



AQ WIRING SYSTEMS UAB

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS Nr. 3

Aktuali redakcija (nuo 2021-01-01)

Pasirašyta: 2018 m. gruodžio 20 d.
Įsigalioja nuo: 2019 m. sausio 1 d.
Pakeitimai: 2019-02-01; 2019-05-01;
2020-01-01, 2021-01-01

Darbdavys: AQ Wiring Systems UAB direktorius

Nerijus Olšauskas

Darbuotojų atstovas:

AQ Wiring Systems UAB profesinės sąjungos pirmininkė

Rita Stundžienė

PANEVĖŽYS

TURINYS

| | |
|---|----|
| I. BENDROSIOS NUOSTATOS | 1 |
| II. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS IR KEITIMAS | 4 |
| III. DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS | 4 |
| IV. SUSITARIMAS DĖL DARBO LAIKO | 4 |
| V. POILSIO LAIKAS, ATOSTOGOS IR JŲ SUTEIKIMO TVARKA | 6 |
| VI. SUSITARIMAS DĖL DARBO UŽMOKESČIO | 7 |
| VII. SUSITARIMAS DĖL SOCIALINIŲ GARANTIJŲ IR DARBUOTOJŲ SKATINIMO | 7 |
| VIII. DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMAS | 8 |
| IX. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS | 9 |
| PRIEDAI..... | 10 |

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šios Kolektyvinės sutarties tikslas yra:
 - 1.1. sudaryti sąlygas darniai ūkinei - ekonominei kolektyvo veiklai ir AQ Wiring Systems UAB (toliau – Bendrovė) verslui plėtoti;
 - 1.2. sudaryti Bendrovės darbuotojams geresnes darbo sąlygas ir užtikrinti socialines garantijas.
2. Kolektyvinė sutartis – rašytinis susitarimas, kurį sudarė AQ Wiring Systems UAB profesinė sąjunga (toliau tekste Profesinė sąjunga) ir Darbdavys.
3. Kolektyvinė sutartis taikoma visiems Bendrovės darbuotojams (išskyrus 42.2, 42.3 punktus). Kolektyvinė sutartis yra privaloma Darbdaviui ir visiems Bendrovėje dirbantiems darbuotojams.
4. Kolektyvinė sutartis sudaryta vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu ir taikoma atsižvelgiant į kitus Lietuvos Respublikos įstatymus bei norminius teisės aktus.
5. Kolektyvinės sutarties šalys yra:
 - 5.1. AQ Wiring Systems UAB, kuriai atstovauja Bendrovės vadovas (toliau - Darbdavys, Bendrovė);
 - 5.2. Bendrovės Darbuotojų kolektyvas, kuriam atstovauja Bendrovėje veikianti profesinė sąjunga (toliau - Profesinė sąjunga).
6. Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo joje nurodytos įsigaliojimo datos ir galioja iki kol bus sudaryta nauja Sutartis.
7. Kolektyvinė sutartis bei jos priedai gali būti keičiami ir papildomi tik Sutarties šalių susitarimu bei daromi tokia pačia tvarka, kaip sudaroma pati kolektyvinė sutartis.
 - 7.1. Kai kurie pakeitimai, nebloginantys darbuotojų sąlygų gali būti atliekami pagal Susitarimą pasirašytą Darbdavio ir profesinės sąjungos pirmininko, atlikus suderinimo procedūrą tarp Darbdavio ir darbuotojų atstovų.
8. Kolektyvinę sutartį galima nutraukti abipusiu susitarimu arba vienašališku pareiškimu, perspėjus kitą šalį ne vėliau kaip prieš tris mėnesius. Kolektyvinę sutartį galima nutraukti, jei nuo Sutarties pasirašymo praėjo ne mažiau kaip šeši mėnesiai.
9. Darbdavys vienašališkai turi teisę nutraukti sutartį apie tai išpėjęs Profesinę sąjungą ne mažiau kaip prieš tris mėnesius, jei Sutarties nutraukimo priežastimi yra įmonės nemokumas, kuris nustatomas Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo nustatyta tvarka arba tolimesnis Sutarties vykdymas Bendrovės pagrįstu vertinimu galėtų sukelti Bendrovės nemokumą.
10. Kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja kolektyvinės sutarties šalys arba jų tam įgalioti atstovai. Kolektyvinės sutarties šalys privalo suteikti viena kitai būtiną informaciją ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo atitinkamo prašymo gavimo dienos.
11. Bendrovės darbuotojams sudaromos sąlygos susipažinti su Kolektyvine sutartimi ir gauti paaiškinimus iš Profesinės sąjungos tarybos narių ir padalinių bei skyrių vadovų.
12. Ginčai dėl kolektyvinės sutarties vykdymo ar netinkamo jos vykdymo, įskaitant taikymą ar netinkamą taikymą į jų galiojimo sritį patenkantiems darbuotojams ir darbdaviams, sprendžiami darbo ginčų dėl teisės nustatyta tvarka.
13. Pagal Bendrovės darbuotojo pageidavimą individualius ginčus tarp darbuotojo ir Darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar Kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, darbuotojų skundus, konfliktus gali spręsti Bendrovės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas.
14. Darbdavio teisių perėmėjui kolektyvinė sutartis galioja visa šios sutarties galiojimo terminą iki naujos sutarties pasirašymo arba iki jos nutraukimo šioje sutartyje numatyta tvarka.
15. Kolektyvinę sutartį pasirašo Darbdavys ir Profesinės sąjungos pirmininkas.

II. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS IR KEITIMAS

16. Darbuotojai į darbą priimami:
 - 16.1. pagal buvusių darbdavių, mokymo įstaigų rekomendacijas;
 - 16.2. darbo biržos siuntimu;
 - 16.3. pagal skelbimą, skelbtą įmonėje ar žiniasklaidoje;
 - 16.4. kitais teisėtais būdais.
17. Vadovai ir specialistai priimami į darbą atrankos būdu.
18. Darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo taisyklės reglamentuoja Darbo kodeksas, ši Kolektyvinė sutartis ir kiti teisės aktai.
19. Darbo sutartyje nurodoma, kad Darbdavys savo nuožiūra be darbuotojo sutikimo nurodo ir gali keisti Bendrovės padalinius, kuriuose darbuotojas atlieka darbo funkcijas.
20. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbdavio turėtų darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidų atlyginimo sąlygų, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių. Atlygintos gali būti tik išlaidos, susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu. Atlygintos gali būti tik darbdavio turėtos išlaidos per paskutinius dvejus metus iki darbo sutarties pasibaigimo.
21. Sudarydamas darbo sutartį, darbuotojas pasirašytinai supažindinamas su jo būsimo darbo sąlygomis, Kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais bei kitais Bendrovėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą.
22. Darbdavys nustato pareigybių bei kvalifikacijos reikalavimus ir esant galimybei gali sudaryti sąlygas darbuotojams įsigyti Bendrovei reikalingą profesiją ar specialybę, kelti kvalifikaciją bei persikvalifikuoti.
23. Darbdavio sprendimu terminuota sutartis gali būti pakeista į neterminuotą anksčiau DK nurodyto termino, atsižvelgiant į darbuotojo darbo rezultatus bei kitas aplinkybes.

III. DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS

24. Bendrovėje su darbuotojais sudarytos darbo sutartys pasibaigia Darbo kodekso nustatyta tvarka.
25. Nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės nustatyta pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti taikoma atsižvelgiant į patvirtintus AQ Wiring Systems UAB darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus.
26. Atsižvelgdamas į darbuotojų kvalifikaciją, gebėjimus, elgesį darbe, Darbdavys atsiradusias naujas darbo vietas siūlys Bendrovės darbuotojams, atitinkantiems pareigybei keliamus reikalavimus. Apie naujas darbo vietas bus skelbiama Bendrovės viduje ir pradedama paieška už Bendrovės ribų. Visi padalinių vadovai turi stengtis parinkti kandidatus iš Bendrovės darbuotojų į laisvas darbo vietas. Visi kandidatai, atitinkantys keliamus reikalavimus, kviečiami pokalbiui bei atrankai.

IV. SUSITARIMAS DĖL DARBO LAIKO

27. Bendrovės darbuotojų darbo laikas yra nustatomas pagal Darbo kodekso nuostatas.
28. Metinį darbo dienų koeficientą bei metinį vidutinio mėnesio darbo dienų ir valandų skaičių nustato pati Bendrovė.
29. Darbuotojai dirba pagal iš anksto patvirtintus darbo (pamainų) grafikus, kurie paskelbiami viešai padalinių informaciniuose stenduose, el. paštu, intranete, pasirašytinai ar kitais būdais ne vėliau kaip prieš savaitę iki šių grafikų įsigaliojimo. Jie gali būti keičiami tik nuo darbdavio valios

- nepriklausančiais atvejais, įspėjus darbuotoją prieš dvi darbuotojo darbo dienas. Padaliniuose darbuose, kuriuose taikoma suminė darbo laiko apskaita, darbo grafikai paskelbiami viešai informaciniuose stenduose, el. paštu, intranete, pasirašytinai ar kitais būdais ne vėliau kaip prieš savaitę iki šių grafikų įsigaliojimo. Darbo grafikuose numatyta darbo laiko trukmė, darbo pradžia bei pabaiga, pietų pertrauka, taip pat gali būti nurodomas papildomų, specialių pertraukų laikas, suminės apskaitos laikotarpis. Darbo grafikus tvirtina Darbdavys, suderinęs su Profesinės sąjungos pirmininku.
30. Darbo grafiką galima pakeisti remiantis darbuotojo raštišku prašymu ir gavus Darbdavio ar jo įsakymu įgalioto asmens rezoliuciją ant Darbuotojo prašymo, kuria patvirtinama, jog Darbdavys ar jo įgaliotas asmuo sutinka keisti anksčiau skelbtą darbo grafiką. Tokiais atvejais Darbdavio įsakymas dėl darbo grafiko keitimo nerašomas.
 31. Teisę pasirinkti pamainą per dvi darbo dienas nuo jų pranešimo turi asmenys, auginantys vaiką iki trejų metų, o asmenys, auginantys vaiką iki septynerių metų, jeigu yra tokia galimybė.
 32. Į darbo laiką įskaitomas laikas, reikalingas persirengimui, darbo vietai, darbo įrankiams, asmeninėms apsaugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti. Tam skiriama po 5 min. darbo pradžioje ir darbo pabaigoje, už šį laiką darbuotojams, dirbantiems pagal vienetinį darbo užmokestį, mokamas vidutinis darbo užmokestis.
 33. Darbdavys gali be darbuotojo atskiro sutikimo pakeisti darbo laiko režimą iš nekintančio į suminę darbo laiko apskaitą.
 - 33.1. Suminė darbo laiko apskaita gali būti įvedama bet kuriai Bendrovėje esančiai pareigybei iškilus būtinumui ir atsižvelgus į Profesinės sąjungos nuomonę. Apskaitinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė negu trys mėnesiai.
 34. Darbdavys išimtiniais atvejais (kai reikia pabaigti gamybos užsakymą, kai dėl darbuotojo neatlikto darbo gali nukentėti kitų darbuotojų pavestų užduočių vykdymas, kai reikia skubiai pakrauti, iškrauti transportą, kai reikia atlikti paskirtas užduotis dirbant su klientais esančiais kitose laiko juostose ar kitais panašiais neišvardintais atvejais) gali skirti darbuotojams dirbti viršvalandinius darbus. Kitais atvejais viršvalandiniai darbai gali būti organizuojami tik gavus rašytinį darbuotojo sutikimą arba rašytinį darbuotojo prašymą.
 - 34.1. Per septynių paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali būti dirbama ilgiau kaip aštuonias valandas viršvalandžių, nebent darbuotojas savo sutikimą dirbti iki dvylikos valandų viršvalandžių per savaitę išreikštų raštu. Tokiais atvejais negali būti pažeista maksimali vidutinė keturiasdešimt aštuonių valandų darbo laiko trukmė per savaitę. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus - 300 valandų.
 - 34.2. Viršvalandinis darbas bei darbas poilsio arba švenčių diena įforminamas tiesioginio vadovo tarnybiniu pranešimu su kuriuo pasirašytinai supažindinami darbuotojai bei gaunamas jų sutikimas. Tarnybinių pranešimų vizuoja tiesioginis vadovas bei pristatomas į personalo skyrių. Direktorius įsakymas neleidžiamas.
 35. Bendrovės darbuotojai gali dirbti pasibaigus darbo dienai, poilsio dienomis tik gavę Darbdavio arba skyriaus, kuriame dirba darbuotojas, vadovo sutikimą.
 36. Darbuotojas ir darbdavys turi teisę rašytine forma susitarti dėl darbuotojo darbo iš namų. Darbuotojas gali pateikti prašymą dėl darbo iš namų (jeigu jis turi galimybę atlikti darbinės funkcijas ne įmonėje), kuriame nurodoma, kad darbuotojas tam tikromis savaitės dienomis atliks darbinės funkcijas namuose, o ne įmonėje, Darbdavys, atsižvelgdamas į darbuotojo prašymą, gali jį tenkinti. Esant darbuotojo rašytiniam prašymui, suderintam su Darbdaviu, darbo sutarties pakeitimas nedaromas.

V. POILSIO LAIKAS, ATOSTOGOS IR JŲ SUTEIKIMO TVARKA

37. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti suteikiama ne vėliau kaip po penkių darbo valandų ir ne trumpesnė kaip pusės valandos, kuri neįskaitoma į darbo laiką. Pertraukų trukmę, jų pradžią, pabaigą ir kitas sąlygas nustato darbo teisės normos ir darbo dienos (pamainos) grafikai.
38. Per darbo dieną (pamainą) darbuotojui suteikiamos fiziologinės pertraukos pagal darbuotojo poreikį ir specialios pertraukos, dirbant lauko sąlygomis (lauke arba nešildomose patalpose), profesinės rizikos sąlygomis, taip pat dirbant sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą. Specialių pertraukų trukmę per darbo dieną (pamainą) ir jų nustatymo sąlygas nustato LR Vyriausybė.
39. Kasmetinės atostogos - tai darbo dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį (atostoginius). Jų minimalią trukmę bei suteikimo tvarką nustato Darbo kodeksas.
40. Suminės darbo laiko apskaitos režimu dirbantiems darbuotojams atostogos suteikiamos savaitėmis (skaičiuojant 5 darbo dienų darbo laiko apskaitos režimu). Atskirais atvejais gali būti susitarta su Darbdaviu dėl kitos atostogų skaičiavimo tvarkos.
41. Už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą Bendrovėje suteikiamos kasmetinės papildomos atostogos:
 - 41.1. nuo 10 iki 15 metų – 3 darbo dienos;
 - 41.2. nuo 15 iki 20 metų – 4 darbo dienos;
 - 41.3. nuo 20 iki 25 metų – 5 darbo dienos;
 - 41.4. nuo 25 metų iki 30 metų – 6 darbo dienos;
 - 41.5. turintiems didesnę nei 30 metų nepertraukiamąjį darbo stažą – 7 darbo dienos.
42. Darbdavys gali suteikti darbuotojui ir kitų rūšių atostogas, už kurias darbuotojui mokamas jo vidutinis darbo užmokestis ir kurios neįskaitomos į kasmetinių atostogų ar papildomų atostogų laiką:
 - 42.1. mirties atveju – mirus motinai, įmotei, tėvui, tėviui, žmonai, vyrui, vaikui, įvaikiui, seseriai, broliui – trys darbo dienos;
 - 42.2. gaisro atveju – iki dviejų darbo dienų. Šios atostogos suteikiamos tik profesinės sąjungos nariams;
 - 42.3. vagystės atveju – viena darbo diena. Šios atostogos suteikiamos tik profesinės sąjungos nariams;
 - 42.4. tėvams, auginantiems pradinių klasių moksleivius (1-5 klasių imtinai - pirmąją mokslų metų dieną, nepriklausomai ar turi „mamadienių“, „tėvadienių“ ar ne). Ši sąlyga taikoma vienam iš tėvų, jeigu Bendrovėje dirba abu tėvai. Kitiems, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų, suteikiama pusė darbo dienos pagal LR DK 138 str;
 - 42.5. darbuotojams, kurie per kalendorinius metus yra išdirbę ne mažiau kaip 250 val. viršvalandžių ir turintis ne mažiau kaip 3 metų stažą įmonėje – vieną darbo dieną;
 - 42.6. darbuotojams, kurie dalyvauja neatlygintoje žmogaus organų ar kamieninių ląstelių donorystėje – vieną darbo dieną;
 - 42.7. darbuotojams, kurie nenutraukdami darbo santykių su darbdaviu mokosi pagal formaliojo ar neformaliojo švietimo programas, už mokymosi atostogų laiką gali būti mokamas vidutinis darbo užmokestis pagal atskirą susitarimą su darbdaviu dėl apmokamų atostogų trukmės. Jeigu darbo sutartis su tokiu darbuotoju nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas atlygins darbdaviui jo turėtas išlaidas šiame punkte nurodytų atostogų apmokėjimui (gautą vidutinį darbo užmokestį už mokymosi atostogų laiką) už paskutinius vienerius darbo metus;
 - 42.8. kitais nenumatytais svarbiais atvejais atsižvelgiant į aplinkybes.
43. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, Darbo kodekso numatyta tvarka.

44. Nemokamos atostogos darbuotojo ir Darbdavio atskiru susitarimu gali būti suteiktos ir kitais darbo kodekse neaprašytais atvejais.
45. Kasmetinės atostogos suteikiamos pagal patvirtintą atostogų grafiką Kasmet iki vasario 15 dienos Bendrovės skyrių vadovai turi pateikti darbuotojų planuojamų atostogų grafikus Personalo skyriui, kuris parengia Bendrovės darbuotojų atostogų grafiką ir pateikia tvirtinti Darbdaviui. Atostogų grafikas turi būti patvirtintas iki kovo 1 d.
46. Visų Darbo kodekse numatytų rūšių atostogos yra įforminamos šia tvarka: darbuotojas rašo prašymą raštu, kuris suderinamas su skyriaus vadovu (prašymas vizuojamas) ir pristatomas personalo skyriui (direktoriaus įsakymas neleidžiamas).
47. Atšaukti iš kasmetinių atostogų leidžiama tik darbuotojo sutikimu.

VI. SUSITARIMAS DĖL DARBO UŽMOKESČIO

48. Darbdavys įsipareigoja, kad visi darbuotojai gautų teisingą ir konkurencingą atlyginimą už darbą, nustatytą darbo sutartyje.
49. Apmokėjimas už darbą vykdomas vadovaujantis Darbo kodeksu.
50. Bendrovės darbuotojų darbo apmokėjimo tvarka išdėstyta AQ Wiring Systems UAB darbuotojų Darbo apmokėjimo sistemoje.
51. Bendrovėje taikomos laikinės, etatinės ir vienetinės darbo užmokesčio formos.
52. Gaminių surinkimo laiko normos apskaičiuojamos pagal Darbdavio patvirtintą bei suderintą su Darbuotojų atstovais skaičiavimo metodiką. Koeficientai taikomi apskaičiuojant vienetinį darbo užmokesį pateikti 3, 4, 5 prieduose.
 - 52.1. Vienetinio darbo užmokesčio paskyrų formavimo principai aprašyti Bendrovės Paskyrų formavimo standarte.
53. Bendrovės darbuotojams be darbo užmokesčio (mėnesinės algos ar vienetinio atlyginimo) Darbdavio nuožiūra ir (ar) pagal patvirtintą tvarką gali būti mokama mėnesinė premija, priedai, koeficientai (toliau - kintamoji dalis).
 - 53.1. Darbuotojų, tiesiogiai dalyvaujančių gamybos procese kintamosios darbo užmokesčio dalies mažinimo taikymo tvarka, priklausomai nuo aptiktų neatitikčių, pateikta 5 priede.

VII. SUSITARIMAS DĖL SOCIALINIŲ GARANTIJŲ IR DARBUOTOJŲ SKATINIMO

54. Darbuotojų socialinėms reikmėms tenkinti Bendrovė skiria materialines pašalpas pagal darbo stažą įmonėje šiais atvejais:
 - 54.1. mirus darbuotojo šeimos nariui (sutuoktiniui, vaikui, įvaikiui, tėvui, įtėviui, motinai, įmotei) skirti 800 Eur pašalpą;
 - 54.2. darbuotojo mirties atveju mirusiojo šeimos nariams arba tiems, kurie jį laidojo, skirti 1300 Eur pašalpą.
55. Darbuotojams Darbdavio nuožiūra ir sprendimu gali būti skiriamos išmokos:
 - 55.1. darbuotojams jų asmeninių švenčių proga: 20-mečio, 30-mečio, 40-mečio, 50-mečio ir 60-mečio proga - 100 Eur po mokesčių atsižvelgiant į darbuotojo darbo stažą įmonėje.
 - 55.2. kai darbuotojui būtina materialinė parama (patyrus nuostolius dėl stichinių nelaimių, gaisro, potvynio bei kitų nuo darbuotojo valios nepriklausančių aplinkybių);
 - 55.3. dėl darbuotojo ligos (operacijos, ilgo gydymo, nelaimingų atsitikimų atvejais);
 - 55.4. esant sunkiai darbuotojo materialinei padėčiai;
 - 55.5. nelaimingo atsitikimo darbe atveju, kai nėra darbuotojo kaltės;
 - 55.6. ir kitais neišvardintais atvejais Darbdavio sprendimu ir nuožiūra.

56. Jeigu kitaip nenumatyta, skiriant išmokas Kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais, išmokų dydžiai nustatomi atsižvelgiant į darbo stažą įmonėje:
- Iki 1 m. – išmoka nemokama;
 - Nuo 1 m. iki 2 metų - 50 % išmokos dydžio;
 - Virš 2 metų - 100 % išmokos dydžio.
57. Šv. Kalėdų proga darbuotojams gali būti skiriamos premijos (dovanos), darbuotojų vaikams iki 12 metų amžiaus gali būti organizuojamas šventinis renginys ir/arba skiriamos dovanėlės.
58. Bendrovės darbuotojams gali būti išmokamos premijos. Premijas skirsto padalinio vadovas, suderinus su Darbdaviu. Premijos išmokamos Darbdavio įsakymu ir nuožiūra.
59. Už gerą darbo pareigų vykdymą, našų darbą, geros kokybės produkciją, ilgalaikį ir nepriekaištingą darbą, dorumą, sąžiningumą Bendrovės darbuotojams gali būti taikomos papildomos skatinimo priemonės:
- 59.1. padėka;
 - 59.2. apdovanojimas, dovana išdirbusiems 5, 10, 15 metų įmonėje;
 - 59.3. kelionė (į užsienį, parodą, konferenciją);
 - 59.4. premija.
60. Darbuotojams skatinimo priemonės, numatytos 59 punkte, taikomos Darbdavio įsakymu. Taikyti skatinimo priemones, numatytas 59 punkte, yra išimtinė Darbdavio teisė. Pasiūlymus dėl skatinimo priemonių teikia padalinių vadovai.
61. Atsižvelgiant į Bendrovės veiklos rezultatus ir į finansinę situaciją, Darbdavys gali organizuoti ar (ir) remti darbuotojų ir jų šeimos narių kultūrinę, sportinę ir turistinę veiklą, įvairius šventinius renginius, nemokamą darbuotojų maitinimą bei gali sudaryti sutartį su transporto paslaugas tiekiančia įmone dėl įmonės darbuotojų vežiojimo mikroautobusu į darbą/iš darbo, padengiant dalį transporto išlaidų. Darbuotojai, gyvenantys už Panevėžio miesto ribų, gali kreiptis į darbdavį dėl transporto išlaidų kompensavimo, o Darbdavys, atsižvelgęs į faktinę situaciją, Bendrovės finansinę padėtį, darbuotojo darbo veiklos rezultatus, Profesinės sąjungos siūlymus ir kitas reikšmingas aplinkybes, priima sprendimą dėl transporto išlaidų kompensavimo.

VIII. DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMAS

62. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išeitinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą.
63. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti:
- 63.1. šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas;
 - 63.2. per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas.
64. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas:
- 64.1. neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties;
 - 64.2. pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbo metu darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai tokį apsvaigimą sukėlė profesinių pareigų vykdymas;
 - 64.3. atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas privalomas;
 - 64.4. priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;
 - 64.5. tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos;
 - 64.6. darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika;

- 64.7. pasikartojantis (t.y. po gauto išpėjimo raštu) asmens apsaugos priemonių nedėvėjimas;
64.8. kiti pažeidimai, kuriais šurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos.

IX. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

65. Profesinė sąjunga veikia vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymu ir steigiamajame susirinkime patvirtintais įstatais.
66. Pasirašydamas Kolektyvinę sutartį, Darbdavys pripažįsta Profesinę sąjungą lygiaverčiu partneriu, išreiškiančiu Bendrovės darbuotojų teisėtus interesus.
67. Profesinės sąjungos pirmininkui nemokamai skiriamos patalpos ir inventorius profsajunginiam darbui. Profesinės sąjungos tikslais nemokamai leidžiama naudotis pašto, telefono, interneto ryšiais, spausdinimo, kopijavimo aparatais, informaciniais stendais.
68. Profesinės sąjungos pirmininkui Bendrovės profsajunginiams reikalams tvarkyti tiek įmonėje, tiek už jos ribų suteikiama 3 val. per darbo savaitę. Profesinės sąjungos išdininkui skiriama 1 val. per darbo savaitę funkcijoms susijusioms su išdininko veikla tvarkyti. Už šį laiką mokamas vidutinis darbo užmokestis. Šių valandų grafikas skelbiamas viešai informaciniame stende.
69. Darbdavys vieną kartą į metus iki gruodžio mėn. perveda Bendrovės Profesinei sąjungai į jos sąskaitą 1200 Eur arba kitą sumą pagal atskirą susitarimą Profesinės sąjungos narių savišvietai.
70. Prieš penkias darbo dienas (jeigu nesusitarta kitaip) suderinus su Darbdaviu datą ir trukmę, Profesinės sąjungos taryba vieną kartą per metus gali šaukti visuotinį Profesinės sąjungos narių susirinkimą (konferenciją) darbo metu.
71. Profesinės sąjungos taryba pateikia Bendrovės buhalterei Profesinės sąjungos narių prašymus dėl Profesinės sąjungos nario mokesčio atskaitymo į Profesinės sąjungos nurodytas sąskaitas.
72. Bendrovėje veikiančios Profesinės sąjungos renkami darbuotojai (Profesinės sąjungos pirmininkas ir tarybos nariai) prieš tris darbo dienas raštu suderinus su tiesioginiu vadovu (jeigu nesusitarta kitaip), yra atleidžiami nuo darbo iki penkių darbo dienų per metus kvalifikacijai kelti, dalyvauti Profesinės sąjungos renginiuose. Darbuotojams paliekamas vidutinis darbo užmokestis.
73. Bet kokių pasiūlymų ar nesutarimų dėl Kolektyvinės sutarties vykdymo atveju Profesinės sąjungos taryba ir Darbdavys įsipareigoja konsultuotis ir nagrinėti iškilusias problemas gera valia.
74. Profesinės sąjungos taryba įsipareigoja netrukdyti Bendrovės ritmingo darbo piketais ir kitomis akcijomis, nukreiptomis prieš Darbdavį, jeigu Darbdavys vykdo Kolektyvinės sutarties įsipareigojimus.
- 74.1. Profesinės sąjungos taryba įsipareigoja informaciją skirtą tik Profesinės sąjungos nariams skelbti tik tam skirtuose informaciniuose stenduose.
75. Darbdavys negali atleisti iš darbo savo iniciatyva darbuotojo, esančio Profesinės sąjungos nariu, darbuotojo, išrinkto į renkamuosius darbuotojų atstovų organus, nesuderinęs su Profesinės sąjungos taryba.
- 75.1. Bendrovės darbuotojų atstovaujamųjų organų sąrašas pateiktas 1 priede.
76. Kartą per metus rengiami Darbdavio ir Profesinės sąjungos pirmininko susitikimai, kurių metu sprendžiami šioje Kolektyvinėje sutartyje numatyti Profesinės sąjungos teikimai ir kiti klausimai. Šalių iniciatyva tokie susitikimai gali būti organizuojami ir dažniau.

BENDROVĖS DARBUOTOJŲ ATSTOVAUJAMIEJI ORGANAI

1. Profesinės sąjungos taryba
2. Profesinės sąjungos pirmininkas
3. Darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai
4. Derybinės grupės darbuotojų atstovai

Darbdavys:

AQ Wiring Systems UAB direktorius

Nerijus Olšauskas

Darbuotojų atstovas:

AQ Wiring Systems UAB Profesinės sąjungos pirmininkė

Rita Stundžienė

BENDROVĖS ADMINISTRACIJOS PAREIGŪNŲ SĄRAŠAS

1. Direktorius
2. Vyr. finansininkas
3. Logistikos skyriaus vadovas
4. Technikos skyriaus vadovas
5. Kokybės skyriaus vadovas
6. Personalo skyriaus vadovas
7. Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos vadovas
8. Gamybos skyriaus vadovas
9. Medžiagų grupės pirkimo vadovas
10. Pardavimų skyriaus vadovas
11. Pirkimų skyriaus vadovas

Darbdavys:

AQ Wiring Systems UAB direktorius

Nerijus Olšauskas

Darbuotojų atstovas:

AQ Wiring Systems UAB Profesinės sąjungos pirmininkė

Rita Stundžienė

VIENETINIO DARBO UŽMOKESČIO KOEFICIENTAI

I. BENDROJI DALIS

1. Šie koeficientai taikomi apskaičiuojant darbo užmokestį darbuotojams kuriems mokamas vienetinis darbo užmokestis.
2. Koeficientai gali būti peržiūrėti šalių susitarimu Kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiu.

II. TVIRTINAMI KOEFICIENTAI

3. Išbėgėjimo koeficientai:

N_A - Tai toks gaminio surinkimo ciklų skaičius (t.y. tiek kartų reikia surinkti pyne), kad nesant kitų trikdžių, būtų pasiektas idealus pynės surinkimo laikas. Skaičių sudaro dvi dalys, pastovi ir kintama, priklausanti nuo pynės surinkimo laiko (T_K). Ciklų skaičius skaičiuojamas pagal formulę:

$$N_A(T_K) = k_N T_K + b_N$$

Tvirtinamos dedamųjų vertės:

$$k_N = 100$$

$$b_N = 900$$

Tai parametras apibūdinantis gaminio surinkimo mokymosi spartą. Didesnis „ a “ reiškia sudėtingesnę gaminių. Parametrą sudaro dvi dalys: pastovi ir kintama, priklausanti nuo pynės surinkimo laiko (T_K). Išmokimo parametras skaičiuojamas pagal formulę:

$$a(T_K) = k_a T_K + b_a$$

Tvirtinamos dedamųjų vertės:

$$k_a = 0.09$$

$$b_a = 0.15$$

4. Valandinis įkainis (Eur):

| Kokybės lygmuo | Valandinis įkainis pagal kokybės lygį(Eur) |
|----------------|--|
| 0 | 6,64 |
| 1 | 6,06 |
| 2 | 5,47 |
| 3 | 4,89 |
| 4 | 4,30 |
| 5 | 3,93 (bet ne mažiau nei LR Vyriausybės nustatytas minimalus valandinis įkainis) |

5. Brigadinio indėlio koeficientas:

Brigadinio indėlio koeficientas nustatomas kiekvieną mėnesį priklausomai nuo kiekvieno darbuotojo darbo efektyvumo. Su rezultatais darbuotojas gali susipažinti kreipdamasis į tiesioginį padalinio vadovą.

Darbdavys:

AQ Wiring Systems UAB direktorius

Nerijus Olšauskas

Darbuotojų atstovas:

AQ Wiring Systems UAB Profesinės sąjungos pirmininkė

Rita Stundžienė

NEKVALIFIKUOTO VIENETINIO DARBO UŽMOKESČIO KOEFICIENTAI

I. BENDROJI DALIS

1. Šie koeficientai taikomi apskaičiuojant darbo užmokestį darbuotojams, kurie atlieka atskiras pagalbines paruošimo operacijas ir kuriems mokamas vienetinis darbo užmokestis.
2. Koeficientai gali būti peržiūrimi šalių susitarimu Kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiu.

II. TVIRTINAMI KOEFICIENTAI

3. Valandinis įkainis (*Eur*):

| | |
|----------------|--|
| Kokybės lygmuo | Valandinis įkainis pagal kokybės lygį (Eur) |
| 0 | 4,09 |
| 1 | 3,93 (bet ne mažiau nei LR Vyriausybės nustatytas minimalus valandinis įkainis) |

4. Brigadinio indėlio koeficientas:

Brigadinio indėlio koeficientas nustatomas kiekvieną mėnesį priklausomai nuo kiekvieno darbuotojo darbo efektyvumo. Su rezultatais darbuotojas gali susipažinti kreipdamasis į tiesioginį padalinio vadovą.

Darbdavys:

AQ Wiring Systems UAB direktorius

Nerijus Olšauskas

Darbuotojų atstovas:

AQ Wiring Systems UAB Profesinės sąjungos pirmininkė

Rita Stundžienė

KINTAMOSIOS DARBO UŽMOKESČIO DALIES, PRIKLAUSOMAI NUO APTIKTŲ NEATITIKČIŲ, TAIKYMO TVARKA

I. BENDROJI DALIS

1. Šie kokybės lygmenys taikomi apskaičiuojant darbo užmokestį darbuotojams, kurie atlieka gaminių surinkimo operacijas ir kuriems mokamas vienetinis darbo užmokestis.
2. **Neatitiktys** turi įtakos kintamos dalies darbo užmokesčio dydžiui žemiau išvardintais atvejais:
 - serijinės neatitiktys aptiktos gaminio tikrinimo metu tiek galutinėje kontrolėje tiek proceso kontrolėje;
 - pavienės bei pasikartojančios I ir II kategorijos neatitiktys aptiktos galutinės ir proceso kontrolės metu;
 - broko pranešimai gauti iš kliento.
3. Neatitikčių aprašymai išdėstyti neatitikčių klasifikatoriuje (FORM 186).

II. PRAKTINIS TAIKYMAS

4. **Atitinkamai kiek neatitikčių užfiksuota, priskiriamas toks kokybės lygmuo:**

| Eil.nr. | Lygmuo | I kategorijos neatitikčių kiekis I kategorija: Kritinės ir didelės | II kategorijos neatitikčių kiekis II kategorija- mažos |
|---------|--------|---|---|
| 1. | 1 | 1 | 2 |
| 2. | 2 | 2 | 3 |
| 3. | 3 | 3 (arba 1 (I) ir 3 (II) kategorijos) | 4 |
| 4. | 4 | 4 (arba 2 (I) ir 3 (II) kategorijos) | 5 |
| 5. | 5 | 5 (arba 3 (I) ir 3 (II) kategorijos; | 6 ir daugiau |

5. Darbuotojas, padaręs neatitiktį per ne ilgesnį kaip penkias darbo dienas laikotarpį, gali pateikti pasiūlymą užkirsiantį panašaus pobūdžio neatitikčių atsiradimą

6. Kai darbuotojas nesutinka su priskirtą neatitiktimi jis arba padalinio atstovas turi teisę kreiptis į LEAN atstovą, kuris per ne ilgesnį kaip penkias darbo dienas laikotarpį turi išspęsti nesutarimą bei informuoti neatitiktį padariusį darbuotoją apie sprendimą..

Darbdavys:

AQ Wiring Systems UAB direktorius

Nerijus Olšauskas

Darbuotojų atstovas:

AQ Wiring Systems UAB Profesinės sąjungos pirmininkė

Rita Stundžienė