



KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ SUDARYMO GAIRĖS

Turinys

Kolektyvinių sutarčių reglamentavimas Lietuvos Respublikoje.....	4
Kolektyvinių derybų šalys.....	4
Pristatymas kolektyvinėms deryboms	5
Kolektyvinių derybų pradžia.....	5
Kolektyvinės sutarties turinys	5
Kolektyvinės sutarties taikymas.....	7
Kolektyvinės sutarties registracija ir viešas paskelbimas.....	8
Kolektyvinės sutarties nutraukimas.....	8
Ginčai dėl kolektyvinių sutarčių vykdymo	8
Dėl kolektyvinių derybų ir šakos lygmens kolektyvinių sutarčių sudarymo viešajame sektoriuje.....	9
D.U.K.	9
Lygybės klausimai	13
Mobingas (psichologinis smurtas).....	14
Darbo užmokestis	14
Darbo laikas	14
Darbuotojų sauga ir sveikata	14
Darbuotojų atstovų teisė.....	15
Krizinių situacijų valdymas	15

KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ REGLAMENTAVIMAS LIETUVOS RESPUBLIKOJE¹

KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ ŠALYS

Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių šalys sutampa, tai yra subjektai turintys teisę vesti kolektyvines derybas turi teisę ir sudaryti kolektyvines sutartis. Kolektyvinė sutartis yra dvišalė (DK 192 str. 1 d.).

Kolektyvinėse derybose savo nariams – darbuotojams gali atstovauti tik profesinės sąjungos (DK 188 str. 1 d.), priklausomai nuo kolektyvinių derybų lygio:

- **Darbdavio lygmeniu** – šiuo lygmeniu veikianti profesinė sąjunga arba, jeigu veikia kelios profesinės sąjungos, tai viena iš šių profesinių sąjungų arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė (DK 188 str. 2 d.), arba jeigu nėra darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas gali įgalioti šakos profesinę sąjungą (DK 188 str. 3 d.).
- **Šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmeniu** – viena ar kelios šio lygmens profesinių sąjungų organizacijos (DK 192 str. 4 d.). Šakos profesinių sąjungų organizaciją turi sudaryti ne mažiau kaip 5 profesinės sąjungos, veikiančios darbdavio lygmeniu (DK 179 str. 3 d.).
- **Teritoriniu lygmeniu** – toje teritorijoje veikiančios viena ar kelios šio lygmens profesinių sąjungų organizacijos (DK 192 str. 3 d.). Teritorinę profesinių sąjungų organizaciją turi sudaryti ne mažiau kaip 5 profesinės sąjungos, veikiančios darbdavio lygmeniu (DK 179 str. 3 d.).
- **Nacionaliniu (tarpšakiniu) lygmeniu** – viena ar kelios šio lygmens profesinių sąjungų organizacijos (DK 192 str. 2 d.). Į nacionalinio lygmens profesinių sąjungų organizacijas gali jungtis šakos ir teritoriniu lygmeniu veikiančios profesinių sąjungų organizacijos (DK 179 str. 4 d.).

Darbdavių pusei atstovauja darbdavys ar jų organizacija, priklausomai nuo kolektyvinių derybų lygio (DK 180 str., 181 str. 1 d., 192 str.). Taip pat numatyti atskiri darbdavius atstovaujantys subjektai viešajame sektoriuje kolektyvinėse derybose (DK 181 str. 2, 3, 4 d.; DK 194 str. 1, 2 d.)

¹ Šis kolektyvinių sutarčių sudarymo gairių skyrius remiasi Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto puslapyje pateikta informacija.



PRISISTATYMAS KOLEKTYVINĖMS DERYBOMS

Tiek profesinių sąjungų, tiek darbdavių pusė turi teisę inicijuoti kolektyvines derybas (DK 187 str.).

Siekiant pradėti kolektyvines derybas yra reikalingas prisistatymas raštu kitai pusei (DK 188 str. 4d.), kuriame:

- Aiškiai suformuluojami **reikalavimai ir pasiūlymai**, kuriuos šalis nori įtraukti į kolektyvinę sutartį.
- Nurodomi į kolektyvines derybas deleguojami **atstovai**.

Pasiūlymą gavusi šalis turi ne vėliau kaip per 14 dienų įsitraukti į kolektyvines derybas, perduodama raštu atsakymą inicijuojančiai kolektyvines derybas pusei, kuriame nurodo savo atstovus, dalyvausiančius kolektyvinėse derybose (DK 188 str. 5 d.).

KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ PRADŽIA

Nė viena iš šalių negali atsisakyti dalyvauti kolektyvinėse derybose. Derybų pradžia laikoma kita diena, kai inicijavusi kolektyvines derybas šalis gavo antros šalies atsakymą. Jeigu šalys nesusitarė dėl derybų pradžios, derybos turi būti sušauktos ne vėliau kaip per 7 dienas nuo pirmos kolektyvinių derybų dienos (DK 188 str. 6 d.).

Rekomenduojame derybų pradžioje sutarti dėl reikalingų ekonominių analizių atlikimo (finansų ir vykdymo klausimai).

Derybos turėtų vykti remiantis abipuse pagarba ir faktais bei analize grįstu situacijos ir ateities vertinimu.

Derybų pradžioje galima numatyti darbo grupės specifiniams klausimams.

Derybų pradžioje siūlome sutarti dėl komunikacijos.

Pirmas kolektyvinių derybų posėdis yra skirtas susitarti dėl kolektyvinių derybų eigos (pvz., kolektyvinių derybų trukmės, tvarkos, būtinos informacijos surinkimo ir pan.) (DK 188 str. 7 d.).

KOLEKTYVINĖS SUTARTIES TURINYS

Kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat abipuses teises, pareigas ir šalių atsakomybę.

Kolektyvinėse sutartyse, sudaromose nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu, įtvirtintomis darbo teisės normomis galima nukrypti nuo šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų

imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekiami darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyrą. Nacionalinėje (tarpšakinėje), teritorinėje ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti (DK 193 str. 4 d.):

- 1) kelių ar vienos kurios šakos ar teritorijos darbdavių darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo, darbo normų ir kitus su darbo užmokesčiu susijusius klausimus;
- 2) darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus;
- 3) darbuotojų užimtumo, profesinio mokymo, perkvalifikavimo klausimus;
- 4) socialinės partnerystės rėmimo priemones, padedančias išvengti kolektyvinių darbo ginčų;
- 5) kitas šalims svarbias darbo, socialines ir ekonomines sąlygas;
- 6) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo ir nutraukimo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.

Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti (DK 193 str. 5 d.):

- 1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas;
- 2) darbo užmokesčio sąlygas;
- 3) darbo ir poilsio laiko sąlygas;
- 4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemones;
- 5) šalių tarpusavio informavimo sąlygas;
- 6) informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų atstovų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus teisių įgyvendinimo tvarką, nemažinant įstatyme nustatytą darbo tarybos įgaliojimų;
- 7) kitas šalims svarbias darbo, ekonomines ir socialines sąlygas;
- 8) kolektyvinės sutarties vykdymo tvarką;
- 9) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo ir nutraukimo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.



KOLEKTYVINĖS SUTARTIES TAIKYMAS

Kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams. Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija). Konferencija – įmonės, įstaigos, organizacijos struktūriniuose organizaciniuose dariniuose išrinktų darbuotojų atstovų susirinkimas. Jeigu nesant darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga, kuri šio kodekso nustatyta tvarka buvo įgaliota vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, ir darbdavys, tokia kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbdavio darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija) (DK 197 str.).

Nacionalinę (tarpšakinę), teritorinę, šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmeniu sudarytą kolektyvinę sutartį profesinių sąjungų ar jų organizacijas sudarančių profesinių sąjungų atstovaujamiems darbuotojams privalo taikyti su jais darbo santykiais susiję darbdaviai, kurie:

1) yra kolektyvinę sutartį pasirašiusios darbdavių organizacijos nariai;

2) prisijungė prie šios organizacijos po kolektyvinės sutarties pasirašymo;

3) buvo kolektyvinę sutartį sudariusios darbdavių organizacijos nariai, tačiau iš jos išstojo. Tokiu atveju privalomas kolektyvinės sutarties taikymas jiems pasibaigia praėjus trims mėnesiams po narystės darbdavių organizacijoje pabaigos, išskyrus atvejus, kai jos galiojimo terminas baigiasi anksčiau;

4) patenka į šio kodekso nustatyta tvarka išplėstos kolektyvinės sutarties taikymo sritį.

Jeigu darbuotojui turi būti taikomos kelios kolektyvinės sutartys:

1) darbdavio lygmens ir šakos kolektyvinė sutartis, jam taikoma šakos kolektyvinė sutartis, nebent šakos kolektyvinėje sutartyje leidžiama įmonės kolektyvine sutartimi nukrypti nuo joje nustatytų sąlygų;

2) darbdavio lygmens ir teritorinė kolektyvinė sutartis, jam taikoma teritorinė kolektyvinė sutartis, nebent teritorinėje kolektyvinėje sutartyje leidžiama darbdavio lygmens kolektyvine sutartimi nukrypti nuo joje nustatytų sąlygų;

3) šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis, jam taikomos lex specialis kolektyvinės sutarties nuostatos.

Nacionalinės (tarpšakinės), teritorinės, šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties atskirų nuostatų taikymas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu gali būti

privalomai išplėstas atitinkamai visiems darbdaviams, kurie patenka į nacionalinės (tarpšakinės) kolektyvinės sutarties taikymo sritį, ar tam tikros teritorijos ar šakos darbdaviams, jeigu tokį pasiūlymą raštu pateikė abi kolektyvinės sutarties šalys.

Sprendimas išplėsti kolektyvinės sutarties taikymo sritį galioja tiek, kiek galioja pati kolektyvinė sutartis, nebent Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme nurodyta kitaip. Jeigu tokia kolektyvinė sutartis pildoma ar keičiama, pakeitimų ir papildymų taikymas nelaikomas privalomai išplėstu be atskiro Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo.

KOLEKTYVINĖS SUTARTIES REGISTRACIJA IR VIEŠAS PASKELBIMAS

Profesinės sąjungos arba profesinių sąjungų organizacijos atstovas ne vėliau kaip per 20 kalendorinių dienų po kolektyvinės sutarties pasirašymo Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai pateikia šiuos dokumentus: paraišką įregistruoti kolektyvinę sutartį, nurodant profesinės sąjungos ar profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavio ar darbdavių organizacijos pavadinimą, buveinės adresą, telefono ryšio numerį, elektroninio pašto adresą, kolektyvinės sutarties rūšį, darbuotojų, kuriems bus taikoma kolektyvinė sutartis jos įsigaliojimo dieną, skaičių, kolektyvinės sutarties galiojimo terminą, data, kurią nustojo galioti prieš tai buvusi kolektyvinė sutartis; abiejų kolektyvinės sutarties šalių pasirašytą ir bent vienos kolektyvinės sutarties šalies patvirtintą kolektyvinės sutarties kopiją arba kolektyvinę sutartį, jei ji pasirašyta elektroniniais parašais. Profesinei sąjungai ar jų organizacijai neįregistravus kolektyvinės sutarties per šį terminą, teisę pateikti registruoti kolektyvinę sutartį įgyja kita kolektyvinės sutarties šalis – darbdavys ar darbdavių organizacija. Darbdavys ar darbdavių organizacija turi pateikti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai tuos pačius dokumentus kaip ir profesinės sąjungos ar jų organizacijos (DK 195 str. 5 d.).

KOLEKTYVINĖS SUTARTIES NUTRAUKIMAS

Kolektyvinę sutartį draudžiama nutraukti anksčiau negu po 6 mėnesių nuo jos įsigaliojimo. Kolektyvinė sutartis nutraukiama (DK 200 str.):

- Kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka.
- Bet kuri šalis turi įspėti kitą kolektyvinės sutarties šalį apie vienašališką kolektyvinės sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš 3 mėnesius.
- Draudžiama nutraukti anksčiau negu po 6 mėnesių nuo kolektyvinės sutarties įsigaliojimo.

GINČAI DĖL KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ VYKDYMO

Siūloma numatyti formatą, kuriuo ginčai būtų sprendžiami dvišaliu pagrindu, įtraukiant nesutariančias puses.

Kolektyvinis darbo ginčas – tai nesutarimas tarp darbuotojų atstovų, iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavių organizacijų, iš kitos pusės, kuris pagal kolektyvinio darbo ginčo objektą gali būti:

- Kolektyvinis darbo ginčas **dėl teisės**, t. y. dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo (DK 213 str. 4 d.).
- Kolektyvinis darbo ginčas **dėl intereso**, t. y. kylantis dėl šalių tarpusavio teisių ir pareigų reglamentavimo ar darbo teisės normų nustatymo (DK 213 str. 5 d.).

Ginčai dėl kolektyvinės sutarties vykdymo ar netinkamo jos vykdymo, įskaitant taikymą ar netinkamą taikymą į jų galiojimo sritį patenkantiems darbuotojams ir darbdaviams, sprendžiami darbo ginčų dėl teisės nustatyta tvarka (DK 202 str.).

Darbo ginčas dėl teisės, susijęs su streiku ar lokautu, turi būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme (DK 220 str. 3 d.).

DĖL KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ IR ŠAKOS LYGMENS KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ SUDARYMO VIEŠAJAME SEKTORIUJE

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau vadinama – Darbo kodeksas) 192 str. 4 dalimi, šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties šalimis yra viena ar kelios šakos profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios atitinkamos šakos darbdavių organizacijos, iš kitos pusės.

Darbo kodekso 194 str. nustato kolektyvinių derybų ypatumus viešajame sektoriuje. Kaip nustatyta šiame straipsnyje, darbdavius atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija, gavusi profesinių sąjungų organizacijos pasiūlymą pradėti šakos lygmens kolektyvines derybas.

Darbo kodekso 179 str. 3 dalis reglamentuoja, kad profesinių sąjungų organizacijas, veikiančias šakos lygmeniu, turi sudaryti ne mažiau kaip penkios profesinės sąjungos, veikiančios darbdavio lygmeniu. Derybose dėl šakos kolektyvinės sutarties sudarymo šios profesinės sąjungos galėtų dalyvauti tuo atveju, jeigu jos pateiktų įrodančius dokumentus kitai derybinei pusei, kad jas sudaro ne mažiau kaip penkios profesinės sąjungos, veikiančios darbdavio lygmeniu.

D.U.K.

Ar gali būti kelios tos pačios šakos lygmens kolektyvinės sutartys?

Kolektyvinių derybų ypatumus viešajame sektoriuje nustato Darbo kodekso 194 straipsnis. Šiame straipsnyje nustatyta, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybė gali pati tiesiogiai dalyvauti kolektyvinėse derybose kaip šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties šalis (atkreiptinas dėmesys, kad ne kolektyvinių sutarčių, bet kolektyvinės sutarties šalis) arba įgalioti dalyvauti atitinkamos valdymo

srities ministeriją ar kitą Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstaigą, ar įstaigą prie ministerijos. Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija, gavusi profesinių sąjungų organizacijos pasiūlymą pradėti nacionalinio (tarpšakinio) ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmens kolektyvines derybas arba pati inicijuodama šias derybas, privalo pakviesti į jas atitinkamoje šakoje (gamybos, paslaugų, profesinėje) veikiančias privačiojo sektoriaus darbdavių organizacijas, kurios gali dalyvauti kartu šiose kolektyvinėse derybose. Taigi, iš straipsnio dispozicijos aišku, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija gali būti vienos šakos kolektyvinės sutarties šalis ir tam, kad toje šakoje visi darbuotojai ir darbdaviai būtų atstovaujami tinkamai, į kolektyvines derybas privalo pakviesti į jas atitinkamoje šakoje (gamybos, paslaugų, profesinėje) veikiančias privačiojo sektoriaus darbdavių organizacijas.

Ar gali kitos profesinių sąjungų organizacijos prisijungti prie galiojančios šakos kolektyvinės sutarties?

Darbo kodeksas nenumato galimybės profesinių sąjungų organizacijoms prisijungti prie galiojančių nacionalinio, šakos ar teritorinio lygmens kolektyvinių sutarčių ir taikyti šių kolektyvinių sutarčių nuostatas profesinių sąjungų organizacijų, kurios nebuvo kolektyvinės sutarties šalimi, nariams. Siūlome kolektyvinėje sutartyje nusimatyti realų kolektyvinės sutarties galiojimo terminą, kad profesinių sąjungų organizacijos, kurios nėra šios kolektyvinės sutarties šalimi, baigiantis sutarties galiojimo terminui galėtų prisistatyti naujoms kolektyvinėms deryboms kartu su kitomis profesinių sąjungų organizacijomis.

Kaip pradedamos kolektyvinės derybos?

Vadovaujantis Darbo kodekso 188 str. 4 dalimi, kolektyvinės derybos pradedamos, kai inicijuojanti kolektyvines derybas šalis raštu pristato kitai šaliai, pateikdama aiškiai suformuluotus reikalavimus, pasiūlymus ir atstovus, kuriuos deleguoja į kolektyvines derybas, todėl siekiant laisvų kolektyvinių derybų, rekomenduojame apgalvotai derėtis dėl kiekvieno kolektyvinės sutarties punkto, įvertinant galimas pasekmes, ir vengti šabloninių kolektyvinių sutarčių projektų.

Ką galima aptarti šakos lygmens kolektyvinėje sutartyje?

Darbo kodekso 193 str. 4 dalyje nustatyta, kad šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:

- 1) kelių ar vienos kurios šakos ar teritorijos darbdavių darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo, darbo normų ir kitus su darbo užmokesčiu susijusius klausimus;
- 2) darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus;
- 3) darbuotojų užimtumo, profesinio mokymo, perkvalifikavimo klausimus;
- 4) socialinės partnerystės rėmimo priemonės, padedančias išvengti kolektyvinių darbo ginčų;
- 5) kitas šalims svarbias darbo, socialines ir ekonomines sąlygas;
- 6) kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo ir nutraukimo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.



Atkreipiame dėmesį, kad šis sąrašas yra pavyzdinis, todėl gali būti deramasi ir dėl kitų darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų ir garantijų.

Darbo kodekso 193 str. 3 dalyje nustatyta galimybė aukštesnio nei darbdavio lygmens kolektyvine sutartimi nukrypti nuo Darbo kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus įtvirtintas išimtis, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra. Bet kuriuo atveju kolektyvinė sutartis gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.

Kam taikoma šakos lygmens kolektyvinė sutartis? Ar galima šakos lygmens kolektyvines sutartis taikyti visiems darbuotojams?

Darbo kodekso 197 str. 1 dalis nustato, kad kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams. Vadovaujantis Darbo kodekso 197 str. 3 dalimi šakos lygmeniu sudarytą kolektyvinę sutartį profesinių sąjungų ar jų organizacijas sudarančių profesinių sąjungų atstovaujamiems darbuotojams privalo taikyti su jais darbo santykiais susiję darbdaviai. Vadinasi, taikyti kolektyvinę sutartį turi pareigą darbdavys į jos taikymo sritį patenkančiams profesinės sąjungos nariams. Darbo kodeksas nenumato galimybės praplėsti darbuotojų rato, kuriems galėtų būti taikoma šakos lygmeniu sudaryta kolektyvinė sutartis, todėl šakos kolektyvinės sutarties nuostatos turėtų būti taikomos tik šią kolektyvinę sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų organizacijų ar jų padalinių darbuotojams – profesinių sąjungų nariams. Išplėsti kolektyvinės sutarties taikymą visiems darbuotojams, kai pritaria visuotinis darbuotojų kolektyvo susirinkimas (konferencija), galimas tik išplečiant darbdavio lygmens kolektyvines sutartis.

Socialiniai partneriai (darbuotojų ir darbdavių atstovų organizacijos), norintys susitarti dėl dalykų, kurie svarbus visiems darbuotojams gali, vadovaujantis Darbo kodekso 164 str., sudaryti susitarimus dėl darbo, socialinių ir ekonominių klausimų.

Ar gali Socialinės apsaugos ir darbo ministras išplėsti kolektyvinės sutarties taikymo sritį?

Darbo kodekso 198 str. 1 dalyje nurodoma, kad nacionalinės (tarpšakinės), teritorinės, šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties atskirų nuostatų taikymas socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu gali būti privalomai išplėstas visiems tos tam tikros teritorijos ar šakos darbdaviams, jeigu tokį pasiūlymą raštu pateikė abi kolektyvinės sutarties šalys. Taigi, šakos kolektyvinės sutartys gali būti išplėstos darbdavių, o ne jų darbuotojų atžvilgiu, t. y. išplėsta šakos kolektyvinė sutartis bus taikoma tik šią kolektyvinę sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų organizacijų ar jų padalinių darbuotojams – profesinių sąjungų nariams dirbantiems pas darbdavius, kuriems galioja išplėsta kolektyvinė sutartis.

Pasiūlymas išplėsti nacionalinės (tarpšakinės), šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) ir teritorinės kolektyvinės sutarties taikymo sritį socialinės apsaugos ir darbo ministrui gali būti pateiktas, jeigu iki sutarties galiojimo pabaigos liko ne mažiau kaip šeši mėnesiai.

Ar reikalinga Finansų ministerijos išvada dėl šalių parengto ir suderinto šakos kolektyvinės sutarties projekto?

Vadovaujantis Darbo kodekso 194 str. 3 dalimi derybos dėl šakos kolektyvinės sutarties turi būti baigtos ne vėliau, negu Lietuvos Respublikos finansų ministerija pradeda rengti atitinkamų metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektą. Dėl šalių parengto ir suderinto šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties projekto būtina gauti Lietuvos Respublikos finansų ministerijos išvadą.

Kaip gali baigtis derybos dėl šakos lygmens kolektyvinės sutarties pasirašymo?

Darbo kodekso 188 str. 9 dalyje yra nurodoma, kad jeigu šalys nėra nusprendusios kitaip, kolektyvinės derybos laikomos baigtomis, kai pasirašoma kolektyvinė sutartis, surašomas nesutarimų protokolas arba kai viena iš šalių perduoda kitai šaliai raštu pranešimą apie tai, kad pasitraukia iš kolektyvinių derybų.

Kaip atliekami šakos lygmens kolektyvinės sutarties pakeitimai?

Pakeičiant ar papildant šakos kolektyvinę sutartį turi būti vadovujamasi Darbo kodekso 199 straipsniu, t. y. jeigu kolektyvinės sutarties pakeitimo ir papildymo tvarka nustatyta pačioje šakos kolektyvinėje sutartyje – tai keičiama pagal šakos kolektyvinėje sutartyje nustatytą tvarką, o jeigu tokia tvarka šakos kolektyvinėje sutartyje nenustatyta – tuomet pakeitimai ir papildymai daromi tokia pačia tvarka, kaip ir sudaroma pati šakos kolektyvinė sutartis.



KOLEKTYVINĖS SUTARTIES TURINYS

LYGYBĖS KLAUSIMAI

LR darbo kodekse, LR Lygių galimybių, LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymuose įtvirtintos su lyčių lygybės ir nediskriminavimo principais susijusios nuostatos taikomos visiems darbdaviams, neatsižvelgiant į samdomų darbuotojų skaičių.

Lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus reguliuojančios darbo teisės normos taikomos esant bet kokiems darbdavio darbo santykiams su darbuotojais. Šie principai taikomi visų esamų ir potencialių darbuotojų (kandidatų) į darbo vietas atžvilgiu. Jie taikomi nepriklausomai nuo to, kokios rūšies darbo sutartis su darbuotoju sudaryta.

Darbdavys privalo užtikrinti, kad darbuotojai nebus diskriminuojami:

- priimant į darbą,
- sudarant darbo sąlygas,
- suteikiant galimybes tobulinti kvalifikaciją,
- siekiant profesinio tobulėjimo, persikvalifikuojant, įgyjant praktinės darbo patirties,
- teikiant lengvatas,
- vertinant darbą,
- mokant darbo užmokestį,
- atleidžiant iš darbo,
- ir kt. su darbo santykiais susijusiais atvejais.

Pavyzdžiai, geroji praktika, ką galima nusimatyti kolektyvinėje sutartyje:

- nustatyti aiškius, objektyviai įvertinamus kriterijus, pagal kuriuos darbuotojai yra priimami į darbą;
- nustatyti aiškius, konkrečius ir objektyvius darbo vertinimo kriterijus, pavyzdžiui: a) darbui reikalingos žinios, b) komunikacija, c) produktyvumas, d) patikimumas, e) klientų pasitenkinimas, f) greita reakcija į pokyčius, g) organizacijos politikos ir vertybių laikymasis, h) kiekybiniai rezultatai (jei aktualu).
- nustatyti aiškius paaukštinimo/kėlimo pareigose kriterijus;
- nustatyti aiškius, objektyvius priedų/paskatų skyrimo kriterijus;
- įtvirtinti įmonės lygybės/nediskriminavimo politikos komunikacijos gaires, pavyzdžiui: a) įvardyti komunikacijos kanalą, b) numatyti komunikacijos dažnumo, c) numatyti komunikacijos turinį.



MOBINGAS (PSICHOLOGINIS SMURTAS)

Pavyzdžiai, geroji praktika, ką galima nusimatyti kolektyvinėje sutartyje:

- nustatyti mobingo (psichologinio smurto) sąvokas, kurios neprieštarautų teisės aktams;
- įvardyti ir apibrėžti horizontalaus ir vertikalaus mobingo (psichologinio smurto) sąvokas;
- numatyti mobingo (psichologinio smurto) prevencines priemones;
- nustatyti vidinę tvarką, kaip darbuotojai (patiriantys ir pastebintys atvejus) turėtų reaguoti į mobingo (psichologinio smurto) atvejus;
- nustatyti darbdavių ir darbuotojų komunikacijos apie psichologinę sveikatą įmonėje praktikas, pavyzdžiui: a) per periodiškai darbuotojų pildomus anonimiškus klausimynus, b) per darbdavių periodinį konsultavimąsi su vidurinės grandies vadovais, c) per darbuotojų periodinį konsultavimąsi su vadovais;
- nustatyti ir apibrėžti vidurinės grandies vadovų vaidmenį mobingo (psichologinio smurto) atvejais;
- numatyti galimybę darbovietėje skleisti šviečiamojo pobūdžio turinį apie psichologinę sveikatą darbe, pavyzdžiui: a) darbovietės intranete, b) darbovietės skelbimų lentoje, c) rengiant seminarus ar kitus šviečiamojo pobūdžio renginius.

DARBO UŽMOKESTIS

Pavyzdžiai, geroji praktika, ką galima nusimatyti kolektyvinėje sutartyje:

- nustatyti aiškius, objektyviai išmatuojamus darbo užmokesčio nustatymo kriterijus;
- nustatyti aiškius, objektyviai išmatuojamus darbo užmokesčio kėlimo kriterijus;
- nustatyti tvarką, pagal kurią darbuotojas galėtų kreiptis konsultacijai dėl savo darbo užmokesčio.

DARBO LAIKAS

Pavyzdžiai, geroji praktika, ką galima nusimatyti kolektyvinėje sutartyje:

- nustatyti lankstų darbo pradžios ir pabaigos laiką;
- nustatyti galimybę kurią nors savaitės dieną dirbti trumpiau, praleistas darbo valandas perkeliant į kitą savaitės dieną.

DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

Pavyzdžiai, geroji praktika, ką galima nusimatyti kolektyvinėje sutartyje:

- numatyti papildomą finansavimą papildomoms kolektyvinėms apsaugos priemonėms;
- numatyti darbuotojų skiepimą nuo erkinio encefalito (ar kitais neprivalomais skiepais), tiems darbuotojams, kuriems nėra privalomi tokie skiepai pagal vykdomas darbo funkcijas;



- numatyti darbuotojų saugos ir sveikatos dokumentacijos, rizikos vertinimo periodiškumą;
- numatyti psichologinių veikslių rizikos vertinimą.

DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ TEISĖ

Pavyzdžiai, geroji praktika, ką galima nusimatyti kolektyvinėje sutartyje:

- numatyti abiem pusėms patogius komunikavimo kanalus;
- numatyti periodiškus susitikimus.

KRIZINIŲ SITUACIJŲ VALDYMAS

Pavyzdžiai, geroji praktika, ką galima nusimatyti kolektyvinėje sutartyje:

- sudaryti atsakingų asmenų grupę, kurios sudėtyje būtų tiek darbdavių, tiek darbuotojų atstovai, numatyti tokios grupės veiksmų planą, veiksmų ribas;
- numatyti anonimiškus pranešimų kanalus, kuriais darbuotojai galėtų informuoti apie potencialiai susidaranti krizines situacijas.

