

## KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

### I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas, kurio tikslas – sudaryti optimalias sąlygas darniai įstaigos ūkinei veiklai; geriems darbuotojų tarpusavio santykiams; garantuoti darbo, darbo užmokesčio, žmonių saugos darbe ir kitų darbo sąlygų lygį, numatytą LR įstatymuose bei sudaryti geresnes darbo ir socialines sąlygas įstaigos darbuotojams.
2. Sutartis sudaryta ir taikoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – DK), Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu, kitais darbo teisės normas reglamentuojančiais teisės aktais.
3. Šia Kolektyvine sutartimi ne tik nustatomi tam tikri įsipareigojimai, reglamentuojami darbo santykiai, bet ir informuojami darbuotojai apie pagrindines jų teises, pareigas bei atsakomybę.
4. Kolektyvinės sutarties šalys yra VŠĮ „Aksida“ profesinė sąjunga „Solidarumas“ (toliau – Profesinė sąjunga) ir VŠĮ „Aksida“ (toliau – Darbdavys, Įstaiga). Sutartį pasirašo VŠĮ „Aksida“ direktorius ir VŠĮ „Aksida“ profesinės sąjungos „Solidarumas“ pirmininkė. Ši kolektyvinė sutartis yra taikoma visiems Įstaigos darbuotojams.
5. Kolektyvinė sutartis galioja neribotai, tačiau kas trys metai nuo sutarties pasirašymo datos, sutarties šalys (ar jų įgalioti atstovai) pradeda derybas dėl sutarties redakcijos atnaujinimo ateinančiam trijų metų laikotarpiui. Derybos dėl sutarties atnaujinimo bet kurios iš šalių iniciatyva prasideda likus dviem mėnesiams iki trijų metų sutarties galiojimo termino. Deryboms prasidėjus ankstesnė sutarties redakcija galioja iki naujos pasirašymo.
6. Kolektyvinė sutartis jos galiojimo laikotarpiu gali būti keičiama ir papildoma abiejų šalių susitarimu. Sutarties pakeitimus ir papildymus, jos galiojimo laiku, ruošia iš Darbdavio ir Profesinės sąjungos atstovų paritetiniais pagrindais sudaryta komisija. Komisijos paruoštą pakeitimų ir papildymų projektą tvirtina sutarties šalių atstovai.
7. Darbdavys ir Profesinė sąjunga užtikrina darbuotojų supažindinimą su šios sutarties pakeitimais ir papildymais. Įstaigos darbuotojai paaiškinimus dėl sutarties nuostatų gali gauti iš personalo skyriaus specialistų, Įstaigos padalinių vadovų, Profesinės sąjungos atstovų.
8. Kolektyvinė sutartis gali būti nutraukiama, įspėjus kitą šalį ne vėliau kaip prieš tris mėnesius, šiais atvejais:
  - 8.1. Vienai iš šalių nesilaikant sutarties sąlygų;
  - 8.2. Pareikalavus teisingumą vykdančioms institucijoms;
  - 8.3. Vykdam įstaigoje reorganizaciją (stambinant, smulkinant, prijungiant kitą įmonę arba dalijant įstaigos turtą akcijomis);
  - 8.4. Įstaigos bankroto atveju.
9. Esant reikalui, Darbdavys ir Profesinė sąjunga informuoja įstaigos dirbančiuosius darbo vietose apie sutartyje numatytų įsipareigojimų vykdymą.
10. Darbdavys pripažįsta įstaigoje veikiančią Profesinę sąjungą ir stengiasi ne rečiau kaip kartą per 3 mėn. susitikti su Profesinės sąjungos komitetu, žodžiu informuojant apie Įstaigos veiklą, pasikeitimus bei pokyčius.
11. Darbdavio teisių perėmėjui sutartis galioja iki datos, kai sueis trys metai nuo paskutinio sutarties redakcijos atnaujinimo, kaip numatyta šios sutarties 5 punkte.
12. Sutartis per dvidešimt dienų nuo jos pasirašymo privalo būti registruojama ir viešai skelbiama įstatymo nustatyta tvarka.
13. Sutartį registruoti pateikia Profesinė sąjunga. Jeigu Profesinė sąjunga neįregistruoja sutarties per nustatytą terminą, teisę pateikti registruoti kolektyvinę sutartį įgyja Darbdavys.
14. Abi šalys įsipareigoja tarpusavio santykius grįsti demokratiniais principais: kilus konfliktinėms situacijoms, darbo ginčus šalys įsipareigoja spręsti derybų keliu.
15. Šalys įsipareigoja bendradarbiauti, laikantis visų etikos normų; reikalavimus pateikti argumentuotai ir teisingai.

16. Visi dirbantieji privalo laikytis darbo tvarkos, priešgaisrinės apsaugos, žmonių saugos darbe reikalavimų ir pareigybių aprašymų, direktoriaus įsakymų, kitų potvarkių, atsakingų darbuotojų žodinių nurodymų.
17. Šalys privalo per 15 darbo dienų pradėti konsultacijas ar derybas, jeigu viena iš šalių kreipėsi Kolektyvinės sutarties vykdymo klausimais. Šalims taikiai nesusitarus, ginčai dėl sutarties vykdymo ar netinkamo jos vykdymo, įskaitant taikymą ar netinkamą taikymą į jų galiojimo sritį patenkantiems darbuotojams ir darbdaviui, sprendžiami darbo ginčų dėl teisės nustatyta tvarka.

#### **18. DARBDAVYS ĮSIPAREIGOJA:**

- 18.1. Nediskriminuoti Profesinės sąjungos narių;
- 18.2. Užtikrinti sėkmingą įstaigos veiklą, darbuotojų užimtumą, tobulinti darbo organizavimą ir darbo užmokesčio sistemą.
- 18.3. Užtikrinti įstaigos turto apsaugą, darbuotojų saugų darbą, naudojamų patalpų švarą bei apšildymą.
- 18.4. Periodiškai informuoti dirbančiuosius apie ekonominę įstaigos padėtį, darbo organizavimo ir užmokesčio sistemos pakitimus dirbančiųjų susirinkimuose.

#### **19. PROFESINĖ SĄJUNGA ĮSIPAREIGOJA:**

- 19.1. Teikti Įstaigos darbuotojui, atsakingam už personalo valdymą, Įstaigoje dirbančių Profesinės sąjungos narių sąrašus. Esant pakitimams, informuoti apie juos.
- 19.2. Neorganizuoti įstaigoje jokių akcijų darbo metu, prieš tai neįspėjus Darbdavio, nekelti kolektyvinio ginčo, neskelbti streiko, esant galiojančiai sutarčiai ir jei jos yra laikomasi.
- 19.3. Neteikti informacijos, sudarančios įstaigos komercinės paslaptis, pašaliniams asmenims apie įstaigos ūkinę-komercinę veiklą.
- 19.4. Skatinti Įstaigos darbuotojus sąžiningai vykdyti savo pareigas, kelti darbo našumą, objektyviai spręsti iškilusias problemas, turinčias įtakos tarpusavio santykiams.
- 19.5. Susiklosčius ypač nepalankiai ekonominei ar gamybinei situacijai, padėti Darbdaviui rasti sprendimą iš susidariusios padėties. Priimti bendri sprendimai, įforminami susitarimo protokolu ir privalomi visiems dirbantiesiems.

## **II. DARBO SUTARTES SĄLYGOS. DARBO IR POILSIO LAIKAS.**

20. Darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo taisyklės reglamentuoja Darbo kodeksas, ši Sutartis ir kiti teisės aktai. Tuo atveju, kai tarp darbo teisės aktų nuostatų yra prieštaravimų, taikoma tokia nuostata, kuri yra palankesnė darbuotojui.
21. Darbo tvarką Įstaigoje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės, darbuotojų pareigos nustatomos pareiginiuose nuostatuose. Darbuotojas su darbo tvarkos taisyklėmis ir pareiginiais nuostatais supažindinamas pasirašytinai. Dėl Įstaigos darbo tvarkos taisyklių pakeitimo ar papildymo informuojama ir konsultuojamasi su Profesine sąjunga. Profesinė sąjunga turi teisę susipažinti su darbuotojų pareiginiais nuostatais.
22. Su priimamais į darbą darbuotojais sudaroma rašytinė, dviejų egzempliorių darbo sutartis; jie pasirašytinai supažindinami su darbo tvarkos taisyklėmis, kolektyvine sutartimi, pareigine ir darbų saugos instrukcijomis, taip pat supažindinami su Įstaiga. Visi darbo sutarties pakeitimai ir papildymai daromi raštu dviem egzemplioriais.
23. Šalių sudarytos būtinosios darbo sutarties sąlygos: darbovietė, darbo funkcijos, taip pat darbo apmokėjimo sąlygos gali būti keičiamos tik esant išankstiniam rašytiniam darbuotojo sutikimui (DK 45 str.) Darbdavys turi teisę pakeisti kitas darbo sutarties sąlygas, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo atvejais. Apie šių sąlygų pakeitimus darbuotojas turi

- būti informuotas prieš protingą terminą. Darbdavys sudaro pakankamas sąlygas darbuotojui pasirengti būsimiems pasikeitimams (DK 45 str. 4 d.).
24. Darbuotojo atsisakymas dirbti už sumažintą darbo užmokestį negali būti laikomas teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį.
  25. Darbdavys gali sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Ši sutartis įforminama raštu.
  26. Darbdavys nustato pareigybių, profesijų kompetenciją bei kvalifikacijos lygį ir, esant galimybei, sudaro sąlygas darbuotojams įgyti Įstaigai reikalingą profesiją ar specialybę, kelti kvalifikaciją bei persikvalifikuoti.
  27. Pasikeitus darbo sąlygoms ar pobūdžiui, Darbdavys turi teisę pakeisti darbuotojų pareigybių aprašymus, kurie po suderinimo su Profesinės sąjungos atstovais ir darbuotojų supažindinimo raštu privalo būti vykdomi.
  28. Darbdavys turi teisę su darbuotoju nutraukti terminuotą darbo sutartį, terminui nesibaigus, ženkliai sumažėjus gamybiniais užsakymams, išmokant darbuotojui jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. Šiuo atveju darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites.
  29. Mažindamas darbuotojų skaičių, Darbdavys pagal galimybes siūlo darbuotojui darbą, nebūtinai atitinkantį jo kvalifikaciją.
  30. Kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti turi tos pačios specialybės darbuotojai ir kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų:
    - 30.1. kurie Įstaigoje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;
    - 30.2. kurie augina daugiau kaip tris vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba vieni prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu penkiasdešimt penkių procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;  
**PASTABA.** Darbuotoju, kuris vienas augina vaiką (įvaikį), laikomas asmuo, kuris faktiškai vienas augina vaiką ir yra našlys (našlė), yra vieniša motina (įmotė), tėvas (įtėvis), vienas iš tėvų (įtėvių) atlieka laisvės atėmimo bausmę, vienam iš tėvų (įtėvių) neterminuotai arba terminuotai apribotos tėvystės teisės, tėvų (įtėvių) santuoka yra nutraukta ir vaiko (įvaikio) gyvenamoji vieta nustatyta kartu su darbuotoju, teismo sprendimu vaiko (įvaikio) gyvenamoji vieta yra nustatyta kartu su darbuotoju, teismo sprendimu darbuotojas yra pripažintas vaiko globėju, kitais įstatymų nustatytais atvejais.
    - 30.3. kurie turi sunkų ir vidutinį neįgalumą;
    - 30.4. kurie darbdavio pavedimu mokosi ar kelia kvalifikaciją (pagal Įstaigai reikalingą specialybę ar profesiją);
    - 30.5. kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą Įstaigoje, išskyrus darbuotojus, kuriems sukako senatvės pensijos amžius ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami Įstaigoje;
    - 30.6. kuriems iki senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai;
    - 30.7. kurie yra išrinkti į Profesinės sąjungos valdymo organų narius.
  31. Darbuotojas, šioje Įstaigoje sulaukęs pensijos amžiaus ir norintis nutraukti darbo sutartį su Darbdaviu, apie tai privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš 14 darbo dienų, darbuotojui išmokant dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.

32. Darbuotojo prašymu įspėjimo termino laikotarpiu jam turi būti suteikta ne mažiau kaip dvidešimt procentų buvusios darbo laiko normos naujo darbo paieškoms, kurio metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis. Šalims susitarus dėl didesnės negu dvidešimt procentų buvusios darbo laiko normos, šios darbo laiko dalies apmokėjimas yra sprendžiamas šalių susitarimu.
33. Darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar Darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Jei darbuotojui priklauso ne mažesnė kaip penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, Darbdavys šią išmoką savo sprendimu gali išmokėti ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo atleidimo iš darbo dienos, išeitinės išmokos sumų mokėjimą išdėstydamas lygiomis dalimis ir ne rečiau negu kas mėnesį.
34. Darbuotojams, vykstantiems į komandiruotę, kuri trunka ne ilgiau nei 8 val., laikyti kaip viena komandiruotės diena.
35. Nušalinant nuo darbo darbuotoją, sustabdant jo darbo užmokesčio apmokėjimą, vadovaujamas LR Darbo kodeksu, o nušalinimo nuo darbo tvarka sekanti: jei darbuotojas pasirodė darbe neblavus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, tą dieną jam neleidžiama dirbti, vietoje surašomas nušalinimo nuo darbo aktas, duodama jam pasirašyti, darbuotojas dėl šio įvykio privalo pasiaiškinti raštu, jeigu ginčijasi, įteikiamas siuntimas į gydymo įstaigą apsvaigimo priežasčiai nustatyti; darbuotojas į gydymo įstaigą su siuntimu turi nuvykti per dvi valandas; jei darbuotojas atsisakė vykti, tai pažymima nušalinimo akte ir už tą dieną jam neišmokamas atlyginimas. Patikrinimą darbuotojas atlieka savo lėšomis. Jeigu gydytojo išduotoje pažymoje nenustatomas girtumas ar apsvaigimas nuo alkoholio, narkotinių ar toksinių medžiagų, Įstaigos administracija įsipareigoja pinigus sumokėtus už patikrinimą gražinti.
36. Darbuotoją, jo rašytiniu prašymu ir esant svarbioms priežastims, Darbdavys iš darbo išleisti gali, atidurbant kitu sutartu laiku.
37. Darbo tvarkos taisyklės, darbo grafikus, jų pakeitimus turi paruošti Darbdavys ir prieš dvi savaites raštu privalo pateikti Profesinei sąjungai jų suderinimui, ir apie tai informuoti dirbančiuosius, darbo grafikus iškabinant darbo vietose.
38. Kasmetinės atostogos darbuotojams suteikiamos kiekvienais darbuotojo darbo metais pailsėti ir darbingumui susigrąžinti. Prašymai dėl kasmetinių mokamų atostogų suteikimo turi būti pateikti ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas iki atostogų pradžios. Kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos dalimis bendru šalių sutarimu. Bent viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip dešimt darbo dienų arba ne mažiau kaip dvylika darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę), o jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, atostogų dalis negali būti trumpesnė kaip dvi savaitės (LR DK 128 str. 1 d.)
39. Darbdavys suteikia galimybę darbuotojams leisti dirbti pagal lankstų darbo grafiką, jeigu darbuotojai augina ikimokyklinio amžiaus ir pradinių klasių vaikus, o taip pat vaikus su negalia iki 16 metų, jeigu tai netrukdo gamybos procesui.
40. Darbdavys suteikia 1 dienos papildomas apmokamas atostogas vienam iš tėvų, dirbantiems įstaigoje ir auginantiems vaikus iki 16 metų, kuriems yra pripažintas sunkus ir vidutinis neįgalumo lygis, pateikus medicininę pažymą.
41. Visos kasmetinės atostogos už kiekvienus darbo metus turi būti suteikiamos tais pačiais darbuotojo darbo metais ir į kitus darbo metus darbuotojo prašymu perkeliamos tik dėl svarbių priežasčių ar šalių susitarimu.
42. Nesuėjus šešioms nepertraukiamojo darbo mėnesiams, darbuotojo prašymu ir Darbdaviui sutikus gali būti suteiktos tik atidurbtos kasmetinių atostogų dienos.
43. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:
  - 43.1. darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki 14 d.d.;

- 43.2. vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir atostogų vaikui prižiūrėti metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti 3 mėn.;
- 43.3. neįgaliesiems ir darbuotojams, auginantiems neįgalius vaikus iki 18 metų arba slaugantiems ar prižiūrintiems asmenį su negalia, kuriam nustatytas individualios pagalbos teikimo išlaidų kompensacijos poreikis (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis) – iki 30 d.d.;
- 43.4. darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tiek laiko, kiek rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;
- 43.5. nemokamos atostogos dėl įvairių priežasčių darbuotojams gali būti suteikiamos iki 14 d.d., jeigu tai netrukdo gamybai;
- 43.6. išimtiniais atvejais, nesant darbo, šalims susitarus, darbuotojams gali suteiktos dar 14 d.d. nemokamos atostogos.

### **III. DARBO APMOKĖJIMAS**

44. Darbuotojo darbo užmokestį sudaro pagrindinis atlyginimas ir priedai už papildomai atliktus darbus.
45. Minimalus mėnesinis darbo užmokestis Įstaigoje negali būti mažesnis negu Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytas minimalus valandinis atlygis ar mėnesinė alga (toliau – MMA) proporcinga dirbtam laikui.
46. Kiekvieno darbuotojo darbo užmokestis yra konfidenciali informacija, kuri turi būti prieinama tik pačiam darbuotojui, Darbdaviui, atitinkamo padalinio vadovui ir kitiems darbuotojams, kuriems ši informacija reikalinga tiesioginėms jų pareigoms atlikti.
47. Kai ne dėl darbuotojo kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis, kartu su juo darbuotojui sumokami Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyto dydžio delspinigiai už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną, pradedant skaičiuoti po 7 kalendorinių dienų, kai turėjo būti išmokėtas darbo užmokestis.
48. Pagrindinis atlyginimas apskaičiuojamas naudojant valandinius tarifus. Priedai išmokami už papildomai atliktus darbus, taip pat priedai yra išmokami našiau dirbantiems darbuotojams motyvaciniais tikslais, pagal padalinio vadovo tarnybinį raštą, kurį patvirtina įstaigos direktorius.
49. Esant gamybos būtinumui, keičiant jos mastą ar darbų organizavimą ir nustatant naujas darbo apmokėjimo sąlygas, Darbdavys turi suderinti su Profesinės sąjungos atstovais ir apie pakeitimus pranešti darbuotojui raštu ne vėliau kaip prieš mėnesį iki jų įsigaliojimo, tai įforminant direktoriaus įsakymu.
50. Atlyginimas mokamas LR DK numatyta tvarka. Darbuotojo rašytiniu prašymu atlyginimas jam gali būti mokamas tik kartą per mėnesį. Tokiu atveju darbo užmokestis už praėjusį mėnesį jam išmokamas ne vėliau kaip iki kito mėnesio 25 dienos.
51. Atlyginimai mokamai kartą per mėnesį, išmokant juos už praeitą dirbtą mėnesį iki einamo mėnesio 25 dienos.
52. Darbdavys įsipareigoja darbuotojams mokėti šiuos priedus, remiantis LR DK 144 str.:
  - 52.1. Už papildomai atliktus darbus (abipusiu rašytiniu susitarimu);
  - 52.2. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis;
  - 52.3. Už darbą švenčių dienomis mokamas dvigubas atlyginimas;
  - 52.4. Už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis;
  - 52.5. Už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas

darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną ir (arba) viršvalandinį darbą švenčių naktį – ne mažesnis kaip du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

53. Į darbuotojo komandiruotės laiką įeina darbuotojo kelionės į darbdavio nurodytą darbo vietą ir atgal laikas. Jeigu kelionė vyko po darbo valandų, poilsio ar švenčių dieną, darbuotojas turi teisę į tokios pačios trukmės poilsį pirmą darbo dieną po kelionės arba šis poilsio laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko, paliekant už šį poilsio laiką darbuotojo darbo užmokestį. Darbuotojui iki išvykimo į komandiruotę raštu nepareiškus pageidavimo dėl poilsio laiko gavimo pirmą darbo dieną po kelionės, šis darbuotojui priklausantis poilsio laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų. Darbuotojų komandiravimas apmokamas Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka.
54. Darbo užmokestis įstaigos darbuotojams pervedamas į jų nurodytas banko sąskaitas
55. Apie ilgalaikes prastovas Darbdavys informuoja Profesinę sąjungą ir to padalinio dirbančiuosius prieš 5 darbo dienas ir apmoka už jas LR DK nustatyta tvarka.
56. Informaciją apie darbo užmokestį ir priskaičiuotus mokesčius Darbdavys dirbantiems pateikia e-atsiskaitymo lapeliuose. Informacija siunčiama darbuotojo nurodytu elektroninio pašto adresu.
57. Siekiant užtikrinti įstaigoje darbo drausmę, tinkamas darbo sąlygas, darbo ir poilsio režimą, Darbdavys, vadovaudamasis LR DK ir kitais įstatymais, išleidžia įsakymus, rengia ir tvirtina darbo tvarkos taisykles, darbo grafikus, atskirų kategorijų darbuotojų darbo organizavimo ir vykdymo instrukcijas ir kitus lokalinius norminius dokumentus prieš tai įstatymų nustatytais atvejais suderinęs juos su Profesine sąjunga.
58. Darbuotojui mokamas darbo sutartimi sulgytas darbo užmokestis. Darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną, valandinis tarifinis atlygis ar mėnesinė alga negali būti mažesni nei nustatyta Lietuvos Respublikos Vyriausybės.
59. Atskirų pareigybių darbuotojų konkrečios darbo apmokėjimo sąlygos gali būti nustatomos jų darbo sutartyse ir atitinkamų pareigybių darbo apmokėjimo nuostatose, kituose įstaigos lokaliniuose norminiuose dokumentuose.
60. Keičiant įstaigos arba atskirų padalinių darbo organizavimą, keičiamos ir pagrindinės darbo sutarties sąlygos. Suderinus pakeitimus su Profesine sąjunga, dirbantiems apie pasikeitusias darbo sutarties sąlygas, pranešama ne vėliau kaip prieš 1 mėnesį iki jų įsigaliojimo.
61. Darbo užmokestis už kasmetines atostogas mokamas ne vėliau kaip prieš 3 k. d. iki atostogų pradžios. Darbuotojo raštišku prašymu, darbo užmokestis už jo pageidaujamas kasmetines atostogas gali būti išmokėtas nustatyta tvarka kartu su mėnesiniu darbo užmokesčiu.
62. Darbo normos (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.) nustatomos ir apie jas informuojami dirbantieji po to, kai Darbdavys (jo įgaliotas atstovas) ir Profesinės sąjungos atstovai praveda tarpusavio konsultacijas dėl priimamų darbdavio sprendimų.
63. Darbuotojui mirus, jam priklausantis darbo užmokestis ir kitos sumos išmokamos mirusiojo šeimos nariams arba tiems asmenims, kurie jį laidojo, – ne vėliau kaip per tris darbo dienas pristačius mirties faktą patvirtinantį dokumentą.

#### **IV. KVALIFIKACIJOS SUTEIKIMAS IR PERKVALIFIKAVIMAS**

64. Remiantis saugos darbe instrukcijų reikalavimais, Darbdavys organizuoja atitinkamiems darbuotojams žinių kartojimo kursus. Esant galimybei, tokie kursai organizuojami įstaigoje. Už savo pavaldinių apmokymą atsakingi padalinių vadovai.
65. Jei darbuotojai Įstaigos siuntimu vyksta į kursus atsitraukiant nuo darbo gamybos, šis laikas yra įskaitomas į darbo laiką, mokymosi laikotarpyje Darbdavys jiems moka vidutinį atlyginimą.

66. Darbdavio pavedimu siunčiant darbuotoją į kvalifikacijos kėlimo kursus įstaigos lėšomis, šis laikas yra įskaitomas į darbo laiką, o su darbuotoju sudaroma atskira sutartis „*Dėl darbdavio išleistų lėšų mokymui kompensavimo*“ ne ilgesniam kaip 12 mėn. laikotarpiui.
67. Darbuotojams, besimokantiems savo iniciatyva įvairiose nestacionarinėse mokymo įstaigose, mokymosi laikotarpyje Darbdavys suteikia nemokamas atostogas, jeigu tai netrukdo įstaigos darbui.
68. Darbdavys savo lėšomis sudaro darbuotojui galimybę pasirengti dirbti pakeistomis darbo sąlygomis. Darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti pasiūlytomis pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, kitos rūšies darbo laiko režimu ar kitoje vietovėje turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu penkios darbo dienos. Darbuotojo atsisakymas dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis, gali būti laikomas priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės šio kodekso 57 straipsnyje nustatyta tvarka. Darbuotojo atsisakymas dirbti už sumažintą darbo užmokestį negali būti laikomas teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį (LR DK 45 str.)
69. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl Darbdavio turėtų darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidų. Atlyginamos gali būti tik Darbdavio turėtos išlaidos per paskutinius dvejus metus iki darbo sutarties pasibaigimo, jeigu darbo sutartis nutraukiama Įstaigos iniciatyva dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių.

## **V. DARBŲ SAUGA**

70. Darbdavys įsipareigoja sudaryti sveikas ir saugias darbo sąlygas visiems įstaigos darbuotojams, kokybiškai ir laiku instrukuoti darbuotojus apie saugų darbą, eismo saugą, gaisrinę saugą ir kitas saugaus darbo taisykles, kontroliuoti šių taisyklių laikymąsi.
71. Darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus jo saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas, jeigu neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neaprupintas reikiamomis asmeninėmis apsaugos priemonėmis.
72. Darbdavio pareigų ar kompetencijos perdavimas kitiems asmenims nepašalina darbdavio pareigos atlyginti darbuotojo sveikatai padarytą žalą, atsiradusią dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju, ar dėl jo susirgimo profesine liga.
73. Darbdavys tvirtina darbuotojų, kuriems privaloma periodiškai tikrintis sveikatą, sąrašą ir sveikatos tikrinimo grafiką. Darbuotojams, kurie atlieka periodinį ar papildomą privalomą sveikatos patikrinimą darbdavio nurodymu, yra apmokamos ne daugiau kaip 4 valandos už laiką, sugaištą tikrinant sveikatą, mokant jų vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojas privalo sveikatą patikrinti darbdavio nurodytoje sveikatos priežiūros įstaigoje, su kuria Darbdavys sudaręs sutartį. Darbuotojo privalomą periodinį sveikatos patikrinimą Darbdavys apmoka savo lėšomis, išskyrus atvejus, kai darbuotojas sveikatos patikrinimą atlieka kitoje nei darbdavio nurodytoje sveikatos priežiūros įstaigoje.
74. Darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku patikrinti sveikatą, nušalinamas nuo darbo ir jam nemokamas darbo užmokestis. Toks atsisakymas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.
75. Darbdavys įsipareigoja laiku įgyvendinti ir įvykdyti numatytą darbų saugos ir sanitarijos priemonių planą. Reguliariai jį koreguoti, atsižvelgiant į darbų saugos pasikeitusius reikalavimus ir į įstaigos poreikius bei Profesinės sąjungos siūlymus.
76. Apie įvykusius nelaimingus atsitikimus darbe Darbdavys arba jo įgalioti asmenys praneša Profesinei sąjungai.
77. Įvykus nelaimingam atsitikimui ne Įstaigos teritorijoje, pakeliui į darbą arba iš darbo (įskaitant nustatytą pertrauką pailsėti ir pavalgyti), nukentėjęs asmuo arba jo artimieji privalo kuo skubiau pranešti apie tai darbdaviui, o nukentėjęs asmuo nedelsdamas turi kreiptis į medicinos įstaigą.

78. Darbdavio įsakymu kiekviename gamybiniame bare paskiriami darbdavio įgalioti atstovai atsakingi už darbų saugą. Jų veiklą koordinuoja darbų saugos specialistas.
79. Darbdavys aprūpina darbuotojus nemokamai ir laiku darbo rūbais, avalyne ir darbų saugos priemonėmis.
80. Darbdavys nustato tokį laiką, reikalingą sugaišti kelyje iš namų į darbą ir iš darbo į namus:
  - 80.1. 60 min. įgaliotiems, gyvenantiems Šiaulių mieste;
  - 80.2. 20 min. neįgaliotiems, gyvenantiems mikrorajone prie įstaigos;
  - 80.3. 1 val. 30 min. neįgaliotiems, gyvenantiems Šiaulių mieste;
  - 80.4. 2 val. sveikiems ir neįgaliotiems, gyvenantiems Šiaulių ir kituose rajonuose.
81. Su įstaigoje galiojančiomis darbų saugos ir darbo instrukcijomis darbuotojai supažindinami e-saugos portale (<https://e.sdg.lt/>), kuriame minėti duomenys yra patalpinti. Pasikeitus darbų saugos instrukcijų reikalavimams, dirbantieji, kurie privalės vykdyti šias instrukcijas, supažindinami iš naujo tokia pat tvarka. Darbdavys užtikrina aprūpinimą pirmosios medicininės pagalbos vaistinėmis darbo vietose.
82. Darbdavys įsipareigoja pateikti Profesinei sąjungai Valstybinės Darbo Inspekcijos patikrinimų ir nelaimingų atsitikimų tyrimų aktų kopijas.
83. Įstaigos darbuotojai privalo vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus ir kaip galima labiau rūpintis savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata.
84. Nėščios, neseniai pagimdžiusios, krūtimi maitinančios darbuotojos, patekusios medicininę pažymą ir darbdaviui įvertinus galimą profesinę riziką, vadovaujantis LR Vyriausybės Nutarimu Nr. 469, perkeliamos į lengvesnę darbą nuo pažymos pateikimo dienos ir joms mokamas vidutinis jų darbo užmokestis.

## **VI. DARBUOTOJŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS**

85. Įvykus šeimoje nelaimei (gaisrui, apiejus, apiplėšus gyvenamąją patalpą, autoavarijos atveju) ir darbuotojui raštu informavus Darbdavį, darbuotojui yra skiriamos 2 papildomų apmokamų atostogų dienos, už jas apmokant vidutinį darbo užmokestį. Įstaigos vadovo sprendimu gali būti skirta materialinė pašalpa. Šiame punkte nurodytos socialinės garantijos darbuotojui skiriamos tik darbdaviui pateikus nelaimės faktą įrodantį dokumentą.
86. Mirus šeimos nariui (sutuoktiniui, tėvui, motinai, sūnui, dukrai), Darbdavys suteikia darbuotojams 2 dienas papildomų apmokamų atostogų, už jas apmokant vidutinį darbo užmokestį.
87. Darbuotojams, turintiems pirmą klasę pradedantį lankyti vaiką ir pateikusiems prašymą raštu, rugsėjo 1 d. suteikiama laisva nuo darbo diena, sumokant už ją darbuotojo vidutinį atlyginimą.
88. Profesinės sąjungos nariui, pasireiškus negalavimui ar suplanuotam vizitui į gydymo įstaigą, Darbdavys kasmet suteikia papildomas 2 (dvi) apmokamas poilsio dienas sveikatai gerinti, mokant už jas to darbuotojo vidutinį darbo užmokestį.
89. Darbdavys skiria nuo 3 iki 5 BSI dydžio pašalpą:
  - 89.1. Mirus įstaigos dirbančiojo primos eilės giminėms (sutuoktiniui, tėvui, motinai, sūnui, dukrai), pagal darbuotojo rašytinį prašymą ir pridėtus mirties faktą bei laidojamojo šeimos nario statusą pagrindžiančius dokumentus;
  - 89.2. Mirus įstaigos dirbančiajam, Darbdavys 91 punkte nurodyto dydžio pašalpą išmoka dirbančiojo primos eilės giminėms (sutuoktiniui, tėvui, motinai, sūnui, dukrai) pagal asmens rašytinį prašymą ir pridėtus mirties faktą bei laidojamojo šeimos nario statusą pagrindžiančius dokumentus.
90. Įstaigos dirbantiesiems, sportininkams ir meno mėgėjams sudaromos sąlygos dalyvauti LASS organizuojamuose renginiuose, nemokant atlyginimo, jeigu tai netrukdo gamybai.
91. Esant lėšų, Darbdavys Šv. Kalėdų proga dirbantiesiems skiria pinigines išmokas arba dovanas. Šventinių išmokų ar dovanų dydis aptariamas su Profesine sąjunga.
92. Įstaigos darbuotojams sutuoktinių proga išmokama 200 Eur dydžio vienkartinė išmoka.

93. Gimus vaikui, darbuotojui išmokama 200 Eur dydžio vienkartinė išmoka.
94. Darbuotojai nuo gripo skiepijami nemokamai.

## **VII. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS**

95. Darbdavys nemokamai aprūpina Profesinę sąjungą darbinėmis patalpomis, minimaliu inventoriumi, rašomuoju popieriumi, dokumentų dauginimo paslaugomis. Suteikia Profesinei sąjungos komiteto nariams laiką skelbimams pranešti.
96. Darbdavys sudaro sąlygas Profesinės sąjungos nariams dalyvauti Profesinės sąjungos ir aukštesnių jos organizacijų renginiuose, už sugaištas darbo valandas, atidirbant sutartu laiku ir jei tai netrukdo gamybai.
97. Gavus rašytinį iškvietimą į vykstančius profesinių sąjungų organizuojamus seminarus, konferencijas, Profesinės sąjungos valdymo organo nariai atleidžiami nuo darbo (suderinus su darbdaviu) ir jiems sudaromos sąlygos dalyvauti organizuojamuose renginiuose, už šį laikotarpį mokant vidutinį darbuotojo darbo užmokestį, bet ne daugiau nei 60 valandų per metus. Apie tai Profesinė sąjunga privalo informuoti darbdavį ne vėliau kaip prieš 15 (penkiolika) darbo dienų.
98. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys (Profesinės sąjungos komitetas), laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo. Prieš kreipiantis į Valstybinės darbo inspekcijos vadovą dėl šiame punkte numatyto sutikimo, Darbdavys kreipiasi į Profesinę sąjungą šios Sutarties nustatyta tvarka. Atstovaujamaisiais organais laikoma: Profesinės sąjungos komitetas. Darbdavio motyvuotą prašymą suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas turi išnagrinėti ir darbdaviui pateikti atsakymą per dvidešimt darbo dienų nuo pareiškimo gavimo dienos. Darbuotojai ar jų atstovai savo iniciatyva arba Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo prašymu turi teisę pateikti savo nuomonę. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas suteikia sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas, jeigu Darbdavys pateikia duomenis apie tai, kad darbo sutarties nutraukimas ar būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas nėra susijęs su darbuotojo vykdoma darbuotojų atstovavimo veikla, darbuotojo nediskriminuoja dėl jo vykdomos darbuotojų atstovavimo veiklos ar narystės profesinėje sąjungoje. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas, gavęs darbdavio motyvuotą prašymą, apie tai informuoja darbuotojų atstovaujамąjį organą ir patį darbuotoją, dėl kurio pateiktas prašymas, ir nustato ne trumpesnę kaip penkių darbo dienų terminą darbuotojų atstovų ir paties darbuotojo nuomonei pateikti. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka. Darbo sutartis su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis negali būti nutraukta tol, kol vyksta darbo ginčas.
99. Darbdavys, prieš priimdamas ar keisdamas lokalinius teisės aktus, kurie keičia įstaigos darbuotojų darbo, socialines ar ekonomines sąlygas, informuoja ir konsultuojasi su Profesine sąjunga. Esant Profesinės sąjungos prašymui, Darbdavys išipareigoja per 15 darbo dienų nuo prašymo gavimo dienos pateikti informaciją darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais.
100. Profesinė sąjunga išipareigoja bendradarbiauti su Darbdaviu, palaikant įstaigoje darbo drausmę ir užtikrinant, kad darbuotojai-profesinės sąjungos nariai, sąžiningai vykdytų savo darbo pareigas.

101. Esant finansinėms galimybėms Įstaigos administracija remia Profesinės sąjungos organizuojamus kultūrinius renginius.
102. Bet kokių pasiūlymų ar nesutarimų dėl kolektyvinės sutarties vykdymo atveju Profesinė sąjunga ir Darbdavys įsipareigoja konsultuotis ir nagrinėti iškilusias problemas gera valia.
103. Jeigu yra Profesinės sąjungos nario prašymas, Darbdavys kiekvieną mėnesį išskaičiuoja iš Profesinės sąjungos nario darbo užmokesčio nustatyto dydžio nario mokestį ir perveda jį į Profesinės sąjungos sąskaitas.

DARBDAVYS	DARBUOTOJŲ ATSTOVAI
VŠĮ „Aksida“ Generalinis direktorius	VŠĮ „Aksida“ Profesinės sąjungos „Solidarumas“ pirmininkė
Evaldas Rimskis	Birutė Aurylienė
2025 m. gruodžio 10 d.	2025 m. gruodžio 10 d.