



Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai
El. p.: post@socmin.lt;
svetlana.kalinauskiene@socmin.lt

2018-01-04 Nr. 2(GAS)- 11

PARAIŠKA ĮREGISTRUOTI KOLEKTYVINĘ SUTARTĮ

Darbdavys UAB „Gelsauga“ (adresas Prūsų g.1, Vilnius; el. p. gelsauga@litrail.lt; tel. 2692448) ir UAB „Gelsauga“ darbuotojų profesinė sąjunga pasirašė naują 2017 m. redakcijos 2008 m. kolektyvinę sutartį (toliau – Kolektyvinė sutartis).

Sutarties galiojimo terminas - du metai nuo pasirašymo dienos (2017-12-20).

Kolektyvinė sutartis - darbdavio lygmens.

Prašome įregistruoti UAB „Gelsauga“ kolektyvinės sutartį.

PRIDEDAMA. 2008 m. UAB „Gelsauga“ kolektyvinės sutarties 2017 metų redakcija 6 lapai.

Personalo skyriaus vadovas

Ramūnas Moroza

**UAB „GELSAUGA“
2008 METŲ KOLEKTYVINĖS SUTARTIES 2017 METŲ REDAKCIJA**

Siekdami gerinti UAB „Gelsauga“ (toliau – Bendrovė) darbuotojų ekonomines, darbo ir socialines sąlygas, stiprinti socialinę partnerystę, Bendrovė, atstovaujama direktorės Jurgitos Gineikaitės, ir darbuotojų kolektyvo atstovai – UAB „Gelsauga“ darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkas Arūnas Palekas sudarė 2008 metais Bendrovėje sudarytos (vėliau keistos) UAB „Gelsauga“ kolektyvinės sutarties naują redakciją (toliau – Kolektyvinė sutartis).

Šioje Kolektyvinėje sutartyje šalys nustatė darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių aktų arba kurios jiems neprieštaruoja ir nebloginą darbuotojų padėties.

Kolektyvinė sutartis reguliuoja santykius tarp sutarties šalių ir kitų asmenų, nurodytų Kolektyvinėje sutartyje, tiek, kiek to nereguliuoja teisės normos, įtvirtintos Lietuvos Respublikos teisės aktuose, ratifikuotose tarptautinėse sutartyse, konvencijose.

1. TIKSLAS IR GALIOJIMO SRITIS

1.1. Kolektyvinės sutarties tikslas – sudaryti sąlygas darniai Bendrovės veiklai, garantuoti geresnes, nei Lietuvos Respublikos teisės aktuose numatytas, Bendrovės darbuotojų darbo užmokesčio, darbų saugos ir kitas sąlygas, suteikti geresnes darbo bei socialines garantijas.

1.2. Kolektyvinė sutartis sudaroma dvejų metų laikotarpiui. Ši sutartis ir jos priedai gali būti keičiami ir papildomi sutarties šalių (darbdavio ir darbuotojų atstovų) sutarimu. Kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai atliekami atsižvelgiant į paritetiniais pagrindais sudarytos komisijos pateiktus pasiūlymus (keisti, papildyti Kolektyvinę sutartį ir pan.), kuriuos pasirašo Kolektyvinės sutarties šalys (darbdavio ir darbuotojų atstovai), pasirašiusios šią sutartį.

1.3. Už sutarties vykdymą darbdavys ir darbuotojų atstovai (profesinės sąjungos) vieną kartą per metus atsiskaito darbuotojų kolektyvo įgaliotiems atstovams, o pastarieji – juos išrinkusiems (įgaliojusiems) darbuotojų kolektyvams.

1.4. Kolektyvinė sutartis taikoma ir yra privaloma visiems Bendrovės darbuotojams, jei dėl Kolektyvinės sutarties taikymo pritaria darbuotojų kolektyvas (nuo kitos dienos, kurią fiksuojamas Bendrovės darbuotojų pritarimas). Kolektyvinė sutartis pakeičia 2017 m. rugsėjo 5 d. susitarimo Nr. S(GAS)-92/17 dėl verslo dalies perdavimo ir darbuotojų perkėlimo pagrindu iš AB „Lietuvos geležinkeliai“ į UAB „Gelsauga“ perkeltiems darbuotojams taikytą AB „Lietuvos geležinkeliai“ kolektyvinę sutartį.

1.5. Naujai priimami Bendrovės darbuotojai supažindinami su Kolektyvine sutartimi.

1.6. Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo tos dienos, kai šalių atstovai ją pasirašo.

1.7. Kolektyvinės sutarties šalys arba jų įgalioti atstovai kontroliuoja, kaip vykdoma Kolektyvinė sutartis.

1.8. Ginčai dėl Kolektyvinės sutarties vykdymo ar netinkamo jos vykdymo, įskaitant taikymą ar netinkamą taikymą į jos galiojimo sritį patenkantiems darbuotojams ir darbdaviams, sprendžiami teisės aktų nustatyta tvarka.

2. DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR ATLEIDIMAS IŠ DARBO

2.1. Darbuotojai į darbą priimami, atleidžiami iš jo, skatinami, fiksuojami darbo pareigų pažeidimai ir kiti su darbo santykiais susiję klausimai nagrinėjami vadovaujantis Europos Sąjungos teisės normomis, Darbo kodeksu, kitais norminiais teisės aktais, Bendrovės įstatais ir Kolektyvine sutartimi, Bendrovės darbo tvarkos taisyklėmis ir kitais Bendrovės teisės aktais.

2.2. Jeigu darbo teisės normos viena kitai prieštaruoja, vadovaujama ta, kuri yra naudingesnė darbuotojui.

2.3. Darbuotojai iš vieno struktūrinio vieneto į kitą perkeliama vadovaujantis Darbo kodeksu ir Bendrovėje nustatyta tvarka.

2.4. Kai Bendrovėje ir struktūriniuose vienetuose mažinamas darbuotojų skaičius, vadovaujantis Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalies 5 punktu, jei, vadovaujantis Darbo kodekse nustatytais kriterijais, nevertinant Kolektyvinėje sutartyje nustatytų kriterijų, darbuotojai turi vienodą pirmenybės teisę likti darbe, pirmumo teisę likti darbe turi darbuotojai (pirmumo teisė vertinama vertinant žemiau nurodytus kriterijus eilės tvarka, t.y. jei pritaikius aukščiau nurodytą vertinimo kriterijų yra nustatoma darbuotojo pirmumo teisė, sekantys kriterijai nėra vertinami):

2.4.1. neturintys galiojančių įspėjimų dėl darbo pareigų pažeidimo;

2.4.2. turintys didesnę darbo stažą Bendrovėje (darbo stažą vertinant pilnais išdirbtais metais);

2.4.3. neturintys kitų pajamų – negauna lėšų kitos darbo sutarties ar individualios veiklos/dirbant pagal verslo liudijimą pagrindu. Šį pagrindą įrodyti privalo darbuotojas, o darbdavys tokių duomenų savarankiškai nerenka ir netikrina. Darbuotojui neįrodžius kitų pajamų negavimo, laikoma, kad darbuotojas turi kitų pajamų šio pirmenybės likti darbe pagrindo kontekste;

2.4.4. turintys šeimoje daugiau išlaikytinių vienam darbingam šeimos nariui.

2.5. Bendrovėje kas mėnesį yra sudaromi laisvų darbo vietų sąrašai.

2.6. Darbo organizavimo pakeitimai ar kitos priežastys, susijusios su darbdavio veikla, gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį tik tuo atveju, kai jie yra realūs ir lemia, kad konkretaus darbuotojo ar jų grupės atliekamos darbo funkcijos yra perteklinės. Darbo sutartis šiuo pagrindu gali būti nutraukta tik tada, kai laikotarpiu nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą iki penkių darbo dienų iki įspėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos darbo vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu.

2.7. Jeigu šių darbuotojų kvalifikacija atitinka tam tikrai pareigybei keliamus reikalavimus, jie turi pirmumo teisę į ją. Tokiu atveju atitinkama kandidatūra teikiama svarstyti struktūrinio vieneto, kuriame yra laisva darbo vieta, vadovui.

2.7.1. Jeigu darbuotojų kvalifikacija nepakankama, jie struktūrinių vienetų vadovų ir darbuotojo susitarimu gali būti perkvalifikuojami Bendrovės ar kitos mokslo įstaigos organizuojamuose mokymuose.

2.7.2. Visiems Bendrovės darbuotojams sudaromos lygios galimybės ir vienodos sąlygos siekti karjeros, dalyvauti atrankose į laisvas darbo vietas, jei jie atitinka keliamus kvalifikacinius reikalavimus.

2.8. Kandidato į laisvą darbo vietą visų pirma turi būti ieškoma tarp Bendrovės darbuotojų nagrinėjant sudarytą kandidatų rezervą ar kitą Bendrovėje sukauptą informaciją ir tik neradus tarp jų tinkamo kandidato jis parenkamas Bendrovėje nustatyta tvarka.

2.9. Bendrovės darbuotojai su jų sutikimu ir darbdavių susitarimu, vadovaujantis Darbo kodeksu, gali būti perkelti dirbti į Bendrovę kontroliuojančią (-ias) bendrovę (-es), kitas įmonių grupės, kurios dalimi yra Bendrovė, bendroves ir kitas bendroves ar iš jų į Bendrovę.

3. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

3.1. Bendrovė sudaro darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas.

3.2. Bendrovė, siekdama užtikrinti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, imasi priemonių profesinei rizikai darbo vietose šalinti arba mažinti.

3.3. Darbuotojai aprūpinami asmeninėmis apsaugos priemonėmis ir darbo priemonėmis Bendrovėje nustatyta tvarka.

3.4. Jeigu dėl nustatyto profesinės rizikos darbo vietoje dydžio darbuotojui mokamas didesnis valandinis tarifinis atlygis, o įdiegus prevencines priemones profesinė rizika darbo vietoje sumažinama, darbuotojui nebemokamas arba atitinkamai sumažinamas mokėtas didesnis valandinis tarifinis atlygis.

3.5. Darbuotojai su jų sutikimu gali būti skiepijami nuo kai kurių užkrečiamųjų ligų (gripo, erkinio encefalito ir pan.).

3.6. Bendrovė, vadovaudamasi Darbo kodeksu ir kitais norminiais teisės aktais, informuoja darbuotojus, su jais konsultuojasi darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais per Bendrovės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą. Šio komiteto nuostatus tvirtina Bendrovės direktorius, prieš tai suderinęs juos su šią Kolektyvinę sutartį pasirašiusiomis profesinėmis sąjungomis.

3.7. Kiekvienam komiteto nariui komiteto darbo funkcijoms atlikti skiriama iki trijų darbo dienų per ketvirtį. Informaciją apie komiteto darbą ir jo rezultatus komitetas pateikia konferencijose, kuriose svarstoma, kaip vykdoma Kolektyvinė sutartis.

3.8. Komiteto nariai ir darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai mokomi ne mažiau kaip 12 valandų per penkerius metus pagal Bendrovėje patvirtintą mokymo programą.

4. DARBO UŽMOKESTIS

4.1. Bendrovės darbuotojų darbo užmokesčio dydžiai, priedai, priemokos, premijos ir kitos papildomos darbo užmokesčio dalys yra nustatomi pagal Bendrovės darbo užmokesčio sistemą, suderintą su darbuotojų atstovais, laikantis Darbo kodekso, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų ir kitų norminių teisės aktų reikalavimų.

4.2. Darbo užmokestis mokamas du kartus per mėnesį. Darbuotojui pateikus rašytinį prašymą, darbo užmokestis mokamas vieną kartą per mėnesį.

4.3. Atlyginimas darbuotojams mokamas kiekvieno mėnesio 8-13 dienomis, avansas – kiekvieno mėnesio 21-25 dienomis.

4.4. Darbo užmokestis ar jo dalis pervedami į komercinio banko, kurį darbuotojas pasirenka savo nuožiūra, mokėjimo kortelės sąskaitą arba jo pageidavimu į asmeninę banko sąskaitą.

4.5. Viršvalandiniai darbai gali būti skiriami be darbuotojo sutikimo Darbo kodekso nustatyta tvarka.

4.6. Per septynių paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali būti dirbama ilgiau kaip šešiolika valandų viršvalandžių. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – trys šimtai šešiasdešimt valandų.

4.7. Kolektyvinės sutarties 4.5 punkte nurodytais atvejais be darbuotojo sutikimo viršvalandiniai darbai negali viršyti 8 valandų per septynias paeiliui einančias kalendorines dienas ir 180 valandų per metus.

4.8. Viršvalandiniai darbai, viršijantys 8 valandas per septynias paeiliui einančias kalendorines dienas ir / arba 180 valandų per metus, gali būti skiriami tik su darbuotojo sutikimu.

4.9. Darbuotojams mokamas toliau nurodyto dydžio padidintas darbo užmokestis:

4.9.1. už viršvalandinį darbą – ne mažesnis kaip 1,7 darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis;

4.9.2. jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už faktiškai dirbtą laiką – didesnis nei už darbą normaliomis sąlygomis valandinis tarifinis atlygis taikant 1,3 koeficientą.

4.10. Direktorius įsakymu, neviršijant darbo apmokėjimo išlaidoms skirtų lėšų, atsižvelgiant į darbuotojo faktiškai dirbtą laiką arba atliktą darbą, mokami priedai:

4.10.1. už neseniai priimtų darbuotojų mokymą, už vadovavimą persikvalifikuojantiems ar keliantiems kvalifikaciją darbininkams, taip pat už vadovavimą neseniai priimtų specialistų stažuotei, neatsižvelgiant į persikvalifikuojančių specialistų skaičių, gali būti mokama iki 20 procentų mėnesinio darbo užmokesčio (valandinio tarifinio atlygio) dydžio priedas.

4.11. Darbo kodekse ir šiame punkte nurodytais atvejais darbuotojams garantuojamas vidutinis darbo užmokestis:

4.11.1. už visuomeninių pareigų atlikimo laiką nuo darbo atleidžiamiems Bendrovės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nariams ir darbuotojų atstovams, Bendrovėje veikiančių profesinių sąjungų atstovaujamojų ir (arba) valdymo organų nariams;

4.11.2. už medicinos apžiūrai sugaištą vienos darbo dienos laiką darbuotojams, kuriems dėl darbo pobūdžio privaloma pasitikrinti sveikatą.

4.12. Bendrovės darbuotojams ir darbuotojų atstovams, vadovaujantis Bendrovėje nustatyta tvarka, gali būti skiriamos šios išmokos:

4.12.1. darbuotojui, mirus artimam jo šeimos nariui (sutuoktiniui, vaikui, tėvams, globėjams);

4.12.2. materialinė pašalpa šeimai laidojimo išlaidoms padengti, mirus Bendrovės darbuotojui;

4.12.3. darbuotojui, gimus jo vaikui;

4.12.4. darbuotojui, patyrusiam nuostolių dėl stichinės nelaimės ar kitų nuo jo nepriklausančių aplinkybių;

4.12.5. darbuotojams, turintiems ne mažesnę kaip septynių metų darbo stažą Bendrovėje ir švenčiantiems 50 ir 60 metų jubiliejų, išmokamas iki vieno vidutinio mėnesinio atlyginimo dydžio vienkartinis priedas už darbą (neturint darbo drausmės nusižengimų per paskutinius vienerius metus iki jubiliejaus datos);

4.12.6. darbuotojams, turintiems ne mažesnę kaip dešimties metų darbo stažą Bendrovėje, sulaukusiems pensinio amžiaus ir dėl to nutraukiantiems darbo santykius su Bendrove, išmokamas iki vieno vidutinio mėnesinio atlyginimo dydžio vienkartinis priedas kaip padėka už ilgametį darbą (atsižvelgiant darbo drausmę);

4.12.7 pirmą kartą susituokus.

4.13. Kolektyvinės sutarties 4.12.1–4.12.3, 4.12.7 punktuose nurodytų išmokų dydis nustatomas centralizuotai laikantis Bendrovėje patvirtintos tvarkos, 4.12.4–4.12.6 punktuose nurodytais atvejais išmokų dydį nustato Bendrovėje sudaryta komisija.

4.14. Darbuotojų atstovų prašymu gali būti finansuojama Bendrovėje veikiančių ir Kolektyvinę sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų veikla ir jų organizuojami renginiai.

4.15. Šia Kolektyvine sutartimi darbuotojui nustatytos išmokos apmokestinamos teisės aktų nustatyta tvarka.

5. DARBO IR POILSIO LAIKAS

5.1. Bendrovės darbuotojų darbo laikas nustatomas Bendrovės darbo tvarkos taisyklėse ir darbo grafikuose. Darbuotojų darbo grafikai yra sudaromi laikantis Bendrovėje patvirtintos tvarkos.

5.2. Darbuotojų, dirbančių pagal suminę darbo laiko apskaitą, sąlyginiam mėnesio darbo valandų skaičiui nustatyti taikoma penkių darbo dienų savaitės darbo laiko norma.

5.3. Suderintus darbuotojų darbo (pamainų) grafikus tvirtina struktūrinio vieneto vadovas arba Bendrovės direktoriaus įsakymu paskirtas darbuotojas. Darbo (pamainų) grafikai pranešami darbuotojams Darbo kodekse nustatyta tvarka.

5.4. Darbo grafikai yra derinami vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis bei Bendrovėje nustatyta darbo grafikų derinimo įgyvendinimo tvarka.

5.5. Darbuotojų atstovams Bendrovėje nustatyta tvarka nepateikus atsakymo dėl darbo grafikų derinimo arba atsisakius derinti darbo grafikus nenurodant pagrįstų priežasčių yra laikoma atsisakymu atlikti darbo grafikų derinimo funkciją. Tokiu atveju darbo grafikai yra tvirtinami be darbuotojų atstovų derinimo ir tai nėra laikoma darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų pažeidimu.

5.6. Švenčių dieną skirti dirbti be darbuotojo sutikimo leidžiama Darbo kodekso nustatyta tvarka.

5.7. Darbuotojams, kurie negali palikti darbo vietos, Bendrovėje nustatyta tvarka sudaromos tinkamos sąlygos pavalgyti darbo metu.

5.8. Bendrovėje nustatyta tvarka darbuotojams pailsėti pirmoje ir antroje darbo dienos pusėje gali būti suteikiama papildoma 10 min. pertrauka. Papildomų specialių pertraukų laikas įskaitomas į darbo laiką.

6. PADIDĖJUSIŲ IŠLAIDŲ KOMPENSAVIMAS

6.1. Darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, kompensuojamos su tuo susijusios faktiškai padidėjusios išlaidos už faktiškai tokio pobūdžio dirbtą darbo laiką. Kompensacijų dydis negali viršyti 50 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio ir jos mokamos tuo atveju, kai darbuotojui nemokamos komandiruotės išlaidos. Šios išlaidos yra kompensuojamos Bendrovėje nustatyta tvarka.

6.2. Vadovaujantis Darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais ar kitais norminiais teisės aktais, susidariusios padidėjusios išlaidos darbuotojams, kurių darbo sutartyje nurodyta, kad jų darbas yra atliekamas kelionėje, susijęs su važiavimais arba yra kilnojamojo pobūdžio, atsižvelgiant į faktiškai dirbtą laiką kompensuojamos mokant:

6.2.1. darbuotojams, dirbantiems užsienyje – 50 procentų mėnesinio darbo užmokesčio (tarifinio atlygio) išmoką (bet ne didesnę nei norminių teisės aktų nustatyta komandiruočių į užsienį dienpinigių norma).

6.3. Darbuotojams, kuriems darbo funkcijas atlikti tenka važiuoti ne į Europos Sąjungos šalis (per Lietuvos Respublikos valstybės sieną) ir dėl to pasienio kontrolės metu asmens pase dedama žyma, kompensuojamos asmens paso keitimo išlaidos, kai yra išnaudoti vizoms skirti paso puslapiai ir dėl to reikia keisti pasą.

7. KASMETINĖS, TIKSLINĖS IR KITOS ATOSTOGOS

7.1. Atostogos darbuotojams suteikiamos ir jų trukmė nustatoma Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka, vadovaujantis Darbo kodeksu, Kolektyvine sutartimi, kitais norminiais teisės aktais ir laikantis Bendrovėje nustatytos tvarkos.

7.2. Pailgintos kasmetinės atostogos darbuotojams suteikiamos remiantis norminiais teisės aktais ir šia Kolektyvine sutartimi.

7.3. Kasmetinės papildomos atostogos darbuotojui suteikiamos atsižvelgiant į jo nepertraukiamąjį darbo Bendrovėje stažą, kuris skaičiuojamas nuo darbuotojo priėmimo į darbą dienos arba nuo tos dienos, kai darbuotojas paskutinį kartą įsidarbino darbovietėje. Darbuotojams, turintiems teisę gauti kasmetinių papildomų atostogų keliais pagrindais, kartu su minimaliomis kasmetinėmis atostogomis suteikiamos tik vienos iš jų pagal rašytinį darbuotojo prašymą.

7.4. Už ypatingą darbų pobūdį darbuotojams, kurių darbas (ne mažiau kaip pusė viso darbo laiko per metus, už kuriuos suteikiamos atostogos) yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimais, suteikiamos 2 darbo dienos kasmetinių papildomų atostogų.

7.5. Darbuotojams, perkeltiems iš vieno struktūrinio vienetą į kitą, kasmetinės atostogos suteikiamos kitame struktūriniame vienete neišdirbus 6 mėnesių, t. y. atostogos suteikiamos bendra tvarka, joms gauti reikalingas terminas skaičiuojamas nuo darbuotojo priėmimo į darbą dienos arba nuo tos dienos, kai darbuotojas paskutinį kartą įsidarbino Bendrovėje. Į kitą struktūrinį vienetą perkeltam darbuotojui kasmetinės atostogos suteikiamos pagal jo rašytinį prašymą.

7.6. Tikslinių atostogų rūšis reglamentuoja Darbo kodeksas. Kūrybinės, mokymosi, nemokamos ir kitos tikslinės atostogos, jų trukmė ir apmokėjimo sąlygos nustatomos vadovaujantis Darbo kodeksu, kitais norminiais teisės aktais ir laikantis Bendrovėje nustatytos tvarkos.

7.7. Nemokamos atostogos suteikiamos Darbo kodekse nustatytais atvejais, taip pat nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu ir su darbdavio sutikimu.

7.8. Kasmetinių atostogų suteikimo eilė yra sudaroma pagal Bendrovėje patvirtintą tvarką.

8. ŽALOS ATLYGINIMAS

- 8.1. Kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą.
- 8.2. Darbuotojas privalo atlyginti visą žalą šiais atvejais:
- 8.2.1. kai žala padaryta tyčia;
 - 8.2.2. žala padaryta jo veikla, turinčia nusikaltimo požymių;
 - 8.2.3. žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbuotojo;
 - 8.2.4. žala padaryta pažeidus pareigą saugoti komercinę, konfidencialią informaciją ar susitarimą dėl nekonkuravimo;
 - 8.2.5. darbdaviui padaryta neturtinė žala;
 - 8.2.6. Bendrovės suteiktų įgaliojimų viršijimas ar tyčinis neveikimas pagal įgaliojimus;
 - 8.2.7. slaptžodžių, prisijungimo prie Bendrovės sistemos duomenų ar kitokios riboto naudojimo informacijos atskleidimas kitiems asmenims;
 - 8.2.8. esant neteisėtam streiko organizavimui.
- 8.3. Darbuotojai padarytą žalą privalo atlyginti Darbo kodekse ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatyta tvarka ir terminais.

9. GARANTIJOS DARBUOTOJŲ ATSTOVAMS

- 9.1. Darbdavys pripažįsta visas profesines sąjungas, kurios teisės aktų nustatyta tvarka yra įsteigtos, įregistruotos juridinių asmenų registre ir teisėtai vykdo savo veiklą.
- 9.2. Kolektyvinę sutartį pasirašiusiai profesinei sąjungai jos rašytiniu prašymu jų funkcijoms atlikti Bendrovėje nemokamai skiriamos patalpos.
- 9.3. Bendrovės struktūriniuose vienetuose, kuriuose turi būti užtikrintas nenutrūkstamas gamybos/paslaugų teikimo procesas ir kurie veikia teritoriniu principu, sudaromos sąlygos organizuoti konferencijas arba susirinkimus naujoms kolektyvinėms sutartims sudaryti ir svarstyti, kaip jos vykdomos. Už dalyvavimą minėtose konferencijose darbuotojams darbo užmokestis nemažinamas.
- 9.4. Darbuotojams, profesinių sąjungų nariams, pateikusiems rašytinį prašymą, iš darbo užmokesčio privalo būti išskaičiuojamas profesinės sąjungos nario mokesčiai.
- 9.5. Profesinės sąjungos yra atsakingos už su Bendrovės administracija suderintų kultūrinių, sportinių ir kitų šventinių renginių organizavimą Bendrovės teritorijoje darbo metu.
- 9.6. Darbdavio lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų valdymo organų nariai (toliau – Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys) pareigas paprastai atlieka darbo metu. Tuo tikslu Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys jų pareigų vykdymo laikui išankstinio rašytinio pranešimo/prašymo pagrindu atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip šešiasdešimt darbo valandų per metus. Už šį laiką jiems paliekamas jų vidutinis darbo užmokestis.
- 9.7. Darbdavys sudaro sąlygas savo darbuotojų – Darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų – mokymui ir švietimui. Tam su darbdaviu suderintu laiku jiems turi būti suteikiamos ne mažiau kaip penkios darbo dienos per metus. Už šį laiką jiems paliekamas jų vidutinis darbo užmokestis.
- 9.8. Profesinės sąjungos, kurių atstovai pasirašė Kolektyvinę sutartį, renkamujų organų nariams, kurių darbo santykiai su Bendrove yra nutrūkę, išrinkus juos į profesinę sąjungą, mokamos išmokos, kaip ir visiems Bendrovės darbuotojams.
- 9.9. Profesinės sąjungos, kurios atitinka 9.1 punkte nurodytus reikalavimus, turi teisę kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujama darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, Kolektyvinę sutartį ir susitarimus. Šiuo tikslu profesinės sąjungos gali turėti inspekcijų, teisinės pagalbos tarnybų ir kitų institucijų.
- 9.10. Profesinė sąjungos įgalioti atstovai turi teisę susipažinti su Profesinės sąjungos narių atžvilgiu Bendrovės vykdomo tarnybinio patikrinimo dėl galimai padaryto (-ų) darbo drausmės pažeidimo (-ų) eiga, teikti informaciją susijusią su atliekamu tarnybinio patikrinimu.
- 9.11. Profesinės sąjungos, kuri yra pasirašiusi Kolektyvinę sutartį, atstovaujamaųjų ir (arba) valdymo organų nariai vykdydami Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolės funkcijas, turi teisę laikydamiesi darbo tvarkos taisyklių Bendrovės administracijos nustatyta tvarka lankytis Bendrovės struktūriniuose padalinuose, susipažinti su dokumentais ir informacija apie darbo, ekonomines ir socialines sąlygas Bendrovėje. Informaciją, sudarančią Bendrovės konfidencialią ir komercinę (gamybinę) ar profesinę paslaptį, įskaitant duomenis apie darbuotojų,

profesinių sąjungų narių, darbo užmokestį, Bendrovė atskleidžia tik tiems profesinių sąjungų atstovams, kurie yra pasirašę įsipareigojimą (pasižadėjimą) neatskleisti tokios paslapties, ir tik tais atvejais, kai ši informacija yra būtina darbuotojų (jų atstovų) pareigoms atlikti, o jos atskleidimas dėl objektyvių priežasčių negali pakenkti Bendrovės veiklai.

9.12. Informavimas ir konsultavimas organizuojamas Darbo kodekse nustatyta tvarka.

10. DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS, PERKVALIFIKAVIMAS

10.1. Bendrovės darbuotojams sudaromos sąlygos mokytis, kelti kvalifikaciją ir persikvalifikuoti Bendrovėje nustatyta tvarka vykdomuose ir organizuojamuose mokymuose Bendrovėje, aukštesniose, aukštesniosiose ir profesinėse mokyklose, taip pat kitose mokslo arba kvalifikacijos kėlimą organizuojančiose įstaigose.

10.2. Bendrovėje mokymai organizuojami ir vykdomi vadovaujantis metiniu Bendrovės darbuotojų kompetencijų ugdymo planu, kuris sudaromas ir tvirtinamas Bendrovėje nustatyta tvarka.

10.3. Bendrovė kasmet organizuoja mokymus / seminarus darbuotojų atstovams, kuriems suteikta teisė ir nustatytos pareigos atstovauti darbuotojų interesams saugos ir sveikatos klausimais Bendrovėje, struktūriniame padalinyje ar pamainos metu.

10.4. Bendrovė gali dengti darbuotojų studijų Lietuvos ir užsienio universitetuose ir kitose aukštesniose ar aukštesniosiose mokyklose išlaidas bei Bendrovėje nustatyta tvarka moka už mokymosi atostogas. Už laiką, kurį darbuotojai kelia kvalifikaciją, studijuoja arba mokosi, mokama Darbo kodekso, Bendrovės ir šios Kolektyvinės sutarties 4 dalyje nustatyta tvarka.

10.5. Jei darbuotojai pagal jų prašymus direktoriaus ar struktūrinio vieneto vadovo, turinčio įgaliojimus darbo teisės srityje, įsakymu siunčiami į mokymus arba įtraukiami į kalbų mokymo grupę ir savavališkai juose nedalyvauja ar neišmoksta kalbos, jie Bendrovėje nustatyta tvarka atlygina mokymų išlaidas.

10.6. Kai dėl nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų (kai yra viršijama toleruotina rizika) darbuotojas negali dirbti darbo sutartimi sulygtu darbo, Bendrovė sudaro sąlygas jam persikvalifikuoti.

10.7. Kai dėl ekonominių, technologinių priežasčių arba dėl Bendrovės struktūrinių pertvarkymų kyla būtinumas sumažinti darbuotojų skaičių, Bendrovė (kai nustatoma nepriimtina rizika) gali organizuoti darbuotojų perkvalifikavimo mokymus, kad jie galėtų užimti laisvas darbo vietas.

11. DĖL STREIKŲ NEORGANIZAVIMO

11.1. Jei darbdavys arba jo įgalioti asmenys tinkamai ir sąžiningai vykdo Kolektyvinę sutartį, laikosi kitų teisės aktų reikalavimų, profesinės sąjungos ir Bendrovės darbuotojai laikosi nustatytą Bendrovės darbo tvarkos taisyklių ir darbo režimo, neskatinama ir neorganizuoja streikų bei kitų renginių, galinčių nutraukti ar sutrikdyti Bendrovės darbą ir kitaip pakenkti Bendrovės veiklai.

11.2. Darbuotojai, dalyvavę neteisėtuose streikuose ar atlikę kitus neigiamos įtakos Bendrovės ūkinei komercinei veiklai galinčius turėti veiksmus, kuriems nepritaria darbuotojų atstovai (profesinės sąjungos), atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

UAB „Gelsauga“ kolektyvinę sutartį pasirašo:

Darbdavio vardu

UAB „Gelsauga“ direktorė
Prūsų 1, Vilnius

Jurgita Gineikaitė

2017.12.20



UAB „Gelsauga“
Vyriausioji finansininkė
Rafanė Juidaitė

„Gelsauga“
nalo skyriaus
vadovė
Inga Moroza

Darbuotojų kolektyvo vardu

UAB „Gelsauga“ darbuotojų
profesinės sąjungos pirmininkas
Prūsų 1, Vilnius

Arūnas Palekas

2017.12.20



UAB „Gelsauga“
Paslaugų departamento
vadovas
Vilius Malakauskas

UAB „Gelsauga“
Vadovybės atstovė kokybei
Jurgita Skučaitė

UAB „Gelsauga“
Teisės ir personalo
departamento vadovė
Vilija Žilinskaitė