

UAB „Giraitės vandenys“ KOLEKTYVINĖ SUTARTIS 2021-03-19

TURINYS

1. Bendroji dalis
2. Darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas
3. Darbo užmokesčio sąlygos
4. Darbo ir poilsio laiko sąlygos
5. Darbuotojų sauga ir sveikata
6. Informavimas ir konsultavimasis
7. Darbo, ekonomines ir socialines sąlygas
8. Kolektyvines sutarties vykdymo tvarka ir kontrolė
9. Kolektyvinės sutarties keitimo, papildymo tvarka ir galiojimas
10. Profesines sąjungos garantijos

1 BENDROJI DALIS

UAB „Giraitės vandenys“ kolektyvinė sutartis (toliau - Sutartis) sudaryta tarp UAB „Giraitės vandenys“ registruotos adresu Topolių g. 5, Giraitės k., Kauno r. sav., įmonės kodas 159702357 (toliau - Darbdavys), atstovaujamos direktoriaus pavaduotojo, vykdančio UAB „Giraitės vandenys“ direktoriaus funkcijas Andriaus Dzevyžio ir

Respublikinės Jungtinės profesinės sąjungos padalinio UAB „Giraitės vandenys“ profesinės sąjungos (toliau – Profesinė sąjunga) atstovaujamos padalinio pirmininko.

Šios Sutarties tikslas – reguliuoti tarpusavio santykius tarp Profesinės sąjungos ir Darbdavio (toliau - Šalys), nustatyti ir reglamentuoti darbo apmokėjimą, organizavimą, darbuotojų saugą ir sveikatą, darbo ir poilsio laiką, informavimo ir konsultavimo, bei kitas Profesinės sąjungos narių socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas.

1.1. Šalys privalo laikytis įstatymų, šios Sutarties, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, nepiktnaudžiauti savo teisėmis. Darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, laisvės pasirinkti darbą, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo teisės subjektų lygybės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų principais. (DK 2 str.)

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

1.3. Kolektyvinė sutartis yra privaloma ją sudariusioms Šalims ir bendrovės darbuotojams.

1.4. SUTARTIES SAVOKOS

- darbdavys - Kauno rajono UAB „Giraitės vandenys“, darbdavio įgaliotas atstovas bendrovės vadovas
- darbuotojas - fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai pagal darbo sutartį dirbti Darbdaviui
- DK - darbo kodeksas

- darbuotojų atstovai - darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos įgalioti /išrinkti/ asmenys
- sutarties dalykas - darbo organizavimo, darbo apmokėjimo, darbo saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymas ir gerinimas
- sutarties tikslas - nustatyti darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra įstatymų, kitų norminių teisės aktų reglamentuotos, kurios jiems neprieštaruoja ir gerina darbuotojų padėtį, darbo apmokėjimo, kitas socialines bei ekonomines sąlygas

1.5 Ši sutartis yra bendrovės lokalinis teisės aktas, kurio privalo laikytis darbdavys ir profesinės sąjungos atstovybės nariai.

1.6 Pasikeitus ar keičiantis sutarties šalių teisiniam statusui, bendrovės nuosavybės formai, reorganizuojant ar restruktūrizuojant bendrovę, sutarties nuostatas vykdo šalių teisių perėmėjai.

1.7 Kolektyvinė sutartis sudaryta ir bus taikoma vadovaujantis darbo kodeksu /DK/, Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais teisės aktais reglamentuojančiais darbo santykius.

1.8 Kolektyvinė sutartis registruojama vadovaujantis DK 195 str. 5 dalimi.

1.9 Kolektyvinės sutarties nuostatos yra taikomos visiems bendrovės darbuotojams /išskyrus 2.4 punktą, kuris taikomas tik profesinės sąjungos nariams.

1.10 Sutartis sudaroma 4 metų laikotarpiui ir galioja kol pasirašoma nauja kolektyvinė sutartis. Kolektyvinė sutartis pradeda galioti nuo jos pasirašymo dienos. Derybos dėl naujos kolektyvinės sutarties sudarymo pradedamos likus 4 mėnesiams iki kolektyvinės sutarties galiojimo.

1.11 Šalys turi teisę pratęsti kolektyvinės sutarties galiojimą /su pakeitimais ar be pakeitimų /raštišku susitarimu - šį susitarimą užregistruojant DK 195 str. 5 dalyje nustatyta tvarka.

2. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO, PAKEITIMO IR NUTRAUKIMO SĄLYGOS

2.1. Priimant į darbą, su darbuotoju dviem egzemplioriais, pagal LR Vyriausybės nutarimu patvirtintą pavyzdinę formą, sudaroma rašytinė darbo sutartis, kurią pasirašo darbdavys ar jo įgaliotas asmuo ir darbuotojas. Vienas sutarties egzempliorius turi būti atiduotas darbuotojui. Visi pakeitimai ir papildymai daromi abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose.

2.2. Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys arba jo įgaliotas asmuo priimamą dirbti asmenį supažindina su kolektyvine sutartimi.

2.3. Bendrovės vadovybė rengia informacinius susirinkimus su darbuotojais. Tokie susirinkimai organizuojami pagal poreikį, bet ne rečiau kaip vieną kartą per metus iki einamųjų metų gegužės 1 d. Jų metu aptariamos aktualios ir ilgalaikės bendrovės problemos, padedančios suprasti esama ir būsimą bendrovės padėtį finansų, rinkos, technikos ir personalo požiūriu. Daugiausia dėmesio turi būti kreipiama į informaciją, padedančią geriau suprasti būsimą kvalifikacijos poreikį ir galimybes ją tenkinti.

2.3.1 Esant nenumatytoms aplinkybėms susirinkimo organizavimo data nustatoma bendru šalių susitarimu.

2.4. Darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės / DK 57 str. 1 dalis 1 ir 3 punktais atleidžiamam profesinės sąjungos nariui turi būti išmokėta trejų jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išėtinė išmoka, jei profesinės sąjungos nario darbo stažas įmonėje 5 ir daugiau metų.

2.5. Darbdavys negali atleisti iš darbo profesinės sąjungos nario be profesinės sąjungos komiteto sutikimo, išskyrus atvejus, kai darbuotojas šturkščiai pažeidžia darbo drausmę /darbuotojas darbo metu yra neblavus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų/. Darbdavys, prašydamas profesinės sąjungos sutikimo atleisti darbuotoją, turi pateikti visus būtinus dokumentus.

2.6. Kai dėl darbo organizavimo pakeitimo atleidžiama dalis pertekline darbo funkcija atliekančių darbuotojų, darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys, suderinęs su profesine

sąjunga. Atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija, į kurią turi būti įtrauktas nemažiau kaip vienas profesinės sąjungos įgaliotas atstovas.

2.7. Dėl darbo organizavimo ir gamybos pakeitimo, esant būtinumui mažinti darbuotojų skaičių, reorganizavimo projektas įteikiamas profesinės sąjungos komitetui. Komitetas savo išvadas pateikia per 10 darbo dienų. Profesinei sąjungai nepritarus numatomam reorganizacijos projektui, darbdavio paskirta komisija kartu su profesinės sąjungos komitetu apsvarsto nepritarimo priežastis, ieško kompromiso ir surašo atitinkamą protokolą kurį pasirašo darbdavys ir profesinės sąjungos pirmininkas.

2.8. **Darbdavys sudaro sąlygas darbuotojams dirbti nuotoliniu būdu, negalinčių dirbti nuotoliniu būdu darbuotojų pareigybių sąrašą suderina su profesine sąjunga.**

2.9. Terminas per kurį nuotolinį darbą dirbantis darbuotojas, esant būtinybei, privalo atvykti į darbo vietą atlikti jam priskirtų darbo funkcijų negali būti trumpesnis kaip trys valandos.

2.10. **Už nuotolinio darbo organizavimą atsakingas tiesioginis darbų vadovas.**

2.11. **Bendrovės savininko, jos pavaldumo ar pavadinimo pakeitimas, taip pat sujungimas, padalijimas, prijungimas prie kitos įmonės negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius.**

2.12. **Jeigu bendrovė ar jos dalis pereina iš vieno darbdavio kitam, šios sutarties nuostatos galioja ir naujam darbdaviui iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo/įsigaliojimo/.**

2.13. **Prieš priimant sprendimus, galinčius turėti esmines įtakos darbo organizavimui ir darbuotojų padėčiai, darbdavys turi informuoti profesinę sąjungą ir konsultuotis su ja dėl teisinių, ekonominių, socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti.**

2.14. **Nutraukiant darbo sutartį /DK 57str. 1 dalis 4 punktas pagrindu/ numatyta išmoka /DK 57 straipsnis 8 dalis/ didinama 3 kartus jeigu darbuotojo darbo stažas bendrovėje daugiau nei 3/treji/ metai.**

3. DARBO UŽMOKESČIO SĄLYGOS

3.1. Darbo apmokėjimo nuostatai, pateikiami Sutarties priede Nr.1 - kuris yra neatskiriama šios kolektyvinės sutarties dalis.

3.2. Darbo apmokėjimo nuostatai prieš juos keičiant, derinami su Profesine sąjunga ir pateikiami, kaip kolektyvinės sutarties papildymas.

3.3. Dirbančiam bendrovės darbuotojui, sulaukus įstatymo numatyta senatvės pensijos amžiaus ir įgijus teisę į visą senatvės pensiją, kai jis nutraukia darbo sutartį savo pareiškimu / per 3 mėnesius nuo senatvės pensijos paskyrimo datos / atsižvelgiant į nepertraukiamą darbo stažą šioje įmonėje jam išmokama:

3.3.1. 10 metų – 3/trijų/ vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinę išmoka;

3.3.2. 20 metų ir daugiau – 4/keturių/ vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinę išmoka.

3.4 Darbdavys savo potvarkiu gali pratęsti pareiškimo pateikimo laikotarpį /numatyta 3.3 punkte/ vadovaudamasis įmonės interesais.

3.5 Kai padidinamas minimalus darbo užmokeskis [Vyriausybės nutarimu] bendrovės darbuotojų pagrindinio darbo užmokesčio dalis padidinama tokiu pačiu dydžiu.

4. DARBO IR POILSIO LAIKAS

4.1 Darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis sutarties, darbo įstatymų bei kitų teisės aktu reikalavimų.

4.2 Į darbo laiką, bet kuriuo atveju įtraukiami laikotarpiai nurodyti DK 111 straipsnyje.

Papildomai į darbo laiką įtraukiamos nuovargio profilaktikai vidutinės trukmės/15 min. pertraukėlės/ poilsio pertraukėlės, kurios nustatomos pirmoje ir antroje dienos pusėje:

4.2.1. pirmoji - 10 val. - 10 val.15min.;

- 4.2.2. antroji - 15 val. 30 min. - 15 val. 45 min.;
- 4.3 Atskiros darbuotojų grupės poilsio pertraukėles gali nustatyti joms priimtiniu laiku suderinus su tiesioginiu darbo vadovu.
- 4.4 Atostogos suteikiamos pagal sudaryta atostogų eilę/grafiką/.
- 4.5 Su atostogų grafiku darbuotojai supažindinami bendrovėje nustatyta tvarka.
- 4.6 Atostogų darbuotojas išeina grafike nurodytu laiku, papildomo prašymo išleisti atostogų rašyti nereikia.
- 4.7 Atostogų laikas darbuotojams tarpusavyje ir su Darbdaviu suderinus, gali būti pakeistas.
- 4.8 Kasmetinės papildomos atostogos suteikiamos darbuotojams už ilgalaikį nepertraukiamą darbo stažą įmonėje:
- 4.8.1 turintiems didesnę kaip 10 metų darbo stažą įmonėje - 3 darbo dienos, už kiekvienus paskesnius 5 metų darbo stažo metus, dar po vieną darbo dieną.
- 4.9 Kasmetinės papildomos atostogos pridedamos prie kasmetinių eilinių atostogų ir gali būti šalių susitarimu suteikiamos kartu arba atskirai. Šalims nesusitarus, šios atostogos suteikiamos kartu.
- 4.10 Papildomos atostogos suteikiamos žemiau nurodytais atvejais:
- 4.10.1 vedybų atveju – 3 dienos;
- 4.10.2 mirties atveju: mirus motinai, tėvui, žmonai, vyrui, vaikui - 3 darbo dienos; mirus seseriai broliui, vyro ar žmonos tėvams – 2 darbo dienos.
- 4.10.3 nelaimės atvejais šeimoje pateikus prašymą.
- 4.11 Darbuotojas nemokamų atostogų išleidžiamas pateikus tiesioginiam vadovui arba padalinių vadovams prašymą ir dokumentus, kuriuose būtų nurodyta atostogų reikalingumo priežastis ir reikalingų dienų skaičius.
- 4.12 Darbuotojas gali būti atšaukiamas iš atostogų tik jam sutinkant.
- 4.13 Kasmetinių atostogų grafikai gali būti koreguojami darbdavio ir darbuotojo sutarimu, pateikus rašytinį prašymą.

5. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

5.1. Darbdavys įsipareigoja informuoti profesinę sąjungą apie įvykusį nelaimingą atsitikimą darbe.

6. INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMASIS

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

6.2. 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.

7. DARBO, EKONOMINĖS IR SOCIALINĖS SĄLYGOS

7.1. Darbdavys kas mėnesį (LR profesinių sąjungų įstatymo pagrindu) perveda į Respublikinės jungtinės sąjungos sąskaitą 1.5/pusanteros/ minimalių atlyginimo dydžio sumą bendrovės darbuotojų socialinėms ir kitoms reikmėms tenkinti.

7.2. Profesinės sąjungos įgaliotiniui (pirmininkui) mokama 150 Eurų priemoka prie mėnesinio darbo užmokesčio jeigu padalinio pirmininkas yra bendrovės darbuotojas.

7.3. Darbuotojams auginantiems vaiką, įvaikį, globotinį iki keturiolikos metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas, suteikiama

viena laisva darbo diena pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

7.4. Profesinės sąjungos narių kvalifikacijos vertinimui, individualiems nesutarimams spręsti, nustatant kolektyvine sutartimi nefiksuotus priedus ir kitiems šalims svarbiems klausimams spręsti, paritetiniais pagrindais iš Darbdavio ir Profesinės sąjungos atstovų sudaroma komisija (toliau Komisija). Komisijai pirmininkauja Direktorius ar jo, laikinai skiriamas, atstovas.

7.5. Gimus vaikui, vienam iš tėvų išmokama iki 300/ trijų šimtų/eurų dydžio vienkartinė išmoka.

7.6. Darbuotojų jubiliejų proga / 30,40,50,60 metų / išmokama 100 /vieno šimto/eurų dydžio vienkartinį išmoka. Jei darbo stažas bendrovėje ne mažiau kaip 5/penki/ metai.

7.7. Sutuoktvių proga 300/trijų šimtų/ eurų dydžio vienkartinę išmoka.

7.8. Darbuotojui susirgus, už pirmas dvi dienas Darbdavys moka 100 proc. darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

7.9. Mirus įmonės darbuotojui skirti – 2 /dviejų/ MMA dydžio laidojimo pašalpa. Pašalpa išmokama jo artimajam pateikus prašymą ir mirties liudijimo kopija.

7.10. Mirus įmonės darbuotojo artimajam /tėvas, motina, žmona, vyras, vaikas, įvaikis, globotinis/ skirti 1 /vieno/ MMA dydžio laidojimo pašalpa.

8. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES VYKDYMO TVARKA IR KONTROLĖ

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

8.2. Respublikinė jungtinė profesinė sąjunga, kaip aukštesni Profesinės sąjungos organai, vykdydami profesinės sąjungos veiklą ir atliekantys šios kolektyvinės sutarties kontrolę, sargybos nekliudomai įleidžiami į bendrovės administracinę bei gamybinę teritoriją.

8.3. Sutarties šalys informaciją apie Kolektyvinės sutarties vykdymą teikia kitos Šalies atstovams, nemokamai ir operatyviai. Šaliai pateikus prašymą raštu duodamas raštiškas atsakymas ne vėliau, kaip per 10 dienų. Darbdavys atsako už jo atstovų pateiktos informacijos teisingumą. Šalių atstovai informacija apie Kolektyvinės sutarties vykdymą ne rečiau kaip du kartus per metus. Aptarimas vyksta darbo metu Profesinės sąjungos ir Darbdavio atstovų susirinkime. Kolektyvinės sutarties vykdymo rezultatai įformindami susirinkimo protokole.

8.4. 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 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 – reikalauti skirti įstatymo nustatytą baudą.

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

9. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES KEITIMO, PILDYMO TVARKA, GALIOJIMO TERMINAI

9.1. Sutartis sudaroma 4 metų laikotarpiui ir galioja kol bus pasirašyta nauja kolektyvinė sutartis. Kolektyvinė sutartis pradeda galioti nuo jos pasirašymo dienos. Derybos dėl naujos kolektyvinės sutarties sudarymo pradėdamos likus 4 mėnesiams iki kolektyvinės sutarties

pabaigos. Šalys turi teisę raštišku susitarimu pratęsti sutarties galiojimą /su pakeitimais ar papildymais ar be pakeitimų ir papildymų/.

9.2. Sutartis, atskiros jos nuostatos gali būti papildomos arba pakeičiamos šios sutarties šalių arba jų atstovu tinkamai įgaliotų subjektu/ įgalioti administracijos atstovai ir profesinės sąjungos įgalioti asmenys/ susitarimu. Sutarties pakeitimo iniciatyvos teisę turi tiek darbdavys, tiek profesinė sąjunga. Sutarties papildymai ar pakeitimai atliekami supaprastinta tvarka, t.y. netaikant Lietuvos Respublikos darbo kodekso/toliau darbo kodeksas/ 188 straipsnyje numatytų reikalavimų. Sutarties papildymų ar pakeitimų projektai svarstomi šalių sudarytoje kolektyvinės sutarties rengimo, keitimo komisijoje /toliau- komisija/, kuri savo darbą organizuoja vadovaudamasi komisijos darbo reglamentu. Nepasiekus šalims kompromiso dėl atitinkamų sutarties nuostatų daugiau kaip keturis mėnesius, šalys surašo nesutarimų protokolą ir ginčą perduoda nagrinėti kolektyvinius ginčus nagrinėjantiems organams.

9.3. Sutartis gali būti nutraukiama šalių susitarimu arba teismine tvarka, jeigu bet kuri sutarties šalis nevykdo ar netinkamai vykdo šią sutartį ir tai yra esminis sutarties pažeidimas. Visais atvejais, nutraukiant šią sutartį, turi būti laikomasi šių sąlygų: sutartis bendrovėje galioja ne mažiau kaip šešis mėnesius, rašytinis įspėjimas apie sutarties nutraukimą turi būti pateikiamas ne vėliau kaip prieš tris mėnesius iki numatomo sutarties nutraukimo termino.

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

10. PROFESINĖS SĄJUNGOS GARANTIJOS

10.1 Darbdavys sudaro sąlygas savo darbuotojų - darbdavio lygmeniu veikiančio profesinės sąjungos valdymo organų nariams - mokymui ir švietimui. Tam su darbdaviu suderintu laiku jiems turi būti suteikiamos ne mažiau kaip 5/penkios/ darbo dienos per metus. Už šį laiką darbuotojams paliekamas vidutinis darbo užmokestis. Raštiškas prašymas darbdaviui turi būti pateiktas ne vėliau kaip prieš 5/penkias/ darbo dienas iki prašomos atleidimo nuo darbo dienos.

10.2 Darbdavio lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų valdymo organų nariai/toliau – darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys/ pareigas paprastai atlieka darbo metu. Tuo tikslu darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys jų pareigų vykdymo laikui atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip 60/šešiasdešimt/darbo valandų per metus. Už šį laiką jiems paliekamas jų vidutinis darbo užmokestis. Raštiškas prašymas darbdaviui turi būti pateiktas ne vėliau kaip prieš 2/dvi/ darbo dienas iki prašomos atleidimo nuo darbo dienos.

Direktoriaus pavaduotojas,
vykdantis UAB „Giraitės vandenys“
direktoriaus funkcijas



Andrius Dzevyžis

Respublikinės jungtinės profesinės sąjungos
UAB „Giraitės vandenys“ padalinio
pirmininkas



Jonas Vepštas