

# UAB "LIETLINEN" KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

## 1. BENDROSIOS NUOSTATOS

UAB "Lietlinen" kolektyvinė sutartis (toliau tekste – Sutartis) yra sudaryta tarp sutarties šalių: UAB "Lietlinen" darbuotojų kolektyvą atstovaujanti UAB "Lietlinen" darbuotojų profesinės sąjungos (toliau tekste – Profesinė sąjunga), kurios atstovai yra Valdas Ribakovas, Jolanta Orlova, Laima Prascevičienė, Ilona Monika Kveškevičienė.

ir darbdavio: Marzotto grupės atstovai Maurizio Dal Santo ir Roberto Valerio, UAB "Lietlinen" prezidentė Rūtos Matulaitytė ir personalo vadovė Jurgita Dapkuvienė.

Sutarties šalys sutarė dėl šio Kolektyvinės Sutarties projekto.

Sutarties tikslas yra prisidėti prie įmonės valdymo plėtojimo, vadovaujantis teisiniais dokumentais bei organizacine technika. Šia sutartimi taip pat norima siekti numatytų pelningumo tikslų, kurie įgyvendinami didėjant įmonės konkurencingumui bei gerėjant darbuotojų darbo sąlygoms.

Įmonė, privalėdama toliau siekti numatytų tikslų, turi išlaikyti aukštą įrengimų ir mašinų technologinio našumo lygį. Ji taip pat privalo pastoviai tobulinti darbo organizavimą, gerinti darbuotojų turimas profesines žinias juos apmokant, bei išlaikyti saugias darbo sąlygas.

UAB "Lietlinen" darbuotojai yra pasiruošę tobulintis pagal įmonės sudarytą nenutrūkstamą profesinių žinių ir įgūdžių įgijimo sistemą. Jie taip pat įsipareigoja laikytis įmonės darbo organizavimo taisyklių bei tvarkos.

Sutartis yra sudaryta, remiantis galiojančiais teisiniais aktais.

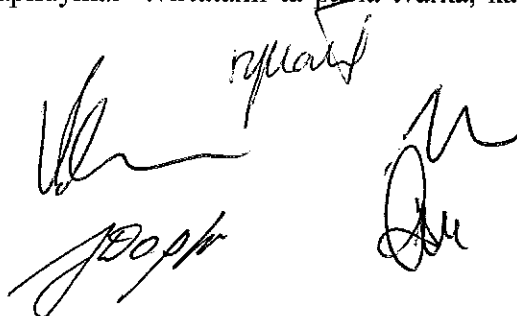

## 2. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES VYKDYMO TVARKA

2.1 Sutartis įsigalioja nuo 2018 m. sausio 1 d. ir galioja iki 2018 m. gruodžio 31 d. Sutarties šalys susitaria susitikti 2018 m. spalio mėnesį ir aptarti kolektyvinės sutarties sąlygas, įvertinant kaip jas įtakoja šalies ekonominė situacija, MMA ir infliacija. Sutarties šalys įsipareigoja stebėti šios Sutarties vykdymą. Kontrolę vykdys jungtinė komisija (žr. sutarties 2.2 punktą), naudodamasi objektyviomis pačios komisijos nustatytais priemonėmis. Šalys bendru susitarimu nustatys šio stebėjimo periodiškumą.

Dėl Sutarties atnaujinimo šalys pradės derybas likus trimis mėnesiams iki jos galiojimo pabaigos.

2.2 Paritetiniu pagrindu iš Sutarties šalių atstovų sudaryta komisija (po 4 kiekvienos šalies atstovus) 2 kartus per metus delegatų konferencijoje informuoja apie Sutarties vykdymą.

Dabartinė konferencijoje dalyvaujančių delegatų sudėtis nesikeičia Sutarties galiojimo metu. Esant 2.4 p. sąlygoms, Sutarties pakeitimai ir papildymai tvirtinami ta pačia tvarka, kaip sudaryta pati Sutartis.



2.3 Darbdaviui vykdant įsipareigojimus, Sutarties galiojimo metu yra draudžiama streikuoti. Kilus ginčams dėl šios Sutarties aiškinimo ir taikymo profesinės sąjungos įsipareigoja neskelbti streiko, o Sutarties šalys įsipareigoja tartis ir geranoriškai spręsti iškilusias problemas.

2.4 Sutariama, jog šalys keis šios sutarties turinį ir joje nustatytą tvarką, tik:

- Pasikeitus rinkų sąlygoms, o dėl jų, - ir gamybos pobūdžiui bei darbo tvarkai;
- Įdiegus technologines naujoves, įtakančias darbo procesus.

Tokiu atveju sprendimo būtų ieškoma, organizuojant įmonės vadovybės ir Profesinės sąjungos susitikimą.

Sutarties pakeitimai ir papildymai saugomi kartu su Sutartimi.

2.5. Ši Sutartis sudaryta dviem originaliais egzemplioriais (vienas egzempliorius saugomas bendrovės administracijoje; kitas – Sutartį pasirašiusioje Profesinėje sąjungoje).

### 3. DARBO APMOKĖJIMAS

Įmonė savo darbo užmokesčio politika siekia skatinti dirbti. Šios politikos tikslas yra sukurti arba tobulinti kintamo darbo užmokesčio sistemą, pagal kurią, pasiekus numatytą tikslą, būtų skiriamos premijos.

3.1. Darbo užmokestis mokamas kas mėnesį šia tvarka:

- 25 einamojo mėnesio dieną mokamas 60 Eur avansas;
- kito mėnesio 10 dieną išmokama likusioji atlyginimo dalis.

Jei atlyginimas ar avansas turi būti išmokėtas savaitgalį:

- iš šeštadienio perkeliamas į penktadienį;
- iš sekmadienio – į pirmadienį.

3.2. Remiantis darbuotojo raštišku prašymu, darbo užmokestis gali būti mokamas vieną kartą per mėnesį, su antrąja atlyginimo dalimi.

Visos sudedamosios darbo užmokesčio dalys yra nurodytos 4-e priede, kuris yra neatskiriama šios kolektyvinės sutarties dalis.

3.3. Darbuotojų darbo užmokestis mokamas atliekant pavedimą į banko sąskaitą, pagal darbuotojo prašyme nurodytą banko sąskaitos numerį.

3.4. Už viršvalandinį darbą ir darbą naktį (nuo 22:00 iki 06:00 val.) darbuotojui mokama 50 % priemoka, už darbą poilsio ar švenčių dieną – 100 % priemoka.

3.5. Darbuotojų dalyvavimo laikas mokymo kursuose, organizuojuose darbdavio iniciatyva, apmokamas kaip darbuotojo einamojo mėnesio valandinis darbo užmokestis.

3.6. Atliekant priverstinį darbuotojo skolų išieškojimą iš jo pajamų, darbuotojas padengia darbdavio patiriamas skolos administravimo išlaidas ir mokesčius už bankų pervedimo paslaugas, t.y. už kiekvieną pervedimą antstoliui pagal banko tuo metu naudojamus įkainius. Šios išlaidos išskaičiuojamos iš darbuotojo darbo užmokesčio.

3.7. Kolektyvinėje sutartyje numatytos premijos nemokamos įmonėje dirbantiems užsieniečiams ir įmonės prezidentui (vadovui/direktoriui), kuriems darbo užmokestį nustato įmonės valdyba arba Marzotto grupės vadovai.

### 3.8. SKATINAMOJI GAMYBOS PREMIJA

Kas mėnesį mokama kintamo dydžio skatinamoji gamybos premija, kuri glaudžiai susijusi su įmonės vadovybės nustatyto tikslų pasiekimu.

Skatinamoji gamybos premija priklauso nuo fabriko pagamintos produkcijos, pagal nustatytus standartus, kiekio, ir yra mokama kas mėnesį lyginant su administracijos nustatyto gamybinio planu, vadinamu "Pagaminta produkcija %".

"100% pagamintos produkcijos" yra gamybinis planas, kurio įmonė ketina siekti. Šiam tikslui pasiekti Administracija paruošė organizacines ir technines gamybos priemones, tam, kad vidutinių pajėgumų darbuotojai galėtų pasiekti reikalaujamų rezultatų.

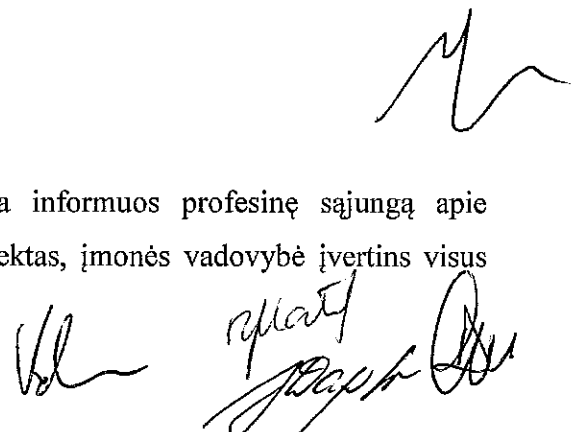
Patikslinama, kad apskaičiuojant gamybinį planą "100% pagamintos produkcijos", kasdieninės gamybos kiekis bus kintamas priklausomai nuo veikiančių verptuvų skaičiaus ir nuo jų gaminamo siūlo storio. Žemiau pateikiama lentelė (Lentelė. kg/pamainą), kuria remiantis bus apskaičiuojama kiek kg/pamainą - kiekvienas verptuvas turės pagaminti:

Lentelė. Kg/pamainą		
Nm	kg/dieną	kg/pamainą
24	394	131
26	350	117
28,5	305	102
32	256	86
34	234	79
36	215	72
39	191	64
42	170	57
45	154	52
48	140	47
52	124	42
58	105	36
65	89	30
72	76	26

Sutariama, kad taip pat bus vertinamas pamainoje esančių verpimo darbuotojų skaičius ir, atitinkamai - darbo paskirstymas prie verptuvų. Už tai atsakingi pamainos meistrai turės pateisinti kiekvieną nestandartinį darbo paskirstymą. Žemiau pateikiama lentelė, kuria turi būti vadovaujama (standartinio darbo paskirstymo lentelė):

Lentelė. Standartiniai paskyrimai	
Nm	Verpėjų skaičius prie vieno verptuvo
Nm < 52	1
Nm = > 52	2

Kalendoriniam mėnesiui pasibaigus administracija informuos profesinę sąjungą apie gamybinio plano įvykdymą. Tuo atveju, jei tikslas nepasiektas, įmonės vadovybė įvertins visus



ypatingus atvejus, įvykusius tą mėnesį, bei atsižvelgs į juos pripažindama išmokamos premijos sumą.

#### Mokėjimo tvarka:

1. Skatinamoji gamybos premija yra 10 proc. dydžio nuo darbuotojo darbo užmokesčio nustatyto darbo sutartyje, bet ne daugiau kaip 100 Eur.

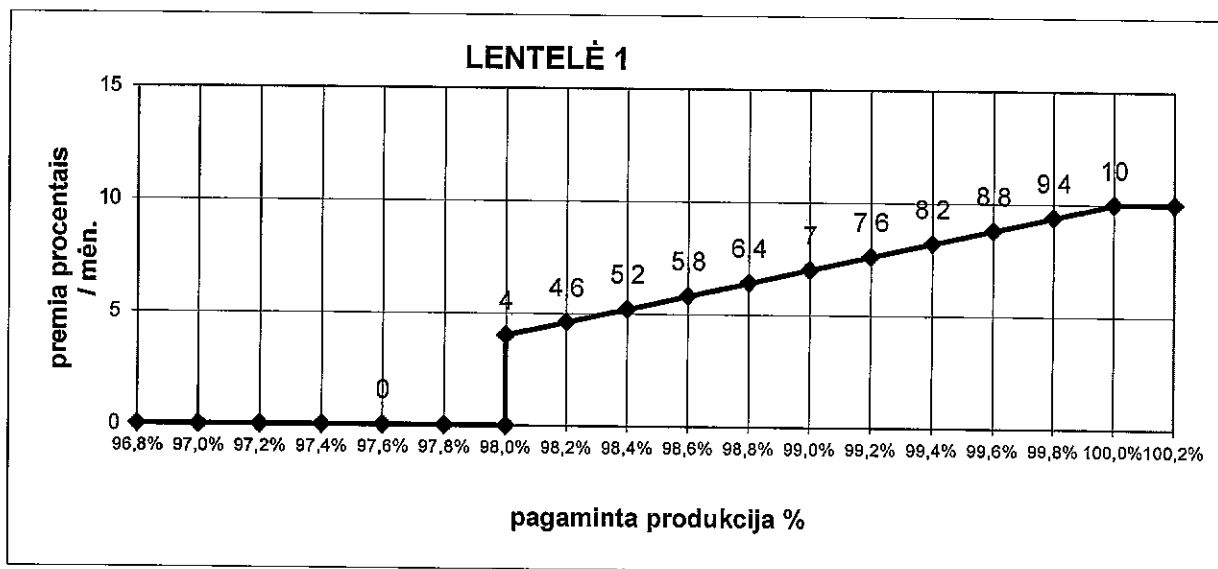
2. Pagal Lentelėje 1 pateiktą grafinę schemą (žr. aukščiau esantį 1-ą punktą) skatinamoji gamybos premija pripažįstama pradėdant nuo 98% “pagamintos produkcijos procento” vertės; premijos vertė kinta pagal grafike vaizduojamą kreivę, priklausomai nuo pasiekiamo “pagamintos produkcijos procento”.

3. Uždirbta skatinamoji gamybos premija yra paskaičiuojama proporcingai lyginant planuotas darbo dienas pagal grafiką su darbuotojo faktiškai dirbtomis darbo dienomis.

- Jei darbuotojas pažeidė darbo pareigas ir drausmę, premijos dydis priklauso nuo pažeidimo sunkumo.

4. Remiantis aukščiau išvardintomis sąlygomis ir taisyklėmis uždirbta skatinamoji gamybos premija mokama darbuotojams, pasibaigus išbandymo laikotarpiui, dirbantiems šiuose padaliniuose:

- gamybos padaliniai;
- gamybos administracija (tik pamainų meistrai).



### 3.9. SKATINAMOJI MĖNESINĖ PREMIJA

Skatinamoji mėnesinė premija skiriama siekiant užtikrinti darbuotojų atvykimą į darbą bei pasiekti numatytų gamybos tikslų.

#### Mokėjimo tvarka:

1. Skatinamoji mėnesinė premija yra 40 Eur dydžio.

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

2. Darbuotojui neatvykus į darbą iki 3 dienų dėl ligos skatinamoji premija yra paskaičiuojama proporcingai lyginant planuotas darbo dienas pagal grafiką su darbuotojo faktiškai dirbtomis darbo dienomis.

3. Darbuotojui neatvykus į darbą iki 1 dienos dėl asmeninių priežasčių (nemokamos atostogos, neatvykimas į darbą administracijai leidus, leidimas išeiti iš darbo) skatinamoji premija yra paskaičiuojama proporcingai lyginant planuotas darbo dienas pagal grafiką su darbuotojo faktiškai dirbtomis darbo dienomis.

3. Skatinamoji premija nėra išmokama:

- Jei darbuotojas neatvyko į darbą virš 3 dienų dėl ligos;
- Jei darbuotojas neatvyko į darbą virš 1 dienos dėl asmeninių priežasčių (nemokamos atostogos, neatvykimas į darbą administracijai leidus, leidimas išeiti iš darbo);
- Jei darbuotojas pažeidė darbo pareigas ir drausmę premijos dydis priklauso nuo pažeidimo sunkumo.

4. Remiantis aukščiau išvardintomis sąlygomis ir taisyklėmis uždirbta skatinamoji gamybos premija mokama darbuotojams, pasibaigus išbandymo laikotarpiui, dirbantiems šiuose padaliniuose:

- gamybos padaliniai;
- gamybos administracija (tik pamainų meistrai).

Šalys susitaria bendradarbiauti siekiant sumažinti neatvykimų į darbą skaičių.

### **3.10. KOMPENSACIJA UŽ DARBO SĄLYGAS**

Gamybos mašinų operatoriams ir 1 lygio verpimo operatoriams dirbantiems paruošimo, verpimo, ričiavimo cechuose tiesiogiai prie gamybos įrengimų skiriama 15 Eur dydžio mėnesinė kompensacija, 2 lygio verpimo operatoriams skiriama 30 Eur dydžio mėnesinė kompensacija.

**Mokėjimo tvarka:**

1. Kompensacija yra paskaičiuojama proporcingai lyginant planuotas darbo dienas pagal grafiką su darbuotojo faktiškai dirbtomis darbo dienomis.
2. Kompensacija mokama darbuotojams, pasibaigus išbandymo laikotarpiui.

### **3.11. PRIEDAS UŽ TRANSPORTĄ**

Įmonės darbuotojams skiriamas priedas už transportą, kuriuo siekiama palengvinti darbuotojams pastoviai atvykti į darbą, taip pat prisidėti prie gamybos našumo gerinimo.

Priedas už transportą yra lygus 1,5 Eur per darbo dieną. Darbuotojams atvykstantiems iš kitų miestų (gyvenantiems už Kauno ribos), priedas už transportą yra lygus 2,5 eurams per darbo dieną.

**Mokėjimo tvarka:**



3. Priedas už transportą mokamas už kiekvieną pilnai išdirbtą darbo dieną (įskaitant ir poilsio dienas), t.y. 7,5 arba 8 darbo valandas, kaip numatyta darbo grafike.

4. Priedas už transportą nemokamas:

- Jei darbuotojas neišdirbo visų valandų per dieną, kurios numatytos grafike.
- Jei darbuotojas poilsio dieną dirbo mažiau valandų, negu jo įprastos darbo valandos pagal grafiką.

Remiantis aukščiau išvardintomis sąlygomis ir taisyklėmis priedas už transportą mokamas įmonės darbuotojams, pasibaigus išbandymo laikotarpiui, išskyrus tuos, kurie naudojami įmonės organizuojama transporto paslauga arba įmonės automobiliu.

### 3.12. KOMPENSACIJA UŽ MAISTĄ

Darbuotojams mokama kompensacija už maistą – 1 Eur per darbo dieną.

**Mokėjimo tvarka:**

1. Kompensacija už maistą mokama už kiekvieną pilnai išdirbtą darbo dieną (įskaitant ir poilsio dienas), t.y. 7,5 arba 8 darbo valandas, kaip numatyta darbo grafike.

2. Kompensacija už maistą nemokama:

- Jei darbuotojas neišdirbo visų valandų per dieną, kurios numatytos grafike.
- Jei darbuotojas poilsio dieną dirbo mažiau valandų, negu jo įprastos darbo valandos pagal grafiką.

### 3.13. SKATINAMOJI NAŠUMO PREMIJA

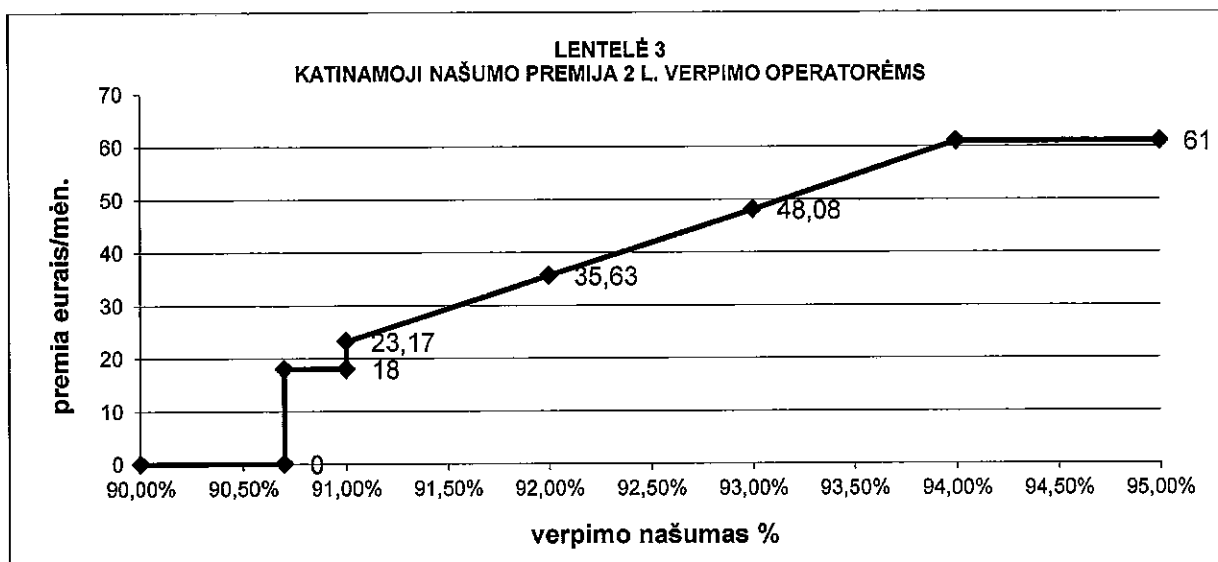
#### 2 LYGIO VERPIMO OPERATORĖMS VERPIMO CECHE

Darbas verpimo ceche yra organizuojamas taip, kad būtų pasiekti verpimo našumo parametrai, kurie yra būtini produkto konkurencingumui užtikrinti.

Kiekvienai vidutinių pajėgumų verpimo operatorėi dirbančiai prie verptuvo šis darbo įvertinimo metodas leidžia pasiekti reikalaujamų rezultatų.

Kiekvienai 2 lygio verpimo operatorėi pasiekus nustatytą tam tikrą našumo dydį (procentais), bus išmokama kintama skatinamoji našumo premija. Premijos dydis priklausys nuo individualiai pasiekto našumo procento. Premija išmokama kiekvieną mėnesį, įvertinus pasiektus rezultatus.

Grafinėje schemoje – “Lentelė 3 Skatinamoji našumo premija 2 lygio verpimo operatorėms verpimo ceche”, kurioje įvertinamas skatinamosios premijos dydis (eurais per mėnesį) priklausomai nuo pasiekto našumo dydžio (procentais). Ši suma yra perskaičiuojama individualiai, pagal darbo grafiką darbuotojo faktiškai dirbtų dienų skaičių einamąjį mėnesį.



Kaip numatyta prieš tai esančiam punkte, šalys kartu išanalizavo organizacinius rezultatus gautus verpimo ceche įdiegus naują skatinimo formą. Po šios analizės susitarta labiau įvertinti darbuotojo pastangas tuo metu, kai esant nuolatiniam, pastoviam blogam verptuvų darbui, darbuotojo našumas yra mažesnis už 90.7 proc., ir dėl to netenkama premijos. Tokiu atveju šalių patvirtintas išbandyto ir patvirtinto našumo techninis mechanizmas leidžia palyginti faktinį našumą su standartiniu našumu (anomaliomis sąlygomis). Kai faktinis našumas yra lygus arba didesnis už standartinį našumą naudojama skaičiavimo sistema, pagal kurią pripažįstama mėnesinė skatinamosios premijos suma išreikšta eurais neatskaičius mokesčių, kaip pavaizduota lentelėje 4:

Skirtumas proc. $\Delta$ %	Suma Eur neatskaičius mokesčių per mėnesį
0	12,16
0 ÷ 1	12,16
1 ÷ 2	12,16
3	18,54
5	23,75
7	25,78
7 ÷ 8	25,78
> 8 ÷ 9	28,10

Simboliu  $\Delta$  žymimas (teigiamas) skirtumas tarp faktiško (verpėjos pasiekto) ir standartinio našumo.

**SKAIČIAVIMO PAVYZDŽIAI:**

Kai skirtumas tarp dydžių yra  $\Delta$  2 ir 3 atitinka formulę  $y = 6,37\Delta - 0,58$

Kai skirtumas tarp dydžių yra  $\Delta$  3 ir 5 atitinka formulę  $y = 2,61\Delta + 10,72$

Kai skirtumas tarp dydžių yra  $\Delta$  5 ir 7 atitinka formulę  $y = 1,01\Delta + 18,68$

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

Nuo šios sutarties įsigaliojimo datos mokama lentelėje nurodyta mėnesinė suma eurais neatskaičius mokesčių perskaičiuojama proporcingai dienų skaičiui, kai dėl blogo verptuvų darbo krito (sumažėjo) našumo procentai.

### 3.14. PREMIJA UŽ DARBO STAŽĄ

Bendrovės darbuotojai, pažymintys 5, 10, 15, 20 darbo metų sukaktį, apdovanojami pinigine premija:

Kai darbo stažas 5 m.	- 100 EUR
Kai darbo stažas 10 m.	- 120 EUR
Kai darbo stažas 15, 20 m.	- 150 EUR
Kai darbo stažas 25, 30 m.	- 190 EUR
Kai darbo stažas 35, 40 m.	- 220 EUR
Kai darbo stažas 45, 50 m.	- 300 EUR

Premija mokama vieną kartą.

Premija nemokama darbuotojams, per paskutinius 3 mėnesius pažeidusiems darbo drausmę.

### 3.15. DARBO UŽMOKESČIO TARIFAI

Nuo 2018 m. sausio 1 d. nustatomi šie minimalūs atlyginimo tarifai:

LENTELĖ 2	
Pareigos	Bazinė alga EUR nuo 01/01/2018
Paruošimo, ričiavimo cecho gamybos mašinų operatorius; 1° lygio verpimo operatorius; Cecho meistras	460
2° lygio verpimo operatorius; Techninės priežiūros darbininkas	475
Pakuotojas; Kokybės laboratorijos darbuotojas Transportuotojas; Pamainos mechanikas; Verptuvų plovėjas	490
Mechanikas; Sandėlininkas; Technologas	550
Balinimo operatorius; Elektrikas	600

Gamybos mašinų operatoriams ir verpimo operatoriams, mokantiems ir dirbantiems dviejuose ir daugiau cechų, bazinė alga didinama 30 Eur.

## 4. SOCIALINIAI KLAUSIMAI

4.1. Darbuotojo šeimai patyrus nuostolių dėl nelaimingų atsitikimų / stichinių nelaimių, įmonės administracija gali analizuoti situaciją ir įvertinti, ar reikia skirti materialinę paramą;

4.2. Mirus darbuotojui, kurio darbo stažas bendrovėje ne mažesnis kaip 1 metai, laidotuvėms kompensuoti skiriama 600 EUR dydžio pašalpa.



4.3. Mirus darbuotojo, kurio darbo stažas bendrovėje ne mažesnis kaip 1 metai, šeimos nariui (sutuoktiniui, tėvams bei vaikams), laidotuvėms kompensuoti skiriama 300 EUR dydžio pašalpa.

4.4. Mirus darbuotojo šeimos nariui suteikiamos 3 papildomos mokamos (kitų rūšių) atostogų dienos.

4.5. Darbuotojui sudarant santuoką suteikiamos 3 papildomos mokamos (kitų rūšių) atostogų dienos.

4.6. Nutraukiant darbo sutartį dėl darbuotojo mirties, išėjimo į pensiją, ligos ar neįgalumo, trukdančio tinkamai atlikti darbą (pateikiant Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų), kuriems įmonė negali pasiūlyti darbo pagal jų sveikatos būklę, išmokėti, kai darbo stažas bendrovėje ne mažesnis:

10 metų	- 2 vid. darbo užmokesčių dydžio pašalpa,
15 metų	- 3 vid. darbo užmokesčių dydžio pašalpa,
20 metų	- 4 vid. darbo užmokesčių dydžio pašalpa,
25 metų	- 5 vid. darbo užmokesčių dydžio pašalpa,
30 ir daugiau	- 6 vid. darbo užmokesčių dydžio pašalpa.

4.7. Esant galimybei darbdavys skiria iki 20000 EUR darbuotojų laisvalaikio organizavimui ir socialiniams poreikiams.

## 5. DARBO TVARKA

Technologijos ir proceso vystymasis darys teigiamą įtaką darbo organizavimui. Ypatingai gerės gamybos procesas. Sutariama, kad, kintant įrenginių technologiniam našumui, jiems tobulėjant bei keičiantis darbo tvarkai, bus keičiamas ir darbo prie mašinų paskirstymas. Kintant apdirbimo procesui ir didėjant darbo našumui, vadovybė, siekdama numatytų įmonės tikslų, iš anksto informuos Profesinę sąjungą apie vykdomas įrenginių modifikacijas ir darbo paskirstymo prie jų pakeitimus.

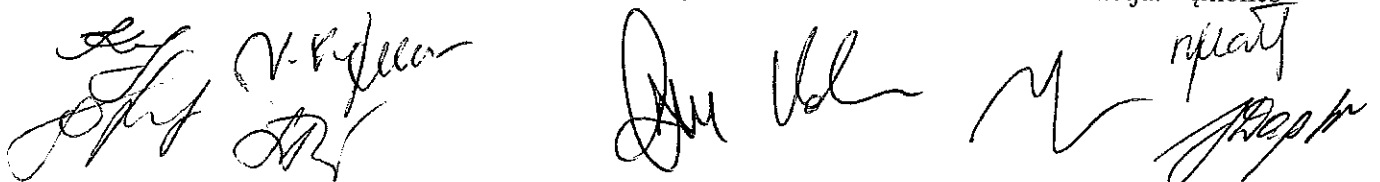
## 6. PROFESINIŲ SĄJUNGŲ VEIKLOS GARANTIJOS

6.1. Profesinės sąjungos veikia pagal LR profesinių sąjungų įstatymą.

6.2. Įmonės profesinės sąjungos apie jų išrinktus atstovus ir pasikeitimus pačiose sąjungose raštiškai informuoja administraciją, pateikia jai narių sąrašus. Per 5 darbo dienas nuo pasikeitimų profesinėje sąjungoje, informacija apie juos pateikiama įmonės personalo skyriui.

6.3. Įmonės profesinėms sąjungoms skiriama administracijos nurodyta skelbimų lenta.

6.4. Įmonė suteikia patalpas profesinių sąjungų narių susirinkimams vidiniams profesinės sąjungos ir darbo klausimams nagrinėti. Ruošiami susirinkimai turi būti suderinti su administracija ne vėliau kaip prieš 14 dienų. Pranešime administracijai turi būti išdėstoma susirinkimo dienotvarkė, nurodoma data ir laikas, kurie suderinami su administracija. Įmonės



administracija parenka patalpas susirinkimui ir apie tai informuoja profesines sąjungas. Profesinės sąjungos (arba bendras visų įmonės prof. sąjungų) narių susirinkimas gali vykti darbo metu ir trukti ne ilgiau nei 4 valandas. Šis profesinių sąjungų narių surinkimas šaukiamas kartą per metus.

6.5. UAB „Lietlinen“ vadovybė per profesinę sąjungą, įgaliotą atstovauti darbuotojų kolektyvą, kasmet informuos darbuotojus apie:

- ateities gamybinius planus, priklausomus nuo rinkos ekonominės situacijos;
- numatomas investicijas;
- galimus įmonės pertvarkymo projektus ir dėl jų būtinus mokymą bei profesinį perkvalifikavimą;
- pravaikštų ir gamybos rodiklius;
- statistinę informaciją apie nelaimingus atsitikimus ir galimas profesines ligas.

Jeigu įvyko nelaimingas atsitikimas, Profesinei sąjungai pateikiama informacija, reikalinga jo tyrimui, bei galimi valstybinių įstaigų nurodymai.

6.6. Už dalyvavimą organizaciniuose susitikimuose (žr. 10.5. punktą), surengtuose darbdavio iniciatyva, valandas profesinės sąjungos atstovams yra apmokama kaip už faktiškai dirbtą laiką.

6.7. Remiantis Lietuvos Respublikos įstatymais, sutarties 10.9. punkte yra išvardintos pareigybės, kurių darbuotojams (nustatytam jų skaičiui) mokymuisi yra suteikiamos 5 dienos per metus. Darbdavys apmoka 24 val. iš jų kaip už darbo laiką.

Profesinė sąjungą, ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas iki renginio pradžios, pateiks Administracijai dienotvarkę, laiką, datą bei dokumentus patvirtinančius asmens dalyvavimą jame.

6.8. Įmonė remia Profesinę sąjungą, įgaliotą atstovauti darbuotojų kolektyvui, pervesdama jai 800 EUR per mėnesį.

6.9. UAB „Lietlinen“ darbuotojų profesinės sąjungos renkamieji organai yra įvardinti šiuose dokumentuose:

- UAB „Lietlinen“ darbuotojų profesinės sąjungos 2007-11-21 pranešimas; 2007-12-14 pranešimas.

## 7. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

Kolektyvinė sutartis galioja visiems įmonės darbuotojams.

Sutariama, kad, jeigu pasikeis šios kolektyvinės sutarties nuostatas reglamentuojantys įstatymai, šalys galės siūlyti sutarties keitimo variantus.

Jeigu kils nesutarimų dėl šio dvejomis kalbomis paruošto dokumento turinio aiškinimo, juos nagrinės kvalifikuota paritetinė sutarties šalių komisija. Šiai komisijai priėmus sprendimą, ji galės kreiptis į atitinkamas įstaigas reikiamų techninių – juridinių konsultacijų.

Tyrimas privalo būti atliktas per 8 dienas nuo ginčo registravimo datos.

Kolektyvinę sutartį patvirtino:

Darbuotojų atstovai:

Valdas Ribakovas

Ilona M. Kveškevičienė

Jolanta Orlova

Laima Prascevičienė

Darbdavio atstovai:

Maurizio Dal Santo

Roberto Valerio

Rūta Matulaitytė

Jurgita Dapkuvienė

Tvirtinu: Marzotto grupės personalo vadovas Luca Vignaga

## 1 PRIEDAS ĮMONĖS STRUKTŪRA

Įmonėje yra šie padaliniai:

1. Administracija;
2. Gamybos administracija:
  - gamybos vadovas;
  - gamybos įrenginių priežiūros vadovas;
  - inžinierius-mechanikas;
  - balinimo cecho viršininkas;
  - sandėlio vadovas,
  - pamainos meistras;
3. Gamybos padalinys:
  - paruošimo cechas;
  - balinimo cechas;
  - verpimo cechas;
  - džiovykla;
  - ričiavimo cechas;
  - pakavimo cechas;
  - mechaninės dirbtuvės;
  - sandėliai;
  - kokybės laboratorija.

## 2 PRIEDAS ADMINISTRACIJOS PAREIGŲ SĄRAŠAS

1. Prezidentas;
2. vyriausiasis finansininkas;
3. buhalteris;
4. apskaitininkas;
5. buhalteris darbo užmokesčiui skaičiuoti;
6. personalo vadovas;
7. gamybos vadovas;
8. gamybos įrenginių priežiūros vadovas;
9. balinimo cecho viršininkas;
10. chemikas
11. sandėlio vadovas;
12. inžinierius-mechanikas;
13. vertėjas.



### 3 PRIEDAS

#### ADMINISTRACIJOS INFORMAVIMAS NEATVYKIMO Į DARBĄ ATVEJU

Įmonės administracija ir tiesioginis vadovas turi būti informuojami apie bet koki neatvykimą į darbą, ne vėliau kaip likus vienai dienai iki darbo pradžios. Dirbantieji pamainomis apie neatvykimą turi pranešti įmonės administracijai (ir tiesioginiam vadovui) prieš pamainai prasidedant.

Negalėdamas atvykti į darbą dėl ligos ar nelaimingo atsitikimo, darbuotojas privalo pranešti personalo skyriui ir pamainos meistrui telefonu nuroydamas nedarbingumo pažymėjimo pradžią ir numatomą pabaigą bei gydymo įstaigos pavadinimą, kurioje išduotas nedarbingumo pažymėjimas.

Šio punkto reikalavimų nesilaikymas laikomas kaip darbo drausmės pažeidimas.

### 4 PRIEDAS

#### UAB „LIETLINEN“ DARBO UŽMOKESČIO SISTEMOS AIŠKINIMAS

1. Pagrindinis atlyginimas yra nurodomas kiekvieno darbuotojo darbo sutartyje, kurioje įvardijamas kaip “pagrindinis darbo užmokestis, neatskaičius mokesčių”. Atlyginimas yra mėnesinis.

2. Kintamoji atlyginimo dalis:

2.1. Skatinamosios – kintamosios premijos mokamos už įmonės iškeltų tikslų pasiekimą, priklausomai nuo įvykdyto plano. Šiuo metu yra tokios skatinamosios kintamosios premijos:

- Skatinamoji gamybos premija (premija įskaitoma į atlyginimo vidurkį)
- Skatinamoji našumo premija 2 lygio verpimo operatorėms (premija įskaitoma į atlyginimo vidurkį)

2.2. Skatinamoji mėnesinė premija (premija įskaitoma į atlyginimo vidurkį)

2.3. Kompensacija už darbo sąlygas (premija įskaitoma į atlyginimo vidurkį)

2.4. Priedas už transportą (premija įskaitoma į atlyginimo vidurkį)

2.5. Kompensacija už maistą (premija neįskaitoma į atlyginimo vidurkį)

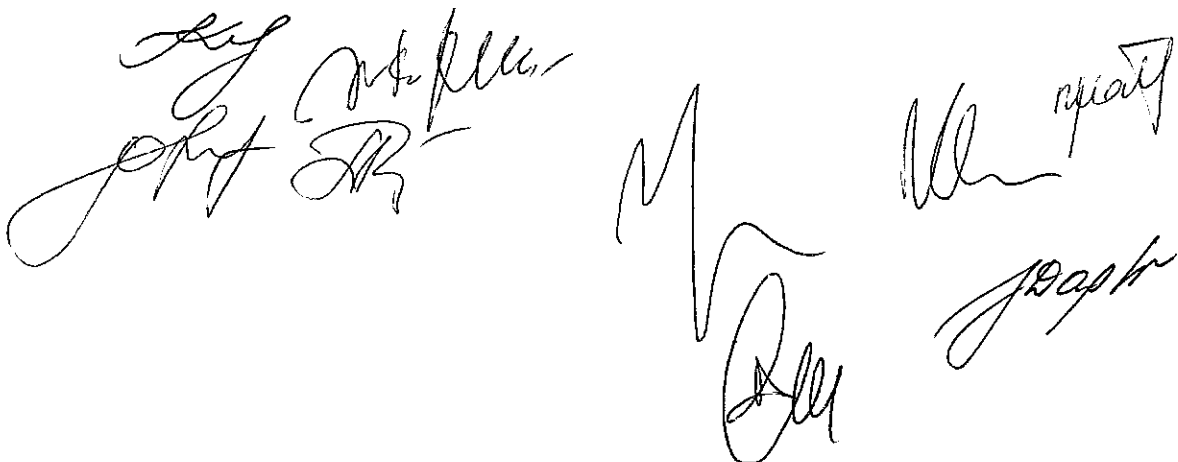
2.6. Priedas už darbo stažą (premija neįskaitoma į atlyginimo vidurkį)

3. Premija už svarbių darbų, įvardintų įmonės įsakymu, atlikimą (premija įskaitoma į atlyginimo vidurkį).

4. Papildomas priedas dėl darbo tvarkos specifikos. Ši priemoka gali būti skiriama, atsižvelgiant (arba neatsižvelgiant) į tos darbo tvarkos taikymo trukmę (premija įskaitoma į atlyginimo vidurkį).

5. Premijos už skubius, svarbius, atliktinus per kitokį, nei įprastai, laiką, darbus. Įmonė išleidžia įsakymą, kuriame nurodo šiuos darbus (premija įskaitoma į atlyginimo vidurkį).

Šio priedo punkte išvardintos priemokos yra mokamos iš įmonės darbo užmokesčio fondų.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two large, stylized signatures. In the center, there is a vertical signature. On the right, there are two more signatures, one above the other. The handwriting is cursive and appears to be from different individuals.