sudarytų komitetų ir komisijų nariams gali būti mokama priemoka, numatyta darbdavio įsakyme dėl komiteto, komisijos ar darbo grupės sudarymo.

12. Tais atvejais, kai profesinė sąjunga deleguoja savo atstovą (-us) į darbdavio sudaromus komitetus, komisijas ar darbo grupes, pastarasis (-ieji) skiriamas (-i) bendru profesinės sąjungos susitarimu. Darbdavys ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas informuoja profesinę sąjungą, kuri ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo informacijos gavimo praneša apie atstovo (-ų) delegavimą. Per nustatytą terminą neinformavus darbdavio, komitetai, komisijos, darbo grupės ar kiti dariniai gali veikti be profesinės sąjungos atstovo (-ų) dalyvavimo.

13. Profesinė sąjunga ir darbdavys įsipareigoja teikti vienas kitam informaciją, susijusią su darbuotojų darbo, profesinėmis, socialinėmis ir ekonominėmis sąlygomis bei garantijomis (jei tai neprieštarauja teisės aktų nuostatomis), per 10 darbo dienų nuo prašymo gavimo dienos. Informacijos pateikimo terminas Šalių nutarimu gali būti pratęstas.

14. Darbdavys, pirmąjį metų ketvirtį gavęs duomenis apie įstaigai skirtus asignavimus, konsultuojasi su profesine sąjunga dėl darbo užmokesčiui skirtų lėšų paskirstymo. Kalėjimų departamentas, esant darbo užmokesčiui skirtų asignavimų einamiesiems metams ekonomijai, ketvirto ketvirčio pradžioje, konsultuojasi su profesine sąjunga dėl darbo užmokesčiui skirtų lėšų paskirstymo.

15. Profesinės sąjungos prašymu, darbdavys raštu informuoja profesinę sąjungą apie finansinę padėtį, o profesinė sąjunga gali teikti pastabas ir pasiūlymus dėl biudžeto planavimo ir (ar) panaudojimo.

16. Profesinė sąjunga įsipareigoja keistis su darbdaviu informacija apie mikroklimatą bausmių vykdymo sistemos įstaigose, darbuotojų mokymų poreikį, darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių ir interesų bausmių vykdymo sistemos įstaigoje (-ose) užtikrinimo lygį ir su tuo susijusias problemas.

17. Profesinė sąjunga įsipareigoja Kalėjų departamentui ir kitoms institucijoms, prieš tai informavusi Kalėjų departamento vadovybę, teikti pasiūlymus dėl teisės aktų, susijusių su darbuotojų darbo, ekonominiais ir socialiniais interesais, rengimo, keitimo, panaikinimo ar priėmimo.

18. Darbdavys raštu informuoja profesinę sąjungą apie siūlomus naujų teisės aktų, susijusių su esminiais bausmių vykdymo sistemos įstaigų darbuotojų profesinių, ekonominių ir socialinių garantijų keitimais, projektus.

19. Prieš priimdamas sprendimus dėl bausmių vykdymo sistemos įstaigų struktūrinių pertvarkymų, darbuotojų skaičiaus mažinimo (ne mažiau kaip 5 darbuotojais) ir dėl esminių darbo organizavimo pakeitimų, darbdavys informuoja profesinę sąjungą ir, pastarajai pareikalavus, konsultuojasi su profesine sąjunga dėl tokių sprendimų priėmimo bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams, dėl priemonių galimiems padariniams išvengti.

20. Šalys sudaro sąlygas viena kitai skelbti informaciją apie jų veiklą, skelbimus ir kitą bausmių vykdymo sistemos darbuotojams aktualią informaciją Kalėjų departamento ir profesinės sąjungos interneto svetainėse.

21. Šalys įsipareigoja iš anksto informuoti viena kitą apie masinių renginių organizavimą, seminarus, konferencijas, kuriose bus aptariami klausimai, susiję su bausmių vykdymo sistemos darbuotojų profesinėmis, ekonominėmis ir socialinėmis garantijomis, darbo užmokesčiu, darbo organizavimu ir panašiai.

22. Profesinių sąjungų atstovai narių teisėmis įtraukiami į bausmių vykdymo sistemos įstaigose sudaromus komitetus, komisijas ir darbo grupes, kurios sprendžia klausimus, susijusius su bausmių vykdymo sistemos darbuotojų profesinėmis, ekonominėmis ir socialinėmis teisėmis bei interesais. Šalys įsipareigoja, kad esant profesinių sąjungų atstovo prašymui, prieš šiam atstovui pradėdant veiklą komitete, komisijoje ar darbo grupėje, jis būtų supažindintas su komiteto, komisijos ar darbo grupės veikla, jam pateikiama nario veiklai vykdyti reikalinga informacija.

23. Profesinė sąjunga ne vėliau kaip per 5 darbo dienas pateikia darbdaviui informaciją apie profesinės sąjungos narių išstojimą iš profesinės sąjungos. Darbdavys ne vėliau kaip per 5 darbo dienas pateikia profesinei sąjungai informaciją apie profesinės sąjungos nario pateiktą prašymą dėl nario mokesčio neišskaičiavimo. Ne rečiau kaip kartą per pusmetį profesinė sąjunga tikslina su darbdaviu profesinės sąjungos narių sąrašus.

24. Profesinė sąjunga ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo Sutarties įsigaliojimo pateikia darbdaviui profesinės sąjungos atstovų sąrašą, o duomenis apie šių atstovų pasikeitimą – ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pasikeitimo.

25. Profesinė sąjunga turi teisę į tokios pat apimties informavimą ir teisės aktų derinimą kaip ir darbo tarybos. Profesinė sąjunga, gavusi informaciją, turi teisę kartu su darbo taryba reikalauti konsultacijų su darbdaviu. Darbo tarybai atsisakius dalyvauti tokiose konsultacijose, profesinė sąjunga tokia teise gali pasinaudoti viena.

### III. TARNYBOS (DARBO) YPATUMAI

26. Sutaupyti bausmių vykdymo sistemos darbo užmokesčiui skirti asignavimai paprastai naudojami darbuotojų motyvacijai didinti.

27. Profesinė sąjunga turi teisę teikti pasiūlymus dėl darbuotojų paskatinimo ar apdovanojimo.

28. Darbuotojai, kurie pagal galiojančius teisės aktus gali būti skatinami, išdirbę vidaus tarnybos sistemos įstaigose 10, 15, 20, 25, 30 metų skatinami padėkomis, papildomomis mokamomis atostogomis, žinybiniais ženklais, vardinėmis dovanomis ar vienkartinėmis pinigėmis išmokomis iš sutaupyto Kalėjų departamentui pavaldžių įstaigų darbo užmokesčio lėšų.

29. Iškilus darbuotojo turtinės žalos atlyginimo klausimui, apie tai informuojama profesinė sąjunga, kurios narys yra darbuotojas.

30. Už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos darbuotojams mokama ne mažesnė nei 10 procentų pareiginės algos priemoka.

31. Bausmių vykdymo sistemos įstaigų darbuotojai už tarnybinius nusižengimus traukiami tarnybinėn atsakomybėn, o padarę darbo pareigų pažeidimą įspėjami arba nutraukiama darbo sutartis. Tarnybinės atsakomybės, įspėjimo ar darbo sutarties nutraukimo taikymo procedūroje šalys įsipareigoja laikytis tokių taisyklių:

31.1. jei darbdavio įsakymu sudaroma komisija darbuotojo galimai padarytam tarnybiniam nusižengimui ar darbo pareigų pažeidimui, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, tirti apie tai informuojama profesinė sąjunga, kurios narys yra darbuotojas;

31.2. skiriant tarnybinės nuobaudas pareigūnams profesinių sąjungų nariams, išskyrus tarnybinę nuobaudą – atleidimą iš vidaus tarnybos, reikalingas išankstinis profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas. Jei kiti teisės aktai nenustato kitaip, įstaigos vadovas, patvirtinęs tarnybinio patikrinimo išvadą, ne vėliau kaip kitą darbo dieną kreipiasi į profesinės sąjungos renkamąjį organą sutikimo. Profesinės sąjungos renkamas organas per 14 kalendorinių dienų privalo nuspręsti, ar patenkinamas toks prašymas, ir atsakyti raštu. Jeigu per šį laikotarpį profesinės sąjungos renkamas organas nepateikia atsakymo, vadovas turi teisę skirti tarnybinę nuobaudą be profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimo.

32. Profesinė sąjunga, ne anksčiau negu po 4 mėnesių nuo valstybės tarnautojui tarnybinės nuobaudos paskyrimo gali teikti motyvuotą siūlymą ją paskyrusiam įstaigos vadovui panaikinti tarnybinę nuobaudą prieš terminą.

33. Iš darbo (tarnybos) atleidžiamas darbuotojas ir darbdavys vienas su kitu privalo atsiskaityti ne vėliau kaip paskutinę darbuotojo darbo (tarnybos) dieną.

34. Kiekvienais metais Kalėjimo departamentui pavaldžiose įstaigose sudaromi tarnybinių transporto priemonių, kurios turėtų būti draudžiamos KASKO draudimu, sąrašai. Įtraukimo į sąrašą kriterijus nustato darbdavys, suderinęs su profesine sąjunga. Kalėjimų departamentas parengia žalos atlyginimo tvarką.

35. Keičiant įstaigos darbo organizavimą, prieš priimant sprendimą, pateikiama informacija profesinės sąjungos atstovams ir konsultuojamasi su jais. Naikinant konkrečią pareigybę, valstybės tarnautojui siūlomos (įteikiant tiesiogiai, elektroninėmis ryšių priemonėmis arba paštu) kitos lygiavertės laisvos pareigos, o tokių nesant, siūlomos žemesnės laisvos pareigos toje pačioje įstaigoje. Esant darbuotojo rašytiniam prašymui, įstaiga pateikia jam informaciją apie laisvas pareigybes kitose bausmių vykdymo sistemos įstaigose. Įstaiga, neturėdama tokio pobūdžio duomenų, dėl jų pateikimo gali kreiptis į Kalėjimų departamentą.

36. Kai bausmių vykdymo sistemos įstaigoje mažinamas darbuotojų skaičius ir yra du ar daugiau darbuotojų, kurie atsižvelgiant į teisės aktų nuostatas turi vienodas teises būti palikti dirbti, dėl darbuotojų palikimo tarnyboje kandidatūrų sprendžia bausmių vykdymo sistemos įstaigoje sudaryta atleidžiamų darbuotojų atrankos komisija, į kurios sudėtį įtraukiamas profesinės sąjungos atstovas. Be to, pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, kai mažinamas darbuotojų skaičius, esant vienodai kompetencijai ir kvalifikacijai, pirmenybės teisę būti paliekamas darbe taip pat turi darbuotojai:

36.1. kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų pareigūno tarnybos stažą Kalėjimų departamente ar jam pavaldžiose įstaigose, išskyrus pareigūnus, sulaukusius nustatyto amžiaus ar išstarnavusius nustatytą laiką, reikalingą valstybinei pareigūnų ir karių pensijai skirti;

36.2. kuriems iki teisės gauti valstybinę pareigūnų ir karių pensiją liko ne daugiau kaip treji metai;

36.3. kurie auginą tris ir daugiau vaikų iki 14 metų;

36.4. kurie auginą neįgalų vaiką;

36.5. profesinės sąjungos nariai, kurių narystė Profesinėje sąjungoje yra ilgesnė kaip 3 metai.

37. Bausmių vykdymo sistemos įstaigų darbuotojai, kurie mano, kad buvo pažeistos jų tarnybos ir socialines garantijas nustatančios teisės aktų, šios sutarties ar įstaigos kolektyvinės



sutarties nuostatos, turi teisę kreiptis į darbuotojų valdymo komitetą. Kreipimasis į darbuotojų valdymo komitetą neužkerta kelio įstatymų nustatyta tvarka ir terminais kreiptis į teismą ar kitas ginčus nagrinėjančias institucijas.

38. Ne rečiau kaip kartą per 5 metus prieš vadovaujančių asmenų (įstaigos vadovų ir jų pavadootojų, skyrių vadovų arba laikinai einančių jų pareigas) vertinimo procedūrą inicijuojama darbuotojų kolektyvo (pavaldžių darbuotojų) anoniminė apklausa dėl vertinamo pareigūno vadovavimo. Minėtos apklausos rezultatai pateikiami pareigūnų tarnybinės veiklos vertinimo komisijai. Anoniminės apklausos anketą ir apklausos atlikimo tvarką parengia Kalėjimų departamentas, suderinęs su profesinėmis sąjungomis.

39. Darbuotojams, nuo prašymo nutraukti darbo (tarnybos) santykius pateikimo dienos naujos užduotys, kurių atlikimo terminas yra vėlesnis nei atleidimo data, neskiriamos.

40. Darbuotojai, nutraukdami darbo (tarnybos) santykius, privalo išsaugoti tarnybiniame kompiuteryje esančią tarnybines informaciją.

41. Darbuotojui, kurio atžvilgiu nepradėtas ikiteisminis tyrimas ar tarnybinės nuobaudos skyrimo procedūra, neturinčiam galiojančių tarnybinių nuobaudų, ilgiau kaip 3 metus nepertraukiamai esančiam profesinės sąjungos nariui, turinčiam daugiau kaip 10 metų bausmių vykdymo sistemos stažo, atleidžiamam iš vidaus tarnybos (darbo) jo paties prašymu, iš sutaupytų Kalėjimų departamentui pavaldžių įstaigų darbo užmokesčio lėšų išmokama 1 mėnesio pareiginės algos dydžio išėtinė išmoka.

42. Valstybės tarnautojams, įgijus teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją arba pareigūnų ir karių valstybinę pensiją ir savo noru atsistatydinantiems iš valstybės tarnautojo pareigų arba atleidžiant juos iš valstybės tarnautojo pareigų dėl amžiaus ar tarnybos pratęsimo termino pabaigos, iš sutaupytų Kalėjimų departamentui pavaldžių įstaigų darbo užmokesčio lėšų mokama nuo vieno iki dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio vienkartinė pinigine išmoka.

#### IV. KVALIFIKACIJOS TOBULINIMAS IR KARJERA

43. Šalys bendradarbiauja didinant kvalifikacijos tobulinimo planavimo sistemos efektyvumą.

44. Į bausmių vykdymo sistemos įstaigų vadovų, jų pavadootojų, padalinių vadovų kvalifikacijos tobulinimo programas įtraukiamos su profesinėmis sąjungomis suderintos temos apie socialinę partnerystę.

45. Bausmių vykdymo sistemos įstaigose organizuojamų tarnybinių mokymų metu profesinei sąjungai sudaromos sąlygos suteikti darbuotojams žinių apie jų darbo, socialinių ir ekonominių interesų gynimą ir socialinę partnerystę.

46. Į bausmių vykdymo sistemos įstaigų sudaromas komisijas, komitetus ar darbo grupes, į kuriuos įtraukiamų darbuotojų veiklai vykdyti teisės aktai numato specialiųjų ar papildomų kompetencijų poreikį, jie mokomi bausmių vykdymo sistemos įstaigų lėšomis. Tokių mokymų programas bausmių vykdymo sistemos įstaigos derina su profesine sąjunga.

47. Kalėjimų departamentas išipareigoja, suderinęs su profesine sąjunga, patvirtinti rekomenduojamus tipinius specialiuosius pareigybes aprašyme nustatytus reikalavimus atitinkamoms statutinių valstybės tarnautojų pareigybių grupėms.

48. Metinio personalo kvalifikacijos tobulinimo plano projektas derinamas su profesine sąjunga, kuri gali teikti pasiūlymus dėl tikslinių grupių, mokymo temų, galimų kvalifikacijos tobulinimo paslaugų teikėjų ir pan.

#### V. DARBUOTOJŲ DARBO IR POILSIO LAIKAS

49. Darbo ir poilsio laikas bausmių vykdymo sistemos įstaigose organizuojamas vadovaujantis teisės aktų nustatyta tvarka ir Sutartimi.

50. Bausmių vykdymo sistemos įstaigos struktūrinio padalinio darbo (pamainų) pradžios ir pabaigos laikas derinamas su profesine sąjunga. Bausmių vykdymo sistemos įstaigos struktūrinio

padalinio darbo grafikai ir jų pakeitimai privalomai derinami su Profesine sąjunga, jei ji to raštu pareikalauja. Per tris darbo dienas nuo grafiko pateikimo dienos negavus atsakymo iš profesinės sąjungos, laikoma, kad darbo grafikas suderintas.

51. Su darbo grafikais darbuotojai supažindinami ne vėliau kaip prieš 7 kalendorines dienas iki jų įsigaliojimo. Išimtiniais atvejais darbo grafikai gali būti keičiami tik nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais, įspėjus darbuotoją prieš 2 jo darbo dienas, o dirbant pamaininį darbą (24 valandų režimu) prieš 3 kalendorines dienas.

52. Darbo (pamainų) grafikai turi būti sudaromi taip, kad nepažeistų maksimaliojo 52 (penkiasdešimt dviejų) valandų per kiekvieną 7 (septynių) dienų laikotarpį laiko. Esant suminei darbo laiko apskaitai, darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, negali būti ilgesnis kaip 26 valandos per darbo dieną (pamainą) ir 72 valandos per kiekvieną 7 dienų laikotarpį. Per suminio darbo laiko apskaitos laikotarpį pareigūno vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną 7 dienų laikotarpį neturi viršyti 48 valandų.

53. Ne vėliau kaip po penkių valandų darbo (dirbant 24 valandų pamainomis – ne vėliau kaip po šešių valandų) darbuotojams turi būti suteikta pietų pertrauka, skirta pailsėti ir pavalgyti. Šios pertraukos trukmė negali būti trumpesnė negu trisdešimt minučių ir ne ilgesnė kaip dvi valandos. Per pietų pertrauką darbuotojas gali palikti darbovietę.

54. Darbdavys, suderinęs su profesine sąjunga, gali sudaryti sąrašą pareigybių, kurias užimančias asmenys dėl darbo (tarnybos) sąlygų ypatumų pertraukos metu negali palikti darbovietės. Tokiems darbuotojams suteikiama galimybė ir sudaromos sąlygos pavalgyti darbo laiku darbo vietoje.

55. Laikas, skirtas pamainos perdavimui ar priėmimui, įskaitomas į darbo laiką. Konkreti pamainos perdavimo ar priėmimo trukmė nustatoma bausmių vykdymo sistemos įstaigos vadovo įsakymu, kuris yra derinamas su profesine sąjunga.

56. Suminė darbo laiko apskaita įvedama esant būtinumui, informavus ir pasikonsultavus su profesine sąjunga. Jeigu nustatyta suminė darbo laiko apskaita, dirbama darbo (pamainų) grafikuose nurodytu laiku, laikantis nustatytų maksimaliojo darbo laiko reikalavimų. Suminės darbo laiko apskaitos įvedimas gali būti nustatomas ir įstaigų kolektyvinėse sutartyse.

57. Jeigu darbuotojas nėra išdirbęs darbo laiko normos, už neįvykdytą darbo laiko normą jam sumokama pusė priklausančio išmokėti darbo užmokesčio. Jeigu darbuotojas yra išdirbęs daugiau valandų, už viršytą darbo laiko normą jam apmokama kaip už viršvalandinį darbą arba darbuotojo raštišku prašymu viršytas darbo laikas, padaugintas iš skaičiaus 1,5, gali būti pridodamas prie kasmetinių atostogų laiko. Savo valią dėl viršvalandinio darbo apmokėjimo ar pridėjimo prie kasmetinių atostogų laiko darbuotojas raštu išreiškia per 4 kalendorines dienas po apskaitinio laikotarpio pabaigos. Darbuotojui neišreiškus valios, viršyta darbo laiko norma apmokama.

58. Darbuotojams atostogos suteikiamos pagal įstaigoje patvirtintą atostogų grafiką. Darbuotojo nepanaudotos kasmetinės atostogos jam suteikiamos kitu šalių susitartu laiku. Bausmių vykdymo sistemos įstaigos vadovo ar jo įgalioto valstybės tarnautojo atsisakymas suteikti prašomu laiku nepanaudotas kasmetines atostogas turi būti motyvuotas.

59. Kasmetinių atostogų skaidymas į dalis, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus, neribojamas, jei tai netrikdo bausmių vykdymo sistemos įstaigos ar jos struktūrinio padalinio darbo. Pareigūnams nustatytos trukmės kasmetinės atostogos ilginamos atsižvelgiant į pareigūnų vidaus tarnybos stažą, ištarnavus reikiamą metų skaičių, pridodant visas papildomas dienas iš karto už einamuosius metus. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, kasmetinių atostogų trukmė ilginama atsižvelgiant į ilgalaikį nepertraukiamą darbo stažą: darbuotojams, turintiems ilgesnį kaip 5 metų nepertraukiamą darbo stažą toje pačioje įstaigoje, – 1 papildoma darbo diena, turintiems ilgesnį kaip 10 metų – dar 2 papildomos darbo dienos, o už kiekvieną vėliau einančių 5 metų stažo laikotarpį – dar papildomai po 1 darbo dieną.

60. Darbuotojas, norėdamas pasinaudoti papildoma poilsio diena vaikui prižiūrėti, apie tai privalo pranešti tiesioginiam vadovui ne vėliau kaip prieš 10 kalendorinių dienų, išskyrus atvejus, kai susitariama dėl kito termino.

61. Nemokamos kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos tik darbuotojo prašymu. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 137 str. 1 d. nustatytais atvejais įstaigos vadovas privalo suteikti nemokamas atostogas, darbuotojui jų paprašius.

62. Bausmių vykdymo sistemos įstaigų darbuotojams, besimokantiems pagal formaliojo švietimo programas ir nesudariusiems mokymo sutarčių, atsižvelgiant į šias programas vykdančių švietimo tiekėjų pažymą, apmokama pagal pasirinktą vieną iš šių būdų:

62.1. už visas suteiktas mokymosi atostogas mokamas ne mažiau kaip minimalus darbo užmokestis;

62.2. už 10 darbo dienų per kalendorinius metus suteiktų mokymosi atostogų laikotarpį mokamas ne mažesnis kaip darbuotojo vidutinis darbo užmokestis;

62.3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

63. Darbuotojas, kuriam pagal Sutarties 62 punkto 1 ir 2 dalį apmokamos mokymosi atostogos, pagal su darbdaviu sudarytą susitarimą įsipareigoja baigęs mokslus išdirbti bausmių vykdymo sistemos įstaigose ne mažiau kaip 1 metus arba atlyginti darbdaviui patirtas išlaidas.

64. Jei pagal įstatymuose numatytas nuostatas darbuotojai turi vienodą pirmumo teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laikotarpį, pirmumas suteikiamas darbuotojui, ilgiau kaip 3 metus esančiam profesinės sąjungos nariu.

65. Darbdavys darbuotojo prašymu per kalendorinius metus gali suteikti iki 1 mėnesio trukmės nemokamas atostogas, jei tai netrikdys bausmių vykdymo sistemos įstaigos ar jos struktūrinio padalinio darbo.

66. Nutraukti vaiko priežiūros atostogas galima apie tai informavus darbdavį ne vėliau kaip prieš mėnesį, išskyrus atvejus, kai susitariama dėl kito termino.

67. Pareigūno, kurio narystė profesinėje sąjungoje yra ne trumpesnė kaip vieni metai, prašymu, esant Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos Medicinos centro siuntimui, siuntime numatytam laikotarpiui, bet ne ilgesniam negu 10 dienų, suteikiamos papildomos mokamos atostogos.

68. Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką (įvaikį) iki aštuoniolikos metų, suteikiamos papildomos 5 darbo dienų kasmetinės atostogos.

69. Darbuotojo prašyme nurodytam laikotarpiui, bet ne ilgesniam nei 3 darbo dienos, suteikiamos papildomos apmokamos atostogos artimųjų giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikaičių), sutuoktinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), sugyventinio, jeigu jis nurodytas darbuotojo privačių interesų deklaracijoje, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) laidotuvėms.

70. Profesinės sąjungos nariui suteikiama papildoma atostogų diena, mokant vidutinį darbo užmokestį, jeigu ji nėra numatyta nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje.

## VI. SAUGA IR SVEIKATA DARBE

71. Darbdavys įsipareigoja:

71.1. saugoti darbuotojų sveikatą, gyvybę ir darbingumą;

71.2. skatinti socialinį dialogą tarp Šalių, siekdamas išvengti darbo įstatymų pažeidimų;

71.3. vykdyti nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevenciją;

71.4. atlikti darbo vietų profesinės rizikos vertinimą, su vertinimo išvadomis supažindinti tose darbo vietose dirbančius darbuotojus.

72. Darbuotojai įsipareigoja:

72.1. susipažinti ir vadovautis saugą ir sveikatą reglamentuojančiais teisės aktais;

72.2. darbe elgtis atsakingai, sąžiningai ir apdairiai, imtis visų reikiamų, nuo jo valios priklausančių priemonių, kad būtų užtikrinta saugi ir sveika darbo aplinka bei susilaikyti nuo bet kokių veiksmų, kuriais galėtų būti jai pakenkta;

72.3. aktyviai bendradarbiauti su darbdaviu, siekdami užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas;

72.4. būti iniciatyvūs ir aktyviai teikti siūlymus darbdaviui bei saugos ir sveikatos komitetui dėl saugios ir sveikos aplinkos gerinimo;

72.5. rūpintis savo fiziniu pasirengimu ir propaguoti sveiką gyvenimą.

73. Darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis.

74. Darbdavys įsipareigoja kartu su profesinėmis sąjungomis vykdyti saugos ir sveikatos stebėseną, įgyvendinti prevencines ir saugos priemones pagal nustatytus prioritetus.

75. Darbdavys garantuoja pirmąją medicininę pagalbą:

75.1. organizuoja greitosios medicinos pagalbos iškvietimą nelaimingų atsitikimų ir ūminių susirgimų darbe atvejais;

75.2. užtikrina galimybę susižeidus pasinaudoti pirmosios medicinos pagalbos rinkiniais;

75.3. pagal galiojančias normas bausmių vykdymo sistemos įstaigas ar jų struktūrinius padalinius aprūpina vaistinėėmis ir nuolat jas papildoma.

76. Darbdavys užtikrina, kad būtų įrengtos patalpos, kuriose darbuotojai galėtų pavalgyti, pailsėti ir nusiprausti duše (jei to reikia pagal darbuotojo darbo pobūdį).

77. Profesinė sąjunga arba bet kuris darbuotojas per darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą gali teikti darbdaviui pasiūlymus dėl darbuotojų saugos darbe ir darbo aplinkos gerinimo. Jei siūlymo priemonių įdiegimas įmanomas techniškai ir finansiškai, darbdavys darbuotojų valdymo komiteto teikimu privalo tokį pasiūlymą įgyvendinti.

78. Darbdavys įsipareigoja ne vėliau kaip per 3 mėnesius nuo šios sutarties pasirašymo įsteigti darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą, patvirtinti komiteto nuostatus ir ne vėliau kaip per 2 mėnesius nuo komiteto įsteigimo užtikrinti, kad darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nariai būtų apmokyti vykdyti komiteto veiklą. Naujai išrinkti ar paskirti komiteto nariai turi būti apmokyti vykdyti komiteto veiklą.

79. Kalėjimų departamentas kartu su profesinėmis sąjungomis parengia tipinius bausmių vykdymo sistemos įstaigos darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nuostatus.

80. Apie įvykusius nelaimingus atsitikimus darbe ne vėliau kaip per 3 darbo dienas po sužinojimo apie įvykį darbdavys raštu praneša darbuotojų saugos ir sveikatos komitetui.

81. Darbdavys, suderinęs su profesine sąjunga, nustato tvarką, pagal kurią mokamos priemokos už darbą pavojingomis ar kenksmingomis darbo sąlygomis.

82. Darbuotojams sudaromos sąlygos papietauti specialiai įrengtose patalpose.

## VII. SOCIALINĖS IŠMOKOS

83. Mirus darbuotojo šeimos nariui, esant sunkiai materialinei padėčiai, darbuotojo prašymu jam išmokama pašalpa, kurios dydis yra ne mažesnis kaip pusė minimalios mėnesinės algos, neviršijant darbo užmokesčiui skirtų einamiesiems metams valstybės biudžeto asignavimų.

84. Mirus darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, jo šeimai skiriama ne mažesnė kaip 1 minimalios mėnesinės algos dydžio vienkartinė pašalpa iš sutaupyto Kalėjimų departamentui pavaldžių įstaigų darbo užmokesčio lėšų.

## VIII. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

85. Darbdavys pripažįsta bausmių vykdymo sistemos įstaigose veikiančias profesines sąjungas lygiateisiais partneriais, atstovaujančiais darbuotojų teisėtiems interesams, įgyvendinant šią Sutartį.

86. Profesinės sąjungos ir jos nariai naudojami visomis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo ir kitų teisės aktu, reglamentuojančių profesinių sąjungų veiklos garantijas, ir šios Sutarties suteiktomis teisėmis.

87. Profesinių sąjungų atstovams profesinės sąjungos veiklai vykdyti skiriama iki 150 valandų tarnybos (darbo) laiko per metus, už kurį mokamas vidutinis darbo užmokestis. Į šį laiką neįskaitomas tarnybos (darbo) laikas, būtinas dalyvauti komitetų, komisijų ar darbo grupių, sudaromų darbdavio įsakymu, posėdžiuose, kai profesinės sąjungos atstovas dalyvauja šių komitetų, komisijų ar darbo grupių darbe nario teisėmis.

88. Profesinių sąjungų atstovams dalyvauti darbdavio įsakymu sudarytų komitetų, komisijų ar darbo grupių posėdžiuose, sprendžiant klausimus, susijusius su darbuotojų darbo,

profesiniais, socialinių ir ekonominių sąlygų bei garantijų klausimais, papildomai suteikiama iki 500 valandų tarnybos (darbo) laiko per metus, paskirstant tą laiką visiems profesinių sąjungų atstovams. Profesinių sąjungų atstovų dalyvavimas darbdavio įsakymu sudarytų komitetų, komisijų ar darbo grupių posėdžiuose prilyginamas tarnybos (darbo) laikui, už kurį mokamas vidutinis darbo užmokestis.

89. Profesinės sąjungos atstovams vykti į darbdavio įsakymu sudarytų komitetų, komisijų ar darbo grupių posėdžius, kuriuose jie dalyvauja narių teisėmis, gali būti skiriamas tarnybinis transportas arba teisės aktų nustatyta tvarka kompensuojamos važiavimo išlaidos.

90. Profesinės sąjungos atstovas, siekdamas pasinaudoti profesinės sąjungos veiklai vykdyti skiriamomis darbo valandomis, apie tai ne vėliau kaip prieš 3 administracijos darbo dienas raštu privalo informuoti darbdavį.

91. Profesinės sąjungos atstovas apie vykimą į komiteto, komisijos ar darbo grupės posėdį ne vėliau kaip prieš 3 administracijos darbo dienas raštu privalo informuoti darbdavį, o apie darbo laiką, kuris buvo praleistas komiteto, komisijos ar darbo grupės darbe, privalo raštu informuoti darbdavį per 3 administracijos darbo dienas.

92. Profesinė sąjunga gali organizuoti savo narių ar (ir) kitų darbuotojų susirinkimus darbo metu, apie tai ne vėliau kaip prieš 3 administracijos darbo dienas informavusi darbdavį ir gavusi jo sutikimą. Tokia pareiga taikoma ir tuo atveju, jeigu šie susirinkimai organizuojami ne darbo metu, bet bausmių vykdymo sistemos įstaigos patalpose.

93. Profesinei sąjungai neatlygintinai suteikiamos patalpos, baldai, ryšio priemonės bausmių vykdymo sistemos įstaigose profesinės sąjungos veiklai vykdyti. Šiomis teisėmis profesinė sąjunga privalo naudotis tik jos veiklai vykdyti.

94. Profesinės sąjungos nariams sudaromos galimybės dalyvauti jiems rengiamuose seminaruose, konferencijose, mokymo kursuose ir kituose su profesinės sąjungos veikla susijusiuose renginiuose, per metus suteikiant tam ne daugiau kaip 2 darbo dienas, už kurias mokamas darbo užmokestis, jei tai netrikdo bausmių vykdymo sistemos įstaigos darbo. Apie profesinės sąjungos nario dalyvavimą tokiuose renginiuose profesinė sąjunga raštu praneša darbdaviui ne vėliau kaip prieš 5 administracijos darbo dienas.

95. Profesinės sąjungos gali organizuoti bendras priemones su darbdaviu.

96. Profesinės sąjungos nario raštišku prašymu, darbdavys iš profesinės sąjungos nario darbo užmokesčio išskaičiuoja profesinės sąjungos nario mokesį ir perveda jį į nurodytos profesinės sąjungos atsiskaitomąją sąskaitą.

97. Profesinės sąjungos turi teisę iš darbdavio gauti informaciją darbo, ekonominius ir socialinius klausimus.

98. Profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytas darbo, ekonomines bei socialines profesinių sąjungų narių teises. Šiuos reikalavimus darbdavys turi išnagrinėti ne vėliau kaip per 10 darbo dienų.

## IX. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

99. Ši Sutartis įsigalioja nuo jos įregistravimo Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka ir galioja 2 metus. Likus 6 mėnesiams iki sutarties galiojimo pabaigos, šalys nusprendžia dėl Sutarties pratęsimo ar derybų dėl naujos sutarties.

100. Sutartis keičiama Šalių susitarimu ta pačia tvarka, kaip ir buvo rengiama, suderinus su Lietuvos Respublikos finansų ministerija. Sutarties pakeitimai įregistruojami Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje.

101. Šios sutarties tekstas ir informacija apie jos vykdymą yra skelbiama Kalėjimų departamento ir profesinių sąjungų interneto svetainėse.

102. Įsigaliojus šiai sutarčiai, Kalėjimų departamentas įsipareigoja ne vėliau kaip per 5 darbo dienas supažindinti pavaldžių įstaigų vadovus, kurie turi sudaryti sąlygas su šia sutartimi susipažinti visiems įstaigų darbuotojams.

103. Kiekvienas po šios sutarties įsigaliojimo naujai į pareigas priimamas bausmių vykdymo sistemos įstaigos darbuotojas supažindinamas su šia sutartimi.

104. Šalys įsipareigoja užtikrinti, kad Sutartis būtų vykdoma atsižvelgiant į bausmių vykdymo sistemai skiriamas valstybės biudžeto lėšas ir nepareikalautų papildomų lėšų iš 2020 metų valstybės ir savivaldybių biudžeto.

105. Šalys sutaria, kad 2020 metais iki liepos 1 d. kreipiasi į Lietuvos Respublikos teisingumo ministeriją dėl lėšų, skirtų Sutarties nuostatomis įgyvendinti 2021 metais, poreikio.

106. Bet kuri iš Šalių turi teisę nutraukti Sutartį vienašališkai, apie tai raštu pranešus kitai Šaliai ne vėliau kaip prieš 3 mėnesius. Pranešimą apie Sutarties nutraukimą galima pateikti ne anksčiau kaip po 6 mėnesių nuo Sutarties įsigaliojimo dienos.

107. Ši sutartis sudaroma dviem egzemplioriais, turinčiais vienodą juridinę galią.

108. Šioje Sutartyje nustatytų įsipareigojimų vykdymo kontrolės teisės suteikiamos Kalėjimų departamente sudarytam darbuotojų valdymo komitetui.

109. Profesinė sąjunga ne rečiau kaip kartą per metus dėl šios Sutarties vykdymo atsiskaito narių konferencijoje, susitikimuose su bausmių vykdymo sistemos įstaigų darbuotojais, kuriuose dalyvauja ir Kalėjimų departamento direktorius.

110. Kalėjimų departamentas į metinę veiklos ataskaitą įtraukia informaciją apie Sutarties vykdymą.

111. Nustačius Sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktą, per 3 darbo dienas šalys privalo raštu informuoti Kalėjimų departamento darbuotojų valdymo komitetą, kuriame per 10 darbo dienų priimamas sprendimas. Nepavykus ginčo išspręsti, jis sprendžiamas Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka.

112. Keičiantis Šalių valdymo organams, organizacinei struktūrai, taip pat reorganizavus juridinių asmenį, Sutartimi nustatyti įsipareigojimai išlieka, išskyrus atvejį, kai Sutartis nutraukiama.

Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos  
teisingumo ministerijos direktorius

Virginijus Kulikauskas

Lietuvos teisėsaugos pareigūnų  
federacijos pirmininkė

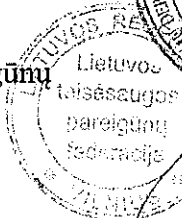
Loreta Soščekienė

Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų  
profesinės sąjungos pirmininkas

Kęstutis Pauliukas

Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų  
profesinės sąjungos pirmininkas

Vitalijus Jagminas



**SUSITARIMAS  
DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS BAUSMIŲ VYKDYMO SISTEMOS  
2020 M. BIRŽELIO 18 D. ŠAKOS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES GALIOJIMO  
PRATĖSIMO**

2022 m. gegužės 15 d. Nr. ST-45/PS LRG-KS-1(22)/  
Vilnius PD VAG-KR-1(22)/  
LTPF-LTPF-4/18%

Kalėjimų departamentas prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos (toliau – Kalėjimų departamentas), įstaigos kodas 288697120, buveinės adresas L. Sapiegos g. 1, 10312 Vilnius, atstovaujamas direktoriaus Virginijaus Kulikausko, veikiančio pagal 2019 m. sausio 30 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 100 „Dėl įgaliojimų derėtis su profesinių sąjungų organizacijomis dėl Lietuvos Respublikos munitinės ir bausmių vykdymo sistemos šakų kolektyvinių sutarčių parengimo ir pasirašyti minėtas sutartis suteikimo“ suteiktą įgaliojimą, Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacija, organizacijos kodas 191998645, buveinės adresas J. Jasinskio g. 9-207, 01112 Vilnius, atstovaujama pirmininkės Loretos Soščekienės, veikiančios pagal įstatus, Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga, organizacijos kodas 195755562, buveinės adresas Sodininkų g. 22, Gervėnupio k., 53161 Kauno r., atstovaujama pirmininko Kęstučio Pauliuko, veikiančio pagal įstatus, ir Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga, organizacijos kodas 193404123, buveinės adresas A. Goštauto g. 3-31, 01106 Vilnius, atstovaujama pirmininko Vitalijaus Jagmino, veikiančio pagal įstatus, (toliau kartu ir atskirai vadinamos Šalimis),

vadovaudamosi Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo sistemos 2020 m. birželio 18 d. šakos kolektyvinės sutarties Nr. ST-77 / LTPF-LTPF-4/104 / LRITIPS:LR6-KS-1(20) / VAITIPS:VA6-KS-1(20) (toliau – Kolektyvinė sutartis) 99 punktu, atsižvelgdamos į Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacijos 2022-04-27 raštą Nr. 4-106 „Dėl Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinės sutarties galiojimo pratęsimo“ bei Kalėjimų departamento Darbuotojų valdymo komiteto posėdžio 2022-05-23 protokolą Nr. LV-2680,

sudarė susitarimą dėl Kolektyvinės sutarties galiojimo pratęsimo (toliau – Susitarimas) ir susitarė:

1. Kolektyvinės sutarties galiojimą pratęsti dvejiems metams iki 2024 m. birželio 18 d.;
2. šis Susitarimas yra neatskiriama Kolektyvinės sutarties dalis;
3. Susitarimas įsigalioja nuo jo pasirašymo dienos.

Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos  
teisingumo ministerijos direktorius

Virginijus Kulikauskas

Lietuvos teisėsaugos pareigūnų  
federacijos pirmininkė

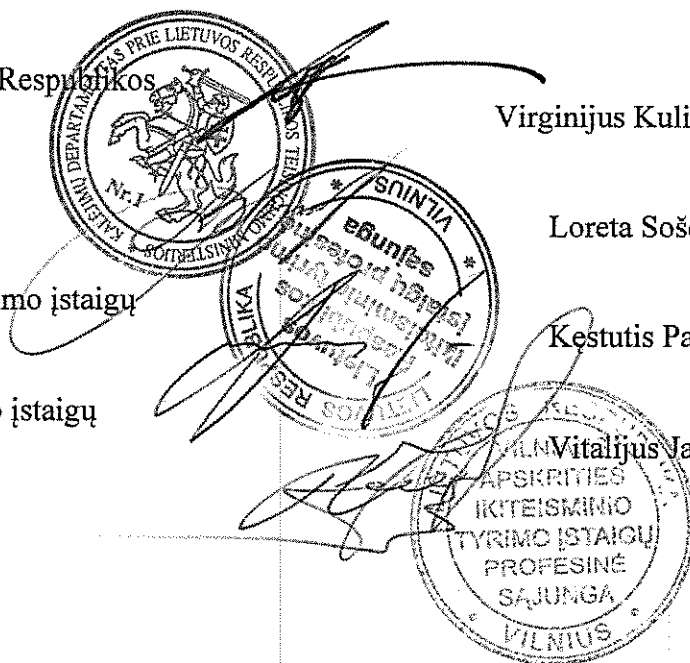
Loreta Soščekienė

Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų  
profesinės sąjungos pirmininkas

Kęstutis Pauliukas

Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų  
profesinės sąjungos pirmininkas

Vitalijus Jagminas



## KAUNO TARDYMO IZOLIATORIAUS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2018 m. birželio 27 d. Nr. LRG-KS-5(18)  
Kaunas

Kauno tardymo izoliatorius, įstaigos kodas 300013972, buveinės adresas: A. Mickevičiaus g. 11, LT- 44307, Kaunas, atstovaujamas Buhalterinės apskaitos skyriaus viršininkės, atliekančios direktoriaus funkcijas Rasos Kazėnienės veikiančios pagal Kauno tardymo izoliatoriaus nuostatus iš vienos pusės ir Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė, veikianti pagal Jungtinę profesinių sąjungų atstovybės 2018-06-27 susitarimą, kurią sudaro Kauno tardymo izoliatoriaus profesinė sąjunga, įmonės kodas 300586420, buveinės adresas: A. Mickevičiaus g. 11, LT- 44307, Kaunas, atstovaujama pirmininko Arvydo Bajarūno, Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga, įstaigos kodas 195755562, buveinės adresas: V. Mykolaičio-Putino g. 5, LT-03106 Vilnius, atstovaujama pirmininko Kęstučio Pauliuko, Kauno apskrities policijos ir kitų teisėsaugos darbuotojų profesinė sąjunga, įmonės kodas 193590343, buveinės adresas: Chemijos g. 4B-506, Kaunas, atstovaujama komiteto pirmininko Algimanto Laukaičio, iš kitos pusės, kurios yra vadinamos „Šalimis“, sudaro šią **Kauno tardymo izoliatoriaus kolektyvinę sutartį** (toliau – Sutartis).

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šioje Sutartyje vartojamos sąvokos:

1.1. **Bausmių vykdymo sistema** – Kalėjimų departamentas ir jam pavaldžios įstaigos: pataisos įstaigos, tardymo izoliatoriai, probacijos tarnybos ir Mokymo centras.

1.2. **Darbdavys** – Kauno tardymo izoliatorius (toliau Kauno TI arba įstaiga).

1.3. **Pataisos pareigūnas** – statutinis valstybės tarnautojas, kurio tarnybą reglamentuoja Tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statutas.

1.4. **Darbuotojas** – Kauno tardymo izoliatoriaus pataisos pareigūnas, karjeros valstybės tarnautojas, darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį.

1.5. **Profesinė sąjunga** – organizacija, ginanti ir atstovaujanti darbuotojų profesines darbo, ekonomines, socialines teises ir interesus.

2. Sutarties tikslas:

2.1. skatinti socialinę partnerystę, gerinti santykius tarp Darbdavio ir profesinių sąjungų, sudaryti palankias, sąžiningas darbo sąlygas;

2.2. derinti Šalių interesus;

2.3. formuoti įstaigos tradicijas ir kultūrą;

2.4. stiprinti darbuotojų lojalumą, moralę, etiką ir skleisti vertybes.

3. Santykiai tarp Šalių grindžiami šiais principais:

3.1. šalių lygiateisiškumu – Šalys yra lygiavertės partnerės.

3.2. interesų derinimo (bendradarbiavimu) – Šalių bendravimas užtikrinant Kauno TI darbuotojų teises ir interesus Sutartyje numatytais aspektais remiasi geranoriškumu, sąžiningumu, tarpusavio pagarba ir įgyvendinamas bendradarbiaujant;

3.3. savarankiškumu - priimant sprendimus kiekviena iš Šalių veikia savarankiškai pagal savo kompetenciją ir įgaliojimus;

3.4. informavimo ir konsultavimo – socialinė partnerystė tarp Šalių plėtojama suteikiant objektyvią informaciją, reikalingą susitarimams pasiekti bei vykdant konsultavimo, dalyvavimo procedūras;



3.5. teisių ir pareigų perėjimo – keičiantis Šalių valdymo organams, organizacinei struktūrai taip pat reorganizavus juridinį asmenį, Sutartimi nustatyti įsipareigojimai išlieka, išskyrus atvejį, kai Sutartis nutraukiama;

3.6. darbuotojų teisių vienodo gynimo – Sutarties nuostatos taikomos visiems įstaigos darbuotojams nepriklausomai nuo jų narystės profesinėje sąjungoje.

4. Šalys įsipareigoja:

4.1. vykdyti Sutartį;

4.2. keistis informacija, reikalinga šios Sutarties tikslams pasiekti, užtikrinti jos konfidencialumą ir nustatyti konsultavimosi bei keitimosi informacija tvarką;

4.3. nepažeisti Šalių diskrecijos priimant sprendimus;

4.4. įsteigti kolegialius organus: Darbuotojų valdymo komitetą ir Derybų komitetą, siekiant efektyviau plėtoti socialinę partnerystę bei spręsti darbuotojų ir darbdavio interesų užtikrinimo klausimus.

5. Kauno TI darbuotojų darbo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos įstatymai, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai, Lietuvos Respublikos teisingumo ministro įsakymai, Kalėjų departamento direktoriaus įsakymai, Bausmių vykdymo sistemos įstaigų šakos kolektyvinė sutartis ir ši Sutartis.

## II SKYRIUS INFORMAVIMO, KONSULTAVIMO IR DALYVAVIMO PROCEDŪROS

6. Į sudaromą **Darbuotojų valdymo komitetą** Šalys skiria po du atstovus. Bet kuriai iš Šalių paprašius, Komitetas organizuoja posėdžius ir aptaria iškilusias su darbo sąlygomis ir socialinėmis garantijomis susijusias problemas. Komitetas teikia rekomendacijas, siūlymus, išvadas darbdaviui.

7. **Derybų komitetas** formuojamas iš trijų narių, atstovaujančių profesinėms sąjungoms ir trijų darbdavio atstovų. Derybų komitetas sprendžia Darbuotojų valdymo komiteto suformuluotus klausimus, kurių dėl ribotų laiko išteklių ar Šalių interesų susikirtimo negali išspręsti Darbuotojų valdymo komitetas. Baigęs darbą Derybų komitetas pateikia išvadas Darbuotojų valdymo komitetui. Derybų komiteto nariais negali būti valdymo komiteto nariai.

8. **Profesinių sąjungų jungtinė atstovybė** į sudaromų komitetų ir komisijų narius taip pat gali siūlyti įtraukti ir įstaigos darbuotojus, nesančius profesinių sąjungų nariais, jų sutikimu.

9. Komitetuose sprendimai priimami balsų dauguma. Komitetų techninėms funkcijoms atlikti gali būti skiriamas Komiteto sekretorius. Komiteto sekretorius nėra komisijos narys.

10. Šalys įsipareigoja Darbuotojų valdymo komitetui ir Derybų komitetui teikti turimą informaciją, reikalingą šių komitetų veiklai. Darbuotojų valdymo komiteto ir Derybų komiteto sudėtį tvirtina darbdavys. Laikas, praleistas vykdant Darbuotojų valdymo komiteto ir Derybų komiteto nario funkcijas laikomas darbo laiku.

11. **Profesinių sąjungų jungtinė atstovybė** ir darbdavys įsipareigoja teikti vienas kitam informaciją, susijusią su darbuotojų darbo, profesinėmis, socialinėmis ir ekonominėmis sąlygomis bei garantijomis (jei tai neprieštarauja teisės aktų nuostatoms) per 10 darbo dienų nuo prašymo gavimo dienos. Informacijos pateikimo terminas Šalių sutarimu gali būti pratęstas.

12. **Profesinių sąjungų jungtinė atstovybė** turi teisę teikti pasiūlymus ir rekomendacijas Darbdaviui, darbuotojų profesinės kvalifikacijos kėlimo klausimais ir esant galimybei prisideda prie mokymų ir kitų kvalifikacijos kėlimo renginių organizavimo ir vykdymo.

13. Naujų teisės aktų, susijusių su esminėmis įstaigos darbuotojų profesinėmis, ekonominėmis ir socialinėmis garantijomis, projektų svarstyme dalyvauja ir savo siūlymus teikia Darbuotojų valdymo komitetas. Darbdavys raštu informuoja profesinę sąjungą apie

siūlomus naujų lokalinių teisės aktų, susijusių su esminiais įstaigos darbuotojų profesinių, ekonominių ir socialinių garantijų keitimais, projektus.

14. Prieš sprendimų priėmimą dėl įstaigos struktūrinių pertvarkymų, darbuotojų skaičiaus mažinimo bei dėl esminių darbo organizavimo pakeitimų (darbo laiko režimo keitimo, pareigybių perskirstymo planų, įstaigos administracijos padalinių nuostatų, pareigybių aprašymų ir pan. planuojamų pakeitimų, kai tai susiję su ne mažiau kaip 3 darbuotojais) ir kitų esminių darbo organizavimo pakeitimų darbdavys informuoja Jungtinę profesinių sąjungų atstovybę.

15. Informavimo ir konsultavimo procedūros Sutarties 13, 14 punktuose numatytais atvejais vyksta Darbuotojų valdymo, o prireikus Derybų komitetuose. Informavimo ir konsultacijų rengimo tvarka bei terminai nustatomi šių komitetų darbo reglamentuose.

16. Šalys sudaro sąlygas viena kitai skelbti informaciją apie jų veiklą, skelbimus ir kitą bausmių vykdymo sistemos darbuotojams aktualią informaciją Kauno tardymo izoliatoriaus ir profesinių sąjungų interneto svetainėse.

17. Šalys, ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų, informuoja apie renginių organizavimą, seminarus, konferencijas, kuriose bus aptariami klausimai, susiję su įstaigos darbuotojų profesinėmis, ekonominėmis ir socialinėmis garantijomis, darbo užmokesčiu, darbo organizavimu.

18. Iškilus abejonėms dėl įstaigoje sudarytų komisijų sprendimų teisėtumo, nedelsiant nuo tokio sprendimo priėmimo profesinė sąjunga apie tai motyvuotu raštu informuoja įstaigos direktorių, kuriam paliekama teisė laikinai sustabdyti ginčijamo sprendimo įgyvendinimą. Apie priimtą sprendimą informuojama profesinė sąjunga.

19. Darbdavys:

19.1. metų pradžioje, patvirtinus biudžetą, Kauno tardymo izoliatoriaus vietiniame tinkle paskelbia einamųjų metų biudžeto šamatą ir organizuoja šio biudžeto pristatymą Šalims;

19.2. metų pabaigoje, bet ne vėliau kaip iki lapkričio 15 d., esant prognozuojamam darbo užmokesčiui skirtų lėšų sutaupymui, informuoja apie tai Šalis.

### **III SKYRIUS TARNYBOS (DARBO) YPATUMAI**

20. Be Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų atvejų, kai mažinamas darbuotojų skaičius, esant vienodai kompetencijai ir kvalifikacijai, pirmenybės teisę būti paliktiems darbe taip pat turi darbuotojai:

20.1. kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų pareigūno tarnybos stažą Kalėjimų departamente ar jam pavaldžiose įstaigose, išskyrus pareigūnus, sulaukusius nustatyto amžiaus ar išstarnavusius nustatytą laiką, reikalingą valstybinei pareigūnų ir karių pensijai gauti.

20.2. kuriems iki teisės gauti valstybinę pareigūnų ir karių pensiją liko ne daugiau kaip treji metai;

20.3. kurie turi tris ir daugiau vaikų iki 24 metų, jeigu jie mokosi pagal bendrojo ugdymo programą ar pagal formaliojo profesinio mokymo programą arba studijuoja aukštojoje mokykloje (studentai) nuolatinėse studijose, įskaitant akademinį atostogų dėl ligos ar nėštumo laikotarpį, taip pat pilnamečių vaikų nuo bendrojo ugdymo programos baigimo dienos iki tų pačių metų rugsėjo 1 dienos;

20.4. kurie augina neįgalų vaiką;

20.5. neturintys kitų pragyvenimo šaltinių (darbo užmokesčio kitoje įstaigoje ar kitose pareigose, pensijos ar pan.).

21. Kai įstaigoje mažinamas darbuotojų skaičius ir yra du ar daugiau darbuotojų, kurie atsižvelgiant į teisės aktų nuostatas turi vienodas teises būti palikti dirbti, dėl darbo (tarnybos) teisinių santykių tęsimo sprendžiama atliekant atitinkamų darbuotojų vertinimą įstaigos vadovo sudarytoje komisijoje, į kurios narius įtraukiamas profesinės sąjungos atstovas. Į komisijos posėdį gali būti kviečiami vertinami darbuotojai.

22. Įstaigos darbuotojai, kurie mano, kad buvo pažeistos jų tarnybos ir socialines garantijas nustatančios teisės aktų, šios Sutarties nuostatos, turi teisę kreiptis į Darbuotojų valdymo komitetą. Nesutinkant su įstaigos Darbuotojų valdymo komiteto išvadomis, darbuotojas turi teisę kreiptis į Kalėjimų departamente sudarytą Tarnybinių ginčų komisiją. Kreipimasis į Darbuotojų valdymo komitetą ar Kalėjimų departamente sudarytą Tarnybinių ginčų komisiją neužkerta kelio įstatymų nustatyta tvarka ir terminais kreiptis į teismą.

23. Darbdavys įsipareigoja įgyvendinti Pareigūnų, išleidžiamų į pensiją, integracijos į darbo rinką ir medicininės reabilitacijos priemonių sistemos įgyvendinimo bausmių vykdymo sistemoje tvarkos aprašo, patvirtinto Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos direktoriaus 2017 m. lapkričio 13 d. įsakymu Nr. V-460 „Dėl pareigūnų, išleidžiamų į pensiją, integracijos į darbo rinką ir medicininės reabilitacijos priemonių sistemos įgyvendinimo bausmių vykdymo sistemoje tvarkos aprašo patvirtinimo“, nuostatas.

#### IV SKYRIUS ATSAKOMYBĖ IR SKATINIMAS

24. Darbuotojams dirbantiems pagal darbo sutartį ir valstybės karjeros tarnautojams gali būti skiriamos šios paskatinimo priemonės:

- 24.1. papildomos iki 5 kalendoriniu dienų trukmės mokamos atostogos;
- 24.2. vienkartinė pinigine išmoka, mokama Vyriausybės nustatyta tvarka;
- 24.3. iki 1 MMA vardinė dovana.

25. Darbuotojams vienkartinė pinigine išmoka gali būti skiriama įstatymo nustatytų švenčių progomis, darbuotojų gyvenimo ir darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis, už nepriekaištingą tarnybinių (darbo) pareigų atlikimą.

26. Darbuotojams įgijus teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją arba pareigūnų ir karių valstybinę pensiją ir šia teise pareigūnui pasinaudojus arba atleidus juos iš pareigų dėl tarnybos pratęsimo termino pabaigos ir už nepriekaištingą tarnybinių (darbo) pareigų atlikimą ir atsižvelgiant į nepertraukiamą jo tarnybos stažą Kalėjimų departamente (Pataisos reikalų departamente prie Vidaus reikalų ministerijos arba jam pavaldžioje įstaigoje ar valstybės įmonėje bei policijos komisariato pataisos darbų inspekcijoje) arba jam pavaldžioje įstaigoje ar valstybės įmonėje, gali būti skiriama vienkartinė pinigine išmoka:

- 1) nuo 10 iki 15 metų – 1 mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka;
- 2) nuo 15 iki 20 metų – 2 mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka;
- 3) nuo 20 iki 25 metų – 3 mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka;
- 4) daugiau kaip 25 metus – 4 mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

27. Prieš įstaigos vadovui priimant sprendimą dėl darbuotojų skatinimo, teikiami skatinti kandidatai apsvarstomi Darbuotojų valdymo komitete. Darbuotojų valdymo komitetas gali savo iniciatyva teikti kandidatūras skatinti.

28. Esant lėšų įstaigos užmokesčio fonde, darbuotojai gali būti skatinami vienkartinė išmoka, neatsižvelgiant į įstaigos kreditorinius įsipareigojimus.

29. Darbdavys įsipareigoja, kad įstaigos sutaupytos darbo užmokesčio fondo lėšos būtų skiriamos tik darbuotojų motyvacijai didinti.

30. Darbdavys įsipareigoja sudaryti sąlygas darbuotojams kelti jų profesinę kvalifikaciją pagal esamas finansines galimybes, įstaigos poreikius bei darbuotojo motyvuotą prašymą ir siekti, kad kiekvienais metais įstaigos išlaidų sąmatoje darbuotojų mokymui būtų skiriama ne mažiau kaip 0,3 procento darbuotojų darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

31. Įstaigos pataisos pareigūną ir karjeros valstybės tarnautoją už tarnybinius nusizengimus traukiant tarnybinę atsakomybę, esant pataisos pareigūno ar karjeros valstybės

tarnautojo rašytiniam prašymui, komisijos, tiriančios tarnybinį nusižengimą, posėdžiuose stebėtojo teisėmis gali dalyvauti profesinės sąjungos atstovas;

32. Profesinė sąjunga gali teikti motyvuotą siūlymą įstaigos vadovui panaikinti pataisos pareigūno ar karjeros valstybės tarnautojo tarnybinę nuobaudą prieš terminą.

## V SKYRIUS DARBO IR POILSIO LAIKAS

33. Įstaigoje suminė darbo laiko apskaita, įvedama šia tvarka:

33.1. darbdavys pateikia motyvus dėl poreikio įvesti suminę darbo laiko apskaitą – Darbuotojų valdymo komitetui;

33.2. suminės darbo laiko apskaitos įvedimo sąlygų, derinimas vyksta Darbuotojų valdymo komitete;

33.3. Darbuotojų valdymo komitetas pateikia įstaigos vadovui motyvuotą siūlymą dėl suminės darbo laiko apskaitos įvedimo ar neįvedimo,

33.4. Suminė darbo laiko apskaita suderinus su profesinėmis sąjungomis, įvedama įstaigos vadovo įsakymu, kuriame turi būti numatytas darbo ir poilsio laiko pasiskirstymas per atitinkamą laikotarpį, apskaitinio laikotarpio trukmė, pamainų trukmė, pareigybių sąrašas, kurioms taikoma suminė darbo laiko apskaita.

34. Darbuotojo sutikimu leidžiama dirbti viršvalandinį darbą. Tokiais atvejais maksimali viršvalandžių trukmė per metus - 260 valandų.

35. Dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas vidutiniškai negali viršyti 24 valandų per pamainą per apskaitinį trijų mėnesių laikotarpį."

36. Jeigu apskaitinio laikotarpio pabaigoje darbuotojas yra išdirbęs daugiau valandų, negu bendra viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma, už viršytą darbo laiko normą jam apmokama kaip už viršvalandinį darbą arba likus ne mažiau nei penkioms darbo dienoms iki kito apskaitinio laikotarpio pradžios darbuotojas pateikia prašymą darbdaviui, kad viršytas darbo laikas, padaugintas iš skaičiaus 1,5 būtų pridėdamas prie kasmetinių atostogų laiko.

37. Šalys susitaria laikytis šios darbo (pamainų) grafikų sudarymo tvarkos:

37.1. darbuotojams, dirbantiems pamainomis, (išskyrus Apsaugos ir priežiūros skyriaus dieninę pamainą) darbo grafike numatoma netrumpesnė nei 12 val. pamaina;

37.2. darbuotojų darbas darbo (pamainos) grafike nenumatytomis dienomis laikomas darbu poilsio dieną ir už jį atsiskaitoma Darbo kodekso 144 straipsnyje numatyta tvarka.

38. Nekintančios darbo dienos trukmės ir nekintančio darbo dienų per savaitę skaičiaus darbo laiko režimu dirbančiam darbuotojui jo prašymu ir atsižvelgiant į įstaigos galimybes bei efektyvaus darbo užtikrinimą gali būti leidžiama dirbti lankstaus darbo grafiko režimu, pasirenkant kitokią darbo laiko pradžią ir darbo laiko pabaigą, nei įstaigos darbo laikas. Atsisakymas darbuotojui leisti dirbti lanksčiu darbo grafiku turi būti motyvuotas ir pateiktas raštu.

39. Esant motyvuotam darbuotojo prašymui ir Šalių susitarimui, įstaigoje galimas darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas darbo funkcijas (visas ar jų dalį), su darbdaviu suderinta tvarka, atlieka nuotoliniu būdu, kitoje sutartoje ir darbuotojui priimtoje vietoje, naudojant informacines technologijas.

40. Darbuotojai, rašytiniu prašymu ir pritarus tiesioginiam vadovui, gali susikeisti darbo (pamainos) grafikuose numatytomis darbo ir poilsio dienomis. Darbuotojai, norintys susikeisti darbo ir poilsio dienomis, turi pateikti prašymą darbo grafiką tvirtinančiam asmeniui ir pritarus tiesioginiam vadovui ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas iki pageidautinos darbo dienos. Darbo grafiką tvirtinančio asmens sutikimu ir pritarus tiesioginiam vadovui, prašymo pateikimo laikas gali būti ir trumpesnis. Pakeitimai pažymimi darbo (pamainos) grafikuose.

41. Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas teikia išvadas ir Profesinių sąjungų jungtinės atstovybės pritarimu bei vadovo sutikimu, darbuotojams suteikiamos papildomos ir/ar specialios pertraukos. Pertraukų laikas numatomas darbo grafikuose.

42. Mokyklinio amžiaus vaikus auginantiems darbuotojams, jeigu jie to pageidauja, sudaroma galimybė ne mažiau kaip 14 kalendorinių dienų nepertraukiamai atostogauti mokinių atostogų metu. Esant ginčams, pirmenybė teikiama darbuotojams turintiems jaunesnio amžiaus vaikus.

43. Nemokamos kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos tik darbuotojo iniciatyva. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 137 straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais įstaigos vadovas privalo suteikti nemokamas atostogas, darbuotojui jų pareikalavus. Kitais atvejais nemokamos atostogos suteikiamos darbuotojo prašymu, šalių susitarimu.

44. Bausmių vykdymo sistemos įstaigų darbuotojams, besimokantiems pagal formaliojo švietimo programas, pagal šias programas vykdančių švietimo tiekėjų pažymas suteikiamos mokymosi atostogos. Darbuotojams šių atostogų laikotarpiu gali būti mokamas iki 100 proc. dydžio darbuotojo vidutinis darbo užmokestis, tačiau mokama suma būti ne mažesnė nei pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Su darbuotoju, siekiančiu gauti:

44.1. 100 proc. darbo užmokestį mokymosi atostogų metu, sudaromas susitarimas, numatant, kad darbuotojas, baigęs mokslus, bausmių vykdymo sistemos įstaigose išdirbs ne mažiau nei 2 metus.

44.2. 75 proc. darbo užmokestį mokymosi atostogų metu, sudaromas susitarimas, numatant, kad darbuotojas, baigęs mokslus, bausmių vykdymo sistemos įstaigose išdirbs ne mažiau nei 1 metus.

## **VI SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS IR KITOS GARANTIJOS**

45. Darbdavys ne rečiau kaip kartą per mėnesį privalo raštu ar elektroniniu būdu darbuotojui pateikti informaciją apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nuroydamas viršvalandinių darbų trukmę. Už atsiskaitymo lapelių suformavimą atsako Buhalterinės apskaitos skyriaus darbuotojai.

46. Kai ne dėl darbuotojo kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo (tarnybos) santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis sumokami delspinigiai už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną, pradedant skaičiuoti nuo pirmos pavėluotos dienos, kai išmokos teisės aktuose, nustatytu laiku turėjo būti sumokėtos ir baigiant skaičiuoti įskaitant jų išmokėjimo dieną. Įstaigoje delspinigių dydis skaičiuojamas įstatymo nustatyta delspinigių dydį Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka, padidinus 0,01 dydžiu.

47. Kai darbuotojui pavedama laikinai atlikti ir kito darbuotojo funkcijas, mokama ne mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos priemoka už papildomų funkcijų, nenustatytų pareigybės aprašyme, vykdymą arba už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą.

48. Darbuotojui, kurio materialinė būklė sunki dėl jo paties ligos, jo šeimos nario ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, taip pat kitais ypatingais atvejais, gali būti skiriama pašalpa. Prašymą skirti pašalpą darbuotojas teikia įstaigos vadovui. Kartu su prašymu pateikiami ir prašymą sąlygojančias aplinkybes patvirtinantys dokumentai. Darbuotojui ne didesnė kaip 5 minimalių mėnesinių algų dydžio pašalpa iš įstaigai skirtų lėšų skiriama įstaigos vadovo sprendimu, atsižvelgiant į komisijos, kurios sudėtyje dalyvauja profesinės sąjungos atstovas, rekomendaciją.

49. Jei darbuotojo materialinė būklė sunki dėl ligos ir jis negali parašyti prašymo, materialinė pašalpa gali būti skiriama pagal šeimos nario prašymą.

## **VII SKYRIUS SAUGA IR SVEIKATA DARBE (TARNYBOJE)**

50. Darbdavys įsipareigoja saugoti darbuotojų sveikatą, gyvybę ir darbingumą, skatinti socialinį dialogą tarp Šalių, siekiant veikloje vengti darbo įstatymų pažeidimų, vykdyti nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų prevenciją.

51. Darbdavys įsipareigoja sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Kiekviena darbo vieta ir aplinka privalo būti saugi ir nekenksminga sveikatai. Darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis.

52. Bendrosios darbdavio pareigos užtikrinant saugią ir nekenksmingą darbo vietą ir aplinką:

52.1. organizuoti pradedančiųjų dirbti darbuotojų instruktavimą, saugiai dirbti jiems pavestą darbą;

52.2. kartu su komitetų nariais, deleguotais nuo profesinių sąjungų, vykdyti saugos ir sveikatos stebėseną, įgyvendinti prevencines ir saugos priemones;

52.3. užtikrinti, kad būtų įrengtos patalpos, kuriose darbuotojai galėtų pavalgyti, pailsėti ir nusiprausti;

52.4. įrengti ir (ar) išduoti darbuotojų saugos ir sveikatos priemones darbo vietose ir (ar) aplinkoje.

53. Darbdavys sudaro palankias sąlygas darbuotojams užsiimti kūno kultūra ir sportu, pareigūnams tobulinti fizinį ir specialųjį pasirėngimą, skatina sveikos gyvensenos propagavimą.

54. Darbdavys garantuoja pirmąją medicinos pagalbą:

54.1. organizuoja greitosios medicinos pagalbos iškvietimą nelaimingų atsitikimų ir ūminių susirgimų atvejais;

54.2. užtikrina galimybę susižeidus pasinaudoti pirmosios medicinos pagalbos rinkiniais.

55. Darbuotojai privalo tikrintis sveikatą Lietuvos Respublikos teisės aktais nustatyta tvarka ir sąlygomis. Privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku, o negalint to padaryti darbo laiku, už laiką, sugaištą tikrinant sveikatą, mokamas jų vidutinis darbo užmokestis.

56. Darbdavys įsipareigoja ne vėliau kaip per 3 mėnesius nuo šios Sutarties pasirašymo įsteigti Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą ir ne vėliau kaip per 2 mėnesius nuo komiteto įsteigimo užtikrinti, kad komiteto nariai būtų išmokyti vykdyti komiteto veiklą. Naujai išrinkti ir paskirti komiteto nariai išmokomi vykdyti komiteto veiklą per 1 mėnesį. Darbuotojai mokomi mokymo įstaigose, teikiančiose paslaugas, darbuotojų mokymo saugos ir sveikatos srityje vadovaujantis Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendraisiais nuostatais, seminaruose ar įmonėje įstaigos lėšomis.

57. Darbuotojai išrinkti į įstaigoje sudaromus komitetus ir komisijas, įsipareigoja sąžiningai mokytis, vykdyti komitetų ar komisijų funkcijas bei kelti kvalifikaciją organizuojamuose renginiuose.

58. Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas sudaromas dvišaliu principu – po du narius iš darbdavio atstovų ir darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai.

59. Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nuostatai yra derinami Darbuotojų valdymo komitete, tvirtinami įstaigos vadovo.

60. Laikas, praleistas vykdant Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nario funkcijas laikomas darbo laiku.

61. Darbdavys, ar darbdavio įgaliotas asmuo suteikia Komiteto nariams saugai ir sveikatai reikalingą informaciją, aprūpina juos reikiamomis priemonėmis ir skiria pakankamai laiko jų darbo laiku jiems pavestoms funkcijoms atlikti.

62. Profesinė sąjunga arba bet kuris darbuotojas gali pateikti Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetui pasiūlymus dėl darbuotojų saugos darbe ir darbo aplinkos gerinimo. Jei siūlymo priemonių įdiegimas įmanomas techniškai ir finansiškai, darbdavys Darbuotojų valdymo komiteto teikimu privalo tokį pasiūlymą įgyvendinti ar šį siūlymą aprobuoti.

63. Apie įvykusius nelaimingus atsitikimus darbe ir pakeliui į darbą ar iš darbo, ne vėliau kaip kitą darbo dieną po sužinojimo apie įvykį darbdavys arba darbdavio įgaliotas asmuo raštu praneša Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetui.

## VIII SKYRIUS

### PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

64. Skiriant tarnybinę nuobaudą, išskyrus atleidimą, valstybės tarnautojams, esantiems profesinės sąjungos nariais, turi būti gautas profesinės sąjungos, kurios narys yra darbuotojas, renkamojo organo sutikimas. Jei kiti teisės aktai nenustato kitaip, įstaigos direktorius, patvirtinęs Išvadą ir priėmęs sprendimą dėl darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, kuris yra profesinės sąjungos renkamojo organo narys, darbo pareigų pažeidimo (išskyrus atleidimą iš darbo), apie šį sprendimą informuoja profesinę sąjungą.

65. Profesinės sąjungos nariams sudaromos galimybės dalyvauti profesinės sąjungos rengiamuose seminaruose, konferencijose, mokymo kursuose ir kituose renginiuose už įstaigos ribų, suteikiant tam ne daugiau kaip tris darbo dienas per metus ir mokant vidutinį darbo užmokestį. Šalims susitarus, šis laikas gali būti ilgesnis. Apie dalyvavimą šiuose renginiuose profesinės sąjungos narys privalo raštu pranešti darbdaviui ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas ir gauti jo sutikimą.

66. Profesinės sąjungos valdymo organų nariai, siekdami pasinaudoti teisės aktų jiems suteikta teise naudotis laisvu laiku savo profsąjunginėms pareigoms atlikti (120 valandų darbo laiko per metus, už kurį mokamas darbo užmokestis), apie tai turi raštu informuoti darbdavį. Į šį laiką neįeina laikas, būtinas dalyvauti patariamųjų institucijų ir kitų komisijų, sudaromų bausmių vykdymo sistemos įstaigose, posėdžiuose, kai profesinės sąjungos narys jose dalyvauja šių komisijų nario teisėmis, profesinės sąjungos narių veikla profesinėje sąjungoje ne tarnybos metu neribojama.

67. Profesinės sąjungos nariams jų prašymu gali būti suteikiamos nemokamos atostogos dalyvauti sprendžiant darbuotojų profesinius, ekonominius ir socialinius klausimus, taip pat Profesinės sąjungos organizacinėje veikloje.

68. Darbdavio sutikimu profesinė sąjunga, organizuodama savo narių ar (ir) kitų darbuotojų susirinkimus darbo metu, turi ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas informuoti darbdavį. Tokia pareiga taikoma ir tuo atveju, jeigu minėti susirinkimai organizuojami ne darbo metu, bet darbdavio patalpose. Visais atvejais profesinė sąjunga darbdavio patalpas, technines priemones rengiamiems susirinkimams gali naudoti darbdavio sutikimu.

69. Esant profesinės sąjungos, vienijančios ne mažiau kaip 1/3 įstaigoje dirbančių darbuotojų, prašymui, suteikiamos patalpos įstaigoje profesinės sąjungos veiklai vykdyti. Šiomis teisėmis profesinė sąjunga privalo naudotis sąžiningai.

70. Įstaigoje profesinei sąjungai sudaromos sąlygos suteikti darbuotojams žinių apie jų darbo, socialinių ir ekonominių interesų gynimą ir socialinę partnerystę.

71. Jeigu įstaigoje nėra veikiančios profesinės sąjungos (-ų), vienijančios (-ų) daugiau kaip 1/3 visų įstaigos darbuotojų, turi būti užtikrinama, kad bus laikomasi Darbo kodekse nustatytų darbo tarybos rinkimų ir profesinių sąjungų atstovų dalyvavimo darbo tarybos rinkimuose reikalavimų, taip stiprinant ir plėtojant socialinės partnerystės veiklą įstatymo nustatyta tvarka.

## IX SKYRIUS

### SUTARTIES VYKDYMAS, PAKEITIMAS IR NUTRAUKIMAS

72. Šioje Sutartyje priimtų įsipareigojimų vykdymo kontrolės teisės suteikiamos šalių atstovams, kurie ne mažiau kaip kartą per metus įstaigos ataskaitiniame susirinkime atsiskaito apie Sutarties vykdymą. Susirinkimas turi būti sušauktas ne vėliau kaip iki kiekvienų metų pirmo ketvirčio pabaigos.

73. Nustačius šios Sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktą, per tris darbo dienas viena iš šalių raštu informuoja Darbuotojų valdymo komitetą, kuriam nesutarus, kreipiamasi į Derybų komitetą ir per 10 darbo dienų, vienos iš Šalių reikalavimu organizuojamas pasitarimas nesutarimams aptarti ir pašalinti. Nesutarus, ginčai sprendžiami

įstaigoje sudarytame Derybų komitete. Nepavykus ginčo išspręsti Derybų komitete, jis sprendžiamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka pasitelkus tarpininką.

74. Sutarties sąlygos gali būti keičiamos raštišku šalių ir darbdavio susitarimu. Sutarties pakeitimai ir papildymai pasirašomi keturiais egzemplioriais ir įforminami kaip šios Sutarties priedai.

75. Bet kuri iš Šalių turi teisę nutraukti šią Sutartį vienašališkai, apie tai raštu pranešus kitai Šaliai ne vėliau kaip prieš 3 mėnesius. Pranešimą apie šios Sutarties nutraukimą galima pateikti ne anksčiau kaip po 6 mėnesių nuo šios Sutarties įsigaliojimo dienos.

## X SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

76. Ši sutartis įsigalioja nuo jos įregistravimo Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje ir galioja 1 metus, o Šalims nepareiškus noro nutraukti, jos galiojimas pratęsiamas dar 1 metams, neribojant pratęsimų skaičiaus.

77. Visi Sutarties pakeitimai ir papildymai galioja, jeigu jie sudaryti raštu ir pasirašyti abiejų Šalių. Pasikeitus bausmių vykdymo sistemos Šakinės sutarties nuostatoms, per 1 mėnesį nuo šios sutarties pakeitimų įsigaliojimo turi būti peržiūrėtos ir esant poreikiui pakeistos įstaigos kolektyvinės sutarties nuostatos.

78. Sutarties tekstas ir su šia sutartimi susijusi aktuali informacija yra skelbiama įstaigos interneto svetainėje.

79. Įsigaliojus Sutarčiai, Darbdavys įsipareigoja jos kopiją ne vėliau kaip per 5 darbo dienas pateikti visiems padaliniais ir įgalioja šių padalinių vadovus supažindinti pasirašytinai su Sutarties kopija visus darbuotojus ne vėliau kaip per 14 darbo dienų. Pageidaujantiems darbuotojams įteikiama Sutarties kopija arba nurodomas jos internetinis adresas.

80. Administracinio padalinio vadovas po šios Sutarties įsigaliojimo naujai į pareigas priimamą darbuotoją supažindina su šia Sutartimi pasirašytinai. Pageidaujantiems darbuotojams įteikiama Sutarties kopija arba nurodomas jos internetinis adresas.

81. Sutartis sudaryta *keturiais* egzemplioriais, turinčiais vienodą teisinę galią: po vieną Darbdaviui ir **Jungtinę atstovybę sudarančioms** profesinėms sąjungoms.

82. Į sutarties pasirašymo momentu veikiančias komisijas, darbo grupes, kurios sprendžia su įstaigos darbuotojų darbo (tarnybos), ekonominėmis, socialinėmis teisėmis ir interesais susijusius klausimus, įtraukiami profesinės sąjungos atstovai, kurių kandidatūras pateikia Profesinė sąjunga.

83. Šioje Sutartyje neapertos darbuotojų socialinės garantijos suteikiamos ir užtikrinamos remiantis Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka ir sąlygomis. Darbdavys savo įsakymais nustatydamas naujas ar keisdamas galiojančias tarnybos, darbo sąlygas bei socialines darbuotojų garantijas negali bloginti jų palyginus su šia Sutartimi, kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais.

Buhalterinės apskaitos skyriaus viršininkė,  
atliekanti direktoriaus funkcijas

Rasa Kazėnienė

Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų  
profesinės sąjungos pirmininkas

Kęstutis Pauliukas

Kauno tardymo izoliatoriaus profesinės sąjungos  
pirmininkas

Arvydas Bajarūnas

Kauno apskrities policijos ir kitų teisėsaugos darbuotojų  
profesinė sąjunga

Algimantas Laukaitis





## SOCIALINIŲ PASLAUGŲ ŠAKOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2022 m. gruodžio 12 d. Nr.  
Vilnius

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2022 m. balandžio 13 d. nutarimu Nr. 351 „Dėl įgaliojimų derėtis su socialinės apsaugos sektoriuje veikiančių profesinių sąjungų organizacijomis dėl socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties ir pasirašyti socialinių paslaugų šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“ (toliau – Nutarimas) įgaliota Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (toliau – Ministerija) ir prisistačiusios deryboms Lietuvos Respublikos Vyriausybei dėl Socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties (toliau – Sutartis) sudarymo profesinių sąjungų organizacijos: Lietuvos socialinių įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga, Lietuvos socialines paslaugas teikiančių darbuotojų profesinė sąjunga, Lietuvos socialinių darbuotojų profesinė sąjunga „Solidarumas“, Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga, Lietuvos visuomeninių paslaugų profsąjungų federacija, veikiančios pagal savo įstatus ir atstovaujančios socialinių paslaugų įstaigų darbuotojus (toliau – Sutartį pasirašiusios profesinės sąjungos), kurios kartu toliau vadinamos Sutarties šalimis, sudaro šią Sutartį.

### I SKYRIUS

#### BENDROSIOS NUOSTATOS

1. 1. Sutartyje vartojamos sąvokos:

1.1. **Darbuotojas** – fizinis asmuo, dirbantis socialinių paslaugų įstaigoje pagal darbo sutartį, profesinės sąjungos narys.

1.2. **Įstaigos dvišalė taryba** – socialinių paslaugų įstaigos socialinės partnerystės organas, dalyvaujantis per šalių konsensu priimtus sprendimus įstaigos valdyme.

1.3. **Profesinė sąjunga** – Sutartį pasirašiusios profesinės sąjungos ar jų padaliniai, veikiantys socialinių paslaugų įstaigoje.

1.4. **Socialinių paslaugų įstaiga** – socialines paslaugas pagal Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymą teikiantis juridinis asmuo ar kita organizacija, jos padalinys, kurių savininko teises ir pareigas įgyvendina valstybė ar savivaldybė ir kurių sąrašas patvirtintas šios Sutarties 1 priede (toliau – Įstaigų sąrašas).

1.5. Kitos Sutartyje naudojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo

apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme (toliau – Apmokėjimo įstatymas) bei kituose teisės aktuose.

2. Sutarties tikslas – plėtoti socialinę partnerystę, derinti Sutarties šalių interesus, reguliuoti darbo santykius ir sąlygas, siekti socialinių paslaugų įstaigų darbuotojų profesinės veiklos prestižo didinimo, skatinti Sutarties šalių bendradarbiavimą darbo, ekonominiiais ir socialiniais klausimais, žmonių įsitraukimą į profesinių sąjungų veiklą.

3. Sutartis taikoma visiems socialinių paslaugų įstaigų, įtrauktų į Įstaigų sąrašą, darbuotojams, kurie Sutarties pasirašymo dieną yra profesinių sąjungų nariai. Po Sutarties įsigaliojimo priimtiems profesinių sąjungų nariams Sutartis taikoma, jei jie susitarimo dėl Sutarties pakeitimo pasirašymo dieną yra profesinių sąjungų nariai.

4. Sutarties šalys įsipareigoja:

4.1. Vykdyti šią Sutartį;

4.2. Vystyti ir įgyvendinti Darbo kodekso 164 straipsnyje apibrėžtą socialinę partnerystę socialinių paslaugų įstaigos mastu – per socialinių paslaugų įstaigos dvišalę tarybą. Įstaigos dvišalės tarybos pavyzdiniai veiklos nuostatai pateikiami Sutarties 2 priede;

4.3. Keistis informacija, reikalinga Sutarties tikslams pasiekti, ir kitos Sutarties šalies motyvuotu reikalavimu užtikrinti šios informacijos konfidencialumą;

4.4. Konstruktiviai reaguoti į kitos Sutarties šalies pasiūlymus, pretenzijas, prašymus ir nevilkinant pateikti atsakymus, Sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų siūlymu spręsti klausimus, susijusius su Sutarties aiškinimu ir vykdymu;

4.5. Sutartyje numatytais atvejais spręsti ir derinti klausimus, susijusius su darbo apmokėjimo sistema, darbo ir poilsio laiku, darbo drausme ir kitus socialinius bei ekonominius klausimus.

5. Darbuotojai, kuriems taikoma Sutartis, įsipareigoja ją vykdyti, laikytis darbo santykius ir darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus reglamentuojančių teisės aktų reikalavimų, sąžiningai vykdyti jiems pavestas funkcijas.

6. Sudarant darbdavio lygmens kolektyvinę sutartį, galima nukrypti nuo Sutarties nuostatų, jeigu gerinamos sąlygos darbuotojams. Esant skirtingam reglamentavimui, taikomos tos nuostatos, kurios numato palankesnes sąlygas darbuotojams.

## **II SKYRIUS**

### **DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SĄLYGOS IR DYDŽIAI, MATERIALINIŲ PAŠALPŲ SKYRIMAS BEI KITI SU SOCIALINIŲ PASLAUGŲ ĮSTAIGOS LĖŠOMIS IR DVIŠALĖS TARYBOS VEIKLA SUSIJĘ KLAUSIMAI**

7. Nustatant profesinių sąjungų narių darbo užmokestį, taikomos Apmokėjimo įstatymo bei Sutarties nuostatos. Profesinės sąjungos narių, kuriems taikoma ši Sutartis, pareiginės algos kintamosios dalies ir priemokų suma negali viršyti 80 proc. pareiginės algos pastoviosios dalies, neviršijant darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

8. Profesinių sąjungų nariui socialiniam darbuotojui, įgijusiam vyriausiojo socialinio darbuotojo (antrą) kvalifikacinę kategoriją, vadovaujantis Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašu, patvirtintu socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymu Nr. A1-92 „Dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ pareiginės algos pastovioji dalis didinama 25 procentais.

9. Darbuotojų, kuriems taikoma ši Sutartis, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas 0,2 koeficientiniu dydžiu, netaikant Apmokėjimo įstatymu nustatytų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento maksimalių dydžių.

10. Pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijai ir pagal kiekvieną kriterijų nustatyti konkretūs pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų dydžiai, kintamosios dalies nustatymo tvarka ir procentiniai dydžiai, Apmokėjimo įstatyme numatytais pagrindais padidintos pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų dydžiai, priemokų ir premijų skyrimo, mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą tvarka ir dydžiai, darbo apmokėjimo sistemos keitimo, pareigybės aprašymo keitimo, pareigybės lygio nustatymo, profesinės patirties trukmės skaičiavimo bei kiti su darbuotojų socialine bei ekonomine padėtimi susiję klausimai aptariami ir derinami su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga ir nustatomi įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje. Nesant darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties šiame punkte numatyti klausimai aptariami ir derinami su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga ir įstaigos dvišale taryba.

11. Profesinės sąjungos nariui, savo darbo laiku pavaduojančiam nesantį darbuotoją (laikinais vykdant nesančio darbuotojo funkcijas), mokama 30 proc. darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka. Už pavadavimą, kai pavaduojamojo darbo krūvis paskirstomas keliems darbuotojams, priemoka paskirstoma proporcingai 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.

12. Apie pareiginės algos pastoviosios dalies, pareiginės algos kintamosios dalies, priemokų prie atlyginimo ir kitų mokėjimų skyrimo tvarkų pasikeitimus darbdavys informuoja

profesinę sąjungą ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų iki numatomų pakeitimų įsigaliojimo dienos ir surengia viešas konsultacijas. Konsultacijos įforminamos protokolu.

13. Socialinių paslaugų įstaigos darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, skiriama nuo 1 iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš socialinių paslaugų įstaigai skirtų lėšų.

14. Mirus darbuotojui, vienam iš šios Sutarties 13 punkte nurodytų asmenų iš socialinių paslaugų įstaigai skirtų lėšų, jeigu yra šio asmens rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą bei ryšį su darbuotoju patvirtinantys dokumentai, išmokama nuo 1 iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa.

15. Sprendimai dėl darbuotojams svarbių įstaigos dvišalės tarybos veiklos nuostatuose nustatytų klausimų priimami po konsultacijų įstaigos dvišalėje taryboje. Šalys savo poziciją vienu ar kitu klausimu privalo argumentuoti, motyvuoti ir siekti suprasti kitos šalies poziciją. Kilus nesutarimui šalys turi pagrįsti ir išsakyti savo pozicijos motyvus.

16. Nesutarimas įstaigos dvišalėje taryboje įforminamas protokoliniu sprendimu ir kiekvienos šalies atskirai išdėstytu motyvuotu paaiškinimu. Per 5 darbo dienas nesutarimą privalo spręsti socialinių paslaugų įstaigos vadovas ir profesinės sąjungos atstovas. Šiame etape šalys privalo įvertinti ir, esant reikalui, patikslinti savo pozicijos motyvus. Kiekviena iš šalių privalo bendradarbiauti ir siekti bendro sutarimo. Galutinį sprendimą priima socialinių paslaugų įstaigos vadovas. Sutartį pasirašiusi profesinė sąjunga turi teisę susipažinti su klausimo esmę sudarančiais dokumentais ir, esant tam pagrindo, inicijuoti nesutarimo aptarimą su atitinkamu socialinių paslaugų įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos atstovu.

17. Socialinių paslaugų įstaigos biudžete turi būti numatyta lėšų darbuotojų profesinei kompetencijai tobulinti. Minimalus profesinės kompetencijos tobulinimo (Lietuvos Respublikos teritorijoje) valandų skaičius apmokamas iš socialinių paslaugų įstaigos lėšų. Papildomas profesinės kompetencijos tobulinimas ar profesinės kompetencijos tobulinimas ne Lietuvos Respublikoje gali būti apmokamas iš socialinių paslaugų įstaigos lėšų, atsižvelgiant į įstaigos finansines galimybes.

### **III SKYRIUS**

#### **PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS**

18. Profesinė sąjunga informuojama apie socialinių paslaugų įstaigoje atsirandančias laisvas darbo vietas. Jei dirbantis pagal darbo sutartį profesinės sąjungos narys atitinka reikalavimus

pareigybei į naują darbo vietą, jis turi pirmumo teisę prieš socialinių paslaugų įstaigoje nedirbantį asmenį ją užimti, išskyrus atvejus, jeigu pareigybei užimti privalo būti organizuojamas konkursas. Pažeidus šią tvarką laikytina, kad pažeista Sutartis ir priėmimo į darbą tvarka.

19. Profesinės sąjungos veiklai vykdyti socialinių paslaugų įstaigoje privalo būti suteiktos 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 socialinių paslaugų įstaigoje vykstančiuose darbuotojų susirinkimuose. Esant profesinės sąjungos pirmininko (įgaliotinio) (toliau – Pirmininkas) prašymui, leidžiama rengti du išplėstinius profesinės sąjungos susirinkimus per metus darbo metu. Socialinių paslaugų įstaigos administracija garantuoja teisę Sutartį pasirašiusiai profesinei sąjungai ar jos padaliniiui nekliudomai lankytis socialinių paslaugų įstaigoje, susipažinti su profesinės sąjungos narių darbo sąlygomis, gauti informaciją ar dokumentus apie socialines, ekonomines ar darbo sąlygas.

20. Pirmininkui suteikiama 10 proc. jo darbo laiko profesinės sąjungos veiklai vykdyti (toliau šiame punkte – darbo valandos). Už šį laiką jam mokamas darbo užmokestis. Tuo laikotarpiu jam negali būti planuojamos socialinių paslaugų įstaigos užduotys ir pavedimai. Susitikimų, į kuriuos kviečia socialinių paslaugų įstaigos vadovas ar socialinių paslaugų įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos atstovas, laikas į nustatytas darbo valandas neįskaitomas. Kaip Pirmininkas naudoja suteiktas darbo valandas, kontroliuoja profesinės sąjungos komitetas ir Sutartį pasirašiusi profesinė sąjunga. Pirmininkas, esant neplanuotam skubiam susitikimui, gali darbo metu išvykti profesinės sąjungos tikslais (ne ilgiau 4 val. per darbo dieną – šis laikas įskaitomas į suteiktas darbo valandas), informuodamas tiesioginį vadovą apie išvykimą darbo metu ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną elektroniniu laišku. Kaip Pirmininkas naudoja laiką, skirtą neplanuotiems susitikimams, kontroliuoja profesinės sąjungos komitetas.

21. Pirmininkas, sudaręs darbo sutartį su profesine sąjunga, turi teisę raštu prašyti socialinių paslaugų įstaigos vadovo laikinai Pirmininko kadencijos laikotarpiu dirbti ne visą darbo laiką, prašymą pateikdamas ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki pageidaujamos pradėti dirbti ne visą darbo laiką dienos. Socialinių paslaugų įstaigos vadovas gali atsisakyti tenkinti tokį Pirmininko prašymą tik dėl svarbių priežasčių, susijusių su gamybiniu būtinumu ar darbo organizavimo ypatumais. Pirmininkas, norėdamas grįžti dirbti visą darbo laiką, socialinių paslaugų įstaigos vadovą raštu turi įspėti ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki numatomo tokio darbo laiko pradžios.

22. Įstaigos administracija, planuodama profesinės sąjungos nario atliekamų darbo funkcijų patikrinimą, privalo apie tai informuoti Pirmininką prieš 5 darbo dienas iki numatomo patikrinimo ir įtraukti į komisijos, vykdančios patikrinimo funkcijas, sudėtį bent vieną profesinės sąjungos valdymo organo narį.

23. Vertinant socialinių paslaugų įstaigos vadovų veiklą, profesinių sąjungų atstovai turi teisę pateikti savo išvadą apie vadovo veiklą ir ši išvada turi būti išnagrinėta, vertinant įstaigos vadovo veiklą.

#### **IV SKYRIUS DARBAS IR POILSIS**

24. Darbuotojams, auginantiems 1 vaiką iki 12 metų, prie Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalyje numatytos vienos papildomos poilsio dienos per tris mėnesius (arba sutrumpinamo darbo laiko aštuoniomis valandomis per tris mėnesius), pagal Sutartį suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę) mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Skirtos papildomos poilsio dienos nesumuojamos ir neperkeliamos į kitą laikotarpį.

25. Darbuotojams, turintiems ilgesnį kaip 5 metų nepertraukiamąjį darbo stažą socialinių paslaugų įstaigoje, suteikiamos 2 papildomos atostogų dienos.

Darbuotojams, turintiems ilgesnį kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą socialinių paslaugų įstaigoje, prie šio punkto 1 pastraipoje nurodytų papildomų atostogų papildomai suteikiamos dar 2 papildomos atostogų dienos. Šios papildomos atostogų dienos suteikiamos neatsižvelgiant į tai, ar darbuotojas turi teisę į Darbo kodekse nustatytas papildomas ir (ar) pailgintas atostogas. Šiame punkte numatytos papildomos atostogos pridedamos prie kasmetinių (prie kurių pridėtos Darbo kodekse numatytos papildomos atostogos) ar pailgintų atostogų ir gali būti šalių susitarimu suteikiamos kartu arba atskirai. Šalims nesutarus, šios atostogos suteikiamos kartu. Nustatytos papildomos atostogos neperkeliamos į kitus metus.

26. Darbuotojams, kuriems taikoma Sutartis, siekiant sudaryti sąlygas mažinti įtampą darbe ir gerinti psichologinę sveikatą, nustatoma 1 valanda trumpesnė darbo laiko norma per savaitę, už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką. Darbo dienos trukmė švenčių dienų išvakarėse sutrumpinama papildomai 1 valanda, už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką. Jeigu nėra galimybės šiame punkte nustatytais atvejais sutrumpinti darbo laiko, tuomet mokama kaip už viršvalandinį darbą.

#### **V SKYRIUS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES SUDARYMO, KEITIMO, PILDYMO TVARKA, GALIOJIMO TERMINAS, VYKDYMO KONTROLĖS SISTEMA IR TVARKA**

27. Sutartis įsigalioja 2023 m. sausio 1 d. ir galioja iki naujos socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo, bet ne ilgiau kaip iki 2026 m. gruodžio 31 d.

28. Atsižvelgiant į šalies ekonominę ir finansinę situaciją ir (ar) lėšas, skirtas Sutarties įgyvendinimui, šalys įsipareigoja derėtis dėl tokios Sutarties 9 punkto redakcijos:

„9. Didėjant minimaliajai mėnesinei algai atitinkamu dydžiu, šiuo dydžiu didinama ir darbuotojų pareiginės algos pastovioji dalis, neviršijant Apmokėjimo įstatymu nustatytų pareiginės algos pastoviosios dalies maksimalių dydžių.“

29. Derybos dėl Sutarties sudarymo ir (ar) atnaujinimo pradedamos kiekvienais metais ne vėliau kaip iki balandžio 1 d.

30. Derybų dėl Sutarties papildymo, pakeitimo ar naujos Sutarties sudarymo data suderinama einamųjų metų pirmajame ketvirtyje. Sutarties papildymo ar pakeitimo metu turi būti susitarta dėl socialinių paslaugų įstaigų įtraukimo į Įstaigų sąrašą, taip pat suderėta dėl Sutartyje numatytų sąlygų darbuotojams, kurie tapo profesinės sąjungos nariais po Sutarties pasirašymo, taikymo.

31. Sutarties vykdymo kontrolę vykdo Sutarties šalys ir jų bei įstatymų įgalioti asmenys.

### ŠALIŲ PARAŠAI

Socialinės apsaugos ir darbo ministrė



Monika Navickienė

Lietuvos socialinių įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkas



Egidijus Vičiūnas

Lietuvos socialines paslaugas teikiančių darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkas



Egidijus Gedvilas

Lietuvos socialinių darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“ pirmininkė



Alma Nevierienė

Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkė



Irena Petraitiene

Lietuvos visuomeninių paslaugų profsąjungų federacijos pirmininkas



Romualdas Nemanis

**SOCIALINIŲ PASLAUGŲ ĮSTAIGŲ, KURIOMS TAIKOMA SOCIALINIŲ PASLAUGŲ  
ŠAKOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS, SĄRAŠAS**

Eil. Nr.	Įstaigos kodas	Įstaigos pavadinimas
1.	190790919	Adakavo socialinių paslaugų namai
2.	190791444	Aknystos socialinės globos namai
3.	302709117	Viešoji įstaiga Alytaus miesto bendruomenės centras
4.	190997412	Algimanto Bandzos socialinių paslaugų namai
5.	300095268	Viešoji įstaiga Biržų rajono socialinių paslaugų centras
6.	164307319	Biudžetinė įstaiga Dienos veiklos centras (Kretinga)
7.	141904935	Biudžetinė įstaiga Klaipėdos miesto socialinės paramos centras
8.	142143027	Biudžetinė įstaiga Klaipėdos miesto šeimos ir vaiko gerovės centras
9.	190997565	Biudžetinė įstaiga Vilniaus miesto socialinių paslaugų centras
10.	191738761	Biudžetinė įstaiga „Vilniaus Lakštingalos namai“
11.	302315396	Čižiūnų socialinių paslaugų centras
12.	190792165	Didvyžių socialinės globos namai
13.	193037766	Dotnuvos slaugos namai
14.	155631770	Dūkšto globos namai
15.	181631711	Elektrėnų socialinių paslaugų centras
16.	163748481	Gargždų socialinių paslaugų centras
17.	304835851	Ignalinos rajono socialinių paslaugų centras
18.	190792884	Jasiuliškių socialinės globos namai
19.	190313070	Jonavos vaiko ir šeimos gerovės centras
20.	157672552	Joniškio rajono vaiko ir šeimos gerovės centras
21.	191874779	Josvainių socialinis ir ugdymo centras
22.	158997029	Kaišiadorių socialinių paslaugų centras
23.	135950440	Kauno miesto socialinių paslaugų centras
24.	135135553	Negalią turinčių asmenų centras "Korys"
25.	190797479	Kauno specialioji mokykla
26.	261657450	Kėdainių bendruomenės socialinis centras
27.	191017583	Kėdainių pagalbos šeimai centras
28.	190793648	Kėdainių socialinės globos namai
29.	190808573	Kukarskės globos namai (Šakių rajono savivaldybės)
30.	190793833	Kupiškio socialinės globos namai
31.	193161080	Kupiškio socialinių paslaugų centras
32.	190794554	Linkuvos socialinės globos namai
33.	168098016	Linkuvos socialinių paslaugų centras
34.	151388723	Marijampolės socialinės pagalbos centras
35.	188713552	Molėtų socialinės paramos centras
36.	290257110	Obelių socialinių paslaugų namai
37.	190797664	Nijolės Genytės socialinės globos namai
38.	190989846	Pagėgių savivaldybės šeimos gerovės centras
39.	300065990	Pakruojo nestacionarių socialinių paslaugų centras
40.	302705834	Panevėžio rajono socialinių paslaugų centras



41.	300601541	Panevėžio socialinių paslaugų centras
42.	148209637	Panevėžio specialioji mokykla-daugiafunkcis centras
43.	169277634	Pasvalio socialinių paslaugų centras
44.	169250587	Pasvalio rajono Grūžių vaikų globos namai
45.	271759610	Plungės socialinių paslaugų centras
46.	163748339	Priekulės socialinių paslaugų centras
47.	190795318	Prienų globos namai
48.	300886599	Prienų rajono savivaldybės socialinių paslaugų centras
49.	173234044	Rokiškio socialinės paramos centras
50.	190989312	Skalvijos namai
51.	190796039	Skemų socialinės globos namai
52.	300620342	Skuodo socialinių paslaugų šeimai centras
53.	190796224	Stonaičių socialinės globos namai
54.	190796562	Strūnos socialinės globos namai
55.	190796758	Suvalkijos socialinės globos namai
56.	300665444	Šakių socialinių paslaugų centras
57.	145746984	Šiaulių miesto savivaldybės socialinių paslaugų centras
58.	145783783	Šiaulių rajono savivaldybės socialinių paslaugų centras
59.	305461641	Švenčionių rajono socialinių paslaugų centras
60.	181394365	Trakų globos ir socialinių paslaugų centras
61.	300123034	Ukmergės socialinių paslaugų centras
62.	190797098	Utenos socialinės globos namai
63.	190797283	Ventos socialinės globos namai
64.	290797850	Socialinės globos centras „Vija“
65.	191785483	Visagino socialinės globos namai
66.	300079075	Visagino socialinių paslaugų centras

---

## **ĮSTAIGOS DVIŠALĖS TARYBOS VEIKLOS PAVYZDINIAI NUOSTATAI**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Įstaigos dvišalė taryba (toliau – Taryba) – tai Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir Socialinių paslaugų šakos kolektyvine sutartimi (toliau – Sutartis) nustatyta tvarka steigama socialinių paslaugų įstaigos, kurioje veikia Sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų organizacijų padaliniai (toliau – socialinių paslaugų įstaiga), lygmens socialinės partnerystės institucija.

2. Taryba privalo būti steigama visose socialinių paslaugų įstaigose, kuriose veikia Sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų organizacijų padaliniai (toliau – profesinė sąjunga), ir kuriose nėra sudarytos darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties. Sudarant darbdavio lygmens kolektyvinę sutartį, Taryba steigama, jeigu dėl jos steigimo yra apsispręsta darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje.

### **II SKYRIUS NARYSTĖ TARYBOJE**

3. Tarybą sudaro dvi šalys:

3.1. socialinių paslaugų įstaigos vadovas ir (arba) jo įgalioti asmenys;

3.2. profesinių sąjungų kolegialių organų (toliau – komitetai) paskirti atstovai.

### **III SKYRIUS TARYBOS DARBO ORGANIZAVIMAS**

4. Per 20 kalendorinių dienų po Sutarties įsigaliojimo socialinių paslaugų įstaigos vadovas privalo su profesinių sąjungų pirmininkais aptarti optimalų konkrečiai socialinių paslaugų įstaigai šalių Tarybos atstovų skaičių. Taryba sudaroma iš vienodo šalių atstovų skaičiaus. Jei įstaigoje, išskyrus vadovą, nėra daugiau darbdaviui galinčių atstovauti asmenų, sudarant Tarybą šalių atstovų skaičius gali skirtis.

5. Nustačius optimalų Tarybos atstovų skaičių, per 10 kalendorinių dienų socialinių paslaugų įstaigos vadovas savo įsakymu, o profesinės sąjungos savo protokoliniais nutarimais paskiria atstovus į Tarybą.

6. Komitetai gali įgalioti profesinių sąjungų pirmininkus spręsti ir derinti raštu einamuosius klausimus tiesiogiai su socialinių paslaugų įstaigos vadovu. Apie suderintus ir spręstus klausimus pirmininkai informuoja savo komitetus.

7. Socialinių paslaugų įstaigos vadovas organizuoja išankstinę informacijos svarstomais klausimais pateikimą Tarybos nariams ir sudaro sąlygas jiems dalyvauti Tarybos posėdyje. Laikoma, kad Tarybos posėdis yra teisėtas, jeigu yra Tarybos narių kворumas, t. y. dalyvauja daugiau nei pusė Tarybos atstovų iš kiekvienos šalies, jie apie posėdį informuoti tinkamai pagal Tarybos pirmajame posėdyje sutartą tvarką ir šalys sutinka posėdį pradėti. Laikas dalyvaujant Tarybos posėdyje įskaitomas į darbo laiką. Tarybos nariams, dalyvaujantiems posėdyje jų poilsio laiku, dalyvavimo posėdyje laikas atžymimas darbo laiko apskaitos žiniaraštyje, tačiau už šį laiką mokama netaikant dvigubo koeficiento.

8. Tarybos posėdžiai privalo būti šaukiami ne rečiau kaip kartą per ketvirtį.

9. Tarybos posėdyje ar susitikime su socialinių paslaugų įstaigos vadovu gali dalyvauti šalių kviesti atstovai ar konsultantai.

#### **IV SKYRIUS TARYBOS SPRENDIMŲ PRIĖMIMAS**

10. Įgyvendinant socialinę partnerystę socialinių paslaugų įstaigoje, privaloma laikytis šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant sprendimus, įsipareigojimų realaus įvykdymo ir kitų principų, kuriuos nustato Sutartis, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys ir žmogaus teisių standartai.

11. Sprendimai Taryboje priimami šalių sutarimu.

12. Prieš socialinių paslaugų įstaigos vadovui priimant sprendimus, Taryboje privalomai turi būti svarstomi ir derinami klausimai dėl vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo:

12.1. darbo tvarkos taisyklių;

12.2. darbo apmokėjimo sistemos ir darbo normų;

12.3. pareigybių aprašymų;

12.4. darbo grafikų derinimo tvarkos ir poilsio sąlygų;

12.5. darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių;

12.6. kitų darbuotojų socialinei ar ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų;

13. Profesinės sąjungos gali teikti Tarybai svarstyti ir kitus šalims svarbius klausimus dėl darbo, ekonominių ir socialinių sąlygų bei Sutarties vykdymo. Tokiu atveju pakankamais terminais prieš Tarybos posėdį kitai šaliai turi būti pateikta medžiaga susipažinimui.

14. Taryboje priimti nutarimai, derinimai ir sprendimai privalo būti protokoluojami ir pasirašyti šalių. Už protokolų saugojimą, posėdžių organizavimą ir materialinį techninį aprūpinimą atsako socialinių paslaugų įstaigos vadovas ir (arba) jo įgalioti asmenys.

## **V SKYRIUS KONFLIKTŲ REGULIAVIMAS**

15. Nesutarimas tarp Tarybos atstovų ne vėliau kaip per 5 darbo dienas turi būti sprendžiamas socialinių paslaugų įstaigos vadovo ir profesinės sąjungos atstovo. Galutinį sprendimą priima socialinių paslaugų įstaigos vadovas. Profesinės sąjungos turi teisę susipažinti su klausimo esmę sudarančiais dokumentais ir, esant tam pagrindo, gali inicijuoti nesutarimo aptarimą su atitinkamu socialinių paslaugų įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos atstovu ar inicijuoti kolektyvinį ginčą dėl teisės.

---

Pritarta  
Marijampolės socialinės pagalbos centro  
2022-04-12 darbuotojų susirinkime  
(konferencijoje)

**MARIJAMPOLĖS SOCIALINĖS PAGALBOS CENTRO  
ADMINISTRACIJOS IR MARIJAMPOLĖS SOCIALINĖS PAGALBOS  
CENTRO DARBUOTJŲ PROFESINĖS SĄJUNGOS KOLEKTYVINĖ  
SUTARTIS**

2022 m. balandžio 12 d.

**I. BENDROSIS NUOSTATOS**

1. Ši kolektyvinė sutartis (toliau – Sutartis) sudaryta tarp Marijampolės socialinės pagalbos centro (toliau-Centro), registruotos buveinės adresas Bažnyčios g. 19, Marijampolė, kodas 1511388723, atstovaujamo direktorės Vilmos Ratkevičienės, veikiančios pagal Centro nuostatus, įregistruotus Juridinių asmenų registre 2018 m. liepos 5 d., ir Marijampolės socialinės pagalbos centro darbuotojų profesinės sąjungos (toliau – Profesinės sąjungos), atstovaujamos Profesinės sąjungos pirmininko Arūno Gylio, veikiančio pagal įstatus, įregistruotus Juridinių asmenų registre 2008 m. vasario 26 d.

Centras ir Profesinė sąjunga toliau Kolektyvinėje sutartyje vadinamos Šalimis.

2. Sutartyje naudojamės sąvokos:

2.1. Darbdavys - asmuo, kurio naudai ir kuriam būdamas pavaldus darbo sutartimi darbo funkciją atlygintinai įsipareigoja atlikti fizinis asmuo;

2.2. Darbuotojas - fizinis asmuo, dirbantis Centre pagal darbo sutartį už atlyginimą.

3. Sutarties tikslas – sudaryti palankias sąlygas darniai Centro kolektyvo veiklai, garantuoti darbuotojų darbo organizavimo, darbų saugos ir sveikatos darbo vietoje palaikymo sąlygas, siekti geresnių socialinių garantijų darbuotojams.

**II. SUTARTIES REGULIAVIMO PRINCIPAI**

4. Šalių lygybės principas. Abi Sutarties šalys, veikdamos pagal Lietuvos Respublikos (toliau-LR) įstatymų suteiktus įgaliojimus, turi lygias teises vykdydamos šią Sutartį.

5. Pareigų ir teisių pereinamumo principas. Pasikeitus Centro pavaldumui ar Centro vadovui, ši Sutartis lieka galioti ir naujam pareigų ir teisių perėmėjui.

6. Darbuotojų teisių viršenybės principas. Esant teisės normų (įstatymų) prieštaravimams, visi su darbuotojų teisėmis susiję sprendimai priimami, remiantis palankesnėmis darbuotojų naudai teisės normų (įstatymų) nuostatomis.

7. Interesų derinimo principas. Abi šalys, turėdamos skirtingus interesus, juos derina ir priima abipusiai naudingus sprendimus. Sprendžiant Kolektyvinėje sutartyje nereguliuotus klausimus, Šalys vadovaujasi Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu (toliau – LR DK) ir kitais LR teisės aktais.

**III. SUTARTIES VYKDYMAS, GALIOJIMAS, PAPILDYMO IR  
PAKEITIMO TVARKA**

8. Kolektyvinė sutartis galioja ir taikoma visiems Centro darbuotojams, nepriklausomai nuo jų narystės Profesinėje sąjungoje.

9. Kolektyvinė sutartis galioja iki naujos sutarties pasirašymo (ne mažiau 4 metus) ir pradeda galioti nuo pasirašymo dienos.

10. Sutarties sąlygos galioja, jei joje nenumatytos blogesnės sąlygos Centro darbuotojams, palyginus su tomis, kurios yra numatytos LR teisės aktuose, nacionaliniu lygiu pasirašytose Sutartyse.

11. Galiojančios Kolektyvinės sutarties pakeitimas ir (arba) papildymas galimas tik esant bendram rašytiniam abiejų Šalių pasirašytam susitarimui. Apie sutartus, įformintus ir Šalių pasirašytus Kolektyvinės sutarties pakeitimus ar papildymus Centro darbuotojai yra informuojami elektroninėmis priemonėmis, šiuos pakeitimus, papildymus išskabinant Centro padalinių skelbimų lentose. Pakeitimai ir papildymai įsigalioja nuo jų pasirašymo dienos, jei nenurodyta kita jų įsigaliojimo data. Jei Sutarties pakeitimai ar papildymai nustatys mažesnes darbo, socialines, ekonomines garantijas nei nustato Sutartis, tokie pakeitimai įsigalioja tik gavus 2/3 Profesinės sąjungos narių pritarimą. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami kaip jos priedas.

12. Sutartis gali būti nutraukiama Šalių susitarimu, jei nuo jos pasirašymo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai. Šalys turi teisę nutraukti Kolektyvinę sutartį vienašališkai prieš tris mėnesius informavusios kitą šalį, jeigu ši Šalis nevykdo Kolektyvine sutartimi prisiimtų įsipareigojimų ar iš esmės pažeidžia Kolektyvinės sutarties nuostatas ir neištaiso pažeidimų per vieną mėnesį nuo kitos šalies rašytinio prašymo juos ištaisyti gavimo.

13. Nesutarimai tarp Šalių sudarant, vykdant ar nutraukiant Kolektyvinę sutartį, sprendžiami LR DK nustatyta tvarka.

#### IV. ŠALIŲ ĮSIPAREIGOJIMAI

14. Darbdavys įsipareigoja:

14.1. tinkamai organizuoti Centro darbuotojų darbą, laikytis darbo teisės normų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų;

14.2. sudaryti galimybę nemokamai naudotis baldais, telefono ir interneto ryšiais, transporto priemonėmis (apmokėjus kuro išlaidas iš Profesinės sąjungos lėšų), spausdinimo, kopijavimo aparatais, skelbimų lentomis, patalpomis susirinkimams ir kitais įrenginiais, bei priemonėmis, kurios gali būti reikalingos Profesinės sąjungos veiklai vykdyti;

14.3. kartą per metus leisti Profesinei sąjungai darbo metu rengti visuotinį susirinkimą. Ne darbo metu organizuojamų susirinkimų skaičius neribojamas;

14.4. įtraukti Profesinės sąjungos atstovus į:

14.4.1. komisijų, tiriančių darbuotojų darbo pareigų pažeidimus, sudėtį;

14.4.2. konkursų, skelbiamų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, komisijų sudėtį;

14.5. vadovaujantis LR teisės aktais, informuoti ir konsultuoti Profesinę sąjungą darbo užmokesčio skaičiavimo metodikos klausimais;

14.6. pagal raštu pateiktus darbuotojų prašymus, iš darbo užmokesčio išskaičiuoti ir pervesti į Profesinės sąjungos atsiskaitomąją sąskaitą Profesinės sąjungos nario mokesťį;

14.7. atsiradus laisvai darbuotojo pareigybei arba įsteigus naują, pasiūlyti Centro darbuotojams, atitinkantiems kvalifikacinius reikalavimus, pateikiant informaciją padalinių vadovams ir suteikiant galimybę dalyvauti konkurse su kitais galimais pretendентаis;

14.8. Centro padalinių kolektyvams pageidaujant, organizuoti darbuotojų susirinkimus padaliniuose;

14.9. pagal Profesinės sąjungos komiteto prašymą, atleisti centro darbuotojus, priklausančius Profesinei sąjungai, nuo darbo funkcijų vykdymo, Profesinės sąjungos veiklos bei darbo organizavimo įgūdžiams tobulinti, mokant jiems vidutinį darbo užmokestį. Šio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė kaip 80 valandų per metus;

14.10. leisti Profesinės sąjungos įgaliotiems atstovams lankytis Centro padaliniuose, kuriuose dirba Profesinės sąjungos nariai, sprendžiant problemas, susijusias su darbo santykiais ir sąlygomis;

14.11. siekiant padėti Centro darbuotojams derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, pagal galimybes sudaryti lakstesnes darbo sąlygas (keičiant darbo pradžios ir pabaigos, pietų pertraukos laiką) darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką (įvaikį) arba slaugantiems, prižiūrinantiems kitus

šeimos narius, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių arba vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

14.12. supažindinti Profesinės sąjungos atstovus su Centro biudžeto projektu, esant galimybei, atsižvelgti į jų teikiamus pasiūlymus, ir supažindinti su patvirtintu Centro biudžetu;

14.13. esant Centro darbuotojo rašytiniam prašymui ir pateikiant atitinkamus situaciją patvirtinančius dokumentus, skirti materialines pašalpas iš įstaigai skirtų lėšų (pašalpų dydžiai nustatomi Centro direktoriaus įsakymu patvirtintose ir su Profesine sąjunga suderintose Darbo tvarkos taisyklėse) sekančiais atvejais:

14.13.1. mirus darbuotojui pašalpa (300 eurų) išmokama darbuotojo šeimos nariui, pateikusiam mirusio darbuotojo medicininę mirties liudijimą;

14.13.2. mirus darbuotojo šeimos nariui (150 eurų) (vaikui, įvaikiui, sutuoktiniui, tėvams, įtėviams);

14.13.3. dėl darbuotojo ligos, atsižvelgiant į patirtas išlaidas, pateikiant patvirtinančius dokumentus iki 5 MMA;

14.13.4. dėl stichinės nelaimės ar turto netekimo (uraganas, gaisras ir kt.) iki 5 MMA;

14.14. skirti Centro transportą darbuotojams nuvykti į darbuotojo ar jo artimo giminaičio laidotuves;

15. Darbuotojai įsipareigoja:

15.1. dirbti dorai ir sąžiningai, laiku atlikti savo pareigas, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus Darbdavio pavedimus;

15.2. aktyviai dalyvauti įgyvendinant Centro veiklos planus;

15.3. tausoti Centro patalpas, racionaliai naudoti darbinėms funkcijoms vykdyti priskirtas priemones, tikslingai ir taupiai naudoti elektros ir šilumos energiją, medžiagas, vandenį ir kitus išteklius, laikytis darbų saugos ir sveikatos, gaisrinės saugos reikalavimų;

15.4. teisės aktų nustatyta tvarka atlyginti materialinius nuostolius;

15.5. netoleruoti vagysčių, svaiginimosi alkoholinėmis, psichotropinėmis ar toksinėmis medžiagomis darbe atvejų, apie tokius pastebėtus atvejus nedelsiant informuoti Centro direktorių arba padalinio vadovą;

15.6. Darbdavio nustatyta tvarka periodiškai ir laiku tikrintis sveikatą;

15.7. būti lojaliems įgyvendinant Centro tikslus ir uždavinius darbo vietoje bei atstovaujant Centrą kitose institucijose, užsienyje, bendraujant su žiniasklaida ir visuomene;

15.8. saugoti jiems patikėtą konfidencialią informaciją, neatskleisti tretiesiems asmenims.

16. Profesinė sąjunga įsipareigoja:

16.1. siekti, kad ši sutartis būtų vykdoma, ginti visų Centro darbuotojų teisėtus interesus;

16.2. savo veikloje vadovautis LR Profesinių sąjungų įstatymu, LR DK, kitais LR teisės aktais, reglamentuojančiais darbo santykius ir profesinių sąjungų veiklą;

16.3. dalintis su Darbdaviu visa turima informacija apie situaciją Centre;

16.4. informuoti darbuotojus apie sutarties vykdymo eigą, siekti, kad Centro darbuotojai nepažeistų darbo pareigų;

16.5. neorganizuoti ir nesiimti protesto akcijų prieš Centrą dėl darbo sąlygų numatytų šioje sutartyje, jeigu Darbdavys vykdo Kolektyvinę sutartį ir nepažeidžia teisės aktų reikalavimų;

16.6. nuolat rūpintis darbuotojų poilsiu ir reabilitacija, padėti organizuoti šventinius bei sporto renginius;

16.7. dalyvauti organizuojant darbuotojų švietimą ir mokymus. Kvalifikacijai kelti skiriant 1000 eurų per metus ir pervedant juos į Centro sąskaitą;

16.8. atsakingai ir sąžiningai naudotis suteiktomis teisėmis;

16.9. netoleruoti ir neginti darbuotojų (tame tarpe ir Profesinės sąjungos narių) šiukščiai pažeidusių darbo pareigas.

## V. DARBO SUTAČIŲ SUDARYMAS , PAKEITIMO IR NUTRAUKIMO SĄLYGOS

17. Priimant į darbą su darbuotoju sudaroma rašytinė sutartis, kurią pasirašo Centro Direktorius ar jo įgaliotas asmuo.

18. Darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, sudarydamas darbo sutartį, privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su būsimo darbo sąlygomis, šia Sutartimi, Darbo tvarkos taisyklėmis, kitais Centre galiojančiais dokumentais, reglamentuojančiais Centro veiklos organizavimą ir jo funkcijų atlikimą.

19. Kiekvienai pareigybei (darbo vietai) yra pareigybės aprašymas (suderintas su Profesine sąjunga), kurį tvirtina Darbdavys ir pasirašytinai susipažįsta priimamas darbuotojas. Šis dokumentas įsegamas į darbuotojo asmens bylą.

20. Atskiros darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos esant darbuotojo rašytiniam prašymui arba sutikimui, išskyrus atvejus numatytus LR DK.

21. Kai dėl ekonominių priežasčių ar Centro struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, Centro direktorius ar jo įgaliotas asmuo, prieš įspėdamas darbuotojus apie darbo sutarties nutraukimą, informuoja Profesinę sąjungą.

22. Darbdavys negali atleisti iš darbo Profesinės sąjungos nario, nesant jo kaltės, be išankstinio Profesinės sąjungos raštiško sutikimo. Prašydamas sutikimo atleisti darbuotoją, Profesinės sąjungos nari, Darbdavys privalo pateikti visus būtinus dokumentus. Per dešimt dienų negavęs Profesinės sąjungos atsakymo, Darbdavys turi teisę darbuotoją atleisti.

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

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

## VI. DARBO ORGANIZAVIMAS. DARBO IR POISIO LAIKAS

25. Darbo organizavimas:

25.1. konkreti darbo trukmė, per kurią darbuotojas privalo vykdyti darbo funkcijas, nustatoma darbo sutartyje;

25.2. darbo pradžios ir pabaigos, pietų pertraukos nustatymo ir kiti su darbo, poilsio laiko apskaita susiję klausimai nustatomi Centro Darbo tvarkos taisyklėse. Darbo tvarkos taisyklės ir jų pakeitimai turi būti suderinti su Profesine sąjunga;

25.3. darbo trukmė, išskyrus viršvalandžius, negali būti ilgesnė kaip 40 valandų per savaitę. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus iki 300 valandų. Viršvalandinį darbą darbuotojams apmokama LR DK nustatyta tvarka;

25.4. viršvalandinis darbas galimas, kai būtina užbaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytų aplinkybių ar kliūties nebuvo galima atlikti per normalų darbo laiką ir gali būti dirbamas tik darbuotojui ir Darbdaviui abipusei sutarus;

25.5. darbo vietos, apsaugos priemonių ir technikos tikrinimas, paruošimas bei tvarkymas ir darbo saugos teisės aktuose numatytos pertraukėlės įskaitomos į darbo laiką;

25.6. Centro padalinių darbuotojams, kurie pagal teikiamų paslaugų pobūdį dirba pagal suminės darbo laiko tvarkos apskaitą, darbo laiko režimas nustatomas Centro direktoriaus įsakymu, patvirtintose darbo tvarkos taisyklėse. Darbo tvarkos taisyklės ir jų pakeitimai turi būti suderintos su Profesine sąjunga.

25.7. Centro direktorius savo įsakymu gali keisti atskirų darbuotojų ir padalinių darbo laiką, darbo laiko normą, darbuotojams sutikus arba jų pačių prašymu;

25.8. Centro darbuotojams suteikiama galimybė keisti pareigas. Darbuotojai, pageidaujantys pakeisti pareigas, teikia rašytinius prašymus personalo specialistui. Atsiradus laisvai darbo vietai taikyti šios Sutarties 14.7 punktą.

26. Atostogos - poilsio laikas:



- 26.1. Centro darbuotojams atostogų suteikimo tvarką reglamentuoja LR teisės aktai;
- 26.2. atostogų grafikas sudaromas vadovaujantis LR DK iki einamųjų metų gruodžio 31 d. Prašymus, suderintus su tiesioginiu padalinio vadovu, atostogų grafikui sudaryti, darbuotojai pateikia Centro personalo specialistui ne vėliau kaip iki einamųjų metų gruodžio 1 dienos;
- 26.3. atostogos suteikiamos pagal iš anksto sudarytą kasmetinių atostogų suteikimo grafiką, atsižvelgiant į būtinumą užtikrinti tinkamą Centro padalinių veiklą bei darbo organizavimą juose;
- 26.4. rašytiniu darbuotojo prašymu atostogos gali būti suteikiamos dalimis, tačiau viena atostogų dalis privalo būti ne trumpesnė kaip dešimt darbo dienų;
- 26.5. darbuotojai, pageidaujantys perkelti kasmetines atostogas, privalo ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas Centro personalo specialistui pateikti su tiesioginiu padalinio vadovu iš anksto suderintą rašytinį prašymą (per dokumentų valdymo sistemą) perkelti kasmetines atostogas. Nenumatytais, išimtiniais atvejais, vadovaujantis protingumo principu, iš anksto suderinus su Centro direktoriaus ir tiesioginiu vadovu, pateikus rašytinį prašymą (per dokumentų valdymo sistemą), atostogos gali būti suteiktos nuo prašyme nurodytos datos;
- 26.6. besimokantiems darbuotojams pagal formaliojo švietimo programas, remiantis LR DK suteikiamos papildomos mokymosi atostogos. Tais atvejais, kai darbuotojas siekia įgyti kvalifikaciją pagal užimamas pareigas, darbuotojui mokymosi atostogų metu mokamas vidutinis darbo užmokestis. Mokymosi atostogos darbuotojui suteikiamos tik tuo atveju, jei darbuotojas ne vėliau kaip prieš 14 kalendorinių dienų iki mokymosi atostogų pradžios, Centro administracijai pateikia atitinkamą dokumentą, patvirtinantį apie sesijų laiką ir trukmę;
- 26.7. esant darbuotojo rašytiniam prašymui, tiesioginiam padalinio vadovui neprieštaraujant ir Centro direktoriui leidus, jam suteikiamos nemokamos atostogos dėl šeimyninių ar kitų svarbių aplinkybių ne ilgiau kaip 14 kalendorinių dienų per metus;
- 26.8. darbuotojams, auginantiems vieną vaiką iki 12 metų suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį, mokant darbuotojui vidutinį darbo užmokestį. Skirtos dienos nesumuojamos ir neperkeliamos į kitą laikotarpį;
- 26.9. Darbdavio iniciatyva išleisti darbuotoją nemokamų atostogų draudžiama.

## VII. DARBO APMOKĖJIMAS. SKATINIMAS. ATSAKOMYBĖ

27. Darbo apmokėjimo tvarka, pareiginės algos pastoviosios ir kintamosios dalių nustatymas, priemokos ir kiti su darbo užmokesčiu susiję klausimai yra nustatyti Marijampolės socialinės pagalbos centro darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos apraše. Darbuotojai turi teisę laisvai susipažinti su šia darbo apmokėjimo tvarka.
28. Darbo užmokestis darbuotojams mokamas du kartus per mėnesį į asmenines banko sąskaitas:
- 28.1. avansas – einamojo mėnesio 19-22 dienomis;
- 28.2. likusi darbo užmokesčio dalis – sekančio mėnesio 5-10 dienomis;
- 28.3. esant rašytiniam darbuotojo prašymui atlyginimas gali būti išmokamas vieną kartą per mėnesį;
29. Atsiskaitymo lapelis, kuriame nurodomos priskaičiuotos ir išmokamos sumos, kiekvienam darbuotojui persiunčiamas, prašyme nurodytu elektroniniu paštu arba nesant tokiai galimybei, įteikiamas ne vėliau kaip per 5 darbo dienas pasibaigus mėnesiui.
30. Darbuotojo darbo užmokestis yra laikoma konfidencialia informacija, kuri turi būti prieinama tik pačiam darbuotojui, Darbdaviui ir darbuotojams, kuriems ši informacija reikalinga tiesioginėms jų pareigoms atlikti.
31. Darbuotojo atsakomybė nustatyta LR DK. Darbuotojo atlyginamos turtinės žalos dydžio riboms nustatyti taikomas LR DK.
32. Darbuotojai direktoriaus įsakymu gali būti skatinami:
- 32.1. direktoriaus padėka;
- 32.2. už ypatingus nuopelnus pristatomi Marijampolės savivaldybės apdovanojimams

## VIII. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

33. Darbdavys ar jo įgaliotas asmuo užtikrina:
- 33.1. kad Centro darbuotojų darbo vietos atitiktų LR įstatymuose ir kituose teisės aktuose nustatytus darbuotojų saugos, sveikatos ir kitus reikalavimus;
- 33.2. dirbančiųjų aprūpinimą specialiais darbo drabužiais ir kitomis darbo funkcijoms vykdyti būtinomis darbo priemonėmis, rūpinasi jų priežiūra ir aptarnavimu;
- 33.3. Centro Saugos ir sveikatos komitetas sudaromas dvišaliu principu iš vienodo skaičiaus Darbdavio skirtų bei Profesinės sąjungos pasiūlytų atstovų. Komiteto posėdžiams pirmininkauja Darbdavio paskirtas atstovas.
34. Darbuotojai apdraudžiami darbdavio lėšomis nuo nelaimingų atsitikimų darbe.
35. Profesinė sąjunga ir bet kuris Centro darbuotojas gali teikti direktoriui rašytinius pasiūlymus dėl darbuotojų saugos bei sveikatos ir darbo aplinkos gerinimo.
36. Siekiant užtikrinti saugią darbo aplinką ir tvarką, darbuotojai privalo laikytis Centro darbo tvarkos taisyklių.

## IX. DARBUOTOJŲ MOKYMAS IR KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

37. Darbuotojų kvalifikacijos kėlimas organizuojamas vadovaujantis LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro numatyta tvarka.
38. Komandiruotės, kurių trukmė yra ne trumpesnė kaip dvi dienos, apmokamos vadovaujantis LR Vyriausybės nustatyta tvarka.

## X. INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMAS

39. Centro direktorius, kiekvieną savaitę, organizuoja Padalinių vadovų susirinkimus, kurių metu supažindina padalinių vadovus su aktualiomis problemomis, Centro struktūros galimais pertvarkymo planais, darbo organizavimo pakeitimais, finansinėmis galimybėmis ir kitais su darbo santykiais susijusiais klausimais, o padalinių vadovai su šia informacija supažindina jiems pavaldžius darbuotojus.
40. Darbdavys informuoja bei konsultuoja Profesinės sąjungos atstovus apie numatomas naudoti priemones tuo atveju, kai numatomas Centro struktūros pertvarkymas ir bus galimas darbuotojų skaičiaus mažinimas.
41. Centras ir Profesinė sąjunga, vadovaudamiesi asmens duomenų saugojimo politika, be rašytinio asmens sutikimo, neteikia informacijos apie konkretų darbuotoją, išskyrus įstatymais reglamentuotus atvejus.
42. Pagal iš anksto pateiktą rašytinį prašymą, Profesinė sąjunga, ne rečiau kaip kartą per vienerius metus, Centro direktorių ar jo įgaliotus asmenis, raštu informuoja apie darbuotojams rūpimus ir Profesinės sąjungos komitete keliamus aktualius Centro veiklai vykdyti klausimus.
43. Pagal iš anksto pateiktą Profesinės sąjungos rašytinį prašymą, Centro direktorius ar jo įgaliotas asmuo, ne rečiau kaip vieną kartą per metus, Profesinės sąjungos komitetui pateikia informaciją Centro ekonominiais, socialiniais ir darbuotojų saugos ir sveikatos darbe klausimais. Prašyme turi būti nurodomas informacijos panaudojimo tikslas.
44. Sutarties šalims delegavus savo atstovus, Sutarties įgyvendinimas aptariamas ne rečiau kaip kartą metuose.

## XI. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

- 45. Profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai.
- 46. Profesinė sąjunga ir jos nariai naudojami visomis LR Konstitucijos, Profesinių sąjungų bei kitų LR įstatymų suteiktomis teisėmis.
- 47. Pasirašydamas šią Kolektyvinę sutartį, Darbdavys pripažįsta darbuotojų Profesinę sąjungą lygiaverčiu partneriu, išreiškiančiu Centro darbuotojų teisėtus interesus, įgyvendinant šią sutartį.
- 48. Vykstant į profesinių sąjungų organizuojamus seminarus, konferencijas, Profesinės sąjungos pirmininkas ar jos nariai yra atleidžiami nuo darbo (ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas pateikus rašytinį prašymą), mokant vidutinį darbo užmokestį. Šio laikotarpio trukmė per metus negali būti ilgesnė kaip 80 valandų.
- 49. Profesinės sąjungos nariui, išrinktam į profesinės sąjungos valdymo organus, pateikus rašytinį prašymą ir tai pagrindžiančius dokumentus, skiriama iki 8 val. per mėnesį Profesinės sąjungos veiklai vykdyti darbo metu, mokant vidutinį darbo užmokestį.
- 50. Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-110 su pakeitimais Nr. PV3-514 taikoma tik Profesinės sąjungos nariams.
- 51. Nacionalinės sutarties (2021 m. spalio 22 d.) III skyrius taikomas tik Profesinės sąjungos nariams.

## XII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 52. Sutartis sudaryta dviem vienodą juridinę galią turinčiais egzemplioriais, po vieną kiekvienai Sutarties šaliai.
- 53. Įsigaliojus šiai Sutarčiai, ankstesnė Darbdavio ir Profesinės sąjungos pasirašyta kolektyvinė sutartis, patvirtinta 2018 m. balandžio 16 d. visuotiniame darbuotojų susirinkime - konferencijoje, netenka galios.
- 54. Ginčai ir nesutarimai kilę iš šios sutarties vykdymo pirmiausiai sprendžiami derybų keliu, nepavykus susitarti - LR įstatymų nustatyta tvarka.

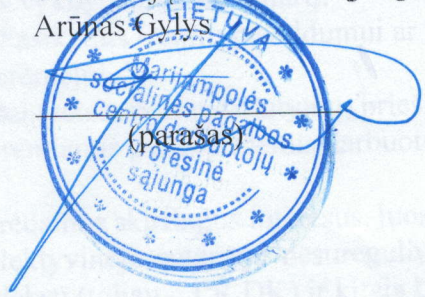
## XIII. SUTARTIES ŠALIŲ PARAŠAI

Darbdavys:  
 Marijampolės socialinės pagalbos centro  
 Direktorė  
 Vilma Ratkevičienė



(parašas)

Profesinė sąjunga:  
 Marijampolės socialinės pagalbos centro  
 darbuotojų Profesinės sąjungos pirmininkas  
 Arūnas Gylis



(parašas)

XI. PROFESINĒS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

*semināra ir atpūsuotota*

*L. Lapins*



XII. BAICĻĀMOSĪOS NUOSTĀTOS

NOTĀRTIES ŠĀĻU PARĀSĀI



**2017 M. LAPKRIČIO 22 D. LIETUVOS ŠVIETIMO IR MOKSLO ŠAKOS KOLEKTYVINĖS  
SUTARTIES PAKEITIMAS**

2022 m. d.

Vilnius

Švietimo, mokslo ir sporto ministerija, kodas 188603091, buveinės adresas A. Volano g. 2, Vilnius, atstovaujama Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministrės Jurgitos Šiugždinienės, veikiančios pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. spalio 25 d. nutarimą Nr. 864 „Dėl įgaliojimų pasirašyti Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“, Lietuvos švietimo ir mokslo profesinė sąjunga, kodas 305187044, buveinės adresas J. Jasinskio g. 9, Vilnius, atstovaujama pirmininko Egidijaus Milešino, Švietimo ir mokslo profesinė sąjunga „Solidarumas“, kodas 301507486, buveinės adresas Ulonų g. 5-301, Vilnius, atstovaujama pirmininkės Aldonos Kindurienės, Lietuvos aukštųjų mokyklų profesinių sąjungų susivienijimas, kodas 301572530, buveinės adresas Donelaičio g. 73-119, Kaunas, atstovaujamas pirmininko Sigito Vaitkevičiaus, Lietuvos profesinė sąjunga „Sandrauga“, kodas 195772298, buveinės adresas Laisvės al. 46, Kaunas, atstovaujama pirmininko Kęstučio Juknio, susitaria pakeisti 2017 m. lapkričio 22 d. Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinę sutartį, įregistruotą Kolektyvinių sutarčių registre numeriu Nr. PV3-61 su visais pakeitimais ir papildymais, ir ją išdėstyti taip:

**„LIETUVOS ŠVIETIMO IR MOKSLO ŠAKOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS**

Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis yra sudaryta, siekiant gerinti švietimo ir mokslo veiklos kokybę, švietimo įstaigų bei mokslo ir studijų institucijų darbuotojų ekonomines ir socialines sąlygas.

Švietimo, mokslo ir sporto ministerija, kodas 188603091, buveinės adresas A. Volano g. 2, Vilnius, atstovaujama Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministrės Jurgitos Šiugždinienės, veikiančios pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. spalio 25 d. nutarimą Nr. 864 „Dėl įgaliojimų pasirašyti Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“, ir Lietuvos švietimo ir mokslo profesinė sąjunga, kodas 305187044, buveinės adresas J. Jasinskio g. 9, Vilnius, atstovaujama pirmininko Egidijaus Milešino, Švietimo ir mokslo profesinė sąjunga „Solidarumas“, kodas 301507486, buveinės adresas Ulonų g. 5-301, Vilnius, atstovaujama pirmininkės Aldonos Kindurienės, Lietuvos aukštųjų mokyklų profesinių sąjungų susivienijimas, kodas 301572530, buveinės adresas Donelaičio g. 73-119, Kaunas, atstovaujamas pirmininko Sigito Vaitkevičiaus, Lietuvos profesinė sąjunga „Sandrauga“, kodas 195772298, buveinės adresas Laisvės al. 46, Kaunas, atstovaujama pirmininko Kęstučio Juknio (toliau – Lietuvos švietimo ir mokslo profesinė sąjunga, Švietimo ir mokslo profesinė sąjunga „Solidarumas“, Lietuvos aukštųjų mokyklų profesinių sąjungų susivienijimas, Lietuvos profesinė sąjunga „Sandrauga“ kartu vadinamos – Profesinėmis sąjungomis) (toliau – Švietimo, mokslo ir sporto ministerija ir Profesinės sąjungos kartu vadinamos šalimis, kiekviena atskirai – šalimi), sudaro šią sutartį (toliau – Sutartis).

**I SKYRIUS  
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Sutartis sudaryta vadovaujantis Lietuvos Respublikos galiojančiais teisės aktais.
2. Šalys susitaria, kad, siekdamas valstybės klestėjimo ir atsižvelgdamas į Lietuvos Respublikos Vyriausybės programą ir šalies ekonominę raidą, finansines galimybes, dalyvaus formuojant švietimo ir mokslo politiką, numatant švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų socialinės ir ekonominės plėtros kryptis, gerinant darbuotojų darbo organizavimo, apmokėjimo ir socialines garantijas.
3. Šalys sutaria, kad, siekdamas geresnės švietimo ir mokslo kokybės, telks pedagogų ir mokslo bendruomenę švietimo ir mokslo pažangos darbams.
4. Šalių santykiai grindžiami šiais principais:

- 4.1. besimokančiųjų išsilavinimo gerinimo pirmenybės;
- 4.2. lygiateisiškumo, geranoriškumo, sąžiningumo, tarpusavio pagarbos;
- 4.3. savanoriškumo ir savarankiškumo, priimant šalims aktualius sprendimus;
- 4.4. įstatymo viršenybės ir kitų teisės aktų laikymosi;
- 4.5. priimtų įsipareigojimų vykdymo;
- 4.6. viešumo, atvirumo, informavimo ir konsultavimo.
5. Šalys įsipareigoja:
  - 5.1. vykdyti Sutartį;
  - 5.2. laiku keisti informacija, reaguoti į šalių pasiūlymus, pretenzijas ir prašymus;
  - 5.3. nepažeisti šalių diskrecijos priimant sprendimus.
6. Sutartis, išskyrus Sutarties IV ir V skyrius, taikoma iš valstybės, savivaldybių ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomų švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų ir kitų švietimo teikėjų (toliau kartu – įstaigos) pedagoginiams darbuotojams, mokslo darbuotojams ir kitiems tyrėjams. Sutarties IV ir V skyriai taikomi Profesinių sąjungų nariams.
7. Sutartyje vartojamos sąvokos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme, Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatyme, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme ir juos įgyvendinančiuose teisės aktuose.

## II SKYRIUS

### **BENDROJO UGDYMO, NEFORMALIOJO ŠVIETIMO, PROFESINIO MOKYMO FINANSAVIMAS IR DARBUOTOJŲ EKONOMINĖS IR SOCIALINĖS SĄLYGOS**

8. Šalys bendrojo ugdymo, neformaliojo švietimo, profesinio mokymo srityse susitaria:
  - 8.1. nuo 2023 m. sausio 1 d. skirti papildomų lėšų mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio, bendrojo ugdymo, neformaliojo švietimo ir profesinio mokymo programas, darbo užmokesčiui padidinti 13 procentų ir užtikrinti, kad mokytojų pareiginės algos didėtų 12 procentų (įskaitant pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų ir bazinio dydžio didėjimą), o kita lėšų dalis (1 procentas iš 13 procentų) būtų skirta padidinti lėšas ugdymo planui (ugdomajai veiklai) įgyvendinti. Užtikrinti, kad mokytojų darbo užmokesčio lėšos didėtų tiek, kad 2024 m. mokytojų vidutinis darbo užmokestis sudarytų 130 procentų šalies vidutinio darbo užmokesčio;
  - 8.2. pedagoginių darbuotojų, nurodytų Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 priedo IV–VII skyriuose, lėšas darbo užmokesčiui 2023–2024 m. didinti tuo pačiu procentiniu dydžiu kaip mokytojams;
  - 8.3. proporcingai pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų didinimui palaipsniui didinti Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 priede nurodytų darbuotojų, kurių darbo laikas per savaitę nesiekia 36 valandų, darbo laiką per savaitę iki 36 valandų;
  - 8.4. sukurti finansines paskatas savivaldybių ir valstybinių mokyklų mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio, bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo programas, skaičiui optimizuoti, sudarant prielaidas mokytojų kaitai ir personalo atnaujinimui, palaipsniui siekiant Europos Sąjungos mokinių ir mokytojų santykio vidurkio. Įvertinus poreikį lėšos skiriamos pagal švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatytą tvarką iš Švietimo, mokslo ir sporto ministerijai skirtų asignavimų. Nuo 2021 m. skiriant lėšas, lėšų skyrimo kriterijus susieti ir su mokyklų tinklo pertvarka;
  - 8.5. iki 2023 m. rugsėjo 1 d. sudaryti darbo grupę iš kompetentingų institucijų (įskaitant Socialinės apsaugos ir darbo ministeriją bei Finansų ministeriją) atstovų, kuri pateiktų pasiūlymus dėl profesinių pensijų kaupimo, užtikrinančio papildomas pensines garantijas mokytojams ir dėstytojams, galimybių ir įgyvendinimo;
  - 8.6. skatinti mokyklų tinklo optimizavimą ir tobulinti mokyklų, vykdančių formaliojo švietimo programas, tinklo kūrimo taisykles. Užtikrinant švietimo prieinamumą bei siekiant ugdymo kokybės,

nustatyti tinkamą didžiausią ir mažiausią mokinių skaičių klasėje, grupėje. Rekomenduoti mokyklų savininko teises ir pareigas įgyvendinančioms institucijoms (dalyvių susirinkimams) ar jų įgaliotiems asmenims į darbo grupes, sudaromas mokyklų tinklo pertvarkos bendrajam planui parengti, įtraukti ne mažiau kaip vieną atstovą iš Sutartį pasirašiusių Profesinių sąjungų;

8.7. didinti mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, netiesioginio darbo su mokiniais valandų skaičių pareigybei nuo 3 iki 6 valandų per savaitę, nustatant, kad, nedidinant bendro 36 valandų skaičiaus per savaitę, netiesioginiam darbui su mokiniais skiriama: nuo 2022 m. rugsėjo 1 d. – 4 valandos, nuo 2023 m. rugsėjo 1 d. – 5 valandos, nuo 2024 m. rugsėjo 1 d. – 6 valandos;

8.8. iki 2023 m. gruodžio 31 d. šalys paruošia mokytojų darbo apmokėjimo modelį, pagrįstą „bazinės pareiginės algos“ taikymu, susietą su mokytojų karjeros modeliu;

8.9. tobulinant mokytojų darbo apmokėjimo sistemą, peržiūrėti mokytojų atestaciją reglamentuojančius teisės aktus, jų keitimus derinti su Profesinėmis sąjungomis;

8.10. formuojant atitinkamų metų valstybės biudžetą, atitinkamoms institucijoms siūlyti kasmet didinti švietimo finansavimą, siejant jį su realiu BVP augimu, kad iki 2030 m. nacionalinės išlaidos švietimui sudarytų ne mažiau kaip 6 procentus nuo BVP dydžio;

8.11. remti priemones, skatinančias pradedančių mokytojų pritraukimą į mokyklas;

8.12. rengiant atitinkamų metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektus, papildomas valstybės biudžeto lėšas, skirtas švietimo pagalbos ir ikimokyklinio ugdymo finansavimui didinti, skirti savivaldybėms kaip valstybės biudžeto specialią tikslinę dotaciją savivaldybių biudžetams;

8.13. iki 2023 m. balandžio 1 d. inicijuoti diskusiją su suinteresuotomis šalimis, siekiant parengti pasiūlymus dėl mokytojų ir švietimo pagalbos specialistų darbo krūvio sandaros tobulinimo;

8.14. iki 2023 m. birželio 1 d. inicijuoti diskusiją su suinteresuotomis šalimis, siekiant išnagrinėti mokytojų padėjėjų ir mokyklų bibliotekininkų darbo apmokėjimo problemas ir parengti pasiūlymus dėl jų sprendimo.

### III SKYRIUS

#### MOKSLO IR STUDIJŲ INSTITUCIJŲ DARBUOTOJŲ EKONOMINĖS IR SOCIALINĖS SĄLYGOS

9. Šalys mokslo ir studijų srityje susitaria:

9.1. 2023 m. skirti papildomai 13 procentų lėšų mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų, taip pat mokslą ir studijas aptarnaujančių neakademiinių darbuotojų (išskyrus pareigybes, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai) darbo užmokesčiui padidinti nuo 2023 m. sausio 1 dienos. Užtikrinti, kad 2024 m. mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų ir dėstytojų vidutinis darbo užmokestis sudarytų 150 procentų šalies vidutinio darbo užmokesčio, taip pat skirti lėšų mokslą ir studijas aptarnaujančių neakademiinių darbuotojų darbo užmokesčiui didinti tuo pačiu procentiniu dydžiu kaip mokslo darbuotojams ir dėstytojams;

9.2. iki 2022 m. rugsėjo 1 d. darbo grupėje peržiūrėti dėstytojų kvalifikacijos tobulinimo sistemą ir teikti atitinkamoms institucijoms pasiūlymus dėl papildomo finansavimo dėstytojų kvalifikacijai tobulinti nuo 2023 metų;

9.3. mokslo ir studijų institucijose konkursai dėstytojo, mokslo darbuotojo pareigoms eiti kitai kadencijai neskelbiami tik tuomet, kai planuojama panaikinti atitinkamą pareigybę (etata). Dėstytojas, mokslo darbuotojas, priimtas konkurso tvarka ir dirbantis pagal terminuotą darbo sutartį, apie tai informuojamas raštu prieš 4 mėnesius iki kadencijos pabaigos;

9.4. mokslo ir studijų institucijų kolektyvinėse sutartyse apibrėžti, kas yra kviestinis dėstytojas, mokslo darbuotojas, ir sutarti, kokia tvarka jie būtų priimami į darbą, kokią didžiausią procentinę dalį jie sudaro visų dirbančių dėstytojų ir mokslo darbuotojų atžvilgiu. Iki 2022 m. rugsėjo 1 d. inicijuoti

diskusijas dėl kviestinių ir vizituojančių dėstytojų darbo sąlygų aiškesnio reglamentavimo, parengti pasiūlymus dėl atitinkamų teisės aktų keitimo;

9.5. mokslo ir studijų institucijos vidaus norminiuose dokumentuose rekomenduojama apibrėžti darbuotojo ir darbdavio teises, pareigas ir atsakomybę dėl intelektualinės nuosavybės;

9.6. kūrybinės apmokamos atostogos suteikiamos dėstytojams moksliniams tyrimams atlikti ir mokslinei bei pedagoginei kvalifikacijai tobulinti, tuo skatinant mokslo plėtotę. Kūrybinių atostogų trukmę ir užmokestį už jas rekomenduojama aptarti atskirų mokslo ir studijų institucijų kolektyvinėse sutartyse;

9.7. mokslo ir studijų institucijose į komisiją, vertinančią darbuotojo kvalifikaciją, rekomenduojama skirti darbuotojų atstovą, atitinkantį reikalavimus, keliamus šios komisijos nariams. Neskiriant atitinkamos kvalifikacijos nario, darbuotojų atstovas dalyvauja stebėtojo teisėmis;

9.8. iki 2023 m. birželio 30 d. parengti pasiūlymus dėl „mokslininko krepšelio“ pagrindinių principų;

9.9. pedagoginiams darbuotojams nustatoma penkių darbo dienų savaitė su dviem poilsio dienomis. Už darbą poilsio arba švenčių dieną apmokama Darbo kodekso nustatyta tvarka, jeigu mokslo ir studijų institucijų kolektyvinėse sutartyse nenumatyta kitaip;

9.10. pedagoginiams ir mokslo darbuotojams pailgintos kasmetinės atostogos suteikiamos už darbą, susijusį su didesne nervine, emocine, protine įtampa bei profesine rizika. Pedagoginiams darbuotojams pirmaisiais darbo metais kasmetinės atostogos suteikiamos studentų vasaros atostogų metu, nepaisant to, kada šie darbuotojai pradėjo dirbti toje institucijoje. Atostogų suteikimo tvarką rekomenduojama nustatyti atskirų mokslo ir studijų institucijų kolektyvinėse sutartyse;

9.11. reorganizuojant, likviduojant ar pertvarkant valstybines mokslo ir studijų institucijas, į darbo grupes įtraukiami Lietuvos aukštųjų mokyklų profesinių sąjungų susivienijimo ir (arba) kitų profesinių sąjungų deleguoti atstovai. Sprendimai dėl valstybinių mokslo ir studijų institucijų reorganizavimo, likvidavimo ar pertvarkymo priimami, įvertinus Lietuvos aukštųjų mokyklų profesinių sąjungų susivienijimo ir (arba) kitų profesinių sąjungų pasiūlymus. Šalys susitaria inicijuoti teises prielaidas skirti tikslines papildomas lėšas šių institucijų tinklo pertvarkai;

9.12. jeigu mokslo ir studijų institucijos darbuotojui dalyvaujant Lietuvos mokslo tarybos ar kitų institucijų finansuojamame projekte arba atliekant podoktorantūros stažuotę pakinta darbo sąlygos, siūloma, prieš prasidedant minėtam projektui ar stažuotei, darbdaviui ir darbuotojui susitarti dėl darbuotojo darbo sąlygų ir socialinių garantijų, pasibaigus projektui ar stažuotei;

9.13. rekomenduoti aukštosioms mokykloms:

9.13.1. darbuotojams už dalyvavimą darbo grupėse, komisijose ir komitetuose (jeigu tai nėra neatsiejama darbuotojo pareigų dalis) nustatyti priemoką už papildomų darbų arba papildomų pareigų ar užduočių vykdymą. Priemokos dydis ir mokėjimo tvarka už dalyvavimą darbo grupėse, komisijose ir komitetuose nustatoma aukštosios mokyklos darbo apmokėjimo sistemoje;

9.13.2. pasiręsti nuotolinio darbo organizavimo tvarką, kurioje būtų aptartas ir nuotolinio darbo organizavimas Lietuvos Respublikos Vyriausybei paskelbus ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną;

9.13.3. informuoti įstaigoje veikiančią profesinę sąjungą, kuri yra Sutartį pasirašiusios Profesinių sąjungų organizacijos narė, apie laisvas darbo vietas įstaigoje, būsimo darbuotojo darbo funkcijas, darbo krūvį, prieš priimant į darbą naujus darbuotojus, atsižvelgti į tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių aukštojoje mokykloje, darbo krūvius ir įvertinti profesinės sąjungos nuomonę dėl naujo darbuotojo priėmimo į darbą būtinumo;

9.13.4. apie numatomus vidaus teisės aktų pakeitimus dėl veiklos ar darbo organizavimo, taip pat, kai planuojama keisti daugiau nei 5 procentų darbuotojų darbo sutarčių sąlygas, su įstaigoje veikiančia profesine sąjunga, kuri yra Sutartį pasirašiusios Profesinių sąjungų organizacijos narė, surengti konsultacijas ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki numatomų pakeitimų įsigaliojimo;



9.13.5. dėl Sutarties 9.1 papunktyje nurodytų lėšų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų, taip pat mokslą ir studijas aptarnaujančių neakademiinių darbuotojų darbo užmokesčiui didinti 2023 m. paskirstymo principų sutarti įstaigos lygmens kolektyvinėse sutartyse;

9.14. inicijuoti teisės aktų pakeitimus, sudarant teisinės prielaidas atidėti dėstytojų ir mokslo darbuotojų atestaciją dėl veiksmų, susijusių su pandemija ar kitomis svarbiomis aplinkybėmis, dėl kurių darbuotojas neturėjo galimybės atlikti darbo funkcijų;

9.15. inicijuoti teisės aktų pakeitimus, pagal kuriuos mokslo arba meno daktaro laipsnį ir ne mažesnę kaip 5 metų pedagoginio darbo stažą turintis asmuo, pradėjęs dirbti mokytoju, per vienus metus gali atestuotis aukštesnei kvalifikacinei kategorijai, jei jo praktinė pedagoginė veikla atitinka siekiamos kvalifikacinės kategorijos reikalavimus;

9.16. viešai deklaruoti ir palaikyti poziciją, kad, atestuojuojant dėstytojus ir mokslo darbuotojus bei skiriant valstybės biudžeto finansavimą mokslo ir studijų institucijoms bei jas akredituojant, publikacijos, publikuotos nustatytus reikalavimus atitinkančiuose Lietuvoje ir užsienyje leidžiamuose moksliniuose leidiniuose, turi būti pripažintos vienodai vertingomis;

9.17. švietimo, mokslo ir sporto ministro įsakymuose dėl lėšų skyrimo mokslo ir studijų institucijų darbuotojų darbo užmokesčiui didinti kaip vieną iš lėšų skyrimo pagrindų nurodyti Sutartį, jei lėšos skiriamos įgyvendinant Sutartį;

9.18. patvirtinus atitinkamų metų valstybės biudžetą, Švietimo, mokslo ir sporto ministerija pateikia Profesinėms sąjungoms informaciją apie valstybinėms mokslo ir studijų institucijoms numatytus valstybės biudžeto asignavimus (išskyrus kapitalo investicijoms);

9.19. atsižvelgiant į Profesinių sąjungų pastabas ir pasiūlymus, iki 2023 m. balandžio 1 d. kartu su kompetentingomis institucijomis išnagrinėti galimybes dėl statistinių duomenų apie dėstytojų, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų vidutinį darbo užmokestį rengimo tobulinimo.

#### **IV SKYRIUS**

### **PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS IR JOS NARIŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS**

10. Profesinės sąjungos ir jų nariai naudojami visomis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo ir kitų Lietuvos Respublikos teisės aktų bei šios Sutarties ir kitų susitarimų su darbdaviu ar jo atstovu suteiktomis teisėmis.

11. Profesinių sąjungų atstovaujamojų ir (arba) valdymo organų narius Profesinių sąjungų posėdžiams ir jų pareigoms atlikti atleisti nuo darbo 72 darbo valandas per metus ir už šį laiką jiems mokėti vidutinį darbo užmokestį.

12. Profesinių sąjungų nariams sudaryti galimybę dalyvauti profesinių sąjungų rengiamuose seminaruose, konferencijose, mokymuose ir kituose renginiuose, suteikiant 3 darbo dienas per metus, už kurias mokamas vidutinis darbo užmokestis. Įstaigos vadovui ir darbuotojui susitarus, šis laikas gali būti ilgesnis ir už jį gali būti mokamas vidutinis darbo užmokestis. Apie įstaigos darbuotojo, profesinės sąjungos nario, dalyvavimą šiuose renginiuose Profesinė sąjunga raštu praneša darbdaviui ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas.

13. Profesinės sąjungos nariams galioja skirtingi jų padėties pagerinimai, nustatyti Sutartimi ir nacionalinėmis, teritorinėmis, darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėmis sutartimis. Profesinės sąjungos nariui taikomomis skirtingo lygmens kolektyvinėmis sutartimis įtvirtinti vienodo pobūdžio darbo sąlygų pagerinimai nesumuojami, o taikoma labiausiai jo padėtį gerinanti kolektyvinės sutarties nuostata.

14. Sutarties galiojimo laikotarpiu Profesinės sąjungos nariui nustatomos trys papildomos apmokamų kasmetinių atostogų dienos, kurios panaudojamos mokinių (studentų) atostogų metu. Šios papildomos kasmetinių atostogų dienos turi būti išnaudojamos per kalendorinius metus, kitu atveju jis praranda teisę į tokias dienas. Tokios papildomos mokamų kasmetinių atostogų dienos pridedamos, neatsižvelgiant į tai, kad Profesinės sąjungos nariui priklauso teisė į pailgintas ir (ar) papildomas

atostogas Vyriausybės nustatyta tvarka. Šio punkto nuostatos nekeičiamos iki Sutarties galiojimo pabaigos.

15. Sutarties galiojimo laikotarpiu Profesinės sąjungos nariui suteikiamos iki 10 darbo dienų mokymosi atostogos per metus, paliekant už jas vidutinį jo darbo užmokestį, arba iki 20 darbo dienų mokymosi atostogos per metus, paliekant už jas 50 procentų vidutinio jo darbo užmokesčio, atsižvelgus į besimokančiojo poreikius. Profesinės sąjungos narys turi pasirinkti iki 10 darbo dienų arba iki 20 darbo dienų mokymosi atostogas. Tokios mokymosi atostogos suteikiamos pagal formaliojo švietimo programas, pagal šias programas vykdančių švietimo tiekėjų pažymas ir neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas. Šios mokymosi atostogų dienos turi būti išnaudojamos per kalendorinius metus, kitu atveju jis praranda teisę į tokias dienas.

16. Sutarties galiojimo laikotarpiu per vienus kalendorinius metus Profesinės sąjungos narys pasijutęs prastai ar suplanuotam vizitui į gydymo įstaigą turi teisę gauti iki 5 darbo dienų sveikatai gerinti, bet ne daugiau nei darbo dienų sveikatai gerinti gali būti skiriama pagal atitinkamų metų nacionalinę kolektyvinę sutartį, mokant už jas vidutinį jo darbo užmokestį. Dienos sveikatai gerinti suteikiamos informavus darbdavį. Ši Sutarties nuostata įsigalioja 2023 m. sausio 1 d.

17. Sutarties galiojimo laikotarpiu darbdavio lygmens profesinės sąjungos, kurios yra Sutartį pasirašiusių Profesinių sąjungų organizacijų narės, pagal Darbo kodeksą turi teisę į tokios pat apimties informavimą kaip ir darbo tarybos. Darbdavio lygmens profesinė sąjunga, gavusi informaciją, turi teisę kartu su darbo taryba reikalauti konsultacijų su darbdaviu. Atsisakius darbo tarybai dalyvauti tokiose konsultacijose, profesinė sąjunga gali tokia teise pasinaudoti viena.

18. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvine sutartimi. Kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbo apmokėjimo sistemą privalo patvirtinti darbdavys ir padaryti prieinamą susipažinti visiems darbuotojams. Ikimokyklinio ugdymo ir bendrojo ugdymo mokyklose, kurių teisinė forma yra biudžetinė įstaiga, darbo apmokėjimo sistema ir jos pakeitimai suderinami su įstaigoje darbdavio lygmeniu veikiančia Profesine sąjunga, darbdavio ir darbdavio lygmeniu veikiančios Profesinės sąjungos sutartais terminais. Darbdavys turi teisę skųsti darbdavio lygmeniu veikiančios Profesinės sąjungos sprendimą nederinti darbo apmokėjimo sistemos ir (arba) jos pakeitimų Darbo kodekso nustatyta tvarka. Darbo apmokėjimo sistemos ar jos pakeitimų derinimo ir darbo ginčų metu įstaigos darbuotojų darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis galiojančia darbo apmokėjimo sistema. Jei Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas nustato geresnes darbo apmokėjimo sąlygas nei galiojanti įstaigos darbo apmokėjimo sistema, taikomas Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas.

19. Sudarant darbo sutartį dėl pedagoginio darbuotojo pareigų darbo sutarties šalys sulygsta dėl konkretaus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento ir darbo laiko normos. Švietimo įstaigos vadovas pedagoginių darbuotojų pareiginės algos koeficientus, darbo krūvio skirstymą / skirstymo tvarką derina su darbdavio lygmeniu veikiančia profesinė sąjunga ir negali priimti naujų darbuotojų, jeigu dirbantiems to dalyko (ugdymo srities), pareigų pedagoginiams darbuotojams nesudaromas darbo sutartyje numatytas darbo krūvis.

20. Profesinės sąjungos nario darbo sutartyje sulygta darbo laiko norma darbdavio iniciatyva gali būti mažinama tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu, esant objektyvioms priežastims. Objektyvia priežastimi mažinti darbuotojo darbo laiko normą švietimo įstaigoje (išskyrus aukštąją mokyklą) laikoma:

20.1. sumažėjęs įstaigos finansavimas, skiriamas darbo užmokesčiui;

20.2. sumažėjęs klasių (grupių) skaičius;

20.3. sumažėjęs švietimo pagalbos poreikis;

20.4. įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos (dalyvių susirinkimo) sprendimai, kurie turi įtakos darbuotojų darbo laiko normai mažėti;

20.5. kitos realios ir objektyvios priežastys, kurios lemia darbuotojo darbo laiko normos mažėjimą.

21. Rekomenduojama švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovams informuoti įstaigoje veikiančią profesinę sąjungą, kuri yra Sutartį pasirašiusios Profesinių sąjungų organizacijos narė, apie laisvas darbo vietas įstaigoje, būsimo darbuotojo darbo funkcijas, darbo krūvį, prieš priimant į darbą naujus darbuotojus, atsižvelgti į dirbančių to paties dalyko (ugdymo srities), pareigų pedagoginių darbuotojų darbo krūvius ir įvertinti profesinės sąjungos nuomonę dėl naujo darbuotojo priėmimo į darbą būtinumo.

22. Esant galimybei, darbdavys turi tenkinti Profesinės sąjungos nario prašymą nuotolinio darbo organizavimo formą taikyti funkcijoms, kurios gali būti atliekamos kitoje, negu yra darbovietė, vietoje, išskyrus ugdymą ar studijas kontaktiniu būdu, ar kitas veiklas, kurios įstaigoje organizuojamos kontaktiniu būdu (pvz., susitikimus, posėdžius ir kita).

23. Suminė darbo laiko apskaita įvedama, laikantis Darbo kodekso 115 straipsnio reikalavimų. Švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) darbuotojams taikant suminę darbo laiko apskaitą, darbo laiko apskaitos laikotarpis derinamas su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjungą. Jis negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių.

24. Vienasmenis ir kiti profesinės sąjungos valdymo organai negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia be išankstinio darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos sutikimo.

25. Įstaigų, kuriose veikia Profesinės sąjungos, sutaupyto metinių darbo užmokesčio fondo lėšų panaudojimas derinamas su įstaigoje veikiančia profesine sąjungą.

26. Darbdavys, prieš pradėdamas tirti profesinės sąjungos nario darbo pareigų pažeidimą ar tarnybinį nusižengimą, privalo apie tai informuoti darbdavio lygmens profesinę sąjungą, kuriai priklauso darbuotojas. Darbdavio lygmens profesinė sąjungą turi teisę dalyvauti darbo pareigų pažeidimo ar tarnybinio nusižengimo tyrime ir pateikti savo nuomonę. Sudarius komisiją darbo pareigų pažeidimui ar tarnybiniam nusižengimui iširti, darbdavio lygmens profesinė sąjungą turi teisę į šią komisiją deleguoti savo atstovą.

## **V SKYRIUS**

### **PROFESINIŲ SĄJUNGŲ DALYVAVIMAS ŠVIETIMO, MOKSLO IR SPORTO MINISTERIJAI PRIIMANT SPRENDIMUS**

27. Profesinės sąjungos bendru sutarimu deleguoja ne daugiau kaip tris atstovus nario teisėmis į švietimo, mokslo ir sporto ministro sudaromas darbo grupes, kurios rengia dokumentus ir / ar pasiūlymus, susijusius su pedagoginių darbuotojų, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų darbo, ekonominėmis, socialinėmis teisėmis, išskyrus, kai teisės aktai numato, kad profesinė sąjungą dalyvauja stebėtojo teisėmis. Stebėtojo teisėmis kiekviena profsąjungą turi teisę deleguoti į darbo grupes po vieną atstovą.

28. Apie naujai sudaromas darbo grupes, kurios rengia dokumentus ir / ar pasiūlymus, susijusius su pedagoginių darbuotojų, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų darbo, ekonominėmis, socialinėmis teisėmis ir interesais, Švietimo, mokslo ir sporto ministerija kiekvienu atveju raštu informuoja Profesines sąjungas, kurios per rašte nurodytą terminą (negali būti nustatytas trumpesnis nei 5 kalendorinių dienų terminas, išskyrus, kai įstatymai ar kiti teisės aktai nustato trumpesnius sudarymo terminus) pateikia savo atstovų kandidatūras. Jeigu per nurodytą terminą bendru sutarimu Profesinės sąjungos nedeleguoja atstovų, laikoma, kad jos šios teisės atsisakė.

29. Jeigu Profesinių sąjungų atstovas negali dalyvauti darbo grupės posėdyje, Profesinės sąjungos turi teisę bendru sutarimu suteikti įgaliojimus kitam asmeniui.

30. Jei keičiami norminiai teisės aktai pedagoginių ir mokslo darbuotojų darbo apmokėjimo srityje, pakeitimai derinami su Profesinėmis sąjungomis.

## **VI SKYRIUS**

### **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

31. Sutartis įsigalioja nuo jos įregistravimo Kolektyvinių sutarčių registre ir galioja, iki šalys sudarys kitą švietimo ir mokslo šakos kolektyvinę sutartį, bet ne ilgiau kaip iki 2026 m. gruodžio 31 d.

32. Sutarties sąlygų pakeitimai bei papildymai galioja ir yra neatskiriama Sutarties dalis, jeigu jie sudaryti raštu, pasirašyti šalių ir įregistruoti Kolektyvinių sutarčių registre.

33. Sutartyje priimtų įsipareigojimų vykdymą kontroliuoja šalių atstovai. Sutarties sąlygų pakeitimus ir papildymus gali inicijuoti bet kuri iš šalių arba abi šalys kartu. Šalys iki kiekvienų metų kovo 1 d. peržiūri Sutarties vykdymą ir prireikus inicijuoja Sutarties pakeitimą ir (arba) papildymą.

34. Sutarties tekstas ir visa informacija apie jos vykdymą yra skelbiama Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos ir Profesinių sąjungų interneto puslapiuose.

35. Įsigaliojus Sutarčiai, Švietimo, mokslo ir sporto ministerija informuoja įstaigas apie nuorodą į internetinę Sutarties versiją.

36. Profesinės sąjungos, įsigaliojus Sutarčiai, informaciją apie ją ir jos tekstą išplatina savo organizacijos padaliniais.-

37. Bet kuri iš šalių turi teisę nutraukti Sutartį vienašališkai, apie tai pranešusi kitai šaliai ne vėliau kaip prieš 3 mėnesius. Pranešimą apie Sutarties nutraukimą galima pateikti ne anksčiau kaip po 6 mėnesių nuo Sutarties įsigaliojimo dienos.

38. Sutartis sudaryta dviem vienodą teisinę galią turinčiais egzemplioriais, po vieną kiekvienai šaliai. Sutarties kopija pateikiama Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai.

39. Nustačiusios Sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktą, šalys privalo per 10 darbo dienų raštu informuoti viena kitą. Tokiu atveju per 10 darbo dienų vienos iš šalių reikalavimu organizuojamas pasitarimas nesutarimams aptarti ir pašalinti. Nesutarus ginčai sprendžiami teisės aktų nustatyta tvarka.

40. Nesutarimai ir ginčai, atsiradę keičiant ar pildant Sutartį, sprendžiami derybų būdu. Ginčų nepavykus išspręsti derybų būdu, jie nagrinėjami teisės aktų nustatyta tvarka.

41. Sutartyje neaptartos pedagoginių darbuotojų socialinės garantijos suteikiamos ir užtikrinamos remiantis Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka ir sąlygomis. Nustatant naujas ar keičiant galiojančias pedagoginių darbuotojų socialines garantijas, jos nebloginamos, palyginti su Sutartimi.

42. Sutarties galiojimo laikotarpiu Profesinės sąjungos įsipareigoja neinicijuoti kitų švietimo ir mokslo šakos kolektyvinių derybų ir nedalyvauti jose, išskyrus atvejus, kai inicijuojamas Sutarties atnaujinimas ar pakeitimas.“

#### SUTARTIES ŠALIŲ PARAŠAI:

Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministrė

Jurgita Šiugždinienė

Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos pirmininkas

Egidijus Milešinas

Švietimo ir mokslo profesinės sąjungos „Solidarumas“ pirmininkė

Aldona Kindurienė

Lietuvos aukštųjų mokyklų profesinių sąjungų susivienijimo pirmininkas

Sigitas Vaitkevičius

Lietuvos profesinės sąjungos „Sandrauga“ pirmininkas

Kęstutis Juknis

**DETALŪS METADUOMENYS**

<b>Dokumento sudarytojas (-ai)</b>	Švietimo, mokslo ir sporto ministerija 188603091, A. Volano g. 2, LT-01516 Vilnius
<b>Dokumento pavadinimas (antraštė)</b>	2017 M. LAPKRIČIO 22 D. LIETUVOS ŠVIETIMO IR MOKSLO ŠAKOS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES PAKEITIMAS
<b>Dokumento registracijos data ir numeris</b>	2022-12-16 Nr. S-849
<b>Dokumento gavimo data ir dokumento gavimo registracijos numeris</b>	2022-12-19 Nr. GD-19287
<b>Dokumento specifikacijos identifikavimo žymuo</b>	ADOC-V1.0
<b>Parašo paskirtis</b>	Pasirašymas
<b>Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos</b>	Kęstutis Juknis, Pirmininkas, Nenurodyta
<b>Sertifikatas išduotas</b>	KĘSTUTIS JUKNIS LT
<b>Parašo sukūrimo data ir laikas</b>	2022-12-16 14:02:46 (GMT+02:00)
<b>Parašo formatas</b>	XAdES-X-L
<b>Laiko žymoje nurodytas laikas</b>	2022-12-16 14:03:09 (GMT+02:00)
<b>Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją</b>	EID-SK 2016, AS Certifitseerimiskeskus EE
<b>Sertifikato galiojimo laikas</b>	2022-06-08 12:59:51 – 2027-06-07 23:59:59
<b>Parašo paskirtis</b>	Pasirašymas
<b>Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos</b>	Aldona Kindurienė, Pirmininkė, Nenurodyta
<b>Sertifikatas išduotas</b>	ALDONA KINDURIENĖ LT
<b>Parašo sukūrimo data ir laikas</b>	2022-12-16 14:26:59 (GMT+02:00)
<b>Parašo formatas</b>	XAdES-X-L
<b>Laiko žymoje nurodytas laikas</b>	2022-12-16 14:27:51 (GMT+02:00)
<b>Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją</b>	EID-SK 2016, AS Certifitseerimiskeskus EE
<b>Sertifikato galiojimo laikas</b>	2022-10-19 19:03:58 – 2027-10-18 23:59:59
<b>Parašo paskirtis</b>	Pasirašymas
<b>Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos</b>	Sigitas Vaitkevičius, Pirmininkas, Nenurodyta
<b>Sertifikatas išduotas</b>	SIGITAS VAITKEVIČIUS, mobile signature, Teledema LT
<b>Parašo sukūrimo data ir laikas</b>	2022-12-16 14:53:22 (GMT+02:00)
<b>Parašo formatas</b>	XAdES-X-L
<b>Laiko žymoje nurodytas laikas</b>	2022-12-16 14:53:49 (GMT+02:00)
<b>Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją</b>	RCSC IssuingCA, VI Registru centras - i.k. 124110246 LT
<b>Sertifikato galiojimo laikas</b>	2022-04-13 12:01:05 – 2024-04-12 12:01:05
<b>Parašo paskirtis</b>	Pasirašymas
<b>Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos</b>	Egidijus Milešinas, Pirmininkas, Nenurodyta
<b>Sertifikatas išduotas</b>	EGIDIJUS MILEŠINAS LT
<b>Parašo sukūrimo data ir laikas</b>	2022-12-16 15:00:16 (GMT+02:00)
<b>Parašo formatas</b>	XAdES-X-L
<b>Laiko žymoje nurodytas laikas</b>	2022-12-16 15:00:52 (GMT+02:00)
<b>Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją</b>	EID-SK 2016, AS Certifitseerimiskeskus EE
<b>Sertifikato galiojimo laikas</b>	2019-08-08 16:22:37 – 2024-08-06 23:59:59
<b>Parašo paskirtis</b>	Pasirašymas
<b>Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos</b>	Jurgita Šiugždinienė, ministrė, Ministerijos vadovybė
<b>Sertifikatas išduotas</b>	JURGITA ŠIUGŽDINIENĖ LT
<b>Parašo sukūrimo data ir laikas</b>	2022-12-16 15:29:33 (GMT+02:00)
<b>Parašo formatas</b>	XAdES-X-L
<b>Laiko žymoje nurodytas laikas</b>	2022-12-16 15:29:45 (GMT+02:00)
<b>Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją</b>	EID-SK 2016, AS Certifitseerimiskeskus EE
<b>Sertifikato galiojimo laikas</b>	2022-11-14 09:48:02 – 2025-11-14 09:48:02
<b>Parašo paskirtis</b>	Registravimas

**DETALŪS METADUOMENYS**

<b>Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos</b>	Sistemos abonementas, specialistas, Švietimo, mokslo ir sporto ministerija
<b>Sertifikatas išduotas</b>	KRISTINA MAKUSKIENĖ LT
<b>Parašo sukūrimo data ir laikas</b>	2022-12-16 15:45:36 (GMT+02:00)
<b>Parašo formatas</b>	XAdES-T
<b>Laiko žymoje nurodytas laikas</b>	2022-12-16 15:45:47 (GMT+02:00)
<b>Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją</b>	RCSC IssuingCA, VI Registru centras - i.k. 124110246 LT
<b>Sertifikato galiojimo laikas</b>	2021-06-18 11:08:10 – 2023-06-18 11:08:10
<b>Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti</b>	"Gauto dokumento registravimas" paskirties metaduomenų vientisumas užtikrintas naudojant "RCSC IssuingCA, VI Registru centras - i.k. 124110246 LT" išduotą sertifikatą "Dokumentų valdymo sistema Avily, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, į.k.188603515 LT", sertifikatas galioja nuo 2022-09-21 15:17:32 iki 2025-09-20 15:17:32
<b>Pagrindinio dokumento priedų skaičius</b>	–
<b>Pagrindinio dokumento priedamų dokumentų skaičius</b>	–
<b>Priedamo dokumento sudarytojas (-ai)</b>	–
<b>Priedamo dokumento pavadinimas (antraštė)</b>	–
<b>Priedamo dokumento registracijos data ir numeris</b>	–
<b>Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas</b>	Dokobit ADoc v1.0
<b>Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)</b>	Atitinka specifikacijos keliamus reikalavimus. Visi dokumente esantys elektroniniai parašai galioja (2022-12-19 14:30:00)
<b>Paieškos nuoroda</b>	–
<b>Papildomi metaduomenys</b>	Nuorašą suformavo 2022-12-19 14:30:00 Dokumentų valdymo sistema Avily

# MAŽEIKIŲ SENAMIESČIO PROGIMNAZIJOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2023 m. vasario 27 d.  
Mažeikiai

## 1. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Mažeikių Senamiesčio progimnazija (toliau — Progimnazija), įstaigos kodas 190158435, atstovaujama Progimnazijos direktoriaus Virginijaus Laureckio, veikiančio pagal Progimnazijos nuostatus, ir Profesinė sąjunga, kodas 302746293, atstovaujama Profesinės sąjungos pirmininkės Sonatos Končiuvienės, veikiančios pagal Profesinės sąjungos nuostatus, toliau kiekviena atskirai vadinama Šalimi, o abi kartu Šalimis, sudarė šią Mažeikių Senamiesčio progimnazijos Kolektyvinę sutartį.

### 1.1. *Sutarties sąvokos:*

- **Darbdavys** — Mažeikių Senamiesčio progimnazija, buveinės adresas Vydūno g. 6, Mažeikiai.

- **Darbuotojas** – fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai pagal darbo sutartį dirbti Darbdaviui.

- **Darbuotojų atstovai** — darbdavio lygmeniu veikianti profesinė organizacija.

- **Kontaktinės valandos** – laikas, per kurį pedagoginis darbuotojas tiesiogiai dirba su vaikais;

- **Papildomos valandos (nekontaktinės valandos)** – laikas skirtas netiesioginiam darbui su vaikais (pasiruošimas ugdomajai, metodinei veiklai, vadovavimas darbo grupei, projektų rengimas, ir dalyvavimas projektinėje veikloje, mokymo medžiagos ruošimas, dokumentų pildymas,, įstaigos veiklos įšivertinimas, renginių organizavimas, pasiruošimas konkursams, varžyboms, ir dalyvavimas juose.

- **Sutarties tikslas** – nustatyti darbo profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra įstatymų, kitų norminių teisinių aktų reglamentuotos, kurios jiems neprieštarauja ir gerina darbuotojų padėtį, darbo apmokėjimo, kitas socialines bei ekonomines sąlygas.

- **Sutarties dalykas** – darbo organizavimas, darbo apmokėjimo, darbo saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ekonominių sąlygų nustatymas ir gerinimas.

1.2. Kolektyvinė sutartis registruojama vadovaujantis LR DK 195 straipsnio 5 dalimi Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. A1-334 patvirtintu „Kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašu“.

1.3. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė organizacija gali dalyvauti šakos ar teritoriniame streike nenutraukusi šios kolektyvinės sutarties. Apie streiką Darbdavys išspėjamas įstatymu numatyta tvarka.

1.4. Kolektyvinė sutartis sudaryta ir bus taikoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais, kitais teisės aktais.

1.5. Ši kolektyvinė sutartis taikoma visiems Darbdavio darbuotojams, jei ją patvirtina visuotinis Darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija).

1.6. Kolektyvinės sutarties kopija laikoma visiems prieinamoje vietoje- mokyklos bibliotekoje.

## 2. ŠALIŲ ĮSIPAREIGOJIMAI

2.1. Darbdavys, prieš priimdamas sprendimą dėl naujo darbuotojo priėmimo į darbą, apie tai informuoja Profesinę sąjungą, nuroydamas darbo funkciją, jos apimtį (etato dydį). Darbuotojai į darbą priimami laikantis teisės aktuose nustatytos tvarkos.

2.2. Esant poreikiui atlikti darbą, kuriam Darbdavys tiesiogiai nėra pasamdęs darbuotojo, Darbdavys pirmiausia privalo raštu pasiūlyti šį darbą, kaip papildomą darbą, esamiems darbuotojams, kurių kvalifikacija yra tinkama šio darbo atlikimui.

2.3. Darbdavys įsipareigoja nepriimti naujų pedagoginių darbuotojų, jeigu dirbantiems to dalyko ugdymo srities mokytojams nesudaromas darbo sutartyje numatytas darbo krūvis.

2.4. Darbdavys priimtam į darbą darbuotojui savo nuožiūra nustato darbo užmokesį, laikydamasis teisės aktuose numatytų kriterijų bei minimalių ir maksimalių leistinų nustatyti darbo užmokesčio dydžių.

2.5. Šalių sutarimu Mokymo išlaidomis nelaikomos ir Darbdaviui neatlyginamos Darbuotojo komandiruotės išlaidos (kelionės, nakvynės ir kita).

2.6. Šalių sutarimu Darbuotojas atlygina tik per paskutinius 1 metus iki darbo sutarties pasibaigimo Darbdavio patirtas Mokymo išlaidas.

2.7. Jeigu darbo sutartis su Darbuotoju nutraukimas todėl, kad Darbuotojo atliekama darbo funkcija Darbdaviui tapo pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su Darbdavio veikla, ir tokią perteklinę darbo funkciją atlieka keletas Darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, be LR DK numatytų kriterijų, pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti taip pat turi darbuotojai:

2.7.1. kurie neturi kitų pastovių pajamų šaltinių;

2.7.2. kurie augina vaiką iki 16 metų, neįgalų vaiką ir kiti šeimos nariai neturi pastovaus pajamų šaltinio;

2.7.3. kurie turi aukštesnę kvalifikacinę kategoriją;

2.7.4. kurie neturi drausminių nuobaudų;

2.7.5. pedagogai, kurie prieš mažiau nei 3 metus baigė aukštąjį mokyklą;

2.7.6. darbuotojai turintys didesnę darbo stažą mokykloje (išskyrus tuos, kurie įgijo teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius);

2.7.7. pedagogai, kurių mokiniai paskutinius tris metus yra buvę respublikos ar tarptautinių konkursų, olimpiadų, prizininkai, laureatai;

2.7.8. kuriems darbovietė yra pagrindinė arba vienintelė darbo vieta;

2.7.9. kurie yra profesinės sąjungos nariai. Jeigu Darbuotojo darbo rezultatai yra nepatenkinami, Darbdavys privalo Darbuotojui raštu nurodyti jo darbo trūkumus ir nepasiektus asmeninius rezultatus. Darbdavys vertindamas ar Darbuotojo rezultatų gerinimo plano vykdymo rezultatai yra patenkinami, privalo dėl to konsultuotis su Profesine sąjunga.

Šalių sutarimu, šiuurkščių darbo pareigų pažeidimu be nurodytų LR DK taip pat laikoma:

2.7.10. Darbdavio ir Darbuotojo darbo grafike nustatyto darbo laiko pasikartojantis pažeidimas;

2.7.11. lygių galimybių politikos ar jos įgyvendinimo tvarkos pažeidimas;

2.7.12. prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl Darbuotojo padarytos darbo

pareigų pažeidimo Darbdavys turi konsultuotis su Profesine sąjunga vertinant pažeidimo ar pažeidimų sunkumą ir padarinius.



### **3. DARBO UŽMOKESČIO SĄLYGOS**

3.1. Tikslus darbuotojo darbo užmokestis nustatomas darbo sutartyje, vadovaujantis Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Darbo apmokėjimo sistema, kuri atnaujinama pasikeitus teisės aktams bei suderinus su profesine organizacija.

3.2. Darbuotojo nesutikimas dirbti sumažintu darbo krūvių negali būti teisėtas pagrindas nutraukti darbo sutartį.

3.3. Apie apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodant viršvalandinių darbų trukmę, Darbdavys vieną kartą per mėnesį raštu pateikia darbuotojui, pateikdamas popierinius arba elektroninius darbo užmokesčio atsiskaitymo lapelius.

3.4. Darbuotojas apie darbo sutarties sąlygų ir darbo sąlygų pakeitimą turi būti įspėtas ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas.

3.5. Darbo sutarčiai pasibaigus, su atleidžiamu darbuotoju visiškai atsiskaitoma paskutinę jo darbo dieną.

3.6. Darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu Darbuotojas prašo, - kartą per mėnesį;

3.7. Darbdavys prieš priimdamas sprendimą dėl priedų, priemokų, premijų ar kitokio papildomo apmokėjimo Darbuotojui skyrimo, Darbdavys privalo apie tai informuoti profesinę sąjungą, nuroydamas ketinamą skirti priedų, priemokų, premijų ar kitokio papildomo apmokėjimo dydį, finansavimo šaltinį ir faktinį bei teisinį pagrindą.

### **4. DARBO IR POILSIO LAIKO SĄLYGOS**

4.1. Darbuotojo darbo krūvį tvirtina Darbdavys, pasirašytinai suderinęs jį su profesine sąjunga.

4.2. Darbo laikas pedagoginėms funkcijoms atlikti pagal pagrindinę darbo sutartį ir susitarimą dėl papildomo darbo negali viršyti 36 val. per savaitę darbo krūvio. Išimtiniais atvejais, Direktoriui ir darbuotojui raštu sutarus, darbuotojas gali dirbti iki 54 val. per savaitę.

4.3. Darbuotojų darbo krūvis turi būti stabilus, koreguojamas gali būti tik išimtiniais atvejais apie tai raštu prieš mėnesį pranešus darbuotojui ir gavus raštišką darbuotojo sutikimą.

4.4. Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų darbo laikas susideda iš dviejų dalių- kontaktinių ir papildomų valandų ( nekontaktinių valandų).

4.5. Skirstant darbo krūvį privalu laikytis teisingumo, proporcingumo, tęstinumo ir sąžiningumo principų.

4.6. Naujų mokslo metų pamokų tvarkaraščius Darbdavys sudaro ir skelbia mokytojų kambaryje informaciniame stende iki rugsėjo 15 d.

4.7. Vykstantiems į tarnybines komandiruotes (kvalifikacijos kėlimas, olimpiados, koncertai, varžybos, konkursai ir pan.) Darbdavys apmoka komandiruotės išlaidas už kiekvieną komandiruotės dieną.

4.8. Moksleivių atostogų metu, nesant Darbdavio nurodyto konkretaus darbo, kuris turėtų būti atliekamas darbovietėje, Darbuotojai savo darbo laiką tvarko savo nuožiūra ir, jeigu tai suderinama su konkrečiomis darbo funkcijomis, darbo funkcijas gali vykdyti jiems priimtinoje kitoje vietoje, negu darbovietė.

4.9. Darbuotojas, negalėdamas atvykti į darbą, apie tai privalo informuoti Darbdavį per vieną darbo dieną, o atsiradus galimybei, nedelsiant pateikti neatvykimo priežastį patvirtinantį dokumentą.

4.10. Be LR DK numatytų atvejų, Darbdavys privalo tenkinti Darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnes, negu prašo Darbuotojas trukmės nemokamas atostogas, jeigu nemokamų atostogų prašoma:

4.10.1. dėl Darbuotojo išvykimo studijuoti į užsienį;

4.10.2. dėl Darbuotojo šeimos nario slaugos dėl ilgalaikės ligos;

4.10.3. Darbuotojams dėl svarbių šeimyninių ar kitų aplinkybių – iki trijų mėnesių;

4.11. Nemokamos atostogos Darbuotojui suteikiamos tik tuo atveju, Jeigu Darbuotojui nėra galimybės suteikti kitos rūšies atostogų.

4.12. Be LR DK numatytų atvejų, nesuėjus šešiams nepertraukiamojo darbo mėnesiams, Darbuotojo prašymu kasmetinės atostogos suteikiamos:

4.12.1. pedagogams, jeigu prašoma jas suteikti mokinių atostogų metu, bet ne vasaros atostogų metu;

4.12.2. jeigu Darbuotojo darbo rezultatus Darbdavys vertina, kaip ypatingai gerus.

4.13. Kasmetinių atostogų suteikimo eilę Darbovietėje sudaro Darbdavys, suderinęs su Profesine sąjunga. Darbdavys kasmetines atostogas skiria laikydamasis LR DK reikalavimų.

4.14. Darbuotojas, turintis teisę į atostogas vaikui prižiūrėti, iki vaikui sukanka treji metai, ir ketinantis šiomis atostogomis pasinaudoti ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti Darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika kalendorinių dienų.

## **5. DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS PRIEMONĖS**

5.1. Darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos.

5.2. Darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi, patogi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus.

5.3. Leidžiama naudoti tik techniškai tvarkingas darbo priemone, atitinkančias Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus.

5.4. Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbo organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas yra darbo drausmės pažeidimas.

5.5. Darbuotojas turi teisę pasitikrinti sveikatą savo nekontaktinių valandų darbo metu, už šį laiką mokamas darbo užmokestis. Įvykus nelaimingam atsitikimui darbe, pakeliui į/iš darbo, Darbdavys sudaro nelaimingo atsitikimo darbe, į/iš darbo tyrimo komisiją, apie įvyki informuoja profesinę organizaciją ir į šios komisijos sudėtį įtraukia organizacijos atstovą.

## **6. ŠALIŲ TARPUSAVIO INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMOSI TVARKA**

6.1. Darbdavys reguliariai, ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, Profesinei sąjungai pareikalavus, privalo teikti informacija apie:

6.1.1. ugdymo įstaigos būklę, struktūrą, galimus įstaigos 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 įtaką darbuotojų atleidimui iš darbo;

6.1.2. įvykusius darbo užmokesčio pokyčius ir numatomas jo tendencijas;

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

6.1.4. darbinę ir galimą įstaigos arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį, įskaitant informaciją, pagrįstą įstaigos, organizacijos finansinėmis ataskaitomis ir metiniu pranešimu (jeigu jos sudaromos);

6.1.5. Darbdavys privalo informuoti profesinę sąjungą ir su konsultuotis priimdamas sprendimus dėl darbo tvarkos taisyklių, nustatančių bendrąją tvarką darbovietėje: dėl darbo normų nustatymo taisyklių ar darbo normų; dėl darbo apmokėjimo sistemos; dėl naujų technologijų procesų įvedimo tvarkos; Darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarkos; dėl įtampą mažinančių priemonių nustatymo. Apie tokius būsimus sprendimus Profesinė sąjunga informuojama prieš 10 darbo dienų iki planuojamo jų patvirtinimo, nebent Šalys sutaria kitaip.

6.1.6. Apie renkamo ar išrinkto į Profesinės sąjungos organą Darbuotojo atleidimą Profesinė sąjunga informuoja raštu prieš tokį pat terminą, kaip ir atleidžiamas Darbuotojas.

## **7. ŠALIMS SVARBIOS DARBO, EKONOMINĖS IR SOCIALINĖS SĄLYGOS**

7.1. Profesinės sąjungos valdymo organų nariai (prezidiumas) pareigas paprastai atlieka darbo metu. Tuo tikslu jie šių pareigų vykdymo laikui atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip 70 darbo valandų per metus, už šį laiką jiems paliekant jų vidutinį darbo užmokestį.

7.3. Darbdavys pripažįsta Darbuotojų teisę daryti karjerą, keisti darbą ar darbų apimtį, tobulėti ir kelti savo profesinius įgūdžius bei kvalifikaciją.

7.4. Kasmetinės atostogos dėl šeiminių aplinkybių, ilgalaikės stažuotės ar kitų svarbių priežasčių gali būti suteikiamos darbuotojui raštiškai prašant mokinių atostogų metu.

7.5. Darbdavys turi teisę dalyvauti viešose Profesinės sąjungos organų susirinkimuose stebėtojo teisėmis. Profesinės sąjungos atstovai turi teisę dalyvauti Darbdavio valdymo ir savivaldos organų, komitetų, komisijų posėdžiuose stebėtojo teisėmis.

7.6. Mokytojų kambaryje ir greta Profesinės sąjungos darbui skirtos patalpos/vietos skiriama vieta Profesinės sąjungos informacijai skelbti.

7.7. Profesinė sąjunga gali darbo metu šaukti susirinkimus 2 kartus per metus patogiu laiku, tačiau užtikrinant, kad dėl to nenukentėtų darbovietės darbinė veikla. Susirinkimų, šaukiamų ne darbo metu skaičius, neribojamas.

7.8. Darbuotojas įsipareigoja sukurti tokią aplinką, kurioje Darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į Darbuotojo garbę ir orumą. Darbdavys darbovietėje gina ir saugo fizinį ir psichologinį asmens neliečiamumą.

7.9. Kasmetines atostogas Darbdavys suteikia ne mokinių ugdymo proceso metu, atsižvelgdamas į darbuotojo prašymą, pagal sudarytą kasmetinių atostogų grafiką, kuris derinamas su darbuotojų atstovais.

7.10. Esant LR Darbo kodekso 135 straipsnio 3 dalyje nurodytoms aplinkybėms, besimokantiems darbuotojams gali būti suteikiamos papildomos apmokamos mokymosi atostogos, už kurias mokamas pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

7.11. Darbuotojams pasirinktinai suteikiama arba iki 3 (trijų) dienų nemokamų atostogų vestuvių, artimųjų giminaičių mirties atveju, arba viena diena atostogų, mokant darbuotojui vidutinį darbo užmokestį.

7.12. Profesinių sąjungų nariams sudaryti galimybę dalyvauti profesinių sąjungų rengiamuose seminaruose, konferencijose, mokymuose ir kituose renginiuose, suteikiant 3 darbo dienas per metus, už kurias mokamas vidutinis darbo užmokestis.

7.13. Sutarties galiojimo laikotarpiu Profesinės sąjungos nariui nustatomos trys papildomos apmokamų kasmetinių atostogų dienos, kurios panaudojamos mokinių atostogų metu. Šios papildomos kasmetinių atostogų dienos turi būti išnaudojamos per kalendorinius metus, kitu atveju jis praranda teisę į tokias dienas. Tokios papildomos mokamų kasmetinių atostogų dienos pridedamos, neatsižvelgiant į tai, kad Profesinės sąjungos nariui priklauso teisė į pailgintas ir (ar) papildomas atostogas Vyriausybės nustatyta tvarka.

7.14. Sutarties galiojimo laikotarpiu per vienus kalendorinius metus Profesinės sąjungos narys pasijutęs prastai ar suplanuotam vizitui į gydymo įstaigą turi teisę gauti iki 5 darbo dienų

sveikatai gerinti, bet ne daugiau nei darbo dienų sveikatai gerinti gali būti skiriama pagal atitinkamų metų Nacionalinę kolektyvinę sutartį, mokant už jas vidutinį jo darbo užmokestį. Dienos sveikatai gerinti suteikiamos informavus darbdavį.

7.15. Darbdavys, prieš pradėdamas tirti profesinės sąjungos nario darbo pareigų pažeidimą ar tarnybinį nusižengimą, privalo apie tai informuoti darbdavio lygmens profesinę sąjungą, kuriai priklauso darbuotojas. Darbdavio lygmens profesinė sąjunga turi teisę dalyvauti darbo pareigų pažeidimo ar tarnybinio nusižengimo tyrime ir pateikti savo nuomonę. Sudarius komisiją darbo pareigų pažeidimui ar tarnybiniam nusižengimui iširti, darbdavio lygmens profesinė sąjunga turi teisę į šią komisiją deleguoti savo atstovą.

## **8. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKA**

8.1. Visiems darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės darbo metu, ugdomąjį procesą pagal priežiūros planą stebi ir vertina Darbdavio atstovai.

8.2. Naujų darbuotojų atrankos procesas yra vykdomas sistemingai visiems darbo pasiūlymams visuose lygmenyse.

8.3. Darbdavys savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, perkvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos.

8.4. Visi asmenys, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Darbdavio vadovą ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia asmens teises ar jį diskriminuoja.

8.5. Darbdavys, gavęs asmens skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nedelsdama perduoda nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. Informacija apie tokį skundą yra laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

## **9. DARBUOTOJŲ ASMENS DUOMENŲ SAUGOJIMO POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS**

9.1. Darbo sutarčių su darymo, vykdymo ir apskaitos tikslais yra tvarkomi darbuotojų vardai ir pavardės, gyvenamosios vietos adresai, telefono numeris, elektroninis paštas, gimimo data, banko sąskaitų numeriai ( Darbuotojui sutikus) į kurias vedamas darbo užmokestis, socialinio draudimo numeris.

9.2. Darbdavio pareigų, nustatytų teisės aktuose, tinkamo vykdymo tikslu yra tvarkomi darbuotojų asmens kodai, informacija apie Darbuotojo šeimyninę padėtį.

9.3. Darbuotojų asmens duomenys yra saugomi tik ta apimtimi ir tiek laiko, kiek reikalinga nustatytiems tikslams įgyvendinti.

9.4. Darbuotojui sutikus, jam pateikiamos nustatytos formos anketos.

9.5. Darbuotojų asmens duomenis turi teisę tvarkyti tik tie asmenys, kuriems jie yra būtini funkcijų vykdymui, ir tik tuomet, kai tai yra būtina atitinkamiems tikslams pasiekti. Darbuotojai ar kiti atsakingi asmenys, kuriems yra suteikta teisė tvarkyti Darbuotojų asmens duomenis, laikosi konfidencialumo principo ir laiko paslaptį bet kokią asmens duomenimis susijusią informaciją.

## 10. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES VYKDYMO, KEITIMO, PILDYMO TVARKA

10.1. Kolektyvinė sutartis įsigalioja jos pasirašymo dieną ir galioja tol, kol nesudaroma kita kolektyvinė sutartis arba ji nenutraukiama. ( Vėliausiai iki 2026 m. gruodžio 31 d.)

10.2. Kolektyvinė sutartis galioja keturis metus. Jei likus dviem mėnesiam iki Kolektyvinės sutarties galiojimo termino pabaigos nei viena Šalis nepareiškia pageidavimo pradėti derybas dėl Kolektyvinės sutarties pakeitimo, Kolektyvinės sutarties galiojimas pratęsiamas dar keturiems metams.

10.3. Jeigu šalys laikosi Kolektyvinės sutarties, vienašališkai ją nutraukti negalima.

10.4. Kolektyvinė sutartis sudaroma raštu dviem egzemplioriais, po vieną kiekvienai iš Šalių.

10.5. Profesinė sąjunga ( o jai to nedarant-Darbdavys) privalo LR DK nustatyta tvarka pateikti Kolektyvinę sutartį registravimui Kolektyvinių sutarčių registre. Šią registraciją privaloma atlikti per 10 dienų nuo Kolektyvinės sutarties pasirašymo dienos. Šią registraciją privaloma pakartoti, kai pasibaigus Kolektyvinės sutarties galiojimo laikui, ji pratęsiamą naujam terminui.

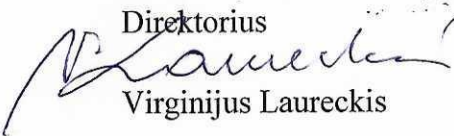
10.6. Kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja Šalys. Ne mažiau kaip du kartus per kalendorinius metus Šalių atstovai susirinkimo metu aptaria Kolektyvinės sutarties vykdymą.

10.7. Bet kokie Kolektyvinės sutarties nuostatų aiškinimai tampa Kolektyvinės sutarties sudėtine dalimi, jeigu jie yra išdėstyti raštu ir pasirašyti abiejų Šalių.

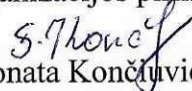
10.8. Visi Kolektyvinės sutarties priedai, papildymai ir pataisymai sudaromi tik raštu ir sudedamoji Kolektyvinės sutarties dalis turi tokią pat galią kaip Kolektyvinė sutartis.

Mažeikių Senamiesčio progimnazijos

Direktorius

  
Virginijus Laureckis

LMŠPS Mažeikių rajono susivienijimo Mažeikių  
Senamiesčio progimnazijos pirminės profesinės  
organizacijos pirmininkė

  
Sonata Končiuvienė