

Priedas Nr.1

Prie 2026 m. rugpjūčio 11 d. Susitarimo Nr. (1.30)86-70

Dėl 2026 m. liepos 7 d. Kolektyvinės sutarties pakeitimo

Utenos socialinės globos namų

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

(GALIOJANTI REDAKCIJA NUO 2026 M. RUGPJŪČIO 11 D.)

Utenos socialinės globos namų atstovaujamų
direktorės Daivos Dūdėnienės

Daiva Dūdėnienė



Ir

Utenos socialinės globos namų
darbuotojų profesinės sąjungos, atstovaujamos
pirmininkės Sandros Kiselišienės

S. Kiselišienė



Ši Kolektyvinės sutarties redakcija įsigalioja nuo 2026 m. rugpjūčio 11 d. ir galioja iki 2030 m. liepos 7 d.

Kolektyvinė sutartis taikoma tik profesinės sąjungos nariams ir Darbdaviui.

Šalys patvirtina, kad ši kolektyvinė sutartis yra prioritetinis šalių susitarimas darbo santykiuose. Įstaigoje kartu su šia kolektyvine sutartimi galioja ir Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis. Kilus prieštaravimui, taikomos darbuotojams palankesnės kolektyvinės sutarties nuostatos.

1. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 1.1. Ši kolektyvinė sutartis yra 2026 m. liepos 7 d. sudarytos kolektyvinės sutarties nauja redakcija, pakeista atsižvelgiant į audito rekomendacijas.
- 1.2. Šios kolektyvinės sutarties (toliau – **Sutartis**) tikslas – nustatyti Utenos socialinės globos namų (toliau – **Įstaiga** arba **Darbdavys**) darbuotojams papildomas palankesnes darbo, socialines ir ekonomines sąlygas, taip pat Utenos socialinės globos namų profesinės sąjungos (toliau – **Profesinė sąjunga**) narių garantijas ir naudas, kurios nėra reglamentuotos teisės aktuose arba jas papildo.
- 1.3. Sutarties dalykas – darbo organizavimas, darbo apmokėjimo, darbo saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymas ir / ar gerinimas.
- 1.4. Sutartis sudaryta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – **DK**) ir kitais Lietuvos Respublikos įstatymais bei norminiais aktais.
- 1.5. Sutartis įsigalioja nuo pasirašymo dienos ir taikoma tiek, kiek jos nuostatos neprieštarauja imperatyvioms (privalomoms) teisės aktų normoms. Tokiais atvejais taikomos teisės aktų nuostatos.
- 1.6. Sutartis registruojama vadovaujantis DK 195 str. 5 dalimi bei Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. A1-334 patvirtintu Kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašu.
- 1.7. Šalys įsipareigoja bendradarbiauti, keistis informacija ir veikti sąžiningai, siekiant užtikrinti tinkamą šios Sutarties įgyvendinimą.
- 1.8. Šalys susitaria, kad naujai į Profesinę sąjungą įstojusiems darbuotojams Sutartyje numatytos papildomos (skatinamosios) naudos taikomos praėjus 3 (trims) mėnesiams nuo narystės įsigaliojimo dienos. Šis terminas netaikomas įstatymuose nustatytoms garantijoms ir neturi įtakos darbuotojo darbo teisėms bei pareigoms.
- 1.9. Sutartyje sąvoka „darbuotojas“ reiškia fizinį asmenį, kuris atlygintinai pagal darbo sutartį dirba Darbdaviui ir yra Profesinės sąjungos narys. Darbuotojams, kurie nėra Profesinės sąjungos nariai, ši Sutartis nėra taikoma.
- 1.10. Šalys susitaria, kad derybos dėl Sutarties papildymo ar pakeitimo gali būti inicijuojamos bet kuriuo metu šalių iniciatyva. Šalis apie savo ketinimą keisti Sutartį kitą šalį informuoja raštu ne vėliau kaip prieš 2 (du) mėnesius. Kolektyvinės derybos dėl Sutarties pakeitimo ar naujos Sutarties sudarymo turi būti pradėtos šalių suderintu laiku.
- 1.11. Naujos Sutarties projektą rengia profesinės sąjungos pirmininkas, suderinęs jį su profesinės sąjungos komitetu. Derybos dėl Sutarties sudarymo vyksta tarp profesinės sąjungos pirmininko ir įstaigos direktoriaus.
- 1.12. Sutartį pasirašo profesinės sąjungos pirmininkas ir įstaigos direktorius. Darbuotojai, kuriems taikoma naujai pasirašyta Sutartis, su jos tekstu supažindinami Sutartį pateikiant (išsiunčiant) per Dokumentų valdymo bendrąją informacinę sistemą (DBSIS).
- 1.13. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami rašytiniu šalių susitarimu, kuris laikomas šios Sutarties priedu. Tais atvejais, kai siūlomi pakeitimai blogina darbuotojų darbo sąlygas ar socialines garantijas, Profesinė sąjunga, prieš priimdama sprendimą dėl tokių pakeitimų, organizuoja visuotinį narių susirinkimą (balsavimą). Pakeitimai laikomi priimtais, jei už juos balsuoja ne mažiau kaip 2/3 Profesinės sąjungos narių.
- 1.14. Pasikeitus Darbdaviui ar Profesinės sąjungos pirmininkui, pasirašyta Sutartis lieka galioti.
- 1.15. Nustačius Sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktą, šalys privalo per 10 (dešimt) kalendorinių dienų raštu apie tai informuoti viena kitą. Nesutarus, ginčai sprendžiami teisės aktų

nustatyta tvarka.

1.16. Sutartis gali būti nutraukiama tik bendru šalių susitarimu, apie tai raštu įspėjus kitą šalį ne vėliau kaip prieš 3 (tris) mėnesius, ir tik gavus darbuotojų, kuriems taikoma ši Sutartis, pritarimą. Darbuotojų pritarimas dėl Sutarties nutraukimo priimamas visuotinio darbuotojų susirinkimo metu. Sutartis laikoma nutraukta tik tuo atveju, jeigu jos nutraukimui pritaria ne mažiau kaip 2/3 visų darbuotojų, kuriems taikoma ši Sutartis, balsų dauguma. Balsavimo rezultatai įforminami protokolu ir yra privaloma sąlyga Sutarties nutraukimui įgyvendinti.

1.17. Sutartį draudžiama nutraukti anksčiau negu po 12 (dvylikos) mėnesių nuo jos įsigaliojimo, išskyrus atvejus, kai šalys raštu susitaria kitaip, pritariant 2/3 visų darbuotojų, kuriems taikoma ši Sutartis, balsų dauguma.

1.18. Vienašališkas Sutarties nutraukimas galimas tik išimtiniais atvejais, kai Darbdavys įrodo, kad dėl objektyvių, nuo jo valios nepriklausančių aplinkybių Sutarties vykdymas tampa neproporcingai apsunkintas arba iš esmės neįmanomas ir kelia grėsmę Įstaigos veiklos tęstinumui. Bet kuri šalis turi įspėti kitą Sutarties šalį apie vienašališką Sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš 3 (tris) mėnesius.

1.19. Prieš priimdamas sprendimą dėl vienašališko Sutarties nutraukimo, Darbdavys privalo raštu informuoti Profesinę sąjungą ir pateikti sutarties nutraukimą pagrindžiančius duomenis, inicijuoti konsultacijas ir siekti alternatyvių sprendimų, užtikrinančių Sutarties tęstinumą. Įstaiga privalo sušaukti darbuotojų visuotinį susirinkimą, kurio metu darbuotojams išsamiai pristatomos galimo Sutarties nutraukimo priežastys ir jų pagrindimas.

1.20. Ginčai tarp Darbdavio ir Profesinės sąjungos sprendžiami teisės aktuose nustatyta tvarka.

2. ŠALIŲ ĮSIPAREIGOJIMAI

2.1. Šalys įsipareigoja laikytis šios Sutarties nuostatų ir užtikrinti jų įgyvendinimą.

2.2. Šalys įsipareigoja bendradarbiauti, keistis informacija ir spręsti nesutarimus derybų būdu.

2.3. Profesinė sąjunga įsipareigoja atstovauti darbuotojų interesams, informuoti darbuotojus ir bendradarbiauti su Darbdaviu.

2.4. Profesinė sąjunga įsipareigoja konstruktyviai bendradarbiauti su Darbdaviu, teikti siūlymus ir skatinti socialinę partnerystę.

2.5. Darbdavys per 5 (penkias) kalendorines dienas nuo rašytinio prašymo gavimo pateikia Profesinei sąjungai informaciją, reikalingą jos funkcijoms vykdyti, tiek, kiek tai neprieštarauja teisės aktų bei asmens duomenų apsaugos reikalavimams.

2.6. Esant prieštaravimui tarp Sutarties ir įstaigos vidaus dokumentų nuostatų, taikomos darbuotojams palankesnės Sutarties nuostatos.

3. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO, PAKEITIMO IR NUTRAUKIMO NUOSTATOS

3.1. Darbuotojai priimami į darbą ir atleidžiami laikantis DK reikalavimų. Būtinios darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos ir papildomos tik abiejų šalių rašytiniu susitarimu.

3.2. Nuolatinio pobūdžio darbui sudaromos tik neterminuotos sutartys. Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma laikinai nesančio darbuotojo pavadavimui jo laikinojo nedarbingumo, kasmetinių, nemokamų, nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu.

3.3. Darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, taikomos vienodos darbo sąlygos,

kvalifikacijos kėlimo ir skatinimo galimybės kaip ir dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis.

3.4. Darbuotojai apie numatomą pareigybių mažinimą įspėjami ne vėliau kaip prieš 2 (du) mėnesius, jeigu Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nenustato ilgesnio termino.

3.5. Kai mažinamas darbuotojų skaičius, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus nustato Darbdavys, prieš tai informavęs ir pasikonsultavęs su Profesine sąjunga. Darbuotojų atranką vykdo Darbdavio sudaryta komisija, į kurios sudėtį įtraukiami ne mažiau kaip 2 (du) Profesinės sąjungos deleguoti atstovai. Komisija teikia Darbdaviui rekomendacijas dėl darbuotojų atrankos, o galutinį sprendimą priima Darbdavys.

3.6. Darbuotojo prašymu darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbdavį prieš 5 darbo dienas.

3.7. Nutraukiant darbo sutartį DK 54 straipsnyje nustatyta tvarka šalių susitarimu, DK 55 straipsnyje nustatyta tvarka darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių arba 57 straipsnyje nustatyta tvarka darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, darbuotojui, kurio nepertraukiamas darbo stažas Įstaigoje yra ne trumpesnis kaip 3 (trys) metai, papildomai išmokama 2 (dviejų) vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė kompensacija.

4. DARBO IR POILSIO LAIKAS

4.1. Darbo ir poilsio laikas Įstaigoje nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis, Įstaigos darbo tvarkos taisyklėmis bei darbdavio ir profesinės sąjungos susitarimais. Prieš keičiant darbo ir poilsio laiko organizavimą, Darbdavys apie numatomus pakeitimus informuoja Profesinę sąjungą Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

4.2. Darbuotojams, kuriems taikoma Sutartis, auginantiems 1 (vieną) vaiką iki 14 metų (kai netaikoma DK 138 str. 3 d.), suteikiama 1 (viena) papildoma poilsio diena per mėnesį, mokant vidutinį darbuotojo darbo užmokestį.

4.3. Darbuotojams, kurie vieni augina vaiką iki 18 metų, nustatoma 25 darbo dienų kasmetinės atostogos.

4.4. Darbuotojams, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis, nustatoma 1 (viena) valanda trumpesnė darbo laiko norma per savaitę.

4.5. Darbuotojams, kuriems taikoma Sutartis ir kuriems nustatyta 40 valandų darbo laiko norma per savaitę, taip pat sveikatos priežiūros darbuotojams, kuriems nustatyta 38 valandų darbo laiko norma per savaitę, darbo diena prieš švenčių dienas trumpinama 2 (dviem) valandomis, paliekant nustatytą darbo užmokestį.

4.6. Darbuotojams, dirbantiems pagal suminę darbo laiko apskaitą, kai dėl darbo organizavimo nėra galimybės sutrumpinti darbo laiko pagal 4.4 bei 4.5 punktus, suteikiamas lygiavertis poilsio laikas kitu darbo grafike numatytu metu arba už šias valandas apmokama kaip viršvalandinį darbą.

5. ATOSTOGŲ SUTEIKIMO IR APMOKĖJIMO TVARKA

5.1. Darbuotojams suteikiamos 4 (keturių) papildomų darbo dienų trukmės kasmetinės atostogos kiekvienais darbo metais. Šios papildomos atostogos suteikiamos Sutarties pagrindu ir turi būti panaudotos per einamuosius darbo metus, už jas mokant vidutinį darbuotojo darbo užmokestį.

5.2. Darbuotojams suteikiama 5 (penkios) darbo dienos per kalendorinius metus sveikatai gerinti. Už sveikatai gerinti suteiktas dienas mokamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis. Nepanaudotos sveikatai gerinti skirtos dienos į kitus kalendorinius metus neperkeliamos ir už jas nėra kompensuojama.

5.3. Darbuotojams už nepertraukiamą darbo stažą Įstaigoje suteikiamos papildomos kasmetinės atostogos: išdirbus Įstaigoje 5 (penkis) metus – 3 (trys) darbo dienos, o už kiekvienus paskesnius 5 (penkis) nepertraukiamo darbo stažo metus – papildomai po 1 (vieną) darbo dieną.

Šios papildomos atostogos suteikiamos visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų teisės į pailgintas ar papildomas atostogas, ir yra pridedamos prie darbuotojui priklausančių kasmetinių atostogų.

Įsigaliojus šiai Sutarčiai, papildomų atostogų trukmė perskaičiuojama pagal darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą Įstaigoje, sukaupą iki Sutarties įsigaliojimo dienos.

Papildomos atostogų dienos už nepertraukiamą darbo stažą Įstaigoje kaupiamos proporcingai darbo stažui ir suteikiamos tokia pačia tvarka kaip kasmetinės atostogos.

6. DARBO UŽMOKESTIS IR DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

6.1. Darbo apmokėjimo sistemą rengia Darbdavys, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos teisės aktais, reglamentuojančiais biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimą. Prieš rengdamas ar keisdamas darbo apmokėjimo sistemą, Darbdavys Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka informuoja Profesinę sąjungą.

6.2. Vadovaujantis DK 140 straipsnio 3 dalimi, šios Kolektyvinės sutarties priedu laikoma kiekvienu metu galiojanti darbdavio darbo apmokėjimo sistemos redakcija. Darbo apmokėjimo sistemos pakeitimai nekeičia šios Kolektyvinės sutarties nuostatų ir nereikalauja keisti pačios Kolektyvinės sutarties. Tai, kad darbo apmokėjimo sistema yra šios Sutarties priedas, netrukdo Kolektyvinėje sutartyje susitarti dėl darbuotojų padėtį gerinančių darbo apmokėjimo sąlygų.

6.3. Darbo apmokėjimo sistemos pakeitimai, galintys panaikinti ar pabloginti šioje Kolektyvinėje sutartyje Profesinės sąjungos nariams nustatytas papildomas darbo apmokėjimo sąlygas, garantijas ar išmokas, atliekami Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta informavimo ir konsultavimosi su Profesine sąjunga tvarka.

6.4. Darbdavys įsipareigoja, rengdamas kiekvienų metų Įstaigos biudžeto projektą, planuoti ir numatyti lėšų poreikį šioje Sutartyje nustatytiems išmokoms ir kitoms darbuotojams taikomoms papildomoms garantijoms finansuoti.

6.5. Pasikeitus minimaliajai mėnesinei algai, pareiginės algos baziniam dydžiui ar teisės aktuose nustatytiems minimaliems pareiginės algos koeficientams, privalomai perskaičiuojami pareiginės algos koeficientai visiems darbuotojams.

6.6. Sprendimus dėl darbuotojų, kuriems Sutartis netaikoma, darbo apmokėjimo sąlygų keitimo priima Darbdavys teisės aktų nustatyta tvarka.

6.7. Darbuotojams, kuriems taikoma Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis, pareiginės algos koeficientas didinamas 0,021 dydžiu.

6.8. Socialinių paslaugų srities darbuotojams, neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai didinami 10 (dešimt) procentų.

6.9. Darbuotojui, savo darbo laiku pavaduojančiam laikinai nesantį darbuotoją, mokama 30 (trisdešimt) procentų darbuotojo darbo užmokesčio dydžio priemoka.

Pavadavimas nelaikomas visų pavaduojamo darbuotojo pareigybės funkcijų perėmimu. Pavaduojantis darbuotojas vykdo tik tas laikinai nesantį darbuotojo funkcijas, kurios yra būtinos veiklos tęstinumo užtikrinimui

Pavaduojantis darbuotojas skiriamas, kai pavaduojamam darbuotojui suteikiamos kasmetinės ar

mokymosi atostogos, šios Sutarties V skyriuje numatytos atostogos arba kai darbuotojui suteikiamos mokamos papildomos poilsio dienos, numatytos įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje kaip skatinimo priemonė už nepriekaištingą pareigų atlikimą, jeigu jų trukmė yra ilgesnė kaip 2 (dvi) darbo dienos.

6.10. Darbdavys Profesinę sąjungą informuoja raštu ne vėliau kaip prieš 1 (vieną) mėnesį iki planuojamo įsigaliojimo apie visus numatomus pakeitimus ir / arba sprendimus, susijusius su: darbo apmokėjimo sistema ar jos dalimis, darbo sutarties sąlygų keitimu, pareigybių aprašymų, funkcijų ar kvalifikacinių reikalavimų keitimu, darbo organizavimo tvarkos (įskaitant darbo grafikų, krūvio ar darbo laiko paskirstymo) pakeitimais, priemonių, skatinimo, išmokų ar kitų darbo užmokesčio dalių nustatymo ar keitimo tvarka.

6.11. Darbdavys tuo pačiu inicijuoja konsultacijas su Profesine sąjunga dėl numatomų pakeitimų poveikio darbuotojų darbo, socialinėms ir ekonominėms sąlygoms. Konsultacijos įforminamos protokolu.

6.12. Darbuotojams už pirmąsias 2 (dvi) kalendorines laikinojo nedarbingumo dienas Darbdavio išdomis mokama 100 procentų vidutinio darbo užmokesčio kompensacija teisės aktų nustatyta tvarka.

7. SOCIALINĖS GARANTIJOS

7.1. Mirus darbuotojo tėvui, motinai, sutuoktiniui ar vaikui, darbuotojui suteikiamos 2 (dvi) laisvos apmokamos darbo dienos, mokant jo vidutinį darbo užmokestį.

7.2. Mirus darbuotojo sutuoktiniui, partneriui (sugyventiniui), tėvams, vaikams (įvaikiams), broliui (įbroliui), seseriai (įseserei), taip pat išlaikytiniui, kurio globėju ar rūpintoju yra paskirtas darbuotojas, darbuotojui, pateikus rašytinį prašymą ir mirties faktą patvirtinančius dokumentus, skiriama vienkartinė materialinė pašalpa, lygi 1 (vienai) minimaliajai mėnesinei algai (MMA).

Jeigu toje pačioje įstaigoje dirba du ar daugiau darbuotojų, turinčių teisę į šioje dalyje nurodytą materialinę pašalpą dėl to paties mirusio asmens, pašalpa skiriama tik vienam darbuotojui – tam, kuris organizuoja ir (ar) apmoka mirusiojo laidotuves. Tokiu atveju kitiems darbuotojams dėl to paties mirusio asmens mirties materialinė pašalpa neskiriama.

7.3. Mirus darbuotojui, jo sutuoktiniui, partneriui (sugyventiniui), tėvams, vaikams (įvaikiams), pateikus rašytinį prašymą ir mirties faktą patvirtinančius dokumentus, išmokama vienkartinė materialinė pašalpa, kurios dydis – 2 (dvi) minimaliosios mėnesinės algos (MMA).

7.4. Darbuotojo arba jo šeimos nario laidotuvių atveju, esant poreikiui ir organizacinėms galimybėms, įstaigos turimas transportas suteikiamas nemokamai.

7.5. Darbuotojai, esantys vaiko priežiūros atostogose, išsaugo visas narystės teises ir socialines garantijas, todėl grįžus į darbą, visos Profesinės sąjungos teikiamos naudos įsigalioja nuo darbuotojo grįžimo į darbą dienos.

8. DARBO SAUGA IR SVEIKATA

8.1. Darbuotojas turi teisę pasitikrinti sveikatą darbo metu. Už šį laiką mokamas vidutinis darbo užmokestis. Darbdavys apmoka su sveikatos patikrinimu susijusias išlaidas, išskyrus priėmimo į darbą atvejį. Laikas, skirtas privalomam sveikatos patikrinimui, laikomas darbo laiku ir nėra papildomai atidirbamas.

8.2. Darbdavys užtikrina darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas Lietuvos Respublikos teisės aktų

nustatyta tvarka.

8.3. Darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės, instruktavimas, sveikatos patikrinimai, aprūpinimas darbo priemonėmis bei nelaimingų atsitikimų prevencija organizuojami vadovaujantis galiojančiais teisės aktais ir suderinus su darbuotojų atstovais.

8.4. Papildomos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos gali būti nustatomos atskirais darbdavio vidaus teisės aktais ar susitarimais, suderinus su darbuotojų atstovais.

8.5. Įvykus nelaimingam atsitikimui darbe Darbdavys sudaro įvykio tyrimo komisiją, apie įvykį informuoja Profesinę sąjungą ir į šios komisijos sudėtį įtraukiamas Profesinės sąjungos atstovas.

9. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

9.1. Profesinė sąjunga veikia vadovaudamasi Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymu ir kitais teisės aktais.

9.2. Darbdavys pripažįsta Profesinę sąjungą lygiaverčiu socialiniu partneriu, atstovaujančiu darbuotojų interesams ir dalyvaujančiu socialiniame dialoge bei sprendimų priėmime.

9.3. Darbdavys sudaro sąlygas veikti Profesinei sąjungai, suteikdamas teisę naudotis nemokamai suteikiamomis patalpomis ir inventoriu. Užtikrinama galimybė naudotis ryšio priemonėmis, spausdinimo ir kopijavimo įranga, skelbimų lentomis, Įstaigos transportu, kanceliarinėmis bei kitomis priemonėmis pagal poreikį.

9.4. Informavusi Darbdavį, Profesinė sąjunga turi teisę iki 2 (dviejų) kartų per metus darbo metu organizuoti narių susirinkimus.

9.5. Darbdavys, gavęs darbuotojo prašymą, užtikrina Profesinės sąjungos nario mokesčio išskaitymą ir pervedimą į Profesinės sąjungos banko sąskaitą.

9.6. Profesinės sąjungos atstovams, dalyvaujantiems federacijų ar konfederacijų organuose, sudaromos sąlygos dalyvauti veikloje išlaikant vidutinį darbo užmokestį.

9.7. Dalyvavimas profesinių sąjungų renginiuose laikomas darbo laiku, už kurį mokamas darbo užmokestis.

9.8. Profesinės sąjungos pirmininkui suteikiama 10 (dešimt) procentų jo darbo laiko Profesinės sąjungos veiklai vykdyti, išsaugant darbo užmokestį. Šis laikas sudaro 4 (keturias) valandas per savaitę arba 2 (dvi) darbo dienas per mėnesį (dirbant visą darbo laiko normą). Šio laiko suteikimas negali būti vienašališkai ribojamas ar perkeliamas Darbdavio sprendimu. Konkretus šio laiko panaudojimas derinamas tarp Profesinės sąjungos pirmininko ir Darbdavio, atsižvelgiant į darbo organizavimo poreikius ir užtikrinant galimybę įgyvendinti Profesinės sąjungos veiklą.

9.9. Prieš priimdamas sprendimą dėl Profesinės sąjungos nario atleidimo iš darbo Darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės (DK 57 straipsnis) ar Darbdavio valia (DK 59 straipsnis), Darbdavys informuoja Profesinę sąjungą, pateikia su numatomu atleidimu susijusią informaciją ir konsultuojasi su Profesine sąjunga teisės aktų nustatyta tvarka.

10. PROFESINĖS SĄJUNGOS ATSTOVŲ DARBO SĄLYGŲ APSAUGA

10.1. Prieš priimdamas sprendimą keisti Profesinės sąjungos pirmininko ar komiteto narių darbo funkcijas, pareigas, darbo apmokėjimo sąlygas, darbo grafiką, darbo vietą ar darbo krūvį, jeigu tokie pakeitimai gali pabloginti darbuotojo padėtį arba turėti įtakos Profesinės sąjungos veiklos vykdymui,

Darbdavys apie numatomus pakeitimus informuoja Profesinę sąjungą, sudaro galimybę Profesinei sąjungai pateikti nuomonę ir konsultuojasi su ja Lietuvos Respublikos darbo kodekso bei kitų teisės aktų nustatyta tvarka.

10.2. Profesinės sąjungos pirmininkas ir komiteto nariai negali būti perkeliami į kitas pareigas ar struktūrinius padalinius, jeigu toks perkėlimas nepagrįstai blogintų jų darbo sąlygas arba trukdytų vykdyti Profesinės sąjungos funkcijas. Prieš priimdamas sprendimą dėl tokio perkėlimo, Darbdavys informuoja Profesinę sąjungą ir konsultuojasi su ja teisės aktų nustatyta tvarka.

10.3. Darbdavys įsipareigoja užtikrinti, kad profesinės sąjungos pirmininkei ir komiteto nariams nebūtų sudaromos kliūtys vykdyti jų, kaip darbuotojų atstovų, funkcijas: dalyvauti susirinkimuose, pasitarimuose, derybose, konsultacijose ir kituose renginiuose, susijusiuose su darbuotojų atstovavimu, nepatirdami dėl to neigiamų pasekmių, nepagrįstų priekaištų ar kitokio spaudimo iš tiesioginių vadovų ar kitų darbdavio atstovų.

10.4. Profesinės sąjungos pirmininkės ir komiteto narių teisė vykdyti atstovavimo funkcijas negali būti laikoma darbo drausmės pažeidimu ar netinkamu darbo pareigų vykdymu, jeigu jų tiesioginės darbo funkcijos atliekamos laiku ir tinkamai.

11. PROFESINĖS SĄJUNGOS DALYVAVIMO VALDYMO PROCESSE TEISĖ

11.1. Siekiant užtikrinti darbuotojų informavimo, konsultavimo ir atstovavimo teisių įgyvendinimą, Profesinė sąjunga turi teisę per savo įgaliotus atstovus dalyvauti Darbdavio organizuojamuose posėdžiuose, pasitarimuose, darbo grupėse ir komisijose, kuriuose svarstomi su darbuotojų darbo, socialiniais ir ekonominiais interesais susiję klausimai. Darbdavys įsipareigoja iš anksto informuoti Profesinę sąjungą apie tokių posėdžių, pasitarimų, darbo grupių ir komisijų organizavimą bei sudaryti galimybę Profesinės sąjungos atstovui dalyvauti jų darbe, pareikšti nuomonę ir pateikti pasiūlymus iki sprendimų priėmimo.

**SUSITARIMAS
DĖL 2026 M. LIEPOS 7 D. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES
PAKEITIMO IR NAUJOS REDAKCIJOS PATVIRTINIMO**

2026 m. rugpjūčio 11 d. Nr. (1.30)86-70

Utena

Utenos socialinės globos namų direktorė Daiva Dūdėnienė ir Utenos socialinės globos namų darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkė Sandra Kiseliuvienė, toliau kartu vadinamos Sutarties šalimis, vadovaujantis 2026 m. liepos 7 d. Kolektyvine sutartimi, atsižvelgiant į audito rekomendacijas, sudaro šį susitarimą dėl Sutarties pakeitimo (toliau – Susitarimas) ir sutaria:

1. Pripažinti netekusiu galios kolektyvinės sutarties **3.2 punktą**.

2. Pripažinti netekusiu galios kolektyvinės sutarties **3.5 punktą**.

3. Pakeisti Kolektyvinės sutarties **3.7 punktą** ir išdėstyti jį taip:

„3.5. Kai mažinamas darbuotojų skaičius, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus nustato Darbdavys, prieš tai informavęs ir pasikonsultavęs su Profesine sąjunga. Darbuotojų atranką vykdo Darbdavio sudaryta komisija, į kurios sudėtį įtraukiami ne mažiau kaip 2 (du) Profesinės sąjungos deleguoti atstovai. Komisija teikia Darbdaviui rekomendacijas dėl darbuotojų atrankos, o galutinį sprendimą priima Darbdavys.“

4. Pakeisti Kolektyvinės sutarties **4.1 punktą** ir išdėstyti jį taip:

„4.1. Darbo ir poilsio laikas Įstaigoje nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis, Įstaigos darbo tvarkos taisyklėmis bei darbdavio ir profesinės sąjungos susitarimais. Prieš keičiant darbo ir poilsio laiko organizavimą, Darbdavys apie numatomus pakeitimus informuoja Profesinę sąjungą Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.“

5. Pripažinti netekusiu galios kolektyvinės sutarties **4.2 punktą**.

6. Pakeisti Kolektyvinės sutarties **4.6 punktą** ir išdėstyti jį taip:

„4.6. Darbuotojams, kuriems taikoma Sutartis ir kuriems nustatyta 40 valandų darbo laiko norma per savaitę, taip pat sveikatos priežiūros darbuotojams, kuriems nustatyta 38 valandų darbo laiko norma per savaitę, darbo diena prieš švenčių dienas trumpinama 2 (dviem) valandomis, paliekant nustatytą darbo užmokestį.“

7. Pripažinti netekusiu galios kolektyvinės sutarties **5.1 punktą**.

8. Pripažinti netekusiu galios kolektyvinės sutarties **5.2 punktą**.

9. Pripažinti netekusiu galios kolektyvinės sutarties **5.3 punktą**.

10. Pripažinti netekusiu galios kolektyvinės sutarties **5.7 punktą**.

11. Pakeisti Kolektyvinės sutarties **6.1 punktą** ir išdėstyti jį taip:

„6.1. Darbo apmokėjimo sistemą rengia Darbdavys, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos teisės aktais, reglamentuojančiais biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimą. Prieš rengdamas ar keisdamas darbo apmokėjimo sistemą, Darbdavys Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka informuoja Profesinę sąjungą.“

12. Pakeisti Kolektyvinės sutarties **6.3 punktą** ir išdėstyti jį taip:

„6.3. Darbo apmokėjimo sistemos pakeitimai, galintys panaikinti ar pabloginti šioje Kolektyvinėje sutartyje Profesinės sąjungos nariams nustatytas papildomas darbo apmokėjimo sąlygas, garantijas ar išmokas, atliekami Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta informavimo ir konsultavimosi su Profesine sąjunga tvarka.“

13. Pakeisti Kolektyvinės sutarties **6.7 punktą** ir išdėstyti jį taip:

„6.7. Darbuotojams, kuriems taikoma Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis, pareiginės algos koeficientas didinamas 0,021 dydžiu.“

14. Pakeisti Kolektyvinės sutarties **6.8 punktą** ir išdėstyti jį taip:

„6.8. Socialinių paslaugų srities darbuotojams, neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai didinami 10 (dešimt) procentų.“

15. Pakeisti Kolektyvinės sutarties **6.9 punktą** ir išdėstyti jį taip:

„6.9. Darbuotojui, savo darbo laiku pavaduojančiam laikinai nesantį darbuotoją, mokama 30 (trisdešimt) procentų darbuotojo darbo užmokesčio dydžio priemoka.

Pavadavimas nelaikomas visų pavaduojamo darbuotojo pareigybės funkcijų perėmimu. Pavaduojantis darbuotojas vykdo tik tas laikinai nesančio darbuotojo funkcijas, kurios yra būtinos veiklos tęstinumo užtikrinimui.

Pavaduojantis darbuotojas skiriamas, kai pavaduojamam darbuotojui suteikiamos kasmetinės ar mokymosi atostogos, šios Sutarties V skyriuje numatytos atostogos arba kai darbuotojui suteikiamos mokamos papildomos poilsio dienos, numatytos įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje kaip skatinimo priemonė už nepriekaištingą pareigų atlikimą, jeigu jų trukmė yra ilgesnė kaip 2 (dvi) darbo dienos.“

16. Pakeisti Kolektyvinės sutarties **6.12 punktą** ir išdėstyti jį taip:

„6.12. Darbuotojams už pirmąsias 2 (dvi) kalendorines laikinojo nedarbingumo dienas Darbdavio lėšomis mokama 100 procentų vidutinio darbo užmokesčio kompensacija teisės aktų nustatyta tvarka.“

17. Pakeisti Kolektyvinės sutarties **7.2 punktą** ir išdėstyti jį taip:

„7.2. Mirus darbuotojo sutuoktiniui, partneriui (sugyventiniui), tėvams, vaikams (įvaikiams), broliui (įbroliui), seseriai (įseserei), taip pat išlaikytiniui, kurio globėju ar rūpintoju yra paskirtas darbuotojas, darbuotojui, pateikus rašytinį prašymą ir mirties faktą patvirtinančius dokumentus, skiriama vienkartinė materialinė pašalpa, lygi 1 (vienai) minimaliajai mėnesinei algai (MMA).

Jeigu toje pačioje įstaigoje dirba du ar daugiau darbuotojų, turinčių teisę į šioje dalyje nurodytą materialinę pašalpą dėl to paties mirusio asmens, pašalpa skiriama tik vienam darbuotojui – tam, kuris organizuoja ir (ar) apmoka mirusiojo laidotuves. Tokiu atveju kitiems darbuotojams dėl to

paties mirusio asmens mirties materialinė pašalpa neskiriama.“

18. Pakeisti Kolektyvinės sutarties **7.3 punktą** ir išdėstyti jį taip:

„7.3. Mirus darbuotojui, jo sutuoktiniui, partneriui (sugyventiniui), tėvams, vaikams (įvaikiams), pateikus rašytinį prašymą ir mirties faktą patvirtinančius dokumentus, išmokama vienkartinė materialinė pašalpa, kurios dydis – 2 (dvi) minimaliosios mėnesinės algos (MMA).“

19. Pakeisti Kolektyvinės sutarties **9.8 punktą** ir išdėstyti jį taip:

„9.8. Profesinės sąjungos pirmininkui suteikiama 10 (dešimt) procentų jo darbo laiko Profesinės sąjungos veiklai vykdyti, išsaugant darbo užmokestį. Šis laikas sudaro 4 (keturias) valandas per savaitę arba 2 (dvi) darbo dienas per mėnesį (dirbant visą darbo laiko normą). Šio laiko suteikimas negali būti vienašališkai ribojamas ar perkeltas Darbdavio sprendimu. Konkretus šio laiko panaudojimas derinamas tarp Profesinės sąjungos pirmininko ir Darbdavio, atsižvelgiant į darbo organizavimo poreikius ir užtikrinant galimybę įgyvendinti Profesinės sąjungos veiklą.“

20. Pakeisti Kolektyvinės sutarties **9.9 punktą** ir išdėstyti jį taip:

„9.9. Prieš priimdamas sprendimą dėl Profesinės sąjungos nario atleidimo iš darbo Darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės (DK 57 straipsnis) ar Darbdavio valia (DK 59 straipsnis), Darbdavys informuoja Profesinę sąjungą, pateikia su numatomu atleidimu susijusią informaciją ir konsultuojasi su Profesine sąjunga teisės aktų nustatyta tvarka.“

21. Pakeisti Kolektyvinės sutarties **10.1 punktą** ir išdėstyti jį taip:

„10.1. Prieš priimdamas sprendimą keisti Profesinės sąjungos pirmininko ar komiteto narių darbo funkcijas, pareigas, darbo apmokėjimo sąlygas, darbo grafiką, darbo vietą ar darbo krūvį, jeigu tokie pakeitimai gali pabloginti darbuotojo padėtį arba turėti įtakos Profesinės sąjungos veiklos vykdymui, Darbdavys apie numatomus pakeitimus informuoja Profesinę sąjungą, sudaro galimybę Profesinei sąjungai pateikti nuomonę ir konsultuojasi su ja Lietuvos Respublikos darbo kodekso bei kitų teisės aktų nustatyta tvarka.“

22. Pakeisti Kolektyvinės sutarties **10.2 punktą** ir išdėstyti jį taip:

„10.2. Profesinės sąjungos pirmininkas ir komiteto nariai negali būti perkeltami į kitas pareigas ar struktūrinius padalinius, jeigu toks perkėlimas nepagrįstai blogintų jų darbo sąlygas arba trukdytų vykdyti Profesinės sąjungos funkcijas. Prieš priimdamas sprendimą dėl tokio perkėlimo, Darbdavys informuoja Profesinę sąjungą ir konsultuojasi su ja teisės aktų nustatyta tvarka.“

23. Pakeisti Kolektyvinės sutarties **11.1 punktą** ir išdėstyti jį taip:

„11.1. Siekiant užtikrinti darbuotojų informavimo, konsultavimo ir atstovavimo teisių įgyvendinimą, Profesinė sąjunga turi teisę per savo įgaliotus atstovus dalyvauti Darbdavio organizuojamuose posėdžiuose, pasitarimuose, darbo grupėse ir komisijose, kuriuose svarstomi su darbuotojų darbo, socialiniais ir ekonominiais interesais susiję klausimai. Darbdavys įsipareigoja iš anksto informuoti Profesinę sąjungą apie tokių posėdžių, pasitarimų, darbo grupių ir komisijų organizavimą bei sudaryti galimybę Profesinės sąjungos atstovui dalyvauti jų darbe, pareikšti nuomonę ir pateikti pasiūlymus iki sprendimų priėmimo.“

24. Pripažinti netekusiu galios kolektyvinės sutarties **11.2 punktą**.

25. Patvirtinti naują Kolektyvinės sutarties redakciją (Susitarimo priedas Nr.1).
26. Nustatyti, kad nauja Kolektyvinės sutarties redakcija įsigalioja ir pradama taikyti nuo 2026 m. rugpjūčio 11 d.
27. Šis susitarimas yra neatskiriama 2026 m. liepos 7 d. Kolektyvinės sutarties dalis.

ŠALIŲ PARAŠAI

Darbdavio atstovas
Utenos socialinės globos namų
direktorė Daiva Dūdėnienė



Darbuotojų atstovas
Utenos socialinės globos namų
darbuotojų profesinės sąjungos
pirmininkė Sandra Kiseliuvienė

