

# PRAVIENIŠKIŲ PATAISOS NAMŲ-ATVIROSIOS KOLONIJOS

## KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2018 m. rugpjūčio mėn. 24 d. Nr. 76-100  
Pravieniškės

Pravieniškių pataisos namai-atviroji kolonija, įstaigos kodas 302560890, buveinės adresas: Pravieniškių g. 5, Pravieniškių k., LT-56369 Kaišiadorių r., Lietuvos Respublika, atstovaujama direktoriaus pavaduotojo, atliekančio direktoriaus funkcijas Dainiaus Sušinsko, veikiančio pagal įstaigos nuostatus iš vienos pusės ir Jungtinė atstovybė, veikianti pagal 2017 m. lapkričio 14 d. susitarimą Nr. 61 ir atstovaujama Kauno apskrities policijos ir kitų teisėsaugos darbuotojų profesinės sąjungos, įstaigos kodas 193590343, buveinės adresas: Chemijos g. 4B-506, Kaunas, atstovaujama pirmininko Algimanto Laukaičio bei Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos, įstaigos kodas 195755562, buveinės adresas: V. Mykolaičio-Putino g. 5, Vilnius, atstovaujama pirmininko Kęstučio Pauliuko, iš kitos pusės, kurie yra vadinami „Šalimis“, sudaro šią **Pravieniškių pataisos namų-atvirosios kolonijos kolektyvinę sutartį** (toliau – Sutartis).

### I SKYRIUS

#### BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šioje Sutartyje vartojamos sąvokos:

1.1. **Darbdavys** – Pravieniškių pataisos namai-atviroji kolonija (toliau vadinama – įstaiga arba darbdavys);

1.2. **Pataisos pareigūnas** – statutinis valstybės tarnautojas, kurio tarnybą reglamentuoja Tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statutas;

1.3. **Darbuotojas** – pataisos įstaigos statutinis valstybės tarnautojas, karjeros valstybės tarnautojas, darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį;

1.4. **Valstybės tarnautojas** – pataisos pareigūnas ir karjeros valstybės tarnautojas;

1.5. **Profesinių sąjungų jungtinė atstovybė** – Sutarties šalis, veikianti kaip ją sudariusių profesinių sąjungų bendras junginys;

1.6. **Profesinė sąjunga** – Jungtinę atstovybę sudarančios profesinės sąjungos.

2. Sutarties tikslas – sudaryti palankias sąlygas įstaigos veiklai, siekiant užtikrinti tinkamas šios įstaigos darbuotojų darbo (tarnybos) organizavimo, darbo apmokėjimo, kvalifikacijos kėlimo bei perkvalifikavimo, saugos, sveikatos sąlygas nežemesnio lygio, nei numatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose, kituose teisės aktuose ir Bausmių vykdymo sistemos įstaigų šakos kolektyvinėje sutartyje (toliau vadinama – Šakos kolektyvinė sutartis), siekti bausmių vykdymo sistemos prestižo didinimo, formuoti tradicijas, skatinti darbuotojų lojalumą, moralę ir etiką.

3. Santykiai tarp Šalių grindžiami šiais principais:

3.1. *šalių lygiateisiškumo* – Šalys susitarimo atžvilgiu yra lygiavertės partnerės;

3.2. *interesų derinimo (bendradarbiavimo)* – Šalių bendravimas užtikrinant įstaigos darbuotojų teises ir interesus Sutartyje numatytais aspektais remiasi geranoriškumu, sąžiningumu, tarpusavio pagarba ir įgyvendinamas bendradarbiaujant;

3.3. *savarankiškumo* – 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;

3.7. *kompetencijos ir atsakomybės* – bendradarbiaudamos Šalys įsipareigoja prisiimti atsakomybę už savo išreikštas iniciatyvas, teikiamus siūlymus ir už priimtų sprendimų teisėtumą. Šalių veiklos tikslai ir įgyvendinamos priemonės neturi prieštarauti teisės aktams.

4. Šalys įsipareigoja:

4.1. vykdyti Sutartį;

4.2. laiku keisti informacija, reikalinga šios sutarties tikslams pasiekti, užtikrinti jos konfidencialumą ir nustatyti konsultavimosi bei keitimosi informacija tvarką;

4.3. padėti viena kitai siekti Sutartyje numatytų tikslų;

4.4. nepažeisti Šalių diskrecijos priimant sprendimus;

4.5. įsteigti kolegialius organus: Darbuotojų valdymo komitetą, Derybų komitetą, Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą siekiant efektyviau plėtoti socialinę partnerystę bei spręsti darbuotojų ir darbdavio interesų užtikrinimo klausimus.

5. Įstaigos darbuotojų darbo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos įstatymai, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai, Lietuvos Respublikos teisingumo ministro įsakymai, Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos direktoriaus įsakymai, Bausmių vykdymo sistemos įstaigų šakos kolektyvinė sutartis, ši Sutartis ir įstaigos direktoriaus įsakymai.

6. Jeigu atsiranda neatitikimas tarp šios Sutarties ir Šakos kolektyvinės sutarties, taikomos darbuotojams naudingesnės kolektyvinės sutarties nuostatos.

## II SKYRIUS INFORMAVIMO, KONSULTAVIMO IR DALYVAVIMO PROCEDŪROS

7. Į sudaromą *Darbuotojų valdymo komitetą* Šalys skiria ne mažiau kaip po keturis atstovus, vienerių metų kadencijai. Tas pats asmuo negali būti skiriamas atstovu antrai kadencijai iš eilės. Bet kuriai iš Šalių pateikus motyvuotą prašymą, Darbuotojų valdymo komitetas organizuoja posėdžius ir aptaria iškilusias su darbo sąlygomis ir socialinėmis garantijomis susijusias problemas. Sutartyje numatytais atvejais Darbuotojų valdymo komiteto posėdžiai sušaukiami privalomai. Šis komitetas teikia rekomendacijas, siūlymus, išvadas profesinėms sąjungoms ir įstaigai. Profesinės sąjungos deleguoti darbuotojų valdymo komiteto nariai įgyja profesinės sąjungos renkamojo organo nario statusą.

8. *Derybų komitetas* formuojamas iš keturių narių, atstovaujančių profesinei sąjungai ir keturių įstaigos atstovų, vienerių metų kadencijai. Tas pats asmuo negali būti skiriamas atstovu antrai kadencijai iš eilės. Derybų komitetas sprendžia Darbuotojų valdymo komiteto suformuluotus klausimus, kurių dėl ribotų laiko išteklių ar Šalių interesų susikirtimo negali išspręsti Darbuotojų valdymo komitetas. Derybų komiteto nariais negali būti kitų komitetų nariai. Profesinių sąjungų deleguoti komiteto nariai įgyja profesinės sąjungos renkamojo organo nario statusą. Derybų komitetas sprendžia klausimus, susijusius su Sutarties vykdymu ir teikia siūlymus dėl Sutarties pakeitimo, papildymo. Derybų komitetas teikia išvadas įstaigos direktoriui ir profesinei sąjungai.

9. 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.

10. Profesinė sąjunga ir darbdavys įsipareigoja teikti vienas kitam informaciją raštu, susijusią su darbuotojų darbo, profesinėmis, socialinėmis ir ekonominėmis sąlygomis bei garantijomis (jei tai neprieštarauja teisės aktų nuostatomis) per 20 darbo dienų nuo prašymo gavimo dienos.

11. Profesinė sąjunga įsipareigoja keistis su darbdaviu informacija raštu apie mikroklimatą įstaigoje, darbuotojų mokymų poreikį, darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių ir interesų įstaigoje užtikrinimo lygį ir su tuo susijusias problemas.

12. Darbdavys raštu ne vėliau kaip prieš 10 dienų informuoja Jungtinę atstovybę sudarančias profesines sąjungas apie siūlomus naujų lokalinių teisės aktų, susijusių su įstaigos struktūrinių pertvarkymų, darbuotojų skaičiaus mažinimo bei dėl esminių darbo organizavimo pakeitimų (darbo laiko režimo keitimo, pareigybių perskirstymo planų, įstaigos struktūrinių padalinių nuostatų ir pareigybių aprašymų, kai tai susiję su ne mažiau kaip 5 darbuotojais).

13. Informavimo ir konsultavimo procedūros Sutarties 12 punkte numatytais atvejais vyksta šiose procedūrose betarpiškai dalyvaujant Jungtinę atstovybę sudarančių profesinių sąjungų deleguotiems atstovams.

14. Šalys sudaro sąlygas viena kitai skelbti informaciją apie jų veiklą, skelbimus ir kitą įstaigos darbuotojams aktualią informaciją įstaigos ir profesinės sąjungos interneto svetainėse.

15. Profesinės sąjungos atstovai narių teisėmis, Darbuotojų valdymo komiteto siūlymu, įtraukiami į įstaigoje sudaromas komisijas ir darbo grupes, kurios sprendžia klausimus, susijusius su darbuotojų profesinėmis, ekonominėmis ir socialinėmis teisėmis bei interesais. Esant įstaigoje veikiančių profesinių sąjungų deleguotų Darbuotojų valdymo komiteto narių sutikimui profesinės sąjungos deleguojamas atstovas įtraukiamas į komisiją ar darbo grupę ir tuo atveju, kai Darbuotojų valdymo komitete nėra bendro sutarimo. Šalys įsipareigoja, kad esant profesinės sąjungos atstovo prašymui, prieš pradėdamas jam veiklą komisijoje ar darbo grupėje, jis būtų supažindintas su komisijos veikla, jam pateikiama komisijos nario veiklai vykdyti reikalinga informacija.

16. Iškilus abejonėms dėl įstaigoje sudarytų komisijų sprendimų teisėtumo, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo tokio sprendimo priėmimo profesinė sąjunga (jos atstovas) apie tai motyvuotu raštu informuoja įstaigos direktorių, kuris privalo laikinai sustabdyti ginčijamo sprendimo įgyvendinimą, jeigu aukštesnės galios teisės aktai nenustato kitaip, iki kol bus išspręstas sprendimo teisėtumas. Apie priimtą sprendimą raštu informuojama profesinė sąjunga.

17. Darbdavys informuoja visus įstaigos darbuotojus apie įstaigos finansinę padėtį, kiekvieną ketvirtį skelbdamas įstaigos interneto svetainėje teisės aktų nustatyta tvarka parengtas biudžeto vykdymo ataskaitas ir finansinių ataskaitų rinkinius.

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

18. Valstybės tarnautojas, gavęs įstaigos vadovo leidimą, gali laisvu nuo tarnybos laiku dirbti kitą darbą. Įstaigoje iš Darbdavio ir profesinės sąjungos atstovo sudaroma Komisija, kuri nagrinėja valstybės tarnautojų prašymus leisti dirbti kitą darbą ir teikia motyvuotą išvadą įstaigos vadovui, kuris priima sprendimą leisti arba neleisti valstybės tarnautojui dirbti kito darbo. Leidimas galioja vienerius metus. Pasikeitus valstybės tarnautojo einamoms pareigoms, atsiradus kitoms aplinkybėms, galinčioms turėti lemiamos įtakos leidimui/neleidimui dirbti kitą darbą, valstybės tarnautojas privalo iš naujo kreiptis į Komisiją.

19. Keičiant įstaigos darbo organizavimą ir naikinant konkrečią pareigybę, per visą įspėjimo apie galimą atleidimą laikotarpį darbuotojui siūlomos kitos laisvos lygiavertės pareigos (nesant tokių, siūlomos laisvos žemesnės pareigos) įstaigoje.

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 Kalėjų departamente ar jam pavaldžiose įstaigose, išskyrus pareigūnus, sulaukusius nustatyto amžiaus ar išstarnavusius nustatytą laiką, reikalingą valstybinei pareigūnų ir karių pensijai skirti;

20.2. kuriems iki teisės gauti valstybinę pareigūnų ir karių pensiją liko ne daugiau kaip treji metai;

20.3. kurie turi du 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 akademinių 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 prižiūri arba globoja neįgalų vaiką.

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 palikimo dirbti 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. Iš darbo (tarnybos) atleidžiamas darbuotojas ir darbdavys vienas su kitu turi atsiskaityti ne vėliau kaip atleidimo iš darbo (tarnybos) dieną, išskyrus atvejus, kai aukštesnės galios teisės aktai numato kitaip.

23. 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. Nesutikdamas su įstaigos Darbuotojų valdymo komiteto išvadomis, darbuotojas turi teisę kreiptis į Derybų komitetą arba įstaigos direktorių. Kreipimasis neužkerta kelio įstatymų nustatyta tvarka ir terminais kreiptis į įstaigos vadovą ir teismą.

24. Darbdavys įsipareigoja įgyvendinti pataisos pareigūnų, išleidžiamų į pareigūnų ir karių pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis priemonių pirmąjį ir antrąjį etapus (t. y. įgyvendinti Kalėjų departamento direktoriaus 2017 m. lapkričio 13 d. įsakymu Nr. V-460 patvirtinto Pareigūnų, išleidžiamų į pensiją, integracijos į darbo rinką ir medicininės reabilitacijos priemonių sistemos įgyvendinimo bausmių vykdymo sistemoje tvarkos aprašo nuostatas).

25. Personalo tvarkymo funkcijas atliekantis asmuo ar kitas įgaliotas asmuo, atsakingas už išeinančių į pareigūnų ir karių pensiją pataisos pareigūnų socialinės ir medicininės pagalbos priemonių įgyvendinimą, ne mažiau kaip likus 6 mėnesiams iki pareigūno numatomo išėjimo į pensiją, tarnybiniu elektroniniu paštu informuoja pareigūną apie numatomą jo išėjimo į pensiją datą, jo galimybę dalyvauti Socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis programoje ir pateikia sutikimo dalyvauti formą. Informacija apie išstarnautą stažą teikiama pareigūnui pateikus prašymą išeiti į pensiją.

26. Darbdavys įsipareigoja sudaryti sąlygas darbuotojams kelti jų profesinę kvalifikaciją pagal esamas įstaigos finansines galimybes, įstaigos poreikius bei darbuotojo motyvuotą prašymą. Darbuotojų mokymui naudoti darbo užmokesčiui skirtus asignavimus draudžiama.

27. Rengiant pasiūlymus metinių personalo kvalifikacijos tobulinimo planų projektams, dalyvauja profesinės sąjungos atstovai (Darbuotojų valdymo komiteto nariai, deleguoti profesinės sąjungos): teikia pasiūlymus dėl tikslinių grupių, mokymo temų, galimų kvalifikacijos tobulinimo paslaugų teikėjų.

#### IV SKYRIUS ATSAKOMYBĖ IR SKATINIMAS

29. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį gali būti skiriamos šios skatinimo priemonės:

- 29.1. padėka;
- 29.2. papildomos iki 5 kalendorinių dienų trukmės mokamos atostogos;
- 29.3. vienkartinė piniginė išmoka, mokama Vyriausybės nustatyta tvarka;
- 29.4. iki 0,5 MMA dydžio dovana.

30. Darbuotojų valdymo komitetas gali savo iniciatyva teikti motyvuotus siūlymus dėl darbuotojų skatinimo įstaigos direktoriui.

31. Su tais darbuotojais, kurių pareigos tiesiogiai susijusios su materialiojo turto saugojimu, priėmimu, išdavimu, pirkimu, gabenimu, taip pat su tais, kuriems patikėtas tarnybinis automobilis, gali būti sudaromos rašytinės individualios visiškos materialinės atsakomybės sutartys. Darbuotojas turi teisę atsisakyti priimti materialinį turtą, jeigu darbdavys nesudaro tinkamų sąlygų jam patikėto turto apsaugai.

32. Darbo pareigų pažeidimo fakto nustatymo ir tarnybinės atsakomybės taikymo procedūroje Šalys įsipareigoja laikytis tokių taisyklių:

32.1. komisijos, tiriančios įstaigos darbuotojo galimai padarytą drausminį (tarnybinį) nusižengimą, veikloje nario teisėmis dalyvauja šio darbuotojo profesinės sąjungos atstovas;

32.2. skiriant tarnybinę nuobaudą, išskyrus atleidimą iš tarnybos (pareigų), profesinės sąjungos nariams, turi būti gautas profesinės sąjungos, kurios narys yra darbuotojas, 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 dėl sutikimo skirti tarnybinę nuobaudą. Profesinės sąjungos renkamasis organas per 20 kalendorinių dienų privalo nuspręsti, ar patenkinamas toks prašymas, ir atsakyti raštu. Jeigu per šį laikotarpį profesinės sąjungos renkamasis organas nepateikia atsakymo, vadovas turi teisę skirti tarnybinę nuobaudą.

33. Profesinė sąjunga arba Darbuotojų valdymo komitetas gali teikti motyvuotą siūlymą įstaigos vadovui panaikinti darbuotojo tarnybinę nuobaudą prieš terminą.

34. Atliekant valstybės tarnautojų ir darbuotojų, įeinančių į įstaigos uždaras teritorijas, kuriose yra laikomi nuteistieji, netikėtus patikrinimus, taip pat atliekant planinius ir netikėtus tarnybinės veiklos patikrinimus, ar dėl šiurkštaus tarnybinio nusižengimo (darbo drausmės pažeidimo) padarymo atliekant faktinių aplinkybių patikrinimą, darbo dienomis gali būti kviečiami dalyvauti po vieną iš Šalių skirtą Darbuotojų valdymo komiteto atstovą.

#### V SKYRIUS DARBO IR POILSIO LAIKAS

35. Įstaigoje taikoma suminė darbo laiko apskaita, kurios apskaitinis laikotarpis trys mėnesiai.

36. Darbuotojai, kurių darbo (pamainos) laikas apskaitiniu laikotarpiu viršija jiems numatytą darbo valandų skaičių, iki kito apskaitinio laikotarpio pradžios pateikia prašymą darbdaviui, nurodydami kompensavimo būdą, numatytą Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 115 straipsnio 6 punkte arba pateikia prašymą dėl laisvos dienos suteikimo, tačiau tuomet prašymas turi būti pateiktas prieš tiek laiko, kad darbdavys turėtų galimybę suteikti laisvą dieną per apskaitinį laikotarpį. Darbuotojui per nurodytą terminą nepateikus prašymo dėl kompensavimo būdo pasirinkimo arba nesant pakankamai finansinių lėšų, darbdavys turi teisę kompensavimo būdą parinkti savo nuožiūra.

37. Šalys susitaria laikytis šios darbo (pamainų) grafikų sudarymo tvarkos:

37.1. įstaigos darbo (pamainos) grafikai sudaromi ne vėliau kaip 7 dienos iki grafiko įsigaliojimo dienos. Darbo (pamainos) grafikus sudaro įstaigos įgalioti asmenys;

37.2. pertraukos pailsėti ir pavalgyti, papildomos ir specialios pertraukos nustatomos atskiruose grafikuose. Darbuotojams darbo laiku turi būti nustatytos ne mažiau kaip 2 papildomos arba specialios pertraukos.

38. Šalys susitaria dėl šios darbo (pamainų) grafikų derinimo, tvirtinimo ir keitimo tvarkos:

38.1. darbo (pamainos) grafikus pasirašo juos sudarę asmenys. Darbo (pamainos) grafikus tvirtina įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo;

38.2. suderinti, patvirtinti ir užregistruoti darbo (pamainos) grafikai privalo būti paskelbti viešuose įstaigos stenduose ne vėliau kaip likus vienai savaitei iki jų įsigaliojimo;

38.3. patvirtinti ir įsigalioję darbo (pamainų) grafikai nekoreguojami. Esant būtinumui darbo, budėjimo ir poilsio dienos gali būti keičiamos Sutarties 38.4 punkte nustatyta tvarka;

38.4. darbuotojas rašytiniu prašymu, pritarus tiesioginiam vadovui, suderinus su padalinio vadovu ir įstaigos įgaliotam asmeniui leidus, gali susikeisti darbo (pamainos) grafike numatytais darbo, budėjimo ir poilsio dienomis. Toks pasikeitimas pažymimas teisės aktuose nustatytos formos darbo organizavimo žiniaraščiuose ir teisės aktų nustatyta tvarka įforminamas darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose. Darbuotojas pateikęs prašymą privalo įsitikinti, koks sprendimas priimtas dėl jo pateikto prašymo.

38.5. konvojuojančių pareigūnų apsiginklavimui/nusiginklavimui skirtas laikas apskaitomas ir įskaitomas į darbo laiką bei žymimas darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose. Konvojavimo ar nenumatytais atvejais pareigūnams privalo būti užtikrinta galimybė realiai pasinaudoti pertraukomis pailsėti ir pavalgyti.

39. Darbdavys sudaro sąlygas darbuotojui pasinaudoti savo teise į kasmetines atostogas einamaisiais metais atostogų grafike nustatytu laiku.

40. Pirmumo teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką turi nėščios darbuotojos, daugiavaikes šeimas turintys darbuotojai, darbuotojai, kurie vieni augina vaikus ir darbuotojai, kuriems kasmetinės atostogos ne dėl jų kaltės nebuvo suteiktos tais pačiais darbo metais.

41. Kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos nepraėjus šešiams nepertraukiamojo darbo mėnesiams motyvuotu darbuotojo prašymu. Darbuotojas, norintis pasinaudoti teise į kasmetines atostogas anksčiau, teikia motyvuotą prašymą įstaigos vadovui, prieš tai suderinęs su tiesioginiu vadovu, struktūrinio padalinio vadovu ir direktoriaus pavaduotoju, kurioje struktūrinį padalinį.

42. Nemokamos 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 šalių susitarimu atsižvelgiant į darbuotojo prašymą.

43. Įstaigos darbuotojams, besimokantiems Lietuvos Respublikoje įregistruotose aukštosiose mokyklose, pagal šių mokyklų pažymas suteikiamos mokymosi atostogos. Darbuotojų prašymu šių atostogų laikotarpiu, atsižvelgiant į įstaigos finansinę padėtį, gali būti mokamas 100 proc. dydžio darbuotojo vidutinis darbo užmokestis, tačiau mokama suma turi būti ne mažesnė nei pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

## **VI SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS IR KITOS GARANTIJOS**

44. Darbuotojams darbo užmokestis mokamas du kartus per mėnesį: atlyginimas nuo 5 iki 7 dienos ir avansas iki einamojo mėnesio 20 dienos. Esant motyvuotam darbuotojo rašytiniam prašymui darbo užmokestis gali būti mokamas ir kitomis dienomis. Darbo užmokestis, kitos su darbo užmokesčiu susijusios išmokos, pervedamos į darbuotojo nurodytą asmeninę sąskaitą.

45. Kiekvienam darbuotojui elektroniniu paštu pateikiama informacija apie apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto laiko trukmę, atskirai nurodant viršvalandinių darbų trukmę.

46. Kai ne dėl darbuotojo kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo (tarnybos) santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis sumokami delpinigiajai Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

47. Darbuotojui, pavaduojančiam kitą darbuotoją, mokama 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 sunkios 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 penkių minimalių mėnesinių algų dydžio pašalpa skiriama įstaigos vadovo sprendimu, atsižvelgiant į Ūkinės ir finansinės veiklos tarybos, 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.

50. Darbuotojų saugos ir sveikatos, Darbuotojų valdymo ir Derybų komitetų nariams teisės aktų nustatyta tvarka gali būti mokama priemoka už veiklą komitete.

## VII SKYRIUS SAUGA IR SVEIKATA DARBE (TARNYBOJE)

52. 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.

53. Darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis.

54. Bendrosios darbdavio pareigos užtikrinant saugią ir nekenksmingą darbo vietą:

54.1. instruktuoti saugiai dirbti jiems pavestą darbą pradedančius darbuotojus;

54.2. kartu su Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nariais vykdyti saugos ir sveikatos stebėseną, įgyvendinti prevencines ir saugos priemones pagal nustatytus prioritetus;

54.3. užtikrinti, kad būtų įrengtos patalpos, kuriose darbuotojai galėtų pavalgyti, pailsėti ir nusiprausti (jei to reikia pagal darbuotojo darbo pobūdį);

54.4. įrengti kolektyvines darbuotojų saugos ir sveikatos priemones darbo vietose ir (ar) aplinkoje.

55. Darbdavys garantuoja pirmąją medicinos pagalbą:

55.1. organizuoja greitosios medicinos pagalbos iškvietimą nelaimingų atsitikimų ir ūminių susirgimų atvejais;

55.2. užtikrina galimybę susižeidus pasinaudoti pirmosios medicinos pagalbos rinkiniais.

56. 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.

57. Siekiant visapusiško darbuotojų informavimo ir konsultavimosi visais darbuotojų saugos ir sveikatos būklės ir jos gerinimo planavimo, priemonių organizavimo, jų įgyvendinimo ir kontrolės klausimais, darbdavys įsipareigoja įsteigti Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą bei užtikrinti jo veiklą. Darbdavys sudaro sąlygas siūsti Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto narius į organizuojamus mokymus, kad komiteto nariai išmoktų vykdyti komiteto veiklą. Darbuotojai mokomi įstaigos lėšomis.

58. Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas sudaromas dvišaliu principu – po du narius iš darbdavio ir darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai.

59. Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nuostatai yra rengiami ir derinami atsižvelgiant į Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos parengtus Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto tipinius nuostatus, derinami Darbuotojų valdymo komitete, tvirtinami įstaigos vadovo.

60. Darbuotojų kolektyvo išrinkti ar darbuotojų atstovų deleguoti Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nariai, kurie yra profesinės sąjungos nariai, įgyja profesinės sąjungos renkamojo organo nario statusą.

61. Darbdavys ar darbdavio įgaliotas asmuo suteikia Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nariams 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 darbdaviui pasiūlymus dėl darbuotojų saugos darbe ir darbo aplinkos gerinimo. Jei siūlymo priemonių įdiegimas įmanomas techniškai ir finansiškai, darbdavys Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto teikimu privalo tokį pasiūlymą įgyvendinti.

63. Šalys susitaria dėl šios informavimo apie nelaimingus atsitikimus darbe (tarnyboje) tvarkos:

63.1. įvykus nelaimingam atsitikimui, darbuotojas, nukentėjęs dėl nelaimingo atsitikimo darbe (pakeliui į darbą ar iš darbo), jeigu pats pajėgia, arba kitas įstaigos darbuotojas, privalo nedelsdamas informuoti darbuotojo tiesioginį vadovą, kuris informuoja įstaigos vadovą;

63.2. darbo vietą (įrenginių būklę) iki nelaimingo atsitikimo tyrimo pradžios, jei yra galimybė, privaloma išsaugoti tokius, kokie jie buvo nelaimingo atsitikimo darbe metu. Būtinai pakeitimai gali būti daromi, jeigu jų nepadarius kiltų pavojus aplinkinių asmenų gyvybei ar sveikatai, tačiau visa tai, kas buvo iki pakeitimų turi būti įforminta raštu, nufotografuota ar nufilmuota;

63.3. apie įvykusius nelaimingus atsitikimus darbe ne vėliau kaip kitą darbo dieną po sužinojimo apie įvykį darbdavys raštu praneša Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetui;

63.4. nelaimingo įvykio aplinkybės apsvaustomos artimiausiame Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto posėdyje, esant neatidėliotinoms aplinkybėms gali būti šaukiamas neeilinis šio komiteto posėdis.

## **VIII SKYRIUS**

### **PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS**

64. Profesinės sąjungos nariai ir jos valdymo organų nariai, siekdami pasinaudoti teisės aktu jiems suteikta teise naudotis laisvu laiku savo profsąjunginėms pareigoms atlikti (10 valandų darbo laiko per mėnesį, už kurį mokamas darbo užmokestis), apie tai turi raštu informuoti darbdavį. Į šį laiką neįeina laikas, būtinas dalyvauti patariamųjų institucijų ir kitų komisijų, sudaromų įstaigoje, posėdžiuose, kai profesinės sąjungos narys juose dalyvauja šių komisijų nario teisėmis. Profesinės sąjungos narių veikla profesinėje sąjungoje ne tarnybos metu neribojama.

65. Atleidžiant iš pareigų profesinės sąjungos pirmininką, valdymo organo narį, išskyrus įstatymų numatytus atvejus, būtinas išankstinis profesinės sąjungos sutikimas. Šiame punkte numatytas išankstinis profesinės sąjungos sutikimas nereikalingas, kai profesinės sąjungos renkamojo organo narys iš pareigų atleidžiamas savo prašymu, dėl sveikatos būklės, sukakus įstatyme nustatytam amžiui, arba šalių susitarimu.

66. 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 jų vidutinį darbo užmokestį.



Šalims susitarus, šis laikas gali būti ilgesnis. Apie profesinės sąjungos nario dalyvavimą šiuose renginiuose profesinė sąjunga privalo raštu pranešti darbdaviui ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas ir gauti jo sutikimą.

67. Darbdavio sutikimu profesinė sąjunga, organizuodama savo narių ar (ir) kitų darbuotojų susirinkimus darbo metu, turi ne vėliau kaip prieš 3 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.

68. 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 ir tik jos veiklai vykdyti.

## **IX SKYRIUS SUTARTIES VYKDYMAS, PAKEITIMAS IR NUTRAUKIMAS**

69. Šioje Sutartyje priimtų įsipareigojimų vykdymo kontrolės teisės suteikiamos šalių atstovams iš Darbuotojų valdymo komiteto, Derybų komiteto, bei Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto narių, kurie ne mažiau kaip kartą per metus įstaigos konferencijoje atsiskaito apie Sutarties vykdymą. Paprastai tokia konferencija turi būti sušaukta ne vėliau kaip iki kiekvienų metų pirmo ketvirčio pabaigos.

70. Nustačius šios Sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktą, per tris darbo dienas Šalys privalo raštu informuoti viena kitą 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.

71. Sutarties sąlygos gali būti keičiamos raštišku profesinės sąjungos ir darbdavio susitarimu. Sutarties pakeitimai ir papildymai pasirašomi trimis egzemplioriais ir įforminami kaip šios Sutarties priedai.

72. Sutartis gali būti nutraukiama Šalių susitarimu, jei nuo Sutarties pasirašymo praėjo ne mažiau kaip šeši mėnesiai. Sutartis nutraukiama pasirašant susitarimą dėl Sutarties nutraukimo. Šalis, ketinanti nutraukti sutartį vienašališkai, apie tai kitą šalį privalo raštu įspėti, nurodant priežastis, ne vėliau kaip prieš 3 mėnesius.

73. Nesutarimai ir ginčai, kylantys tarp Šalių derybų, Sutarties sudarymo bei vykdymo metu, taip pat ginčai atsiradę keičiant ar pildant Sutartį sprendžiami derybų keliu tarp šios Sutarties šalių. Ginčų nepavykus išspręsti derybų būdu, jie nagrinėjami Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka pasitelkus tarpininką.

## **X SKYRIUS. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

74. Sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo momento ir galioja vienerius metus, o Šalims nepareiškus noro nutraukti, jos galiojimas kiekvienais metais prasitęsia dar vieneriems metams, bet ne ilgiau kaip ketveriems metams.

75. Visi Sutarties pakeitimai ir papildymai galioja, jeigu jie sudaryti raštu ir pasirašyti abiejų Šalių.

76. Sutarties tekstas, jos pakeitimai ir papildymai yra skelbiami įstaigos bei profesinės sąjungos interneto svetainėse.

77. Darbdavys įsipareigoja įsigaliojus Sutarčiai supažindinti su ja visus darbuotojus tarnybiniu elektroniniu paštu ne vėliau kaip per 5 darbo dienas, pateikiant Sutarties nuorodą įستاigos interneto svetainėje.

78. Kiekvienas po šios Sutarties įsigaliojimo naujai į pareigas priimamas darbuotojas pasirašytinai supažindinamas su šia Sutartimi, taip pat jam pateikiama nuoroda į Sutartį įستاigos interneto svetainėje.

79. Sutartis sudaryta trimis egzemplioriais, turinčiais vienodą teisinę galią: po vieną Darbdaviui ir Jungtinę atstovybę sudarančioms profesinėms sąjungoms.

80. 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.

Direktoriaus pavaduotojas,  
laikintai einantis direktoriaus pareigas



Dainius Sušinskas

Kauno apskrities policijos ir kitų teisėsaugos darbuotojų  
profesinės sąjungos pirmininkas



Algimantas Laukaitis

Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų  
profesinės sąjungos pirmininkas



Nestutis Pauliukas