

PANEVĖŽIO MYKOLO KARKOS PAGRINDINĖS MOKYKLOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2022-06-28 Nr. 1.23-1
Panevėžys

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp Panevėžio Mykolo Karkos pagrindinės mokyklos darbuotojų, kuriuos atstovauja LŠDPS ir LŠMPS mokyklos profesinių organizacijų jungtinės atstovybės atstovė Birutė Gilienė ir Panevėžio Mykolo Karkos pagrindinė mokykla, kuriai atstovauja direktorius Alfredas Paberžis (toliau – Šalys)
2. Sutarties sąvokos:
 - Darbdavys** – Panevėžio Mykolo Karkos pagrindinė mokykla;
 - Darbuotojas** – fizinis asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą Panevėžio Mykolo Karkos pagrindinėje mokykloje;
 - Darbuotojų atstovai** -LŠDPS ir LŠMPS mokyklos profesinės organizacijos (toliau - Profesinė organizacija).
 - Konsultavimasis** - tai apsikeitimas informacija ir diskusijos, siekiant priimti bendrą sprendimą. Tuo tikslu Darbdavys, prieš priimdamas sprendimą, galintį turėti įtakos darbo organizavimui įstaigoje ir Darbuotojų teisei padėčiai, iš anksto raštu kreipiasi į profesinę organizaciją ir pateikia savo sprendimo priėmimo motyvus ir su tuo susijusią būtiną informaciją. Savo nuomonę dėl Darbdavio sprendimo profesinė organizacija turi išreikšti per Darbdavio nustatytą terminą atsakyti. Šis terminas turi būti ne trumpesnis kaip dvidešimt kalendorinių dienų. Esant būtinybei, profesinė organizacija gali paprašyti papildomos informacijos. Šalims sutarus, profesinei organizacijai nustatytas terminas atsakyti gali būti pratęstas.
 - Suderinimas** - sprendimo priėmimas, kitai šaliai sutikus.
 - Informavimas** - išankstinis informacijos pateikimas apie sprendimus, numatomus ateityje priimti, kurie gali įtakoti darbuotojų teises ir socialinę padėtį. Darbdavys turi pateikti duomenis, kurie užtikrina lygiavertes derybas dėl kolektyvinės sutarties.
 - Kolektyvinės sutarties priedas** – dokumentas, detalizuojantis Kolektyvinės sutarties nuostatas ir esantis Kolektyvinės sutarties sudėtinė dalis.
3. **Sutarties dalykas** – darbo organizavimo, darbo apmokėjimo, darbo saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymas.
4. **Sutarties tikslas** – nustatyti darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurias nėra įstatymų, kitų norminių teisės aktų reglamentuotos, kurios jiems neprieštarauja ir gerina darbuotojų padėtis, darbo apmokėjimo, kitas socialines bei ekonomines sąlygas.
5. Kolektyvinė sutartis sudaryta, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – LR DK), ir taikoma, atsižvelgiant į kitus Lietuvos Respublikos teisės ir poįstatyminius teisės aktus.
6. Mokyklos profesinė organizacija gali dalyvauti šakos ar teritoriniame streike, nenutraukusi šios kolektyvinės sutarties. Apie streiką Darbdavys įspėjamas LR DK numatyta tvarka.

II. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, PAKEITIMAS IR NUTRAUKIMAS

7. Apie darbo sąlygų pakeitimą, Darbdavys privalo įspėti darbuotoją prieš 1 mėnesį.
8. Darbdavys, prieš priimdamas į darbą naujus darbuotojus, atsižvelgdamas į tos pačios specialybės kitų darbuotojų darbo krūvius, įsipareigoja informuoti profesinę organizaciją apie būsimo Darbuotojo darbo sąlygas, t.y. darbo funkcijas, darbo krūvį, darbo apmokėjimo sąlygas, ir gauti profesinės organizacijos rašytinį pritarimą dėl naujo darbuotojo priėmimo.
9. Pokalbyje su pretendентаis dirbti mokykloje turi teisę dalyvauti profesinės organizacijos atstovas. Profesinė organizacija raštu informuojama apie atrankos laiką ir vietą ne vėliau kaip prieš 5 dienas.
10. Darbdavys įsipareigoja sudaryti sąlygas mokytojams, taip pat ir kitiems Darbuotojams, esant jų pageidavimui, pirmumo teise užimti laisvas darbo vietas.

11. Atleisti Darbuotoją Darbdavio iniciatyva be Darbuotojo kaltės galima tik dėl svarbių priežasčių, įspėjus Darbuotoją prieš 2 mėnesius, o Darbuotojus, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip 5 metai, neįgaliuosius, Darbuotojus, auginančius vaikus iki 14 metų ar auginančius neįgalius vaikus - prieš 4 mėnesius.
12. Mažinant darbuotojų skaičių, Darbdavys įsipareigoja apie kiekvieną konkretų atvejį informuoti profesinę organizaciją ne vėliau kaip prieš 2 (du) mėnesius. Pirmenybės teisė likti darbe nustatoma, vadovaujantis DK 57 str. nuostatomis. Taip pat pirmenybės teisę likti darbe turi:
 - 12.1. profesinės organizacijos nariai;
 - 12.2. asmenys, kurių šeimose nėra savarankišką uždarbį gaunančių narių.
13. Darbdavys savo iniciatyva negali atleisti iš darbo profesinės organizacijos nario be profesinės organizacijos sutikimo. Darbdavys, prašydamas profesinės organizacijos sutikimo atleisti Darbuotoją, turi pateikti visą būtina informaciją, susijusią su Darbuotojo atleidimu.
14. Darbo tvarkos taisyklės, darbuotojų pareigybių aprašymus/nuostatus, darbo apmokėjimo sistemą, darbo krūvio paskirstymą, sutaupytų metinių užmokesčio fondo lėšų panaudojimą tvirtina Darbdavys, suderinęs su profesine organizacija, vienijančia daugiau nei 1/3 visų darbuotojų.
15. DK numatytais atvejais Darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo 3 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus DK 154 straipsnyje numatytus atvejus.

V. DARBO IR POILSIO ORGANIZAVIMAS

16. Darbdavys įsipareigoja sudaromus pamokų tvarkaraščius, budėjimo grafikus su profesine organizacija suderinti ne vėliau kaip likus 1 (vienai) savaitei iki jų paskelbimo.
17. Likus ne mažiau kaip savaitei iki posėdžių, Darbdavys įsipareigoja informuoti Darbuotojus, pateikdamas jiems susipažinti darbotvarkę.
18. Prastovos ne dėl Darbuotojo kaltės metu, kai pamokos nevyksta dėl šalčio, karantino ar epidemijos paskelbimo atveju, mokamos tos (tų) dienos (-ų) Darbuotojo pilnas darbo užmokestis.
19. Mokinių atostogų metu negali būti forminama Darbuotojų prastova.
20. Darbuotojas suderinęs su Darbdaviu, per mokinių atostogas, kai nevyksta pamokos dėl šalčio, karantino ar kitu atveju, gali pasirinkti darbo formas, vietą, laiką, metodus.
21. Nekontaktines valandas Darbuotojai gali dirbti jiems priimtiniu būdu ir priimtinoje vietoje.
22. Apmokamos atostogos dėl asmeninių priežasčių (neiškaičiuojamos iš kasmetinių atostogų, kurios į kitą laikotarpį neperkeliamos) suteikiamos žemiau nurodytais atvejais: vedybų atveju – 3 darbo dienos prieš arba po darbuotojo vestuvių dienos; mirties atveju: mirus motinai, tėvui, žmonai, vyrui, vaikui - 3 darbo dienos; mirus seseriai, broliui, vyro ar žmonos tėvams - 3 darbo dienos.
23. Neapmokamų atostogų išleidžiama, pateikus Darbdaviui prašymą ir dokumentus, kuriuose būtų nurodyta atostogų reikalingumo priežastis ir reikalingų dienų skaičius.
24. Darbdavys užtikrina mokykloje informacijos viešumą:
 - kvalifikacijos kėlimo klausimais;
 - mokytojų atestacijos klausimais;
 - apie darbdavio priimamus nutarimus;
 - mokyklos plėtros organizavimo klausimais;
 - priedų, priemonių, premijų išmokėjimo tvarkos.

VI. PAMOKŲ (UGDOMOJO PROCESO) STEBĖJIMO IR VERTINIMO TVARKA

25. Pamokas (ugdomojį procesą) stebi ir vertina Darbdavio atstovai arba pedagogai (metodinės grupės pirmininkas, aukštesnę kvalifikacinę kategoriją turintis to paties dalyko mokytojas) pagal suderintą grafiką.
26. Stebėjimas ir vertinimas ne pagal grafiką vykdomas, tik esant raštiškiems mokinių tėvų, mokinių ar Darbuotojų skundams, su kuriais gali susipažinti profesinės organizacijos pirmininkas.
27. Apie būsimą pamokos/užsiėmimo stebėjimą ir vertinimą Darbuotojas turi būti įspėtas ne vėliau kaip prieš 2 (dvi) darbo dienas.
28. Prieš stebėdami pamoką/užsiėmimą, stebėtojai su Darbuotoju turi aptarti stebimos pamokos/užsiėmimo temą, planą, tikslus, uždavinius, mokinių vertinimo kriterijus ir kitus svarbius ugdymo procesui klausimus.

29. Stebėtojai negali pažeisti darbuotojo orumo, turi stengtis sumažinti stebėjimo proceso mokiniams ir pedagogui sukeltą įtampą.
30. Po stebėtos pamokos stebėtojai ir pedagogas kartu aptaria stebėtą pamoką/užsiėmimą. Pedagogas turi teisę žodžiu ar raštu pareikšti savo nuomonę dėl pamokos/užsiėmimo vertinimo. Jei būtina, pedagogas su stebėtojais ir vertintojais kartu pasirašo pamokos/užsiėmimo stebėjimo protokolą (atestacijos, išorės vertinimo ar kita), kuriame įrašoma pedagogo nuomonė dėl vertinimo.

VII. DARBUOTOJŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

31. Atostogos dalimis suteikiamos, susitarus suinteresuotoms šalims.
32. Darbuotojams suteikiamos trys papildomos apmokamų kasmetinių atostogų dienos. Šios papildomos kasmetinių atostogų dienos turi būti išnaudojamos mokinių atostogų metu per kalendorinius metus, kitu atveju darbuotojas praranda teisę į tokias dienas.
33. Darbuotojams suteikiamos iki 5 (penkių) dienų sveikatinimui. Šios dienos turi būti išnaudojamos per kalendorinius metus, kitu atveju darbuotojas praranda teisę į tokias dienas.
34. Pedagoginiams darbuotojams suteikiama iki 3 dienų saviugdai mokinių atostogų metu per kalendorinius metus, kitu atveju darbuotojas praranda teisę į tokias dienas.
35. Atostogos mokytis pagal formaliojo švietimo programas, pagal šias programas vykdančių švietimo tiekėjų pažymas ir neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas iki 10 darbo dienų per metus, paliekant už jas vidutinį profesinės sąjungos nario darbo užmokestį, arba iki 20 darbo dienų per metus, paliekant už jas 50 procentų vidutinio jo darbo užmokesčio, atsižvelgus į besimokančiojo poreikius. Profesinės organizacijos narys turi pasirinkti iki 10 darbo dienų arba iki 20 darbo dienų mokymosi atostogas. Pasinaudojus mokymosi atostogomis sveikatinimui dienos nesuteikiamos.
36. Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama 1 (viena) papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpintas darbo laikas 2 (dviem) valandom), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų - 2 (dvi) dienos per mėnesį arba atitinkamai sutrumpintas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę, mokant Darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Šios dienos gali būti sumuojamos ir skiriamos mokinių atostogų metu.
37. Darbdavys gali skirti papildomas išmokas Darbuotojams jų šeimos narių nelaimės atveju (laidotuvių, vagystės, apiplėšimo, avarijos, stichinės nelaimės) ar asmeninio pobūdžio reikalams tvarkyti darbo užmokesčio fondo ribose, pateikus darbuotojui prašymą bei patvirtintą dokumentą.
38. Mirus Darbuotojo šeimos nariui (vyriui, žmonai, vaikui), jam išmokama vidutinio darbo užmokesčio dydžio pašalpa, atsižvelgiant į įstaigos finansines galimybes.

IX. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLA

39. Profesinės sąjungos, gindamos Darbuotojų darbo, profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus, vadovaujasi profesinių sąjungų veiklą reglamentuojančiais įstatymais, LR Darbo kodeksu ir savo įstatais.
40. Darbdavys sudaro sąlygas veikti profesinei organizacijai mokykloje, suteikdamas teisę nemokamai naudotis patalpomis profesinės organizacijos darbui. Darbdavys leidžia naudotis pašto, telefono, interneto ryšiais, spausdinimo, kopijavimo aparatais pagal patvirtintus limitus, skelbimų lentomis administracijos patalpose. Iš anksto suderinus, leidžia naudotis mokyklos transportu.
41. Profesinių organizacijų narių atstovus ir (arba) Profesinių sąjungų valdymo organų narius posėdžiams ir jų pareigoms atlikti atleisti nuo darbo 72 valandas per metus. Už šį laiką jiems mokėti vidutinį darbo užmokestį.
42. Darbdavys, prieš įspėdamas profesinės organizacijos narį apie darbo pareigų pažeidimą ar atleisdamas profesinės organizacijos narį už darbo pareigų pažeidimą, privalo informuoti profesinę organizaciją, pateikti visus darbo pareigų pažeidimo pagrindimą patvirtinančius dokumentus, taip pat įrodymus, jog profesinės organizacijos narys buvo tinkamai informuotas apie darbo pareigų pažeidimą, už kurį ketinama įspėti ar atleisti iš darbo. Profesinės organizacijos nariui leidžiama pateikti rašytinius paaiškinimus dėl darbo pareigų pažeidimo. Profesinės organizacijos atstovas turi teisę dalyvauti, tiriant darbo pareigų pažeidimo atvejį ir pagrindimą, įskaitant ir poveikio priemonių profesinės organizacijos nariui už darbo pareigų pažeidimą parinkimą. Įspėjant apie darbo pareigų pažeidimą ar atleidžiant iš darbo už darbo pareigų pažeidimą profesinės organizacijos narį, Darbdavys turi gauti išankstinį profesinės organizacijos sutikimą.

43. Informaciją, turinčią įtakos darbo organizavimui įstaigoje ir Darbuotojų teisinei padėčiai, pagal profesinės organizacijos prašymą, profesinės organizacijos atstovams turi raštu suteikti ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo kreipimosi dienos. Šalims susitarus, šis terminas gali būti pratęstas.
44. Darbdavys prieš priimdamas sprendimą, turintį esminės įtakos darbo organizavimui įstaigoje ir Darbuotojų teisinei padėčiai, privalo konsultuotis dėl būsimo sprendimo su profesine organizacija. Tuo tikslu jis iš anksto raštu kreipiasi į profesinę organizaciją ir pateikia savo sprendimo priėmimo motyvus ir su tuo susijusią būtina informaciją.

X. DARBO SAUGA

45. Darbdavys sudaro Darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, numatytas LR DK bei kituose teisės aktuose.
46. Darbdavys nemokamai aprūpina Darbuotojus darbo priemonėmis.
47. Profesinė organizacija įsipareigoja skatinti profesinės organizacijos narius nepiktnaudžiauti savo teisėmis, bendradarbiauti su darbdaviu, siekti bendros darbdavio ir visų jo darbuotojų gerovės, nuolat tobulinti kvalifikaciją ir visomis išgalėmis prisidėti prie strateginių darbovietės tikslų pasiekimo.
48. Darbuotojas turi teisę pasitikrinti sveikatą darbo metu. Už šį laiką mokamas vidutinis darbo užmokestis.

XI. SUTARTIES TAIKYMAS, GALIOJIMAS IR VYKDYMAS

49. Ši kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo pasirašymo dienos ir galioja iki tol, kol nepasirašoma nauja kolektyvinė sutartis. Šalis apie savo ketinimą keisti kolektyvinę sutartį kitą šalį informuoja raštu ne vėliau kaip prieš mėnesį. Kolektyvinės derybos dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo ar naujos kolektyvinės sutarties sudarymo turi būti pradėtos šalių suderintu laiku. Jei šalys nesutaria dėl kolektyvinių derybų pradžios, tai kolektyvinės derybos dėl šios sutarties pakeitimo ar naujos sudarymo turi būti pradėtos ne vėliau kaip po vieno mėnesio nuo kolektyvines derybas inicijuojančios šalies prisistatymo deryboms raštu dienos.
50. Kolektyvinė sutartis privaloma Darbdaviui ir taikoma tik LŠDPS ir LŠMPS mokyklos profesinių organizacijų nariams.
51. Profesinės organizacijos nariui taikomomis skirtingo lygmens kolektyvinėmis sutartimis įtvirtinti vienodo pobūdžio darbo sąlygų gerinimo būdai nesumuojami, o taikoma labiausiai jo padėtį gerinanti kolektyvinės sutarties nuostata.
52. Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolei šalys lygiaverčiais pagrindais (po 3 atstovus) sudaro Kolektyvinės sutarties priežiūros komisiją.
53. Kolektyvinė sutartis gali būti keičiama tik profesinės sąjungos ir Darbdavio susitarimu. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami kaip jos priedai.
54. Bet kuri iš šalių turi teisę nutraukti Sutartį vienašališkai, apie tai pranešusi kitai šaliai ne vėliau kaip prieš 6 mėnesius. Pranešimą apie Sutarties nutraukimą galima pateikti ne anksčiau kaip po 6 mėnesių nuo šios sutarties įsigaliojimo dienos

Panevėžio Mykolo Karkos pagrindinės mokyklos direktorius



Alfredas Paberžis

LŠDPS ir LŠMPS mokyklos profesinių organizacijų
jungtinės atstovybės atstovė



Birutė Gilienė