

# KUPIŠKIO POVILO MATULIONIO PROGIMNAZIJS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2024-02-07

*Kupiškis*

## I SKYRIUS. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp Kupiškio Povilo Matulionio progimnazijos švietimo profesinės organizacijos, kurią atstovauja profesinės organizacijos pirmininkė Daiva Palionienė, bei Kupiškio Povilo Matulionio progimnazijos (toliau progimnazijos), kurią atstovauja direktorius Rimvydas Latvys (toliau – Šalys).

2. Sutarties sąvokos:

- **Darbdavys** – Kupiškio Povilo Matulionio progimnazija, Jaunimo g. 2, Kupiškis, darbdavio įgaliotas atstovas – direktorius.

- **Darbuotojas** – fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai pagal darbo sutartį dirbti Darbdaviui;

- **Darbuotojų atstovai** – darbdavio lygmeniu veikianti profesinė organizacija.

- **Kontaktinės valandos** – laikas, per kurį pedagoginis darbuotojas tiesiogiai dirba su mokiniais (formaliojo ir neformaliojo ugdymo pamokos ir konsultacijos pagal ugdymo planą).

- **Nekontaktinės/Papildomos valandos** – laikas, skirtas netiesioginiam darbui su vaikais (pasiruošimas ugdomajai, metodinei veiklai, vadovavimas darbo grupei, projektų rengimas ir dalyvavimas projektinėje veikloje, mokymo medžiagos ruošimas, dokumentų pildymas, įstaigos veiklos įšivertinimas, renginių organizavimas, vaikų meniniams pasirodymams, pasiruošimas konkursams, varžyboms ir dalyvavimas juose. – laikas skirtas funkcijoms, susijusioms su kontaktinėmis val., vykdyti ir valandos, skirtos funkcijoms, susijusioms su veikla progimnazijos bendruomenei, vykdyti.

- **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. Darbdavys ir profesinė organizacija susitaria, kad kolektyvinė sutartis taikoma visiems progimnazijos darbuotojams jeigu ją patvirtina visuotinis progimnazijos darbuotojų susirinkimas (DK 197 str. 1d.). Išimtį sudaro atskiros sutarties nuostatos, kurios pagal galiojančius įstatymus gali būti taikomos tik profesinės organizacijos nariams.

5. Darbuotojai, kuriems taikoma Kolektyvinė sutartis, supažindinami su jos tekstu pasirašytinai.

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

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

8. Darbdavys įsipareigoja informuoti ir konsultuoti su profesine sąjunga, jei progimnazijoje nėra įsteigtos darbo tarybos. Įsteigus darbo tarybą, šios funkcijos vykdomos tiek su profesine sąjunga, tiek ir su darbo taryba.

9. Darbdavys įsipareigoja darbo tvarkos taisykles, darbuotojų pareigybų aprašymus ir kitus lokalius teisės aktus, kurie turi įtakos darbuotojų darbo, ekonominei ar socialinei padėčiai,

derinti su profesine sąjunga.

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

## **II SKYRIUS.**

### **DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, VYKDYMAS IR NUTRAUKIMAS**

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

12. Darbdavys, prieš priimdamas į darbą naujus darbuotojus, privalo atsižvelgti į tos pačios specialybės kitų darbuotojų darbo krūvius, informuoti profesinę organizaciją apie būsimo darbuotojo darbo sąlygas, t.y. darbo funkcijas, darbo krūvį, darbo apmokėjimo sąlygas.

13. Esant naujų specialistų poreikiui, Darbdavys gali steigti naujus etatus, nemažindamas esamų specialistų darbo krūvio ir tik po konsultacijų su profesine organizacija. Esant laisvoms darbo vietoms, pirmumo teisė jas užimti suteikiama esamiems progimnazijos darbuotojams, profesinės organizacijos nariams.

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

15. 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 3 mėnesiai.

16. Darbdavys be teisinio pagrindo ir nesuderinęs su profesine organizacija negali mažinti darbuotojų darbo krūvių.

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

18. Darbdavys negali reikalauti iš darbuotojo atlikti darbų, kurie nenumatyti jo darbo sutartyje ir pareigybės aprašyme, išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojas sutinka ir jam numatomas atlygis.

19. 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.

20. Jei papildomas darbas atliekamas tuo pačiu metu, kaip ir pagrindinis (pvz. vadavimas), sutariama dėl priedo mokėjimo už papildomos funkcijos atlikimą. Jei papildomas darbas atliekamas laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku, už tokį darbą mokamas darbo užmokestis pagal progimnazijos darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą.

21. Susitarimo dėl papildomo darbo sudarymui, vykdymui ir nutraukimui taikomos tos pačios nuostatos kaip ir neterminuoti darbo sutarčiai. Nutrūkus pagrindinei darbo sutarčiai, susitarimas dėl papildomo darbo (pareigybės) lieka galioti ir tampa pagrindine darbo sutartimi.

22. Apie papildomo neterminuoto susitarimo nutraukimą, darbdavys privalo įspėti prieš 10 darbo dienų iki nutraukimo. Nutraukiant susitarimą dėl papildomo darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, darbuotojui išmokama išeitinė išmoka, priklausomai nuo išdirbto laiko pagal susitarimą dėl papildomo darbo, vadovaujantis Darbo kodekso 57 str. 9 d. nuostatomis. Jei susitarimas dėl papildomo darbo nutraukiamas kartu su pagrindine darbo sutartimi, darbuotojui skaičiuojama išeitinė išmoka ir už pagrindinį darbą, ir už susitarimą dėl papildomo darbo.

23. 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.

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

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

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

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

28. Mažinant darbuotojų skaičių, Darbdavys įsipareigoja apie kiekvieną konkretų atvejį informuoti profesinę organizaciją (kurios darbuotojas planuojamas atleisti) ne vėliau kaip prieš 2 (du) mėnesius.

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

29.1 kurie yra profesinės organizacijos nariai;

29.2 kuriems Darbdavys yra vienintelė darbovietė;

29.3 kurie turi ilgesnį nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius;

29.4 kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip tris metus;

29.5 kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;

29.6 kurie augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų ar neįgalius vaikus (įvaikius) iki aštuoniolikos metų arba prižiūri šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, kuriems būtina slauga, priežiūra.

29.7 punktuose 29.1-29.6 nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių pas Darbdavį kvalifikaciją.

30. 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 organizacijos.

31. Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš 2 mėnesius, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, kurie augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų, augina neįgalų vaiką (įvaikį) iki aštuoniolikos metų ir neįgaliems darbuotojams.

32. Įspėjimo laikotarpiu darbuotojui turi būti suteikta ne mažiau kaip 20 proc. darbo laiko normos naujo darbo paieškoms, kurio metu jam paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

33. 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.

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

### **III SKYRIUS. DARBO UŽMOKESTIS**

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

36. Darbo apmokėjimą progimnazijoje reglamentuoja patvirtinta darbo apmokėjimo sistema.

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

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

39. Darbo užmokestis darbuotojams išmokamas du kartus per mėnesį einamojo mėn. iki 23 dienos ir kito mėnesio 8 darbo dienos. Gavus darbuotojo raštišką prašymą, darbo užmokestis mokamas vieną kartą per mėnesį.

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

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

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

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

### **IV SKYRIUS. DARBO IR POILSIO ORGANIZAVIMAS**

44. Darbdavys įsipareigoja sudaromus darbo grafikus suderinti pasirašytinai su profesine organizacija, ne vėliau kaip rugsėjo 1 dienai, suderinimui skiriama ne daugiau kaip 7 (septynios) darbo dienos.

45. Darbo grafikas gali būti koreguojamas motyvuotu darbuotojo prašymu arba darbdavio iniciatyva, esant svarbioms aplinkybėms. Svarbiomis aplinkybėmis, kurioms esant privalo būti koreguojamas darbuotojo darbo grafikas, pripažįstamos šios:

45.1 ikimokyklinio amžiaus vaiko (-ų) auginimas;

45.2 neįgalaus ir sergančio, senyvo amžiaus šeimos nario priežiūra;

45.3 visuomeninių pareigų vykdymas;

45.4 darbas keliose darbovietėse;

45.5 kito tos pačios pareigybės darbuotojo liga;

45.6 pagal darbuotojo su Darbdaviu sutartas kontaktines valandas: iki 15 kontaktinių valandų – 3–4 darbo dienos; nuo 15 iki 20 kontaktinių valandų – 4–5 darbo dienos; 21 kontaktinė valanda ir daugiau – 5 darbo dienos;

45.7 kitos aplinkybės, kurias šalys aptaria atskiru susitarimu.

46. Darbuotojų darbo krūvis gali būti koreguojamas tik išimtiniais atvejais apie tai raštu prieš 3 dienas pranešus darbuotojui ir gavus raštišką darbuotojo sutikimą.

47. Darbuotojo darbo krūvį tvirtina Darbdavys, pasirašytinai suderinęs jį su profesine organizacija.

48. Skirstant darbo krūvį privalu laikytis teisingumo, proporcingumo, tęstinumo ir sąžiningumo principų. Mokytojų etatus paskirsto Direktorius dalyvaujant dalykų mokytojams ir suderinant su profesinės organizacijos atstovais. Mažėjant darbo krūviui vadovaujamasi 29.1–29.6 punktu ir jo papunkčiais.

49. Mokytojų kontaktinės valandos kitiems mokslo metams aptariamoms birželio mėnesį metodinių grupių ir administracijos susirinkime. Atsižvelgiant į naujas aplinkybes iki rugsėjo 10 d., mokytojų etato sandara gali būti koreguojama laikantis Darbo kodekso nuostatų. Nustatęs pedagoginių valandų krūvį ateinantiems mokslo metams, Darbdavys ir darbuotojas sutaria dėl darbo sutarties pakeitimo, įrašant į ją nustatomo etato dalį ir koeficientą konkrečioms mokslo metams.

50. Naujų mokslo metų mokytojų pamokų tvarkaraščius Darbdavys sudaro ir suderina su profesine organizacija bei skelbia mokytojų kambario informaciniame stende iki rugsėjo 10 d.

51. Mokytojai dirba pagal lankstų darbo grafiką: kitas nekontaktines valandas dirba nuotoliniu būdu pasirinktoje vietoje.

52. Likus ne mažiau kaip 1 dienai iki mokytojų tarybos posėdžio, Darbdavys informuoja pedagoginius darbuotojus raštu.

53. Paskelbus epidemiją, mokytojai dirba laisvai pasirenkamoje darbo vietoje. Darbuotojams mokamas darbo užmokestis, nurodytas darbo sutartyje.

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

55. Darbdavys skiria papildomas poilsio dienas mokinių atostogų metu už darbus, nesusijusius su tiesioginėmis darbuotojo pareigomis (budėjimą pertraukų ir renginių metu, kultūrinių ir sportinių renginių, kūrybinių stovyklų bei ekskursijų organizavimą, lydėjimą, dalyvavimą miesto ir respublikos dalykinėse olimpiadose, varžybose bei konkursuose, kituose renginiuose ne darbo metu ( šeštadienis, sekmadienis), jei trūksta lėšų, šiems darbams apmokėti.

## **V SKYRIUS. DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS**

56. Pedagogų kvalifikacinės kategorijos kėlimas organizuojamas pagal progimnazijos pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir atestacijos planą, kuris yra derinamas su profesinės organizacijos atstovais.

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

58. Darbuotojas, pageidaujantis dalyvauti kvalifikacijos tobulinime, prieš 3 (tris) darbo dienas pateikia prašymą Direktoriui nurodo, kokias kvalifikacijos išlaidas reikės apmokėti. Dokumentus, patvirtinančius darbuotojo išlaidas kvalifikacijos tobulinimui ir kvalifikacijos pažymėjimo kopiją, darbuotojas pateikia raštinės vedėjai.

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

## **VI SKYRIUS. UGDOMOJO PROCESO STEBĖJIMO IR VERTINIMO TVARKA**

60. Apie būsimą darbo stebėjimą ir vertinimą darbuotojas turi būti įspėtas ne vėliau kaip prieš 3 (tris) darbo dienas.

61. Neįspėjus vykdyti darbo proceso stebėjimo ir vertinimo tvarka galima tik esant kritinėms situacijoms, kai kyla pavojus mokinių ir/ar darbuotojų saugumui ir sveikatai.

62. Stebėtojai turi tik stebėti darbo proceso eigą, jie negali būti proceso dalyviai.

63. Stebėtojai negali pažeisti darbuotojo orumo, turi stengtis sumažinti stebėjimo proceso darbuotojui sukliamą įtampą.

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

## VII SKYRIUS. DARBUOTOJŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

65. Kasmetines atostogas darbuotojams suteikiamos vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 126-129 straipsnio nuostatomis. Atostoginiai mokami pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 130 straipsnio nuostatas.

66. Darbuotojas, dirbantis progimnazijoje pagal dvi pareigybes, kai viena iš jų yra pedagoginė ir jis yra įgijęs teisę į pailgintas 40 darbo dienų kasmetines atostogas, gali prašyti darbdavio pagal nepedagoginę pareigybę papildomų neapmokamų atostogų asmeniniams poreikiams tenkinti iki 20 darbo dienų.

67. Profesinės organizacijos nariams ugdymo proceso metu sudaryti sąlygas gauti iki 10 darbo dienų, ne profesinės organizacijos nariams iki 5 darbo apmokamų kasmetinių atostogų.

68. Sudarytas kasmetinių atostogų grafikas darbovietėje suderinamas su profesine organizacija iki kovo 1 d.

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

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

71. Darbuotojams, kurie nėra profesinės organizacijos nariai ir kurių darbo santykiai su darbdaviu tęsiasi ilgiau negu penkerius metus, už mokymosi atostogas, nurodytas Darbo kodekso 135 straipsnio 1 ir 2 dalyse, jeigu dalyvavimas neformaliojo suaugusiųjų švietimo programoje yra susijęs su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu, trunkančias iki dešimt darbo dienų per vienerius darbo metus, paliekama pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

72. Darbuotojams sudaromos sąlygos išvykti į sveikatos priežiūros įstaigą 1–2 darbo dienoms per metus. Darbuotojas suderina su tiesioginiu vadovu darbo laiko perkėlimą į kitą darbo dieną arba savo pareigų atlikimą kitam asmeniui.

73. Profesinės sąjungos narys, pasijutęs prastai ar suplanuotam vizitui į gydymo įstaigą, per vienus kalendorinius metus, turi teisę gauti iki 5 darbo dienų sveikatai gerinti, bet ne daugiau darbo dienų sveikatai gerinti nei pagal atitinkamų metų nacionalinę kolektyvinę sutartį, mokant už jas vidutinį jo darbo užmokestį.

74. Darbuotojams, auginantiems vaiką(-us) iki keturiolikos metų, pirmąją mokslo metų dieną suteikiama pusė laisvos dienos, mokant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba nepedagoginiams darbuotojams sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę, o pedagoginiams – pusantros valandos per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų – dvi dienos per mėnesį (arba nepedagoginiams darbuotojams sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę, o pedagoginiams – trimis valandomis per savaitę).

75. Ligos pašalpą už pirmąsias 2 (dvi) kalendorines nedarbingumo dienas moka darbdavys nustatyta tvarka. Vėliau pašalpa mokama įstatymų nustatyta tvarka.

76. Apmokamos atostogos dėl asmeninių priežasčių (neiškaičiuojamos iš kasmetinių atostogų) suteikiamos žemiau nurodytais atvejais:

– darbuotojo santuokai sudaryti – santuokos sudarymo dieną ir 1 darbo dieną prieš, arba 1 darbo dieną po darbuotojo santuokos dienos;

– darbuotojui dalyvauti mirusio šeimos nario (tėvų, vaikų, senelių, vaikaičių, brolių, seserų, sutuoktinio, sutuoktinio tėvų) laidotuvėse – 1–3 kalendorinės dienos.

Prireikus pedagoginiams darbuotojams išvykti ugdymo proceso metu dėl asmeninių priežasčių, laisvas laikas suteikiamas remiantis patvirtinta progimnazijos tvarka.

Darbdavys įsipareigoja netrukdyti ir sudaryti sąlygas darbo metu leisti vykti darbuotojams į

savivaldybės ir jos padalinių organizuojamus kultūrinius – šventinius renginius.

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

78. profesinės organizacijos nariams, nutraukiantiems darbo sutartį šalių susitarimu dėl svarbių priežasčių (darbuotojo liga, dėl kurios jis negali likti dirbti, invalidumas, šeimos narių slauga, dalinė ar senatvės pensija, darbo krūvio sumažėjimas ir kitos priežastys), esant darbo užmokesčio fondo ekonomijai, gali būti išmokamos išeitinės išmokos:

79. dviejų darbuotojų vidutinių mėnesių darbo užmokesčių dydžio, kai darbo santykiai su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsiasi iki penkerių metų;

80. trijų darbuotojų vidutinių mėnesių darbo užmokesčių dydžio, kai darbo santykiai su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsiasi nuo penkerių metų iki dešimt metų;

81. keturių darbuotojų vidutinių mėnesių darbo užmokesčių dydžio, kai darbo santykiai su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsiasi nuo dešimt metų iki dvidešimt metų;

82. penkių darbuotojų vidutinių mėnesių darbo užmokesčių dydžio, kai darbo santykiai su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsiasi nuo dvidešimt metų iki dešimt penkių metų;

83. šešių darbuotojų vidutinių mėnesių darbo užmokesčių dydžio, kai darbo santykiai su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsiasi dvidešimt penkis metus ir daugiau metų.

## **VIII SKYRIUS. PROFESINĖS ORGANIZACIJOS VEIKLA**

84. Darbdavys sudaro sąlygas veikti profesinei organizacijai, suteikdamas teisę naudotis nemokamai patalpomis profesinės organizacijos darbui, leidžiama naudotis pašto, telefono, interneto ryšiais, spausdinimo, kopijavimo aparatais.

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

86. 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.

87. Darbdavys, prieš įspėdamas profesinės organizacijos narį apie padarytą 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 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**

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

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

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

## X SKYRIUS. SUTARTIES GALIOJIMAS IR VYKDYMAS

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

92. 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.

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

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

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

Kupiškio Povilo Matulionio progimnazijos  
profesinės organizacijos pirmininkė

Daiva Palionienė



Kupiškio Povilo Matulionio progimnazijos

Direktorius

Rimvydas Lavys