Aktuali redakcija nuo 2026 m. lapkričio 10 d.

LIETUVOS NACIONALINĖS SVEIKATOS SISTEMOS ŠAKOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2024 m. lapkričio 4 d. Nr.
Vilnius

BENDROJI DALIS

Siekiant gerinti Lietuvos nacionalinėje sveikatos sistemoje (toliau – LNSS) veikiančiose įstaigose (toliau – LNSS įstaigos) dirbančių darbuotojų ekonomines, darbo ir socialines sąlygas, darbo organizavimą grįsti šiuolaikiniais darbuotojų motyvavimo principais, didinti teikiamų sveikatos priežiūros paslaugų kokybę, stiprinti socialinę partnerystę LNSS įstaigose ir bendradarbiaujant, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija, veikianti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. vasario 24 d. nutarimo Nr. 116 „Dėl įgaliojimų derėtis su profesinių sąjungų organizacijomis dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties ir pasirašyti Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“ pagrindu, atstovaujama ministro Aurimo Pečkausko, ir

Lietuvos gydytojų sąjunga, atstovaujama Liutauro Labanausko, Lietuvos slaugos specialistų organizacija, atstovaujama Aušros Volodkaitės, Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinė sąjunga, atstovaujama Rūtos Kiršienės, Lietuvos farmacijos darbuotojų profesinė sąjunga, atstovaujama Linos Ganatauskienės, Lietuvos greitosios medicinos pagalbos darbuotojų profesinė sąjunga „Solidarumas“, atstovaujama Jolantos Keburienės, Medicinos įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga „Solidarumas“, atstovaujama Reginos Jarošienės, Lietuvos profesinių sąjungų federacija „Sandrauga“, atstovaujama Kęstučio Juknio, Lietuvos sveikatos apsaugos profesinių sąjungų federacija, atstovaujama Evelinos Karalkevičienės, Profesinių sąjungų organizacija „Lietuvos medikų forumas“, atstovaujama Gabijos Tomkutės,

kartu toliau vadinamos Šalimis, o kiekviena atskirai – Šalimi, sudaro LNSS šakos kolektyvinę sutartį (toliau tekste – Kolektyvinė sutartis).

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1.1. Šios Kolektyvinės sutarties tikslas – sudaryti sąlygas darniai LNSS įstaigų veiklai, garantuoti šiose įstaigose dirbančių darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas, užtikrinančias geresnę darbuotojų padėtį, nei numatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose ir kituose teisės aktuose.

1.2. Gerinant LNSS įstaigų darbuotojų darbo sąlygas, siekiama prisidėti ir prie sveikatos priežiūros paslaugų kokybės gerinimo, atsižvelgiama į Lietuvos Respublikos Vyriausybės programą, šalies ekonominę raidą ir finansines galimybes.

1.3. Šalys sutaria, kad įgyvendindamos sveikatos priežiūros strategijos tikslus ir siekdamos geresnių LNSS įstaigų darbuotojų darbo sąlygų, telks LNSS įstaigose dirbančių darbuotojų bendruomenę sveikatos priežiūros pažangos vystymui ir plėtrai.

1.4. Kolektyvinė sutartis sudaryta vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, Tarptautinėmis sutartimis, Darbo kodeksu (toliau – DK) ir kitais teisės aktais.

1.5. Profesinės sąjungos, įsigaliojus šiai Kolektyvinei sutarčiai, informaciją apie ją ir jos tekstą išplatina savo organizacijų nariams.

1.6. Sudaroma terminuota Kolektyvinė sutartis, kuri galioja 3 metus nuo įsigaliojimo dienos. Šią Kolektyvinę sutartį sudaro bendrosios nuostatos, taikomos visai LNSS šakai ir specialiosios nuostatos, taikomos atitinkamai LNSS šakos viešajam, biudžetiniam ar greitosios medicinos pagalbos sektoriams.

1.7. Kolektyvinė sutartis taikoma LNSS įstaigose, kurių sąrašas pridedamas prie šios Kolektyvinės sutarties, profesinių sąjungų organizacijų, pasirašiusių šią Kolektyvinę sutartį, nariams (Priedas Nr. 1).

1.8. Šalys įsipareigoja:

1.8.1. užtikrinti, kad LNSS įstaigose būtų vykdoma ši Kolektyvinė sutartis ir kontroliuojamas jos vykdymas;

1.8.2. kalendoriniams metams pasibaigus, vienai iš šalių išreiškus valią, bendrame Kolektyvinės sutarties Šalių atstovų posėdyje apibendrinti kaip buvo vykdomi Kolektyvinės sutarties įsipareigojimai.

1.8.3. rengti pasiūlymus atitinkamoms valstybės ir savivaldybių institucijoms dėl socialinių ir ekonominių klausimų sprendimo, atsižvelgiant į LNSS įstaigų darbuotojų darbo sąlygas;

1.8.4. siekti vykdomosios valdžios ir vietos savivaldybių institucijų sprendimo(-ų) ginant darbuotojų, dirbančių LNSS sistemoje, ekonomines ir socialines teises bei interesus, skatinti teritorinių ir darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių rengimą;

1.8.5. teikti viena kitai reikalingą informaciją apie Kolektyvinės sutarties vykdymą;

1.8.6. bendradarbiauti, laiku keistis reikalinga informacija, vertinti šalių pasiūlymus, laikantis lygiateisiškumo, sąžiningumo ir tarpusavio pagarbos principų.

1.9. Kolektyvinėje sutartyje vartojamos sąvokos:

1.9.1. **Konsultavimas** – tai pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp profesinių sąjungų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas.

1.9.2. **Informavimas** – informacijos (duomenų) perdavimas profesinėms sąjungoms, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme.

1.9.3. **Specialioji dalis** – dokumentas, detalizuojantis Kolektyvinės sutarties nuostatas ir esantis neatskiriama Kolektyvinės sutarties sudėtinė dalis.

1.9.4. **LNSS įstaiga** – suprantama taip, kaip tai nurodyta Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatyme ar kituose teisės aktuose, išskyrus privačias asmens sveikatos priežiūros įstaigas.

1.9.5. **Darbdavys** – suprantamas taip, kaip tai apibrėžta DK.

1.9.6. **Darbuotojas** – fizinis asmuo, pagal darbo sutartį dirbantis LNSS įstaigoje, esančioje LNSS įstaigų sąraše prie šios Kolektyvinės sutarties, kuris yra profesinės sąjungos, kuri yra pasirašiusi šią sutartį, narys.

1.9.7. **Profesinė sąjunga** – Kolektyvinę sutartį pasirašiusi profesinių sąjungų organizacija ar jos padalinys.

II. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, KEITIMAS IR NUTRAUKIMAS

2.1. Darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo taisykles reglamentuoja DK, ši Kolektyvinė sutartis ir kiti teisės aktai. Kai abejojama dėl darbo santykius reglamentuojančių sutarčių sąlygų, jos aiškinamos darbuotojo naudai. Jeigu Lietuvos Respublikos specialieji teisės aktai numato LNSS biudžetinių ir viešųjų įstaigų, jų padalinių, filialų vadovų ir sveikatos priežiūros specialistų priėmimo į darbą ir darbo santykių nutraukimo tvarką, tai tokiais atvejais taikomos specialiųjų teisės aktų nuostatos.

2.2. Apie numatomas keisti būtinąsias darbo sąlygas darbdavys privalo informuoti profesinę sąjungą ir įspėti darbuotoją prieš 1 mėnesį.

2.3. Įspėjimo apie atleidimą iš darbo termino laikotarpiu darbuotojo prašymu darbdavys turi suteikti laisvo nuo darbo pareigų vykdymo laiko naujo darbo paieškoms, kurio trukmė negali būti mažesnė negu 10 procentų, o ekstremalių situacijų atveju – 15 procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą. Už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

2.4. Draudžiama sudaryti laikinojo įdarbinimo sutartį, siekiant pakeisti atleistą LNSS įstaigos darbuotoją. Darbdavys, prieš sudarydamas laikinojo įdarbinimo sutartį, informuoja apie tai įstaigoje veikiančią profesinę sąjungą, nurodydamas priimamų pagal laikinojo įdarbinimo sutartį darbuotojų skaičių ir jų įdarbinimo sąlygas.

2.5. Darbdavys negali atleisti iš darbo profesinės sąjungos renkamo organo nario darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės, be įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos sutikimo. Darbdavys, prašydamas profesinės sąjungos sutikimo atleisti profesinės sąjungos renkamo organo narį, turi pateikti profesinės sąjungos prašomus dokumentus. Profesinės sąjungos atsisakymas duoti sutikimą turi būti motyvuotas ir pagrįstas. Įspėjant profesinės sąjungos renkamo organo narį apie padarytą darbo pareigų pažeidimą profesinės sąjungos atstovų prašymu darbdavys pateikia jiems su įspėjimu susijusius dokumentus.

2.6. Įspėjant profesinės sąjungos narį apie padarytą darbo pareigų pažeidimą darbdavys profesinei sąjungai pateikia su įspėjimu susijusius dokumentus.

2.7. Atleisti darbuotoją darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (DK 57 straipsnis) galima įspėjus darbuotoją prieš 2 mėnesius, o darbuotoją, kuriam iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip 5 metai ar asmenį iki 18 metų, darbuotoją, auginantį vaiką iki 14 metų, darbuotoją, kuris augina vaiką su negalia iki 18 metų, nėščią darbuotoją, darbuotoją su negalia ir darbuotoją, pateikusį išrašą dėl ligos, įtrauktos į sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintą sunkių ligų sąrašą, prieš 4 mėnesius.

2.8. Su LNSS įstaigos Darbo tvarkos taisyklėmis ir darbuotojui taikoma darbo apmokėjimo tvarka darbdavys supažindina darbuotoją pasirašytinai. Darbuotojui ar jį atstovaujančiai profesinei sąjungai (kai yra darbuotojo sutikimas raštu ir pateikia atstovavimą pagrindžiantį dokumentą) pareikalavus pateikiami darbuotojo pareiginiai nuostatai, pareigybės aprašymas.

2.9. Profesinės sąjungos ne rečiau, kaip vieną kartą per kalendorinius metus privalo darbdaviui pateikti profesinės sąjungos narių, kuriems yra taikomos Kolektyvinės sutarties nuostatos, sąrašą.

2.10. Apie LNSS įstaigoje esančias laisvas darbo vietas darbdavys informuoja profesinę sąjungą. Kandidatams atitinkant pareigybei nustatytus kvalifikacijos reikalavimus, ir kai, kandidatai yra LNSS įstaigos darbuotojai ir jų kvalifikacija yra lygiavertė, tai pirmumo teisę užimti laisvą darbo vietą turi tas kandidatas, kuris turi (yra gavęs) profesinės sąjungos rekomendaciją. Ši nuostata netaikoma, kai pareigybei užimti turi būti organizuojamas viešas konkursas.

III. DARBO IR POILSIO LAIKAS

3.1. Darbo trukmė darbuotojams, dirbantiems ne pamainomis, įstaigoje yra 40 val. per savaitę, išskyrus 3.2 – 3.7 papunkčiuose nurodytus darbuotojus.

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. Sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems skubią medicinos pagalbą, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybės aprašymą, nustatoma 37 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 pareigybės aprašymą, nustatoma 37 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.

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.

3.7. Sveikatos priežiūros specialistams, dirbantiems ugdymo įstaigose, kurie aptarnauja ugdytinius, nustatoma 36 valandų darbo savaitė.

3.8. Į darbo laiką įskaitoma darbo vietos, apsaugos priemonių paruošimas ir sutvarkymas.

3.9. Darbo pamainomis režimas, darbo laiko grafikų sudarymo klausimai nustatomi LNSS įstaigos Darbo tvarkos taisyklėse. Darbo grafikų derinimo tvarką ir Darbo tvarkos taisykles, suderinus su profesinėmis sąjungomis, tvirtina LNSS įstaigos vadovas.

3.10. **Pasyvus budėjimas namuose** – LNSS įstaigos darbuotojo buvimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ir (ar) atvykti į darbovietę kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvus budėjimas namuose nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką). Pasyvaus budėjimo namuose metu darbuotojas laisvai disponuoja savo laiku, bet būna pasirengęs atlikti tam tikrus veiksmus ir (ar) atvykti į darbovietę kilus būtinybei. Toks budėjimas negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą vienos savaitės per keturias savaites laikotarpį, o tokio darbuotojo faktiškai dirbtas laikas neturi viršyti šešiasdešimt valandų per savaitę. Asmuo negali būti skiriamas pasyviam budėjimui namie tą dieną, kurią jis nepertraukiamai dirbo ne mažiau kaip vienuolika valandų iš eilės.

3.10.1. Dėl pasyviojo budėjimo namuose turi būti susitarta darbo sutartyje.

3.10.2. LNSS įstaiga parengia ir patvirtina pasyviojo budėjimo namuose tvarkos aprašą. Pasyviojo budėjimo namuose tvarkos apraše, be kita ko, privalo būti nustatytos šios būtinosios pasyviojo budėjimo namuose sąlygos: 1) darbo funkcijos atlikimo būdas ir forma; 2) reagavimo ir atvykimo į darbovietę terminas - esant darbdavio nurodymui, kad darbuotojas atliktų darbo funkciją savo darbo vietoje; 3) terminas, per kurį, darbdavio nurodymu, darbuotojas turi pradėti vykdyti savo darbo funkciją, kai darbuotojas atlieka darbo funkciją nuotoliu, naudodamas elektroninio ryšio priemones. Pasyviojo budėjimo namuose tvarkos aprašas parengiamas per tris mėnesius nuo Kolektyvinės sutarties įsigaliojimo dienos ir suderinamas su LNSS įstaigoje veikiančia profesine sąjunga. Su patvirtintu pasyviojo budėjimo tvarkos aprašu darbuotojai supažindinami pasirašytinai arba naudojantis LNSS įstaigoje naudojama dokumentų valdymo sistemos pagalba, arba išsiunčiant pasyviojo budėjimo tvarkos aprašą darbuotojui tarnybinio elektroninio pašto adresu.

3.10.3. Darbdavys negali nurodinėti kokioje vietoje pasyvaus budėjimo namuose laiku turi būti darbuotojas, darbuotojas gali pats laisvai pasirinkti savo buvimo vietą, atsižvelgdamas į būtinybę, esant darbdavio nurodymui, atvykti į darbo vietą arba pradėti vykdyti darbo funkcijas nuotoliu per patvirtintoje pasyvaus budėjimo namuose tvarkoje darbdavio nustatytą terminą.

3.10.4. Pasyvaus budėjimo namuose laikas turi būti nustatytas atskirame pasyvaus budėjimo namuose darbo grafike, su darbo grafikais darbuotojai supažindinami DK 115 straipsnyje nustatyta tvarka.

3.10.5. Darbdavys privalo užtikrinti, kad už pasyvaus budėjimo namuose laiką darbuotojui būtų mokama ne mažesnė kaip 20 proc. dydžio tokio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę, LNSS įstaigos gali taikyti ir didesnę priemoką negu nustatyta Kolektyvinėje sutartyje.

3.10.6. Darbuotojui, pasyviai budinčiam namuose, kai darbo funkcija yra atliekama nuotoliu, už faktiškai atliktų veiksmų laiką apmokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką. Konsultuojant telefonu, kai bendra per darbuotojo budėjimą (neviršijantį 24 valandų trukmės) pokalbių trukmė yra neilgesnė kaip 15 minučių, laikoma, kad toks darbo laikas yra apmokėtas pagal DK 118 straipsnio 4 dalį mokant darbuotojui ne mažiau 20 proc. dydžio vidutinio darbo užmokesčio priemoką už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę.

3.10.7. Darbuotojui, pasyviai budinčiam namuose, kai darbo funkcija, esant darbdavio nurodymui, yra atliekama atvykstant į darbo vietą, už faktiškai atliktų veiksmų laiką (į šį laiką yra įskaitomas LNSS įstaigos pasyviojo budėjimo namuose tvarkos apraše nustatytas reagavimo ir atvykimo laikas, kuris taikomas ir apskaitomas darbuotojui atvykstant į darbo vietą ir išvykstant iš jos) mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

3.11. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija su Profesinėmis sąjungomis ir socialiniais partneriais per 2025 m. atlieka duomenimis grįstą galimybių studiją siekiant įvertinti atitinkamų sveikatos priežiūros specialistų darbo krūvius skirtingose profesinėse kvalifikacijose ir specializacijose ir skirtingose įstaigų grupėse siekiant įvertinti optimalius darbo krūvius.

3.11.1. Atsižvelgiant į atliktą galimybių studiją dėl atitinkamų sveikatos priežiūros specialistų darbo krūvių įvertinimo, nurodytą Kolektyvinės sutarties 3.11 papunktyje, įvertinti galiojantį teisinį reglamentavimą ir esant poreikiui inicijuoti reikalingus pokyčius bei nustatyti preliminarius įgyvendinimo terminus.

3.12. Aktyvus budėjimas, kai darbuotojas privalo būti darbovietėje, būti darbdavio žinioje ir prireikus nedelsiant atlikti savo pareigas, laikomas darbo laiku ir yra mokamas darbo užmokestis.

3.13. Darbdavys, gavęs profesinės sąjungos prašymą, kai profesinė sąjunga atstovauja profesinės sąjungos narį, kuris yra profesinės sąjungos pateiktame narių sąraše (sąrašas pateiktas vadovaujantis Kolektyvinės sutarties Bendrosios dalies 2.9 papunkčiu), pagal poreikį profesinei sąjungai pateikia atstovaujamojo darbuotojo sutartos darbo funkcijos turinį ir jos apimtį (darbo normą), darbo funkcijai keliamus reikalavimus, darbo užmokestį ir jo struktūrą. Duomenys pateikiami raštu per 10 (dešimt) kalendorinių dienų nuo prašymo darbdaviui pateikimo dienos.

3.14. Darbuotojams, kurių gyvenamoji vieta yra nutolusi nuo LNSS įstaigos, kurioje dirba (pvz. rajonuose, regionuose) ir vykdami į darbo vietą, patiria papildomas išlaidas, darbdavys (ar steigėjas) gali kompensuoti kelionės į/iš darbo išlaidas.

3.15. Kai darbdavys negali užtikrinti parkavimo vietos šalia darbovietės, jis gali kompensuoti darbuotojo patirtas parkavimo arba visuomeninio transporto išlaidas.

3.16. Darbuotojams, kuriems dėl savo vykdomų darbinių funkcijų negalima sudaryti sąlygų pietauti darbo grafike nustatytu laiku, sudaroma galimybė pavalgyti bei pailsėti darbo metu. Toks laikas pavalgyti ir pailsėti įskaitomas į darbo laiko trukmę.

3.17. Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama nuo 1 iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš LNSS įstaigai skirtų lėšų.

3.18. LNSS įstaiga gali suteikti darbuotojui papildomą asmens sveikatos draudimą.

IV. ATOSTOGOS IR KITI NEATVYKIMAI Į DARBĄ

4.1. LNSS įstaigos darbuotojams suteikiamos 20 darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę), išskyrus 4.2, 4.3, 4.4, 4.5 ir 4.6 papunkčiuose nurodytus darbuotojus, arba ne mažiau kaip 24 darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip 28 kalendorinių dienų trukmės atostogos.

4.2. 28 darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) arba ne mažiau kaip 33 darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos suteikiamos sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems sveikatos priežiūros paslaugas, kartu su jais dirbantiems darbuotojams, kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus arba dirba tomis pačiomis sąlygomis. Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip 39 kalendorinių dienų trukmės atostogos.

4.3. 30 darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) arba ne mažiau 35 darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos suteikiamos sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems skubią medicinos pagalbą, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybės aprašymą. Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip 41 kalendorinės dienos trukmės atostogos.

4.4. 30 darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) arba 35 darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos suteikiamos:

4.4.1. Sveikatos priežiūros specialistams, turintiems privalomą atitinkamos veiklos licenciją ir atliekantiems chirurgines operacijas ar dalyvaujantiems jas atliekant, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybės aprašymą. Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip 41 kalendorinių dienų trukmės atostogos.

4.4.2. Sveikatos priežiūros specialistams, dirbantiems asmens sveikatos priežiūros įstaigose su pacientais, kuriems taikoma priverstinė hospitalizacija, priverstinė diagnostika ar priverstinio gydymo priemonės, ar dirbantiems laisvės atėmimo vietų gydymo įstaigose, asmens sveikatos priežiūros įstaigose ir tarnybose, esančiose pataisos įstaigose ir areštinėse. Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip 41 kalendorinių dienų trukmės atostogos.

4.5. 27 darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) arba 32 darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę)kasmetinės atostogos suteikiamos farmacijos specialistams, kurių pareigybių aprašyme nurodyta viena ar kelios iš šių veiklų: 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. Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip 38 kalendorinių dienų trukmės atostogos.

4.6. Visuomenės sveikatos priežiūros specialistams, kurių darbo vieta yra švietimo ir ugdymo įstaigose, suteikiamos 40 darbo dienų (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos, jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos 8 savaičių trukmės kasmetinės atostogos. Kasmetinės atostogos šio papunkčio darbuotojams prioritetine tvarka suteikiamos mokinių atostogų metu. Darbdavys sveikatos priežiūros specialistams gali suteikti atostogas ir kitu, nei nurodyta šio papunkčio pirmoje dalyje, metu, su sąlyga, kad tose švietimo ir ugdymo įstaigose bus užtikrintas nepertraukiamas valstybinių (valstybės perduotų savivaldybėms) visuomenės sveikatos priežiūros funkcijų vykdymas ir, atitinkamai, nenukentės tokių paslaugų prieinamumas bei kokybė.

4.7. LNSS įstaigos kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytos ilgesnės trukmės ir kitų rūšių atostogos.

4.8. Darbuotojams, turintiems ne mažesnį nei dešimties metų nepertraukiamą darbo stažą toje pačioje LNSS įstaigoje, prie kasmetinių atostogų trukmės, numatytos Kolektyvinės sutarties Bendrosios dalies 4.1 – 4.6 papunkčiuose, pridedama viena darbo diena pailgintų atostogų.

4.9. Prie kasmetinių atostogų trukmės, nurodytos Kolektyvinės sutarties Bendrosios dalies 4.1 – 4.6 papunkčiuose pridedamos papildomos atostogos už darbą sąlygomis, jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir tokių nukrypimų negalima pašalinti, – darbuotojams, dirbantiems toleruotinos profesinės rizikos sąlygomis (t. y. rizikos, su kuria galima taikstytis, jeigu įdiegiamos rizikos prevencijos priemonės rizikai sumažinti iki praktiškai įmanomo dydžio, t. y. iki tokio dydžio, kai galima įrodyti, kad tolesnio rizikos mažinimo sąnaudos (išreikštos laiko sąnaudomis, pinigais ir (arba) darbo apimtimi) būtų neproporcingos, palyginti su pasiekiama nauda), remiantis profesinės rizikos vertinimo, atlikto vadovaujantis socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro patvirtintais Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais, duomenimis, kai sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose nustatytus leistinus ribinius dydžius (kiekius) ir kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, – iki 5 darbo dienų, skaičiuojamų priklausomai (proporcingai) nuo to, kiek iš viso valandų jie dirbo tokioje aplinkoje tais metais, už kuriuos suteikiamos papildomos atostogos, t. y. jeigu tokioje aplinkoje dirbta nuo 81 iki 100 procentų darbo laiko, suteikiamos 5 darbo dienos, nuo 61 iki 80 procentų – 4 darbo dienos, nuo 41 iki 60 procentų – 3 darbo dienos, nuo 21 iki 40 procentų – 2 darbo dienos, iki 20 procentų – viena darbo diena.

4.10. Darbuotojams, kuriems dėl atliekamų darbo funkcijų yra privalomas sveikatos patikrinimas, už darbo laiką, sugaištą tikrinant sveikatą, darbovietėje mokamas jų vidutinis darbo užmokestis. Darbdavys apmoka darbuotojų privalomo sveikatos patikrinimo išlaidas.

4.11. Darbdavys, be kitų DK 137 straipsnio 1 dalyje numatytų atvejų, privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti nemokamas atostogas iki 5 darbo dienų per metus. LNSS įstaigoje turi būti patvirtinta nemokamų atostogų suteikimo tvarka.

4.12. Neteko galios nuo 2026 m. lapkričio 10 d.

4.13. Darbuotojui auginančiam vaiką su negalia iki 18 metų suteikiama papildoma 1 poilsio diena per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), mokant jo vidutinį darbo užmokestį.

4.14. Profesinės sąjungos nariui suteikiamos dvi mokamų atostogų savišvietai arba savanorystei darbo dienos su darbdaviu suderintu metu. Darbuotojas norėdamas pasinaudoti šiomis dienomis, turi pateikti prašymą darbdaviui, tačiau neprivalo pagrįsti savo prašymo ir neprivalo nurodyti aplinkybių, dėl kokių teikia prašymą suteikti atostogas savišvietai ar savanorystei. Jeigu profesinės sąjungos narys nepanaudoja šių dienų einamaisiais metais, jis teisę į tokias dienas einamaisiais metais praranda. Jeigu profesinės sąjungos nario darbo santykiai pasibaigia galiojant Kolektyvinei sutarčiai vienoje iš įstaigų, nurodytų Kolektyvinės sutarties 1 priede, o jis nėra pasinaudojęs teise į mokamas atostogas savišvietai arba savanorystei pagal Kolektyvinę sutartį ir (arba) yra išnaudojęs tik dalį šių atostogų, jam turi būti išmokama kompensacija už nepanaudotas mokamas atostogas savišvietai arba savanorystei pagal Kolektyvinę sutartį proporcingai dirbtam laikotarpiui.

V. DARBO APMOKĖJIMAS

5.1. Padidinus Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytą minimalią mėnesinę algą (MMA), Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2025 m. įsipareigoja, o nuo 2026 m. siekia, LNSS įstaigoms papildomai skirti tokią lėšų sumą, kuri reikalinga įstaigų darbuotojų darbo užmokesčio didinimui.

5.1.1. Šalys siekdamos didinti darbo užmokestį darbuotojams 2025 - 2026 m., vieną kartą per metus, ne vėliau kaip kovo 1 d. pradeda kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio didinimo, kurios ir turi būti baigtos ne vėliau kaip iki LR Darbo kodekso 194 str. 3 d. nustatyto termino. Kolektyvinėse derybose dėl darbo užmokesčio didinimo ateinantiems kalendoriniams metams šalys sudaro papildomą susitarimą dėl darbo užmokesčio didinimo. Ši sąlyga yra esminė Kolektyvinės sutarties nuostata.

5.2. Valstybės institucijoms skyrus papildomų Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžeto lėšų asmens sveikatos priežiūros paslaugoms apmokėti ir rekomendavus atitinkamą PSDF lėšų sumą nukreipti sveikatos priežiūros specialistų darbo užmokesčiui didinti, nurodytos lėšos privalo būti naudojamos darbo užmokesčiui didinti vadovaujantis šia Kolektyvine sutartimi ir LNSS įstaigoje patvirtinta darbo apmokėjimo tvarka.

5.3. Darbuotojui, greta savo pareigų su jo sutikimu atliekančiam laikinai nesančio darbuotojo darbą mokamas ne mažiau 30 procentų pavaduojančio darbuotojo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio priedas už faktiškai padidėjusį darbo krūvį. Darbuotojas gali vienu metu pavaduoti daugiau nei vieną laikinai darbe nesantį darbuotoją su darbuotojo sutikimu, jei tai nepažeidžia DK 193 straipsnio 3 dalyje nustatytų imperatyvių nuostatų. Jei darbuotoją pavaduoja keli darbuotojai, priedas jiems mokamas už faktišką pavadavimo laiką proporcingai padalinant paskirtą priedą.

5.4. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis mokama:

5.4.1. už darbą poilsio dieną nenumatytą pagal grafiką – dvigubai, skaičiuojant nuo darbuotojo darbo užmokesčio, kuris apima DK 139 straipsnio 2 dalies 1-5 punktuose numatytas dalis arba tą dieną pridedant prie kasmetinių atostogų ir mokant už tas dienas darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį;

5.4.2. už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, kuris apima DK 139 straipsnio 2 dalies 1-5 punktuose numatytas dalis.

5.5. Keisti darbo apmokėjimo sąlygų be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys negali, išskyrus atvejus, kai teisės aktais, pagal Kolektyvinę sutartį, ar LNSS įstaigos kolektyvinę sutartį yra keičiama įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimo tvarka. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokesčio be darbuotojo raštiško sutikimo negalima.

5.6. Informavimo ir konsultavimo procedūrų metu ar profesinei sąjungai pareikalavus LNSS įstaiga pateikia išsamius duomenis apie darbuotojų individualų darbo užmokestį ir jo sudedamąsias dalis, vadovaujantis asmens duomenų teisinę apsaugą reglamentuojančių teisės aktų nuostatomis.

5.7. LNSS įstaigų, kuriose veikia profesinės sąjungos, sutaupytų metinių darbo užmokesčio fondo lėšų panaudojimas derinamas su LNSS įstaigoje veikiančia profesine sąjunga. Profesinė sąjunga taip pat informuojama ir su ja konsultuojamasi dėl planuojamo metinio darbo užmokesčio fondo lėšų panaudojimo. Konsultacijos turi būti baigtos ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo informacijos pateikimo profesinei sąjungai dienos. Jeigu Kolektyvinėje sutartyje susitarta kitaip, taikoma Kolektyvinė sutartis.

5.8. LNSS įstaigoje privalo būti atliktas darbo vietos profesinės rizikos vertinimas. Jei darbuotojas dirba kenksmingų ar pavojingų veiksnių veikiamoje darbo vietoje, tai turi būti nurodyta darbo sutartyje ir (ar) skiriant padidintą darbo užmokestį arba priedą. Vertinant pavojingų veiksnių riziką, darbdavys turi atsižvelgti į darbų, kurių aplinkoje yra pavojingų veiksnių, pavyzdinį sąrašą (Priedas Nr. 2).

5.9. Darbdavys užtikrina normalias darbo sąlygas (saugios ir nekenksmingos sveikatai darbo sąlygos (saugumo technikos taisyklių ir normų laikymasis, reikiamas apšvietimas, šildymas, ventiliacija, triukšmo, spinduliavimo, vibravimo ir kitų žalingų veiksnių, neigiamai veikiančių darbuotojų sveikatą, pašalinimas ir kt.). Atlikus profesinės rizikos vertinimą ir nustačius, kad yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą tokiomis sąlygomis mokamas:

5.9.1. darbuotojams, dirbantiems kenksmingų veiksnių veikiamose darbo vietose pagal faktiškai dirbtą laiką mokamas 20 proc. pastoviosios darbo užmokesčio dalies priedas;

5.9.2. darbuotojams, dirbantiems pavojingų veiksnių veikiamose darbo vietose pagal faktiškai dirbtą laiką mokamas 15 proc. pastoviosios darbo užmokesčio dalies priedas.

5.10. Darbuotojams už viršvalandžius ir darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio, kuris apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą.

5.11. Nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės ar likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje:

5.11.1. iki dvylikos mėnesių – vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

5.11.2. nuo dvylikos iki šešiasdešimties mėnesių – dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

5.11.3. daugiau kaip šešiasdešimties mėnesių – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.

5.12. LNSS įstaigos darbuotojams gali būti kompensuojamos kelionės į darbą ir iš jo išlaidos LNSS įstaigos kolektyvinėje sutartyje nustatyta ar su profesinėmis sąjungomis suderinta tvarka ir dydžiais.

5.13. Darbo apmokėjimas, priemokos, kompensacijos, darbuotojų skatinimas nustatomas įstaigos kolektyvine sutartimi. Kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbo apmokėjimas, priemokos, kompensacijos, darbuotojų skatinimas vykdomas pagal LNSS įstaigoje patvirtintus darbo apmokėjimo nuostatus. Tokiu atveju LNSS įstaigos darbo apmokėjimo nuostatai turi būti suderinti, be kita ko, su įstaigoje veikiančia profesine sąjunga. Jei LNSS įstaigoje veikia kelios profesinės sąjungos, derinimo procedūros vykdomos su profesinių sąjungų jungtine atstovybe arba su profesinių sąjungų narių išrinkta profesine sąjunga. Darbo apmokėjimo nuostatų derinimo metu mokamas darbo užmokestis pagal galiojančius Darbo apmokėjimo nuostatus. Jei profesinės sąjungos nesudaro jungtinės atstovybės arba neišrenka atstovaujančios profesinės sąjungos, Darbo apmokėjimo nuostatus darbdavys tvirtina be suderinimo su profesinėmis sąjungomis.

5.14. Darbuotojams, teikiantiems sveikatos priežiūros paslaugas, kurių darbo grafike nustatyta pamainos trukmė sudaro 24 valandas, už kiekvienos tokios pamainos metu vykdomą pamainos perdavimą, mokamas ne mažesnio nei 0,25 valandos darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio priedas.
Kitokios pamainos perdavimo apmokėjimo sąlygos gali būti susitartos LNSS įstaigos vidiniame tvarkos apraše.

VI. DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMAS

6.1. LNSS įstaigos patirtos išlaidos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimui turi sudaryti ne mažiau kaip 0,5 proc., LNSS įstaigos darbo užmokesčio sąnaudų, neįskaitant darbdavio socialinio draudimo įmokų. Siekiant tolygiai didinti išlaidas darbuotojų kvalifikacijos tobulinimui LNSS įstaigos siekia, kad jų patirtos išlaidos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimui 2027 m. sudarytų ne mažiau kaip iki 1 proc.

6.2. LNSS įstaiga su profesine sąjunga turi suderinti LNSS įstaigos darbuotojų profesinės kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašą ne vėliau kaip per 3 mėnesius nuo Kolektyvinės sutarties įsigaliojimo dienos.

6.3. Darbuotojams, keliantiems kvalifikaciją pagal privalomą kvalifikacijos tobulinimą, būtiną atliekamai darbo funkcijai, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka privaloma išklausyti nustatytą skaičių valandų, kvalifikacijos tobulinimui suteikiamos ne mažiau kaip 15 (penkiolika) darbo dienų per 5 (penkis) metus gydytojams, ne mažiau kaip 10 (dešimt) darbo dienų per 5 (penkis) metus slaugytojams ir nemažiau kaip 15 (penkiolika) darbo dienų per 5 (penkis) metus vaistininkams ir farmakotechnikams, o kitiems asmens sveikatos priežiūros paslaugas teikiantiems darbuotojams teisės aktuose nustatytą valandų skaičių, atsitraukus nuo darbo ar savo poilsio metu, ir jiems mokamas vidutinis darbo užmokestis. Ši Kolektyvinės sutarties nuostata taikoma visiems įstaigų darbuotojams nepriklausomai nuo jų narystės profesinėse sąjungose.

VII. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

7.1. Darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo sudaryti saugias darbo sąlygas, kokybiškai ir laiku instruktuoti apie saugų darbą, gaisrinę saugą ir kitas saugaus darbo taisykles, kontroliuoti šių taisyklių žinojimą ir laikymąsi. Visi darbuotojai privalo laikytis saugaus darbo reikalavimų.

7.2. Darbdavys garantuoja, kad darbuotojams bus nemokamai suteikiami darbui reikalingi įrankiai, prietaisai, specialūs drabužiai ir kitos individualios ir kolektyvinės saugos darbe priemonės. Jei įstaigos reikalams naudojamas darbuotojams priklausantis turtas, įstaiga privalo kompensuoti darbuotojui to turto nusidėvėjimo išlaidas pagal įstaigoje nustatytą ir su profesinėmis sąjungomis suderintą tvarką.

7.3. Darbdavys privalo atlikti darbo vietų profesinės rizikos vertinimą, dalyvaujant profesinės sąjungos ir darbuotojų atstovams saugai ir sveikatai.

7.4. Mažinant užkrečiamųjų ligų riziką – darbuotojams, kurie gali turėti užsikrėtimo riziką vakcinomis valdomomis infekcijomis, darbdavys, teisės aktų nustatyta tvarka, sudaro galimybę pasiskiepyti arba paskiepija darbdavio lėšomis.

7.5. LNSS įstaigų vadovai sudaro įstaigos darbuotojų psichologinę gerovę užtikrinančią darbo aplinką visose įstaigose. Šiam tikslui įstaigų vadovai parengia ir patvirtina, ne vėliau kaip per 4 (keturis) mėnesius nuo Kolektyvinės sutarties įsigaliojimo dienos, įstaigos Darbuotojų psichologinės gerovės veiksmų planą, vadovaujantis Palankios darbo aplinkos asmens sveikatos priežiūros įstaigoje koncepcijos nuostatomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2023 m. gruodžio 6 d. įsakymu Nr. V-1264 Dėl Palankios darbo aplinkos asmens sveikatos priežiūros įstaigoje koncepcijos patvirtinimo“ ir įgyvendina plane numatytas priemones.

VIII. DARBUOTOJŲ ĮSIPAREIGOJIMAI

8.1. Darbuotojai įsipareigoja:

8.1.1. kokybiškai, sąžiningai ir efektyviai atlikti savo pareigas;

8.1.2. vykdyti Kolektyvinės sutarties reikalavimus;

8.1.3. tausoti darbdavio pastatus, bendros paskirties ir darbo įrenginius, prietaisus ir įtaisus, tikslingai ir taupiai naudoti elektros ir šilumos energiją, medžiagas, vandenį ir kitus išteklius;

8.1.4. laikytis darbo drausmės, vidaus tvarkos, darbo ir gaisrinės saugos bei darbo higienos ir kitų teisės aktais numatytų reikalavimų;

8.1.5. teisės aktų nustatyta tvarka atlyginti materialinius nuostolius;

8.1.6. pasibaigus darbo teisiniams santykiams, nustatyta tvarka atsiskaityti su darbdaviu ir perduoti darbdavio suteiktas materialines vertybes bei su darbo funkcijomis susijusią turimą informaciją, dokumentus;

8.1.7. nepiktnaudžiauti darbdavio suteiktomis darbui priemonėmis, darbdavio informacinėmis ir ryšių priemonėmis naudotis tik darbo tikslais, darbo laiku savo elgesiu nediskredituoti darbdavio;

8.1.8. nepiktnaudžiauti teisės aktais darbuotojui suteiktomis teisėmis ir sąžiningai jomis naudotis;

8.1.9. įgyvendinant savo kaip darbuotojo teises bendradarbiauti su darbdaviu.

8.2. Darbuotojai atlikdami savo pareigas turi laikytis ir vadovautis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2021 m. liepos 26 d. įsakymu Nr. V-1673 „Dėl Asmens sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojo elgesio kodekso patvirtinimo“ patvirtinto Asmens sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojo elgesio kodekso reikalavimų.

IX. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ

9.1. Profesinių sąjungų valdymo organų narių, funkcijoms atlikti darbdavys skiria nemokamą patalpą, leidžia naudotis turimomis darbo priemonėmis: telefono ir interneto ryšiais, skelbimų lentomis ir kitomis priemonėmis. Kitas materialinio techninio aprūpinimo sąlygas nustato socialinių partnerių susitarimai.

9.2. Darbdavys užtikrina teisę Kolektyvinę sutartį pasirašiusios profesinės sąjungos organizacijos atstovams nekliudomai lankytis LNSS įstaigoje, susipažinti su Profesinių sąjungų narių darbo sąlygomis, gauti informaciją ir dokumentus apie socialines, ekonomines ar darbo sąlygas.

9.3. Profesinei sąjungai suteikiama galimybė pasisakyti LNSS įstaigoje vykstančiuose darbuotojų susirinkimuose.

9.4. Suderinus su darbdaviu, darbdavys sudaro sąlygas, darbo metu, rengti išplėstinius profesinės sąjungos susirinkimus.

9.5. Profesinės sąjungos atstovaujamųjų ir (arba) valdymo organų narių kvalifikacija, reikalinga darbuotojų atstovų funkcijoms įgyvendinti, gali būti finansuojama darbdavio lėšomis LNSS įstaigos kolektyvinėje sutartyje numatytomis sąlygomis ir tvarka. Kvalifikacijai reguliariai kelti per metus turi būti skiriama ne mažiau kaip trys dienos, jeigu LNSS įstaigos kolektyvinėje sutartyje nenumatyta kitaip.

9.6. Profesinės sąjungos atstovaujamųjų ir (arba) valdymo organų nariai pareigas paprastai atlieka darbo metu. Tuo tikslu šie nariai profesinių sąjungų posėdžiams ir jų pareigoms atlikti atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip 80 darbo valandų per metus mokant jų vidutinį darbo užmokestį.

9.7. LNSS įstaiga gali remti darbuotojų švietimą pagal kartu su profesinėmis sąjungomis suderintus atskirus projektus.

9.8. LNSS įstaigos profesinės sąjungos pirmininkui ir pirmininko pavaduotojui suteikiama ne mažiau kaip po 5 proc. jų darbo laiko profesinės sąjungos veiklai vykdyti. Už šį laiką jam mokamas darbo užmokestis. Tuo laiku jam negali būti planuojamos LNSS įstaigos užduotys ir pavedimai. Susitikimų, į kuriuos kviečia LNSS įstaigos vadovas (administracija) ar LNSS įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos atstovas, trukmė į šias darbo valandas neįskaitomas. Pirmininkas gali dalintis šį laiko limitą su savo pavaduotoju. Kaip naudojamas suteiktas darbo laikas kontroliuoja profesinės sąjungos komitetas ir Kolektyvinę sutartį pasirašiusi profesinė sąjunga.

9.9. LNSS įstaigoje dirbančios profesinės sąjungos pirmininkui, suderinus su darbdaviu, taikomas lankstus darbo grafikas.

9.10. Profesinė sąjunga gali įgalioti profesinės sąjungos pirmininką tiesiogiai spręsti ir derinti raštu einamuosius klausimus su LNSS įstaigos vadovu. Apie suderintus ir spręstus klausimus pirmininkas informuoja profesinę sąjungą.

9.11. Sprendžiant klausimus tarp LNSS įstaigos vadovo (ir (arba) jo įgaliotų asmenų) ir profesinės sąjungos pirmininko bei esant nesutarimui, pačiu galimai trumpiausiu terminu klausimas sprendžiamas su darbdavio lygmens profesine sąjunga. Nepasiekus sutarimo tarp šalių rašomas nesutarimų protokolas. Nesutarimų protokolas ar aktas apie atsisakymą pasirašyti tokį protokolą, perduodamas profesinės sąjungos organizacijai, kuri turi teisę susipažinti su klausimo esmę sudarančiais dokumentais ir esant tam pagrindo gali inicijuoti nesutarimo aptarimą su atitinkamu LNSS įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos atstovu ar atitinkamoje (teritorinėje ar šakos) dvišalėje taryboje, ar inicijuoti kolektyvinį ginčą dėl teisės.

9.12. LNSS įstaigos administracija, planuodama profesinės sąjungos nario darbo funkcijų patikrinimą, apie tai informuoja profesinę sąjungą prieš 2 (dvi) darbo dienas ir įtraukia į vykdančios patikrinimą komisijos sudėtį bent vieną Profesinės sąjungos deleguotą narį.

9.13. Profesinei sąjungai atliekant profesinių sąjungų įstatyme numatytas kontrolės funkcijas ir esant reikalui patikrinti kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujamų darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir susitarimus. Be to, profesinės sąjungos įgalioti atstovai, atstovaudami savo narius, turi teisę susipažinti su buhalteriniais dokumentais ir turi teisę gauti paaiškinimus iš buhalterijos ir sprendimą priėmusio asmens.

9.14. Profesinių sąjungų, pasirašiusių šią sutartį, bent vienas atstovas su patariamojo balso teise turi dalyvauti darbdavio kolegialaus valdymo ar priežiūros organų susitikimuose (posėdžiuose), kai juose sprendžiami su įstaigos darbuotojų darbo sąlygomis susiję klausimai.

9.15. Kolektyvinės sutarties šalys įsipareigoja vystyti ir įgyvendinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 164 straipsnyje apibrėžtą socialinę partnerystę.

X. INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMAS

10.1. Informavimas ir konsultavimas yra socialinės partnerystės forma, padedanti išvengti darbo ginčų.

10.2. Biudžetinėse sveikatos priežiūros įstaigose informavimas su profesinėmis sąjungomis atliekamas vadovaujantis DK 205 str.

10.3. Informaciją, turinčią įtakos darbo organizavimui LNSS įstaigoje ir darbuotojų teisinei padėčiai, pagal profesinių sąjungų prašymą LNNS įstaigos, kuriose darbuotojų skaičius neviršija 100 (vieno šimto) darbuotojų, profesinių sąjungų atstovams turi nemokamai raštu suteikti ne vėliau kaip per 10 (dešimt) darbo dienų nuo kreipimosi dienos, o kitose LNSS įstaigose ne vėliau kaip per 20 (dvidešimt) dienų nuo kreipimosi dienos. Šalims susitarus, šis terminas gali būti pratęstas.

10.4. Profesinė sąjunga gali teikti LNSS įstaigos vadovui ar administracijai bendram svarstymui ir kitus šalims svarbius klausimus.

10.5. Darbdavys prieš priimdamas sprendimą, galintį turėti įtakos darbo organizavimui ir (ar) darbuotojų teisinei, ekonominei ar socialinei padėčiai LNSS įstaigoje, privalo konsultuotis dėl būsimo sprendimo su profesine sąjunga. Tuo tikslu jis iš anksto raštu kreipiasi į profesinę sąjungą ir pateikia savo sprendimo priėmimo motyvus ir su tuo susijusią būtiną informaciją. Savo nuomonę dėl darbdavio sprendimo profesinė sąjunga turi išreikšti per 15 (penkiolika) darbo dienų. Esant būtinybei, profesinė sąjunga gali paprašyti papildomos informacijos. Šalims sutarus, terminas profesinei sąjungai atsakyti gali būti pratęstas.

10.6. Konsultacijos dėl darbdavio perduotos informacijos (duomenų) ar dėl darbdavio priimamo sprendimo ir profesinės sąjungos pateiktos nuomonės turi vykti laiku, sudarant galimybę profesinei sąjungai gauti motyvuotus atsakymus iš sprendimus priimančių darbdavio atstovų. Konsultavimosi procedūra negali būti trumpesnė negu Kolektyvinės sutarties 10.5 papunktyje nurodytas terminas profesinei sąjungai išreikšti nuomonę. Konsultacijų laikotarpiu darbdavys negali imtis jokių veiksmų, dėl kurių pradėtos konsultavimosi procedūros.

10.7. Konsultacijų metu gali būti sudaromi darbdavio ir profesinės sąjungos susitarimai.

10.8. Informavimo ir konsultavimo procedūros įforminamos protokolu, kurio du egzempliorius pasirašo LNSS įstaigos vadovas (ir (arba) jo įgalioti asmenys) ir profesinės sąjungos atstovas ne vėliau kaip per 5 (penkias) darbo dienas. Už posėdžių organizavimą bei sušaukimą ir materialinį techninį aprūpinimą atsakingas LNSS įstaigos vadovas.

10.9. Profesinės sąjungos atstovai, pateikę rašytinį įsipareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su informacija, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, bet yra būtina jų pareigoms atlikti. Rašytinis konfidencialumo įsipareigojimas netaikomas profesinės sąjungos atstovams, kai deramasi dėl kolektyvinės sutarties, konsultuojamasi dėl darbo ir socialinių klausimų įtakojančių atstovaujamų profesinės sąjungos narių interesus.

10.10. LNSS įstaigos kolektyvinėje sutartyje šalys, šios kolektyvinės sutarties priede Nr. 1 išvardinti darbdaviai ir šią kolektyvinę sutartį pasirašiusioms profesinių sąjungų organizacijoms priklausančios darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, kaip tai numatyta DK 179 str. 2 d., gali susitarti, kad profesinėms sąjungoms sutikus išplėsti šios kolektyvinės sutarties ar darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties taikymą visiems darbuotojams ir kitais atvejais profesinių sąjungų veiklai skiriamos darbdavio lėšos. Toks lėšų skyrimas negali būti sąlyga reikalauti pažeisti darbuotojų atstovų nepriklausomumo garantijas. Jeigu šios kolektyvinės sutarties priede Nr. 1 nurodytoje LNSS įstaigoje veikia daugiau nei viena darbdavio lygmens profesinė sąjunga, priklausanti šią kolektyvinę sutartį pasirašiusioms profesinių sąjungų organizacijoms, tai kolektyvinėms deryboms jos gali sudaryti jungtinę atstovybę arba derėtis atskirai. Ši nuostata netaikoma LNSS įstaigos iki 2026 m. liepos 1 d. jau nustatytoms sąlygoms (naudoms) darbuotojams.

10.11. Jei viena iš šalių pažeidė informavimo ir konsultavimosi pareigas, tai kita šalis per du mėnesius nuo sužinojimo apie pažeidimą turi teisę inicijuoti darbo ginčą dėl teisės.

10.12. Šalys vykdydamos Kolektyvinę sutartį įsipareigoja bendradarbiauti ir konsultuotis bei nagrinėti iškilusias problemas derybų būdu. Profesinės sąjungos įsipareigoja sąžiningai vykdyti savo funkcijas ir netrukdyti LNSS įstaigų suplanuoto darbo streikais dėl reikalavimų ar darbo sąlygų, reglamentuotų šioje Kolektyvinėje sutartyje, jeigu jų yra laikomasi.

XI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

11.1. Kolektyvinė sutartis, ją pasirašius tinkamai įgaliotų Šalių atstovams, įsigalioja nuo 2025 m. sausio 1 d. ir galioja Kolektyvinės sutarties 1.6 papunktyje nurodytą 3 (trijų) metų laikotarpį nuo įsigaliojimo dienos.

11.2. Kolektyvinės sutarties Šalys esant poreikiui, vienos iš Šalių prašymu, vieną kartą per metus Šalių posėdyje aptaria, kaip vykdoma Kolektyvinė sutartis ir tariasi dėl šios Kolektyvinės sutarties pakeitimų ir papildymų poreikio.

11.3. Kolektyvinės derybos dėl Kolektyvinės sutarties papildymo ir/ar pakeitimo pradedamos 2025 m. kovo 1 d., kurios vykdomos dėl 2024 m. ___ __ d. Šalių sudarytame protokoliniame susitarime nurodytų sutarties nuostatų, dėl kurių vykusių kolektyvinių derybų metu Šalys nesudarė susitarimo.

11.4. Derybos dėl Kolektyvinės sutarties papildymo ir/ar pakeitimo, vieną kartą per metus, gali būti pradedamos iki einamųjų metų kovo 1 d.

11.5. Pakeitimai arba papildymai įsigalioja ir tampa neatskiriama Kolektyvinės sutarties dalimi, kai juos Šalys pasirašo ir įregistruoja Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka.

11.6. Profesinės sąjungos parengia ir pateikia LNSS įstaigų sąrašą, kurioms taikoma ir galioja Kolektyvinė sutartis. LNSS įstaigų sąraše privalo būti nurodytas tikslus įstaigos pavadinimas ir juridinio asmens kodas. Papildžius ar pašalinus LNSS įstaigą iš sąrašo profesinės sąjungos pateikia atnaujintą LNSS įstaigų sąrašą, parengdamos ir pateikdamos Kolektyvinės sutarties 1 priedo pakeitimo projektą. Šalių pasirašytą atnaujintą Kolektyvinės sutarties 1 priedą profesinės sąjungos pateikia Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai registravimui.

11.7. DK ar kitų darbo teisės normų, LNSS įstaigų kolektyvinių sutarčių konkurencijos su šios kolektyvinės sutarties nuostatomis atveju taikoma šios Kolektyvinės sutarties nuostatos, jei reguliuojami santykiai yra palankesni darbuotojui. Jei šios kolektyvinės sutarties nuostatos prieštarauja DK ar kituose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms susijusioms su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, taikomos DK ar kitų darbo teisės normų nuostatos aptariamais klausimais.

11.8. LNSS įstaigos vadovams pažeidusiems šios Kolektyvinės sutarties nuostatas gali būti taikoma Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekse numatyta atsakomybė, o LNSS įstaigai ar profesinei sąjungai, esant kolektyviniam darbo ginčui dėl teisės pagal DK 217 straipsnio 2 dalį už darbo teisės normų ar šalių susitarimo pažeidimą skiriama iki 3000 eurų bauda kitos šalies naudai.

11.9. Nesutarimai ir ginčai, kylantys tarp Šalių vedant derybas ir sudarant Kolektyvinę sutartį, nagrinėjami DK kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų nustatyta tvarka, ginčai dėl Kolektyvinės sutarties vykdymo nagrinėjami DK kolektyvinių darbo ginčų dėl teisės nustatyta tvarka, o ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio dėl šios Kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami DK individualių darbo ginčų nustatyta tvarka.

11.10. Jeigu nėra darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas gali įgalioti šakos profesinę sąjungą vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties sudarymo.

11.11. Šią Kolektyvinę sutartį sudaro Kolektyvinės sutarties Specialiosios dalys, jų priedai, papildomi susitarimai (jei tokių yra) ir Kolektyvinės sutarties Bendroji dalis. Jeigu Kolektyvinės sutarties Specialiosios dalies sąlygos ir (ar) jos priedų nuostatos neatitinka Kolektyvinės sutarties Bendrosios dalies sąlygų nuostatų, pirmenybė yra teikiama Kolektyvinės sutarties Specialiosios dalies sąlygų bei jų priedų nuostatoms.

11.12. Šalims kolektyvinėse derybose dėl Kolektyvinės sutarties pakeitimo ir/ar papildymo nesudarius papildomo susitarimo dėl atidėtų 2025 m. kovo 1 d. deryboms šios kolektyvinės sutarties punktų, profesinės sąjungos įgyja teisę pradėti kolektyvinį darbo ginčą DK IV dalyje „Darbo ginčai“ nustatyta tvarka.

11.13. Kolektyvinės sutarties Specialiąsias dalis sudaro:

11.13.1. Kolektyvinės sutarties Viešųjų asmens sveikatos priežiūros įstaigų specialioji dalis;
11.13.2. Kolektyvinės sutarties Biudžetinių sveikatos priežiūros įstaigų specialioji dalis;
11.13.3. Kolektyvinės sutarties Greitosios medicinos pagalbos įstaigų specialioji dalis.

11.14. Šiuo Šalys patvirtina, kad sutartį perskaitė, suprato jos turinį ir pasekmes, priėmė ją kaip atitinkančią jų tikslus ir pasirašė sutartyje nurodyta data.

11.15. Kolektyvinės sutarties Bendrosios dalies priedai:

11.15.1. Priedas Nr. 1 – LNSS įstaigų, kurioms taikoma kolektyvinė sutartis, sąrašas;

11.15.2. Priedas Nr. 2 – Darbų, kurių aplinkoje yra pavojingų veiksnių, pavyzdinis sąrašas.

LIETUVOS NACIONALINĖS SVEIKATOS SISTEMOS ŠAKOS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES

VIEŠŲJŲ ASMENS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS ĮSTAIGŲ SPECIALIOJI DALIS

2024 m. lapkričio 4 d. Nr.
Vilnius

1. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties Viešųjų asmens sveikatos priežiūros įstaigų specialioji dalis (toliau – Specialioji dalis) yra taikoma ir galioja kartu su Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties bendrąja dalimi (toliau – Sutartis). Šios Sutarties sąlygos yra laikomos vieną kitą papildančiomis ir paaiškinančiomis.

2. Specialioji dalis nustato viešųjų asmens sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų, kurie yra Sutartį pasirašiusiųjų profesinių sąjungų nariai (toliau – Darbuotojai) darbo užmokesčio taikymo ir apskaičiavimo tvarką (minimalias galimas pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies ribas, darbo užmokesčio struktūrą) ir kitas šių viešųjų asmens sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų teises ir pareigas.

3. Padidinus Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymais patvirtintų asmens sveikatos priežiūros paslaugų bazines kainas ar skyrus papildomų Privalomojo sveikatos draudimo fondo (toliau – PSDF) biudžeto lėšų paslaugoms apmokėti, atitinkama PSDF lėšų suma, jei teisės aktuose rekomenduojama, kad ji skiriama įstaigos darbo užmokesčio fondui didinti, turi būti skiriama įstaigos darbuotojų, darbo užmokesčiui didinti vadovaujantis šia Specialiąja dalimi.

   Atsižvelgiant į perskaičiuotas ir patvirtintas asmens sveikatos priežiūros paslaugų bazines kainas (balo vertes), kurios bus taikomos atsiskaitant už asmens sveikatos priežiūros paslaugas, padidintas gydymo įstaigų darbuotojų darbo užmokestis pradedamas taikyti nuo 2025 metų sausio 1 d. ir taikomas ateinančius 12 (dvylika) kalendorinių mėnesių.

4. Specialioji dalis nuo jos įsigaliojimo dienos taikoma visiems darbuotojams, kurie yra Sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų nariai. Tiems darbuotojams, kurių darbo užmokestis, įsigaliojus Specialiajai daliai, yra mažesnis, palyginti su iki Specialiosios dalies įsigaliojimu nustatytu darbo užmokesčiu, darbo užmokestis turi būti padidintas, vadovaujantis Specialiojoje dalyje numatytais pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydžiais.

5. Specialiojoje dalyje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos įstatymuose ir kituose teisės aktuose.

6. Darbo užmokestį (toliau – DU) dirbant vieno etato krūviu sudaro:

6.1. pagrindinis darbo užmokestis (A):

6.1.1. pastovioji dalis (A_p);

6.1.2. kintamoji dalis (A_k),

6.2. papildomas darbo užmokestis (P):

6.2.1. priedai (P1);

6.2.2. priemokos (P2);

6.2.3. vienkartinės piniginės išmokos (P3).

Darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal formulę: DU= A+P.

7. LNSS įstaigos darbuotojų pagrindinis darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal formulę: $A = A_p + A_k$.

8. Pagrindinio darbo užmokesčio (toliau – PDU) pastovioji dalis apskaičiuojama pagal formulę:
$A_p = B \times K_p$, kur:
B – darbo užmokesčio bazinis dydis, K_p – pastoviosios dalies koeficientas.

9. Neteko galios nuo 2026 m. sausio 1 d.

9.1. Šalys, siekdamos didinti darbo užmokestį darbuotojams 2026 – 2027 m., vieną kartą per metus peržiūri Sutarties nuostatas dėl darbo užmokesčio didinimo ir susitaria dėl ateinančiais metais taikytino pastoviosios dalies koeficiento (K_p) dydžio, darbo užmokesčio bazinio dydžio (B). Šalims susitarus dėl naujai taikytinų pastoviosios dalies koeficiento (K_p) ir/ar darbo užmokesčio bazinio (B) dydžių sudaromas papildomas susitarimas prie Kolektyvinės sutarties. Nustatyti nauji pastoviosios dalies koeficiento (K_p) ir/ar darbo užmokesčio bazinis (B) dydžiai pradedami taikyti nuo ateinančių kalendorinių metų sausio 1 d. ir taikomi 12 (dvylikos) kalendorinių mėnesių laikotarpį. Šalims susitarus nekeisti pastoviosios dalies koeficiento (K_p) ir/ar darbo užmokesčio bazinio (B) dydžių gali būti nesudaromas papildomas susitarimas, tačiau toks šalių sprendimas turi būti fiksuojamas protokolu ir pasirašomas visų šalių.

9.2. 9.1 papunktyje nustatyta peržiūros procedūra pradedama ne vėliau kaip kovo 1 d. ir papildomas susitarimas sudaromas ne vėliau kaip iki LR Darbo kodekso 194 str. 3 d. nustatyto termino.

10. Darbuotojams pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis apskaičiuojama laikantis šių taisyklių:

10.1. Mažiausia gydytojo pagrindinio darbo užmokesčio (PDU) pastovioji dalis negali būti mažesnė kaip B x Kp, kur B lygus 2026 metų gruodžio 31 d. galiojusiai Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytai minimaliajai mėnesinei algai (MMA), o Kp lygus 2,5. Šalys susitaria, kad nuo 2027 m. sausio 1 d. pastoviosios dalies koeficiento dydis yra 2,5. LNSS įstaigos darbo apmokėjimo nuostatuose gali būti nustatytas ir didesnis darbo užmokestis, jei LNSS įstaigos finansinė padėtis tai leidžia be papildomo finansavimo skyrimo. Nustatytos PDU pastoviosios dalies koeficiento dalies viršijančios 2,5 dydį (2882,5 Eur) apskaičiavimui taikomas 2025 metų MMA. Šios nuostatos taikomos nustatant minimalų Specialiosios dalies 10.3 papunktyje nurodytą dydį.

10.2. nurodytoms profesinėms grupėms pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis nustatoma pagal proporcijas, kurios įvertinus profesinę grupę, apskaičiuojamos imant atskaitos dydžiu mažiausią gydytojo vieno etato Ap.

10.3. LNSS įstaigos vadovas žemiau išvardintiems darbuotojams pagal profesinę kvalifikaciją (profesines grupes), nustato pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydį, kuris negali būti mažesnis kaip:

10.3.1. gydytojams - 100 %;

10.3.2. gydytojams odontologams - 80 %;

10.3.3. gydytojams asistentams ir gydytojams odontologams asistentams - 70 %;

10.3.4. slaugytojams ir akušeriams su aukštuoju universitetiniu slaugytojo išsilavinimu ir (ar) akušerio išsilavinimu - 80 %;

10.3.5. inžinerines, technines, ekonomines funkcijas vykdančiam personalui, medicinos psichologams ir socialiniams darbuotojams ir kitiems sveikatos priežiūros specialistams, farmacijos specialistams su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu, kai pareigybės aprašyme keliamas reikalavimas išsilavinimui ir kvalifikacijai – 80 %;

10.3.6. slaugytojams ir akušeriams su aukštuoju koleginiu ar aukštesniuoju išsilavinimu - 72 %;

10.3.7. inžinerines, technines, ekonomines funkcijas vykdančiam personalui, socialiniams darbuotojams, farmacijos specialistams ir kitiems sveikatos priežiūros specialistams su aukštuoju neuniversitetiniu ar aukštesniuoju išsilavinimu - 60 %;

10.3.8. Slaugytojų padėjėjams - 50 %;

10.3.9. Kitiems, Specialiosios dalies 10.3.1 – 10.3.8 papunkčiuose nenurodytiems LNSS įstaigos darbuotojams pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydis nustatomas tokia pačia tvarka, kai pareigybės aprašyme keliamas reikalavimas išsilavinimui ir kvalifikacijai.

11. Pagrindinio darbo užmokesčio kintamoji dalis Ak nustatoma atsižvelgiant į šiuos kriterijus:

11.1. darbuotojo pareigybę;

11.2. darbo sudėtingumą.

12. Pirminės asmens sveikatos priežiūros paslaugas teikiančiose įstaigose, pagrindinio darbo užmokesčio kintamoji dalis Ak gali būti nustatoma, papildomai atsižvelgiant į:

12.1. skatinamųjų pirminės asmens sveikatos priežiūros paslaugų vykdymo rezultatus;

12.2. profilaktinių programų paslaugų vykdymo rezultatus.

13. Specialiosios dalies 6.2.1 papunktyje numatyti darbo užmokesčio priedai (P1) gali būti mokami už:

13.1. už vadovaujamąjį darbą (filialų ir padalinių vadovams, vyresniesiems slaugytojams ir kitiems vadovaujantiems darbuotojams);

13.2. už mokslo laipsnį (mokslų daktaras, habilituotas mokslų daktaras);

13.3. už gerus darbo rezultatus;

13.4. už darbuotojo įgytą ne trumpesnį kaip 5 (penkerių) metų darbo stažą (į darbo stažą įskaitomas gydytojo rezidento darbo stažas).

13.5. už darbą su studentais, rezidentais ar naujų darbuotojų mentorystę;

13.6. kitais įstaigos darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo tvarkoje, Sutartyje ar kituose teisės aktuose numatytais atvejais.

14. Specialiosios dalies 6.2.2 papunktyje numatytos priemokos (P2) mokamos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą, bei kitais Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų bei įstaigos darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo tvarkoje, Specialiojoje dalyje ar kituose teisės aktuose numatytais atvejais ir tvarka.

15. Specialiosios dalies 6.2.3 papunktyje numatytos vienkartinės piniginės išmokos (P3) gali būti mokamos:

15.1. už labai gerą darbuotojo darbą kalendoriniais metais;

15.2. už atliktas svarbias ar sudėtingas vienkartines užduotis;

15.3. už pacientų pasitenkinimą sveikatos priežiūros specialisto teikiamomis paslaugomis;

15.4. kitais įstaigos darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo tvarkoje ar Specialiojoje dalyje numatytais atvejais.

16. Priedų, priemokų ir vienkartinių piniginių išmokų dydžius nustato įstaigos vadovas vadovaudamasis Specialiąja dalimi, įstaigos darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo tvarka, Specialiąja dalimi ir kitais teisės aktais.

17. Priedai ir priemokos panaikinami išnykus priedo ar priemokos skyrimo pagrindui ir kitais teisės aktuose numatytais pagrindais.

18. Darbo užmokesčio apskaičiavimo principai pirminėje asmens sveikatos priežiūroje:

18.1. Dėl pirminės asmens sveikatos priežiūros apmokėjimo specifikos, šiose įstaigose dirbančių sveikatos priežiūros gydytojų mažiausio pagrindinio DU (A) dydis yra prilyginamas 10.1 papunktyje nurodytam gydytojų pastoviosios dalies (Ap) dydžiui, kai prisirašiusiųjų pacientų yra 870. Vieno prisirašiusiojo apdraustojo paciento kaina (PAPk) yra apskaičiuojama pagal formulę:

$$PAPk = \frac{\text{Ap}}{870}$$

Kur:

Ap – gydytojo pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis,

870 – vidutinis prisirašiusiųjų pacientų skaičius.

18.2. Procentines A_p ir A_k dalių reikšmes nustato pati įstaiga įstaigos darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo tvarkoje, ją suderinus su įstaigoje veikiančiomis profesinėmis sąjungomis arba kitais įstaigos darbuotojų atstovais, jei įstaigoje nėra veikiančių profesinių sąjungų.

19. Už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, privalo būti mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis, nurodytas Sutarties Bendrosios dalies 5.8. papunktyje.

20. LNSS įstaigos, nuo Sutarties pasirašymo dienos pradeda rengti ir derinti darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo tvarką vadovaujantis šia Specialiąja dalimi ir baigia rengti iki Sutarties įsigaliojimo dienos.

21. LNSS įstaigos dalį už mokamas asmens sveikatos priežiūros paslaugas gaunamų lėšų turi skirti darbuotojų darbo užmokesčiui. Darbo užmokesčiui skiriamą dalį nustato įstaigos vadovas, vadovaujantis įstaigos darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo tvarka, Sutartimi ir kitais teisės aktais.

22. Darbo užmokestis nustatomas ir apskaičiuojamas vadovaujantis Sutarties Specialiosios dalies nuostatomis. Nustatytas darbuotojo darbo užmokestis atitinkamai yra nurodomas darbo sutartyje per mėnesį nuo darbo apmokėjimo nuostatų patvirtinimo LNSS įstaigoje.

23. Šalims kolektyvinėse derybose dėl darbo užmokesčio didinimo atitinkamais kalendoriniais metais nesudarius papildomo susitarimo dėl darbo užmokesčio didinimo, profesinės sąjungos įgyja teisę pradėti kolektyvinį darbo ginčą dėl intereso.

24. Darbuotojas, kuris yra profesinės sąjungos narys ir dirba viešojoje asmens sveikatos priežiūros įstaigoje, LNSS šakos kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiu, turi teisę per einamuosius kalendorinius metus iš anksto suderinęs su darbdaviu (darbdavio nustatyta ir su profesine sąjunga suderinta tvarka) gauti tris darbo dienas nuvykti iš anksto suplanuotam vizitui pas sveikatos priežiūros specialistą arba kitaip pagerinti savo sveikatos būklę, už jas mokant vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojas norėdamas pasinaudoti šiomis dienomis, turi pateikti prašymą darbdaviui, tačiau neprivalo pagrįsti savo prašymo ir neprivalo nurodyti aplinkybių, dėl kokių teikia prašymą suteikti šias dienas. Darbuotojui per einamuosius kalendorinius metus nepasinaudojus šiomis dienomis, jos nėra perkeliamos į kitus kalendorinius metus ir nėra sumuojamos. Šios, sveikatai gerinti skirtos dienos, nelaikomos papildoma kasmetinių atostogų dalimi

2024 m. lapkričio 4 d. LNSS šakos
kolektyvinės sutarties priedas Nr. 2
(prie 5.13.)

DARBŲ, KURIŲ APLINKOJE YRA PAVOJINGŲ VEIKSNIŲ, PAVYZDINIS SĄRAŠAS

Darbų, kurių aplinkoje yra pavojingų veiksnių, pavyzdinis sąrašas nustato Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos (toliau – LNSS) įstaigų darbuotojų darbus, kuriuos atliekant gali kilti ūmių sveikatos sutrikimų ar mirties rizika dėl pavojingų veiksnių poveikio. Kiekvienoje LNSS įstaigoje darbdavys privalo, suderinęs su profesinėmis sąjungomis, sudaryti ir patvirtinti pareigybių, kurių darbo aplinkoje yra pavojingų veiksnių, sąrašą.

Darbų, kurių aplinkoje yra pavojingų veiksnių, pavyzdiniam sąrašui priskiriami šie darbai:

1. sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų, dirbančių su pavojingomis arba ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis sergančiais pacientais darbas, epidemijų profilaktikos priemonių naudojimas pavojingų arba ypač pavojingų užkrečiamųjų ligų židiniuose, kaip jie apibrėžti Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatyme;

2. sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų, dirbančių su sergančiais psichikos ligomis ir turinčiais elgesio sutrikimų pacientais (kai iš asmens elgesio ir (ar) kitų objektyvių duomenų galima pagrįstai įtarti, kad yra reali grėsmė, kad jis savo veiksmais ar neveikimu gali padaryti esminės žalos savo ar aplinkinių sveikatai, gyvybei ir (ar) turtui), darbas;

3. darbuotojų dirbančių su pacientais, kuriems taikoma priverstinė hospitalizacija, priverstinė diagnostika ar priverstinio gydymo priemonės, ar dirbančių laisvės atėmimo vietų gydymo įstaigose, asmens sveikatos priežiūros įstaigose ir tarnybose, esančiose pataisos įstaigose ir areštinėse, darbas;

4. greitosios medicinos pagalbos, ar skubios medicinos pagalbos darbuotojų, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybės aprašymą, darbas;

5. potencialiai pavojingų įrenginių naudojimas;

6. asmens sveikatos priežiūros įstaigų apsaugos darbuotojų darbas.

LIETUVOS NACIONALINĖS SVEIKATOS SISTEMOS ŠAKOS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES

BIUDŽETINIŲ SVEIKATOS PRIEŽIŪROS ĮSTAIGŲ SPECIALIOJI DALIS

2024 m. lapkričio 4 d. Nr.
Vilnius

1. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties Biudžetinių sveikatos priežiūros įstaigų specialioji dalis (toliau – Specialioji dalis) yra taikoma ir galioja kartu su Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties bendrąja dalimi (toliau – Sutartis). Šios Sutarties sąlygos yra laikomos vieną kitą papildančiomis ir paaiškinančiomis. Specialioji dalis reglamentuoja biudžetinių sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų, kurie yra Sutartį pasirašiusiųjų profesinių sąjungų nariai, darbo užmokesčio taikymo ir apskaičiavimo tvarką ir kitas šių biudžetinių sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų teises ir pareigas.

2. Siekiant didinti Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos (toliau – LNSS) biudžetinių sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų darbo užmokestį, taikoma LNSS biudžetinių sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų, kurie Sutarties pasirašymo dieną yra Sutartį pasirašančiųjų profesinių sąjungų nariai (toliau – Darbuotojai), darbo užmokesčio nuo 2025 metų nustatymo tvarka. Specialiosios dalies 2 punkto nuostatos yra taikomos LNSS biudžetinių sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojams, kurie yra LNSS šakos kolektyvinę sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų nariai (profesinių sąjungų nariais yra tapę iki 2026 m. kovo 1 d.). Kitos Specialiosios dalies ir Sutarties nuostatos LNSS biudžetinių sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojams, kurie yra LNSS šakos kolektyvinę sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų nariai, taikomos nepriklausomai nuo profesinės sąjungos nariu tapimo momento.

3. Darbuotojams, kurie yra LNSS šakos kolektyvinę sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų nariai (profesinių sąjungų nariais yra tapę iki 2026 m. kovo 1 d.) darbo užmokestis 2027 metais nustatomas pagal Specialiosios dalies 5 punktą.

4. Nustatyti, kad siekiant gerinti Darbuotojų darbo sąlygas ir didinti darbo Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinėse įstaigose patrauklumą, Šalys sutaria kiekvienais Sutarties galiojimo metais nuo kovo 1 d. kolektyviai derėtis dėl darbo užmokesčio padidinimo ir pasiekus sutarimą sudaryti papildomą rašytinį susitarimą. Jei derybose dėl darbo užmokesčio didinimo nepasiekiamas susitarimas profesinės sąjungos turi teisę inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl intereso.

5. Darbuotojų darbo užmokesčiui apskaičiuoti taikomi papildomi pareiginės algos koeficientai:

A ir B lygis

Kuriems darbuotojams taikoma	**Laikotarpis**	**Papildomas pareiginės algos koeficientas už lojalumą LNSS įstaigai (K_{psl})**	**Papildomas pareiginės algos koeficientas (K_{ps})**
Darbuotojams, kurie nariais tapo iki praėjusių (lyginant su nurodytu laikotarpiu) metų kovo 1 d.	2025 m.	0,01	**0,09**
	2026 m. planuojama	0,01	0,02
	2027 m. planuojama	0,01	0,02

C lygis

Kuriems darbuotojams taikoma	**Laikotarpis**	**Papildomas pareiginės algos koeficientas už lojalumą LNSS įstaigai (K_{psl})**	**Papildomas pareiginės algos koeficientas (K_{ps})**
Darbuotojams, kurie nariais tapo iki praėjusių (lyginant su nurodytu laikotarpiu) metų kovo 1 d.	2025 m.	0,01	**0,04**
	2026 m. planuojama	0,01	0,02
	2027 m. planuojama	0,01	0,02

Darbuotojų darbo užmokesčio perskaičiavimas 2025 m. atliekamas pagal Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymą. Darbuotojų pareiginės algos kintamoji dalis (2024 metų) yra perskaičiuojama į pareiginės algos koeficientą, kuris pridedamas prie darbuotojo 2024 m. turėto pareiginės algos koeficiento.

Nuo 2025 m. sausio 1 d. darbuotojo pareiginės algos kintamąją dalį perskaičiavus ir pridėjus prie darbuotojo pareiginės algos koeficiento, daugiau pareiginės algos kintamoji dalis nebetaikoma, o darbuotojų darbo užmokesčio nustatymas atliekamas atsižvelgiant į Specialiosios dalies 5 punktą, taikant papildomus pareiginės algos koeficientus.

Specialiosios dalies 5 punkte sulygtas darbuotojų darbo užmokesčio augimas nuo 2025 m. sausio 1 d., atliekamas prie perskaičiuoto darbuotojo pareiginės algos koeficiento dydžio pridedant Specialiosios dalies 5 punkte (kiekvienais kalendoriniais metais) nustatytus papildomus pareiginės algos koeficiento dydžius: 1) papildomas pareiginės algos koeficientas už lojalumą LNSS įstaigai; ir 2) papildomas pareiginės algos koeficientas.

$$A_{25} = \left(\left(\frac{A_p + A_k}{P_b} \right) + K_{ps} + K_{psl} \right) \times P_b$$

A_{25} – Pareiginė alga 2025 metais;

A_p – Pastovioji pareiginės algos dalis;

A_k – Kintamoji pareiginės algos dalis;

K_{ps} – Papildomas pareiginės algos koeficientas, nustatytas kolektyvinėje šakos sutartyje pagal pareigybės lygį;

K_{psl} – Papildomas pareiginės algos koeficientas už lojalumą LNSS įstaigai, nustatytas kolektyvinėje šakos sutartyje už lojalumą LNSS įstaigai;

P_b - Pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis – 1785,40 Eur, kurio dydis patvirtintas Lietuvos Respublikos Pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatymu Nr. XIV-2011.

Darbuotojo darbo užmokesčio skaičiavimui, kiekvienais vėlesniais (2026 ir 2027 metais) Kolektyvinės sutarties galiojimo metais, taikomas darbuotojo pareiginės algos koeficientas, kuris galiojo praėjusių metų gruodžio 31 d. ir atitinkamai prie darbuotojo pareiginės algos koeficiento dydžio pridedant Specialiosios dalies 5 punkte (kiekvienais kalendoriniais metais) nustatytus papildomus pareiginės algos koeficiento dydžius: 1) papildomas pareiginės algos koeficientas už lojalumą LNSS įstaigai; ir 2) papildomas pareiginės algos koeficientas.

6. Darbdavys, planuodamas profesinės sąjungos nario darbo funkcijų patikrinimą, privalo apie tai informuoti profesinę sąjungą prieš 2 (dvi) darbo dienas ir įtraukti į vykdančios patikrinimą komisijos sudėtį bent vieną profesinės sąjungos deleguotą narį.

7. Darbuotojo prašymu, darbdavys sudaro galimybę darbuotojui dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip 20 (dvidešimt) procentų viso jo darbo laiko (išskyrus atvejus, kai nuotolinis darbas negalimas pagal darbo pobūdį). Terminas, per kurį nuotolinį darbą dirbantis darbuotojas, esant būtinybei, privalo atvykti į darbo vietą atlikti jam priskirtų funkcijų, negali būti trumpesnis kaip 2 (dvi) valandos. LNSS įstaigoje turi būti patvirtinta nuotolinio darbo tvarka, suderinta su profesinėmis sąjungomis.

8. Visuomenės sveikatos specialistams, vykdantiems sveikatos priežiūrą ugdymo įstaigose, mokinių atostogų metu ir (ar) nevykstant formaliam ugdymo procesui sudaroma nuotolinio darbo galimybė. Darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas, suderinus su darbdaviu, gali atlikti nuotoliniu būdu. Darbuotojo darbo laiko normos dalis, atliekama nuotoliniu būdu, darbo grafike gali būti nenurodoma, ji apskaičiuojama darbdavio nustatyta tvarka. Šį darbo laiką darbuotojas skirsto savo nuožiūra, nepažeisdamas maksimaliųjų darbo ir minimaliųjų poilsio laiko reikalavimų. Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu ir šalių susitarimu, vadovaujantis įstatymų nustatyta tvarka.

9. Darbuotojai turi teisę gauti iki 5 (penkių) darbo dienų per metus asmeniniais reikalais išvykti į sveikatos priežiūros įstaigas ir valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas. Šios apmokamos dienos suteikiamos mokant vidutinį mėnesinį darbo užmokestį rašytinai suderinus (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis) su tiesioginiu vadovu.

10. Vertinant sveikatos priežiūros įstaigų vadovų praėjusių kalendorinių metų veiklą savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija vertina dalyvaujant profesinių sąjungų (ar jų padalinių), pasirašiusių šią Sutartį, atstovui.

11. Apie LNSS įstaigoje esančias laisvas darbo vietas darbdavys informuoja profesinę sąjungą. Kandidatams atitinkant pareigybei nustatytus kvalifikacijos reikalavimus, ir kai, kandidatai yra LNSS įstaigos darbuotojai ir jų kvalifikacija yra lygiavertė, tai pirmumo teisę užimti laisvą darbo vietą turi tas kandidatas, kuris turi (yra gavęs) profesinės sąjungos rekomendaciją. Ši nuostata netaikoma, kai pareigybei užimti turi būti organizuojamas viešas konkursas.

12. Leisti dirbti iki bus įgyta teisė į senatvės pensiją, visuomenės sveikatos specialistams, vykdantiems sveikatos priežiūrą mokykloje, ikimokyklinio ugdymo, bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose ugdomų mokinių pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio, pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo programas, kuriems 2025 m. liepos 1 d. yra visos šios sąlygos kartu:

12.1. nėra įgiję privalomo aukštojo mokslo išsilavinimo, įgyto baigus universitetines visuomenės sveikatos studijų krypties pirmos pakopos visuomenės sveikatos studijas;

12.2. turi ne mažesnį kaip 20 (dvidešimties) metų nepertraukiamą visuomenės sveikatos specialisto darbo stažą;

Sutarties 12.2 papunktis taikomas apskaičiuojant nepertraukiamą visuomenės sveikatos specialisto, vykdančio sveikatos priežiūrą mokykloje (ikimokyklinio ugdymo, bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose ugdomų mokinių pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio, pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo programas) (toliau – mokykloje/mokyklose) darbo stažą, kai yra visos šios sąlygos kartu:

12.2.1. Įvertinamas ir įskaitomas visas išdirbtas laikas mokyklose, kai darbuotojas mokyklose vykdė sveikatos priežiūrą. Darbuotojas laikomas vykdžiusiu visuomenės sveikatos priežiūrą mokykloje, jei darbuotojo aptariamų buvusių pareigų pareigybės aprašyme, darbo sutartyje ar kitame dokumente nustatytos sveikatos priežiūros funkcijos sutampa (ne mažiau kaip 30 procentų funkcijų su šiuo metu einamų visuomenės sveikatos priežiūros specialisto, vykdančio visuomenės sveikatos priežiūrą mokykloje, pareigų pareigybės aprašyme, darbo sutartyje ar kitame dokumente nustatytomis funkcijomis. Rekomenduojama, kad bent 30 procentų prilyginamų funkcijų būtų susiję su pagrindine pareigybės veiklos sritimi – visuomenės sveikatos priežiūros tiesioginių funkcijų vykdymu, o ne bendrinio pobūdžio (pvz. dalyvavimas darbo grupėse, komisijose, kitų pavedimų vykdymas ir pan.);

12.2.2. Įvertinamas ir įskaitomas visas nepertraukiamai išdirbtas laikas savivaldybės visuomenės sveikatos biure vykdant visuomenės sveikatos priežiūrą savivaldybės teritorijoje esančiose mokyklose;

12.2.3. Bendras darbo stažas teikiant visuomenės sveikatos priežiūros paslaugas mokykloje turi būti suprantamas kaip nepertraukiamas (ne darbo pas tą patį darbdavį, o vykdomų funkcijų prasme) ir ne trumpesnis kaip 20 metų.

12.3. iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip 4 (keturi) metai.

13. Darbuotojui, vykdant darbo funkcijas ir vykstant į/iš darbo viešuoju transportu, patirtos išlaidos kelionei (-ėms), kompensuojamos darbdavio, jei darbuotojo išlaidos nėra kompensuojamos savivaldybės. Patirtos išlaidos kelionei kompensuojamos darbdavio nustatyta tvarka.

LIETUVOS NACIONALINĖS SVEIKATOS SISTEMOS ŠAKOS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES

GREITOSIOS MEDICINOS PAGALBOS ĮSTAIGŲ SPECIALIOJI DALIS

2024 m. lapkričio 4 d. Nr.
Vilnius

1. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties Greitosios medicinos pagalbos įstaigų specialioji dalis (toliau – Specialioji dalis) yra taikoma ir galioja kartu su Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties bendrąja dalimi (toliau – Sutartis) bei kartu taikomos Viešųjų asmens sveikatos priežiūros įstaigų specialiosios dalies nuostatos, reglamentuojančios darbo užmokesčio apskaičiavimo principus. Šios Sutarties sąlygos yra laikomos vieną kitą papildančiomis ir paaiškinančiomis. Specialiosios dalys reglamentuoja greitosios medicinos pagalbos įstaigų (toliau – GMP įstaiga arba Darbdavys) darbuotojų, kurie yra Sutartį pasirašiusiųjų profesinių sąjungų nariai (toliau – Darbuotojai), darbo užmokesčio taikymo ir apskaičiavimo tvarką ir kitas šių GMP įstaigų darbuotojų teises ir pareigas.
2. GMP įstaigoje jau dirbančio darbuotojo, siekiančio darbo vietoje įgyti profesijai reikalingą kvalifikaciją ar kompetencijų, apmokymą pilnai finansuoja Darbdavys.
3. Darbdavys turi apmokėti mokymosi išlaidas, paramediko išsilavinimo neturintiems vairuotojams, kurie turi ne mažesnį kaip 5 (penkių) metų darbo stažą GMP įstaigoje ir neturi privalomo išsilavinimo.
4. Profesinės sąjungos nariui, kurio darbo santykiai su Darbdaviu tęsiasi ilgiau negu penkerius metus, už mokymosi atostogas, jeigu dalyvavimas neformaliojo suaugusiųjų švietimo programoje yra susijęs su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu, trunkančias iki 10 (dešimt) darbo dienų per vienus darbo metus, paliekama 60 (šešiasdešimt) proc. darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.
5. Darbuotojams tenkinti asmens higienos ir fiziologinius poreikius turi būti skiriamos ne trumpesnės kaip 20 (dvidešimties) minučių pertraukos bent kas 3 (tris) valandas (išskyrus atvejus, kai likviduojami masinių nelaimių padariniai). Masinių nelaimių padarinių likvidavimas vykdomas laikantis Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymo reikalavimų.
6. Paskatinimas dėl puikių darbo rezultatų ar dėl dalyvavimo Lietuvos, Europos Sąjungos ar kituose Tarptautiniuose projektuose susijusiuose su GMP įstaigų darbu, jo tobulinimu ar informacijos sklaida GMP įstaigos vadovo ir Profesinės sąjungos sutarimu, kai yra laimima prizinė vieta, darbuotojui gali būti išmokamas 1 (vieno) mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio priedas.
7. Darbuotojui, kuris dėl darbinio būtinumo yra perkeliamas dirbti į kitos GMP įstaigos aptarnaujamą teritoriją yra suteikiamos iki 5 (penkių) darbo dienų trukmės persikėlimo atostogos. Už šį laikotarpį Darbuotojui mokamas jo vidutinis darbo užmokestis.
8. Darbdavys vadovaudamasis Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo nuostatomis apdraudžia darbuotojus nuo nelaimingų atsitikimų darbe.

9. Darbuotojui, kuris atlikdamas darbo pareigas padarė netyčinę nusikalstamą veiką ir dėl to tapo įtariamuoju (specialiuoju liudytoju), kaltinamuoju, darbdavio gali būti kompensuojamos teisinės pagalbos išlaidos.

10. Darbo grafikai sudaromi visam apskaitiniam laikotarpiui.