

UAB „UKMERGĖS KELIAI“ DARBUOTOJŲ PROFESINĖ SAJUNGA

2019-01-14 Nr. 1

Lietuvos Respublikos Socialinės
apsaugos ir darbo ministerijai

DĖL UAB „UKMERGĖS KELIAI“ KOLEKTYVINĖS SUTARTIES REGISTRAVIMO

Siunčiame Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai įregistruoti UAB „Ukmergės keliai“ kolektyvinę sutartį (toliau – Sutartis). Sutarties šalys – UAB „Ukmergės keliai“, kodas 182816983, buveinės adresas Deltuvos g. 26, LT-20122 Ukmergė ir UAB „Ukmergės keliai“ darbuotojų profesinė sąjunga, kodas 300976826, buveinės adresas Deltuvos g. 26, LT-20122 Ukmergė.

Sutarties rūšis – darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis.

Sutartis įsigalioja 2019 m. sausio 1 d. ir galioja 36 mėnesius. Pasibaigus Kolektyvinės sutarties galiojimo terminui, kol bus suderėta nauja Sutartis, šalys laikosi šios Kolektyvinės sutarties.

2019 m. sausio 1 d. nustoja galioti 2012 m. liepos 2 d. UAB „Ukmergės keliai“ Kolektyvinė sutartis.

Pagarbiai,

Profesinės sąjungos pirmininkas



Antanas Kriukelis

UŽDAROJI AKCINĖ BENDROVĖ „UKMERGĖS KELIAI“ KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

BENDROJI DALIS

1. Šios kolektyvinės sutarties (toliau – Sutarties) tikslas yra sudaryti sąlygas darniai kolektyvo veiklai, garantuoti įvairių kategorijų darbuotojų darbo, darbo užmokesčio, darbų saugos ir kitų darbo sąlygų aukštesnį lygį nei numatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose ir dabar esama bendrovėje bei sudaryti geresnes darbo ir socialines garantijas bendrovės darbuotojams.
2. Sutartis sudaryta vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso (toliau - DK) Kolektyvinių sutarčių įstatymu ir taikoma atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą, Vyriausybės nutarimus, kitus LR įstatymus bei teisės aktus.
3. Toliau sutartyje „įmonė, bendrovė“ vadinama „Darbdavys“, bendrovės administracija – „Administracija“, įmonės profesinė sąjunga - „Profesinė sąjunga“.
4. Kolektyvinė sutartis taikoma darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams, o patvirtinus ją darbuotojų kolektyvo susirinkime, visiems darbuotojams. Visi bendrovės darbuotojai, tvirtindami šią sutartį, įsipareigoja mokėti mėnesinį kolektyvinės sutarties palaikymo mokestį, kuris sudaro 0,1 procentą nuo priskaičiuoto darbo užmokesčio. Nuo šio mokesčio mokėjimo atleidžiami profesinės sąjungos nariai.
5. Sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos ir galioja tris metus.
6. Sutarties papildymai, pakeitimai įforminami kaip „Sutarties priedai“ ir yra neatskiriama sutarties dalis.
7. Sutartis bei jos priedai gali būti keičiami Profesinės sąjungos ir Darbdavio susitarimu.
8. Sutartis gali būti nutraukiama šalių susitarimu, jei nuo sutarties pasirašymo praėjo ne mažiau kaip šeši mėnesiai, likvidavus įmonę arba esant ypatingoms sąlygoms (ekstremalios sąlygos, karinės padėties atveju, kada sutarties vykdymas netenka prasmės). Darbdavys turi teisę vienašališkai nutraukti 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 Sutartį negali nei viena iš šalių.
9. Sutarties vykdymą, esant vienos iš šalių siūlymui, svarsto kolektyvinės sutarties šalys.
10. Susirinkimai organizuojami pagal poreikį, bet ne rečiau kaip 2 kartus per metus. Jų metu aptariamos aktualios ir ilgalaikės bendrovės problemos, Sutarties vykdymo klausimai (jei tokie iškilo) ir eiga. Svarstomi numatomi Sutarties pakeitimai ir papildymai.
11. Darbdavio teisių perėmėjui Sutartis galioja iki naujos sutarties pasirašymo.
12. Nesutarimai ir ginčai, kylantys tarp šalių vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį, nagrinėjami LR Darbo kodekso nustatyta tvarka, o ginčiai tarp atskirų darbuotojų ir Darbdavio dėl šios sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami LR Darbo kodekso nustatyta tvarka.
13. Administracija įsipareigoja per 15 dienų nuo rašytinio darbo tarybos vadovo (jai esant), profesinės sąjungos pirmininko prašymo gavimo dienos pateikti jiems šią informaciją (suderinus su valdyba bei pasirašius konfidencialumo sutartį):
 - 13.1 **Ekonominė informacija**
 - 13.1.1 Komerciniai duomenys: rinka, darbų apimtys, darbų paieška, pagrindiniai konkurentai, bendrovės vieta rinkoje.
 - 13.1.2 Finansiniai duomenys: pajamos, grynasis pelnas, investicijos, išlaidos reklamai, naujų mechanizmų ir įrengimų pirkimas.
 - 13.2 **Socialinė informacija**

- 13.2.1. Užimtumas: vidutinis metinis nuolat ir laikinai dirbančiųjų skaičius gamyboje, administracijoje, valdyme.
- 13.2.2. Mokos fondas, darbo užmokestis ir socialinis draudimas, darbo užmokesčio išlaidos atskirai dirbantiems gamyboje ir administracijoje.
- 13.2.3. Darbo laikas: sutartinis darbo laikas metams, faktiškai atidirbtų valandų skaičius, o taip pat ir viršvalandžiai, neatvykimų koeficientas, dirbančių nepilną darbo laiką skaičius, tikslus skaičius dirbančiųjų pamainomis ir pagal suminę darbo laiko apskaitą (jai esant).
- 13.2.4. Darbų sauga: nelaimingų atsitikimų atvejų skaičius, mirtinų atvejų dėl nelaimingų atsitikimų darbe skaičius, nelaimingų atsitikimų kompensavimo išlaidos, darbo sąlygų gerinimo planas.
- 13.2.5. Naujos technologijos: bendrovės vystymosi ir pertvarkymo planai, užimtumo programa.
14. Darbuotojai, pateikę rašytinį įsipareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su informacija, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, bet yra būtina jų pareigoms atlikti. Neatsižvelgiant į darbuotojų ir jų atstovų buvimo vietą ir darbo santykių ar atstovavimo įgaliojimų pasibaigimą, jiems draudžiama žinoma tapusią informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, naudoti ne pagal paskirtį ar ją atskleisti tretiesiems asmenims.
15. Iškilus klausimams dėl šios Sutarties punktų, Sutarties vykdymo, darbuotojai gali gauti paaiškinimus kreipiantis į Darbdavį, Profesinę sąjungą.

BENDRI ĮSIPAREIGOJIMAI

16. Siekiant sudaryti sąlygas darniai ūkinei veiklai, Sutarties šalys prisiima šiuos bendrus įsipareigojimus:
 - 16.1. užtikrinti bendrovės sėkmingą veiklą, norint išsaugoti pakankamą darbo užmokesčio ir lengvatų lygį;
 - 16.2. ekonomiškai naudoti finansinius išteklius;
 - 16.3. užtikrinti teikiamų paslaugų/produkcijos kokybę, konkurentabilumą;
 - 16.4. pripažinti ir gerbti kiekvienos šios Sutarties šalies bei šalių atstovų teises ir vykdyti pareigas;
 - 16.5. užtikrinti bendrovės turto apsaugą, darbuotojų saugą darbe bei švarą patalpose;
 - 16.6. siekti, kad būtų pilnai įvykdyti pagrindiniai gamybiniai ir ekonominiai rodikliai;
 - 16.7. neskelbti streikų, jei Darbdavys laikysis kolektyvinės sutarties įsipareigojimų ir nuostatų.

DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO, KEITIMO IR NUTRAUKIMO TAISYKLĖS

17. Darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas reglamentuoja Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas ir kiti teisės aktai.
18. Darbuotojui, įgijus naują specialybę (profesiją), pakėlus kvalifikaciją bei persikvalifikavus ir darbo sutarčiai esant neterminuotai bei darbuotojui nutraukus darbo sutartį darbuotojo prašymu nepasibaigus 3 (trejų) metų neterminuotos darbo sutarties galiojimo laikotarpiui nuo priėmimo į darbą dienos, atlyginti Bendrovės turėtas mokymo išlaidas proporcingai dirbtam laikui už paskutinius 3 (trejus) metus.
19. Darbdavys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį palyginti su ta, kurią nustato Lietuvos Respublikos įstatymai.
20. Naujai priimtiems darbuotojams gali būti nustatomas bandomasis iki 3 mėnesių laikotarpis.
21. Darbuotojas, per išbandymo termino laikotarpį, nutaręs, kad darbas ir darbo sąlygas jam netinka, turi teisę nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs Darbdavį prieš penkias darbo dienas.



22. Žymiai sumažėjus darbų apimčiai, norint mažinti darbuotojų skaičių, turi būti informuojama profesinė sąjunga, aptariant būsimo darbo organizavimo ar gamybos pakeitimo realias galimybes. Atsiradus naujoms darbo vietoms, pirmiausia informacija skelbiama bendrovės viduje. Visi padalinių vadovai turi stengtis parinkti, atsižvelgdami į kvalifikaciją, kandidatus į naujas laisvas darbo vietas iš bendrovės darbuotojų. Jeigu į naujas pareigas nėra kandidato iš bendrovės darbuotojų, apie atsiradusią laisvą darbo vietą skelbiama už bendrovės ribų.
23. Per įspėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti laisvo nuo darbinių pareigų vykdymo laiko naujo darbo paieškoms. Šio laiko trukmė negali būti mažesnė negu 10 procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą. Laisvas nuo darbo laikas suteikiamas darbuotojo ir darbdavio sutarta tvarka. Už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.
24. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos, negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtiniosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo.
25. Darbo sutartis darbuotojo pareiškimu nutraukiama apie tai raštu įspėjus darbdavį prieš 20 darbo dienų.
26. Darbdavys gali sudaryti sutartis su Bendrovės darbuotojais, kurie yra aukštųjų mokyklų, kolegijų studentai bei neturi akademinių skolų ir kurie siekia įgyti Bendrovei reikalingų specialybių, moka už šių darbuotojų studijas ar skiria stipendijas sutartyje numatytomis sąlygomis.

DARBO IR POILSIO LAIKAS

27. Darbo laikas – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai.
28. Darbo laiko trukmė darbuotojams bendrovėje yra 40 val. per savaitę.
29. Darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet su papildomo darbo sutartimi darbo dienos trukmė, su pertrauka pailsėti ir pavalgyti, negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų.
30. Viršvalandinių darbų trukmė:
 - 30.1. Darbuotojo viršvalandinis darbas per ataskaitinį keturių savaičių laikotarpį neturi viršyti valandų ir 240 valandų per metus.
31. Darbo pamainomis režimas, darbo laiko grafikų sudarymas, pertraukos pailsėti ir pavalgyti, papildomos pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos) laiku ir kiti su darbo ir poilsio laiko apskaita susiję klausimai, sprendžiami suderinus su Profesinės sąjungos valdyba.
32. Dirbant lauke arba nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip -10°C , suteikiamos ne rečiau kaip kas pusantros valandos ne trumpesnės kaip 10 minučių specialiosios pertraukos pailsėti. Normaliom darbo sąlygom, dirbant sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą arba darbą veikiant kitiems nepalankiems sveikatai veiksams, suteikiamos ne rečiau kaip kas dvi valandos 10 min. trukmės papildomos pertraukos pailsėti. Papildomos pertraukos įskaitomos į darbo laiką.
33. Darbuotojams, kurie mokosi neatsitraukdami nuo darbo, t.y. savo poilsio laiku, darbdavys privalo sudaryti reikiamas sąlygas dirbti ir kartu mokytis.
34. Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus sutrumpintą darbo laiką dirbančius darbuotojus.
35. Darbuotojų kasmetinių minimalių atostogų trukmė nustatoma remiantis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu.
36. Kasmetinės papildomos atostogos suteikiamos:



- 36.1. už ilgalaikį nepertraukiamą darbą Bendrovėje – darbuotojams, turintiems didesnę kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą įmonėje, – 3 darbo dienos, už kiekvienų paskesnių 5 metų darbo stažą įmonėje – 1 darbo diena. Į ilgalaikį nepertraukiamąjį darbo Bendrovėje stažą, už kurį suteikiamos kasmetinės papildomos atostogos, įskaitomas faktiškai dirbtas laikas Bendrovėje ir kiti laikotarpiai, nurodyti LR Darbo kodekse.
- 36.2. profesinės sąjungos pirmininkui ir valdybos nariams – 1 papildoma darbo diena kasmetinių atostogų.
37. Darbuotojams, turintiems teisę gauti kasmetines papildomas atostogas keliais pagrindais, nurodytais šios sutarties, prie kasmetinių minimalių atostogų suteikiamos jų pasirinkimu tik vienos iš šių minėtųjų kasmetinių atostogų.
38. Kasmetinės atostogos suteikiamos šalių susitarimu, darbuotojo prašymu. Darbuotojo pageidavimu kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos dalimis. Viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip 10 darbo dienų.
39. Atšaukti iš kasmetinių atostogų leidžiama, esant gamybiniam būtinumui, vykstant darbų sezonui, bendrovės vadovybė gali nurodyti, kad darbuotojas grįžtų į darbą pasibaigus kasmetinėms atostogoms, nors kasmetinių atostogų metu darbuotojas susirgo, nevizuoti darbuotojo raštiško prašymo dėl kasmetinių atostogų pratęsimo, perskaičiuoti nepanaudotas kasmetinių atostogų dienas, pagal atskirą įsakymą padarant išskaitas iš darbuotojo darbo užmokesčio.
40. Darbuotojams, kuriems dėl darbo privalomas sveikatos patikrinimas, už darbo laiką, sugaištą tikrinant sveikatą, mokamas jų vidutinis darbo užmokestis. Darbdavys apmoka visas su sveikatos patikrinimu susijusias išlaidas.

DARBO APMOKĖJIMAS

41. Atsižvelgdamas į atlyginimus Lietuvos darbo rinkoje, Darbdavys siekia, kad visi jo darbuotojai gautų teisingą ir konkurencingą atlyginimą už darbą.
42. Bendrovės dirbantiesiems apmokėjimas už darbą organizuojamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu ir skaičiuojamas vadovaujantis darbo apmokėjimo nuostatais (1 priedas), kuriuose nurodomos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų apmokėjimo formos ir darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) skyrimo pagrindai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka.
43. Minimalus mėnesinis darbo užmokestis bendrovėje nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais.
44. Darbuotojams, keliantiems kvalifikaciją bendrovės siuntimu, atsitraukus nuo darbo, mokamas vidutinis darbo užmokestis.
45. Viršvalandinis darbas registruojamas darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose ir viršvalandžio darbo paraiškoje (arba žurnale), kurią pasirašo objekto vadovas ir darbuotojas.
46. Darbo užmokestis išmokamas viena kartą per mėnesį: einamojo mėnesio 17-20 dienomis, esant darbuotojo prašymui, kito mėnesio 1-3 dienomis mokamas avansas,
47. Kiekvienam darbuotojui Darbdavys turi įteikti atsiskaitymo lapelius prieš 3 (tris) dienas iki mokėjimo dienos, nurodant dirbtą viršvalandinį darbą, atskirai darbų vykdymo objektuose dirbtas darbo dienas, priedų sumas ir kt.
48. Darbuotojo darbo užmokestis yra konfidenciali informacija.
49. Ketindamas keisti darbo apmokėjimo sąlygų nustatymą pagal apmokėjimo kvalifikacinius lygius, Darbdavys turi raštu pranešti profesinei sąjungai prieš 2 (du) mėnesius iki naujų derybų dėl darbo apmokėjimo pradžios.
50. Darbuotojas privalo atlyginti visą žalą šiais atvejais:
- 50.1. žala padaryta tyčia;
- 50.2. žala padaryta jo veika, turinčia nusikaltimo požymių;

- 50.3. žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbuotojo;
- 50.4. žala padaryta pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją, susitarimą dėl nekonkuravimo;
- 50.5. darbdaviui padarytą neturtinę žalą.
51. Darbuotojų pareigybės, kurių turtinė atsakomybė neribojama (2 rpiedas).

SOCIALINIAI KLAUSIMAI

52. Vienam auginančiam neįgalųjį vaiką (iki pilnametystės), vieną kartą metuose mokėti 3 (trijų) valstybės nustatyto minimalaus atlyginimo dydžio pašalpą. Pašalpos gavimo dokumentai (prašymas, gydymo įstaigos pažyma) pristatomi einamųjų metų vasario mėnesį. Pašalpa išmokama mokant darbo užmokestį už kovo mėnesį.
53. Darbuotojams 50, 60 ir 70 metų jubiliejų progomis skirti:
- 53.1. išdirbusiems iki 5 m. – 150 Eurų piniginių dovaną;
- 53.2. išdirbusiems per 5 metus – 300 Eurų piniginių dovaną.
54. Mirus bendrovės darbuotojo:
- 54.1. šeimos nariui – išmokėti jam 250 Eurų dydžio pašalpą.
- 54.2. tėvams – 200 Eurų dydžio pašalpą.
55. Mirus Bendrovės darbuotojui, jo šeimai skirti:
- 55.1. išdirbusiam iki 5 m. – 300 Eurų pašalpą;
- 55.2. per 5 metus – 450 Eurų pašalpą.
56. Suteikti materialinę pagalbą (skiriant pašalpą arba statybines medžiagas) darbuotojų šeimoms nukentėjusioms nuo stichinės nelaimės (gaisro, potvynio ir kt.). Skiriamos materialinės pašalpos dydis aptariamasis su profesine sąjunga.
57. Įmonės darbuotojams suteikiama galimybė išsinuomoti mechanizmus ir transportą bendrovės patvirtintomis vidaus kainomis.
58. Darbuotojai (darbas lauko sąlygom, kitame mieste), apgyvendinti objektų buities patalpose, nuomojamuose butuose ir kitose gyvenamosiose vietose, privalo būti aprūpinti elektriniais virduliais, šaldytuvais, mikrobangų krosnelėmis arba viryklėmis.
59. Darbdavys turi aprūpinti savo darbuotojus geriamuoju vandeniu, sanitariniais mazgais.
60. Vaikui gimus darbuotojui skiriama 50 Eurų pašalpa.
61. Esant palankiai Bendrovės ekonominei situacijai, pagal galimybes, materialiai paremti kelininkų veteranų klubą bei išvykoms skirti transportą.

DARBOTUOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

62. Darbdavys arba jo įgaliotas asmuo įsipareigoja:
63. Sudaryti saugias darbo sąlygas, kokybiškai ir laiku instruktuoti apie saugų darbą, priešgaisrinę saugą ir kitas saugos darbe taisykles, kontroliuoti šių taisyklių žinojimą ir laikymąsi. Visi darbuotojai privalo laikytis saugos darbe reikalavimų.
64. Aprūpinti dirbančiuosius darbo drabužiais, darbo avalyne, muilu, rankšluosčiais, individualios apsaugos priemonėmis pagal patvirtintas normas.
65. Informuoti profsąjungos valdybą ir bendrovės darbuotojus apie įvykusius nelaimingus atsitikimus, analizuoti jų priežastis.
66. Profsąjungos valdybai pateikti Darbo inspekcijos patikrinimų ir nelaimingų atsitikimų tyrimų aktų kopijas.
67. Spec. rūbai, susidėvėję nesibaigus naudojimo terminui, keičiami naujais pagal komisijos nurašymo aktą.
68. Kiekvienais metais darbdavys draudžia visus bendrovės darbuotojus nuo nelaimingų atsitikimų darbe, draudimo gavėjas - nelaimingą atsitikimą patyręs darbuotojas.

PROFESINIŲ SAJUNGŲ VEIKLOS GARANTIJOS

69. Profesinė sąjunga yra savanoriška, savarankiška ir savaveiksmė organizacija, atstovaujanti ir ginanti savo narių darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus, savo veikloje vadovaujasi LR Profesinių sąjungų įstatymu, LR Darbo kodeksu bei savo organizacijų patvirtintais įstatais.
70. Pasirašydamas Sutartį Darbdavys pripažįsta profesinę sąjungą lygiaverčiu partneriu, išreiškiančiu Bendrovės darbuotojų teisėtus interesus, įgyvendinant šią Sutartį.
71. Darbdavys, prieš priimdamas ar keisdamas lokalinius teisės aktus, kurie keičia Bendrovės darbuotojų darbo, socialines ar ekonomines sąlygas, tariaisi ir derina šių teisės aktų projektus su profesine sąjunga.
72. Profesinės sąjungos valdybai nemokamai skiriamos patalpos valdybos darbui ir sportinio - kultūrinio inventoriaus sandėliavimui, pagal patvirtintus limitus nemokamai leidžiama naudotis pašto, interneto ryšiais, spausdinimo, kopijavimo aparatais, skelbimų lentomis administracijos patalpose ir cechuose.
73. Profesinei sąjungai gali būti skiriamas transportas su vadovo žinia.
74. Suderinus su Darbdaviu, profsąjungos valdyba 2 kartus per metus darbo metu gali šaukti visuotinius profsąjungos narių susirinkimus (laiką ir trukmę suderinus su Darbdaviu).
75. Esant darbuotojo prašymui, valdyba pateikia Bendrovės buhalterijai sąrašus dėl profesinės sąjungos nario mokesčio atskaitymo į profsąjungos nurodytas atsiskaitomasias sąskaitas.
76. Vykstant profesinių sąjungų organizuojamiems seminarams, konferencijoms, profsąjungos pirmininkas arba kiti profsąjungos valdybos nariai atleidžiami nuo darbo (suderinus su Darbdaviu): profesinės sąjungos pirmininkas ne daugiau kaip 3 dienas per ketvirtį, kiti profsąjungos valdybos nariai - ne daugiau kaip 3 dienas per ketvirtį kartu paėmus, mokant jiems vidutinį darbo užmokestį.
77. Darbdavys remia darbuotojų švietimą, laisvalaikį ir sveikatos priežiūrą pagal su profesine sąjunga suderintus atskirus projektus ir skiria profsąjungai ne mažiau kaip 300 Eurų ketvirčiui. Laikotarpiai, kada bendrovės rodikliai neigiami, ši parama gali būti neskiriama.
78. Bet kokių pasiūlymų ar nesutarimų dėl kolektyvinės sutarties vykdymo atveju profesinės sąjungos valdyba ir Darbdavys įsipareigoja gera valia konsultuotis ir nagrinėti iškilusias problemas.
79. Profesinės sąjungos valdyba įsipareigoja netrukdyti Bendrovės ritmingo darbo streikais, piketais ir kitomis akcijomis, nukreiptomis prieš Darbdavį, jeigu Darbdavys vykdo Sutarties įsipareigojimus.
80. Profesinės sąjungos valdyba palieka sau teisę skelbti streiką, piketus ir kitas akcijas pagal Lietuvos Respublikos įstatymus, Vyriausybės nutarimus ir Darbo Kodekso numatytas taisykles ir reikalavimus, jeigu Darbdavys grubiai pažeidinėja ir nevykdo Sutarties įsipareigojimų.

UAB „Ukmergės keliai“
L. e. p. generatinis direktorius


Raimondas Andronavičius

2018 m. gruodžio 17 d.



UAB „Ukmergės keliai“
Profesinės sąjungos pirmininkas


Antanas Kriukelis

2018 m. gruodžio 17 d.

