

KAUNO TARDYMO IZOLIATORIAUS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2018 m. birželio 27 d. Nr. 8-596

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. Mykoliaičio-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 sąmatą 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 pavaldžioje įstaigoje, išskyrus pareigūnus, sulaukusius nustatyto amžiaus ar ištarnavusius 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 nustatytu 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 nusižengimus 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 pridodamas 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 nenumatytais 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 numatytais 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 numatomos 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 nurodydamas 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 nustatytą 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 pasirengimą, 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 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 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 įstaiga
profesinės sąjungos pirmininkas

- Kęstutis Pauliukas

Kauno tardymo izoliatoriaus profesinės sąjungos
pirmininkas

Arvydas Bajarūnas

Kauno apskrities policijos ir kitų teisėsaugos darbuotojų
profesinė sąjunga

Algimantas Laukaitis

