

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

Vilnius, 2025 m. GRUODŽIO 30 Nr. TM - 35

I. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES ŠALYS

1.1. **VĮ Turto bankas**, įmonės kodas 112021042 (toliau – Darbdavys), atstovaujama generalinio direktoriaus Gintaro Makšimo, ir **VĮ Turto banko darbuotojų kolektyvas** (toliau – Darbuotojų kolektyvas), atstovaujamas Turto banko kolektyvo profesinės sąjungos (toliau - Profesinė sąjunga), įmonės kodas 302618817, atstovaujamos Profesinės sąjungos pirmininko Ramūno Narbuto (toliau abi kartu vadinamos Šalimis), atsižvelgdamos į kolektyvinės sutarties projektui parengti paritetiniais pagrindais sudarytos komisijos parengto kolektyvinės sutarties projekto sąlygas, kuriam pritarė darbuotojų susirinkimas (darbuotojų susirinkimas vyko 2025 m. gruodžio 19 d., balsavimas vyko 2025 m. gruodžio 19-23 dienomis), sudarė šią kolektyvinę sutartį (toliau – Kolektyvinė sutartis):

II. TIKSLAS IR GALIOJIMO SRITIS

- 2.1. Kolektyvinės sutarties tikslas – sudaryti sąlygas darniai Darbdavio veiklai, garantuoti geresnes nei Lietuvos Respublikos teisės aktuose darbuotojams numatytas sąlygas, suteikti geresnes darbo bei socialines garantijas.
- 2.2. Darbdavys, Darbuotojų kolektyvas ir Profesinė sąjunga privalo laikytis įstatymų, gerbti vieni kitus bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, nepiktnaudžiauti savo teisėmis.
- 2.3. Priimdami sprendimus Kolektyvinėje sutartyje minimais klausimais, Darbuotojų kolektyvas ir Darbdavys yra lygiateisiai partneriai.
- 2.4. Kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų narystės Profesinėje sąjungoje.
- 2.5. Kolektyvinėje sutartyje Šalys reglamentuoja papildomas darbo ir tarpusavio santykių nuostatas, kurios nėra detalios reglamentuojamos Lietuvos Respublikos teisės aktuose, bet jiems neprieštarauja.
- 2.6. Naujai priimami darbuotojai supažindami su Kolektyvine sutartimi.
- 2.7. Ši sutartis sudaroma dviem vienodą juridinę galią turinčiais egzemplioriais – po vieną Darbdaviui ir Profesinei sąjungai. Profesinės sąjungos egzempliorių saugo Profesinės sąjungos pirmininkas.

III. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES PRIĖMIMAS, GALIOJIMO LAIKAS IR VYKDYMO TVARKA

- 3.1. Kolektyvinę sutartį pasirašo Darbdavys ir Profesinės sąjungos pirmininkas, kai jos projektui pritaria visuotinis darbuotojų susirinkimas, ne mažiau kaip pusė darbuotojų, dirbančių tuo metu įmonėje. Jeigu į darbuotojų susirinkimą nesusirenka nurodytas darbuotojų skaičius, tai ne vėliau kaip per 5 (penkis) darbo dienas turi būti sušauktas pakartotinis darbuotojų susirinkimas. Pakartotinis darbuotojų susirinkimas laikomas teisėtu, jei jame dalyvavo ketvirtadalis darbuotojų.
- 3.2. Ši Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo 2026-01-01 ir galioja 3 (trejus) metus, t.y. iki 2029-01-01, ji taikoma visiems įmonės darbuotojams. Kolektyvinė sutartis jos veikimo laikotarpiu



yra privaloma ją sudariusioms Šalims, taip pat Darbdavio ir Darbuotojų kolektyvo teisių perėmėjams. Darbdaviui paliekama teisė nustatyti efektyviam įmonės valdymui bei vykdymui būtiną tvarką, procedūras ir taisykles vadovaujantis įstatymais, kitais teisės aktais bei Kolektyvine sutartimi. Darbdavio atstovai informuoja Darbuotojų kolektyvą apie naujos darbo santykius reglamentuojančios tvarkos, procedūrų ar taisyklių taikymą.

3.3. Galiojanti Kolektyvinė sutartis registruojama ir viešai skelbiama Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka. Kolektyvinę sutartį per 20 dienų nuo jos pasirašymo registruoja Profesinė sąjunga.

3.4. Kolektyvinės sutarties nuostatos, reglamentuojančios šios sutarties keitimą, taip pat šios sutarties IV, V, VII, ir XI skyrių nuostatos gali būti papildytos ir/ar pakeistos ta pačia tvarka, kaip sudaroma pati sutartis. Kolektyvinės sutarties projekto rengimui, papildymui ir (ar) pakeitimui paritetiniais pagrindais sudaroma dvišalė komisija, į kurią po vienodą skaičių atstovų skiria Darbdavys ir Profesinė sąjunga. Dvišalė komisija taip pat rengia galiojančios Kolektyvinės sutarties pataisų ir (arba) pakeitimų projektus bei teikia juos svarstyti Šalims, nagrinėja darbo, užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei socialinės politikos įgyvendinimo klausimus. Dvišalės komisijos įgaliojimai tęsiasi tol, kol galioja ši Kolektyvinė sutartis.

3.5. Kolektyvinės sutarties nuostatos, išskyrus nuostatas, nurodytas Kolektyvinės sutarties 3.4 punkte, gali būti pakeistos Darbdaviui ir Profesinei sąjungai pasirašius susitarimą dėl šios sutarties pakeitimo.

3.6. Galiojančios Kolektyvinės sutarties pakeitimas ir (arba) papildymas galimas tik esant bendram rašytiniam abiejų šalių pasirašytam susitarimui. Apie sutartus, įformintus ir šalių atstovų tinkamai pasirašytus Kolektyvinės sutarties pakeitimus ar papildymus skelbiama viešai, įmonės darbuotojus informuojant įmonės vidinio informacinio tinklapio (INTRANET) pagalba. Pakeitimai ir papildymai įsigalioja nuo jų pasirašymo dienos, jei priimtuose pakeitimuose ar papildymuose nenurodyta kita jų įsigaliojimo data.

3.7. Šalis, kuriai pasidaro nepriimtina Kolektyvinė sutartis ar tam tikros jos sąlygos, privalo apie tai pranešti kitai Šaliai ir, ne anksčiau kaip per 30 dienų nuo pranešimo, inicijuoti Šalių derybas dėl Kolektyvinės sutarties keitimo. Per 90 dienų nuo derybų pradžios Šalims nesusitarus dėl Kolektyvinės sutarties sąlygų keitimo, Kolektyvinę sutartį gali nutraukti bet kuri Šalis, po derybų pabaigos perspėjusi kitą šalį prieš tris mėnesius, bet ne anksčiau kaip praėjus šešiems mėnesiams nuo Kolektyvinės sutarties pasirašymo.

3.8. Kolektyvinės sutarties įsipareigojimų vykdymo kontrolės teisė suteikiama Šalių įgaliotiesiems atstovams (tai yra įmonės generalinio direktoriaus paskirtas asmuo (asmenys) ir Profesinės sąjungos įgaliotas asmuo (asmenys)), kurie kartą per metus už Kolektyvinės sutarties vykdymą atsiskaito įmonės darbuotojų susirinkime. Kolektyvinės sutarties įsipareigojimų vykdymą taip pat kontroliuoja įstatymų įgaliotos institucijos. Informacija apie svarbiausius įmonės veiklos rezultatus paskelbiama įmonės vidiniame informaciniame tinklapyje (INTRANET).

3.9. Kolektyvinę sutartį pasirašiusios Šalys aiškiai susitaria, kad:

3.9.1. Kiekvienas įmonės darbuotojas turi teisę paklausti VĮ Turto banko generalinio direktoriaus paskirto asmens ir Profesinės sąjungos paskirto asmens apie šios Kolektyvinės sutarties sąlygų vykdymą. Jei gautas atsakymas paklausėjo netenkina, jis turi teisę raštu kreiptis į Darbdavį ir/ar Profesinę sąjungą. Atsakymai iš Darbdavio ar Profesinės sąjungos

paskirtų asmenų turi būti pateikiami raštu, ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo paklausimo dienos.

3.9.2. Kilus nesutarimams dėl šios Kolektyvinės sutarties vykdymo, jie sprendžiami Šalių derybų keliu.

3.10. Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolei Profesinės sąjungos valdyba ir/ar jos pirmininkas turi teisę gauti visapusišką informaciją visais Kolektyvinėje sutartyje aptartais klausimais, susijusiais su įmonės darbo, ekonominėmis ir socialinėmis sąlygomis.

IV. DARBO SUTARTIES SUDARYMO, KEITIMO IR NUTRAUKIMO SĄLYGOS

4.1. Darbuotojai į darbą priimami, atleidžiami iš jo, skatinami ir kiti su darbo santykiais susiję klausimai nagrinėjami vadovaujantis Europos Sąjungos teisės normomis, Darbo kodeksu (toliau – DK), kitais norminiais teisės aktais, įmonės įstatais ir Kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis ir kitais įmonės teisės aktais.

4.2. Draudžiama priimti į VĮ Turto banką darbuotojus, susijusius artimais ryšiais, jeigu jų darbas yra susijęs su tiesioginiu pavaldumu artimam asmeniui. Sąvoka „artimi asmenys“ suprantama taip, kaip ji įtvirtinta Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatyme, t. y. sutuoktinis, sugyventinis, partneris, kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka, taip pat jų ir deklaruojančio asmens tėvai (tėviai), vaikai (vaikiai), broliai (broliai), seserys (seserės), seneliai, vaikaičiai ir jų sutuoktiniai, sugyventiniai ar partneriai.

4.3. Kai įmonėje mažinamas darbuotojų skaičius, vadovaujantis DK 57 straipsnio 3 dalies 5 punktu, pirmumo teisę likti darbe turi šie Darbo kodekso 57 straipsnio 4 dalies reikalavimus atitinkantys darbuotojai (prioriteto tvarka):

- 4.3.1. kurių paskutinis veiklos įvertinimo rezultatas buvo „atitinka“ arba „viršija“ lūkesčius;
- 4.3.2. neturintys galiojančių įspėjimų dėl darbo pareigų pažeidimo;
- 4.3.3. turintys didesnę darbo stažą įmonėje;
- 4.3.4. Profesinės sąjungos nariai.

4.4. Visiems įmonės darbuotojams sudaromos lygios galimybės ir vienodos sąlygos siekti karjeros, dalyvauti atrankose ir/ar konkursuose į laisvas darbo vietas, jei jie atitinka keliamus reikalavimus.

V. DARBO ORGANIZAVIMAS. DARBO IR POILSIO LAIKAS

5.1. Darbuotojų darbo laikas nustatomas VĮ Turto banko darbo tvarkos taisyklėse.

5.2. Įmonė laikosi politikos, jog darbuotojui, kiek tai įmanoma, kasmetinės atostogos būtų suteiktos pagal darbuotojo pageidavimą, atsižvelgiant į teisės aktų reikalavimus ir būtinumą užtikrinti tinkamą įmonės veiklą bei darbo organizavimą. Kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmė – dvidešimt darbo dienų.

5.3. Kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos dalimis, iš kurių viena per einamuosius kalendorinius metus (nuo sausio 1 d. iki gruodžio 31 d.) turi būti ne trumpesnė kaip 10 (dešimt) darbo dienų, o likusi atostogų dalis gali būti suteikta kitu einamųjų metų laikotarpiu pagal nustatytą atostogų grafiką ar darbuotojo ir Darbdavio susitarimu. Jeigu darbuotojas dėl asmeninių priežasčių negali išeiti kasmetinių atostogų laikydamasis atostogų grafike nustatytų terminų, jis motyvuotu prašymu, suderintu su tiesioginiu vadovu, kreipiasi į Darbdavį prašydamas atostogas jam suteikti kitu laiku. Užmokestis už atostogas, kurios trumpesnės nei




3 (trys) darbo dienos, mokamas sekantį kalendorinį mėnesį kartu su išmokamu darbo užmokesčiu už einamąjį mėnesį.

5.4. Nemokamos atostogos darbuotojams suteikiamos DK nustatyta tvarka. Nemokamos atostogos, ilgesnės negu 30 (trisdešimt) kalendorinių dienų, gali būti suteikiamos dėl šeimyninių ar kitų svarbių priežasčių Darbdaviui ir darbuotojui susitarus, atsižvelgiant į darbuotojo ir įmonės interesus.

5.5. Darbuotojo, auginančio vaiką (-us) iki 14 (keturiolikos) metų amžiaus, prašymu nustatoma papildoma laisva diena per kalendorinį ketvirtį (darbuotojams, turintiems teisę į DK 138 str. 3 dalyje numatytą lengvatą, šiame punkte numatyta skatinimo priemonė netaikoma), mokant vidutinį darbo užmokestį.

5.6. Papildomos atostogos suteikiamos visiems darbuotojams už nepertraukiamą darbo stažą įmonėje (į šių atostogų trukmę įskaičiuotos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ nustatytos papildomos atostogos):

5.6.1. nuo 1 metų – 1 darbo diena;

5.6.2. nuo 5 iki 10 metų – 2 darbo dienos;

5.6.3. nuo 10 iki 15 metų – 4 darbo dienos;

5.6.4. nuo 15 iki 20 metų – 5 darbo dienos;

5.6.5. daugiau kaip 20 metų – 6 darbo dienos.

5.7. Darbuotojas turi teisę į ne daugiau kaip 3 (tris) laisvas apmokamas darbo dienas per kalendorinius metus, kurias gali naudoti savo nuožiūra, nenurodydamas darbdaviui konkrečių priežasčių (siektina, kad tokias dienas darbuotojai naudotų tokiems atvejams kaip, pavyzdžiui, sveikatos tikrinimas, savanorystė, savišvieta ar kt.), kurios nebūtų perkeliamos į kitus kalendorinius metus ir kurios suteikiamos gavus tiesioginio vadovo rašytinį sutikimą (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis).

5.8. Darbuotojams suteikiama teisė į laisvą nuo darbo laiką mirus artimajam (vienam iš tėvų (įtėvių) ar sutuoktinio tėvų (įtėvių), sutuoktiniui, broliui (įbroliui), seseriai (įseserei), vaikui (įvaikiui)) iki 3 (trijų) darbo dienų laidotuvių metu, Darbdaviui pateikus faktą pagrindžiančius dokumentus, mokant darbuotojui jo darbo užmokestį.

5.9. Darbuotojams, auginantems vaiką (-us) iki 14 (keturiolikos) metų amžiaus, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas, suteikiama viena darbo diena laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojui jo darbo užmokestį.

VI. DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMAS

6.1. Įmonė sudaro sąlygas kelti darbuotojų kvalifikaciją.

6.2. Kolektyvinės sutarties 6.1 punkte nurodytas kvalifikacijos kėlimas apima ne tik mokymus ir seminarus Lietuvos Respublikos teritorijoje, tačiau ir komandiruotes (kompetencijų apsikeitimas) visiems darbuotojams į panašią arba analogišką veiklą vykdančias įmones kitose šalyse, taip pat asociacijų (PuRe-net ar analogiškų) organizuojamus mokymus, seminarus, konferencijas.

6.3. Darbuotojui, kuris mokosi pagal formaliojo švietimo programas, gali būti suteiktos iki 10 (dešimt) darbo dienų per metus mokymosi atostogos, mokant jam vidutinį jo darbo užmokestį, jei atitinkamos šios sąlygos:

6.3.1. studijų kryptis atitinka įmonės atliekamas funkcijas;

6.3.2. darbuotojas yra išdirbęs įmonėje ne mažiau kaip 1 (vienerius) metus.

6.4. Mokymosi atostogos suteikiamos pagal formaliojo švietimo programas vykdančių švietimo įstaigų tiekėjų pažymas, pateiktas Darbdaviui, mokymosi laikotarpiui kaip apibrėžia Darbo kodeksas.

6.5. Mokymosi atostogos suteikiamos kalendoriniams metams (nuo sausio 1 d. iki gruodžio 31 d.), nepanaudotos mokymosi atostogos nekaupiamos ir neperkeliamos į kitus metus.

6.6. VĮ Turto bankas organizuoja darbuotojams mokymus, kuriais suteikiamos darbuotojams jų pareigybei būtinos žinios bei ugdomi gebėjimai, neviršijantys jų darbo veiklai keliamų reikalavimų, priskiriami būtiniesiems darbo mokymams ir kurių išlaidų darbuotojai atlyginti Darbdaviui neprivalo.

6.7. Siekiant sudaryti darbuotojams galimybę prisitaikyti prie besikeičiančių verslo, profesinių ar darbo sąlygų, taip pat įgyti kitai pareigybei reikalingų žinių ar gebėjimų, įgyvendinant potencialių darbuotojų ugdymą, pamainumo užtikrinimą, VĮ Turto bankas sudaro darbuotojams galimybę mokytis, tobulėti ir kelti kvalifikaciją organizuodamas darbuotojų mokymus, susijusius su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu. Dėl konkrečių šiame Kolektyvinės sutarties papunktyje nurodytų mokymų organizavimo ir tiesioginių išlaidų kompensavimo su darbuotoju yra sudaromi individualūs susitarimai. Darbuotojas įsipareigoja atlyginti šiame Kolektyvinės sutarties papunktyje nurodytų mokymų per paskutinius dvejus metus iki darbo sutarties pasibaigimo Darbdavio apmokėtų tiesioginių išlaidų dalį, proporcingai sumažinant visą atlygintinų išlaidų sumą, atsižvelgiant į darbuotojo atidirbtą šio laikotarpio dalį. Darbuotojas atlygina mokymo išlaidas, jeigu darbo sutartis yra nutraukiama:

6.7.1. darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių (DK 55 str. 1 d.);

6.7.2. darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės (DK 58 str.);

6.7.3. šalių susitarimu (DK 54 str. 1 d.), jei šalys dėl to susitarė.

6.8. Jeigu Darbdavys sudaro sąlygas Darbuotojui savo iniciatyva studijuoti siekiant studijų krypties bakalauro, magistro, daktaro kvalifikacinio laipsnio ir apmoka mokymo įstaigai ne mažiau kaip pusę šių studijų kainos, Darbuotojas, jeigu jo darbo sutartis pasibaigia vienu iš Kolektyvinės sutarties 6.7 papunktyje nurodytų pagrindų, privalo kompensuoti visas Darbdavio išlaidas, susijusias su šių studijų apmokėjimu už trejus paskutinius metus iki darbo sutarties pasibaigimo datos. Dėl studijų išlaidų kompensavimo su Darbuotoju sudaromas atskiras papildomas susitarimas prie darbo sutarties.

6.9. Profesinės sąjungos nariams sudaroma galimybė dalyvauti ne Darbdavio organizuojamuose mokymuose, kuriuos organizuoja EPSU (Europos viešųjų paslaugų sąjunga / European public service union), ETUI (Europos profesinių sąjungų instituto / European Trade Union Institute) ir/ar kitos panašios organizacijos. Pagal šią Kolektyvinę sutartį šiame sutarties papunktyje nurodyti mokymai ir / ar seminarai, kurių laikotarpiui darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis, negali viršyti 4 (keturių) darbo dienų per kalendorinius metus vienam darbuotojui, į juos gali būti vykstama iš anksto su Darbdaviu suderintu laiku.

VII. DARBO UŽMOKESTIS. GARANTIJOS IR KOMPENSACIJOS

- 7.1 VĮ Turto banko darbuotojų atlygio politika gali būti keičiama tik informavus ir atlikus konsultavimąsi su Profesine sąjunga.
- 7.2 Darbuotojui negalint dirbti savo nuolatinio darbo dėl profesinės ligos ar nelaimingo atsitikimo darbe pasekmių, įmonė suteikia jam darbą, kurį darbuotojas galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, jeigu tokius reikalavimus atitinkanti laisva darbo vieta įmonėje tuo metu yra.
- 7.3 Įmonės darbuotojams gali būti mokami priedai už naujo darbuotojo adaptaciją, laikiną pareigų ar papildomų funkcijų paskyrimą, padidėjusį darbo mastą ir pavadavimą. Konkretūs priedai, jų atvejai, sąlygos ir dydžiai yra nustatyti generalinio direktoriaus įsakymu, kuris derinamas su Profesine sąjunga.
- 7.4 Materialinė išmoka darbuotojui gali būti skiriama:
- 7.4.1 dėl sunkios materialinės padėties stichinės nelaimės atveju ar patyrus didelę žalą turto netekimo atveju – iki 5 (penkių) MMA dydžio;
- 7.4.2 esant sunkiai jo materialinei būklei dėl jo paties, šeimos narių ar artimųjų ligos – iki 5 (penkių) MMA dydžio;
- 7.4.3 dėl jo šeimos narių ar artimųjų mirties (tėvai (įtėviai), vaikai (įvaikiai), broliai (įbroliai), seserys (įsėsėsės), darbuotojo sutuoktinis) – 3 (trijų) MMA dydžio;
- 7.4.4 mirus darbuotojui – 3 (trijų) MMA dydžio. Numatyto dydžio išmoka yra pervedama Darbuotojui į jo nurodytą sąskaitą banke.
- 7.4.5 gimus darbuotojo vaikui – 1 (vieno) MMA (bruto) dydžio išmoka už kiekvieną gimusį vaiką.
- 7.5 Materialinės išmokos skiriamos, jei darbuotojas ar jo tiesioginis vadovas per Kontorą Žmonių ir organizacijos vystymo skyriaus atsakingam darbuotojui pateikia prašymą, kuriame nurodomos aplinkybės, kodėl turi būti skiriama materialinė išmoka. Prie prašymo turi būti pridėti minėtas aplinkybes įrodantys dokumentai ar jų kopijos:
- 7.5.1 priešgaisrinės apsaugos tarnybos pažyma – gaisro atveju;
- 7.5.2 policijos pažyma apie vagystę, turto sugadinimo ir kitus panašius atvejus – turto netekimo atveju;
- 7.5.3 gydymo įstaigų pažymos (ligos istorijos išrašas, epikrizė ir pan.), gydymo išlaidas įrodantys dokumentai (mokėjimo kvitai už medikamentus, medicininę įrangą, atliktas medicininės paslaugas (operacijas ir pan.), kvitai ir pan.);
- 7.5.4 medicininio mirties liudijimo kopija ar mirties išrašas – mirties atveju.
- 7.6 Sprendimą dėl materialinės išmokos dydžio ir mokėjimo priima Darbdavio ir Profesinės sąjungos paskirti atstovai.
- 7.7 Darbuotojų atstovų prašymu gali būti finansuojami Profesinės sąjungos organizuojami renginiai arba dalyvavimas profesinių sąjungų organizuojamuose renginiuose.
- 7.8 Darbuotojams sudaroma galimybė dirbti nuotoliniu būdu, įskaitant ir darbą iš užsienio, darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka ir sąlygomis. Nuotolinio darbo užsienyje trukmė negali viršyti 183 dienų per kalendorinius metus.
- 7.9 Darbdavys remia darbuotojų kultūrinę, sportinę ir turistinę veiklą, įvairius šventinius renginius, taip pat rūpinasi kitomis darbuotojų motyvaciją skatinančiomis priemonėmis, kuriomis be apribojimų turi teisę naudotis visi VĮ Turto banko darbuotojai.

VIII. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

8.1. Darbdavys įsipareigoja:

8.1.1. sudaryti darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas, ypatingą dėmesį skirdamas tam, kad darbo vietos ir jų aplinka atitiktų Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo, kitų norminių teisės aktų reikalavimus;

8.1.2. užtikrinti priešgaisrinę saugą pagal bendrosios priešgaisrinės saugos taisyklių reikalavimus;

8.1.3. organizuoti ir mokėti už darbuotojų privalomąjį sveikatos tikrinimą pagal patvirtintą grafiką, o taip pat apmokėti darbuotojų, turinčių teisę vairuoti tarnybinius automobilius, sveikatos patikrinimo išlaidas, esant finansinėms galimybėms – organizuoti darbuotojų sveikatos draudimą bei apmokėti su tuo susijusias išlaidas;

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

8.2. Darbuotojams yra prieinami pirmosios pagalbos rinkiniai, kurie laikomi:

8.2.1. Įmonės ofise Kęstučio g. 45, Vilniuje – Bendrųjų reikalų skyriaus kabinete;

8.2.2. Regionų ofisuose – posėdžių salėse.

8.3. Nelaimingu atsitikimu kelyje į darbą ir iš darbo laikomas tik toks nelaimingas atsitikimas, kuris įvyko vienos valandos laikotarpyje prieš darbo pradžią ar po darbo tiesioginiame kelyje tarp įmonės ir pirmos darbuotojo sustojimo (atvykimo) vietos. Apie tokį įvykį darbuotojas privalo nedelsdamas per protingą laiką (atsižvelgiant į sveikatos būklę) informuoti savo tiesioginį vadovą ir/arba įmonės darbuotoją, atsakingą už darbuotojų saugą ir sveikatą. Nelaimingi atsitikimai, kurie įvyko vėliau, negu nurodyta šiame punkte, arba apie kuriuos nebuvo pranešta nurodyta tvarka, laikomi buitinėmis traumomis.

IX. DARBO DRAUSMĖ IR DARBO GINČAI

9.1. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, be DK 58 str. 3 d. 1–7 p. nurodytų nusižengimų, taip pat gali būti laikoma:

9.1.1. VĮ Turto banko ir aptarnaujamų klientų prieigos kortelių klastojimas ar perdavimas tretiesiems asmenims;

9.1.2. Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo nuostatų pažeidimas;

9.1.3. VĮ Turto banko teikiamų darbo priemonių, finansinių ir materialinių darbui VĮ Turto banke skirtų išteklių naudojimas darbui kitam darbdaviui ar veiklai, nesusijusiai su Turto banko veikla;

9.1.4. darbo pareigų pažeidimas, dėl kurio prarandamas pasitikėjimas darbuotoju, dirbti darbą, tiesiogiai susijusį su konfidencialia informacija, komercine ar asmens duomenų paslaptimi.

9.2. Ginčai dėl kolektyvinės sutarties vykdymo ar netinkamo jos vykdymo, įskaitant taikymą ar netinkamą taikymą į jų galiojimo sritį patenkantiems darbuotojams ir Darbdaviui, pirmiausiai sprendžiami įmonės viduje derybomis ir / ar sudarant atitinkamą komisiją ginčui spręsti, neradus sprendimo - ginčai sprendžiami teisės aktuose nustatyta darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Kilus individualiam darbo ginčui, darbuotojai turi teisę prašyti tokį ginčą spręsti įmonės viduje derybomis ir / ar sudarant atitinkamą komisiją ginčui spręsti.

X. ŽALOS ATLYGINIMAS

10.1. Darbuotojai privalo atlyginti Darbdaviui visą žalą LR DK 154 str. nustatytais atvejais bei:

10.1.1. kai žala padaryta dėl Darbdavio suteiktų įgaliojimų viršijimo – šis punktas taikomas tais atvejais, kai žala Darbdaviui kyla dėl vadovų, kurių sąrašas pateikiamas 1 priede, veiksmų;

10.1.2. tuo atveju, kai darbuotojo darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių ir/ar jam individualiai suteiktų darbo priemonių saugojimu, priėmimu, gabenimu, grąžinimu, darbuotojai pilnai atsako už šių vertybių praradimą, sugadinimą, negražinimą, įskaitant materialinių vertybių netinkamą apskaitą, jei neužkirto kelio jų pagrobimui ar kitiems netekimui, taip pat kitaip tyčia ar esant dideliame neatsargumui pažeidė darbo pareigas.

XI. ŠALIŲ ĮSIPAREIGOJIMAI

11.1. Darbdavys įsipareigoja:

11.1.1. Tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų;

11.1.2. pagal raštu pateiktus Darbuotojų kolektyvo narių prašymus iš Profesinės sąjungos narių darbo užmokesčio išskaičiuoti ir pervesti į Profesinės sąjungos atsiskaitomąją sąskaitą narių mokesčius;

11.1.3. suteikti Profesinės sąjungos paskirtiems atstovams galimybę dalyvauti darbo sąlygų įvertinimo, pakeitimo, darbo vietų kenksmingumo nustatymo, higieninio darbo aplinkos įvertinimo tyrimuose;

11.1.4. įtraukti Profesinės sąjungos atstovus į nelaimingų atsitikimų darbe ar pakeliui į darbą (iš darbo) tyrimą, jei įvykyje nukentėjo Profesinės sąjungos narys;

11.1.5. neatleisti iš darbo darbuotojų, išrinktų į darbuotojų atstovaujamuosius organus, Darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, be išankstinio darbuotojus išrinkusio organo sutikimo, kaip tai nustatyta DK;

11.1.6. leisti rengti iki 1 valandos trukmės Profesinės sąjungos posėdžius darbo valandomis ir iki 20.00 val. po darbo valandų, jeigu posėdžių metu sprendžiami Darbuotojų kolektyvo klausimai. Darbdavys leidžia Profesinei sąjungai nemokamai naudotis posėdžių sale, mobiliaisiais tarnybiniais telefonais pagal VĮ Turto banko generalinio direktoriaus patvirtintą limitą, įmonės organizacine technika bei tarnybiniu transportu savo veiklai vykdyti. Profesinė sąjunga, suderinusi su Darbdaviu, gali organizuoti renginius, už kurių vykdymą darbo metu ir įmonės teritorijoje yra atsakinga. Darbdavys suteikia galimybę Profesinei sąjungai vidaus tinklapyje (INTRANET) talpinti savo informaciją/pranešimus;

11.1.7. vieną kartą per metus leisti Darbuotojų kolektyvui darbo metu surengti savo susirinkimus, suteikiant tam reikalingas patalpas. Ne darbo metu organizuojamų susirinkimų skaičius neribojamas.

11.1.8. informuoti apie numatomus vykdyti struktūrinius pakeitimus;

11.1.9. teikti darbuotojams informaciją apie laisvas ir atsilaisvinančias darbo vietas;

11.1.10. informuoti Turto banko kolektyvo Profesinės sąjungos pirmininką apie naujai atsiradusius pareigybių lygius arba pareigybių lygių pakeitimus, apie darbuotojų, kurių pastovioji atlygio dalis viršija pareigybei nustatytą maksimalų atlygio rėžį, skaičių. Ketvirčiui pasibaigus informuoti Profesinės sąjungos pirmininką apie išmokėtą vidutinį darbo užmokestį pagal atskirus pareigybės lygius;



11.1.11. Darbdavio reorganizavimo ar likvidavimo atveju apie numatomą darbuotojų skaičiaus mažinimą pagal DK 57 straipsnyje numatyti įspėjimo terminai ilginami vienu mėnesiu. Šis punktas taip pat taikomas visiems darbuotojams, kurie bus atleidžiami per 8 mėnesius po darbdavio reorganizavimo užbaigimo.

11.2. Darbuotojai įsipareigoja:

11.2.1. dirbti doral ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus Darbdavio nurodymus;

11.2.2. laiku ir kokybiškai vykdyti darbo užduotis;

11.2.3. tausoti įmonės turtą, darbo priemones, įrankius, kitą darbo funkcijoms vykdyti reikalingą įrangą, kolektyvines ir individualias saugos ir darbo priemones, racionaliai naudoti energijos resursus, žaliavas ir medžiagas, vykdyti visus saugos ir sveikatos darbe bei ekologijos reikalavimus, laikytis darbo higienos, priešgaisrinės saugos taisyklių, nesudaryti avarinių situacijų;

11.2.4. laikytis įmonės etikos kodekso, darbo tvarkos taisyklių, įmonėje galiojančių nuostatų, instrukcijų bei reglamentų reikalavimų, gerbti vienas kito teises, laikytis bendrai priimtų elgesio normų, būti lojaliais Darbdavio atžvilgiu, netoleruoti vagysčių, svaiginimosi alkoholinėmis, psichotropinėmis ar toksinėmis medžiagomis darbe atvejų: apie tokius pastebėtus atvejus nedelsiant pranešti tiesioginiam vadovui ir už darbuotojų saugą ir sveikatą atsakingam asmeniui;

11.2.5. saugoti įmonės konfidencialią informaciją bei komercines paslaptis Darbdavio nustatyta tvarka;

11.2.6. nuolat tobulinti profesines žinias bei patyrimą, siekiant išlaikyti bei kelti savo kvalifikaciją, įgyti naujų darbo įgūdžių arba persikvalifikuoti, tenkinant įmonės reikmes ir interesus;

11.2.7. pagal Darbdavio nustatytą tvarką laiku pasitikrinti sveikatą;

11.2.8. nutraukiant darbo sutartis, nustatyta tvarka atsiskaityti su įmonės padaliniais ir perduoti materialines vertybes tiesioginio vadovo paskirtam asmeniui.

Darbdavio vardu:

VĮ Turto banko generalinio direktorius

Darbuotojų kolektyvo vardu:

Turto banko kolektyvo profesinės sąjungos pirmininkas

Gintaras Makšimas


(parašas)



Ramūnas Narbutas


(parašas)

A.V.

**PAREIGYBIŲ, KURIOSE DIRBANTIEMS DARBUOTOJAMS TAIKOMAS REIKALAVIMAS
ATLYGINTI VISĄ ŽALĄ, VIRŠIJUS SUTEIKTUS ĮGALIOJIMUS, SĄRAŠAS**

Eil. Nr.	Pareigybė
1.	Generalinis direktorius
2.	Departamento direktorius
3.	Skyriaus vadovas
4.	Klientų aptarnavimo departamento, Turto administravimo skyriaus regionų grupių vadovai
5.	Projektų ir priežiūros departamento, Projektų valdymo skyriaus projektų grupės vadovas
6.	Projektų ir priežiūros departamento, Projektų valdymo skyriaus remontų grupės vadovas
7.	Projektų ir priežiūros departamento, Turto priežiūros skyriaus turto priežiūros grupių vadovai
8.	Projektų ir priežiūros departamento, Projektų valdymo skyriaus, Projektų ir Remontų grupių projektų vadovai

