

## LIETUVOS NACIONALINĖS SVEIKATOS SISTEMOS ŠAKOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2018 m. rugpjūčio 31 d.  
Vilnius

Nr. 2/5-133

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 įgyvendinti Lietuvos sveikatos 2014 – 2025 metų strategijoje, patvirtintoje Lietuvos Respublikos Seimo 2014 m. birželio 26 d. nutarimu Nr. XII-964, įtvirtintus tikslus Lietuvos gydytojų sąjunga, Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinė sąjunga, Lietuvos slaugos specialistų organizacija, Lietuvos farmacijos darbuotojų profesinė sąjunga ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija, veikianti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. birželio 13 d. nutarimo Nr. 584 „Dėl įgaliojimų derėtis su profesinių sąjungų organizacijomis dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos Šakos kolektyvinės sutarties parengimo ir pasirašyti Lietuvos Nacionalinės sveikatos sistemos Šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“ pagrindu, kartu toliau vadinamos Šalimis, o kiekviena atskirai – Šalimi, sudaro LNSS šakos kolektyvinę sutartį (toliau tekste – Kolektyvinė sutartis).

### 1. BENDROJI DALIS

- 1.1. Šios Kolektyvinės sutarties tikslas – sudaryti sąlygas darniai LNSS įstaigų veiklai, garantuoti šiose įstaigose dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio, darbo saugos ir kitų darbo sąlygų lygį aukštesnį, nei numatyta Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais teisės aktais, sudaryti geresnes darbo bei socialines garantijas.
- 1.2. Gerinant sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų darbo sąlygas, siekiama prisidėti ir prie sveikatos priežiūros paslaugų kokybės didėjimo, 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 sveikatos priežiūros specialistų darbo sąlygų, telks sveikatos priežiūros specialistų bendruomenę sveikatos priežiūros pažangos vystymui ir plėtrai.
- 1.4. Kolektyvinė sutartis sudaryta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – DK) ir taikoma, atsižvelgiant į kitus Lietuvos Respublikos įstatymus bei teisės aktus.
- 1.5. Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos įregistravimo Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje. Profesinės sąjungos, įsigaliojus šiai Kolektyviniai sutarčiai, informaciją apie ją ir jos tekstą išplatina savo organizacijų nariams.
- 1.6. Sudaroma terminuota Kolektyvinė sutartis, kuri galioja 3 metus nuo įsigaliojimo dienos.
- 1.7. Kolektyvinė sutartis taikoma LNSS įstaigose, kurių sąrašas pridedamas prie šios Kolektyvinės sutarties (1 priedas), profesinių sąjungų organizacijų, pasirašiusių šią sutartį, atstovaujamiems darbuotojams (DK 197 straipsnio 3 dalis) ir joms priklausančioms, LNSS įstaigose veikiančioms, profesinėms sąjungoms. Įstaigos kolektyvinėje sutartyje galima susitarti, kad šios kolektyvinės sutarties nuostatos bus taikomos visiems įstaigos darbuotojams. LNSS įstaigose veikiančioms profesinėms sąjungoms sutikus išplėsti šios kolektyvinės sutarties taikymą visiems darbuotojams galima susitarti dėl kolektyvinės sutarties administravimo mokesčio darbdavio pervedamo profesinėms sąjungoms jų veiklai vystyti (DK 167 straipsnio 2 dalis).
- 1.8. Kolektyvinės sutarties Šalys įsipareigoja:

- 1.8.1. užtikrinti, kad LNSS įstaigose būtų vykdoma ši Kolektyvinė sutartis ir kontroliuojamas jos vykdymas;
- 1.8.2. kalendoriniams metams pasibaigus, 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 sveikatos priežiūros srityje, ekonomines ir socialines teises bei interesus;
- 1.8.5. teikti viena kitai reikalingą informaciją apie Kolektyvinės sutarties vykdymą (išskyrus, sudarančią valstybės ir tarnybos paslaptis, nesusijusias su darbuotojų ekonominėmis, socialinėmis ir darbo teisėmis bei interesais);
- 1.8.6. bendradarbiauti, laiku keisti reikalinga informacija, vertinti šalių pasiūlymus, laikantis lygiateisiškumo, sąžiningumo ir tarpusavio pagarbos principų.
- 1.9. Kolektyvinėje sutartyje vartojamos sąvokos:
  - 1.9.1. **Konsultavimasis** – tai pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp profesinių sąjungų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas. Tuo tikslu darbdavys prieš priimdamas sprendimą darbo santykių srityje, kurie gali pakeisti darbuotojų teisinę ir socialinę padėtį, iš anksto raštu kreipiasi į profesines sąjungas ir pateikia savo sprendimo priėmimo motyvus ir su tuo susijusią būtina 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.
  - 1.9.2. **Informavimas** – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar profesinėms sąjungoms, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme.
  - 1.9.3. **Kolektyvinės sutarties priedas** – dokumentas, detalizuojantis Kolektyvinės sutarties nuostatas ir esantis Kolektyvinės sutarties sudėtinė dalis.
  - 1.9.4. **LNSS įstaiga** – suprantama taip, kaip tai nurodyta Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatyme ar kituose teisės aktuose, išskyrus biudžetines ir privačias asmens sveikatos priežiūros įstaigas.
  - 1.9.5. **Darbdavys** – suprantamas taip, kaip tai apibrėžta DK.
  - 1.9.6. **Darbuotojas ar sveikatos priežiūros specialistas** – suprantamas taip, kaip tai apibrėžia DK ir kiti teisės aktai, priklausantis profesinėms sąjungoms, pasirašiusioms šią sutartį.

## 2. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, KEITIMAS IR NUTRAUKIMAS

- 2.1. Darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo taisyklės reglamentuoja DK, 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 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. Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma nuolatinio pobūdžio darbui DK, LNSS įstaigos kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, LNSS įstaigos Vidaus, ar Darbo tvarkos taisyklėse, ar specialieji teisės aktai nustato, kad su atitinkamos kategorijos darbuotojais privalo būti sudaryta terminuota darbo, o anksčiau sudaryta neterminuota darbo sutartis privalo būti pakeista į terminuotą darbo sutartį specialiųjų teisės aktų nustatyta tvarka. Nenuolatinio pobūdžio darbu laikomas darbas, kuris nebūdingas LNSS įstaigos veiklai.
- 2.3. Apie numatomus esminius darbo organizavimo pakeitimus, kai planuojama keisti būtinąsias darbo sąlygas, darbdavys privalo įspėti darbuotoją prieš 1 mėnesį.

- 2.4. Per įspėjimo apie atleidimą iš darbo laikotarpį darbdavys turi duoti laisvo nuo darbo pareigų vykdymo laiko naujo darbo paieškoms, kurio trukmė negali būti mažesnė negu 10 procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą. Laisvo nuo darbo laiko suteikimo tvarka nustatoma darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.
- 2.5. Sudaryti laikinojo darbo sutartį draudžiama, siekiant pakeisti atleistus įstaigos darbuotojus. Darbuotojams, dirbantiems įstaigoje pagal laikinojo darbo sutartis, taikoma ši Kolektyvinė sutartis. Darbdavys, prieš sudarydamas laikinojo darbo sutartis, laikydamasis duomenų apsaugos reikalavimų, informuoja apie tai įstaigoje veikiančią profesinę sąjungą, nurodydamas priimamą pagal laikinojo darbo sutartis darbuotojų skaičių ir jų būsimas darbo sutarties sąlygas.
- 2.6. 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.
- 2.7. Įspėjant profesinės sąjungos renkamo organo narį apie padarytą darbo pareigų pažeidimą profesinės sąjungos atstovų prašymu ir esant darbuotojo sutikimui darbdavys pateikia jiems su įspėjimu susijusius dokumentus.
- 2.8. Atleisti darbuotoją darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (DK 57 straipsnis) galima įspėjus darbuotoją prieš 2 mėnesius, o darbuotojus, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip 5 metai ar asmenis iki 18 metų, neįgaliuosius, darbuotojus, auginančius vaikų iki 14 metų, prieš 4 mėnesius.
- 2.9. Darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo 3 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus išimtis, numatytas šios Kolektyvinės sutarties 2.9.1 – 2.9.7 papunkčiuose.
- 2.9. Darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei:
  - 2.9.1. žala padaryta tyčia;
  - 2.9.2. žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka;
  - 2.9.3. žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta turtinės atsakomybės sutartis;
  - 2.9.4. žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese;
  - 2.9.5. žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją turtinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose;
  - 2.9.6. žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo;
  - 2.9.7. tai nustatyta LNSS įstaigos kolektyvinėje sutartyje.
- 2.10. Turtinės atsakomybės sutartys gali būti sudaromos tik su darbuotojais, nurodytais LNSS įstaigos kolektyvinėje sutartyje. Jeigu įstaigoje nėra kolektyvinės sutarties, tai darbuotojų, su kuriais sudaromos turtinės atsakomybės sutartys, sąrašą tvirtina darbdavys, suderinęs su profesinėmis sąjungomis.

### **3. DARBO IR POILSIO LAIKAS**

- 3.1. Darbo trukmė darbuotojams, dirbantiems ne pamainomis, įstaigoje yra 40 val. per savaitę, išskyrus 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 ir 3.6 punktuose 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, kai jų pareigybių aprašyme nurodyta viena ar kelios iš šių veiklos rūšių: kontroliuoti (tirti) vaistų ir vaistinių medžiagų kokybę; gaminti vaistus ir vaistines medžiagas; pakuoti vaistus ir vaistines medžiagas, nustatoma 36 valandų darbo savaitė.
- 3.7. Į darbo laiką įskaitoma darbo vietos, apsaugos priemonių paruošimas ir sutvarkymas.
- 3.8. Darbo pamainomis režimas, darbo laiko grafikų sudarymo klausimai nustatomi LNSS įstaigos Vidaus ar Darbo tvarkos taisyklėse. Darbo grafikų derinimo tvarką, suderinus su profesinėmis sąjungomis, tvirtina LNSS įstaigos vadovas. Jei LNSS įstaigoje veikia kelios profesinės sąjungos, derinimo procedūros vykdomos su profesinių sąjungų jungtine atstovybe arba su profesinių sąjungų narių išrinkta profesine sąjunga. Jei profesinės sąjungos nesudaro jungtinės atstovybės arba neišrenka atstovaujancios profesinės sąjungos, darbdavys darbo grafikų derinimo tvarką tvirtina be suderinimo su profesinėmis sąjungomis.
- 3.9. Remiantis DK 118 straipsniu darbuotojo buvimas ne darbovietyje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvusis budėjimas namie), nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką. Toks budėjimas negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą vienos savaitės per keturias savaites laikotarpį. Dėl tokio pasyviojo budėjimo namie turi būti susitarta darbo sutartyje ir darbuotojui mokama ne mažesnė kaip dvidešimt procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietyje savaitę. Už faktiškai atliktus veiksmus apmokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką, tačiau neviršijantį šešiasdešimt valandų per savaitę. Asmuo negali būti skiriamas pasyviai budėjimui namie tą dieną, kurią jis nepertraukiamai dirbo ne mažiau kaip vienuolika valandų iš eilės. Kai darbuotojas atlieka savo darbo funkciją budėdamas (aktyvusis budėjimas), darbo dienos (pamainos) trukmė negali viršyti dvidešimt keturių valandų, tačiau negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų trijų mėnesių apskaitinį laikotarpį. Kai darbuotojas privalo būti darbdavio nurodytoje vietoje, pasirengęs prireikus atlikti savo funkcijas (pasyvusis budėjimas), darbo dienos (pamainos) trukmė gali būti iki dvidešimt keturių valandų, tačiau negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų dviejų mėnesių apskaitinį laikotarpį. Tokiu atveju darbuotojui privalo būti suteikiama galimybė pailsėti ir pavalgyti darbo vietoje.

#### **4. 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 punktuose 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. 29 darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) arba ne mažiau kaip 34 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 40 kalendorinių dienų 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. 32 darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) arba 38 darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos suteikiamos psychologams, dirbantiems socialinės globos įstaigose (išskyrus vaikų globos įstaigas), sutrikusio vystymosi kūdikių namuose, ir darbuotojams, dirbantiems socialinį darbą stacionariose socialinės globos įstaigose, sutrikusio vystymosi kūdikių namuose. Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip 44 kalendorinių dienų trukmės atostogos.
- 4.6. 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.
- 4.7. LNSS įstaigos kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytos ilgesnės trukmės ir kitų rūšių atostogos.
- 4.8. 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.
- 4.9. Darbdavys, be 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.
- 4.10. Darbuotojams, turintiems ne mažesnę nei dešimties metų nepertraukiamą darbo stažą toje pačioje LNSS įstaigoje, prie kasmetinių atostogų trukmės, numatytos šios sutarties 4.1-4.6 punktuose, pridedama viena darbo diena pailgintų atostogų.

## 5. DARBO APMOKĖJIMAS

- 5.1. Atsižvelgdamos į darbo užmokesčių dydžius Lietuvos darbo rinkoje ir valstybės finansines galimybes, Šalys siekia, kad visi LNSS įstaigų darbuotojai gautų teisingą ir konkurencingą atlyginimą už atliekamą darbą.
- 5.2. Valstybės institucijoms skyrus papildomų Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžeto lėšų asmens sveikatos priežiūros paslaugoms apmokėti ir rekomendavus jas 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. Darbuotojams, keliantiems kvalifikaciją pagal privalomą kvalifikacijos tobulinimą, būtiną atliekamai darbo funkcijai, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka privaloma išklaudyti nustatytą skaičių valandų, kvalifikacijos tobulinimui suteikiamos ne mažiau kaip 15 darbo dienų per 5 metus gydytojams, ne mažiau kaip 10 darbo dienų per 5 metus slaugytojams ir nemažiau kaip 15 darbo dienų per 5 metus vaistininkams ir farmakotechnikams, o kitiems asmens sveikatos priežiūros paslaugas teikiantiems darbuotojams teisės aktuose nustatytą valandų skaičių, atsisitraukus nuo darbo ar savo poilsio metu, ir jiems mokamas vidutinis darbo užmokestis.
  - 5.4. Darbuotojui, greta savo pareigų atliekančiam laikinai nesančio darbuotojo darbą, mokama ne mažiau 30 procentų nesančio darbuotojo tarifinio ar mėnesinio atlygio priedas už faktiškai padidėjusį darbo krūvį. Darbuotojas vienu metu negali pavaduoti daugiau kaip vieną laikinai nesantį kitą darbuotoją. Jei darbuotoją pavaduoja keli darbuotojai, priedas jiems mokamas už faktišką pavadavimo laiką proporcingai padalinant paskirtą priedą.
  - 5.5. 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:
    - 5.5.1. darbuotojams, dirbantiems kenksmingų veiksnių veikiamose darbo vietose pagal faktiškai dirbtą laiką mokamas 20 proc. pastoviosios darbo užmokesčio dalies priedas;
    - 5.5.2. darbuotojams, dirbantiems pavojingų veiksnių veikiamose darbo vietose pagal faktiškai dirbtą laiką mokamas 15 proc. pastoviosios darbo užmokesčio dalies priedas.
    - 5.5.3. LNSS įstaigoje privalo būti atliktas darbo vietos profesinės rizikos vertinimas. Jei darbuotojas dirba kenksmingų ar pavojingų veiksnių sąlygomis, tai turi būti nurodyta darbo sutartyje ir (ar) skiriant priedą.
  - 5.6. 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.
  - 5.7. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis mokama:
    - 5.7.1. 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 pridėdant prie kasmetinių atostogų ir mokant už tas dienas darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį;
    - 5.7.2. už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, kuris apima DK 139 straipsnio 2 dalies 1-5 punktuose numatytas dalis.
  - 5.8. Keisti darbo apmokėjimo sąlygų be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys negali, išskyrus atvejus, kai teisės aktais, pagal Kolektyvinę sutartį, ar LNSS įstaigos kolektyvinę sutartį yra keičiamas įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokesčio be darbuotojo raštiško sutikimo negalima.
  - 5.9. 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 išėtinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje:
    - 5.9.1. iki dvylikos mėnesių – vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
    - 5.9.2. nuo dvylikos iki šešiasdešimties mėnesių – dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
    - 5.9.3. daugiau kaip šešiasdešimties mėnesių – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
  - 5.10. Sveikatos priežiūros specialistams, gali būti kompensuojamos kelionės į darbą ir iš jo išlaidos LNSS įstaigos kolektyvinėje sutartyje ar konkrečioje darbo sutartyje nustatyta tvarka ir dydžiais.

- 5.11. Darbo apmokėjimas, priemokos, kompensacijos, darbuotojų skatinimas vykdomas pagal LNSS įstaigoje patvirtintus darbo apmokėjimo nuostatus. LNSS įstaigos darbo apmokėjimo nuostatai turi būti suderinti su LNSS įstaigos stebėtojų taryba ir 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.
- 5.12. LNSS įstaiga sudaro kvalifikacijos kelimo fondą (toliau - Fondas), iš kurio apmokamos darbuotojų privalomo kvalifikacijos tobulinimo, būtino atliekamai darbo funkcijai, kuriam teisės aktų nustatyta tvarka privaloma išklaudyti nustatytą valandų skaičių, kvalifikacijos tobulinimo išlaidas. Fondo dydis per metus turi sudaryti ne mažiau kaip 0,05 proc. LNSS įstaigos sveikatos priežiūros specialistams skiriamo darbo užmokesčio fondo dydžio.
- 5.13. Darbdavys suderina su profesine sąjunga galimus profesinės kvalifikacijos tobulinimo išlaidų dydžius atskiroms sveikatos priežiūros specialistų grupėms ir jų paskirstymo tvarką.

## 6. DARBO SAUGA

- 6.1. 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.
- 6.2. 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 tvarką.
- 6.3. LNSS įstaigoje Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas steigiamas teisės aktų nustatyta tvarka. Pagal profesinių sąjungų prašymą darbdavys laikantis teisinės asmens duomenų apsaugos reikalavimų įsipareigoja informuoti profesines sąjungas ir suinteresuotus įstaigos darbuotojus apie įvykusius nelaimingus atsitikimus, analizuoti jų priežastis imtis prevencinių priemonių nelaimingiems atsitikimams darbe išvengti.
- 6.4. Pagal profesinių sąjungų prašymą darbdavys įsipareigoja profesinių sąjungų atstovus supažindinti su Valstybinės darbo inspekcijos patikrinimų rezultatais ir pateikti nelaimingų atsitikimų tyrimų aktų kopijas, laikantis teisinės duomenų apsaugos reikalavimų.

## 7. DARBUOTOJŲ ĮSIPAREIGOJIMAI

### **Darbuotojai įsipareigoja:**

- 7.1. kokybiškai, sąžiningai ir efektyviai atlikti savo pareigas;
- 7.2. vykdyti Kolektyvinės sutarties reikalavimus;
- 7.3. tausoti darbdavio pastatus, bendros paskirties ir darbo įrenginius, prietaisus ir įtaisus, tikslingai ir taupiai naudoti elektros ir šilumos energiją, medžiagas, vandenį ir kitus išteklius;
- 7.4. laikytis darbo drausmės, vidaus tvarkos, darbo ir gaisrinės saugos bei darbo higienos ir kitų teisės aktais numatytų reikalavimų;
- 7.5. teisės aktų nustatyta tvarka atlyginti materialinius nuostolius;
- 7.6. pasibaigus darbo teisiniams santykiams, nustatyta tvarka atsiskaityti su darbdaviu ir perduoti darbdavio suteiktas materialines vertybes bei su darbo funkcijomis susijusią turimą informaciją, dokumentus;
- 7.7. nepiktnaudžiauti darbdavio suteiktomis darbui priemonėmis, darbdavio informacinėmis ir ryšių priemonėmis naudotis tik darbo tikslais, darbo laiku savo elgesiu nediskredituoti darbdavio;

- 7.8. nepiktnaudžiauti teisės aktais darbuotojui suteiktomis teisėmis ir sąžiningai jomis naudotis;
- 7.9. įgyvendinant savo kaip darbuotojo teises bendradarbiauti su darbdaviu.

## 8. SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS RĖMIMO PRIEMONĖS

- 8.1. Šalys suteikia viena kitai informaciją, kuri yra būtina vedant kolektyvines derybas, sprendžiant ekonominius ir socialinius klausimus
- 8.2. Informaciją, turinčią įtakos darbo organizavimui LNSS įstaigoje ir darbuotojų teisei 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 darbo dienų nuo kreipimosi dienos, o kitose LNSS įstaigose ne vėliau kaip per 20 dienų nuo kreipimosi dienos. Šalims susitarus, šis terminas gali būti pratęstas.
- 8.3. Darbdavys prieš priimdamas sprendimą, turintį esminės įtakos darbo organizavimui LNNS įstaigoje ir darbuotojų teisei padėčiai, 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 darbdavio nustatytą terminą atsakyti. Šis terminas turi būti ne trumpesnis kaip 10 dienų LNNS įstaigose, kuriose darbuotojų skaičius neviršijo vieno šimto darbuotojų, ir ne trumpesnis kaip 20 dienų visose kitose įstaigose. Esant būtinybei, profesinė sąjunga gali paprašyti papildomos informacijos. Šalims sutarus, profesinei sąjungai nustatytas terminas atsakyti gali būti pratęstas.
- 8.4. Profesinės sąjungos atstovaujамųjų 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 60 darbo valandų per metus mokant jų vidutinį darbo užmokestį.
- 8.5. Profesinės sąjungos atstovaujамųjų ir (arba) valdymo organų narių kvalifikacija, reikalinga darbuotojų atstovų funkcijoms įgyvendinti, gali būti finansuojama darbdavio lėšomis LNNS įstaigos kolektyvinėje sutartyje numatytais sąlygomis ir tvarka. Kvalifikacijai reguliariai kelti per metus turi būti skiriama ne mažiau kaip trys dienos, jeigu LNNS įstaigos kolektyvinėje sutartyje nenumatyta kitaip. Konkretūs kvalifikacijos kėlimo terminai ir sąlygos nustatomi profesinės sąjungos ir darbdavio susitarime arba LNNS įstaigos kolektyvinėje sutartyje.
- 8.6. LNNS įstaigos gali remti darbuotojų švietimą pagal kartu su profesinėmis sąjungomis suderintus atskirus projektus.
- 8.7. Dėl Kolektyvinės sutarties vykdymo Šalys įsipareigoja bendradarbiauti ir konsultuotis bei nagrinėti iškilusias problemas derybų būdu. Profesinės sąjungos įsipareigoja sąžiningai vykdyti savo funkcijas ir netrukdyti LNNS įstaigų suplanuoto darbo piketais, streikais ir kitomis akcijomis, nukreiptomis prieš darbdavį, dėl reikalavimų ar darbo sąlygų, reglamentuotų šioje Kolektyvinėje sutartyje, jeigu jų yra laikomasi.

## 9. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS




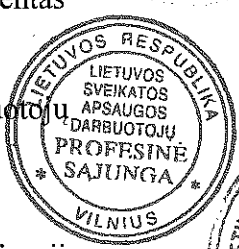

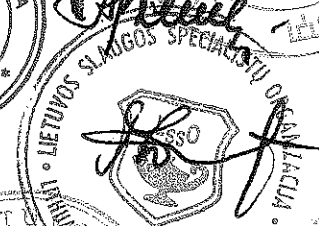


- 9.1. Kolektyvinė sutartis bei jos priedai gali būti keičiami laikantis šios tvarkos:
  - 9.1.1. suinteresuota Šalis raštu pateikia savo pasiūlymus dėl pakeitimų arba papildymų, kita Šalis turi juos peržiūrėti ir raštu atsakyti per 20 kalendorinių dienų nuo pasiūlymų gavimo;
  - 9.1.2. pakeitimai arba papildymai įsigalioja ir tampa neatskiriama Kolektyvinės sutarties dalimi, kai juos Šalys pasirašo ir įregistruoja Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka.
- 9.2. Kolektyvinės sutarties Šalys (ar jų atstovai) ir Lietuvos Respublikos teisės aktų įgalios institucijos kontroliuoja šios Kolektyvinės sutarties vykdymą. Kolektyvinės sutarties Šalys (ar jų atstovai) kartą per metus bendrame Šalių (ar jų atstovų) posėdyje atsiskaito, kaip vykdoma Kolektyvinė sutartis.



- 9.3. Darbo kodekso 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 Darbo kodekso 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 Darbo kodekso ar kitų darbo teisės normų nuostatos aptariamais klausimais.
- 9.4. Jei LNSS įstaigoje veikia ir darbo taryba ir profesinės sąjungos, tai informavimo ir konsultavimo procedūros su darbo taryba vykdomos pagal Darbo kodekso nuostatas, o informavimo ir konsultavimo procedūros su profesinėmis sąjungomis vykdomos pagal teisės aktų, reglamentuojančių Profesinių sąjungų veiklą ir šios Kolektyvinės sutarties nuostatas. Jei LNSS įstaigoje veikia kelios profesinės sąjungos, tai informavimo ir konsultavimo procedūros vykdomos su profesinių sąjungų jungtine atstovybe arba su profesinių sąjungų narių išrinkta profesine sąjunga. Šios kolektyvinės sutarties nuostatos negali būti aiškinamos taip, kad būtų mažinami Darbo kodekse nustatyti darbo tarybų įgaliojimai.
- 9.5. 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 skiriama iki 3000 eurų bauda kitos šalies naudai.
- 9.6. 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.

## 10. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES PRIEDAI

- 10.1. 1 priedas. LNSS įstaigų, kurioms taikoma kolektyvinė sutartis, sąrašas.
- 10.2. 2 priedas. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos viešųjų asmens sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų, teikiančių asmens sveikatos priežiūros paslaugas, darbo apmokėjimo nuostatai.

Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministras		Aurelijus Veryga
Lietuvos gydytojų sąjungos prezidentas		Liutauras Labanauskas
Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkė	 	Aldona Baublytė
Lietuvos slaugos specialistų organizacijos prezidentė	 	Danutė Margelienė
Lietuvos farmacijos darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkė	 	Lina Ganatauskienė