



UAB „KUPIŠKIO VANDENYS“

## KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

### TURINYS

- I. Bendroji dalis.
- II. Darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygos.
- III. Darbo apmokėjimas.
- IV. Darbo ir poilsio laikas.
- V. Darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės.
- VI. Profesinės sąjungos garantijos.
- VII. Informavimo, konsultavimo ir kitokia Profesinės sąjungos atstovų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus teisių įgyvendinimo tvarka.
- VIII. Socialinės garantijos.
- IX. Kolektyvinės sutarties vykdymo tvarka ir kontrolė.
- X. Kolektyvinės sutarties keitimo, papildymo tvarka, galiojimo terminai.

### I. BENDROJI DALIS

1. UAB „Kupiškio vandenys“ kolektyvinė sutartis (toliau – Sutartis) sudaryta tarp UAB „Kupiškio vandenys“ (toliau – Bendrovė), registruotos adresu Ugniagesių g. 5, Kupiškis, įmonės kodas 164702145 (toliau – Darbdavys), atstovaujamos direktoriaus Sauliaus Simanavičiaus (toliau – Direktorius) ir UAB „Kupiškio vandenys“ profesinės sąjungos, registruotos adresu S. Dariaus ir S. Girėno g. 9D, Kupiškis, kodas 164830433 (toliau – Profesinė sąjunga), atstovaujamos pirmininko Dariaus Raišio.

2. Sutartis – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teisę, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas tarp Darbdavio ir Profesinės sąjungos. Sutartis teisės aktų nustatyta tvarka registruojama LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje.

3. Šios Sutarties tikslas – reguliuoti tarpusavio santykius tarp Profesinės sąjungos ir Darbdavio (toliau – Šalys), nustatyti ir reglamentuoti darbo organizavimą, darbo apmokėjimą, darbuotojų saugą ir sveikatą, darbo ir poilsio laiką, informavimo ir konsultavimo bei kitas Profesinės sąjungos narių socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) bei kitų teisės aktų ir kurios neprieštaruja

šioms aktams ir beblogina darbuotojų padėties.

4. Šalys privalo laikytis įstatymų, šios Sutarties, veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, nepiktnaudžiauti savo teisėmis. Darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynėbos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo.

5. Priimdami sprendimus Sutartyje minimais klausimais, Profesinė sąjunga ir Darbdavys yra lygiateisiai partneriai.

6. Kolektyvinė sutartis taikoma ir galioja visiems UAB „Kupiškio vandenys“ darbuotojams.

## **II. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO, KEITIMO IR NUTRAUKIMO SĄLYGOS**

7. Darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas reglamentuoja LR Darbo kodeksas ir ši Sutartis.

8. Priimant į darbą, su darbuotoju dviem egzemplioriais sudaroma rašytinė darbo sutartis, kurią pasirašo darbdavys ar jo įgaliotas asmuo ir darbuotojas.

9. Sudarydamas darbo sutartį, Darbdavys arba jo įgaliotas asmuo priimamą dirbti asmenį pasirašytinai supažindina su darbo pobūdį reglamentuojančiais lokaliniais teisės aktais, Bendrovės darbo tvarkos taisyklėmis, darbuotojų etikos kodeksu, saugos darbe reikalavimais, susijusiu darbo užmokesčiu, nustatytu darbo ir poilsio režimu.

10. Kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, Darbdavys prieš išspėdamas darbuotojus apie darbo sutarties nutraukimą, turi surengti konsultacijas su Profesine sąjunga. Konsultacijos išvados įforminamos protokolu. Jį pasirašo Darbdavys bei Profesinės sąjungos pirmininkas.

11. Apie numatomą darbo sąlygų pakeitimą, taip pat būtinąsias ir papildomas darbo sąlygas bei organizavimo pakeitimus, Darbdavys darbuotojui praneša raštu ne vėliau kaip prieš 10 (dešimt) darbo dienų iki numatomų pakeitimų įgyvendinimo.

12. Pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu. Apie numatomus pakeitimus, darbdavys privalo išspėti darbuotoją per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu 10 (dešimt) darbo dienų.

13. Darbo organizavimo pakeitimai ar kitos priežastys, susijusios su darbdavio veikla, gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį tik tuo atveju, kai jie yra realūs ir lemia konkretaus darbuotojo ar jų grupės atliekamos darbo funkcijos ar darbo funkcijų nereikalingumą. Darbo sutartis šiuo pagrindu gali būti nutraukta tik tada, kai laikotarpiu nuo išspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą iki 10 (dešimt) darbo dienų iki išspėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos darbo vietos, į

kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu.

14. Darbdavys savo iniciatyva negali atleisti iš darbo nesant darbuotojo kaltės, profesinės sąjungos nario be profesinės sąjungos pirmininko sutikimo. Darbdavys, prašydamas profesinės sąjungos sutikimo atleisti darbuotoją, turi pateikti visus būtinus dokumentus.

### **III. DARBO APMOKĖJIMAS**

15. Darbuotojų darbo apmokėjimas vykdomas, vadovaujantis LR darbo kodeksu, galiojančiais įstatymais ir poįstatyminiais aktais, reguliuojančiais apmokėjimą už darbą.

16. Bendrovės darbuotojų darbo apmokėjimo tvarką tvirtina Bendrovės direktorius, suderinęs su Profesine sąjunga (*sutarties 1 priedas*).

17. Kiekvieno Bendrovės darbuotojo pagrindinį darbo užmokestį sudaro pareiginis darbo užmokestis, priedai, priemokos.

18. Konkrečius valandinius tarifinius atlygius ir mėnesines algas kiekvienam darbuotojui nustato Bendrovės direktorius darbo sutartyje.

19. Darbo užmokestis pervedamas į asmenines darbuotojų banko sąskaitas.

20. Žinios apie atskiro darbuotojo darbo užmokestį gali būti teikiamos tik įstatymų nustatytais atvejais arba darbuotojui sutikus.

21. Darbuotojui, greta savo pareigų atliekančiam laikinai nesančio darbuotojo darbą, bet ne mažiau kaip 10 darbo dienų, atskiru direktoriaus įsakymu mokama 15 proc. sugretintos pareigybės mėnesinio darbo užmokesčio dalies dydžio priemoka.

22. Darbuotojui ligos išmoka už pirmąsias dvi ligos dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku, mokama, neatsižvelgiant į darbuotojo turimą darbo stažą – 100 proc.

23. Iš Profesinės sąjungos narių darbo užmokesčio išskaičiuotas profesinės sąjungos nario mokestis pervedamas į Profesinės sąjungos nurodytą sąskaitą. Atsiskaitomosios banko sąskaitos numeris nurodytas šios Kolektyvinės sutarties rekvizituose.

### **IV. DARBO IR POILSIO LAIKAS**

24. Darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis Sutarties, darbo įstatymų bei kitų teisės aktų reikalavimų. Darbo ir poilsio laikas nustatytas UAB „Kupiškio vandenys“ darbo tvarkos taisyklėse, kurios tvirtinamos Bendrovės direktoriaus, pasirašytinai suderinus su Profesine sąjunga.

25. Bendrovėje nustatoma penkių dienų darbo savaitė su dviem poilsio dienomis (šeštadienis ir sekmadienis). Normali darbo trukmė – 40 (keturiasdešimt) darbo valandų per savaitę.

26. Budintiems šaltkalviams operatoriams darbo laikas nustatomas budėjimo režimu 24 valandos per pamainą, dirbant slenkančiu darbo grafiku. Darbo pamainos pradžia – 8 valanda ryte.

27. Darbo (pamainų) grafikus budintiems šaltkalviams operatoriams sudaro tiesioginis padalinio vadovas. Darbo grafikai paskelbiami ne vėliau kaip prieš keturiolika kalendorinių dienų iki jų įsigaliojimo.

28. Darbo laiko režimas negali pažeisti įstatymu nustatytų maksimaliojo darbo laiko reikalavimų. Galima dirbti ilgiau, jei sudaroma sutartis dėl darbo pagal kitą profesiją ar specialybę.

### **29. Viršvalandžiai:**

29.1. Darbdavys viršvalandinius darbus gali nurodyti dirbti tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus tokius išimtinius atvejus, kai:

29.1.1. dirbami visuomenei būtini nenumatyti darbai ar siekiama užkirsti kelią nelaimėms, pavojams, avarijoms ar gaivalinėms nelaimėms ar likviduoti jų skubiai šalintinas pasekmes;

29.1.2. kiti nenumatyti darbo procese atvejai, kurių neįmanoma atidėti kitai dienai:

- būtina užbaigti darbą ar pašalinti gedimą, dėl kurio dalis darbuotojų turėtų nutraukti darbą ar sugestų medžiagos, produktai ar įrenginiai;

- vandentiekio ir nuotekų tinklų avarijos

- elektros energijos sutrikimai

- valdymo ir automatikos įrangos gedimų likvidavimas

- techninio proceso užtikrinimas geriamojo vandens tiekime ir nuotekų valyme

29.2. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – 240 valandų.

29.3. Dirbant viršvalandžius, negali būti pažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai, išskyrus Darbo kodekso 119 str. 2 punkte numatytus atvejus.

### **30. Atostogos ir kiti neatvykimai į darbą**

30.1. Kasmetinių minimalių atostogų trukmę nustato LR Darbo kodekso 126 straipsnis.

30.2. Kasmetinės atostogos suteikiamos pagal sudarytą atostogų eilę (grafiką). Atostogų grafike turi būti suplanuotos visos darbuotojui už darbo metus priklausančios kasmetinės atostogos. Atostogų grafiko projektą sudaro padalinių vadovai iki sausio 15 dienos. Atostogų grafiką, įvertindamas nepanaudotas atostogas už praėjusį laikotarpį, tvirtina bendrovės direktorius iki vasario 1 d. Atostogų grafikas gali būti koreguojamas Darbdavio ir darbuotojo sutarimu.

30.3. Atostogos suteikiamos darbuotojo prašymu, suderinus su padalinio vadovu.

30.4. Nepanaudotos atostogos suteikiamos bet kuriuo laiku šalims susitarus.

30.5. Kasmetinės papildomos atostogos už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbo stažą Bendrovėje suteikiamos:

- darbuotojams turintiems ilgesnį kaip 5 metų darbo stažą įmonėje – 2 darbo dienos;

- darbuotojams turintiems ilgesnį kaip 10 metų darbo stažą įmonėje – 3 darbo dienos, už

kiekvienų paskesnių 5 metų nepertraukiamąjį darbo stažą – 1 darbo diena.

30.6. Į ilgalaikį nepertraukiamąjį darbo stažą, už kurį suteikiamos papildomos atostogos, įskaitomas faktiškai dirbtas laikas Bendrovėje ir kiti laikotarpiai, nurodyti LR DK 127 str. 4 d., o taip pat laikotarpis, kai darbuotojas perkeltas šalių susitarimu ar kitu pagrindu.

30.7. Kasmetinės papildomos atostogos suteikiamos kartu su kasmetinėmis atostogomis arba gali būti suteikiamos atskirai.

30.8. Neapmokamos atostogos ir nemokamas darbo laikas suteikiamas DK nustatyta tvarka, o taip pat nenumatytais atvejais gali būti suteikiamos darbuoto prašymu iki 10 dienų per kalendorinius metus.

30.9. Darbuotojams suteikiamos papildomos poilsio dienos, mokant jų nustatytą darbo užmokestį, esant atvejais:

30.9.1. santuokai sudaryti – 1 diena;

30.9.2. mirus darbuotojo šeimos nariui: vienam iš tėvų (įtėvių), vaikui (įvaikiui), sutuoktiniui – 3 dienos; broliui, seseriai – 1 diena.

Šios papildomos poilsio dienos suteikiamos esant minėtoms aplinkybėms. Jei jomis nepasinaudojama šių aplinkybių buvimo metu, jos negali būti perkeliamos vėlesniam laikui.

30.10. Darbuotojams, auginantiems vieną vaiką iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per tris mėnesius (arba sutrumpinamas darbo laikas aštuoniomis valandomis per tris mėnesius), darbuotojams, auginantiems vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o darbuotojams, auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų arba auginantiems du vaikus iki dvylikos metų, kai vienas arba abu vaikai turi negalią, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant jiems vidutinį jų darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonių darbo valandų pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas per kelis mėnesius tol, kol susidaro papildoma poilsio diena, kuri suteikiama ne vėliau kaip paskutinį sumuojamą mėnesį.

30.11. Darbuotojams per metus suteikiamos 2 (dvi) papildomos poilsio dienos dėl sveikatos gerinimo, mokant jų nustatytą darbo užmokestį. Teisė pasinaudoti šiomis poilsio dienomis gali darbuotojai, kurie nepertraukiamai dirba 6 mėnesius. Teisė pasinaudoti visomis ar likusiomis nepanaudotomis sveikatos gerinimo dienomis prarandama praėjus kalendoriniams metams.

## V. DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS PRIEMONĖS

31. Darbdavys privalo užtikrinti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas Bendrovės darbuotojams, nustatytas Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme.

32. Darbdavys turi užtikrinti, kad kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka būtų saugi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus.

33. Nelaimingu atsitikimu kelyje į darbą ir iš darbo laikomas tik toks nelaimingas atsitikimas, kuris įvyko darbuotojui vykstant pakeliui iš darbo ar į darbą. Apie tokį įvykį darbuotojas privalo (esant galimybei) informuoti savo tiesioginį vadovą arba Darbdavį.

34. Darbdavys turi suteikti Profesinės sąjungos atstovams galimybę dalyvauti darbo sąlygų įvertinimo, pakeitimo, darbo vietų kenksmingumo nustatymo, higieninės darbo aplinkos įvertinime, darbo drabužių ir avalynės užsakyme.

35. Darbdavys sudaro sąlygas ir finansuoja Bendrovės darbuotojų periodinio medicininio patikrinimo atlikimą. Medicininio patikrinimo metu darbuotojui mokamas jo darbo užmokestis.

36. Darbuotojai pagal sudarytą ir patvirtintą darbdavio sąrašą skiepijami nuo erkinio encefalito nemokamai.

## **VI. PROFESINĖS SĄJUNGOS GARANTIJOS**

37. Profesinė sąjunga yra Darbdavio socialinis partneris.

38. Darbdavys, jo įgaliotas atstovas, užtikrina, kad priėmimas į darbą ar pasiūlymas išlaikyti darbo vietą, nebus jokių būdu siejamas su darbuotojo dalyvavimu profesinės sąjungos veikloje. Garantuojama, kad Profesinės sąjungos ir jos narių teisėta veikla nebus trukdoma.

39. Profesinė sąjunga prisideda prie darbo drausmės užtikrinimo. Šalių bendru sutarimu aptariamoms priemonėms dėl darbo drausmės stiprinimo ir konstatuojami darbo drausmės pažeidimai.

40. Darbdaviui, jo įgaliotajam atstovui, draudžiama organizuoti ir finansuoti organizacijas, siekiančias trukdyti profesinių sąjungų veiklą, ją nutraukti ar kontroliuoti.

41. Profesinės sąjungos veiklai vykdyti darbdavys leidžia neatlygintinai naudotis įmonei priklausančiomis patalpomis ir jose esančiais baldais, ryšio priemonėmis, internetu, spausdinimo ir dauginimo technika, esant būtinybei ir šalims suderinus, įmonės transportu.

42. Darbdavys sutinka leisti rengti Profesinės sąjungos komiteto posėdžius darbo valandomis vieną kartą į ketvirtį. Jeigu posėdžių metu, dalyvaujant administracijos atstovams, sprendžiami bendri Bendrovės administracijos ir Darbuotojų kolektyvo klausimai posėdžiai neribojami.

43. Profesinės sąjungos komiteto nariai profsąjunginę veiklą paprastai atlieka darbo metu. Tuo tikslu darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys jų pareigų vykdymo laikui atleidžiami nuo darbo iki šešiasdešimt darbo valandų per kalendorinius metus. Už šį laiką jiems paliekamas jų darbo užmokestis.

44. Darbdavys pagal Profesinės sąjungos prašymą, atleisti Profesinės sąjungos komiteto nari

nuo darbo funkcijų vykdymo gali profesinių sąjungų mokymų metu iki penkių darbo dienų per kalendorinius metus, mokant jo darbo užmokestį.

45. Darbuotojams pageidaujant, du kartus metuose, leidžiama Profesinei sąjungai organizuoti darbuotojų susirinkimus padaliniuose darbo metu. Ne darbo metu susirinkimai neribojami, o jiems praversti sudaromos sąlygos.

## **VII. INFORMAVIMO, KONSULTAVIMO IR KITOKIO PROFESINĖS SĄJUNGOS ATSTOVŲ DALYVAVIMO DARBDAVIUI PRIIMANT SPRENDIMUS TEISIŲ ĮGYVENDINIMO TVARKA**

46. Sutarties vykdymo kontrolei Profesinė sąjunga turi teisę gauti visapusišką informaciją visais Sutartyje aptartais klausimais, susijusiais su Bendrovės ekonomine padėtimi ir komercinės-ūkinės veiklos perspektyva, liečiančia darbuotojų užimtumą ir jų interesus.

47. Darbdavys informuoja bei konsultuoja Profesinės sąjungos atstovus apie dabartinę ar būsimą Bendrovės veiklą ir jos ekonominę bei finansinę padėtį, esamą darbo santykių būklę, struktūrą ir galimus užimtumo pokyčius, numatomas naudoti priemones tuo atveju, kai galimas darbuotojų skaičiaus mažinimas.

48. Jeigu darbdavys pažeidė informavimo ir konsultavimosi pareigas, Profesinė sąjunga turi teisę inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės. Darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas pažeidusiai šaliai taiko Darbo kodekso numatytas sankcijas.

## **VIII. SOCIALINĖS GARANTIJOS**

49. Darbdavys įsipareigoja Šalims svarbiems ekonominėms ir socialinėms reikmėms tenkinti skirti lėšas iki 1proc. Bendrovės metinių pajamų.

50. Mirus bendrovės darbuotojui, Darbdavys šeimos nariui skiria 2 (dviejų) vidutinių bendrovės darbo užmokesčio vidurkio (VDU) dydžio piniginę pašalpą. Vidutinis bendrovės darbo užmokesčio vidurkis skaičiuojamas už praėjusius kalendorinius metus.

51. Mirus darbuotojo šeimos nariui: sutuoktiniui (partneriui), tėvams (įtėviams), vaikui (įvaikiui), Darbdavys skiria 1 (vieno) vidutinio bendrovės darbo užmokesčio vidurkio (VDU) dydžio piniginę pašalpą. Darbuotojams išdirbusiems nuo 6 mėnesių iki 1-erių metų skiriama ½ pašalpos dydžio pašalpa.

52. Darbdavys skiria lėšas gėlių (vainikų) įsigijimui, užuojautai spaudoje.

53. Darbuotojams gali būti skiriamos materialinės pašalpos, kai sunki jų materialinė būklė dėl jų pačių ligos, šeimos narių ligos, stichinės nelaimės ar turto netekimo. Pašalpos dydį kiekvienu atveju nustato dvišalė komisija.

54. Darbdavys skiria lėšas darbuotojų sveikinimui:

- jubiliejinių gimtadienių proga – 200,00 Eur;
- vestuvių proga – 200,00 Eur.

55. Darbdavys Šv. Kalėdų proga skiria lėšas darbuotojų vaikams (iki 10 metų imtinai) kalėdinių dovanėlių įsigijimui.

56. Darbdavys Šv. Kalėdų proga darbuotojams skiria lėšas dovanoms.

57. Siekiant didinti darbuotojų motyvaciją Darbdavys:

- 1) suteikia galimybę darbuotojams nemokamai vaišintis kava Bendrovės erdvėje;
- 2) organizuoja komandos formavimo renginius, kultūrinius renginius, pažintines išvykas, Bendrovės jubiliejinius renginius, Vandentvarkos darbuotojo šventes ir pan.

58. Nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva, kai pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas sukako senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas Bendrovėje, atsižvelgiant į jo nepertraukiamą darbo stažą, jam papildomai išmokama išeitinė išmoka virš 56 str. 2 dalyje numatytų nuostatų:

- išdirbus 15 metų – 1-o darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- išdirbus 20 metų ir daugiau – 2-jų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčių dydžio.

59. Nutraukiant darbo sutartį Šalių susitarimu, darbuotojas ir Darbdavys raštu susitaria dėl sutarties nutraukimo datos, išmokamos išeitinės išmokos dydžio. Darbdavys išmoka išeitinę išmoką, kurios dydis priklausytų nuo darbo stažo bendrovėje:

- nuo penkių iki dešimt metų – dviejų mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio;
- nuo dešimt ir daugiau metų – trijų mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio.

## **IX. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES VYKDYMO TVARKA IR KONTROLĖ**

60. Kolektyvinėje sutartyje numatytų Šalių įsipareigojimų vykdymą kontroliuoja Šalių atstovai bei Lietuvos Respublikos įstatymų įgaliosios institucijos.

61. Šalis informaciją apie Kolektyvinės sutarties vykdymą teikia kitos Šalies atstovams nemokamai ir operatyviai. Darbdavys atsako už jo atstovų pateiktos informacijos teisingumą.

62. Profesinės sąjungos pirmininkui raštu pateikus užklausą administracijai dėl kolektyvinės sutarties vykdymo konkrečiais klausimais, administracija per 10 darbo dienų raštu informuoja profesinės sąjungos pirmininką (įgaliotinį) apie šių kolektyvinės sutarties punktų vykdymo eigą. Aptarimas vyksta darbo metu Profesinės sąjungos ir Darbdavio atstovų susirinkime. Kolektyvinės sutarties vykdymo rezultatai įformindami susirinkimo protokole.

63. Profesinė sąjunga turi teisę reikalauti iš Darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų, Sutartimi, numatytas darbo, ekonomines bei socialines

Profesinės sąjungos narių teises. Šiuos reikalavimus Darbdavys turi išnagrinėti ne vėliau kaip per 10 darbo dienų, dalyvaujant Profesinės sąjungos atstovams. Jeigu Darbdavys laiku neišnagrinėja Profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti tokį sprendimą arba atsisako jį patenkinti, profesinė sąjunga turi teisę inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės ir pažeidimui pasitvirtinus gauti įstatymo nustatytą baudą.

64. Administracija įsipareigoja per 10 darbo dienų nuo rašytinio profesinės sąjungos prašymo gavimo dienos pateikti profesinei sąjungai informaciją, reikalingą jos veiklai įmonėje vystyti.

## X. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES KEITIMO, PILDYMO TVARKA, GALIOJIMO TERMINAI

65. Sutartis galioja 5 (penkerius) metus nuo pasirašymo datos.

66. Galiojančios Sutarties pakeitimai ir (arba) papildymai galimi tik esant bendram rašytiniam abiejų Šalių pasirašytam susitarimui. Derybas dėl Sutarties pakeitimo gali inicijuoti abi derybų Šalys. Bet kuriuo atveju derybos dėl Sutarties pakeitimo ar papildymo laikomos pradėtomis praėjus mėnesio terminui po raštiško Šalies siūlymo pradėti derybas.

67. Nesutarimai ir ginčai dėl įstatymų imperatyviai reglamentuojančių kolektyvinius darbo santykius, derybų procedūros gali būti sprendžiamos, kaip kolektyviniai ginčai dėl teisės. Nesutarimai ir ginčai, kylantys tarp šalių vedant derybas, dėl derybinių reikalavimų (interesu) patenkinimo, sudarant, pildant ar keičiant Sutartį, sprendžiami kaip ginčas dėl intereso.

68. Kolektyvinėje sutartyje neaptarti klausimai sprendžiami LR Darbo kodekse numatyta tvarka.

**UAB „Kupiškio vandenys“**

Ugniagesių g. 5, LT-40112 Kupiškis  
Įm. kodas 164702145  
A. s. LT757300010002537002  
AB „Swedbank“, kodas 73000

  
Saulius Simanavičius

UAB „Kupiškio vandenys“ direktorius

2025 m. rugsėjo 5 d.



**Kopija tikra**

Direktorius  
Saulius Simanavičius

2025-09-11



**UAB „Kupiškio vandenys“ profesinė sąjunga**

S. Dariaus ir S. Girėno g. 9D, LT-40130 Kupiškis  
Kodas 164830433  
A. s. LT827300010002538137  
AB „Swedbank“, kodas 73000

  
Darius Raišys

UAB „Kupiškio vandenys“ profesinės sąjungos pirmininkas

2025 m. rugsėjo 5 d.

