

**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 kiekviena atskirai vadinamos Šalimi, o kartu – Šalimis) 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 ekonominės 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 aktais. Jei dėl to, kad Bendrovė praeitais finansiniais metais dirbo nepelningai ir (ar) dėl Bendrovės finansinių rodiklių neatitinkimo 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 konsultuoja su Profesine sąjunga ir bendru sutarimu nustato šioje Sutartyje nurodytoms sąlygomis ir garantijomis iš dalies finansuoti skiriamų lėšų naudojimo kriterijus bei limitus einamiesiems metams.

5. Ši Sutartis taikoma visiems Bendrovės darbuotojams tiek, kiek joje nenumatyta kitaip.

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 Bendrovės darbuotojų susirinkimui ją patvirtinus. Įsigaliojus šiai Sutarčiai, netenka galios visos Šalių anksčiau sudarytos sutartys ar susitarimai, kurių dalykas patenka į šios Sutarties reguliavimo sritį. Jeigu per du mėnesius Šalims pasirašius šią Sutartį jos nepatvirtina Bendrovės darbuotojų susirinkimas, Sutartis neįsigalioja ir laikoma nesudaryta.

8. Ši sutartis galioja ketverius metus nuo įsigaliojimo; išskyrus atvejus, kai ji nutraukiamama 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 paritetiniai 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. 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. Si 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. Sudarant susitarimą dėl šios Sutarties nutraukimo Profesinė sąjungą turi turėti Bendrovės darbuotojų susirinkimo pritarimą.

12. Darbdavys turi teisę vienašališkai nutraukti šią Sutartį, apie tai raštu įspėjės Profesinę sąjungą ne mažiau kaip prieš tris mėnesius, kai negali toliau vykdyti šios sutarties nekeldamas grėsmės Bendrovės gebėjimui vykdyti veiklą.

13. Profesinė sąjunga, gavusi Bendrovės darbuotojų susirinkimo pritarimą, 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.

### III. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO IR VYKDYSMO TVARKA

14. Kiekvienas Bendrovės darbuotojas turi teisę siūlyti savo kandidatūrą neužimtais ar atsilaisvinusiai pareigybei Bendrovėje užimti.

15. Bendrovės darbuotojas gali eiti antraeiles pareigas arba dirbtį darbus kitoje darbovietėje neprašydamas Darbdavio sutikimo, jei antraelės 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, patvirtinančią, kad darbo antraelėse 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

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

- 16.1. nuo 3 metų iki 5 metų - vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 16.2. nuo 5 metų iki 15 metų - dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 16.3. nuo 15 metų - trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.

17. Šios Sutarties 16 punkte numatytos papildomos išeitinės išmokos dydžio nustatymo tikslu apskaičiuojant nepertraukiamąjį darbo stažą, į jį jokiais atvejais neturi ir negali būti įtraukiama laikas, dirbtas kituose juridiniuose asmenyse.

18. 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 didesnį nei Darbo kodekso 63 straipsnyje nustatyta skaičių, Bendrovės darbuotojų, Darbdavys prieš įteikdamas įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą arba per tris dienas po šių įspėjimų įteikimo privalo informuoti

Profesinę sajungą 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.

19. Grupės darbuotojų atleidimo bei šios Sutarties 18 punkte numatytais atvejais Darbdavys ir Profesinė sajunga 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.

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

20.1. kurie Bendrovėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;

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

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

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

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

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

21. Šios sutarties 20.1.– 20.5. punktuose nustatyta pirmenybės teisė būti paliktiems dirbtį taikoma darbuotojams, kurių kvalifikacija néra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių Bendrovėje, kvalifikaciją.

## V. DARBO IR POILSIO LAIKAS

22. Be Darbo kodekse nustatyto atvejų, Darbdavys gali nurodyti dirbtį viršvalandinius darbus be darbuotojo sutikimo Bendrovės padalinių vadovams ar gavęs rašytinį darbuotojo prašymą.

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

24. 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 sajunga.

25. Savaitės nepertraukiamo poilsio dienos – šeštadienis ir sekmadienis, išskyrus teisės aktuose nustatytus atvejus ir atvejus, kai, nepažeidžiant įstatymuose nustatyty apribojimų, darbuotojams pagal pareigybų sąrašą ar padaliniams Bendrovės direktoriaus įsakymu taikomas kitoks darbo ir poilsio laiko režimas.

26. Bendrovėje nedirbama Darbo kodekse nustatytomis švenčių dienomis, išskyrus atvejus, kai, nepažeidžiant įstatymuose nustatyto apribojimų, darbuotojams pagal pareigybų sąrašą ar padaliniams Bendrovės direktoriaus įsakymu taikomas kitoks darbo ir poilsio laiko režimas.

## VI. ATOSTOGŲ SUTEIKIMO TVARKA

27. 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 apimtis bei Darbo kodekse nurodytus darbuotojų pageidavimų tenkinimo prioritetus.

28. Be Darbo kodekse numatyto atvejų, vidutiniu darbo užmokesčiu apmokamos atostogos Darbuotojams suteikiomas:

- 28.1. santuokai sudaryti - 3 darbo dienos;
- 28.2. mirusių seserų, brolių, senelių ar sutuoktinio tėvų laidotuvėms - 3 darbo dienos.

## VII. DARBO UŽMOKESTIS

29. Bendrovės darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

- 29.1. pareiginė alga;
- 29.2. priedai;
- 29.3. priemokos;
- 29.4. metinės premijos;

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

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

31. Bendrovės darbuotojams gali būti mokami priedai už:

- 31.1. skubių, papildomų užduočių vykdymą;
- 31.2. parodytą iniciatyvą;
- 31.3. terminuotų projektų vykdymą;
- 31.4. gerus darbo rezultatus;
- 31.5. kitais Bendrovės direktoriaus įsakymu nustatytais atvejais.

32. Darbuotojams mokamos priemokos už:

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

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

33. 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 neskiriama per paskutinius dyvilių mėnesių darbo pareigų pažeidimą padariusiems darbuotojams.

## VIII. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

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

35. 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 draudimui arba sveikatos ir (ar) gyvybės draudimui, arba kitos rūšies savanorišku draudimui.

36. Darbdavys aprūpina Bendrovės darbuotojus atsižvelgiant į jų darbo pobūdį jiems būtiniais darbo rūbais ir aalyne, muilu, rankšluosčiais, kitomis higienos priemonėmis, geriamuoju vandeniu, taip pat sudaro galimybę skalbtį jiems suteiktus darbo rūbus.

## IX. DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS, PERKVALIFIKAIVIMAS IR MOKYMAS

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

38. 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 užmokesčis.

## X. SOCIALINIAI IR KITI KLAUSIMAI

39. Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką, šių darbuotojų prašymu 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.

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

41. Mirus Bendrovės darbuotojo sutuoktiniui, vaikams, įvaikiams, tėvams, įtėviamams, šio darbuotojo prašymu Darbdavys suteikia jam 3,5 minimalių mėnesinių atlyginimų dydžio pašalpą.

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

43. Kalėdų proga kiekvienam Bendrovės darbuotojui Darbdavys gali skirti vienkartines šventines išmokas. Visiems darbuotojams skiriamos vienodo dydžio šventinės išmokos.

44. Darbdavys gali finansuoti Bendrovės darbuotojų kolektyvo Kalėdinės šventes ir (ar) dovanas Bendrovės darbuotojų vaikams ir anūkams, nesulaukusiems 12 metų amžiaus.

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

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

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

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

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

## XI. GARANTIJOS DARBUOTOJŲ ATSTOVAMS

50. Darbdavys su Profesine sajunga suderintu laiku neatlygintinai suteikia Profesinei sajungai Bendrovės naudojamas patalpas posėdžiams, seminarams ir kitiems renginiams.

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

52. Darbdavys Profesinės sajungos pirmininko teikimu per kalendorinius metus suteikia Profesinės sajungos nariams vieną dieną vidutiniu darbo užmokesčiu apmokamų mokymosi atostogų jų kvalifikacijai kelti.

53. Darbdavys leidžia Profesinės sajungos veiklai būtiniems veiksmams 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 einamujų metų birželio 1 dienos, Darbdavys su Profesine sajunga konsultuoja:

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 sajunga turi teisę gauti visapusišką informaciją Darbuotojų kolektyvui aktualiais klausimais, atsižvelgiant į Darbo kodekse nustatytais reikalavimais bei aprivojimus, tame tarpe apie:

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

55.2. esamą darbo santykų būklę ir galimus užimtumo pokyčius;

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

## XIII. BENDROVĖS DARBUOTOJŲ SUSIRINKIMŲ ORGANIZAVIMO TVARKA

56. Bendrovės darbuotojų susirinkimų šaukimo iniciatyvos teisę turi Bendrovės Profesinė sajunga ir Darbdavys.

57. Bendrovės darbuotojų susirinkimus organizuoja ta Šalis, kurios iniciatyva jie yra šaukiami. Tuo atveju, kai Bendrovės darbuotojų susirinkimą organizuoja Profesinė sajunga, Darbdavys pagal galimybes suteikia darbuotojų susirinkimo vykdymui reikalingas patalpas ir leidžia Profesinei sajungai neatlygintinai naudotis susirinkimo organizavimui reikalinga ryšių, dauginimo ir kitokia biuro technika.

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

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

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

## XIV. SUTARTIES VYKDYMOS KONTROLĖ

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

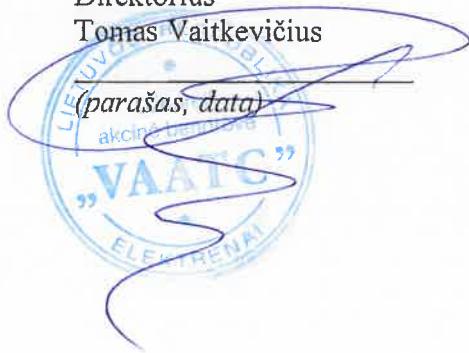
62. Kiekvienas Bendrovės darbuotojas turi teisę paklausti Bendrovės direktoriaus ir (ar) Profesinės sajungos apie šios Sutarties sąlygų vykdymą. Atsakymai turi būti pateikiami raštu, ne vėliau kaip per 15 dienų nuo paklausimo dienos. Šis terminas dėl paklausimo sudėtingumo gali būti pratęstas vieną kartą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

Uždarosios akcinės bendrovės  
“VAATC”  
Direktorius  
Tomas Vaitkevičius



Uždarosios akcinės bendrovės  
“VAATC”  
Profesinės sąjungos pirmininkė  
Virginija Špokienė

(parašas, data)

2022. 01. 04

Pritarta 2022 m. vieniolyd. d. įvykusiam  
UAB “VAATC” darbuotojų susirinkime