

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2019-02 -01

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp Jonišio vaikų lopšelio-darželio „Saulutė“ profesinės organizacijos, kurią atstovauja pirmininkas bei lopšelio-darželio (toliau – darželis), kurį atstovauja Darbdavys - direktorius (toliau – Šalys).

2. Sutarties sąvokos:

Darbdavys – Jonišio vaikų lopšelis - darželis „Saulutė“ (Statybininkų g. 5, Joniškis), darbdavio įgaliotas atstovas – direktorius.

Darbuotojas – fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai pagal darbo sutartį dirbti Darbdaviui.

Darbuotojų atstovai – darbdavio lygmeniu veikianti profesinė organizacija.

Kontaktinės valandos - laikas, per kurį pedagoginis darbuotojas tiesiogiai dirba su ugdytiniais.

Nekontaktinės valandos – laikas, skirtas netiesioginiam darbui su vaikais (pasiruošimas ugdomajai, metodinei veiklai, vadovavimas darbo grupei, projektų rengimas ir dalyvavimas projektinėje veikloje, mokymo medžiagos ruošimas, dokumentų pildymas, įstaigos veiklos įsivertinimas, renginių organizavimas, pasiruošimas vaikų meniniams pasirodymams, konkursams, varžyboms ir dalyvavimas juose. Logopedams - darbams planuoti; specialiųjų pratybų programoms rengti ir pasirengti jas vesti; pagalba auklėtojams, priešmokyklinio ugdymo pedagogams rengiant ugdymo programas; auklėtojams, priešmokyklinio ugdymo pedagogams, tėvams (globėjams) konsultuoti specialiųjų ugdymosi poreikių turinčių mokinių (vaikų) ugdymo klausimais; darbui ikimokyklinio ugdymo mokyklos vaiko gerovės komisijoje; ikimokyklinio ugdymo mokyklos veiklai įsivertinti. Meninio ugdymo pedagogui – ugdomosios veiklos planavimui, repertuaro rinkimui, scenarijų, projektų rašymui individualiai ir bendradarbiaujant su įstaigoje dirbančiais pedagogais, bei specialistais, šokių statymui, vaikų pasiekimų vertinimui, muzikinės literatūros rinkimui miesto bibliotekose ir kiti darbai).

Sutarties tikslas – nustatyti darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra įstatymų, kitų norminių teisės aktų reglamentuotos, kurios jiems neprieštarauja ir gerina darbuotojų padėtį, darbo apmokėjimo, kitas socialines bei ekonomines sąlygas.

Sutarties dalykas – darbo organizavimas, darbo apmokėjimo, darbo saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymas ir gerinimas.

3. Kolektyvinė sutartis sudaryta ir bus taikoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais, kitais teisės aktais.

4. Ši kolektyvinė sutartis taikoma tik įstaigoje veikiančios profesinės organizacijos nariams.

5. Darbuotojai, kuriems taikoma Kolektyvinė sutartis, supažindinami su jos tekstu pasirašytinai. Kolektyvinė sutartis skelbiama Darbdavio internetiniame tinklalapyje.

6. Kolektyvinė sutartis registruojama vadovaujantis Darbo kodekso 195 str. 5 dalimi bei Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. A1-334 patvirtintu „Kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašu“

7. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė organizacija gali dalyvauti šakos ar teritoriniame streike nenutraukusi šios kolektyvinės sutarties. Apie streiką Darbdavys įspėjamas įstatymų numatyta tvarka.

8. Darbdavys įsipareigoja informavimą ir konsultavimą vykdyti su profesine organizacija, jei įstaigoje nėra įsteigtos darbo tarybos. Įteigus darbo tarybą, šios funkcijos vykdomos tiek profesine organizacija, tiek ir su darbo taryba.

9. Darbdavys įsipareigoja darbo tvarkos taisykles, darbuotojų pareigybių aprašymus ir kitus lokalius teisės aktus, kurie turi įtakos darbuotojų darbo, ekonominei ar socialinei padėčiai, derinti su profesine organizacija.

10. Šalys susitaria, kad ginčai, kilę tarp Darbdavio ir profesinės organizacijos narių, sprendžiami dalyvaujant šios profesinės organizacijos atstovui. Profesinė organizacija į ginčo sprendimą gali kviesti miesto švietimo profesinės sąjungos ar Lietuvos švietimo profesinės sąjungos atstovus, teisininkus, ekspertus.

II. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, VYKDYMAS IR NUTRAUKIMAS

11. Darbuotojai priimami į darbą ir atleidžiami laikantis įstatymų reikalavimų. Darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos ir papildomos tik abiejų Šalių rašytiniu susitarimu.

12. Darbdavys, prieš priimdamas į darbą naujus darbuotojus, privalo atsižvelgti į tos pačios specialybės kitų darbuotojų darbo krūvius, informuoti profesinę organizaciją apie būsimo darbuotojo darbo sąlygas, t. y. darbo funkcijas, darbo krūvį, darbo apmokėjimo sąlygas, ir gauti profesinės organizacijos rašytinį sutikimą dėl naujo darbuotojo priėmimo.

13. Esant naujų specialistų poreikiui, Darbdavys gali steigti naujus etatus, nemažindamas esamų specialistų darbo krūvio ir tik po konsultacijų su profesine organizacija.

14. Darbo pokalbyje su pretendентаis dirbti pas Darbdavį turi dalyvauti ir profesinės organizacijos atstovas stebėtojo teisėmis.

15. Darbdavys įsipareigoja informuoti profesinę organizaciją apie įstaigoje esamas laisvas darbo vietas. Esant laisvoms darbo vietoms, pirmumo teisė jas užimti suteikiama esamiems įstaigos darbuotojams darbuotojo rašytiniu sutikimu. Pirmiausia apie šias darbo vietas darbdavys praneša darbuotojui, kurį numatoma atleisti. Jei jis nesutinka užimti pasiūlytos darbo vietos, apie ją pranešama darbuotojams, dirbantiems nepilnu darbo krūviu. Darbuotojas, nesutinkantis užimti esamas laisvas pareigas turi nesutikimą išreikšti raštu. Toks nesutikimas nesukelia darbuotojui jokių teisinių pasekmių.

16. Susitarimai dėl nekonkuravimo netaikomi, darbuotojas tiek darbo santykių metu, tiek ir jiems pasibaigus, yra laisvas pasirinkti darbą ir darbdavį, gali vienu metu dirbti pas kelis darbdavius.

17. Direktoriui motyvuotai siūlant sudaryti susitarimą dėl nekonkuravimo, o darbuotojui sutinkant, susitariama, kad susitarimo galiojimo laikotarpiu Darbdavys moka darbuotojui kompensaciją, kurios dydis 60 proc. darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

18. Darbdavys siekdamas taupyti įstaigos lėšas, negali mažinti darbuotojų darbo krūvių.

19. Darbdavys negali reikalauti iš darbuotojo atlikti darbų, kurie nenumatyti jo darbo sutartyje ir pareigybės aprašyme.

20. Siekiant užtikrinti tinkamą darbo organizavimą, Darbdavys gali su darbuotoju sudaryti susitarimą dėl papildomo darbo (pavyzdžiui, papildomo ugdymo būrelių), kuriame nustatoma papildomo darbo apimtis, vieta, funkcija terminas ir apmokėjimas už papildomą darbą. Susitarimas dėl papildomo darbo negali būti sudarytas dėl funkcijos, kuri numatyta darbuotojo pareigybės aprašyme.

21. Jei papildomas darbas atliekamas tuo pačiu metu, kaip ir pagrindinis, susitarime gali būti sutariama dėl priemokos mokėjimo už papildomos funkcijos atlikimą. Jei papildomas darbas atliekamas laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku, už tokį darbą mokamas visas darbo užmokestis, koks yra nustatytas tos funkcijos atlikimui.

22. Susitarimo dėl papildomo darbo sudarymui, vykdymui ir nutraukimui taikomos tos pačios nuostatos kaip ir neterminuotai darbo sutarčiai. Nutrūkus pagrindinei darbo sutarčiai, susitarimas dėl papildomo darbo lieka galioti ir tampa pagrindine darbo sutartimi.

23. Apie papildomo susitarimo nutraukimą, Darbdavys privalo įspėti darbuotoją prieš 10 darbo dienų iki nutraukimo. Nutraukiant susitarimą dėl papildomo darbo Darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, darbuotojui išmokama išeitinė išmoka, priklausomai nuo išdirbto

laiko pagal susitarimą dėl papildomo darbo, vadovaujantis Darbo kodekso 57 str. 9 d. nuostatomis. Jei susitarimas dėl papildomo darbo nutraukiamas kartu su pagrindine darbo sutartimi, darbuotojui skaičiuojama išeitinė išmoka ir už pagrindinį darbą, ir už susitarimą dėl papildomo darbo.

24. Nuolatinio pobūdžio darbui sudaromos tik nuolatinės darbo sutartys. Darbdavys neterminuotos darbo sutarties keisti į terminuotą negali, jei neterminuota sutartis yra sudaryta nuolatinio pobūdžio darbui. Su naujai priimamais darbuotojais, terminuotą darbo sutartį sudaryti galima, tačiau tokių sutarčių negali būti daugiau kaip 20 procentų visų Darbdavio sudarytų darbo sutarčių.

25. Jeigu darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip vienerius metus, apie darbo sutarties pasibaigimą suėjus terminui Darbdavys privalo raštu įspėti darbuotoją ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų, o jeigu darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip trejus metus, – ne vėliau kaip prieš 15 darbo dienų. Pažeidęs šią pareigą, Darbdavys privalo sumokėti darbuotojui darbo užmokestį už kiekvieną termino pažeidimo dieną.

26. Darbdavys, sudarydamas darbo sutartį, privalo supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimomis darbo sąlygomis, darbo ir vidaus tvarkos taisyklėmis, kolektyvine sutartimi, pareiginiiais nuostatais, kitais lokaliniais teisės aktais, reglamentuojančiais jo darbo funkcijos atlikimą, pasirašytinai.

27. Darbuotojui pasirašytinai susipažinus su lokaliniais teisės aktais, jų pakeitimais ir / ar papildymais, darbuotojui įteikiama patvirtinta šių dokumentų ir/arba, atitinkamai, jų pakeitimų ir / ar papildymų kopija.

28. Darbuotojo sutikimas/nesutikimas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis, turi būti išreikštas per 10 darbo dienų, išskyrus skubius, nenumatytus atvejus.

29. Apie numatomus veiklos, jos masto, technologijos ar darbo organizavimo pakeitimus, taip pat kitais būtinumo atvejais, kai planuojama keisti darbo sutarčių sąlygas, Darbdavys privalo surengti konsultacijas su profesine organizacija ne vėliau kaip prieš 1 (vieną) mėnesį iki numatomų pakeitimų.

30. Mažinant darbuotojų skaičių, Darbdavys įsipareigoja apie kiekvieną konkretų atvejį informuoti profesinę organizaciją ne vėliau kaip prieš 2 (du) mėnesius.

31. Kai mažinamas darbuotojų skaičius, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina Darbdavys suderinęs su profesine organizacija. Nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti darbuotojams:

1. kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;
2. kurie augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų ar neįgalų vaiką (įvaikį) iki aštuoniolikos metų arba prižiūri šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;
3. kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius;
4. kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai;
5. kuriems Darbdavys yra vienintelė darbovietė;
6. kurie turi finansinių įsipareigojimų bankams ar kitoms kredito įstaigoms;
7. kurių šeimose nėra savarankišką uždarbį gaunančių pilnamečių asmenų;
8. kurie yra profesinės organizacijos komiteto nariai.

32. 32.1.-32.8. punktuose nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių pas Darbdavį kvalifikaciją.

33. Kai mažinamas darbuotojų skaičius, darbuotojų atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia Darbdavio sudaryta komisija, kurios ne mažiau kaip du nariai privalo būti deleguoti profesinės organizacijos.

34. Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš 2 mėnesius, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, - prieš mėnesį. Šie įspėjimo terminai dvigubunami

darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, kurie augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų, augina neįgalų vaiką (įvaikį) iki aštuoniolikos metų, ir neįgaliems darbuotojams.

35. Įspėjimo laikotarpiu darbuotojui turi būti suteikta ne mažiau kaip 50 proc. darbo laiko normos naujo darbo paieškoms, kurio metu jam paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

36. Per visą numatomo atleisti darbuotojo įspėjimo laikotarpį, įskaitant darbuotojo atleidimo iš darbo dieną Darbdavys turi pareigą ieškoti galimybių perkelti atleidžiamą iš darbo darbuotoją į kitą darbą ir, esant darbuotojo raštiškam sutikimui, jį perkelti į kitą darbą.

37. Darbdavys savo iniciatyva negali atleisti iš darbo profesinės organizacijos nario be profesinės organizacijos komiteto sutikimo. Darbdavys, prašydamas profesinės organizacijos komiteto sutikimo atleisti profesinės organizacijos narį, turi profesinei organizacijai pateikti visą būtiną informaciją, susijusią su darbuotojo atleidimu.

III. DARBO UŽMOKESTIS

38. Darbdavys įsipareigoja mokėti darbo užmokestį Lietuvos Respublikos įstatymų, kitų teisės aktų, darbo apmokėjimo sistemos ir darbuotojo darbo sutartyje nustatyta tvarka.

39. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma šios kolektyvinės sutarties priede ir yra neatskiriama sutarties dalis.

40. Tikslus darbuotojo darbo užmokestis nustatomas darbo sutartyje.

41. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padaugintas iš Darbo kodekso 144 str. 1-4 dalyse nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

42. Darbuotojo nesutikimas dirbti sumažintu darbo krūviu negali būti teisėtas pagrindas nutraukti darbo sutartį.

43. Darbo užmokestis darbuotojams išmokamas du kartus per mėnesį einamojo mėn. iki 24 dienos ir kito mėnesio iki 9 dienos, bet ne vėliau kaip 5 darbo dienos nuo mėnesio pabaigos. Gavus darbuotojo raštišką prašymą, darbo užmokestis mokamas vieną kartą per mėnesį.

44. Apie paskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodant viršvalandinių darbų, trukmę, Darbdavys vieną kartą per mėnesį raštu pateikia informaciją (popierinius arba elektroninius darbo užmokesčio atsiskaitymo lapelius) darbuotojui.

45. Du kartus metuose yra peržiūrimi ir, esant galimybėms, didinami pedagoginio personalo pareiginės algos koeficientai.

46. Darbuotojai apie darbo sutarties sąlygų ir darbo sąlygų pakeitimą turi būti įspėti ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį.

47. Už gerą darbo pareigų vykdymą, nepriekaištingą darbą, taip pat už pasiektus darbo rezultatus, padidėjusį darbo krūvį Darbdavys gali skirti premijas, priemokas. Premijų ir priemokų skyrimo tvarka nustatoma darbo apmokėjimo sistemoje.

48. Darbo sutarčiai pasibaigus, su atleidžiamu darbuotoju visiškai atsiskaitoma paskutinę jo darbo dieną.

IV. DARBO IR POILSIO ORGANIZAVIMAS

49. Darbdavys įsipareigoja sudaromus darbo grafikus suderinti pasirašytinai su profesine organizacija ne vėliau kaip likus 2 (dviem) savaitėms iki jų paskelbimo. Suderinimui skiriama ne daugiau kaip 7 (septynios) dienos. Visi darbo grafikai skelbiami informaciniame stende.

50. Darbo grafikas gali būti koreguojamas motyvuotu darbuotojo prašymu, kuris turi būti pateikiamas Direktoriui. Svarbiomis aplinkybėmis, kurioms esant privalo būti koreguojamas

darbuotojo darbo grafikas pripažįstamos šios:

1. ikimokyklinio amžiaus vaiko (-ų) auginimas;
 2. neįgalaus šeimos nario priežiūra;
 3. visuomeninių pareigų vykdymas;
 4. turint nustatytą nevisą darbo krūvį;
 5. darbas keliose darbovietėse;
 6. studijos aukštojoje mokykloje.
 7. kitos aplinkybės, kurias šalys atskiru sutarimu pripažįsta svarbiomis.
51. Darbuotojų, darbo krūvis turi būti stabilus ir negali būti mažinamas per visus mokslo metus, koreguojamas gali būti tik išimtiniais, atvejais apie tai raštu prieš mėnesį pranešus darbuotojui ir gavus raštišką darbuotojo sutikimą.
52. Darbuotojo darbo krūvį ir vietą nustato ir tvirtina Darbdavys ir jo sudaryta darbo grupė, pasirašytinai suderinęs jį su profesine organizacija.
53. Skirstant darbo krūvį privalu laikytis teisingumo, proporcingumo, tęstinumo ir sąžiningumo principų. Preliminarius krūvius pasiskirsto pedagogai dalyvaujant mokyklos administracijai ir profesinės organizacijos atstovams.
54. Nustatant mokinių skaičių grupėse privalu laikytis proporcingumo principo.
55. Naujų mokslo metų darbo grafikus Darbdavys sudaro ir suderina su profesine organizacija bei skelbia informaciniame stende iki rugpjūčio 15 d.
56. Pedagogai, išeidami atostogauti vasarą, turi būti raštu informuoti apie kitais mokslo metais jiems numatomą pagrindinį (preliminarų) darbo krūvį. Atsižvelgiant į naujas aplinkybes, pedagogų darbo krūvis gali būti koreguojamas ne vėliau kaip iki rugsėjo 15 d.
57. Kiekvienų metų rugsėjo mėnesį, nustatius pedagoginių valandų krūvį ateinantiems mokslo metams, Darbdavys ir darbuotojas sutaria dėl darbo sutarties pakeitimo, įrašant į ją nustatomo etato dalį ir už jį mokamą atlyginimą konkreitiems mokslo metams.
58. Nepilnas etatas pedagogui gali būti skiriamas tik gavus raštišką jo sutikimą.
59. Nekontaktinių valandų metu pedagogai neprivalo būti darbo vietoje.
60. Darbo laikas pedagoginėms funkcijoms atlikti pagal pagrindinę darbo sutartį ir susitarimą dėl papildomo darbo negali viršyti 36 val. per savaitę darbo krūvio. Išimtiniais atvejais, Direktoriui ir darbuotojui raštu sutarus, darbuotojas gali dirbti iki 60 val. per savaitę. Išimtiniais atvejais nustato Darbdavio ir profesinės organizacijos atstovų paritetiniais pagrindais sudaryta nuolat veikianti komisija. Dėl kiekvieno atvejo sprendžiama atskirai.
61. Nepedagoginio darbuotojo darbo laikas nustatomas pagal Darbdavio patvirtintus ir su profesine organizacija suderintus darbo grafikus.
62. Likus ne mažiau kaip savaitei iki darbdavio savivaldos institucijų posėdžių Darbdavys įsipareigoja informuoti profesinę organizaciją, raštu pateikiant jai susipažinti posėdžių darbotvarkę
63. Vykstantiems į tarnybines komandiruotes (kvalifikacijos kėlimas, olimpiados, koncertai, varžybos, konkursai ir pan.) Darbdavys apmoka komandiruotės išlaidas už kiekvieną komandiruotės dieną.
64. Paskelbus epidemiją ar dėl šalčio vaikams neatėjus į įstaigą ir kitais atvejais kai ženkliai sumažėja vaikų skaičius grupėse (arba visai nebūna vaikų), prastova neskelbiama. Pedagogams, informavus administraciją, leidžiama dirbti ne įstaigoje. Darbuotojams mokamas darbo užmokestis, nurodytas darbo sutartyje.
65. Jei darbo metu nėra galimybės daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, darbuotojams sudaromos sąlygos pailsėti ir pavalgyti darbo metu darbo vietoje.

V. DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

66. Pedagogų kvalifikacinės kategorijos kėlimas organizuojamas pagal mokyklos pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir atestacijos planą, kuris yra derinamas su profesine

organizacija.

67. Darbdavys sudaro sąlygas darbuotojams ne mažiau kaip 5 (penkias) dienas per metus darbo metu kelti kvalifikaciją, t. y. dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo kursuose, seminaruose, studijų sesijose, tobulintis ir siekti aukštesnės kvalifikacinės kategorijos ir apmoka iš biudžeto tam skirtų lėšų. Apmokėjimo tvarką, suderinęs su profesine sąjunga, tvirtina Darbdavys.

68. Darbuotojas, pageidaujantis dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo kursuose, ne vėliau, kaip prieš 3 (tris) darbo dienas pateikia raštišką prašymą Direktoriui. Dokumentus, patvirtinančius darbuotojo išlaidas kvalifikacijos tobulinimui, darbuotojas pateikia buhalterijai.

69. Pedagogai turi teisę nustatyta tvarka kelti savo kvalifikaciją edukacinių ekskursijų metu.

70. Profesinių organizacijų įgaliotiems atstovams leidžiama dalyvauti mokyklos atestacinės komisijos posėdyje, kuriame svarstomas profesinės organizacijos narių atestavimo klausimas, ir susipažinti su visais reikiama dokumentais.

VI. UGDOMOJO PROCESO STEBĖJIMO IR VERTINIMO TVARKA

71. Ugdomąjį procesą stebi ir vertina Darbdavio atstovai arba pedagogai pagal su profesine organizacija suderintą grafiką.

72. Stebėjimas ir vertinimas ne pagal grafiką vykdomas tik esant raštiškiems ugdytinių tėvų, ar darbuotojų skundams, su kuriais gali susipažinti darbuotojas, kurio darbu skundžiamasi ir profesinės organizacijos, kurios narys yra darbuotojas, pirmininkas.

73. Apie būsimą stebėjimą ir vertinimą darbuotojas turi būti įspėtas ne vėliau kaip prieš 2 (dvi) darbo dienas.

74. Stebėtojai turi tik stebėti ugdomojo proceso eigą, jie negali būti ugdomojo proceso dalyviais.

75. Stebėtojai negali pažeisti pedagogo orumo, turi stengtis sumažinti stebėjimo proceso pedagogui sukeliama įtampą.

76. Po stebėtos veiklos stebėtojai kartu aptaria stebėtą veiklą. Pedagogas turi teisę raštu pareikšti savo nuomonę dėl veiklos vertinimo.

VII. DARBUOTOJŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

77. Darbdavys kasmetines atostogas suteikia bet kuriuo metų laiku, pagal kasmetinių atostogų suteikimo grafiką darbovietėje, kuri sudaroma, atsižvelgiant į darbuotojų prašymus ar atskirą darbuotojo prašymą.

78. Atostoginiai gali būti išmokami per 2 kartus. Pirmoji dalis išmokama ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš atostogas.

79. Po atostogų vaikui prižiūrėti darbuotojas grįžta į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis darbo sąlygomis, paliekant tą pačią darbo laiko normą, darbo užmokestį ir galimybę naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, įskaitant teisę į darbo užmokesčio padidėjimą, į kurias būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs.

80. Kasmetinės atostogos dėl šeiminių aplinkybių, ilgalaikės stažuotės ar kitų svarbių priežasčių suteikiamos darbuotojui raštiškai prašant, vadovaujantis Darbdavio ir profesinės organizacijos suderinta tvarka (atostogų grafiku).

81. Nemokamos atostogos ne DK nustatyta tvarka suteikiamos, atsižvelgiant į motyvuotą darbuotojo prašymą ir suderinus su galinčiu jį pavaduoti darbuotoju.

82. Besimokantiems darbuotojams turi būti suteikiamos papildomos apmokamos mokymosi atostogos, už kurias mokamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis, jei tai numato Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos (LPSK) ir Vyriausybės pasirašyta Nacionalinė

kolektyvinė sutartis ar kiti tuo metu galiojantys teisės aktai.

83. Ligos pašalpą už pirmąsias 2 (dvi) kalendorines nedarbingumo dienas 100 proc. vidutinio darbo užmokesčio moka Darbdavys. Vėliau pašalpa mokama įstatymų nustatyta tvarka. Ligai užsitęsus daugiau kaip 30 (trisdešimt) dienų, esant galimybei bei ligoniui prašant, darbuotojui skiriama vienkartinė išmoka, numatyta įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje, suderintoje su profesine organizacija.

84. Darbuotojams suteikiamos iki 3 (trijų) laisvų dienų jų vestuvių, artimųjų giminaičių ir svainystės ryšiais susijusių asmenų mirties atveju, mokant visą darbo užmokestį.

85. Darbdavys įsipareigoja netrukdyti ir sudaryti sąlygas darbo metu leisti vykti darbuotojams į savivaldybės ir jos padalinių organizuojamus kultūrinius – šventinius renginius pedagoginiams darbuotojams ir už tai mokėti jiems vidutinį darbo užmokestį.

86. Darbdavys darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta tvarka skiria papildomas išmokas darbuotojams jų ar jų šeimos narių nelaimės atveju (laidotuvių, vagystės, apiplėšimo, avarijos, gaisro, stichinės nelaimės).

87. Įstaigos darbuotojams, išdirbusiems toje įstaigoje 20 metų ir daugiau, ir nutraukiantiems darbo sutartį savo pareiškimu dėl svarbių priežasčių (darbuotojo liga, dėl kurios jis negali likti dirbti, invalidumas, šeimos narių slauga, dalinė pensija, darbo krūvio sumažėjimas), esant darbo užmokesčio fondo ekonomijai, išmokama iki 6 (šešių) mėnesių vidutinių atlyginimų dydžio išmoka, išmokos dydį suderinus su profesine organizacija.

88. Įstaigos darbuotojams, išdirbusiems toje įstaigoje 20 metų ir daugiau bei įgijusiems teisę į pilną senatvės pensiją ir nutraukiantiems darbo sutartį savo noru, esant darbo užmokesčio fondo ekonomijai, išmokama iki 6 (šešių) mėnesių vidutinių atlyginimų dydžio išmoka, išmokos dydį suderinus su profesine organizacija.

VIII. PROFESINĖS ORGANIZACIJOS VEIKLA

89. Darbdavys sudaro sąlygas veikti profesinei organizacijai, suteikdamas teisę naudotis nemokamai patalpomis profesinės organizacijos darbui, leidžiama naudotis pašto, telefono, interneto ryšiais, spausdinimo, kopijavimo aparatais pagal iš anksto šalių suderintus limitus, skelbimų lentomis administracijos patalpose.

90. Darbdavys įsipareigoja netrukdyti ir sudaryti sąlygas profesinės organizacijos nariams darbo metu dalyvauti rajono, apskrities ar šalies profesinių sąjungų organizuojamuose susitikimuose, susirinkimuose bei renginiuose už tą laiką palikdamas vidutinį darbuotojo darbo užmokestį.

91. Vykstant į profesinių sąjungų organizuojamus seminarus, konferencijas, profesinės sąjungos pirmininkas arba kiti profesinės sąjungos nariai, suderinę su darbdaviu, atleidžiami nuo darbo, už šį laiką mokant vidutinį darbo užmokestį.

92. Profesinės organizacijos renkamų organų nariai atleidžiami nuo darbo 8 (aštuonioms) dienoms per metus (profesinės organizacijos pirmininkas atleidžiamas 10 (dešimčiai) dienų) mokymuisi ir švietimui, kvalifikacijai kelti, dalyvauti profesinės sąjungos renginiuose, akcijose mokant už šias dienas vidutinį darbo užmokestį.

93. Darbdavys, prieš įspėdamas profesinės organizacijos narį apie padarytą darbo pareigų pažeidimą, privalo informuoti profesinę organizaciją, pateikti visus darbo pareigų pažeidimo pagrįstumą patvirtinančius dokumentus, taip pat įrodymus, jog profesinės organizacijos narys buvo tinkamai informuotas apie darbo pareigų pažeidimą, už kurį ketinimą įspėti ir, kad profesinės organizacijos nariui buvo leista pateikti rašytinius paaiškinimus dėl darbo pareigų pažeidimo. Profesinė organizacija turi teisę dalyvauti tiriant darbo pareigų pažeidimą.

IX. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

94. Darbdavys sudaro darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, numatytas Lietuvos Respublikos darbo kodekse bei kituose teisės aktuose.

95. Darbuotojai privalo laikytis Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą.

96. Darbuotojas turi teisę pasitikrinti sveikatą darbo metu, už šį laiką mokamas vidutinis darbo užmokestis. Sveikatos patikrinimo išlaidas, higienos bei pirmos pagalbos kursų išlaidas apmoka darbdavys. Įvykus nelaimingam atsitikimui darbe Darbdavys sudaro įvykio tyrimo komisiją, apie įvykį informuoja profesinę organizaciją ir į šios komisijos sudėtį įtraukiamas profesinės organizacijos atstovas.

X. SUTARTIES GALIOJIMAS IR VYKDYMAS

97. Ši kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos ir galioja iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo dienos.

98. Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolei šalys paritetiniais pagrindais (po 3 atstovus) sudaro Kolektyvinės sutarties priežiūros komisiją.

99. Komisija už sutarties vykdymą atsiskaito visuotiniame darbuotojų susirinkime 1 kartą per metus.

100. Kolektyvinės sutarties pakeitimai gali būti inicijuojami bet kurios iš Šalių iniciatyva, o keičiama tik bendru Šalių sutarimu. Šalis apie savo norą keisti kolektyvinę sutartį kitą šalį informuoja raštu ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami kaip jos priedai.

101. Jei keičiama daugiau nei pusė kolektyvinės sutarties punktų, sutarties keitimais taikoma Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyta kolektyvinių derybų tvarka.

102. Šalis norinti vienašališkai nutraukti sutartį privalo įspėti kitą šalį ne vėliau kaip prieš tris mėnesius iki nutraukimo. Kolektyvinę sutartį draudžiama vienašališkai nutraukti anksčiau negu po 12 mėn. nuo kolektyvinės sutarties įsigaliojimo.

103. Ši sutartis sudaroma dviem egzemplioriais, turinčiais vienodą juridinę galią.

Joniškio vaikų lopšelio - darželio „Saulutė“
direktoriaus pavaduotoja ugdymui,
laikintai vaduojanti direktorių



Joniškio vaikų lopšelio - darželio „Saulutė“
profesinės organizacijos komiteto pirmininkė

Lina Balčiūnienė

Nijolė Pakėnė