

**„SEB Life and Pension Baltic SE“ Lietuvos filialo**

**ir**

**„SEB Life and Pension Baltic SE“ Lietuvos filialo darbuotojų profesinės sąjungos**

**KOLEKTYVINĖ SUTARTIS**

**Vilnius, 2025**

## Ši kolektyvinė sutartis sudaryta tarp

1. **„SEB Life and Pension Baltic SE“ Lietuvos filialo**, juridinio asmens kodas 305351885, atstovaujamo filialo vadovės Ivetos Pigagienės, veikiančios pagal filialo nuostatus,

ir

2. **„SEB Life and Pension Baltic SE“ Lietuvos filialo darbuotojų profesinės sąjungos**, juridinio asmens kodas 305473387, atstovaujamos pirmininko Mariaus Mejero, veikiančio pagal profesinės sąjungos įstatus.

Šalys atsižvelgdamos į tai, kad siekia:

- darbuotojams sukurti darbo aplinką ir sąlygas, kurios pritrauktų ir išlaikytų bei ugdytų profesionalius darbuotojus ir skatintų juos siekti geriausių rezultatų,
- teisingo atlygio ir socialinių priedų, saugių ir priimtinių darbo sąlygų, galimybės tobulėti profesinėje srityje, derinti profesinę veiklą su asmeniniu gyvenimu,
- darbo organizavimą grįsti šiuolaikiškais motyvavimo principais,

susitaria dėl toliau nustatytų kolektyvinės sutarties sąlygų.

### 1. Kolektyvinėje sutartyje vartojamos sąvokos

1.1. **Atlygio politika** – Darbdavio vidinės tvarkos (politikos) ar kiti Darbdavio patvirtinti dokumentai, kurie nustato Darbdavio darbuotojų atlygio ir papildomos naudos sąlygas, taisykles ar principus;

1.2. **Darbdavys** – „SEB Life and Pension Baltic SE“ Lietuvos filialas;

1.3. **Profesinė sąjunga** – „SEB Life and Pension Baltic SE“ Lietuvos filialo darbuotojų profesinė sąjunga;

1.4. **Darbo kodeksas** – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas;

1.5. **SEB grupė** – „Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ)“ ir jo valdomos įmonės visose šalyse;

1.6. **SEB grupė Lietuvoje** – „Skandinaviska Enskilda Banken AB“ grupei priklausančios bendrovės (ar jų filialai), veikiančios Lietuvoje: AB SEB bankas, Skandinaviska Enskilda Banken AB, Vilniaus filialas, UAB „SEB investicijų valdymas“ ir „SEB Life and Pension Baltic SE“ Lietuvos filialas ir kitos bendrovės, jei tokių atsirastų ateityje;

1.7. **Sutartis** – ši Kolektyvinė sutartis, įskaitant visus jos priedus, pakeitimus ir papildymus;

1.8. **Šalis** – Darbdavys arba Profesinė sąjunga.

## **2. Bendrosios nuostatos**

- 2.1. Sutarties tikslas – įgyvendinant socialinės partnerystės principus, nustatyti ir užtikrinti darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines teises;
- 2.2. Sutartyje Šalys susitaria dėl darbo, socialinių, ekonominių garantijų bei garantijų, kurios nėra įstatymų, kitų norminių teisės aktų reglamentuotos;
- 2.3. Sutartis sudaryta vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis ir taikoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų nuostatomis;
- 2.4. Sutartis taikoma visiems Darbdavio darbuotojams, jeigu Sutartį patvirtina visuotinis darbuotojų susirinkimas (konferencija);
- 2.5. Jeigu Sutarties nuostatos yra palankesnės darbuotojui negu jo individualios darbo sutarties nuostatos, taikomos Sutarties nuostatos. Jeigu Sutarties nuostatos yra palankesnės negu šios Sutarties galiojimo laikotarpiu priimti nauji teisės aktai, taikomos Sutarties nuostatos, jei jos neprieštarauja teisės aktams;
- 2.6. Sutarties vykdymo kontrolę atlieka Profesinė sąjunga Sutartyje nustatyta tvarka.

## **3. Šalių įsipareigojimai**

- 3.1. Sutarties Šalys privalo sąžiningai vykdyti savo pareigas, nustatytas Sutartyje, ir gerbti kitos Šalies teises. Įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, Darbdavys, darbuotojai ir Profesinė sąjunga turi laikytis teisės aktų nuostatų, veikti sąžiningai, laikytis protingumo ir teisingumo principų;
- 3.2. Šalys įsipareigoja:
  - 3.2.1 kontroliuoti Sutarties vykdymo eigą ir į kitos Šalies raštišką paklausimą atsakyti per 30 kalendorinių dienų raštu bei pateikti informaciją apie Sutarties vykdymą ar suderinti kitus informacijos pateikimo būdus, terminus ir tvarką;
  - 3.2.2 pagal poreikį bendru Šalių sutarimu organizuoti Sutarties Šalių susitikimus su Darbdaviu, kurių metu aptartų Sutarties vykdymą;
- 3.3. Darbdavys įsipareigoja:
  - 3.3.1 gerbti Profesinės sąjungos atstovų teises ir netrukdyti jiems veikti;
  - 3.3.2 konsultuotis su Profesinės sąjungos atstovais priimant sprendimus dėl vietinių norminių teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų darbo santykius ir darbo sąlygas, kurių metu sudaroma galimybė profesinių sąjungų atstovams pateikti savo pastabas, pasiūlymus ir komentarus dėl priimamo vietinio norminio teisės akto ir gauti atsakymus iš darbdavio atstovų. Darbdavys įsipareigoja pateikti Profesinei sąjungai vietinį norminį teisės aktą ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų iki planuojamo jo patvirtinimo. Profesinė sąjunga gali pateikti savo pastabas, pasiūlymus ir komentarus ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo dokumento gavimo;

3.4. Profesinė sąjunga gali teikti rekomendacijas ir / ar pasiūlymus dėl vidinių norminių teisės aktų. Darbdavys, išanalizavęs pateiktus pasiūlymus ir / ar rekomendacijas, pateikia Profesinei sąjungai atsakymą dėl galimybių įgyvendinti pasiūlymą / rekomendaciją;

3.5. Šalys įsipareigoja imtis visų galimų priemonių, kad būtų užkirstas kelias bet kokiems konfliktams.

#### **4. Darbo santykiai**

4.1. Darbo sutarties sudarymo, keitimo ir nutraukimo sąlygas reglamentuoja Darbo kodeksas, Sutartis ir kiti teisės aktai, reglamentuojantys darbo santykius;

4.2. Darbdavys apie vadovų esamas, naujas atsiradusias ar tapusias laisvas darbo vietas bei darbuotojų esamas ar naujas atsiradusias laisvas darbo vietas skelbia vidinėje Darbdavio sistemoje, kuri yra prieinama visiems Darbdavio darbuotojams (pavyzdžiui, intranete). Naujomis atsiradusiomis laisvomis darbuotojų darbo vietomis nėra laikomi atvejai, kai darbuotojas, įgijęs patirties gali vykdyti sudėtingesnes užduotis ir jam suteikiamas aukštesnis tos pačios pareigybės lygis. Darbdavys, skelbdamas vidinėje Darbdavio sistemoje apie vadovų ir darbuotojų esamas, naujas atsiradusias ar tapusias laisvas darbo vietas, nurodo informaciją apie siūlomo bazinio darbo užmokesčio dydžio intervalą, išskyrus įstatymuose nustatytus atvejus;

4.3. Darbdavys turi užtikrinti, kad kiekvienas Darbdavio darbuotojas, kandidatavęs į darbo vietą pagal vidinį darbo skelbimą ir kurio kandidatūra nebuvo pasirinkta, gautų grįžtamąjį ryšį dėl savo kandidatūros į atitinkamą darbo vietą;

4.4. Darbdavys turi suteikti pirmenybę užimti laisvas darbo vietas SEB grupės darbuotojams, kurių turima kvalifikacija yra ne žemesnė negu kitų kandidatų, kurie nėra Darbdavio darbuotojai, o kitos jų savybės (pavyzdžiui, asmeninės, dalykinės, vertybinis požiūris ir pan.) atitinka tos darbo vietos kandidatams keliamus reikalavimus;

4.5. Norint sudaryti sąlygas derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą, pas Darbdavį leidžiamas nuotolinis darbas pagal Darbdavio Darbo tvarkos reikalavimuose nustatytas taisykles;

4.6. Jeigu dirbti nuotoliniu būdu skiriama ne Šalių susitarimu, bet Darbdavio iniciatyva (išskyrus tuos atvejus, kai nuotolinį darbą, esant ekstremalioms situacijoms, rekomenduoja valstybės institucijos) ir darbuotojas patiria papildomų išlaidų, susijusių su jo darbu, darbo priemonių įsigijimu, įsirengimu ir naudojimu, tokios išlaidos privalo būti kompensuotos;

4.7. Darbuotojui, neviršijant komandiruotės biudžeto ir laikantis taikomų tvarkų nuostatų („Verslo kelionių ir susitikimų organizavimo reikalavimai (BIDMS 08.01.11.2) ir „Tarnybinių komandiruočių administravimo ir apskaitos reikalavimai“ (BIDMS 05.01.06.2)), sudaroma galimybė pačiam pasirinkti kelionės ir gyvenimo sąlygas (pavyzdžiui, kelionės į komandiruotės vietą būdą, laiką (pavyzdžiui, konkrečią kelionės valandą, reisą, gyvenamąją vietą ir pan.). Jeigu darbuotojas pageidauja ir tai neviršija komandiruotės biudžeto, turi būti siekiama pasiūlyti darbuotojui tokias kelionės sąlygas, kad darbuotojas į komandiruotę ir iš jos galėtų vykti darbuotojo darbo grafike nustatytais darbo valandomis;

4.8. Darbuotojui mokamų dienpinigių dydis gali būti mažinamas 50 %, jeigu darbuotojo komandiruotės tikslas yra dalyvauti renginyje ir/ar konferencijoje, kurios metu darbuotojui yra teikiamas Darbdavio apmokėtas pilnas maitinimas (pusryčiai, pietūs, vakarienė), kuris užtikrina darbuotojo individualius mitybos poreikius ir mitybos praktiką (pavyzdžiui, vegetaras, pesketaras ir pan.);

4.9. Nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 57 straipsnis) su darbuotoju, kuris SEB grupėje dirba ne mažiau kaip 10 metų, Darbo kodekso 57 straipsnyje nustatyti įspėjimo terminai yra dvigubinami. Nepriklausomai nuo galiojančio reguliavimo, terminas turi būti ne trumpesnis kaip 2 mėnesiai;

4.10. Nutraukiant darbo sutartį Šalių susitarimu arba atleidžiant darbuotoją Darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 57 straipsnis), Darbdavys turi sudaryti galimybes darbuotojui iki darbo santykių pabaigos pasinaudoti papildomomis atostogomis nustatytomis Sutarties 9.9. punkte;

4.11. Darbdavys, siekdamas įgyvendinti Darbo kodekso 57 straipsnio 2 dalyje nustatytą pareigą pasiūlyti laisvas darbo vietas, padeda darbuotojui pas Darbdavį ieškoti laisvos vietos, atitinkančios jo gebėjimus bei lūkesčius.

## **5. Darbo laikas**

5.1. Darbo laikas – bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra Darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį, ir laikotarpiai, nustatyti Darbo kodekso 111 straipsnio 2 dalyje;

5.2. Norint sudaryti sąlygas derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą, darbuotojams, kurie pagal darbo pobūdį neprivalo būti savo darbo vietoje konkrečiu metu, darbuotojo pageidavimu ir esant galimybei, turi būti sudaroma galimybė dirbti pagal lankstų darbo grafiką. Lankstus darbo grafikas nustatomas darbuotojo ir Darbdavio susitarimu, atsižvelgiant į darbuotojo poreikius, Darbdavio ir / ar padalinio veiklos pobūdį ir darbo intensyvumą. Jeigu darbuotojas susitaria su Darbdaviu savo darbo funkcijas atlikti kitoje negu darbovietė vietoje, papildomai taikomi Sutarties 4.5. ir 4.5. punktai dėl nuotolinio darbo. Darbdavio atsisakymas leisti darbuotojui dirbti lanksčiu grafiku turi būti motyvuotas ir pateiktas žodžiu, o darbuotojo pageidavimu – raštu;

5.3. Darbuotojo, kuris grįžo iš atostogų vaikui prižiūrėti, prašymu turi būti sudaroma galimybė laikinai iki 3 mėnesių dirbti ne visą darbo laiką apmokant proporcingai dirbtam laikui. Darbuotojas gali pasirinkti dirbti iki pusės prieš tai buvusios darbo laiko normos. Darbo laiko režimas dirbant ne visą darbo laiką nustatomas darbuotojo ir Darbdavio susitarimu. Darbdavys privalo atsižvelgti į darbuotojo pageidavimus. Jeigu Darbdavys nesutinka su darbuotojo pageidavimais dėl darbo laiko režimo nustatymo, jis turi pateikti motyvuotus argumentus;

5.4. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina Darbdavio įgalioti asmenys Darbdavio nustatyta tvarka, aprašyta Darbo tvarkos reikalavimuose ;

5.5. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus yra 220 valandų;

5.6. Darbdavys gali prašyti darbuotojo dirbti viršvalandinius darbus be darbuotojo rašytinio sutikimo įvykus incidentams ar sutrikimams, nurodytiems Darbdavio veiklos tęstinumo valdymo

instrukcijoje, ar jų pratybų atveju. Tokiu atveju, Darbdavio nurodytų darbo funkcijų atlikimas yra laikomas darbuotojo sutikimu dirbti viršvalandžius.

## **6. Poilsio laikas**

6.1. Darbdavio darbuotojams suteikiamas poilsio laikas reglamentuojamas Darbo kodekse, Darbdavio vietiniuose norminiuose teisės aktuose ir Sutartyje;

6.2. kiekvienais kalendoriniais metais darbuotojams sudaroma galimybė prieš valstybines ar kitas svarbias šventes sutrumpinti darbo dienos darbo laiką iki 5 valandų per vienerius kalendorinius metus. Norėdamas pasinaudoti šia teise, darbuotojas darbo laiko sutrumpinimą turi iš anksto suderinti su savo tiesioginiu vadovu, o sutrumpintam darbo laikui skirtos 5 darbo valandos gali būti panaudotos visos iš karto arba dalimis. Šiame punkte numatytos sutrumpinto darbo laiko valandos, nepanaudotos per kalendorinius metus, nekaupiamos ir į kitus kalendorinius metus neperkeliamos;

6.3. Darbuotojams gali būti suteikiamos šios atostogos:

6.3.1 kasmetinės;

6.3.2 tikslinės;

6.3.3 pailgintos, papildomos;

6.4. kasmetinių minimalių atostogų trukmė nustatoma pagal Darbo kodeksą;

6.5. Kasmetinės atostogos turi būti suteikiamos bent kartą per darbo metus. Darbuotojo pageidavimu kasmetinės atostogos turi būti suteikiamos dalimis. Bent viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip 10 darbo dienų. Įvertinus Darbdavio ir darbuotojo interesus, to pageidaujantiems darbuotojams gali būti sudaroma galimybė pasinaudoti ne trumpesnėmis kaip 10 darbo dienų trukmės kasmetinėmis atostogomis birželio–rugpjūčio mėnesiais;

6.6. Mirus artimajam (vienam iš tėvų ar sutuoktinio (partnerio) tėvų, sutuoktiniui / partneriui, vaikui (jvaikiui), broliui, seseriai, vienam iš senelių ar anūkų), suteikiamos iki 5 kalendorinių dienų nemokamos atostogos dalyvauti artimojo laidotuvėse;

6.7. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti Darbdavį ne vėliau kaip prieš 30 kalendorinių dienų.

## **7. Darbo apmokėjimo sistema**

7.1. Kiekvieno darbuotojo darbo užmokestis yra aptariamasis individualiai darbo sutartyje, atsižvelgiant į Darbdavio galiojančią Atlygio politiką;

7.2. Konkretūs darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka nustatomi darbo sutartyse;

7.3. Darbdavio darbuotojų pareigybės turi būti priskirtos lygiams, o kiekvienas lygis turi turėti nustatytus minimalius ir maksimalius mėnesinio (valandinio) darbo užmokesčio intervalus.

Lygiai ir intervalai nustatomi atsižvelgiant į dabartinę atlygio struktūrą, rinkos tendencijas, nepriklausomą darbo rinkos tyrimą, verslo poreikius, biudžetą ir SEB strategiją. Keičiant pareigybei priskirtą lygį į žemesnį lygį, Darbdavys, prieš viešą komunikaciją, privalo informuoti Profesinę sąjungą raštu nuroydamas tokio pokyčio įgyvendinimo pradžią, priežastis, padarinius darbuotojams;

7.4. Darbo užmokesčio intervalai turi būti peržiūrėti kartą per metus remiantis 7.3. punkte nustatytais kriterijais. Jeigu, atlikęs lygių intervalų peržiūrą, Darbdavys nusprendžia pareigybių lygių intervalų (ar jų dalies) nekeisti arba juos mažinti, Darbdavys turi šiuo klausimu konsultuotis su Profesine sąjunga;

7.5. Darbuotojams mokamas mėnesinis (valandinis) darbo užmokesčio dydis turi būti ne mažesnis negu atitinkamai pareigybei priskirto lygio minimali mėnesinio (valandinio) darbo užmokesčio riba;

7.6. Metinės atlygio peržiūros metu atlyginimas darbuotojui peržiūrimas ir nustatomas atsižvelgiant į darbuotojo patirtį, kompetenciją, elgseną, jo pasiektų tvarių rezultatų vertinimą, esamą darbuotojo atlyginimą, rekomenduojamus atlyginimo intervalus. Prieš patvirtinat naujus atlyginimus, vadovas juos lygina komandos viduje, norėdamas nuoseklaus ir teisingo atlyginimo nustatymo ir įsitikinti, kad atlyginimai atitinka SEB atlyginimų nustatymo veiksnius ir gaires, nustatytas SEB Atlygio politikoje;

7.7. Darbuotojui, kuris pavaduoja kitą darbuotoją, už kiekvieną pavadavimo darbo dieną mokamas ne mažesnis kaip 10–20 % (priklausomai nuo trukmės, darbo pobūdžio, sudėtingumo) pavaduojančio darbuotojo pareiginio darbo užmokesčio dydžio priedas. Pavadavimu laikoma situacija, kai darbuotojas yra oficialiai paskiriamas laikinai eiti pareigas;

7.8. Darbdavys užtikrina, kad darbuotojui, grįžusiam iš atostogų vaikui prižiūrėti, ne vėliau kaip per 1 mėnesį būtų peržiūrėtas jo darbo užmokestis. Peržiūra atliekama pokalbio su darbuotoju metu.

## **8. Darbuotojų gerovė**

8.1. Norint paskatinti darbuotojus tobulinti profesines kompetencijas, darbuotojams suteikiama ne mažiau kaip 40 valandų per kalendorinius metus mokytis, (ar kitaip siekti profesinio tobulėjimo, didinti gebėjimą prisitaikyti prie besikeičiančių verslo, profesinių ar darbo sąlygų. Mokymų metu darbuotojui mokamas darbo užmokestis;

8.2. Darbdavys organizuoja privalomus darbuotojų sveikatos patikrinimus ir juos apmoka. Darbdavys turi sudaryti sąlygas darbuotojams pasitikrinti sveikatą darbo laiku darbuotojų darbo vietoje (išskyrus atvejus, kai to nėra galimybės padaryti dėl objektyvių priežasčių). Darbuotojams tikrinantis sveikatą, jeigu tai daroma darbo laiku, mokamas darbo užmokestis;

8.3. Nuolatinėse darbuotojų darbo funkcijų atlikimo vietose, kuriose dirba ne mažiau kaip 100 darbuotojų, turi būti įrengta bent po 1 vaikų-tėvų erdvę, kurioje darbuotojai turėtų galimybę dirbti (įrengtas darbo stalas, pageidautina – papildomas monitorius), jeigu Darbdavio atstovui tokį poreikį raštu pareiškia dauguma toje vietoje dirbančių darbuotojų. Erdvė turėtų būti vizualiai pažymėta pastate ir netrikdanti kitiems darbuotojams atlikti tiesioginio darbo funkcijų.

Darbuotojas atsivedęs vaiką į vaikų - tėvų erdvę prisiima visą atsakomybę už vaiko priežiūrą, elgesį ir saugumą, bei įsipareigoja laikytis nurodytos vidaus tvarkos, susijusios su vaikų buvimu darbo aplinkoje;

8.4. Darbdavys Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto (toliau – DSSK) narius aprūpina jų pareigoms atlikti reikalingomis priemonėmis ir informacija. DSSK nariai ir Darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai mokomi kartą per 3 metus mokyklose, mokymo įstaigose, teikiančiose mokymo darbuotojų saugos ir sveikatos srityje paslaugas, vadovaujantis Mokymo ir žinių darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais tikrinimo bendraisiais nuostatais, seminaruose ar pas Darbdavį Darbdavio lėšomis. Iš naujo išrinkti ar paskirti DSSK nariai ir (ar) Darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai pirmiau minėtus mokymus atlieka ne vėliau kaip per 3 mėnesius nuo jų išrinkimo ar paskyrimo dienos. Mokymosi laikotarpiu mokamas darbuotojo darbo sutartyje nustatytas darbo užmokestis.

## **9. Papildoma nauda ir socialinės garantijos**

9.1. Darbdavio darbuotojams Darbdavio patalpose užtikrinama nemokama kava, arbata (įskaitant cukrų ir pieną) ir vaisiai. Darbdavys gali skirti lėšų kitoms panašioms, su vaišinimu susijusioms, išlaidoms tokiomis sąlygomis:

9.1.1. Darbdavio rengiamuose įvairaus pobūdžio renginiuose, šventėse, seminaruose, mokymuose ar kituose susibūrimuose (toliau – renginiai), kurie skirti visiems darbuotojams, turi teisę be diskriminacijos ir apribojimų dalyvauti visi Darbdavio darbuotojai. Darbdavys minėtų renginių metu gali vaišinti visus darbuotojus kava, arbata (įskaitant cukrų ir pieną), tiekti bendro pobūdžio maitinimą;

9.1.2. Darbdavio organizuojamuose įvairaus pobūdžio renginiuose, skirtuose darbuotojų vaikams ir kitiems šeimos nariams gali dalyvauti visų darbuotojų vaikai, kiti šeimos nariai be diskriminacijos ir apribojimų. Minėtų renginių metu Darbdavys gali vaišinti kava, arbata (įskaitant cukrų ir pieną), tiekti bendro pobūdžio maitinimą ir tokia nauda gali naudotis visi renginio dalyviai be diskriminacijos ir apribojimų;

9.2. Darbdavys vieną kartą per metus įsipareigoja organizuoti ir finansuoti visiems SEB grupės Lietuvoje darbuotojams skirtą ir gyvai vykstantį renginį, kad darbuotojai susitikų, susipažintų, bendrautų (pavyzdžiui, vasaros šventė, Kalėdų renginys ar pan.). Renginys neorganizuojamas ekstremalios situacijos atveju ir / ar, jei tai draudžiama pagal teisės aktus arba SEB grupės Krizių valdymo komiteto sprendimus;

9.3. Darbdavys, solidarizuodamasis su darbuotoju, skiria materialinę pagalbą darbuotojui mirus jo artimajam (vienam iš tėvų, vaikui (įvaikiui), sutuoktiniui (partneriui)) – ne mažesnę kaip 600 eurų išmoką;

9.4. Siekiant kurti darbo aplinką, kurioje yra vertinami ilgalaikiai darbo santykiai bei darbuotojų lojalumas, Darbdavys sveikina darbuotojus su jų darbo stažo sukaktimis (5, 10, 20, 30 metų).

### **Darbuotojo naudos paketas**

9.5. Darbuotojo naudos paketas apima:

9.5.1. papildomą sveikatos draudimą;

9.5.2. kaupiamąjį pensinį gyvybės draudimą (lėšų kaupimas pagal investicinio gyvybės draudimo sutartį);

9.5.3. papildomas atostogas, savanorystės dieną ir asmeninę dieną;

9.5.4. papildomas mokamas atostogas studijuojantiems.

### **Papildomas sveikatos draudimas**

9.6. Kiekvienais kalendoriniais metais darbuotojai, išdirbę SEB grupėje ne mažiau kaip 3 mėnesius, apdraudžiami papildomu savanorišku sveikatos draudimu. Apdraustiems darbuotojams pagal atitinkamą programą kompensuojamos sveikatos priežiūros ir kitos paslaugos. Savanoriško sveikatos draudimo sąlygos nustatomos Darbdavio vietiniuose norminiuose teisės aktuose. Profesinė sąjunga turi teisę skirti savo atstovą į derybinę grupę dėl sveikatos draudimo paslaugų.

### **Kaupiamasis pensinis gyvybės draudimas**

9.7. Programos dalyviais tampa visi Darbdavio darbuotojai, turintys ne mažesnę negu 1 metų darbo bendrai pas Darbdavį ir SEB grupės įmonėse stažą. Draudimo įmokoms pagal kiekvieno darbuotojo draudimo sutartį Darbdavys skiria 3,0 % darbuotojo mėnesinio pareiginio atlyginimo, bet ne daugiau kaip 150 Eur/mėn. Kaupiamasis pensinis gyvybės draudimas, atsižvelgiant į rinkos tendencijas ir SEB grupės strategiją, turi būti peržiūrėtas ne rečiau kaip kas 3 metus;

9.8. darbuotojams sudaroma galimybė papildomai savarankiškai kaupti lėšas pagal tą pačią pensinio gyvybės draudimo sutartį.

### **Papildomos atostogos, savanorystės diena, asmeninė diena**

9.9. Darbuotojams po bandomojo laikotarpio suteikiama 1 apmokama papildoma atostogų diena kalendoriniais metais, kuriais SEB grupėje sukanka 1 metų darbo stažas, ir kas metus po 1 papildomą atostogų dieną, iki kol darbuotojas išdirba SEB grupėje 5 metus, o išdirbus 5 metus nuolat suteikiamos 5 darbo dienų papildomos atostogų dienos kiekvienais kalendoriniais metais. Papildomos atostogos turi būti panaudotos per einamuosius kalendorinius metus (nuo kiekvienų metų sausio 1 d. iki gruodžio 31 d.) neperkeliant šių papildomų atostogų į kitus metus. Darbuotojas per nustatytą laikotarpį nepasinaudojęs papildomomis atostogomis, praranda teisę jomis pasinaudoti vėliau;

9.10. Darbuotojams suteikiama 1 apmokama savanorystės diena per kalendorinius metus savanoriškam darbui, kuris laikomas altruistine veikla, atlikti siekiant didesnės visuomenės gerovės, kai asmuo investuoja savo laiką ar įgūdžius ir vykdo veiklą. Pavyzdžiui, veikla sodinti medžius, būti pagalbiniu asmeniu organizuojant labdarą, dėstyti paskaitas mokyklose (finansinis raštingumas). Savanorišku darbu nelaikoma pagalba draugams ar šeimos nariams, privaloma stažuotė, dalyvavimas teisėsaugos institucijos veikloje; Darbuotojas, per nustatytą laikotarpį nepasinaudojęs savanorystės diena, praranda teisę ją pasinaudoti vėliau;

9.11. darbuotojams po bandomojo laikotarpio kiekvienais kalendoriniais metais suteikiama 1 apmokama asmeninė diena, kurią darbuotojas gali naudoti savo nuožiūra (pavyzdžiui, vestuvės, asmeninis tobulėjimas ir ugdyimas, laidotuvėms ir t. t.). Ji turi būti panaudojama per einamuosius kalendorinius metus (nuo kiekvienų metų sausio 1 d. iki gruodžio 31 d.) neperkeliant į kitus metus. Asmeninės dienos laiku darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis. Darbuotojas, per nustatytą laikotarpį nepasinaudojęs asmenine diena, praranda teisę jomis pasinaudoti vėliau.

### **Papildomos mokamos atostogos studijuojantiems**

9.12. Darbuotojams, studijuojantiems aukštosiose mokyklose programas, kurios yra būtinos darbuotojo einamoms pareigoms pas Darbdavį atlikti ir yra tiesiogiai susijusios su darbo specifiška, eiliniams ir valstybiniais egzaminams pasirengti ir laikyti bei diplominiam darbui baigti ir ginti pagal pateiktas pažymas iš mokymo įstaigų yra suteikiamos papildomos mokamos studijų atostogos. Ilgiausia per 1 metus suteikiamų papildomų mokamų studijų atostogų trukmė – 10 darbo dienų. Šiomis atostogomis galima naudotis skiriant į atskiras dalis. Už šias atostogas mokama 60 % darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio arba pareiginio atlyginimo, priklausomai nuo to, koks apmokėjimas bus naudingesnis darbuotojui;

9.13. Darbuotojai, kuriems pagal darbo specifiką ir pobūdį tiesioginėms funkcijoms vykdyti reikia įgyti specialią kvalifikaciją ir / ar išlaikyti specialiuosius kvalifikacinius egzaminus (pavyzdžiui, finansų maklerio licencija), esant tiesioginio vadovo pritarimui, gali būti suteikiamos tikslinės mokymosi atostogos, skirtos pasiruošti ir laikyti nurodytus kvalifikacinius egzaminus. Ilgiausia per 1 metus suteikiamų mokymosi atostogų trukmė – 5 darbo dienos. Nurodytos atostogos suteikiamos tik pirmam kvalifikaciniam egzaminui laikyti, perlaikant egzaminą atostogos nesuteikiamos. Šiomis atostogomis galima naudotis skaidant jas į atskiras dalis. Už šias atostogas mokama 60 % darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio arba pareiginio atlyginimo, priklausomai nuo to, koks apmokėjimas bus naudingesnis darbuotojui.

### **Pasiūlymai pasirenkamoms naudoms**

9.14. Profesinė sąjunga turi teisę konsultuotis su Darbdaviu ir teikti pasiūlymus dėl Darbdavio darbuotojams teikiamų pasirenkamų naudų.

## **10. Profesinės sąjungos veiklos garantijos**

10.1. Profesinė sąjunga veikia laikydamasis Darbo kodekso, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo ir kitų teisės aktų;

10.2. Profesinė sąjunga yra nepriklausoma nuo Darbdavio. Darbdavio veiksmai negali pažeisti Profesinių sąjungų veiklos savarankiškumo ir nepriklausomumo;

10.3. Profesinės sąjungos atstovaujamyj ir / arba valdymo organų nariai pareigas atlieka darbo metu. Šie nariai Profesinės sąjungos posėdžiams ir jų pareigoms atlikti atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip 80 darbo valandų per metus, jei įstatymai nenustato ilgesnio termino. Už šį laiką jiems mokamas darbo užmokestis. Šis punktas taikomas ne daugiau kaip 5 Profesinės sąjungos valdymo organų nariams;

10.4. Darbuotojams, kurie yra Profesinės sąjungos nariai, suteikiamos galimybės Profesinės sąjungos nario veiklai vykdyti (pavyzdžiui, dalyvavimas Profesinės sąjungos susirinkimuose, posėdžiuose, tvarkyti kitus būtinus Profesinės sąjungos reikalus), bet ne daugiau kaip 4 valandos per metus, jei tai nesutrikdys Darbdavio paslaugų teikimo klientams. Už šį laiką darbuotojams mokamas darbo užmokestis;

10.5. Profesinės sąjungos veiklai Darbdavys leidžia neatlyginai naudotis Darbdavio patalpose esančiais susitikimo kambariais, inventoriumi, mobiliaisiais telefonais, komunalinėmis paslaugomis ir kitomis paslaugomis, reikalingomis funkcijoms atlikti, laikantis Darbdavio vidaus taisyklių;

10.6. Darbdavys sudaro sąlygas Profesinės sąjungos atstovams iš anksto suderinus su Darbdaviu skleisti bendrą informaciją apie Profesinę sąjungą visiems SEB grupės darbuotojams per intranetą, Darbdavio patalpose esančius informacinius ekranus, taip pat organizuoti susitikimus su darbuotojais;

10.7. Profesinės sąjungos veiklai ir tinkamam darbuotojų atstovavimui užtikrinti Darbdavys Profesinei sąjungai per metus skiria 2000 Eur. Lėšos pervedamos kartą per metus tuo pačiu laikotarpiu;

10.8. Profesinė sąjunga turi teisę kontroliuoti, kaip Darbdavys laikosi su jos atstovaujama darbuotojų teisėmis ir interesais susijusių darbo, ekonominių ir socialinių įstatymų, Sutarties;

10.9. Profesinė sąjunga įsipareigoja visą iš Darbdavio gautą informaciją naudoti tik Profesinės sąjungos veikloje darbuotojų interesams užtikrinti ir ginti.

## **11. Baigiamosios nuostatos**

11.1. Sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos, prieš tai darbuotojų susirinkimui (konferencijai) ją patvirtinus. Sutartis galioja iki 2029 m. birželio 1 d. Įsigaliojus šiai Sutartčiai, 2022 m. kolektyvinė sutartis netenka galios;

11.2. Šalys įsipareigoja likus ne mažiau kaip 6 mėnesiams iki Sutarties pabaigos pradėti derybas dėl Sutarties pratęsimo. Jei nė viena iš Šalių nepradeda derybų dėl naujos Sutarties likus 6 mėnesiams iki Sutarties galiojimo pabaigos, Sutartis automatiškai pratęsiama kitam 3 metų laikotarpiui;

11.3. Vienos ar kelių Sutarties nuostatų pripažinimas negaliojančiomis nedaro kitų Sutarties nuostatų negaliojančių;

11.4. Sutartis keičiama ir pildoma Profesinės sąjungos ir Darbdavio rašytiniu susitarimu. Tuo atveju, jeigu viena iš Šalių pageidauja, kad Sutarties pakeitimams (papildymams) pritartų Darbdavio darbuotojai, Sutartis laikoma pakeista (papildyta) tik tuo atveju, jeigu Sutarties pakeitimams (papildymams) pritarė daugiau kaip pusė visų balsuojant dėl Sutarties pakeitimo (papildymo) dalyvavusių Darbdavio darbuotojų. Balsavimo tvarką (būdą, terminą ir pan.) Šalys kiekvieną kartą susiderina atskirai;

11.5. Aiškinant Sutarties nuostatas, turi būti atsižvelgta į jų tarpusavio ryšį, tikrąją Šalių valią ir nė viena nuostata negali būti palikta nesuteikus jai prasmės;

11.6. Sutartis sudaroma lietuvių kalba dviem vienodą teisinę galią turinčiais egzemplioriais, kurių po vieną atitenka Darbdaviui ir Profesinei sąjungai.

**Šalių parašai**

„SEB Life and Pension Baltic SE“ Lietuvos  
filialo

Vadovė

Iveta Pigagienė

„SEB Life and Pension Baltic SE“ Lietuvos  
filialo darbuotojų profesinės sąjungos

Pirmininkas

Marius Mejeras