



UAB KLAIPĖDOS REGIONO ATLIEKŲ TVARKYMO CENTRAS

Įmonės kodas 163743744. Liepų g. 15, LT- 92138 Klaipėda. Tel. (0 46) 300106. Faks. (0 46) 310105.
PVM mokėtojo kodas LT637437415. LR juridinių asmenų registras, tvarkytoja – VĮ Registrų centras.
Luminor Bank AB. Atsiskaitomoji sąskaita LT70 4010 0423 0035 6644.
El. p. kratc@kratc.lt. Internetinė svetainė: www.kratc.lt

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai
siunčiama el. p. svetlana.kalinauskiene@socmin.lt

2025-08-19 Nr.

DĖL NAUJOS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES REGISTRAVIMO

Prašome registruoti UAB Klaipėdos regiono atliekų tvarkymo centro darbdavio lygmens naują kolektyvinę sutartį, pasirašytą 2025 m. rugpjūčio 18 d., kuri įsigaliojo nuo 2025 m. rugpjūčio 18 d. Pažymime, kad ši kolektyvinė sutartis taikoma darbuotojams – ją sudariusios profesinės sąjungos nariams.

Informuojame, kad 2018 m. gruodžio 31 d. kolektyvinė sutartis bei visi su ja susiję pakeitimai neteko galios.

PRIDEDAMA. Kolektyvinė sutartis 2025-08-18, pdf. formatu.

Laikinais einanti direktorės pareigas

Ramunė Šličienė

R. Jasevičienė, tel. +370 659 48577, el. p. rasa.jaseviciene@kratc.lt



KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

Šalys, atsižvelgdamos į:

ilgalaikes darbuotojų atstovų ir UAB Klaipėdos regiono atliekų tvarkymo centro (toliau – Bendrovė) kolektyvinių sutarčių sudarymo tradicijas;

Bendrovės darbuotojų įsitraukimą ir aktyvumą sprendžiant bendrus darbuotojų kolektyvo (komandos) klausimus;

Bendrovės veiklos ypatybes, strategiją;

Šalies ekonomikos, darbo rinkos būklę ir tendencijas,

Šalys siekdamas:

naujo darbuotojų kolektyvo (komandos), jų atstovų ir Bendrovės ilgalaikio kolektyvinio susitarimo, patvirtinančio aukšto lygmens, darnių ir subalansuotų tarpusavio santykių buvimą;

nustatyti papildomą darbo santykių reglamentavimą, atsižvelgiant į norminių teisės aktų leidžiamas ribas, taip pat į patvirtintą Bendrovės strategiją, Bendrovės veiklos ypatybes;

reglamentuoti šalims svarbius darbo santykius, kurie negali būti reglamentuoti be kolektyvinės sutarties, nustatyti papildomas šalių teises ir pareigas;

susitarti dėl Bendrovės darbuotojams taikomų papildomų naudų sistemos, sudarančios sąlygas teisingai ir efektyviai paskirstyti šiems tikslams Bendrovės turimus ribotus resursus ir papildančios teisės aktų nustatytas, užtikrinančias socialiai atsakingas ir rinkoje konkurencingas darbuotojų darbo sąlygas, darbuotojų įsitraukimą, garantijas ir Bendrovės strategijos įgyvendinimą; sudarė šią Darbdavio lygmens kolektyvinę sutartį.

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1.1. Kolektyvinė sutartis taikoma ir privaloma Darbdaviui ir darbuotojams – ją sudariusios profesinės sąjungos nariams.

1.2. Individualūs ir kolektyviniai darbo santykiai Bendrovėje grindžiami pagarba žmogaus konstitucinėms teisėms ir laisvėms, darbo santykių teisinio reglamentavimo principų laikymusi, Bendrovės vertybių puoselėjimu, misijos ir strategijos įgyvendinimu. Sudarydami darbo sutartis ir kolektyvinę sutartį, Darbdavys, darbuotojai ir juos atstovaujanti profesinė sąjunga įsipareigoja laikytis šių kertinių darbo santykių vertybių ir jas stiprinti. Kolektyvinė sutartis galioja ir Darbdavio teisių perėmėjui.

1.3. Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos ir galioja iki naujos Kolektyvinės sutarties pasirašymo, išskyrus atvejus, kai ji nutraukiama joje numatytais pagrindais arba jos galiojimas ribojamas įstatymų numatytais pagrindais.

II. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, KEITIMAS IR NUTRAUKIMAS

2.1. Darbo sutarties sudarymo, keitimo ir nutraukimo sąlygas reglamentuoja Darbo kodeksas (toliau – DK), ši Kolektyvinė sutartis ir kiti teisės aktai. Tuo atveju, kai tarp darbo teisės nuostatų yra prieštaravimų, taikoma tokia nuostata, kuri yra palankesnė darbuotojui.

2.2. Kai dėl ekonominių, technologinių priežasčių arba dėl Bendrovės struktūrinių pertvarkymų (DK 57 straipsnis) be darbuotojo kaltės atleidžiami darbuotojai, pirmenybės teisę likti dirbti turi DK 57 straipsnio 3 dalyje nurodyti darbuotojai bei tie, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, ir kurie:

2.2.1. turi ilgesnį nepertraukiamą darbo stažą Bendrovėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius;

2.2.2. turi šeimoje daugiau išlaikytinių vienam darbingam šeimos nariui;

2.2.3. neturi darbo pareigų pažeidimų.

2.3. Kai darbo sutartis nutraukiama dėl to, kad darbuotojo atliekama darbo funkcija Darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su Darbdavio veikla (DK 57 straipsnio 1 dalies 1 punktas), Darbdavys ir darbuotojas turi apsvarstyti galimybę dėl darbuotojo perkvalifikavimo Bendrovės sąskaita, jei, darbuotojo sutikus, būtų galimybė pasiūlyti jam kitą, neatitinkantį jo dabartinės profesijos ir (ar) kvalifikacijos.

2.4. Darbdavio pavedimu darbuotojams, kuriuos numatoma atleisti, turi būti pranešta apie įsteigtas ar atsiradusias laisvas darbo vietas.

2.5. Prieš priimdamas sprendimą dėl 5 ir daugiau darbuotojų grupės atleidimo iš darbo, Darbdavys privalo informuoti profesinę sąjungą ir su ja konsultuotis. Informavimas turi apimti: planuojamų atleidimų priežastis, bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas, laikotarpį, per kurį bus nutraukiamos darbo sutartys, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją. Konsultacijomis turi būti siekiama išvengti grupės darbuotojų atleidimų, sumažinti jų skaičių arba sušvelninti šių atleidimų padarinius. tokiu atveju Darbdavys ir profesinė sąjunga, be kitų priemonių, turi apsvarstyti ir galimybes atleidžiamus darbuotojus perkvalifikuoti Bendrovės sąskaita, jei, darbuotojams sutikus, būtų galima pasiūlyti kitą darbą, neatitinkantį jų dabartinės profesijos ir (ar) kvalifikacijos.

2.6. Apie būtinųjų darbo sąlygų pakeitimus darbuotojas turi būti informuotas prieš protingą terminą, bet ne vėliau kaip prieš mėnesį.

2.7. Darbdavys įsipareigoja visais darbuotojų atleidimo Darbdavio ar darbuotojo iniciatyva atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės, darbuotojui išmokėti išeitinę išmoką, 2 kartus didesnę nei numatyta DK, išskyrus atvejus, kai darbo sutartį nutraukiama Darbdavio valia pagal DK 59 straipsnį. Tais atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės ir DK išeitinė išmoka nėra numatyta, Darbdavys įsipareigoja išmokėti darbuotojui 2 vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinę, jei darbuotojo darbo stažas Bendrovėje ne mažesnis nei 5 metai; 3 vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinę, jei darbuotojo darbo stažas Bendrovėje didesnis nei 7 metai, bet mažesnis nei 10 metų, o darbuotojui turint didesnę nei 10 metų darbo stažą Bendrovėje išmokama 4 vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė.

2.8. Nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, Darbdavys įsipareigoja pasiūlyti kompensacijas, atsižvelgiant į darbo stažą Bendrovėje: jei darbuotojo darbo stažas Bendrovėje mažesnis nei 5 metai, tai ne daugiau kaip 4 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoką; jei darbuotojo darbo stažas Bendrovėje nuo 5 metų iki 8 metų – ne daugiau kaip 5 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoką; jei darbuotojo darbo stažas Bendrovėje nuo 8 metų iki 10 metų – ne daugiau kaip 6 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoką; jei darbuotojo darbo stažas Bendrovėje daugiau kaip 10 metų – ne daugiau kaip 8 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoką.

2.9. Jei darbuotojas, kuriam suėjo pensinis amžius, per 3 mėnesius nuo pensinio amžiaus suėjimo datos nutraukia darbo sutartį su Bendrove (jei buvo sudaryta daugiau nei viena darbo sutartis – visas tokias sutartis), jam išmokama papildoma viena darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio išeitinė išmoka.

III. DARBO UŽMOKESTIS

3.1. Bendrovėje taikoma laikinė – premijinė darbo apmokėjimo forma.

3.2. Bendrovės atlygio politikos pagrindą sudaro darbuotojų pareigybių struktūra, kuri apima pareigybes, suskirstytas į lygius, ir pastoviosios atlygio dalies rėžius (minimalų ir maksimalų). Darbuotojų darbo apmokėjimo tvarka nustatyta Bendrovės vidaus teisės aktuose. Bendrovės atlygio politika ir vidaus teisės aktai, reglamentuojantys darbo apmokėjimo tvarką, taip pat jų pakeitimai derinami su profesinės sąjungos valdyba.

3.3. Iki kiekvienų metų lapkričio 1 d. profesinė sąjunga gali kreiptis į Darbdavį dėl pareigybių lygių pastoviosios atlygio dalies rėžių (minimalaus ir maksimalaus) indeksavimo. Pastoviosios atlygio dalies rėžiai indeksuojami bendru Darbdavio ir profesinės sąjungos valdybos sutarimu. Pasikeitus pastoviosios atlygio dalies rėžiams, atitinkamai keičiamas ir atlygis, kuris negali mažėti. Sprendimą dėl konkretaus darbuotojo pastoviosios atlygio dalies padidinimo priima Darbdavys.

3.4. Darbuotojo sutikimu, jį atšaukus iš atostogų dėl padidėjusių darbo apimčių ar kitų nenumatytų aplinkybių, už dirbtas dienas atostogų metu mokamas dvigubas darbo užmokestis. Vėliau darbuotojui suteikiama likusi neišnaudotų atostogų dalis jam patogiu laiku, suderinus su darbdaviu. Tokiu atveju Darbdavys, pagal pateiktus dokumentus, gali kompensuoti darbuotojui dėl atšaukimo patirtus tiesioginius nuostolius.

IV. DARBO IR POILSIO LAIKAS

4.1. Darbo laikas Bendrovėje nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės aktais ir Bendrovės vidaus teisės aktais, atsižvelgiant į Bendrovės ir darbuotojų interesus bei Bendrovės klientų poreikius.

4.2. Darbuotojams suteikiamos dvidešimt dviejų darbo dienų kasmetinės atostogos.

4.3. Darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, ir darbuotojams, turintiems negalią, suteikiamos dvidešimt septynių darbo dienų kasmetinės atostogos.

4.4. Darbuotojas privalo per darbo metus pasinaudoti ne mažiau kaip dviem trečdaliais jam priklausančių kasmetinių atostogų. Jeigu darbuotojas nenurodo, kada pageidauja atostogauti, Darbdavys turi teisę pasiūlyti kelis galimus atostogų laikotarpius ir suteikti darbuotojui teisę pasirinkti. Jeigu darbuotojas šia teise nepasinaudoja, Darbdavys parenka atostogų laiką pats, atsižvelgdamas į kitų darbuotojų atostogų laiką ir darbo organizavimo ypatumus Bendrovėje.

4.5. Šalys susitaria, kad apmokamos atostogos dėl asmeninių priežasčių suteikiamos ir šiais atvejais:

4.5.1. darbuotojo santuokos atveju – iki 3 darbo dienų;

4.5.2. darbuotojo artimųjų mirties atveju – mirus motinai, tėvui, žmonai, vyrui, vaikui, seseriai, broliui, seneliui ar senelei, sutuoktinio tėvams – iki 3 darbo dienų.

4.6. Šios atostogos neišskaičiuojamos iš kasmetinių atostogų. Jos neperkeliamos į kitą laikotarpį, jeigu nurodytais atvejais nebuvo panaudotos.

4.7. Darbdavys privalo sudaryti darbuotojams tinkamas sąlygas pailsėti ir pavalgyti per pertrauką, o kai dėl darbo sąlygų to padaryti neįmanoma – sudaryti galimybę pavalgyti darbo metu, užtikrinant, kad pietavimui skirtos patalpos, kiek leidžia jų panaudojimo galimybės, būtų aprūpintos minimalia buitine technika ir būtiniais indais.

4.8. Darbuotojams, kurie neturi teisės į DK 138 straipsnio 3 dalyje nustatytas papildomas poilsio dienas, tačiau augina vaiką iki keturiolikos metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio, pradinio ar pagrindinio ugdymo programą, suteikiama viena laisva darbo diena – pirmoji mokslo metų diena, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

4.9. Darbuotojų, įskaitant ir vadovaujančių darbuotojų, viršvalandinis darbas per metus negali viršyti 190 valandų. Dirbant viršvalandžius negali būti pažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio reikalavimai.

4.10. Darbuotojams leidžiama dirbti nuotoliniu būdu vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės aktais ir Bendrovės vidaus teisės aktais. Darbdavys nustato, kurie darbuotojai, atsižvelgiant į jiems priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį, gali dirbti ne savo nuolatinėje darbo vietoje, ir kuriems gali būti leidžiama dirbti nuotoliniu būdu. Nuotolinio darbo tvarka nustatoma suderinus su profesinės sąjungos valdyba.

V. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

5.1. Atsižvelgiant į Bendrovės veiklos atliekų tvarkymo sektoriuje ypatybes, šalys susitaria skirti ypatingą dėmesį darbuotojų saugai ir sveikatai, siekiant, kad Bendrovė taptų pavyzdžiu Lietuvoje šioje srityje. Šalys sutaria laikytis Lietuvos Respublikos teisės aktuose nustatytų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, taikyti numatytas priemones, netoleruoti pažeidimų ar išimčių, taip pat įgyvendinti papildomas priemones, reikalingas darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti, atsižvelgiant į Bendrovės veiklos specifiką.

5.2. Darbuotojams, kurių darbo stažas Bendrovėje ne mažesnis kaip 2 metai, Bendrovė suteikia galimybę apsidrausti sveikatos draudimu pagal darbuotojo pageidavimą. Darbdavys kartu su profesinės sąjungos valdyba kartą per metus (paprastai III ketvirtį) suderina darbuotojų draudimo galimybes pagal Darbdavio patvirtintas ir su profesinės sąjungos valdyba suderintas taisykles.

5.3. Darbdavys savo lėšomis kartą per metus organizuoja ir atlieka profilaktinius skiepėjimus nuo gripo visiems norintiems darbuotojams, o skiepėjimus nuo erkinio encefalito, vidurių šiltinės, difterijos / stabligės ir hepatito A – pagal Darbdavio įsakymu patvirtintą pareigybių sąrašą. Ši nuostata taikoma tik tuo atveju, jei darbuotojas neturi papildomo sveikatos draudimo.

5.4. Darbdavys įsipareigoja užtikrinti, kad įsigyjama ar nuomojama savaeigė technika, naudojama sąvartyne ir mechaninio apdorojimo įrenginyje, turėtų šildymo ir oro kondicionavimo įrangą.

VI. SVARBIOS DARBO, EKONOMINĖS IR SOCIALINĖS SĄLYGOS

6.1. Siekdamas padėti darbuotojui vykdyti šeiminius ar jiems prilyginamus įsipareigojimus, Darbdavys garantuoja darbuotojui jo einamas pareigas ir nustatytą darbo užmokestį, kai darbuotojas, gavęs tiesioginio vadovo rašytinį sutikimą, vyksta į sveikatos priežiūros įstaigą, valstybės ar savivaldybės instituciją ar dėl kitų pagrįstų priežasčių negali atvykti į darbą – iki vienos darbo dienos, bet ne dažniau kaip kartą per mėnesį.

6.2. Neviršijant Bendrovės biudžete socialinėms reikmėms numatytų lėšų, Darbdavys remia darbuotojų kolektyvo kultūrinę, sportinę ir turistinę veiklą, įvairius šventinius renginius bei kitą socialinę veiklą, kurioje be diskriminacijos ir apribojimų turi teisę dalyvauti visi Bendrovės darbuotojai, šiam tikslui profesinei sąjungai pervesdamas po 1 000 (vieną tūkstantį) eurų per mėnesį.

6.3. Darbdavys taip pat aprūpina darbuotojus darbo vietose nemokamu vandeniu, kava, arbata, cukrumi ir pienu (grietinėle).

6.4. Siekdamas užtikrinti gerą darbuotojų sveikatos būklę, Darbdavys, darbuotojo prašymu ir gavęs tiesioginio vadovo rašytinį sutikimą, leidžia neatvykti į darbą dėl ligos iki 4 darbo dienų per kalendorinius metus, nesikreipiant į gydymo įstaigą dėl nedarbingumo pažymėjimo. Iš jų ne daugiau kaip 2 darbo dienas galima praleisti iš eilės; trečiąją darbo dieną darbuotojas privalo kreiptis į gydymo įstaigą. Šios dienos nekaupiamos ir neperkeliamos į kitus metus.

6.5. Darbuotojai, atitinkantys pareigybei keliamus reikalavimus, turi pirmumo teisę be konkurso užimti laisvą bet kokią pareigybę, išskyrus vadovaujančias pareigas.

6.6. Jeigu darbuotojui numatyta teisė gauti pašalpą ir (ar) dovaną pagal kelis kolektyvinės sutarties punktus, skiriama ir išmokama tik viena – darbuotojui palankiausia (dydžiu ar kitomis sąlygomis naudingiausia) išmoka.

6.7. Jeigu bendrovėje dirbantys sutuoktiniai ar artimieji giminaičiai abu atitinka kolektyvinės sutarties nuostatas dėl pašalpos ir (ar) dovanos skyrimo, išmoka mokama tik vienam iš jų – pagal abiejų rašytinį susitarimą. Nesant tokio susitarimo, išmokos suma padalijama lygiomis dalimis kiekvienam.

6.8. Darbuotojams, auginantiems vaiką su negalia (nepriklausomai nuo vaiko amžiaus), Darbdavys suteikia kartą per metus 3 minimalių mėnesinių algų (toliau – MMA) dydžio pašalpą už

kiekvieną vaiką su negalia. Pašalpai gauti pateikiami dokumentai: prašymas ir gydymo įstaigos pažyma.

6.9. Darbuotojams, turintiems mokyklinio amžiaus vaikų, Darbdavys gali skirti kartą per metus iki 1 MMA dydžio pašalpą prieš mokslo metų pradžią, skaičiuojant už kiekvieną bendrojo lavinimo mokykloje besimokantį vaiką.

6.10. Mirus darbuotojo šeimos nariui (sutuoktiniui, vaikui ar tėvams), Darbdavys skiria darbuotojui 5 MMA dydžio pašalpą.

6.11. Mirus darbuotojui, jo šeimai (sutuoktiniui, vaikams, įvaikiams, tėvams ar įtėviams) Darbdavys skiria 10 MMA dydžio pašalpą. Pašalpa išmokama šiame punkte nurodytų šeimos narių raštišku susitarimu paskirtam atstovui. Jei atstovas nepaskiriamas, pašalpa išmokama tam šeimos nariui, kuriam pagal norminius teisės aktus skiriama valstybės socialinė pašalpa dėl šeimos nario mirties.

6.12. Darbdavys įsipareigoja suteikti iki 10 MMA dydžio pašalpą darbuotojui, jei dėl gaisro ar kitos stichinės nelaimės nukenčia jo vienintelis gyvenamasis būstas.

6.13. Darbdavys įsipareigoja suteikti iki 5 MMA dydžio pašalpą darbuotojui, esant sunkiai materialinei padėčiai dėl nuostolių, patirtų dėl nuo darbuotojo nepriklausančių priežasčių (pvz. sunkios ligos atveju).

6.14. Gimus darbuotojo vaikui, Darbdavys skiria 3,5 MMA dydžio vienkartinę piniginę dovaną.

6.15. Darbuotojo santuokos atveju Darbdavys skiria darbuotojui iki 2 MMA dydžio vienkartinę piniginę dovaną.

6.16. Darbuotojams, kurių darbo stažas Bendrovėje ne mažesnis kaip vieneri metai, asmeninių jubiliejų atvejais Darbdavys skiria 1,5 MMA dydžio piniginę dovaną. Jubiliejais laikomi kas 5 metus pasikartojantys gimtadieniai, pradedant 25-uju gimtadieniu.

VII. VYKDYMAS, KEITIMAS, PILDYMAS, KONTROLĖ IR KITA

7.1. Kolektyvinė sutarties vykdymą kontroliuoja Šalys arba jų raštu tam įgalioti atstovai.

7.2. Vykdydamos kontrolę, kolektyvinės sutarties šalys privalo suteikti viena kitai būtiną informaciją ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo atitinkamo prašymo gavimo dienos.

7.3. Kolektyvinė sutartis gali būti nutraukta joje nustatytais atvejais ir tvarka. Bet kuri šalis turi įspėti kitą kolektyvinės sutarties šalį apie vienašališką kolektyvinės sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš šešis mėnesius.

7.4. Kolektyvinės sutarties, taip pat šioje sutartyje numatytų dokumentų, kuriuos privaloma derinti su profesine sąjunga, pakeitimai ir papildymai įsigalioja, kai juos pasirašo Darbdavio atstovas ir profesinės sąjungos pirmininkas, gavęs profesinės sąjungos valdybos pritarimą, patvirtinantį, kad pakeitimai ir papildymai neblogina esamų darbuotojų darbo, ekonominių ir (ar) socialinių sąlygų bei garantijų.

VIII. DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ VEIKLOS GARANTIJOS

8.1. Darbdavys Bendrovės profesinės sąjungos valdybos narių funkcijoms atlikti skiria nemokamą patalpą bei nemokamai suteikia patalpas seminarams, posėdžiams ir konferencijoms rengti.

8.2. Darbdavys leidžia profesinės sąjungos valdybai, vadovaudamasis protingumo ir sąžiningumo principais, nemokamai naudotis ryšių ir dauginimo technikos paslaugomis, jei tai tiesiogiai susiję su profesinės sąjungos veikla.

8.3. Darbdavys leidžia profesinės sąjungos valdybos nariams darbo metu tvarkyti profesinės sąjungos reikalus, paliekant darbo vietą ir mokant darbo užmokestį, su sąlyga, kad nenukentės pagrindinis jų darbas.

8.4. Darbdavys leidžia 2 kartus per metus darbo metu, likus 2 valandoms iki darbo pabaigos, surengti profesinės sąjungos narių susirinkimą bei kartą per mėnesį – profesinės sąjungos valdybos posėdžius.

8.5. Bendrovės profesinės sąjungos valdybos nariai atleidžiami nuo darbo iki šešių darbo dienų per metus dalyvauti profesinės sąjungos renginiuose, paliekant darbo vietą ir mokant darbo užmokestį.

8.6. Bendrovės profesinė sąjunga įsipareigoja visą iš Darbdavio gautą informaciją naudoti tik Bendrovės darbuotojų interesams užtikrinti ir ginti, jos neplatinti kitiems asmenims. Jeigu informacija yra pažymėta kaip konfidenciali, su ja elgiamasi pagal konfidencialumo įsipareigojimus. Informacija, kurioje yra asmens duomenų, profesinės sąjungos valdybai gali būti pateikta tik jai pasirašius konfidencialumo įsipareigojimą, o jei ji susijusi su konkretais asmens duomenimis – tik gavus to darbuotojo sutikimą. Savo konsultantams (teisininkams ir pan.) iš Bendrovės gautą informaciją profesinė sąjunga gali atskleisti tik tada, kai jie pasirašo konfidencialumo įsipareigojimą.

8.7. Kolektyvinė sutartis yra sudaryta dviem vienodą juridinę galią turinčiais egzemplioriais – po vieną kiekvienai Šaliai. Galiojanti Kolektyvinė sutartis registruojama per dvidešimt dienų nuo jos pasirašymo.

8.8. Pasirašius šią naują sutartį, 2018 m. gruodžio 31 d. Kolektyvinė sutartis ir visi su ja susiję pakeitimai netenka galios.

DARBDAVYS

UAB Klaipėdos regiono atliekų tvarkymo centras

(JAR kodas 163743744)

Likinai einanti direktorės pareigas Ramunė Šličienė



2015-08-18

PROFESINĖ SĄJUNGA

Klaipėdos regiono atliekų tvarkymo centro

darbuotojų profesinė sąjunga

(JAR kodas 304891444)

Pirmininkė Reda Pociutė-Prialgauskienė



2015 08 18

DETALŪS METADUOMENYS

Dokumento sudarytojas (-ai)	UAB Klaipėdos regiono atliekų tvarkymo centras 163743744, Liepų g. 15, LT-92138 Klaipėda
Dokumento pavadinimas (antraštė)	DĖL NAUJOS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES REGISTRAVIMO
Dokumento registracijos data ir numeris	2025-08-19 Nr. (1.10.)-2R-247
Dokumento gavimo data ir dokumento gavimo registracijos numeris	–
Dokumento specifikacijos identifikavimo žymuo	ADOC-V1.0
Parašo paskirtis	Pasirašymas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Ramunė Šličienė, Laikinai einanti direktoriaus pareigas
Sertifikatas išduotas	RAMUNĖ ŠLIČIENĖ LT
Parašo sukūrimo data ir laikas	2025-08-19 16:58:57 (GMT+03:00)
Parašo formatas	XAdES-T
Laiko žymoje nurodytas laikas	2025-08-19 16:59:23 (GMT+03:00)
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	EID-SK 2016, AS Sertifitseerimiskeskus EE
Sertifikato galiojimo laikas	2022-05-13 14:41:33 – 2027-05-12 23:59:59
Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti	"Registravimas" paskirties metaduomenų vientisumas užtikrintas naudojant "RCSC IssuingCA-2, VI Registru Centras - i.k. 124110246 LT" išduotą sertifikatą "Dokumentų valdymo sistema Avilys, Klaipėdos regiono atliekų tvarkymo centras, UAB į.k. 163743744 LT", sertifikatas galioja nuo 2025-02-26 11:05:39 iki 2028-02-26 11:05:39
Pagrindinio dokumento priedų skaičius	1
Pagrindinio dokumento pridedamų dokumentų skaičius	–
Priedamo dokumento sudarytojas (-ai)	–
Priedamo dokumento pavadinimas (antraštė)	–
Priedamo dokumento registracijos data ir numeris	–
Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas	Dokumentų valdymo sistema Avilys, versija 3.5.70
Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)	Atitinka specifikacijos keliamus reikalavimus. Visi dokumente esantys elektroniniai parašai galioja (2025-08-19 17:05:06)
Paieškos nuoroda	–
Papildomi metaduomenys	Nuorašą suformavo 2025-08-19 17:05:06 Dokumentų valdymo sistema Avilys