

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS Nr. 10-1660

Vilnius

2018 m. gruodžio 21 d.

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kolektyvinė sutartis (toliau – Sutartis) sudaryta tarp valstybės įmonės „Oro navigacija“ (toliau – Įmonė arba Darbdavys), atstovaujamos generalinio direktoriaus pavaduotojo Vaidoto Kondroškos, veikiančio pagal 2018 m. sausio 8 d. įgaliojimą Nr.2-27 ir Įmonės darbuotojų kolektyvo (toliau – Darbuotojų kolektyvas), atstovaujamo jungtinės profesinių sąjungų atstovybės (toliau – Profesinė sąjunga) įgalioto valstybės įmonės „Oro navigacija“ profesinės sąjungos pirmininko Vido Strakšio, veikiančio pagal 2017 m. gruodžio 7 d. susitarimą. Sutartis nustato darbuotojų ir Darbdavio tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę, šalių suderintas papildomas naudas darbuotojams.
2. Sutartis sudaryta vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu (toliau – DK) ir taikoma atsižvelgiant į kitus Lietuvos Respublikos teisės aktus.
3. Sutartis taikoma visiems Įmonės darbuotojams.
4. Šioje Sutartyje vartojamos sąvokos ir santrumpos:
 - 4.1. *Skrydžių vadovas, vyresnysis skrydžių vadovas ir pamainos viršininkas* – Įmonės darbuotojas, turintis skrydžių vadovo licenciją su visais reikalingais galiojančiais patvirtinimais ir teikiantis oro eismo paslaugas pagal pareigybės aprašymą.
 - 4.2. *Stažas* – laikotarpis, per kurį asmuo turėjo darbo teisinius santykius.
 - 4.3. *Nepertraukiamas darbo stažas Įmonėje* – tai laikas, nepertraukiamai dirbtas Įmonėje.
 - 4.4. *Šeimos narys* – žmona, vyras, vaikai, įvaikiai, tėvai, įtėviai, sugyventinis (-ė), jei yra teisės aktuose numatyta tvarka įregistruota partnerystė.
 - 4.5. *Neįgalus vaikas* – vaikas iki 18 metų, kuriam teisės aktuose numatyta tvarka nustatytas neįgalumo lygis.
 - 4.6. *Profesinė liga* – teisės aktuose nustatyta tvarka pripažintas ūmus ar lėtinis darbuotojo sveikatos sutrikimas, kurį sukėlė vienas ar daugiau kenksmingų ar pavojingų darbo aplinkos veiksnių ir kurį patvirtina atsakingų institucijų išduotas profesinės ligos nustatymo aktas.

II. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES SUDARYMO, KEITIMO IR VYKDYMO TVARKA

5. Kolektyvinę sutartį pasirašo Darbdavys ir Profesinė sąjunga, kai Sutarties projektui pritaria darbuotojų konferencija, dalyvaujant ne mažiau kaip 2/3 delegatų. Vienas delegatas atstovauja 6 darbuotojams.
6. Jeigu į konferenciją nesusirenka nurodytas delegatų skaičius, tai ne vėliau kaip per penkias dienas turi būti sušaukta pakartotinė darbuotojų konferencija. Konferencija laikoma teisėta, jeigu joje dalyvavo pusė delegatų.
7. Sprendimas dėl Sutarties projekto priimamas konferencijos delegatų nuožiūra slaptu ar atviru balsavimu dalyvaujančiųjų balsų dauguma.
8. Sutartis įsigalioja 2019 m. sausio 1 d. Įsigaliojusi Sutartis per 20 darbo dienų nuo jos pasirašymo privalo būti įregistruota Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka. Sutarties įregistravimu teisės aktų nustatyta tvarka rūpinasi Profesinė sąjunga.
9. Sutartis galioja iki 2021 m. gruodžio 31 d. Nauja Sutartis turi būti pasirašyta ne vėliau kaip iki 2021 m. gruodžio 20 d.
10. Įmonės reorganizavimo, pertvarkymo ar teisinės formos keitimo atveju Sutarties nuostatos pereina Įmonės teises ir pareigas perimančiam juridiniam asmeniui iki naujos kolektyvinės sutarties sudarymo.
11. Sutarties priedai yra neatsiejama Sutarties dalis. Sutartis bei jos priedai gali būti keičiami ir papildomi šalių įgaliotų atstovų. Visi Sutarties pakeitimai, papildymai ir priedai galioja, jei jie sudaryti raštu, pasirašyti šalių atstovų ir yra suderinti ta pačia tvarka kaip ir Sutartis.

12. Sutartis gali būti nutraukta šalių susitarimu. Sutartį, esant svarbioms priežastims, gali nutraukti bet kuri šalis, įspėjusi kitą šalį ne vėliau kaip prieš tris mėnesius. Sutartis negali būti nutraukta praėjus mažiau kaip šešioms mėnesiams nuo jos įsigaliojimo pradžios. Sprendimui nutraukti Sutartį Darbuotojų kolektyvo iniciatyva turi pritarti ¾ konferencijos dalyvių sąrašė įrašytų delegatų.

13. Svarbiomis priežastimis vienašališkai nutraukti Sutartį yra laikoma, kai Įmonė dėl ne nuo vadovybės priklausančių sprendimų yra nepajėgi vykdyti Sutartyje priimtų finansinių įsipareigojimų (ši nuostata gali būti taikoma, kai skrydžių skaičius ženkliai mažėja (ženkliai mažėjimu gali būti laikoma skrydžių skaičiaus mažėjimas 20 proc. ir daugiau nuo Įmonėje patvirtinto jų plano per 6 mėn.)).

14. Apie Sutarties vykdymą šalių įgalioti atstovai darbuotojus informuoja kas pusę metų (2 kartus per metus). Susitikimas Sutarties vykdymui aptarti šaukiamas per 15 dienų nuo Profesinės sąjungos atstovų pareiškimo įteikimo Darbdaviui.

15. Naujai priimti darbuotojai supažindinami su šia Sutartimi pasirašytinai.

III. INDIVIDUALIEJI DARBO SANTYKIAI

16. Sudarant, keičiant ir nutraukiant darbo sutartį yra vadovaujama DK ir kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais.

17. Į darbo laiką įtraukiami šie laikotarpiai:

17.1. DK ir kitose darbo teisės normose nustatyti laikotarpiai;

17.2. privalomų darbuotojų (skrydžių vadovai) sveikatos patikrinimų laikas - ne ilgiau kaip dvi darbo dienos (prireikus, ilgesnis terminas gali būti nustatytas Įmonės generalinio direktoriaus įsakymu, darbuotojui pateikus ilgesnio termino būtinybę pagrindžiančius dokumentus);

17.3. laikas, licencijų ir sertifikatų, reikalingų darbuotojų darbo funkcijų vykdymui, pratęsimui – ne daugiau kaip dvi darbo dienos;

17.4. trys darbo dienos per kalendorinius metus, kai darbuotojui susirgus, suteikiama galimybė neatvykti į darbą, nesikreipiant į asmens sveikatos priežiūros įstaigą dėl nedarbingumo pažymėjimo išdavimo;

17.5. trys darbo dienos darbuotojui tuokiantis ar mirus jo šeimos nariui.

18. Laikotarpiai, kurie yra nenumatyti 17 punkte, į darbo laiką neįtraukiami.

19. Darbo savaitės trukmė – 40 (keturiasdešimt) valandų, išskyrus atvejus, kai Darbdavys ir darbuotojas susitaria dėl ne viso darbo laiko.

20. Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė, sutrumpinama viena valanda, išskyrus pagal sutrumpintą darbo laiko normą ir suminę darbo laiko apskaitą dirbančius darbuotojus.

21. Poilsio dienos yra šeštadienis ir sekmadienis, išskyrus darbuotojus, kuriems taikomas suminės darbo laiko apskaitos režimas. Esant suminei darbo laiko apskaitai, darbuotojams suteikiamos poilsio dienos pagal pamainų grafikus.

22. Darbo laiko režimas Įmonės padaliniuose nustatomas ir keičiamas Įmonės vidaus teisės aktais. Pakeisti nustatytą darbo laiko režimo rūšį Darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu.

23. Suminė darbo laiko apskaita taikoma Įmonės nepertraukiamai veikiančiuose struktūriniuose padaliniuose, kurių sąrašas, suderintas su atitinkamomis profesinėmis sąjungomis, tvirtinamas Įmonės generalinio direktoriaus įsakymu. Suminė darbo laiko apskaita netaikoma šiame punkte nurodytų padalinių vadovams ir jų pavadotojams. Apskaitinio laikotarpio trukmė skrydžių vadovams, pamainos viršininkams – vieneri kalendoriniai metai, kitiems Įmonės darbuotojams, dirbantiems pagal suminę darbo laiko apskaitą – trys mėnesiai, pradedant skaičiuoti nuo metų sausio 1 d.

24. Darbuotojų darbo (pamainų) grafikus tvirtina šių padalinių vadovai, suderinę su atitinkama profesine sąjunga. Profesinės sąjungos atstovas, nesutinkantis derinti darbuotojų darbo (pamainų) grafiko, tai privalo pažymėti darbuotojų darbo (pamainų) grafike, nurodydamas nesutikimą pagrindžiančią priežastį. Darbo (pamainų) grafikai skelbiami viešai Įmonės struktūrinių padalinių informaciniuose stenduose ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki jų įsigaliojimo.

25. Į darbuotojų poilsio laiką įtraukiami DK ir kitose darbo teisės normose nustatyti laikotarpiai, o taip pat darbuotojams, kurių darbas susijęs su skrydžių valdymu ir/ar kuriems yra taikoma suminė darbo laiko

apskaita, - suteikiamos specialios pertraukos Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir/ar Įmonės darbo tvarkos taisyklių nustatyta tvarka.

26. Kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmė – dvidešimt dvi darbo dienos.

27. Kasmetinės minimaliosios dvidešimt septynių darbo dienų atostogos suteikiamos:

27.1. darbuotojams iki 18 metų;

27.2. darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų;

27.3. neįgaliesiems.

28. Kasmetinės pailgintos trisdešimt penkių darbo dienų atostogos suteikiamos Įmonės darbuotojams, įvardintiems 2017 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Nr. 496 "Kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas sąrašas, ir šių atostogų trukmės aprašas".

29. Papildomos 3 darbo dienos prie kasmetinių minimaliųjų atostogų suteikiamos darbuotojams, turintiems 5 metų darbo stažą Įmonėje, o už kiekvienų paskesnių 5 metų nepertraukiamąjį darbo stažą Įmonėje - po 2 darbo dienas kasmetinių papildomų atostogų. Maksimali kasmetinių atostogų trukmė negali viršyti 35 darbo dienų. Papildomos kasmetinių atostogų darbo dienos suteikiamos tik pilnai išdirbus šiame punkte numatytus laikotarpius.

IV. ĮMONĖS DARBUOTOJŲ UGDYMAS

30. Įmonės darbuotojams, stojantiems mokytis arba besimokantiems aukštesniosiose arba aukštosiose mokyklose profesijų, susijusių su esama ar planuojama Įmonės veikla ir pateikus šiame punkte minimų švietimo įstaigų pažymą, yra suteikiamos mokymosi atostogos, kurių metu gali būti mokamas darbuotojo pareiginis darbo užmokestis. Darbuotojui, jo mokymosi atostogų metu, pareiginis darbo užmokestis nėra mokamas, jeigu jo funkcijas vykdančiam (pavaduojančiam) asmeniui yra mokamas atlygis už laikinai nesančio darbuotojo pavadavimą, ir jeigu darbuotojui jau buvo apmokėtos iki dešimties darbo dienų per tuos darbo metus mokymosi atostogos.

31. Įmonė sudaro sąlygas darbuotojams persikvalifikuoti ar keltis kvalifikaciją, jei tai susiję su esama ar planuojama Įmonės veikla. Darbuotojų kvalifikacija palaikoma Įmonės lėšomis pagal Įmonėje nustatytą tvarką. Darbuotojui be svarbių priežasčių nevykdant Įmonės vidaus teisės aktų, kuriais darbuotojas siunčiamas kelti kvalifikaciją, Įmonės patirtos išlaidos gali būti išskaičiuojamos iš darbuotojo gaunamo darbo užmokesčio DK nustatyta tvarka.

32. Jeigu darbo sutartis su darbuotoju nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas įsipareigoja atlyginti Darbdaviui per paskutinius trejus darbo metus Darbdavio turėtas išlaidas darbuotojo mokymui įgyjant naują profesiją (specialybę), o darbuotojo kvalifikacijos, viršijančios darbo veiklai keliamus reikalavimus, tobulinimui – Darbdavio turėtas išlaidas už paskutinius vienerius darbo metus.

33. Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nariams sudaroma galimybė 1 kartą per kalendorinius metus tobulintis darbuotojų saugos ir sveikatos klausimų srityje.

V. DARBO UŽMOKESTIS, GARANTIJOS IR KOMPENSACIJOS

34. Darbuotojų darbo Įmonėje apmokėjimo tvarką, darbo užmokesčio apskaičiavimą, atsiskaitymų su darbuotojais terminus, pareigybių apmokėjimo formas ir darbo užmokesčio dydžius, darbo užmokesčio indeksavimo tvarką, papildomo apmokėjimo skyrimo, darbuotojų skatinimo pagrindus ir tvarką nustato Darbuotojų darbo apmokėjimo sistema, kuri yra priedas Nr. 2.

35. Viršvalandinius darbus be darbuotojo sutikimo galima skirti dirbti:

35.1. DK numatytais atvejais;

35.2. kai atliekami ryšių, navigacijos, stebėjimo, skrydžių valdymo, energetinių įrenginių remonto arba atstatymo darbai, jeigu dėl šių įrenginių gedimo kyla pavojus orlaivių skrydžiams;

35.3. kai pamainomis organizuojamo darbo neatvyksta tęsti pamaininis darbuotojas, jeigu dėl to gali sutrikti Įmonės darbo procesas ir atsirasti pavojus saugai bei saugumui. Šiais atvejais Darbdavys arba jo įgaliotas atstovas turi nedelsdamas, ne vėliau kaip po pusės pamainos trukmės, pakeisti neatvykusį į pamainą darbuotoją kitu darbuotoju, galinčiu perimti neatvykusio darbuotojo funkcijas.

36. Darbo užmokestis mokamas pervedant pinigus į darbuotojo banko sąskaitą du kartus per mėnesį: avansas – atitinkamo mėnesio 22–25 d.; likusi suma – kito mėnesio 7–10 dienomis. Kai darbuotojui suteikiamos mažiau nei 5 darbo dienos kasmetinių atostogų, atostoginiai mokami įprastine įmonės darbo užmokesčio mokėjimo tvarka. Darbo užmokesčio atsiskaitymo lapeliai išduodami/išsiunčiami el. paštu darbuotojams iki darbo užmokesčio išmokėjimo dienos arba kartu su darbo užmokesčiu.

37. Darbdavys įsipareigoja visus įmonės darbuotojus apdrausti papildomu draudimu nuo nelaimingų atsitikimų, kai naudos gavėjas yra Darbuotojas.

38. Susidarius sunkiai materialinei padėčiai, Profesinės sąjungos teikimu ir įmonės generalinio direktoriaus įsakymu, darbuotojui vieną kartą per metus gali būti skirta materialinė išmoka.

39. Darbuotojams, išlaikantiems Neįgalų vaiką ir pateikusiems tai liudijantį dokumentą, per metus išmokama 23 (dvidešimt trijų) bazinės socialinės išmokos (BSI) dydžių vienkartinė pašalpa.

40. Už laikotarpius, numatytus Sutarties 17.2 - 17.5 punktuose, darbuotojui mokamas pareiginis darbo užmokestis.

41. Darbuotojui dėl nustatytos Profesinės ligos, įgytos dirbant įmonėje, nebegalint vykdyti jam pavestų funkcijų, užimti jam paskirtų pareigų, Darbdavys, esant galimybei ir tinkamai darbuotojo kvalifikacijai, turi pasiūlyti kitas pareigas.

42. *Darbdavys įsipareigoja:*

42.1. darbuotojams už dvi pirmąsias laikino nedarbingumo dienas, sutampančias su jų darbo grafiku, mokėti vidutinio darbo užmokesčio dydžio ligos išmoką;

42.2. paskelbus epidemiją, Darbdavys iš įmonės lėšų papildomai moka susirgusiems ir ligos išmoką gaunantiems darbuotojams, 5 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo darbo užmokesčio nuo trečios laikinojo nedarbingumo dienos;

42.3. nemokamai aprūpinti darbuotojus pirmosios pagalbos priemonių rinkiniu.

VI. KITOS NUOSTATOS

43. Darbuotojai turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, nepriekaištingai vykdyti pareigybės aprašymų nuostatas, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio nurodymus, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti ir saugoti įmonės turtą.

44. Darbdavys įsipareigoja tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, rūpintis darbuotojų poreikiais.

45. Darbo pareigų pažeidimas yra darbo pareigų, nustatytų įmonės vidaus teisės aktuose ir kituose teisės aktuose, įmonės generalinio direktoriaus, kitų darbuotojų, turinčių teisę duoti nurodymus, nurodymų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės ar aplaidumo.

46. Jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą, jam taikoma LR įstatymuose nustatyta atsakomybė. Kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai Sutarties šaliai padarytą turtinę ir neturtinę žalą.

47. Darbdavys du kartus per metus (iki balandžio 1 d. ir iki gruodžio 10 d.) organizuoja susitikimus su darbuotojų atstovais ir informuoja juos apie dabartinę ir būsimą įmonės veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę. Susitikimo rezultatai įforminami protokolu.

48. Prieš priimdamas sprendimą dėl įmonės reorganizavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ar darbuotojų teisei padėčiai, Darbdavys, ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius iki minėto sprendimo priėmimo, informuoja darbuotojų atstovus ir konsultuojasi su jais dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti.

49. Prieš priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų (t.y. dešimt ir daugiau darbuotojų per 30 kalendorinių dienų) atleidimo iš darbo dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, struktūrinių pertvarkymų ar dėl kitų priežasčių, nesusijusių su atskiru darbuotoju, darbdavys, ne vėliau kaip prieš 2,5 mėnesius iki minėto sprendimo priėmimo, informuoja atitinkamus darbuotojų atstovus ir su jais konsultuojasi. Informavimas turi apimti planuojamų atleidimų priežastis, bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas, laikotarpį, per kurį bus nutraukiamos darbo sutartys, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus,

darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją. Konsultacijomis turi būti siekiama išvengti darbuotojų atleidimų ar sumažinti jų skaičių arba sušvelninti šių atleidimų padarinius.

50. Konsultacijos dėl Darbdavio perduotos informacijos (duomenų) ir darbuotojų atstovų pateiktos nuomonės turi vykti tokiu laiku, kad sudarytų galimybę darbuotojų atstovams susitikti su sprendimus priimančiais kompetentingais Darbdavio atstovais ir gauti motyvuotus atsakymus. Konsultavimu turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu.

51. Jei Darbdavys tinkamai ir sąžiningai vykdo Sutartį, Profesinės sąjungos įsipareigoja neskatinti ir neorganizuoti streikų.

52. Darbuotojai, dalyvavę neteisėtuose streikuose ar atlikę kitus neigiamos įtakos Įmonės veiklai galinčius turėti veiksmus, kuriems nepritaria Profesinė sąjunga, atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

PRIDEDAMA:

Priedas Nr.1. Papildomi kolektyvinės sutarties susitarimai.

Priedas Nr.2. Darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (bus pridėta, ją suderinus su valdyba 2019 m. sausio mėn.).

DARBDAVYS

Valstybės įmonė „Oro navigacija“

Generalinio direktoriaus pavaduotojas

Vaidotas Kondroška

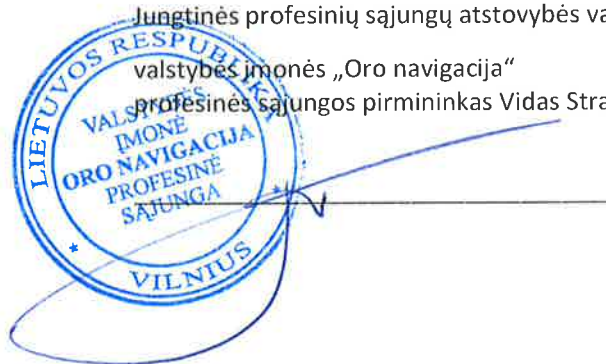


PROFESINĖ SĄJUNGA

Jungtinės profesinių sąjungų atstovybės vardu

valstybės įmonės „Oro navigacija“

Profesinės sąjungos pirmininkas Vidas Strakšys



PAPILDOMI KOLEKTYVINĖS SUTARTIES SUSITARIMAI

Valstybės įmonės „Oro navigacija“ (toliau – Įmonė), atstovaujamos generalinio direktoriaus pavaduotojo Vaidoto Kondroškos, veikiančio pagal 2018 m. sausio 8 d. įgaliojimą Nr.2-27 (toliau – Darbdavys) ir Įmonės darbuotojų kolektyvas (toliau – Darbuotojų kolektyvas), atstovaujamas jungtinės profesinių sąjungų atstovybės (toliau – Profesinė sąjunga) įgalioto valstybės įmonės „Oro navigacija“ profesinės sąjungos pirmininko Vido Strakšio, veikiančio pagal 2017 m. gruodžio 7 d. susitarimą, siekdamas papildomų teisių ir garantijų Įmonės darbuotojams, lygiavertės darbo santykių šalių padėties, tiek vienos, tiek kitos darbo santykių šalių teisių ir interesų gynybos, socialinės partnerystės, stabilumo ir socialinės taikos, sutaria dėl papildomų naudų Įmonės darbuotojams:

1. Anglų kalbos tobulinimo kursai anglakalbėje šalyje organizuojami pagal patvirtintą Įmonės mokymo programą, kuri turi būti sudaroma taip, kad juose, ne rečiau kaip kartą per trejus kalendorinius metus, dalyvautų kiekvienas Įmonės skrydžių vadovas, pamainos viršininkas, vyresnysis skrydžių vadovas. Šiuose kursuose pagal patvirtintą mokymo programą taip pat dalyvauja ir kiti Įmonės darbuotojai. Į šiuos kursus darbuotojai privalo vykti vieni, be šeimos narių ar kitų artimųjų. Darbdavys ir Profesinė sąjunga susitaria, kad jei darbuotojas pažeis susitarimą ir vyks į šiame punkte nurodytus kursus su šeimos nariais ar kitais artimaisiais, Darbdavys turi teisę nutraukti anglų kalbos tobulinimo kursus anglakalbėje šalyje apie tai Profesinei sąjungai pranešdamas vienašaliu rašytiniu pareiškimu. Šiam Darbdavio sprendimui Profesinės sąjungos pritarimas ar suderinimas su ja nėra būtinas ir toks Darbdavio sprendimas nebus laikomas Sutarties pažeidimu.

2. Įmonė organizuoja techninio personalo mokymus, tobulina jų gebėjimus atlikti įrangos priežiūros ir remonto darbus. Profesinės sąjungos atstovai dalyvauja rengiant Įmonės darbuotojų mokymo programas ir mokymo planus. Oro eismo saugos elektronikos specialistai, deleguoti profesinių sąjungų, dalyvauja rengiant techninės įrangos pirkimo technines sąlygas (specifikaciją). Įmonės darbuotojams sudaromos sąlygos dalyvauti įrangos diegime ir suteikiama pirmenybės teisė vykdyti įrangos techninę priežiūrą.

3. Perkvalifikavimo ir kvalifikacijos tobulinimo metu darbuotojams mokamas jų pareiginis darbo užmokestis.

4. Įmonės darbuotojams priemokų prie darbo užmokesčio dydžiai:

4.1. už vadovavimą skrydžių valdymo ir kitų aviacijos specialistų stažuotei mokama iki 20 proc. pareiginio darbo užmokesčio priemoka;

4.2. praktikos specialybių vadovams – iki 10 proc. pareiginio darbo užmokesčio priemoka;

4.3. tais atvejais, kai skrydžių vadovas Įmonės generalinio direktoriaus įsakymu skiriamas pavaduoti laikinai nesantį pamainos viršininką, jam mokamas jo ir pamainos viršininko pareiginių darbo užmokesčių skirtumas. Šiuo atveju darbas švenčių dieną, naktį arba viršvalandinis darbas apmokamas atsižvelgiant į skrydžių vadovo darbo užmokestį kartu su jam mokamu pareiginių darbo užmokesčių skirtumu;

4.4. Šio priedo 4.1 – 4.2 papunkčiuose nurodytos priemokos nemokamos darbuotojams, už tokį darbą gaunantiems darbo užmokestį kitoje darbovietėje.

5. Išmokėtos vienkartinės premijos (išskyrus premijas darbdavio iniciatyva skiriamas paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar Įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus; taip pat šio priedo 4.1 – 4.2 papunkčiuose numatytas išmokas), skaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, įskaitomos į to mėnesio darbo užmokestį, į kurį jos įskaičiuotos.

6. Šio priedo 4.1 – 4.2 papunkčiuose numatytos išmokos įskaitomos į to mėnesio darbo užmokestį, į kurį jos buvo įskaičiuotos.

7. Visiems Įmonės darbuotojams, einantiems kasmetinių atostogų, vieną kartą per kalendorinius metus, kai suteikiamų atostogų trukmė yra ne trumpesnė kaip dešimt darbo dienų, išmokamos nustatyto dydžio išmokos:

7.1. darbuotojams, turintiems iki 3 (trijų) metų nepertraukiamą darbo stažą Įmonėje – vieno mėnesinio (pareiginio darbo užmokesčio dydžio) išmoka;

7.2. darbuotojams, turintiems nuo 3 (trijų) iki 10 (dešimties) metų nepertraukiamą darbo stažą Įmonėje – dviejų mėnesinių (pareiginių) darbo užmokesčių dydžio išmoka;

7.3. darbuotojams, turintiems 10 (dešimties) ir daugiau metų nepertraukiamą darbo stažą Įmonėje išmokama 3 (trijų) mėnesinių (pareiginių) darbo užmokesčių dydžio išmoka.

8. Darbuotojui neįgyvendinus savo teisės į šio priedo 7 punkte numatytą išmoką per einamuosius kalendorinius metus, ši išmoka į sekančius kalendorinius metus nėra perkeliama ir nėra išmokama atskirai.

9. Jeigu darbo sutartis nutraukiama su darbuotoju šalių susitarimu arba darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, ir darbo sutarties nutraukimo data yra nustatyta iki einančių kalendorinių metų gruodžio 31 d., tačiau dėl darbuotojo ligos ši nutraukimo data perkeliama į kitus kalendorinius metus ir darbuotojui suteikiamos kasmetinės atostogos, tai tokiam darbuotojui minėta išmoka už kitus kalendorinius metus nemokama.

10. Darbuotojams, kuriems sukanka 30, 40, 50, 60 metų bei turintiems ne mažesnę kaip 5 metų darbo stažą Įmonėje, išmokama vienkartinė mėnesinio (pareiginio) darbo užmokesčio dydžio išmoka.

11. Darbdavys įsipareigoja apdrausti draudimu nuo licencijos praradimo dėl sveikatos, ne mažesniu kaip mėnesiniu 1550,00 eurų išmokos dydžiu, darbuotojus, kurie pagal užimamas pareigas privalo turėti skrydžių vadovo licenciją, išskyrus darbuotojus, kuriems sukako 59 ir daugiau metų.

12. Skrydžių vadovai, vyresnieji skrydžių vadovai ir pamainos viršininkai, kuriems sukanka 59 metai, ir kurie ne vėliau kaip likus 1 mėnesiui iki 59 metų sukakties informuoja Darbdavį apie savo sprendimą nutraukti darbo sutartį 59 metų sukakties dieną, - įgyja teisę gauti rentą (o Darbdavys – pareigą užtikrinti jos mokėjimą) iki jie įgis teisę į visą senatvės pensiją, kurios dydis yra 75 (septyniasdešimt penki) proc. buvusio pareiginio darbo užmokesčio.

13. Darbdavys įsipareigoja penkiolikos metų terminui pensiniu gyvybės draudimu apdrausti visus Įmonės darbuotojus, išdirbusius Įmonėje vienerius metus.

14. Darbdavys įsipareigoja kartą metuose apdrausti visus Įmonės darbuotojus ne mažesniu kaip 500 eurų vertės (vienam Įmonės darbuotojui) papildomu sveikatos draudimu (pagal polisą). Bandomuoju laikotarpiu ar kai darbuotojas dirba mokinio pareigose, darbuotojas papildomu sveikatos draudimu nėra draudžiamas.

15. Darbdavys įsipareigoja perduoti šio priedo 13 punkte nurodytu draudimu apdraustiems darbuotojams draudėjo funkcijas, tai yra Darbdavys, esant darbuotojo sutikimui, perduoda darbuotojui teisę visiškai naudotis Įmonės sumokėtais draudimo kompanijai draudimo įmokų įnašais šiais atvejais:

- 15.1. pasibaigus draudimo sutarties laikotarpiui;
- 15.2. darbuotojui nutraukus darbo sutartį dėl išėjimo į senatvės ar netekto darbingumo pensiją;
- 15.3. praradus profesiją dėl ligos, kai darbuotojas negali eiti pareigų pagal pateiktus tai įrodančius kompetentingų institucijų išduotus, dokumentus;

15.4. nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju Darbdavio iniciatyva dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo ar kitų darbovietės struktūrinių pertvarkymų, taip pat šalių susitarimu.

16. Apdraustojo darbuotojo mirties atveju, mirusiojo sutuoktiniui arba vaikams, jų nesant – kitiems įpėdiniams, paveldintiems pagal įstatymą arba testamentą, Darbdavys perduoda draudėjo funkcijas.

17. Šio priedo 15 punkto nuostatos netaikomos, jeigu darbo sutartis nutraukiama Darbuotojo iniciatyva, išskyrus šio priedo 15.2 papunktį, taip pat jeigu darbuotojas nutraukia darbo sutartį praėjus daugiau kaip dviem metams po teisės į visą senatvės pensiją įgijimo. Išimtiniais atvejais Darbdavio iniciatyva 2 metų laikotarpis gali būti pratęstas.

18. Šio priedo 15 punkto nuostatos netaikomos darbuotojams, praradusiems galimybę eiti užimamas pareigas dėl profesinės ligos (šio priedo 15.3 papunktis), jeigu jie apdrausti šio priedo 11 punkte nurodytu draudimu.

19. Darbdavys įsipareigoja sumokėti draudimo kompanijai darbuotojo draudimo laikotarpiui tenkančias nemokėtas draudimo įmokas šio priedo 15.3 papunktyje nurodytu atveju, kai Darbdavys tokiam darbuotojui negali pasiūlyti kito darbo Įmonėje.

20. Kai atsiranda sąlygos draudėjo funkcijų perdavimui šio priedo 15, 16 ir 19 punktuose numatytais atvejais, Darbdavys įsipareigoja tarpininkauti draudimo kompanijoje perduodant draudėjo funkcijas ir/ar išmokant apdraustajam darbuotojui sumokėtas draudimo įmokas, atskaičius nustatytus mokesčius.

21. Nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės ar Darbdavio bankroto atveju, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą stažą Įmonėje:

- 21.1. iki 12 mėnesių – vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 21.2. nuo 12 iki 36 mėnesių – dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

- 21.3. nuo 36 iki 60 mėnesių – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 21.4. nuo 60 iki 120 mėnesių – keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 21.5. nuo 120 iki 240 mėnesių – penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 21.6. daugiau kaip 240 mėnesių – šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.
22. Šio priedo 21 punkte numatyta išeitinė išmoka mokama DK nustatytais dalimis ir terminais.
23. Įmonės darbuotojo mirties atveju, kurio paskutinė darbo vieta buvo Įmonė, praėjus ne daugiau kaip 6 metams po mirusiojo darbuotojo darbo santykių su Įmone pabaigos, velionio artimųjų prašymu, jiems išmokama laidojimo išmoka arba apmokamos visos laidojimo išlaidos, neviršijančios 1750 eurų.
24. Mirus darbuotojo Šeimos nariui, Darbdavys, esant darbuotojo prašymui, gali išmokėti darbuotojui išmoką, kuri būtų ne didesnė kaip 1160 eurų.
25. Darbdavys, Profesinės sąjungos teikimu, gali apmokėti darbuotojui, kurio privalomo medicininio patikrinimo rezultatas neigiamas, sveikatos atgavimo išlaidas, neviršijančias 1122 eurų. Ši sąlyga netaikoma skrydžių vadovams ir pamainos viršininkams, kuriems sukako 59 ir daugiau metų, kai jie tęsia darbo santykius su Įmone.
26. Darbuotojui išmokama 18 (aštuoniolikos) BSI vienkartinė išmoka už kiekvieną gimusį vaiką. Jeigu Įmonėje dirba abu gimusio vaiko tėvai, išmoka išmokama vienam iš tėvų.
27. Darbdavys darbuotojui apmoka kiekvieno vaiko iki dvylikos metų amžiaus sanatorinį gydymą arba stovyklų kelialapius Lietuvoje, bet ne daugiau kaip po 8 (aštuonis) BSI kiekvienam vaikui.
28. Susirgusiam darbuotojui Darbdavys suteikia galimybę neatvykti į darbą nesikreipiant į asmens sveikatos priežiūros įstaigą dėl nedarbingumo pažymėjimo išdavimo ne daugiau kaip 3 (tris) darbo dienas per kalendorinius metus. Šiuo laikotarpiu darbuotojui paliekamas jo pareiginis darbo užmokestis.
29. Kiekvieną mėnesį Įmonės darbuotojams prie mėnesinio (pareiginio) darbo užmokesčio mokamos 58 eurų išmokos kelionių į darbą išlaidoms kompensuoti. Jei darbuotojas per mėnesį 28 kalendorines dienas nedirbo, t.y. buvo išleistas atostogų, sirgo ar darbe nebuvo dėl kitų priežasčių, šios išmokos jam nemokamos.
30. Darbdavys įsipareigoja nuo 2019 m. sausio 1 d. vidutinį pareiginį Įmonės darbo užmokestį kelti ne mažiau kaip 3 proc. lyginant su 2018 m. vidutiniu pareiginiu Įmonės darbo užmokesčiu, nuo 2020 m. sausio 1 d. vidutinį pareiginį Įmonės darbo užmokestį kelti ne mažiau kaip 6 proc. lyginant su 2019 m. vidutiniu pareiginiu Įmonės darbo užmokesčiu, nuo 2021 m. sausio 1 d. vidutinį pareiginį Įmonės darbo užmokestį, lyginant su 2020 m. vidutiniu pareiginiu Įmonės darbo užmokesčiu, kelti ne mažesniu kaip Lietuvos statistikos departamento paskelbtu infliacijos dydžiu procentais, apskaičiuotu pagal vartotojų kainų indeksą per praėjusius kalendorinius metus (lyginant praėjusių metų gruodžio mėnesį su užpraėjusių metų gruodžio mėnesiu). Darbdavys ir Profesinė sąjunga susitaria 2021 metams pareiginio darbo užmokesčio kėlimo dydį sutarti iki 2019 m. gruodžio 31 d. šiame punkte numatytais sąlygomis. Pareiginio darbo užmokesčio didinimas šiame punkte numatytais sąlygomis, taikomas ne mažiau kaip 80 proc. Įmonės darbuotojų. Likusiai Įmonės darbuotojų daliai pareiginis darbo užmokestis gali būti neperžiūrėtas. Darbdavys įsipareigoja, ne vėliau kaip iki kiekvienų metų lapkričio 30 d. pateikti Profesinei sąjungai sąrašą pareigybių, kurioms darbo užmokestis ateinančiais kalendoriniais metais nebus peržiūrimas.
31. Darbdavys įsipareigoja organizuoti ir mokėti už darbuotojų privalomąjį sveikatos tikrinimą pagal patvirtintą grafiką.
32. Darbdavys įsipareigoja mokėti pareiginį darbo užmokestį skrydžių vadovams, vyresniesiems skrydžių vadovams ir pamainų viršininkams, negalintiems dėl sveikatos pratęsti skrydžių vadovo licencijos, pagal kompetetingos institucijos pateiktą išvadą – iki šešių mėnesių jų gydymo metu. Ši sąlyga netaikoma skrydžių vadovams, vyresniesiems skrydžių vadovams ir pamainos viršininkams, kuriems sukako 59 ir daugiau metų, kai jie tęsia savo darbo santykius su Įmone.
33. Darbdavys įsipareigoja pagal Įmonėje nustatytą tvarką apmokėti transporto išlaidas darbuotojams, atvykstantiems laikyti kvalifikacinius egzaminus ir pasitikrinti sveikatą.
34. Darbdavys leidžia nemokamai naudotis posėdžių sale, mobiliaisiais tarnybiniais telefonais pagal Įmonėje nustatytą limitą, faksimilinio ryšio aparatu bei vaizdo/garso konferencine sistema Įmonėje veikiančių profesinių sąjungų veiklai vykdyti. Analogiškomis teisėmis naudojasi Kauno ir Palangos skrydžių valdymo centruose įkurtos profesinės sąjungos.
35. Darbdavys, ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus, aprūpina Kauno ir Palangos skrydžių valdymo centrų Profesines sąjungas transportu atvykti į Vilniaus mieste organizuojamas konferencijas.
36. Įmonės darbuotojų socialinės ir kultūrinės reikmės tenkinamos iš Įmonės strateginiame plane numatytų lėšų ir pagal Įmonės generalinio direktoriaus patvirtintą ir su Profesinėmis sąjungomis suderintą

sąmatą. Darbdavys įsipareigoja Profesinėms sąjungoms pervesti lėšas pagal patvirtintą sąmatą, kaip numatyta šiame punkte, bet ne mažiau kaip 190 000 eurų per metus. Suma mažinama suma, kuria Įmonė apdraudė Įmonės darbuotojus papildomu sveikatos draudimu pagal šio priedo 14 punktą. Lėšos pervedamos socialinėms ir kultūrinėms reikmėms. Profesinės sąjungos įsipareigoja jas naudoti tik šiems tikslams, nebent pačioje sąmatoje apibrėžta kitaip:

36.1. Įmonės rengiamiems sporto renginiams;

36.2. Įmonės šventiniams renginiams;

36.3. Profesinių sąjungų nariams, jų dalyvavimui tarptautinių šakinių profesinių sąjungų organizuojamose konferencijose bei mokymuose.

37. Profesinėms sąjungoms nepateikus Darbdaviui suderintos sąmatos, Darbdavys perveda lėšas Įmonės profesinėms sąjungoms proporcingai jų atstovaujамų darbuotojų skaičiui.

38. Kiekvienos Įmonėje veikiančios profesinės sąjungos valdymo organų nariai atleidžiami nuo darbo ne daugiau kaip 330 valandų per kalendorinius metus (bendrai), kai vyksta kelti kvalifikacijos, dalyvauti profesinių sąjungų organizuojamuose seminaruose, konferencijose. Tokiais atvejais jiems paliekamas vidutinis darbo užmokestis.

39. Darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojams teisinę pagalbą su aviacijos įvykiais (saugos įvykiais), kilusiais darbuotojams einant darbo pareigas, susijusiose bylose tais atvejais, kai šių darbuotojų veikoje, dėl kurios jie traukiami teisinėn atsakomybėn, nėra tyčinių pažeidimų, kenkėjiškų veiksmų ar didelio aplaidumo požymių.

40. Dėl funkcinio oro erdvės bloko vykstančios reorganizacijos ir/ar dėl to susijusių struktūrinių pakeitimų, kurių pasekme tampa darbuotojų skaičiaus mažinimas, Įmonė arba jos teisių perėmėja, įsipareigoja atleidžiamam darbuotojui be DK numatytų išmokų, papildomai išmokėti 6 mėnesinių (pareiginių) darbo užmokesčių dydžio išmoką.

DARBDAVYS

Valstybės įmonė „Oro navigacija“

Generalinio direktoriaus pavaduotojas
Vaidotas Kondroška

PROFESINĖ SĄJUNGA

Jungtinės profesinių sąjungų atstovybės vardu

valstybės įmonės „Oro navigacija“
profesinės sąjungos pirmininkas Vidas Strakšys