

AB „KELIŲ PRIEŽIŪRA“ KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2025-03-17

Kaunas

I. BENDROJI DALIS

1.1. Šią kolektyvinę sutartį (toliau – Kolektyvinė sutartis) sudaro:

- 1.1.1. **AB „Kelių priežiūra“**, kodas 232112130, adresas Savanorių pr. 321C, Kaunas (toliau – Darbdavys arba Bendrovė),
- 1.1.2. **AB „Kelių priežiūra“ profesinių sąjungų jungtinė atstovybė**, kurią sudaro AB „Kelių priežiūra“ profesinė sąjunga „Solidarumas“ (kodas 304690975, adresas Ulonių g. 5-301, Vilnius), AB „Kelių priežiūra“ profesinė sąjunga (kodas 191542225, adresas Gamyklų g. 12, Marijampolė), AB „Kelių priežiūra“ vakarų regiono darbuotojų profesinė sąjunga (kodas 302885720, adresas Laisvės g. 50, Tauragė),
- 1.1.3. **Lietuvos Profesinė Sąjunga „Sandrauga“**, kodas 195772298, adresas Laisvės al. 46, Kaunas,

toliau kartu vadinamos – „Šalys“, kiekviena atskirai – „Šalis“, o AB „Kelių priežiūra“ profesinių sąjungų jungtinė atstovybė ir Lietuvos Profesinė Sąjunga „Sandrauga“ kartu – „Profesinės sąjungos“.

1.2. Kolektyvinės sutarties tikslas – užtikrinti efektyvų Bendrovės darbuotojų darbą bei vystyti socialinį dialogą su Profesinių sąjungų atstovais, siekiant Bendrovės tikslų bei užtikrinant aukštesnę nei numatyta įstatymų darbo sąlygų, darbuotojų teisių, socialinės rūpybos, darbo užmokesčio, aukštos darbo kultūros lygį, palankias darbo ir kvalifikacijos kėlimo sąlygas, tuo skatinant darbuotojų įsitraukimą.

1.3. Šia Kolektyvine sutartimi Šalys nustato darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat abipuses teises, pareigas ir šalių atsakomybę, kurios nėra reglamentuotos Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau - Darbo kodeksas) bei kitais Lietuvos Respublikos galiojančiais norminiais teisės aktais arba kurios joms neprieštaruoja ir nebloginą Bendrovės darbuotojų padėties.

1.4. Visos Kolektyvinėje sutartyje vartojamos sąvokos atitinka naudojamas Darbo kodekse bei kituose norminiuose teisės aktuose.

1.5. Kolektyvinė sutartis įsigalioja, kai pritarimą Kolektyvinei sutarčiai raštu išreiškia daugiau kaip pusė Bendrovės darbuotojų arba Kolektyvinę sutartį patvirtina konferencija, kaip ji apibrėžta Darbo kodekso 197 straipsnio 1 dalyje, ir galioja dvejus metus su galimybe pratęsti Kolektyvinę sutartį dar dvejims metams. Šalims sutarus, Kolektyvinės sutarties galiojimas gali būti pratęsiamas Kolektyvinės sutarties Šalių susitarimu iki naujos Kolektyvinės sutarties sudarymo.

1.6. Kolektyvinė sutartis ir jos priedai gali būti keičiami ir/ar papildomi Darbdavio ir Profesinių sąjungų bendru susitarimu. Sutarties pakeitimai ir papildymai yra įforminami kaip Kolektyvinės sutarties priedai. Jeigu Kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbuotojams, atlikus Kolektyvinės sutarties ar jos priedų pakeitimus ir/arba papildymus, jie nėra tvirtinami darbuotojų ir yra taikomi visiems darbuotojams nuo pakeitimų ir/arba papildymų pasirašymo arba kitos Šalių nustatytos datos.

1.7. Kolektyvinė sutartis galioja visiems Bendrovės darbuotojams, kai pritarimą Kolektyvinei sutarčiai raštu išreiškia daugiau kaip pusė Bendrovės darbuotojų arba Kolektyvinę sutartį patvirtina konferencija, kaip ji apibrėžta Darbo kodekso 197 straipsnio 1 dalyje. Pranešimą Bendrovės darbuotojams rengia ir viešina Profesinė sąjunga ar Darbdavys, suderinę šių veiksmų atlikimą atskiru Šalių susitarimu.

II. ŠALIŲ ĮSIPAREIGOJIMAI

2.1. Darbuotojų įsipareigojimai:

2.1.1. laikytis darbo tvarkos, darbuotojų saugos ir sveikatos, saugumo technikos, darbo standartų, darbo higienos ir priešgaisrinės saugos taisyklių bei instrukcijų, o taip pat statinių, mašinų bei mechanizmų aptarnavimo ir eksploatacijos taisyklių reikalavimų. Saugoti ir tausoti gamtą ir aplinką, vadovaujantis aplinkos ir gamtos apsaugą reglamentuojančiais norminiais teisės aktais;

2.1.2. Darbdavio nustatyta tvarka atlikti medicininės sveikatos apžiūras, profilaktinius sveikatos patikrinimus bei vykdyti medicininės komisijos reikalavimus bei nurodymus;

2.1.3. kiekvienas darbuotojas privalo kokybiškai ir našiai atlikti jam pavestą darbą, vadovaudamasis jo darbinę veiklą reglamentuojančiais norminiais teisės aktais;

2.1.4. saugoti Bendrovės komercines (gamybines) bei technologines paslaptis bei kitą informaciją, kuri jam tapo žinoma vykdant darbo funkcijas, kuri Darbdavio buvo įvardinta kaip turinti komercinę (gamybinę) ar technologinę paslaptį. Darbuotojas privalo neskelbti informacijos, kuri Bendrovėje nėra viešai platinama ar kitaip viešai prieinama;

2.1.5. saugoti Bendrovės turtą ir informuoti Darbdavį apie pastebėtus turto sugadinimo, kitokio jo vertės sumažėjimo, grobstymo, švaistymo ir/ar vagystės atvejus.

2.2. Profesinių sąjungų įsipareigojimai:

2.2.1. kontroliuoti, kaip Darbdavys vykdo įstatymus, reguliuojančius darbo, ekonominius ir socialinius klausimus bei Kolektyvine sutartimi priimtus įsipareigojimus;

2.2.2. derinti su Darbdaviu atliekamus veiksmus sprendžiant Bendrovės darbuotojų socialinius, ekonominius ar kitus klausimus; Profesinės sąjungos prieš skelbdamos viešus pareiškimus (pranešimų tarnyboms, žiniasklaidai, socialiniuose tinkluose ir kt.) apie Bendrovės veiklą, įvykius ar pasikeitimus bei jos darbuotojus, su tuo susijusius aktualius klausimus turi išdiskutuoti su Bendrovės administracija ir konstruktyviai bendradarbiauti ieškant abipusiai palankaus sprendimo.

2.2.3. neskatinėti ir neorganizuoti streikų bei kitų renginių, galinčių nutraukti ar sutrikdyti Bendrovės darbą ir kitaip pakenkti Bendrovės veiklai (reputacijai), jeigu vykdomi Kolektyvine sutartimi prisiimti įsipareigojimai;

2.2.4. atstovauti darbuotojo interesus, kai iš darbo santykių kyla darbo ginčai su Darbdaviu;

2.2.5. per 5 darbo dienas nuo Kolektyvinės sutarties sudarymo dienos pranešti Darbdaviui savo profesinės sąjungos narių skaičių;

2.2.6. savalaikiai informuoti Darbdavį apie sužinotą informaciją iš darbuotojų, kuri yra (ar ateityje būtų) reikšminga Darbdaviui (pvz. darbuotojų nusiskundimai darbo sąlygomis, vadovu, darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais ir t.t), jo veiklai ar būsimiems sprendimams;

2.3. Darbdavio įsipareigojimai:

2.3.1. vykdyti Kolektyvinėje sutartyje numatytus įsipareigojimus, užtikrinti Bendrovės darbuotojų užimtumą darbo vietose, sudaryti sąlygas darbuotojų kvalifikacijos kėlimui, persikvalifikavimui,

tinkamai ir profesionaliai organizuoti darbą, sudaryti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas ir imtis visų įmanomų priemonių profesinei rizikai darbo vietose šalinti ir/ar mažinti;

2.3.2. sukurti tokią darbo aplinką, kurioje Darbuotojai nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmy, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį;

2.3.3. imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti;

2.3.4. remti Bendrovės veiklai užtikrinti reikalingus mokymų projektus ir skirti tam lėšų;

2.3.5. konsultuotis su Profesinėmis sąjungomis dėl darbo vietų gerinimo;

2.3.6. sudaryti sąlygas Profesinių sąjungų valdymo organų nariams, suderinus su Darbdaviu, darbo laiku dalyvauti su Profesinių sąjungų veikla susijusiose derybose, Profesinių sąjungų susirinkimuose, konferencijose, posėdžiuose, kursuose, tvarkyti kitus būtinus Profesinės sąjungos reikalus. Tuo tikslu šie nariai atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip 60 (šešiasdešimt) darbo valandų per metus, mokant jų vidutinį darbo užmokestį. Esant galimybei, leisti pasinaudoti Bendrovės transportu ne daugiau kaip du kartus per metus;

2.3.7. sudaryti galimybę Profesinių sąjungų vadovaujančių organų nariams dalyvauti gamybiniuose, administracijos posėdžiuose ir pasitarimuose, kur nagrinėjami ketvirčio veiklos rezultatų (darbo užimtumo, darbuotojų perkvalifikavimo, darbo apmokėjimo ir socialiniai klausimai) ir šios Kolektyvinės sutarties vykdymo klausimai;

2.3.8. sudaryti sąlygas kurtis profesinėms sąjungoms padaliniuose. Profesinėms sąjungoms pateikus prašymą ir suderinus laiką, Darbdavys leidžia pasinaudoti patalpomis susirinkimui ir turimomis darbo priemonėmis (kompiuteriu, spausdintuvu, projektoriumi, lenta ir pan.);

2.3.9. aprūpinti darbuotojus asmeninėmis apsaugos, darbo, darbo saugos priemonėmis, higienos bei sanitarijos reikmenimis Bendrovėje nustatyta tvarka bei vadovaujantis teisės aktų reikalavimais. Minėtų priemonių sąrašą Darbdavys suderins su profesinėmis sąjungomis, tačiau derinimas negali trukti ilgiau nei 30 dienų, kitu atveju, Darbdavys sprendimą priima vienašališkai;

2.3.10. visus darbuotojus, neatlygintinai skiepyti nuo erkinio encefalito. Aprūpinti erkes ir kitus vabzdžius atbaidančiais chemikalais. Bendrovė pagal poreikį, įvertinus darbuotojų sergamumą, skiepija darbuotojus nuo gripo;

2.3.11. buvusiems Bendrovės darbuotojams (išskyrus gaunantiems pensiją), atleistiems iš darbo Darbdavio iniciatyva dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, tačiau ne anksčiau nei baigiasi laikotarpis, už kurį darbuotojui buvo sumokėta išeitinė išmoka, suteikiama pirmumo teisė būti priimtiems į atsiradusias laisvas darbo vietas, atitinkančias jų kvalifikaciją ir sveikatos būklę, jei jų kvalifikacija ne žemesnė nei kitų pretendentų bei jų asmeninės savybės atitinka Darbdavio lūkesčius Bendrovės kultūros ir mikroklimato puoselėjimo veiksnius.

2.4. Darbuotojai turi teisę į papildomas mokamas atostogas: santuokai sudaryti – iki 3 (trijų) darbo dienų prieš arba po santuokos sudarymo dienos.

2.5. Papildomas piniginis atlygis tiesioginio vadovo teikimu ir generalinio direktoriaus įsakymu darbuotojui gali būti skiriamas:

2.5.1. už pavadavimą, viršijantį nepertraukiamą 10 (dešimties) darbo dienų laikotarpį, mokama 15 (penkiolikos) proc. dydžio darbuotojo pastoviosios darbo užmokesčio dalies priemoka. Šiame punkte nurodytas pavadavimas turi apimti papildomai priskiriamų funkcijų koordinavimą ir / arba laikiną kito darbuotojo pareigų ėjimą Bendrovės vidaus teisės aktų nustatyta tvarka.

už reikšmingą indėlį ir ilgalaikę vertę kuriantį darbą bei papildomas pastangas, darbuotojams gali būti skiriamas vienkartinis skatinimo priedas.

2.6. Darbdavys apdraudžia visus Bendrovės darbuotojus draudimu nuo nelaimingų atsitikimų darbe bei susirgimų profesine liga ne mažesne nei 50 tūkst. Eur suma, naudos gavėju numatant nukentėjusį (susirgusį) darbuotoją.

2.7. Darbdavys informuodamas darbuotojus prieš protingą terminą savo sprendimu gali pakeisti padalinio ar pareigybės pavadinimą (nekeisdamas darbo funkcijų), padalinio ar pareigybės nuostatų vidaus struktūrą ir formuluotes (nekeisdamas darbo funkcijų) ar pareigybės pavaldumą.

2.8. Darbdavys ir Profesinės sąjungos susitaria, kad komunikuodami su darbuotojais ypatingą dėmesį skirs šių principų laikymuisi:

2.8.1. „Saugokis pats ir saugok kolegą“ (darbų saugos užtikrinimas);

2.8.2. „Dirbk darbą galvodamas“ (darbuotojų darbo našumo didinimas);

2.8.3. „Nevok iš Bendrovės“ (griežtas vagysčių netoleravimas);

2.8.4. „Nevartok prieš darbą ir darbo metu“ (blaivybės skatinimas).

III. DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR ATLEIDIMAS IŠ DARBO

3.1. Darbuotojų priėmimas į darbą ir atleidimas iš darbo, skatinimai, fiksuojami darbo pareigų pažeidimai bei kiti su darbo santykiais susiję klausimai sprendžiami vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis, kitais norminiais teisės aktais, Bendrovės darbo tvarkos taisyklėmis bei kitais Bendrovės vidiniais teisės aktais.

3.2. Kai Bendrovėje mažinamas darbuotojų skaičius, vadovaujantis Darbo kodekso 57 str. 3 d. 5 p., pirmumo teisė likti darbe turi šie darbuotojai:

3.2.1. kurie Bendrovėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;

3.2.2. kurie augina daugiau kaip 3 (tris) vaikus (įvaikius) iki 14 (keturiolikos) metų arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki 14 (keturiolikos) metų ar neįgalų vaiką iki 18 (aštuoniolikos metų), arba vieni prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu 50 (penkiasdešimties) procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

3.2.3. kurie turi ne mažiau kaip 10 (dešimties) metų nepertraukiamąjį darbo stažą Bendrovėje, išskyrus darbuotojus, kurie sukako įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami Bendrovėje;

3.2.4. kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip 3 (treji) metai;

3.2.5. kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius;

3.2.6. kurių veiklos vertinimo rezultatai atitinka ir/ar viršija nustatytus lūkesčius;

3.2.7. neturintys galiojančių įspėjimų dėl darbo pareigų pažeidimo.

IV. DARBO IR POILSIO LAIKAS

4.1. Darbo ir poilsio laikas, kasmetinių apmokamų ir neapmokamų atostogų laikas darbuotojams yra nustatomas laikantis Darbo kodekso bei kitų darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų, lokalių Bendrovės dokumentų reikalavimų. Kasmetinės atostogos suteikiamos pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę darbovietėje.

- 4.2. Viršvalandinius darbus gali būti skiriama dirbti be darbuotojo sutikimo išlaikant teisės aktais reglamentuotą darbo ir poilsio režimą:
- 4.2.1. kai būtina užbaigti darbą ar pašalinti gedimą, taip pat neatidėliotiniems darbams atlikti, jei didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą, sugestų medžiagos, produktai ar įrenginiai arba nukentėtų visuomenės interesas;
- 4.2.2. avarijų likvidavimo darbams atlikti;
- 4.2.3. gamtinių stichijų padariniams šalinti;
- 4.2.4. kai į sekančią pamainą neatvyksta darbuotojas, pamainą atidirbęs darbuotojas gali būti skiriamas dirbti viršvalandžius, bet ne ilgiau kaip 4 valandas.
- 4.3. Viršvalandiniai darbai Bendrovėje dirbami esant gamybiniam būtinumui. Darbuotojo viršvalandinis darbas neturi viršyti 280 (dviejų šimtų aštuoniasdešimties) valandų per metus. Kiekviename struktūriniame Bendrovės padalinyje turi būti vedama tiksli darbuotojo dirbtų viršvalandžių apskaita ir apmokama pagal darbuotojo ir Darbdavio susitarimą, reglamentuotą darbo sutartyje, ir Bendrovės lokalius teisės aktus.
- 4.4. Darbuotojas, nesutinkantis dirbti viršvalandinio darbo, turi teisę pateikti prašymą tiesioginiam vadovui, kuriame išreiškia nesutikimą dirbti viršvalandžius.
- 4.5. Viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos darbuotojų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę.
- 4.6. Kelių tarnybų vadovai, sudarydami darbuotojų darbo grafikus, negali į pasyvius budėjimus įtraukti Kelių tarnybų vadovo pareigybės.
- 4.7. Atskirais atvejais, esant galimybei, ir pagrįstiems darbuotojo argumentas bei suderinus su tiesioginiu vadovu, darbuotojui gali būti sudaryta galimybė dirbti individualiu darbo laiko režimu arba tam tikrais atvejais gali būti taikomas darbo iš namų modelis.
- 4.8. Darbuotojas turi teisę susipažinti su savo darbo laiko apskaita ir reikalauti neatlygintinai gauti darbo laiko apskaitos žiniaraščio kopiją. Darbdavys prašomą dokumentą pateikia Darbuotojui ne vėliau kaip per 5 darbo dienas.
- 4.9. Informaciją apie darbuotojams apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę (atskirai nuroydamas viršvalandinių darbų trukmę) Darbdavys teiks darbuotojams suteiktu Darbdavio elektroniniu paštu ir / arba darbuotojo asmeniniu elektroniniu paštu.

V. DARBO UŽMOKESTIS

- 5.1. Darbdavys siekia, kad visi Bendrovės darbuotojai gautų teisingą ir konkurencingą atlyginimą už darbą. Bendrovės darbuotojams darbo užmokestis (atlyginimas už darbą) mokamas vadovaujantis LR įstatymais, kitais norminiais teisės aktais.
- 5.2. Bendrovės darbuotojų darbo užmokesčio dydžiai, priedai, paskatinimai ir kitos papildomos darbo užmokesčio dalys yra nustatomi vidinėse Bendrovės politikose ir tvarkose. Peržiūrint Bendrovės darbuotojų darbo užmokestį jo indeksavimas galimas įvertinus šalies metinę infliaciją, darbo užmokesčio rinkos pokyčius, Bendrovės finansines galimybes, metinį darbuotojo veiklos rezultatą ir darbuotojo pareiginės algos santykį su jo pareigybės lygiui nustatyto pareiginės algos dydžio režio vidurio verte (mediana). Darbdavys, prieš priimdamas sprendimą dėl atlygio sistemos keitimo, numatomus keitimus suderina su profesinių sąjungų atstovais. Jei šalims per 30

kalendorinių dienų nepavyksta susitarti dėl atlygio sistemos keitimo, Darbdavys turi teisę atlygio sistemą keisti vienašališkai.

5.3. Darbuotojams, dirbantiems esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, darbo laiko, priedų mokėjimo ir papildomų atostogų suteikimas numatytas Bendrovės generalinio direktoriaus įsakymu tvirtinamoje tvarkoje. Šalys susitaria, kad Bendrovei eliminavus rizikas, numatytas šiame įsakyme, Bendrovė, informavusi Profesines sąjungas apie eliminuotas rizikas, turi teisę pripažinti šį įsakymą netekusiu galios.

5.4. Pasyviai budint namuose darbuotojui mokama ne mažesnė kaip trisdešimties procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę.

VI. MOKYMAI IR KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

6.1. Darbo sutartyje gali būti sulygta, jeigu darbo sutartis yra nutraukiama Darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties arba yra nutraukiama dėl Darbuotojo kaltės, Darbdavys gali reikalauti iš Darbuotojo per 30 kalendorinių dienų atlyginti išlaidas, susijusias su Darbuotojo mokymu ir/ar kvalifikacijos kėlimu per paskutinius dvejus metus iki darbo sutarties pasibaigimo. Darbuotojas ir Darbdavys susitaria, kad mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo išlaidos, kurias turi atlyginti Darbuotojas, apima visas išlaidas, susijusias su Darbuotojo kompetencijų tobulinimu ir kvalifikacijos kėlimu, nesusijusių su Darbuotojo tiesioginėmis pareigomis ir/ar atliekamu darbu Bendrovėje, įskaitant, bet neapsiribojant:

6.1.1. mokėjimus už konferencijas, seminarus, kursus, mokymus;

6.1.2. kvalifikacijos ar kitokių pažymėjimų gavimo išlaidas;

6.1.3. išlaidas atestacijos ar kvalifikacijos egzaminams.

6.2. Su mokymosi ir kvalifikacijos kėlimu yra laikoma susijusios Darbdavio išlaidos įskaitant: lėktuvo bilietus, apgyvendinimą viešbutyje, mokomąją medžiagą ir kitas būtinas išlaidas, susijusias su kelione ir apgyvendinimu, kai į komandiruotę Darbuotojas vyksta kompetencijų tobulinimo ir kvalifikacijos kėlimo tikslais.

6.3. Darbdavys ir darbuotojas gali susitarti dėl Darbdavio turėtų darbuotojo mokymo ir kvalifikacijos kėlimo išlaidų atlyginimo sąlygų (kompensavimo tvarkos, proporcingo atlyginimo už neišdirbą laikotarpį ir kt.), kai mokymo ir/ar kvalifikacijos kėlimo išlaidos viršija 500 Eur vertę. Dėl atitinkamos kategorijos vairuotojo pažymėjimų bei išlaidų atlyginimo susijusių su naujų atestatų (veiklos sritis - susisiekimo komunikacijos: keliai, keliai (gatvės), kiti transporto statiniai (SV, SSDV, PV, PDV) įgijimu Darbdavys ir darbuotojas gali susitarti ir tais atvejais, kai išlaidos neviršija aukščiau nurodytos sumos.

6.4. Darbuotojo prašymu Darbdavys gali sudaryti rėmimo sutartis su Bendrovės darbuotojais, kurie pasirinko kelių inžinerijos studijų mokymų programą. Sudarius tokią sutartį, joje numatoma, kad Darbdavys moka už šių darbuotojų studijas ar skiria stipendijas, o darbuotojas įsipareigoja atidirbti bendrovėje sutartą laiką.

6.5. Atsižvelgdama į darbuotojų kvalifikaciją, Bendrovės vadovybė atsiradusias naujas darbo vietas siūlys Bendrovės darbuotojams. Pirmiausia apie naujas darbo vietas bus skelbiama Bendrovės viduje ir tik vėliau pradedama paieška už Bendrovės ribų.

VII. MATERIALINĖ ATSAKOMYBĖ IR ŽALOS ATLYGINIMAS

7.1. Kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimo dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę ir neturtinę žalą, vadovaujantis Darbo kodekse ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatyta tvarka ir terminais.

7.2. Darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą Bendrovei žalą šiais atvejais:

7.2.1. kai žala padaryta tyčia;

7.2.2. žala padaryta jo veikla, turinčia nusikaltimo požymių;

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

7.2.4. darbdaviui padaryta neturtinė žala;

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

7.2.6. kai žala padaroma viršijus Bendrovės suteiktus įgaliojimus ar tyčinis neveikimas pagal įgaliojimus;

7.2.7. slaptažodžių, prisijungimų prie Bendrovės sistemų, duomenų ar kitokios riboto naudojimo informacijos atskleidimas kitiems asmenims.

VIII. SOCIALINĖ RŪPYBA

8.1. Mirus darbuotojo tėvui ar motinai, darbuotojui pateikus prašymą bei mirties faktą patvirtinančius dokumentus, išmokama 400 eurų dydžio vienkartinė išmoka.

8.2. Mirus darbuotojo sutuoktiniui (-ei) ar vaikui (įvaikiui, globotiniui), darbuotojui pateikus prašymą bei mirties faktą patvirtinančius dokumentus, išmokama 600 eurų dydžio vienkartinė išmoka.

8.3. Mirus Bendrovės darbuotojui, išmokama vienkartinė 1000 eurų dydžio išmoka darbuotojo artimiesiems, pateikusiems darbuotojo mirties faktą patvirtinančius dokumentus.

8.4. Papildomos iki 3 darbo dienų apmokamos atostogos suteikiamos darbuotojams jų šeimos narių laidotuvėms.

8.5. Nelaimingų atsitikimų Bendrovės darbuotojo šeimoje atvejais skiriama 500 eurų materialinė pagalba:

8.5.1. darbuotojo prašymu ir pateikus įvykį liudijantį dokumentą, dėl gaisro ar stichinės nelaimės esant apribotai galimybei naudotis gyvenamuoju būstu;

8.5.2. darbuotojui, jo sutuoktiniui ar vaikui (įvaikiui, globotiniui) patyrus sunkius sveikatos sutrikimus, darbuotojo prašymu ir pateikus gydymo įstaigos išrašą su ligos diagnoze. Sunkūs sveikatos sutrikimai, už kuriuos Bendrovė suteikia materialinę pagalbą yra: vėžys, inkstų funkcijos nepakankamumas, vidaus organų transplantacija, miokardo infarktas, smegenų infarktas (insultas), aklumas, galūnių netekimas, 3-iojo laipsnio kūno nudegimas.

8.6. Darbuotojui, nesant jo kaltės, patyrus traumą darbe ar pakeliui į/iš darbo, kuri priskiriama prie sunkių sveikatos sutrikdymų, darbuotojo arba jo tiesioginio vadovo prašymu bei pateikus gydymo įstaigos išrašą, sužalotam darbuotojui skiriama 1 000 (vieno tūkstančio) eurų materialinė išmoka;

8.7. Darbuotojui patyrus sveikatos sutrikimus, kurių gydymas reikalauja chirurginės operacijos bei 14 ir daugiau dienų pooperacinių stacionarių paslaugų gydymo įstaigoje, darbuotojo prašymu ir pateikus gydymo įstaigos išrašą, skiriama 200 eurų materialinė išmoka.

8.8. Gimus vaikui, jo tėvui ir motinai, dirbantiems pas Darbdavį išmokama 300 (vieno šimto penkiasdešimt) eurų dydžio vienkartinė išmoka;

- 8.9. Darbuotojų jubiliejų proga (30 metų ir po to kas 10 metų) išmokama 100 eurų dydžio vienkartinė išmoka;
- 8.10. Sutuoktusių proga kiekvienam besituokiančiam pirmą kartą Bendrovės darbuotojui išmokama 200 eurų dydžio vienkartinė išmoka.
- 8.11. Darbuotojui susirgus, už pirmas dvi dienas Darbdavys moka 100 procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.
- 8.12. Darbuotojui jo gimtadienio dieną Bendrovė suteikia galimybę turėti laisvą - poilsio dieną bei tą dieną neatvykti į darbą. Jeigu gimtadienio diena sutampa su šventine diena, laisva diena perkeliama į pirmą darbuotojo darbo dieną po šventinės dienos. Kitais atvejais ši diena nėra perkeliama į kitus laikotarpius ar priskaičiuojama prie kasmetinių atostogų ar mamadienių / tėvadienių ir pan. Už šią dieną darbuotojui mokamas vidutinis darbo užmokestis.
- 8.13. Esant galimybei, Darbdavys skiria lėšų darbuotojų sporto ir kultūros renginiams.
- 8.14. Esant galimybei, Darbdavys darbuotojams organizuoja Vasaros šventės renginį, Kalėdines dovanas darbuotojams bei darbuotojų vaikams iki 12 metų.
- 8.15. Kartą per kalendorinius metus, priklausomai nuo Bendrovės finansinių rezultatų, gali būti skiriama 150 (vieno šimto penkiasdešimt) eurų dydžio išmoka pagal pateiktą prašymą ir faktą įrodančius dokumentus šiais atvejais:
- 8.15.1. vienišas/vieniša darbuotojas/darbuotoja augina 3 (tris) ir daugiau nepilnamečius vaikus;
 - 8.15.2. darbuotojas/darbuotoja augina neįgalų vaiką iki 18 (aštuoniolikos metų);
 - 8.15.3. darbuotojas/darbuotoja kartu su sutuoktine/sutuoktiniu augina 3 (tris) ir daugiau nepilnamečių vaikų ir kažkuriam iš sutuoktinių yra nustatytas vidutinis ar sunkus neįgalumo lygis;
 - 8.15.4. darbuotojas/darbuotoja teismo sprendimu globoja sutuoktinę/sutuoktinį, vaiką/įvaikį, motiną/įmotę, tėvą/itėvį, kuriam/kuriai nustatytas sunkus neįgalumo lygis.
- 8.16. Jei darbuotojas pateikia prašymą dėl išmokos skyrimo esant dviem ir daugiau 8.14 punkto nuostatų, mokama viena išmoka.
- 8.17. Darbdavys skiria lėšas kiekvienam Bendrovės darbuotojui, tarp jų ir Bendrovėje veikiančių profesinių sąjungų narių socialiniams, kultūriniais ir švietimo tikslams. Profesinėms sąjungoms skiriama suma nustatoma atskiru Šalių susitarimu proporcingai turimų narių skaičiui. Toks susitarimas pasirašomas, kai įgyvendinamas Kolektyvinės sutarties 2.2.5 punktas. Visas kitas lėšas, skirtas darbuotojams, ne profesinių sąjungų nariams, administruoja Darbdavys.
- 8.18 Darbuotojui, sveikatai gerinti ar sveikatinimosi procedūroms atlikti, pagal prašymą, suderinus su tiesioginiu vadovu, skiriama 1 papildoma laisva diena per metus už šią dieną mokant darbuotojui vidutinį darbo užmokestį.
- 8.19 Darbdavys atskiru sprendimu gali nuspręsti (nustatyti tvarką) vieną kartą per metus kompensuoti darbuotojo sveikatos tyrimų išlaidas, kurių vertė ne didesnė kaip 50 Eur.
- 8.20 Darbdavys jo nustatyta tvarka suteikia galimybę psichologo konsultacijai – tris kartus per metus vienam darbuotojui.

IX. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 9.1. Šalys, tinkamai įgyvendindamos Kolektyvinės sutarties nuostatas, vadovaujasi sąžiningumo, protingumo ir abipusio sutarimo siekimo principais. Bendrovės ir Profesinių sąjungų interesai derinami tarpusavio konsultacijomis ir susitarimais.

9.2. Pasikeitus teisės aktams, reglamentuojantiems šioje Kolektyvinėje sutartyje aptartas Darbuotojų, Profesinių sąjungų ir Darbdavio teises ir pareigas, taip pat dėl kitų svarbių objektyvių priežasčių (pvz. šalis piktnaudžiauja savo teisėmis, nesilaiko informavimo bei bendradarbiavimo principų ar netinkamai vykdo kitus savo įsipareigojimus), bet kuri iš Šalių turi teisę ne vėliau kaip prieš 3 (tris) mėnesius raštu įspėjusi kitą Kolektyvinės sutarties Šalį vienašališkai nutraukti Kolektyvinę sutartį. Kolektyvinę sutartį draudžiama nutraukti anksčiau negu po 6 (šešių) mėnesių nuo jos įsigaliojimo.

9.3. Kolektyvinė sutartis sudaryta 4 (keturiais) egzemplioriais, kurių kiekvienas turi vienodą juridinę galią.

X. ŠALIŲ PARAŠAI:

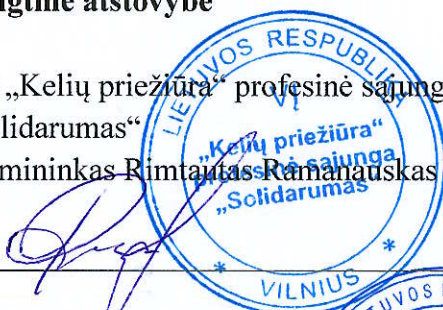
Darbdavys/Bendrovė

Generalinis direktorius
Audrius Vaitkus



AB „Kelių priežiūra“ profesinių sąjungų jungtinė atstovybė

AB „Kelių priežiūra“ profesinė sąjunga
„Solidarumas“
Pirmininkas Rimantas Ramanavičius



AB „Kelių priežiūra“
profesinė sąjunga
Pirmininkas Saulius Matulaitis



AB „Kelių priežiūra“ vakarų regiono
Darbuotojų profesinė sąjunga
Pirmininkas Petras Geryba



Profesinė sąjunga:

Lietuvos profesinės sąjungos „Sandrauga“
Pirmininkas Kęstutis Juknis

