

DERYBINĖS DARBO GRUPĖS, SUDARYTOS LIETUVOS RESPUBLIKOS SVEIKATOS APSAUGOS MINISTRO 2022-02-24 ĮSAKYMU NR. V-422, IR PROFESINIŲ SĄJUNGŲ ORGANIZACIJŲ, DALYVAVUSIŲ KOLEKTYVINĖSE DERYBOSE, KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ PROTOKOLINIS SUSITARIMAS

2022 m. spalio 18 d. Nr. *S-246*
Vilnius

Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2022 m. vasario 24 d. įsakymu Nr. V-422 „Dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos derybinės darbo grupės vesti deryboms su profesinių sąjungų organizacijomis dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties pakeitimo ir (ar) papildymo sudarymo“ sudarytos derybinės darbo grupės atstovai ir derybose dėl 2021 m. lapkričio 15 d. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos (toliau – LNSS) šakos kolektyvinės Nr. S-234 sutarties (toliau – Kolektyvinė sutartis) pakeitimo ir (ar) papildymo dalyvavusių profesinių sąjungų organizacijų: Lietuvos gydytojų sąjungos, Lietuvos slaugos specialistų organizacijos, Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinei sąjungos, Lietuvos farmacijos darbuotojų profesinės sąjungos, Lietuvos greitosios medicinos pagalbos darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“, Medicinos įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“, Lietuvos profesinių sąjungų federacijai „Sandrauga“, Lietuvos sveikatos apsaugos profesinių sąjungos federacija, Profesinių sąjungų organizacija „Lietuvos medikų forumas“, atstovai (toliau – Derybinė grupė) vykdydami kolektyvines derybas dėl 2021 m. lapkričio 15 d. Kolektyvinių derybų protokoliniame susitarime Nr. S-235 nurodytų, 2022 m. pavasariui atidėtų nuostatų ir dėl 2021 m. lapkričio 15 d. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos (toliau – LNSS) šakos kolektyvinės Nr. S-234 sutarties pakeitimo ir (ar) papildymo, bei vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 188 straipsnio 9 dalimi nusprendžia, kad 2022 m. kolektyvinės derybos laikomos baigtomis – pasirašant 2022 m. spalio 18 d. Susitarimą „Dėl 2021 m. lapkričio 15 d. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties Nr. S-234 pakeitimo ir papildymo“ ir papildomai **susitaria:**

kad kitos kolektyvinės derybos dėl Kolektyvinės sutarties papildymo ir/ar pakeitimo pradedamos 2023 m. kovo 1 d., kurios bus vykdomos dėl, prie šio protokolinio susitarimo pridedamų, nurodytų Kolektyvinės sutarties nuostatų (šalims nekeliant naujų papildomų reikalavimų), dėl kurių 2022 m. kovo – balandžio mėn. vykusių kolektyvinių derybų metu Derybinė grupė nesudarė susitarimo.

PRIDEDAMA. 2023 m. kovo mėnesio svarstymui atidėtos Kolektyvinės sutarties nuostatos, 9 lapai.

Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministras

Arūnas Dulkys

Lietuvos gydytojų sąjunga

Liutauras Labanauskas

Lietuvos slaugos specialistų organizacija

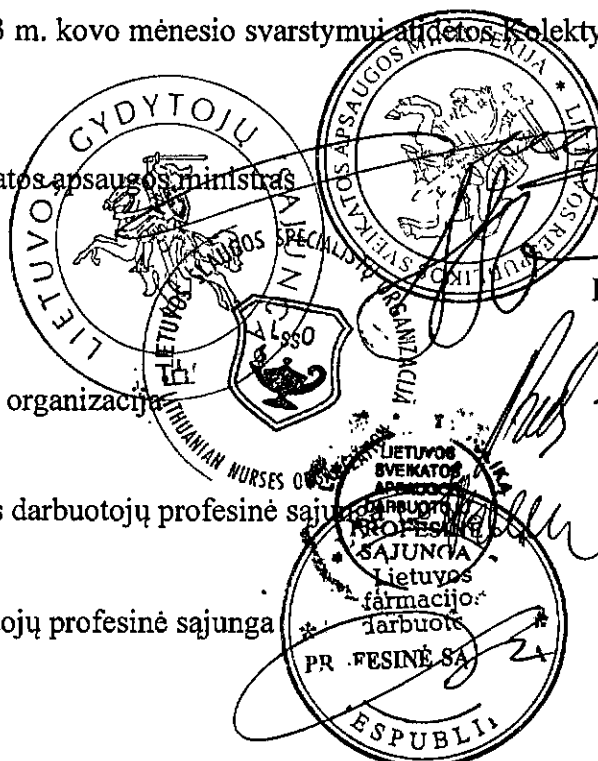
Aušra Volodkaitė

Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinė sąjunga

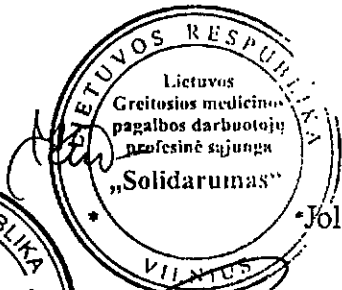
Aldona Baublytė

Lietuvos farmacijos darbuotojų profesinė sąjunga

Lina Ganatauskienė



Lietuvos greitosios medicinos pagalbos darbuotojų profesinė sąjunga „Solidarumas“



Jolanta Keburienė

Medicinos įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga „Solidarumas“



Regina Jarošienė

Lietuvos profesinių sąjungų federacija „Sąjunga“



Kęstutis Juknis

Lietuvos sveikatos apsaugos profesinių sąjungų federacija



Elvina Karalkevičienė

Profesinių sąjungų organizacija „Lietuvos medikų forumas“



Gabija Tomkutė

**LNSS ŠAKOS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES BENDROSIOS DALIES
2023 M. KOVO MĖNESIO SVARSTYMU ATIDĖTI PUNKTAI**

ATIDĖTI PUNKTAI (derinimo lentelėje):

20212-03-29 posėdis (LP- 77)

6. Abiejų kolektyvinių derybų šalių sutarimu nutarta LNSS kolektyvinės šakos sutarties Bendrosios dalies 3 skyriaus „Darbo ir poilsio laikas“ 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6 papunkčių svarstymą atidėti 2023 m. kolektyvinėms deryboms dėl Kolektyvinės sutarties papildymo ir/ar pakeitimo.

2022-04-04 posėdis (LP-81)

4. Abiejų kolektyvinių derybų šalių sutarimu nutarta LNSS kolektyvinės šakos sutarties Bendrosios dalies 5 skyriaus „Darbo apmokėjimas“ 5.14.6 papunkčio svarstymą atidėti 2023 m. kovo mėnesiui.
6. Abiejų kolektyvinių derybų šalių sutarimu nutarta LNSS kolektyvinės šakos sutarties Bendrosios dalies 9 skyriaus „Socialinė partnerystė“ 9.9 papunkčio svarstymą atidėti 2023 m. kolektyvinėms deryboms.

2022-04-12 posėdis (LP- 92)

1. Abiejų kolektyvinių derybų šalių sutarimu nutarta 3.11, 3.14, 3.15, 3.16, 3.17, 3.18, 3.19 papunkčių svarstymą atidėti 2023 m. kovo mėn. kolektyvinėms deryboms.

2022-04-26 posėdis (LP-101 projektas)

4. Abiejų kolektyvinių derybų šalių sutarimu nutarta 7.3, 7.4, 10.4, 10.5, 5.16 ir 5.20 papunkčių svarstymą atidėti 2023 m. kovo mėn. kolektyvinėms deryboms.

**LNSS šakos kolektyvinės sutarties Bendrosios dalies projekto derinimo lentelė
2023 M. KOVO MĖN. SVARSTYMUOI ATIDĖTI PUNKTAI**

| Eil. Nr. | Profesinių sąjungų siūlymas | SAM siūlymas | Kolektyvinių derybų 2023 m. kovo mėn. abiejų kolektyvinių derybų šalių sutarimu priimti sprendimai |
|--------------------------------------|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. 3. DARBO IR POILSIO LAIKAS | | | |
| 2. | 3.2. Sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems sveikatos priežiūros paslaugas, kartu su jais dirbantiems darbuotojams, kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus arba dirba tomis pačiomis sąlygomis, nustatoma 36 valandų darbo savaitė. | 3.2. Sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems sveikatos priežiūros paslaugas, kartu su jais dirbantiems darbuotojams, kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus arba dirba tomis pačiomis sąlygomis, nustatoma 38 valandų darbo savaitė. | |
| 3. | 3.3. Sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems skubią medicinos pagalbą, kartu su jais dirbantiems darbuotojams, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybes aprašymą, nustatoma 35 valandų darbo savaitė. | 3.3. Sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems skubią medicinos pagalbą, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybes aprašymą, nustatoma 37 valandų darbo savaitė. | |
| 4. | 3.4. Sveikatos priežiūros specialistams, turintiems privalomą atitinkamos veiklos licenciją ir atliekantiems chirurgines operacijas ir dalyvaujantiems jas atliekant, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybes aprašymą, nustatoma 35 valandų darbo savaitė. | 3.4. Sveikatos priežiūros specialistams, turintiems privalomą atitinkamos veiklos licenciją ir atliekantiems chirurgines operacijas ar dalyvaujantiems jas atliekant, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybes aprašymą, nustatoma 37 valandų darbo savaitė. | |
| 5. | 3.5. Sveikatos priežiūros specialistams, dirbantiems asmens sveikatos priežiūros įstaigose su pacientais, kuriems taikoma priverstinė hospitalizacija, priverstinė diagnostika ar priverstinio gydymo priemonės nustatoma 35 valandų darbo savaitė. | 3.5. Sveikatos priežiūros specialistams, dirbantiems asmens sveikatos priežiūros įstaigose su pacientais, kuriems taikoma priverstinė hospitalizacija, priverstinė diagnostika ar priverstinio gydymo priemonės nustatoma 37 valandų darbo savaitė. | |

| | | | |
|----|--|--|--|
| 6. | <p>3.6. Farmacijos specialistams, kurių pareigybių aprašyme nurodyta viena ar kelios iš šių veiklos rūšių: kontroliuoja (tiria) vaistų ir vaistinių medžiagų kokybę; gamina vaistus ir vaistines medžiagas; pakuoja vaistus ir vaistines medžiagas; priima ir (ar) komplektuoja vaistus pagal užsakymus; išduoda (parduoda) vaistus ir vaistines medžiagas vaistinėse, nustatoma 36 valandų darbo savaitė.</p> | <p>Vadovaujantis LRV 2017-06-28 nutarimu Nr. 534, pritarina formuluotei.</p> | |
| 7. | <p>3.1.1. Pasyvus budėjimas kai darbuotojas gali laisvai pasirinkti savo buvimo vietą, tačiau privalo būti darbdavio pasiekiamas bet kuriuo metu, kad darbdavys galėtų su juo susisiekti ir pasikonsultuoti. Darbo laikui prilyginamas tik tas laikas, kai darbuotojas realiai vykdo savo pareigas. Dėl tokio pasyviojo budėjimo turi būti susitarta darbo sutartyje ir darbuotojui mokama ne mažesnė kaip penkiasdešimt procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną pasyvaus budėjimo savaitę. Už faktiškai atliktus veiksmus apmokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką. Asmuo negali būti skiriamas pasyviam budėjimui namie tą dieną, kurią jis nepertraukiamai dirbo ne mažiau kaip vienuolika valandų iš eilės. Pasyviam budėjimui namuose darbuotojas negali būti skiriamas daugiau kaip 5 dienų per mėnesį.</p> | <p>Toks PS siūlomas pakeitimas pareikalautų papildomų 6 mln. eurų iš valstybės biudžeto, todėl siūlomam pakeitimui nepritariama. Pitariama žemiau pateiktai formuluotei:</p> <p>3.1.1. Remiantis DK 118 straipsniu darbuotojo buvimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvusis budėjimas namie), nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką. Toks budėjimas negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą vienos savaitės per keturias savaites laikotarpį. Dėl tokio pasyviojo budėjimo namie turi būti susitarta darbo sutartyje ir darbuotojui mokama ne mažesnė kaip dvidešimt procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę. Už faktiškai atliktus veiksmus apmokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką, tačiau neviršijantį šešiasdešimt valandų per savaitę. Asmuo negali būti skiriamas pasyviam budėjimui namie tą dieną, kurią jis nepertraukiamai dirbo ne mažiau kaip vienuolika valandų iš eilės. Kai darbuotojas atlieka savo darbo funkciją budėdamas (aktyvusis budėjimas), darbo dienos (pamainos) trukmė negali viršyti dvidešimt keturių valandų, tačiau negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų trijų mėnesių apskaitinį laikotarpį. Kai darbuotojas privalo būti darbdavio nurodytoje vietoje, pasirengęs prireikus atlikti savo funkcijas (pasyvusis budėjimas), darbo dienos (pamainos) trukmė gali būti iki dvidešimt keturių valandų, tačiau negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų dviejų mėnesių apskaitinį</p> | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| | | <p>laikotarpį. Tokiu atveju darbuotojui privalo būti suteikiama galimybė pailsėti ir pavalgyti darbo vietoje.</p> <p>Profesinių sąjungų stūloma forma reikštų, kad darbuotojas budėti gali vietoje nutolusioje 1000 km atstumu nuo darbo vietos ir už tai jam būtų mokamas darbo užmokestis, nors esant realiam poreikiui darbuotojas negalėtų atvykti į darbo vietą, pavyzdžiui, per 1 ar 2 valandas, ir atlikti darbo funkcijas.</p> <p>Manytina, kad būtų realus poreikis nustatyti maksimalų laikotarpį darbuotojo atvykimui į darbo vietą ir darbo funkcijų atlikimui.</p> | |
| 8. | <p>3.14. Darbuotojams, turintiems ne mažiau kaip 20 metų nepertraukiamą darbo stažą sveikatos priežiūros įstaigoje, darbas naktimis, poilsio ir švenčių dienomis gali būti skiriamas tik su darbuotojo sutikimu;</p> <p>Naktį su amžiumi sunku dirbti, ypač intensyviai dirbantiems medikams. Tai nereikia, kad medikai nedirbt, tačiau suteikime jiems galimybę susitarti su tiesioginiu vadovu dėl darbo naktimis. Naktinis darbas gali būti motyvas išeiti iš darbo.</p> | <p>Nepriartina, nuostata šalinama.</p> <p>Pirma, teisės normos reglamentuojančios darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis neišskiria asmenų pagal darbo stažą.</p> <p>Antra, asmenys niekada nesutiktų dirbti naktimis, poilsio ir švenčių dienomis, tai reikštų, kad darbdaviai susidurtų su žmogiškųjų resursų trūkumu.</p> <p>Trečia, mediko darbas yra reikalaujantis specifinių žinių ir įgūdžių. 20 metų ir daugiau praktikos turintys medikai yra savo srities profesionalai, kurie gali užtikrinti kokybišką reikalingą asmens sveikatos priežiūros paslaugų suteikimą.</p> <p>Sudarius sąlygas labiausiai kvalifikuotiems medikams nedirbti naktimis, švenčių ir poilsio dienomis sudarytume situaciją, kuomet iškiltų grėsmė tinkamam ir kokybiškam asmens sveikatos priežiūros paslaugų suteikimui.</p> | |
| 9. | <p>3.15. Suminė darbo laiko apskaita gali būti įvedama tik nepertraukiamai veikiančiuose įstaigos padalinuose, darbuose, kur dėl darbo pobūdžio neįmanoma laikyti konkrečių pareigybių darbuotojams nustatytos kasdieninės ar kasavaitinės darbo trukmės.</p> | <p>Nepriartina, nuostata šalinama.</p> | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 10 | <p>3.16. Suminė darbo laiko apskaita įvedama suderinus su profesinėmis sąjungomis ir nustatius sąlygas, kompensacijas profesinių sąjungų nariams kolektyvinėje sutartyje ar atskirame susitarime.</p> | <p>Nepritartina, nuostata šalinama.</p> | |
| 11 | <p>3.17. Suminės darbo laiko apskaitos apskaitinis laikotarpis įstaigoje – ne daugiau kaip du mėnesiai.</p> | <p>Nepritartina, nuostata šalinama.</p> | |
| 12 | <p>3.18. Suminės darbo laiko apskaitos taisyklės ir konkrečių padalinių darbuotojų pareigybių, kurioms taikoma suminė darbo laiko apskaita, sąrašas turi būti suderinti su profesinėmis sąjungomis ir patvirtinti darbdavio.</p> | <p>Nepritartina, nuostata šalinama.</p> <p>LR DK 115 str. 1 d. profesinė sąjunga atlieka patariamąją funkciją, bet ne sprendžiamąją. Konsultavimosi ir informavimo procedūra atliekama su darbo taryba.</p> <p>Suderinimas su profesine sąjunga reikštu iš esmės profesinės sąjungos pritarimą. Tokiu atveju PS nepritarus, nebūtų galimybės darbdaviui taikyti suminės darbo laiko apskaitos.</p> <p>Šalinti.</p> | |
| 13 | <p>3.19. Darbuotojams, dirbantiems pagal suminę darbo laiko apskaitą, per mėnesį skiriamos ne mažiau kaip šešios valandos darbo vietai pasirošti, pamaiai perduoti, poilsio pertraukos ir pietų pertraukos už kurias mokamas vidutinis darbuotojo darbo užmokestis. Šios valandos įskaitomos į darbuotojo darbo laiką</p> <p>Gali būti 6 val. priedas, suiktime 3 val. priedui, paskaičiavus kiek užtrunkama faktiškai perduodant budėjimą.</p> | <p>Nepritartina, nuostata šalinama.</p> <p>LR DK 111 str. 2 d. į darbo laiką bet kuriuo atveju įtraukiami šie laikotarpiai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) pasirengimas darbui darbo vietoje; 2) fiziologinės pertraukos ir specialios pertraukos; <p>Lietuvos Respublikos darbo kodekso 111 straipsniu (darbo laiko sąvoka) perkeltos minėtos Direktyvos 2003/88/EB nuostatos. Pagal Darbo kodekso 111 straipsnio 1 dalį darbo laikas – bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį; pagal to paties straipsnio 2 dalį į darbo laiką bet kuriuo atveju įtraukiami šie laikotarpiai: pasirengimas darbui darbo vietoje (1 punktas), fiziologinės pertraukos ir specialios pertraukos (2 punktas), kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą laikas (3 punktas), budėjimo laikas šio kodekso nustatyta tvarka (4 punktas) ir kiti laikotarpiai.</p> | |

| | |
|--|--|
| | <p>Pagal Europos Sąjungos bei nacionalinį teisinį reguliavimą, ESTT išaiškinimus tam, kad konkretus laikotarpis būtų laikomas darbo laiku, turi būti nustatyta sąlygų visuma, t. y. kad darbuotojas šiuo laiku privalo fiziškai būti darbo vietoje, yra darbdavio žinioje ir atlieka savo funkcijas ar veiklą.</p> <p>Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2021 m. vasario 3 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-215-822/2021 Šaltinis: (https://www.infolex.lt/tp/1965794) [2022-04-10]</p> <p>Pasirengimas darbui, pamainos perdavimas ir etc. yra įskaitoma į darbo laiką, todėl papildomai išskirti 6 ar 3 valandas nėra tikslo, nes PS nurodytos darbo funkcijos ir taip yra įskaitomos į darbo laiką.</p> <p>Toks reglamentavimas reikštų, kad darbuotojas turėtų pareigą dirbti tik 154 valandas, o 6 valandas būtų įskaitomos kaip pasirengimas dirbti, pamainos perdavimas ir etc. arba dar kitaip, tas 6 valandas darbuotojas galėtų nieko nedaryti (nedirbti) ir darbdaviui vis tiek tektų pareiga už jas apmokėti. Papildomi kaštai darbdaviui.</p> <p>Nuostatai nepritarti ir ją šalinti, be kita ko, nėra pateiktų jokių objektyvių pagrindų ir argumentų tokiam siūlymui pagrįsti, kad toks siūlymas galėtų būti svarstyti.</p> |
| <p>14) 5. DARBO APMOKĖJIMAS</p> | |
| <p>15) 5.14.6 už darbą pagal grafiką šeštadienį ir sekmadienį mokamas pusantro karto padidintas darbuotojo darbo užmokestis.</p> | <p>LR DK 144 str. 1 d. nustatyta, kad toks atlygis mokamas tik tokiu atveju, jei dirbama poilsio diena, kuri nėra nustatyti pagal darbo grafiką.</p> <p>Darbas poilsio diena, kuri nustatyta pagal darbo grafiką apmokama kaip už darbą dirbama ne poilsio diena.</p> |
| <p>16) 5.16. Jei darbuotojas negali dirbti ankstesnio darbo dėl profesinės ligos, jis turi būti perkeltas į kitas pareigas, atitinkančias jo kvalifikaciją ir sveikatos būklę mokant jam ne mažesni darbo užmokestį, o jei tokių pareigų nėra- darbo</p> | <p>Atlikus finansinį vertinimą, išlaidos siekia per 3 mln. eurų. Per didelė finansinė našta.</p> <p>Siūlytina formuluotė:</p> |

| | |
|--|--|
| <p>sutartis su darbuotoju gali būti nutraukta darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių. Nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu darbuotojui išmokama jo gauto vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamą stažą toje darbovietėje:</p> <p>5.16.1 iki vienerių metų – dvejų mėnesių; 5.16.2 nuo vienerių iki penkerių metų – trijų mėnesių; 5.16.3 nuo penkerių iki dešimties metų – keturių mėnesių; 5.16.4 nuo dešimties iki dvidešimties metų – penkių mėnesių; 5.16.5 daugiau kaip dvidešimt metų – šešių mėnesių.</p> <p><u>Tikslinti darbuotojų skaičių, kurie susirgo profesine liga ir dėl to privalėjo išeiti iš darbo, tuomet sugrįžti prie pakartotinio klausimo svarstymo.</u></p> <p><u>Redakcija išdėstyta SAM grafoje yra atitinkamo pasirašytos ŠKS 5.10p.</u></p> | <p>5.16. Nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės ar likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą stažą toje darbovietėje:</p> <p>5.16.1. iki dvylikos mėnesių – vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio; 5.16.2. nuo dvylikos iki šešiasdešimties mėnesių – dvejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio; 5.16.3. daugiau kaip šešiasdešimties mėnesių – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;</p> <p>2021-10-20 SAM pozicija: Taikyti galiojančio LNSS sutarties nuostata.</p> <p>5.16. Nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės ar likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą stažą toje darbovietėje:</p> <p>5.16.1. iki dvylikos mėnesių – vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio; 5.16.2. nuo dvylikos iki šešiasdešimties mėnesių – dvejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio; 5.16.3. daugiau kaip šešiasdešimties mėnesių – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;</p> <p>Išmokos dėl profesinės ligos yra reglamentuotos Lietuvos Respublikos Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatyme.</p> |
|--|--|

| | | | |
|----|--|--|--|
| 17 | <p>5.20. Darbdavys privalo kiekvienų finansinių metų pabaigoje informuoti įstaigoje veikiančią profesinę sąjungą apie sutauptytas darbo užmokesčio lėšas. Įstaigoje sutauptytos darbo užmokesčio fondo lėšos turi būti skiriamos, suderinus su profesine sąjunga, darbuotojų motyvacijai didinti.</p> <p>Stebėtojų taryboje svarstoma bendra įstaigos veikla, neišskiriant darbo užmokesčio sutauptytų lėšų.</p> | <p>Nuostata šalintina, kadangi PS yra stebėtojų tarybose ir gauna šią informaciją.</p> <p>Įstaigos sutauptytos lėšos skirtinos ne tik darbo užmokesčio didinimui, bet ir infrastruktūros gerinimui, darbo priemonių atnaujinimui (modernizavimui) ir kitiems poreikiams.</p> | |
| 18 | <p>7. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA</p> | | |
| 19 | <p>7.3. Įstaigoje Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas steigiamas teisės aktų nustatyta tvarka. Darbdavys privalo analizuoti įvykusius nelaimingus atsitikimus, tirti jų priežastis ir imtis prevencinių priemonių nelaimingiems atsitikimams darbe išvengti. Profesinių sąjungų prašymu darbdavys informuoja profesines sąjungas ir suinteresuotus Įstaigos darbuotojus apie įvykusius nelaimingus atsitikimus darbe ir jų priežastis.</p> <p>Darbuotojų saugos ir sveikatos darbe įstatymo 13 str. 7 d. nustato, kad darbdavys ar darbdaviui atstovaujantis asmuo suteikia darbuotojų atstovams saugai ir sveikatai reikalingą informaciją, aprūpina juos reikiamomis priemonėmis ir skiria pakankamai laiko jų darbo laiku jiems pavestoms funkcijoms.</p> <p>Tai kaip kompromisą galim vietoj laikantis teisinės duomenų apsaugos reikalavimų rašyti nuasmenintą informaciją. Taip aiškiai apibrėžtume kokie tie duomenų apsaugos reikalavimai yra, kad nekiltų ginčai dėl duomenų apsaugos reikalavimų turinio.</p> | <p>7.3. LNSS įstaigoje Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas steigiamas teisės aktų nustatyta tvarka. Pagal profesinių sąjungų prašymą darbdavys laikantis teisinės asmens duomenų apsaugos reikalavimų įsipareigoja informuoti profesines sąjungas ir suinteresuotus įstaigos darbuotojus apie įvykusius nelaimingus atsitikimus, analizuoti jų priežastis imtis prevencinių priemonių nelaimingiems atsitikimams darbe išvengti.</p> <p>Bet kuriuo atveju LNSS įstaiga ir negalėtų pateikti tokių duomenų iš kurių, būtų galima identifikuoti konkrečių atvejį ir/ar asmenį.</p> <p>Kitokios informacijos kaip tik nuasmenintos profesinės sąjungos net ir negalėtų tikėtis iš LNSS įstaigos, nes priešingu atveju tai būtų asmens duomenų apsaugos pažeidimas.</p> | |
| 20 | <p>7.4. Profesinių sąjungų prašymu darbdavys privalo supažindinti profesinių sąjungų atstovus su Valstybinės darbo inspekcijos patikrinimų rezultatais ir nelaimingų atsitikimų tyrimų medžiaga.</p> <p>Atidedame derybų pabaigai. Nuasmenintus duomenis.</p> | <p>7.4. Pagal profesinių sąjungų prašymą darbdavys įsipareigoja profesinių sąjungų atstovus supažindinti su Valstybinės darbo inspekcijos patikrinimų rezultatais ir pateikti nelaimingų atsitikimų tyrimų aktų kopijas, laikantis teisinės duomenų apsaugos reikalavimų.</p> <p>laikantis teisinės duomenų apsaugos reikalavimų, reiškia, kad duomenys būtų pateikiami tokia forma ir tokia apimtimi, iš kurios nebūtų galimybės nustatyti duomenų subjektų.</p> | |

| | | |
|----|--|---|
| 21 | 9. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ | |
| 22 | 9.9. Papildomas 20 procentų darbo laiko limitas suteikiamas kolektyvinę sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų teritorinių - šakinių padalinių pirmininkams, socialinės partnerystės vystymui savivaldų lygmeniu. Už šį laiką jiems paliekamas jų vidutinis darbo užmokestis. | Nepritariama, šalinti. |
| 23 | 10. INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMAS | |
| 24 | 10.4. Įstaiga kas metai, ne vėliau kaip iki balandžio 1 dienos, pateikia informaciją profesinėms sąjungoms apie dabartinę ir būsimą įstaigos veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę įskaitant, bet neapsiribojant informaciją apie: Ši nuostata turi likti, sutinkame kitus punktus 10.4.1-10.4.6 braukti. | Spreština darbdavių lygmeniu. Visos nuostatos nuo 10.4.1. iki 10.4.6 Ši nuostata yra socialinės partnerystės ir konsultavimosi bei keitimosi informacija konjunkcija, kuri jau yra reglamentuota Bendrosios dalies 9 ir 10. skyriuose. Profesinių sąjungų siūlymas turėtų būti derinamas ir sprendžiamas darbdavių lygmeniu. Šalinti. |
| 25 | 10.5. Profesinei sąjungai pareikalavus darbdavys privalo pradėti konsultuotis dėl šios Sutarties 10.3 ir 10.4 punkte pateiktos informacijos per 10 darbo dienų. Punktas aktualus, papildantis 10.3(galiojančios sutarties) ir 10.4 taip pat papildo 10.3 punktą. | Nepritariama, nuostatą šalinti. Bendrosios dalies 10.11 punkte reglamentuota. Taip pat reglamentuota 11.4. Šios nuostatos įtvirtinamas reikštų, kad PS turi teisę bet kada inicijuoti konsultaciją, ko pasėkoje galėtų būti inicijuojamos naujos derybos. Bendrosios dalies 10.3 punkte tai pakankamai gerai reglamentuota, o 10.3 punktą papildo 10.11 ir 11.4, todėl papildomai nėra tikslo reglamentuoti. Šalinti. |