

KOPIJA

## KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2022-03-24

Mažeikiai

*Kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp Mažeikių Sodų pagrindinės mokyklos profesinės sąjungos, kurią atstovauja pirmininkė Daiva Poškuvienė bei Mažeikių Sodų pagrindinės mokyklos laikinai einančios direktorės pareigas Šarūnės Dargienės*

Sutarties sąvokos:

Darbdavys – Šarūnė Dargienė, Mažeikių Sodų g. 16, darbdavio įgaliotas atstovas – Mažeikių Sodų pagrindinė mokykla

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

Darbuotojo atstovai – darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga.

Kontaktinės valandos – laikas, per kurį pedagoginis darbuotojas tiesiogiai dirba su mokiniais.

Nekontaktinės valandos – laikas, skirtas netiesioginiam darbui su mokiniais (globėjais) mokyklos darbuotojais, socialiniais partneriais.

Sutarties tikslas – nustatyti darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra įstatymų ir teisės aktų reglamentuotos, kurios jiems neprieštaruoja 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.

### 1. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 1.1. Kolektyvine sutartimi Šalys susitaria dėl tarpusavio teisių ir pareigų. Šalys pareiškia, kad Kolektyvinėje sutartyje pasiektas susitarimas atitinka abiejų Šalių valią, nepažeidžia Šalių teisių ir teisėtų interesų. Šalių pasiektos nuolaidos ir priimti įsipareigojimai sudaro vieną darnią visumą, kuria Šalys siekė interesų pusiausvyros. Bet kokie nukrypimai Kolektyvinėje sutartyje nuo teisės aktų nuostatų yra Šalių atlikti siekiant išlaikyti Šalių teisių ir pareigų pusiausvyrą;
- 1.2. Kolektyvinė sutartis taikoma Darbdavio, Profesinės sąjungos ir Profesinės sąjungos narių, kurie yra Darbdavio darbuotojai, (toliau – Profesinės sąjungos nariai) tarpusavio santykiai. Darbdavys ir Profesinė sąjunga susitaria, kad Kolektyvinė sutartis taikoma visiems Darbdavio darbuotojams, jeigu Darbdavio darbuotojų visuotinis susirinkimas (konferencija) šią Kolektyvinę sutartį patvirtins. Tokiu atveju Kolektyvinėje sutartyje Profesinės sąjungos nariams numatytos teisės, pareigos ir garantijos taikomos visiems Darbdavio darbuotojams;
- 1.3. Kolektyvinėje sutartyje Profesinės sąjungos nariai vadinami Darbuotojais. Jeigu Darbdavio darbuotojų visuotinio susirinkimo (konferencijos) sprendimu Kolektyvinė sutartis taikoma visiems Darbdavio darbuotojams, Kolektyvinėje sutartyje naudojama sąvoka "Darbuotojas" apima visus Darbdavio darbuotojus;
- 1.4. Kolektyvinėje sutartyje visos Darbdaviui priklausančios Darbovietės yra įvardinamos sąvoka "Darbovieta" (vienaskaita), jeigu tiesiogiai nenurodyta kitaip;
- 1.5. Jeigu Kolektyvinėje sutartyje tiesiogiai nenurodoma kitaip, Kolektyvinėje sutartyje naudojamos sąvokos yra suprantamos taip, kaip jas apibrėžia LR DK ir kiti teisės aktai;
- 1.6. Jeigu Kolektyvinėje sutartyje tiesiogiai nenurodoma kitaip, Kolektyvinėje sutartyje neaptarti klausimai sprendžiami vadovaujantis LR DK ir kitų teisės aktų nuostatomis.

*Profesinės sąjungos pirmininkė*  
*Daiva Poškuvienė*  
*Šarūnė Dargienė*  
... e. direktoriaus pareigas  
Šarūnė Dargienė

## 2. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO, KEITIMO IR NUTRAUKIMO SĄLYGOS

- 2.1. Darbdavys, informuoja įstaigoje veikiančią profesinę sąjungą, apie laisvas darbo vietas įstaigoje, būsimojo darbuotojo darbo funkcijas, darbo krūvį, prieš priimant į darbą naujus darbuotojus, atsižvelgiant į dirbančiųjų to paties dalyko, pedagoginių darbuotojų darbo krūvius bei nurodo ar naujo darbuotojo priėmimas turės įtakos kitų darbuotojų krūviui ar darbo užmokesčio dydžiui ir įvertinti profesinės sąjungos nuomonę dėl naujo darbuotojo;
- 2.2. Darbuotojai į darbą priimami laikantis teisės aktuose nustatytos tvarkos. Jeigu atitinkamo Darbuotojo priėmimo į darbą tvarkos nereglamentuoja specialūs poįstatyminiai aktai, Darbuotojo priėmimas į darbą vykdomas atrankos būdu (pokalbis), stebėtojo teisėmis dalyvaujant Profesinės sąjungos atstovui;
- 2.3. Esant poreikiui atlikti darbą, kuriam Darbdavys tiesiogiai nėra pasamdęs darbuotojo, Darbdavys pirmiausia privalo raštu pasiūlyti šį darbą, kaip papildomą darbą, esamiems Darbuotojams, kurių kvalifikacija yra tinkama šio darbo atlikimui, ir jeigu tokio papildomo darbo atlikimas yra suderinamas su Darbuotojo atliekamomis pagrindinėmis darbo funkcijomis ir atliekant šį papildomą darbą nebus pažeisti maksimaliojo darbo ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai. Darbuotojai apie sutikimą ar nesutikimą atlikti papildomą darbą privalo informuoti Darbdavį raštu ne vėliau, kaip per 2 darbo dienas nuo pasiūlymo gavimo, jeigu Darbuotojas su Darbdaviu nesutaria dėl kitokio termino. Darbuotojui nepateikus atsakymo per nustatytą terminą, laikoma, kad Darbuotojas papildomo darbo atsisakė. Nesant galimybės pasiūlyti papildomą darbą esamiems Darbuotojams arba jiems šio darbo atsisakius, Darbdavys papildomam darbui atlikti turi teisę priimti į darbą kitą darbuotoją, laikydamasis Kolektyvinėje sutartyje numatytų reikalavimų naujų darbuotojų priėmimui;
- 2.4. Šis punktas netaikoma projektinio darbo sutartims ar susitarimams dėl papildomo darbo projektiniam darbui atlikti. Projektinio darbo sutartis ir susitarimus dėl papildomo darbo projektiniam darbui atlikti Darbdavys sudaro savo nuožiūra laikydamasis LR DK nustatytos tvarkos;
- 2.5. Darbdavys įsipareigoja nepriimti naujų pedagoginių darbuotojų, jeigu dirbantiesiems to dalyko (ugdymo srities) mokytojams nesudaromas darbo sutartyje numatytas darbo krūvis;
- 2.6. Darbdavys priimamam į darbą Darbuotojui savo nuožiūra nustato darbo užmokestį, laikydamasis teisės aktuose numatytų kriterijų bei minimalių ir maksimalių leistinų nustatyti darbo užmokesčio dydžių.
- 2.7. Asmenys, kuriuos sieja artimi giminystės ar svainystės ryšiai negali būti įdarbinami pareigoms, dėl kurių jie taptų vienas kitam tiesiogiai pavaldūs;
- 2.8. Sudarant darbo sutartį Darbdavys su Darbuotoju gali susitarti dėl išbandymo, kurio terminas negali būti ilgesnis, kaip 3 mėnesiai, neskaitant laiko, kai Darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių;
- 2.9. Jeigu darbo sutartis sudaroma su Darbuotoju, kuris yra buvęs Darbdavio Darbuotoju ir su kuriuo darbo sutartis buvo nutraukta ne dėl Darbuotojo kaltės, darbo sutartyje išbandymo terminas nenustatomas, nebent to pageidautų pats Darbuotojas. Tokiu atveju susitarimu dėl išbandymo turi teisę remtis ir Darbdavys;
- 2.10. Jeigu darbo sutartyje numatytas susitarimas dėl išbandymo, laikoma, kad išbandymas nustatytas abiejų darbo sutarties šalių naudai ir abi darbo sutarties šalys turi teisę naudotis išbandymo termino suteikiama galimybe nutraukti darbo sutartį dėl Darbuotojo netinkamumo sulygtam darbui ar sulygto darbo netinkamumo Darbuotojui;
- 2.11. Jeigu nėra objektyvaus būtinumo priimti Darbuotoją į darbą būtent pagal terminuotą darbo sutartį, Darbdavys su Darbuotoju sudaro neterminuotą darbo sutartį, nebent būtent terminuotos darbo sutarties sudarymo raštu prašo pats Darbuotojas;

*Profesinio sąjungos pirmininkė D. Šarūnė Dargienė*

L. e. direktoriaus pareigoms  
Šarūnė Dargienė



- 2.12. Buvusiems Darbdavio Darbuotojams, atleistiems iš darbo ne dėl Darbuotojo kaltės, suteikiama pirmumo teisė būti priimtiems į laisvas darbo vietas, atitinkančias jų kvalifikaciją, jeigu LR DK ar ši Kolektyvinė sutartis nesuteikia pirmumo teisės šias laisvas darbo vietas užimti esamiems Darbuotojams;
- 2.13. Šalys, atsižvelgdamos į tai, kad švietimo įstaigose dirbančių asmenų kvalifikacija ir žinios yra labai svarbios bendrai Lietuvos Respublikos švietimo sistemos kokybei gerinti, susitaria, kad darbovietėje tarp Darbdavio ir Darbuotojo susitarimai dėl nekonkuravimo nėra sudaromi. Jeigu dėl kokių nors aplinkybių iškiltų poreikis sudaryti susitarimą dėl nekonkuravimo su kuriuo nors Darbuotoju, toks susitarimas gali būti sudaromas tik tai suderinus su Profesine sąjunga;
- 2.14. Darbdavys, laikydamasis LR DK nustatytų reikalavimų, gali su Darbuotojais sudaryti susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos, tačiau šis susitarimas negali būti sudaromas ilgesniam nei 1 metų terminui po darbo santykių pasibaigimo. Darbdavio patvirtintas konfidencialios informacijos sąrašas turi būti pateiktas Profesinei organizacijai susipažinti iš karto po tokio sąrašo patvirtinimo ar pakeitimo;
- 2.15. Darbdavys ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo darbo sutarties su Darbuotoju pasirašymo, pateikia Darbuotojui informaciją apie susitartos darbo funkcijos turinį, jos apimtį (darbo normą) ir darbo funkcijai keliamus reikalavimus. Šios informacijos pateikimas neatleidžia Darbdavio nuo pareigos pateikti LR DK 44 str. 1 d. numatytą privalomai darbo sutartį sudarant pateiktiną informaciją;
- 2.16. Sudarant darbo sutartį dėl mokytojo pareigų darbo sutartyje nurodomas konkretus darbo užmokestis ir sulygtas darbo valandų skaičius per savaitę. Darbdavys pedagoginių Darbuotojų pareiginės algos koeficientus, darbo krūvio skirstymą/skirstymo tvarką supažindina su Profesine sąjunga;
- 2.17. 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 ir apie tai informavus Profesinę sąjungą. Darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti pasiūlytomis pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, kitos rūšies darbo laiko režimu ar kitoje vietovėje turi būti išreikštas per Darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu 10 darbo dienų;
- 2.18. 2.17 punkte nepamintėtos darbo sąlygos Darbdavio sprendimu gali būti keičiamos, pasikeitus jas reglamentuojančioms taisyklėms ar ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo atvejais. Apie šių sąlygų pakeitimus Darbuotojas turi būti informuotas prieš pratingą terminą, kuris negali būti trumpesnis, nei 10 darbo dienų. Darbdavys, konsultuodamasis su Profesine sąjunga, sudaro pakankamas sąlygas Darbuotojui pasirėngti būsimiems pakeitimams;
- 2.19. Darbuotojo pareiginių nuostatų/pareigybės aprašymo turinio keitimas yra laikomas būtinųjų darbo sutarties sąlygų, apibrėžiančių darbo funkciją, keitimu, todėl šiam keitimui taikomos būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka;
- 2.20. Kai LR DK ar kitos darbo teisės normos nesuteikia Darbuotojui teisės reikalauti pakeisti darbo sąlygas, darbuotojas turi teisę prašyti darbdavio pakeisti jo darbo sąlygas. Atsisakymas tenkinti darbuotojo raštu pateiktą prašymą turi būti motyvuotas ir pateiktas raštu ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo darbuotojo prašymo pateikimo. Darbdaviui atsisakius tenkinti darbuotojo prašymą pakeisti darbo sąlygas, dėl šių sąlygų pakeitimo darbuotojas pakartotinai gali kreiptis ne anksčiau kaip po vieno mėnesio nuo darbuotojo prašymo pakeisti darbo sąlygas pateikimo;
- 2.21. Šalys susitaria, kad jeigu darbo sutartis nutraukiama Darbdavio iniciatyva dėl Darbuotojo kaltės arba Darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių, Darbuotojas įsipareigoja atlyginti Darbdaviui jo turėtas Darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidas (toliau – Mokymo išlaidos), Kolektyvinėje sutartyje nustatytomis sąlygomis;
- 2.22. Darbuotojui ir Darbdaviui sutarus dėl Mokymo išlaidų dydžio arba šį ginčą išsprendus teisės aktu nustatyta tvarka, Mokymo išlaidas Darbuotojas atlygina Darbdaviui per ne ilgesnį, nei šešių mėnesių laikotarpį nuo Mokymo išlaidų dydžio suderinimo ar nustatymo, mokant kiekvieną mėnesį arba asmeniniu Darbuotojo ir Darbdavio susitarimu;

*Profesijos pradininkė Dainė Poščiūnienė* L. e. direktoriaus pareigo.  
*Deivė* Šarūnė Dargienė

- 2.23. Šalių sutarimu Mokymo išlaidomis nelaikomos ir Darbdaviui neatlyginamos Darbuotojo komandiruotės išlaidos (kelionės, nakvynės ir kita);
- 2.24. Šalių sutarimu išlaidos, kuriomis Darbdavys finansuoja mokymus, seminarus, konferencijas ar kitokius renginius, kuriuose pateikiamos žinios ir informacija yra tiesiogiai susiję su konkretaus Darbuotojo atliekama darbo funkcija, nelaikomos šio Darbuotojo naudai Darbdavio patirtomis išlaidomis, susijusiomis su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu.
- 2.25. Šalių sutarimu Darbuotojas atlygina tik už paskutinius 1metus iki darbo sutarties pasibaigimo Darbdavio patirtas Mokymo išlaidas;
- 2.26. Jeigu darbo sutartis su Darbuotoju nutraukiama todėl, kad Darbuotojo atliekama darbo funkcija Darbdaviui tapo pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su Darbdavio veikla, ir tokią perteklinę darbo funkciją atlieka keletas Darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, be LR DK numatytų kriterijų, pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti taip pat turi darbuotojai;
- 2.26.1. kurie augina vaiką iki 14 metų ir kiti šeimos nariai neturi pastovaus pajamų šaltinio. (pristatant dokumentus);
- 2.26.2. kurie turi aukštesnę kvalifikacinę kategoriją;
- 2.26.3. kurie neturi drausminių nuobaudų;
- 2.26.4. darbuotojai, turintys didesnę darbo stažą šioje mokykloje (išskyrus, tuos, kurie įgijo teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius);
- 2.26.5. pedagogai, kurių mokiniai per paskutinius 3 metus yra buvę respublikos ar tarptautinių konkursų, olimpiadų, varžybų prizininkai, laureatai;
- 2.26.6. kurie išrinkti į Profesinės sąjungos renkamus organus ir komitetą;
- 2.27. Jeigu keli atleidžiami Darbuotojai turi pirmenybės teisę būti palikti dirbti, dėl to, kurį iš jų atleisti, Darbdavys sprendžia laikydamasis LR DK reikalavimų. Darbdavys tokiu atveju privalo stengtis, kad dirbti būtų paliktas tas Darbuotojas, kurio atleidimas turėtų didesnes neigiamas socialines pasekmes. Dėl Darbuotojo socialinio pažeidžiamumo atleidimo atveju vertinimo Darbdavys konsultuojasi su Profesine sąjunga. Šalys sutaria, kad Darbuotojas, kuris atitinka daugiau kriterijų, dėl kurių jis turi pirmenybės teisę būti paliktas dirbti, savaime vien dėl to nelaikomas labiau socialiai pažeidžiamu už Darbuotoją, kuris tokių kriterijų atitinka mažiau;
- 2.28. Kai darbo sutartis nutraukiama 2.27 punkte numatytu atveju, atleidžiamų Darbuotojų atrankos kriterijus Darbdavys suderina su Profesine sąjunga, nepažeisdamas LR DK numatytos pareigos juos suderinti. Tokiu atveju atranką vykdo ir pasiūlymus dėl Darbuotojų atleidimo teikia Darbdavio sudaryta komisija, į kurią turi būti įtrauktas bent vienas Profesinės sąjungos atstovas;
- 2.29. Neterminuota darbo sutartis ir terminuota darbo sutartis, sudaryta ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui, gali būti nutraukta Darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus Darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų. Darbuotojas turi teisę atšaukti pareiškimą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo jo padavimo dienos;
- 2.30. Jeigu Darbuotojo darbo rezultatai yra nepatenkinami, Darbdavys privalo Darbuotojui raštu nurodyti jo darbo trūkumus ir nepasiektus asmeninius rezultatus. Darbdavys ir Darbuotojas tokiu atveju privalo bendrai sudaryti rezultatų gerinimo planą ne trumpesniam negu trys mėnesiai laikotarpiui, nebent Darbuotojas ir Darbdavys susitaria dėl kitokio termino, bet ne trumpesnio, nei du mėnesiai. Darbdavys, vertindamas ar Darbuotojo rezultatų gerinimo plano vykdymo rezultatai yra patenkinami, privalo dėl to konsultotis su Profesine sąjunga;
- 2.31. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto darbo pareigų pažeidimo Darbdavys turi konsultotis su Profesine sąjunga vertinant pažeidimo ar pažeidimų sunkumą ir padarinius, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltę, priežastinį ryšį tarp darbuotojo veikos ir atsiradusių padarinių, jo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo ar pažeidimų padarymo, atleidimo iš darbo proporcingumą pažeidimui ar jų visumai;

Profesinės sąjungos pirmininkė *Deivė Postumėnė*  
Sąjunga  
Sąjūnė Dergienė

- 2.32. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį ar inicijuoti darbo sutarties nutraukimą su grupe Darbuotojų, Darbdavys privalo informuoti Profesinę sąjungą ir konsultuotis su ja dėl būsimo grupės darbuotojų atleidimo iš darbo padarinių sušvelninimo (perkvalifikavimo, perkėlimo į kitas darbo vietas, darbo laiko režimo pokyčių, didesnių, negu LR DK numatytos, išeitinių išmokų, įspėjimo terminų pratęsimo, laisvo laiko darbo paieškoms ir kt.) priemonių. Konsultacijų metu Šalys siekia sudaryti susitarimą dėl neigiamų pasekmių realaus sušvelninimo;
- 2.33. Šalys susitaria, kad Darbuotojo prašymu įspėjimo termino laikotarpiu jam turi būti suteikta ne mažiau kaip 15 procentų buvusios darbo laiko normos naujo darbo paieškoms, kurio metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis. Šis laisvas laikas suteikiamas atitinkamai trumpinant jo darbo dieną arba darbo savaitės trukmę, arba darant ir vieną, ir kitą. Konkretų laisvo laiko suteikimo būdą pasirenka pats Darbuotojas, apie tai informavęs Darbdavį, kuris gali pareikšti pageidavimus dėl laisvo laiko suteikimo būdo;
- 2.34. Darbdavys turi teisę bet kada iki įspėjimo termino pabaigos priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį, nukeldamas darbo santykių pasibaigimo dieną į paskutinę įspėjimo termino dieną ir neleisdamas darbuotojui įspėjimo metu dirbti, tačiau sumokėdamas už visą įspėjimo laikotarpį jam priklausantį darbo užmokestį.

### 3. DARBO UŽMOKESČIO NUOSTATOS IR SISTEMOS

- 3.1. Apskaičiuojant Darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, vadovujamasi teisės aktų reikalavimais. Apskaičiuojant padidintą apmokėjimą Darbuotojui už naktinį, viršvalandinį, šventinį darbą ar darbą poilsio dieną, į skaičiavimus nėra įtraukiamos premijos;
- 3.2. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, už viršvalandinį darbą naktį, už darbą švenčių dieną ir už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas dvigubas Darbuotojo darbo užmokestis;
- 3.3. Darbo užmokestis Darbuotojams mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį (7d. ir 21d.), o jeigu darbuotojas prašo - kartą per mėnesį. Už viršvalandinį darbą švenčių dieną mokamas dviejų su puse Darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis;
- 3.4. Vadovaujančių Darbuotojų darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma ir už jį mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu;
- 3.5. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginėti iš nustatyto atitinkamo darbo apmokėjimo koeficiento dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko. Teisę pasirinkti gauti apmokėjimą pinigais ar gauti papildomą laiką prie kasmetinių atostogų laiko, priklauso išimtinai Darbuotojui ir Darbdavys tokį pasirinkimą privalo vykdyti;
- 3.6. Esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, kai padidinamas Darbuotojo darbo mastas, mokamas padidintas darbo užmokestis. Konkretūs dydžiai nustatomi darbo sutartyje, sudarytoje su atitinkamu Darbuotoju. Jeigu tokio atskiro susitarimo dėl darbo apmokėjimo nėra ir Kolektyvinė sutartis, LR DK ar kiti teisės aktai nenumato konkretaus tokio darbo apmokėjimo dydžio (pvz., kaip viršvalandžių), tokiu atveju už darbą, kuris viršija įprastą darbuotojo darbo mastą, Darbdavys moka Darbuotojui iki 30% didesnį darbo užmokestį, nei vidutinis Darbuotojo darbo užmokestis už dirbtą laiką;
- 3.7. Darbo sutarčiai pasibaigus, visos Darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su Darbuotoju, bet ne vėliau kaip iki darbo santykių pabaigos. Šalys susitaria, kad esant objektyvioms aplinkybėms, Darbdavys gali su Darbuotoju atsiskaityti vėliau, tačiau ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų;
- 3.8. Prieš priimdamas sprendimą dėl priedų, priemokų, premijų ar kitokio papildomo apmokėjimo Darbuotojui skyrimo, Darbdavys derasi su Profesine sąjunga, nurodydamas, kokiu pagrindu bus skiriamas priedas, priemoka, premija ar kitoks papildomas apmokėjimas. Pvz.: už gerus darbo rezultatus, už papildomus, neapmokėtus darbus, už iniciatyvas ir dalyvavimą įvairiose veiklose.

Profesinė sąjunga pritaria su šiuo Tiesioginiu susitarimu. L. e. direktoriaus pareigose  
*Sarūnė Dargienė*


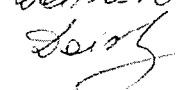
#### 4. DARBO IR POILSIO LAIKO SĄLYGOS

- 4.1. Darbuotojo darbo krūvis turi išlikti nepakitęs visus mokslo metus ir gali būti keičiamas tik išimtiniais atvejais;
- 4.2. Preliminarus Darbuotojų darbo krūvis mokslo metams nustatomas ir skelbiamas prieš vasaros atostogų pradžią. Galutinis Darbuotojų darbo krūvis tvirtinamas ir Darbuotojams skelbiamas per rugsėjo mėnesį;
- 4.3. Darbuotojas, sulygęs dirbti ne visą darbo laiką, jeigu nesutarta kitaip, ne dažniau kaip kartą per 4 mėnesius turi teisę prašyti pakeisti ne viso darbo laiko sąlygą;
- 4.4. Darbo sutarties vykdymo metu Darbuotojas, kurio darbo santykiai su Darbdaviu trunka ne trumpiau kaip 2 metus, turi teisę pateikti prašymą raštu laikinai dirbti ne visą darbo laiką. Darbuotojo prašymas pakeisti darbo laiką, sutrumpinant darbo dieną iki 4 valandų per dieną, arba sumažinti darbo dienų skaičių iki 3 darbo dienų per darbo savaitę tenkinamas, jeigu jis pateiktas ne mažiau kaip prieš 30 dienų iki jo įsigaliojimo, o ne visą darbo laiką bus dirbama ne ilgiau kaip 1 metus. Pakartotinai prašyti nustatyti ne visą darbo laiką darbuotojas turi teisę tik išdirbęs pusę laikotarpio, kurį jis dirbo ne visą darbo laiką. Darbdavys gali atsisakyti tenkinti darbuotojo prašymą laikinai dirbti ne visą darbo dieną tik dėl svarbių priežasčių;
- 4.5. Darbuotojas, kuriam ne viso darbo laiko sąlyga buvo nustatyta vadovaujantis sveikatos priežiūros įstaigos išvada dėl Darbuotojo sveikatos būklės, neįgalumo arba būtinybės slaugyti šeimos narį, taip pat nėščioji, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti Darbuotoja, Darbuotojas, auginantis vaiką iki trejų metų, ar Darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, grįžti dirbti viso darbo laiko sąlygomis turi teisę raštu įspėti darbdavį prieš vieną savaitę, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino;
- 4.6. Darbdavys, suderinęs su Profesine sąjunga, tvirtina sąrašą pareigybių, kurias užimančys Darbuotojai dalį darbo funkcijų gali atlikti ne Darbovietėje, savo darbo laiką tvarkydami savo nuožūra (t. y. pareigybių, kurioms gali būti taikomas lankstus darbo grafikas arba individualus darbo laiko režimas). Toks darbo laiko režimas gali būti taikomas Darbuotojams, kurių darbo funkcijos gali būti tinkamai atliekamos Darbuotojui fiziškai nebūdant Darbovietėje. Jeigu šį kriterijų atitinka tik dalis Darbuotojo darbo funkcijų, toks darbo laiko režimas gali būti taikomas tik tai Darbuotojo darbo funkcijų daliai. Šalys susitaria, kad tokius kriterijus atitinka pedagogų ir pagalbos mokiniui specialistų nekontaktinės darbo laikas;
- 4.7. Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų darbo laikas susideda iš dviejų dalių – kontaktinių ir nekontaktinių valandų. Šios dvi dalys turi aiškiai atsispindėti mokytojo darbo grafike;
- 4.8. Darbuotojai (pedagogai) ne dažniau kaip kartą per mėnesį (Darbuotojo sutikimu) budi poilsio vakarų, olimpiadų, konkursų, parodų, varžybų, egzaminų vykdymo ar kitų renginių metu, Darbuotojo pasirinkimu už tai jam suteikiant laisvą dieną Darbuotojo pasirinktų mokinių atostogų metu arba už šį darbą sumokant ne mažiau, kaip dvigubą jo vidutinį darbo užmokestį, jeigu LR DK nenumatyto didesnio apmokėjimo;
- 4.9. Darbuotojo kelionės su mokiniais į keliones, renginius, budėjimai ar kitokių funkcijų atlikimas kelionių ar renginių metu, jeigu tai vyksta ne darbo grafike nurodytu darbo laiku (pvz., tvarkos prižiūrėjimas mokinių šokių ar kitokių renginių po pamokų metu), privalo būti žymima Darbuotojo darbo laiko apskaitos žiniaraštyje, kaip Darbuotojo dirbtas laikas, ir už šį darbo laiką LR DK nustatyta tvarka privalo būti apmokama arba suteikiamas papildomas poilsio laikas;
- 4.10. Jeigu Darbuotojas teisės aktuose nustatyta tvarka ir pagrindais yra nušalinamas nuo darbo, Darbdavys nedelsiant apie tai informuoja Profesinę sąjungą;
- 4.11. Darbuotojas neturi teisės be Darbdavio sutikimo savo darbo pavesti atlikti kitam asmeniui;

Profesijos pirmininkė Dainė Perleimienė

... darbinis pareigas  
Sarınė Dargienė

- 4.12. Vieno Darbuotojo laikino nedarbingumo ar atostogų metu jo darbo funkcijas atlieka kitas pagal tą pačią darbo vietos dalijimosi darbo sutartį dirbantis Darbuotojas (toliau – pavaduojantis Darbuotojas), jeigu yra visos šios sąlygos: 1) dėl tokio pavadavimo nebus pažeisti pavaduojančio darbuotojo minimaliojo poilsio ar maksimaliojo darbo laiko reikalavimai; 2) jeigu pavaduojantis Darbuotojas pats nėra laikino nedarbingumo laikotarpyje ar atostogose; 3) jeigu Darbdavys apie nurodymą pavaduoti informuoja Darbuotoją ne vėliau, kaip prieš 5 darbo dienas, nebent pavaduojantis Darbuotojas sutinka dirbti įspėjus jį prieš trumpesnį terminą. Už pavadavimo laikotarpį pavaduojančiam Darbuotojui mokamas tokios paties dydžio darbo užmokestis, koks už šį laikotarpį būtų buvęs mokamas pavaduojamam Darbuotojui, jeigu šis dirbtų, bet ne mažesnis, nei pavaduojančio Darbuotojo darbo užmokestis. Nesant galimybės skirti dirbti pavaduojamo Darbuotojo darbą pavaduojančiam Darbuotojui, Darbdavys tokį Darbuotoją laikinai gali pakeisti kitu Darbuotoju, su kuriuo pagal darbo vietos dalijimosi darbo sutartį dirbantis Darbuotojas turi kooperuotis darbo funkcijai atlikti;
- 4.13. Esant galimybei, darbdavys turi tenkinti Profesinės sąjungos nario prašymą nuotolinio darbo organizavimo formą taikyti funkcijoms, kurios gali būti atliekamos kitoje, negu yra darbo vietė, vietoje, išskyrus ugdymą kontaktiniu būdu, ar kitas veiklas, kurios įstaigoje organizuojamos kontaktiniu būdu (pvz., susirinkimai, posėdžiai ar kt.);
- 4.14. Darbuotojas, negalėdamas dėl kokių nors priežasčių atvykti į darbą, apie tai privalo informuoti Darbdavį per vieną darbo dieną, o atsiradus galimybei – nedelsiant pateikti neatvykimo priežastį patvirtinantį dokumentą. Jeigu Darbdavys neatvykimo priežastį patvirtinančią informaciją gali nustatyti kitais jam prieinamais būdais (pvz., naudojanti SODRA duomenimis), Darbuotojas papildomus įrodymus privalo pateikti tik Darbdaviui pareikalavus;
- 4.15. Darbdavys privalo užtikrinti, kad Darbovietės savivaldos organų (tarybų, metodinių grupių ir kt.), o taip pat ir Darbdavio rengiami organizaciniai Darbovietės susirinkimai, posėdžiai būtų rengiami Darbuotojų darbo laiku. Jeigu tokie susirinkimai ar posėdžiai rengiami ne Darbuotojo darbo laiku, už dalyvavimą šiuose susirinkimuose ar posėdžiuose Darbuotojui apmokama kaip už viršvalandinį darbą arba suteikiamas papildomas poilsio laikas;
- 4.16. Darbdavys stengiasi, kad Darbuotojai turėtų maksimaliai leidžiamą ir jų pageidaujamą turėti darbo krūvį. Šiuo tikslu Darbdavys vengia priimti naujus Darbuotojus, jeigu atitinkamas darbo funkcijas atliekantys ar tinkamą kvalifikaciją turintys esami Darbuotojai neturi maksimalaus leidžiamo ir pageidaujamo turėti darbo krūvio ir nėra jokių objektyvių priežasčių, dėl kurių šis papildomas darbas negalėtų būti pavedamas atlikti esamiems Darbuotojams, taip padidinant jų darbo krūvį iki maksimaliai leidžiamo ir jų pageidaujamo turėti darbo krūvio;
- 4.17. Jeigu LR DK arba ši Kolektyvinė sutartis nenumato kitaip, Darbuotojų darbo (pamainų) grafikai pranešami Darbuotojams ne vėliau kaip prieš 7 darbo dienas iki jų įsigaliojimo;
- 4.18. Darbuotojams, kurie dirba profesinės rizikos sąlygomis, taip pat dirba sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą, arba jeigu pagal profesinės rizikos vertinimo rezultatus Darbuotoją veikianti profesinė rizika įvertinta kaip toleruotina, suteikiamos specialios pertraukos, kurių trukmė per 8 valandų darbo dieną (pamainą) turi būti ne mažesnė kaip 40 minučių. Esant kitai darbo dienos (pamainos) trukmei, specialių pertraukų trukmė turi būti proporcinga darbo laikui. Tokios specialiosios pertraukos turi būti suteikiamos ne rečiau kaip kas pusantros valandos, o jeigu dėl pamokų tvarkaraščio to padaryti nėra galimybės – ne rečiau, kaip kas antrą pertrauką tarp pamokų. Darbdavys, organizuodamas kitus tokių Darbuotojų darbus (pvz., skirdamas budėti pertraukų metu), privalo užtikrinti, kad nebūtų pažeista Darbuotojų teisė į realią galimybę turėti šias specialias pertraukas;
- 4.19. Be LR DK numatytų atvejų, Darbdavys privalo tenkinti Darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo Darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu nemokamų atostogų prašoma:
- 4.19.1. dėl Darbuotojo išvykimo studijuoti į užsienį;
- 4.19.2. dėl Darbuotojo šeimos nario slaugos dėl ilgalaikės ligos;
- 4.19.3. Darbuotojams dėl svarbių šeimyninių ar kitų aplinkybių – iki trijų mėnesių.

Profesinio pirmininko *Deivida Pertusio* *Šarūnė Dargienė*  
L. e. direktoriaus pareigoms  


- 4.20. Nemokamas atostogas Darbuotojui suteikiamos tik tuo atveju, jeigu Darbuotojui nėra galimybės suteikti kitos rūšies atostogų;
- 4.21. Be LR DK numatytų atvejų, nesuėjus šešioms nepertraukiamojo darbo mėnesiams, Darbuotojo prašymu kasmetinės atostogos suteikiamos:
- 4.21.1. Pedagogams, jeigu prašoma jas suteikti mokinių atostogų, bet ne vasaros atostogų, metu.
- 4.21.2. Jeigu Darbuotojo darbo rezultatus už pradirbtą laikotarpį Darbdavys vertina, kaip ypatingai gerus;
- 4.22. Darbuotojas, turintis teisę į atostogas vaikui prižiūrėti, iki vaikui sukanka treji metai, ir ketinantis šiomis atostogomis pasinaudoti ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika kalendorinių dienų;
- 4.23. Darbuotojas, turintis teisę į atostogas įvaikintam vaikui prižiūrėti ir ketinantis pasinaudoti šiomis atostogomis ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas;
- 4.24. Jeigu Darbuotojui suteikiamos kūrybinės atostogos meno kūriniai, mokslo darbui sukurti, jų laikotarpiu Darbuotojui darbo užmokestis nemokamas, tačiau kūrybinių atostogų trukmė įskaitoma į darbo metus kasmetinėms atostogoms gauti.

## 5. DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS PRIEMONĖS

- 5.1. Darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos;
- 5.2. Darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi, patogi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus;
- 5.3. Leidžiama naudoti tik techniškai tvarkingas darbo priemones, atitinkančias Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus;
- 5.4. Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas yra darbo drausmės pažeidimas;
- 5.5. Darbdavys moka vidutinį darbo užmokestį Darbuotojams už sugaištą medicinos apžiūros laiką.

## 6. ŠALIŲ TARPUSAVIO INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMOSI TVARKA

- 6.1. Darbdavys reguliariai, ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, Profesinei sąjungai pareiškus pageidavimą teikti informaciją apie:
- 6.1.1. ne visą darbo laiką dirbančius Darbuotojus, nurodydamas Darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du Darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį;
- 6.1.2. nuotolinio darbo būklę Darbovietėje, nurodydamas taip dirbančių Darbuotojų skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du Darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį;
- 6.1.3. terminuotų darbo sutarčių būklę Darbovietėje, nurodydamas Darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas sutartis, skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du Darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį;
- 6.1.4. darbdavio būklę, struktūrą, galimus įmonės, įstaigos ar organizacijos ir jos padalinių užimtumo pokyčius, ypač iškilus grėsmei užimtumui, įskaitant informaciją apie darbuotojų skaičių, kategorijas, tarp jų ir laikinuosius darbuotojus, įvykusius ir planuojamus personalo pokyčius, galinčius turėti lemiamą reikšmę darbuotojų darbo sąlygoms ir daryti įtaką darbuotojų atleidimui iš darbo;
- 6.1.5. įvykusius darbo užmokesčio pokyčius ir numatomas jo tendencijas;

Profesinės sąjungos pirmininkė *Deivė Portuševičė*

L. e. *Šarūnė Dargienė*

*Šarūnė Dargienė*



- 6.1.6. darbo laiko organizavimo ypatumus, įskaitant informaciją apie viršvalandinio darbo laiko trukmę ir jo organizavimo priežastis;
- 6.1.7. darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių, kurios padeda gerinti darbo aplinką, įgyvendinimo rezultatus;
- 6.1.8. dabartinę ir galimą įmonės, įstaigos ar organizacijos arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį, įskaitant informaciją, pagrįstą įmonės, įstaigos, organizacijos finansinėmis ataskaitomis ir metiniu pranešimu (jeigu jos sudaromos);
- 6.1.9. kitus klausimus, turinčius ypatingą svarbą ekonominei ir socialinei Darbuotojų padėčiai;
- 6.2. Jeigu ši Kolektyvinė sutartis ar LR DK nenumato specialios tam tikrais atvejais taikomos konsultavimo procedūros ar atskirų šios procedūros sąlygų (pvz., terminų ir pan.), konsultavimo procedūra vykdoma šiame punkte nustatyta tvarka. Ji taip pat taikoma tiems konsultavimo procedūros aspektams, kurie nereglamentuojami kitose šios Kolektyvinės sutarties ar LR DK nuostatose. Profesinei sąjungai pareikalavus arba esant šioje Kolektyvinėje sutartyje numatytiems sąlygoms, kai konsultavimą privalo Darbdavys pradėti savo iniciatyva, Darbdavys turi pradėti konsultavimosi procedūras ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo Profesinės sąjungos reikalavimo gavimo ar šioje Kolektyvinėje sutartyje numatytų sąlygų, kurioms esant konsultavimasis privalomas, . Konsultavimosi procedūrų metu Profesinės sąjungos atstovai turi teisę susitikti su Darbdaviu ir jo atstovais, prireikus – ir kitais asmenimis, ir per 15 darbo dienų, jeigu nesutaroma dėl kito termino, nuo pirmos konsultacijų dienos raštu pateikti savo pasiūlymus. Profesinei sąjungai pateikus motyvuotą prašymą arba kai tai numato ši Kolektyvinė sutartis, tuo laikotarpiu Darbdavys negali imtis jokių veiksmų, dėl kurių pradėtos konsultavimosi procedūros. Pasibaigus šiam terminui, jeigu Profesinė sąjunga nepateikia savo nuomonės, Darbdavys gali nutraukti konsultavimosi procedūras. Konsultacijomis turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu, susitarimu arba priimami vietiniai norminiai teisės aktai;
- 6.3. Kai ši Kolektyvinė sutartis ar LR DK numato Darbdaviui pareigą informuoti Profesinę sąjungą, gavusi informaciją Profesinė sąjunga turi teisę pareikalauti Darbdavį pradėti konsultavimosi dėl šios informacijos procedūrą. Ši nuostata netaikoma, jeigu ši Kolektyvinė sutartis ar LR DK tiesiogiai nurodo, kad dėl tam tikros informacijos konsultavimosi procedūros neatliekamos ir apsiribojama tik informacijos pateikimu;
- 6.4. Darbdavys informuoti Profesinę sąjungą ir su ja derasi priimdamas sprendimus dėl darbo tvarkos taisyklių, nustatančių bendrąją tvarką Darbovietėje; dėl darbo normų nustatymo taisyklių ar darbo normų; dėl darbo apmokėjimo tvarkos, dėl naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos; dėl informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei Darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarkos; dėl Darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčių pažeisti priemonių nustatymo; dėl Darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių; dėl lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių; dėl įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo; dėl kitų Darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų. Apie tokius būsimus sprendimus Profesinė sąjunga informuojama prieš dešimt darbo dienų iki planuojamo jų patvirtinimo. Ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos Profesinė sąjunga gali pareikalauti pradėti derybas, kurios turi būti pradėdamos ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo pareikalavimo ir trukti ne trumpiau kaip 5 darbo dienas nuo pirmos derybų dienos, nebent Šalys sutaria kitaip;
- 6.5. Prieš priimdamas sprendimą dėl grupės Darbuotojų atleidimo iš darbo, taip pat prieš priimdamas sprendimą dėl įmonės reorganizavimo, verslo ar jo dalies perdavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir Darbuotojų teisinei padėčiai, Darbdavys informuoja Profesinę sąjungą ir konsultuotis su ja dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių Darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti;
- 6.6. Apie renkamo ar išrinkto į Profesinės sąjungos organą Darbuotojo atleidimą Profesinė organizacija informuojama raštu prieš tokį pat terminą, kaip ir atleidžiamas Darbuotojas.

Profesinės sąjungos pirmininkas Dainis Poškauskas

L. e. direktorius p. v. Šarūnė Dargienė

## 7. ŠALIMS SVARBIOS DARBO, EKONOMINĖS IR SOCIALINĖS SĄLYGOS

- 7.1. Profesinės sąjungos valdymo organų nariai pareigas paprastai atlieka darbo metu. Tuo tikslu jie šių pareigų vykdymo laikui atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip 70 darbo valandų per metus, už šį laiką jiems paliekant jų vidutinis darbo užmokestį. Apie poreikį atlikti šias pareigas Darbuotojas informuoja Darbdavį iš anksto;
- 7.2. Darbdavys sudaro sąlygas savo Darbuotojų – Darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų – mokymui ir švietimui. Tam su Darbdaviu suderintu laiku jiems turi būti suteikiamos ne mažiau kaip penkios darbo dienos per metus. Už šį laiką jiems paliekamas vidutinis darbo užmokestis. Apie poreikį išvykti šiuo tikslu Darbuotojas informuoja Darbdavį ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas;
- 7.3. Darbdavys Darbuotojams sudaro sąlygas kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti. Darbdavys pagal galimybes apmoka kvalifikacijos kėlimo ar persikvalifikavimo išlaidas. Pedagogai per kalendorinius metus turėtų tobulintis ir kelti savo kvalifikaciją bei profesinius sugebėjimus ne mažiau kaip 18 akademinė valandų;
- 7.4. Darbdavys, privalo Profesinės sąjungos veiklai vykdyti suteikti laisvas patalpas, kompiuterinę įrangą, spausdinimo, kopijavimo, telefono, interneto paslaugas, skelbimų lentą;
- 7.5. Esant Darbuotojo – Profesinės sąjungos nario – prašymui, Darbdavys išskaičiuoja iš Darbuotojo darbo užmokesčio Profesinės sąjungos nario mokesčių ir Darbuotojo nurodyta tvarka perveda jį į nurodytą sąskaitą;
- 7.6. Mokytojų kambaryje ir greta Profesinės sąjungos darbui skirtos patalpos/vietos skiriama vieta Profesinės sąjungos informacijai skelbti;
- 7.7. Profesinė sąjunga gali darbo metu šaukti susirinkimus 2 kartus per metus patogiu laiku, tačiau užtikrinant, kad dėl to nenukentėtų Darbovietės darbinė veikla. Susirinkimų, šaukiamų ne darbo metu skaičius, neribojamas;
- 7.8. Darbdavys įsipareigoja sukurti tokią darbo aplinką, kurioje Darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišky, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į atskiro Darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama Darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį;
- 7.9. Darbuotojas privalo saugoti darbdavio turtinius ir neturtinius interesus. Darbuotojas privalo naudotis Darbdavio perduotomis darbo priemonėmis, turtu, taip pat lėšomis pagal jų tikslinę paskirtį ir taupiai. Darbdavys turi teisę nustatyti jam priklausančių ir darbuotojui perduotų darbo priemonių, turto ar lėšų naudojimo tvarką;
- 7.10. Darbdavys įsipareigoja skatinti Darbuotojų iniciatyvas, kuriomis gerinama Darbdavio veikla ir turto bei lėšų efektyvus panaudojimas. Už tokias Darbuotojų iniciatyvas, kurios turi esminės reikšmės Darbdavio veiklos gerinimui ir turto bei lėšų efektyviam panaudojimui, Darbdavys moka Darbuotojui premijas ar priedus kalendorinių metų pabaigoje.

## 8. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES VYKDYMO, KEITIMO, PILDYMO TVARKA

- 8.1. Kolektyvinė sutartis galioja ketverius metus. Jei likus dviem mėnesiams iki Kolektyvinės sutarties galiojimo termino pabaigos nė viena Šalis nepareiškia pageidavimo pradėti derybas dėl Kolektyvinės sutarties pakeitimo, Kolektyvinės sutarties galiojimas pratęsiamas dar ketveriems metams. Pasibaigus šiam terminui, Kolektyvinės sutarties pratęsimo klausimas sprendžiamas šiame punkte nurodyta tvarka;

*Profesinės sąjungos pirmininkė Daina Pastuonienė*

*L. A. Šarūnė Dargienė*  
*Šarūnė Dargienė*

- 8.2. Jei likus ne mažiau kaip dviem mėnesiams iki Kolektyvinės sutarties galiojimo termino pabaigos kuri nors Šalis pareiškia pageidavimą pradėti derybas dėl Kolektyvinės sutarties pakeitimo, šios derybos pradedamos ir vykdomos LR DK nustatyta tvarka. Šalims nesutarus dėl Kolektyvinės sutarties pakeitimų iki Kolektyvinės sutarties galiojimo termino pabaigos, Kolektyvinė sutartis laikoma nepakeista ir pratęsiama dar keturiems metams. Šalių nesutarimas dėl Kolektyvinės sutarties pakeitimo gali būti priežastis nepratęsti Kolektyvinės sutarties galiojimo termino jam pasibaigus tik tuo atveju, jeigu Šalių siūlomi pakeitimai, dėl kurių Šalys nesutarė, buvo siūlomi dėl pasikeitusių ypatingai svarbių aplinkybių, dėl kurių tolesnis nepakeistos Kolektyvinės sutarties vykdymas vienai iš Šalių sukeltų nepateisinamų sunkumų ar nuostolių. Visais kitais atvejais nesutarimas dėl Kolektyvinės sutarties pakeitimų negali būti priežastis nepratęsti Kolektyvinės sutarties galiojimo termino šioje Kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka;
- 8.3. Jeigu Šalys laikosi Kolektyvinės sutarties, vienašališkai jos nutraukti negalima. Kolektyvinę sutartį vienašališkai nutraukti Šalis gali tik jeigu darbo ginčą nagrinėjantis subjektas nustato Kolektyvinės sutarties pažeidimą. Tokio pažeidimo faktu, kaip Kolektyvinės sutarties nutraukimo pagrindu, negali remtis Šalis, kuri šį pažeidimą ir padarė;
- 8.4. Kolektyvinė sutartis sudaroma raštu trimis egzemplioriais, po vieną egzempliorių kiekvienai iš Šalių. Trečias egzempliorius taip pat perduodamas Profesinei sąjungai ir yra skirtas Kolektyvinės sutarties registravimui Kolektyvinių sutarčių registre;
- 8.5. Profesinė organizacija (o jai to nedarant – Darbdavys) privalo LR DK nustatyta tvarka pateikti Kolektyvinę sutartį registravimui Kolektyvinių sutarčių registre. Šią registraciją privaloma atlikti per 10 dienų nuo Kolektyvinės sutarties pasirašymo dienos. Šią registraciją privaloma pakartoti, kai pasibaigus Kolektyvinės sutarties galiojimo terminui ji pratęsiama naujam terminui;
- 8.6. Kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja Šalys. Ne mažiau kaip du kartus per kalendorinius metus Šalių atstovai susirinkimo metu aptaria Kolektyvinės sutarties vykdymą. Jeigu Šalys nesutaria kitaip, vienas susirinkimas rengiamas sausio, o kitas – rugsėjo mėnesiais;
- 8.7. Bet kokie Kolektyvinės sutarties nuostatų aiškinimai tampa Kolektyvinės sutarties sudėtine dalimi, jeigu jie yra išdėstyti raštu ir pasirašyti abiejų Šalių;
- 8.8. Visi Kolektyvinės sutarties priedai, papildymai ir pataisymai sudaromi tik raštu ir sudedamoji Kolektyvinės sutarties dalis ir turi tokią pačią galią kaip kolektyvinė sutartis.

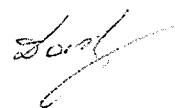
Darbdavys

*Mažeikių Sodų pagrindinė mokykla laikinai einanti direktoriaus pareigas Šarūnė Dargienė*



Profesinė sąjunga

*Mažeikių Sodų pagrindinės mokyklos profesinės sąjungos pirmininkė Daiva Poškuvienė*



*Mažeikių Sodų pagrindinės mokyklos profesinės sąjungos pirmininkė*  
*Šarūnė Dargienė*

