

VŠĮ GREITOSIOS MEDICINOS PAGALBOS STOTIS

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

Pasirašyta 2022 m. gruodžio 31 d.

Įsigalioja nuo 2023 m. vasario 19 d.

Darbdavio atstovas

VšĮ Greitosios medicinos
pagalbos stoties

l. e. direktoriaus pareigas Natalija
Jasinskienė



Darbuotojų atstovas

VšĮ Greitosios medicininės pagalbos stoties
darbuotojų profesinės sąjungos pirmininko
pavadootoja Violeta Seiliuvienė



**Vilnius
2022**

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

Ši Kolektyvinė sutartis sudaryta tarp VŠĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties, registruotos adresu Justiniškių g. 14C-1, Vilnius, įmonės kodas 124369537, (toliau - GMPS), atstovaujamos l. e. direktoriaus pareigas Natalijos Jasinskienės, veikiančios pagal įstaigos įstatus,

ir VŠĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties darbuotojų profesinės sąjungos, įmonės kodas 124466356 (toliau – Profesinė sąjunga), atstovaujamos profesinės sąjungos pirmininko pavaduotojos Violetos Seiliuvienės. Sutartyje vartojamos sąvokos GMPS ir Profesinė sąjunga toliau Kolektyvinėje sutartyje kartu vadinamos Šalimis.

I. SUTARTYJE VARTOJAMOS SĄVOKOS

Darbdavys – reiškia ir apima GMPS veikiančią kaip darbo teisinių santykių subjektas (darbdavys) ir teisėtai atstovaujamą GMPS direktoriaus ar kitų tinkamai įgaliotų asmenų.

Darbuotojas – reiškia ir apima GMPS dirbantį asmenį, esantį Profesinės sąjungos nariu, o išplėtus Kolektyvinės sutarties galiojimo ribas pagal 4 punktą – visi GMPS darbuotojai.

Administracija – įstaigos vadovas, jo pavaduotojas, vyr. finansininkas ir padalinių vadovai.

Konferencija – išrinktų visų įstaigos darbuotojų atstovų, teritoriniu (pastočių) principu ir kiekybiniu principu, pagal vienodą atstovavimo normą (6 (šeši) darbuotojai išrenka tarpusavyje jiems atstovaujamą asmenį), susirinkimas (nuotolinis susirinkimas).

II. BENDROJI DALIS

1. Šios Kolektyvinės sutarties tikslas – reguliuoti tarpusavio santykius tarp Darbuotojų ir Darbdavio dėl darbo apmokėjimo, darbo organizavimo, darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų bei garantijų.

2. Kolektyvinės sutarties uždaviniai:

2.1. siekti aukštesnio Darbuotojų darbo užmokesčio, darbo saugos ir sveikatos, kvalifikacijos kėlimo bei kitų darbo sąlygų lygio.

2.2. sudaryti Darbuotojams geresnes darbo sąlygas ir užtikrinti socialines garantijas.

3. Santykiai tarp Šalių grindžiami šiais principais:

3.1. Šalių lygiavertiškumo – Šalys vykdydamos šią sutartį yra lygiavertės partnerės.

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

3.3. Savarankiškumo – priimant sprendimus kiekviena iš Šalių veikia savarankiškai pagal savo kompetenciją ir įgaliojimus.

3.4. Teisių ir pareigų perėjimo – keičiantis Šalių valdymo organams, organizacinei struktūrai taip pat reorganizavus juridinį asmenį, Sutartimi nustatyti įsipareigojimai išlieka, išskyrus atvejį, kai Sutartis nutraukiama Šalių susitarimu.

3.5. Kompetencijos ir atsakomybės – bendradarbiaudamos Šalys įsipareigoja prisiimti atsakomybę už savo išreikštas iniciatyvas, teikiamus siūlymus ir už priimtų sprendimų teisėtumą. Šalių veiklos tikslai ir įgyvendinimo priemonės neturi prieštarauti teisės aktams.

4. Kolektyvinė sutartis taikoma Profesinės sąjungos nariams. Jeigu Profesinė sąjunga ir Darbdavys susitaria dėl šios Kolektyvinės sutarties taikymo visiems įstaigos darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams.

5. Spręsdamos šioje Kolektyvinėje sutartyje nereglamentuotas situacijas, Šalys vadovaujasi Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – DK), kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais.

6. Kolektyvinė sutartis pradeda galioti nuo 2023 m. vasario 19 d. 4 (keturis) metus. Vienai iš šalių pareiškus pageidavimus ir iškėlus naujas tam tikrų punktų redakcijas, vyksta derybos. Deramasi tik dėl iškeltų punktų.

7. Kolektyvinei sutarčiai papildyti ir (ar) keisti, taip pat naujos kolektyvinės sutarties projektui parengti paritetiniais pagrindais sudaroma dvišalė komisija, į kurią po vienodą skaičių atstovų skiria Darbdavys ir Profesinė sąjunga. Visi kolektyvinės sutarties papildymai ir pakeitimai vykdomi vadovaujantis DK 199 str.
8. Kolektyvinės sutarties vykdymą nuolat kontroliuoja Profesinės sąjungos ir Darbdavio įgalioti atstovai, organizuojant ketvirtinius susitikimus.
9. Darbo ginčai, kylantys dėl Kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų vykdymo, kurių nepavyko sureguliuoti derybomis, sprendžiami darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.
10. Kolektyvinė sutartis, taip pat visi jos pakeitimai ir papildymai registruojami Kolektyvinių sutarčių registre ir skelbiami viešai (<https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras> ir VGMPs svetainėje).

III. ŠALIŲ ĮSIPAREIGOJIMAI

11. Darbdavys įsipareigoja:
 - 11.1. tinkamai organizuoti Darbuotojų darbą, griežtai laikytis DK ir kitų darbo santykių, Darbuotojų saugą ir sveikatą bei profesinių sąjungų veiklą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, GMPS įstatų ir šios Kolektyvinės sutarties reikalavimų;
 - 11.2. Suteikti Profesinės sąjungos pirmininkui darbo vietą, aprūpinti kompiuteriu bei spausdinimo įranga;
 - 11.3. Pagal raštu pateiktus Darbuotojų prašymus iš Profesinės sąjungos narių darbo užmokesčio išskaičiuoti ir pervesti į Profesinės sąjungos atsiskaitomąją sąskaitą narių mokesčius;
 - 11.4. Esant reikalui kviešti profesinės sąjungos pirmininką arba jo pavaduotoją į GMPS administracijos posėdžius, įtraukti Profesinės sąjungos deleguotus atstovus į komisijų ir darbo grupių sudėtį, kai nagrinėjami darbo organizavimo, darbo apmokėjimo, darbo sąlygų, darbo ir poilsio laiko, kiti ekonominiai ir socialiniai klausimai.
 - 11.5. Leisti rengti Profesinės sąjungos valdymo organų (tarybos) posėdžius jų darbo ar nedarbo metu informavus darbdavį prieš 1 darbo dieną. Už šį laiką kiekvienam dalyviui mokamas vidutinis darbo užmokestis nedaugiau kaip 60 valandų per metus. Po posėdžio praėjus ne daugiau nei 2 darbo dienoms, darbdaviui turi būti pateiktas protokolo išrašas, kuriame nurodytas posėdžio laikas, trukmė, dalyvių sąrašas;
 - 11.6. Darbdavys, gavęs profesinės sąjungos prašymą, gali atleisti profesinės sąjungos narį iki 3 darbo dienų per metus, profesinės sąjungos mokymams, dalyvavimui profesinės sąjungos konferencijose ar seminaruose, apmokant pusę VDU (ne daugiau 3 darbo dienų 1 nariui per metus). Profesinė sąjungos narys turi pateikti dalyvavimo mokymuose, seminare ar konferencijoje patvirtinantį dokumentą;
 - 11.7. Ne rečiau kaip kartą per metus leisti Darbuotojams rengti savo susirinkimus, suteikiant tam reikalingas patalpas, gavus prašymą raštu prieš 7 kalendorines dienas.
12. Darbuotojai įsipareigoja:
 - 12.1. dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku, tiksliai ir kokybiškai vykdyti pareiginiuose nuostatuose nustatytas pareigas ir laikytis nustatytos darbo drausmės;
 - 12.2. laikytis GMPS vidaus tvarkos taisyklių, galiojančių įstatų, instrukcijų, procedūrų, tvarkų bei kitų vidaus teisės aktų reikalavimų, gerbti vienas kito teises, laikytis bendrai priimtų elgesio normų, būti lojalūs įstaigai;
 - 12.3. tausoti GMPS turtą, racionaliai naudoti energijos išteklius, medžiagas, vykdyti visus saugos ir sveikatos darbe bei ekologijos reikalavimus;
 - 12.4. tausoti darbo priemones, įrankius, kitą darbo funkcijoms vykdyti reikalingą įrangą, darbo drabužius, darbo avalynę, kolektyvines ir individualias darbo saugos priemones bei



- įrankius, laikytis saugos ir sveikatos sąlygų darbe, darbo higienos, priešgaisrinės saugos taisyklių;
- 12.5. netoleruoti vagysčių, svaiginimosi alkoholiu, psichotropinėmis ar toksinėmis medžiagomis darbe atvejų; apie pastebėtus tokius atvejus nedelsiant pranešti GMPS administracijai;
 - 12.6. nuolat tobulinti profesines žinias ir patyrimą, siekiant išlaikyti bei tobulinti savo kvalifikaciją, įgyti naujų darbo įgūdžių arba persikvalifikuoti, tenkinant GMPS reikmes ir interesus;
 - 12.7. laiku tikrintis sveikatą teisės aktų nustatyta tvarka;
 - 12.8. Darbuotojas gavęs Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų, privalo nedelsiant pranešti darbdaviui ir per 3 darbo dienas išvados kopiją pateikti personalo skyriui;
 - 12.9. Darbuotojas dėl svarbios priežasties negalintis atvykti į darbą, apie savo neatvykimą bei jo priežastis ir įvykus nelaimingam atsitikimui į/iš darbo ar darbe, nedelsiant informuoja dispečerinės tarnybos darbuotojus ir darbo grafikus sudarantį darbuotoją bei savo padalinio vadovą.
13. Profesinė sąjunga įsipareigoja:
- 13.1. Teikti motyvuotus siūlymus ir aktyviai dalyvauti, svarstant klausimus dėl darbuotojų darbo sąlygų, ekonominių ir socialinių sąlygų gerinimo, struktūrinių padalinių reorganizavimo bei darbuotojų skaičiaus keitimo, kvalifikacijos kėlimo sąlygų, darbų saugos.
 - 13.2. principingai ginti Darbuotojų teises ir interesus, padėti Darbdaviui įgyvendinti priemones Darbuotojų socialiniams poreikiams tenkinti ir darbo drausmei stiprinti.
 - 13.3. per 5 d. d. pateikti darbdaviui :
 - 13.3.1. informaciją apie profesinės sąjungos valdymo organus ir jų pakeitimus;
 - 13.3.2. informaciją apie išrinktus ir (ar) atšauktus valdymo organų narius, kuriems taikomos darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančių asmenų garantijos;
 - 13.3.3. informaciją apie profsąjungos narių įstojimą arba išstojimą.

IV. DARBO SUTARTIES KEITIMAS IR NUTRAUKIMAS

14. Darbo sutartis tarp GMPS ir Darbuotojo pasibaigia DK nustatytais pagrindais.
15. Darbuotojas gali nutraukti neterminuotą ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs GMPS Direktorių ne vėliau kaip prieš 18 kalendorinių dienų, jeigu šalys nesusitarė kitaip ir nėra sąlygų, nurodytų šios Kolektyvinės sutarties 16 straipsnyje.
16. Darbuotojas gali nutraukti neterminuotą ir terminuotą darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs Darbdavį prieš 5 darbo dienas, dėl svarbių priežasčių nurodytų DK 56 str. 1 d. ir dėl būtinumo prižiūrėti vaiką iki 7 metų.
17. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu vykdomas pagal DK 54 straipsnio reikalavimus.
18. Apie numatomus Darbuotojo darbo sutarties sąlygų pasikeitimus (keičiasi darbo apimtis, darbo laiko trukmė, pareigų pavadinimas, darbo sutarties terminas), išskyrus darbo užmokesčio padidėjimą, darbuotojas įspėjamas ne mažiau kaip prieš 1 mėnesį.
19. Atleisti darbuotoją Darbdavio iniciatyva, nesant Darbuotojo kaltės, galima tik dėl svarbių priežasčių, nurodytų DK 57 straipsnyje. Tokiu atveju Darbdavys turi raštu pasirašytinai įspėti darbuotoją apie atleidimą prieš du mėnesius, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienerius metus, – prieš vieną mėnesį. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, kurie augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų, ir darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, taip pat neįgaliems darbuotojams. Per įspėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbo



laiko naujo darbo paieškomis. Šio laiko trukmė negali būti mažesnė negu dešimt procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą. Laisvas nuo darbo laikas suteikiamas Darbuotojo ir Darbdavio sutarta tvarka. Už šį laiką Darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

20. Atleidžiamam iš darbo Darbdavio iniciatyva Darbuotojui, kai nėra Darbuotojo kaltės, išmokama išeitinė išmoka, kurios dydis priklauso nuo Darbuotojo nepertraukiamo darbo stažo GMPS (žr. lentelę):

nepertraukiamo darbo stažas	išmokos dydis
iki 12 mėn. (iki 1 metų)	0,5 mėnesio
nuo 12 iki 36 mėn. (nuo 1 iki 3 m.)	1 mėnesio
nuo 36 iki 60 mėn. (nuo 3 iki 5 m.)	2 mėnesių
nuo 60 iki 120 mėn. (nuo 5 iki 10 m.)	3 mėnesių
nuo 120 iki 240 mėn. (nuo 10 iki 20 m.)	4 mėnesių
daugiau kaip 240 mėn. (daugiau kaip 20 m.)	5 mėnesių

21. Trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka išmokama :

21.1. Darbuotojui, nutraukiančiam darbo sutartį Darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių pagal DK 56 str. 1 d. ir dirbančiam ilgiau negu 1 metus;

21.2. Darbuotojui, išdirbusiam ne mažiau 3 (trejus) metus nutraukiant sutartį dėl nėštumo ar neįgalumo.

22. Darbuotojui, išdirbusiam GMPS iki 1 metų nutraukiančiam darbo sutartį DK 56 str. 1 d. pagrindais išmokama pusantro mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

23. Darbuotojai, esantys GMPS profesinės sąjungos valdybos nariais, laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo Darbdavio iniciatyva be valdybos sutikimo.

24. Atleidžiant Darbuotojus pagal DK 57 straipsnį, jeigu perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, pirmenybės teisę būti paliktam dirbti be darbuotojų, nurodytų DK 57 str. 3 dalyje, turi šie Darbuotojai:

1) kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip septyneri metai;

2) kurie augina vaiką iki 14 metų.

Nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems Darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją.

V. DARBO IR POILSIO LAIKAS

25. Suminė darbo laiko apskaita vedama Išvažiuojamųjų brigadų, dispečerinės ir įrangos ir vaistų komplektavimą vykdančioms darbuotojams – 36 val. vienam etatui. **Šis punktas taikomas visiems įstaigos darbuotojams, nepriklausomai nuo to ar priklauso profesinei sąjungai ar ne.**

26. Darbdavys viršvalandinius darbus gali nurodyti dirbti tik su Darbuotojo sutikimu, išskyrus įstatyme numatytus atvejus. Maksimali vieno Darbuotojo viršvalandžių trukmė per metus – trys šimtai valandų.

VI. ATOSTOGOS IR JŲ SUTEIKIMO TVARKA

27. Kasmetinės atostogos suteikiamos Darbuotojams, pagal iki einamųjų metų gruodžio mėn. 31 d. sudarytą kitų metų grafiką arba darbuotojo ir darbdavio susitarimu vadovaujantis DK, vidaus tvarkos taisyklėmis ir šia Kolektyvine sutartimi.

28. Išvažiuojamųjų brigadų, dispečerinės ir įrangos ir vaistų komplektavimą vykdančių darbuotojų pailgintų kasmetinių atostogų trukmė yra 30 darbo dienų. **Šis punktas taikomas visiems įstaigos darbuotojams, nepriklausomai nuo to, ar priklauso profesinei sąjungai ar ne.**

29. Kitų padalinių Darbuotojų (neišvardintų 28 punkte) minimalių kasmetinių atostogų trukmė yra 22 darbo dienos. ***Šis punktas taikomas visiems įstaigos darbuotojams, nepriklausomai nuo to ar priklauso profesinei sąjungai ar ne.***

29.1. Už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą GMPS, 29 punkte nurodytiems Darbuotojams nustatomos šios trukmės kasmetinės atostogos (*šis punktas taikomas tik profesinės sąjungos nariams*):

- už daugiau nei 5 (penkių) metų nepertraukiamąjį stažą – 1 darbo dienos papildomos atostogos (viso – 23 darbo dienos)
- už daugiau nei 10 (dešimties) metų nepertraukiamąjį stažą – 4 darbo dienų papildomos atostogos (viso – 26 darbo dienos);
- už daugiau nei 15 (penkiolikos) metų nepertraukiamąjį stažą – 5 darbo dienų papildomos atostogos (viso – 27 darbo dienos);
- už daugiau nei 20 (dvidešimties) metų nepertraukiamąjį stažą – 6 darbo dienų papildomos atostogos (viso – 28 darbo dienos);
- už daugiau nei 25 (dvidešimt penkių) metų nepertraukiamąjį stažą – 7 darbo dienų papildomos atostogos (viso – 29 darbo dienos).
- už kiekvienų paskesnių 5 metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje pačioje darbovietėje – papildomai pridedama viena darbo diena.

30. Už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą GMPS, Darbuotojams, nurodytiems 28 punkte, nustatomos šios trukmės pailgintos atostogos (*šis punktas taikomas tik profesinės sąjungos nariams*):

- už daugiau nei 5 (penkių) metų nepertraukiamąjį stažą – 32 darbo dienos pailgintos atostogos;
- už daugiau nei 10 (dešimties) metų nepertraukiamąjį stažą – 33 darbo dienų pailgintos atostogos;
- už daugiau nei 15 (penkiolikos) metų nepertraukiamąjį stažą – 34 darbo dienų pailgintos atostogos;
- už daugiau nei 20 (dvidešimties) metų nepertraukiamąjį stažą – 35 darbo dienų pailgintos atostogos;
- už daugiau nei 25 (dvidešimt penkių) metų nepertraukiamąjį stažą – 37 darbo dienų pailgintos atostogos.

31. Darbuotojams, turintiems teisę gauti pailgintas arba papildomas atostogas, jų pasirinkimu suteikiamos arba tik pailgintos atostogos pagal 30 punktą, arba nustatyta tvarka prie kasmetinių atostogų pridėtos papildomos atostogos, vadovaujantis LR Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496.

32. Vasaros mėnesiais (nuo gegužės iki rugsėjo mėn. imtinai) suteikiamų kasmetinių atostogų dalies trukmė negali viršyti 15 darbo dienų. Išimties tvarka darbuotojui susitarus su darbdaviu, vasaros metu gali būti suteikiama ilgesnė kasmetinių atostogų trukmė.

33. Kasmet iki direktoriaus įsakymu nustatytos datos įsakyme nurodyti darbuotojai turi pateikti planuojamų kitiems metams atostogų grafikus Personalo skyriui. Darbuotojų atostogų grafikus, tvirtina GMPS direktorius. Atostogų laikas, patvirtintas atostogų grafike, gali būti keičiamas tik susitarus Darbdaviui ir Darbuotojui.

34. Teisė pasinaudoti visomis ar dalimi kasmetinių atostogų (arba gauti piniginę kompensaciją už jas nutraukiant darbo sutartį) prarandama praėjus trejiems metams nuo kalendorinių metų, kuriais buvo įgyta teisė į visos trukmės kasmetines atostogas pabaigos, išskyrus atvejus, kai darbuotojas faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti.

35. Darbuotojo prašymu ir Darbdavio sutikimu nemokamos atostogos (įskaitomos į darbo metams, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, tenkančių darbo dienų skaičių), be DK nurodytų pagrindų, suteikiamos:

- 35.1. Darbuotojams, auginantiems du ar daugiau vaikų iki 14 metų, – iki 15 darbo dienų per metus;
- 35.2. Darbuotojams, jų prašymu, dėl kitų asmeninių ar šeimyninių priežasčių – iki 10 darbo dienų per metus;
- 35.3. Darbuotojų prašymu, esant svarbioms priežastims ir Darbdavio sutikimui – iki 50 darbo dienų per metus.
- 35.4. Darbuotojo išvykimas į užsienį mokytis, kelti kvalifikaciją (suteikiama iki 60 d.d.);
- 35.5. persikėlimas gyventi į kitą vietovę (suteikiama iki 5 darbo dienų);
- 35.6. gydymasis, kuriam nepakako laiko, įstatymo numatyta tvarka, – iki 60 d. d. , sutinkant tiesioginiam vadovui;
- 35.7. kitais nenumatytais atvejais – iki 25 darbo dienų.

36. Negalima Darbuotojo išleisti nemokamų atostogų Darbdavio iniciatyva.

VII. SOCIALINĖS GARANTIJOS IR SKATINIMAS

37. Nepertraukiamas stažas Įstaigoje pripažįstamas nuo pirmo įsidarbinimo įstaigoje dienos šiems Darbuotojams:
- 37.1. kurie pakartotinai įsidarbino Įstaigoje ne vėliau kaip praėjus 3 mėnesiams po ankstesnių darbo santykių su Įstaiga nutraukimo;
 - 37.2. kurių ankstesni darbo santykiai su Įstaiga buvo pasibaigę dėl jų sveikatos būklės (nepriklausomai nuo to, ar darbo santykiai pasibaigė darbdavio, darbuotojo iniciatyva ar šalių susitarimu), tačiau atsistačius sveikatai, darbuotojas sugrįžo į darbą Įstaigoje ir įteigė iki sugrįžtant darbuotojas:
 - 37.2.1. niekur nedirbo;
 - 37.2.2. dirbo pagal NDNT išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų pažymą;
 - 37.2.3. dirbo pagal gydytojo išvadą.
 - 37.3. kurie išėjo iš darbo dėl išrinkimo į profesinės sąjungos renkamuosius organus, o vėliau grįžo į darbą Įstaigoje, įteigė iki sugrįžimo jie niekur kitur nedirbo.
- Pastaba:** *nepertraukiamas stažas Įstaigoje perskaičiuojamas, taip pat visos DK ir KS nuostatos, susijusios su jo perskaičiavimu, pradedamos taikyti nuo kito mėnesio po visų patvirtinančių dokumentų pateikimo Personalo skyriui dienos.*
- 38. Darbuotojai, kurios pagrindinė darbovietė yra GMPS, pagimdžiusiai ir įteisinusiai vaiką, išmokama 3 MMA dydžio vienkartinė pašalpa. Gimus dviem ir daugiau vaikų, nustatyto dydžio pašalpa išmokama už kiekvieną iš jų. Darbuotojui, įvaikinusiam naujagimį arba paskirtam jo globėju, išmokama 4 MMA dydžio vienkartinė pašalpa.
 - 39. Mirus Darbuotojui, kuriam darbas GMPS pagrindinis, skiriama 3 MMA dydžio vienkartinė pašalpa, asmeniui kuris organizuoja laidotuves, pateikus įrodančius dokumentus. Taip pat pagal poreikį nemokamai skiriamas transportas laidotuvėms.
 - 40. Mirus Darbuotojo artimam giminaičiui:
 - 40.1. sutuoktiniui, vaikui, tėvui, motinai - skiriama 1,5 MMA dydžio vienkartinė pašalpa laidotuvėms, taip pat pagal poreikį nemokamai skiriamas transportas laidotuvėms;
 - 40.2. broliui, seseriai - skiriama 0,75 MMA dydžio vienkartinė pašalpa laidotuvėms.
 - 41. Darbuotojui pateikus prašymą Darbdavys gali skirti materialinę pašalpą esant sunkiai materialinei padėčiai.
 - 42. Įvertinus GMPS finansinę situaciją, gali remti Profesinės sąjungos organizuojamą kultūrinę, sportinę ir turistinę veiklą, įvairius šventinius renginius.
 - 43. Darbdavys vadovaudamasis Profesinių sąjungų įstatymo 10 str. 5 dalimi gali pervesti Profesinei sąjungai 4000 Eurų per metus.

VIII. DARBO APMOKĖJIMAS IR APSKAITA

44. Darbdavys įsipareigoja siekti, kad **Darbuotojai** gautų teisingą ir konkurencingą atlyginimą už darbą.
45. Darbas apmokamas darbo sutartyje nustatytais sąlygomis ir tvarka. Papildomas darbas apimtyje, nustatytoje darbo sutartyje, nelaikomas viršvalandiniu.
46. Apmokėjimas už darbą turi atitikti DK reikalavimus ir būti vykdomas, vadovaujantis Darbo apmokėjimo tvarka. Darbo apmokėjimo tvarkos pakeitimai turi būti suderinti su Stebėtojų taryba.
47. Darbuotojams darbo užmokestis mokamas du kartus per mėnesį: einamojo mėnesio 21 dieną ir kito mėnesio 8 dieną. Darbuotojų prašymu, darbo užmokestis gali būti mokamas kartą per mėnesį.
48. Darbuotojo darbo užmokestis pervedamas į Darbuotojo asmeninę sąskaitą banke.
49. Priedai, priemokos ir premijos mokamos Darbuotojams, vadovaujantis Darbo apmokėjimo tvarka.
50. Priedai, priemokos ir premijos gali būti mažinami arba visai nemokami, jei Darbuotojas:
- 50.1. Darbo metu buvo neblaivus, apsvaigęs nuo toksinių ar narkotinių medžiagų;
 - 50.2. Neatvyko į darbą be svarbių priežasčių bent vieną darbo dieną;
 - 50.3. Jei dėl darbuotojo kaltės įstaiga patyrė materialinę žalą;
 - 50.4. Netinkamai vykdė savo pareigas ir turi apie tai rašytinį įspėjimą.
51. Darbdavys negali keisti darbo apmokėjimo sąlygų be raštiško Darbuotojo sutikimo, išskyrus atvejus, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal Kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, GMPS ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Darbdavys apie nustatytas naujas darbo apmokėjimo sąlygas turi raštu pranešti Darbuotojui prieš 1 mėnesį (išskyrus darbo užmokesčio didinimą)

IX. SUSITARIMAS DĖL DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMO

52. Darbdavys įsipareigoja investuoti į Darbuotojų mokymą ir sudaryti jiems sąlygas:
- 52.1. tobulinti savo profesinius įgūdžius ir kelti kvalifikaciją;
 - 52.2. kilti karjeros laiptais.
53. Darbdavio pavedimu už GMPS ribų kvalifikaciją keliantiems darbuotojams paliekama pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis, gali būti apmokamos kelionės, apgyvendinimo ar komandiruočių išlaidos.
54. Už laiką, sugaištą privalomam kvalifikacijos kėlimui, kurį reglamentuoja teisės aktai ir yra skirtas medicinos licencijos pratęsimui, bei Gelbėjimo tarnybų darbuotojų privalomojo pirmosios pagalbos mokymui (vairuotojai, paramedikai-vairuotojai), Darbuotojams mokamas vidutinis darbo užmokestis.
55. Darbuotojams, baigusiems kolegiją ir turintiems bendrosios praktikos slaugytojo licenciją, GMPS gali apmokėti už Skubios medicinos pagalbos specializacijos kursus, jeigu darbuotojas pasirašys įsipareigojimus darbo sutartyje, atidirbti tris metus ne mažesniu negu 1 etato darbo krūviu.
57. Įstaiga, Darbuotojams besimokantiems Lietuvos profesinėse ar aukštosiose mokyklose ir sudariusiems trišalę sutartį tarp GMPS, darbuotojo ir mokymo įstaigos, įsipareigoja:
- 57.1. apmokėti studijų mokesčių;
 - 57.2. suteikti apmokamas mokymosi atostogas (tik pateikus mokslo įstaigos atitinkamą dokumentą, liudijantį sesijų laiką ir trukmę);
 - 57.3. jeigu darbuotojas dirba įstaigoje iki 2 metų už mokymosi atostogas mokama vieno etato pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis, o jeigu Darbuotojas dirba nepilną etatą, tai jo užimamos etato dalies darbo užmokesčio pastovioji dalis;

57.4. jeigu darbuotojas dirba įstaigoje 2 ir daugiau metų už mokymosi atostogas mokamas vieno etato vidutinis darbo užmokestis, o jeigu Darbuotojas dirba nepilną etatą, tai jo užimamos etato dalies vidutinis darbo užmokestis;

58. Darbuotojai besimokantys Lietuvos profesinėse ar aukštosiose mokyklose ir sudariusiems trišalę sutartį tarp GMPS, darbuotojo ir mokymo įstaigos, įsipareigoja:

58.1. atidirbti 3 metus GMPS ne mažesniu negu 1 etato darbo krūviu;

58.2. jeigu 3 metų laikotarpyje pabaigus mokslus mažinamas darbo krūvį, darbuotojas gražina dalį, tenkančią sumažintam krūviui;

58.3. jeigu studijos nutraukiamos dėl nepažangumo arba savo iniciatyva be pateisinamos priežasties, turi būti gražinta visą sumokėtą įmoką už mokslus;

58.4. jeigu studijų laikotarpį arba 3 metų laikotarpyje pabaigus studijas, darbuotojas bus atleistas iš darbo pagal LR DK 55 str. (darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių) ar LR DK 58 str. (darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės) turi būti gražinti visą sumokėtą įmoką už mokslus.

59. Darbuotojai, kurie nutraukia darbo sutartis savo iniciatyva be svarbios priežasties arba dėl darbuotojo kaltės, turi atlyginti GMPS jos turėtas mokymo išlaidas per paskutinius trejus darbo metus, vadovaujantis DK 37 str. 1, 2, 3 dalimis.

X. SUSITARIMAS DĖL SAUGIŲ IR SVEIKŲ DARBO SĄLYGŲ BEI APRŪPINIMO SPEC. DRABUŽIAIS, AVALYNE, ASMENS APSAUGOS PRIEMONĖMIS

60. Darbdavys įsipareigoja kiekvienam Darbuotojui sudaryti tinkamas, nekenksmingas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, kiek tai leidžia darbo specifiška, vadovaujantis Darbo kodeksu, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu ir kitais darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais.

61. Darbuotojams leidžiama naudoti tik techniškai tvarkingas darbo priemones.

62. Privalomi sveikatos tikrinimai pagal galimybes atliekami organizuotai GMP stoties patalpose. Privalomą sveikatos tikrinimą apmoka darbdavys. Jeigu Darbuotojas negali pasitikrinti sveikatos organizuotai vykdomo privalomo sveikatos patikrinimo metu (serga ar atostogauja), jam turi būti apmokėta už privalomą sveikatos patikrinimą kitoje Darbuotojo pasirinktoje sveikatos priežiūros įstaigoje pagal pateiktą mokėjimo dokumentą.

63. Darbuotojas, atsisakęs nustatyto laiku pasitikrinti sveikatą, gali būti nušalinamas nuo darbo, ir jam už tą laiką, kol pasitikrins sveikatą, darbo užmokestis nemokamas.

64. Darbuotojas turi teisę reikalauti, kad būtų atlyginta žala, padaryta sveikatai dėl nesaugių darbo sąlygų.

65. Su visais Darbuotojų saugos ir sveikatos lokaliniais norminiais teisės aktais Darbuotojai turi būti supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis.

66. Priimamas į darbą Darbuotojas (išskyrus bendrųjų padalinių Darbuotojus) per 7 kalendorines dienas nuo darbo sutarties pasirašymo turi būti aprūpintas tinkamais profesiniais drabužiais ir darbo avalyne, o nesant tokios galimybės kompensuoti Darbuotojo įsigytus profesinius drabužius ir darbo avalynę pagal pateiktus pirkimo dokumentus, tačiau ne didesnėmis kainomis, negu nustatytos paskutinėse galiojusiose GMPS pirkimo sutartyse.

XI. MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS NUSTATYMAS

67. Vadovaujantis Darbo kodeksu 154 straipsniu, darbuotojas atlygina visą žalą, jeigu:

67.1. žala padaryta tyčia (kai galima įrodyti neteisėtus darbuotojo veiksmus);

67.2. žala padaryta jo veikla, turinčia nusikaltimo požymių;

67.3. žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotikų toksinių ar psichotropinių medžiagų darbuotojo;

67.4. žala padaryta pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją

67.5. žala prarandant profesinius drabužius, darbo avalynę, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis profesinėje veikloje;

- 67.6. žala prarandant arba dėl neatsargaus naudojimo sugadinant darbo priemonę.
68. Nustatant atlygintinos turtinės žalos dydį, atsižvelgiama į:
- 68.1. netekto turto ar turto, kurio vertė sumažėjo, vertę, atskaičiavus nusidėvėjimą;
 - 68.2. turėtas išlaidas turto remontui;
 - 68.3. darbuotojo veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo.
69. Apie turto praradimą (sugadinimą) darbuotojas turi nedelsiant pranešti tiesioginiam vadovui.
70. Nutraukiant darbo sutartį Darbuotojui privalo gražinti profesinius drabužius, darbo avalynę, apsaugos priemones, kurios buvo perduotos darbuotojui naudotis profesinėje veikloje. Darbuotojui negražinus ankščiau minėtų daiktų, atlyginama žala.
71. Darbuotojo padaryta žala gali būti išskaitoma iš jam priklausančio darbo užmokesčio vadovaujantis direktoriaus įsakymu.

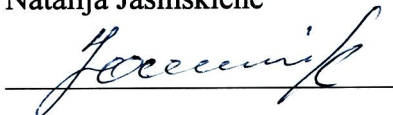
XII. INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMAS

72. Darbdavys informuoja Profesinę sąjungą apie naujas darbo santykius reglamentuojančias vidines tvarkas, procedūras ar taisykles.
73. Darbdavys teikia informaciją Profesinei sąjungai apie ekonominę, socialinę padėtį, GMPS vykdomus projektus, kurie gali paveikti Darbuotojų padėtį susitikimo su Profsąjungos valdyba metu. Susitikimas organizuojamas kas ketvirtį.
74. Darbdavys privalo informuoti Profesinę sąjungą apie sprendimą atleisti iš darbo grupę darbuotojų (30 ir daugiau).
75. Darbdavio perduotos informacijos (duomenų) ir darbuotojų atstovų pateikta nuomonė gali vykti konsultavimo būdu. Jeigu po 3 posėdžių neprieinama prie abi šalis tenkinančio sprendimo, vadovaujantis Viešųjų įstaigų įstatymo 9 str. sprendimą priima įstaigos vadovas. Tokiu atveju darbuotojų atstovams lieka teisė įstatymų nustatyta tvarka apskųsti darbdavio sprendimą.
76. Darbuotojai su kolektyvine sutartimi, vidaus tvarkos taisyklėmis, pareigybės aprašymais, darbo apmokėjimo tvarka, kitais lokaliais įstaigos dokumentais ir jų pakeitimais supažindinami raštu, elektroniniu paštu, arba DVS sistema, arba skelbiant viešai internetiniame tinklalapyje www.vgmps.lt. Darbuotojas laikomas susipažinusius su pirmiau nurodytais dokumentais tinkamai, jei tai buvo padaryta, bet kuriuo iš pirmiau nurodytų būdų.

XIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

77. Už Kolektyvinės sutarties vykdymą atsiskaitoma kartą per metus Darbuotojų susirinkime (konferencijoje).

Darbdavio atstovas
VšĮ Greitosios medicinos
pagalbos stoties
l. e. direktoriaus pareigas
Natalija Jasinskienė



Darbuotojų atstovas
VšĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties
darbuotojų profesinės sąjungos
pirmininko pavaduotoja
Violeta Seiliuvienė

