

UŽIMTUMO TARNYBOS PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2024 m. lapkričio 25 d.
Vilnius

Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos darbuotojų profesinių sąjungų jungtinė atstovybė (toliau - Jungtinė atstovybė), sudaryta iš Užimtumo tarnybos Vilniaus KAD darbuotojų profesinės sąjungos, kodas Juridinių asmenų registre 191864322, buveinės adresas J. Kubiliaus g. 2, Vilnius, atstovaujama pirmininkės Marytės Mardosienės, Užimtumo tarnybos Panevėžio klientų aptarnavimo departamento darbuotojų profesinės sąjungos, kodas Juridinių asmenų registre 304428503, buveinės adresas Gedimino g. 14, Rokiškis, atstovaujama pirmininkės Lauros Višniauskienės, Klaipėdos klientų aptarnavimo departamento Klaipėdos skyriaus darbuotojų profesinės sąjungos, kodas Juridinių asmenų registre 305717432, buveinės adresas Naikupės g. 27A, Klaipėda, atstovaujama pirmininkės Aušros Urnikytės - Paulauskienės (toliau kartu – Sąjungos), veikianti pagal 2024 m. balandžio 19 d. susitarimą ir atstovaujamų profesinių sąjungų įstatus, atstovaujama Jungtinės atstovybės pirmininkės Marytės Mardosienės, veikiančios pagal Jungtinės atstovybės 2024 m. lapkričio 19 d. posėdžio protokolą Nr. 4,

ir Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Darbdavys, įstaiga, Užimtumo tarnyba), kodas Juridinių asmenų registre 190766619, buveinės adresas Geležinio Vilko 3A, Vilnius, atstovaujama direktorės Ingos Balnanosienės, veikiančios pagal Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatus, patvirtintus Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. lapkričio 13 d. įsakymu Nr. A1-306 „Dėl Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo”,

toliau kartu vadinamos šalimis, sudaro šią kolektyvinę sutartį (toliau – Sutartis):

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Sutartyje vartojamos sąvokos:

1.1. **Darbuotojai** – visi Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau - Užimtumo tarnyba) valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis.

1.2. **Darbdavys** – Užimtumo tarnyba, veikianti kaip darbo teisinių santykių subjektas (darbdavys), ir teisėtai atstovaujama direktoriaus ar kitų tinkamai įgaliotų asmenų.

1.3. **Jungtinė atstovybė** – jungtinę atstovybę sudarančios profesinės sąjungos.

1.4. **Profesinės sąjungos atstovas** – Profesinės sąjungos narys, kuriam suteiktas renkamojo organo, kurio tikslas atstovauti darbuotojams, statusas.

1.5. **Šeimos narys** – sutuoktinis, sugyventinis, vaikas (įvaikis), motina (įmotė), tėvas (įtėvis), senelė, senelis, brolis (įbrolis), sesuo (įseserė), sutuoktinio, sugyventinio tėvai (įtėviai), vaikai (įvaikiai), broliai (įbroliai), seserys (įseserės), senelės, seneliai.

1.6. Kitos Sutartyje vartojamos sąvokos atitinka sąvokas, vartojamas Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – DK), Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme (toliau – VTĮ), Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse ir kituose teisės aktuose.

2. Ši Sutartis sudaryta vadovaujantis DK, VTĮ bei kitais teisės aktais, reglamentuojančiais darbo teisinius santykius.

3. Sutarties tikslas – plėtoti socialinę partnerystę, derinti šalių interesus ir skatinti bendradarbiavimą, sudaryti palankesnes sąlygas darniam komandiniam darbui ir Darbdavio tikslams bei uždaviniams įgyvendinti, garantuojant geresnes darbo organizavimo, darbo apmokėjimo, kvalifikacijos kėlimo, Darbuotojų saugos, sveikatos ir kitas darbo ir socialines sąlygas bei garantijas nei numato Lietuvos Respublikos įstatymai ir kiti teisės aktai.

4. Sprendžiant šioje Sutartyje neaptartus bei nereguliuotus atvejus, Šalys vadovaujasi DK, VTĮ ir kitais teisės aktais.

5. Šalių santykiai grindžiami šiais principais:

5.1. Teisių ir pareigų pereinamumas. Pasikeitus Darbdavio struktūrai, vadovui, administracijos padalinių vadovams, pavadinimui, pavaldumui ir panašiai, sutartis lieka galioti ir naujam Darbdavio teisių bei pareigų perėmėjui, jeigu tai neprieštarauja galiojantiems teisės aktams.

5.2. Šalių lygybė. Šalys turi lygias teises vykdydamos sutartį.

5.3. Interesų derinimas. Šalys, turėdamos skirtingus interesus, juos derina ir priima abipusiškai naudingus sprendimus.

5.4. Įsigaliojus naujiems teisės aktams, kurie nustato palankesnes sąlygas Darbuotojams nei ši Sutartis, taikomos teisės aktuose nustatytos palankesnės sąlygos, o Sutarties šalys nedelsiant peržiūri Sutarties nuostatas.

6. Šalys įsipareigoja:

6.1. Vykdyti Sutartį.

6.2. Keisti informaciją, reikalingą Sutarties tikslams pasiekti, ir užtikrinti šios informacijos konfidencialumą.

6.3. Konstruktyviai reaguoti į kitos Sutarties šalies pasiūlymus, pretenzijas, prašymus ir per sutartą protingą terminą pateikti atsakymus.

II. SUTARTIES GALIOJIMAS, PAKEITIMAS IR PAPILDYMAS

7. Sutartis galioja ir taikoma visiems Darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis Darbuotojų susirinkimas (konferencija), išskyrus Sutarties VII dalyje numatytas sąlygas, kurios taikomos tik Užimtumo tarnybos darbuotojams, esantiems Sutartį sudariusių Sąjungų nariais, nuo jų įstojimo praėjus ne mažiau kaip trims mėnesiams.

8. Sutartis įsigalioja kitą dieną po to, kai ją pasirašo Sutarties šalys ir patvirtina visuotinis Darbuotojų susirinkimas (konferencija), kurį suorganizuoti įsipareigoja Darbdavys elektroniniu būdu, bet ne anksčiau nei 2025 m. sausio 1 d.

9. Jeigu visuotinis Darbuotojų susirinkimas (konferencija) nepatvirtina Sutarties per 2 mėnesius nuo tos dienos, kai ją pasirašo visos Sutarties šalys, Sutartis įsigalioja ir yra taikoma Užimtumo tarnybos darbuotojams, esantiems Sutartį sudariusių Sąjungų nariais, o pakartotinis visuotinis Darbuotojų susirinkimas (konferencija) organizuojamas po 6 mėnesių nekeičiant pasirašytos Sutarties sąlygų. Pakartotiniam visuotiniam Darbuotojų susirinkimui (konferencijai) patvirtinus Sutartį, sekančią dieną ji įsigalioja visiems Darbuotojams.

10. Sutartis galioja trejus metus nuo jos įsigaliojimo dienos, tačiau ne vėliau kaip prieš 1 (vieną) mėnesį iki Sutarties termino pabaigos nė vienai iš Šalių raštu neinformavus kitos Šalies apie tai, kad nepageidauja pratęsti Sutarties, jos galiojimas tęsiasi dar vienus metus.

11. Sutartis gali būti keičiama bet kurios iš Šalių iniciatyva raštišku Šalių susitarimu, bet ne dažniau kaip vieną kartą per metus, išskyrus Sutarties 5.4 papunktyje numatytus

atvejus. Viena kartą per metus organizuojamas šalių atstovų susitikimas Sutarties vykdymui aptarti.

12. Nustačius Sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo faktą, apie tai Šalis per 5 darbo dienas raštu informuoja kitą Šalį ir per 10 darbo dienų vienos iš Šalių reikalavimu organizuojamas Darbdavio ir Sąjungų atstovo (-ų) pasitarimas pažeidimams aptarti ir pašalinti.

13. Tarp šalių kylantys nesutarimai ir ginčai sutarties vykdymo metu sprendžiami derybomis, o nepavykus susitarti – Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

14. Sutartis Šalių sutarimu Sutartis gali būti nutraukiama pasirašant susitarimą dėl Sutarties nutraukimo. Sutartį draudžiama nutraukti anksčiau negu po šešių mėnesių nuo jos įsigaliojimo. Vienašališkai nutraukti Sutartį draudžiama, išskyrus Sutarties 15 punkte numatytus atvejus.

15. Darbdavio veiklą kontroliuojančioms ar teisėsaugos institucijoms ar Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai pareiškus nepritarimą / pastabas dėl Sutarties nuostatų, atitinkamas Sutarties nuostatas Sutarties šalys nedelsdamos peržiūri ir, jei reikia, nedelsdamos keičia; iki pakeitimo Darbdavys gali vienašališkai sustabdyti jų galiojimą ir vykdymą, o Šalims nepavykus susitarti per 3 mėnesius, šalių atstovų susitikimus organizuojant ne rečiau kaip 1 kartą per 2 savaites, dėl tokių nuostatų pakeitimo – Darbdavys turi teisę nutraukti Sutartį vienašališkai.

III. DARBO SANTYKIAI

16. Siekiant užtikrinti saugią darbo aplinką ir tvarką įstaigoje, Darbuotojai privalo laikytis Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vidaus tvarkos taisyklių, patvirtintų Užimtumo tarnybos direktoriaus įsakymu (toliau – Vidaus tvarkos taisyklės). Atliekant Vidaus tvarkos taisyklių pakeitimus, Darbdavys juos derina raštu su Sąjungomis.

17. Darbdavys sudaro sąlygas Darbuotojams dirbti nuotoliniu būdu šia tvarka:

17.1. Informavimo konsultantai dėl jų atliekamų funkcijų pobūdžio negali dirbti nuotoliniu būdu.

17.2. Darbuotojai, tiesiogiai aptarnaujantys klientus, dėl jų atliekamų funkcijų pobūdžio, jų prašymu ir tiesioginio vadovo pritarimu nuotoliniu būdu gali dirbti ne daugiau kaip vieną penktadalį darbo laiko per mėnesį.

17.3. Darbuotojai, tiesiogiai neaptarnaujantys klientų, jų prašymu ir tiesioginio vadovo pritarimu nuotoliniu būdu gali dirbti vienu iš šių būdų:

17.3.1. ne daugiau kaip 60 proc. darbo laiko per mėnesį;

17.3.2. visą darbo laiką per mėnesį.

17.4. Užimtumo tarnybos direktoriaus sprendimu, esant ypatingos svarbos aplinkybėms, įtakančioms padalinio darbo organizavimą iš nustatytos darbo vietos, nuotolinis darbas gali būti organizuojamas kitokia tvarka nei numatyta Sutarties 17.1-17.3 punktuose.

17.5. Teisę atšaukti sutikimą dirbti nuotolinį darbą turi:

17.5.1. tiesioginis vadovas ar Užimtumo tarnybos direktorius, motyvuotai pagrindus, kad dėl nuotolinio darbo nukenčia darbuotojo atliekamų funkcijų kokybė ir efektyvumas arba neužtikrinamas įstaigos tikslų ir uždavinių įgyvendinimas arba Užimtumo tarnybos administracijos padalinio, kuriame darbuotojas eina pareigas, funkcijų atlikimas;

17.5.2. Užimtumo tarnybos direktorius, motyvuotai pagrindus, kad dėl susidariusių ypatingos svarbos aplinkybių būtinas funkcijų atlikimas iš nustatytos darbo vietos.

18. Darbdavys, prieš pradėdamas tirti darbo pareigų pažeidimą ar tarnybinį nusižengimą, privalo nedelsiant apie tai informuoti profesinę sąjungą, kurios nariu

darbuotojas yra. Informavimu laikomas įsakymo dėl komisijos sudarymo pateikimas vizavimui per dokumentų valdymo sistemą. Į komisijos sudėtį yra įtraukiamas profesinės sąjungos, kuriai priklauso darbuotojas, atstovas, suderintas su Darbdaviu elektroniniu būdu.

19. Darbdaviui neturint duomenų apie konkretaus darbuotojo priklausymą konkrečiai profesinei sąjungai arba darbuotojui nesant profesinės sąjungos nariu, prieš pradėdamas tirti tokio darbuotojo tarnybinį nusižengimą, Darbdavys apie tai informuoja Sąjungas ar darbo tarybą. Informavimu laikomas įsakymo dėl komisijos sudarymo pateikimas vizavimui per dokumentų valdymo sistemą. Į komisijos sudėtį eilės tvarka yra įtraukiamas profesinės sąjungos ar darbo tarybos atstovas, suderintas su Darbdaviu elektroniniu būdu. Teikiant pranešimą tokiam darbuotojui apie pradėtą tarnybinio nusižengimo tyrimą, jam sudaroma galimybė nurodyti, ar priklauso konkrečiai profesinei sąjungai.

20. Profesinių sąjungų renkamų organų nariai negali būti atleisti iš darbo Darbdavio iniciatyva ar Darbdavio valia, jų būtiniosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be išankstinio Darbuotojo profesinės sąjungos sutikimo.

21. Darbdavys kiekvienais metais iki balandžio 1 d. pateikia Sąjungoms informaciją:

21.1. apie praėjusių kalendorinių metų neeilinio Darbuotojų veiklos vertinimo metu įvertintų Darbuotojų skaičių pagal administracijos padalinius ir jų atžvilgiu priimtus sprendimus;

21.2. apie einamųjų metų kasmetiniam veiklos vertinimui skirtų lėšų paskirstymo principą pagal administracijos padalinius.

IV. POILSIO LAIKAS

22. Darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, Darbuotojams su negalia suteikiamos 27 darbo dienų minimalios trukmės kasmetinės atostogos. Darbuotojams, kurie teismo sprendimu yra paskirti globėjais ar rūpintojais, suteikiamos 25 darbo dienų minimalios trukmės kasmetinės atostogos.

23. Nemokamos atostogos gali būti suteikiamos tik Darbuotojų prašymu. DK nustatytais atvejais Darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas Darbuotojui jų pareikalavus. Nemokamos atostogos dėl šeimyninių ar kitų aplinkybių, nenumatytų DK, Darbuotojo prašymu gali būti suteikiamos iki 3 mėnesių per vienus kalendorinius metus.

24. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, nepertraukiamas darbo stažas Užimtumo tarnyboje prilyginamas valstybės tarnautojų tarnybos Lietuvos valstybei stažui, skaičiuojant jų teisę į papildomas kasmetinių atostogų dienas. Faktinis perskaičiavimas vykdomas priklausomai nuo kiekvieno darbuotojo kasmetinių atostogų laikotarpio skaičiavimo pradžios (pavyzdžiui, jeigu darbuotojo kasmetinių atostogų laikotarpis skaičiuojamas nuo vasario 1 d., tokiam darbuotojui šis Sutarties punktas taikomas nuo 2025 m. vasario 1 d.)

25. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, suteikiamas toks pat minimalus kasmetinių atostogų skaičius per darbo metus kaip ir valstybės tarnautojams.

26. Darbuotojams, kurių statusas yra keičiamas iš valstybės tarnautojų į darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartį, išlaikomas iki šio statuso pakeitimo turėtas kasmetinių atostogų dienų per darbo metus skaičius. Šių darbuotojų sukauptas tarnybos Lietuvos valstybei stažas prilyginamas nepertraukiamam darbo stažui Užimtumo tarnyboje, skaičiuojant jų teisę į papildomas kasmetinių atostogų dienas.

27. Darbuotojams, nepertraukiamai dirbantiems pagal darbo sutartį Užimtumo tarnyboje ilgiau nei 5 metus ir laimėjus konkursą į valstybės tarnybą, jų nepertraukiamas

darbo stažas Užimtumo tarnyboje prilyginamas valstybės tarnautojų tarnybos Lietuvos valstybei stažui, skaičiuojant jų teisę į papildomas kasmetinių atostogų dienas.

V. DARBUOTOJŲ SKATINIMAS IR SOCIALINĖS GARANTIJOS

28. Per kalendorinius metus sutaupytos darbo užmokesčio fondo lėšos (darbo užmokesčio fondo lėšų likutis atskaičius būtinašias sąnaudas – bazinį darbo užmokestį ir priemokas) skiriamos Darbuotojams premijuoti ir (ar) Darbuotojams skatinti.

29. Darbuotojams yra garantuojamos einamos pareigos ir mokamas nustatytas darbo užmokestis šiais atvejais:

29.1. Darbuotojui ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną pateikus rašytinį prašymą ir gavus tiesioginio vadovo rašytinį sutikimą vykti į sveikatos priežiūros įstaigą, taip pat valstybės ar savivaldybės instituciją, jeigu bendras vykimo laikas viršija 50 proc. dienos darbo laiko – 18 darbo dienų per kalendorinius metus, bet ne daugiau nei 2 darbo dienas per kalendorinį mėnesį. Tiesioginiam vadovui iškilus pagrįstų abejonių dėl prašomų dienų tikslingumo, jis turi teisę pareikalauti Darbuotojo pateikti tokį poreikį patvirtinančius duomenis, iš kurių matytųsi Darbuotojo vardas, pavardė, vykimo data, laikas ir vieta.

29.2. Darbuotojo santuokai sudaryti - iki 2 darbo dienų.

29.3. Darbuotojo šeimos narių mirties atveju – iki 3 darbo dienų.

29.4. Donorui - kraujo ar kraujo sudėtinių dalių savanoriško davimo dieną.

29.5. Darbuotojui, neatlygintinai dalyvaujančiam Lietuvos šaulių sąjungos ar panašaus pobūdžio organizacijos, vykdančios veiklą, susijusią su Lietuvos valstybės apsauga, veikloje, elektroninių ryšių priemonėmis gavus tiesioginio vadovo sutikimą - 1 darbo diena per kalendorinį pusmetį. Nepasinaudojus šia papildoma poilsio diena per nustatytą laikotarpį, ji į kitą laikotarpį nėra perkeliama.

29.6. Darbuotojui, auginančiam negalią turintį vaiką iki 18 metų, 1 arba 2 vaikus iki 12 metų, - 1 papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas 2 valandomis per savaitę), o auginančiam 3 ir daugiau vaikų iki 12 metų, – 2 dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas 4 valandomis per savaitę). Ši papildoma poilsio diena suteikiama ir darbuotojams, dirbantiems pagal sutrumpintą 32 valandų per savaitę darbo laiko normą.

Atsižvelgiant į Darbuotojo prašymą, papildoma poilsio diena per mėnesį suteikiama Užimtumo tarnybos direktoriaus įsakymu, konkrečią papildomos poilsio dienos datą suderinus su tiesioginiu vadovu. Nepasinaudojus šia papildoma poilsio diena per nustatytą laikotarpį, ji į kitą laikotarpį nėra perkeliama.

29.7. Darbuotojams, auginantiems vaiką iki 14 metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas, - 1 darbo diena laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną.

29.8. Darbuotojui, elektroninių ryšių priemonėmis suderinus su tiesioginiu vadovu, gali būti suteikiama pusė poilsio dienos jo gimimo dieną, o jeigu tai yra šventinė diena ar savaitgalis - artimiausią darbo dieną po gimimo dienos.

30. Gimus kūdikiui, Darbuotojas skatinamas 1 minimalios mėnesinės algos (toliau – MMA) dydžio vienkartinė išmoka, o sulaukus dvynukų, trynukų ar daugiau vaikų - 1 MMA dydžio vienkartinė išmoka kiekvienam vaikui.

31. Mirus Darbuotojo sutuoktiniui, vaikui (jvaikiui), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), sugyventiniui, kaip jis apibrėžtas Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse, Darbuotojo rašytiniu prašymu išmokama 3 MMA dydžio vienkartinė išmoka. Mirus Darbuotojui, jo įpėdiniui (-iams) pateikus rašytinį prašymą kartu su paveldėjimo teisės liudijimo kopija išmokama 5 MMA dydžio vienkartinė išmoka.

32. Ligos pašalpa, kurią moka Darbdavys už 2 pirmąsias nedarbingumo dienas, yra ne mažesnė nei 80 proc. Darbuotojo, kuriam mokama ligos pašalpa, vidutinio darbo užmokesčio.

VI. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA DARBE

33. Darbdavys įsipareigoja užtikrinti Darbuotojams sveikas ir saugias darbo sąlygas pagal Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo ir kitų teisės aktų reikalavimus, aprūpinti kokybiška darbo įranga ir priemonėmis.

34. Darbdavys užtikrina Darbuotojams poilsio kambarį su šaldytuvu, mikrobangų krosnele, virduliu ar kavos aparatu.

35. Jei to reikalauja darbo pobūdis ir situacija, Darbdavys aprūpina Darbuotojus kolektyvinėmis bei asmeninėmis apsaugos priemonėmis.

36. Darbdavys ir Sąjungos įsipareigoja kartu kurti priemones, padedančias mažinti stresą darbe: Sąjungos – teikti siūlymus dėl streso mažinimo būdų, o Darbdavys – pagal galimybes užtikrinti sąlygas jiems įgyvendinti (pvz., leisti Sąjungoms darbo patalpose per pietų pertrauką ar protingu terminu po darbo valandų atlikti ar organizuoti su Darbuotojų streso mažinimu susijusias veiklas).

37. Darbdavys kartu su Sąjungomis organizuoja Darbuotojams paskaitas sveikos gyvensenos, mitybos, pirmosios pagalbos, esant žmogaus gyvybei pavojingai būklei, temomis, kviečia Darbuotojus į kraujo donorystės akcijas.

VII. PROFESINIŲ SĄJUNGŲ VEIKLOS GARANTIJOS

38. Darbdavys nemokamai skiria patalpas Sąjungų veiklai (posėdžiams, narių susirinkimams, susitikimams, mokymams), sudaro galimybes naudotis elektroninio pašto ir interneto ryšiais, spausdinimo ir kitomis kanceliarinėmis priemonėmis, įstaigos skelbimo lentomis bei leidžia talpinti savo veiklos informaciją įstaigos intraneto tinklalapyje.

39. Sąjungos, suderinusios su Darbdaviu, gali šaukti visuotinius darbuotojų profesinės sąjungos narių susirinkimus darbo metu įstaigos patalpose.

40. Sąjungos deleguoti atstovai turi teisę dalyvauti Darbdavio organizuojamuose pasitarimuose, kuriuose sprendžiami Darbuotojų darbo, darbo apmokėjimo, darbo saugos ir sveikatos, kiti su Darbuotojais susiję socialiniai ir ekonominiai klausimai. Į tokius susitikimus su Darbdaviu Sąjungų deleguoti atstovai turi teisę vykti tarnybiniu transportu Komandiruočių taisyklėse nustatyta tvarka.

41. Sąjungų valdymo organų nariai pareigas paprastai atlieka darbo metu. Tuo tikslu jie, suderinus su Darbdaviu, atleidžiami nuo darbo ne daugiau kaip 80 darbo valandų per metus. Už šį laiką jiems mokamas vidutinis darbo užmokestis. Darbuotojas - Sąjungų valdymo organų narys ar Sąjungos pirmininkas privalo raštu ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas informuoti Darbdavį apie planuojamą pareigų atlikimą.

42. Darbuotojams, esantiems Sutartį sudariusių Sąjungų nariais, sudaroma galimybė dalyvauti Sąjungų rengiamuose seminaruose, konferencijose, mokymuose, kursuose ir kituose renginiuose už įstaigos ribų. Tam suteikiant 3 darbo dienas per kalendorinius metus ir mokant vidutinį darbo užmokestį. Sąjungos pirmininkas privalo raštu ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas informuoti Darbdavį apie darbuotojo, esančio Sutartį sudariusių Sąjungų nariais, dalyvavimą renginiuose.

43. Sąjungos įsipareigoja:

43.1. Apie Sutarties vykdymo eigą informuoti darbuotojus, esančius Sutartį sudariusių Sąjungų nariais.

43.2. Pagal galimybes rūpintis darbuotojų, esančių Sutartį sudariusių Sąjungų nariais, poilsiu, organizuoti sporto ir (ar) kultūrinius renginius.

VIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

44. Sutarties vykdymo kontrolei Sąjungos turi teisę gauti visapusišką informaciją Sutartyje aptartais klausimais.

45. Informavimo ir konsultavimo procedūros yra vykdomos DK nustatyta tvarka ir terminais.

46. Sutarties tekstas ir visa informacija apie jos vykdymą yra skelbiama Užimtumo tarnybos intraneto svetainėje.

47. Sutartis sudaryta 2 (dviem) egzemplioriais, turinčiais vienodą juridinę galią, po vieną kiekvienai iš Šalių.

Profesinių sąjungų vardu:

Užimtumo tarnybos darbuotojų
profesinių sąjungų jungtinės
atstovybės pirmininkė
Marytė Mardosienė



Darbdavio vardu:

Užimtumo tarnybos direktorė
Inga Balnanosienė


