

UAB „RASEINIŲ ŠILUMOS TINKLAI“

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

Raseiniai
2025

UAB „Raseinių šilumos tinklai“ (toliau – **Darbdavys**), atstovaujama direktoriaus Modesto Globio, ir **UAB „Raseinių šilumos tinklai“ profesinė sąjunga** (toliau – **Profesinė sąjunga**) atstovaujama pirmininkės Laimutės Užemeckienės, pasirašė Bendrovės kolektyvinę sutartį (toliau – Sutartis).

Sutartis – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro Bendrovės profesinė sąjunga ir darbdavys. Joje šalys nustato darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat abipuses teises, pareigas ir šalių atsakomybę. Sutartį pasirašo Bendrovės direktorius ir Bendrovės darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkė, kai tam pritariama Bendrovės darbuotojų susirinkime. Sutartis teisės aktu nustatyta tvarka registruojama LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje.

Sutartis parengta Darbdavio ir Profesinės sąjungos atstovų derybose, patvirtinta 2025 m. gruodžio 16 d. vykusiame darbuotojų susirinkime.

Sutartis galioja visiems darbuotojams.

Sutartis Šalių pasirašoma 2025 m. gruodžio 16 d. įsigalioja nuo pasirašymo dienos iki naujos sutarties pasirašymo, bet ne ilgiau kaip 4 metus.

1. BENDROJI DALIS

- 1.1 Sutarties tikslas yra nustatyti darbo, darbo apmokėjimo, darbo organizavimo, saugos darbe, darbo ir poilsio laiko bei kitas socialines ir ekonomines sąlygas Bendrovės darbuotojams, siekti viso kolektyvo darnaus darbo ir gerų darbo rezultatų. Šalys visiškai atsako už savo įsipareigojimų vykdymą.
- 1.2 Sutartis negali būti nutraukta praėjus mažiau kaip šešioms mėnesiams nuo jos įsigaliojimo dienos. Vėliau ją kiekviena šalis gali nutraukti vienašališkai, įspėjusi kitą šalį ne mažiau kaip prieš tris mėnesius.
- 1.3 Priimant į darbą kiekvienas darbuotojas turi būti supažindintas pasirašytinai su šia sutartimi darbo sutarties pasirašymo metu.
- 1.4 Sutarties atskirus straipsnius jos galiojimo laiku keičia ir papildo Sutarties šalių atstovai, jiems susitarus.
- 1.5 Sutarties šalių įsipareigojimai. Sutarties šalys įsipareigoja:
 - 1.5.1. užtikrinti, kad Bendrovėje būtų vykdoma Sutartis ir kontroliuojama jos vykdymo eiga;
 - 1.5.2. teikti reikalingą informaciją dėl Sutarties vykdymo kontrolės, išskyrus informaciją sudarančią valstybės paslaptis. Jei informacija yra konfidenciali ar komercinė paslaptis kitos šalies įgaliotam atstovui ji suteikiama tik pasirašius susitarimą dėl jos neatskleidimo ir neperdavimo tretiesiems asmenims;
 - 1.5.3. Vykdydamos Sutarties kontrolę, kolektyvinės sutarties šalys privalo suteikti viena kitai būtiną informaciją ne vėliau kaip per dvi savaites nuo atitinkamo prašymo gavimo dienos;
 - 1.5.4. jeigu pasikeitus įstatymams Sutartis nustato papildomas lengvatas darbuotojams, palyginti su nustatytais įstatymuose, ir įstatymai to tiesiogiai nedraudžia, darbuotojams taikyti Sutartyje nustatytas lengvatas;
 - 1.5.5. dirbti bendrai ir sutelktai, laikantis nustatytos Bendrovėje darbo tvarkos;
 - 1.5.6. nesutarimus ar ginčus dėl Sutarties vykdymo spręsti Sutarties ir LR Darbo kodekso nustatyta tvarka;

- 1.5.7. tarpusavio santykiuose sutarties šalys vadovaujasi socialinės partnerystės, teisingumo, protingumo, sąžiningumo ir bendradarbiavimo principais.
- 1.6 Darbdavys įsipareigoja:
- 1.6.1. organizuoti darbą taip, kad kiekvienas darbuotojas turėtų galimybę dirbti našiai ir kokybiškai darbo sutartyje suldytą darbą;
- 1.6.2. derinti su profesine sąjunga sprendimus, kuriuos privalo derinti pagal šią sutartį ar Darbo kodeksą;
- 1.6.3. užtikrinti, kad darbuotojams būtų suteiktos visos darbdaviui privalomos teikti lengvatos ir kompensacijos, nustatytos darbo įstatymais, teisės aktais ir šia Sutartimi;
- 1.6.4. teikti profesinei sąjungai informaciją apie:
- 1.6.4.1. darbdavio būklę, struktūrą, galimus Bendrovės ir jos padalinių užimtumo pokyčius, ypač iškilus grėsmei užimtumui, įskaitant informaciją apie darbuotojų skaičių, kategorijas, tarp jų ir laikinuosius darbuotojus, įvykusių ir planuojamų personalo pokyčius, galinčius turėti lemiamą reikšmę darbuotojų darbo sąlygoms ir daryti įtaką darbuotojų atleidimui iš darbo;
- 1.6.4.2. įvykusių darbo užmokesčio pokyčius ir numatomas jo tendencijas;
- 1.6.4.3. darbo laiko organizavimo ypatumus, įskaitant informaciją apie viršvalandinio darbo laiko trukmę ir jo organizavimo priežastis;
- 1.6.4.4. darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių, kurios padeda gerinti darbo aplinką, įgyvendinimo rezultatus;
- 1.6.4.5. dabartinę ir galimą Bendrovės arba jos padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį, įskaitant informaciją, pagrįstą Bendrovės finansinėmis ataskaitomis ir metiniu pranešimu (jeigu Bendrovė pagal teisės aktų reikalavimus privalo juos sudaryti);
- 1.6.4.6. kitus klausimus, turinčius ypatingą svarbą ekonominei ir socialinei darbuotojų padėčiai;
- 1.6.4.7. visokeriopai padėti profesinei sąjungai tinkamai atlikti savo funkcijas.
- 1.7 Profesinė sąjunga įsipareigoja:
- 1.7.1. kontroliuoti, kad darbuotojams būtų užtikrintos saugios darbo sąlygos;
- 1.7.2. atstovauti visų Bendrovės darbuotojų teisėtiems interesams;
- 1.7.3. ginti profesinės sąjungos narių interesus, ginčiuose su darbdaviu ar jo atstovais, pravedant atestaciją ar atleidžiant iš darbo, atstovauti profesinės sąjungos narius darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose (darbo ginčų komisijoje);
- 1.7.4. skirti įgaliotus atstovus dalyvauti tiriant darbuotojų traumas, nelaimingus atsitikimus;
- 1.7.5. aktyviai dalyvauti sudarant priemonių planus dėl darbo sąlygų gerinimo, teikiant pasiūlymus naujai Sutarčiai ar galiojančios Sutarties punktų papildymui, pakeitimui;
- 1.7.6. padėti darbdaviui organizuoti kultūrinius renginius, Bendrovės šventes, sportines varžybas, darbuotojų meistriškumo konkursus, kurti Bendrovės tradicijas ir kitas kolektyvą vienijančias priemones, kurių išlaidas apmoka Darbdavys;
- 1.7.7. dalyvauti darbdavio kolegialaus valdymo ar priežiūros organų susitikimuose, kai juose sprendžiami su Bendrovės darbuotojų darbo sąlygomis susiję klausimai.
- 1.8 Darbuotojai įsipareigoja:
- 1.8.1. didinti gamybos efektyvumą, gerinti darbo kokybę, kelti darbo našumą;
- 1.8.2. tinkamai naudoti ir prižiūrėti technikos priemones, įrenginius, instrumentus, medžiagas ir kitą Bendrovės turtą;

- 1.8.3. laikytis nustatyto darbo drausmės, darbo laiko režimo. (Šis režimas nustatomas, UAB „Raseinių šilumos tinklai“ darbo tvarkos taisyklėse, jas tvirtina bendrovės vadovas, suderinęs su profesine sąjunga.);
 - 1.8.4. tinkamai prižiūrėti darbo vietą, laikytis saugos darbe teisės aktų reikalavimų;
 - 1.8.5. tobulinti darbo įgūdžius, gilinti profesines žinias, kelti kvalifikaciją.
- 1.9 Sutartis sudaryta dviem vienodos teisinės galios egzemplioriais, po vieną kiekvienai šaliai.

2. DARBO SUTARTIS IR DARBO SANTYKIAI

- 2.1 Darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas reglamentuoja LR Darbo kodeksas ir ši Sutartis.
- 2.2 Kiekvienoje darbo sutartyje turi būti susitarta dėl darbo funkcijos, darbo apmokėjimo ir darbovietės. Iki darbo pradžios darbdavys privalo darbuotojui pateikti šią informaciją:
 - 2.2.1 Visas darbdavio pavadinimas, kodas, registruotos buveinės adresas (fizinio asmens – vardas, pavardė, asmens kodas arba, jeigu jo nėra, – gimimo data ir nuolatinė gyvenamoji vieta).
 - 2.2.2 Darbo funkcijos atlikimo vieta. Jeigu darbuotojas neturi pagrindinės darbo funkcijos atlikimo vietos ar ji nenuolatinė, nurodoma, kad darbuotojas dirba keliuose vietose, ir darbovietės, iš kurios darbuotojas gauna nurodymus, adresus.
 - 2.2.3 Darbo sutarties rūšis.
 - 2.2.4 Darbo funkcijos apibūdinimas ar aprašymas arba darbo (pareigybės arba pareigų, profesijos, specialybės) pavadinimas ir, jeigu nustatyta, – jos hierarchinis ir (arba) kvalifikacijos ar sudėtingumo lygis (laipsnis).
 - 2.2.5 Darbo pradžia.
 - 2.2.6 Numatoma darbo pabaiga (terminuotos darbo sutarties atveju).
 - 2.2.7 Kasmetinių atostogų trukmė.
 - 2.2.8 Įspėjimo terminas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio ar darbuotojo iniciatyva.
 - 2.2.9 Darbo užmokestis ir jo sudedamosios dalys, užmokesčio už darbą mokėjimo terminai ir tvarka.
 - 2.2.10 Nustatyta darbuotojo darbo dienos arba darbo savaitės trukmė.
- 2.3 Siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat ar sulygtas darbas tinka darbuotojui, sudarydamos darbo sutartį darbo sutarties šalys gali sulygti dėl išbandymo bandomajam laikotarpiui.
- 2.4 Kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių, darbuotojas privalo atlyginti turėtas išlaidas patirtas dėl darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo per paskutinių 24 mėnesių laikotarpį. Atlygintos gali būti tik išlaidos, susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu. Į atlygintinas išlaidas įskaičiuojama tik pusę komandiruočių išlaidų (kelionės, nakvynės) patirtų dėl darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo.
- 2.5 Jeigu darbuotojas savo iniciatyva studijuoja, siekdamas studijų krypties bakalauro, magistro kvalifikacinio laipsnio arba profesinės kvalifikacijos pagal formaliojo profesinio mokymo programas, ir darbdavys apmoka visas ar ne mažiau kaip pusę šių išlaidų, darbo sutarties šalys papildomai gali susitarti dėl to, kad darbuotojas laikotarpiu, iki tęsia darbdavio lėšomis apmokėtas studijas, ir per trejus metus po šio laikotarpio pabaigos darbo

- sutartį savo iniciatyva be svarbių priežasčių gali nutraukti tik atlyginęs darbdaviui jo patirtas išlaidas.
- 2.6 Darbo sutartis įsigalioja darbuotojui pradėjus dirbti. Jeigu darbo sutartis buvo sudaryta, tačiau ji neįsigaliojo ne dėl darbuotojo kaltės, darbdavys privalo sumokėti darbuotojui kompensaciją, kurios dydis vienas mėnuo sulygto darbuotojo darbo užmokesčio
 - 2.7 Kiekvienai konkrečiai pareigybei parengiama pareiginė instrukcija, su kuria darbuotojas susipažįsta ir pasirašo.
 - 2.8 Darbdavys įsipareigoja vykdyti darbo sutarties sąlygas ir neturi teisės reikalauti darbuotojo atlikti darbo, nesulygto darbo sutartimi ir nesutarto susitarime dėl papildomo darbo.
 - 2.9 Darbuotojai privalo saugoti Bendrovės komercines paslaptis.
 - 2.10 Bendrovės darbuotojai gali dirbti kitoje darbovietėje, jei tai netrukdo tinkamai atlikti pareigų Bendrovėje ir nesukelia interesų konflikto.
 - 2.11 Darbo sutarties šalys gali per išbandymo terminą nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjusios viena kitą prieš tris darbo dienas. Šis įspėjimas gali būti atšauktas ne vėliau kaip kitą darbo dieną po jo pateikimo.
 - 2.12 Paprastai sudaromos neterminuotos darbo sutartys. Terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos tik esant būtinumui (kai reikalingo darbo negali atlikti nuolatiniai darbuotojai).
 - 2.13 Darbuotojas neturi teisės be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui.
 - 2.14 Darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi, išskyrus LR darbo kodekso ir šios kolektyvinės sutarties numatytas išimtis.
 - 2.15 Kai Bendrovėje numatoma keisti gamybą, jos mastą, technologijas, kas įtakotų darbo sutarties sąlygų pasikeitimą, darbdavys privalo įspėti darbuotoją apie darbo sutarties sąlygų pasikeitimą ne vėliau kaip prieš dvi savaites.
 - 2.16 Numatant keisti darbo apmokėjimo sąlygas, darbdavys privalo informuoti darbuotojus ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį.
 - 2.17 Jei Bendrovėje būtina užkirsti kelią gaivalinei nelaimei, gamybinei avarijai, ją likviduoti ar nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą, darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją į darbo sutartimi nesulygtą darbo vietą toje pačioje darbovietėje, kol bus užkirstas kelias gamybinei avarijai ar kitiems nenumatytiems veiksniams, bet ne ilgiau nei 1 mėnesio laikotarpiui. Draudžiama perkelti darbuotoją į kito pobūdžio darbą, kuris neleistinas dėl jo sveikatos būklės.
 - 2.18 Bendrovėje prastovos laikui darbuotojai, atsižvelgiant į jų profesiją, specialybę, kvalifikaciją, sveikatos būklę, jų raštišku sutikimu gali būti perkeliami į kitą darbą. Tokiu atveju, jei darbuotojo darbo užmokestis sumažėja dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių, jam mokamas iki perkėlimo buvęs vidutinis darbo užmokestis.
 - 2.19 Darbuotojui sutikus pagal padalinio vadovo nurodymą gali atlikti visus ūkinius ir statybos remonto darbus, prieš tai instruktavus darbų saugos klausimais atliekant konkretų darbą.
 - 2.20 Esant ekstremaliai padėčiai, kai nepertraukiamai veiklai užtikrinti būtina atlikti darbus ar siekiama užkirsti kelią nelaimėms, pavojams, avarijoms ar gaivalinėms nelaimėms arba likviduoti skubiai šalintinas jų pasekmes ir (ar) būtina užbaigti darbus ar pašalinti gedimus, dėl kurių būtų sutrikdytas energijos tiekimas, padaryta didelė žala, didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą ar sugestų medžiagos, produktai ar įrenginiai, energetikos įmonių, dirbančių nepertraukiamu režimu, darbuotojų darbo dienos (pamainos) trukmė gali būti iki 24 valandų per parą, kol bus pašalinti avarijos ar gedimų padariniai. Atlikus šiuos

- darbus, turi būti kuo greičiau užtikrinta, kad darbuotojams, kurie dirbo numatytu poilsio metu, būtų suteikta pakankamai poilsio.
- 2.21 Jeigu darbuotojo komandiruotė trunka ilgiau negu darbo diena (pamaina) arba darbuotojas komandiruojamas į užsienį, darbuotojui privalo būti mokami dienpinigiai, kurių maksimalius dydžius ir jų mokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė arba jos įgaliota institucija. Į darbuotojo komandiruotės laiką įeina darbuotojo kelionės į darbdavio nurodytą darbo vietą ir atgal laikas. Jeigu kelionė vyko po darbo dienos 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.“
- 2.22 Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš 14 dienų. Darbuotojas turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš 1 mėn.
- 2.23 Atsiradus būtinybei mažinti dirbančiųjų skaičių darbdavys turi teisę pirmiausia atleisti darbuotojus, sutinkančius, kad su jais būtų nutraukta darbo sutartis.
- 2.24 Darbdavys savo iniciatyva, jei nėra darbuotojo kaltės gali nutraukti darbo sutartį įstatymų nustatytais pagrindais darbo kodekse. Darbuotojui, kuriam iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, neįgaliajam, darbuotojui, auginančiam vaikus iki 14 metų, apie numatomą atleidimą iš darbo turi būti pranešta raštu prieš keturis mėnesius.
- 2.25 Taisyklės, kurių reikia laikytis, vertinant darbo sutarties nutraukimo priežastis ir taikant LR darbo kodekso 57 str.:
- 2.25.1 Aplinkybės turi egzistuoti darbo sutarties nutraukimo metu, svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį negali būti pagrįsta prielaidomis, nukreiptomis į ateitį.
- 2.25.2 Jei darbuotojas atleidžiamas norint pasamdyti kitą darbuotoją, kuris sutiktų dirbti už mažesnę atlygį, ši priežastis nelaikytina svarbia.
- 2.26 Per įspėjimo laikotarpį naujo darbo paieškoms Darbdavys turi duoti laisvo laiko, kurio trukmė negali būti mažesnė negu 10 procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą. Apie naujo darbo paieškoms numatomą naudoti darbo laiką darbuotojas turi iš anksto pranešti ir suderinti su tiesioginiu vadovu. Už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.
- 2.27 Darbdavys iš darbo darbuotoją nuo jo pareiškime nurodytos datos atleidžia šiais atvejais:
- 2.27.1 kai darbuotojas persikelia gyventi į kitą vietovę;
- 2.27.2 kai darbuotojas išvyksta mokytis;
- 2.27.3 kai būtina slaugyti sergantį šeimos narį.
- 2.28 Darbdavys negali atleisti iš darbo pagal LR darbo kodekso 57 straipsnį darbuotojo, kuris yra Bendrovėje veikiančios profesinės sąjungos narys, negavęs profesinės sąjungos Bendrovėje renkamo organo išankstinio sutikimo.
- 2.29 Profesinė sąjunga įsipareigoja nepiktnaudžiauti teise atsisakyti atleisti iš darbo profesinės sąjungos ar jos renkamojo organo narį.
- 2.30 Darbdavys įsipareigoja nesudarinti darbų atlikimo ir kitokių sutarčių su trečiaisiais asmenimis, jeigu tuos darbus gali atlikti Bendrovės darbuotojai ir tokių sutarčių sudarymas galėtų būti priežastimi nutraukti darbo sutartis su Bendrovės darbuotojais. Šis punktas netaikomas, kai jo taikymas iš esmės pažeistų Bendrovės interesus.
- 2.31 Jei likviduojami atskiri padaliniai, iš dalies ar visiškai sustabdoma gamyba ir darbdavio iniciatyva atleidžiama daugiau nei 10 darbuotojų, tai iš anksto (ne mažiau kaip prieš 2 mėnesius) raštu pranešama profesinei sąjungai bei nustatyta tvarka teritorinei darbo biržai.

- Pranešime privaloma nurodyti priežastis, atleidžiamų darbuotojų skaičių ir specialybes, o taip pat atleidimo datą.
- 2.32 Bendrovės, savininko, jo pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, Bendrovės reorganizavimas, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius.
 - 2.33 Nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu darbuotojas ir darbdavys raštu susitaria dėl sutarties nutraukimo datos, išmokamos išeitinės išmokos dydžio, nepanaudotų kasmetinių atostogų suteikimo tvarkos arba piniginės kompensacijos už jas dydžio, taip pat atsiskaitymo su darbuotoju tvarkos.
 - 2.34 Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu, sulaukus pensinio amžiaus, laikoma svarbia priežastimi ir darbuotojui išmokama išeitinė išmoka, atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamąjį stažą Bendrovėje:
 - 2.34.1 Nuo dvylikos iki trisdešimt šešių mėnesių – dviejų mėnesių bendrovės vidutinio (praėjusio ketvirčio) darbo užmokesčio dydžio.
 - 2.34.2 Nuo trisdešimt šešių iki šešiasdešimties mėnesių – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.
 - 2.34.3 Nuo šešiasdešimties iki šimto dvidešimties mėnesių – keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.
 - 2.34.4 Nuo šimto dvidešimties iki dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.
 - 2.34.5 Daugiau kaip dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.

3. DARBO IR POILSIO LAIKAS

- 3.1 Bendrovėje nustatyta 40 val., penkių darbo dienų savaitė. Poilsio dienos – šeštadienis ir sekmadienis. Dirbantiems pamainomis, kai taikoma suminė darbo laiko apskaita, poilsio dienos nustatomos pagal iš anksto patvirtintą darbo grafiką. Už viršytą darbo laiko normą suminės darbo laiko apskaitos pabaigoje, darbuotojui apmokama kaip už viršvalandinį darbą arba darbuotojo prašymu viršytas darbo laikas, padaugintas iš 1,5 gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.
- 3.2 Esant suminei darbo laiko apskaitai, apskaitinio laikotarpio trukmė vienas mėnuo, o dirbantiems pamainomis - 3 mėnesiai.
- 3.3 Konkretus darbuotojui taikomas darbo laiko režimas nustatomas pagal iš anksto patvirtintus darbo grafikus. Darbuotojų, dirbančių pagal suminę darbo laiko apskaitą, darbo grafikus tvirtina darbdavys, suderinęs su profesine sąjunga.
- 3.4 Kai darbuotojas dirba ne visą darbo dieną ar savaitę, darbo laikas nustatomas darbdavio ir darbuotojo susitarimu ir įforminamas darbo grafiku, kurio darbuotojas privalo laikytis.
- 3.5 Išimtiniais atvejais darbdavys, sutinkant profesinei sąjungai, poilsio dieną iš šeštadienio gali nukelti į kurią nors kitą savaitės dieną, išskyrus sekmadienį.
- 3.6 Į darbo laiką įtraukiami laikotarpiai:
 - 3.6.1 Kelionės iš darbuotojo namų į darbdavio nurodytą darbo funkcijų atlikimo vietą ir grįžimas namo, kai darbuotojui nereikia prisistatyti prieš darbo pradžią į darbovietę.
 - 3.6.2 Pietų pertraukos trukmė Bendrovėje nustatoma vidaus darbo tvarkos taisyklėse, bet ne mažiau 48 min., išskyrus dirbančius pagal slenkantį grafiką, jiems turi būti sudarytos sąlygos pavalgyti ir pailsėti darbo metu, darbo vietoje.

- 3.6.3 Už darbą poilsio ir švenčių laiku, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, suteikiamas dvigubai ilgesnis nei dirbta įprastiniu grafiku apmokamas darbuotojo VDU poilsio laikas.
- 3.7 Kasmetinių minimalių atostogų trukmę nustato LR darbo kodekso 126 straipsnis.
- 3.8 Atostogos suteikiamos pagal iš anksto sudarytus padalinių dirbančiųjų atostogų suteikimo grafikus, kurie sudaromi kasmet iki kovo 31 dienos pagal galimybes atsižvelgiant į dirbančiųjų pageidavimus.
- 3.9 Bendrovės darbuotojams išdirbusiems 5 ar daugiau metų, suteikiamos 2 dienos papildomų kasmetinių apmokamų atostogų.
- 3.10 Profesinės sąjungos nariui suteikiamos 2 dienų mokamos atostogos savišvietai arba savanorystei darbo dienos su darbdaviu suderintu metu.
- 3.11 Atostogų laikas gali būti pakeistas šalims susitarus.
- 3.12 Negalima darbuotojo išleisti nemokamų atostogų dėl ekonominių priežasčių darbdavio iniciatyva.
- 3.13 Darbuotoją atšaukus iš atostogų abipusiu susitarimu (raštu), vėliau, suderinus su darbdaviu, patogiui darbuotojui laiku suteikiama neišnaudotų atostogų dalis.
- 3.14 Darbuotojams, kuriems dėl darbo pobūdžio sveikatos patikrinimas yra privalomas, už darbo laiką, sugaištą tikrinant sveikatą, mokamas jų vidutinis darbo užmokestis.
- 3.15 Gruodžio 31 d. darbas baigiamas 13 val., paliekant tą patį užmokestį. Darbo dienas, esančias prieš LR darbo kodekso 123 str. numatytas švenčių dienas, trumpinti viena valanda.
- 3.16 Darbuotojo budėjimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvusis budėjimas namie), nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką. Už faktiškai atliktus veiksmus apmokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką, tačiau neviršijantį šešiasdešimt valandų per savaitę. Asmuo negali būti skiriamas pasyviai budėjimui namie tą dieną, kurią jis nepertraukiamai dirbo ne mažiau kaip vienuolika valandų iš eilės.

4. DARBO APMOKĖJIMAS

- 4.1 Darbo užmokestis nustatomas Bendrovės darbo apmokėjimo sistemoje, kurią tvirtina bendrovės direktorius suderinęs su profesine sąjunga. Tvarka yra dokumentas, kuris reglamentuoja pagrindines Bendrovės darbo apmokėjimo sistemos nuostatas. Priedas Nr.1.
- 4.2 Darbo užmokestis nustatomas ne mažesnis kaip LR Vyriausybės patvirtintas minimalus mėnesinis atlyginimas.
- 4.3 Darbuotojams, išskyrus naujai priimtus ir išvykusius mokytis katilinių operatorius, Bendrovės iniciatyva išvykusiems į kvalifikacijos kėlimo kursus ar seminarus, mokėti vidutinį darbo užmokestį.
- 4.4 Katilinių operatyviniam personalui, tam tikrą laiką dirbusiems remonto darbus, darbdavys įsipareigoja mokėti vidutinį mėnesinį atlyginimą.
- 4.5 Už papildomus darbus, pavaduojant nesančius dėl objektyvių priežasčių darbuotojus (ligos, atostogų, kursų, seminarų, mokymosi metu), kai papildomai nereikia dirbti kitoje pamainoje, priedas mokamas šalių susitarimu.
- 4.6 Asmenims – donorams, nemokamai davusiems kraujo visą fiziologinę dozę sergančiam įmonės darbuotojui arba jo artimajam, neskaitant apmokėjimo iš socialinio draudimo lėšų pagal LR valstybinio socialinio draudimo įstatymą, išmokėti 50 proc. minimalaus gyvenimo lygio išmoką.

- 4.7 Ligos išmoka mokama už 2 pirmąsias ligos dienas, sutampančias su jūsų darbo grafiku, kai tapote laikinai nedarbingi dėl savo ligos ar traumos, arba buvote nušalintas nuo darbo dėl užkrečiamųjų ligų protrūkių arba epidemijų, taip pat jeigu gydėtės sveikatos priežiūros įstaigoje, teikiančioje ortopedines ir (ar) protezavimo paslaugas, moka darbdavys, o nuo 3 ligos dienos – „Sodra“.
- 4.8 Esant pakankamai darbo užmokesčiui skirtų lėšų, įmonės darbuotojams mokamas vienodas mėnesinis vienkartinis priedas. Priedai nemokami:
- 4.8.1 darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas sutartis;
 - 4.8.2 moksleiviams, atliekantiems gamybinę praktiką;
 - 4.8.3 darbuotojams bandomojo laikotarpio metu;
 - 4.8.4 naujai priimtiems darbuotojams ir išdirbusiems ne pilną mėnesį;
 - 4.8.5 darbuotojams, kuriems įmonė nėra pagrindinė darbovietė ir įmonės darbuotojams už antraeilį darbą;
 - 4.8.6 darbuotojams, priimtiems laikinai, ne visam mėnesiui, vietoje darbuotojų, esančių kursuose, eilinėse atostogose ir sergančių.
- 4.9 Priskaičiuotus atlyginimus po ataskaitinio mėnesio iki sekančio mėnesio 15 dienos pervesti į darbuotojo nurodytą banko sąskaitą. Po ataskaitinio mėnesio iki sekančio mėnesio 15 dienos kiekvienam darbuotojui išduoti atsiskaitymo lapeliai.
- 4.10 Kai dėl itin svarbių priežasčių vėluojamas atlyginimų išmokėjimas, darbuotojams, kuriems iš atlyginimo atskaitoma už kreditu pirktas prekes, lėšos darbuotojo kreditoriams pervedamos pirmumo tvarka.
- 4.11 Žinios apie atskiro darbuotojo darbo užmokestį gali būti teikiamos tik įstatymo nustatytais atvejais arba darbuotojui sutikus.
- 4.12 Atleidžiant darbuotoją iš darbo, visas jam priklausantis darbo užmokestis turi būti išmokėtas ne vėliau, kaip paskutinę darbo dieną.
- 4.13 Darbuotojams, atliekantiems visuomenines pareigas, kurios pagal įstatymą gali būti einamos darbo metu, garantuojama darbo vieta ir vidutinis darbo užmokestis.
- 4.14 Administracija, pasibaigus kalendoriniam mėnesiui, kiekvienam darbuotojui įteikia atsiskaitymo lapelius, į kuriuos įrašoma darbuotojui apskaičiuotos, išskaičiuotos ir išmokėtos sumos.
- 4.15 Pajamos ir socialinio draudimo mokestis buhalterijoje yra atskaitomi iš einamojo mėnesio priskaičiuoto atlyginimo pagal Lietuvos Respublikos galiojančius mokesčių įstatymus.
- 4.16 Nustatant vidutinį darbo užmokestį įskaitomos visos darbo apmokėjimo rūšys, nuo kurių pagal galiojančią tvarką priskaitomi valstybinio draudimo įnašai Lietuvos Vyriausybės nustatyta tvarka.
- 4.17 Kolektyvinėje sutartyje neaptarti darbo užmokesčio klausimai sprendžiami LR darbo kodekse numatyta tvarka.
- 4.18 Kai DS nutraukiama darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės arba kai DS nutraukiama darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių, atlyginamos tik išlaidos, susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, per paskutinius dvejus darbo metus skirtas darbuotojo mokymui ir stažuotei neįtraukiant į šias išlaidas komandiruotės išlaidų (kelionės ir nakvynės išlaidų).
- 4.19 Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.
- 4.20 Už darbą švenčių dieną mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, už darbą švenčių dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas trigubas darbuotojo darbo užmokestis.

- 4.21 Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.
- 4.22 Juridinio asmens vienasmenio valdymo organo darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma, tačiau už tą darbą nėra mokama, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip. Juridinio asmens vadovaujančių darbuotojų (šio kodekso 101 straipsnio 3 ir 4 dalys) darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma ir už jį mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip. Tokių juridinio asmens vadovaujančių darbuotojų skaičius įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje negali sudaryti daugiau negu dvidešimt procentų darbdavio darbuotojų vidutinio skaičiaus.
- 4.23 Už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis. Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėje sutartyje.
- 4.24 Darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos už faktiškai tokio pobūdžio dirbtą darbo laiką. Šių kompensacijų dydis yra 50 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio ir jos mokamos tuo atveju, kai darbuotojui nemokamos komandiruotės išlaidos.
- 4.25 Darbuotojų, iškviestų į darbą poilsio laiku, sutrikimų (katilinėje, šilumos tinkluose ar pagal sutartis aptarnaujamų pastatų šildymo ir karšto vandens sistemose) šalinimui ar patikrinimams atlikti, sugaištas dirbtas laikas fiksuojamas operatyviniuose dokumentuose, darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose. Šis dirbtas laikas apmokamas dvigubu darbuotojo darbo užmokesčiu.

5. DARBO SĄLYGOS

- 5.1 Darbdavys įsipareigoja:
- 5.1.1 Kiekvienoje darbo vietoje sudaryti sveikas ir saugias darbo sąlygas dirbantiesiems, atlikti darbo vietų rizikos vertinimą. Instruktuoti darbuotojus apie darbo saugą, gamybinę sanitariją, priešgaisrinę saugą, kitas saugaus darbo taisykles, kontroliuoti, kaip dirbantieji žino ir laikosi taisyklių. Visi darbuotojai privalo laikytis saugaus darbo reikalavimų.
- 5.1.2 Nemokamai ir nuolatos aprūpinti visuose gamybiniuose padaliniuose esančias prausyklas rankų plovimo bei valymo priemonėmis ir rankšluosčiais.
- 5.1.3 Darbuotojams, atliekantiems darbus, kur jų odą gali paveikti kenksmingos medžiagos, nemokamai aprūpinami apsaugos priemonėmis, plovimo, nukenksminimo priemonėmis ir apsaugos pastomis.
- 5.1.4 Darbo vietose, kuriose gali būti sveikatai kenksmingos sąlygos, atlikti objektyvius periodinius patikrinimus. Patikrinimų metu turi būti normalus įrengimų darbo režimas.
- 5.1.5 Dėl nelaimingo atsitikimo darbe, profesinės ligos neteko darbingumo ir dėl to prarado pajamas, jų kompensavimo tvarką nustato nelaimingų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas.
- 5.1.6 Jeigu nukentėjęs darbuotojas nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, prarastas pajamas dėl darbingumo netekimo ir išlaidas, susijusias su medicinos pagalba ir gydymu, taip pat su nukentėjusiojo

- socialine, medicinine ir profesine rehabilitacija, Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka atlygina darbdavys.
- 5.1.7 Įvykus nelaimingam atsitikimui įmonėje nedelsiant pranešti Bendrovės profesinei sąjungai ir kitoms institucijoms pagal veikiančius įstatymus.
 - 5.1.8 Visus gamybinius padalinius, tarnybas ir skyrius aprūpinti saugiais įrengimais, prietaisais, darbo įrankiais, darbo instrumentais, išbandytais individualiomis saugos priemonėmis, vaistinėmis su vaistais (pagal galiojančių saugos darbe taisyklių reikalavimus ir gydytojų rekomendacijas).
 - 5.1.9 Laiku ir nemokamai, atsižvelgiant į realų darbo pobūdį, darbuotojus aprūpinti tinkamos kokybės spec. rūbais, avalyne ir individualiomis saugos priemonėmis prisilaikant veikiančių normatyvinių dokumentų pagal sudarytą sąrašą, priedą Nr.2. Darbo rūbus skalbti kas antrą savaitę. Jei darbuotojas spec. rūbus pagal nustatytas normas įsigyja pats, abipusiu susitarimu tarp darbdavio ir darbuotojų jų vertę apmokėti pagal faktinę įsigijimo kainą, darbuotojui pateikus įsigijimo kainą patvirtinantį dokumentą. Papildomai paskirti spec. rūbus dirbantiems katilų ir rezervuarų viduje įforminant nustatyta tvarka.
 - 5.1.10 Organizuoti periodinius profilaktinius sveikatos patikrinimus, apmokėti medicinos įstaigoms už juos pagal pateiktą sąskaitą. Su piktybiškai vengiančiais pasitikrinti sveikatą darbininkais darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį. Darbuotojai, be pateisinamos priežasties nedalyvavę organizuotame sveikatos patikrinime ar besitikrinantys ją savo iniciatyva, už sveikatos patikrinimą apsimoka patys. Negalinčius dirbti dėl sveikatos sutrikimų perkelti, jiems sutikus, į kitą darbą.
 - 5.1.11 Susirgimų arba nelaimingų atsitikimų darbo vietoje atvejais suteikti skubią medicinos pagalbą arba reikalui esant, nugabenti į gydymo įstaigą.
 - 5.1.12 Kiekvienais metais sudaryti darbo sąlygų gerinimo priemonių planus.
 - 5.1.13 Pagerinus darbo sąlygas, sutvarkius darbo vietas iki sanitarinių normų, standartų reikalavimų, papildomos lengvatos ir kompensacijos, kurios buvo taikomos dėl darbo kenksmingumo, sunkaus fizinio darbo, nutraukiamos apie tai pranešant darbuotojams ir Bendrovės profesinei sąjungai ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį.
 - 5.1.14 Įtraukti profesinės sąjungos atstovus į komisijas, tiriančias nelaimingus atsitikimus.
- 5.2 Profesinės sąjungos įsipareigoja:
- 5.2.1 Dalyvauti įmonėje įvykusių nelaimingų atsitikimų tyrimuose.
 - 5.2.2 Kontroliuoti darbo sąlygų gerinimo priemonių vykdymą, aprūpinimą spec. rūbais, avalyne, individualiomis saugos priemonėmis, susipažinti su kenksmingų darbo sąlygų matavimo rezultatais, siūlyti gerinti darbo sąlygas, o jei negalima, reikalauti mokėti priemokas už kenksmingumą.
- 5.3 Darbuotojai įsipareigoja:
- 5.3.1 Įvykus nelaimingam atsitikimui darbe pats nukentėjęs ar asmuo, matęs ar žinantis apie nelaimingą atsitikimą, nedelsiant pranešti savo tiesioginiam vadovui, administracijai, darbų saugos specialistui ir profesinės sąjungos pirmininkui.
 - 5.3.2 Apie nelaimingus atsitikimus pakeliui į darbą ar iš darbo pranešti per 24 val. Jei nelaimingas atsitikimas įvyko nedarbo dieną, apie jį darbuotojas privalo pranešti pirmąją po jos einančią darbo dieną, išskyrus atvejus, kai nukentėjęs paguldomas į ligoninę ir neturi galimybės to padaryti.
- 5.4 Kitos nuostatos:
- 5.4.1 Nelaimingų atsitikimų komisija, tirdama nelaimingus atsitikimus pakeliui į darbą ir iš darbo, įsipareigoja nustatyti kelionės maršrutą ir vykimo laiką.

6. SOCIALINĖ RŪPYBA

- 6.1 Darbdavys įsipareigoja suteikti šias pašalpas ir kitą paramą:
- 6.1.1 Mirus darbuotojui – mirusiojo artimajam išmokėti 1400 Eur. dydžio pašalpą.
 - 6.1.2 Mirus darbuotojo artimajam (sutuoktiniui, tėvams, įtėviams, vaikams, įvaikiams) darbuotojui išmokėti 1400 Eur. dydžio pašalpą ir suteikti 3 laisvas darbo dienas artimojo laidojimui, už jas apmokant kaip už darbo dienas pagal darbuotojo darbo grafiką.
 - 6.1.3 Esant 6.1.1, 6.1.2 straipsnių atvejams bendrovės kolektyvo vardu pareikšti užuojautą spaudoje, pagal esamą situaciją ir galimybes nemokamai paskirti transporto priemonę.
 - 6.1.4 Darbuotojų pasveikinimui 30; 40; 50; 60; 70 metų jubiliejų proga skirti (su mokesčiais):
 - Išdirbus iki 10 metų - 300 Eur.
 - Išdirbus iki 20 metų - 450 Eur.
 - Išdirbus virš 20 metų - 550 Eur.
 - Išdirbus virš 30 metų – 700
 - 6.1.5 Darbuotojų pasveikinimui neturintiems drausminių nuobaudų 5 metus, už ilgalaikį nepertraukiamą darbo stažą Bendrovėje (su mokesčiais):
 - Išdirbus 10 metų - 300 Eur.
 - Išdirbus 20 metų - 450 Eur.
 - Išdirbus 30 metų - 550 Eur.
 - Išdirbus 40 metų - 700 Eur.
 - 6.1.6 Suteikti darbuotojams papildomas apmokamas atostogas pagal LR darbo kodekso 138 straipsnio 2 dalies ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496.
 - 6.1.7 Vieną kartą per metus, pagal pateiktą prašymą, skirti Bendrovės prieš tai ėjusio mėnesio vidutinio atlyginimo dydžio pašalpą:
 - 6.1.7.1 darbuotojo šeimai, auginančiai 3 ir daugiau nepilnamečius vaikus;
 - 6.1.7.2 darbuotojams našliams (našlėms) auginanties nepilnamečius vaikus.
 - 6.1.8 Kitais atvejais, kai būtina materialinė parama (patyrus nuostolius dėl stichinių nelaimių, sunkios ligos bei kitų nuo darbuotojo nepriklausančių priežasčių) pašalpas mokėti šalių atstovų, pasirašiusių kolektyvinę sutartį, nutarimu, bet ne didesnę, kaip Bendrovės prieš tai buvusio mėnesio vidutinio atlyginimo dydžio.
 - 6.1.9 Darbuotojai savo iniciatyva pasižada apmokėti už visas Bendrovės suteiktas paslaugas pagal galiojančius tarifus (transporto, statybinių mašinų, telefono asmeninius pokalbius su kitais miestais ir kt.) išskyrus tas, kurios numatytos neatlygintinai suteikti šioje sutartyje.

7. PROFESINIŲ SĄJUNGŲ VEIKLOS GARANTIJOS

- 7.1 Darbdavys pripažįsta Bendrovėje veikiančią profesinę sąjungą kaip socialinį partnerį atstovaujant darbuotojų darbo sąlygų, darbo apmokėjimo, socialinių garantijų ir kitais svarbiais abiem pusėm klausimais. Profesinė sąjunga gali inicijuoti informavimo ir konsultavimosi procedūrą su darbdaviu šiais atvejais:
- 7.1.1. Verslo perdavimo, įmonių sujungimo, prijungimo ar atidalijimo atvejais,
 - 7.1.2. Darbo apmokėjimo sistemos keitimo atveju,

- 7.1.2. Kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo atvejais, kol nėra inicijuotas kolektyvinis ginčas dėl teisės.
- 7.2 Profesinė sąjunga įsipareigoja savo veikloje vadovautis Lietuvos Respublikos įstatymais, Vyriausybės nutarimais, kitais norminiais aktais, šia sutartimi.
- 7.3 Darbdavys įsipareigoja sudaryti sąlygas profesinių sąjungų išrinktiems atstovams darbo laiku, iki 6 darbo dienų per metus, dalyvauti derybose, profesinės sąjungos susirinkimuose, konferencijose, posėdžiuose, kursuose, seminaruose už tą laiką mokant vidutinį darbuotojo darbo užmokestį.
- 7.4 Profesinės sąjungos nariams pateikus rašytinį prašymą darbdaviui darbdavys išskaičiuoja iš atlyginimo profesinės sąjungos nario mokesť ir perveda jį į profesinės sąjungos sąskaitą.
- 7.5 Profesinės sąjungos išrinkti atstovai turi teisę gauti informaciją apie įmonės ūkinę finansinę veiklą, darbo, ekonominius ir socialinius klausimus, kontroliuoti šios sutarties vykdymą, teikti pasiūlymus, dalyvauti sudaromose komisijose darbo ir socialiniais klausimais. Šio punkto apimtyje darbdavys įsipareigoja, gavęs iš profesinės sąjungos pareiškimą, pasiūlymus ar pan., apsvarstyti, nuspręsti ir atsakyti per 10 dienų.
- 7.6 Darbdavys sudaro galimybę (kviečia) profesinės sąjungos išrinktus atstovus dalyvauti valdymo organų posėdžiuose ir pasitarimuose, nagrinėjančiuose kolektyvinės sutarties vykdymo, darbo ir socialinius klausimus.
- 7.7 Profesinių sąjungų atstovai dalyvauja nelaimingų atsitikimų tyrimo, darbo sąlygų gerinimo priemonių planavimo ir kontrolės komisijose, saugos darbe komitetuose, psichologinio smurto atvejų nagrinėjime.
- 7.8 Darbo ginčai ir kiti kolektyviniai konfliktai, kilę tarp administracijos ir profesinės sąjungos narių, sprendžiami dalyvaujant profesinės sąjungos atstovams.
- 7.9 Darbdavys suteikia profesinės sąjungos valdymo organams nemokamai naudotis darbo patalpomis, baldais, ryšių priemonėmis, atskiru susitarimu – transportu, taip pat patalpomis susirinkimams, konferencijoms surengti, nemokamai spausdina ir dauginą dokumentus.
- 7.10 Išrinktam etatiniam profesinės sąjungos darbuotojui suteikiamos visos įmonės darbuotojų socialinės garantijos ir lengvatos, kurias suteikia Bendrovė.
- 7.11 Darbuotojai, išrinkti į renkamuosius profesinės sąjungos organus ir nenutraukę darbo sutarties, negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva arba darbdavio valia negavus profesinės sąjungos išankstinio renkamojo organo sutikimo.
- 7.12 Profesinė sąjunga įsipareigoja organizuoti sportines varžybas, švenčių šventimą ir kitas priemones, skatinančias kolektyvo bendravimą. Darbdavys įsipareigoja pagal galimybes finansuoti tas priemones.
- 7.13 Profesinės sąjungos atstovai padeda darbdaviui spręsti visus su šia kolektyvine sutartimi susijusius klausimus.

8. DARBUOTOJŲ MOKYMAS IR KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

- 8.1 Darbdavys sudaro sąlygas darbuotojų mokymui bei profesinės kvalifikacijos kėlimui.
- 8.2 Sudaryti sąlygas norintiems mokytis ir besimokantiems neakivaizdinėse ir vakarinėse mokyklose:
- 8.2.1 pagal galimybę leisti dirbti vieną pamainą;
- 8.2.2 suteikti atostogas vasaros mėnesiais;
- 8.2.3 skirti darbą, atitinkantį specialybę, jei yra laisva darbo vieta.

- 8.3 Darbuotojams, besimokantiems kursuose ar seminaruose dvi ir daugiau dienų mokėti vidutinį mėnesinį atlyginimą, LR Vyriausybės nustatytus dienpinigius ir kitas komandiruotės išlaidas.
- 8.4 Sutarties galiojimo laikotarpiu darbuotojui už mokymosi atostogas, nurodytas Darbo kodekso 135 straipsnio pirmoje dalyje (kurie mokosi pagal formaliojo švietimo programas) ir 2 dalyje (kurie dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose), taip pat už dienas, kai darbuotojas kelia kvalifikaciją, suderinęs su tiesioginiu vadovu, apmokama darbuotojo vidutiniu darbo užmokesčiu.
- 8.5 Darbuotojams, betarpiškai gamyboje rengiantiems darbininkus mokama iki 15 proc. mėnesinio atlyginimo pastovios dalies dydžio priemoka.

9. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 9.1 Tarpusavio santykiuose sutarties šalys vadovaujasi socialinės partnerystės, teisingumo, protingumo, sąžiningumo ir bendradarbiavimo principais.
- 9.2 Visi ginčai tarp šalių sprendžiami derybų keliu, o nepavykus susitarti Lietuvos Respublikos įstatymuose nustatyta tvarka.
- 9.3 Šią Sutartį gali nutraukti bet kuri iš Šalių, įspėjusi kitą šalį ne vėliau kaip per 3 mėnesius. Šios sutarties nei viena iš Šalių negali nutraukti anksčiau nei po 6 mėnesių nuo Sutarties įsigaliojimo dienos.
- 9.4 Šios Sutarties pakeitimai ir papildymai daromi darbdavio ir profesinės sąjungos atstovų susitarimu. Visi pakeitimai ir papildymai įsigalioja, kai juos pasirašo abi Šalys.
- 9.5 Šalių juridiniai rekvizitai ir parašai:

Darbdavys
UAB „Raseinių šilumos tinklai“

Pieninės g. 2, Raseiniai
Įmonės kodas 1724121113
PVM LT724121113
A.s.LT4077300010002573037
Banko kodas 73000
„SWEDBANK“ AB
VĮ „Registrų centras“ Juridinių asmenų
registras Raseinių filialas

Direktorius
Modestas Globys



Profesinė sąjunga
UAB „Raseinių šilumos tinklai“
profesinė sąjunga

Pieninės g. 2, Raseiniai
Įmonės kodas 172416663
A.s. LT364010051002056051
Banko kodas 40100
„LUMINOR BANK“ AB
VĮ „Registrų centras“ Juridinių asmenų
registras Kauno filialas

Pirmininkas
Laimutė Užemeckienė

