

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Ši Kolektyvinė sutartis (toliau – Sutartis) yra rašytinis susitarimas tarp UAB „Kauno autobusai“ (toliau – Darbdavys) ir UAB „Kauno autobusai“ jungtinės profesinių sąjungų atstovybės (toliau – JPSA), toliau kartu ir atskirai vadinamų Šalimis, dėl darbo teisės normų ir Šalių tarpusavio teisių, pareigų ir atsakomybių.

2. Sutartis sudaryta ir taikoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – Darbo kodeksas), Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu, kitais darbo teisės normas reglamentuojančiais teisės aktais.

3. Šios Sutarties tikslas yra sudaryti sąlygas darniai ūkinei komercinei kolektyvo veiklai, garantuoti įvairių kategorijų darbuotojų darbo, darbo užmokesčio, darbų saugos ir kitų darbo sąlygų lygį aukštesnį nei numatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose bei sudaryti geresnes darbo sąlygas ir socialines garantijas UAB „Kauno autobusai“ darbuotojams.

4. Šia Kolektyvine sutartimi ne tik nustatomi tam tikri įsipareigojimai, reglamentuojami darbo santykiai, bet ir informuojami darbuotojai apie pagrindines jų teises, pareigas bei atsakomybę.

5. Kolektyvinę sutartį pasirašo UAB „Kauno autobusai“ generalinis direktorius ir UAB „Kauno autobusai“ jungtinės profesinių sąjungų atstovybės pirmininkas.

6. Sutartis įsigalioja 2023 m. sausio 1 d. ir galioja ketverius metus. Dėl jos atnaujinimo Šalys pradeda derybas likus ne mažiau kaip dviem mėnesiams iki jos galiojimo pabaigos.

7. Darbdavio teisių perėmėjui Sutartis galioja iki naujos sutarties pasirašymo.

8. Sutartis per dvidešimt dienų nuo jos pasirašymo privalo būti registruojama ir viešai skelbiama įstatymo nustatyta tvarka.

9. Sutartį registruoti pateikia Sutarties Šalis – JPSA. Jeigu JPSA neįregistruoja Sutartį per nustatytą terminą, teisę pateikti registruoti kolektyvinę sutartį įgyja Darbdavys.

10. Bendrovėje pasirašyta darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis.

11. Sutartis taikoma ir yra privaloma Darbdaviui ir darbuotojams – JPSA nariams, o Bendrovės darbuotojų konferencijai ją patvirtinus – visiems Bendrovės darbuotojams.

12. Sutartis bei jos priedai gali būti keičiami ar papildomi JPSA ir Darbdavio susitarimu. Sutarties pakeitimus ir papildymus, jos galiojimo laikui, ruošia iš Darbdavio ir JPSA atstovų paritetiniais pagrindais sudaryta komisija. Komisijos paruoštą pakeitimų ir papildymų projektą tvirtina Sutarties Šalių atstovai.

13. Sutartis, nepasibaigus galiojimo terminui, gali būti nutraukiama Šalių susitarimu arba vienos Šalies iniciatyva (nutraukus Bendrovės ir Kauno savivaldybės viešųjų paslaugų teikimo sutartį ar dėl kitų ypač svarbių priežasčių), jei nuo Sutarties pasirašymo praėjo ne mažiau kaip šeši mėnesiai ir jei Šalis, pageidaujanti nutraukti sutartį, raštu įspėjo kitą Šalį apie numatomą Sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš tris mėnesius.

14. Darbdavys ir JPSA užtikrina darbuotojų supažindinimą su šios Sutarties pakeitimais ir papildymais. Bendrovės darbuotojai paaiškinimus dėl Sutarties nuostatų gali gauti iš Personalo ir mokymų skyriaus specialistų, Bendrovės padalinių vadovų, JPSA komiteto narių.

15. Sutarties vykdymą kontroliuoja Sutarties Šalys. Informacija apie šios Sutarties vykdymą skelbiama DPS skelbimų lentose, vidiniame DPS interneto puslapyje. Apie Sutarties vykdymą Šalys 1 kartą per metus atsiskaito Darbdavio ir JPSA atstovų konferencijoje. Dažniau atsiskaitoma, jeigu to pageidauja viena iš Šalių ir abipusio susitarimo pagrindu.

16. Šalys privalo per 15 darbo dienų pradėti konsultacijas ar derybas, jeigu viena iš šalių kreipėsi Kolektyvinės sutarties vykdymo klausimais. Šalims taikiai nesusitarus, ginčai dėl sutarties

vykdymo ar netinkamo jos vykdymo, įskaitant taikymą ar netinkamą taikymą į jų galiojimo sritį patenkantiems darbuotojams ir darbdaviui, sprendžiami darbo ginčų dėl teisės nustatyta tvarka.

17. Darbdavys ir JPSA rengia ir platina viešąją su Bendrovės veikla susijusią informaciją valstybine kalba, laikydamosi Valstybinės kalbos įstatymo bei Valstybinės lietuvių kalbos komisijos nutarimų.

18. Rengdamos ir skleisdamos viešąją informaciją apie Bendrovės veiklą Darbdavys ir JPSA:

- 18.1. laikosi humanizmo, lygybės, pakantos, pagarbos žmogui principų, taip pat profesinės etikos normų, padeda plėtoti demokratiją, visuomenės atvirumą, skatina pilietiškumą;
- 18.2. neskleidžia ir neplatina dezinformacijos ir informacijos, įžeidžiančios žmogų, žeminančios jo garbę ir orumą;
- 18.3. neiškraipo teisingos, nešališkos informacijos bei nuomonių ir nepanaudoja to savanaudiškiems tikslams;
- 18.4. neskelbia viešai nepagrįstų, nepatikrintų, faktais neparemtų kaltinimų;
- 18.5. neskleidžia ir neplatina viešos informacijos, kuri neatitinka tikrovės, diskredituoja ir pažeidžia dalykinę Bendrovės ar Bendrovei atstovaujančių asmenų dalykinę reputaciją.
- 18.6. neskleidžia bet kurios informacijos, susijusios su fiziniu asmeniu – duomenų subjektu, kurio tapatybė yra žinoma arba gali būti tiesiogiai ar netiesiogiai nustatyta pasinaudojant tokiais duomenimis kaip asmens kodas, vienas arba keli asmeniui būdingi fizinio, fiziologinio, psichologinio, ekonominio, kultūrinio ar socialinio pobūdžio požymiai.
- 18.7. Neskleidžia informacijos, kuri laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, jeigu turi tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą.
- 18.8. Norėdamas keisti darbo organizavimo tvarką, darbo laiko režimą, mažinti ar didinti darbų apimtį ar normas darbdavys privalo prieš sprendimo priėmimą informuoti ir konsultuotis su JPSA komitetu.

19. Darbuotojas ir darbdavys susitaria dėl to, kad darbuotojas darbo sutarties vykdymo metu ir vienerius metus pasibaigus darbo sutarčiai asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudos ir kitiems asmenims neatskleis tam tikros iš darbdavio ar dėl atliktos darbo funkcijos gautos informacijos, kurią darbo sutarties šalys savo susitarime (kolektyvinės sutarties Priedas Nr. 5) dėl konfidencialios informacijos apsaugos įvardys konfidencialia.

20. Darbdavys darbuotojų supažindinimą su Darbdavio veiklą reglamentuojančiomis tvarkomis, taisyklėmis, įsakymais, aktualia informacija ir kt., vykdo atitinkamą informaciją pateikdamas pasirinktinai Darbdavio informaciniuose stenduose, inforterminaluose, Dokumentų valdymo sistemoje, trumpuoju SMS pranešimu, elektroniniu paštu, pasirašytinai.

II SKYRIUS

DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO, PAKEITIMO IR NUTRAUKIMO SĄLYGOS

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

22. Darbo sutartis sudaroma raštu dviem egzemplioriais. Darbo sutarties abu egzempliorius pasirašo Darbdavys ar jo įgaliotas asmuo ir darbuotojas. Visi darbo sutarties pakeitimai ir papildymai daromi raštu dviem egzemplioriais. Darbo sutarties pakeitimo ar papildymo abu egzempliorius pasirašo darbdavys ar jo įgaliotas asmuo ir darbuotojas.

23. Iki darbo pradžios darbdavys privalo darbuotojui pateikti būtiną informaciją, nurodytą DK 44 str. 1 d. Darbdavys leidžia darbuotojui pradėti dirbti tik tada, kai pasirašytinai supažindina

darbuotoją su darbo funkcijos atlikimo vieta ir darbo funkcijos aprašymu, išbandymo trukme ir sąlygomis, darbo sutarties rūšimi ir jos pasikeitimo tvarka, viršvalandžių nustatymo ir apmokėjimo už juos tvarka ir, jei taikoma, darbo (pamainos) keitimo tvarka, darbo užmokesčiu ir jo sudedamosiomis dalimis, darbo dienos ar darbo savaitės trukme, teise į mokymo paslaugas, jei darbdavys šią teisę suteikia, socialinio draudimo institucijų, gaunančių su darbo santykiais susijusias socialinio draudimo įmokas, pavadinimas ir informacija apie kitą darbdavio teikiamą su socialiniu draudimu susijusią apsaugą, jei darbdavys už tai atsakingas.

24. Bendrovėje su darbuotojais gali būti sudaromos šių rūšių darbo sutartys: neterminuotos, terminuotos, laikinojo darbo, pameistrystės, projektinio darbo, darbo vietos dalijimosi, darbo keliems darbdaviams, sezoninio darbo.

25. Darbo tvarką Bendrovėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės, Darbuotojų pareigos nustatomos pareiginiuose nuostatuose. Darbuotojas su darbo tvarkos taisyklėmis ir pareiginiais nuostatais supažindinamas pasirašytinai. Dėl Bendrovės darbo tvarkos taisyklių pakeitimo ar papildymo informuojama ir konsultuojamasi su Darbo taryba ar darbo tarybos funkcijas vykdančia profesine sąjunga. Darbo taryba turi teisę susipažinti su darbuotojų pareiginiais nuostatais.

26. Darbdavys nustato pareigybių, profesijų kompetenciją bei kvalifikacijos lygį ir, esant galimybei, sudaro sąlygas darbuotojams įgyti įmonei reikalingą profesiją ar specialybę, kelti kvalifikaciją bei persikvalifikuoti.

27. Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui. Terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams negali būti daugiau kaip dvidešimt procentų visų darbdavio sudarytų darbo sutarčių skaičiaus.

28. Darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą turtinę žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžio, o jeigu turtinė žala padaryta dėl darbuotojo didelio neatsargumo, – ne daugiau kaip jo šešių vidutinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus Darbo kodekse, kituose įstatymuose ir šioje Sutartyje numatytus atvejus.

29. Darbuotojas privalo atlyginti visą žalą šiais atvejais:

29.1. žala padaryta tyčia;

29.2. žala padaryta jo veikla, turinčia nusikaltimo požymių;

29.3. žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbuotojo;

29.4. žala padaryta pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją, susitarimą dėl nekonkuravimo;

29.5. darbdaviui padarytą neturtinę žalą;

29.6. kai žala Darbdaviui padaryta darbuotojui praradus darbo priemones, perduotas darbuotojams naudotis darbe.

30. Sudarydamas darbo sutartį, Darbdavys arba jo įgaliotas asmuo turi pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su Bendrovės kolektyvine sutartimi.

31. Naujai priimamiems darbuotojams darbdavio iniciatyva nustatomas išbandymo terminas, norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui. Išbandymo laikotarpio terminas negali būti ilgesnis negu trys mėnesiai, tačiau terminuotos darbo sutarties atveju, kai terminuota darbo sutartis sudaroma trumpesniam negu šešių mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui (atitinkamai trumpesnis negu trys mėnesiai)

32. Išbandymo laikotarpis norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, nenustatomas priimant į darbą asmenį iki aštuoniolikos metų.

33. Jei darbdavys pripažino, kad išbandymo laikotarpio norint patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, rezultatai nepatenkinami, jis iki išbandymo termino pabaigos gali atleisti darbuotoją iš darbo, apie tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš tris darbo dienas ir nemokėti jam išeitinės išmokos.

34. Darbuotojo atsisakymas dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis gali būti laikomas priežastimi nutraukti darbo santykius Darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės.

35. Darbuotojo atsisakymas dirbti už sumažintą darbo užmokestį negali būti laikomas teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį.

36. Darbuotojas turi teisę prašyti Darbdavio pakeisti jo darbo sąlygas. Per penkias darbo dienas darbuotojui turi būti pateiktas motyvuotas atsakymas. Jeigu darbuotojo prašymas netenkinamas, tai pakartotinį prašymą jis gali pateikti ne anksčiau kaip po mėnesio.

Kai darbo sutartis yra keičiama darbuotojo iniciatyva ir darbo sutarties pakeitimas yra terminuotas, nustatoma taisyklė, kad darbuotojas, pasibaigus terminui, privalo grįžti dirbti buvusiomis darbo sąlygomis.

37. **Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu.** Bet kuri darbo sutarties šalis gali pasiūlyti kitai darbo sutarties šaliai nutraukti darbo sutartį. Pasiūlymas nutraukti darbo sutartį turi būti pateiktas raštu. Jame turi būti išdėstytos darbo sutarties nutraukimo sąlygos. Jeigu kita darbo sutarties šalis sutinka su pasiūlymu, ji sutikimą išreiškia raštu. Jeigu darbo sutarties šalis per penkias darbo dienas neatsako į pasiūlymą, laikoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį atmetas.

38. **Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių.** Neterminuota darbo sutartis ir terminuota darbo sutartis, sudaryta ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui, gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų. Darbuotojas turi teisę atšaukti pareiškimą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo jo padavimo dienos. Darbuotojo pareiškimas pabaigia darbo sutartį pasibaigus įspėjimo terminui ir darbdavys ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą.

39. **Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių.** Darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, jeigu:

39.1. darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip keturiasdešimt penkias dienas per paskutinius dvylika mėnesių;

39.2. darbuotojui du mėnesius iš eilės ir daugiau nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga) arba jeigu darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios darbo teisės normos;

39.3. darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar neįgalumo arba dėl to, kad namuose slaugo šeimos narį (vaiką (įvaikį), tėvą (įtėvį), motiną (įmotę), vyrą, žmoną), kuriam teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis.

Atleidžiant iš darbo darbuotoją dėl sveikatos būklės, trukdančios tinkamai atlikti darbo funkcijas, jam išmokama išėitinė išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą stažą Bendrovėje:

1. Dirbusiam Bendrovėje nepertraukiamai iki 1 (vienerių) metų – 1 mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka;

2. Dirbusiam Bendrovėje nepertraukiamai nuo 1 (vienerių) iki 10 (dešimties) metų – 2 mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka;

3. Dirbusiam Bendrovėje nepertraukiamai nuo 10 (dešimties) iki 20 (dvidešimties) metų – 3 mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka

4. Dirbusiam Bendrovėje nepertraukiamai daugiau kaip 20 (dvidešimt) metų – 4 mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka.

39.4. pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas sukako įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas šioje Bendrovėje dėl to nutraukia darbo sutartį su Bendrove, jam išmokama išėitinė išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą Bendrovėje:

1. Dirbusiam Bendrovėje nepertraukiamai iki 1 (vienerių) metų – 1 mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka;

2. Dirbusiam Bendrovėje nepertraukiamai nuo 1 (vienerių) iki 20 (dvidešimties) metų – 2 mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka;
3. Dirbusiam Bendrovėje nepertraukiamai daugiau kaip 20 (dvidešimt) metų - 3 mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka;
4. Dirbusiam Bendrovėje nepertraukiamai daugiau kaip 30 (trisdešimt) metų – 4 mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka.

40. **Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės.** Šiuo pagrindu darbo sutartis gali būti nutraukta:

- 40.1. darbuotojo atliekama darbo funkcija įmonei tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su Bendrovės veikla;
- 40.2. darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų ir jam raštu buvo nurodyti jo darbo trūkumai, ir bendrai sudarytas rezultatų dviejų mėnesių gerinimo planas nedavė teigiamų rezultatų;
- 40.3. darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę;
- 40.4. darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju;
- 40.5. Teismas ar Bendrovės valdymo organas priima sprendimą, dėl kurio darbdavys baigia veiklą.

41. Darbo organizavimo pakeitimai ar kitos priežastys, susijusios su Bendrovės veikla, gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį tik tuo atveju, kai jie yra realūs ir lemia konkretaus darbuotojo ar jų grupės atliekamos darbo funkcijos ar darbo funkcijų nereikalingumą. 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.

42. Kai dėl ekonominių ar struktūrinių pertvarkymų, kitų motyvuotų darbdavio nurodymų mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti turi tos pačios specialybės darbuotojai ir kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų:

- 42.1. kurie šioje Bendrovėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;
- 42.2. kurie augina daugiau kaip tris vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba vieni prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu penkiasdešimt penkių procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;
PASTABA. Darbuotoju, kuris vienas augina vaiką (įvaikį), laikomas asmuo, kuris faktiškai vienas augina vaiką ir yra našlys (našlė), yra vieniša motina (įmotė), tėvas (įtėvis), vienas iš tėvų (įtėvių) atlieka laisvės atėmimo bausmę, vienam iš tėvų (įtėvių) neterminuotai arba terminuotai apribotos tėvystės teisės, tėvų (įtėvių) santuoka yra nutraukta ir vaiko (įvaikio) gyvenamoji vieta nustatyta kartu su darbuotoju, teismo sprendimu vaiko (įvaikio) gyvenamoji vieta yra nustatyta kartu su darbuotoju, teismo sprendimu darbuotojas yra pripažintas vaiko globėju, kitais įstatymų nustatytais atvejais.
- 42.3. kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje Bendrovėje, išskyrus darbuotojus, kuriems sukako senatvės pensijos amžius ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami Bendrovėje;
- 42.4. kuriems iki senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai;
- 42.5. kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius;

43. Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites.

44. Įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų, ir darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, taip pat neįgaliems darbuotojams ir darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.

45. Įspėjimas turi būti pateiktas raštu. Jame turi būti nurodytos darbo sutarties nutraukimo priežastis ir įstatymo norma, kurioje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, darbo santykių pasibaigimo diena.

46. Jeigu darbuotojas įteikto įspėjimo termino pabaigos metu yra laikinai nedarbingas, yra išėjęs suteiktų atostogų, įspėjimo termino pabaiga nukeliama iki laikinojo nedarbingumo ar atostogų pabaigos.

47. Bendrovė su darbuotojo sutikimu gali bet kada iki įspėjimo termino pabaigos nutraukti darbo sutartį, nukeliant darbo santykių pasibaigimo dieną į paskutinę įspėjimo termino dieną ir neleisti darbuotojui įspėjimo metu dirbti, tačiau privalo sumokėti už visą įspėjimo laikotarpį darbuotojui priklausantį darbo užmokestį.

48. **Darbo sutarties nutraukimas Bendrovės iniciatyva dėl darbuotojo kaltės.** Bendrovė gali nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išėtinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti:

48.1. šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas;

48.2. per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas.

49. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas:

49.1. neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties;

49.2. pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbo metu darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai tokį apsvaigimą sukėlė profesinių pareigų vykdymas;

49.3. atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas privalomas;

49.4. priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;

49.5. tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos;

49.6. darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika;

49.7. kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos.

PASTABA. Darbdavys įsipareigoja užtikrinti, kad darbuotojui būtų suteiktas protingas terminas, skaičiuojant nuo rašytinio reikalavimo pasiaiškinti įteikimo dienos, pasiaiškinimui dėl darbo pareigų pažeidimo pateikti.

50. Darbo sutarties nutraukimas nesant darbo sutarties šalių valios. Šiuo pagrindu darbo sutartis privalo būti nutraukta be įspėjimo:

50.1. kai įsiteisėja teismo sprendimas arba teismo nuosprendis, kuriuo darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios negali dirbti darbo;

50.2. kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą ar eiti tam tikras pareigas;

50.3. kai darbuotojo iki šešiolikos metų vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokslo metų laikotarpiu mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį;

50.4. kai darbuotojas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą nebegali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo ir jis nesutinka būti perkeltas į kitas toje įmonėje esančias laisvas jo sveikatą atitinkančias pareigas ar darbą arba kai tokių pareigų ar darbo toje įmonėje nėra;

50.5. į darbą grąžinamas darbuotojas, į kurio vietą buvo priimtas atleidžiamas darbuotojas;

50.6. institucijos, vykdančios nelegalaus darbo kontrolę, kompetentingo pareigūno reikalavimu, jeigu nustatomas užsieniečio nelegalaus darbo atveji;

50.7. kai darbo sutartis prieštarauja įstatymams ir šių prieštaravimų negalima pašalinti, o darbuotojas nesutinka arba negali būti perkeltas į kitą toje darbovietėje esančią laisvą darbo vietą.

51. Bendrovė, gavusi priešastį patvirtinantį dokumentą ar kitaip apie ją sužinojusi, privalo ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo dokumento gavimo ar sužinojimo dienos nutraukti darbo sutartį. Neatleidus darbuotojo nurodytu laiku, priešastis nutraukti darbo sutartį laikoma pasibaigusia.

52. Darbuotojo prašymu išpėjimo termino laikotarpiu jam turi būti suteikta ne mažiau kaip dešimt procentų buvusios darbo laiko normos naujo darbo paieškoms, kurio metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis. Šalims susitarus dėl didesnės negu dešimt procentų buvusios darbo laiko normos, šios darbo laiko dalies apmokėjimas yra sprendžiamas šalių susitarimu.

53. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys (JPSA komitetas), laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo. Prieš kreipiantis į Valstybinės darbo inspekcijos vadovą dėl šiame punkte numatyto sutikimo, darbdavys kreipiasi į JPSA šios Sutarties nustatyta tvarka. Atstovaujamaisiais organais laikoma: JPSA komitetas (vienuolika komiteto narių). Darbdavio motyvuotą prašymą suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinašias darbo sutarties sąlygas Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas turi išnagrinėti ir darbdaviui pateikti atsakymą per dvidešimt darbo dienų nuo pareiškimo gavimo dienos. Darbuotojai ar jų atstovai savo iniciatyva arba Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo prašymu turi teisę pateikti savo nuomonę. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas suteikia sutikimą nutraukti darbo sutartį ar pakeisti būtinašias darbo sutarties sąlygas, jeigu darbdavys pateikia duomenis apie tai, kad darbo sutarties nutraukimas ar būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas nėra susijęs su darbuotojo vykdoma darbuotojų atstovavimo veikla, darbuotojo nediskriminuoja dėl jo vykdomos darbuotojų atstovavimo veiklos ar narystės profesinėje sąjungoje. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas, gavęs darbdavio motyvuotą prašymą, apie tai informuoja darbuotojų atstovaujамąjį organą ir patį darbuotoją, dėl kurio pateiktas prašymas, ir nustato ne trumpesnę kaip penkių darbo dienų terminą darbuotojų atstovų ir paties darbuotojo nuomonei pateikti. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovo sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka. Darbo sutartis su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis negali būti nutraukta tol, kol vyksta darbo ginčas. Per dešimt darbo dienų nuo Darbo kodekso įsigaliojimo dienos darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos raštu pateikia valdymo organų narių, kuriems taikomos šios dalies garantijos, sąrašus darbdaviui, o naujai įsteigtos – ne vėliau kaip per dešimt dienų nuo įsteigimo dienos.

54. Jeigu yra darbuotojo prašymas, darbdavys per dešimt dienų privalo jam išduoti pažymą apie darbuotojo vykdytą darbo funkciją, jos pradžią ir pabaigą, taip pat gautą darbo užmokestį.

55. Vadovaujantis DK 28 straipsniu Darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti šeiminius įsipareigojimus. Darbuotojų prašymai, susiję su šeiminių įsipareigojimų vykdymu, turi būti darbdavio apsvastyti ir į juos motyvuotai atsakyta raštu per 15 darbo dienų nuo tokio prašymo gavimo dienos.

56. Darbuotojo prašymu ar darbdavio ir Darbuotojo susitarimu darbas gali būti atliekamas nuotoliniu būdu. Darbdavys, suderinęs su Darbo taryba, gali grupei darbuotojų įvesti nuotolinį darbą. Skiriant dirbti nuotoliniu būdu, raštu nustatomi darbo vietos reikalavimai (jeigu tokie keliami), darbui suteikiamos naudoti darbo priemonės, aprūpinimo jomis tvarka, naudojimosi darbo priemonėmis taisyklės, taip pat nurodomas darbovietės padalinys, skyrius ar atsakingas asmuo, kuriam darbuotojas

turi atsiskaityti už atliktą darbą darbdavio nustatyta tvarka. Darbdavys privalo reguliariai, ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, pareikalavus Darbo tarybai, informuoti apie nuotolinio darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydamas taip dirbančių darbuotojų skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.

III SKYRIUS DARBAS IR POILSIS

57. Bendrovės darbuotojų darbo laiko norma yra 40 valandų per savaitę. Darbo teisės norminiai aktai ir ši Sutartis gali nustatyti kitokią darbo laiko normą.

58. Kiekvienam darbuotojui darbo sutartyje nustatoma darbo laiko norma, tai yra laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį (neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių).

59. Darbo laiko norma nurodoma darbo valandomis per savaitę, darbo valandomis per dieną ar kitą apskaitinį laikotarpį.

60. Darbo laikas – bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį. Į darbo laiką bet kuriuo atveju įtraukiami šie laikotarpiai:

- 60.1. pasirengimas darbui darbo vietoje;
- 60.2. fiziologinės pertraukos ir specialios pertraukos;
- 60.3. kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą laikas;
- 60.4. budėjimo laikas Darbo kodekso nustatyta tvarka;
- 60.5. kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavedimu laikas;
- 60.6. privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas;
- 60.7. prastovos laikas;
- 60.8. nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos;
- 60.9. kiti darbo teisės normų nustatyti laikotarpiai.

61. Maksimaliai leistinas darbo laikas – darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per darbo dieną (pamainą) negali būti ilgesnis kaip 12 (dvylika) valandų, neįskaitant pietų pertraukos, ir 60 (šešiasdešimt) valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį.

62. Atsižvelgiant į bendrovės darbo pobūdžio ypatumus ir vadovaujantis Darbo kodeksu, bendrovėje taikoma suminė darbo laiko apskaita, darbams, kurie nurodyti šios Sutarties 1 priede.

63. Bendrovės darbuotojams, kuriems taikoma suminė darbo laiko apskaita, išskyrus, autobusų, troleibusų ir keleivinio transporto vairuotojus, kuriems taikomas vieno mėnesio darbo laiko apskaitos laikotarpis.

64. Bendrovė įsipareigoja dėti visas pastangas, jog per mėnesį kiekvienas darbuotojas turėtų ne mažiau laisvų dienų, kiek tą mėnesį yra šeštadienių, sekmadienių ir švenčių dienų. Jei dėl darbo ypatumų, vairuotojų trūkumo ar kitų rimtų priežasčių tenka planuoti daugiau darbo dienų, vairuotojui už dirbtas dienas, viršijančias poilsio dienų nustatytą mėnesio normą, mokama dvigubai.

65. Darbo pamainų grafikai turi būti sudaromi taip, kad nepažeistų maksimaliojo penkiasdešimt dviejų valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį laiko, netaikant šios taisyklės darbui pagal susitarimą dėl papildomo darbo ir budėjimui. Teisę pasirinkti pamainą per dvi darbo dienas nuo pranešimo apie jas turi asmenys, auginantys vaiką iki trejų metų, o asmenys, auginantys vaiką iki septynerių metų, – jeigu yra tokia galimybė.

66. Darbo dienų skaičius per savaitę, kasdieninio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga, pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kasdienė ir savaitės darbo ir poilsio trukmė nurodomi darbuotojų

darbo grafikuose. Darbo grafike nurodytas savaitinis poilsio laikas negali būti trumpesnis nei 35 (trisdešimt penkios) valandos. Grafikus sudaro padalinių vadovai, prieš 8 kalendorines dienas pateikia juos derinti darbo tarybos funkcijas vykdančios profesinės sąjungos pirmininkui, ir teikia tvirtinti padalinių vadovams. Darbo grafikai paskelbiami viešai ne vėliau kaip prieš 7 kalendorines dienas iki šių grafikų įsigaliojimo. Jie gali būti keičiami tik nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais, įspėjus informavus darbuotoją prieš dvi darbuotojo darbo dienas.

67. Patvirtintas ir suderintas vairuotojų mėnesio darbo grafikas negali būti keičiamas be svarbios priežasties. Pagal mėnesio darbo grafiką sudarant kasdienes paskyras negali būti keičiami planuoti darbai be svarbių priežasčių. Svarbios priežastys gali būti transporto priemonių gedimai, vairuotojų ligos ar neatvykimai į darbą, miesto eismo pakeitimai ir kiti įvykiai kurių nebuvo galima numatyti grafiko sudarymo metu.

68. Vairuotojams, kuriems taikomas pamaininis darbo grafikas, per kiekvieną 24 valandų laikotarpį turi būti suteiktas ne trumpesnis kaip 11 valandų kasdienis poilsis. Vairuotojams, kuriems taikomas suskaidytas darbo grafikas, esant jų raštiškam sutikimui, kasdienio nepertraukiamo poilsio tarp darbo dienų trukmė neturi būti trumpesnė kaip: 9 valandos iš eilės. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti suteikiama ne vėliau kaip po 5 darbo valandų. Jeigu darbo valandų suma sudaro 6-9 valandas, į darbo laiką turi būti įterpiama mažiausiai 30 minučių pertrauka, o jeigu darbo valandų suma viršija 9 valandas – mažiausiai 45 minučių pertrauka. Per darbo dieną darbuotojams suteikiama viena pietų pertrauka.

69. Planuojant ilgesnį nei 45 minučių važiavimą vairuotojams galinėse maršrutų stotelėse skiriamos ne trumpesnės kaip šešių minučių pertraukėlės. Atskiruose maršrutuose, jeigu nėra galimybės stovėti vienoje iš maršruto galinių stotelių, kitoje galinėje maršruto stotelėje skiriama ne trumpesnė kaip 10 minučių pertrauka. Pamainai perduoti vairuotojams skiriama ne trumpesnė kaip 8 minučių pertrauka.

70. Kitiems Bendrovės darbuotojams pailsėti ir asmeniniams reikalams po dviejų valandų nepertraukiamo darbo suteikiamos iki 10 minučių pertraukėlės.

71. Pertraukėlės, nurodytos 67 ir 68 punktuose, įskaitomos į darbo laiką.

72. Į darbuotojo komandiruotės laiką įeina darbuotojo kelionės į darbdavio nurodytą darbo vietą ir atgal laikas. Jeigu kelionė vyko po darbo valandų, poilsio ar švenčių dieną, darbuotojas turi teisę į tokios pačios trukmės poilsį pirmą darbo dieną po kelionės arba šis poilsio laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko, paliekant už šį poilsio laiką darbuotojo darbo užmokestį. Darbuotojui iki išvykimo į komandiruotę raštu nepareiškus pageidavimo dėl poilsio laiko gavimo pirmą darbo dieną po kelionės, šis darbuotojui priklausantis poilsio laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų.

73. Darbas poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinis ir naktinis darbas organizuojamas vadovaujantis Darbo kodeksu.

74. Jeigu dėl darbo organizavimo ypatumų ar nepertraukiamos darbdavio veiklos prieš šventinės darbo dienos sutrumpinti darbuotojui nėra galimybės, už šią valandą yra apmokama kaip už viršvalandinį darbą.“

75. Darbuotojai, pageidaujantis dirbti viršvalandžius, galės tai padaryti, pateikę vadovui sutikimą raštu. Darbuotojo sutikimas gali būti atšauktas bet kuriuo metu, pateikus vadovui rašytinį prašymą.

76. Darbo poilsio ir švenčių dienomis, jei toks darbas dirbamas ne pagal grafiką, apskaita ir apmokėjimas vykdomi įstatymų ir Bendrovės darbo apmokėjimo sistemos nustatyta tvarka.

77. Per septynių paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali būti dirbama ilgiau kaip aštuonias valandas viršvalandžių, nebent darbuotojas savo sutikimą dirbti iki dvylikos valandų viršvalandžių per savaitę išreikštų raštu. Tokiais atvejais negali būti pažeista maksimali vidutinė keturiasdešimt aštuonių valandų darbo laiko trukmė per savaitę, skaičiuojant per apskaitinį laikotarpį. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – 360 valandų.

78. Bendrovės vadovaujančių darbuotojų darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma ir už ją mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu, nebent darbuotojo darbo sutartyje susitarta kitaip.

79. Ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas (apmokant už jį proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui) nustatomas:

79.1. darbuotojo ir Darbdavio susitarimu;

79.2. darbuotojo reikalavimu dėl jo sveikatos būklės pagal sveikatos įstaigos išvadą;

79.3. pareikalavus nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai (motinos, pateikusios darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą apie gimdymą ir auginančios vaiką, kol jam sukaks vieneri metai), krūtimi maitinančiai moteriai (motinos, pateikusios darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą, kad augina ir maitina krūtimi savo vaiką), darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų;

79.4. darbuotojo iki aštuoniolikos metų reikalavimu;

79.5. neįgaliojo reikalavimu pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotą išvadą;

79.6. darbuotojo, slaugančio sergantį šeimos narį, reikalavimu pagal sveikatos įstaigos išvadą.

80. Kasmetinių minimalių atostogų trukmė – dvidešimt darbo dienų. Kasmetinės minimaliosios dvidešimt penkių darbo dienų (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) suteikiamos:

80.1. darbuotojams iki aštuoniolikos metų;

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

80.3. neįgaliesiems;

80.4. kitiems įstatymu nustatytiems asmenims.

81. Darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo laiką, kasmetinės atostogos netrumpinamos.

82. Papildomos atostogos suteikiamos darbuotojams, turintiems ilgesnį kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą Bendrovėje – 3 darbo dienos, ir už kiekvienų paskesnių 5 metų darbo stažą – 1 darbo diena. Papildomos atostogos pridedamos prie kasmetinių atostogų ir gali būti suteikiamos kartu arba atskirai.

83. Darbuotojams, turintiems teisę gauti pailgintas ir papildomas atostogas, jų pasirinkimu suteikiamos arba tik pailgintos atostogos, arba prie kasmetinių atostogų pridėtos papildomos atostogos.

84. Kasmetinių atostogų kitiems metams suteikimo grafikas, apimantis ir papildomas atostogas, sudaromas kiekvienam struktūriniam padalinii atskirai (vadovaujantiems specialistams ir tarnautojams bendrai) iki einamųjų metų gruodžio 10 dienos ir suderinamas su Darbo taryba ar darbo tarybos funkcijas vykdančia profesine sąjunga).

85. Grafiką sudaro padalinių vadovai, atsižvelgdami į Bendrovėje nustatytą tvarką.

86. Darbuotojo pageidavimu kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos dalimis. Viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip 10 darbo dienų.

87. Perkelti kasmetines atostogas leidžiama tik darbuotojo prašymu arba sutikimu.

88. Jeigu darbuotojas negali pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis pagal jų tikslinę paskirtį, nes yra laikinai nedarbingas ar naudojasi teise į nėštumo ir gimdymo atostogas, tėvystės atostogas ar atostogas vaikui prižiūrėti, ar jam suteikiamos Darbo kodekso 137 straipsnio 1 dalyje nustatytos nemokamos atostogos, jau suteiktos kasmetinės atostogos tam laikotarpiui perkeliama. Jeigu šiame punkte nustatytos aplinkybės atsirado iki kasmetinių atostogų pradžios, kasmetinių atostogų pradžia nukeliama, tačiau ne ilgiau kaip iki suteiktų kasmetinių atostogų pabaigos. Jeigu šios aplinkybės atsirado naudojantis kasmetinėmis atostogomis, darbuotojo nepanaudotos kasmetinės atostogos jam

suteikiamos kitu šalių susitartu laiku, tačiau, tais pačiais darbo metais. Darbuotojo prašymu pratęstu kasmetinių atostogų dalis gali būti perkelta ir pridėta prie kitų darbo metų kasmetinių atostogų.

89. Už pirmuosius darbo metus visos kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos išdirbus bent pusę darbo metams tenkančių darbo dienų skaičiaus. Nesuėjus šešiams nepertraukiamojo darbo mėnesiams, darbuotojo prašymu kasmetinės atostogos suteikiamos nėščioms darbuotojoms prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų ir tėvams jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų.

90. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti kasmetines atostogas:

90.1. nėščioms darbuotojoms prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų;

90.2. tėvams jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų;

90.3. darbuotojams, kurie mokosi nenutraukdami darbo, derindami kasmetines atostogas prie egzaminų, įskaitų laikymo, diplominio (bakalauro, magistro) darbo rengimo, laboratorinių darbų ir konsultacijų laiko;

90.4. darbuotojams, slaugantiems sergančius šeimos narius ir neįgaliuosius, taip pat asmenims, sergantiems lėtinėmis ligomis, kurių paūmėjimas priklauso nuo atmosferos sąlygų, esant sveikatos priežiūros įstaigos rekomendacijai;

90.5. Afganistano karo dalyviams;

90.6. Černobylio avarijos padarinių likvidavimo dalyviams.

90.7. Darbuotojų profesinės sąjungos komiteto nariams.

91. Bendrovės darbuotojai turi teisę į tikslines atostogas Darbo kodekse nustatyta tvarka ir atvejais.

92. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnes, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:

92.1. darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų;

92.2. neįgalus darbuotojas, taip pat darbuotojas, auginantis neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų ar slaugantis neįgalų asmenį, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, – iki trisdešimties kalendorinių dienų;

92.3. tėvas vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir vaiko priežiūros atostogų metu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu), šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;

92.4. darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį, – tokiam laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;

92.5. darbuotojas santuokai sudaryti, – iki keturių kalendorinių dienų;

92.6. darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų.

92.7. darbuotojams, kurie mokosi nenutraukdami darbo, derindami kasmetines atostogas prie egzaminų, įskaitų laikymo, diplominio (bakalauro, magistro) darbo rengimo, laboratorinių darbų ir konsultacijų laiko;

93. Darbuotojai, ketinantys pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, ar grįžti į darbą šioms atostogoms nepasibaigus, privalo pranešti darbdaviui prieš 30 kalendorinių dienų.

94. Darbuotojams, kurie mokosi pagal formaliojo švietimo programas, pagal šias programas vykdančių švietimo tiekėjų pažymas suteikiamos mokymosi atostogos, vadovaujantis LR DK 135 str. nuostatomis.

95. Bendrovės darbuotojams papildomos bei pailgintos atostogos suteikiamos LR DK 138 str. nustatyta tvarka.

IV SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS

96. Bendrovės dirbantiesiems apmokėjimas už darbą organizuojamas vadovaujantis Darbo kodeksu ir skaičiuojamas vadovaujantis Darbo apmokėjimo sistema (2 priedas).

97. Minimalus mėnesinis darbo užmokestis bendrovėje negali būti mažesnis negu Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytas minimalus valandinis atlygis ar mėnesinė alga (toliau – MMA).

98. Pakitus MMA dydžiui, Lietuvos Respublikos Vyriausybei patvirtinus naują MMA dydį, šalys pradeda kolektyvines derybas dėl bendrovės darbuotojų darbo užmokesčio peržiūrėjimo. LR Vyriausybei patvirtinus minimalią mėnesinę algą/minimalų valandinį atlygį, darbuotojų darbo užmokestis indeksuojamas atsižvelgiant į Kauno miesto tarybos sprendimais patvirtintus viešųjų paslaugų teikimo įkainius, turimas lėšas ir suderinus su Darbuotojų profesine sąjunga, atliekančia Darbo tarybos funkcijas.

99. Darbo užmokestis mokamas pinigais.

100. Kiekvieno darbuotojo darbo užmokestis yra konfidenciali informacija, kuri turi būti prieinama tik pačiam darbuotojui, Darbdaviui, atitinkamo padalinio vadovui ir kitiems darbuotojams, kuriems ši informacija reikalinga tiesioginėms jų pareigoms atlikti.

101. Pasibaigus mėnesiui, darbuotojams iki 10 dienos į darbuotojo nurodytą elektroninį paštą pateikiami darbo užmokesčio paskaičiavimo lapeliai.

102. Darbo užmokestis Bendrovės darbuotojams pervedamas į jų nurodytas banko sąskaitas Lietuvoje.

103. Darbo užmokestis mokamas du kartus arba, darbuotojui pageidaujant, vieną kartą per mėnesį:

103.1. darbo užmokestis kiekvieno mėnesio 12–16 dienomis;

103.2. avansas kiekvieno mėnesio 22–26 dienomis.

104. Kai ne dėl darbuotojo kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis, kartu su juo darbuotojui sumokami Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyto dydžio delspinigiai už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną, pradedant skaičiuoti po 7 kalendorinių dienų, kai turėjo būti išmokėtas darbo užmokestis.

105. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią. Atostoginiai už atostogų dalį, viršijančią dvidešimt darbo dienų (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) ar dvidešimt keturių darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę), ar keturių savaitių (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas) trukmę, darbuotojui mokami atostogų metu darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir terminais.

Darbuotojo prašymu, atostoginiai gali būti mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka. Jeigu darbdavys uždelsė atsiskaityti už kasmetines atostogas, laikotarpis, kurį buvo uždelsta atsiskaityti, pridedamas prie kitų kasmetinių atostogų, jeigu darbuotojas pateikė prašymą per pirmas tris darbo dienas po kasmetinių atostogų.

106. Darbuotojų vidutinis darbo užmokestis už kasmetines atostogas (prasidedančias iki mėnesio 12 dienos), kol nėra visų duomenų apie paskutinio dirbto mėnesio darbo užmokestį, skaičiuojamas pagal 3 kalendorinius mėnesius, einančius prieš paskutinį dirbtą mėnesį.

107. Atleidžiant darbuotoją iš darbo, visos jam priklausančios darbo užmokesčio sumos išmokamos:

107.1. kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris dirba iki atleidimo iš darbo dienos, – ne vėliau kaip atleidimo iš darbo dieną;

107.2. kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris atleidimo dieną nedirba (dėl laikino nedarbingumo, pravaikštos, laisvės atėmimo ir kt.) – per vieną dieną nuo tos dienos, kurią atleistas iš darbo darbuotojas pareikalavo atsiskaityti;

- 107.3. darbo santykiams pasibaigus, o Bendrovei ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su darbuotoju, Bendrovė moka netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių. Jeigu uždelsta suma yra mažesnė negu darbuotojo vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis, netesybų dydį sudaro darbdavio uždelsta suma, padauginta iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne šiūdaugiau kaip iš šešių.
108. Nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju, iš jam priklausančio darbo užmokesčio įstatymų numatyta tvarka išskaičiuojamas įsiskolinimas Bendrovei.
109. Atleidžiant darbuotoją darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės ir atleidžiant darbuotoją jo paties iniciatyva dėl svarbių, Darbo kodekso nustatytų priežasčių, darbuotojui išmokama dviejų jo vidutinio darbo užmokesčių dydžio išėitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėitinė išmoka.
110. Atleidžiamam darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės darbuotojui įstatymo nustatyta tvarka papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamąjį stažą Bendrovėje.
111. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl Darbdavio turėtų darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidų. Atlyginamos gali būti tik Darbdavio turėtos išlaidos per paskutinius dvejus metus iki darbo sutarties pasibaigimo, jeigu darbo sutartis nutraukiama įmonės iniciatyva dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių.
112. Išskaitos iš darbo užmokesčio daromos:
- 112.1. gražinti perduotoms ir darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtį Bendrovės pinigų sumoms;
 - 112.2. gražinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;
 - 112.3. atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė įmonei;
 - 112.4. išieškoti atostoginiams už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas, darbo sutartį nutraukus darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių arba dėl darbuotojo kaltės darbdavio iniciatyva.
 - 112.5. nurodymas padaryti išskaitą duodamas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią darbdavys sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą.
113. Išskaitų iš darbo užmokesčio, neviršijančio MMA, dydis negali viršyti dvidešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio, o išieškant išlaikymą periodinėmis išmokomis žalos, padarytos suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, taip pat maitintojo gyvybės atėmimu, atlyginimą – trisdešimt procentų darbuotojui išmokėtino darbo užmokesčio.
114. Darant išskaitas iš darbo užmokesčio, neviršijančio MMA, pagal kelis vykdomuosius dokumentus, išskaitoma trisdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio.
115. Iš darbo užmokesčio dalies, viršijančios MMA dydį, išskaitoma penkiasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio.
116. Žala, padaryta darbdaviui dėl eismo įvykių, atlyginama vadovaujantis su JPSA suderinta „UAB „Kauno autobusai“ eismo įvykių administravimo tvarka“.
117. Darbuotojui mirus, jam priklausantis darbo užmokestis ir kitos sumos išmokamos mirusiojo šeimos nariams arba tiems asmenims, kurie jį laidojo, – ne vėliau kaip per tris darbo dienas pristačius mirties faktą patvirtinantį dokumentą.
118. Darbdavys generalinio direktoriaus įsakymu darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo gali keisti tuo atveju, kai yra didinamas tarnybos, skyriaus ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas, prieš tai atlikus informavimo ir konsultavimosi procedūras su JPSA.
119. Bendrovės darbuotojams, dirbantiems papildomą darbą (pavaduojant kitą darbuotoją), tiesioginio vadovo siūlymu mokama iki 50 proc. pavaduojamo darbuotojo atlyginimo dydžio priemoka, vadovaujantis Bendrovės generalinio Direktoriaus įsakymu patvirtinta tvarka. Darbuotojas vienu metu negali pavaduoti daugiau kaip vieno darbuotojo.

120. Už viršvalandinį darbą mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

121. Įvertinus metinius bendrovės finansinius rezultatus darbuotojams gali būti skiriamos premijos už veiklos rezultatus. Šalys (Darbo taryba ar darbo tarybos funkcijas vykdančia profesine sąjunga) aptaria Vadovų komitete finansines galimybes.

122. Darbuotojams, esantiems prastovose, už kiekvieną kalendorinį mėnesį, kurį darbuotojo prastovos laikotarpiu darbuotojui buvo paskelbta prastova, darbuotojui mokamas darbo užmokestis už tą mėnesį negali būti mažesnis negu Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga, kai jo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma (sąrašas derinamas su Darbo taryba ar darbo tarybos funkcijas vykdančia profesine sąjunga).

123. Jei dėl reikšmingų ekonominių, organizacinių ar gamybinio būtinumo priežasčių darbuotojams pakeičiama jų darbo funkcija ir dėl to sumažėja darbuotojų darbo užmokestis, tai 3 mėnesius nuo darbo funkcijos pakeitimo dienos mokamas ankstesnis jo vidutinis darbo užmokestis.

V SKYRIUS DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

124. Darbdavys įsipareigoja:

124.1. sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas, kokybiškai ir laiku instruktuoti darbuotojus apie saugų darbą, eismo saugą, gaisrinę saugą ir kitas saugaus darbo taisykles, kontroliuoti šių taisyklių laikymąsi;

124.2. darbo vietas įrengti pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas kas ketvirtį rengia bendrus posėdžius dėl DSS norminių aktų laikymosi.

124.3. įvertinti galimą riziką darbuotojų saugai ir sveikatai, rengti Bendrovės darbuotojų saugos ir sveikatos vietinius norminius aktus (darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas, saugaus darbų atlikimo taisykles ir kt.).

125. Darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus jo saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas, jeigu neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neaprūpintas reikiamomis asmeninėmis apsaugos priemonėmis.

126. Darbdavio pareigų ar kompetencijos perdavimas kitiems asmenims nepašalina darbdavio pareigos atlyginti darbuotojo sveikatai padarytą žalą, atsiradusią dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju, ar dėl jo susirgimo profesine liga.

127. Darbdavys aprūpina dirbančiuosius darbo rūbais, darbo avalyne bei kitomis individualiomis darbo ir darbo ir apsaugos priemonėmis pagal Sutarties 3 priede patvirtintas normas.

128. Darbdavys aprūpina darbuotojus muilu ar kitomis plovimo priemonėmis pagal Sutarties 4 priede nurodytą sąrašą.

129. Darbdavys organizuoja darbo rūbų skalbimą, džiovinimą.

130. Darbdavys tvirtina darbuotojų, kuriems privaloma periodiškai tikrintis sveikatą, sąrašą ir sveikatos tikrinimo grafiką. Darbuotojams, kurie atlieka periodinį ar papildomą privalomą sveikatos patikrinimą darbdavio nurodymu, yra apmokamos ne daugiau kaip 4 valandos už laiką, sugaištą tikrinant sveikatą, mokant jų vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojas privalo sveikatą pasitikrinti darbdavio nurodytoje sveikatos priežiūros įstaigoje, su kuria darbdavys sudaręs sutartį. Darbuotojo privalomą periodinį sveikatos patikrinimą darbdavys apmoka savo lėšomis.

131. Darbuotojų prašymams, susijusiems su darbo laiko ir darbo pamainų pakeitimu dėl sveikatos, tai pat darbuotojų, pateikusių Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadas dėl sveikatos būklės nagrinėti Darbdavys sudaro komisiją. Į šią komisiją Darbo taryba ar darbo tarybos funkcijas vykdančia profesine sąjunga deleguoja savo atstovą ir jo dalyvavimas komisijos posėdžiuose yra privalomas. Komisija įvertina darbuotojo pateiktus dokumentus ir teikia rekomendacijas. Komisija turi teisę įpareigoti Bendrovės darbuotoją

pasitikrinti sveikatą Darbdavio nurodytoje medicinos įstaigoje. Už privaloma sveikatos patikrinimą Bendrovė apmoka iš savo lėšų.

132. Darbdavys įsipareigoja kartu su JPSA steigti Bendrovės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą. Komiteto nuostatus tvirtina Darbdavys, suderinęs su Darbo taryba ar darbo tarybos funkcijas vykdančia profesine sąjunga. Komiteto nariams už laiką, kurį buvo vykdomi įpareigojimai, susiję su darbuotojų sauga ir sveikata, mokamas vidutinis darbo užmokestis, komiteto nariai naudojami Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nustatytais garantijomis. Komitetas sudaromas dvišaliu principu – iš vienodo skaičiaus atstovų, skirtų darbdavio ir Darbo tarybos ar darbo tarybos funkcijas vykdančios profesinės sąjungos narių. Komitetas sudaromas kolektyvines sutartis galiojimo laikotarpiui iš 8 narių.

133. Bendrovės saugos ir sveikatos komitetas informuojamas apie Bendrovėje įvykusius nelaimingus atsitikimus, analizuoja jų priežastis, susipažįsta su nelaimingų atsitikimų tyrimų aktais bei Valstybinės darbo inspekcijos patikrinimo aktais.

134. Bendrovės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas turi teisę pareikalauti, kad Darbdavys sustabdytų darbus, jeigu jie neatitinka darbų saugos ir sveikatos reikalavimų.

135. Darbuotojas, nukentėjęs dėl nelaimingo atsitikimo darbe, ūmios profesinės ligos, matęs įvykį arba jo pasekmes, privalo nedelsdamas (jeigu pajėgia tai padaryti) pranešti apie tai padalinio vadovui arba Bendrovės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetui ir Bendrovės profesinės sveikatos specialistui.

136. Darbdavys kviečia skubiąją medicinos pagalbą, organizuoja gabenimą į sveikatos priežiūros įstaigą, profesinės sveikatos specialisto darbo laiku užtikrina pirmosios medicinos pagalbos suteikimą darbuotojui.

137. Bendrovės darbuotojai privalo vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus ir kaip galima labiau rūpintis savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata.

138. Darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, nušalinamas nuo darbo ir jam nemokamas darbo užmokestis. Toks atsisakymas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

139. Įvykus nelaimingam atsitikimui ne Bendrovės teritorijoje, pakeliui į darbą arba iš darbo (įskaitant nustatytą pertrauką pailsėti ir pavalgyti), nukentėjęs asmuo arba jo artimieji privalo kuo skubiau pranešti apie tai darbdaviui, o nukentėjęs asmuo nedelsdamas turi kreiptis į medicinos įstaigą.

140. Profesinės sveikatos specialistai aprūpina transporto priemonės sukomplektuotomis vaistinėlėmis ir nuolat papildo jų turinį.

141. Darbdavys užtikrina, kad troleibuso ir autobuso vairuotojai išvyktų dirbti į maršrutus sveiki ir blaivūs.

142. Darbuotojų, vairuojančių Bendrovės transporto priemones neblaivumo (girtumo) tikrinimas atliekamas specialiosiomis techninėmis priemonėmis (kompiuterizuotu stacionariu alkotesteriu „BAAC“ ir kt. alkotesteriais), kurių metrologinė patikra atlikta teisės aktų nustatyta tvarka.

143. Autobusų, troleibusų, keleivinio transporto vairuotojų, dirbančių maršrutuose, neblaivumo (girtumo) patikrinimus savarankiškai turi teisę atlikti Transporto eksploatacijos tarnybos vadovaujantys darbuotojai ir profesinės sveikatos specialistai, pirminiam blaivumo patikrinimui naudodami techninę priemonę – alkotesterį. Jeigu iškvėptame ore alkoholio koncentracija viršija nustatytą promilių kiekį, kurį leidžia galiojantys norminiai teisės aktai, autobuso, troleibuso, keleivinio transporto vairuotojas, nušalinamas nuo darbo ir pristatomas į Bendrovę Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų aktui surašyti.

144. Profesinės sveikatos specialistai kartu su vadovais ar kitais įpareigotais Bendrovės darbuotojais turi teisę tikrinti dėl neblaivumo (girtumo) nustatymo Bendrovės darbuotojus, iš anksto nepranešdami apie numatomus patikrinimus.

145. Nušalinant nuo darbo darbuotoją dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų, vadovaujamosi Bendrovėje patvirtinta Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų tvarka.

146. Tiriant gautus keleivių skundus, tyrime dalyvauja darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkas. Apie gautą skundą profesinės sąjungos pirmininkas informuojamas elektroniniu paštu, pateikiant skundo informaciją, kuris atsakydamas į elektroninį laišką pateikia savo nuomonę dėl gauto skundo.

147. Nėščios, neseniai pagimdžiusios, krūtimi maitinančios darbuotojos, pateikusios medicininę pažymą ir darbdaviui įvertinus galimą profesinę riziką, vadovaujantis LR Vyriausybės Nutarimu Nr. 469, perkeliamos į lengvesnį darbą nuo pažymos pateikimo dienos ir joms mokamas vidutinis jų darbo užmokestis.

VI SKYRIUS SOCIALINĖ RŪPYBA

148. Mirus bendrovės darbuotojui, nuo kolektyvo perkamos gėlės Bendrovės lėšomis. Artimiesiems, pateikusiems atitinkamus dokumentus, išmokama vienkartinė išmoka, kurios dydis priklauso nuo darbuotojo darbo stažo Bendrovėje:

148.1. darbo stažas nuo 1 (vienų) iki 10 (dešimties) metų – 600,00 Eur;

148.2. darbo stažas bendrovėje nuo 10 (dešimties) iki 20 (dvidešimties) metų – 800,00 Eur;

148.3. darbo stažas nuo 20 (dvidešimties) metų ir daugiau – 1000,00 Eur.

PASTABA. 149 punktą taikomas tik mirus darbuotojui, su kuriuo darbo santykiai mirties dieną nebuvo nutrūkę.

149. mirus darbuotojo sutuoktiniui, tėvui, motinai, sūnui, dukrai, pagal darbuotojo rašytinį prašymą ir pridėtus mirties faktą bei laidojamojo šeimos nario statusą pagrindžiančius dokumentus, išmokama vienkartinė 500,00 Eur dydžio laidojimo pašalpa.

150. Bendrovės dirbančiųjų vaikams iki 12 metų amžiaus imtinai, pagal Personalo ir mokymo skyriaus darbuotojų pateiktą vaikų sąrašą Darbdavys organizuoja kalėdinę eglutę. DPS pagal pateiktą sąrašą Bendrovės dirbančiųjų vaikams nuperka kalėdines dovanėles.

151. Darbuotojų kvalifikacijos kėlimo išlaidos gali būti apmokamos Darbdavio ir darbuotojo sutarta tvarka.

152. Darbdavys kompensuoja Bendrovės vairuotojų išlaidas už privalomus pradinis ir periodinius profesinio vairuotojų rengimo mokymus (95 kodui įgyti) pagal pateiktus darbuotojų prašymus. Prie prašymo darbuotojas turi pridėti gauto pažymėjimo kopiją ir dokumentą, patvirtinantį sumokėtą mokymų kainą. Darbdavys gali savo iniciatyva organizuoti grupės vairuotojų privalomus mokymus (95 kodas) ir už juos sumokėti mokymo įstaigai, suteikiančiai vairuotojams mokymo paslaugas.

153. Kiekvienais metais Darbdavys draudžia visus Bendrovės darbuotojus nuo nelaimingų atsitikimų darbe, draudimo gavėjas – nelaimingą atsitikimą patyręs darbuotojas.

154. Darbuotojams, turintiems pirmą klasę pradedantį lankyti vaiką ir pateikusiems prašymą raštu, rugsėjo 1 d. suteikiama laisva nuo darbo diena, sumokant už ją darbuotojo vidutinį atlyginimą.

155. Bendrovės darbuotojams sutuoktinių proga išmokama 300 Eur dydžio vienkartinė išmoka.

156. Gimus vaikui, darbuotojui išmokama vieno minimalaus darbo užmokesčio (1 MMA) dydžio vienkartinė išmoka.

157. JPSA teikimu, darbuotojui negalint dirbti savo nuolatinio darbo dėl profesinės ligos ar nelaimingo atsitikimo darbe pasekmių, Bendrovė suteikia jam darbą, kurį darbuotojas galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, jeigu tokius reikalavimus atitinkanti laisva darbo vieta Bendrovėje tuo metu yra.

158. Pablogėjus darbuotojo materialinei padėčiai: įvykus stichinei nelaimei, gaisrui, potvyniui ar panašiai, darbuotojo prašymu, pristačius tai patvirtinančius dokumentus, Bendrovės vadovo sprendimu gali būti skiriama materialinė pašalpa. JPSA turi teisę tarpininkauti suteikiant materialinę pašalpą.

159. Darbdavys savo lėšomis aprūpina Bendrovės vairuotojus, vežančius keleivius, uniformomis, kurių aprašymas ir dėvėjimo tvarka nustatomi Bendrovės generalinio direktoriaus įsakymu patvirtintose Uniformų dėvėjimo taisyklėse.

160. Darbuotojai nuo gripo ir erkinio encefalito skiepijami nemokamai.

VII SKYRIUS

GARANTIJOS JUNGTINEI PROFESINŲ SAJUNGŲ ATSTOVYBEI IR JUNGTINĖS PROFESINŲ SAJUNGŲ ATSTOVYBĖS ĮSIPAREIGOJIMAI

161. JPSA atstovauja ir gina bendrovės darbuotojų – JPSA narių teisėtus interesus, įgyvendinant šią sutartį. Darbdaviui ir JPSA sutarus, ir Bendrovės darbuotojų konferencijoje patvirtinus šią Sutartį, JPSA atstovauja ir gina visų Bendrovės darbuotojų teisėtus interesus.

162. DPS organizuoja poilsines ir pažintines išvykas. Darbuotojai, pageidaujantis dalyvauti išvykuose, privalo suderinti su tiesioginiu vadovu darbo grafiko pakeitimą ne vėliau kaip prieš 15 dienų iki sekančio mėnesio pradžios.

163. Darbdavys, prieš priimdamas ar keisdamas lokalius teisės aktus, kurie keičia Bendrovės darbuotojų darbo, socialines ar ekonomines sąlygas, informuoja ir konsultuojasi su JPSA. Esant Darbo tarybos prašymui, darbdavys įsipareigoja per 15 darbo dienų nuo prašymo gavimo dienos pateikti informaciją darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais.

164. JPSA veiklai užtikrinti gali būti leidžiama naudotis Darbdavio ilgalaikiu ir trumpalaikiu turtu.

165. Darbdavys kompensuoja JPSA pirmininko telefono mobiliojo ryšio išlaidas iki 18,- Eur per mėnesį.

166. JPSA prašymu, suderinus su Darbdaviu, skiriamos patalpos posėdžiams ir susirinkimams. JPSA sudėtyje esančių profesinių sąjungų komiteto nariams sudaromos sąlygos dalyvauti komitetų posėdžiuose.

167. Pagal iš anksto raštu pateiktą JPSA prašymą organizuojami dvišaliai Darbdavio ir JPSA susitikimai.

168. Darbdavys, gavęs pranešimą iš JPSA sudėtyje esančių profesinių sąjungų komitetu apie jų renkamo nario delegavimą į respublikinius ir tarptautinius seminarus, sudaro galimybę juose dalyvauti, kitas sąlygas nustatant Šalių susitarimu.

169. JPSA įsipareigoja bendradarbiauti su Darbdaviu, palaikant Bendrovėje darbo drausmę ir užtikrinant, kad darbuotojai-profesinės sąjungos nariai, sąžiningai vykdytų savo darbo pareigas.

170. JPSA pirmininkas turi teisę gauti informaciją iš Darbdavio apie Bendrovės būklę, struktūrą, galimus Bendrovės ar jos padalinių užimtumo pokyčius.

171. Bendrovė informuoja Darbo taryba ar darbo tarybos funkcijas vykdančia profesine sąjunga ir su ja konsultuojasi priimdama sprendimus dėl vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo.

172. Jeigu darbovietėje yra darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip 1/3 visų darbdavio darbuotojų, darbo taryba nesudaroma, o darbuotojų profesinė sąjunga vykdo visus darbo tarybos įgaliojimus ir visas šio kodekso darbo tarybai priskirtas funkcijas.

173. Bet kokių pasiūlymų ar nesutarimų dėl kolektyvinės sutarties vykdymo atveju JPSA ir Darbdavys įsipareigoja konsultuotis ir nagrinėti iškilusias problemas gera valia.

174. JPSA įsipareigoja netrukdyti Bendrovės ritmingo darbo piketais ir kitomis akcijomis, nukreiptomis prieš Darbdavį, jeigu Darbdavys vykdo šios Sutarties įsipareigojimus.

175. Jeigu yra JPSA nario prašymas, Darbdavys kiekvieną mėnesį išskaičiuoja iš JPSA nario darbo užmokesčio nustatyto dydžio nario mokesčių ir perveda jį į JPSA sudėtyje esančių profesinių sąjungų sąskaitas.

176. Gavus rašytinį iškvietaimą į vykstančius profesinių sąjungų organizuojamus seminarus, konferencijas, JPSA sudėtyje esančių profesinių sąjungų komitetu nariai atleidžiami nuo darbo (suderinus su darbdaviu) ir jiems sudaromos sąlygos dalyvauti organizuojamuose renginiuose, už šį laikotarpį mokant vidutinį darbuotojo darbo užmokesčių, bet ne daugiau nei 60 valandų per metus. Apie tai profesinės sąjungos privalo informuoti darbdavį ne vėliau kaip prieš 15 (penkiolika) darbo dienų.

177. Darbdavys remia JPSA sudėtyje esančios Darbuotojų profesinės sąjungos (DPS) organizuojamus visiems Bendrovės darbuotojams kultūrinius, mokomuosius ir poilsinius renginius pagal Šalių suderintą priemonių sąrašą. Pasibaigus kalendoriniams metams, iki sausio 1 d., DPS pateikia Darbdaviui ataskaitą apie praėjusių metų renginius. Einamųjų metų renginių planą DPS pateikia Darbdaviui iki sausio 15 dienos. Generalinis direktorius iki vasario 1 dienos suderina su DPS renginių sąrašą ir konkrečias tiems renginiams skiriamas pinigines lėšas.

178. Darbdavys įsipareigoja mokėti JPSA kiekvieną mėnesį 600- Eur dydžio sumą už šios Kolektyvinės sutarties vykdymo priežiūrą, perveddami lėšas į Darbuotojų profesinės sąjungos sąskaitą (DPS). Su kitomis organizacijomis, esančiomis JPSA sudėtyje, už šios sutarties vykdymo priežiūrą, DPS įsipareigoja atsiskaityti JPSA narių sutarta tvarka.

Šalys susitaria, jog atlikti kolektyvinės sutarties pakeitimai įsigalioja nuo 2025 m. sausio 1 d.

DARBDAVYS

UAB „Kauno autobusai“
generalinis direktorius

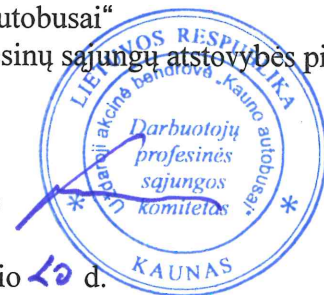


Mindaugas Grigelis

2024 m. gruodžio 20 d.

DARBUOTOJŲ ATSTOVAI

UAB „Kauno autobusai“
Jungtinės profesinių sąjungų atstovybės pirmininkas



Bronius Bučelis

2024 m. gruodžio 20 d.