

**VISAGINO SPORTO CENTRO
KOLEKTYVINĖ SUTARTIS**

**Visaginas
2018 m.**

TURINYS**I skyrius - BENDROSIOS NUOSTATOS**

- 1 straipsnis. Kolektyvinės sutarties sudarymo sritis ir jos paskirtis
- 2 straipsnis. Kolektyvinės sutarties (KS) šalys
- 3 straipsnis. Kolektyvinės sutarties įsigaliojimas ir galiojimo laikotarpis
- 4 straipsnis. Kolektyvinės sutarties papildymai ir pakeitimai

II skyrius - PAGRINDINIAI ŠALIŲ TARPUSAVIO SANTYKIAI

- 5 straipsnis. Bendrieji Šalių tarpusavio susitarimai ir tarpusavio įsipareigojimai
- 6 straipsnis. Darbdavio įsipareigojimai
- 7 straipsnis. Profsąjungos įsipareigojimai
- 8 straipsnis. Darbdavio garantijos dėl profsąjungų veiklos

III skyrius - DARBO SUTARTIS

- 9 straipsnis. Darbo sutarčių rūšys
- 10 straipsnis. Priėmimo į darbą tvarka
- 11 straipsnis. Darbo sutarties turinys
- 12 straipsnis. Darbo sutarties sudarymas nenuolatinio pobūdžio darbams
- 13 straipsnis. Papildomų susitarimų prie darbo sutarties sudarymas
- 14 straipsnis. Darbo sutarties vykdymas
- 15 straipsnis. Darbo sutarties pasibaigimo tvarka
- 16 straipsnis. Darbuotojų atsakomybę už jiems perduotas materialines vertybes

IV skyrius - DARBO APMOKĖJIMAS

- 17 straipsnis. Darbo apmokėjimas
- 18 straipsnis. Iškeitinių išmokų mokėjimas darbuotojams
- 19 straipsnis. Kitos papildomos išmokos ir garantijos
- 20 straipsnis. Paskatinimas už gerus darbo rezultatus

V skyrius - DARBO IR POILSIO LAIKAS

- 21 straipsnis. Darbo laikas
- 22 straipsnis. Suminė darbo laiko apskaita
- 23 straipsnis. Kasmetinių atostogų trukmė
- 24 straipsnis. Kasmetinių atostogų suteikimo tvarka
- 25 straipsnis. Kasmetinių pailgintų atostogų trukmė
- 26 straipsnis. Kasmetinių papildomų atostogų trukmė
- 27 straipsnis. Mokymosi atostogų suteikimo tvarka
- 28 straipsnis. Papildomos atostogų lengvatos
- 29 straipsnis. Papildomos lengvatos asmenims, auginantiems vaikus
- 30 straipsnis. Laisvo nuo darbo laiko suteikimo naujo darbo paieškai tvarka

VI skyrius - DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

- 31 straipsnis. Saugaus darbo organizavimas ir vykdymas įstaigoje

32 straipsnis. Darbdavio pareigos darbuotojų saugos ir sveikatos srityje

33 straipsnis. Darbdavio teisės darbuotojų saugos ir sveikatos srityje

34 straipsnis. Darbuotojų pareigos darbuotojų saugos ir sveikatos srityje

35 straipsnis. Darbuotojų teisės darbuotojų saugos ir sveikatos srityje

36 straipsnis. Įstaigos darbuotojų sveikatos ir saugos komisijos veikla

37 straipsnis. Atlyginimas už sužalotą sveikatą

VII skyrius - KOLEKTYVINĖS SUTARTIES VYKDYMO KONTROLĖ

38 straipsnis. Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolės organizavimas

III skyrius - DARBO GINČŲ SPRENDIMO TVARKA

39 straipsnis. Individualių ir kolektyvinių ginčų dėl teisės nagrinėjimo tvarka

40 straipsnis. Kolektyvinių ginčų dėl intereso nagrinėjimo tvarka

IX skyrius -KOLEKTYVINĖS SUTARTIES RENGIMO, SVARSTYMO IR TIRTINIMO TVARKA

41 straipsnis. Kolektyvinės sutarties rengimo, svarstymo ir tvirtinimo tvarka

42 straipsnis. Su kolektyvine sutartimi susijusių dokumentų tvirtinimo tvarka

43 straipsnis. Kolektyvinės sutarties pasibaigimas

44 straipsnis. Baigiamosios nuostatos

Kolektyvinės sutarties priedai:

1. Darbo tvarkos taisyklės.
2. Visagino sporto centro darbo apmokėjimo sistema
3. VSC darbuotojų, pedagoginių darbuotojų pavadavimo bei laikinai nesančių darbuotojų funkcijų vykdymo apmokėjimo tvarkos aprašas
4. VSC materialinių pašalpų dėl darbuotojo ligos skyrimo tvarkos aprašas

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1 straipsnis. Kolektyvinės sutarties sudarymo sritis ir jos paskirtis

1. Šios Kolektyvinės sutarties tikslas yra sudaryti palankias sąlygas darniai įstaigos veiklai, garantuoti įstaigos darbuotojams darbo organizavimo, darbo apmokėjimo, darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo ir poilsio laiko bei kitas šioje sutartyje aptartas papildomas socialines lengvatas ir garantijas, nei nustatytas įstatymuose, kituose Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose.

2. Kolektyvinė sutartis privaloma ją sudarančioms šalims, jų atstovams bei teisių perėmėjams. Visagino sporto centro (toliau – VSC) darbuotojams. Kolektyvinė sutartis taikoma visiems VSC darbuotojams, jeigu jos atskiros nuostatos nenumato kitaip.

2 straipsnis. Kolektyvinės sutarties (KS) šalys

1. KS šalys yra:

- Visagino sporto centro (toliau – VSC) VĮ IAE Nepriklausomos profsąjungos nariai (toliau – **profsąjunga**), kuriems atstovauja VĮ IAE NP pirmininkas,
- įstaiga – Visagino sporto centras, kuriai atstovauja Visagino sporto centro direktorius (toliau – **darbdavys**).

3 straipsnis. Kolektyvinės sutarties įsigaliojimas ir galiojimo laikotarpis

1. Kolektyvinė sutartis įsigalioja 2018 m. birželio 11 d., Kolektyvinę sutartį pasirašius darbdaviui ir profsąjungos įgaliotam atstovui.

2. Visi Kolektyvinės sutarties priedai ir šalių susitarimai dėl Kolektyvinės sutarties keitimo ar papildymo yra laikomi neatskiriama šios Kolektyvinės sutarties dalis.

3. Kolektyvinė sutartis sudaroma penkerių metų laikotarpiui. Kolektyvinės sutarties šalys gali patęsti Kolektyvinės sutarties galiojimą vieneriems metams, tokių susitarimų skaičius neribojimas.

4. Kolektyvinė sutartis galioja iki naujos kolektyvinės sutarties sudarymo, jeigu ji nesibaigia šios sutarties 43 straipsnyje nurodytais pagrindais.

4 straipsnis. Kolektyvinės sutarties papildymai ir pakeitimai

1. Visi kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai sudaromi juos pasirašant Darbdaviui ir profsąjungos įgaliotam atstovui.

2. Apie Šalių atstovų pasirašytus Susitarimus dėl Kolektyvinės sutarties pakeitimo (papildymo) skelbiama viešai, informuojant darbuotojus įmonėje naudojamomis informacinėmis priemonėmis.

3. Susitarimai dėl Kolektyvinės sutarties pakeitimo (papildymo) įsigalioja nuo pasirašymo dienos, jei pačiuose susitarimuose nenurodyta kita jų įsigaliojimo data.

II SKYRIUS PAGRINDINIAI ŠALIŲ TARPUSAVIO SANTYKIAI

5 straipsnis. Bendrieji Šalių tarpusavio susitarimai ir tarpusavio įsipareigojimai

1. KS Šalys, sudarę šią sutartį, pripažįsta, kad ji turi svarbią reikšmę efektyviam Visagino sporto centro darbui, kolektyvo narių gerovei, ir pareiškia, kad yra suinteresuotos plėtoti konstruktyvius ir harmoningus darbuotojų ir darbdavio santykius remiantis tarpusavio supratimu ir atvirumu, siekiant konstruktyvaus dialogo bei, kiek įmanoma, vengiant prieštaravimų.

2. KS Šalys sutinka, kad Kolektyvinė sutartis taikoma VSC darbuotojams (jeigu jos atskiros nuostatos nenumato kitaip) ir, kad vykdant savo įsipareigojimus, niekas neturi teisės diskriminuoti kitų dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ar šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms ar kitų aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

3. KS Šalys įsipareigoja:

3.1. vykdyti šią sutartį;

3.2. nepriimti vienašališkų sprendimų dėl galiojančių Kolektyvinės sutarties nuostatų;

3.4. nesutarimus ir ginčus dėl sutarties vykdymo spręsti Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka bei tarpusavio pasitikėjimo ir pagarbos principu.

6 straipsnis. Darbdavio įsipareigojimai

1. Darbdavys įsipareigoja:

1.1. organizuoti darbą taip, kad kiekvienas darbuotojas turėtų galimybę produktyviai ir kokybiškai atlikti darbo sutartyje sulgtą darbą;

1.2. ne rečiau, kaip vieną kartą per ketvirtį darbo laiku rengti darbuotojų susirinkimą svarstant būtinus klausimus:

1.2.1. Visagino sporto centro veiklą, jos ekonominę ir finansinę būklę;

1.2.2. moralinį ir psichologinį klimatą kolektyve, darbo santykius, galimus užimtumo pokyčius;

1.2.3. planus keičiant Visagino sporto centro personalo skaičių;

1.3. užtikrinant Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolę pagal profsąjungos užklausą, teikti papildomą informaciją ir konsultuotis su ja šiais klausimais:

1.3.1. paskyrimas ir atleidimas;

1.3.2. įstaigos uždaviniai metams;

1.3.3. organizaciniai pokyčiai;

1.3.4. Visagino sporto centro veiklos strategija, numatomi planai;

1.3.5. finansinė padėtis;

1.3.6. Visagino sporto centro lėšų, gautų už suteiktas paslaugas, plano vykdymas ir jo paskirstymas;

1.3.7. sutaupyto darbo užmokesčio fondo paskirstymas;

1.3.8. personalo skaičiaus pokyčiai.

1.4. Priimti darbuotojus asmeniniais klausimais, rengti susitikimus ir konsultuoti;

1.5. kviesti profsąjungos atstovus į Visagino sporto centro administracijos posėdžius ir susitikimus, svarstant ekonominius ir socialinius kolektyvo klausimus, kuriuos privalu derinti su profsąjunga;

1.6. nedelsiant informuoti profsąjungą apie įvykusį nelaimingą atsitikimą (darbuotojui ar vaikams) ir kviesti dalyvauti tiriant nelaimingus atsitikimus.

1.7. Pagal profsąjungos prašymą suteikti nurodytiems profsąjungos nariams darbdavio apmokamas tikslines atostogas (atleisti nuo darbo) iki 6 darbo dienų per metus dalyvauti profsąjungų renginiuose ir kelti kvalifikaciją, paliekant jiems vidutinį darbo užmokestį.

1.8. Suteikti profsąjungai galimybę pasinaudoti Visagino sporto centro informaciniais stendais.

1.9. Vadovaujantis LR Darbo kodekso 25 str. 3 d. suteikti darbuotojams galimybę susipažinti su darbo sutarties ir darbo teisės normomis (lokaliniai teisės aktai ir pan.) lietuvių ir kita darbuotojui priimtina kalba.

7 straipsnis. Profsąjungos įsipareigojimai

1. Profsąjunga įsipareigoja:

1.1. atstovauti įstaigos VCS darbuotojų interesus santykiuose su darbdaviu bei ginti jų profesines, darbo, ekonomines, socialines teises ir interesus kolektyviniuose ginčuose;

1.2. bendradarbiauti su darbdaviu siekiant skatinti Visagino sporto centro darbuotojus už užduočių, Visagino sporto centre galiojančių vidaus darbo reikalavimų ir darbo saugos bei saugos technikos reikalavimų vykdymą laiku ir kokybiškai, darbo drausmės laikymąsi, palaikyti darbuotojų gerovę;

1.3. pateikti darbdaviui į vadovaujančius profsąjungos organus išrinktų įstaigos darbuotojų sąrašą;

1.4. užtikrinti, kad darbuotojai, išrinkti į vadovaujančius profsąjungos organus, nutraukiant su jais darbo sutartį darbdavio iniciatyva ar patraukiant juos atsakomybėn už darbo pareigų pažeidimą, informuotų darbdavį apie savo narystę profsąjungos organuose.

1.5. teikti pagalbą darbdaviui rengiant ir organizuojant tarptautinius, respublikinius, miesto renginius, kuriant ir įgyvendinant šiuolaikinius sportininkų parengimo metodus.

8 straipsnis. Darbdavio garantijos dėl profsąjungų veiklos

1. Darbdavys garantuoja:

1.1. pagal profsąjungos nario asmeninį prašymą kas mėnesį išskaičiuoti iš jo darbo užmokesčio 0,7% dydžio nuo priskaičiuoto atlyginimo nario mokestį ir pervesti į profsąjungų atsiskaitomąsias sąskaitas iki sekančio po ataskaitinio mėnesio 15 dienos;

1.2. suteikti profsąjungos darbui patalpas;

1.3. atleidžiant darbuotoją - profsąjungos narį, prieš tai pranešti profsąjungai ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, taip pat pateikiant įsakymo dėl tokio darbuotojo atleidimo iš darbo kopiją įsakymo priėmimo dieną;

1.4. sudaryti sąlygas išrinktiems darbuotojų atstovams darbo metu dalyvauti Kolektyvinėje sutartyje numatytose derybose, susirinkimuose, paliekant vidutinį darbo užmokestį (šalių atstovų, komisijų narių sąrašai ir išėjimo iš darbo laikas derinami su darbdaviu);

1.5. suteikti galimybę profsąjungos prašymu susipažinti su dokumentais dėl darbo sąlygų, darbinės veiklos, socialiniais ir ekonominiais klausimais, susijusiais su Visagino sporto centro sporto mokyklos kolektyvu.

1.6. vadovaujantis LR profesinių sąjungų įstatymo 13 str. atleisti profesinės sąjungos vadovaujančių organų narius nuo darbo ne mažiau kaip 60 darbo valandų per metus. Už šį laiką jiems paliekamas vidutinis darbo užmokestis.

1.7. Darbdavys, siekiant socialinio dialogo plėtos, remia VSC veikiančią profsąjungą. Visi VSC darbuotojai, įskaitant administracijos pareigūnus, turi teisę būti profesinės sąjungos nariais. Narystė profesinėje sąjungoje ir darbuotojo dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje negali turėti įtakos darbdavio sprendimams, susijusiems su šio darbuotojo darbo santykiais.

III SKYRIUS DARBO SUTARTIS

9 straipsnis. Darbo sutarčių rūšys

1. VSC gali būti sudaromos visų Darbo kodekse numatytų rūšių darbo sutartys, išskyrus laikinojo darbo sutarties, darbo vietos dalijimosi sutarties.

10 straipsnis. Priėmimo į darbą tvarka

1. Darbo sutarties sudarymo, keitimo ir nutraukimo tvarką VSC reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, teisės aktai ir ši Kolektyvinė sutartis. Tais atvejais, kai darbo teisės aktų nuostatos skiriasi, Kolektyvinės sutarties šalys, priimdamos sprendimą, vadovaujasi palankiausia darbuotojams nuostata.

2. Priimdamas į darbą, darbdavys privalo pareikalauti, kad priimamas dirbti asmuo pateiktų asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą.

3. Jei priėmimas į darbą siejamas su tam tikru išsimokslinimu ar profesiniu pasirengimu, sveikatos būkle, darbdavys privalo pareikalauti, kad priimamas dirbti asmuo pateiktų išsimokslinimą, profesinį pasirengimą, sveikatos būklę patvirtinančius dokumentus, charakteristiką iš ankstesnės darbo vietos.

4. Iki darbo pradžios darbdavys privalo darbuotojui pateikti informaciją nurodytą LR Darbo kodekso 44 str.

5. Darbo sutartis su darbuotoju sudaroma, eigu darbo sutarties šalys susitarė dėl sąlygų, numatytų Lietuvos Respublikos darbo kodekso 34 straipsnyje ir Kolektyvinėje sutartyje:

5.1. darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų, t. y. tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos ar tam tikrų pareigų;

5.2. darbo apmokėjimo sąlygų (bazinės algos ir/ar kitų išmokų ar darbo užmokesčio dalių);

5.3. darbo savaitės trukmės, kasmetinių atostogų trukmės, nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų;

5.4. kitų sąlygų (sutarties termino, nuotolinio darbo ir kt.). Įmonės vidiniai teisės aktai, detaliai reglamentuojantys kitas visiems įmonės darbuotojams taikytinas darbo sutarties sąlygas, suderinami su profsąjunga. Susitarimas dėl nuotolinio darbo sudaromas, vadovaujantis VSC nuotolinio darbo tvarkos taisyklėmis;

5.5. papildomų sąlygų:

5.5.1. išbandymo termino (jei dėl to inicijuojama vienos iš darbo sutarties šalies);

5.5.2. dėl papildomo darbo. Esant pagrindinės ir papildomos darbo funkcijų konfliktui, darbuotojas turi teisę pirmenybę teikti pagrindinei darbo funkcijai;

5.5.3. dėl mokymo išlaidų atlyginimo (Mokymo išlaidų atlyginimo aprašas tvirtinamas suderinus su profsajunga);

5.5.4. kitų papildomų darbo sąlygų, nurodytų LR Darbo kodekso 38-40 str. Lokaliniai teisės aktai, reglamentuojantys šių sąlygų taikymą, derinami su profsajunga LR DK 204 – 207 str. nustatyta tvarka ir terminais.

6. Darbo sutartis sudaroma raštu pagal VSC nustatytą pavyzdinę formą dviem egzemplioriais. Už tinkamą darbo sutarties sudarymą atsako darbdavys.

7. Vienas abiejų sutarties šalių pasirašytas darbo sutarties egzempliorius pasirašytinai įteikiamas darbuotojui, kitas lieka darbdaviui. Ne vėliau kaip prieš darbo pradžią kartu su antruoju darbo sutarties egzemplioriumi darbdavys įteikia darbuotojui asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą (leidimą arba darbo pažymėjimą).

8. Darbdavys užtikrina, kad darbuotojui būtų leidžiama dirbti tik pasirašius su juo darbo sutartį, įteikus jam antrąjį sutarties egzempliorių, įteikus asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą (leidimą arba darbo pažymėjimą), išklausius pirminius instruktavimus.

9. Priimant į VSC, esant būtinumui, kvalifikaciniai egzaminai vykdomi pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą „Dėl Kvalifikacinių reikalavimų nustatymo ir egzaminų valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose vykdymo tvarkos patvirtinimo“ (Žin., 2003, Nr. 28-1138 su vėlesniais pakeitimais).

10. Atranka į konkursines pareigas vykdoma 2017 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Nr. 496 „Dėl konkursinių pareigų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose sąrašo nustatymo ir konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ su vėlesniais pakeitimais ir papildymais nustatyta tvarka.

11. Kiekvienu atveju VSC direktoriaus įsakymu sudaroma komisija dėl darbuotojų atrankos į darbą konkursinėms-paskelbtoms pareigoms. Į komisijos sudėtį profsajungos teikimu skiriamas profsajungų atstovas.

12. Darbo sutarties sąlygos yra keičiamos darbuotojo ir darbdavio raštišku susitarimu. Darbdavys raštu pasiūlymą apie darbo sutarties sąlygų pakeitimą privalo pateikti darbuotojui ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų iki numatomo darbo sutarties sąlygų įsigaliojimo dienos. Jeigu darbuotojas per 10 darbo dienų raštu darbdavio neinformuoja, kad

sutinka dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis, laikoma, kad darbuotojas su darbo sutarties sąlygų pakeitimu nesutinka.

11 straipsnis. Darbo sutarties turinys

Darbo sutartyje, kurios forma atitinka pavyzdinę formą, nurodomos būtinos sąlygos pagal LR Darbo kodekso 43 str. bei suderinus su darbuotoju šios papildomos sąlygos:

- kasmetinių atostogų trukmė;
- nukrypimai nuo normalių darbo sąlygų;
- bandomasis laikotarpis (jei toks nustatomas);
- darbo apimties padidinimas ir papildomų darbų atlikimas nurodant kiekvieno darbo ir profesijos užimtumo valandų skaičių.

12 straipsnis. Darbo sutarties sudarymas nenuolatinio pobūdžio darbams

Darbdavys turi teisę su naujai priimamais į įstaigą darbuotojais sudaryti terminuotas darbo sutartis atitinkamiems darbams atlikti pareigybėms bei profesijoms, suderintoms su profsajunga.

13 straipsnis. Papildomų susitarimų prie darbo sutarties sudarymas

Atliekant papildomus darbus, su įstaigos darbuotojais gali būti sudaromi papildomi laikino pobūdžio susitarimai, kurie yra darbo sutarties dalys. Susitarime dėl papildomų darbų vykdymo, be sąlygų, nurodytų šios KS 10 str., būtinai nurodoma darbų apimtis ir darbų vykdymo terminai bei darbo laikas, trukmė, nustatytas pagal atskirą grafiką.

14 straipsnis. Darbo sutarties vykdymas

1. Pakeisti būtinašias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu.

2. Darbdavys, siekdamas pakeisti būtinašias (išskyrus sąlygas dėl darbo užmokesčio) ar papildomas darbo sutarties sąlygas, darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę, ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienas iki numatomo darbo sutarties sąlygų įsigaliojimo dienos privalo pateikti darbuotojui pasiūlymą raštu dėl darbo

sutarties sąlygų pakeitimo. Jeigu darbuotojas per 10 darbo dienas nuo pasiūlymo pakeisti darbo sutartį gavimo dienos raštu Darbdavio neinformuoja, kad sutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, laikoma, kad darbuotojas su darbo sutarties sąlygų pakeitimu nesutinka.

3. Darbdavys neturi teisės be atskiros darbo sutarties reikalauti iš darbuotojo atlikti darbo sutartyje nesulygto darbo.

4. Darbuotojo nesutikimas pakeisti darbo sutarties sąlygas, darbo sutartyje numatytą vietovę, darbo apmokėjimo sąlygas, jeigu tai nesusiję su gamybos, jos masto, technologijos arba darbo organizavimo pakeitimais, taip pat su kitais gamybinės būtinybės atvejais, negali būti priežastis nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva.

15 straipsnis. Darbo sutarties pasibaigimo tvarka

1. Darbo sutartis baigiasi dėl darbuotojo mirties, likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo, nutraukus ją, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu ir kitais įstatymais.

2. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų, o materialiai atsakingas asmuo – prieš trisdešimt darbo dienų. Įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju.

3. Viena darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Jeigu kita šalis sutinka su pasiūlymu, per 5 darbo dienas privalo apie tai pranešti šaliai, pateikusiai pasiūlymą dėl sutarties nutraukimo. Šalys, susitarusios nutraukti sutartį, sudaro raštišką susitarimą dėl sutarties nutraukimo. Jeigu kita šalis per 5 darbo dienas nepraneša apie sutikimą nutraukti sutartį, manoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu atmetas. Susitarime numatoma darbo sutarties nutraukimo data ir kitos darbo sutarties nutraukimo sąlygos (kompensacijų išmokėjimo, nepanaudotų atostogų suteikimo ir kt., kaip tai nustatyta LR DK 54 str.).

4. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos, jeigu reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, arba kitomis svarbiomis priežastimis, nustatytomis Kolektyvinėje sutartyje, arba jeigu darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar Kolektyvinę sutartį.

5. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas, jeigu jis įgijo teisę į visą senatvės pensiją

dirbdamas įmonėje. Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos.

6. Darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per septynias darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos. Po to jis gali atšaukti prašymą tik darbdavio sutikimu.

7. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį, iš anksto neperspėjęs darbuotojo:

7.1. kai darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą;

7.2. darbuotojui vieną kartą šiurkščiai pažeidus darbo pareigas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 str. str. 2 d.).

7.3. atleidžiant darbuotoją – profsąjungos narį LR DK 58 str. nustatytu pagrindu, darbdavys iš anksto supažindina profsąjungą su LR DK 58 str. nurodytais procedūriniais dokumentais ir atsižvelgia į profsąjungos nuomonę ir/ar rekomendaciją.

8. Darbdavio iniciatyva negali būti nutraukta darbo sutartis su darbuotojais, išrinktais į profsąjungų vadovaujančiuosius organus, laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, kai nėra darbuotojų kaltės (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57 str.), taip pat be išankstinio to organo sutikimo.

9. Ar patenkinti darbdavio prašymą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą, darbuotojų atstovaujамasis organas privalo nuspręsti per 14 dienų nuo prašymo gavimo dienos. Atstovaujамasis organas sutikimą ar nesutikimą atleisti darbuotoją iš darbo turi pateikti raštu. Jeigu per šį laikotarpį darbuotojų atstovaujамasis organas darbdaviui nepateikia atsakymo, darbdavys turi teisę nutraukti su darbuotoju sudarytą darbo sutartį.

10. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip šešių mėnesių laikui, jeigu jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip 30 dienų iš eilės arba ji sudaro daugiau nei 60 dienų per paskutinius dvylika mėnesių, taip pat jeigu jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga). Darbo sutartis turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos. Ši data turi būti ne ankstesnė kaip 3 dienos nuo prašymo padavimo datos.

11. Tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, darbdavys raštiškai įspėja darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš tris mėnesius. Darbuotojui, kuriam iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, neįgaliajam darbuotojui, auginančiam vaikus iki 14 metų, apie numatomą atleidimą iš darbo turi būti pranešta raštu ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius.

12. Darbdavys įsipareigoja per visą darbuotojo įspėjimo laikotarpį teikti jam asmeniškai pasiūlymus dėl visų laisvų darbo vietų įmonėje, atitinkančių darbuotojo kvalifikaciją, suteikiant išskirtinę teisę įsidarbinti be atrankos. Esant būtinybei, darbuotojas gali būti perkvalifikuotas įmonėje.

13. Darbo sutartis su nėščia moterimi negali būti nutraukta nuo tos dienos, kai darbdaviui pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar šešis mėnesius, pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jeigu nėra darbuotojo kaltės.

14. Jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo darbdavio iniciatyva iki įspėjimo laikotarpio pasibaigimo, jo atleidimo data perkeliama iki to laiko, kada turi baigtis įspėjimo terminas.

15. Teisėta priežastis nutraukti darbo santykius negali būti:

15.1. narystė profsąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdaviui sutikus, ir darbo metu;

15.2. darbuotojų atstovų funkcijų atlikimas dabartyje ir praeityje;

15.3. dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų arba Kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus;

15.4. amžius, lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeimyninė padėtis, įsitikinimai arba pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms;

15.5. nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines arba kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas.

16. Įspėjime dėl darbo sutarties nutraukimo nurodomos atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas; atleidimo iš darbo data; atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka.

17. Kai dėl ekonominių arba technologinių priežasčių, arba dėl darbo vietos struktūrinių pertvarkymų, mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę likti darbe turi darbuotojai:

17.1. kurie darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;

17.2. kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnis negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

17.3. turintys ne mažesnę kaip 10 metų nepertraukiamą darbo stažą šioje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, kurie įgijo teisę gauti visą senatvės pensiją arba ją gauna;

17.4. kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip 3 metai;

17.5. kuriems tokia teisė nustatyta Kolektyvinėje sutartyje:

17.5.1. kurie yra vieninteliai maitintojai šeimoje;

17.5.2. kurių pajamos vienam šeimos nariui atskaičius mokesčius sudaro mažiau kaip 250 eurų;

17.6. kurie išrinkti į darbuotojų vadovaujančiuosius organus.

18. 17.2 – 17.5 punkte nustatyta pirmenybės teisė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija ne žemesnė kaip dirbančių VSC tos pačios specialybės darbuotojų kvalifikacija.

19. Įstaigos savininko, pavaldumo, įmonės savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos arba pavadinimo pakeitimas, įmonės reorganizacija, negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius.

20. Atleidimo dieną, t. y. paskutinę darbuotojo darbo dieną, išskyrus atvejus, kai darbo sutartis nutraukiama nesant darbuotojo darbe arba kai darbuotojui neleidžiama tą dieną dirbti. Darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju, jeigu teisės aktai nenustato kitaip arba šalys raštu nesusitaria dėl kitokios atsiskaitymo tvarkos, išmokėti visas jam priklausančias pinigų sumas, nustatyta tvarka užpildyti darbuotojo darbo sutartį. Jei darbuotojas pageidauja, Darbdavys privalo išduoti pažymą apie darbą, nuroydamas darbo funkcijas (pareigas), darbo pradžios ir pabaigos datas, o darbuotojo prašymu – darbo užmokestį ir darbo įvertinimą (charakteristiką), taip pat rekomendaciją (pagal pareikalavimą).

16 straipsnis. Darbuotojų atsakomybę už jiems perduotas materialines vertybes

1. Darbuotojas, kuriam yra perduotos materialinės vertybės, į kitas pareigas gali būti perkeliamas tik po materialinių vertybių perdavimo.

3. Darbuotojas privalo atlyginti įmonei padarytą visą žalą LR DK 154 str. 1, 2, 3, 4, 5 punktuose nustatytais atvejais.

IV SKYRIUS DARBO APMOKĖJIMAS

17 straipsnis. Darbo apmokėjimas

1. Pagal Darbo sutartį Visagino sporto centro darbuotojams už atliktą darbą išmokamas atlyginimas, vadovaujantis LR Seimo, Vyriausybės, Visagino sporto centro steigėjo priimtais

norminiais teisės aktais, Visagino sporto centro darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) ir jo priedais, kurie yra neatskiriama Kolektyvinės sutarties dalis.

2. Konkretus darbuotojų atlyginimas nustatomas darbo sutartyse, vadovaujantis teisės aktais, nustatančiais Visagino sporto centro darbuotojų darbo apmokėjimą. Darbo sutartyse taip pat nustatomas priedas už nukrypimą nuo normalių darbo sąlygų. Priedas darbuotojui skaičiuojamas už faktiškai dirbtą laiką aplinkoje, kurioje yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų.

3. VSC darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

3.1. pareiginė alga (mėnesinė alga – pastovioji ir kintamoji dalys arba pastovioji dalis);

3.2. priemokos;

3.3. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą, budėjimą ir esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų;

3.4. premijos.

4. Darbdavys užtikrina darbuotojų darbo užmokesčio išmokėjimą du kartus per mėnesį, pervedant į asmenines sąskaitas, atidarytas Lietuvos bankų filialuose.

Pirmasis išmokėjimas 20 – 25 mėnesio dienomis (avansas pagal buhalterijai pateiktą prašymą);

Antrasis išmokėjimas 5–10 mėnesio dienomis (atsiskaitymas už praėjusį mėnesį).

5. Darbdavys visiems darbuotojams ne vėliau kaip antrojo mokėjimo dieną ir darbo užmokesčio pervedimo į asmenines sąskaitas dieną įteikia atsiskaitymo lapelius per Visagino sporto centro buhalteriją. Atsiskaitymo lapeliuose nurodomos darbuotojui paskaičiuotos, išmokėtos ir išskaičiuotos sumos.

6. Suteikiant darbuotojui kasmetines atostogas, visas jam priklausantis vidutinis darbo užmokestis (atostoginiai):

6.1. ne trumpesnes kaip 5 darbo dienos, mokamas ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas iki kasmetinių atostogų pradžios;

6.2. trumpesnes kaip 5 darbo dienos mokamas kito mėnesio 5-10 dienomis;

6.3. darbuotojo atskiru prašymu, suteikus kasmetines atostogas, atostoginiai mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka;

6.4. jeigu darbdavys uždelsė atsiskaityti už kasmetines atostogas, laikotarpis, kurį buvo uždelsta atsiskaityti, pridedamas prie kasmetinių atostogų.

7. Darbo apmokėjimo sistema, jos priedas, taip pat sistemos ir (ar) jų priedo pakeitimai keičiami Kolektyvinės sutarties šalių susitarimu ir patvirtinus Visagino savivaldybės.

8. Sistemos galiojimo metu šalis įsipareigoja ieškoti būdų ir priemonių Įmonės darbuotojų mėnesinės algos didinimui.

9. VSC darbuotojams priedai bei priemokos mokamos vadovaujantis Visagino sporto centro darbuotojų, pedagoginių darbuotojų pavadavimo bei laikinai nesančių darbuotojų funkcijų vykdymo apmokėjimo tvarkos aprašo nuostatomis.

10. Suderinus Kolektyvinės sutarties šalims, priimamas sprendimas dėl premijų ir/ar vienkartinių materialinių išmokų Visagino sporto centro darbuotojams išmokėjimo iš sutaupyto įmonės darbo užmokesčio fondo.

18 straipsnis. Išeitinių išmokų mokėjimas darbuotojams

1 Nutraukiant darbo sutartį pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57 str., atleidžiamam darbuotojui turi būti išmokėta dviejų jo vidutinių darbo užmokesčio didžio išeitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienerius metus, - pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

2. Darbuotojui, atleistam pagal Darbo kodekso 57 straipsnį (Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės) Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio išmokų įstatymo nustatyta tvarka papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo darbo stažą toje darbovietėje.

3. Teisę į ilgalaikio darbo išmoką turi asmuo, kurio santykiai pagal nutraukiamą darbo sutartį atleidimo iš darbo diena nepertraukiamai tęsiasi daugiau nei penkerius metus.

4. Teisę į ilgalaikio darbo išmoką turinčiam darbuotojui, jį atleidus iš darbo ir kai tarp jo ir bet kokio darbdavio per trijų mėnesių laikotarpį po atleidimo nesudaroma nauja darbo sutartis, iš ilgalaikio darbo išmokų fondo skiriama:

4.1. jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio ilgalaikio darbo išmoka – kai santykiai su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsiasi nuo penkerių iki dešimt metų;

4.2. jo dviejų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio ilgalaikio darbo išmoka – kai darbo santykiai su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsiasi nuo dešimt iki dvidešimt metų;

4.3. jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio ilgalaikio darbo išmoka – kai darbo santykiai su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsiasi dvidešimt ir daugiau metų.

5. Nutraukus darbo sutartį LR Darbo kodekso 56 str. 1 d. pagrindu, darbdavys privalo išmokėti darbuotojui dviejų jo vidutinio darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, - vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.

6. Jeigu darbdavys neįvykdė darbo sutartyje numatytų įsipareigojimų, pažeidė įstatymus arba Kolektyvinę sutartį, darbuotojui išmokama keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

19 straipsnis. Kitos papildomos išmokos ir garantijos

1. Už dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku, nedarbingumo pažymėjimas apmokamas 80 procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

2. Darbuotojo laikino nedarbingumo 30 ir daugiau dienų atveju išmokama materialinė parama, kuri apskaičiuojama remiantis VSC materialinių pašalpų dėl darbuotojo ligos skyrimo tvarkos aprašo nuostatomis.

3. Mirus VSC darbuotojui, jo šeimos nariams (tėvui, motinai, sutuoktiniui (ei), vaikams (įvaikiams) – nepriklausomai nuo gyvenamosios vietos) – gali būti išmokama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra jo šeimos narių rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai. Jeigu VSC dirba du šeimos nariai, išmoka skiriama vienam iš darbuotojų.

4. Darbuotojo šeimos nario (sutuoktinio(ės), vaikų, tėvo, motinos) laidotuvėms darbuotojui suteikiamos 3 darbo dienas paliekant jo darbo užmokestį; išvykstant už LR ribų – 6 darbo dienas, paliekant vidutinį darbo užmokestį.

5. Santuokai sudaryti Visagino sporto centro darbuotojams bei jų vaikams, kurie santuoką registruoja CM skyriuje, darbuotojui suteikiamos 3 darbo dienos paliekant jam vidutinį darbo užmokestį.

20 straipsnis. Paskatinimas už gerus darbo rezultatus

1. VSC darbuotojams, dirbantiems sąžiningai, profesionaliai ir pareigingai atliekantiems pavestus darbus, aktyviai dalyvaujantiems visuomeninėje bendruomenės veikloje, gali būti taikomos šios paskatinimo priemonės:

- 1.1. padėkos raštas;
- 1.2. piniginė premija.

2. VSC darbuotojams, esant galimybei piniginės premijos skiriamos iš sutaupytų darbo užmokesčio fondo lėšų.

3. Darbuotojams, atliekantiems papildomą darbą, neįeinantį į pareigybių aprašymus, skiriamos priemokos iš sutaupytų darbo užmokesčio ar įstaigos už organizuojamą veiklą uždirbamų lėšų.

4. Atsižvelgiant į turimas lėšas priemokos prie darbo užmokesčio nustatomos ir išmokamos ne vėliau kaip iki kalendorinių metų pabaigos.

5. Už ypatingus nuopelnus darbuotojai pristatomi paskatinti aukštesnėms institucijoms.

6. Paskatinimai įforminami VSC direktoriaus įsakymai, supažindinant visą VSC bendruomenę.

V SKYRIUS DARBO IR POILSIO LAIKAS

21 straipsnis. Darbo laikas

1. Darbo laikas – bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį.

2. Darbo ir poilsio laikas nustatomas vadovaujantis LR įstatymais, galiojančiomis Visagino sporto centro darbo tvarkos taisyklėmis, Visagino sporto centro darbo kalendoriais, suderintais su profsąjunga.

3. Darbo ir poilsio režimo, normų, darbo laiko pakeitimai atliekami suderinus KS šalims nustatytais terminais.

4. Visų darbuotojų darbo grafikus, kuriuose numatyta tolygi pamainų kaita, darbdavys iškabina įstaigos informacijos stende ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki jų įsigaliojimo.

5. Išimtiniais atvejais darbdavys gali skirti darbuotojui dirbti viršvalandinius darbus, nenumatytus darbo sutartyje, suderinęs darbo grafiką su darbuotoju ir profsąjunga.

6. Prieš švenčių dienas darbo trukmė trumpinama viena valanda, išskyrus tuos darbuotojus, kurie dirba sutrumpintą darbo laiką.

7. Darbuotojo prašymu jam gali būti sudarytas individualus darbo grafikas.

8. Į darbo laiką bet kuriuo atveju įtraukiami šie laikotarpiai:

- pasirengimas darbui darbo vietoje;
- fiziologinės ir specialiosios pertraukos;
- kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą vietą darbo funkcijos laikino atlikimo laikas;
- faktiškai dirbtas laikas;
- budėjimas namuose;
- tarnybinės komandiruotės, tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas;
- darbo pertraukos pagal norminius teisės aktus ir VSC darbo tvarkos taisykles įskaitomos į darbo laiką;
- privalomų medicininių apžiūrų laikas;
- stažuotės, kvalifikacijos kėlimas darbo vietoje ar mokymo centruose;
- nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbo vietoje tvarkos;
- prastovų laikas;

- pedagogų posėdžių, konsultavimo, metodinio būrelio rengimo laikas;
- kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai.

9. Papildomų ir specialių pertraukų skaičius, poilsio trukmė ir vieta nustatyta Visagino sporto centro darbo tvarkos taisyklėse.

22 straipsnis. Suminė darbo laiko apskaita

1. Suminė darbo laiko apskaita taikoma, esant būtinumui, dėl darbo pobūdžio, darbo sąlygų arba darbuotojo prašymu, suderintu su įstaigos vadovu. Darbo laiko trukmė per apskaitinį laikotarpį neturi viršyti tai darbuotojų kategorijai nustatyto darbo valandų skaičiaus.

2. Suminė darbo laiko apskaita taikoma darbuotojams, kurie užima budėtojų pareigas. Šis sąrašas nėra baigtinis.

3. Suminės darbo laiko apskaitos laikotarpis – kalendoriniai metai.

4. Suminės darbo laiko apskaitos apskaitinis laikotarpis – 3 mėnesiai.

5. Darbo dienos (pamainos) trukmė (įskaitant pertrauką pailsėti ir pavalgyti) negali būti ilgesnė kaip 12 valandų per parą, o darbo laikas per savaitę negali viršyti Darbo kodekso 115 straipsnio 3 dalimi nustatyto maksimalaus darbo laiko.

6. Sudarant personalo darbo (pamainos) grafikus metams, esant savaitės skirtingai darbo savaitės trukmei, pamainos, darbo dienos trukmė (valandomis) apskaičiuojama darbo laiko normą (pagal darbo ir poilsio laiko kalendorių) dalinant iš pamainų skaičiaus (pagal sudaromą darbo grafiką). Darbo valandų skaičius metams pagal patvirtintą personalo darbo (pamainos) grafiką yra darbuotojo, dirbančio pagal šį darbo grafiką, darbo laiko norma.

7. Darbo (pamainos) grafikuose įstaigos direktoriaus patvirtinta darbo laiko norma 3 mėnesių apskaitiniu laikotarpiu nekeičiama.

8. Tais atvejais, kai per apskaitinį laikotarpį darbuotojas viršija nustatytą darbo valandų skaičių, jo pageidavimu sutrumpinama darbo dienos (pamainos) trukmė arba suteikiama poilsio diena, pasibaigus 3 mėnesių apskaitiniam laikotarpiui per ataskaitinius kalendorinius metus, mokant už šią papildomą poilsio dieną vidutinį darbo užmokestį arba papildomai sumokama kaip už viršvalandinį darbą.

23 straipsnis. Kasmetinių atostogų trukmė

1. Kasmetinių atostogų trukmė – ne mažiau kaip dvidešimt darbo dienų, jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę, arba ne mažiau kaip dvidešimt keturių darbo dienų, jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę. Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis

arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne mažesnės kaip keturių savaitių trukmės atostogos.

24 straipsnis. Kasmetinių pailgintų atostogų trukmė

1. Pailgintos kasmetinės atostogos suteikiamos kai kurių kategorijų darbuotojams, kurių darbas susijęs su profesine rizika, priklausomai nuo specifinių darbo sąlygų. Atostogų trukmė nustatoma vadovaujantis LR Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496.

25 straipsnis. Kasmetinių papildomų atostogų trukmė

3. Visagino sporto centro darbuotojams suteikti prie kiekvienų kasmetinių atostogų papildomai už nepertraukiamą darbo stažą (pagal Darbo Kodekso 127 straipsnio 4 dalį) išdirbus 10 metų – 3 darbo dienas, vėliau už kiekvienus 5 metus – po 1 darbo dieną, apmokant nustatyta tvarka. Papildomas atostogas galima panaudoti šalims susitarus, kartu su kasmetinėmis atostogomis ar atskirai.

4. Darbdavys kartu su profsąjungos atstovu patikslina ir patvirtina bendru nutarimu nepertraukiamą kiekvieno Visagino sporto centro darbuotojo stažą.

26 straipsnis. Kasmetinių atostogų suteikimo tvarka

1. Kasmetinės atostogos darbuotojams suteikiamos remiantis suderintu ir patvirtintu kasmetinių atostogų grafiku, vadovaujantis Visagino sporto centro direktoriaus įsakymu.

2. Visagino sporto centro darbuotojų atostogų grafikas kitiems metams sudaromas atsižvelgiant į atostogų trukmę, įmonės interesus ir darbuotojų nuomonę, ne vėliau kaip iki einamųjų metų sausio 15 dienos ir darbuotojus supažindinant pasirašytinai. Grafiką kitiems metams tvirtina Visagino sporto centro direktorius ne vėliau kaip iki sausio 15 dienos, suderinęs su profsąjunga.

3. Kiekvienam darbuotojui suteikiama teisė kasmetinėms atostogoms vasaros laikotarpiu (birželis, liepa, rugpjūtis) arba kitu metų laiku darbuotojui ir darbdaviui tarpusavyje susitarus.

4. Darbuotojo prašymas dėl kasmetinių atostogų suteikimo, pasirašytas Visagino sporto centro direktoriaus, iš anksto pateikiamas buhalterijai, bet ne vėliau kaip prieš 14 dienų iki darbuotojo kasmetinių atostogų pradžios. Atlyginimas už išdirbtą laiką ir už kasmetines atostogas išmokamas ne vėliau kaip prieš tris dienas iki kasmetinių atostogų pradžios arba darbuotojo prašymu išmokant atostoginius kartu su darbuotojui priklausančiu darbo

užmokesčiu.. Jeigu darbuotojui priklausantis atlyginimas neišmokamas nustatytu laiku ne dėl darbuotojo kaltės, kasmetinės atostogos pratęsimos tiek dienų, kiek buvo sulaikytas atlyginimas, už uždelstą laiką apmokama kaip už kasmetines atostogas.

5. Darbuotojo pageidavimu kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos dalimis. Viena dalis kasmetinių atostogų negali būti trumpesnė kaip 10 darbo dienų.

6. Jeigu darbuotojo darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojo viena dalis kasmetinių atostogų negali būti trumpesnė kaip dvi savaitės. Tokiems darbuotojams kasmetinės atostogos dalimis gali būti suteikiamos darbo dienomis, bet ne daugiau kaip 7 kalendorinės dienos.

7. Atšaukti darbuotoją iš kasmetinių atostogų galima tik jam sutikus. Nepanaudotų atostogų suteikimo laikas nustatomas šalims susitarus ir nurodomas įsakyme dėl atšaukimo iš kasmetinių atostogų.

8. Vienašališkai keisti ir įforminti atostogų grafiką draudžiama.

9. Suderinus su darbdaviu galima perkelti kasmetinių apmokamų atostogų laiką.

27 straipsnis. Mokymosi atostogų suteikimo tvarka

1. Mokymosi atostogų suteikimo tvarką nustato LR Darbo kodekso 135 str.

2. Apmokėjimo už mokymosi atostogas tvarka nustatoma VSC darbuotojų vidaus darbo tvarkos taisyklėse.

28 straipsnis. Papildomos atostogų lengvatos

1. VSC darbuotojai turi teisę į papildomas kasmetines atostogas, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį Darbo kodekse nustatyta tvarka ir atvejais.

2. Įmonės darbuotojai turi teisę į papildomas mokamas atostogas:

2.1. santuokai sudaryti –trys darbo dienos;

2.2. mirus artimajam (vienam iš tėvų ar sutuoktinio (-ės) tėvams, sutuoktiniui (-ei), broliui, seseriai, vaikui (įvaikiui), laidotuvėms – 3 (trys) darbo dienos, išvykstant už LR ribų – 6 darbo dienos.

3. Įmonės darbuotojai turi teisę į nemokamas atostogas ir nemokamą laisvą laiką dėl priežasčių, nurodytų Darbo kodekso 137 straipsnyje:

3.1. asmenims su negalia, tėvams, globėjams, asmenims, vieniems slaugantiems asmenį su negalia, kuriam negalią nustatančios komisijos Sprendimu nustatytas nuolatinės

slaugos būtinumas, jų prašymu su padalinio vadovu suderintu laiku suteikiamos nemokomos atostogos, kurių trukmė gali būti ilgesnė negu 30 kalendorinių dienų;

3.2. moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros, kol jam sueis treji metai, atostogų metu tėvui jo pageidavimu (motinai – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, metu) atskirais atvejais (sunki vaiko ar vieno iš tėvų liga, kitos svarbios priežastys, pagrįstos atitinkamais dokumentais) suteikiamos nemokomos atostogos. Šių atostogų bendra trukmė negali viršyti šešių mėnesių.

4. Nemokamos atostogos dėl šeimyninių aplinkybių arba kitų svarbių priežasčių suteikiamos darbuotojo prašymu, kuris suderintas su padalinio vadovu. Nustatytos formos prašymas perduodamas į buhalteriją likus ne mažiau kaip vienai dienai iki prašyme nurodytos datos. Išimties atvejais (prašant suteikti vieną dieną arba keletą valandų nemokamų atostogų) prašymas gali būti perduotas į buhalteriją iki prašyme nurodytos darbo dienos pabaigos.

5. Nemokamos atostogos ar nemokomas laisvas laikas dėl Darbo kodekso 137 straipsnyje ir šioje kolektyvinėje sutartyje nenurodytų priežasčių gali būti suteikiamos darbo sutarties šalių susitarimu.

6. Nemokamų atostogų trukmė neribota. Nemokamos atostogos suteikiamos tik darbuotojui raštu pateikus prašymą.

7. Darbuotojas prašymą dėl nemokamų atostogų suteikimo Visagino sporto centro direktoriaus vardu pateikia ne vėliau kaip prieš vieną dieną iki neapmokamų atostogų pradžios.

8. Visagino sporto centro treneriai mokytojai leidžiami nemokamų atostogų tik įforminus pavadavimą.

29 straipsnis. Papildomos lengvatos asmenims, auginantiems vaikus

1. VSC darbuotojams, auginantiems neįgalius vaikus iki 18 metų, kiekvieno vaiko priežiūrai suteikiama po vieną papildomą poilsio dieną per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

2. VSC darbuotojams, auginantiems du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas atitinkamai keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

3. VSC darbuotojams, kurie vieni augina vaiką iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

4. Teisės į šio straipsnio 2 punkte nustatytas papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams, auginantiems bendrojo ugdymo mokykloje besimokantį vaiką iki dvylikos metų imtinai, suteikiama viena laisva nuo darbo diena per metus pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį.

30 straipsnis. Laisvo nuo darbo laiko suteikimo naujo darbo paieškai tvarka

1. Įspėjimo laikotarpiu Darbdavys atleidžia darbuotoją iš darbo naujo darbo paieškai Darbdavio ir darbuotojo susitarta tvarka. Už sugaištą laiką naujo darbo paieškai darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

2. Laisvas nuo darbo laikas naujo darbo paieškai suteikiamas įspėtiems apie atleidimą darbuotojams pagal jų prašymą.

3. Pagal darbuotojo pageidavimą, remiantis jo prašymu, suderintu su VSC vadovu, leidžiama sumuoti dienas naujo darbo paieškai iki atleidimo datos. Tokie prašymai perduodami į VSC buhalteriją ne vėliau kaip prieš 10 dienų iki prašyme nurodytos datos.

VI SKYRIUS DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

31 straipsnis. Saugaus darbo organizavimas ir vykdymas įstaigoje

1. Visagino sporto centras darbo sauga ir darbuotojų sauga organizuojama vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimais bei Visagino sporto centro dokumentų nuostatais.

2. Įsigaliojus naujiems darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktams ar jų pakeitimams, visuose galiojančiuose Visagino sporto centro dokumentuose atliekami atitinkami pakeitimai, o šios Kolektyvinės sutarties skyriaus straipsniai, neatitinkantys teisės aktų, keičiami KS šalių susitarimu.

3. Darbdavys instruktuoja darbuotojus darbo saugos klausimais sudarant darbo sutartį, perkeltant į kitą darbą, keičiant standartus, normas, taisykles, sveikatos apsaugos instrukcijas.

4. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu, darbdavys užtikrina norminių dokumentų, nuostatų ir instrukcijų dėl darbo saugos parengimą, tvirtinimą ir vykdymą, užtikrina Visagino sporto centro Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto veiklą.

5. Darbdavys vykdo Visagino sporto centro Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto parengtas darbo saugos priemones.

32 straipsnis. Darbdavio pareigos darbuotojų saugos ir sveikatos srityje

1. Darbdavys garantuoja:

1.1. pagal darbo sąlygas ir normas aprūpinti technikos darbuotojus spec. drabužiais, avalyne, asmeninėmis saugos priemonėmis, higienos priemonėmis, vaistinėlėmis;

1.2. remiantis darbo taisyklėmis ir normomis, Visagino sporto centro darbuotojus aprūpinti saugia įranga, darbo instrumentais, pirmos pagalbos teikimo rinkiniais, sukomplektuotais pagal sąrašą, bei kitomis priemonėmis, užtikrinančiomis darbuotojų saugą ir sveikatą;

1.3. sporto inventorių prieš kiekvienus naujus mokymo ir treniruočių metus inventorizuojamas dėl tinkamumo tolesniam naudojimui.

1.4. aprūpinti mobiliais telefonais Visagino sporto centro sargus-budėtojus.

33 straipsnis. Darbdavio teisės darbuotojų saugos ir sveikatos srityje

1. Darbdavys turi teisę:

1.2. reikalauti iš darbuotojų laikytis darbo vietoje darbo saugos instrukcijų ir taisyklių;

1.3. taikyti šios sutarties nustatyta tvarka sankcijas darbuotojams, pažeidusiems darbo saugos norminių teisės aktų reikalavimus.

34 straipsnis. Darbuotojų pareigos darbuotojų saugos ir sveikatos srityje

1. Darbuotojai privalo:

1.2. vykdyti norminių teisės aktų, instrukcijų, darbuotojų sveikatos ir saugos taisyklių reikalavimus, rūpintis kitų darbuotojų sveikata ir saugumu;

1.3. laikytis mašinų ir mechanizmų taisyklių, darbų saugos instrukcijų ir taisyklių, nedirbti su techniškai netvarkingais darbo įrankiais bei inventoriumi, apie jų netvarkingumą pranešti darbdaviui (įgaliotajam asmeniui).

35 straipsnis. Darbuotojų teisės darbuotojų saugos ir sveikatos srityje

1. Darbuotojai turi teisę:

1.1. reikalauti iš darbdavio užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, aprūpinti asmeninėmis saugos priemonėmis;

1.2. gauti informaciją iš darbdavio apie esamus darbo aplinkoje pavojingus ir kenksmingus sveikatai faktorius;

1.3. atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, pranešant apie tai raštu darbdaviui.

36 straipsnis. Įstaigos darbuotojų sveikatos ir saugos komisija

1. VSC esant poreikiui sudaroma įstaigos Darbuotojų saugos ir sveikatos komisija veikianti pagal savo darbo Nuostatus.

2. Visagino sporto centro Darbuotojų sveikatos ir saugos komisija dirba pagal darbdavio patvirtintus ir su profsajunga suderintus nuostatus.

3. Darbdavys informuoja Visagino sporto centro Darbuotojų saugos ir sveikatos komisiją apie įsigaliojančius įstaigoje darbo saugos norminius dokumentus, nuostatus ir standartus, apie tai, kokių priemonių bus imtasi atsitikus nelaimingiems atsitikimams.

37 straipsnis Atlyginimas už sužalotą sveikatą

1. Darbuotojui, kuris dėl nelaimingo atsitikimo darbe, profesinės ligos neteko darbingumo ir dėl to prarado pajamas, jų kompensavimo tvarką nustato Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas bei kiti Lietuvos Respublikos teisės aktai.

2. Darbuotojams gali būti išmokamos kompensacijos:

2.1. Darbuotojams, laikinai praradusiems darbingumą nelaimingo atsitikimo darbe metu, kai nelaimingas atsitikimas įvyko dėl Darbdavio kaltės, pažeidus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, išmokama vienkartinė vieno mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensacija. Kompensacija nemokama darbuotojams, kurie nelaimingo atsitikimo metu buvo apsvaigę nuo alkoholio, narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus, kai apsvaigimą sulėkė sukėlė įmonėje vykstantys procesai.

2.2. Darbuotojams, kurie dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kai nelaimingas atsitikimas įvyko dėl Darbdavio kaltės, pažeidus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, neteko viso ar dalies darbingumo, išmokama vienkartinė penkių mėnesių darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensacija. Kompensacija nemokama darbuotojams, kurie nelaimingo atsitikimo metu buvo apsvaigę nuo alkoholio, narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus, kai apsvaigimą sulėkė įmonėje vykstantys procesai.

2.3. Darbuotojo, mirusio dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kai nelaimingas atsitikimas įvyko dėl darbdavio kaltės, pažeidus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, šeimai

išmokama vienkartinė penkių mėnesių darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensacija. Kompensacija nemokama darbuotojams, kurie nelaimingo atsitikimo metu buvo apsvaigę nuo alkoholio, narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus, kai apsvaigimą sulėkė įmonėje vykstantys procesai.

VII SKYRIUS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES VYKDYMO KONTROLĖ

38 straipsnis. Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolės organizavimas

1. Darbdavys ne vėliau kaip per 15 dienų nuo kreipimosi į jį, informuoja darbo kolektyvą apie Kolektyvinės sutarties įsipareigojimų vykdymą, finansinę ir ekonominę būklę bei Visagino sporto centro veiklos kryptis.

2. Ne rečiau kaip kartą per metus šalių atstovai tikrina Kolektyvinės sutarties punktų, susijusių su darbuotojų socialinėmis garantijomis, vykdymą, ir numato priemones išaiškintiems pažeidimams šalinti.

3. Siekiant efektyviai atlikti Kolektyvinės sutarties įsipareigojimų vykdymo kontrolę, šalys atlieka aiškinamąjį darbą dėl Kolektyvinės sutarties vykdymo, teikia konsultacijas ir paaiškinimus, nagrinėja abiejų šalių bei jų atstovų konfliktus, teikia pasiūlymus šalių svarstymui. Į šalių posėdžius, esant reikalui, kviečiami ekspertai.

VIII SKYRIUS DARBO GINČŲ SPRENDIMO TVARKA

39 straipsnis. Individualių ir kolektyvinių ginčų dėl teisės nagrinėjimo tvarka

1. Individualus ir kolektyviniai ginčai dėl teisės nagrinėjami LR Darbo kodekso 216 – 233 str. nustatyta tvarka.

40 straipsnis Kolektyvinių ginčų dėl intereso nagrinėjimo tvarka

2. Kolektyviniai ginčai dėl interesų nagrinėjami LR Darbo kodekso 234 – 260 str. nustatyta tvarka.

IX SKYRIUS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES RENGIMO, SVARSTYMO IR TVIRTINIMO TVARKA

41 straipsnis. Kolektyvinės sutarties rengimo, svarstymo ir tvirtinimo tvarka

1. Kolektyvinės sutarties rengimo, svarstymo ir tvirtinimo tvarka nustatoma Kolektyvinės sutarties šalių susitarimu.

2. VSC vadovas, administracija teikia visokeriopą pagalbą komisijos nariams, leidžia darbo metu jiems dalyvauti Komisijos posėdžiuose, jų prašymu teikia informaciją, reikalingą aptariant Kolektyvinėje sutartyje numatytas sąlygas ir nuostatas. Informaciją Kolektyvinės sutarties šalys pateikia ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų nuo prašymo dienos, jei šalys nesutarė kitaip.

3. Teikianti informaciją šalis turi teisę pareikalauti, kad kita šalis neskleistų jai pateiktos informacijos kitais tikslais. Šalis, atskleidusi neskleistiną informaciją, atsako teisės aktuose nustatyta tvarka.

4. Derybos laikomos baigtomis, kai šalys pasirašo Kolektyvinės sutarties projektą, surašo nesutarimų protokolą arba viena iš šalių raštiškai pateikia kitai šaliai pranešimą apie tai, kad pasišalina iš derybų.

5. Jeigu rašomas nesutarimų protokolai, jame nurodomos šalių siūlomos priemonės, būtinos nesutarimų priežastims pašalinti, nustatomas derybų atnaujinimo terminas.

6. Šalių suderintas Kolektyvinės sutarties projektas teikiamas svarstyti darbuotojų konferencijai. Jei ši nepritaria pateiktam projektui, tai šalių atstovai, atsižvelgdami į nurodytas pastabas ir pasiūlymus, jį pataiso bei papildo ir per penkiolika dienų pakartotinai pateikia darbuotojų konferencijai svarstyti. Jei darbuotojų konferencija pritaria Kolektyvinės sutarties projektui, šalių atstovai ne vėliau kaip per tris dienas Kolektyvinę sutartį pasirašo. Pakartotinio svarstymo metu nepritarus Kolektyvinės sutarties projektui, darbuotojų konferencija priima Sprendimą pradėti kolektyvines derybas iš naujo arba inicijuoti kolektyvinį ginčą.

7. Darbuotojų kolektyvo konferencija yra teisėta, jeigu joje dalyvavo ne mažiau kaip du trečdaliai delegatų. Jeigu į konferenciją nesusirenka nurodytas delegatų skaičius, tai ne vėliau kaip per penkias dienas turi būti sušaukta pakartotinė konferencija. Darbuotojų konferencijos įgaliojimus ir Sprendimų priėmimo tvarką reglamentuoja Darbo kodeksas. Darbuotojų kolektyvo delegatai į konferenciją renkami darbuotojų susirinkimuose.

8. Vadovaujantis LR Darbo kodekso 25 str. 3 d., šios Kolektyvinės sutarties, darbo sutarties ir darbo teisės normos turi būti išdėstytos lietuvių kalba arba lietuvių kalba ir kita sutarties šalims priimtina kalba.

9. Siekiant užtikrinti kolektyvo informavimą, reikalui esant, suderinus su darbdaviu, darbo metu organizuojami susirinkimai su VSC veikiančios profsąjungos vadovaujančiojo organo nariais.

10. Kolektyvinė sutartis registruojama LR Darbo kodekso 195 str. 5 d. nustatyta tvarka.

42 straipsnis. Su kolektyvine sutartimi susijusių dokumentų tvirtinimo tvarka

Dokumentų, į kuriuos šioje Kolektyvinėje sutartyje yra daromos nuorodos, sąrašas nėra baigtinis. Tvirtinant šiuos dokumentus šalys siekia konsensuso.

43 straipsnis. Kolektyvinės sutarties pasibaigimas

1. Kolektyvinė sutartis pasibaigia šiais atvejais:

1.1. suėjus Kolektyvinės sutarties galiojimo terminui, jeigu Šalys iki šio termino pabaigos nepradedą kolektyvinių derybų dėl naujos kolektyvinės sutarties sudarymo;

1.2. įmonei suteikiamas likviduojamos įmonės statusas;

1.3. įmonei iškeliamą bankroto byla;

1.4. sutartis nutraukiama bet kurios ją pasirašiusios Šalies iniciatyva, pateikus išankstinį pasirašytą motyvuotą pranešimą prieš 3 (tris) mėnesius iki nutraukimo; Kolektyvinė sutartis negali būti nutraukta šiuo pagrindu pirmaisiais 6 (šešiais) Kolektyvinės sutarties galiojimo mėnesiais;

1.5. Kolektyvinė sutartis pasibaigia, Šalims sudarius naują Kolektyvinę sutartį.

44 straipsnis. Baigiamosios nuostatos

Ši Kolektyvinė sutartis yra pasirašyta dviem egzemplioriais. Vienas yra įteikiamas Darbdaviui, o kitas – Darbuotojų atstovams.

Kolektyvinei sutarčiai pritarta Darbuotojų kolektyvo konferencijoje 2018 m. _____ d., Darbuotojų konferencijos protokolas Nr. _____

L.e. Visagino sporto centro
Direktorius pareigas

VĮ IAE Nepriklausomos profsąjungos
pirmininkas

Asta Kolelienė
201_ _ _ _

Vladimir Dranik
201_ _ _ _