

LITGRID AB KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

Nr. SUT-81-18

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

Šalys, atsižvelgdamos į:

- *ilgalaikes darbuotojų atstovų ir Bendrovės kolektyvinių sutarčių sudarymo Bendrovėje tradicijas;*
- *Bendrovės darbuotojų įsitraukimą ir aktyvumą sprendžiant bendrus darbuotojų kolektyvo (komandos) klausimus;*
- *darbo santykių reglamentavimo pokyčius, patvirtinus naują Lietuvos Respublikos darbo kodeksą;*
- *UAB „EPSO-G“ įmonių grupės ir Bendrovės veiklos ypatybes, strateginę reikšmę, strategiją;*
- *šalies ekonomikos, darbo rinkos būklę ir tendencijas,*

siekdamos:

- *naujo darbuotojų kolektyvo (komandos), jų atstovų ir Bendrovės ilgalaikio kolektyvinio susitarimo, patvirtinančio aukšto lygmens, darnių ir subalansuotų tarpusavio santykių buvimą;*
- *nustatyti papildomą darbo santykių reglamentavimą, atsižvelgiant į norminių teisės aktų pakeitimus ir leidžiamas ribas, taip pat į patvirtintą įmonių grupės ir Bendrovės strategiją, Bendrovės veiklos ypatybes;*
- *reglamentuoti šalims svarbius darbo santykius, kurie negali būti reglamentuoti be kolektyvinės sutarties, nustatyti papildomas šalių teises ir pareigas;*
- *susitarti dėl Bendrovės darbuotojams taikomų papildomų naudų sistemos, sudarančios sąlygas teisingai ir efektyviai paskirstyti šiems tikslams Bendrovės turimus ribotus resursus ir papildančios teisės aktų nustatytas, užtikrinančias socialiai atsakingas ir rinkoje konkurencingas darbuotojų darbo sąlygas, darbuotojų įsitraukimą, garantijas ir Bendrovės strategijos įgyvendinimą;*

sudarė šią Darbdavio lygmens kolektyvinę sutartį (toliau – Sutartis).

1. Sutartį sudariusios šalys:

- 1.1. UAB „EPSO-G“ įmonių grupės (toliau – Įmonių grupė) bendrovė - LITGRID AB, juridinio asmens kodas 302564383 (toliau – Darbdavys, Bendrovė), ir
- 1.2. Elektros perdavimo tinklo darbuotojų profesinė sąjunga, juridinio asmens kodas 304730918 (toliau – Profesinė sąjunga).

2. Sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos ir galioja 4 (ketverius) metus.

3. Sutartis taikoma visiems Bendrovės darbuotojams. Bendrovės vadovo darbo sąlygas nustato valdyba.

II. KOLEKTYVINĖ IR DARBO SUTARTIS

4. Individualūs ir kolektyviniai darbo santykiai Bendrovėje grindžiami žmogaus konstitucinių teisių ir laisvių, darbo santykių teisinio reglamentavimo principų gerbimu, užtikrinimu ir laikymusi, socialinės atsakomybės, geros verslo organizacijų valdymo praktikos ir verslo etikos taikymu, Įmonių grupės ir Bendrovės vertybių laikymusi, Bendrovės misijos ir strategijos įgyvendinimu. Sudarydami darbo ir



kolektyvinę sutartį Darbdavys, darbuotojai ir jų atstovai įsipareigoja laikytis šių šalims kertinių darbo santykių vertybių ir jas puoselėti.

5. Sudarydami darbo sutartį, darbuotojas ir Darbdavys susitaria, kad ši kolektyvinė sutartis nustato jiems taikomas papildomas, šalių abipuses teises, pareigas ir atsakomybę, negu nustato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas) ir kiti darbo santykius reglamentuojantys norminiai teisės aktai.

6. Darbuotojui, prieš sudarant darbo sutartį, pateikiama susipažinti Sutartis. Visi Bendrovės darbuotojai Bendrovėje nustatyta tvarka supažindinami su Sutartimi, jos pakeitimais ir papildymais.

7. Darbo sutartimi Darbdavys įsipareigoja darbuotojui teisingai ir konkurencingai atlyginti už Bendrovės naudai atliekamą darbo funkciją, Bendrovės misijos ir strategijos įgyvendinimą, o darbuotojas įsipareigoja tinkamai ir efektyviai atlikti darbo funkciją, nukreiptą Bendrovės misijos ir strategijos įgyvendinimui. Darbuotojai skatinami už gerus savo ir Bendrovės veiklos rezultatus, Įmonių grupės ir Bendrovės vertybių puoselėjimą.

8. Darbdavys, atsižvelgdamas į Bendrovės paskirtį ir tikslus, pareigas ir reikšmę klientams, šalies ir regiono ūkiui, visuomenei, valstybei, darbuotojams, akcininkams ir kitoms suinteresuotoms šalims, Bendrovės veiklai kelia aukštus veiklos vykdymo ir valdymo standartus, kurie Įmonių grupės ir Bendrovės yra nustatomi veiklos valdymo gairėse ir politikose, etikos kodekse ir kitose tvarkose, kurių darbuotojas įsipareigoja laikytis. Darbdavio nustatoma darbovietės tvarka turi atitikti Sutarties 4 straipsnyje numatytas kertines darbo santykių vertybes.

9. Šalys Sutarties III skyriuje susitarė dėl darbo apmokėjimo sistemos ir nematerialaus atlygio. Bendrovės darbo apmokėjimo sąlygos yra nustatytos atsižvelgiant į Įmonių grupės ir Bendrovės darbuotojų atlygio politiką.

10. Šalys Sutarties IV skyriuje sutarė dėl papildomų naudų Bendrovės darbuotojams – papildomų prie norminiuose teisės aktuose nustatytų, taip pat darbuotojo darbo sutartyje sutarto atlygio už darbą ir kitų sutarties sąlygų.

11. Sutartimi taip pat sutariama dėl darbo sąlygų ypatumų, sąlygotų Bendrovės teisinio statuso (valstybės kontroliuojama įmonė, akcijomis viešai prekiaujama reguliuojamoje rinkoje), Bendrovės veiklos energetikos sektoriuje, Bendrovės strateginės reikšmės ir svarbos nacionaliniam saugumui. Ši kolektyvinė sutartis nustato šiuos darbo sąlygų ypatumus:

11.1. maksimaliojo darbo laiko reikalavimus ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimus, darbo laiko režimo ir darbo apskaitos taisykles (35 straipsnis);

11.2. fizinės ir informacinės saugos ypatumus (13 straipsnis).

12. Sutartimi šalys taip pat susitaria dėl papildomų darbuotojų saugos ir sveikatos darbo sąlygų ir priemonių, nustato tarpusavio informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų atstovų dalyvavimo Darbdaviui priimant sprendimus darbo santykių srityje, taip pat Sutarties kontrolės sąlygas.

13. Darbdavys, atsižvelgdamas į tai, kad Bendrovė, jos veikla ir pagrindinei veiklai naudojami įrenginiai ir objektai yra svarbūs nacionaliniam saugumui užtikrinti, Bendrovė yra valstybės kontroliuojama įmonė, perkantysis subjektas, taip pat, kad Bendrovės veiklai keliami aukšti veiklos valdymo standartai veiklos patikimumui, veiklos skaidrumui, fiziniam ir informacijos saugumui, korupcijos prevencijos, asmeninių ir Bendrovės interesų atskyrimui, Bendrovės reputacijos išsaugojimui, įgyvendinama ir laikydamasi Lietuvos Respublikos įstatymų reikalavimų nustato atitinkamą darbovietės tvarką, pagal kurią naujai priimami ir esantys darbuotojai pagal nustatytas pareigybes:

13.1. įstatymų nustatytais atvejais turi praeiti korupcijos prevencijos ir atitikties nacionalinio saugumo interesams patikras;

13.2. gali būti priimti ar toliau tęsti darbą pagal darbo sutartį, kai atitinka nacionalinio saugumo interesus;



- 13.3. deklaruoti ir atnaujinti Bendrovės korupcijos prevencijos politikoje ir tvarkoje bei etikos kodekse nustatytą informaciją ir interesus, veiklą ir įvykius;
- 13.4. Bendrovėje nustatyta tvarka deklaruoti ir pasikeitus aplinkybėms atnaujinti informaciją, reikalingą asmeninių ir Bendrovės interesų konflikto valdymui.

III. DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA IR NEMATERIALUS ATLYGIS

14. Darbo apmokėjimo sistema įtvirtinta Bendrovės Atlygio politikoje ir Bendrovės Atlygio valdymo metodikoje. Bendrovės darbuotojų atlygio politika, laikantis patronuojančios Bendrovės rekomendacijų, yra skelbiama Bendrovės internetiniame tinklapyje, taip pat darbuotojams politika yra pateikiama vidiniame Bendrovės tinklapyje. Su politiką detalizuojančiu Bendrovės vidaus dokumentu - Atlygio valdymo metodika bei jos priedu, kuriame nurodomos darbuotojų pareigybių grupės (aukščiausio, vidurinio, žemesnio lygmens vadovai ir specialistai) bei šių pareigybių grupių pastovios atlygio dalies rėžiai (minimalus ir maksimalus)– darbuotojai supažindinami per Bendrovės dokumentų valdymo sistemą.

15. Darbo apmokėjimo sistema remiasi trimis pagrindiniais principais: vidinio teisingumo, skatinimo ir motyvavimo bei konkurencingo apmokėjimo lyginant su darbo rinka:

- 15.1. vidinio teisingumo principas reiškia, jog už tą patį arba analogiško sudėtingumo darbą darbuotojai būtų apmokami panašiam lygyje, o darbo užmokesčio skirtumai turi būti pagrįsti, teisingi ir juos lemti patirtis, kompetencija bei darbo rezultatai. Vidinio teisingumo principas įgyvendinamas per tai, kad visos Bendrovės pareigybės yra priskirtos lygioms, o kiekvienas pareigybės lygis turi nustatytas minimalias ir maksimalias pastovaus atlygio dalies ribas (rėžius), nuokrypis nuo kurių galimas tik išimtiniais ir pagrįstais atvejais, o panašių funkcijų pareigybėms nustatytos vienodos galimos maksimalios kintamos atlygio dalies ribos;
- 15.2. skatinimo ir motyvavimo principas reiškia, kad darbuotojai turi būti skatinami už gerus savo ir Bendrovės veiklos rezultatus. Skatinimo ir motyvavimo principas įgyvendinamas per tai, kad atsižvelgiant į darbuotojo patirtį ir gebėjimus, gali didėti darbuotojo pastovioji atlygio dalis nustatyto pareigybės lygio rėžio ribose, o priklausomai nuo Bendrovės ir darbuotojų tikslų (padalinio tikslų – kai tikslai nenustatomi individualiai) pasiekimo, vertybių laikymosi ir (ar) kompetencijų lygio, jiems gali būti mokamas reikšmingas kintamas atlygis, kaip priedas prie pastoviosios atlygio dalies;
- 15.3. konkurencingo apmokėjimo lyginant su darbo rinka principas reiškia, kad Bendrovė siekia, kad jos atlygis būtų konkurencingas kitų sėkmingai rinkoje veikiančių įmonių atžvilgiu, Bendrovė turėtų gebėjimus išlaikyti ir pritraukti darbuotojus. Konkurencingo darbo apmokėjimo principas įgyvendinamas periodiškai atliekant darbo užmokesčio rinkos tyrimus, siekiant įvertinti ir nustatyti darbo apmokėjimo lygį rinkoje, tendencijas ir atsižvelgti tvirtinant darbo užmokesčio išlaidų biudžetą taip, kad Bendrovė mokėtų konkurencingą atlygį darbuotojams.

16. Darbo užmokestį sudaro:

- 16.1. pastovioji atlygio dalis – darbo sutartyje nustatytas piniginis atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį, kuris yra proporcingai didžiausia ir svarbiausia piniginio atlygio dalis;
- 16.2. kintamoji atlygio dalis – piniginio atlygio dalis, mokama kaip priedas prie darbo sutartyje nustatyto piniginio atlygio, atsižvelgiant į Bendrovės rezultatus ir darbuotojo metinių (ar kitokio periodiškumo) tikslų pasiekimo ir kompetencijų/vertybių laikymosi vertinimą. Kintamoji atlygio dalis gali būti nemokama, jei Bendrovės veikla yra nuostolinga, taip pat dėl makroekonominių priežasčių reikšmingai neigiamai įtakojusių Bendrovės pajamas (finansinė krizė ar pan.);



16.3. privalomi priedai ir priemokos – norminiuose teisės aktuose nustatyti privalomieji apmokėjimai už viršvalandinį darbą, darbą naktį, darbą poilsio ir švenčių dienomis, pasyvųjį budėjimą namuose ir kt.:

- 16.3.1. už darbą poilsio ir švenčių dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis;
- 16.3.2. už darbą naktį (nuo 22 val. iki 6 val.) mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis;
- 16.3.3. už viršvalandinį darbą mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis;
- 16.3.4. už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis;
- 16.3.5. už viršvalandinį darbą švenčių dieną mokamas du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis;
- 16.3.6. už pasyvųjį budėjimą namuose mokamas 20 procentų dydžio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priedas už kiekvieną pasyviojo budėjimo namuose savaitę¹. Jeigu budėjimas trunka mažiau nei savaitę, darbuotojui apmokama proporcingai budėtam laikui.

16.4. vienkartiniai priedai - vienkartinės piniginės išmokos, kurios gali būti skiriamos tik išimtiniais atvejais, nustatytais Bendrovės atlygio politikoje ar tvarkoje.

17. Darbo užmokesčio indeksavimas vykdomas pagal Bendrovės Atlygio valdymo metodiką. Pastoviosios atlygio dalies režiai nustatomi ir peržiūrimi kasmet, atsižvelgiant į atliktus nepriklausomus darbo užmokesčio tyrimo duomenis ir rinkos tendencijas.

18. Darbuotojo atlygis yra tiek materialus, tiek nematerialus. Nematerialų - emocinį atlygį lemia Bendrovės stabilumas ir saugumo jausmas, efektyvumą skatinanti darbo aplinka ir profesionalų kolektyvas, vertybėmis grįsta organizacinė kultūra, įdomus darbuotojo darbo turinys, vadovavimo darbuotojui kokybė, tobulėjimo ir karjeros galimybės, pagarba ir pripažinimas žmogui bei vidaus klimatas Bendrovėje. Bendrovėje diegiama kultūra, jog nematerialus darbuotojo atlygis yra taip pat svarbus bendrojo atlygio veiksnys. Jis turi veikti taip, kad darbuotojai jaustų, jog jiems yra atlyginama teisingai, vadovaujantis aiškiais bei skaidriais taisyklėmis, objektyvių sprendimų pagrindu.

IV. PAPILDOMOS NAUDOS

19. Papildomos naudos yra Bendrovės papildomi įsipareigojimai darbuotojams greta tų, kuriuos numato norminiai teisės aktai, darbo sutartys, ar Bendrovės piniginio atlygio mokėjimo sistema. Dalis papildomų naudų, vadovaujantis norminiais teisės aktais, teisingo mokesčių mokėjimo tikslais, gali būti laikomi pajamomis natūra, nuo kurių reikia mokėti įstatymais nustatytus mokesčius.

20. Pagal šią Sutartį papildomos naudos gali būti skirtos šiose srityse:

- 20.1. darbuotojų atstovų institucijų veiklos sąlygų sudarymui, šių institucijų narių ugdymui;
- 20.2. darbuotojų sveikatos užtikrinimui – prevencijai, profilaktikai ir švietimui;
- 20.3. darbuotojų šeimyniniams ar jiems prilyginamiems įsipareigojimams, ar visuomeninei (bendruomeninei) pareigai vykdyti;
- 20.4. darbuotojus materialiai paremti nelaimių atvejais;

¹ Pasyviojo budėjimo namuose savaitę sudaro 168 valandos.

- 20.5. darbuotojų, auginančių vaikus, rėmimui;
 - 20.6. darbuotojų sportinei, sveikatinimo ir kultūrinei veiklai skatinti ir remti;
 - 20.7. darbuotojų bendram ugdymui, kolektyvui (komandai) sutelkti, Bendrovės vertybėms puoselėti;
 - 20.8. Bendrovės ar energetikos srities proginių sukačių renginių organizavimui;
 - 20.9. Bendrovė pagrindinėse darbovietėse ir nutolusiose darbovietėse, kuriose dirba daugiau kaip 5 Bendrovės darbuotojai, įrengia maitinimosi patalpas su maisto ir indų jam plovimo, šildymo ir (ar) šaldymo įrenginiais ir kitomis priemonėmis, o kiekviename pagrindinių darbuotojų pastato aukšte pastato geriamo vandens aparatus ar kitaip nuolatos aprūpina darbuotojus geriamu vandeniu;
 - 20.10. Bendrovė savo lėšomis bent kartą metuose organizuoja darbuotojų sveikatos, emocinės ir fizinės būklės švietimo paskaitas, kurias aplankyti turi teisę visi Bendrovės darbuotojai.
21. Darbdavys, būdamas socialiai atsakingas ir siekdamas geros darbuotojų sveikatos būklės ir šeimyninių, ar jiems prilyginamų, įsipareigojimų vykdymo, darbuotojo ir jo tiesioginio vadovo susitarimu, leidžia neatvykimą į darbą dėl darbuotojų ar jų vaikų (įvaikių) iki 12 metų ligos 4 dienas per kalendorinius metus, darbuotojui nesikreipiant į gydymo įstaigą dėl nedarbingumo pažymėjimo išdavimo. Neatvykti į darbą dėl šios priežasties galima ne daugiau negu 2 darbo dienas iš eilės – trečiąją darbo dieną darbuotojas privalo kreiptis į gydymo įstaigą. Šios dienos nekaupiamos, t. y. neperkeliamos į kitus metus.
22. Bendrovė siekdama geros darbuotojų sveikatos būklės, darbo ir poilsio laiko pusiausvyros darbuotojams suteikia ilgesnės trukmės kasmetines atostogas nei įtvirtinta Darbo kodekse:
- 22.1. darbuotojams suteikiamos 22 darbo dienų trukmės kasmetinės atostogos;
 - 22.2. darbuotojams vieniems auginantems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, ir neįgaliesiems darbuotojams suteikiamos 27 darbo dienų trukmės kasmetinės atostogos.
23. Bendrovės darbuotojai turi teisę į papildomas mokamas atostogas toliau nurodytais atvejais:
- 23.1. mirus artimajam (vienam iš tėvų ar sutuoktinio tėvų (įtėvių), sutuoktiniui, broliui, seseriai, vaikui (įvaikiui)) – iki 3 (trijų) darbo dienų;
 - 23.2. už nepertraukiamą darbo stažą įmonių grupėje:
 - 23.3. nuo 5 (penkerių) iki 10 (dešimties) metų 1 (vieną) papildomą atostogų dieną kiekvienais darbo metais, kurioms taikomos kasmetinių atostogų suteikimo, pasinaudojimo, perkėlimo ir pratęsimo taisyklės;
 - 23.4. darbuotojams, turintiems daugiau kaip 10 (dešimties) metų darbo stažą įmonių grupėje - pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu nustatytą tvarką.
- Nepertraukiamuoju darbu (nepertraukiamuoju stažu) įmonių grupėje laikomas nepertraukiamas darbas UAB „EPSO-G“ įmonių grupės įmonėse ir Sutarties įsigaliojimo dieną darbuotojo sukauptas nepertraukiamasis stažas.
24. Bendrovė, solidarizuodamasi su darbuotojais, skiria materialinę pagalbą žemiau išvardintais atvejais:
- 24.1. mirus darbuotojui, skiria vienam mirusiojo darbuotojo šeimos nariui ar kitam artimam asmeniui, laidojusiam mirusįjį – 1500 Eurų laidojimo pašalpą;
 - 24.2. darbuotojo sutuoktinio, ar jam prilyginamo asmens, vaiko (įvaikio), vieno iš tėvų mirties atveju, darbuotojui skiria 750 Eurų laidojimo pašalpą;
 - 24.3. kai būtina materialinė parama patyrus nuostolių dėl gaisro, stichinių nelaimių ir kitų nuo darbuotojo nepriklausančių priežasčių, darbuotojo prašymu, gali išmokėti iki 1000 Eurų pašalpą;



- 24.4. už kiekvieną gimusį, įsivaikintą ar priimtą globon vaiką darbuotojui skiria 750 Eurų dydžio vienkartinę paramą;
- 24.5. darbuotojo šeimai, auginančiai 3 (tris) ir daugiau nepilnamečių vaikų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, kartą per metus skiria 750 Eurų dydžio paramą;
- 24.6. už pirmąsias 2 (dvi) kalendorines ligos dienas Bendrovė moka darbuotojui ligos pašalpą, lygią 100 proc. jos gavėjo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.
25. Bendrovė finansuoja ir organizuoja darbuotojams skirtus renginius/veiklas Sutarčiai vykdyti nustatyto biudžeto rėmuose:
- 25.1. darbuotojų „vasaros“ (gegužės – rugsėjo mėn.) sporto renginį;
- 25.2. darbuotojų finansinių/kalendorinių metų pabaigos/pradžios šventinį renginį;
- 25.3. kalendorinių metų pabaigos/pradžios šventinį renginį (su dovanėlėmis) darbuotojų vaikams iki 12 metų (įskaitytinai);
- 25.4. Bendrovės veiklos ar energetikos srities svarbios proginės sukakties minėjimus ar renginius, skirtus darbuotojams;
- 25.5. darbuotojų organizuoto komandinio mėgėjiško sporto (tinklinio, krepšinio, futbolo ir kt.) salių, aikštelių nuomą.
26. Bendrovė savo lėšomis prisideda prie darbuotojų organizuojamų renginių/veiklų (orientacinis finansavimo lygis Bendrovės lėšomis – pusė visų renginiui/veiklai reikalingų lėšų ar kitokių darbuotojų įdėtų veiklos sąnaudų (darbu, kūryba, ir pan.)), bendrą renginio/veiklos sumą skaičiuojant įvertinus, kad jame dalyvaujančiam vienam darbuotojui gali būti skiriama ne daugiau kaip 30 Eurų:
- 26.1. kartą per finansinius metus – padalinio (-ių) komandoms ugdyti ir sutelkti, komandiniams ir padalinio ryšiams stiprinti, bendradarbiavimui vystyti;
- 26.2. kartą per finansinius metus – darbuotojų savarankiškam įsitraukimui į Bendrovės socialinės atsakomybės politiką atitinkančią veiklą.
- Bendrovė nustato šių lėšų skyrimo tvarką ir Bendrovei įprastais būdais supažindina darbuotojus.
27. Bendrovė, skatindama savo ir darbuotojų socialinę atsakomybę, sudaro galimybę darbuotojams vieną darbo dieną per finansinius metus dalyvauti Bendrovės socialinę atsakomybės politiką atitinkančioje veikloje, užtikrindama darbuotojams darbo užmokesčio mokėjimą.
28. Darbdavys, kai tai numatyta Bendrovės Valdybos patvirtintame Bendrovės biudžete, visiems darbuotojams suteikia galimybę darbo valandomis statyti vieną asmeninį automobilį netoli darbuotojo darbovietės.
29. Papildomos naudos pagal Sutartį, kaip įprasta bendrovių valdymo praktikoje, kaip ir bet kuri veikla Bendrovėje, yra ribojamos Bendrovės biudžete Sutarčiai įgyvendinti skirtomis lėšomis, dėl kurių skyrimo ateinantiems finansiniams metams sprendimą priima Bendrovės valdyba. Bendrovė Sutarties galiojimo metu įsipareigoja kiekvienais finansiniais metais Sutarčiai įgyvendinti Bendrovės biudžete skirti ne mažiau lėšų, negu jų buvo skirta Sutarties sudarymo finansinių metų pradžioje.
30. Darbuotojų atstovai ir Darbdavys Bendrovei įprastu biudžeto planavimo ir kontrolės būdu planuoja Sutarčiai įgyvendinti reikalingas lėšas. Trūkstant Sutarčiai įgyvendinti skirtų lėšų (planavimo netikslumai, straipsnių išnaudojimas dėl didesnio skaičiaus remtinių įvykių nei planuota, išaugusi nei planuota darbuotojų iniciatyva, didesnė nei numatyta renginių kaina ir pan.) atskiriems Sutarties straipsniams finansuoti, Darbdavys Sutarties VII skyriuje nustatyto būdu vykdo konsultacijas su darbuotojų atstovais, kuriems tokia teisė ir pareiga numatyta pagal Lietuvos Respublikos įstatymus, dėl Sutarčiai vykdyti biudžete numatytų lėšų persikirstymo papildomoms naudoms. Šalys iš anksto susitaria, kad pirmenybė teikiama Sutarties 24 ir 25 straipsniuose numatytoms papildomoms naudoms.



V. DARBO IR POILSIO LAIKAS

31. Sutarties šalys susitarė darbo ir poilsio laikui Bendrovėje taikyti Darbo kodekso ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų, taikomų Bendrovei, nustatytas sąlygas su papildomomis naudomis, nustatytomis Sutarties 22 – 23 straipsniuose ir su išimtimis, kurios sąlygojamos Bendrovės veiklos ypatybių energetikos srityje, Bendrovės strateginės reikšmės ir svarbos nacionaliniam saugumui.

32. Sutarties šalys susitarė darbo (pamainų) grafikus Bendrovėje nustatyti vadovaujantis Bendrovės vidaus teisės aktais, reglamentuojančiais darbo (pamainų) grafikų nustatymo taisykles. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina Darbdavio įgalioti darbuotojai, laikydami Darbo kodekso reikalavimų. Darbo (pamainų) grafikai nėra atskirai derinami su darbuotojų atstovais. Darbdavys informuoja ir konsultuojasi su darbuotojų atstovais šioje Sutartyje nustatyta tvarka priimdamas sprendimus dėl Bendrovės teisės aktų, reglamentuojančių darbo (pamainų) grafikų nustatymo taisykles Bendrovėje.

33. Darbuotojai, dirbantys pagal darbo (pamainos) grafiką, turi teisę ne daugiau kaip 4 (keturis) kartus per metus ir ne dažniau kaip 1 k. per du mėnesius, pasikeisti pamainomis be svarbios priežasties, esant atitinkamos kvalifikacijos pamainą galinčio užtikrinti darbuotojo sutikimui. Esant svarbiai pasikeitimo priežastčiai, pasikeitimų pamainomis skaičius neribojamas.

34. Vadovujančių 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, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip. Vadovujančiais darbuotojais laikomi aukščiausio lygmens vadovai, t. y., Bendrovės generalinis direktorius ir departamentų direktoriai.

35. Atsižvelgiant į tai, kad Bendrovė yra energetikos veiklos srities įmonė, nacionaliniam saugumui ir valstybei ir jos ūkiui strategiškai svarbi įmonė, vadovaujantis Darbo kodekso 121 straipsniu, šioje Sutartyje nustatomi darbo laiko ir poilsio laiko ypatumai:

35.1. darbo laikas, kai dirbami Bendrovės nepertraukiamai veiklai užtikrinti būtini darbai ar siekiama užkirsti kelią nelaimėms, pavojams, avarijoms ar gaivalinėms nelaimėms ar likviduoti jų skubiai šalintinas pasekmes ir/ar būtina užbaigti darbą ar pašalinti gedimą, dėl kurio būtų sutrikdytas energijos perdavimas, padaryta didelė žala, didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą ar sugestų medžiagos, produktai ar įrenginiai įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per darbo dieną (pamainą) negali būti ilgesnis kaip šešiolika valandų, neįskaitant pietų pertraukos, ir šešiasdešimt valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį;

35.2. jeigu suminės darbo laiko apskaitos laikotarpiu dėl nuo Darbdavio priklausančių priežasčių darbuotojas dirba mažiau, darbuotojui mokamas jo darbo sutartyje sulygtas atlyginimas. Sudarant darbo grafikus turi būti siekiama užtikrinti, kad tokių prastovų nebūtų, ar jos būtų tik išskirtiniais atvejais;

35.3. maksimali viršvalandžių trukmė per metus – vienas šimtas aštuoniasdešimt valandų.

36. Poilsio arba švenčių dieną dirbama, kai darbuotojui toks darbo laikas nustatytas darbo grafike arba darbas poilsio arba švenčių dieną būtinas siekiant užtikrinti Bendrovės nepertraukiamą veiklą, dirbami Bendrovės nepertraukiamai veiklai užtikrinti būtini darbai ar siekiama užkirsti kelią nelaimėms, pavojams, avarijoms ar gaivalinėms nelaimėms ar likviduoti jų skubiai šalintinas pasekmes ir/ar būtina užbaigti darbą ar pašalinti gedimą, dėl kurio būtų sutrikdytas energijos perdavimas, padaryta didelė žala.

37. Kasmetinės atostogos suteikiamos Bendrovei įprasta tvarka. Kasmetinės atostogos suteikiamos atsižvelgiant į Darbo kodekso nustatytus prioritetus, pagal Bendrovėje nustatyta tvarka sudarytą grafiką, kuris pagal darbuotojo ir tiesioginio vadovo susitarimą sudaromas iki kiekvienų metų kovo 31 d., bei pagal atskirus darbuotojų prašymus, suderinus su tiesioginiu vadovu.



38. Bendrovės darbuotojams suteikiamos Sutarties 22 punkte numatytos trukmės kasmetinės atostogos.
39. Nemokamos atostogos gali būti suteikiamos Darbdavio ir darbuotojo susitarimu.

VI. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

40. Atsižvelgiant į Bendrovės veiklos energetikos sektoriuje ypatybes, šalys susitaria skirti ypatingą dėmesį darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti, siekdami kartu su kitomis Įmonių grupės bendrovėmis būti pavyzdine Lietuvoje Bendrove saugos ir sveikatos užtikrinimo srityje. Šalys sutaria laikytis Lietuvos teisės aktų nustatytų saugos ir sveikatos reikalavimų ir taikyti jų numatytas priemones, netoleruos nesilaikymo atvejų ir išimčių, taikys papildomas priemones, kurios reikalingos darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti, atsižvelgiant į Bendrovės veiklos ypatybes. Darbuotojų saugai ir sveikatai Sutarties šalys sutarė taikyti papildomas naudas, nurodytas Sutarties 43-44 straipsniuose.

41. Šalys susitaria Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka sudaryti kvalifikuotą, aktyvų ir veiksmingą darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą bei tinkamai užtikrinti jo veiklą, kad būtų pasiekti Bendrovės strateginiai darbuotojų saugos ir sveikatos tikslai ir įgyvendinta darbuotojų saugos ir sveikatos politika. Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas bus sudaromas dvišaliu principu – iš vienodo skaičiaus Darbdavio ir darbuotojų atstovų, Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto funkcijas, teises ir pareigas nustato Lietuvos Respublikos įstatymai ir Bendrovės teisės aktai.

42. Darbdavys, priimdamas sprendimus dėl Bendrovės teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto sudarymą, rinkimą ir veiklą, informuoja ir konsultuojasi su darbuotojų atstovais, kuriems ši teisė ir pareiga numatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose.

43. Bendrovė suteikia organizacines priemones ir padeda organizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto išrinkimą; komiteto narių darbas komiteto veikloje atliekamas tuo pačiu metu kaip ir pagrindinė darbo funkcija, mokant darbuotojo darbo užmokestį; Bendrovė suteikia komiteto veiklos susitikimams Bendrovės patalpas ir veiklos organizacines priemones; apmoka darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto narių kvalifikacijos, reikalingos komiteto veiklai, kėlimo mokymus Lietuvoje – 48 dėstymo ar praktinių mokymų valandų per finansinius metus, pagal suplanuotą biudžetą, kurias komitetas paskirsto bendriems komiteto ar atskirų jo narių mokymams.

44. Bendrovė darbuotojų sveikatos srityje organizuoja ir finansuoja šias papildomas naudas:

- 44.1. Bendrovė teisės aktų nustatytu periodiškumu organizuoja visų darbuotojų privalomus galimos profesinės rizikos sveikatos profilaktinius patikrinimus darbo metu, pagal galimybes Bendrovės patalpose, paliekant darbo užmokestį už medicinos apžiūros laiką;
- 44.2. Bendrovė savo lėšomis atlieka profilaktinius skiepėjimus nuo erkinio encefalito tiems darbuotojams, kurie dirba sąlygomis, galinčiomis sukelti užkrečiamąsias ligas ir pavojų susirgti erkinio encefalitu ir aprūpina erkes atbaidančiais preparatais;
- 44.3. Bendrovė savo lėšomis kartą per metus organizuoja ir atlieka profilaktinius skiepėjimus nuo gripo visiems norintiems darbuotojams.

VII. INFORMACIJOS TEIKIMAS IR KONSULTAVIMASIS, SUTARTIES KONTROLĖ

45. Šalys susitaria informacijos teikimą, konsultavimąsi, darbuotojų atstovų dalyvavimo Darbdaviui priimant sprendimus darbo santykių su darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimu ir gynimu susijusiais klausimais vykdyti Darbo kodekso ir kitų teisės aktų sąlygomis, detalizuodami jas šiame Sutarties skyriuje įtvirtintomis nuostatomis.



46. Darbdavys pripažįsta Profesinę sąjungą kaip socialinį partnerį, atstovaujantį darbuotojų darbo sąlygų, darbo apmokėjimo, socialinių garantijų ir kitais svarbiais abiem šalims klausimais.

47. Profesinė sąjunga gali inicijuoti informavimo ir konsultavimosi procedūrą su Darbdaviu šiais atvejais:

- 47.1. verslo perdavimo, įmonių sujungimo, prijungimo ar atidalijimo atvejais;
- 47.2. darbo apmokėjimo sistemos keitimo atveju;
- 47.3. šios Sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo atvejais, kol nėra inicijuotas kolektyvinis ginčas.

48. Darbdaviui ir Profesinei sąjungai sutarus gali būti taikomi trumpesni konsultavimosi procedūrų terminai, nei numato Darbo kodeksas, išskyrus atvejus, kai Profesinė sąjunga ar Darbdavys atskirai prašo taikyti Darbo kodekse nustatytus konsultavimo procedūrų terminus.

49. Informacijai teikti ir konsultacijoms inicijuoti šalys paskiria įgaliotus asmenis, kuriems pateikus informaciją, informacija laikoma tinkamai pateikta, ar konsultacijos pradėtos. Iš Darbdavio pusės įgaliotu asmeniu yra padalinio vadovas, atsakingas už žmogiškųjų išteklių valdymą, kuris atsižvelgiant į klausimo specifiką, gali pasitelkti dar 2 Darbdavį atstovaujančius darbuotojus (iš savo ir (ar) kito padalinio). Savo ruožtu darbuotojų įgaliotu atstovu yra Profesinės sąjungos pirmininkas, kuris gali pasitelkti taip pat 2 darbuotojų atstovus. Vienos iš šalių siūlymu, šalys išplečia dalyvių skaičių. Tinkamu informacijos pateikimu laikomi darbovietės naudojamos ryšio priemonės ir sistemos –, elektroninis paštas, dokumentų valdymo sistemos.

50. Darbdavys prieš tvirtindamas darbo užmokesčio sistemą reglamentuojančių politikų ir (ar) tvarkų pakeitimus, raštu informuoja apie tai Profesinę sąjungą, o, Profesinei sąjungai išreiškus poreikį konsultacijoms, ne vėliau kaip po 7 darbo dienų rengia su jais konsultacijas.

51. Darbdavys, gavęs informaciją iš Profesinės sąjungos apie poreikį, įsipareigoja vykdyti tokias konsultacijas:

- 51.1. strategijos ir metinio plano projekto, įskaitant personalo politikų dalį ir Sutarties įgyvendinti skiriamo biudžeto projektą – kiekvienų metų lapkričio mėnesį;
- 51.2. Sutarties praėjusių metų vykdymo klausimais, įskaitant Sutarties vykdymui patirtų sąnaudų – kiekvienų metų kovo mėnesį;
- 51.3. Sutarties pirmojo pusmečio vykdymo klausimais, įskaitant Sutarties vykdymui patirtas sąnaudas – kiekvienų metų rugpjūčio mėnesį.

Į šių konsultacijų turinį šalių siūlymu įtraukiama Darbo kodekse nurodyta Darbdavio darbuotojų atstovams pateikiama informacija.

52. Siekiant užtikrinti savalaikį Darbdavio įsipareigojimų Profesinei sąjungai vykdymą, taip pat Bendrovės darbuotojų – Profesinės sąjungos narių – tinkamą nario mokesčio mokėjimą, Profesinė sąjunga pateikia Darbdaviui Bendrovės darbuotojų – Profesinės sąjungos narių – sąrašą ir jo pokyčius bei palaiko Darbdavio informuotumą apie aktualų Profesinės sąjungos narių sąrašą (ne vėliau kaip per mėnesį nuo sąrašo pasikeitimo).

53. Šalys susitarė Sutarties vykdymo kontrolę vykdyti informacijos teikimo, konsultavimosi ir kitais būdais, kuriuos numato Lietuvos Respublikos įstatymai iš ši Sutartis.

54. Sutarties šalys kontroliuoja ir užtikrina Sutartyje įvardintų šalims svarbių interesų, kertinių darbo santykių vertybių ir normų įgyvendinimą ir laikymąsi bei taiko norminiuose teisės aktuose bei Sutartyje numatytas priemones.

55. Šalys, atsižvelgdamos į Sutarties II ir VI skyrių nuostatas, reikšmingu Sutarties šalių interesų ir šturkščiu darbo pareigų pažeidimu (taip pat priešastimi nutraukti darbo sutartį) sutaria laikyti:

- 55.1. Darbo kodekse numatytus šturkščius darbo pareigų pažeidimus;
- 55.2. darbuotojų saugos ir sveikatos normų pažeidimus, dėl kurių buvo sužalotas darbuotojas;



- 55.3. Bendrovės korupcijos prevencijos politikoje ar taisyklėse numatytų draudžiamų veiksmų atlikimą;
- 55.4. melagingą informacijos pateikimą ar jos nepateikimą, siekiant nusišlopinti, taip pažeidžiant Bendrovės nustatytas interesų deklaravimo taisykles;
- 55.5. aukšto ir aukščiausio konfidencialumo lygmens Bendrovės informacijos neteisėtą perdavimą;
- 55.6. kitus pažeidimus, nurodytus kituose Bendrovės vidaus teisės aktuose, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos.

VIII. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

- 56. Darbdavys Profesinės sąjungos komitetui leidžia nemokamai naudotis darbo patalpomis, komunalinėmis paslaugomis, patalpomis inventoriui laikyti, baldais, fiksuoto ryšio telefonu, kompiuterine technika ir jos aptarnavimu, o atskiru susitarimu - transporto paslaugomis; taip pat skiria patalpas rengti susirinkimus, konferencijas; užtikrina dokumentų spausdinimą ir dauginimą, teikia korespondencijos išsiuntimo paslaugas.
- 57. Profesinės sąjungos komiteto ir kontrolės komisijos nariams Darbdavys sudaro sąlygas darbo laiku dalyvauti derybose, profesinių sąjungų susirinkimuose, konferencijose, posėdžiuose, kursuose, tvarkyti kitus būtinus Profesinės sąjungos reikalus už tą laiką mokant darbo užmokestį.
- 58. Profesinės sąjungos nariams Darbdavys sudaro sąlygas ne mažiau kaip 1 (vieną) darbo dieną per kalendorinius metus dalyvauti profesinių sąjungų susirinkimuose, konferencijose, posėdžiuose, kursuose, taip pat mokymuose ar seminaruose Lietuvos Respublikoje ar užsienyje, už tą laiką mokant darbo užmokestį.
- 59. Darbdavys Profesinės sąjungos nario prašymu išskaičiuoja iš atlyginimo Profesinės sąjungos nario mokestį ir perveda jį į Profesinės sąjungos atsiskaitomąją sąskaitą.
- 60. Šalių susitarimu ir esant galimybei, Darbdavys Profesinės sąjungos komiteto narių mokymų užsienyje metu moka dienpinigius.
- 61. Profesinės sąjungos komitetas turi teisę domėtis, kaip Darbdavys laikosi ir vykdo su jo atstovaujama darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus ir Sutartį.
- 62. Profesinės sąjungos komitetas turi teisę raštu reikalauti iš Darbdavio panaikinti jo sprendimus, pažeidžiančius Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises. Šiuos reikalavimus Darbdavys turi išnagrinėti ne vėliau kaip per 10 (dešimt) darbo dienų, dalyvaujant Profesinės sąjungos atstovams.
- 63. Profesinės sąjungos komiteto nariai turi teisę dalyvauti tiriant nelaimingus atsitikimus, sudarant priemonių planus dėl darbo sąlygų gerinimo.
- 64. Profesinė sąjunga įsipareigoja iš Darbdavio visą gautą informaciją naudoti tik savo narių – Bendrovės darbuotojų – interesams užtikrinti bei ginti, neplatinti šios informacijos kitiems asmenims, išskyrus savo narius – Bendrovės darbuotojus (Bendrovės dukterinių bendrovių darbuotojai – Profesinės sąjungos nariai – šiame kontekste laikomi „kitais asmenimis“). Tuo atveju, jei informacija turi konfidencialumo žymą, elgtis su šia informacija laikantis konfidencialumo įsipareigojimų. Savo konsultantams (teisininkams ir pan.) iš Bendrovės gautą informaciją Profesinė sąjunga gali atskleisti tik tuomet, kai šie pasirašo konfidencialumo įsipareigojimą.
- 65. Darbo ginčai ir kiti kolektyviniai ginčai, kilę tarp Bendrovės ir Profesinės sąjungos narių, turi būti sprendžiami dalyvaujant Profesinės sąjungos atstovams.
- 66. Darbdavys negali atleisti iš darbo darbuotojo - Bendrovėje veikiančios Profesinės sąjungos komiteto nario Darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės ir negavęs Profesinės sąjungos komiteto sutikimo.



Ar patenkinti Darbdavio pareiškimą duoti sutikimą atleisti Profesinės sąjungos komiteto narį, Profesinės sąjungos komitetas privalo nuspręsti per 10 (dešimt) darbo dienų nuo pareiškimo gavimo. Profesinės sąjungos komitetas sutikimą ar nesutikimą atleisti darbuotoją iš darbo turi pateikti raštu. Jeigu per šį laikotarpį Profesinės sąjungos komitetas Darbdaviui atsakymo neduoda, Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį. Darbdavys turi teisę ginčyti Profesinės sąjungos komiteto atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotoją teismo tvarka.

67. Esant galimybėms, Darbdavys remia Profesinės sąjungos narių organizuojamą švietimo, sportines ir kultūrines priemones. Šalims susitarus, šiems tikslams Bendrovė perveda Profesinei sąjungai lėšų numatytoms priemonėms organizuoti.

68. Profesinės sąjungos nariams kiekvienais kalendoriniais metais suteikiama papildoma 1 atostogų diena - 1 (viena) darbo diena, ši atostogų diena į kitus kalendorinius metus neperkeliamą. Teisę į šias atostogas įgyja Bendrovės darbuotojai, esantys Profesinės sąjungos nariais ne trumpiau kaip 3 mėnesius.

IX. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

69. Sutartis pasibaigia:

69.1. pasibaigus 4 metų Sutarties galiojimo terminui;

69.2. Sutartį nutraukus vienašališkai vienos iš šalių iniciatyva, apie Sutarties nutraukimą šio Sutarties straipsnio pagrindu raštu informavus kitą Sutarties šalį prieš tris mėnesius. Pateikus pranešimą nutraukti Sutartį, šalys nedelsiant inicijuoja derybas dėl naujos kolektyvinės sutarties sudarymo. Šio Sutarties straipsnio pagrindu sutarties negalima nutraukti per pirmuosius 12 (dvylika) Sutarties galiojimo mėnesių.

70. Sutarties atskirus straipsnius ir jos priedus Sutarties galiojimo laiku keičia ir papildo Sutarties šalių atstovai raštišku susitarimu, o tokie pakeitimai ir papildymai įsigalioja juos patvirtinus visuotiniam Bendrovės darbuotojų susirinkimui (konferencijai).

71. Sutartis sudaroma dviem egzemplioriais – po vieną Profesinei sąjungai ir Darbdaviui.

Profesinė sąjunga

Elektros perdavimo tinklo
darbuotojų profesinės sąjungos
pirmininkas

Darius Jasiūnas

Parašas



Bendrovė

LITGRID AB

Generalinis direktorius
Davis Virbickas

Parašas

Finansų departamento direktorius
Rimantas Busila

Parašas



Sutartį 2018 m. vasario 20 d. patvirtino Darbdavio darbuotojų konferencija.

Joana Zeniauskienė
Personalo vadybininkė

Lina Romanėikė
Teisininkė

Psl. 11 iš 11