



**ĮMONIŲ GRUPĖS
ŠAKOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS**

Turinys

I Dalis. Bendrosios nuostatos	3
1 straipsnis. Įvadas	3
2 straipsnis. Sąvokos	3
3 straipsnis. Mūsų tikslas	4
4 straipsnis. Galiojimo sritis	4
II Dalis. Mūsų papildomi susitarimai	4
5 straipsnis. Darbo santykiai	4
6 straipsnis. Darbuotojų sauga ir sveikata	5
7 straipsnis. Darbo užmokestis ir išmokos	6
8 straipsnis. Darbo ir poilsio laikas	7
9 straipsnis. Žalos atlyginimas	8
III Dalis. Socialinė partnerystė	9
10 straipsnis. Bendrosios nuostatos	9
11 straipsnis. Renginių organizavimas	9
12 straipsnis. Papildomos garantijos Profesinių sąjungų nariams	9
13 straipsnis. Streikų neorganizavimas	10

I Dalis. Bendrosios nuostatos

1 straipsnis. Įvadas

Lietuvos geležinkelių įmonių asociacija, atstovaujama vadovės Irenos Jankutės-Balkūnės ir

Lietuvos geležinkelininkų profsajungų federacija, atstovaujama pirmininko Viliaus Ligeikos ir

Lietuvos geležinkelininkų profesinių sąjungų susivienijimas, atstovaujamas pirmininko Artūro Černiausko

sutarėme ir sudarėme **Lietuvos geležinkelių įmonių grupės Šakos kolektyvinę sutartį**.

2 straipsnis. Sąvokos

2.1. Sąvokos, išdėstytos abėcėlės tvarka.

Darbuotojas	Fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį su Darbdaviu / Darbdaviais
Darbdavys / Darbdaviai	AB „Lietuvos geležinkeliai“ AB „LTG Cargo“ AB „LTG Infra“ UAB „LTG Link“ UAB „LTG Wagons“ UAB „LTG Kompetencijų centras“ UAB Geležinkelio tiesimo centras UAB „Rail Baltica statyba“
Darbuotojų atstovai / Profesinė sąjunga	Lietuvos geležinkelininkų profsajungų federacija ir Lietuvos geležinkelininkų profesinių sąjungų susivienijimas ir jas sudarančios profesinės sąjungos
Įmonių grupė	Lietuvos geležinkelių įmonių grupė
Kolektyvinė sutartis	Darbdavio atstovo ir Darbuotojų atstovų sudaryta Šakos kolektyvinė sutartis
Lietuvos geležinkelių įmonių asociacija	Darbdavio atstovas, atstovaujantis: AB „Lietuvos geležinkeliai“ AB „LTG Cargo“ AB „LTG Infra“ UAB „LTG Link“ UAB „LTG Wagons“ UAB „LTG Kompetencijų centras“ UAB Geležinkelio tiesimo centras UAB „Rail Baltica statyba“
Profesinės sąjungos atstovas	Profesinės sąjungos narys, kuriam suteiktas Profesinės sąjungos renkamojo organo, kurio tikslas atstovauti Darbuotojams, statusas
Profesinės sąjungos narys	Darbuotojas, Profesinės sąjungos įstatuose nustatyta tvarka įstojęs į Profesinę sąjungą
Šalys / Mes	Darbdavio ir Darbuotojų atstovai kartu

3 straipsnis. Mūsų tikslas

Sudarydami šią Kolektyvinę sutartį Mes siekiame:

- 3.1. gerinti Darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas, sukuriant Darbuotojams darbo aplinką, kuri pritrauktų bei ugdytų profesionalius ir lojalius Darbuotojus, ir skatintų juos siekti geriausių rezultatų;
- 3.2. darbo organizavimą ir veiklą grįsti šiuolaikiškais principais;
- 3.3. laikytis Įmonių grupės vertybių, kuriomis pagrįstas elgesys demonstruojamas kasdienėje veikloje;
- 3.4. stiprinti socialinę partnerystę;
- 3.5. šalinti prielaidas ir priežastis korupcijai atsirasti;
- 3.6. taikyti teisingą ir konkurencingą atlygį ir socialines garantijas;
- 3.7. sudaryti saugias darbo sąlygas;
- 3.8. ugdyti Darbuotojus profesinėje srityje, kelti Darbuotojų kvalifikaciją ir sudaryti galimybes persikvalifikuoti, atsižvelgiant į Įmonių grupės finansines galimybes ir Įmonių grupėje nustatytą tvarką;
- 3.9. dirbti bendrai, siekiant Įmonių grupės veiklos tikslų įgyvendinimo bei užtikrinti efektyvų ir kokybišką Įmonių grupės teikiamų paslaugų ir darbų vykdymą, aukštą darbo kultūros lygį;
- 3.10. susitarti dėl kitokių darbo sąlygų, nei reglamentuoja Lietuvos Respublikos įstatymai;
- 3.11. apibrėžti papildomas Profesinės sąjungos veiklos garantijas;
- 3.12. siekti kurti tarpusavio pagarbą ir lygiomis teisėmis grįstą darbo aplinką, naikinti diskriminacijos ar smurto apraiškas.

4 straipsnis. Galiojimo sritis

- 4.1. Mes sutariame, kad Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo 2023 m. sausio 1 d. ir yra sudaroma ketverių metų laikotarpiui. Po dviejų metų galiojimo Kolektyvinę sutartį peržiūrėsime. Peržiūros metu sutarsime ar Kolektyvinę sutartį pratęsti likusiam dviejų metų laikotarpiui, ar Kolektyvinę sutartį pakeisti / papildyti, ar Kolektyvinę sutartį nutraukti.
- 4.2. Darbdaviai Kolektyvinę sutartį ar jos pakeitimus viešai skelbs Įmonių grupės Darbuotojams, o naujai priimtus Darbuotojus supažindins priėmimo į darbą metu.
- 4.3. Šalys sutaria, kad Kolektyvinė sutartis yra taikoma visiems Darbuotojams ir Darbuotojų susirinkimo (konferencijos) patvirtinimas dėl Kolektyvinės sutarties taikymo visiems Darbuotojams bei atskirų Kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo Profesinių sąjungų nariams, nėra reikalingas.
- 4.4. Mes sutariame, kad Kolektyvinė sutartis neleidžia nukrypti darbdavio lygmens kolektyvinei sutarčiai (jeigu tokia sudaroma) nuo šioje Kolektyvinėje sutartyje nustatytų sąlygų.

II Dalis. Mūsų papildomi susitarimai

5 straipsnis. Darbo santykiai

- 5.1. Mes sutariame, kad Kolektyvinėje sutartyje nustatome tik tas darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių aktų arba kurios jiems neprieštarauja ir neblogina Darbuotojų padėties.
- 5.2. Jeigu darbo teisės normos viena kitai prieštarauja, vadovausimės ta, kuri yra naudingesnė Darbuotojui.
- 5.3. Vadovaudamiesi Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalimi sutariame, kad kai Įmonių grupėje mažinamas Darbuotojų skaičius, be įvardintoje dalyje nurodytų kriterijų, pirmumo teisę likti darbe turi Darbuotojai pagal šią eilę:
 - 5.3.1. kurių veiklos vertinimo rezultatai pagal metinius veiklos rezultatus išskirtinai viršija / viršija / atitinka keliamus lūkesčius;
 - 5.3.2. neturintys galiojančių įspėjimų dėl darbo pareigų pažeidimo;
 - 5.3.3. turintys didesnę darbo stažą Įmonių grupės atitinkamoje įmonėje;
 - 5.3.4. daugiau nei vienerius metus esantys Profesinės sąjungos nariais.

5.4. Vadovaujantis Nacionalinės kolektyvinės sutarties nuostatomis Šalys nustato šią pokalbio dėl metinio veiklos vertinimo tvarką:

- 5.4.1. Iki metinių veiklos vertinimo pokalbių pradžios darbuotojai, kurie yra Nacionalinę kolektyvinę sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų nariai bei Kolektyvinę sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų nariai, elektroniniu būdu yra informuojami apie teisę į metinį pokalbį dėl veiklos vertinimo pasikviesti profesinės sąjungos atstovą. Darbuotojui šia galimybe nepasinaudojus, laikoma, kad darbuotojas šios teisės atsisakė ir atskiras raštiškas darbuotojo atsisakymas nėra formuojamas. Pokalbio dėl darbuotojo metinio veiklos vertinimo metu Profesinės sąjungos atstovas turi teisę pateikti pastabas dėl profesinės sąjungos nario metinės veiklos vertinimo.
- 5.4.2. Profesinės sąjungos kolegialiam valdymo organui nesutinkant su profesinės sąjungos nario metinės veiklos vertinimu, atitinkamo darbuotojo metinė veikla vertinama darbdavio apeliacine tvarka, dalyvaujant profesinės sąjungos atstovui. Jeigu darbuotojas nepasinaudoja galimybe į apeliacinį nagrinėjimą pasikviesti profesinės sąjungos atstovą, laikoma, kad darbuotojas šios teisės atsisakė ir atskiras raštiškas darbuotojo atsisakymas nėra formuojamas.

6 straipsnis. Darbuotojų sauga ir sveikata

6.1. Netoleruojame apsvaigimo nuo alkoholio ar kitų medžiagų. Atsižvelgdami į tai, kad Įmonių grupės veikla yra susijusi su padidinto pavojaus rizika ir Darbuotojams yra taikomi itin dideli atidumo, tikslumo ir darbo kokybės reikalavimai, Įmonių grupės Darbuotojams iškvėptame ore, kraujyje ir kituose organizmo skysčiuose leidžiama etilo alkoholio koncentracija darbo metu ir (ar) darbo vietoje ar bet kuriuo metu Įmonių grupės teritorijoje negali viršyti 0.00 ‰ (promilių). Taip pat yra draudžiama vartoti ar būti apsvaigus nuo narkotinių, psichotropinių, toksinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, įskaitant ir vaistus, kurie gali sukelti apsvaigimą, mieguistumą ir pan.

6.2. Siekdami užtikrinti efektyvią Darbuotojų blaivumo kontrolės sistemą, Darbdaviai turi teisę organizuoti privalomąjį Darbuotojų, vairuojančių transporto priemones, valdančių geležinkelių riedmenis, atliekančių geležinkelių transporto eismo saugai užtikrinti svarbias užduotis ar dirbančių darbus, kurie Įmonių grupėje priskiriami padidintos rizikos kategorijai (pavojingi darbai), blaivumo tikrinimą, patys detaliau nustatydami įmonėje tikrinimo periodiškumą (kiekvieną darbo dieną (pamainą) prieš pradėdant darbą, jį baigus, kt.) ir organizavimo tvarką. Kitų Darbuotojų blaivumas tikrinamas tik kilus pagrįstam įtarimui, kad darbuotojas darbo vietoje darbo metu yra neblaivus.

6.3. Darbuotojo blaivumas tikrinamas sertifikuotomis (metrologiškai patikrintomis) techninėmis priemonėmis, įskaitant tas, kurios naudoja biometrinius duomenis. Darbuotojui turi būti užtikrinta teisė iki jo blaivumo tikrinimo pradžios būti raštu supažindintam su Darbdavio nustatyta blaivumo tikrinimo tvarka, taip pat būti informuotam apie jo asmens duomenų tvarkymo sąlygas blaivumo patikros tikslais ir su tuo susijusių teisių įgyvendinimo tvarką, teisę susipažinti su patikros rezultatais ir pateikti paaiškinimą, o nesutikus su patikros rezultatais - teisę ginti savo teisėtus interesus teisės aktų nustatyta tvarka.

6.4. Įmonių grupė, vadovaudamasi Darbo kodeksu ir kitais norminiais teisės aktais, informuoja Darbuotojų atstovus, su jais konsultuojasi darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais per Įmonių grupės atitinkamos įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą. Šio komiteto nuostatus tvirtina Darbdaviai, prieš tai suderinę juos su šią Kolektyvinę sutartį pasirašiusiomis Profesinėmis sąjungomis.

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

6.6. Komiteto nariai ir Darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai mokomi ne mažiau kaip 8 valandas per penkerius metus darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais.

6.7. Profesinė sąjunga gali teikti Bendrovei pasiūlymus dėl saugos darbe ir aplinkos pagerinimo.

6.8. Vadovaujantis Nacionalinės kolektyvinės sutarties nuostatomis Šalys sulygsta, kad Darbuotojų, kurių privalomas sveikatos tikrinimas atliekamas dėl rizikos veiksnio „Darbas su videoterminalais (kompiuteriais ir kt.)“, sveikatos tikrinimo periodiškumas lėtinių ligų neturintiems darbuotojams būtų 1 kartas per 3 metus. Jeigu dėl sveikatos tikrinimo rizikos veiksnių ar tikrinimo periodiškumo yra pakeičiama Nacionalinė kolektyvinė sutartis, tokiu atveju Kolektyvinė sutartis nėra keičiama, o Nacionalinės kolektyvinės sutarties pakeista nuostata galioja visiems Darbuotojams.

7 straipsnis. Darbo užmokestis ir išmokos

7.1. Įmonių grupė, atsižvelgdama į atlygio rinkos informaciją, siekia visiems Darbuotojams pasiūlyti teisingą ir konkurencingą atlygį. Konkretūs bazinio darbo užmokesčio peržiūros principai bei darbo užmokesčio struktūra, apibrėžiami Įmonių grupės atitinkamos įmonės Atlygio nustatymo metodikoje, suderintoje su Darbuotojų atstovais, bei kituose, detalesniuose vidaus dokumentuose, pavyzdžiui procesų standartuose.

7.2. Atlyginimas Darbuotojams mokamas kiekvieno mėnesio 5 - 12 dienomis, avansas – kiekvieno mėnesio 18 - 25 dienomis.

7.3. Siekdami gerinti Darbuotojų padėtį mokame šį padidintą darbo užmokestį Darbuotojams:

- 7.3.1. už viršvalandinį darbą – ne mažesnę kaip 1,6 Darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestį;
- 7.3.2. už viršvalandinį darbą, šią Kolektyvinę sutartį pasirašiusių Profesinių sąjungų nariams, – ne mažesnę kaip 1,8 Darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestį;
- 7.3.3. už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, t. y. kai darbo vietoje nustatoma toleruotina (didelė rizika), už faktiškai tokiomis sąlygomis dirbtą laiką – didesnę atlygį, taikant 1,3 koeficientą.

7.4. Darbo kodekse ir šiame punkte nurodytais atvejais Darbuotojams garantuojame vidutinį darbo užmokestį:

- 7.4.1. už visuomeninių pareigų atlikimo laiką nuo darbo atleidžiamiesiems Įmonių grupės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nariams ir Darbuotojų atstovams, Įmonių grupėje veikiančių Profesinių sąjungų atstovaujamojų ir (arba) valdymo organų nariams;
- 7.4.2. už medicinos apžiūrai sugaištą laiką Darbuotojams, kuriems dėl darbo pobūdžio privaloma pasitikrinti sveikatą.

7.5. Esame socialiai atsakingas Darbdavys, todėl Darbuotojams, Įmonių grupėje nustatyta tvarka ir detalėmis taisyklėmis, skiriame teisės aktų nustatyta tvarka apmokestinamas pinigines išmokas bei paramą:

- 7.5.1. trijų šimtų eurų (atskaičius mokesčius) dydžio vienkartinę išmoką Darbuotojui, gimus biologiniam vaikui, įsivaikinus vaiką ar / ir susilaukus nebiologinio vaiko;
- 7.5.2. trijų šimtų eurų (atskaičius mokesčius) dydžio vienkartinę išmoką Darbuotojui, mirus artimam jo šeimos nariui (artimas šeimos narys suprantamas kaip apibrėžta LTG Atlygio nustatymo metodikoje);
- 7.5.3. trijų šimtų eurų (atskaičius mokesčius) išmoką geležinkelio riedmenų mašinisto reabilitaciniam gydymui, įvykus nelaimingam atsitikimui kelyje, kurio metu buvo sužalotas ar žuvo žmogus;
- 7.5.4. keturių minimalių mėnesinių darbuotojo darbo užmokesčio dydžio paramą laidojimo išlaidoms padengti mirus darbuotojui (skyrimo kriterijai apibrėžti LTG Atlygio nustatymo metodikoje);
- 7.5.5. vieno vidutinio mėnesinio atlyginimo dydžio vienkartinę priedą kaip padėką už ilgametį ir gerą darbą (atsižvelgiant į darbo rezultatus, darbo drausmę) Darbuotojams, turintiems ne mažesnę kaip dvidešimt penkerių metų darbo stažą Įmonių grupėje, sulaukusiems pensinio amžiaus ir dėl to nutraukiantiems darbo santykius su Įmonių grupės atitinkama įmone;
- 7.5.6. individualaus dydžio paramą, kuri gali būti skirta Darbuotojui, patyrusiam nuostolių dėl stichinės nelaimės ar kitų nuo jo nepriklausančių aplinkybių.

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

8 straipsnis. Darbo ir poilsio laikas

8.1. Pamainų (darbo) grafikus deriname šia tvarka:

- 8.1.1. Darbuotojų, kuriems sudaromi darbo grafikai (išskyrus Darbuotojus, kurie dirba pagal iškvietus į darbą), darbo grafikai yra pateikiami derinimui Darbuotojų atstovams tik tokiu atveju, jeigu Darbuotojų atstovai iš anksto išreiškė poreikį derinti Darbuotojų darbo grafikus, informuodami padalinio vadovą el. paštu. Darbuotojų atstovams iš anksto neišreiškus tokio poreikio, darbo grafikai su Darbuotojų atstovais nėra derinami;
 - 8.1.2. išreiškus poreikį dėl darbo grafikų derinimo, darbo grafikai Darbuotojų atstovams teikiami derinti el. paštu arba atskirai kiekviename padalinyje nustatytoje vietoje ir paskirtu laiku. Darbo grafikai derinami tik su darbo tarybos funkcijas atliekančiomis Profesinėmis sąjungomis;
 - 8.1.3. atsisakyti derinti darbo grafikus Darbuotojų atstovai turi teisę tik tais atvejais, kai darbo grafikuose nėra išlaikomas teisės aktuose nustatytas darbo ir poilsio režimas ar nesilaikoma kitų darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų reikalavimų. Tokiais atvejais darbdavys imasi priemonių pašalinti darbo ir poilsio režimo ir kitus darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų pažeidimus;
 - 8.1.4. Darbuotojų atstovams pateikus darbo grafikus el. paštu ir per 2 darbo dienas nepateikus suderinimo / atsakymo arba nustatyto laiku, t. y. ne vėliau kaip 2 darbo dienas iki jo paskelbimo dienos neatvykus derinti darbo grafikų dėl kitų nei 8.1.3. punkte nurodytų priežasčių, yra laikoma, kad darbo grafikas yra suderintas. Tokiu atveju darbo grafikai yra sudaromi be Darbuotojų atstovų derinimo ir tai nėra laikoma darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų pažeidimu;
 - 8.1.5. apskaitinio laikotarpio pabaigoje, Darbuotojui neišdirbus mažiau nei 4 valandas, Darbuotojas į darbą nekviečiamas, o už neišdirbtas valandas jam sumokama pusė priklausančio išmokėti darbo užmokesčio.
- 8.2. Švenčių dieną skirti dirbti be Darbuotojo sutikimo leidžiama:
- 8.2.1. kai yra dirbama pagal suminę darbo laiko apskaitą;
 - 8.2.2. kai yra būtina atlikti arba užbaigti neatidėliotinus darbus;
 - 8.2.3. avarijų, riktų gedimų likvidavimo darbams atlikti;
 - 8.2.4. naujų įrenginių paleidimo / derinimo darbams atlikti;
 - 8.2.5. gamtinių stichijų padarinių šalinimo darbams, sniego valymo darbams atlikti;
 - 8.2.6. vagonų techninę priežiūrą atliekantiems Darbuotojams, kai reikia pašalinti gedimą išvykstant į geležinkelio liniją.
- 8.3. Viršvalandiniai darbai gali būti skiriami be Darbuotojo sutikimo:
- 8.3.1. neatidėliotiniams darbams atlikti;
 - 8.3.2. avarijų, riktų gedimų likvidavimo darbams atlikti;
 - 8.3.3. naujų įrenginių paleidimo / derinimo darbams atlikti;
 - 8.3.4. gamtinių stichijų padarinių šalinimo darbams, sniego valymo darbams atlikti;
 - 8.3.5. pradėtiems krovos darbams atlikti;
 - 8.3.6. krovos mechanizmų priežiūrą ar panašias funkcijas vykdančioms Darbuotojams;
 - 8.3.7. vagonų techninę priežiūrą atliekantiems Darbuotojams, kai reikia pašalinti gedimą išvykstant į geležinkelio liniją;
 - 8.3.8. kai į kitą pamainą neatvyksta Darbuotojas, tačiau ne ilgiau kaip keturias valandas.
- 8.4. Per septynių paeilui einančių kalendorinių dienų laikotarpį neskirsime daugiau, kaip šešiolika valandų viršvalandžių. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – trys šimtai šešiasdešimt valandų.

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

8.6. Kasmetinės papildomos atostogos Darbuotojui suteikiamos atsižvelgiant į jo nepertraukiamąjį darbo Įmonių grupėje stažą, kuris skaičiuojamas nuo Darbuotojo priėmimo į darbą dienos arba nuo tos dienos, kai Darbuotojas paskutinį kartą įsidarbino Įmonių grupės atitinkamoje įmonėje.

8.7. Kasmetinių atostogų suteikimo eilė yra sudaroma Įmonių grupėje nustatyta tvarka. Kasmetinių atostogų eilė yra nustatoma laikotarpiui nuo metų sausio 1 dienos iki gruodžio 31 dienos.

8.8. Teisę prioriteto tvarka pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, be Darbo kodekse nustatytų Darbuotojų, taip pat turi Profesinės sąjungos atstovai. Prioriteto tvarka teisę rinktis kasmetines atostogas pirma suteikiama Darbo kodekse numatytoms Darbuotojų grupėms.

8.9. Darbuotojams, Įmonių grupėje nustatyta tvarka, sudarome galimybę dalį kasmetinių atostogų pakeisti į piniginę kompensaciją.

8.10. Siekdami užtikrinti Darbuotojų kasmetinį poilsį, Įmonių grupėje nustatyta tvarka, turime teisę skirti kasmetines atostogas Darbuotojui, jeigu Darbuotojas kasmetinėmis atostogomis nesinaudoja.

8.11. Darbuotojams, vadovaujantis Įmonių grupėje nustatyta tvarka ir detalėmis taisyklėmis, suteikiame ir vidutiniu darbo užmokesčiu apmokame šias papildomas dienas:

8.11.1. tris dienas Darbuotojo vedybų atveju;

8.11.2. tris dienas mirus Darbuotojo artimam šeimos nariui;

8.11.3. vieną dieną tėvams, lydintiems nustatyto amžiaus vaikus į pirmosios mokslo metų dienos šventę ir neturintiems teisės į kitus apmokamus laisvadinius (mamadienius / tėvadinius);

8.11.4. dvi dienas per kalendorius metus šią Kolektyvinę sutartį pasirašiusių Profesinių sąjungų nariams, kurių narystė yra netrumpesnė nei vieneri metai. Tokias papildomas dienas šią Kolektyvinę sutartį pasirašiusių Profesinių sąjungų nariai gali pasirinkti savo darbo laiku, iš anksto suderinę su savo tiesioginiais vadovais. Tokį laiką rekomenduojama panaudoti dalyvavimui profesinių sąjungų organizuojamose veiklose, taip pat savanorystei ar sveikatos stiprinimui skirtoms veikloms. Šios papildomos dienos nesikaupia ir į kitus metus nėra perkeliamos;

8.11.5. dešimt dienų, skirtų geležinkelio riedmenų mašinisto reabilitacijai, įvykus nelaimingam atsitikimui kelyje, kurio metu buvo sužalotas ar žuvo žmogus.

8.12. Darbuotojų persirengimas darbe yra atliekamas darbo metu.

8.13. AB „LTG Cargo“ traukinio mašinistų darbas organizuojamas pagal išankstinį iškvietimą į darbą. Iškvietime (darbo grafike) nurodomas darbo dienos (pamainos) pradžios laikas. Darbo diena (pamaina) baigiasi faktiškai baigus darbą. Darbo dienos (pamainos) trukmė ne ilgesnė kaip 12 valandų.

9 straipsnis. Žalos atlyginimas

9.1. Kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą. Todėl sutariame, kad Darbuotojas turi atlyginti visą žalą šiais atvejais:

9.1.1. žala padaryta tyčia;

9.1.2. žala padaryta veika, turinčia nusikaltimo požymių;

9.1.3. žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų Darbuotojo;

9.1.4. žala padaryta pažeidus pareigą saugoti komercinę (gamybinę) paslaptį, konfidencialią informaciją ar susitarimą dėl nekonkuravimo;

9.1.5. kai atskleidžiama informacija, kuri apima Įmonių grupės naudojamų Informacinių technologijų ir Informacinių sistemų konfigūraciją ir (arba) galimus pažeidžiamumus ir (arba) prisijungimo metodus ir (arba) slaptažodžius;

9.1.6. Darbdaviui padaryta neturtinė žala;

9.1.7. viršijami Įmonių grupės suteikti įgaliojimai ar tyčinis neveikimas pagal įgaliojimus;

9.1.8. esant neteisėtam streiko ar sabotažo organizavimui bei dalyvavimą juose.

III Dalis. Socialinė partnerystė

10 straipsnis. Bendrosios nuostatos

10.1. Darbo tarybos funkcijos Kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiu perduodamos vykdyti šią Kolektyvinę sutartį pasirašiusiems Profesinėms sąjungoms. Kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiu darbo tarybos nėra renkamos, o išrinktų darbo tarybų veikla pasibaigia įsigaliojus Kolektyvinei sutarčiai.

10.2. Profesinės sąjungos, kurios pasirašė šią Kolektyvinę sutartį, turi teisę kontroliuoti, kaip Įmonių grupės įmonės laikosi ir vykdo su jų atstovaujamų Profesinės sąjungų narių teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, Kolektyvinę sutartį ir susitarimus. Profesinių sąjungų atstovaujantieji ir (arba) valdymo organų nariai, vykdydami Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolės funkcijas, turi teisę, Darbdavio nustatyta tvarka (suderinę su atitinkamo struktūrinio padalinio vadovu), lankytis Įmonių grupės įmonių struktūrinuose padaliniuose, susipažinti su dokumentais ir informacija apie darbo, ekonomines ir socialines sąlygas Įmonių grupėje. Informaciją, sudarančią Įmonių grupės konfidencialią ir komercinę (gamybinę) ar profesinę paslaptį, įskaitant duomenis apie Darbuotojų, profesinių sąjungų narių, darbo užmokestį, Įmonių grupė atskleidžia tik tiems profesinių sąjungų atstovams, kurie yra pasirašę įsipareigojimą (pasižadėjimą) neatskleisti tokios paslapties, ir tik tais atvejais, kai ši informacija yra būtina Darbuotojų (jų atstovų) pareigoms atlikti, o jos atskleidimas dėl objektyvių priežasčių negali pakenkti Įmonių grupės veiklai.

10.3. Darbuotojų atstovai prieš priimdami sprendimus, kurie gali turėti įtakos Įmonių grupės įmonių įvaizdžiui viešoje erdvėje ir dalykinei reputacijai, turi informuoti apie iškilusią problemą atitinkamą Įmonių grupės įmonę.

10.4. Įmonių grupėje nemokamai skiriame patalpas tik Kolektyvinę sutartį pasirašiusiems Profesinėms sąjungoms jų funkcijoms atlikti.

10.5. Darbdavio nustatyta tvarka Darbuotojui pateikus prašymą nutraukti Profesinės sąjungos nario mokesčio išskaičiavimą, Darbdavys apie tai informuoja Profesinę sąjungą iki kito mėnesio 10 dienos.

10.6. Pasibaigus kalendoriniam ketvirčiui, informuojame Profesines sąjungas apie Darbdavio iš Darbuotojų darbo užmokesčio išskaičiuotas ir jai pervestas Profesinės sąjungos nario mokesčio sumas.

10.7. Darbdaviai atsiskaito Darbuotojų atstovams už Kolektyvinės sutarties vykdymą kartą metuose, bet ne vėliau kaip iki balandžio 1 dienos.

11 straipsnis. Renginių organizavimas

11.1. Profesinės sąjungos turi teisę, kartu su Įmonių grupės atitinkama įmone, organizuoti ir dalyvauti kultūriniuose, sportiniuose bei šventiniuose renginiuose. Profesinės sąjungos turi teisę savarankiškai organizuoti pažintines ir turistines Darbuotojų išvykas Lietuvos Respublikos teritorijoje, taip pat išvykas į užsienį.

11.2. Darbuotojų atstovų prašymu gali būti finansuojami Įmonių grupėje veikiančių ir Kolektyvinę sutartį pasirašiusių Profesinių sąjungų organizuojami renginiai.

12 straipsnis. Papildomos garantijos Profesinių sąjungų nariams

12.1. Įmonių grupės įmonėse veikiančių Profesinių sąjungų valdymo organų nariai pareigas paprastai atlieka darbo metu. Tokiu tikslu Įmonių grupės įmonėse veikiančių Profesinių sąjungų valdymo organo nariai (Darbuotojai) atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip septyniasdešimt dvi darbo valandas per metus iš kurių:

12.1.1. šešiasdešimt keturios valandos suteikiamos Profesinių sąjungų valdymo organo nariams (Darbuotojams) jų pareigų vykdymui. Už šį laiką yra mokamas Darbuotojo vidutinis darbo užmokestis;

12.1.2. aštuonios valandos suteikiamos Profesinių sąjungų pirmininkams (Darbuotojams) Įmonių grupės įmonėse rengiamiems mokymams. Už mokymus (jeigu jie yra atliekami darbo metu) yra mokamas Darbuotojo vidutinis darbo užmokestis.

12.2. Įmonių grupė sudaro sąlygas Darbuotojų – Darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų – mokymui ir švietimui. Tam su Įmonių grupės atitinkama įmone suderintu laiku jiems suteikiame ne mažiau kaip penkias darbo dienas per metus. Už šį laiką yra mokamas Darbuotojo vidutinis darbo užmokestis.

13 straipsnis. Streikų neorganizavimas

13.1. Jei Darbdavys tinkamai ir sąžiningai vykdo Kolektyvinę sutartį, laikosi kitų teisės aktų reikalavimų, tai Profesinės sąjungos ir Darbuotojai neskatina ir neorganizuoja streikų bei kitų renginių, galinčių nutraukti ar sutrikdyti Įmonių grupės darbą ir kitaip pakenkti Įmonių grupės veiklai.

13.2. Darbuotojai, dalyvavę neteisėtuose streikuose ar atlikę kitus neigiamos įtakos Įmonių grupės ūkinei komercinei veiklai galinčius turėti veiksmus, kuriems nepitaria Darbuotojų atstovai (profesinės sąjungos), atsako teisės aktų nustatyta tvarka.
