

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

Kokią naudą ji suteiks visiems NVSPL
darbuotojams

2024-08-28

NACIONALINĖ VISUOMENĖS SVEIKATOS
PRIEŽIŪROS LABORATORIJA

KOLEKTYVINĖS SUTARTIES SUDĖTIS

- Kolektyvinė sutartis.
- Darbo apmokėjimo sistemos aprašas arba DAS (priedas prie kolektyvinės sutarties).



KOLEKTYVINĖS SUTARTIES TIKSLAS

👉 nustatyti NVSPL darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, darbo apmokėjimo sistemą, taip pat abipuses teises, pareigas ir Šalių atsakomybę, siekiant sudaryti palankias sąlygas NVSPL veiklai, tikslams bei uždaviniams įgyvendinti, skatinti darbuotojų motyvaciją ir vidinį pasitenkinimą darbu.

KOLEKTYVINĖS SUTARTIES TAIKYMAS DARBUOTOJAMS



Kolektyvinė sutartis galioja ir taikoma visiems NVSPL Darbuotojams.

KOLEKTYVINĖS SUTARTIES GALIOJIMAS

👉 Sutartis galioja iki jos pakeitimo, nutraukimo ar naujos Sutarties pasirašymo, bet ne ilgiau kaip 4 metus.

👉 Kolektyvinė sutartis su DAS įsigalios nuo rugsėjo 1 d., po jos pasirašymo.

NVSPL ĮSIPAREIGOJA

👉 Svarstyti Profesinės sąjungos pasiūlymus dėl DAS, teisės aktų, susijusių su darbo, socialiniais ar ekonominiais klausimais priėmimo, pakeitimo ar panaikinimo.

👉 Informuoti ir įtraukti PS atstovus tiriant Darbuotojų darbo pareigų pažeidimus.

NVSPL ĮSIPAREIGOJA

👉 kasmet skirti ne mažiau kaip 1000 Eur bendriems NVSPL ir Profesinės sąjungos renginiams.

NVSPL ĮSIPAREIGOJA

👉 užtikrinti **Profesinės sąjungos nariams** garantijas, nustatomas Nacionalinėje ar Šakos kolektyvinėje sutartyje.



PROFESINĖ SAJUNGA ĮSIPAREIGOJA

👉 nesiimti ir neorganizuoti protesto akcijų ar streikų prieš NVSPL, jei NVSPL laikosi Sutarties ir darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų reikalavimų.

👉 pagal galimybes rūpintis Darbuotojų poilsiu, organizuoti sporto ir (ar) šventinius, edukacinius renginius.

DARBO UŽMOKESTIS, SKATINIMAS IR KITOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

👉 NVSPL Darbuotojų darbo apmokėjimo tvarką nustato Darbo apmokėjimo sistemos aprašas.

DARBO UŽMOKESTIS, SKATINIMAS IR KITOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

👉 Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – **400 valandų**.

👉 Ne mažiau kaip **0,25 proc.** viso teisės aktais patvirtinto NVSPL darbo užmokesčio fondo yra skiriama Darbuotojų kvalifikacijai kelti.

DARBO UŽMOKESTIS, SKATINIMAS IR KITOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

👉 Darbuotojams, kuriems taikomas sutrumpintas darbo laiko režimas, prieš šventinę dieną darbo dienos trukmė sutrumpinama 1 valanda.

DARBO UŽMOKESTIS, SKATINIMAS IR KITOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

👉 Darbuotojų, išdirbusių NVSPL ne mažiau kaip 5 metus, gyvenimo jubiliejinių sukakčių progomis (30, 40, 50, 60, 70, 80 metų) – **300 Eur.**

DARBO UŽMOKESTIS, SKATINIMAS IR KITOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

👉 darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis (išdirbus nepertraukiamai NVSPL 20, 25, 30, 35, 40, 45 metus) – gėlių puokštė ir sveikinimo raštas.

DARBO UŽMOKESTIS, SKATINIMAS IR KITOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

👉 atlikus vienkartinės ypatingos svarbos užduotis ar už svarbių pavedimų įvykdymą ir iniciatyvumą – vienkartinė pinigine išmoka, ne daugiau kaip 1 kartą per metus, neviršijant 100 proc. nustatytosios Darbuotojo pareigines algos.

DARBO UŽMOKESTIS, SKATINIMAS IR KITOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

Darbuotojams garantuojamos einamos pareigos ir vidutinis darbo užmokestis:

👉 Darbuotojui pateikus prašymą sveikatos gerinimo atostogoms – 1 laisva diena per kalendorinius metus sveikatai gerinti. Teisė pasinaudoti sveikatos gerinimo atostogomis atsiranda Darbuotojui, kuris nepertraukiamai dirba NVSPL 3 mėnesius.

DARBO UŽMOKESTIS, SKATINIMAS IR KITOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

Darbuotojams garantuojamos einamos pareigos ir vidutinis darbo užmokestis:

👉 Darbuotojui pateikus prašymą 1 laisvai dienai per kalendorinius metus gimimo dienos proga, kuri suteikiama tą mėnesį, kurį Darbuotojas yra gimęs.

DARBO UŽMOKESTIS, SKATINIMAS IR KITOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

Darbuotojams garantuojamos einamos pareigos ir vidutinis darbo užmokestis:

👉 Darbuotojui, auginančiam vaiką iki 14 metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas, pateikus prašymą suteikiama pusė Darbuotojo darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną.

DARBO UŽMOKESTIS, SKATINIMAS IR KITOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

Darbuotojams garantuojamos einamos pareigos ir vidutinis darbo užmokestis:

👉 Darbuotojui pateikus prašymą santuokos sudarymo atveju suteikiama 1 laisva darbo diena.

DARBO UŽMOKESTIS, SKATINIMAS IR KITOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

Darbuotojams garantuojamos einamos pareigos ir vidutinis darbo užmokestis:

👉 Darbuotojui (donorui) pateikus prašymą kraujo ar kraujo sudėtinių dalių davimo dieną suteikiama laisva darbo diena.

DARBO UŽMOKESTIS, SKATINIMAS IR KITOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

Darbuotojams garantuojamos einamos pareigos ir vidutinis darbo užmokestis:

👉 Darbuotojui pateikus prašymą karo prievolę administruojančios krašto apsaugos sistemos institucijos nurodymu – 1 laisva darbo diena per metus.

DARBO UŽMOKESTIS, SKATINIMAS IR KITOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

Darbuotojams garantuojamos einamos pareigos ir vidutinis darbo užmokestis:

👉 Darbuotojui pateikus prašymą artimųjų giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikų (įvaikių), sutuoktinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), partnerio, sugyventinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) mirties atveju suteikiama iki 2 laisvų darbo dienų.

DARBO UŽMOKESTIS, SKATINIMAS IR KITOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

Darbuotojams ar jų šeimos nariams, pateikusiems prašymą ir patvirtinančius dokumentus, skiriama materialinė pašalpa šiais atvejais:

👉 mirus Darbuotojui (pašalpa skiriama jo šeimos nariui ar artimam gimineičiui, organizuojančiam laidotuves) – 1 mėnesio Darbuotojo gauto vidutinio darbo užmokesčio dydžio materialinė pašalpa.

DARBO UŽMOKESTIS, SKATINIMAS IR KITOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

Darbuotojams ar jų šeimos nariams, pateikusiems prašymą ir patvirtinančius dokumentus, skiriama materialinė pašalpa šiais atvejais:

👉 mirus šeimos nariui (sutuoktiniui (sugyventiniui), vaikui (įvaikiui)) – 2 minimalių mėnesinių atlyginimo dydžio, tėvams (įtėviams) – 1 MMA materialinė pašalpa.

DARBO UŽMOKESTIS, SKATINIMAS IR KITOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

Dėl sunkios ligos, ne dažniau kaip 1 kartą per metus:

👉 Sergant darbuotojui – iki 1 MMA materialinė pašalpa.



DARBO UŽMOKESTIS, SKATINIMAS IR KITOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

Dėl sunkios ligos, ne dažniau kaip 1 kartą per metus:

👉 sergant vaikui (įvaikiui) (įskaitant pilnametį vaiką, kuris mokosi vidurinių, aukštųjų ar profesinių mokyklų dieniniuose skyriuose ir yra ne vyresnis negu 24 metų) – 1 MMA materialinė pašalpa.

DARBO UŽMOKESTIS, SKATINIMAS IR KITOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

👉 Darbuotojams garantuojamos einamos pareigos, kai jie atlieka privalomąją karo tarnybą, savanorišką nenuolatinę karo tarnybą ar alternatyviają krašto apsaugos tarnybą.

PS NARIŲ TEISĖS IR VEIKLOS GARANTIJOS

👉 Profesinės sąjungos įgalioti nariai turi teisę dalyvauti sprendžiant Profesinės sąjungos narių vertinimo, darbo pareigų pažeidimų skyrimo klausimus, taip pat dalyvauti Profesinės sąjungos organizacinėje veikloje.

PS NARIŲ TEISĖS IR VEIKLOS GARANTIJOS

👉 NVSPL, esant galimybei, leidžia rengti NVSPL patalpose Profesinės sąjungos susirinkimus darbo metu.



PS NARIŲ TEISĖS IR VEIKLOS GARANTIJOS

👉 NVSPL nesudaro kliūčių šviesti Profesinės sąjungos narius ir šviestis patiems Profesinės sąjungos nariams. Tarybos teikimu Profesinės sąjungos nariams NVSPL sudaro galimybę dalyvauti seminaruose, konferencijose, mokymuose, paliekant jiems darbo užmokestį.

PS NARIŲ TEISĖS IR VEIKLOS GARANTIJOS

👉 Profesinė sąjunga, bendradarbiaudama su NVSPL, tarpininkauja ir sudaro sąlygas dalyvauti ne tik Profesinės sąjungos nariams, bet ir NVSPL atstovams profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo tobulinimui skirtuose projektuose, seminaruose, mokymuose ir kituose kvalifikacijos kėlimo ir patirties sklaidos renginiuose, kuriuos rengia ir įgyvendina respublikinės, šakinės profesinės sąjungos, konfederacijos ir tarptautinės organizacijos.


DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS (DAS)



DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS TIKSLAS

👉 nustatyti vienodai teisingus, aiškius ir skaidrius darbuotojų darbo apmokėjimo principus bei padidinti NVSPL konkurencingumą rinkoje, pritraukti ir išlaikyti NVSPL reikiamų kompetencijų darbuotojus.

NVSPL darbo apmokėjimo sistemos principai

- 👉 vidinio teisingumo principas;
 - 👉 išorinio konkurencingumo principas;
 - 👉 aiškumo principas;
 - 👉 skaidrumo ir atvirumo principas;
 - 👉 lygių galimybių ir nediskriminavimo principas.
- 

Darbuotojų darbo užmokestį sudaro (1):

👉 pareiginė alga;

👉 priemokos;

👉 pinigine išmoka;



Darbuotojų darbo užmokestį sudaro (2):

👉 mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą;

👉 kintamoji dalis – nustatoma esamiems darbuotojams, atlikus 2023 metų veiklos vertinimą ir galioja iki 2024 metų veiklos vertinimo. Nuo DAS įsigaliojimo dienos naujai priimtiems darbuotojams kintamoji dalis nenustatoma.

PAREIGYBIŲ PAKOPŲ STRUKTŪRA

Pareigybės pakopa	Pavadinimas
9	Direktorius
8	Direktoriaus pavaduotojas
7	Direktoriaus patarėjas / skyriaus vedėjas
6	Skyriaus vedėjo pavaduotojas / poskyrio vedėjas / patarėjas
5	Vyriausiasis specialistas / specialistas (A1 ar A2 (AU) lygis)
4	Vyresnysis specialistas / specialistas (A2 (AU) lygis)
3	Specialistas (A2 (AK) ar B lygis)
2	Specialistas (C lygis)
1	Darbininkas (D lygis)

PAREIGINĖS ALGOS INTERVALŲ NUSTATYMAS

Kiekvienai NVSPL pareigybės pakopai nustatoma pareiginės algos koeficientų reikšmės (intervalų plotis):

- 👉 minimali reikšmė – 75 %
- 👉 vidurinė reikšmė – 100 %
- 👉 maksimali reikšmė – 125 %



Nacionalinės visuomenės sveikatos
priežiūros laboratorijos
darbo apmokėjimo sistemos aprašo
2 priedas

PAREIGINĖS ALGOS INTERVALAI

Pareigybės lygis	Pareiginės algos koeficientų reikšmės		
	Minimali 75 %	Vidurinė 100 %	Maksimali 125 %
9	1.98	2.64	3.30
8	1.66	2.22	2.77
7	1.33	1.77	2.22
6	1.06	1.42	1.77
5	0.85	1.14	1.42
4	0.68	0.91	1.14
3	0.59	0.79	0.99
2	0.53	0.71	0.89
1		<u>MMA</u>	

PAREIGINĖS ALGOS INTERVALŲ NUSTATYMAS

👉 Pareiginė alga apskaičiuojama koeficientą dauginant iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.

! 1785,40 Eur.



PAREIGINĖS ALGOS INTERVALŲ NUSTATYMAS

☞ Pareigybių pakopų intervalo plotis apima pareiginės algos koeficientus kartu su kintamąją dalimi.

! Turimas koef. + kintamoji dalis = Naujasis koeficientas

PAREIGINĖS ALGOS INTERVALŲ NUSTATYMAS

👉 Į pareigybių pakopų intervalo plotį neįskaitomos darbuotojams skiriamos priemokos, mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą, pinigines išmokos.

PAREIGINĒS ALGOS KOEFICIENTŪ NUSTATYMAS ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĀ

👉 Individualus darbo ūžmokestis gali būti peržiūrimas tiems darbuotojams, kuriū veikla vertinama kaip **viršijanti lūkesčius**, esant darbuotojo arba darbuotojo tiesioginio vadovo motyvuotam raštiškam prašymui.

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ NUSTATYMAS ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ

👉 Darbuotojams gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant **ne mažiau kaip 0,06 pareiginės algos koeficientą**, tačiau ne didesnis negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas.

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ NUSTATYMAS ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ

👉 Darbuotojams, kurių veiklos vertinimas yra **neatitinkantis lūkesčių**, gali būti nustatomas mažesnis darbo užmokestis. Siūlymą dėl sumažinimo teikia darbuotojo tiesioginis vadovas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą.

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ NUSTATYMAS ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ

👉 Darbuotojams, kurių veikla **3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius**, bent vieną kartą per 3 metus, atlikus darbo užmokesčio peržiūrą, nustatomas didesnis darbo užmokestis, <...> 3 metų terminas pradedamas skaičiuoti nuo DAS įsigaliojimo dienos.

PRIEMOKOS IR JŲ SKYRIMO TVARKA

Darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:

👉 už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

👉 už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos;

PRIEMOKOS IR JŲ SKYRIMO TVARKA

Darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:

👉 už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė;

👉 už pasyvųjį budėjimą namie;

👉 už naujai priimto darbuotojo apmokymą (ne ilgiau kaip 3 mėn.).

PRIEMOKOS IR JŲ SKYRIMO TVARKA

Už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas, priemokos skiriamos:

👉 kai NVSPL direktoriaus įsakymu pavedama laikinai vykdyti laisvo struktūrinio padalinio vadovo pareigybei nustatytas funkcijas – ne mažiau 20 proc. pareiginės algos dydžio priemoka;

PRIEMOKOS IR JŲ SKYRIMO TVARKA

Už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas, priemokos skiriamos:

👉 kai NVSPL direktoriaus įsakymu pavedama laikinai vykdyti darbuotojo, esančio vaiko priežiūros atostogose, pareigybės funkcijas – nuo 10 iki 30 proc. pareiginės algos dydžio priemoka;

PRIEMOKOS IR JŲ SKYRIMO TVARKA

Už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas, priemokos skiriamos:

👉 jei tą patį nesantį darbe darbuotoją pavedama pavaduoti daugiau nei vienam darbuotojui arba neužimtos pareigybės funkcijas pavedama atlikti daugiau nei vienam darbuotojui, bendra pavaduojantiems darbuotojams skiriamų priemokų suma negali viršyti 30 proc..

PRIEMOKOS IR JŲ SKYRIMO TVARKA

👉 Už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos tęstinio (nepertraukiamo) pobūdžio funkcijos, nustatytos NVSPL direktoriaus įsakymu ar pavedimu, skiriama nuo 10 iki 30 proc. pareiginės algos dydžio priemoka.

PRIEMOKOS IR JŲ SKYRIMO TVARKA

👉 Už naujai priimto darbuotojo apmokymą skiriama iki 20 proc. pareiginės algos dydžio priemoka.


PRIEMOKOS IR JŲ SKYRIMO TVARKA

👉 Darbuotojams, esantiems NVSPL veikiančių profesinių sąjungų nariais, DAS įtvirtintos priemokos skiriamos vadovaujantis ir kolektyvinių sutarčių nuostatomis.

SKATINIMO PRIEMONĖS

Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

👉 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);



SKATINIMO PRIEMONĖS

Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

👉 suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką;



SKATINIMO PRIEMONĖS

Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

👉 už nepriekaištingą pareigų atlikimą skatinami LR Vyriausybės nutarimuose nustatytais sąlygomis;

SKATINIMO PRIEMONĖS

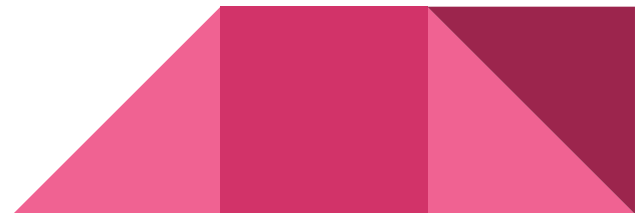
Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

👉 finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

👉 padėka.



👉 Siekiama, kad iki 2025 m. balandžio 1 d. būtų vykdomas darbuotojų darbo užmokesčio nuoseklus didinimas taip, kad darbuotojų darbo užmokestis atitiktų Darbo užmokesčio režius.



AČIŪ UŽ DĒMESĪ!!!

