



**AKCINĖ BENDROVĖ „KAUNO ENERGIJA“**

**KOLEKTYVINĖ SUTARTIS**

Kaunas

2018 m.

Pritarta darbuotojų susirinkime (konferencijoje) 2018 m. *gruodžio 31* d.

**TURINYS**

I. Bendroji dalis .....	3
II. Darbo sutartis ir darbo santykiai .....	5
III. Darbo ir poilsio laikas.....	6
IV. Darbo apmokėjimo tvarka .....	8
V. Sauga darbe .....	9
VI. Socialinė rūpyba.....	11
VII. Profesinės sąjungos veiklos garantijos.....	12
VIII. Darbuotojų mokymai ir kvalifikacijos kėlimas .....	13
IX. Baigiamoji dalis .....	13

**Priedai:**

1. AB „Kauno energija“ vadovaujančių darbuotojų sąrašas .....	14
2. AB „Kauno energija“ pareigybių, kurioms taikoma suminė darbo laiko apskaita, sąrašas .....	15

## AKCINĖS BENDROVĖS „KAUNO ENERGIJA“ KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

### I SKYRIUS BENDROJI DALIS

1. Akcinės bendrovės „Kauno energija“ kolektyvinės sutarties šalys yra: AB „Kauno energija“ – darbdavys, kuriam atstovauja AB „Kauno energija“ generalinis direktorius ir darbuotojai, kuriuos atstovauja AB „Kauno energija“ darbuotojų profesinė sąjunga.

2. AB „Kauno energija“ kolektyvinės sutarties (toliau – kolektyvinė sutartis) tikslas yra sudaryti sąlygas AB „Kauno energija“ darniai kolektyvo veiklai, garantuoti įvairių kategorijų darbuotojų darbo, darbo užmokesčio, darbuotojų saugos ir kitas darbo sąlygas, užtikrinti efektyvų AB „Kauno energija“ darbą, gerinti darbuotojų darbo, ekonomines ir socialines sąlygas.

3. Kolektyvinė sutartis sudaryta ir taikoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, kitais Lietuvos Respublikos įstatymais bei norminiais aktais.

4. Kolektyvinėje sutartyje AB „Kauno energija“ bus vadinama „Darbdaviu“ arba „Bendrove“, AB „Kauno energija“ darbuotojų profesinė sąjunga bus vadinama „Profesine sąjunga“, o abi kartu „Šalys“.

5. Kolektyvinę sutartį pasirašo Bendrovės generalinis direktorius ir Profesinės sąjungos pirmininkas.

6. Šalių atstovai Kolektyvinę sutartį pasirašo per tris darbo dienas po jos suderinimo, pasirašyta Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo 2019 m. sausio 1 d. ir galioja iki naujos Kolektyvinės sutarties pasirašymo.

7. Kolektyvinė sutartis taikoma Bendrovės darbuotojams, esantiems Profesinės sąjungos nariais. Kolektyvinė sutartis taikoma visiems Bendrovės darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis Bendrovės darbuotojų susirinkimas (konferencija).

8. Kolektyvinės sutarties atskirus straipsnius bei priedus jos galiojimo laiku, keičia bei papildo Šalių atstovai jų tarpusavio susitarimu. Kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami kaip Kolektyvinės sutarties priedai.

9. Šalys vadovaujasi principu, kad visos papildomos lengvatos, kompensacijos, garantijos nustatomos tik iš Bendrovės uždirtų lėšų. Kolektyvinės sutarties galiojimo metu Darbdavys įsipareigoja vengti kitų įsipareigojimų, kurie galėtų pabloginti darbuotojų sąlygas, lyginant su įsipareigojimais priimtais tuo metu galiojančia Kolektyvine sutartimi.

10. Atsiradus prieštaravimams tarp Kolektyvinės sutarties nuostatų ir pasikeitusių Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas), kitų darbo įstatymų ar jiems neprieštaraujančių kitų norminių aktų nuostatų, vadovaujamosi aukščiau paminėtų įstatymų ir kitų norminių aktų reikalavimais, jei jie neblogina darbuotojų padėties, lyginant su ta, kuri nustatyta Kolektyvine sutartimi arba yra imperatyvūs ir jų reguliavimo klausimais Kolektyvine sutartimi Šalys negali susitarti ir nustatyti kitokių nuostatų.

11. Šalys pripažįsta, kad Kolektyvinė sutartis yra Bendrovės normalaus darbo garantas. Šalys įsipareigoja užtikrinti, kad Bendrovėje būtų vykdoma Kolektyvinė sutartis ir kontroliuojama jos vykdymo eiga.

12. Kolektyviniai darbo ginčai tarp Darbdavio ir Profesinės sąjungos, kylantys tarp Šalių vedant derybas, sudarant ir vykdant Kolektyvinę sutartį bei darbo ginčai tarp atskirų darbuotojų ir Darbdavio dėl Kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo, nagrinėjami Darbo kodekso IV dalyje nustatyta darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

13. Šalių atstovai įsipareigoja užtikrinti Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolę ir kalendoriniams metams pasibaigus, bendrame Šalių atstovų posėdyje apibendrinti, kaip buvo vykdomi sutartiniai įsipareigojimai.

14. Šalys įsipareigoja teikti abiem pusėms reikalingą informaciją dėl Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolės, išskyrus informaciją, sudarančią valstybės, tarnybos ir komercines paslaptis. Jei pateikiama informacija yra konfidenciali, kitos Šalies įgaliotam atstovui ji suteikiama pasirašius pasižadėjimą dėl jos neatskleidimo bei neperdavimo tretiesiems asmenims.

15. Šalys įsipareigoja dirbti bendrai ir sutelktai, laikantis Bendrovės veiklos ir darbo principų, siekiant užtikrinti efektyvų gamybos ir teikiamų paslaugų plėtojimą, gerą jų kokybę, aukštą technologijos ir darbo kultūros lygį.

16. Darbdavys įsipareigoja:

16.1. prieš priimdamas asmenį į darbą, supažindinti jį su Bendrovės Kolektyvine sutartimi. Sudarius darbo sutartį, Kolektyvinės sutarties nuostatos naujam darbuotojui yra privalomos kaip ir kitiems Bendrovės darbuotojams;

16.2. užtikrinti, kad darbuotojams būtų suteiktos visos lengvatos ir kompensacijos, nustatytos darbo įstatymais, kitais norminiais aktais ir Kolektyvine sutartimi.

17. Darbuotojai įsipareigoja:

17.1. didinti gamybos efektyvumą, gerinti darbo kokybę, kelti darbo našumą;

17.2. tinkamai naudoti ir tausoti technikos priemones, įrenginius, instrumentus, medžiagas ir kitą Bendrovės turtą;

17.3. tinkamai vykdyti darbo pareigas, laikytis darbo laiko režimo, Bendrovės Darbo tvarkos taisyklių, Etikos kodekso nuostatų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų;

17.4. tobulinti darbo įgūdžius, gilinti profesines žinias, kelti kvalifikaciją.

18. Profesinė sąjunga įsipareigoja:

18.1. atstovauti visus Bendrovės darbuotojus, ginti jų teises ir interesus, nurodytus Kolektyvinėje sutartyje;

18.2. teikti Darbdaviui siūlymus ir su juo aktyviai bendradarbiauti Kolektyvinės sutarties 17 punkte nurodytiems tikslams pasiekti;

18.3. netoleruoti darbo pareigų pažeidimų, darbo laiko režimo, Bendrovės Darbo tvarkos taisyklių bei Etikos kodekso pažeidimų;

18.4. dėti pastangas nuolat keliant darbuotojų pasitikėjimo Bendrove lygį, skatinti darbuotojų lojalumą Bendrovei, didinti darbuotojų įsitraukimą į Bendrovės tikslų siekimą ir šių tikslų efektyvų įgyvendinimą, dalyvauti darbo aplinkos mikroklimato gerinime;

18.5. ne rečiau kaip vieną kartą metuose supažindinti Bendrovės administraciją su savo veiklos tikslais, planais bei vykdytinomis priemonėmis šiems tikslams pasiekti.

19. Darbdavio teisių perėmėjui Kolektyvinė sutartis galioja iki naujos Kolektyvinės sutarties pasirašymo.

20. Kolektyvinė sutartis gali būti nutraukiama vienos iš Šalių iniciatyva, Šalių susitarimu, jei nuo kolektyvinės sutarties pasirašymo praėjo ne mažiau kaip šeši mėnesiai. Darbdavys turi teisę vienašališkai nutraukti Kolektyvinę sutartį apie tai įspėjęs Profesinę sąjungą ne mažiau kaip prieš tris mėnesius, tik jei tolimesnis Kolektyvinės sutarties galiojimas būtų Bendrovės bankroto tiesioginė priežastis. Kitais atvejais vienašališkai nutraukti Kolektyvinės sutarties negalima.

21. Apsprendžiant darbo santykius, kurie nenumatyti Kolektyvinėje sutartyje, vadovaujamosi Lietuvos Respublikos įstatymais, kitais norminiais aktais, Bendrovės Darbo tvarkos taisyklėmis, Etikos kodeksu ir kitais Bendrovėje galiojančiais dokumentais.

## II SKYRIUS

### DARBO SUTARTIS IR DARBO SANTYKIAI

22. Darbo sutartis, jos pakeitimai ir nutraukimas vykdomi vadovaujantis galiojančiu Darbo kodeksu, kitais darbo santykius reglamentuojančiais norminiais teisės aktais ir Kolektyvine sutartimi.

23. Darbdavys įsipareigoja vykdyti darbo sutarties sąlygas ir neturi teisės reikalauti darbuotojo atlikti darbo, nesulygto darbo sutartimi, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus.

24. Terminuota darbo sutartis su darbuotoju gali būti sudaroma atlikti darbui, kuris yra nuolatinio pobūdžio, kai tokią darbo sutartį pageidauja sudaryti pats darbuotojas.

25. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, o taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos apie tai raštu įspėjęs Darbdavį ir per trumpesnę įspėjimo terminą nei numatytas Darbo kodekse, tačiau ne mažiau kaip prieš 5 darbo dienas.

26. Kai dėl Bendrovės darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su Darbdavio veikla, mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti turi darbuotojai:

26.1. kurie darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;

26.2. kurie augina daugiau kaip tris vaikus (įvaikius) iki 14 metų arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki 14 metų ar neįgalų vaiką iki 18 metų, arba vieni prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu 55 procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

26.3. kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą darbovietėje, išskyrus darbuotojus, kurie sukako įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami Bendrovėje;

26.4. kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip penkeri metai;

26.5. kurie neturi kitų pajamų šaltinių;

26.6. kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų, veikiančių Darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius.

Kolektyvinės sutarties 26.1, 26.2, 26.3, 26.4, 26.5 punktuose nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių Bendrovėje, kvalifikaciją.

27. Nutraukus darbo sutartį pagal Darbo kodekso 57 straipsnį, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamąjį darbo stažą Bendrovėje:

– iki dvylikos mėnesių – pusės vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

– nuo dvylikos mėnesių iki šimto dvidešimties mėnesių – dviejų vidutinių darbo užmokesčio dydžio;

– nuo šimto dvidešimties mėnesių iki dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – trijų vidutinių darbo užmokesčio dydžio;

– daugiau kaip dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – keturių vidutinių darbo užmokesčio dydžio.

28. Darbo ginčiuose su Darbdaviu, darbuotoją gina Profesinė sąjunga. Profesinė sąjunga įsipareigoja nedelsiant, ne vėliau kaip per vieną darbo dieną, raštu informuoti Darbdavį apie Bendrovėje dirbančius Profesinės sąjungos narius, taip pat kaskart priėmus naują narį, darbuotojui išstojus iš jos, tapus Profesinės sąjungos renkamojo organo nariu. Laiku nepateikus šios informacijos,

Darbdavys pasilieka teisę netaikyti Kolektyvinėje sutartyje Profesinės sąjungos nariams numatytą garantijų.

29. Darbdavys savo iniciatyva negali atleisti iš darbo Profesinės sąjungos komiteto nario, negavęs Profesinės sąjungos renkamojo organo išankstinio sutikimo.

30. Bendrovės darbuotojas, įgijęs teisę į visą senatvės pensiją ir nusprendęs nutraukti darbo sutartį, per du mėnesius nuo šios teisės atsiradimo dienos, darbuotojo pareiškimu dėl išėjimo į senatvės pensiją, įgyja teisę gauti išėtinę išmoką numatytą Kolektyvinės sutarties 27 punkte, kadangi darbo sutarties nutraukimas ryšium su išėjimu į senatvės pensiją bus laikoma svarbia priežastimi suteikiančia teisę gauti išėtinę išmoką, kaip ir darbuotojams, atleidžiamiems pagal Darbo kodekso 57 straipsnį.

31. Jeigu darbo sutartis nutraukiama darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių arba Darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, tai darbuotojas Darbo kodekso 37 straipsnyje nustatytais atvejais atlygina Darbdaviui jo turėtas išlaidas susijusias su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu per paskutinius dvejus darbo metus.

32. Darbuotojas, pasirašęs sutikimą dirbti pasiūlytomis, pakeistomis, būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, kitos rūšies darbo laiko režimu ar kitoje vietovėje, gali raštu atšaukti savo sutikimą per penkias darbo dienas nuo jo pateikimo, o vėliau – tik Darbdavio sutikimu.

33. Apie laisvas darbo vietas ir darbo vietas keliamus kvalifikacinius reikalavimus Bendrovės administracija skelbia <http://www.kaunas.lt/administracija/veikla/darbo-skelbimai> ir Bendrovės intraneto puslapyje.

### III SKYRIUS DARBO IR POILSIO LAIKAS

34. Bendrovėje nustatyta penkių darbo dienų savaitė (40 darbo valandų per savaitę) su dviem poilsio dienomis, išskyrus darbuotojus, dirbančius pamainomis ir kuriems taikoma suminė darbo laiko apskaita. Kasdieninė darbo laiko trukmė 8,5 darbo valandos, penktadieniais – 6 darbo valandos.

Bendrovėje taikoma vienerių metų suminė darbo laiko apskaita. Bendrovės pareigybių, kurioms taikoma suminė darbo laiko apskaita, sąrašas pateiktas Kolektyvinės sutarties 2 priede.

Apskaitinis laikotarpis sutampa su kalendoriniais metais.

Darbdavys tvirtina metinius darbo (pamainų) grafikus, kuriuose nustatomas darbo dienų ir darbo valandų skaičius per mėnesį, pamainos pradžia ir pabaiga.

35. Dirbantiems pamainomis privalo būti garantuotas tolygus pamainų keitimasis.

Pavalgyti ir pailsėti galima tam skirtose vietose darbo laiku, užtikrinant tarpusavio pavadinimą darbo vietose.

Papildomos pertraukos suteikiamos:

– 30 minučių viena pertrauka, asmenims iki 18-kos metų, kai jų darbo trukmė ilgesnė kaip 4 valandos, konkretus laikas nustatomas darbo grafike;

– 30 minučių pertrauka kūdikiui maitinti, ne rečiau kaip kas 3 valandos krūtimi maitinančiai moteriai;

– pagal sveikatos priežiūros įstaigų išvadą – neįgaliems, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms moterims, senatvės pensininkams.

Specialios pertraukos suteikiamos:

– 5 minučių pertrauka, kas kiekvieną darbo valandą darbuotojams, dirbantiems su personaliniais kompiuteriais (videoterminalais);

– 10 minučių pertrauka, kas pusantros valandos darbuotojams, esant darbui lauke, nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip 10 laipsnių Celsijaus;

– 10 minučių pertrauka, pagal profesinės rizikos vertinimo rezultatus, esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų.

Papildomos ir specialios pertraukos įskaitomos į darbo laiką.

36. Darbdavys darbuotojams gali skirti viršvalandinius darbus, bet ne daugiau kaip 180 valandų per metus, įstatymų nustatyta tvarka. Vadovaujančių darbuotojų darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma ir už ją mokama remiantis Darbo kodekso 144 straipsnio 6 dalyje nustatyta tvarka. Vadovaujančių darbuotojų sąrašas pridedamas (1 priedas).

Esant būtinumui užtikrinti Bendrovės turto saugumą, viršvalandiniai darbai gali būti organizuojami atsakingam budėtojui vykdančiam budėjimą, administraciniame pastate (Raudondvario pl. 84, Kaunas).

37. Kasmetinės atostogos suteikiamos pagal iš anksto sudarytą atostogų suteikimo eilę, kurią tvirtina Darbdavys.

Patvirtintos kasmetinių atostogų suteikimo eilės iki kiekvienų metų sausio 15 dienos pateikiamos Bendrovės Personalo ir administravimo skyriui.

Darbuotojai, pageidaujantys išeiti kasmetinių atostogų kitu laiku nei nurodyta kasmetinių atostogų suteikimo eilėje (jei laikas keičiasi daugiau nei 2 savaites), prieš 10 kalendorinių dienų turi pateikti Personalo ir administravimo skyriui raštišką prašymą, suderintą su tiesioginiu vadovu.

Darbuotojams, neišdirbusiems Bendrovėje šešių mėnesių, suderinus su Darbdaviu, gali būti suteikiamos kasmetinės atostogos, bet ne ilgesnės, nei priklauso už faktiškai išdirbtą laiką.

Pagal patvirtintą kasmetinių atostogų suteikimo eilę struktūrinių padalinių vadovų parengti kasmetinių atostogų suteikimo įsakymai pristatomi Personalo ir administravimo skyriui likus 10 dienų iki kasmetinių atostogų pradžios.

38. Už nepertraukiamą darbo stažą Bendrovėje, darbuotojams suteikiamos papildomos mokamos atostogos:

38.1. išdirbus 5-erius metus – 1 darbo diena;

38.2. išdirbus nuo 6 iki 10 metų – 2 darbo dienos;

38.3. turintiems didesnę kaip 10 metų – 3 darbo dienas;

38.4. už kiekvienus paskesnius 5 metus – 1 darbo diena;

38.5. darbuotojams, dirbusiems Lietuvos energetinės sistemos įmonėse ir perkeltiems į Bendrovę darbdavių susitarimu, t. y. kai perkėlimas įvyko galiojant Darbo įstatymų kodeksui ar Darbo sutarties įstatymui, darbo stažas laikomas nenutrūkęs, suteikiant papildomas mokamas atostogas už nepertraukiamą darbo stažą Bendrovėje.

39. Darbdaviui ir darbuotojui susitarus, darbuotojui gali būti suteikiamos nemokamos atostogos.

40. Bendrovės darbuotojai turi teisę į papildomas mokamas atostogas:

40.1. sukūrus šeimą – 3 darbo dienu;

40.2. mirus artimajam (vienam iš tėvų (įtėvių) ar sutuoktinių tėvų (įtėvių), sutuoktiniui, broliui (įbroliui), seseriai (įseserei), dukrai (įdukrai), sūnui (įsūniui) ar teisėtam globotiniui, anūkui, anūkei, seneliui, senelei) – 3 darbo dienu;

40.3. gimdant žmonai – 1 darbo diena;

40.4. darbuotojo dukros (įdukros), sūnaus (įsūnio) ar teisėto globotinio santuokos proga – 3 darbo dienu;

40.5. darbuotojams, auginantiems bendrojo ugdymo mokykloje besimokantį vaiką (įvaikį) iki 14 metų, suteikiama laisva pirmoji mokslo metų diena, mokant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį;

40.6. darbuotojams, esantiems Profesinės sąjungos nariais ne trumpiau kaip 1 metus – 1 darbo diena.

41. Darbuotojams, laikantiems stojamuosius egzaminus į aukštojo mokslo mokyklas ir sėkmingai jose besimokantiems, kai jų pasirinkta specialybė atitinka Bendrovės interesus bei atliekamą darbą, įstatymų nustatyta tvarka suteikiamos apmokamos mokymosi atostogos, mokant 50 procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

42. Raštu suderinus su tiesioginiu vadovu, ne dažniau kaip 2 kartus per metus, kraujo ar kraujo sudėtinių dalių nemokamo davimo dieną donoras atleidžiamas nuo darbo, mokant jam jo vidutinį darbo užmokestį. Apie neatvykimą į darbą donoras privalo pranešti tiesioginiam vadovui, ne vėliau kaip prieš 1 darbo dieną. Artimiausią darbo dieną donoras privalo pristatyti pažymą apie kraujo ar kraujo sudėtinių dalių davimą.

#### **IV SKYRIUS DARBO APMOKĖJIMO TVARKA**

43. Darbo užmokestis darbuotojui mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį: avansas kiekvieno mėnesio 14-15 darbo dienomis, likusi darbo užmokesčio dalis – kito mėnesio 5-6 darbo dienomis. Esant raštiškam darbuotojo prašymui – kartą per mėnesį. Už gruodžio mėnesį su darbuotojais atsiskaitoma iki einamųjų metų gruodžio 31 d.

44. Darbuotojų darbo apmokėjimas ir skatinimas vykdomas vadovaujantis Darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymu, Bendrovės įstatais ir Darbo apmokėjimo sistemos aprašu, kuris suderinus su Profesine sąjunga tvirtinamas Bendrovės generalinio direktoriaus įsakymu.

45. Prieš tvirtinant ar keičiant Darbo apmokėjimo sistemos aprašą, jis turi būti suderintas su Profesine sąjunga.

46. Su Darbo apmokėjimo sistemos aprašu ir jo pakeitimais darbuotojai supažindinami pasirašytinai.

47. Darbuotojus iškviesti į darbą nepertraukiamo poilsio metu galimai įvykus avarijai, stichinei nelaimėi ar kitiems pavojingiems sutrikimams (gedimams) gamybiniame procese, esant ekstremaliai situacijai, esant būtinybei neatidėliotiniems darbams atlikti, siejamiems su avarijų ir jų pasekmių likvidavimu ar gamybos proceso užtikrinimu, kai reikia užkirsti kelią gamybinio proceso sutrikimams.

Nepertraukiamo poilsio metu kviečiami tie darbuotojai, kurie turi galimybę atvykti į darbą nustatytu laiku ir kompetenciją vykdyti reikalingas funkcijas.

Už iškvietimą į darbą nepertraukiamo poilsio metu, esant gamybiniam būtinumui, už viršvalandinį darbą mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

Budėti Bendrovėje arba namuose neskiriami asmenys iki 18 metų, nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys ir krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką (įvaikį) iki 14 metų arba neįgalų vaiką (įvaikį) iki 18 metų, neįgalųjį slaugantys asmenys ir neįgalieji, jeigu jiems nedraudžia Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada, budėti Bendrovėje ir namuose skiriami tik jų sutikimu.



## V SKYRIUS SAUGA DARBE

48. Darbdavys įsipareigoja:

48.1. kiekvienam darbuotojui sudaryti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais;

48.2. informuoti darbuotojus ir su jais konsultuotis visais darbuotojų saugos ir sveikatos būklės, analizės, planavimo, priemonių organizavimo, jų įgyvendinimo ir kontrolės klausimais;

48.3. sudaryti sąlygas darbuotojams, darbuotojų atstovams saugai ir sveikatai dalyvauti diskusijose, svarstant darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus;

48.4. aprūpinti saugos ir sveikatos komiteto narius jų pareigoms atlikti reikalingomis priemonėmis ir informacija;

48.5. ne rečiau kaip kartą per 5 metus organizuoti saugos ir sveikatos komiteto narių mokymą mokymo įstaigose teikiančiose mokymo darbuotojų saugos ir sveikatos srityje paslaugas, vadovaujantis Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais, bendraisiais nuostatais, seminaruose ar Bendrovėje Bendrovės lėšomis;

48.6. už laiką, kurį saugos ir sveikatos komiteto narys vykdo jam pavestas užduotis, susijusias su darbuotojų sauga ir sveikata ar mokosi, mokėti jam vidutinį darbo užmokestį;

48.7. už darbo laiką, kurio metu darbuotojams atliekami privalomi sveikatos patikrinimai, mokėti kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu;

48.8. suteikti darbuotojui pajutusiam neigiamą darbo ar darbo aplinkos poveikį sveikatai, pakankamai laiko pasitikrinti sveikatą;

48.9. darbuotojams, kurių darbai susiję su užteršimu, nemokamai skirti plovimo, kenksmingumo pašalinimo priemonių pagal Bendrovės struktūrinių padalinių patvirtintus sąrašus, atsižvelgus į cheminės medžiagos saugos duomenis apie medžiagos ar preparato savybes ir nuorodas dėl kenksmingumo pašalinimo priemonių naudojimo, jeigu jų atliekami darbai susiję su pavojingų cheminių medžiagų ar jų preparatų naudojimu;

48.10. administracinėse ir gamybinėse patalpose įrengtus bendrojo naudojimo sanitarinius mazgus aprūpinti rankų plovimo priemonėmis, rankšluosčiais ir tualetiniu popieriumi;

48.11. visus gamybinius struktūrinius padalinius aprūpinti saugiais įrenginiais, prietaisais, darbo įrankiais, darbo instrumentais, individualiosios saugos priemonėmis, pirmos pagalbos rinkiniais Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstatymų nustatyta tvarka;

48.12. vadovaujantis Darbuotojų aprūpinimo asmeninėmis apsaugos priemonėmis nuostatais, pagal Bendrovės struktūriniuose padaliniuose patvirtintus sąrašus, išduoti darbuotojams asmeninės apsaugos priemonės, kurios pritaikytos darbui, patogios naudoti, nesudaro papildomų pavojų darbuotojų saugai ir atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, jeigu kolektyvinės apsaugos priemonės neužtikrina darbuotojų apsaugos nuo rizikos veiksnių;

48.13. organizuoti asmeninių apsaugos priemonių laikymą, džiovinimą, skalbimą, valymą, taisymą, tikrinimą konkrečios asmeninės apsaugos priemonės dokumentuose, kuriuos kartu su priemone pateikia asmeninės apsaugos priemonės gamintojas, nustatyta tvarka;

48.14. organizuoti pirmosios medicinos pagalbos suteikimą darbuotojams ir (jeigu reikia), iškviešti greitąją medicinos pagalbą nelaimingų atsitikimų darbe, ūmių susirgimų darbe atvejais, o kai nebūtina kviešti greitosios medicinos pagalbos arba kai dėl nenumatytų priežasčių ar aplinkybių greitoji medicinos pagalba nesuteikiama, skubiai organizuoti darbuotojų gabenimą į sveikatos priežiūros įstaigas;

48.15. pasikeitus norminių aktų reikalavimams, darbuotojams, kurių darbo sąlygos būtų pripažintos kenksmingomis ar labai kenksmingomis, remdamasis darbo vietų profesinės rizikos įvertinimo išvadomis, parengti darbo aplinkos gerinimo priemonės toms darbo vietoms, kuriose nustatytos kenksmingos ar labai kenksmingos darbo sąlygos.

Kol darbo sąlygos neatitiks normalioms darbo sąlygoms keliamų reikalavimų, darbuotojams, dirbantiems kenksmingomis ir labai kenksmingomis darbo sąlygomis, išduoti asmenines apsaugos priemonės, nustatyti sutrumpintą darbo laiką, suteikti papildomas ir specialias pertraukas darbo metu, taip pat mokėti priemokas už darbą kenksmingomis ir labai kenksmingomis sąlygomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

Kai darbo sąlygos yra pagerintos, o darbo vietos sutvarkytos taip, jog jos atitinka visas sanitarines normas bei standartų reikalavimus, papildomos lengvatos ir kompensacijos, kurios buvo taikomos dėl darbo kenksmingumo, sunkaus fizinio darbo, nutraukiamos apie tai ne vėliau kaip prieš 1 mėnesį informavus darbuotojus, Profesinės sąjungos komitetą;

48.16. organizuoti rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai vertinimą, kaip nurodyta darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose;

48.17. organizuoti Bendrovės darbuotojų sveikatos patikrinimus pagal patvirtintą darbuotojų, kuriems privaloma patikrinti sveikatą, sąrašą. Darbuotojų sąrašą ir sveikatos tikrinimo grafiką, suderintą su atitinkama asmens sveikatos priežiūros įstaiga, tvirtina Darbdavys. Su šiuo grafiku pasirašytinai supažindinami Bendrovės darbuotojai. Darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku patikrinti sveikatą, nušalinamas nuo darbo ir jam už tą laiką, kol pasitikrins sveikatą, nemokamas darbo užmokestis.

Organizuoti periodišką skiepijimą nuo erkinio encefalito tiems, kurių darbas yra susijęs su buvimu erkių zonose.

Organizuoti Bendrovės lėšomis darbuotojų skiepijimą nuo gripo;

48.18. informuoti Profesinę sąjungą apie visus Bendrovės struktūriniuose padaliniuose įvykusius nelaimingus atsitikimus, įtraukti Profesinės sąjungos atstovus į komisijas, tiriančias nelaimingus atsitikimus darbe, kurie įvyko Profesinės sąjungos nariams.

49. Profesinė sąjunga įsipareigoja:

49.1. kontroliuoti, kaip gerinamos darbo sąlygos ar tinkamai ir laiku darbuotojai aprūpinami darbo drabužiais, avalyne, individualiosios saugos darbe priemonėmis;

49.2. teikti Darbdaviui pasiūlymus dėl reikiamų priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti;

49.3. dalyvauti Darbdavio įgyvendinamose priemonėse darbuotojų saugai ir sveikatai Bendrovėje ar darbo vietose gerinti, iš jų – vertinant profesinę riziką ir įgyvendinant priemones rizikai šalinti ir (ar) mažinti;

49.4. dalyvauti parenkant darbuotojams reikiamas ir tinkamas asmenines apsaugos priemones;

49.5. dalyvauti tiriant nelaimingus atsitikimus, profesines ligas ir incidentus;

49.6. saugoti gamybines ir komercines paslaptis, kurias sužino vykdydami savo pareigas.

50. Bendrovės darbuotojai privalo, įvykus nelaimingam atsitikimui pakeliui į darbą ar iš darbo, nedelsiant pranešti savo struktūrinio padalinio vadovui arba Gamybos departamento Darbų saugos skyriaus darbuotojams. Nesant galimybės apie minėto pobūdžio nelaimingus atsitikimus pranešti nedelsiant, būtina apie juos informuoti aukščiau paminėtus asmenis sekančią po įvykio darbo dieną (jei tai buvo penktadienis, tai ne vėliau kaip pirmadienį). Kelionės laikas į darbą ar iš darbo yra laikas, sugaištamas vykstant į darbą ar iš darbo niekur neužsukant.

51. Bendrovėje draudžiama bet kuriuo paros metu (darbo ir nedarbo metu) vartoti alkoholinius gėrimus, narkotines, toksines ar psichotropines medžiagas (toliau – Psichiką veikiančios medžiagos),

būti ar dirbti neblaiviems arba apsvaigusiems nuo Psichiką veikiančių medžiagų, įnešti į Bendrovės teritoriją alkoholinius gėrimus, Psichiką veikiančias medžiagas. Darbuotojas pripažįstamas neblaiviu, kai etilo alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse – iškvėptame ore, kraujyje ir kituose organizmo skysčiuose viršija 0,00 promilės.

## VI SKYRIUS SOCIALINĖ RŪPYBA

52. Darbdavys, esant galimybei:

52.1. finansiškai remia darbuotojų kultūrinę ir sportinę veiklą, rūpinasi sporto komplekso eksploatacija, remontu ir išlaikymu, sudaro galimybes Bendrovės darbuotojams nemokamai naudotis įrengtais sporto ir saunų kompleksais pagal sudarytą grafiką.

Organizuoja ir finansiškai remia bendras kultūrinės, sportinės, Bendrovės ir energetikos jubiliejinių bei kitų žymių datų paminėjimo šventes, taip pat kitas Bendrovės darbuotojus vienijančias priemones, kuriomis be diskriminacijos ir apribojimų turi teisę naudotis visi darbuotojai.

52.2. perka ir įteikia Kalėdų proga dovanėles darbuotojų vaikams iki 12 metų amžiaus imtinai.

53. Darbdavys įsipareigoja:

53.1. sudaryti sąlygas profilaktiniam darbuotojų sveikatos patikrinimui, teikti nemokamas paslaugas Bendrovės sveikatos punkte;

53.2. mirus darbuotojui, skirti dviejų Bendrovės praėjusių metų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoką, nemokamą transportą arba padengti transporto išlaidas (išmoka skiriama laidojusiam asmeniui);

53.3. mirus darbuotojo artimajam (tėvui (įtėviui), motinai (įmotei), vaikui (įvaikiui) ar sutuoktiniui), skirti darbuotojui Bendrovės praėjusių metų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoką, nemokamą transportą arba padengti transporto išlaidas;

53.4. gimus vienam ar daugiau vaikų, darbuotojui skirti 50 procentų Bendrovės praėjusių metų vidutinio darbo užmokesčio dydžio piniginę dovaną už kiekvieną vaiką;

53.5. sukūrus šeimą, darbuotojui skirti 50 procentų Bendrovės praėjusių metų vidutinio darbo užmokesčio dydžio piniginę dovaną;

53.6. darbuotojams, auginantiems tris ar daugiau vaikų (įvaikių) iki 16 metų amžiaus, kurie vieni augina vieną ar daugiau vaikų (įvaikių), jei jie mokosi vidurinėse mokyklose iki 19 metų amžiaus, o besimokančių aukštųjų mokyklų dieniniuose skyriuose iki 21 metų amžiaus arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis, vieną kartą metuose (per 12 mėnesių) skirti 50 procentų Bendrovės praėjusių metų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoką pagal prašymo pateikimo datą;

53.7. 40-mečio, 50-mečio ir 60-mečio proga darbuotojams už gerą darbo pareigų vykdymą struktūrinio padalinio vadovo teikimu, turintiems nuo 15 iki 20 metų nepertraukiamą darbo stažą Bendrovėje, skirti 25 procentų, o turintiems virš 20-ties metų nepertraukiamą darbo stažą, skirti 50 procentų Bendrovės praėjusių metų vidutinio darbo užmokesčio dydžio piniginę dovaną;

53.8. kitais atvejais, kai darbuotojui būtina materialinė parama (patyrus nuostolių dėl stichinių nelaimių bei kitų nuo darbuotojo nepriklausančių priežasčių), skirti iki 3 Bendrovės praėjusių metų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoką;

53.9. darbuotojui sunkiai susirgus (sergant) ar įvykus sunkiam nelaimingam atsitikimui, skirti iki 5 Bendrovės praėjusių metų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka. Ligos atveju išmoka skiriama vieną kartą metuose (per 12 mėnesių);

53.10. Lietuvos energetikų dienos ir Bendrovės jubiliejinių sukakčių proga nusipelnusiems darbuotojams skirti iki 150 Eur piniginių dovanų.

## **VII SKYRIUS**

### **PROFESINĖS SAJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS**

54. Darbdavys pripažįsta juridškai įregistruotą Profesinę sąjungą kaip Bendrovės atstovus lygiateisėse derybose – darbo sąlygų, darbo apmokėjimo, socialiniais ir kitais klausimais.

55. Profesinė sąjunga įsipareigoja savo veikloje vadovautis Lietuvos Respublikos įstatymais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais, kitais norminiais aktais, Bendrovės įstatais, Kolektyvine sutartimi.

56. Darbdavys įsipareigoja sudaryti sąlygas Profesinės sąjungos išrinktiems atstovams darbo laiku dalyvauti derybose, Profesinės sąjungos susirinkimuose, konferencijose, posėdžiuose, kursuose, už tą laiką mokant vidutinį darbo užmokestį, taip pat apmokėti kursų ir komandiruočių išlaidas. Profesinės sąjungos nariams prašant, išskaičiuoti iš atlyginimo nario mokesčių ir pervesti į Profesinės sąjungos sąskaitą.

57. Profesinės sąjungos ar jos organizacijų išrinkti atstovai turi teisę gauti informaciją apie Bendrovės ūkinę – finansinę veiklą, darbo, ekonominius ir socialinius klausimus, kontroliuoti Kolektyvinės sutarties vykdymą, teikti pasiūlymus, dalyvauti sudaromose komisijose darbo ir socialiniais klausimais.

58. Darbdavys sudaro galimybę Profesinės sąjungos išrinktiems atstovams dalyvauti Bendrovės valdymo organų posėdžiuose ir pasitarimuose, nagrinėjančiuose Kolektyvinės sutarties vykdymo, darbo ir socialinius klausimus.

59. Profesinės sąjungos atstovai dalyvauja tiriant nelaimingus atsitikimus Bendrovėje, darbo sąlygų gerinimo, priemonių planavimo ir kontrolės komisijose, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetuose.

60. Darbo ginčai ir kiti kolektyviniai konfliktai, kilę tarp Bendrovės administracijos ir Profesinės sąjungos narių, turi būti sprendžiami dalyvaujant Profesinės sąjungos atstovams.

61. Darbdavys suteikia Profesinei sąjungai nemokamai naudoti darbo patalpas, patalpas inventoriui laikyti, baldus, vidaus ryšių priemones, atskiru susitarimu – galimybę naudotis Bendrovės transportu, taip pat patalpas susirinkimams, konferencijoms surengti bei užtikrina dokumentų spausdinimą ir dauginimą.

62. Organizuojant bendras kultūrinės, sportinės ir kitas kolektyvą vieningančias priemones, Darbdavys finansiškai remia Profesinę sąjungą kiekvienu atveju tiksline pinigų suma.

63. Tuo atveju, kai Bendrovėje darbuotojų atleidimo priežastis yra darbuotojo atliekama perteklinė darbo funkcija ir šią funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis jų, Darbdavys turi patvirtinti atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, kurie privalo būti suderinti su Profesine sąjungą. Tokiu atveju atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia Darbdavio sudaryta komisija, į kurios sudėtį turi būti įtraukti du Profesinės sąjungos komiteto nariai.

## VIII SKYRIUS DARBUOTOJŲ MOKYMAS IR KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

64. Darbdavys, atsižvelgdamas į gamybinį būtinumą, planuoja lėšas darbuotojų mokymui ir sudaro sąlygas darbuotojams profesinei kvalifikacijai kelti arba persikvalifikuoti darbo vietoje, seminaruose, mokymo kursuose, darbo rinkos mokymo centruose.

65. Darbuotojai, kurie aptarnauja veikiančius elektros ir šilumos įrenginius, per kalendorinius metus turi tobulinti ir kelti savo kvalifikaciją bei profesinius sugebėjimus ne mažiau kaip 16 valandų.

66. Kvalifikacijos kėlimo ar perkvalifikavimo laikotarpiu, kai kvalifikacija keliama ar perkvalifikavimas vyksta pagal Bendrovės administracijos patvirtintą planą ar esant jos sprendimui, darbuotojui mokama, kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu.

67. Darbdavys gali taikyti kaip vieną iš skatinimo priemonių už gerą ir nepriekaištingą darbą, pirmumo teise, siųsti darbuotojus tobulintis į kvalifikacijos kėlimo kursus ar seminarus.

## IX SKYRIUS BAIGIAMOJI DALIS

68. Kolektyvinė sutartis pasirašyta dviem egzemplioriais, turinčiais vienodą teisinę galią po vieną egzempliorių kiekvienai Šaliai.

### DARBDAVYS

AB „Kauno energija“

Gamybos departamento direktorius, laikinai  
vykdantis generalinio direktoriaus funkcijas



*Vaidas Šteivys*  
2018-12-20

### PROFESINĖ SAJUNGA

AB „Kauno energija“

darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkė  
Laimutė Dovidauskienė



*L. Dovidauskienė*  
2018-12-20

**AB „KAUNO ENERGIJA“ VADOVAUJANČIŲ DARBUOTOJŲ SĄRAŠAS**

1. Vienasmenis valdymo organas – generalinis direktorius.
  2. Kiti vadovaujantys darbuotojai:
    - 2.1. Gamybos departamento direktorius;
    - 2.2. Finansų departamento direktorius;
    - 2.3. Pardavimo departamento direktorius;
    - 2.4. Skyriaus vadovas;
    - 2.5. Skyriaus vadovo pavaduotojas;
    - 2.6. Vyriausiasis buhalteris;
    - 2.7. Vyriausiojo buhalterio pavaduotojas.
-

**AB „KAUNO ENERGIJA“  
PAREIGYBIŲ, KURIOMS TAIKOMA  
SUMINĖ DARBO LAIKO APSKAITA, SĄRAŠAS**

1. Vyresnysis katilų ir turbinų operatorius;
  2. Katilų ir turbinų operatorius;
  3. Katilinės operatorius;
  4. Tinklo dispečeris;
  5. Operatorius;
  6. Paminos vadovas;
  7. Elektromonteris;
  8. Sargas.
-