

DIDVYŽIŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ IR DIDVYŽIŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ
PROFESINĖS SĄJUNGOS

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2019 m. vasario 28 d.

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Ši Kolektyvinė sutartis (toliau – Sutartis) sudaryta tarp Biudžetinės įstaigos Didvyžių socialinės globos namai (toliau vadinama) administracijos, atstovaujamos direktoriaus Rimvydo Žiemo (toliau vadinama Darbdaviu), ir Didvyžių profesinės sąjungos, atstovaujamos profsąjungos pirmininkės Irenos Šernienės (toliau vadinama Profesine sąjunga).

2. Sutartyje vartojama sąvoka: Kolektyvinė sutartis

Darbuotojas – fizinis asmuo, darbo sutarties pagrindais dirbantis globos namuose.

II. SUTARTIES REGULIAVIMO PRINCIPAI

3. Teisių ir pareigų pereinamumo principas. Pasikeitus administracijai bei vadovui ar globos namuose, pavaldumui, ši Sutartis lieka galioti ir naujam teisių bei pareigų perėmėjui.

4. Šalių lygybės principas. Abi Sutarties šalys, veikdamos pagal Lietuvos Respublikos (toliau vadinama LR) įstatymų suteiktus įgaliojimus, turi lygias teises vykdydamos šią Sutartį.

5. Interesų derinimo principas. Abi Sutarties šalys, turėdamos skirtingus interesus, juos derina ir priima abipusiai naudingus sprendimus.

6. Darbuotojų teisių viršenybės principas. Esant teisės normų konkurencijai (kolizijai), išskyrus tarptautines Sutartis, visi sprendimai priimami darbuotojų naudai.

**III. SUTARTIES GALIOJIMAS, VYKDYMAS, PAKEITIMO BEI PAPILDYMO
TVARKA**

7. Sutartis galioja ir taikoma visiems globos namų darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija).

8. Sutarties sąlygos galioja, jei nenumato blogesnių sąlygų darbuotojams, palyginus su tomis, kurios yra numatytos LR teisės aktuose ir įsigaliojusiose LR tarptautinėse sutartyse.

9. Sutarties tikslas yra sudaryti palankias sąlygas darniai globos namų kolektyvo veiklai, garantuoti gerą darbuotojų darbo užmokesčio, darbo saugos ir kitų darbo sąlygų lygį.

10. Sutartis ir jos priedai gali būti keičiami Profesinės sąjungos ir Darbdavio raštišku susitarimu. Jei keičiama Sutartis ir jos priedai nustatys mažesnes darbo, socialines, ekonomines garantijas nei nustato Sutartis, tokie pakeitimai įsigalioja tik gavus 2/3 Profesinės sąjungos narių pritarimą. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami kaip jos priedas.

11. Sutarties įgyvendinimas vertinamas 1 kartą per metus lapkričio mėn. abiem šalims paskyrus po 2 įgaliotus atstovus. Vertinimo išvados įforminamos protokolu.

12. Nustačius šios Sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktą, per 3 dienas šalys privalo raštu informuoti viena kitą ir per 10 dienų vienos iš šalių reikalavimu organizuojamas šalių atstovų pasitarimas pažeidimams aptarti ir pašalinti. Nesutarus, ginčai sprendžiami LR darbo kodekso (toliau vadinama – DK) nustatyta tvarka.

13. Sutartis gali būti nutraukiama šalių susitarimu, jei nuo Sutarties pasirašymo praėjo ne mažiau kaip šeši mėnesiai. Abi šalys turi teisę nutraukti sutartį vienašališkai prieš 3 mėnesius informavusios kitą šalį, jeigu:

13.1. Sutartis netinkamai vykdo ir/ar nevykdo Sutartyje numatytų sutartinių įsipareigojimų.



13.2. Jei sutarties neįmanoma vykdyti dėl objektyvių priežasčių ir šalys šias priežastis bandė pašalinti derybų būdu.

14. Nesutarimai ir ginčai, kylantys tarp šalių derybų, Sutarties sudarymo ir vykdymo metu, sprendžiami LR DK nustatyta tvarka.

IV. ŠALIŲ ĮSIPAREIGOJIMAI

15. Darbdavys įsipareigoja:

15.1. priimti teisės aktus, susijusius su darbuotojų darbo, ekonominiais ir socialiniais klausimais, jeigu tai keičia socialinę, darbo, ekonominę padėtį ir kiek tai priklauso nuo Darbdavio, prieš tai iš anksto (ne mažiau kaip prieš 14 dienų) informavus Profesinę sąjungą ir surengus konsultacijas. Svarstymo išvados įforminamos protokolu;

15.2. teikti valstybės ar savivaldybės institucijoms pasiūlymus dėl teisės aktų rengimo, keitimo, papildymo, panaikinimo ar priėmimo, susijusius su darbuotojų darbo, ekonominiais ir socialiniais interesais, informavus prieš 15 kalendorinių dienų Profesinę sąjungą ir surengus konsultacijas. Svarstymo išvados įforminamos protokolu;

15.3. apsvarstyti Profesinės sąjungos pateiktus pasiūlymus dėl teisės aktų, susijusių su darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais priėmimo, pakeitimo ar panaikinimo, ir per 20 darbo dienų nuo pasiūlymų gavimo dienos raštu atsakyti;

15.4. įtraukti Profesinės sąjungos atstovus į:

15.4.1. konkursų, skelbiamų pareigoms, įtrauktoms į Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. lapkričio 18 d. nutarimu Nr. 1196 patvirtintą konkursinių pareigų sąrašą, komisijų sudėtį;

15.4.2. komisijų, tiriančių darbuotojų darbo drausmės galimus pažeidimus, sudėtį;

15.5. atsiradus laisvai darbuotojo pareigybei arba įsteigus naują, pirmiausia jas siūlyti darbuotojams, atitinkantiems kvalifikacinius reikalavimus, pateikiant informaciją padalinių vadovams. Padalinių vadovams informavus darbuotojus, pageidaujantys per nustatytą terminą turi kreiptis į Administratorę. Nesant pageidaujančių ar pageidaujančiam (-iems) kandidatui (-ams) nepraėjus atrankos, apie laisvą darbo vietą skelbiama viešai;

15.6. garantuoti Profesinės sąjungos įgaliotiems atstovams lankytis padaliniuose, kuriuose dirba Profesinės sąjungos nariai jei tai nepažeidžia asmens duomenų apsaugą reglamentuojančius teisės aktus, ir per 10 darbo dienų nuo prašymo pateikimo dienos gauti informaciją ar dokumentus apie darbuotojų – Profesinės sąjungos narių (esant jų sutikimui) – socialines, ekonomines ir darbo sąlygas;

15.7. esant Profesinės sąjungos narių raštiškam prašymui, išskaičiuoti kas mėnesį iš jų atlyginimų Profesinės sąjungos nario mokesį ir pervesti jį į Profesinės sąjungos sąskaitą;

15.8. užtikrinti darbuotojams sveikas ir saugias darbo sąlygas pagal LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo ir kitų teisės aktų, reguliuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą, nuostatas;

15.9. svarstyti Profesinės sąjungos prašymus darbuotojų darbo apmokėjimo, darbo sąlygų ir darbo laiko klausimais, per 20 kalendorinių dienų nuo prašymo gavimo dienos surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais. Svarstymo išvados įforminamos protokolu;

15.10. sudaryti galimybę naudotis pašto, telefono, fakso ir interneto ryšiais, spausdinimo, kopijavimo aparatais, skelbimo lentomis, patalpomis susirinkimams ir kitais įrenginiais bei priemonėmis, kurios gali būti reikalingos Profesinei sąjungai. Esant Profesinės sąjungos pirmininko (jo įgalioto asmens) prašymui, leisti rengti Profesinės sąjungos susirinkimus darbo metu. Šiomis teisėmis Profesinė sąjunga privalo naudotis sąžiningai ir tik Profesinės sąjungos veiklai vykdyti;

15.11. skirti darbuotojams, jeigu yra darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkami situaciją patvirtinantys dokumentai, materialines pašalpas teisės aktų nustatyta tvarka iš įstaigai skirtų lėšų šiais atvejais:

15.11.1. mirus darbuotojo šeimos nariui (sutuoktiniui, vaikui, įvaikiui, tėvams, įtėviams);

15.11.2. mirus darbuotojui (pašalpa skiriama jo šeimos nariams);

15.11.3. dėl darbuotojo ar jo šeimos nario ligos (įskaitant sveikatos sutrikimus, patirtus vykdant pareigas), atsižvelgiant į patirtus nuostolius;

15.11.4. dėl stichinės nelaimės ar turto netekimo (įskaitant patirtą žalą bei nuostolius, vykdam darbo funkcijas), atsižvelgiant į patirtus nuostolius;

15.12. materialinių pašalpy, išvardintų 15.11. p., dydžiai nustatomi direktoriaus įsakymu patvirtintose ir su Profesine sąjunga suderintose Darbo tvarkos taisyklėse.

15.13. Profesinės sąjungos atstovams pareikalavus supažindinti Profesinės sąjungos atstovus su biudžeto projektu, esant galimybei, atsižvelgti į jų teikiamus pasiūlymus ir supažindinti su patvirtintu biudžetu.

16. Profesinė sąjunga įsipareigoja:

16.1. siekti, kad ši Sutartis būtų įvykdyta;

16.2. siekti, kad darbuotojai nepažeistų darbo drausmės ir nediskredituotų darbuotojo vardo;

16.3. keistis su Darbdaviu visa turima informacija apie situaciją globos namuose;

16.4. informuoti apie Sutarties vykdymo eigą darbuotojus;

16.5. nesiimti ir neorganizuoti protesto akcijų prieš dėl darbo sąlygų reglamentuotų šioje Sutartyje, jei Darbdavys jų laikosi;

16.6. organizuoti darbuotojų švietimą. Kartu su Darbdaviu organizuoti darbuotojų mokymus kvalifikacijai kelti bei saugos ir sveikatos darbe klausimais;

16.7. rūpintis darbuotojų poilsiu ir rehabilitacija, pagal galimybes organizuoti sporto bei šventinius renginius;

16.8. savarankiškai ar vadovo prašymu atlikti padalinių kontrolę darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais;

16.9. teikti pasiūlymus dėl teisės aktų, susijusių su darbuotojų darbo, ekonominiais ir socialiniais interesais, rengimo, keitimo, papildymo, panaikinimo ar priėmimo valstybės bei savivaldybių institucijoms;

16.10. reikalauti iš Darbdavio, kad per 30 kalendorinių dienų nuo Profesinės sąjungos pareikalavimo dienos būtų ištaisyti ir/ar panaikinti jo sprendimai, kurie pažeidžia teisės aktus, nustatančius darbo, ekonomines ir socialines darbuotojų teises. Profesinės sąjungos reikalavimus Darbdavys privalo nagrinėti dalyvaujant Profesinės sąjungos atstovams;

16.11. sąžiningai ir atsakingai naudotis suteiktomis teisėmis.

17. Darbuotojai įsipareigoja:

17.1. tinkamai ir laiku atlikti savo pareigas, vykdyti teisėtus darbdavio pavedimus;

17.2. vykdyti Sutarties ir darbo sutarties sąlygas;

17.3. aktyviai dalyvauti įgyvendinant globos namų veiklos planus;

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

17.5. laikytis darbo drausmės, vidaus tvarkos, darbo ir priešgaisrinės saugos bei darbo higienos reikalavimų;

17.6. teisės aktų nustatyta tvarka atlyginti materialinius nuostolius;

17.7. nutraukiant darbo santykius, nustatyta tvarka atsiskaityti su Darbdaviu ir grąžinti jam patikėtas materialines vertybes ne vėliau kaip darbo sutarties nutraukimo dieną.

17.8. nepiktnaudžiauti Darbdavio suteiktomis darbui priemonėmis, ypač informacinėmis ir ryšių, darbo laiku, tvarkant savo asmeninius reikalus, nediskredituoti, būti lojaliems įgyvendinant globos namų tikslus ir uždavinius bei atstovaujant Centrą kitose institucijose, užsienyje, bendraujant su žiniasklaida ir visuomene.

V. DARBO SANTYKIAI

18. Sudarydamas darbo sutartį, Darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimuoju darbo sąlygomis, Kolektyvine sutartimi, Darbo tvarkos taisyklėmis, kitais galiojančiais aktais, reglamentuojančiais globos namų veiklos organizavimą ir jo pareigų atlikimą.

19. Kiekvienai pareigybei yra parengiami pareiginiai nuostatai, kurie yra neatskiriama darbo sutarties dalis. Pareiginius nuostatus tvirtina darbdavys, su kuriais darbuotojas supažindinimas pasirašytinai. Pareiginiuose nuostatuose nustatomi darbuotojui keliami reikalavimai, jo teisės,



pareigos ir atsakomybė. Šis dokumentas įsegamas į darbuotojo bylą. Šis dokumentas įsegamas į darbuotojo asmens bylą.

20. Numatant mažinti darbuotojų skaičių 10 ir daugiau procentų, keisti struktūrą ar darbo pobūdį, Darbdavys prieš 30 kalendorinių dienų iki sprendimo priėmimą raštu praneša apie tai Profesinei sąjungai ir surengia konsultacijas. Svarstymo išvados įforminamos protokolu.

21. Esant vienodai kompetencijai ir kvalifikacijai, pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius, be teisės aktuose numatytų darbuotojų kategorijų, turi darbuotojai:

21.1. turintys tris ir daugiau vaikų iki 18 metų;

21.2. jei šeimoje yra vaikas iki 18 metų, o sutuoktinis yra bedarbis arba neįgalus;

21.3. auginantys neįgalų vaiką (įvaikį) iki 21 metų, arba prižiūrintys kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus arba vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 proc. darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktu nustatyta tvarka nustatytas didelių arba vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

21.4. motina ar tėvas, viena (-as) auginanti (-is) vaiką, įvaikį iki 18 metų;

21.5. motina ar tėvas, viena (-as) išlaikantis (-is) vaiką, įvaikį, studijuojantį aukštojoje mokykloje dieninėse studijose ir negaunantį valstybės finansavimo, iki 24 metų.

22. Nepriekaištingai dirbantis, ne mažesnę kaip 10 metų darbo stažą globos namuose turintis darbuotojas negali būti atleidžiamas iš darbo Darbdavio iniciatyva, nepasiūlius kito darbo ir neturintis Profesinės sąjungos raštiško pritarimo, išskyrus atvejus, kai tokio darbo nėra.

23. Atleidžiant iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, jeigu nėra galimybės perkelti darbuotoją jo sutikimu į kitas pareigas, atleidžiamajam sutikus, įspėjimo laikotarpiu Darbdavys turi sudaryti sąlygas naujo darbo paieškoms ar įsigyti kitą specialybę, mokant darbo užmokestį.

VI. DARBAS IR POILSIS

24. Darbo trukmė darbuotojams yra 40 val. per savaitę. Maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per septynias dienas neturi viršyti 48 val. padalinių darbuotojų, kurie pagal teikiamų socialinių paslaugų pobūdį dirba pagal suminę darbo laiko apskaitą, darbo tvarka nustatoma direktoriaus įsakymu patvirtintame Suminės darbo laiko apskaitos taikymo tvarkos apraše. Suminės darbo laiko apskaitos taikymo tvarkos aprašo pakeitimai turi būti suderinti su Profesine sąjunga.

25. Globos namų direktorius savo įsakymu gali keisti atskirų darbuotojų ir padalinių darbo laiką.

26. Konkreti darbo trukmė, per kurią darbuotojas privalo vykdyti darbo funkcijas, nustatoma darbo sutartyje.

27. Darbo pradžios ir pabaigos, pietų pertraukos nustatymo ir kiti su darbo bei poilsio laiko apskaita susiję klausimai nustatomi Darbo tvarkos taisyklėse. Darbo tvarkos taisyklių pakeitimai turi būti suderinti su Profesine sąjunga.

28. Į darbo laiką įskaitomas darbo vietos, apsaugos priemonių ir technikos tikrinimas, paruošimas bei tvarkymas, taip pat darbo saugos teisės aktuose numatytos pertraukėlės.

29. Viršvalandinis darbas paprastai draudžiamas. Viršvalandiniai darbai galimi tik išimtiniais atvejais, kuriuos nustato DK arba ši Sutartis.

30. Viršvalandinis darbas galimas, kai būtina užbaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytų aplinkybių ar atsitiktinės kliūties nebuvo galima baigti per normalų darbo laiką ir gali būti dirbamas tik Darbdaviui ir darbuotojui sutarus.

31. Darbuotojo viršvalandinis darbas per 2 dienas iš eilės neturi viršyti 4 valandų ir 120 valandų per metus. Darbdavys privalo skaičiuoti darbuotojų dirbtą viršvalandinį darbo laiką ir jį nurodyti darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose.

32. Atostogų suteikimo tvarką reglamentuoja LR teisės aktai ir darbo tvarkos taisyklės.

33. Teisę pasirinkti atostogų laiką turi:

33.1. asmenys iki 18 metų;

33.2. nėščios moterys ir darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų.



34. Esant darbuotojo rašytiniam prašymui, tiesioginiam vadovui neprieštaraujant, jam leidžiama dėl šeimyninių ar kitų svarbių aplinkybių neatvykti į darbą darbdaviui ir darbuotojui raštu susitarus, tačiau neilgiau kaip 1 mėn. per metus.

35. Darbuotojai, suderinę su tiesioginiu vadovu, gali darbo metu išvykti ne darbo tikslais (ne ilgiau 4 val. per darbo dieną). Negalintiems atvykti į darbą ilgiau nei 4 val. per darbo dieną, taikomas darbdavio ir darbuotojo raštiškas susitarimas leidimas neatvykti į darbą. Išvykimą darbo metu ne darbo tikslais bei neatvykimą į darbą administracijos leidimu reglamentuoja su darbuotoju atstovais suderinti Darbo tvarkos taisyklės.

36. Darbuotojai, savo iniciatyva išvykstantys į stažuotę ar keliantys kvalifikaciją, gali neatvykti į darbą administracijos leidimu, pagal mokymo įstaigos nurodytą trukmę, tiesioginiam vadovui neprieštaraujant. Jei darbuotojas sutaria su Darbdaviu neatvykti į darbą ilgiau nei 2 mėnesius, Darbdavys turi teisę laikinai priimti dirbti kitą darbuotoją į išvykusiojo darbuotojo vietą jo nebuvimo laikotarpiu.

VII. DARBO APMOKĖJIMAS, SKATINIMAS, DARBO APMOKĖJIMO TERMINAI IR TVARKA

37. Atlyginimai mokami 2 dalimis per mėnesį – iki 15 dienos ir mėn paskutinės dienos.

38. Apie mėnesinių algų, priedų, priemokų prie atlyginimo ir kitų išmokų skyrimo pasikeitimus, jei tai liečia ne mažiau 50 proc. darbuotojų, Darbdavys informuoja Profesinę sąjungą ne vėliau kaip prieš savaitę ir surengia konsultacijas. Svarstymo išvados įforminamos protokolu.

39. Kiekvienam darbuotojui individualiai pateikiamas atsiskaitymo lapelis, kuriame nurodomos priskaičiuotos ir išmokamos sumos. Atsiskaitymo lapeliai darbuotojams pateikiami el. paštu, nesant tokiai galimybei kreiptis į globos namų buhalteriją.

40. darbuotojai direktoriaus įsakymu gali būti skatinami:

40.1. direktoriaus padėka;

40.2. už ypatingus nuopelnus pristatomi Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai.

40.3. vienkartinė pinigine išmoka šiais atvejais:

40.3.1. už labai gerą darbuotojo darbą kalendoriniais metais;

40.3.2. darbuotojui atlikus vienkartinę ypač svarbias užduotis;

40.3.3. įstatymo nustatytų švenčių progomis;

40.3.4. darbuotojų gyvenimo ir darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis.

41. Kiekvienu atveju, išvardintu 41 p., vienkartinė pinigine išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 procentų nustatytojo tarnybinio atlyginimo. Išmokų dydžiai nustatomi direktoriaus įsakymu patvirtintose ir su Profesine sąjunga suderintose Darbo tvarkos taisyklėse.

VIII. DARBO SĄLYGOS

42. Darbdavys įsipareigoja:

42.1. sudaryti saugias darbo sąlygas, kokybiškai ir laiku instruktuoti apie saugų darbą, kitas saugaus darbo taisykles, kontroliuoti šių taisyklių žinojimą ir laikymąsi;

42.2. aprūpinti kolektyvinėmis ir asmeninėmis higieninėmis apsauginėmis priemonėmis.

42.3. apdrausti darbuotojus nuo nelaimingų atsitikimų

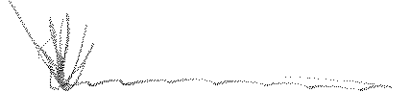
43. Darbdavys siekia pagal galimybes:

43.1. sudaryti sąlygas darbuotojų maitinimuisi pietų pertraukos metu (aprūpinti šaldytuvu, mikrobangų krosnele ir kt.);

43.2. pagal poreikį aprūpinti darbuotojus geriamuoju vandeniu, atitinkančiu higienos normas.

44. Siekiant užtikrinti saugią darbo aplinką ir tvarką, darbuotojai privalo laikytis darbo tvarkos taisyklių.

45. Darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą, patikrinimą organizuoja Darbdavys. Privalomi patikrinimai vyksta darbo metu, mokant darbo užmokestį.



IX. PROFESINĖS SAJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

46. Profesinė sąjunga ir jos nariai naudojami visomis LR Konstitucijos, įsigaliojusių Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų, Profesinių sąjungų bei kitų įstatymų suteiktomis teisėmis.

47. Profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai.

48. Steigti įstaigoje Profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje gali visi įstaigos darbuotojai.

49. Skiriant Profesinės sąjungos renkamo organo nariams drausminę nuobaudą, reikalingas išankstinis Profesinės sąjungos raštiškas sutikimas.

50. Profesinių sąjungos nariams, suderinus iš anksto, ne vėliau kaip prieš 3 dienas, su direktoriumi, sudaroma galimybė dalyvauti Profesinių sąjungų veikloje, atleidžiant juos nuo darbo iki 10 darbo dienų per metus. Už šį laiką mokamas darbo užmokestis.

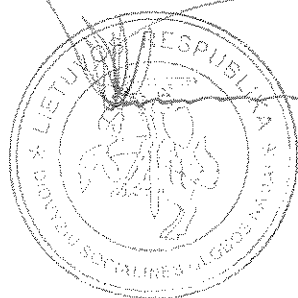
51. Darbuotojams sudaromos galimybės dalyvauti Profesinės sąjungos rengiamuose seminaruose, konferencijose, mokymo kursuose ir kituose renginiuose už įstaigos ribų, suteikiant iki 24 darbo valandų per metus ir mokant darbo užmokestį. Šalims tiesiogiai susitarus, šis laikas gali būti ilgesnis. Apie darbuotojo dalyvavimą šiuose renginiuose Profesinė sąjunga privalo raštu pranešti Darbdaviui ne vėliau kaip prieš 3 dienas. Darbuotojo ir Profesinės sąjungos prašymu darbuotojui gali būti suteiktos nemokamos iki 3 darbo dienų atostogos per metus švietimui ir mokymuisi.

X. SOCIALINIŲ PASLAUGŲ ŠAKOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIES, NACIONALINĖS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES DĖL BAZINIO DYDŽIO TAIKYMAS

52. Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-110 taikoma tik profesinės sąjungos nariams

53. Nacionalinės sutarties dėl pareiginės algos bazinio dydžio III skyrius taikomas tik profesinės sąjungos nariams.

Direktorius Rimvydas Žiemys



Didvyžių socialinės globos namų
Profesinės sąjungos pirmininkė

Irena Šernienė

