

UAB "ŠVYTURYS - UTENOS ALUS"

## **KOLEKTYVINĖ SUTARTIS**

2019-04-01

### **1. BENDROSIOS NUOSTATOS**

1.1. Ši sutartis sudaroma siekiant nustatyti papildomas UAB "Švyturys-Utenos alus" (toliau - **Bendrovė**) darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat abipusės teises, pareigas ir šalių atsakomybę, kurios nenumatytos Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

1.2. Sutarties Šalys - **Darbdavys**, atstovaujamas Bendrovės generalinio direktoriaus bei jo įgaliotų atstovų, ir "**Utenos**" **alaus darbininkų sąjunga** (toliau - **Profsąjunga**).

1.3. Šalys susitaria, kad ši kolektyvinė sutartis taikoma visiems Bendrovės darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbuotojų susirinkimas (konferencija).

1.4. Konferencijos sušaukimo tvarka:

1.4.1. Konferencijos data ir delegatų kvotos nustatomos šalių pasirašytame protokole.

1.4.2. Delegatų rinkimai padaliniuose ir skyriuose vykdomi šalių nustatyta tvarka.

1.4.3. Galutinį delegatų sąrašą šalys suderina pateikus susirinkimų, padaliniuose ir skyriuose, protokolus.

1.5. Sutarties galiojimo laikotarpiu jos atskirus punktus keičia, taiso bei Sutartį papildo ją pasirašiusios šalys bendru raštišku susitarimu.

Darbuotojai gali gauti paaiškinimus žmogiškųjų išteklių skyriuje bei profsąjungų atstovybėje. Naujai priimami darbuotojai pasirašytinai supažindinami su kolektyvine sutartimi darbo sutarties sudarymo metu.

1.6. Ši sutartis sudaroma 2 metams ir galioja iki naujos sutarties pasirašymo. Likus 2 mėnesiams iki sutarties galiojimo pabaigos, šalys pradeda derybas dėl sutarties atnaujinimo. Sutarties galiojimas automatiškai pratęsiamas iki naujos Kolektyvinės sutarties pasirašymo, tačiau ne ilgiau kaip 2 mėnesiams po Sutarties pasibaigimo, jei šalys derybų metu nesutaria kitaip

1.7. Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos, prieš tai pritarus darbuotojų konferencijai. Apie sutarties sąlygų vykdymą darbuotojai informuojami vieną kartą per metus, darbuotojų susirinkimuose atskiruose regionuose, dalyvaujant abiejų šalių atstovams

1.8. Abi šalys sutinka, kad šios sutarties pagrindas yra abipusis pasitikėjimas ir pagarba. Visos iškilusios problemos turi būti konstruktyviai sprendžiamos derybų keliu, siekiant palaikyti gerus tarpusavio santykius ir vengiant konfrontacijos.

1.9. Abi šalys pripažįsta, jog siekiant užtikrinti ilgalaikę Bendrovės sėkmę reikalingas lankstumas tiek gamybos planavimo, darbuotojų skaičiaus, tiek atostogų planavimo ir viršvalandžių srityse, nepažeidžiant galiojančių LR teisės aktų ir šios sutarties nuostatų.

1.10. Bendrovės vadovybė santykiuose su darbuotojais ir jų atstovais atsižvelgia į OECD (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija) rekomendacijas, Carlsberg grupės politikas.

## II. SUTARTIES SĄVOKOS

2.1. Konsultavimas - pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas.

2.2. Informavimas - informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme.

2.3. "Derinimas" - tai apsikeitimas nuomonėmis ir dialogas prieš priimant bendrą sprendimą.

2.4. "Priedas" - tai dokumentas, detalizuojantis sutarties nuostatas, ir yra sudėtinė šios kolektyvinės sutarties dalis.

2.5. "Laikinojo darbo sutartis" - laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo darbo sutartis, pagal kurią laikinasis darbuotojas įsipareigoja laikinojo darbo sutartyje numatytas darbo funkcijas atlikti laikinojo įdarbinimo įmonės nurodyto darbo naudotojo naudai, laikydamasis pastarojo nustatytos darbo tvarkos, o laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir vykdyti kitus Darbo kodekse, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje ir laikinojo darbo sutartyje nustatytus įsipareigojimus.

2.6. "Skyrius" - tai Bendrovės padaliniai / skyriai: Gamybos, Logistikos, Pardavimo, Marketingo, Verslo vystymo, Finansų, Informacinių technologijų, Žmogiškųjų išteklių, Generalinio direktoriaus tarnyba, kt.

2.7. Gamybos padalinį sudaro - "Utenos alaus" darykla.

2.8. Darbo taryba - Bendrovėje veikianti darbuotojų LR DK nustatyta tvarka išrinkta Darbo taryba, kuri įgyvendindama informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus teises, informuoja Profsąjungą per Darbo taryboje esantį PS atstovą, bendradarbiauja ir priimant sprendimus atsižvelgia į profsąjungos pateiktą nuomonę.

2.9. Vadovaujantys darbuotojai - Bendrovės administracijos pareigūnai: Bendrovės generalinis direktorius, direktoriai, padalinių vadovai ir kiti vadovaujantys funkcijas atliekančią darbuotojai, kurių pareigybių sąrašą tvirtina generalinis direktorius savo įsakymu.

### III. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO, KEITIMO IR NUTRAUKIMO TVARKA

3.1. Darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo taisyklės reglamentuoja LR Darbo kodeksas, ši kolektyvinė sutartis ir kiti teisės aktai. Tuo atveju, kai tarp darbo teisės aktų nuostatų yra prieštaravimų, taikoma tokia nuostata, kuri yra palankesnė darbuotojui.

3.2. Darbdavio ar jo įgalioto asmens susitarimas dėl darbo įforminamas darbo sutartimi, kai šalis susitaria dėl būtinų darbo sutarties sąlygų: darbuotojo skyriaus ar struktūrinio padalinio, darbo funkcijų ir darbo apmokėjimo. Rašytinė darbo sutartis (pasirašomi du egzemplioriai) sudaroma ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną, iki darbuotojui pradėdant dirbti, ir įsigalioja darbuotojo pradėjimo dirbti dieną. Vienas pasirašytas egzempliorius įteikiamas darbuotojui, kitas lieka darbdaviui. Priklausomai nuo pareigybės, į kurią priimamas dirbti darbuotojas, gali būti pasirašomos ir kitos sutartys- komercinių ir technologinių paslapčių saugojimo, atlyginimo dėl mokymosi išlaidų, nekonkuravimo ir pan.

3.3. Kiekvienai konkrečiai pareigybei yra sudaromas darbo funkcijų aprašymas, kurį pasirašo konkretus pareigas užimantis asmuo ir jo tiesioginis vadovas. Darbo funkcijų aprašymo vienas egzempliorius įteikiamas darbuotojui, o kitas lieka žmogiškųjų išteklių skyriuje. Darbuotojui įteikiamas darbo pažymėjimas, kurį darbuotojas naudoja pagal poreikį.

3.4. Atleidžiant grupę darbuotojų, įskaičiuojant darbuotojus, priklausančius Bendrovėje veikiančiai profesinei sąjungai, dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla (57 str. 1 d. 1 p. str.), darbdavys pradeda konsultacijas su profsąjunga ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki darbuotojų įspėjimo datos. Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu.

Darbdavys negali atleisti iš darbo pagal LR DK 57 str. 1 d. 1, 2 p darbuotojo, Bendrovėje veikiančios profesinės sąjungos nario, be išankstinių konsultacijų su profesine sąjunga. Konsultacijos pradamos ne vėliau kaip 2 savaitės iki darbuotojui įspėjimo įteikimo datos.

3.5. Darbdavys savo iniciatyva, jei nėra darbuotojo kaltės, gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį. Įspėjimo terminai darbuotojui, dirbančiam trumpiau nei vienerius metus yra dvigubinami (t.y. 1 mėnuo), o dirbantiems ilgiau nei metus, dauginami iš koeficiento 1,5 (t.y. 1,5 mėn.). Įspėjimo terminai, kurie yra dvigubinami arba trigubinami pagal LR DK 57 str. 7d., nėra didinami, t.y. paliekami DK numatyti terminai.

Darbuotojų skaičiaus sumažinimas pagal LR DK 57 str. 1, 2 p. per metus neturi viršyti 5%.

3.6. Nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, išeitinės išmokos didinamos 80 % nuo dydžių, numatytų LR DK 57 str. 8.

3.7. Per įspėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti laisvo nuo darbinių pareigų vykdymo laiko naujo darbo paieškoms. Šio laiko trukmė negali būti mažesnė negu 10 % darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą. Laisvo nuo darbo laiko suteikimo tvarka kiekvienu atveju

nustatoma darbuotojo ir jo tiesioginio vadovo rašytiniu susitarimu. Už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis (LR DK 64 str. 6d.).

3.8. Nutraukiant darbo sutartį pagal LR DK 57 str. 1 d. 1 p str. pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti turi darbuotojai, kurie numatyti LR DK 57 str. 3 dalyje., o taip pat darbuotojai:

3.8.1. kurie turi daugiau išlaikytinių (vaikai, įvaikiai iki 18 metų), atsižvelgiant į šeimos pajamas;

3.8.2. kai darbuotojas vienas augina vaikus (įvaikius) iki 18 metų.

Šiais atvejais taikomi LR DK 57 str. 3 d. reikalavimai dėl kvalifikacijos.

3.9. Priimant darbuotojus į laisvas bei naujas darbo vietas pirmenybė teikiama Bendrovės darbuotojams, atitinkantiems jų kvalifikaciją bei darbdavio keliamus reikalavimus.

3.10. Buvusiems Bendrovės darbuotojams, atleistiems iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, suteikiama pirmumo teisė būti priimtiems į laisvas darbo vietas, atitinkančias jų kvalifikaciją ir darbdavio keliamus reikalavimus.

3.11. Darbdavys įsipareigoja nenaudoti laikinojo darbo, siekiant pakeisti gamybos padalinyje nuolat dirbančius kvalifikuotus darbuotojus, atleistus dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, jei po šių darbuotojų atleidimo iš darbo nepraėjo šeši mėnesiai, išskyrus išimtinius atvejus, suderintus su profsajunga. Ši nuostata netaikoma darbams sezono metu.

3.12. Darbo sutartis darbuotojo prašymu dėl svarbių priežasčių, gali būti nutraukta apie tai raštu įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš 4 darbo dienas.

Darbo sutartis darbuotojo prašymu nutraukiama nereikalaujant atidirbti, nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos, jei darbuotojas nurodo šias priežastis: liga, neįgalumas, šeimos narių slaugymas, išvykimas gyventi ir dirbti į užsienį pateikus tai įrodantį oficialų dokumentą.

3.13. Apie numatomus gamybos, jos masto, technologijos arba darbo organizavimo pakeitimus, kai planuojama keisti darbo sutarčių sąlygas, darbdavys privalo įspėti darbuotoją prieš 14 kalendorinių dienų.

Kai darbo sąlygų, nustatytų DK 45 str. 1 d. keitimas, galimas tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu, darbuotojas turi išreikšti sutikimą ar nesutikimą per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis nei 5 darbo dienos

3.14. Jei keičiama gamybos technologija, darbdavys privalo užtikrinti darbuotojams kvalifikacinį mokymą, kad darbuotojai galėtų pasirengti dirbti. Tuo atveju, kai perteklinę darbo funkciją atlieka keli Gamybos ir logistikos padalinių Utenos alaus daryklos darbuotojai, o atleidžiama tik dalis iš jų,

taip pat siekiant atrinkti tinkamiausius darbuotojus, jiems yra taikomi darbuotojų atrankos kriterijai pagal suderintus su profsajunga nuostatus.

Kitų skyrių darbuotojų atranka derinama su Darbo taryba.

3.15. Darbuotojas ir darbdavys gali susitarti dėl darbo sutartyje anksčiau nesulygtos papildomos darbo funkcijos atlikimo, kuris tampa darbo sutarties dalimi, , nurodant papildomo darbo apimtį, darbo atlikimo terminus ir apmokėjimą už darbą jo darbo sutartyje (pagal LR DK 35 str. ).

3.16. Atsižvelgiant į kintančius rinkos poreikius ir gaminamos produkcijos paklausos svyravimus, darbdavys gali naudotis laikino įdarbinimo įmonės paslaugomis, 1-7 lygio (band 11-12) gamybos ir logistikos skyrių atliekančius darbus sezono metu nuo balandžio 1d. iki spalio 1d. ir 2 savaitės prieš bei švenčių metu (pvz.: šv. Kalėdos, šv. Velykos ir pan.).

Ne sezono metu įdarbinti per laikino įdarbinimo įmonės 1-7 lygio (band 11-12) gamybos ir logistikos skyrių darbuotojus galima, jei jie reikalingi ne nuolatiniam darbui.

#### **IV.DARBO LAIKAS**

4.1. Darbuotojų darbo laiko norma yra nustatyta LR DK. Normali darbo trukmė darbuotojams, dirbantiems ne pagal suminę darbo laiko apskaitą, Bendrovėje yra -40 darbo valandų per savaitę, su 2 poilsio dienomis. Bendra poilsio diena yra sekmadienis.

Su darbuotoju gali būti sutartas individualus darbo ir poilsio laikas.

4.2. Darbo grafikus, dirbant dviem, trimis pamainomis ir dirbant pagal suminę darbo laiko apskaitą, ruošia struktūrinio padalinio vadovas ir tvirtina Utenos alaus daryklos vadovas arba funkcinis direktorius. Grafikai Gamybiniame padalinyje (Utenos alaus darykloje) derinami su profsajunga. Šie grafikai gali būti pateikti raštu ir/arba elektroniniu paštu profesinei sąjungai. Profesinė sąjunga derinimui pateiktus darbo grafikus (jei jie neprieštaruoja DK ir Darbo tvarkos taisyklių nuostatoms) pasirašo ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo darbo grafikų pateikimo, priešingu atveju pateikti grafikai laikomi suderintais. Patvirtinti darbo grafikai skelbiami padalinių informaciniuose stenduose prieš 7 dienas. Darbo grafikai gali būti keičiami be darbuotojų sutikimo, esant būtinumui, įspėjus prieš 2 darbuotojo darbo dienas. Vėliau darbo grafikai gali būti keičiami tik darbuotojui sutikus. Darbuotojai privalo dirbti darbo grafikuose nustatytu laiku.

4.3. Įmonėje įvedama suminė darbo laiko apskaita esant būtinumui (padidėjus produkcijos poreikiui, kai negalima iš anksto nustatyti, keliomis pamainomis bus organizuojamas darbas gamybos ir logistikos padaliniuose ir pan.), prieš tai įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūrą su profsajunga dėl darbų, sąlygų bei suminės darbo laiko apskaitos įvedimo tvarkos. (Priedas Nr. 4 "UAB "Švyturys - Utenos alus" struktūrinių padalinių ir darbų, kuriems įvedama suminė darbo laiko apskaita, sąrašas").

Darbo grafikus, esant suminei darbo laiko apskaitai, ruošia struktūrinio padalinio vadovas ir tvirtina funkcinis direktorius. Patvirtinti darbo grafikai skelbiami padalinių informaciniuose stenduose prieš 7 dienas. Darbo grafikai gali būti keičiami be darbuotojų sutikimo tik nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais (dėl oro sąlygų pasikeitęs produkcijos poreikis, avarijos, techniniai įrangos, IT sistemų gedimai ir sutrikimai, darbuotojų neatvykimas į darbą dėl ligos ir pan.) įspėjus prieš 2 darbuotojo darbo dienas. Visais kitais atvejais darbo grafikai gali būti keičiami tik darbuotojui sutikus.

4.4. Darbdavys gali nurodyti darbuotojui dirbti viršvalandžius, tik darbuotojui sutikus, išskyrus DK 119 str. 2 dalyje numatytus atvejus, kai nereikia darbuotojo sutikimo.

Dirbantiems ne pagal suminę darbo laiko apskaitą, viršvalandinis darbas laikomas, kai viršijama nustatyta darbo dienos (pamainos) darbo laiko trukmė.

Dirbantiems nuolatos pagal suminę darbo laiko apskaitą nustatomas ne ilgesnis kaip 3 mėn. apskaitinis laikotarpis. Kai suminė darbo laiko apskaita įvedama tik laikinai (pvz. esant poreikiui sezono metu), taikomas 2 mėnesių apskaitinis laikotarpis.

Viršvalandžiai Bendrovėje organizuojami:

4.4.1. Siekiant įvykdyti produkcijos užsakymus (gamybos, logistikos, pardavimo padaliniuose);

4.4.2. Darbas renginiuose, šventėse (pardavimo skyriuje);

4.4.3. Prieš skiriant dirbti 4.4.1 - 4.4.2. p. numatytais atvejais, būtinas išankstinis rašytinis darbuotojų sutikimas.

4.5. Remiantis LR DK 33 str. Vadovaujančių darbuotojų darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma ir už jį mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu

## **V. DARBO APMOKĖJIMAS**

5.1. Darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje (LR DK 140 str.), remiantis Darbo apmokėjimo sistema, kuri yra pridedama prie Kolektyvinės sutarties (Priedas Nr. 1).

5.2. Šalys susitaria, kad minimalus mėnesinis bruto darbo užmokestis bendrovėje yra 618 Eur. (šeši šimtai aštuoniolika eurų), dirbant normalų darbo laiką. Šis dydis peržiūrimas kiekvienais metais.

Darbuotojams, išbandymo laikotarpiu, yra mokama ne mažiau kaip 80% tai kategorijai numatyto atlyginimo.

5.3. Esant darbuotojo raštiškam sutikimui, profsąjungos atstovas turi teisę gauti informaciją apie darbuotojų, kurie yra profesinės sąjungos nariai, atlyginimų skaičiavimo metodus ir dydį.

5.4. Darbuotojams, išdirbusiems Bendrovėje 15 ir daugiau metų ir dėl sveikatos būklės perėjusiems dirbti į mažiau apmokamą darbą, taip pat darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos liko mažiau nei vieneri metai ir perėjusiems dirbti į mažiau apmokamą darbą, vienerių metų laikotarpiui paliekamas valandinis tarifinis atlygis ar pareiginis atlyginimas, gautas ankstesnėse pareigose Bendrovėje.

## **VI. ATOSTOGOS IR KITI NEATVYKIMAI Į DARBĄ**

6.1. Darbdavys suteikia apmokamas ir nemokamas atostogas, kaip numatyta Atostogų ir neatvykimo į darbą nuostatuose, kuriuos nustato darbdavys, suderinęs su profsąjunga (Nuostatai - Priedas Nr. 3. prie Kolektyvinės sutarties).

## **VII. SOCIALINIAI KLAUSIMAI**

7.1. Socialinės lengvatos (pašalpos) darbuotojams mokamos pagal Priedą Nr. 2 "Socialinių lengvatų programa", kuri yra taikoma darbuotojams dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis ir dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis laike esančių ilgalaikėse vaiko priežiūros atostogose.

7.2. Pablogėjus darbuotojo materialinei padėčiai, dėl jo paties ar šeimos narių ligos ar kitų materialinių problemų, generalinio direktoriaus sprendimu darbuotojams gali būti išmokamos materialinės pašalpos. Profsąjunga turi teisę tarpininkauti suteikiant materialinę pašalpą.

7.3. Neišnaudotos ekonominės, socialinės ar kitokios naudos suteikiamos pagal Kolektyvinę sutartį terminuotai neperkeliamos į kitus laikotarpius.

7.4. Darbdavys sudaro sąlygas maitintis, įrengiant specialias patalpas, aprūpintas tam reikiamomis priemonėmis.

7.5. Darbdavys kompensuoja dalį Utenos alaus daryklos patalpose esančios valgyklos kainos visiems Bendrovės darbuotojams (darbuotojas moka 50% kainos pagal Įmonės vadovo nustatytą tvarką).

## **VIII. SAUGA DARBE IR DARBO SĄLYGOS**

8.1. Įmonės profesinės sąjungos atstovauja darbuotojų interesams sudarant saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, vadovaudamiesi Darbo kodeksu, Profesinių sąjungų įstatymu, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu ir kitais darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais.

8.2. Darbdavys įsipareigoja ne vėliau kaip per 3 mėn. pradėti veiksmus, susijusius su profesinės rizikos vertinimu, pasikeitus technologijai arba pradėjus naudoti naujas darbo priemones. Atliekant rizikos vertinimą dalyvauja įmonės profsąjungos atstovai arba jų pavedimu darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai.

8.3. Vadovaujantis galiojančiais darbų saugos norminiais aktais, Bendrovėje sudaromas profesijų, kurių darbuotojai dirba esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, sąrašas (Priedas Nr. 1 "Darbo apmokėjimo sistema", lentelė Nr. 18).

8.4. Profsąjunga ar bet kuris darbuotojas gali bet kuriuo metu teikti darbdaviui pasiūlymus dėl saugos darbe ir darbo aplinkos pagerinimo. Tokie pasiūlymai įgyvendinami, jeigu yra pagrįsti, jų įdiegimas techniškai įmanomas ir galimas pagal Bendrovės biudžetą.

8.5. Darbdavys įgyvendina Carlsberg Grupės darbuotojų saugos ir sveikatos politiką, standartus ir programas.

Bendrovėje veikia darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas, sudarytas iš trijų darbdavio ir trijų darbuotojų atstovų.

Padaliniai, kuriuose renkami darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai: "Utenos alaus" darykloje ir logistikos sandėlyje po 3; Vilniaus ofise - 1.

8.6. Darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai bei Bendrovės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nariai mokomi mokymo įstaigose, teikiančiose mokymus darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. Darbdavys supažindina darbuotojų atstovus su mokymo programa.

8.7. Darbdavys įsipareigoja:

8.7.1. aprūpinti darbuotojus darbo drabužiais, avalyne, asmeninėmis apsaugos priemonėmis pagal "Nemokamai darbuotojams išduodamų asmeninių apsaugos priemonių sąrašą". Darbdavys, rengdamas "Nemokamai darbuotojams išduodamų asmeninių apsaugos priemonių sąrašą", privalo konsultuotis su profesine sąjunga bei suderinti ir patvirtinti parengtą sąrašą.

8.7.2. organizuoti darbo drabužių skalbimą, valymą, taisyimą.

8.7.3. organizuoti periodinį darbuotojų, dirbančių profesinės rizikos veiksmų įtakoje, sveikatos tikrinimą. Išlaidas už periodinį sveikatos tikrinimą apmoka darbdavys;

8.7.4. papildyti padalinių pirmosios medicininės pagalbos vaistinėles medikamentais bei tvarsliaiva;

8.7.5. organizuoti pirmosios medicinos pagalbos suteikimą darbuotojams;

## **IX. PROFSĄJUNGŲ VEIKLOS GARANTIJOS**

9.1. Profsąjunga savo veikloje vadovaujasi LR Darbo Kodeksu, Profesinių sąjungų veiklą reglamentuojančiais teisės aktais ir savo įstatais.

9.2. Pasirašydamas kolektyvinę sutartį kartu su Profsąjunga, darbdavys pripažįsta Profsąjungą kaip organizaciją, kuri šioje Kolektyvinėje sutartyje apibrėžtų santykių ribose atstovauja Bendrovės darbuotojų interesams.



9.3. Darbdavys profsąjungos prašymu ir suderinus su žmogiškųjų išteklių ir administravimo skyriumi, suteikia profsąjungos komitetui šias nemokamas paslaugas/ priemones:

- spausdinimo,
- kopijavimo,
- naudojimosi skelbimų lenta,
- tinkamas patalpas profsąjungos komitetui,
- pagal galimybes - transportą vyksti į profsąjungos renginius,
- telefono liniją, apmokant pokalbių sąskaitą iki 15 Eur per mėnesį, ir prisijungimą prie interneto, apmokant sąskaitą už naudojimąsi iki 30 Eur per mėnesį.

9.4. Pateikus darbuotojų raštiškus prašymus, Bendrovė atskaičiuoja profsąjungos nario mokesčius iš atlyginimo ir perveda juos į profsąjungos nurodytą sąskaitą.

9.5. Darbdavys suteikia galimybę rengti bendrus profsąjungos susirinkimus Bendrovės patalpose ne dažniau kaip 2 kartus per metus, iš anksto (prieš 7 kalendorines dienas) informavus darbdavį. Tokio pobūdžio susirinkimuose gali dalyvauti ir administracijos atstovai.

9.6. Darbuotojai gali dalyvauti oficialiuose profsąjungos renginiuose ir gauti pilną atlyginimą su sąlyga, kad tokiuose renginiuose praleistas laikas neviršija šešių valandų per metus. Darbuotojų sąrašas, kurie dalyvauja tokiose renginiuose, prieš 7 kalendorines dienas suderinamas raštu su žmogiškųjų išteklių ir administravimo skyriumi, nurodant konkrečią renginio datą, laiką.

9.7. Esant galimybei, iš anksto raštu suderinus su tiesioginiu vadovu ir pateikus patvirtinančius dokumentus (užpildžius suderinimo formą), Bendrovė leidžia skirti kiekvienam profsąjungos komiteto nariui profesinės sąjungos veiklai:

9.7.1. už Bendrovės ribų iki 30 dienų per metus visiems komitetų nariams kartu, bet ne daugiau, kaip 10 darbo dienų vienam žmogui. Darbdavys apmoka kelionės ir gyvenamojo ploto nuomos išlaidas bei dienpinigius, profsąjungos komiteto nariams vykstant į susitikimus kituose Lietuvos miestuose. Išlaidos su darbdaviu turi būti suderintos prieš savaitę iki tokio susitikimo. Profsąjungos komiteto narys įsipareigoja suderinti su tiesioginiu vadovu savo nebuvimo darbe priežastį, užpildyti komandiruotes paraišką.

9.7.2. Bendrovėje - iki 3 valandų per mėnesį. Laikas, skirtas deryboms dėl kolektyvinės sutarties, į šį laiką neįskaitomas.

9.7.3. Dalyvaujant profsąjunginėje veikloje tiek Bendrovėje, tiek už jos ribų, mokamas vidutinis darbo užmokestis.

9.8. Kartą per metus darbdavys skirs paramą darbuotojų švietimui 2.000 Eur (du tūkstančiai eurų) Bendrovėje veikiančiai profsąjungai, turinčiai paramos gavėjo statusą pervedant į nurodytą profsąjungos sąskaitą.

9.9. Šalys pripažįsta, kad darbuotojų informavimas ir konsultavimas yra reikšmingi veiksniai, lemiantys kompanijos pažangą ir vystymą.

9.10. Profesinės sąjungos atstovai turi teisę susipažinti su dokumentais apie savo profesinės sąjungos narių darbo, ekonomines bei socialines sąlygas, laikantis įstatymais bei Bendrovės norminiais dokumentais nustatytos konfidencialumo tvarkos bei gavus darbuotojo rašytinį sutikimą dėl informacijos susijusios su darbuotojo atlygio atskleidimo.

9.11. Profsąjunga įsipareigoja sudaryti palankią darbo atmosferą, neorganizuoti streikų ar kitų akcijų, nukreiptų prieš darbdavį, jeigu pastarasis laikosi kolektyvinėje sutartyje priimtų įsipareigojimų.

## **X. MATERIALINĖ ATSAKOMYBĖ**

10.1. Darbuotojas privalo atlyginti darbdaviui visą žalą LR DK 154 str. Nustatytais atvejais bei:

10.1.1. žala padaryta dėl Bendrovės suteiktų igaliojimų viršijimo;

10.1.2. tuo atveju, kai darbuotojo darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių ir/ar darbo priemonių jam individualiai suteiktų saugojimu, priėmimu, gabenimu, grąžinimu, pilnai atsako už šių vertybių praradimą, sugadinimą, negrąžinimą, įskaitant materialinių vertybių ir pinigų netinkamą apskaitą, jei neužkirto kelio jų pagrobimui ar kitokiam netekimui, taip pat kitaip tyčia ar esant dideliame nerūpestingumui pažeidė darbo pareigas.

10.2. Remiantis 10.1.2 punktu tvirtinamas priedas prie Kolektyvinės sutarties Nr. 5 (Sąrašas pareigybių, kai darbuotojai pilnai atsako už padarytą žalą "")."

10.3. Darbuotojai, kurių pilnai atsakomybė už padarytą žalą įtvirtinama 10.1.2. punkte, turi būti pasirašytinai supažindinami su materialinių vertybių ir/ar darbo priemonių saugojimo, naudojimo, gabenimo, grąžinimo tvarka.

## **XI. DARBUOTOJŲ LYČIŲ LYGYBĖ IR NEDISKRIMINAVIMAS**

11.1. Bendrovėje laikomasi LR DK 26 - 31 str. nuostatų ir Carlsberg grupėje bei Bendrovėje veikiančių taisyklių bei normų, kuriose numatyta, jog darbdavys turi užtikrinti, kad darbuotojai nepatirtų žalos dėl lyčių nelygybės ir diskriminavimo darbe.

11.2. Bendrovėje galioja Carlsberg "Darbo ir Žmogaus teisių politika", Bendrovės "Etikos ir elgesio kodeksas" bei Lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo programa. Tai reiškia, kad bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar

įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.

11.3. Nei vienas darbuotojas neturi patirti diskriminavimo savo darbo vietoje. Visi darbuotojai yra atsakingi už tai, kad jų darbo vietose nebūtų diskriminavimo, priekabiavimo ir bauginimo.

11.4. Priekabiavimas yra bet koks netinkamas ir nepageidaujamas elgesys, kai elgiamasi neleistinu būdu, siekiant pažeisti asmens orumą arba jį pažeidžiamas tokio elgesio pasekmėje ir sukuriant aplinką, kuri yra grėsminga, priešiška, žeminanti, įžeidžianti arba užgauli.

11.5. Bauginimas yra priekabiavimo forma, kuri apibūdina grėsmingą ar gąsdinančią darbo aplinką, kurioje žmonių grupė ar atskiras asmuo patiria baimę ir nesaugumo jausmą dėl kitos grupės žmonių ar atskiros asmens neigiamo ar nedraugiško elgesio.

11.6. Bendrovė atsakingai ir konfidencialiai nagrinės visus skundus dėl diskriminavimo.

11.7. Kiekvienas darbuotojas gali kreiptis į savo tiesioginį vadovą ar žmogiškųjų išteklių ir administravimo direktorių, o šiems atsisakius ištirti skundą, kreiptis į Carlsberg grupėje veikiančią anoniminę skundų liniją "Speak up" ir pranešti apie atsitikusius incidentus su juo.

11.8. Dėl skundo pateikimo tiek Bendrovė, tiek profsąjunga, nesiims jokių veiksmų prieš darbuotoją, jei skundas nėra paduotas piktavališkais tikslais.

11.9. Visi diskriminavimo įrodyti atvejai yra vertinami kaip šiurkštūs darbo drausmės pažeidimai. Darbuotojams, įvykdžiusiems tokius veiksmus, gali būti taikomos drausminės nuobaudos, jie gali būti patraukti baudžiamojon atsakomybėn.

**UAB "Švyturys - Utenos alus" darbuotojų konferencijai pritarus, šią sutartį pasirašė:**

**Darbdavys ir jo atstovai:**

**Generalinis direktorius**

**Rolandas Viršilas**

**Utenos alaus darbininkų sąjungos pirmininkas**

**Vilhelmas Čekuolis**