

SOCIALINIŲ PASLAUGŲ ŠAKOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2018 m. gegužės 18 d. Nr. PV3-110

Vilnius

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, veikianti pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. gegužės 2 d. nutarimą Nr. 434 „Dėl įgaliojimų pasirašyti socialinių paslaugų šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“, ir 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 kartu – „Šalys“, vadovaudamosi 2018 m. gegužės 18 d. Socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties Nr. PV3-110 (toliau – Sutartis) 35 ir 37 punktais, sudaro šį susitarimą dėl Sutarties pakeitimo (toliau – Susitarimas) ir susitaria:

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. **Dvišalės tarybos** – Sutarties nustatyta tvarka ir nuostatais įgalioti, šalių paritetiniais pagrindais suformuoti socialinės partnerystės organai:

1.2.1. **Įstaigos dvišalė taryba** – socialinių paslaugų įstaigos socialinės partnerystės organas, dalyvaujantis per šalių konsensusu priimtus sprendimus įstaigos valdyme;

1.2.2. **Teritorijos dvišalė taryba** – Sutartimi nustatyta tvarka steigiami savivaldybės teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų ir savivaldybės deleguotų atstovų socialinės partnerystės organai;

1.2.3. **Lietuvos socialinių paslaugų šakos dvišalė taryba** – Sutartimi įsteigtas, nuolat veikiantis Sutarties priežiūros bei šakos informavimo ir konsultavimo socialinės partnerystės organas. Lietuvos socialinių paslaugų šakos dvišalę tarybą sudaro ne mažiau kaip 3 ir ne daugiau kaip 5 kiekvienos šalies atstovai. Lietuvos socialinių paslaugų šakos dvišalės tarybos nuostatai patvirtinti Sutarties 3 priede.

1.3. **Minimalus pareiginės algos pastoviosios dalies dydis** (toliau – MPA) – Sutartimi nustatytas mažiausias galimas atitinkamą pareigybę užimančio darbuotojo, kuriam taikoma Sutartis,

pareiginės algos pastoviosios dalies dydis.

1.4. **Profesinė sąjunga** – Sutartį pasirašiusios profesinės sąjungos ar jų padaliniai, veikiantys socialinių paslaugų įstaigoje.

1.5. **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).

1.6. 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 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:

4.2.1. šakos mastu – sudaryti Lietuvos socialinių paslaugų šakos dvišalę tarybą;

4.2.2. šakos ir teritorijos mastu – siekti socialinės partnerystės įgyvendinimo per šakos ir teritorijos dvišales tarybas;

4.2.3. 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 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 drausmės 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 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 UŽMOKESČIO NUSTATYMO, DARBO NORMŲ IR KITI SU DARBO UŽMOKESČIU SUSIJĘ KLAUSIMAI

7. Nustatant profesinių sąjungų narių darbo užmokestį, taikomos Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo bei Sutarties nuostatos. Profesinių sąjungų narių darbo užmokestį sudaro pareiginė alga (pastovioji ir kintamoji dalys), priemokos, mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą, budėjimą, darbą, esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų, ir premijos. Profesinės sąjungos narių pareiginės algos kintamosios dalies ir priemokų suma negali viršyti 80 proc. pareiginės algos pastoviosios dalies, neviršijant darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymo nuostatomis, darbuotojų darbo užmokesčiui didinti naudojamos nepanaudotos savivaldybių biudžetų lėšos piniginei socialinei paramai skaičiuoti ir mokėti savivaldybės tarybos nustatyta tvarka.

8. Profesinių sąjungų narių MPA koeficientas pareiginės algos baziniais dydžiais (įvertinus Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 7 straipsnio 7 dalies pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų didinimą) yra ne mažesnis kaip:

8.1. A pareigybės lygio specialistų – 6,3;

8.2. B pareigybės lygio specialistų – 5,8;

8.3. C pareigybės lygio kvalifikuotų darbuotojų – 5,05.

9. Profesinių sąjungų nariui socialiniam darbuotojui, kuris įgijo kvalifikacinę kategoriją, vadovaujantis Socialinių darbuotojų atestacinės tvarkos aprašu, patvirtintu socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymu Nr. A1-92 „Dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ pareiginės algos pastovioji dalis didinama:

9.1. už socialinio darbuotojo kvalifikacinę kategoriją – 15 procentų;

9.2. už vyresniojo socialinio darbuotojo kvalifikacinę kategoriją – 20 procentų;

9.3. už socialinio darbuotojo eksperto kvalifikacinę kategoriją – 30 procentų;

10. Didėjant minimaliajai mėnesinei algai atitinkamu dydžiu, šiuo dydžiu didinama ir darbuotojų pareiginės algos pastovioji dalis, neviršijant Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu nustatytą pareiginės algos pastoviosios dalies maksimalių dydžių.

Didėjant minimaliems pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų dydžiams atitinkamu dydžiu, didinama ir darbuotojų pareiginės algos pastovioji dalis, neviršijant Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu nustatytą pareiginės algos pastoviosios dalies maksimalių dydžių.

Tais atvejais, kai darbuotojų pareiginės algos pastovioji dalis galėtų būti didinama abiem šiame Sutarties punkte nurodytais atvejais, darbuotojų pareiginės algos pastovioji dalis didinama pagal palankesnę darbuotojui variantą.

11. Pareiginės algos kintamosios dalies skyrimas, jos dydžiai ir darbuotojui keliami uždaviniai aptariami darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje, jos nesant derinami Įstaigos dvišalėje taryboje.

12. 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 jam 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. Darbuotojo sutikimas / nesutikimas pavaduoti nesantį darbuotoją įforminamas ne vėliau kaip kitą darbo dieną po pavadavimo poreikio fakto atsiradimo.

13. Už papildomų pareigybės aprašyme nenustatytų užduočių vykdymą mokama iki 30 proc. pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka, priklausomai nuo papildomų užduočių kiekio ir sudėtingumo. Papildomos užduotys turi būti suformuluotos raštu ir gautas rašytinis darbuotojo sutikimas / nesutikimas toms užduotims atlikti.

14. Darbdavio iniciatyva keisti darbuotojo darbo grafiką galima tik nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais. Keičiant darbo grafiką dėl kito darbuotojo neatvykimo į darbą, (susirgus darbuotojui ir kitais nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais), už darbą pavaduojant nesantį darbuotoją mokama dvigubai dvi dienas po grafiko pakeitimo iki naujo grafiko įsigaliojimo. Kai darbo grafikas keičiamas darbuotojų iniciatyva (susitarimu) ir (ar) suderinus su Profesinės sąjungos atstovu, dvigubas apmokėjimas netaikomas.

15. Darbuotojų darbo apmokėjimo bei darbo apmokėjimo sistemos keitimo, pareigybės aprašymo keitimo, pareigybės lygio nustatymo, profesinės patirties trukmės skaičiavimo, pareiginės algos kintamosios dalies skyrimo, priemonių darbuotojams už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą, premijų bei kiti svarbūs klausimai aptariami ir (ar) derinami socialinių paslaugų įstaigos kolektyvinėje sutartyje, jos nesant – įstaigos dvišalėje taryboje. Apie pareiginės algos pastoviosios dalies, pareiginės algos kintamosios dalies, priemonių prie atlyginimo ir kitų išmokų skyrimo tvarkų pasikeitimus darbdavys informuoja profesinę sąjungą ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas iki numatomų pakeitimų įsigaliojimo dienos ir surengia viešas konsultacijas. Konsultacijos įforminamos protokolu. Darbdavys supažindina profesinės sąjungos atstovus su Socialinių paslaugų įstaigos biudžeto projektu, atsižvelgia į jų teikiamus pasiūlymus ir supažindina su patvirtintu Socialinių paslaugų įstaigos biudžetu.

16. Didinant darbuotojui darbo mastą, jam už darbą privalo būti mokama proporcingai daugiau. Konkretų papildomo apmokėjimo dydį nustato darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis, jos nesant – Įstaigos dvišalė taryba.

17. Jei darbdavys neaprūpina darbuotojų transporto priemonėmis, skirtomis darbuotojui darbo funkcijoms vykdyti, ir jei darbuotojas naudoja savo automobilį darbo funkcijoms vykdyti, jam kompensuojamos kuro ir automobilio amortizacijos išlaidos Darbo kodekso nustatyta tvarka.

18. Socialinių paslaugų įstaigos darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo 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, skiriama nuo 1 iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš socialinių paslaugų įstaigai skirtų lėšų.

19. Mirus darbuotojui, jo šeimos nariams iš socialinių paslaugų įstaigai skirtų lėšų, jeigu yra jo šeimos narių rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai, išmokama nuo 1 iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa.

20. Sprendimai dėl darbuotojams svarbių Įstaigos dvišalės tarybos veiklos nuostatuose išvardintų klausimų sprendžiami pasikonsultavus 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. Neargumentavus ir nepagrindus savo šalies pozicijos nesutarimo klausimu, laikoma, kad yra priimta kitos šalies pozicija.

21. Nesutarimas Įstaigos dvišalėje taryboje įforminamas protokoliniu sprendimu ir kiekvienos šalies atskirai išdėstytu motyvuotu paaikškinimu. Per 5 darbo dienas nesutarimą privalo spręsti vadovas ir profesinės sąjungos atstovas. Šiame etape šalys privalo įvertinti ir, esant reikalui, patikslinti savo pozicijos motyvus. Kiekviena iš šalių privalo vengti interesų konflikto 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 arba atitinkamoje (teritorinėje ar šakos) dvišalėje taryboje.

22. Lietuvos socialinių paslaugų šakos dvišalė taryba parengia ir iki 2020 m. gegužės 1 d. patvirtina pavyzdinius Teritorijos dvišalės tarybos veiklos nuostatus.

23. Socialinių paslaugų įstaigų vadovų ir kitų darbuotojų veikla vertinama Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka. Vertinant darbuotoją tiesioginiam vadovui, esant darbuotojo sutikimui arba prašymui, vertinimas atliekamas dalyvaujant profesinės sąjungos atstovui. Tiesioginiam darbuotojo vadovui įvertinus darbuotojo veiklą, vertinimo išvada pateikiama profesinės sąjungos atstovams ir darbo tarybos atstovui ar darbuotojų patikėtiniui, jeigu tokie yra.

24. Vertinant socialinių paslaugų įstaigos vadovų veiklą, Profesinių sąjungų atstovai turi teisę pateikti savo išvadą apie vadovo veiklą ir ši išvada turi būti vertinama, vertinant įstaigos vadovo veiklą.

III SKYRIUS

DARBUOTOJŲ PROFESINĖS KOMPETENCIJOS TOBULINIMAS IR KITI SU PROFESINĖS KOMPETENCIJOS TOBULINIMU SUSIJĘ KLAUSIMAI

25. Socialinių paslaugų įstaigos veiklos kokybė neatsiejama nuo darbuotojų profesinės kompetencijos.

26. Profesinės kompetencijos tobulinimo tikslas – skatinti darbuotojus siekti didesnės profesinės kompetencijos ir tobulinti kompetencijas, padėsiančias pasiekti geriausių rezultatų atliekant savo funkcijas bei didinti darbuotojų atsakomybę už darbo rezultatus, skatinti domėtis ir diegti naujoves ir kūrybiškai, sėkmingai dirbti.

27. Socialinių paslaugų įstaigos darbuotojai privalo tobulinti profesinę kompetenciją, vadovaudamiesi jų profesijai teisės aktais keliamais profesinės kompetencijos tobulinimo reikalavimais, o socialinių paslaugų įstaigos vadovas privalo sudaryti sąlygas darbuotojams tobulinti profesinę kompetenciją.

28. 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.

29. Darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo poreikiai turi būti vertinami periodiškai kasmet. Įvertinus individualius darbuotojų poreikius tobulinti profesinę kompetenciją, socialinių paslaugų įstaigoje turi būti sudaromas profesinės kompetencijos tobulinimo planas.

30. Rengiant darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo planus, nustatant profesinės kompetencijos tobulinimo poreikį socialinių paslaugų įstaigoje, gali dalyvauti profesinės sąjungos atstovas.

31. Profesinės kompetencijos tobulinimas turi būti tiesiogiai susijęs darbuotojų praktine veikla.

32. Profesinės kompetencijos tobulinimo laikas įskaičiuojamas į darbuotojo darbo laiką.

33. Su darbuotoju, vykstančiu tobulinti profesinę kompetenciją, gali būti pasirašoma sutartis, numatanti, kad atleidus darbuotoją iš darbo dėl darbuotojo kaltės ar jo prašymu be svarbios priežasties, jis privalo sutartyje nustatyta tvarka atlyginti įstaigai patirtas išlaidas darbuotojo profesinei kompetencijai tobulinti. Atlygintos gali būti tik išlaidos, susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu. Įsipareigojimų terminas negali viršyti vieno metų, skaičiuojant nuo profesinės kompetencijos tobulinimo pabaigos. Išlaidos mažinamos proporcingai išdirbtam laikui.

34. Darbuotojams, grįžusiems iš profesinės kompetencijos tobulinimo užsiėmimų (seminarų, konferencijų ir kt.) rekomenduojama pasidalinti įgytomis žiniomis ir (ar) įgūdžiais su kitais socialinių paslaugų įstaigos darbuotojais, kuriems tokia informacija gali būti aktuali. Įstaigos vadovas turi sudaryti sąlygas įgytų žinių ir (ar) įgūdžių pasidalinimui tarp darbuotojų.

IV SKYRIUS

KOLEKTYVINĖS SUTARTIES KEITIMO, PILDYMO TVARKA, GALIOJIMO TERMINAS, VYKDYMO KONTROLĖS SISTEMA IR TVARKA, KITI ORGANIZACINIAI KLAUSIMAI, SUSIJĘ SU SUTARTIES SUDARYMU IR VYKDYMU

35. Sutartimi nustatyta apmokėjimo sistema ir atlyginimai reikalaus pastovaus tobulinimo ir artinimo prie Europos Sąjungoje priimtų normų, numatytų Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ir ratifikuotoje tarptautinėje sutartyje – Europos socialinėje chartijoje. Siekiant šių tikslų derybos dėl Sutarties sudarymo ir (ar) atnaujinimo pradedamos kiekvienais metais ne vėliau kaip iki balandžio 1 d.

36. Sutartis galioja iki naujos Sutarties sudarymo, bet ne ilgiau kaip 4 (keturis) metus.

37. Derybų dėl Sutarties papildymo, pakeitimo ar naujos 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.

38. Pradėjus derybas dėl naujos Sutarties sudarymo ir (ar) atnaujinimo Sutarties šalys įsipareigoja jas baigti iki valstybės biudžeto formavimo taip, kad būtų spėjama suderėtus dalykus įtraukti į valstybės ir savivaldybių biudžeto projektą.

39. Sutarties vykdymo kontrolę vykdo Sutarties šalys ir jų bei įstatymų įgalioti asmenys.

40. Suformavus Lietuvos socialinių paslaugų šakos ir teritorijų dvišales tarybas, pastarosios taip pat kontroliuoja Sutarties vykdymą, teikia siūlymus naujos ir (ar) atnaujintos Sutarties projektui.

V SKYRIUS GARANTIJOS

41. 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.

42. 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, leisti rengti du išplėstinius profesinės sąjungos susirinkimus į 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.

43. Pirmininkui suteikiama 10 proc. jo darbo laiko (toliau – darbo valandos) profesinės sąjungos veiklai vykdyti. 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 suteiktą 10 proc. darbo laiko profesinės sąjungos veiklai vykdyti), 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.

44. 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 nuo numatomo tokio darbo laiko pradžios.

45. Įstaigos administracija, planuodama profesinės sąjungos nario atliekamų darbo funkcijų patikrinimą, privalo apie tai informuoti Pirmininką prieš 5 darbo dienas ir įtraukti į komisijos, vykdančios patikrinimo funkcijas, sudėtį bent vieną Profesinės sąjungos valdymo organo narį.

VI SKYRIUS DARBAS IR POILSIS

46. Darbuotojams, išskyrus darbuotojus, kuriems jau taikomos Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalies nuostatos, auginantiems 1 vaiką iki 12 metų suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę) mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Skirtos dienos nesumuojamos ir neperkeliamos į kitą laikotarpį.

47. Darbuotojams nepertraukiamai išdirbusiems socialinių paslaugų įstaigoje 5 metus ir daugiau suteikiamos 2 papildomos atostogų dienos.

Darbuotojams nepertraukiamai išdirbusiems socialinių paslaugų įstaigoje 10 metų ir daugiau prie šio punkto 1 pastraipoje nurodytų papildomų atostogų papildomai suteikiama dar 1 papildoma atostogų diena.

Šios papildomos atostogų dienos suteikiamos neatsižvelgiant į tai, kad darbuotojui priklauso teisė 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 nepersikelia į kitus atostogų metus.

48. 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 viena valanda, už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką.

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 steigiama socialinių paslaugų įstaigos, kurioje veikia Sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų organizacijų padaliniai (toliau – socialinių paslaugų įstaiga) lygmens socialinės partnerystės institucija.

2. Taryba privalo būti steigiama visuose socialinių paslaugų įstaigose, kuriose veikia Sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų organizacijų padaliniai (toliau – profesinė sąjunga) ir kuriose nėra sudarytos įstaigos lygio kolektyvinės sutarties. Sudarant darbdavio lygmens kolektyvinę sutartį, Taryba steigiama, 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, veikiančių socialinių paslaugų įstaigoje, (toliau – profesinės sąjungos) 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.

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, sugaištas Tarybos posėdyje, įskaitomas į darbo laiką. Tarybos nariams, atvykstantiems į posėdį jų poilsio laiku, sugaištas 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 kviešti 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, kurias 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 klausimus dėl šalims svarbių darbo, ekonominių ir socialinių sąlygų bei Sutarties vykdymo. Tokiu atveju prieš Tarybos posėdį kitai šaliai laikantis protingo termino turi būti pateikta medžiaga susipažinimui.

14. Taryboje priimti nutarimai, derinimai ir sprendimai privalo būti užprotokoluojami ir pasirašyti šalių. Už protokolų saugojimą, posėdžių organizavimą ir materialinę techninę aprūpinimą atsako socialinių paslaugų įstaigos vadovas ir (arba) jo įgalioti asmenys.

V SKYRIUS KONFLIKTŲ REGULIAVIMAS

15. Sprendžiant klausimus tarp socialinių paslaugų įstaigos vadovo ir (arba) jo įgaliotų asmenų ir Tarybos atstovų bei esant nesutarimų, pačiu galimai trumpiausiu terminu klausimas sprendžiamas Taryboje. Nepasiekus sutarimo Taryboje rašomas nesutarimų protokolas, tačiau Socialinių paslaugų įstaigos vadovas esant būtinumui vykdo savo sprendimą. Nesutarimų protokolas perduodamas Sutartį pasirašiusioms šakos lygmens profesinių sąjungų organizacijoms, kurios 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 atitinkamoje (teritorinėje ar šakos) dvišalėje taryboje, ar inicijuoti kolektyvinį ginčą dėl teisės.