

**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS PALANGOS VAIKŲ REABILITACIJOS SANATORIJOS  
„PALANGOS GINTARAS“  
KOLEKTYVINĖ SUTARTIS**

**2025 m. sausio mėn. 28 d.  
PALANGA**

Viešoji įstaiga Palangos vaikų rehabilitacijos sanatorija „Palangos gintaras“ (toliau – Darbdavys) ir Viešosios įstaigos Palangos VRS „Palangos gintaras“ darbuotojų profesinė sąjunga (toliau – Profesinė sąjunga), kartu toliau vadinamos Šalimis, o kiekviena atskirai – Šalimi, sudarė Viešosios įstaigos Palangos vaikų rehabilitacijos sanatorijos „Palangos gintaras“ Kolektyvinę sutartį (toliau – Kolektyvinė sutartis).

**I SKYRIUS  
BENDROJI DALIS**

1. Kolektyvinės sutarties tikslas yra optimaliai suderinti darbuotojų ir Darbdavio interesus, maksimaliai išvengiant galimų konfliktų, sudaryti sąlygas darniai Viešosios įstaigos Palangos vaikų rehabilitacijos sanatorijos „Palangos gintaras“ veiklai bei garantuoti tinkamą Darbdaviui pavestų funkcijų vykdymą ir nustatyti papildomas VŠĮ Palangos vaikų rehabilitacijos sanatorijos „Palangos gintaras“ darbuotojų - profesinės sąjungos narių darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar šakos kolektyvinės sutarties, kurios jiems neprieštarauja ir nepablogina darbuotojų padėties.

2. Kolektyvinė sutartis taikoma darbuotojams, kurie yra Profesinės sąjungos nariais. Kolektyvinė sutartis taikoma visiems Darbdavio darbuotojams, jeigu ją balsų dauguma patvirtina darbuotojų konferencija.

3. Kolektyvinė sutartis sudaryta vadovaujantis Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos Šakos kolektyvine sutartimi, Lietuvos Respublikos Konstitucija, Tarptautinėmis sutartimis, Darbo kodeksu (toliau - DK) ir kitais teisės aktais.

4. Kolektyvinė sutartis turi būti prieinama susipažinti kiekvienam darbuotojui. Su Kolektyvine sutartimi privalo būti supažindinami darbuotojai prieš priimant juos į darbą.

5. Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos ir galioja tris metus.

6. Kolektyvinė sutartis gali būti keičiama ar pildoma Profesinės sąjungos ir Darbdavio susitarimu derybų keliu. Inicijuoti derybas gali tiek Profesinė sąjunga, tiek Darbdavys. Derybų procesas vykdomas Darbo kodekso 188 str. nustatyta tvarka. Suderintus ir Šalių pasirašytus Kolektyvinės sutarties pakeitimus ar papildymus turi patvirtinti darbuotojų konferencija. Darbuotojų konferencijai Kolektyvinės sutarties pakeitimams ar papildymams nepritarus, jie galioja tik darbuotojams, priklausantiems Profesinei sąjungai.

7. Kolektyvinė sutartis gali būti nutraukiama Šalių susitarimu arba vienos iš Šalių iniciatyva, jei nuo sutarties pasirašymo praėjo ne mažiau kaip šeši mėnesiai. Darbdavys turi teisę vienašališkai nutraukti Kolektyvinę sutartį apie tai įspėjęs Profesinę sąjungą prieš ne trumpesnę kaip trejų mėnesių laikotarpį, jei tolimesnis Kolektyvinės sutarties vykdymas sudarytų grėsmę Darbdavio nemokumui arba tai taptų esminiu kliuviniu Darbdaviui pavestų pagrindinių funkcijų vykdymui.

8. Kolektyvinės sutarties įsipareigojimų vykdymą kontroliuoja Šalys. Šalys įsipareigoja kalendoriniams metams pasibaigus, bendrame Kolektyvinės sutarties Šalių atstovų posėdyje aptarti, kaip buvo vykdomi Kolektyvinės sutarties įsipareigojimai.

## II SKYRIUS

### DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, PAKEITIMAS IR NUTRAUKIMAS

9. Darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo taisyklės reglamentuoja LR Darbo kodeksas, ši Kolektyvinė sutartis ir kiti teisės aktai. Tuo atveju, kai tarp darbo teisės aktų nuostatų yra prieštaravimų, taikoma tokia nuostata, kuri yra palankesnė darbuotojui. Jeigu Lietuvos Respublikos specialieji teisės aktai numato padalinių vadovų priėmimo į darbą ir darbo santykių nutraukimo tvarką, tai tokiais atvejais taikomos specialiųjų teisės aktų nuostatos.

10. Apie numatomus esminius darbo organizavimo pakeitimus, kai planuojama keisti būtinąsias darbo sąlygas, Darbdavys privalo įspėti darbuotoją prieš 1 mėnesį.

11. Įspėjimo apie atleidimą iš darbo termino laikotarpiu darbuotojo prašymu darbdavys turi suteikti laisvo nuo darbo pareigų vykdymo laiko naujo darbo paieškomis, 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.

12. Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma nuolatinio pobūdžio darbams LR Darbo kodekso nustatyta tvarka. Terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams negali būti daugiau kaip dvidešimt procentų visų Darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus.

13. Sudarant darbo sutartį, šalių susitarimu tiek darbdavys, tiek darbuotojas gali susygti dėl išbandymo termino, kuris negali būti ilgesnis nei 3 mėnesiai. Jei išbandymas yra nustatytas siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka susygtam darbui, tai darbdavys per išbandymo laikotarpį turi teisę nutraukti darbo sutartį, raštu įspėjęs darbuotoją prieš tris darbo dienas. Įspėjime turi būti nurodomos priežastys ir aplinkybės, dėl kurių nutraukiama darbo sutartis.

14. Jei darbuotojui per išbandymo laikotarpį netinka susygtas darbas (netinkamos darbo sąlygos, netenkina darbo užmokestis, darbo laikas, laiku nemokamas atlyginimas, neaprupinamas darbo priemonėmis, specialiais darbo rūbais, nesudaromos sąlygos saugiai dirbti ir pan.), darbuotojas per tris dienas raštu įspėja darbdavį apie savo darbo sutarties nutraukimą.

15. Darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo, laikantis Darbo kodekse ir kolektyvinėje sutartyje nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos.

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

17. 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.

18. Įspėjant profesinės sąjungos renkamo organo narį apie padarytą darbo pareigų pažeidimą profesinės sąjungos atstovų prašymu darbdavys pateikia jiems su įspėjimu susijusius dokumentus.

19. 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.

20. Atleidžiant darbuotoją iš darbo Darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, atleidžiamam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė

išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą sanatorijoje:

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

20.2. nuo dvylikos iki šešiasdešimties mėnesių - dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

20.3. daugiau kaip šešiasdešimties mėnesių - trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

21. Šiurkščiais darbo drausmės pažeidimo atvejais, už kurias darbuotojas gali būti atleistas iš darbo, laikomi:

21.1. smurtas kitų darbuotojų ar pacientų atžvilgiu įstaigoje bei jos teritorijoje, išskyrus būtinąsias ginties atvejus;

21.2. priekabiavimas prie kitų darbuotojų ar pacientų, kai elgiamasi neleistinu būdu, siekiant pažeisti asmens orumą arba jis pažeidžiamas tokio elgesio pasekmėje ir sukuriant aplinką, kuri yra grėsminga, priešiška, žeminanti, įžeidžianti arba užgauli;

21.3. tyčinis įstaigos arba įstaigos darbuotojo turto gadinimas, pasisavinimas, pagrobimas ir pan.;

21.4. alkoholinių gėrimų, narkotinių ar toksinių medžiagų įsinešimas, platinimas bei vartojimas darbo metu ar darbo vietoje, ar buvimas apsvaigus nuo jų;

21.5. neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties;

21.6. atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas privalomas.

22. Darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo 3 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus išimtis, numatytas LR Darbo kodekso 154 straipsnyje.

23. Turtinės atsakomybės sutartys sudaroma su finansininku-kasininku.

24. Jeigu darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo prašymu be svarbios priežasties, darbuotojas turi atlyginti įstaigai jos turėtas išlaidas per paskutinius dvejus metus, skirtas darbuotojo mokymui, kvalifikacijos tobulinimui, stažuotei. Atlygintos gali būti tik išlaidos, susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu. Susitarime gali būti nustatyta, ar į mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidas įskaičiuojamos kitos komandiruotės išlaidos (kelionės, nakvynės ir kita).

25. Kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl įstaigos struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti palikti darbe šia seka turi darbuotojai:

25.1. kurie buvo sužaloti ar susirgo profesine liga dirbdami įstaigoje;

25.2. kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki 14 metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio nei 55 proc. darbingumo lygis;

25.3. kurie turi ne mažiau kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą VŠĮ „Palangos gintaras“;

25.4. kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip penki metai;

25.5. kurie yra išrinkti į darbuotojų renkamus - atstovaujamus organus;

25.6. ši tvarka taikoma darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų.

26. Darbuotojai neterminuotą, o taip pat ir terminuotą darbo sutartį gali nutraukti savo noru, raštu įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš 20 kalendorinių dienų.

27. Darbuotojas turi teisę atšaukti pareiškimą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo jo padavimo dienos, išskyrus atvejus, kai darbo sutartis jau nutraukta. Vėliau jis gali atšaukti pareiškimą tik su darbdavio sutikimu.

28. Profesinė sąjunga, ne rečiau, kaip vieną kartą per kalendorinius metus, privalo darbdaviui pateikti Profesinės sąjungos narių, kuriems bus taikomos Kolektyvinės sutarties nuostatos, sąrašą.

### **III SKYRIUS DARBO IR POILSIO LAIKAS**

29. Darbo trukmė darbuotojams, dirbantiems ne pamainomis, yra 40 val. per savaitę, išskyrus 30 punkte nurodytus darbuotojus.

30. 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.

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

32. Darbo pamainomis režimas, darbo laiko grafikų sudarymo klausimai nustatomi Darbdavio Darbo tvarkos taisyklėse. Darbo grafikų derinimo tvarką, suderinus su Profesinėmis sąjungomis, tvirtina Darbdavys.

33. Sanatorijos darbuotojams, kurie dirba nepertraukiamo budėjimo režimu, darbo laikas gali būti iki 24 val. per parą. Poilsio tarp darbo pamainų laikas privalo būti ne trumpesnis kaip 24 val.

34. Darbas naktį apima laiką nuo 22 val. iki 6 val. Draudžiama skirti dirbti nakties metu be darbuotojo sutikimo:

34.1. darbuotojus, kurie vieni (tėvas, motina arba globėjas) augina ir globoja vaikus iki 14 metų;

34.2. neįgalius asmenis, jeigu tokio darbo jiems nedraudžia neįgalumą nustačiusios komisijos;

34.3. darbuotojus, auginančius vaiką iki 3 metų;

34.4. darbuotojus, auginančius neįgalų vaiką iki 18 metų.

35. Darbuotojams pailsėti ir pavalgyti suteikiama 0,5 valandos pertrauka, kurios metu jie turi teisę palikti darbo vietą ir pertrauką naudoti savo nuožiūra.

36. Darbuotojams, kuriems dėl savo vykdomų darbinių funkcijų negalima sudaryti sąlygų pictauti darbo grafike nustatytu laiku, sudaroma galimybė pavalgyti bei pailsėti darbo metu, specialiai tam skirtose vietose, nepažeidžiant higienos normų reikalavimų. Toks laikas pavalgyti ir pailsėti įskaitomas į darbo laiko trukmę.

### **IV SKYRIUS ATOSTOGOS IR KITI NEATVYKIMAI Į DARBĄ**

37. Jei darbuotojas dėl svarbių priežasčių (liga, nelaimingas atsitikimas, avarija ar pan.) negali atvykti į darbą, jis privalo kuo skubiau apie tai informuoti savo tiesioginį vadovą ar personalo vadybininką. Jei darbuotojas neatvyksta į darbą daugiau nei 2 dienas ir apie savo neatvykimo priežastis neinformuoja savo tiesioginio vadovo ar personalo vadybininko, personalo vadybininkas siunčia darbuotojo nurodytu adresu registruotą laišką, kuriame darbuotojas raginamas atvykti arba paskambinti į VšĮ „Palangos gintaras“ bei pateikti savo neatvykimo priežastis savo tiesioginiam savo vadovui.

38. Nepateikus tokio paaiškinimo per 5 dienų nuo registruoto laiško išsiuntimo, darbuotojas gali būti atleidžiamas iš darbo vadovaujantis LR Darbo kodeksu, pritaikant jam drausminę nuobaudą - atleidimą iš darbo, laikantis įstatymų nustatytos tvarkos ir terminų.

39. Darbuotojams, suteikiamos 20 darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę), arba ne mažiau kaip 24 darbo dienos (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, bet tokiu atveju pirma diena po atostogų turi būti darbo diena.

40. Sveikatos priežiūros specialistams teikiantiems sveikatos priežiūros paslaugas, kartu su jais dirbantiems darbuotojams, kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus arba dirba tomis pačiomis sąlygomis, išvardintiems 30 punkte, suteikiamos 28 darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) arba ne mažiau kaip 33 darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę) prailgintos atostogos. Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip 39 kalendorinių dienų trukmės atostogos, bet tokiu atveju pirma diena po atostogų turi būti darbo diena.

41. Darbuotojų, kurie dirba šešias dienas per savaitę, pareigybių sąrašą, suderinęs su Profesine sąjunga, nustato Darbdavys.

42. 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.

43. Darbdavys, be DK 137 straipsnio 1 dalyje numatytų atvejų, privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti nemokamas atostogas iki 5 darbo dienų per metus.

44. Darbuotojas, kuris yra profesinės sąjungos narys, kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiu, turi teisę per einamuosius kalendorinius metus iš anksto suderinęs su tiesioginiu vadovu (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 ją mokant vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojui per einamus kalendorinius metus nepasinaudojus šia diena, jos nėra perkeliama į kitus kalendorinius metus ir nėra sumuojamos. Šios, sveikatai gerinti skirtos dienos, nelaikomos papildoma kasmetinių atostogų dalimi.

45. Darbuotojui per einamus kalendorinius metus nepasinaudojus šia diena, ji nėra perkeliama į kitus kalendorinius metus ir nėra sumuojama. Ši, sveikatai gerinti skirta diena, nelaikoma papildoma kasmetinių atostogų dalimi.

46. 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 užmokestį.

47. Profesinės sąjungos nariui, pateikus tiesioginiam vadovui pagrindžiančius dokumentus, suteikiamos dvi mokamų atostogų savišvietai arba savanorystei darbo dienos su tiesioginiu vadovu suderintu laiku, už mokamas atostogas savišvietai arba savanorystei mokama Valstybės nustatytas Minimalus mėnesinis atlygis (toliau MMA). Jeigu Profesinės sąjungos narys nepanaudoja šių dienų einamaisiais metais, jis teisę į tokias dienas einamaisiais metais praranda.

48. Darbuotojams, nurodytiems 29 punkte, turintiems ne mažesnę nei dešimties metų nepertraukiamą darbo stažą pas Darbdavį, prie kasmetinių atostogų trukmės, numatytos Kolektyvinės sutarties 39 punkte, pridedama trys darbo dienos ir vėliau už kiekvienus penkerius metus po 1 darbo dieną, pailgintų atostogų.

49. Darbuotojams, nurodytiems 30 punkte, turintiems ne mažesnę nei dešimties metų nepertraukiamą darbo stažą pas Darbdavį, prie prailgintų atostogų trukmės, numatytos Kolektyvinės sutarties 40 punkte, pridedama 1 darbo dieną, pailgintų atostogų.

50. Darbuotojams, davusiems fiziologinę kraujo dozę nemokamos donorystės metu, suteikiama 1 (viena) sekanti papildoma poilsio diena, už kurią mokamas vidutinis darbo užmokestis.

## **V SKYRIUS DARBO APMOKĖJIMAS**

51. Darbo apmokėjimas, priemokos, kompensacijos, darbuotojų skatinimas vykdomas pagal Darbdavio patvirtintus Darbo apmokėjimo nuostatus. Darbo apmokėjimo nuostatai turi būti suderinti su stebėtojų taryba ir Profesine sąjunga.

52. Valstybės institucijoms skyrus papildomų Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžeto lėšų asmens sveikatos priežiūros paslaugoms apmokėti (padidinus paslaugų įkainius) ir rekomendavus jas nukreipti sveikatos priežiūros specialistų darbo užmokesčiui didinti, nurodytos lėšos privalo būti naudojamos darbo užmokesčiui didinti vadovaujantis šia Kolektyvine sutartimi ir Darbo apmokėjimo nuostatais.

53. Darbuotojui, greta savo pareigų atliekančiam laikinai nesančio darbuotojo darbą, mokama iki 50 procentų pavaduosiančio darbuotojo tarifinio ar mėnesinio atlygio priedas už faktiškai padidėjusį darbo krūvį. Darbuotojas vienu metu gali pavaduoti daugiau kaip vieną laikinai nesantį kitą darbuotoją. Jei darbuotoją pavaduoja keli darbuotojai, priedas jiems mokamas už faktišką pavadavimo laiką proporcingai padalinant paskirtą priedą.

54. Darbuotojams, tobulinantiems kvalifikaciją pagal privalomą kvalifikacijos tobulinimą, būtiną atliekamai darbo funkcijai, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka privaloma išklaustyti nustatytą skaičių valandų, kvalifikacijos tobulinimui suteikiamos ne mažiau kaip 15 darbo dienų, pirmai licencijai, ir papildomai 9 darbo dienos, antrai licencijai, per 5 metus gydytojams, ne mažiau kaip 10 darbo dienų per 5 metus slaugytojams, atsitraukus nuo darbo ar savo poilsio metu, ir jiems mokamas vidutinis darbo užmokestis.

55. Sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems sveikatos priežiūros paslaugas, kartu su jais dirbantiems darbuotojams, kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus arba dirba tomis pačiomis sąlygomis tobulinantiems savo kvalifikaciją savo iniciatyva, tobulinantiems kvalifikaciją pagal privalomą kvalifikacijos tobulinimą, būtiną atliekamai darbo funkcijai, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka privaloma išklaustyti nustatytą skaičių valandų, suteikiama ne mažiau kaip 15 darbo dienų per 5 metus, atsitraukus nuo darbo ar savo poilsio metu, ir jiems mokamas vidutinis darbo užmokestis.

56. Ne sveikatos priežiūros specialistams, tobulinantiems savo kvalifikaciją savo iniciatyva, suteikiama ne mažiau kaip 10 darbo dienų per 5 metus, atsitraukus nuo darbo ar savo poilsio metu, ir jiems mokamas vidutinis darbo užmokestis.

57. Darbuotojams, tobulinantiems savo kvalifikaciją savo iniciatyva, ilgesnį nei 53 - 54 punktuose nurodytą laiką, atsitraukus nuo gamybos, už tobulinimosi laiką mokama Valstybės nustatytas Minimalus mėnesinis atlygis (toliau MMA).

58. Už kvalifikacijos tobulinimą Darbdavys apmoką mokymo institucijai darbuotojo turėtas išlaidas neviršijant per 5 metus:

58.1. Gydytojams 630 Eur pirmai licencijai ir papildomai 390 Eur antrai licencijai;

58.2. Slaugytojoms 230 Eur pirmai licencijai ir papildomai 130 Eur antrai licencijai;

58.3. Kitiems asmens sveikatos priežiūros paslaugas teikiantiems specialistams 630 Eur pirmai licencijai ir papildomai 330 Eur antrai licencijai;

58.4. Kitiems darbuotojams 500 Eur, antrai pareigybei 200 Eur.

59. Darbuotojams, tiesioginio vadovo – Direktoriaus, padalinio vadovo – teikimu, siunčiamiems kvalifikacijos tobulinimuisi įstaigos reikmėms, už kvalifikacijos tobulinimą apmokama visa kvalifikacijos tobulinimo kaina ir už tobulinimosi laikotarpį mokama vidutinis darbo užmokestis.

60. Darbuotojams, besimokantiems aukštojoje mokykloje savo iniciatyva, suteikiamos mokymosi atostogos, vadovaujantis aukštosios mokyklos raštu. Už mokymosi atostogas mokamas MMA.

61. Darbuotojams, besimokantiems aukštojoje mokykloje įstaigos labui, suteikiamos mokymosi atostogos, vadovaujantis aukštosios mokyklos raštu. Už mokymosi atostogas mokamas pagrindinio darbo užmokesčio nekeitamoji dalis.

62. Komandiruočių išlaidos apmokamos vadovaujantis galiojančiais teisės aktais ir Darbdavio, su Profesine sąjunga suderintomis, patvirtintomis komandiruočių apmokėjimo taisyklėmis.

63. Atlyginimas darbuotojams mokamas du kartus per mėnesį, darbo metu. Avansas mokamas kiekvieno mėnesio 22 dieną, galutinis atsiskaitymas iki sekančio mėnesio 8 dienos. Darbuotojų raštišku pageidavimu darbo užmokestis gali būti pervestas į jų nurodytas sąskaitas banke.

64. Ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną iki darbo užmokesčio išmokėjimo darbuotojams, pagal jų pageidavimą, išduodami atsiskaitymo lapeliai, kurie gali būti persiunčiami į jų elektroninį paštą arba įteikiami individualiai.

65. Kai ne dėl darbuotojų kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojams išmokami nustatyto dydžio delspinigiai, kurie pradedami skaičiuoti po 7 kalendorinių dienų, kai išmokos turėjo būti išmokėtos. Delspinigių dydis paskaičiuojamas LR įstatymų nustatyta tvarka.

66. Už pirmąsias dvi nedarbingumo dienas, pateikus nedarbingumo pažymėjimą, mokama 66% vidutinio darbuotojo atlyginimo dydžio išmoka.

67. 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.). Esant nustatytų nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą tokiomis sąlygomis mokamas:

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

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

68. Darbdavys privalo atlikti darbo vietų profesinės rizikos vertinimą. Jei darbuotojas dirba kenksmingų ar pavojingų veiksnių sąlygomis, tai turi būti nurodyta darbo sutartyje ir (ar) skiriant priedą.

69. Už viršvalandžius ir darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio, kuris apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. Darbdavys viršvalandinius darbus gali nurodyti dirbti tik su rašytiniu darbuotojo sutikimu.

70. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis mokama:

70.1. 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;

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

71. Keisti darbo apmokėjimo sąlygų be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys negali, išskyrus atvejus, kai teisės aktais ar pagal Kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokesčio be darbuotojo raštiško sutikimo negalima.

72. 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 nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje:

72.1. iki dvylikos mėnesių - vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

72.2. nuo dvylikos iki šešiasdešimties mėnesių - dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

72.3. daugiau kaip šešiasdešimties mėnesių - trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.

73. Darbuotojams kelionės į darbą ir iš jo išlaidos nekompensuojamos.

## **VI SKYRIUS DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA**

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

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

76. 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 apie įvykusius nelaimingus atsitikimus, analizuoti jų priežastis imtis prevencinių priemonių nelaimingiems atsitikimams darbe išvengti.

77. Darbo metu atliekant įstaigoje darbo sąlygų stebėjimą ir kontrolę, darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nariui mokamas vidutinis darbo užmokestis. Tam skiriama per metus 60 valandų.

78. Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto narį darbdavys savo iniciatyva gali atleisti iš darbo tik gavęs šio komiteto ir Valstybinės darbo inspekcijos sutikimą.

79. Pavojaus saugai ir sveikatai atvejais, įstatymo nustatyta tvarka darbuotojas turi teisę nutraukti darbą ir nedelsdamas raštu informuoti padalinio vadovui ir darbdaviui atstovaujančiam asmeniui atsisakymo dirbti priežastis. Ginčai dėl darbuotojo atsisakymo dirbti nagrinėjami įstatymų nustatyta tvarka. Už laiką, kurį darbuotojas pagrįstai atsisakė dirbti, jam mokamas vidutinis darbo užmokestis.

80. 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.

## **VII SKYRIUS DARBUOTOJŲ ĮSIPAREIGOJIMAI**

81. Darbuotojai įsipareigoja:

81.1. kokybiškai, sąžiningai ir efektyviai atlikti savo pareigas;

81.2. vykdyti Kolektyvinės sutarties reikalavimus;

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

81.4. laikytis darbo drausmės, vidaus tvarkos, darbo ir gaisrinės saugos bei darbo

higienos ir kitų teisės aktais numatytų reikalavimų;

81.5. teisės aktų nustatyta tvarka atlyginti materialinius nuostolius;

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

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

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

81.9. įgyvendinant savo kaip darbuotojo teises, bendradarbiauti su darbdaviu.

## **VIII SKYRIUS**

### **SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS RĖMIMO PRIEMONĖS**

82. Darbdavys privalo konsultuotis su Profesinėmis sąjungomis. Konsultavimasis— tai pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp profesinių sąjungų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas. Tuo tikslu darbdavys prieš priimdamas sprendimą, turintį esminės įtakos darbo organizavimui ir darbuotojų teisei padėčiai, iš anksto raštu kreipiasi į Profesines sąjungas ir pateikia savo sprendimo priėmimo motyvus ir su tuo susijusią būtiną informaciją. Savo nuomonę dėl darbdavio sprendimo Profesinės sąjungos turi išreikšti per darbdavio nustatytą protingą terminą atsakyti. Esant būtinybei, Profesinių sąjungų atstovai gali paprašyti papildomos informacijos. Šalims sutarus, Profesinėms sąjungoms nustatytas terminas atsakyti gali būti pratęstas.

83. Informaciją, turinčią įtakos darbo organizavimui ir darbuotojų teisei padėčiai, pagal Profesinių sąjungų prašymą, Darbdavys privalo pateikti per 20 darbo dienų nuo kreipimosi dienos. Šalims susitarus šis terminas gali būti pratęstas.

84. Socialinė partnerystė įgyvendinama naudojantis informavimo, konsultavimo ir kolektyvinių derybų procedūromis svarbiems klausimams nagrinėti ir spręsti lygiateisio bendradarbiavimo pagrindu.

85. Konsultavimo VŠĮ „Palangos gintaras“ tvarka:

85.1. konsultavimas - diskusijos tarp darbdavio ir profesinės sąjungos atstovų bei jų įgaliotų atstovų dėl tam tikrų susitarimų ar bendrų sprendimų priėmimo;

85.2. siekiant išvengti neigiamų pasekmių arba jas sušvelninti, darbdavys turi surengti konsultacijas su profesine sąjunga, kai numato mažinti darbuotojų skaičių įstatymų nustatyta tvarka arba nutraukiant įstaigos veiklą, kai numato atleisti darbuotojus dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar jos padalinių struktūrinių pertvarkymų, kitais svarbiais klausimais.

86. VŠĮ „Palangos gintaras“ darbo ir apmokėjimo organizavimo, darbo ir poilsio laiko, darbuotojų saugos ir sveikatos, užimtumo ir socialinės politikos pertvarkymo, kolektyvinės sutarties sudarymo bei kitais svarbiais klausimais sudaromos dvišalės darbdavio ir profsąjungų atstovų komisija kolektyvinėms deryboms.

87. Kolektyvinių derybų VŠĮ „Palangos gintaras“ tvarka:

87.1. derybų siekianti šalis į kitą derybų šalį kreipiasi raštu. Jame nurodoma, dėl ko šaukiamos derybos, pateikiami aiškiai suformuluoti reikalavimai ir pasiūlymai;

87.2. šalys susitaria dėl derybų pradžios. Derybos turi būti sušaukiamos per dvi savaites po to, kai antroji šalis gavo kreipimąsi deryboms;

87.3. derybų šalys turi teisę gauti iš kitos šalies informaciją visais su derybomis susijusiais klausimais. Informacija turi būti pateikiama ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pareikalavimo dienos;

87.4. kolektyvinės derybos turi būti vedamos sąžiningai ir nevilklinamos. Derybos protokoluojamos;

87.5. derybose sprendimai priimami šalių susitarimu. Šalims susitarus, pasirašomas susitarimo protokolas. Šalims nesutarus, surašomas nesutarimo protokolas;

87.6. derybos laikomos baigtomis, kai pasirašomas susitarimas arba kai nebuvo susitarta ir buvo surašytas nesutarimų protokolas.

88. Šalys nustato, kuri iš pateiktos informacijos yra neskelbtina tretiesiems asmenims ir kitais tikslais. Šalis, atskleidusi neskelbtiną informaciją, atsako įstatymų nustatyta tvarka.

89. Darbdavys skiria darbuotojams, kurie išdirbo įstaigoje daugiau nei 10 metų - 40-ties, 50-ties, 60-ties, 70-ties metų sukakties proga vienkartinę išmoką - 100 Eur.

90. Artimųjų (tėvo, motinos, vyro, žmonos, vaiko) laidotuviams darbdavys skiria MMA dydžio pašalpą. Mirus įstaigos darbuotojui, jį laidojančiam asmeniui, skiria darbuotojo pagrindinio atlyginimo nekintamosios dalies dydžio pašalpą.

91. Moterims, auginančioms vaikus namuose iki jiems suais 3 metai, paliekama darbo vieta, socialinės, ekonominės garantijos įstaigoje.

92. Darbuotojui (profesinės sąjungos nariui), Darbdavys, gavęs iš įstaigos Profesinės sąjungos, skyriaus ar tarnybos (profesinės sąjungos) vadovo raštišką rekomendaciją, gaivalinės nelaimės atveju (gaisras, potvynis ir pan., sukeliantis didelę materialinę žalą) išmoka vieno tūkstančio Eur dydžio pašalpą.

93. Esant sanatorijos darbuotojo sunkiai materialinei būklei išmokama 1 atlyginimo dydžio pašalpa. Materialinės būklės sunkumą įvertina Sanatorijoje sudaroma komisija, kurios sudėtis: 1 (vienas) administracijos atstovas, 1 (vienas) darbuotojo padalinio atstovas ir 1 (vienas) profesinės sąjungos atstovas. Komisija vizuoja darbuotojo prašymą.

94. Darbdavys įstaigos darbuotojų vaikams iki 10 metų imtinai, skiria lėšų Kalėdinių dovanėlių pirkimui iki 10 Eur.;

95. Darbdavys darbuotojams, kurių vaikai pradės lankyti pirmą klasę, rugpjūčio mėnesį skiria po - 130 Eur.

96. Darbdavys moka 500 Eur po mokesčių vienkartinę išmoką vaikui gimus. Vienkartinę išmoką gimus vaikui skiriama kiekvienam gimusiam ar įvaikintam vaikui (išskyrus atvejus, kai sugyventinis ar sutuoktinis įvaikina kito sutuoktinio vaiką).

## IX SKYRIUS

### VŠĮ „PALANGOS GINTARAS“ PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

97. Darbdavys pripažįsta įstaigos Profesinės sąjungą kaip darbuotojus atstovaujantį organą, vedanti su darbdaviu derybas, išreiškiantį darbuotojų - profesinės sąjungos narių valią bei interesus, taip pat sudarytą Kolektyvinę sutartį ir bendradarbiauja kaip lygiateisiai socialiniai partneriai.

98. Darbdavys nemokamai suteikia įstaigos Profesinei sąjungai skyriui darbo patalpas, ryšio priemones, kopijavimo paslaugas bei inventorių reikalingą profsajunginei veiklai.

99. Esant Profesinės sąjungos nario prašymui, darbdavys kiekvieną mėnesį nemokamai išskaičiuoja iš Profesinės sąjungos nario priskaičiuoto darbo užmokesčio nustatyto dydžio nario mokesį ir perveda jį į VŠĮ Palangos vaikų reabilitacijos sanatorijos „Palangos gintaras“ profesinės sąjungos sąskaitą banke tuo pačiu metu, kai darbuotojams pervedamas darbo užmokestis.

100. Įstaigos Profesinės sąjungos nariams, darbdavio kvietimu dalyvaujantiems susirinkimuose, posėdžiuose ir kituose renginiuose, sugaištas laikas įskaitomas į bendrą darbo laiką, apmokant vidutiniu darbo užmokesčiu.

101. Darbdavys, prieš tai su juo suderinus, leidžia Profesinės sąjungos nariams 6 (šešias) darbo dienas per metus dalyvauti profsajunginio tobulinimosi seminaruose, o profsajungos

skyriaus pirmininkui ir jo pavaduotojui papildomai po 1 (vieną) darbo dieną per mėnesį vykdyti profsąjungos užduotis, paliekant vidutinį darbo užmokestį.

102. Darbuotojams, išrinktiems į VŠĮ „Palangos gintaras“ profsąjungos tarybą ir revizinę komisiją (iki 5 profesinės sąjungos narių) ar į aukštesnius profsąjunginius renkamus organus, skiriant drausmines nuobaudas, perkeltiant į kitą darbą ar keičiant darbo sąlygas (išskyrus jų pačių prašymu), reikalingas Profesinės sąjungos kolegialaus renkamo organo sutikimas.

103. Profesinės sąjungos atstovaujamojų 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.

104. Profesinės sąjungos pirmininkui ir pirmininko pavaduotojui suteikiama ne mažiau kaip 5 proc. jų darbo laiko profesinės sąjungos veiklai vykdyti. Už šį laiką jam mokamas darbo užmokestis. Tuo metu jam negali būti planuojamos VŠĮ Palangos vaikų reabilitacijos sanatorijos „Palangos gintaras“ įstaigos užduotys ir pavedimai. Kaip naudojamas suteiktas darbo laikas kontroliuoja Profesinės sąjungos komitetas.

105. Profesinės sąjungos pirmininkui, suderinus su darbdaviu, gali būti taikomas lankstus darbo grafikas.

## X SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

106. Darbo kodekso ar kitų darbo teisės normų konkurencijos su šios Kolektyvinės sutarties nuostatomis atveju taikoma šios Kolektyvinės sutarties nuostatos, jei reguliuojami santykiai yra palankesni darbuotojui.

107. Ginčai dėl Kolektyvinės sutarties vykdymo ar netinkamo jos vykdymo, įskaitant taikymą ar netinkamą taikymą į jų galiojimo sritį patenkantiems darbuotojams ir Darbdaviui, sprendžiami LR Darbo kodekso darbo ginčų dėl teisės nustatyta tvarka, o ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio dėl šios Kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami LR Darbo kodekso individualių darbo ginčų nustatyta tvarka.

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

109. Derybos dėl Kolektyvinės sutarties papildymo ir/ar pakeitimo, vieną kartą per metus, gali būti pradėtos iki einamųjų metų kovo mėn. 1 dienos.

110. Kolektyvinė sutartis per dvidešimt dienų nuo jos pasirašymo privalo būti registruojama Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka. Kolektyvinę sutartį registruoti pateikia Profesinė sąjunga. Profesinei sąjungai neįregistravus Kolektyvinės sutarties per šį terminą, teisę pateikti registruoti Kolektyvinę sutartį įgyja kita kolektyvinės sutarties šalis – Darbdavys.

111. VŠĮ „Palangos gintaras“ savininko, jo pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pakeitimo, VŠĮ „Palangos gintaras“ sujungimo, padalijimo ar prijungimo atveju prie kitos medicinos (gydymo) įstaigos, ši kolektyvinė sutartis galioja VŠĮ „Palangos gintaras“ teisių perėmėjams.

Agnė Serbentienė

VŠĮ Palangos VRS  
„Palangos gintaras“ darbuotojų  
profesinės sąjungos  
pirmininkas



Saulius Deyeikis

VŠĮ Palangos vaikų reabilitacijos  
sanatorijos „Palangos gintaras“  
direktorius

*Sutartis registruota  
Kolektyvinės sutarties registre Nr. PK3-941*