



RIETAVO SAV. TVERŲ GIMNAZIJA

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos
ir darbo ministerijai

2022-05-19 Nr. 7-63

DĖL KOLEKTYVINĖS SUTARTIES REGISTRAVIMO

Prašome įregistruoti Rietavo sav. Tverų gimnazijos kolektyvinę sutartį, kuri buvo pasirašyta 2022 m. gegužės 18 d. tarp Rietavo sav. Tverų gimnazijos darbuotojų profesinės organizacijos ir Rietavo sav. Tverų gimnazijos direktoriaus. Nauja sutartis galioja 4 metus iki 2026 m. gegužės 18 d. įskaitytinai. Kolektyvinės sutarties rūšis: darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis taikoma visiems Rietavo sav. Tverų gimnazijos darbuotojams.

Buveinės adresas: Žemaičių a. 1, Tverų mstl., 90282 Rietavo sav., tel. (8 448) 41 295,
el. p. gimnazija@tverai.rietavas.lm.lt

PRIDEDAMA. Rietavo sav. Tverų gimnazijos kolektyvinės sutarties kopija, 5 lapai.

Direktorė

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Gitana Kužmarskytė'.

Gitana Kužmarskytė

RIETAVO SAV. TVERŲ GIMNAZIJOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2022-05-18

Tverai

Rietavo sav. Tverų gimnazija (toliau – Darbdavys), atstovaujama direktorės Gitanos Kužmarskytės veikiančios pagal Rietavo sav. Tverų gimnazijos nuostatus, patvirtintus 2022 m. sausio 27 d. Rietavo savivaldybės tarybos sprendimu Nr. T1-4, ir Rietavo sav. Tverų gimnazijos darbuotojų profesinė organizacija (toliau – Profesinė organizacija), atstovaujama pirmininkės Jūratės Tubutienės veikiančios pagal Profesinės sąjungos įstatus, (toliau – Darbdavys ir Profesinė organizacija kartu vadinami Šalimis, o kiekvienas atskirai – Šalimi) sudarė šią darbdavio lygmens kolektyvinę sutartį (toliau – Kolektyvinė sutartis) šiomis sąlygomis:

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

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 išsipareigojimai 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.

2. Kolektyvinė sutartis taikoma Darbdavio, Profesinės organizacijos ir Profesinės organizacijos narių, kurie yra Darbdavio darbuotojai, (toliau – Profesinės organizacijos nariai) tarpusavio santykiams reguliuoti. Darbdavys ir Profesinė organizacija susitaria, kad Kolektyvinė sutartis taikoma visiems Darbdavio darbuotojams, jeigu Darbdavio darbuotojų visuotinis susirinkimas šią Kolektyvinę sutartį patvirtins. Tokiu atveju Kolektyvinėje sutartyje Profesinės organizacijos nariams numatytos teisės, pareigos ir garantijos taikomos visiems Darbdavio darbuotojams.

3. Kolektyvinėje sutartyje Profesinės organizacijos nariai vadinami Darbuotojais. Jeigu Darbdavio darbuotojų visuotinio susirinkimo sprendimu Kolektyvinė sutartis taikoma visiems Darbdavio darbuotojams, Kolektyvinėje sutartyje naudojama sąvoka „Darbuotojas“ apima visus Darbdavio darbuotojus.

4. Kolektyvinėje sutartyje visos Darbdaviui priklausančios Darbovietės yra įvardinamos sąvoka „Darbovieta“ (vienaskaita), jeigu tiesiogiai nenurodyta kitaip.

5. Darbdavys su Profesine organizacija derina: darbo krūvio paskirstymo suvestines, pamokų tvarkaraščius, darbo grafikus, atostogų grafikus, darbo apmokėjimo sistemą, darbuotojų vertinimą, kvalifikacijos kėlimo apmokėjimo tvarką ir kitus pagal darbo kodekse ir kolektyvinėje sutartyje numatytus teisės aktus.

6. Šalys susitaria, kad ginčai, kilę tarp Darbdavio ir Darbuotojo (Profesinės organizacijos nario), sprendžiami dalyvaujant Profesinės organizacijos atstovui. Profesinė organizacija į ginčo sprendimą gali kviesti Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos Rietavo savivaldybės susivienijimo ar Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos atstovus, teisininkus, ekspertus.

7. Jeigu Kolektyvinėje sutartyje tiesiogiai nenurodoma kitaip, Kolektyvinėje sutartyje naudojamos sąvokos yra suprantamos taip, kaip jas apibrėžia Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas (toliau LR DK).

8. Jeigu Kolektyvinėje sutartyje tiesiogiai nenurodoma kitaip, Kolektyvinėje sutartyje neaptarti klausimai sprendžiami vadovaujantis LR DK ir kitų teisės aktų nuostatomis.

II SKYRIUS DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, VYKDYMAS IR NUTRAUKIMAS

9. Darbdavys, prieš priimdamas sprendimą dėl naujo darbuotojo priėmimo į darbą, apie tai informuoja Profesinę organizaciją el. paštu, nuroydamas darbo funkciją, jos apimtį (etato dydį),

Dopija tikra Pasf

numatomo skirti darbo užmokesčio preliminarų dydį, darbo užmokesčio mokėjimo šaltinį, pagrindžia būtinumą priimti naują Darbuotoją.

10. 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 organizacijos atstovui.

11. Esant laisvoms darbo vietoms, pirmumo teisė jas užimti, rašytiniu Darbdavio siūlymu ir rašytiniu Darbuotojo sutikimu, suteikiama esamiems Darbuotojams, kurių kvalifikacija yra tinkama šio darbo atlikimui.

12. Sudarant darbo sutartį Darbdavys su Darbuotoju gali sutarti dėl išbandymo, kurio terminas negali būti ilgesnis kaip 2 mėnesiai, neskaitant laiko, kai Darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių.

13. Siekiant užtikrinti tinkamą darbo organizavimą, Darbdavys gali su Darbuotoju sudaryti susitarimą dėl papildomo darbo, kuriame turi būti nurodyta, kuriuo metu bus atliekama papildoma darbo funkcija, jos apimtis darbo valandomis, darbo užmokestis ar priemoka už papildomą darbą, jei atliekant šį papildomą darbą nebus pažeisti maksimaliojo darbo ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai.

14. Susitarimo dėl papildomo darbo sudarymui, vykdymui ir nutraukimui taikomos terminuotos arba neterminuotos darbo sutarties nuostatos. Susitarimas dėl papildomo darbo pasibaigia, nutrūkus pagrindinės darbo funkcijos darbo sutarčiai, nebent darbo sutarties šalys susitaria kitaip.

15. 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, bet ne daugiau kaip už dešimt ir penkiolika darbo dienų.

16. Kai mažinamas Darbuotojų skaičius, atleidžiamų Darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina Darbdavys suderinęs su Profesine organizacija. Nustatant atleidžiamų Darbuotojų atrankos kriterijus, be LR DK numatytų kriterijų, pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti taip pat turi Darbuotojai:

16.1. kurie augina 3 ir daugiau vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų;

16.2. kurie vieni augina vaikus (įvaikius) ar neįgalų vaiką (įvaikį) iki 18 metų;

16.3. kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje Darbovietėje (išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius);

16.4. kurie yra Profesinės organizacijos nariai;

17. 16.1.–16.4. punktuose nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems Darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės Darbuotojų, dirbančių pas Darbdavį kvalifikacija.

18. Kai mažinamas Darbuotojų skaičius, atleidžiamų Darbuotojų atranką vykdo ir pasiūlymus teikia Darbdavio sudaryta komisija, kurios ne mažiau kaip du nariai privalo būti deleguoti Profesinės organizacijos.

III SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS

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

20. Darbdavys vieną kartą per mėnesį raštu (lapeliuose) Darbuotojui pateikia informaciją apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto laiko trukmę, atskirai nuroydamas viršvalandinių darbų trukmę.

Olga Fibra

IV SKYRIUS DARBO IR POILSIO ORGANIZAVIMAS

21. 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) kalendorinės dienos. Visi darbo grafikai skelbiami informaciniame stende.

22. Darbo grafikas gali būti koreguojamas motyvuotu Darbuotojo prašymu, šalių susitarimu.

23. Nustatytas Darbuotojo darbo krūvis turi būti stabilus ir negali būti mažinamas per visus mokslo metus, koreguojamas gali būti tik išimtiniais atvejais, apie tai Darbuotoją informavus raštu prieš protinę terminą ir gavus raštišką Darbuotojo sutikimą.

24. Preliminarus Darbuotojų darbo krūvis mokslo metams nustatomas ir skelbiamas prieš vasaros atostogų pradžią. Galutinį pedagoginių Darbuotojų darbo krūvį tvirtina Darbdavys, pasirašytinai suderinęs su Profesine organizacija iki rugsėjo 1 dienos.

25. Skirstant darbo krūvį privalu laikytis teisingumo, proporcingumo, tęstinumo ir sąžiningumo principų.

26. Naujų mokslo metų pamokų tvarkaraščius Darbdavys sudaro ir suderina su Profesine organizacija bei skelbia mokytojų kambario informaciniame stende iki rugsėjo 15 dienos.

27. Darbo laikas pedagoginėms funkcijoms atlikti pagal pagrindinę darbo sutartį ir susitarimą dėl papildomo darbo negali viršyti 36 val. per savaitę darbo krūvio. Išimtiniais atvejais, Darbdaviui ir Darbuotojui raštu sutarus, Darbuotojas gali dirbti iki 60 val. per savaitę. Išimtiniais atvejais nustato Darbdavio ir Profesinės organizacijos atstovai. Dėl kiekvieno atvejo sprendžiama atskirai.

28. Pradinių klasių mokytojai turintys 20 savaitinių kontaktinių valandų, dirba 5 (penkias) darbo dienas per savaitę, mokytojai dalykininkai turintys 24 ir daugiau savaitinių kontaktinių valandų, dirba 5 (penkias) darbo dienas per savaitę.

V SKYRIUS DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

29. Pedagogų kvalifikacinės kategorijos kėlimas organizuojamas pagal „Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų(išskyrus psichologus) atestacijos programą“, kvalifikacijos kėlimas organizuojamas pagal gimnazijos „Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo planą“, suderinus su Profesine organizacija.

30. Darbdavys sudaro sąlygas Darbuotojams ne mažiau kaip 5 (penkias) dienas per metus darbo metu kelti kvalifikaciją, t.y. dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo kursuose, seminaruose, mokymuose, tobulintis ir siekti aukštesnės kvalifikacinės kategorijos ir apmoka iš biudžeto tam skirtų lėšų. Apmokėjimo tvarką, suderinęs su Profesine organizacija, tvirtina Darbdavys.

31. Darbuotojas, pageidaujantis dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo kursuose, prieš 3 (tris) darbo dienas pateikia prašymą Darbdaviui.

VI SKYRIUS UGDOMOJO PROCESO STEBĖJIMO IR VERTINIMO TVARKA

32. Ugdomosios veiklos stebėjimas ir vertinimas ne pagal grafiką vykdomas tik esant raštiškiems ugdytinių tėvų, ar Darbuotojų skundams, su kuriais gali būti supažindinti Darbuotojas, kurio darbu skundžiamasi ir Profesinės organizacijos, kurios narys yra Darbuotojas, pirmininkas.

33. Stebėtojai negali pažeisti Darbuotojo orumo, turi stengtis sumažinti stebėjimo proceso Darbuotojui sukeltą įtampą.

34. Po stebėtos veiklos stebėtojai kartu su Darbuotoju aptaria stebėtą veiklą. Darbuotojas turi teisę raštu pareikšti savo nuomonę dėl veiklos vertinimo.

Ropija Lila Šauf

VII SKYRIUS DARBUOTOJŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

35. Kasmetinės atostogos Darbuotojui suteikiamos pagal kasmetinių atostogų grafiką arba atskiru motyvuotu darbuotojo prašymu.

36. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią, mokama už visas atostogų dienas iš karto. Esant nepalankioms finansinėms aplinkybėms, atostoginiai mokami vadovaujantis LR DK 130 str.

37. Darbdavys užtikrina Darbuotojo teisę po tikslinių atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis negu buvusios darbo sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį, ir naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, įskaitant teisę į darbo užmokesčio padidėjimą, į kurias jis būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs.

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

VIII SKYRIUS PROFESINĖS ORGANIZACIJOS VEIKLA

39. 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.

40. Darbdavys įsipareigoja netrukdyti ir sudaryti sąlygas Profesinės organizacijos nariams darbo metu dalyvauti savivaldybės, apskrities ar šalies Profesinių sąjungų organizuojamuose susitikimuose, susirinkimuose bei renginiuose už tą laiką palikdamas vidutinį Darbuotoji darbo užmokestį.

41. Vykstant į Profesinių sąjungų organizuojamus seminarus, konferencijas, Profesinės organizacijos pirmininkas arba kiti Profesinės organizacijos nariai, suderinę su Darbdaviu, atleidžiami nuo darbo, už šį laiką mokant vidutinį darbo užmokestį.

42. 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.

43. Darbdavys, prieš įspėdamas Profesinės organizacijos narį apie padarytą darbo pareigų pažeidimą, privalo informuoti Profesinę organizaciją, pateikti visus darbo pareigų pažeidimopagrįstumą patvirtinančius dokumentus, taip pat įrodymus, jog Profesinės organizacijos narys buvotinkamai 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 SKYRIUS DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

44. Darbdavys sudaro darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, numatytas LR DK bei kituose teisės aktuose.

45. Darbuotojai privalo laikytis LR DK ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą.

46. Darbuotojas turi teisę pasitikrinti sveikatą darbo metu už šį laiką mokamas vidutinis darbo užmokestis. Pagal galimybes privalomą sveikatos patikrinimą Darbuotojai atlieka mokinių atostogų metu arba nekontaktinių valandų metu. Sveikatos patikrinimo išlaidas, higienos bei pirmos pagalbos kursų išlaidas apmoka darbdavys.

47. Įvykus nelaimingam atsitikimui darbe Darbdavys sudaro įvykio tyrimo komisiją, apie

Kopija tikrai

įvykį informuoja Profesinę organizaciją ir į šios komisijos sudėtį įtraukiamas Profesinės organizacijos atstovas.

X SKYRIUS SUTARTIES GALIOJIMAS IR VYKDYMAS

48. Ši kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos ir galioja 4 metus.

49. 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.

50. Jei keičiama daugiau nei pusė Kolektyvinės sutarties punktų, sutarties keitimui taikoma LR DK nustatyta Kolektyvinių derybų tvarka.

51. 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.

52. Ši sutartis sudaroma 3 (trimis) egzemplioriais, turinčiais vienodą juridinę galią.

Rietavo sav. Tverų gimnazijos direktorė

Gitana Kužmarskytė

Rietavo sav. Tverų gimnazijos
darbuotojų profesinės organizacijos pirmininkė

Jūratė Tubutienė

Kopija tikra
Raštinės administratorė
Irma Barsteigienė
2022-10-19

