

LIETUVOS KELIŲ POLICIJOS TARNYBA
LIETUVOS POLICIJOS PAREIGŪNŲ
PROFESINIŲ SĄJUNGŲ JUNG TINĖ ATSTOVYBĖ

LIETUVOS KELIŲ POLICIJOS TARNYBOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2015 m. kovo 9 d. Nr. 39-ST2-3 /001-09-03
Vilnius

Lietuvos kelių policijos tarnyba (toliau – Tarnyba), įstaigos kodas 188785085, buveinės adresas LT-04326 Vilnius, Mėnulio g. 11, atstovaujama Tarnybos viršininko Gintaro Aliksandravičiaus, veikiančio pagal Lietuvos policijos generalinio komisaro 2014 m. kovo 3 d. įsakymu Nr. 5-V-198 patvirtintus Tarnybos nuostatus (toliau – Darbdavys),

ir **Lietuvos policijos pareigūnų profesinių sąjungų jungtinė atstovybė** (toliau – Jungtinė atstovybė), veikianti pagal 2014 m. sausio 3 d. susitarimą, kurią sudaro Vilniaus miesto policijos darbuotojų profesinė sąjunga, identifikavimo kodas 124467077, buveinės adresas LT-01112 Vilnius, J. Jasinskio g. 9, atstovaujama pirmininko Vlodo Sandos, Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga, identifikavimo kodas 193404123, buveinės adresas LT-03106 Vilnius, V. Mykoliaičio-Putino g. 5, atstovaujama pirmininko Vytauto Lamausko, veikiančios pagal atstovaujamų Profesinių sąjungų įstatus, sudaro šią Tarnybos kolektyvinę sutartį (toliau – Sutartis).

Sutartyje Tarnybą ir Jungtinę atstovybę sudarančios profesinės sąjungos toliau kartu ir atskirai vadinamos Šalimis. Jungtinė atstovybė veikia kaip ją sudariusių profesinių sąjungų bendras junginys. Sutarčiai pasirašyti ir jos vykdymo kontrolei užtikrinti.

Sutartyje vartojamos sąvokos:

Profesinė sąjunga – Jungtinę atstovybę sudarančios profesinės sąjungos.

Darbuotojas – Tarnybos statutinis valstybės tarnautojas, karjeros valstybės tarnautojas ar darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį.

Kitos vartojamos sąvokos atitinka sąvokas, vartojamas Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statute, Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatyme ir kituose įstatymuose.

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Sutarties tikslas:

- 1.1. skatinti socialinę partnerystę, gerinti santykius tarp Darbdavio ir profesinių sąjungų, sudaryti palankias, sąžiningas darbo sąlygas;
- 1.2. derinti Šalių ir darbuotojų interesus;
- 1.3. formuoti Tarnybos tradicijas, kultūrą: stiprinti darbuotojų lojalumą, moralę, etiką ir skleisti vertybes;
- 1.4. gerinti policijos veiklos efektyvumą ir veiksmingumą, siekti Lietuvos policijos vardo prestižo didinimo.

2. Santykiai tarp Šalių grindžiami šiais principais:

- 2.1. sąžiningumo, tarpusavio pagarbos ir pasitikėjimo;
- 2.2. savanoriškumo, lygiateisiškumo ir proporcingumo;
- 2.3. įstatymo viršenybės ir jų bei kitų teisės aktų nepažeidžiamumo;
- 2.4. darbuotojų teisių vienodo gynimo ir nediskriminavimo.

3. Šalys įsipareigoja:

- 3.1. vykdyti Sutartį;
- 3.2. laiku keistis informacija, reikalinga Sutarties tikslams pasiekti;
- 3.3. nustatyti konsultavimosi ir keitimosi informacija tvarką;
- 3.4. padėti viena kitai siekti Sutartyje nustatytų tikslų;
- 3.5. gerbti Šalių steigimo dokumentuose užsibrėžtus tikslus.

4. Sutartis negali prieštarauti Lietuvos policijos šakos kolektyvinei sutarčiai (toliau – Šakos kolektyvinė sutartis), patvirtintai 2014 m. liepos 18 d. (Nr. 5-IN-80/4-61/LP6-KS-1(14), ar bloginti darbuotojų padėties. Profesinių sąjungų atstovams sudaromos sąlygos derėtis dėl Sutarties pakeitimo, suteikiant patalpas ir užtikrinant techninį aprūpinimą, taip pat sudarant galimybę darbuotojams, dalyvaujantiems tokiose derybose, tai daryti darbo laiku.

5. Sutartimi siekiama sudaryti palankias sąlygas Tarnybos veiklai, užtikrinti tinkamas Tarnybos darbuotojų darbo organizavimo, darbo apmokėjimo, komandiruočių, kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo, darbo saugos ir sveikatos bei kitas tarnybos sąlygas, aptartas Sutartyje.

6. Sutarties taikymas:

6.1. Sutartis taikoma visiems darbuotojams;

6.2. darbuotojų darbo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos įstatymai, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai, Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro įsakymai, Lietuvos policijos generalinio komisaro įsakymai, Tarnybos viršininko įsakymai, Šakos kolektyvinė sutartis ir Sutartis.

7. Profesinių sąjungų atstovavimas. Kai Sutartyje nurodytais atvejais profesinės sąjungos turi deleguoti savo atstovą į darbo grupes, komisijas ar kitais atvejais, tarpusavio susitarimu deleguojamas bendras atstovas. Profesinėms sąjungoms nesusitarus dėl bendro atstovo, minėtos grupės, komisijos gali veikti be profesinės sąjungos atstovo dalyvavimo. Profesinių sąjungų atstovai tokiose darbo grupėse, komisijose gali dalyvauti ir stebėtojų teisėmis.

II SKYRIUS

KONSULTACIJOS, KEITIMASIS INFORMACIJA, PROFESINĖS SĄJUNGOS DALYVAVIMAS DARBDAVIUI PRIIMANT SPRENDIMUS

8. Šalys keičiasi informacija apie siūlomus (rengiamus) naujų teisės aktų, susijusių su esminiais darbuotojų darbo sąlygų ir socialinių garantijų pokyčiais, projektus.

9. Darbdavys įsipareigoja rengdamas sprendimus dėl norminių teisės aktų, susijusių su darbuotojų darbo sąlygomis ir socialinėmis garantijomis, priėmimo, iš anksto per protingą terminą konsultuotis su profesine sąjunga.

10. Profesinės sąjungos įsipareigoja teikti Darbdaviui turimą informaciją, susijusią su darbuotojų socialine ir emocine padėtimi Tarnyboje, duomenis apie profesinės sąjungos valdymo organų rinkimus ir kt.

11. Profesinėms sąjungoms sudaromos galimybės atlikti tyrimus (anketavimas, interviu ar kt.), siekiant nustatyti Tarnybos ar jos padalinio (-ių) darbuotojų požiūrį į Tarnybos ekonomines, socialines, profesines sritis. Tyrimo tikslai, forma, laikas ir vieta iš anksto suderinama su Tarnybos viršininku.

12. Šalys įsipareigoja teikti viena kitai informaciją, susijusią su darbuotojų darbo, profesinėmis, socialinėmis ir ekonominėmis sąlygomis bei garantijomis (jei tai neprieštarauja teisės aktų nuostatomis).

13. Šalys įsipareigoja:

13.1. sukurti nuolatinį valdymo komitetą. Šalys skiria po du atstovus į valdymo komitetą. Jo sudėtį, darbo reglamentą tvirtina Tarnybos viršininkas, pritarus profesinei sąjungai. Bet kuriai iš Šalių paprašius, valdymo komitetas organizuoja posėdžius ir aptaria iškilusias su darbo sąlygomis ir socialinėmis garantijomis susijusias problemas. Valdymo komitetas gali patarti ir teikti rekomendacijas profesinėms sąjungoms ir Darbdaviui. Laikas, praleistas vykdant valdymo komiteto nario funkcijas, laikomas darbo laiku;

13.2. valdymo komitetui pateikus prašymą, teikti visą reikalingą informaciją iškilusiems klausimams spręsti.

14. Darbdavys, prieš priimdamas sprendimą dėl Tarnybos vidinių struktūrinių pertvarkymų, apimančių vidaus struktūrinių padalinių sujungimą, prijungimą, skaidymą ar panaikinimą, darbuotojų skaičiaus mažinimą dėl ekonominių bei technologinių priežasčių, galintį turėti esminės įtakos darbo organizavimui ir darbuotojų teisinei, ekonominei, socialinei padėčiai, taip pat dėl esminių darbo organizavimo pakeitimų, raštu informuoja profesines sąjungas ir konsultuojasi su jų paskirtais atstovais dėl tokių sprendimų priėmimo bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams, dėl priemonių galimiems padariniams išvengti.

15. Informavimo ir konsultavimo procedūros turi būti įforminamos raštu: pirminę informaciją Darbdavys apie numatomus pokyčius pateikia profesinėms sąjungoms raštu ir suteikia laiko gauti informacijai įvertinti (ne mažiau kaip 10 kalendorinių dienų, išskyrus kai su profesine sąjunga atskiru susitarimu numatomas kitoks terminas) ir nustato konsultacijų (susitikimo) laiką. Bendrų Tarnybos ir profesinių sąjungų konsultacijų eiga protokoluojama ir pasirašoma abiejų šalių atstovų, dalyvavusių konsultacijose.

16. Šalys įsipareigoja iš anksto informuoti viena kitą apie masinių renginių organizavimą, seminarus, konferencijas, kuriuose bus aptariami klausimai, susiję su darbuotojų profesinėmis, ekonominėmis ir socialinėmis garantijomis, darbo užmokesčiu, darbo organizavimu ir panašiai.

17. Darbdavys sudaro sąlygas skelbti informaciją apie profesinių sąjungų veiklą, profesinių sąjungų skelbimus ir kitą darbuotojų bendruomenei aktualią informaciją Tarnybos interneto svetainėje www.lkpt.lt, intranete ir (ar) kitose iš anksto suderintose informacijos skelbimo vietose.

18. Profesinės sąjungos ne vėliau kaip per penkias darbo dienas informuoja Darbdavį apie profesinių sąjungų valdymo organų narių pasikeitimus.

19. Šalims susitarus Darbdavys informuoja profesines sąjungas apie Tarnybos finansinę padėtį, konsultuojasi su profesinėmis sąjungomis dėl biudžeto planavimo, panaudojimo, o profesinės sąjungos turi teisę teikti pastabas ir pasiūlymus minėtais klausimais.

20. Valdymo komiteto siūlymu profesinių sąjungų atstovai stebėtojų ar narių teisėmis gali būti įtraukiami į Darbdavio sudaromas patariamąsias komisijas ir darbo grupes, kurios sprendžia klausimus, susijusius su darbuotojų profesinėmis, ekonominėmis ir socialinėmis teisėmis bei interesais.

21. Komisijose, kurias sudaro Darbdavys teisės aktų nustatyta tvarka, profesinių sąjungų atstovai dalyvauja teisės aktuose nustatytu statusu.

22. Apie įsakymus dėl komisijų ir darbo grupių sudarymo Darbdavys pagal kompetenciją informuoja darbuotojus elektroniniu paštu.

23. Iškilus abejonių dėl Darbdavio sudarytų komisijų sprendimų teisėtumo, profesinė sąjunga per 3 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo apie tai motyvuotu raštu informuoja Darbdavį, kuris priima sprendimą ir apie jį informuoja profesinę sąjungą.

III SKYRUS DARBUOTOJŲ TARNYBOS (DARBO) YPATUMAI

24. Šalys įsipareigoja siekti Darbdavio sutaupytas darbo užmokesčio fondo lėšas skirti darbuotojų motyvacijai didinti. Prioritetas skiriamas atlyginimui už papildomai atliekamą darbą.

25. Siekiant užtikrinti skatinimą bei apdovanojimų skaidrumą ir darbuotojų tarnybinės veiklos teisingą įvertinimą, skatintinų pareigūnų darbuotojų sąrašai ar teikimai, pateikiami Darbdaviui, turi būti struktūriniuose padaliniuose apsvarstyti kartu su darbuotojų kolektyvo deleguotais atstovais.

26. Su darbuotojais, kurių pareigos tiesiogiai susijusios su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, gali būti sudaromos rašytinės individualios visiškos materialinės atsakomybės sutartys. Darbuotojas turi teisę motyvuotai atsisakyti priimti materialinį turtą, jeigu darbdavys nesudaro tinkamų sąlygų jam patikėto turto apsaugai.

26.1. Darbdavys privalo parengti ir supažindinti materialiai atsakingus darbuotojus su vidaus teisės aktais, reglamentuojančiais darbuotojų materialinę atsakomybę už darbdaviui padarytą žalą, taip pat su vertybių saugojimo, išdavimo bei vertybių apskaitos vidaus teisės aktais;

26.2. Darbdavys privalo sudaryti tinkamas darbuotojams darbo (saugojimo) sąlygas, kurioms esant, būtų galima apsaugoti darbuotojui patikėtas ir perduotas materialines vertybes;

26.3. Darbdavys privalo laiku imtis priemonių siekiant išaiškinti ir pašalinti priežastis, trukdančias darbuotojams išsaugoti materialines vertybes, taip pat nustatyti atskirus asmenis, kaltus dėl materialinės žalos padarymo ir traukti juos atsakomybėn įstatymų nustatyta tvarka.

27. Svarstant darbuotojo padarytos materialinės žalos atlyginimą ar žalos atlyginimą iš darbuotojo regreso tvarka, jo prašymu šis klausimas sprendžiamas valdymo komitete.

28. Vadovaujantis policijos generalinio komisaro nustatytais kriterijais, kiekvienais metais Tarnyboje sudaromi didesnės rizikos transporto priemonių, kurios turėtų būti draudžiamos KASKO draudimu, sąrašai. Prioritetas skiriamas transporto priemonėms, kuriomis patruliuojama.

29. Jei Tarnyboje sudaroma komisija darbuotojo galimai padarytam tarnybiniam nusižengimui, darbo drausmės pažeidimui tirti, įteikus pranešimą dėl tarnybinio nusižengimo arba darbo drausmės pažeidimo, darbuotojo sutikimu apie tai informuojama profesinė sąjunga, kurios narys yra darbuotojas.

30. Darbdavys, gavęs tarnybinio patikrinimo (tarnybinio nusižengimo tyrimo) išvadą, prieš ją patvirtindamas (pripažindamas, kad valstybės tarnautojas padarė tarnybinį nusižengimą) ir sprenddamas klausimą dėl darbuotojo patraukimo tarnybinėn (drausminėn) atsakomybėn skiriant tarnybinę (drausminę) nuobaudą – atleidimą iš pareigų (vidaus tarnybos), darbuotojo prašymu profesinei sąjungai, kurios narys yra darbuotojas, pateikia tarnybinio patikrinimo išvados (tarnybinio nusižengimo tyrimo) kopiją. Profesinė sąjunga turi teisę pateikti savo nuomonę dėl tarnybinio patikrinimo (tarnybinio nusižengimo tyrimo) išvados, ar tarnybinės nuobaudos skyrimas darbuotojui nėra susijęs su jo naryste profesinėje sąjungoje, per teisės aktuose Darbdaviui nustatytą terminą sprendimui dėl tarnybinio patikrinimo (tarnybinio nusižengimo tyrimo) išvados patvirtinimo priimti. Apie galimybę teikti tokį prašymą informuojama pranešime dėl tarnybinio nusižengimo.

31. Profesinė sąjunga gali teikti motyvuotą siūlymą Darbdaviui panaikinti darbuotojo, kurios narys jis yra, tarnybinę (drausminę) nuobaudą anksčiau laiko.

32. Kai pareigybė policijos įstaigoje naikinama dėl reorganizavimo ar darbo organizavimo pakeitimų, Tarnyba per visą įspėjimo apie atleidimą laikotarpį, įspėjimą gavusiam darbuotojui, teikia informaciją apie Tarnyboje esančias laisvas pareigybes (pareigų pavadinimą, lygį, pareigybės kategoriją), o darbuotojo prašymu – jį dominančių pareigybių aprašymus. Darbuotojui minėta informacija įteikiama tiesiogiai arba jo prašymu siunčiama į tarnybinį arba nurodytą elektroninį paštą. Darbuotojas turėtų domėtis laisvomis darbo vietomis ir kitose policijos įstaigose. Darbuotojui atsisakius priimti teikiamą informaciją, laikoma, kad supažindinimas yra tinkamas. Darbuotojo arba

profesinės sąjungos prašymu Tarnyba teikia informaciją apie Tarnyboje esančias laisvas pareigybes (pareigų pavadinimą, lygį, pareigybės kategoriją):

32.1. kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti palikti dirbti turi darbuotojai pagal Sutartyje nustatytą eiliškumo tvarką:

32.1.1. nėščios moterys jų nėštumo laikotarpiu, nuo nėštumą patvirtinančios pažymos pateikimo dienos bei vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ar gimdymo atostogoms, taip pat darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, – negalima atleisti iš darbo, jeigu nėra šių darbuotojų kaltės;

32.1.2. auginantys vaikus iki keturiolikos metų, neįgalūs darbuotojai, taip pat darbuotojai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, – atleidimas iš darbo galimas tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus;

32.1.3. kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga, taip pat, kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus;

32.1.4. kurie vieni augina vaikus (jvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis, taip pat turintys ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai, kuriems iki valstybinės pareigūnų ir karių pensijos liko ne daugiau kaip penkeri metai – jei jų kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios pareigybės darbuotojų, dirbančių Tarnyboje, kvalifikaciją;

32.1.5. visi kiti darbuotojai, atsižvelgiant į jų turimą kvalifikaciją.

32.2. Darbdavys turi teisę atleisti iš darbo darbuotojus, išskyrus šios Sutarties 32.1.1 punkte nurodytus darbuotojus, pasirašytinai įspėjęs juos prieš du mėnesius. Darbuotojai, nurodyti šios Sutarties 32.1.2. punkte, apie atleidimą iš darbo turi būti įspėti ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius;

32.3. Darbdavys, įspėdamas darbuotoją apie atleidimą iš darbo, informuoja apie esamas laisvas atitinkamas pareigas, vėliau, iki pat faktinio atleidimo iš darbo dienos, turi informuoti apie atsilaisvinusias ar naujai įsteigtas atitinkamas pareigybes;

32.4. kitos pareigybės turi būti siūlomos pagal šios Sutarties 32.1. punkte nustatytą eiliškumo tvarką;

32.5. įspėjimo termino eiga prasideda kitą dieną po tos kalendorinės dienos, kurią darbuotojas gavo rašytinį įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą;

32.6. Darbdavys, vadovaudamasis protingumo kriterijumi ir atsižvelgdamas į savo interesus, gali nustatyti darbuotojui terminą atsakymui dėl perkėlimo į pasiūlytą darbą. Šis terminas darbdavio ir darbuotojo susitarimu gali būti pratęstas;

32.7. jeigu darbuotojas per nustatytą terminą nepateikia atsakymo arba piktnaudžiauja sprendimo priėmimo teise, laikoma, kad darbuotojas atsisakė būti perkeltas į pasiūlytas kitas pareigas;

32.8. darbuotojo sutikimas būti perkeltam į kitą darbą turi būti išreikštas rašytine forma;

32.9. įspėjimo terminas pratęsimas Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka;

32.10. jeigu darbuotojo, kuris įspėtas prieš du mėnesius, įspėjimo apie atleidimą termino eigos metu atsiranda teisiškai reikšmingos aplinkybės, sudarančios pagrindą jį priskirti prie darbuotojų, kurie turi būti įspėti prieš keturis mėnesius, darbdavys, sužinojęs apie tas aplinkybes, turi pratęsti šio darbuotojo įspėjimo terminą;

32.11. laisvas nuo darbo laikas naujo darbo paieškoms suteikiamas darbuotojo ir darbdavio susitarimu.

33. Kai Tarnyboje mažinamas darbuotojų skaičius ir yra du ar daugiau darbuotojų, kurie atsižvelgiant į teisės aktų nuostatas turi vienodas teises būti palikti dirbti, dėl likimo dirbti sprendžiama

atliekant atitinkamų darbuotojų vertinimą Darbdavio sudarytoje komisijoje, į kurią kviečiamas profesinės sąjungos atstovas.

34. Jei profesinė sąjunga gauna informaciją apie galimai įvyksiančią neskaidrią atranką, raštu informuoja Tarnybos vadovybę, kuri, pasitarusi su profesinės sąjungos atstovais, imasi priemonių užtikrinti atrankos skaidrumą:

34.1. atrankos komisijos pirmininkas prieš posėdžio pradžią priima sprendimą dėl kandidatų eiliškumo (pagal abėcėlę nuo pasirinktos raidės);

34.2. visas atrankos komisijos posėdis yra įrašinėjamas, įskaitant komisijos narių kandidatų aptarimą. Įrašo saugojimo terminas – 1 metai;

34.3. pasibaigus komisijos narių pokalbiui su pretendентаis, kiekvienas komisijos narys turėtų išsakyti nuomonę apie pretendentes. Tiesioginis vadovas nuomonę išsako paskutinis.

35. Darbdavys, policijos generalinio komisaro nustatyta tvarka, užtikrina teisinių konsultacijų teikimą pareigūnui, vykdžiusiam pavestus vidaus tarnybos uždavinius ir funkcijas bei galbūt viršijusiam tarnybinės rizikos ribas.

36. Iš tarnybos (darbo) atleidžiamas darbuotojas su Darbdaviu ir Darbdavys su darbuotoju atsiskaito paskutinę tarnybos (darbo) dieną, jeigu teisės aktuose nenustatyta kita atsiskaitymo tvarka.

37. Raštu susitarus su darbuotoju, atleidimo iš darbo (tarnybos) data gali būti pavėlinta. Jei darbas susijęs su materialinių vertybių, bylų perdavimu, jei reikia perduoti darbus naujiems darbuotojams, per įspėjimo terminą darbuotojui naujos užduotys neskiriamos. Šis laikotarpis skiriamas nebaigtoms užduotims atlikti, perduoti darbus naujiems darbuotojams, atsiskaityti su Darbdaviu.

38. Darbuotojai ar profesinė sąjunga turi teisę kreiptis į Taikinimo komisiją, sudarytą Tarnybos viršininko įsakymu, Taikinimo komisijos darbo reglamento nustatyta tvarka. Šalys sieks spręsti ginčus per Taikinimo komisiją, o ne teismine tvarka, tačiau kreipimasis į Taikinimo komisiją neužkerta kelio įstatymų nustatyta tvarka ir terminais kreiptis į teismą.

IV SKYRIUS KVALIFIKACIJOS TOBULINIMAS IR KARJERA

39. Darbuotojai privalo tobulinti savo kvalifikaciją, vadovaudamiesi jų tarnybos (darbo) tvarką ir sąlygas reglamentuojančiais teisės aktais, o Darbdavys turi sudaryti sąlygas karjerai ir darbuotojo kvalifikacijai tobulinti.

40. Rengiant darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo planus, nustatant mokymų poreikį turi teisę dalyvauti profesinių sąjungų atstovai.

41. Tarnyboje organizuojamų tarnybinių mokymų metu profesinėms sąjungoms sudaromos sąlygos suteikti darbuotojams žinių apie jų darbo, socialinių ir ekonominių interesų gynimą ir socialinę partnerystę.

42. Apie Tarnyboje organizuojamus naujai priimtų darbuotojų įvadinius tarnybinius mokymus informuojamos profesinės sąjungos ir sudaromos sąlygos suteikti darbuotojams žinių apie jų darbo, socialinių ir ekonominių interesų gynimą ir socialinę partnerystę, juose dalyvauti.

43. Į Darbdavio iniciatyva sudaromas komisijas, komitetus ar darbo grupes, į kuriuos įtraukiamų darbuotojų veiklai vykdyti atsiranda specialiųjų ar papildomų kompetencijų poreikis, suderinus su profesinėmis sąjungomis, jie gali būti mokomi Darbdavio lėšomis prieš pradėdant tokių komisijų, komitetų ar darbo grupių veiklą.

V SKYRIUS DARBUOTOJŲ DARBO IR POILSIO LAIKAS

44. Darbo ir poilsio laikas Tarnyboje organizuojamas vadovaujantis teisės aktų nustatyta tvarka ir Sutartimi.

45. Šalys įsipareigoja siekti, kad, Darbdaviui ir darbuotojams susitarus, Tarnyboje, suminės darbo laiko apskaitos režimu dirbantiems darbuotojams, būtų įvedama 40 valandų darbo savaitė. Šiuo režimu dirbančių darbuotojų pareigybių sąrašus tvirtina Tarnybos viršininkas, pasikonsultavęs su profesinėmis sąjungomis.

46. Tarnybos darbo pradžios ir pabaigos laikas derinamas su profesine sąjunga (joms raštu pareikalavus), išskyrus darbuotojų asmeninius prašymus dėl individualaus darbo laiko pradžios ir pabaigos nustatymo. Darbo grafikus tvirtina Darbdavys ar jo įgaliotas darbuotojas. Tarnybos (padalinio) darbo grafikai ir jų pakeitimai privalomai derinami su profesinėmis sąjungomis tik to joms raštu pareikalavus iš Darbdavio ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas iki jų paskelbimo viešai. Per tris darbo dienas negavus atsakymo iš profesinės sąjungos laikoma, kad grafikas suderintas.

47. Darbuotojai privalo dirbti darbo grafikuose nustatytu laiku. Darbo grafikai kitam mėnesiui sudaromi ne trumpesni kaip dviem savaitėms ir teisės aktų nustatyta tvarka paskelbiami viešai ne vėliau kaip prieš savaitę iki šių grafikų įsigaliojimo. Vėliau grafikai gali būti keičiami tik ypatingais atvejais (darbuotojų ligos, neatvykimo į darbą ir kitais nuo Darbdavio valios nepriklausančiais atvejais). Apie pakeitimus nedelsiant informuojami darbuotojai.

48. Darbdavys sieks, kad Tarnybos pareigūnų, dirbančių suminės darbo laiko apskaitos režimu, darbo laikas numatytas darbo grafike nebūtų trumpesnis kaip 12 valandų. Esant tarnybos būtinumui ar specialioms užduotims, darbo pamainos trukmė gali būti keičiama.

49. Tarnybos pareigūnų darbo laikas specialioms užduotims vykdyti, kai nėra tiksliai žinomas užduoties įvykdymo laikas arba toks laikas gali keistis (oficialių svečių ir šalies vadovų lydėjimai ir (ar) eskortavimai, didžiagabaričių krovinių lydėjimai, atskiros specialiosios užduotys), skaičiuojamas pagal faktinį dirbtą laiką arba skiriamas laikas tai užduočiai įvykdyti. Esant būtinumui ir pareigūnui sutikus, jis gali būti iškviestas užduočiai vykdyti ne darbo (poilsio) metu, tačiau tai neturėtų pažeisti pareigūno darbą ir poilsį reglamentuojančių teisės aktų.

50. Tarnybos pareigūnų, dirbančių suminės darbo laiko apskaitos režimu, kurie dėl darbo (tarnybos) sąlygų neturės pertraukos pailsėti ir pavalgyti naudoti savo nuožiūra, pertraukos pailsėti ir pavalgyti laikas bus įskaitomas į darbo laiko trukmę. Ši nuostata galioja 6 mėnesius nuo Sutarties pasirašymo dienos. Po nurodyto termino pasibaigimo šios nuostatos galiojimas Šalių susitarimu gali būti pratęstas arba ji pakeista.

51. Specialiosios pertraukos suteikiamos teisės aktų nustatyta tvarka.

52. Darbdavys įsipareigoja siekti, kad Tarnybos pareigūnų, dirbančių suminės darbo laiko apskaitos režimu, nepertraukiamas savaitės poilsis būtų numatytas paeiliui šeštadienį ir sekmadienį bent du kartus per mėnesį.

53. Darbuotojams kasmetinės atostogos suteikiamos Darbdavio įsakymu, atsižvelgiant į darbuotojo prašymą, kuris paprastai pateikiamas ne vėliau kaip keturiolika dienų iki numatomos atostogų datos, ir į Tarnyboje patvirtintą preliminarų atostogų grafiką. Darbdavio atsisakymas tenkinti darbuotojo motyvuotą prašymą dėl atostogų suteikimo pagal preliminarų grafiką ar atostogų datos pakeitimo turi būti motyvuojamas. Atsisakymas išleisti darbuotoją atostogų galimas tik tuo atveju, kai tai iš esmės pažeidžia Darbdavio interesus.

54. Kasmetinių atostogų metu susirgęs ir iš gydymo įstaigos gavęs nedarbingumo pažymėjimą, darbuotojas nedelšdamas turi informuoti tiesioginį vadovą (jo nesant – pavaduojantį asmenį) ir atsakingą už darbo laiko apskaitos žiniaraščio pildymą darbuotoją apie nedarbingumo pažymėjime

nurodytos ligos pradžia, o pasveikęs – apie nedarbingumo pažymėjime nurodytos ligos pabaigą. Pasibaigus laikinajam nedarbingumui, darbuotojas turi pateikti Tarnybos darbuotojui, atsakingam už personalo administravimą, suderintą su tiesioginiu vadovu prašymą dėl kasmetinių atostogų pratęsimo ar perkėlimo.

55. Kasmetinių atostogų skaidymas į dalis, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus, neribojamas, jei tai netrikdo Tarnybos ar jos padalinių darbo. Kasmetinės atostogos negali būti skaidomos dalimis taip, kad tarp dviejų ar daugiau kasmetinių atostogų dalių būtų tik darbuotojo poilsio dienos. Už Sutarties šios nuostatos vykdymo kontrolę atsakingas tiesioginis darbuotojo vadovas.

56. Darbuotojas turi pasinaudoti savo teise į kasmetines atostogas einamaisiais metais, išskyrus teisės aktuose nustatytus atvejus.

57. Darbuotojas turi pasinaudoti savo teise į paskatinimo tvarka suteiktas atostogas per vienus metus nuo paskatinimo dienos.

58. Teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką turi nėščios darbuotojos, darbuotojai, kurių sutuoktinės, sugyventinės (partnerės) nėščios, darbuotojai, auginantys vaikus iki 14 metų, ir kiti įstatymuose nustatyti asmenys.

59. Darbuotojams, auginantiems vaikus iki 14 metų, jeigu jie to pageidauja ir jei nebus sutrikdytas Tarnybos ar jos padalinių darbas, turi būti sudaryta galimybė ne mažiau kaip keturiolika kalendorinių dienų nepertraukiamai atostogauti mokinių vasaros atostogų metu.

60. Darbuotojams, auginantiems (turintiems) du vaikus iki dvylikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, darbuotojo pasirinkimu suteikiama viena papildoma poilsio diena (aštuonios darbo valandos) per mėnesį arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę, o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų – dvi dienos (šešiolika darbo valandų) per mėnesį arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas tris mėnesius. Papildomo poilsio laiko suteikimo tvarka:

60.1. papildomas poilsio laikas suteikiamas darbuotojo rašytiniu prašymu; atsisakymas darbuotojui suteikti konkrečią papildomą poilsio laiką galimas tik tuo atveju, kai tai iš esmės pažeidžia darbdavio interesus;

60.2. Tarnyboje (jos padaliniuose) gali būti sudarytas išankstinis papildomo poilsio laiko suteikimo grafikas;

60.3. papildomo poilsio laiko suteikimas gali būti nukeltas (perkeltas) dėl aplinkybių numatytų Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto 30 straipsnio 1 dalyje ar kituose teisės aktuose, reglamentuojančiuose privalomą viršvalandinį darbą. Nesuteiktas papildomas poilsio laikas kompensuojamas kitu darbuotojo pasirinktu laiku.

61. Nemokamos atostogos iki trijų mėnesių dėl šeimyninių aplinkybių ar kitų aplinkybių gali būti suteikiamos darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Darbuotojo motyvuotas prašymas suteikti nemokamas atostogas turi būti suderintas su padalinio vadovu ir pateikiamas Darbdaviui ne vėliau kaip keturiolika dienų iki numatomos atostogų datos. Darbdavio atsisakymas suteikti nemokamas atostogas turi būti motyvuotas ir pateikiamas raštu. Darbuotojas nemokamas atostogas gali nutraukti anksčiau nustatyto termino apie tai raštu įspėjęs Darbdavį ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas.

62. Esant galimybei, darbuotojams jų prašymu gali būti sudaromos sąlygos dirbti nuotoliniu būdu visą ar dalį jų darbo laiko. Susitarimas dėl tokios pareigų atlikimo formos įforminamas darbuotojo ir darbdavio susitarimu, pritarant tiesioginiam darbuotojo vadovui. Tokiu atveju jų darbo laiko apskaitai ir darbo sąlygoms taikomos Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir jį lydinčių teisės aktų nuostatos.

63. Gavusi neigiamos informacijos apie konkrečiame padalinyje galimai netinkamai užtikrinamą darbo ir poilsio laiko režimą, darbo laiko apskaitą profesinė sąjunga gali siūlyti Tarnybos

viršininkui kartu su administracijos atstovais atlikti patikrinimą pasitelkiant profesinės sąjungos atstovus.

VI SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS IR KITOS IŠMOKOS

64. Darbdavys ne rečiau kaip kartą per mėnesį privalo raštu ar elektroniniu būdu darbuotojui pateikti informaciją apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nuroydamas viršvalandinių darbų trukmę. Darbdavys informaciją apie darbo užmokestį ir dirbtą darbo laiką pateikia ne vėliau kaip darbo užmokesčio išmokėjimo dieną.

65. Jei darbuotojo materialinė būklė sunki dėl ligos ir jis negali parašyti prašymo, materialinė pašalpa gali būti skiriama pagal šeimos nario ar tiesioginio vadovo prašymą.

66. Mirus darbuotojui, jam priklausantis neišmokėtas darbo užmokestis, kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas išmokamos mirusiojo šeimos nariui – ne vėliau kaip per tris darbo dienas pristačius mirties faktą patvirtinantį dokumentą. Mirus darbuotojui, šeimos nario ar vadovo prašymu gali būti skirta materialinė pašalpa.

67. Darbdaviui sudarius komisiją dėl kompensacijų, pašalpų ir kitų išmokų mokėjimo, į komisijos sudėtį įtraukiami profesinės sąjungos atstovai.

68. Siekiant užtikrinti priedų už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės, ir už papildomų užduočių atlikimą, kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos, skyrimo skaidrumą ir teisingą įvertinimą, į Tarnyboje esančios komisijos sudėtį įtraukiamas profesinių sąjungų deleguotas atstovas.

69. Nutraukus darbo sutartį pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 straipsnį ir 136 straipsnio 1 dalies 6 punktą, atleistam darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išėitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje:

69.1. iki dvylikos mėnesių – vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

69.2. nuo dvylikos iki trisdešimt šešių mėnesių – dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

69.3. nuo trisdešimt šešių iki šešiasdešimties mėnesių – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

69.4. nuo šešiasdešimties iki šimto dvidešimties mėnesių – keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

69.5. nuo šimto dvidešimties iki dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

69.6. daugiau kaip dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.

70. Sutarties 69 punkto nuostata galioja 6 mėnesius nuo Sutarties pasirašymo dienos. Po nurodyto termino pasibaigimo šios nuostatos galiojimas Šalių susitarimu gali būti pratęstas arba jį pakeista.

VII SKYRIUS SAUGA IR SVEIKATA DARBE

71. Darbdavys privalo saugoti darbuotojų sveikatą, gyvybę ir darbingumą, veikloje vengti darbo įstatymų pažeidimų, vykdyti nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevenciją, kartu su profesinėmis sąjungomis vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos stebėseną, įgyvendinti prevencines ir saugos priemones pagal nustatytus prioritetus.

72. Darbdavys įsipareigoja per tris mėnesius nuo Sutarties įsigaliojimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimams spręsti sudaryti darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą (toliau – Komitetas) ir, suderinęs su profesine sąjunga, patvirtinti jos sudėtį ir darbo reglamentą.

73. Darbdavys įsipareigoja ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo Komiteto įsteigimo inicijuoti Komiteto narių mokymus, būtinus Komiteto veiklai vykdyti. Darbuotojų kolektyvo išrinkti ar darbuotojų atstovų deleguoti Komiteto nariai įgyja renkamojo organo nario statusą ir garantijas.

74. Tarnyboje, jos padaliniuose, kuriame efektyviai veikia Komitetas, Komiteto nariams, atstovaujantiems darbuotojams, gali būti mokamas darbo užmokesčio priedas už veiklą Komitete.

75. Darbas Komitete įskaitomas į darbo laiką.

76. Darbdavys įsipareigoja aprūpinti darbuotojus funkcijoms vykdyti būtinomis apsaugos priemonėmis, kurios turi būti sertifikuotos, aprobuotos, teisės aktų nustatytais atvejais atlikta jų metrologinė ir techninė patikra. Darbuotojų sauga, sveikata, funkcijoms vykdyti būtinos priemonės ir mokymai šioje srityje finansuojami Darbdavio lėšomis.

77. Darbdavys rūpinasi, kad kiekviena darbo vieta būtų saugi, patogi ir nekenksminga aplinkai, atitinkanti darbuotojų saugos ir sveikatos bei higienos normų reikalavimus.

78. Darbdavys rūpinasi, kad visuose naujai projektuojamuose ir rekonstruojamuose Tarnybos pastatuose būtų įrengtos patalpos, kuriose darbuotojai galėtų papietauti ir pailsėti. Darbdavys įsipareigoja siekti, kad tokios patalpos, esant galimybei, būtų įrengtos ir kituose Tarnybai skirtuose pastatuose.

79. Apie įvykusius nelaimingus atsitikimus darbe ne vėliau kaip per 3 darbo dienas po sužinojimo apie įvykį Darbdavys raštu praneša Komitetui.

80. Darbuotojai teisės aktų nustatyta tvarka periodiškai ar pagal išduotus siuntimus privalo pasitikrinti sveikatą. Darbuotojui laiku be pateisinamos priežasties nepasitikrinus sveikatos, Darbdavys turi teisę nušalinti darbuotoją nuo darbo ar tarnybos pareigų atlikimo ir nemokėti darbo užmokesčio už nušalinimo laikotarpį.

VIII SKYRIUS PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS IR JOS NARIŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

81. Profesinė sąjunga ir jos nariai naudojami visomis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo, kitų Lietuvos Respublikos teisės aktų, Šakos kolektyvinės sutarties bei Sutarties ir kitų susitarimų su Darbdaviu suteiktomis teisėmis.

82. Profesinės sąjungos valdymo organų nariai ar deleguoti nariai, siekdami pasinaudoti teisės aktų jiems suteikta teise naudotis laisvu laiku, už kurį mokamas darbo užmokestis, profesinės sąjungos nustatytiems pareigoms atlikti, apie tai turi raštu ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną informuoti tiesioginį vadovą. Laikas, būtinas dalyvauti patariamųjų institucijų ir kitų komisijų, sudaromų policijos

įstaigose, posėdžiuose, kai profesinės sąjungos narys juose dalyvauja šių komisijų nario teisėmis, įskaitomas į darbo laiką. Profesinės sąjungos narių veikla ne tarnybos metu neribojama.

83. Profesinių sąjungų renkamųjų organų nariams bei darbuotojų išrinktiems atstovams jų prašymu ir, jei dėl to nebus sutrikdytas Tarnybos ar jos padalinių darbas, suteikiamos nemokamos atostogos dalyvauti sprendžiant darbuotojų profesinius, ekonominius ir socialinius klausimus, taip pat profesinių sąjungų organizacinėje veikloje.

84. Profesinė sąjunga gali organizuoti savo narių ar (ir) kitų darbuotojų susirinkimus darbo metu tik apie tai ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas informavusi Darbdavį ir gavusi jo sutikimą. Tokia pareiga taikoma ir tuo atveju, jeigu minėti susirinkimai organizuojami ne darbo metu, bet Tarnybos patalpose. Profesinė sąjunga, gavusi Darbdavio pritarimą, Tarnybos patalpomis, kita infrastruktūra rengiamiems susirinkimams gali naudotis, jeigu tai neprieštarauja galiojantiems teisės aktams.

85. Darbdaviui ir profesinėms sąjungoms susitarus, profesinės sąjungos nariams sudaromos sąlygos darbo metu dalyvauti profesinės sąjungos jos nariams rengiamuose kvalifikacijos tobulinimo renginiuose (seminaruose, konferencijose, mokymo kursuose ir kt.) už Tarnybos patalpų ribų.

86. Profesinės sąjungos įsipareigoja informuoti darbuotojų bendruomenę (Tarnybos stenduose, interneto svetainėje ir kt.) apie savo veiklą, o Darbdavys privalo sudaryti tam sąlygas.

87. Profesinei sąjungai, vienijančiai 20 procentų ir daugiau policijos įstaigos darbuotojų, suteikiamos patalpos toje policijos įstaigoje profesinės sąjungos veiklai vykdyti. Jei šiuos kriterijus atitinka daugiau nei viena profesinė sąjunga, suteiktomis patalpomis profesinės sąjungos naudojasi bendrai. Patalpos turi būti tinkamos darbui, jose turi būti veikiantis interneto, telefono ryšys, kompiuteris, spausdintuvas. Šiomis teisėmis profesinė sąjunga privalo naudotis sąžiningai ir tik jos veiklai vykdyti.

IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

88. Per 2 mėnesius nuo Sutarties pasirašymo dienos Tarnyba kartu su profesinės sąjungos atstovais parengia Sutarties įgyvendinimo veiksmų planą, kurį patvirtina Tarnybos viršininkas.

89. Sutartis įsigalioja nuo jos įregistravimo Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje ir galioja vienus metus, o Šalims nepareiškus noro nutraukti, jos galiojimas pratęsiamas dar vieniems metams.

90. Sutartis pakeičiama ar papildoma Šalių susitarimu pasirašant Sutarties pakeitimo ar papildymo protokolą, kuris įregistruojamas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje.

91. Sutarties tekstas ir visa informacija apie jos vykdymą skelbiama Tarnybos ir profesinių sąjungų interneto svetainėse.

92. Įsigaliojus Sutarčiai, Darbdavys įsipareigoja ne vėliau kaip per penkias darbo dienas su ja supažindinti visus darbuotojus.

93. Įsigaliojus Sutarčiai profesinės sąjungos informaciją apie ją ir jos tekstą išplatina visoms kitoms profesinėms sąjungoms, kurios veikia Tarnyboje, kuriose galioja Sutartis.

94. Kiekvienas po Sutarties įsigaliojimo naujai į pareigas priimamas darbuotojas supažindinamas su Sutartimi. Pageidaujantiems darbuotojams įteikiama Sutarties kopija arba nurodomas jos internetinis adresas.

95. Bet kuri iš Šalių turi teisę nutraukti Sutartį vienašališkai, apie tai pranešus kitai Šaliai ne vėliau kaip prieš tris mėnesius. Pranešimą apie Sutarties nutraukimą galima pateikti ne anksčiau kaip po šešių mėnesių nuo Sutarties įsigaliojimo dienos.

96. Sutartyje priimtų įsipareigojimų vykdymo kontrolės teisės suteikiamos Šalių įgaliotiems atstovams.

97. Šalys ne rečiau kaip du kartus per metus iš anksto suderintu laiku organizuoja susitikimą Sutarties vykdymo ir su tuo susijusiems klausimams aptarti.

98. Profesinės sąjungos ne rečiau kaip kartą per metus (paprastai po Sutarties Šalių susitikimo) apie Sutarties vykdymą atsiskaito savo nariams.

99. Sutartis sudaryta trimis egzemplioriais, turinčiais vienodą teisinę galią: po vieną Darbdaviui ir abiem Jungtinę atstovybę sudarančioms profesinėms sąjungoms.

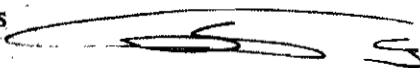
100. Darbdavys į metinę veiklos ataskaitą įtraukia informaciją apie Sutarties vykdymą.

101. Šalis, mananti, kad Sutartis nevykdoma arba vykdoma netinkamai, apie tai raštu informuoja kitą Šalį ir per dešimt darbo dienų organizuojamas pasitarimas nesutarimams aptarti ir pašalinti. Nesutarus, ginčai sprendžiami Tarnybos viršininko sudarytoje Taikinimo komisijoje. Nepavykus ginčo išspręsti, jis sprendžiamas policijos generalinio komisaro sudarytoje Taikinimo komisijoje arba Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

102. Nesutarimai ir ginčai, tarp Šalių atsiradę keičiant ar pildant Sutartį, sprendžiami derybomis tarp Sutarties Šalių. Ginčų nepavykus išspręsti derybomis, Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka gali būti kviečiamas tarpininkas.

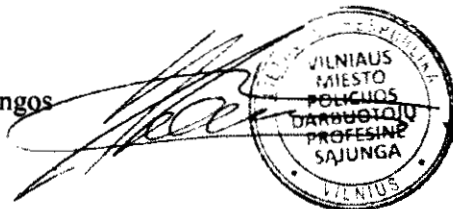
103. Sutartyje neaptartos darbuotojų socialinės garantijos suteikiamos ir užtikrinamos remiantis Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka ir sąlygomis. Darbdavys savo įsakymais, nustatydamas naujas ar keisdamas galiojančias darbo sąlygas ir socialines darbuotojų garantijas, negali jų bloginti, palyginti su Sutartimi ar kitais galiojančiais Lietuvos Respublikos teisės aktais.

Lietuvos kelių policijos tarnybos
viršininkas



Gintaras Aliksandravičius

Vilniaus miesto policijos darbuotojų profesinės sąjungos
pirmininkas




Vladas Sanda

Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų
profesinės sąjungos pirmininkas




Vytautas Lamauskas