

ŠVENČIONIŲ R.ŠVENČIONĖLIŲ KARALIAUS MINDAUGO GIMNAZIJA

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

ŠVENČIONĖLIAI

2022

TURINYS

I. Bendrosios nuostatos	3
II. Darbo sutarčių sudarymas, vykdymas ir nutraukimas	3
III. Darbo užmokestis	5
IV. Darbo ir poilsio organizavimas	6
V. Darbuotojų kvalifikacijos kėlimas	7
VI. Ugdomojo proceso stebėjimo ir vertinimo tvarka	8
VII. Darbuotojų socialinės garantijos	8
VIII. Profesinės sąjungos veikla	9
IX. Darbuotojų sauga ir sveikata	9
X. Sutarties galiojimo vykdymas	10

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp Švenčionių r. Švenčionėlių Karaliaus Mindaugo gimnazijos darbuotojų atstovų, kuriuos atstovauja gimnazijos profesinės sąjungos pirmininkė Margarita Petkūnienė, bei Švenčionių r. Švenčionėlių Karaliaus Mindaugo gimnazijos, kuriai atstovauja direktorė Daiva Uzialienė
2. Sutarties sąvokos:
 - **Darbdavys** - Švenčionių r. Švenčionėlių Karaliaus Mindaugo gimnazija, adresas :Mokyklos g. 24,LT-18022 Švenčionėliai;
 - **Darbuotojas** – fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai pagal darbo sutartį dirbti Darbdaviui;
 - **Darbuotojų 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 (pasiruošimas ugdomajai, metodinei veiklai, vadovavimas darbo grupei, projektų rengimas ir dalyvavimas projektinėje veikloje, mokymo medžiagos ruošimas, dokumentų pildymas, įstaigos veiklos įšvertinimas, renginių organizavimas, vaikų meniniams pasirodymams, pasiruošimas konkursams, varžyboms ir dalyvavimas juose.
 - **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. 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“.
5. Kolektyvinė sutartis skelbiama Darbdavio internetiniame tinklalapyje, su ja supažindinami darbuotojai įstaigos nustatyta darbuotojų supažindinimo su teisės aktais ir informavimo tvarka.
6. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga gali dalyvauti šakos ar teritoriniame streike nenutraukusi šios kolektyvinės sutarties. Apie streiką Darbdavys išpėjamas įstatymų numatyta tvarka.
7. Darbdavys įsipareigoja informavimą ir konsultavimą vykdyti su profesine sąjunga. 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 sąjunga.
8. Šalys susitaria, kad ginčai, kilę tarp Darbdavio ir profesinės sąjungos narių, sprendžiami dalyvaujant šios profesinės sąjungos atstovui. Profesinė sąjunga į ginčo sprendimą gali kviesti miesto ar rajono švietimo profesinės sąjungos ar Lietuvos švietimo profesinės sąjungos atstovus, teisininkus, ekspertus.

II. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, VYKDYMAS IR NUTRAUKIMAS

9. Darbuotojai priimami į darbą ir atleidžiami laikantis įstatymų reikalavimų. Darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos ir papildomos tik abiejų Šalių rašytiniu sutikimu.
10. Darbdavys, prieš priimdamas į darbą naujus darbuotojus, privalo atsižvelgti į tos pačios

specialybės kitų darbuotojų darbo krūvius, informuoti profesinę sąjungą apie būsimo darbuotojo darbo sąlygas, t.y. darbo funkcijas, darbo krūvį, darbo apmokėjimo sąlygas, ir gauti profesinės sąjungos rašytinį sutikimą dėl naujo darbuotojo priėmimo.

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

12. Darbo pokalbyje su pretendентаis dirbti pas Darbdavį gali dalyvauti ir profesinės organizacijos atstovas.

13. Darbdavys įsipareigoja raštu informuoti profesinę sąjungą 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 direktorius 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.

14. Siekiant patikrinti ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat ar sulygtas darbas tinka darbuotojui, darbdavys su darbuotoju gali sulygti dėl išbandymo termino, tačiau neilgesnio kaip 2 mėnesiai.

15. Darbdavys siekdamas taupyti įstaigos lėšas, negali mažinti darbuotojų darbo krūvių, jei darbo valandos darbuotojui nemažėja.

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

17. Siekiant užtikrinti tinkamą darbo organizavimą, Darbdavys gali su darbuotoju sudaryti susitarimą dėl papildomo darbo, 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.

18. 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.

19. Apie papildomo darbo susitarimo nutraukimą, darbdavys privalo įspėti prieš 5 darbo dienų iki nutraukimo. Jei susitarimas dėl papildomo darbo nutraukiamas kartu su pagrindine darbo sutartimi, darbuotojui skaičiuojama išeitinė išmoka ir už pagrindinį darbą.

20. 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.

21. 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 5 darbo dienas, o jeigu darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip trejus metus, – ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų. Pažeidęs šią pareigą, darbdavys privalo sumokėti darbuotojui darbo užmokestį už kiekvieną termino pažeidimo dieną.

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

23. 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.

24. Darbuotojo sutikimas/nesutikimas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis, darbo sąlygomis turi būti išreikštas per 5 darbo dienas.

25. 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 sąjunga ne vėliau kaip prieš 1 (vieną) mėnesį iki numatomų pakeitimų.

26. Mažinant darbuotojų skaičių, Darbdavys įsipareigoja apie kiekvieną konkretų atvejį, atleidžiant profesinės sąjungos narį, informuoti profesinę sąjungą (kurios darbuotojas planuojamas atleisti) ne vėliau kaip prieš 2 (du) mėnesius.

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

28.1. kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;

28.2. kurie augina daugiau kaip tris vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką (įvaikį) iki aštuoniolikos metų arba vienas 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;

28.3. kurie turi ne mažiau kaip dešimtį metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius;

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

28.5. pradinių klasių ar kito mokomojo dalyko mokytojui, turinčiam didesnę darbo stažą toje darbovietėje dirbant pagal atitinkamą specialybę;

28.6. kurie yra profesinės sąjungos nariai

28.1-28.6. punktuose nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių pas Darbdavį kvalifikaciją.

28. Kai mažinamas darbuotojų skaičius, darbuotojų atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia Darbdavio sudaryta komisija, kurios ne mažiau kaip vienas narys privalo būti deleguotas profesinės sąjungos.

29. 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.

30. 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.

31. Darbdavys savo iniciatyva negali atleisti iš darbo profesinės sąjungos nario be profesinės sąjungos sutikimo. Darbdavys, prašydamas profesinės sąjungos sutikimo atleisti profesinės sąjungos narį, turi profesinei sąjungai pateikti visą būtiną informaciją, susijusią su darbuotojo atleidimu.

III. DARBO UŽMOKESTIS

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

33. Tikslus darbuotojo darbo užmokestis nustatomas darbo sutartyje.

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

35. Darbuotojo nesutikimas dirbti sumažintu darbo krūviu mokslo metu eigoje negali būti teisėtas pagrindas nutraukti darbo sutartį.

36. Darbo užmokestis darbuotojams išmokamas du kartus per mėnesį einamojo mėn. 8-12 dieną ir kito mėnesio 17-21 dieną, bet ne vėliau kaip 5 darbo dienos nuo mėnesio pabaigos. Gavus darbuotojo raštišką prašymą, darbo užmokestis mokamas vieną kartą per mėnesį.

37. Apie paskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodant viršvalandinių darbų, trukmę, Darbdavys vieną kartą per mėnesį raštu pateikia

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

informaciją darbuotojui.

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

39. Už gerą darbo pareigų vykdymą, nepriekaištingą darbą, taip pat už pasiektus darbo rezultatus, darbdavys gali skirti premijas, priemokas. Premijų ir priemokų skyrimo tvarka nustatoma Darbdavio darbo apmokėjimo sistemoje.

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

IV. DARBO IR POILSIO ORGANIZAVIMAS

41. Darbdavys įsipareigoja sudaromus darbo grafikus suderinti pasirašytinai su profesine sąjunga ne vėliau kaip likus 2 (dviems) savaitėms iki jų paskelbimo. Suderinimui skiriama ne daugiau kaip 7 (septynios) dienos.

42. Darbo grafikas gali būti koreguojamas motyvuotu darbuotojo prašymu, kuris turi būti pateikiamas Darbdaviui ne vėliau kaip likus 2 (dviems) savaitėms iki numatomų pakeitimų. Svarbiomis aplinkybėmis, kurioms esant privalo būti koreguojamas darbuotojo darbo grafikas pripažįstamos šios:

44.1. ikimokyklinio amžiaus vaiko (-ų) auginimas;

44.2. neįgalaus šeimos nario priežiūra;

44.3. visuomeninių pareigų vykdymas;

44.4. turint nustatytą nevisą darbo krūvį;

44.5. darbas keliose darbovietėse;

44.6. studijos aukštojoje mokykloje.

44.7. kitos aplinkybės, kurias šalys atskiru sutarimu pripažįsta svarbiomis.

43. Darbo krūvio paskirstymą mokytojams tvirtina Darbdavys, pasirašytinai suderinęs jį su profesine sąjunga.

44. Skirstant pamokų krūvius ir neformaliojo švietimo valandas, skiriant klasės vadovą, dirbant su ilgalaikiais projektais privalo laikytis teisingumo, proporcingumo ir sąžiningumo, tęstinumo principų. Preliminarius krūvius paskirsto Darbdavys dalyvaujant mokyklos administracijai ir darbuotojų atstovams (profesinė sąjunga);

45. Skirstant pamokų krūvius ir neformaliojo švietimo valandas, kai dalyko pamokų skaičius nepakankamas skirti pilną krūvį visiems mokytojams, kurių dalykų mokymas sulygtas darbo sutartyje vienodomis sąlygomis, darbo krūvį skirstyti pagal:

46.1. mokytojams, kurie nėra sulaukę senatvės pensijos amžiaus.

46.2. mokytojams, kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai.

46.3. pradinių klasių ar kito mokomojo dalyko mokytojui, turinčiam didesnę darbo stažą toje darbovietėje dirbant pagal atitinkamą specialybę ir atsižvelgiant į darbo sutartyje sulygtas sąlygas;

46.4. darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių pas Darbdavį kvalifikaciją.

46. Formuojant klases mokinių skaičių klasėse laikytis proporcingumo bei teisingumo principų.

47. Jei pedagogas dirba nepilnu etatu Darbdavys, sudarydamas darbo grafiką, turėtų atsižvelgti į pedagogo pageidavimus.

48. Naujų mokslo metų pamokų tvarkaraščius, darbo ir budėjimo grafikus Darbdavys sudaro ir suderina su profesinių sąjungų atstovais. Pamokų tvarkaraštis bei budėjimo grafikas skelbiamas mokytojų kambario informaciniame stende/gimnazijos tinklalapyje.

49. 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 20 d.

50. Kiekvienų metų rugsėjo mėnesį, nustačius darbo krūvį ateinantiems mokslo metams,

Darbdavys ir darbuotojas sutaria dėl darbo sutarties, įrašant į ją tarifikuojamų valandų skaičių ir už jas mokamą atlyginimą konkrečioms mokslo metams.

51. Neformaliojo švietimo valandas ir papildomas valandas tarifikuoti nuo rugsėjo 1 d.

52. Už darbą su moksleiviais, turinčiais specialiųjų ugdymosi poreikių, mokama nuo rugsėjo 1 d. Jei pedagoginės psichologinės tarnybos pažyma dėl moksleivio specialiojo ugdymosi ir (ar) švietimo pagalbos skyrimo pateikiama mokslo metais, pedagogo tarifinio atlygio koeficientas didinamas direktoriaus įsakymu nuo kito mėnesio 1 dienos.

53. Darbdavys, įsakymo tvarka, skirdamas pedagogą pavaduoti pamokas, įsipareigoja apmokėti pavaduojančiajam pagal jo dalykinę kvalifikacinę kategoriją ir darbo stažą. Pavaduoti skiriama šalims susitarus. Negalima vienu metu pavaduoti daugiau kaip vieno pedagoginio darbuotojo.

54. Darbdavys, skirdamas vaduoti nepedagoginį darbuotoją, įsipareigoja papildomai mokėti vaduojamojo darbuotojo darbo užmokestį proporcingai dirbtam laikui.

55. Pedagogui, paskirtam atlikti papildomą darbą, už darbą sujungtose klasėse ir grupėse mokama 50 proc. dydžio atlygio.

56. Nekontaktinių valandų laiką (pasirengimas pamokoms, darbų taisymas, dokumentacijos tvarkymas, dalyvavimas projektuose ir kiti darbai) pedagogai tvarko savo nuožiūra ir gali dirbti jiems priimtinoje vietoje, suderinus su Darbdaviu.

57. Moksleivių rudens, žiemos, pavasario atostogų metu pedagoginiai darbuotojai dirba nuotoliniu būdu, skiria laiką savišvietai, metodinės medžiagos rengimui, kvalifikacijos kėlimui ir, esant reikalui, būna pasiekiami.

58. Nepedagoginio darbuotojo darbo laikas nustatomas pagal Darbdavio patvirtintus ir su profesinės sąjungos atstovais suderintus darbo grafikus.

59. Vykstantiems į tarnybines komandiruotes (kvalifikacijos kėlimas, olimpiados, koncertai, varžybos, konkursai ir pan.) Darbdavys apmoka komandiruotės išlaidas už kiekvieną komandiruotės dieną arba skiria laisvas dienas prie atostogų, vadovaujantis mokykloje patvirtintą darbo apmokėjimo sistema.

60. Paskelbus epidemiją ar dėl šalčio vaikams neatėjus į mokyklą ir kitais atvejais kai ženkliai sumažėja vaikų skaičius klasėse (arba visai nebūna vaikų), prastova neskelbiama. Pedagogams, informavus administraciją, leidžiama dirbti ne mokykloje. Darbuotojams mokamas darbo užmokestis, nurodytas darbo sutartyje.

61. Jei darbo metu nėra galimybės daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, darbuotojams sudaromos sąlygos pavalgyti darbo metu darbo vietoje.

62. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimu Nr. 496 patvirtintu Specialių pertraukų trukmės per darbo dieną (pamainą) ir jų nustatymo sąlygų (aprašų), darbuotojams, kurie dirba didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą privalo būti suteikiamos specialiosios pertraukos. Minimali specialiųjų pertraukų trukmė per 8 valandų darbo dieną (pamainą) turi būti ne mažesnė kaip 40 minučių; esant kitai darbo dienos (pamainos) trukmei, specialiųjų pertraukų trukmė turi būti proporcinga darbo laikui.

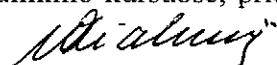
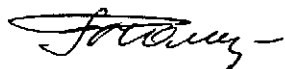
63. Darbo laiko režimą vienam ar keliems darbuotojams (darbuotojų grupei) nustato Darbdavys, suderinęs su profesine sąjunga.

V. DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

64. Pedagogų kvalifikacinės kategorijos kėlimas organizuojamas pagal Švenčionėlių Karaliaus Mindaugo gimnazijos pedagogų kvalifikacijos tobulinimo planą bei atestacijos programą, kurie yra derinami su profesinių sąjungų atstovais.

65. 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 tvarka suderinama su darbuotojų atstovais darbo apmokėjimo sistemoje.

66. Darbuotojas, pageidaujantis dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo kursuose, prieš 3 (tris)



darbo dienas pateikia prašymą bei dokumentus, patvirtinančius darbuotojo išlaidas kvalifikacijos tobulinimui (atvykus į darbą), darbuotojas pateikia Darbdaviui.

67. Jei kvalifikacijos tobulinimo kursai ar seminarai vyksta savaitgalį ar švenčių dienomis, moksleivių atostogų metu pedagogui suteikiamos dvi apmokamos laisvos dienos.

68. Pedagogai turi teisę kelti savo kvalifikaciją edukacinių ekskursijų metu.

69. Profesinės sąjungos atstovai dalyvauja mokyklos atestacinės komisijos posėdyje, kuriame svarstomas profesinių sąjungų narių atestavimo klausimas, ir supažindinami su visais reikiama dokumentais.

VI. UGDOMOJO PROCESO STEBĖJIMO IR VERTINIMO TVARKA

70. Ugdomąjį procesą stebi ir vertina darbdavio atstovai arba pedagogai pagal su profesine sąjunga suderintą grafiką.

71. 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 sąjungos pirmininkas ar jo įgaliotas profesinės sąjungos atstovas.

72. Apie būsimą stebėjimą ir vertinimą darbuotojas turi būti įspėtas ne vėliau kaip prieš 1 (viena) darbo dieną.

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

74. Stebėtojai negali pažeisti pedagogo orumo, turi stengtis sumažinti stebėjimo proceso pedagogui sukeltą įtampą.

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

VII. DARBUOTOJŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

76. Darbdavys kasmetines atostogas suteikia bet kuriuo metų laiku, pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę darbovietėje ar atskiru motyvuotu darbuotojo prašymu.

77. Kasmetinių atostogų suteikimo eilę darbovietėje sudaroma atsižvelgiant į darbuotojų pageidavimus.

78. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš atostogas, mokama už visas atostogų dienas iš karto.

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. Nemokamos atostogos dėl šeiminių aplinkybių, ilgalaiškės stažuotės ar kitų svarbių priežasčių suteikiamos suinteresuotoms šalims susitarus ir darbuotojui raštiškai prašant.

81. Besimokantiems darbuotojams gali būti suteikiamos papildomos apmokamos mokymosi atostogos už kurias mokamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis:

83.1. stojamiesiems egzaminams į aukštąsias mokyklas pasirengti ir laikyti po 5 (penkias) dienas kiekvienam egzaminui pasirengti ir laikyti;

83.2. eiliniams egzaminams pasirengti ir laikyti – po 5 (penkias) dienas kiekvienam egzaminui;

83.3. įskaitoms pasirengti ir laikyti – po 3 (tris) dienas kiekvienai įskaitai;

83.4. diplominiams (bakaluro, magistro) darbui baigti ir ginti, disertacijai, baigus mokslo doktorantūrą, arba meno projektui, baigus meno doktorantūrą, pasiruošimui ginti – 40 (keturiasdešimt) kalendorinių dienų;

83.5. valstybiniais (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti po 10 (dešimt) kiekvienam egzaminui;

83.6. darbuotojams, kurie dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose,

suteikiamos iki 20 (dvidešimt) darbo dienų per metus mokymosi atostogos dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose.

82. Darbuotojams suteikiamos iki 2 (dviejų) laisvų dienų jų vestuvių, artimųjų giminaičių ir svainystės ryšiais susijusių asmenų mirties atveju, mokant visą darbo užmokestį.

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

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

85. 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 4 mėnesių vidutinių atlyginimų dydžio išmoka.

VIII. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLA

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

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

88. Vykstant profesinių sąjungų organizuojamiems seminarams, konferencijoms, profsąjungos pirmininkas arba kiti profsąjungos nariai, suderinę su darbdaviu, atleidžiami nuo darbo už šį laiką mokant vidutinį darbo užmokestį.

89. Profesinės sąjungos 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.

90. Darbdavys, prieš įspėdamas profesinės sąjungos narį apie padarytą darbo pareigų pažeidimą, privalo informuoti profesinę sąjungą, pateikti visus darbo pareigų pažeidimo pagrįstumą patvirtinančius dokumentus, taip pat įrodymus, jog profesinės organizacijos narys buvo tinkamai informuotas apie darbo pareigų pažeidimą, už kurį ketinama įspėti ir, kad profesinės organizacijos nariui buvo leista pateikti rašytinius paaiškinimus dėl darbo pareigų pažeidimo. Profesinės sąjungos atstovai dalyvauja tiriant darbo pareigų pažeidimo pagrįstumą.

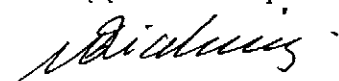
91. Profesinės sąjungos nariams taikoma Lietuvos Švietimo ir Mokslo šakos kolektyvinė sutartis ir nacionalinė kolektyvinė sutartis (priedai pridedami).

IX. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

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

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

94. Darbuotojas turi teisę patikrinti 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 sąjungą ir į šios komisijos sudėtį įtraukiamas profesinės sąjungos atstovas.



X. SUTARTIES GALIOJIMAS IR VYKDYMAS

95. Ši kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo pasirašymo dienos ir galioja 4 metus iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo.

SUTARTIES ŠALYS:

Švenčionių r. švietimo darbuotojų
profesinių sąjungų susivienijimas

Įmonės kodas: 302431301

Švenčionių r. Švenčionėlių Karaliaus

Mindaugo gimnazijos profesinė sąjunga

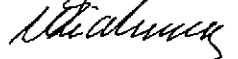
Adresas: Mokyklos g. 24-3, Švenčionėliai

Pirmininkė  Margarita Petkūnienė

Švenčionių r. Švenčionėlių Karaliaus Mindaugo
gimnazija

Įmonės kodas: 305613992

Adresas: Mokyklos g. 24, Švenčionėliai

Direktorė  Daiva Uzaliene