

**UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS
“VAATC”
KOLEKTYVINĖ SUTARTIS**

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Ši kolektyvinė sutartis (toliau - Sutartis) yra susitarimas tarp UAB „VAATC“ (toliau – Darbdavys arba Bendrovė) ir darbdavio lygmeniu organizuotos UAB „VAATC“ darbuotojų profesinės sąjungos (toliau - Profesinė sąjunga) (toliau kartu – Šalys) dėl Bendrovės darbuotojų darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų ir garantijų, taip pat abipusių teisių, pareigų ir Šalių atsakomybės.

2. Šios Sutarties tikslas - nepažeidžiant teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų bei įstatymų reikalavimų sudaryti sąlygas darniai Bendrovės veiklai ir suderinti Bendrovės darbuotojų, Darbdavio ir Bendrovės teikiamų paslaugų gavėjų interesus.

3. Ši Sutartis sudaryta ir taikoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau– Darbo kodeksas), kitais įstatymais bei teisės aktais.

4. Darbo, darbo apmokėjimo ir kitas socialines bei ekonomines sąlygas ir garantijas, kurios pilna apimtimi taikomos, jei Bendrovė praeitais finansiniais metais dirbo pelningai ir jos finansiniai rodikliai atitinka įstatymuose nustatytus reikalavimus, ši Sutartis nustato tiek, kiek to nereguliuoja ir leidžia įstatymai bei kiti teisės aktai. Jei dėl to, kad Bendrovė praeitais finansiniais metais dirbo nepelningai ir (ar) dėl Bendrovės finansinių rodiklių neatitikimo įstatymuose nustatytiems reikalavimams šioje Sutartyje numatytos Darbdavio finansinių išteklių reikalaujančios sąlygos ir garantijos negali būti taikomos pilna apimtimi, ištekliai joms finansuoti turi būti skiriami vadovaujantis darbuotojų nediskriminavimo, protingumo ir sąžiningumo principais. Tokiu atveju Darbdavys konsultuojasi su Profesine sąjunga ir bendru sutarimu nustato šioje Sutartyje nurodytoms sąlygoms ir garantijoms iš dalies finansuoti skiriamų lėšų naudojimo kriterijus bei limitus einamiesiems metams.

5. Ši Sutartis, jei ją per du mėnesius nuo jos pasirašymo dienos patvirtina visuotinis Bendrovės darbuotojų susirinkimas (toliau – Bendrovės darbuotojų susirinkimas), taikoma visiems Bendrovės darbuotojams. Jei Bendrovės darbuotojų susirinkimas per du mėnesius nuo šios Sutarties pasirašymo dienos jos nepatvirtina, ši Sutartis taikoma tik Profesinės sąjungos nariams, nuo kurių įstojimo į Profesinę sąjungą dienos praėjo daugiau nei trys mėnesiai.

6. Aiškinant šios Sutarties normas atsižvelgiama į Darbo kodekse nustatytus darbo santykių teisinio reglamentavimo principus.

**II. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES ĮSIGALIOJIMO, GALIOJIMO,
PAKEITIMO IR NUTRAUKIMO TVARKA**

7. Ši Sutartis įsigalioja po dviejų mėnesių nuo jos pasirašymo dienos, nebent, Bendrovės darbuotojų susirinkimui patvirtinus šią Sutartį anksčiau, ji įsigalioja tokio Bendrovės darbuotojų susirinkimo sprendimo priėmimo dieną.

8. Ši sutartis galioja ketverius metus nuo įsigaliojimo, išskyrus atvejus, kai ji nutraukiama šioje Sutartyje numatytais pagrindais arba jos galiojimas ribojamas remiantis įstatymais ar kitais teisės aktais. Jeigu Bendrovė ar jos dalis pereina iš vieno darbdavio kitam darbdaviui, šios Sutarties nuostatos galioja ir naujam darbdaviui, kaip tai nustatyta Darbo kodekse. Ši Sutartis galioja nepriklausomai nuo Bendrovės akcininkų ar valdymo organų pasikeitimo.

9. Ši Sutartis gali būti keičiama tokia tvarka:
 - 9.1. šios Sutarties pakeitimo projektą gali teikti bet kuri Šalis;
 - 9.2. pateiktas šios Sutarties pakeitimų projektas svarstomas Šalių. Šalys prireikus šiam tikslui paritetiniais pagrindais gali sudaryti dvišalę komisiją;
 - 9.3. pateiktas šios Sutarties pakeitimo projektas turi būti apsvarstytas, prireikus patobulintas ir dėl jo priimtas sprendimas per 10 darbo dienų nuo jo pateikimo dienos;
 - 9.4. šios Sutarties pakeitimai įsigalioja, kai juos pasirašo Darbdavio ir Profesinės sąjungos įgalioti atstovai;
 - 9.5. jei ši Sutartis taikoma visiems Bendrovės darbuotojams, šios Sutarties pakeitimai, jei jie, Profesinės sąjungos nuomone, blogina Bendrovės darbuotojų padėtį, įsigalioja, kai, pritarus Bendrovės darbuotojų susirinkimui, ne vėliau kaip po 3 darbo dienų juos pasirašo Darbdavio ir Profesinės sąjungos įgalioti atstovai;
 - 9.6. šios Sutarties pakeitimai įforminami kaip šios Sutarties priedai;
 - 9.7. apie įsigaliojusius šios Sutarties pakeitimus Bendrovės darbuotojus informuoja Profesinė sąjunga.
10. Ši Sutartis gali būti nutraukta vienašališkai bet kurios iš Šalių iniciatyva arba Šalių raštišku susitarimu, jei nuo šios Sutarties įsigaliojimo praėjo ne mažiau kaip šeši mėnesiai.
11. Jei ši Sutartis nutraukiama Šalių raštišku susitarimu, Šalys susitaria dėl visų šios Sutarties nutraukimo sąlygų. Jei ši Sutartis taikoma visiems Bendrovės darbuotojams, sudarant susitarimą dėl šios Sutarties nutraukimo Profesinė sąjunga turi turėti Bendrovės darbuotojų susirinkimo pritarimą.
12. Darbdavys turi teisę vienašališkai nutraukti šią Sutartį, apie tai raštu įspėjęs Profesinę sąjungą ne mažiau kaip prieš tris mėnesius, kai negali toliau vykdyti šios sutarties nekeldamas grėsmės Bendrovės gebėjimui vykdyti veiklą.
13. Profesinė sąjunga turi teisę vienašališkai nutraukti šią Sutartį, apie tai raštu įspėjusi Darbdavį ne mažiau kaip prieš tris mėnesius, kai Darbdavys nevykdo įsipareigojimų, nustatytų Sutartyje arba sistemingai pažeidžia šios Sutarties nuostatas.
14. Jei ši Sutartis taikoma visiems Bendrovės darbuotojams, Profesinė sąjunga turi teisę šios Sutarties 13 punkte nurodytais atvejais vienašališkai nutraukti šią Sutartį tik gavusi Bendrovės darbuotojų susirinkimo pritarimą.

III. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO IR VYKDYMO TVARKA

15. Kiekvienas Bendrovės darbuotojas turi teisę siūlyti savo kandidatūrą neužimtai ar atsilaisvinusiai pareigybei Bendrovėje užimti.
16. Bendrovės darbuotojas gali eiti antraeilės pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje neprašydamas Darbdavio sutikimo, jei antraeilės pareigos arba darbai kitoje darbovietėje netrukdydys darbui pagrindinėje darbovietėje ir nebus pažeisti Bendrovės vidaus tvarkos taisyklių reikalavimai, tačiau jis privalo Darbdaviui pristatyti darbo kitoje darbovietėje grafiką, patvirtinantį, kad darbo antraeilėse pareigose arba darbo kitoje darbovietėje laikas nesutaps su nustatytu Bendrovės darbo grafiku ir neviršys darbo įstatymuose nustatyto maksimalaus darbo laiko.

IV. DARBO SUTARČIŲ PASIBAIGIMO TVARKA

17. Nutraukus darbo sutartį pagal Darbo kodekso 57 straipsnį, atleistam Bendrovės darbuotojui, be įstatymuose numatytų išmokų, papildomai išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išėitinė išmoka atsižvelgiant į jo nepertraukiamąjį darbo stažą Bendrovėje:

- 17.1. nuo 3 metų iki 5 metų - vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 17.2. nuo 5 metų iki 15 metų - dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 17.3. nuo 15 metų - trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.

18. Šios Sutarties 17 punkte numatytos papildomos išeitinės išmokos dydžio nustatymo tikslu apskaičiuojant nepertraukiamąjį darbo stažą, į jį jokiais atvejais neturi ir negali būti įtraukiamas laikas, dirbtas kituose juridiniuose asmenyse.

19. Kai per trisdešimt kalendorinių dienų dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar dėl kitų priežasčių, nesusijusių su atskiru darbuotoju, numatoma atleisti iš darbo 5 ar daugiau, bet ne didesnę nei Darbo kodekso 63 straipsnyje nustatytą skaičių, Bendrovės darbuotojų, Darbdavys prieš įteikdamas išspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą arba per tris dienas po šių išspėjimų įteikimo privalo informuoti Profesinę sąjungą apie atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas, laikotarpį, per kurį bus nutraukiamos darbo sutartys, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus ir darbo sutarčių nutraukimo sąlygas bei konsultuotis siekiant sušvelninti atleidimų padarinius.

20. Grupės darbuotojų atleidimo bei šios Sutarties 19 punkte numatytais atvejais Darbdavys ir Profesinė sąjunga turi apsvarstyti galimybes dėl numatomų atleisti darbuotojų perkvalifikavimo Bendrovės sąskaita, jei darbuotojų sutikimu būtų galimybė pasiūlyti jiems kitą, dabartinės jų profesijos ir (ar) kvalifikacijos neatitinkantį darbą.

21. Kai pagal Darbo kodekso 57 straipsnį mažinamas darbuotojų skaičius Bendrovėje, pirmenybės teisę būti palikti dirbti visų kitų tos pačios specialybės darbuotojų atžvilgiu toje pačioje darbo vietovėje prioriteto tvarka turi šie darbuotojai:

21.1. kurie Bendrovėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;

21.2. kurie augina daugiau kaip tris vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba vieni prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu penkiasdešimt penkių procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

21.3. kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, kurie sukako įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami Bendrovėje;

21.4. kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai;

21.5. kurių uždarbis Bendrovėje yra vienintelis jų šeimos pragyvenimo šaltinis;

21.6. kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius.

22. Šios sutarties 21.1.– 21.5. punktuose nustatyta pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti taikoma darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių Bendrovėje, kvalifikaciją.

V. DARBO IR POILSIO LAIKAS

23. Be Darbo kodekse nustatytų atvejų, Darbdavys gali nurodyti dirbti viršvalandinius darbus be darbuotojo sutikimo Bendrovės padalinių vadovams ar gavęs rašytinį darbuotojo prašymą.

24. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – du šimtai keturiasdešimt valandų per metus.

25. Bendrovės direktoriaus įsakymu atskiruose Bendrovės padaliniuose arba atskiriems darbams gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita. Apskaitinio laikotarpio trukmė ir kitos suminės darbo laiko apskaitos taikymo sąlygos ir tvarka nustatomos Bendrovės direktoriaus įsakymu suderintu su profesine sąjunga.

26. Savaitės nepertraukiamo poilsio dienos – šeštadienis ir sekmadienis, išskyrus teisės aktuose nustatytus atvejus ir atvejus, kai, nepažeidžiant įstatymuose nustatytų apribojimų, darbuotojams pagal pareigybių sąrašą ar padaliniais Bendrovės direktoriaus įsakymu taikomas kitoks darbo ir poilsio laiko režimas.

27. Bendrovėje nedirbama Darbo kodekse nustatytomis švenčių dienomis, išskyrus atvejus, kai, nepažeidžiant įstatymuose nustatytų apribojimų, darbuotojams pagal pareigybių sąrašą ar padaliniais Bendrovės direktoriaus įsakymu taikomas kitoks darbo ir poilsio laiko režimas.

VI. ATOSTOGŲ SUTEIKIMO TVARKA

28. Darbuotojams už antruosius ir paskesnius darbo metus kasmetinės atostogos nuo birželio 1 dienos iki kitų metų gegužės 31 dienos suteikiamos pagal iki birželio 1 dienos Bendrovės direktoriaus patvirtintą atostogų eilę, kuri gali būti keičiama tik šalims susitarus, esant svarbioms aplinkybėms. Atostogų eilė sudaroma atsižvelgiant į darbuotojų pageidavimus, darbų apimtį bei Darbo kodekse nurodytus darbuotojų pageidavimų tenkinimo prioritetus.

29. Be Darbo kodekse numatytų atvejų, vidutiniu darbo užmokesčiu apmokamos atostogos Darbuotojams suteikiamos:

29.1. santuokai sudaryti - 3 darbo dienos;

29.2. mirusių seserų, brolių, senelių ar sutuoktinio tėvų laidotuvėms - 3 darbo dienos.

VII. DARBO UŽMOKESTIS

30. Bendrovės darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

30.1. pareiginė alga;

30.2. priedai;

30.3. priemokos;

30.4. metinės premijos;

30.5. visi kiti papildomi uždarbiai, bet kokiu būdu tiesiogiai Darbdavio išmokami darbuotojui už jo atliktą darbą.

31. Bendrovės darbuotojų pareiginių algų dydžiai, vadovaujantis Bendrovės valdybos sprendimais, nustatomi sudarant darbo sutartį jos šalių susitarimu.

32. Bendrovės darbuotojams gali būti mokami priedai už:

32.1. skubių, papildomų užduočių vykdymą;

32.2. parodytą iniciatyvą;

32.3. terminuotų projektų vykdymą;

32.4. gerus darbo rezultatus;

32.5. nepertraukiamąjį darbo Bendrovėje stažą;

32.6. kitais Bendrovės direktoriaus įsakymu nustatytais atvejais.

33. Darbuotojams mokamos priemokos už:

33.1. įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų krūvis atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas;

33.2. laikinai nesančių bendrovės darbuotojų (sergant, atostogaujant ir kt.) pareigų atlikimą (pavadavimą).

34. Bendrovės darbuotojų metinių premijų dydį nustato Bendrovės direktorius, atsižvelgdamas į visuotiniame akcininkų susirinkime tam tikslui skirtos Bendrovės grynojo pelno dalies dydį ir atskirų darbuotojų indėlį į Bendrovės darbo rezultatus. Metinės premijos neskiriamos per paskutinius dvylika mėnesių darbo pareigų pažeidimą padariusiems darbuotojams.

VIII. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

35. Darbdavys savo lėšomis sumoka už privalomą darbuotojų sveikatos patikrinimą sveikatos priežiūros įstaigoms mokėtinas sumas.

36. Darbdavys, atsižvelgdamas į Profesinės sąjungos ir kitų subjektų siūlymus, Bendrovės finansinę padėtį bei interesus, gali savo lėšomis apdrausti Bendrovės darbuotojus savanorišku nelaimingų atsitikimų darbe ir (ar) profesinių ligų draudimu arba sveikatos ir (ar) gyvybės draudimu, arba kitos rūšies savanorišku draudimu.

37. Darbdavys aprūpina Bendrovės darbuotojus atsižvelgiant į jų darbo pobūdį jiems būtinais darbo rūbais ir avalyne, muilu, rankšluosčiais, kitomis higienos priemonėmis, geriamuoju vandeniu, taip pat sudaro galimybę skalbti jiems suteiktus darbo rūbus.

IX. DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS, PERKVALIFIKAVIMAS IR MOKYMASIS

38. Bendrovės darbuotojų mokymas, kvalifikacijos kėlimas ir perkvalifikavimas vykdomas pagal kasmet sudaromus ir Darbdavio patvirtintus mokymo, kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo planus.

39. Jei Darbdavys siunčia darbuotoją į kvalifikacijos kėlimo ar perkvalifikavimo kursus, seminarus ar kitokio pobūdžio mokymus, Darbdavys apmoka visą mokymų kainą, o jei kursai vyksta kitoje Lietuvos vietovėje arba užsienyje, tai pagal pateiktus dokumentus apmoka ir dienpinigius, kelionės bei nakvynės išlaidas. Jei tokie kursai vyksta atsitraukus nuo darbo, darbuotojui mokamas vidutinis darbo užmokestis.

X. SOCIALINIAI IR KITI KLAUSIMAI

40. Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką, Darbdavys vieną kartą per metus suteikia 3 minimalių mėnesinių atlyginimų dydžio pašalpą už kiekvieną neįgalų vaiką. Jei Bendrovėje dirba abu tėvai, pašalpa suteikiama vienam iš jų.

41. Gimus Bendrovės darbuotojo vaikui, Darbdavys skiria darbuotojui (jei Bendrovėje dirba abu tėvai - vienam iš jų) 3 minimalių mėnesinių atlyginimų dydžio vienkartinę pašalpą už kiekvieną vaiką.

42. Mirus Bendrovės darbuotojo sutuoktiniui, vaikams, įvaikiams, tėvams, įtėviams, Darbdavys suteikia darbuotojui 3,5 minimalių mėnesinių atlyginimų dydžio pašalpą.

43. Mirus Bendrovės darbuotojui, Darbdavys suteikia jo šeimai (sutuoktiniui, vaikams, įvaikiams, tėvams, įtėviams) 7 minimalių mėnesinių atlyginimų dydžio pašalpą. Pašalpa išmokama šiame punkte nurodytų šeimos narių raštišku susitarimu paskirtam atstovui. Jei toks atstovas nepaskiriamas, pašalpa išmokama tam šeimos nariui, kuriam pagal norminius teisės aktus išmokama valstybės socialinė pašalpa dėl šeimos nario mirties.

44. Kalėdų proga kiekvienam Bendrovės darbuotojui Darbdavys gali skirti vienkartinę šventinę išmoką. Visiems darbuotojams skiriamos vienodo dydžio šventinės išmokos.

45. Darbdavys gali finansuoti Bendrovės darbuotojų kolektyvo Kalėdinės šventės ir (ar) dovanas Bendrovės darbuotojų vaikams ir anūkam, nesulaukusiems 12 metų amžiaus.

46. Bendrovės darbuotojams, kurių vienintelis gyvenamasis būstas nukentėjo nuo gaisro ar kitos stichinės nelaimės, Darbdavys suteikia iki 10 minimalių mėnesinių atlyginimų dydžio pašalpą

47. Esant sunkiai materialiniai padėčiai bei kitoms svarbioms aplinkybėms, Darbdavys gali ne dažniau kaip vieną kartą per metus skirti Bendrovės darbuotojui iki 2 minimalių mėnesinių atlyginimų dydžio vienkartinę pašalpą.

48. Darbdavys užtikrina, kad Bendrovės darbuotojams būtų suteikta galimybė papietauti tam skirtose patalpose, atsižvelgiant į Bendrovės valdomų patalpų panaudojimo tam tikslui galimybes. Šios patalpos turi būti aprūpintos minimalia buitine technika ir būtinais indais. Darbdavys bendro naudojimo darbo patalpose aprūpina Bendrovės darbuotojus kava, arbata, pienu, cukrumi, geriamuoju vandeniu.

49. Darbdavys, atsižvelgdamas į Profesinės sąjungos siūlymus, Bendrovės finansinę padėtį bei interesus, organizuoja ir (ar) finansuoja kultūros ir sporto renginius bei sporto salių, klubų ar kitų sveikatingumo objektų nuomą darbuotojams.

50. Ligos pašalpa, kurią įstatymų nustatytais atvejais moka darbdavys dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, yra lygi 77,58 procentų pašalpos gavėjo vidutinio darbo užmokesčio.

XI. GARANTIJOS DARBUOTOJŲ ATSTOVAMS

51. Darbdavys su Profesine sąjunga suderintu laiku neatlygintinai suteikia Profesinei sąjungai Bendrovės naudojamas patalpas posėdžiams, seminarams ir kitiems renginiams.

52. Darbdavys leidžia Profesinės sąjungos nariams tiek, kiek tai netrukdo tiesioginiam jų darbui Bendrovėje, su savo tiesioginiu vadovu suderintu laiku rengti Profesinės sąjungos posėdžius ar tvarkyti kitus Profesinės sąjungos reikalus.

53. Darbdavys leidžia Profesinės sąjungos veiklai būtiniems veiksams atlikti neatlygintinai naudotis ryšių, dauginimo ir kitokia biuro technika.

XII. DARBUOTOJŲ INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMAS

54. Patvirtinus Bendrovės metinę finansinę atskaitomybę, bet ne vėliau kaip iki einamųjų metų birželio 1 dienos, Darbdavys su Profesine sąjunga konsultuojasi:

54.1. dėl darbuotojų apdraudimo galimybių, draudimo rūšių ir įmokų dydžių;

54.2. dėl Bendrovės darbuotojų pareiginių algų dydžių keitimo;

54.3. dėl kitų socialinių bei ekonominių darbo Bendrovėje sąlygų.

55. Profesinė sąjunga turi teisę gauti visapusišką informaciją Darbuotojų kolektyvui aktualiais klausimais, atsižvelgiant į Darbo kodekse nustatytus reikalavimus bei apribojimus, tame tarpe apie:

55.1. dabartinę ar būsimą Bendrovės veiklą ir jos ekonominę bei finansinę padėtį;

55.2. esamą darbo santykių būklę ir galimus užimtumo pokyčius;

55.3. darbuotojų, išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį, jeigu profesijos grupėje yra daugiau kaip du darbuotojai.

XIII. BENDROVĖS DARBUOTOJŲ SUSIRINKIMŲ ORGANIZAVIMO TVARKA

56. Bendrovės darbuotojų susirinkimų šaukimo iniciatyvos teisę turi Bendrovės Profesinė sąjunga ir Darbdavys. Darbdavio iniciatyvos šaukti Bendrovės darbuotojų susirinkimą atveju, šis susirinkimas turi būti sušauktas ne vėliau kaip per 10 kalendorinių dienų, išskyrus atvejus, kai Darbdavys sutinka su vėlesniu Bendrovės darbuotojų susirinkimo sušaukimo terminu.

57. Bendrovės darbuotojų susirinkimus organizuoja Profesinė sąjunga. Darbdavys pagal galimybes suteikia darbuotojų susirinkimo vykdymui reikalingas patalpas ir leidžia Profesinei sąjungai neatlygintinai naudotis susirinkimo organizavimui reikalinga ryšių, dauginimo ir kitokia biuro technika.

58. Jei tai neprieštaraus įstatymams ir kitiems teisės aktams, suderinusi su Darbdaviu, darbuotojų susirinkimą Profesinė sąjunga gali šaukti savo nuožiūra darbo arba poilsio dieną. Darbuotojai susirinkime gali dalyvauti ir iki susisirinkimo pradžios raštu balsuodami už jame siūlomus priimti sprendimus.

59. Bendrovės darbuotojų susirinkimas yra teisėtas, jeigu jame dalyvauja ne mažiau kaip pusė Bendrovės darbuotojų. Jeigu į susirinkimą nesusirenka nurodytas darbuotojų skaičius, tai ne vėliau kaip per penkias dienas tiems patiems klausimams spręsti turi būti sušauktas pakartotinis darbuotojų susirinkimas. Pakartotinis susirinkimas laikomas teisėtu, jeigu jame dalyvavo ne mažiau kaip ketvirtadalis Bendrovės darbuotojų.

60. Bendrovės darbuotojų susirinkimo sprendimai priimami jame dalyvaujančių Bendrovės darbuotojų balsų dauguma.

XIV. SUTARTIES VYKDYMO KONTROLĖ

61. Šios Sutarties įsipareigojimų vykdymą kontroliuoja Šalių atstovai - Bendrovės direktorius ir Profesinė sąjunga.

62. Kiekvienas Bendrovės darbuotojas turi teisę paklausti Bendrovės direktoriaus ir (ar) Profesinės sąjungos apie šios Sutarties sąlygų vykdymą. Atsakymai turi būti pateikiami raštu, ne vėliau kaip per 15 dienų nuo paklausimo dienos. Šis terminas dėl paklausimo sudėtingumo gali būti pratęstas vieną kartą ne ilgesniam kaip 15 dienų terminui.

XV. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

63. Ginčai, kylantys dėl šios Sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo, sprendžiami Darbo kodekse nustatyta tvarka..

64. Visi šios Sutarties priedai yra neatskiriama šios Sutarties dalis.

Uždarnosios akcinės bendrovės

“VAATC”
Direktorius
Tomas Vaitkevičius

(parašas, data)

Uždarnosios akcinės bendrovės
“VAATC”

Profesinės sąjungos pirmininkė
Virginija Špokienė

(parašas, data)

Pritarta 2019 m.

d. įvykusiame
UAB “VAATC” darbuotojų susirinkime

Uždarnosios akcinės bendrovės

“VAATC”
Direktorius
Tomas Vaitkevičius

(parašas, data)

Uždarnosios akcinės bendrovės
“VAATC”

Profesinės sąjungos pirmininkė
Virginija Špokienė

(parašas, data)