



Lietuvos Respublikos Socialinės
apsaugos ir darbo ministerijai

2020-02-12 Nr. S-31

PARAIŠKA

Dėl kolektyvinės sutarties įregistravimo

Prašome įregistruoti UAB „Dussmann Service“ kolektyvinę sutartį, pasirašytą 2019 m. gruodžio 31 d. Sutarties šalys:

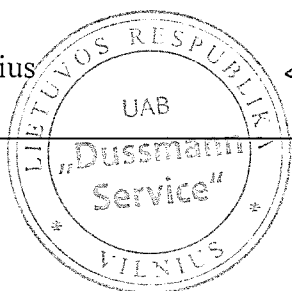
UAB „Dussmann Service“ į.k. 111617783, buveinės adresas Ukmergės g. 223, Vilnius, tel. (8 5) 233 94 25, el.p. info@dussmann.lt ir

UAB Dussmann Service darbuotojų profesinė sąjunga, į.k. 305317025, buveinės adresas Ukmergės g. 223, Vilnius, el.p. modestas@dussmann.lt, tel. 8 683 66 576.

Kolektyvinės sutarties rūšis – darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis. Kolektyvinė sutartis galioja 4 metus nuo pasirašymo dienos.

PRIDEDAMA: UAB „Dussmann Service“ kolektyvinė sutartis, 10 lapų.

Generalinis direktorius



Andrej Trušakov

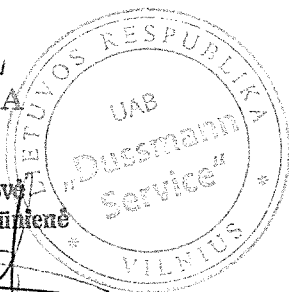
UAB „Dussmann Service“

Ukmergės g. 223, LT-07156 Vilnius
tel. (8 5) 233 94 25, faks. (8 5) 233 94 02, el. p. info@dussmann.lt
Įmonės kodas 111617783, PVM kodas LT116177811
AB SEB bankas, a/s LT84 7044 0600 0123 9798

www.dussmann.lt

2020-02-19
KOPIJA TIKRA

Personalo vadovė
Goda Marija Deriūnienė



UAB „Dusmann Service“

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2019-12-31

Ši Kolektyvinė sutartis sudaryta tarp UAB „Dusmann Service“, įmonės kodas 111617783 (toliau – **Bendrovė, Darbdavys**), atstovaujamos direktoriaus Andrej Trušakov ir

UAB „Dusmann Service“ darbuotojų profesinės sąjungos, įmonės kodas 305317025 veikiančios darbdavio lygmeniu (toliau – **Profesinė sąjunga**) atstovaujamos Modesto Kriščiūno, veikiančio(-jos) pagal Profesinės sąjungos įstatus,

toliau vadinamos „**Šalimis**“, o kiekviena atskirai „**Šalimi**“ sudarė šią kolektyvinę sutartį (toliau – **Kolektyvinė sutartis**).

1. BENDROJI DALIS

1.1 Šios kolektyvinės sutarties tikslas – reguliuoti tarpusavio santykius tarp Profesinės sąjungos ir Bendrovės dėl darbo, darbo apmokėjimo, darbo organizavimo, darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų bei garantijų.

1.2 Bendrovė ir Profesinė sąjunga privalo laikytis Lietuvos Respublikos įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, nepiktnaudžiauti savo teisėmis, socialinę partnerystę grįsti Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) nurodytais socialinės partnerystės principais.

1.3 Priimdami sprendimus Kolektyvinėje sutartyje minimais klausimais, Bendrovė ir Profesinė sąjunga yra lygiateisiai partneriai.

1.4 Kolektyvinėje sutartyje Šalys reglamentuoja papildomas darbo ir tarpusavio santykių nuostatas, kurios nėra reglamentuojamos Lietuvos Respublikos teisės aktuose ir kurių reguliavimo bei nustatymo teisė yra suteikta įmonėms.

1.5 Kolektyvinę sutartį bei jos priedus pasirašo įgalioti Šalių atstovai.

1.6 Kolektyvinė sutartis turi būti registruojama ir viešai skelbiama Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka.

1.7 Sutartis yra privaloma ją sudarančioms Šalims, jų atstovams ir visiems Bendrovės darbuotojams bei naujai priimtiems darbuotojams, taip pat Darbdavio teisių perėmėjui, kurie supažindinami su šia sutartimi pasirašytinai. Sutartis yra Darbdavio lygmens susitarimas ir ji taikoma visiems Bendrovės darbuotojams, dirbantiems šioje Bendrovėje pagal darbo sutartis, nepriklausomai nuo to, ar yra jie Profesinės sąjungos nariais, ar ne. Darbdavys patvirtina, kad buvo gautas visuotinio darbuotojų susirinkimo (konferencijos) pritarimas dėl Sutarties taikymo visų Bendrovės darbuotojų

atžvilgiu ir įsipareigoja užtikrinti, kad visi naujai priimti darbuotojai būtų supažindinti su šia Sutartimi.

1.8 Darbuotojai darbo santykių su Bendrove metu privalo būti lojalūs Darbdaviui, vengti interesų konflikto. Darbuotojai privalo darbo santykių metu sužinotą informaciją laikyti konfidencialia ir neatskleisti jos jokiame trečiajam asmeniui, išskyrus įstatymų numatytus atvejus. Atsiradus interesų konfliktui (pradėjus savarankiškai vykdyti komercinę veiklą, dalyvauti kitų asmenų vykdomoje komercinėje veikloje, dirbti su Darbdaviu konkuruojančiuose subjektuose ir kt.), įskaitant, bet neapsiribojant ir artimų giminaičių ar šeimos narių galimo interesų konflikto su Bendrove atveju, darbuotojai nedelsiant, bet ne vėliau kaip per 1 (vieną) darbo dieną, privalo pranešti apie tai Bendrovei raštu. Nepranešimas apie šiame punkte nurodytą interesų konfliktą gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

1.9 Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos ir galioja 4 (ketverius) metus. Kolektyvinė sutartis privalo būti įregistruota DK ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka.

1.10 Profesinės sąjungos nariams Kolektyvinė sutartis taikoma nuo jos įsigaliojimo. Visuotiniam Bendrovės darbuotojų susirinkimui (konferencijai) patvirtinus Kolektyvinę sutartį, ne profesinių sąjungų nariams Kolektyvinė sutartis yra taikoma nuo tokio darbuotojų susirinkimo (konferencijos), kurio metu patvirtinama Kolektyvinė sutartis, dienos. Jeigu darbuotojų susirinkimas (konferencija) nepatvirtina Sutarties, tokiu atveju Kolektyvinė sutartis taikoma tik ją sudariusios Profesinės sąjungos nariams.

1.11 Bendrovės darbuotojų susirinkimas (konferencija) dėl Kolektyvinės sutarties tvirtinimo organizuojamas Šalių ne vėliau kaip per 2 savaites nuo Kolektyvinės sutarties pasirašymo. Tuo atveju, jeigu darbuotojų susirinkimas (konferencija) nepatvirtina Kolektyvinės sutarties, bet kuriuo Kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiu gali būti organizuojamas darbuotojų kolektyvo pakartotinis susirinkimas, siekiant patvirtinti Kolektyvinę sutartį.

1.12 Įsigaliojus Kolektyvinei sutarčiai, visi iki jos įsigaliojimo tarp Šalių buvę rašytiniai susitarimai ir sutartys, susiję su Kolektyvine sutartimi, galioja, išskyrus atvejus, kai tokiuose rašytiniuose sutarimuose ir sutartyse yra nustatytos darbuotojams mažiau palankios sąlygos negu Šalys susitarė šioje Kolektyvinėje sutartyje.

1.13 Galiojančios Kolektyvinės sutarties ir (ar) jos priedų pakeitimai ir papildymai atliekami tokia tvarka:

- a) Suinteresuotos Šalies, norinčios pradėti derybas dėl Kolektyvinės sutarties pakeitimo arba papildymo, atstovai raštu kitai Šaliai pateikia motyvuotus pasiūlymus dėl Kolektyvinės sutarties pakeitimų ir (ar) papildymų;
- b) Kitos Šalies atstovai šiuos pasiūlymus turi apsvarstyti ir pateikti raštu motyvuotą atsakymą pasiūlymus pateikusiai Šaliai ne vėliau kaip per 14 kalendorinių dienų nuo pasiūlymo dėl pakeitimų ir (ar) papildymų gavimo dienos;

- c) Jeigu Šalių atstovai susitaria dėl Kolektyvinės sutarties ar jos priedų pakeitimų ir (ar) papildymų, pakeitimus ir (ar) papildymus parengia inicijuojanti Šalis, ir šie pakeitimai ir (ar) papildymai įforminami kaip Kolektyvinės sutarties priedai;
- d) Jeigu Kolektyvinė sutartis taikoma visiems Bendrovės darbuotojams, atlikus Kolektyvinės sutarties ar jos priedų pakeitimus ir (ar) papildymus, jie nėra tvirtinami darbuotojų susirinkime (konferencijoje) ir yra taikomi visiems darbuotojams nuo jų pasirašymo arba kitos Šalių nustatytos datos;
- e) Jeigu Šalių atstovai nesusitaria dėl Kolektyvinės sutarties ar jos priedų pakeitimų ir (ar) papildymų, ginčai dėl pakeitimų ir (ar) papildymų sprendžiami DK nustatyta kolektyvinių ginčų nagrinėjimo tvarka.

1.14 Tuo atveju, jei pasikeičia įstatymai, poįstatyminiai teisės aktai ir leidžiama Kolektyvine sutartimi nustatyti papildomas sąlygas Darbdavio naudai, Šalių yra laikoma, kad tokios sąlygos šia sutartimi yra nustatytos. Šalys įsipareigoja gera valia derėtis dėl konkrečių Kolektyvinės sutarties formuluočių, jei jos reikalingos tokių įstatymų, teisės aktų pakeitimų įgyvendinimui. Kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai nuo jų pasirašymo dienos yra neatskiriama Kolektyvinės sutarties dalis.

1.15 Kolektyvinės sutarties tekstas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo jos pasirašymo dienos turi būti paskelbtas viešai, sudarant sąlygas Bendrovės darbuotojams bet kuriuo metu susipažinti su Kolektyvinės sutarties tekstu.

1.16 Sutarties šalių atstovai vieną kartą per metus – ne vėliau kaip iki kovo 1 d. – atsiskaito darbuotojų susirinkimui (konferencijai), kaip vykdoma ši Sutartis. Atsiskaitymo forma – Darbdavio ir Profesinės sąjungos kartu paruošta apibendrinta informacija apie Sutarties vykdymą pristatoma darbuotojų susirinkimui (konferencijai), kuris šaukiamas Lietuvos Respublikos teisės aktų numatyta tvarka.

2. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS. PAKEITIMO NUTRAUKIMO SĄLYGOS

2.1. Kolektyvinės sutarties šalys supranta, kad jos privalo laikytis LR DK ir kitų Lietuvos Respublikos teisės aktų, o taip pat Darbdavio priimtų vidaus teisės aktų, įskaitant, bet neapsiribojant vidaus darbo tvarkos taisyklių.

2.2. Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas Bendrovės nustatytai darbo tvarkai, o Darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojui darbo užmokestį už atliktą darbą ir užtikrinti darbo sąlygas, numatytas Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, kituose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir/ar darbo sutartyje. Darbo sutartys sudaromos, keičiamos ir nutraukiamos Darbo kodekso nustatyta tvarka.

2.3. Darbo sutartis sudaroma pagal patvirtintą pavyzdinę darbo sutarties formą, laikantis LR DK nuostatų. Darbo sutartis sudaroma raštu. Darbo sutartį dviem egzemplioriais pasirašo darbuotojas, iš vienos pusės ir UAB „Dussmann Services“ įgaliotas asmuo iš kitos pusės. Vienas sutarties egzempliorius įteikiamas darbuotojui, o kitas lieka Bendrovei. Sudarydama darbo sutartį, Bendrovė arba jo įgaliotas asmuo priimaną dirbti asmenį pasirašytinai arba el.paštu supažindina su darbo pobūdį reglamentuojančiais lokaliniais teisės aktais, šia Kolektyvine sutartimi, Bendrovės darbo tvarkos taisyklėmis, saugos darbe reikalavimais, apmokėjimo už darbą tvarka, nustatytu darbo ir poilsio režimu bei kitais lokaliniais aktais.

2.4. Jeigu įstatymai nedraudžia, Darbuotojas gali susitarti, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą. Susitarimas dėl papildomo darbo sudaromas rašytine forma (darbo sutarties papildymas arba įsakymas, kuriame darbuotojas savo parašu išreiškia sutikimą) aptariant papildomo darbo apimtį, atlikimo terminą ir apmokėjimo už darbą sąlygas.

2.5. Atskiros darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos, tik esant išankstiniam darbuotojo sutikimui raštu, išskyrus atvejus, numatytus LR DK.

2.6. Kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų numatoma atleisti grupę darbuotojų DK nustatyta tvarka, Bendrovės administracija, prieš įspėdama darbuotojus apie darbo sutarties nutraukimą, turi surengti konsultacijas su Profesinės sąjungos atstovais, kad būtų išvengta numatytų pertvarkymų neigiamų pasekmių arba jos būtų sušvelnintos. Konsultacijos išvados įforminamos protokolu. Kai atleidžiami Profesinės sąjungos nariai, jiems apie atleidimą pranešama LR DK nustatyta tvarka.

2.7. Darbuotojas, norintis nutraukti darbo sutartį, prašymą Bendrovei pateikia ne vėliau kaip prieš 20 kalendorinių dienų nuo pageidaujamos darbo sutarties nutraukimo datos. Darbo sutartis darbuotojo prašymu gali būti nutraukta įspėjus darbdavį prieš 5 darbo dienas, esant pagrindams numatytiems LR DK 56 straipsnyje (kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių), nebent Šalys susitaria kitaip.

2.8. Remiantis LR DK 63 str. grupės darbuotojų atleidimo atveju (apie kurį privaloma pranešti teritorinei darbo biržai), prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį ar inicijuoti darbo sutarties nutraukimą, Darbdavys privalo informuoti Profesinę sąjungą ir konsultuotis su ja dėl būsimo grupės darbuotojų atleidimo iš darbo padarinių sušvelninimo (perkvalifikavimo, perkėlimo į kitas darbo vietas, darbo laiko režimo pokyčių, didesnių, negu LR DK numatytos, išeitinių išmokų, įspėjimo terminų pratęsimo, laisvo laiko darbo paieškoms ir kita) priemonių. Konsultacijų metu šalys turi siekti sudaryti susitarimą dėl galimų neigiamų pasekmių realaus sušvelninimo, šiam tikslui paritetiniais pagrindais sudaroma Darbdavio ir Profesinės sąjungos komisija, susidedanti iš 6 asmenų (po 3 kiekvienos šalies atstovus). Komisija turi išanalizuoti situaciją ir pateikti rekomendacijas Darbdaviui per 10 (dešimt) darbo dienų. Darbdavys turi teisę į šias rekomendacijas atsižvelgti, tačiau jos nėra privalomos. Jeigu Profesinė sąjunga neinicijuoja komisijos sudarymo per 5 (penkias) darbo dienas nuo Darbdavio pranešimo Profesinei sąjungai, Darbdavys turi teisę komisijos nesudaryti.

2.9. Darbuotojas, ne vėliau kaip paskutinę savo darbo dieną, grąžina Darbdaviui visas turėtas darbo priemones Darbdavio nustatyta tvarka, pateikia visus teisės aktų numatytus dokumentus darbo santykių pasibaigimui įforminti.

3. DARBO ORGANIZAVIMAS. DARBO IR POILSIO LAIKAS

3.1. Sklandus ir nepertraukiamas darbo organizavimas Bendrovėje yra prioritetas. Tiek Bendrovė, tiek Profesinė sąjunga privalo dėti visas pastangas, kad būtų užtikrintas darbo ir poilsio laikas, o darbas būtų organizuojamas nepertraukiamai ir sklandžiai.

3.2. Darbo laikas bei jo apskaitos vedimo tvarka yra nustatyti Bendrovės lokaliuose teisės aktuose, kuriuos tvirtina Darbdavys, atlikęs informavimo ir konsultavimosi procedūras.

3.3. Įprastinė darbo laiko norma yra 40 val. per savaitę, išskyrus kai kitokią darbo laiko normą nustato teisės aktai ar individuali darbo sutartis.

3.4. Bendrovės darbuotojams (išskyrus teisės aktų numatytas išimtis) taikoma suminė darbo laiko apskaita.

3.5. Bendrovės darbuotojai dirba pagal Darbdavio (padalinių vadovų) patvirtintus grafikus, kurie skelbiami ne vėliau kaip prieš 7 (septynias) dienas iki jų įsigaliojimo Bendrovės vidinėje informacinėje sistemoje, informaciniuose stenduose (LR DK 115 str.)

3.6. Darbo (pamainų) grafikų derinimo tvarka suderinama su Darbo taryba.

3.7. Dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas gali būti organizuojamas iki 8 valandų per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį laikotarpį išlaikant DK nustatytus reikalavimus dėl maksimalaus savaitės darbo laiko, išskyrus darbuotojus, kuriems LR Vyriausybės nustatyta tvarka gali būti nustatoma 24 valandų per parą darbo laiko trukmė.

3.8. Darbuotojams, dirbantiems lauko sąlygomis (ar nešildomose patalpose) nustatomos specialiosios pertraukos, siekiant išsaugoti darbuotojų darbingumą, gerinti darbo našumą ir kokybę, apsaugoti darbuotojus nuo nuovargio ar pervargimo, kad būtų išvengta profesinių ligų ir nelaimingų atsitikimų darbe, mažėtų galimas kenksmingų ir (ar) pavojingų darbo aplinkos veiksnių poveikis.

3.9. Specialiosios pertraukos suteikiamos, kai darbuotojai dirba lauke, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip $-10\text{ }^{\circ}\text{C}$ arba aukštesnė kaip $+28\text{ }^{\circ}\text{C}$, arba nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip $+4\text{ }^{\circ}\text{C}$. Minimali specialių pertraukų trukmė per 8 valandų darbo dieną (pamainą) turi būti ne mažesnė kaip 40 minučių. Esant kitai darbo dienos (pamainos) trukmei, specialių pertraukų trukmė turi būti proporcinga darbo laikui. Tokios pertraukos suteikiamos ne rečiau, kaip kas pusantros valandos.

3.10. Viršvalandinį darbą Darbdavys organizuoja DK nustatyta tvarka.

3.11. Darbuotojo viršvalandinis darbas didinamas nuo 180 darbo valandų per metus iki 360 darbo valandų per metus.

3.12. Kasmetinės atostogos suteikiamos esant darbuotojo prašymui ir atsižvelgiant į Bendrovės darbo srautus. Kasmetinės atostogos apskaitomos DK nustatyta tvarka.

3.13. Darbuotojams už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje pačioje darbovietėje, už darbą sąlygomis, jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir tokių nukrypimų negalima pašalinti, ir už ypatingą darbų pobūdį suteikiamos papildomos atostogos Lietuvos Respublikos vyriausybės nustatyta tvarka.

3.14. Nemokamos atostogos suteikiamos DK nustatyta tvarka darbo sutarties šalių suderintu laiku, o darbo sutarties šalims susitarus, esant poreikiui – ir kitais DK nenustatytais atvejais.

3.15. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai (ar dalimi jų), ar ketinantis grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti Darbdavį ne vėliau kaip prieš 1 (vieną) mėnesį.

3.16. Jeigu darbuotojo kelionė komandiruotės metu vyko po darbo dienos valandų, poilsio arba švenčių dieną, darbuotojas turi teisę į tokios pat trukmės poilsį. Šis laikas kompensuojamas pridedant jį prie kasmetinių atostogų laiko, paliekant už šį laiką darbuotojo vidutinį darbo užmokestį. Papildomai šis laikas neapmokamas. Kelionės laikas iš namų į oro uostą ir iš oro uosto į namus papildomai nekompensuojamas.

4. DARBO APMOKĖJIMAS. MATERIALINĖ ATSAKOMYBĖ

4.1. Atsižvelgdamas į atlyginimus Lietuvos darbo rinkoje, Darbdavys siekia, kad visi jo darbuotojai gautų teisingą ir konkurencingą atlyginimą.

4.2. Bendrovėje galioja darbo apmokėjimo sistema, kuri taikoma visiems Bendrovės darbuotojams ir apibrėžia mokėtino atlygio (bazinis atlyginimas, priedai, premijos, papildomos priemokos) struktūrą, jo apskaičiavimo, skyrimo ir peržiūros principus.

4.3. Su darbuotojais, kuriems yra perduotos materialinės vertybės, gali būti sudaromas visiško žalos atlyginimo susitarimas.

5. SAUGA DARBE

5.1. Darbdavys arba jo įgalioti asmenys įsipareigoja:

5.1.1. Sudaryti saugias darbo sąlygas, kokybiškai ir laiku instruktuoti darbuotojus apie saugų darbą, gaisrinę saugą ir kitas saugaus darbo taisykles;

5.1.2. Užtikrinti, kad vadovai būtų tinkamai apmokyti ir turėtų atitinkamus pažymėjimus (darbdavio įgalioto asmens, gebančio sudaryti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas pažymėjimas ir gaisrinės saugos pažymėjimą);

5.1.3. Kontroliuoti darbuotojų saugos ir sveikatos taisyklių žinojimą ir laikymąsi. Aprūpinti darbuotojus darbo drabužiais ir asmeninėmis apsaugos priemonėmis pagal teisės aktų reikalavimus;

5.1.4. Sudaryti sąlygas darbuotojams atlikti privalomus darbuotojų sveikatos patikrinimus darbo laiku ir darbdavio nustatyta tvarka. Darbdavys moka darbuotojams vidutinį darbo užmokestį už darbo laiką, kurio metu jie tikrinasi sveikatą;

5.1.5. Visi darbuotojai privalo laikytis darbuotojų saugaus ir sveikatos darbe reikalavimų.

5.2. Bendrovės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas sudaromas iš vienodo skaičiaus Darbdavio atstovų ir darbuotojų atstovų. Bendrovės darbuotojų atstovų rinkimus į komitetą organizuoja Profesinė sąjunga. Darbo saugos ir sveikatos komitetas kartą per pusmetį informuoja Bendrovės vadovybę ir Profesinę sąjungą apie veiklos rezultatus.

5.3. Siekiant užtikrinti saugią darbo aplinką ir tvarką Bendrovėje, darbuotojai privalo laikytis darbo tvarkos taisyklių ir kitų Bendrovės vidaus dokumentų, reglamentuojančių darbų saugą.

6. SANTYKIAI TARP DARBDAVIO IR PROFESINĖS SĄJUNGOS

6.1. Šios Kolektyvinės Šalys kartu bei kiekviena atskirai įsipareigoja:

7.1.2. užtikrinti, kad Kolektyvinė sutartis būtų vykdoma bei būtų kontroliuojamas jos vykdymas;

7.1.3. kalendoriniams metams pasibaigus, iki naujų kalendorinių metų pirmojo ketvirčio pabaigos bendrame Šalių atstovų posėdyje apibendrinti, kaip buvo vykdomi sutartiniai įsipareigojimai, ar tinkamai laikomasi Kolektyvinės sutarties sąlygų. Šalių atstovai turi parengti apibendrintą ataskaitą apie Kolektyvinės sutarties laikymąsi bei supažindinti darbuotojus, kuriems taikoma ši Kolektyvinė sutartis;

7.1.4. rengti ir teikti pasiūlymus viena kitai ar atitinkamoms kompetentingoms valstybės institucijoms dėl Bendrovės darbuotojų darbo, socialinių ir ekonominių klausimų sprendimo;

7.1.5. teikti Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolei reikalingą informaciją, išskyrus tą informaciją, kurią sudaro valstybės, tarnybos ar komercinė paslaptis. Jei tokia informacija yra konfidenciali, kitos Šalies įgaliotam atstovui ji suteikiama pasirašius pasižadėjimą dėl jos neatskleidimo ir neperdavimo tretiesiems asmenims;

7.1.6. dirbti bendrai ir sutelktai, siekiant užtikrinti efektyvų teikiamų paslaugų ir darbų plėtojimą, gerą jų kokybę, aukštą technologinį ir darbinės kultūros lygį;

7.1.7. tarpusavio santykius grįsti sąžiningumo, lygiavertės partnerystės ir viešumo principais, vengti priešiško.

6.2. Darbdavys įsipareigoja:

7.2.1. bendradarbiauti su Profesine sąjunga, siekiant tinkamai vykdyti šios Kolektyvinės sutarties nuostatas;

7.2.2. derinti su Profesine sąjunga sprendimus, susijusius su šios Kolektyvinės sutarties vykdymu, informuoti Profesinę sąjungą apie bet kokias kliūtis tinkamai laikytis Kolektyvinės sutarties nuostatų, neatlikti jokių veiksmų siekiant neteisėtai pakeisti Kolektyvinės sutarties nuostatas ar išvengti jos laikymosi, tinkamai vykdyti informavimo ir konsultavimosi pareigas;

7.2.3. užtikrinti, kad Bendrovės darbuotojams būtų suteiktos visos darbo, socialinės ir ekonominės garantijos, nustatytos šioje Kolektyvinėje sutartyje, DK bei kituose Lietuvos Respublikos įstatymuose bei teisės aktuose;

7.2.4. netrukdyti Profesinės sąjungos atstovams vykdyti savo funkcijų, nepažeisti jų teisių bei garantijų;

7.2.5. tinkamai laikytis kitų teisės aktuose nustatytų darbdavio pareigų tiek kolektyviniuose, tiek individualiuose darbo santykiuose.

6.3. Profesinė sąjunga įsipareigoja:

6.3.1. siekti, kad būtų gerinamos darbuotojų darbo, ekonominės ir socialinės sąlygos;

6.3.2. siekti, kad tarp Šalių kilę klausimai ir ginčai būtų sprendžiami pirmiausia taikiai, bendradarbiaujant;

6.3.3. informuoti Darbdavį apie darbuotojus, išrinktus į profesinės sąjungos valdymo organus, kuriems taikomos papildomos garantijos vykdant ar nutraukiant darbo santykius.

6.4. Profesinė sąjunga privalo garantuoti visos informacijos, gautos iš Darbdavio raštu ir žodžiu, konfidencialumą. Visi Profesinės sąjungos komiteto nariai yra pasirašę konfidencialios informacijos apsaugos sutartis ir privalo laikytis jos nuostatų.

6.5. Bet koks Profesinės sąjungos susirinkimas, susitikimas ar akcijos organizavimas Bendrovės patalpose galimas tik gavus išankstinį atitinkamo padalinio vadovo, o esant reikalui – Bendrovės vadovo raštišką leidimą.

6.6. Pateikus raštiškus darbuotojų prašymus, Bendrovė iš jų darbo užmokesčio išskaičiuoja Profesinės Sąjungos mokestį ir perveda jį į Profesinės Sąjungos nurodytas sąskaitas.

6.7. Informavimas ir konsultavimas, socialinės partnerystės rėmimo priemonės

6.7.1. Darbdavys pripažįsta ir gerbia Profesinės sąjungos teisę į informavimą ir konsultavimą, DK nustatyta tvarka. Šalys įsipareigoja suteikti viena kitai informaciją, kuri būtina vedant kolektyvines derybas, vykdant informavimo bei konsultavimo procedūras, sprendžiant kitus darbo, ekonominius ir socialinius klausimus.

6.7.2. Darbdavys privalo reguliariai, ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, raštu informuoti Profesinę sąjungą apie esamą darbo santykių būklę, ekonominę padėtį ir galimus pasikeitimus, pateikdamas šią informaciją raštu, bei konsultuotis su jomis. Darbdavys privalo pateikti Profesinei sąjungai informaciją, nurodytą DK ir (arba) kitą reikšmingą informaciją, prašomą Profesinės sąjungos.

6.7.3. Profesinės sąjungos prašomą informaciją, susijusią su darbo, socialiniais bei ekonominiais klausimais, darbdavys privalo pateikti ne vėliau kaip per 20 (dvidešimt)

kalendorinių dienų nuo prašymo pateikimo, nebent Profesinė sąjunga prašyme nurodytų ilgesnį terminą arba terminas būtų pratęstas Šalių susitarimu.

6.7.4. Be DK išvardintų atvejų, Darbdavys DK 204 str. nustatyta tvarka, taip pat privalo informuoti Profesinę sąjungą ir su ja konsultuotis šiais atvejais:

- a) prieš priimdamas sprendimus dėl Bendrovės planuojamų vykdyti organizacinių, struktūrinių ar kitokių pokyčių, kurie bus pagrindas inicijuoti darbo sutarties nutraukimą su bent vienu darbuotoju;
- b) prieš priimdamas sprendimus dėl darbuotojų darbo tvarką, darbo laiką, krūvį, darbo apmokėjimą, naujų technologinių procesų įvedimą ar kitų lokalinių teisės aktų priėmimo ar pakeitimo;
- c) kitais atvejais, kai pradėti informavimo bei konsultavimo procedūras dėl darbo, socialinių ar ekonominių sąlygų reikalauja Profesinė sąjunga.

6.7.5. Informavimo metu Darbdavys privalo tinkamu laiku nemokamai raštu teikti informaciją Profesinei sąjungai bei atsako už šios informacijos teisingumą. Konsultacijos dėl Darbdavio perduotos informacijos ir Profesinės sąjungos atstovų pateiktos nuomonės turi vykti laiku, vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis ir sudarant galimybę Profesinės sąjungos atstovams susitikti su sprendimus priimančiais kompetentingais Darbdavio atstovais ir gauti motyvuotus atsakymus. Konsultavimusi turi būti siekiama abi Šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu.

6.7.6. Profesinės sąjungos atstovaujamyj ir (arba) valdymo organų nariai laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir 6 (šešis) mėnesius po jų kadencijos pabaigos, negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų darbo sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų darbo sąlygomis, be Profesinės sąjungos sutikimo. Darbdavys, prašydamas Profesinės sąjungos sutikimo atleisti Profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo narį turi pateikti Profesinei sąjungai visus reikšmingus ir (arba) Profesinės sąjungos prašomus dokumentus.

6.7.7. Darbdavys nemokamai suteikia Profesinei sąjungai patalpas, ryšio bei kitas priemones, reikalingas veiklai vykdyti.

6.7.8. Pasirašydamas šią Sutartį Darbdavys pripažįsta Profesinę sąjungą lygiaverčiu partneriu, išreiškiančiu Profesinės sąjungos narių teisėtus interesus. Profesinės sąjungos nariai naudojami visomis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo ir kitų teisės aktų suteiktomis teisėmis ir garantijomis.

7. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

7.1. Nesutarimai ir ginčai, kylantys tarp Šalių vedant derybas, sudarant ir vykdant Kolektyvinę sutartį, nagrinėjami kolektyvinių ginčų nagrinėjimui nustatyta tvarka, o ginčai tarp atskirų darbuotojų ir Darbdavio dėl šios sutarties vykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami individualių ginčų nagrinėjimo tvarka.

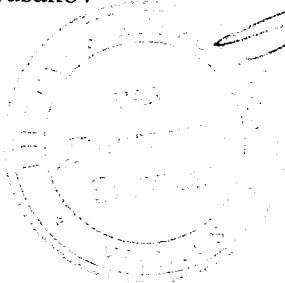
7.2. Jei bet kuris kompetentingos jurisdikcijos teismas pripažins kurią nors šios Kolektyvinės sutarties nuostatą negaliojančia ar neįgyvendinama, kitos šios Kolektyvinės sutarties nuostatos išliks visiškai galiojančios. Bet kuri šios Kolektyvinės sutarties nuostata, kuri yra pripažinta negaliojančia ar neįgyvendinama tik iš dalies ar tam tikru laipsniu, išliks galiojanti ta apimtimi, kiek ji nėra pripažinta negaliojančia ar neįgyvendinama. Tokiu atveju Kolektyvinės sutarties šalys sutaria, kad minėta nuostata Šalių raštišku susitarimu turi būti nedelsiant pakeista nauja nuostata, kuri pagal prasmę ir turinį būtų artimiausia negaliojančiai ar neįgyvendinamai nuostatai bei turėtų tą patį teisinį ir ekonominį rezultatą kaip ir pakeistoji nuostata.

7.3. Kolektyvinė sutartis gali būti nutraukta Šalių susitarimu. Kolektyvinė sutartis taip pat gali būti nutraukta vienašaliu Darbdavio ar Profesinės sąjungos sprendimu, išpėjus kitą Šalį apie vienašališką kolektyvinės sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš 3 (tris) mėnesius. Kolektyvinę sutartį draudžiama nutraukti anksčiau negu po šešių mėnesių nuo jos įsigaliojimo.

7.4. Pasirašyti 2 (du) Kolektyvinės sutarties egzemplioriai, iš kurių po viena įteikta Darbdaviui, kita – Profesinei sąjungai. Abu Kolektyvinės sutarties egzemplioriai turi vienodą teisinę galią.

Darbdavio atstovas

Andrej Trušakov



Profesinės sąjungos pirmininkas

Modestas Kriščiūnas

