

ŠIAULIŲ LOPŠELIO- DARŽELIO „KREGŽDUTĖ“ KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2021-11-26
Šiauliai

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kolektyvinė sutartis (toliau – Sutartis) yra rašytinis susitarimas tarp Šiaulių lopšelio-darželio „Kregždutė“ profesinės sąjungos, kurią atstovauja pirmininkė Rasa Jagminienė bei Šiaulių lopšelio-darželio „Kregždutė“, kurį atstovauja direktorė Nijolė Gudžiūnienė (toliau – Šalys).

2. Sutarties sąvokos:

- **Darbdavys** - Šiaulių lopšelis-darželis „Kregždutė“, juridinio asmens kodas 190526385, adresas: Algirdo Juliaus Greimo g. 60, LT-77164 Šiauliai;

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

- **Darbuotojų atstovai** – Šiaulių lopšelio-darželio „Kregždutė“ profesinė sąjunga.

- **Profesinė sąjunga** – darbdavio lygmeniu veikianti profesinė organizacija.

3. **Sutarties tikslas** – nustatyti darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra įstatymų, kitų norminių teisės aktų reglamentuotos, kurios jiems neprieštaruoja ir gerina darbuotojų padėtį, darbo apmokėjimo, kitas socialines bei ekonomines sąlygas.

4. **Sutarties dalykas** – darbo organizavimas, darbo apmokėjimo, darbo saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymas ir gerinimas.

5. Sutartis sudaryta ir bus vykdoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais, kitais teisės aktais.

6. Ši Sutartis taikoma visiems lopšelio –darželio Darbuotojams.

7. Darbuotojai, kuriems taikoma Sutartis, supažindinami su jos tekstu pasirašytinai.

8. 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“. Sutartį, vadovaujantis prieš tai nurodytais teisės aktais, įsipareigoja įregistruoti Darbuotojų atstovai. Per 5 darbo dienas nuo Sutarties įregistravimo, Darbdavio atstovai apie tai raštu praneša Darbdaviui.

9. Profesinė sąjunga gali dalyvauti šakos ar teritoriniame streike nenutraukusi šios Sutarties. Apie streiką Darbdavys įspėjamas įstatymų numatyta tvarka.

10. Darbdavys įsipareigoja informavimą ir konsultavimą vykdyti, kai to reikalauja teisės aktai, su profesine sąjunga, jei įstaigoje nėra įsteigtos darbo tarybos. Įsteigus darbo tarybą, šios funkcijos vykdomos tiek su profesine sąjunga, tiek ir su darbo taryba.

11. Darbdavys įsipareigoja dėl darbo tvarkos taisyklių, ir kitų lokalinių teisės aktų, kurie turi įtakos darbuotojų darbo, ekonominei ar socialinei padėčiai, informuoti ir konsultuotis su profesine sąjunga, kai to reikalauja teisės aktai.

12. Šalys susitaria, kad ginčai, kilę tarp Darbdavio ir profesinės sąjungos narių, sprendžiami dalyvaujant šios profesinės sąjungos atstovui (jei to reikalauja Darbuotojas) ir esant poreikiui savivaldybės atstovui bei teisininkui. Prireikus derybose dalyvauja Lietuvos švietimo profesinės sąjungos atstovai, teisininkai.

II SKYRIUS DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, VYKDYMAS IR NUTRAUKIMAS

13. Darbuotojai priimami į darbą ir atleidžiami laikantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) reikalavimų. Darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos ir papildomos tik abiejų Šalių rašytiniu sutikimu, jeigu teisės aktai nenumato kitaip.

14. Esant naujų specialistų poreikiui, Darbdavys gali steigti naujus etatus, nemažindamas esamų specialistų darbo krūvio.

15. Darbo pokalbyje su pretendентаis dirbti pas Darbdavį, gali dalyvauti ir profesinės sąjungos atstovas, stebėtojo teisėmis.

16. Darbdavys siekdamas taupyti įstaigos lėšas, negali mažinti darbuotojų darbo krūvių.

17. Darbdavys negali reikalauti iš darbuotojo atlikti darbų, kurie nenumatyti jo pareigybės aprašyme, nebent dėl to papildomai raštu susitaria su Darbuotoju.

18. 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.

19. 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.

20. Susitarimo dėl papildomo darbo sudarymui, vykdymui ir nutraukimui taikomos DK nuostatos. Nutrūkus pagrindinei darbo sutarčiai, susitarimas dėl papildomo darbo taip pat nutraukiamas.

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 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.

22. Darbdavys, sudarydamas darbo sutartį, privalo supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimomis darbo sąlygomis, darbo ir vidaus tvarkos taisyklėmis, kolektyvine sutartimi, pareiginiais nuostatais, kitais lokaliniais teisės aktais, reglamentuojančiais jo darbo funkcijos atlikimą, pasirašytinai arba kitais DK numatytais būdais.

23. Darbuotojo sutikimas/nesutikimas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis, darbo sąlygomis turi būti išreikštas per 5 (penkias) darbo dienas.

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

25. Darbuotojai apie darbo sutarties sąlygų ir darbo sąlygų pakeitimą turi būti įspėti prieš 1 savaitę laiko.

26. Apie numatomus veiklos, jos masto, technologijos ar darbo organizavimo pakeitimus, taip pat kitais būtinumo atvejais, kai planuojama keisti darbo sutarčių sąlygas, Darbdavys gali surengti konsultacijas su profesine sąjunga.

27. Mažinant darbuotojų skaičių, Darbdavys informuoja profesinę sąjungą vadovaujantis DK nuostatomis.

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. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto darbo pareigų pažeidimo Darbdavys gali konsultuotis su profesine sąjunga vertinant pažeidimo ar pažeidimų sunkumą ir padarinius.

III SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS

30. Darbdavys įsipareigoja mokėti darbo užmokestį Lietuvos Respublikos įstatymų, kitų teisės aktų, Darbdavio darbo apmokėjimo sistemos ir darbuotojo darbo sutartyje nustatyta tvarka. Darbo užmokestis mokamas vadovaujantis Šiaulių lopšelio-darželio „Kregždutė“ darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos aprašu.

31. Darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas darbo sutartyje.

33. Darbuotojams darbo užmokestis mokamas 2 kartus per mėnesį. Vieną kartą per mėnesį darbo užmokestis gali būti mokamas tik darbuotojui pateikus prašymą raštu.

34. Apie paskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę (ar dirbami viršvalandiniai darbai), Centralizuota buhalterija vieną kartą per mėnesį raštu pateikia informaciją (popierinius arba elektroninius darbo užmokesčio atsiskaitymo lapelius) darbuotojui.

35. Darbuotojai gali būti paskatinti už skubių ir sudėtingų darbų atlikimą, papildomus darbus, labai gerą darbą per metus, vienkartinį užduočių atlikimą, projektinę veiklą, už visuomeninę veiklą, už darbą grupėse, už papildomus rašto darbus, jubiliejų, gimus vaikui, įregistravus santuoką, švenčių progomis. Kaip paskatinimas gali būti padėka, dovana, premija, pirmumo teisė tobulintis, laisva nuo darbo diena ir kt.

36. Darbdavys, skirdamas pedagogą pavaduoti kitą kolegą, įsipareigoja apmokėti pavaduojančiam, vadovaujantis lopšelio-darželio darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos aprašu. Kai vaduoja laisvu laiku nuo savo tiesioginių pareigų, mokamas tarifinis atlygis, proporcingas išdirbtam laikui. Pavadavimas skiriamas šalims susitarus.

37. Darbo sutarčiai pasibaigus su atleidžiamu darbuotoju visiškai atsiskaitoma paskutinę jo darbo dieną, nebent raštu susitariama kitaip.

IV SKYRIUS DARBO IR POILSIO ORGANIZAVIMAS

38. Darbo grafikas gali būti koreguojamas motyvuotu Darbuotojo prašymu, kuris turi būti pateikiamas Darbdaviui ne vėliau kaip likus 10 darbo dienų iki numatomų pakeitimų. Svarbiomis aplinkybėmis, kurioms esant gali būti koreguojamas darbuotojo darbo grafikas pripažįstamos šios:

38.1. ikimokyklinio amžiaus vaiko (-ų) auginimas;

38.2. neįgalaus šeimos nario priežiūra;

38.3. turint nustatytą ne visą darbo krūvį;

38.4. studijos aukštojoje mokykloje;

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

Vadovaujantis DK, darbo grafike nustatoma pertraukų pradžia ir pabaiga. Kai dėl darbo sąlygų negalima daryti pertraukų pailsėti ir pavalgyti, darbuotojui suteikiama galimybė pavalgyti darbo vietoje darbo laiku.

39. Darbuotojų darbo krūvis turi būti stabilus per visus mokslo metus ir koreguojamas tik išimtiniais atvejais, apie tai prieš mėnesį pranešus darbuotojui, arba gali keistis dėl objektyvių priežasčių abipusiu susitarimu, atitinkamai įforminus šį pasikeitimą.

40. Darbuotojo darbo krūvį tvirtina Darbdavys, atsižvelgiant į darbo sutartyje susitartą darbo laiko normą.

41. Skirstant darbo krūvį privalu laikytis teisingumo, proporcingumo, tęstinumo ir

sąžiningumo principų.

42. Darbuotojų darbo krūvis, grupės komanda (auklėtojos ir auklėtojos padėjėja) bei grupė, kurioje komanda dirbs, derinama su sutarties šalimis .

43. Mokinių atostogų metu, paskelbus epidemiją ar dėl šalčio vaikams neatėjus į ugdymo įstaigą ir kitais atvejais kai ženkliai sumažėja vaikų skaičius grupėse (arba nebūna vaikų iš viso), prastova neskelbiama. Sutarimo būdu paliekama galimybė jungti vaikų grupes, neviršijant higienos normose nustatyto maksimalaus vaikų skaičiaus grupėse. Grupėse nesant vaikų, pedagogams informavus administraciją, leidžiama dirbti nuotoliniu būdu. Darbuotojams mokamas darbo užmokestis, nurodytas darbo sutartyje.

44. Profesinės sąjungos nariams yra suteikiamos papildomos trys kasmetinių atostogų dienos (jos suteikiamos tuo atveju, jeigu Darbuotojas yra išnaudojęs jam priklausančias privalomas kasmetines atostogas), kurios apmokamos DK nustatyta kasmetinių atostogų apmokėjimo tvarka. Šios papildomos kasmetinių atostogų dienos turi būti naudojamos einamų metų eigoje nuo metų pradžios iki metų pabaigos. Kitu atveju asmuo praranda teisę į papildomas atostogų dienas. Tokios papildomos kasmetinių atostogų dienos pridedamos, neatsižvelgiant į tai, kad profesinės sąjungos nariui priklauso teisė į pailgintas ar papildomas atostogas Vyriausybės nustatyta tvarka.

45. 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. Dėl kiekvieno atvejo sprendžiama atskirai.

46. Netiesioginiam darbu su vaikais skirtas valandas darbuotojai tvarko vadovaudamiesi lopšelio-darželio direktoriaus 2017 m. spalio 6 d. įsakymu Nr. P-43 patvirtintu Netiesioginio darbo su vaikais valandų panaudojimo tvarkos aprašu.

47. Po vykusių lopšelio-darželio savivaldos posėdžių, Darbdavys laisva forma įsipareigoja informuoti visus darbuotojus apie posėdžių metu priimtus nutarimus.

48. Vykstantiems į tarnybines komandiruotes (kvalifikacijos kėlimas, olimpiados, koncertai, varžybos, konkursai ir pan.) išlaidas už kiekvieną komandiruotės dieną, pagal galimybes gali apmokėti Darbdavys.

V SKYRIUS DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

49. 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. Pagal galimybes, Darbdavys numato lėšas lopšelio-darželio biudžete kvalifikacijos kėlimui ir, suderinus su Darbuotojais, gali apmokėti.

50. Darbuotojas, pageidaujantis dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo kursuose, prieš 5 (penkias) darbo dienas pateikia prašymą Darbdaviui. Dokumentus, patvirtinančius darbuotojo išlaidas kvalifikacijos tobulinimui, Darbuotojas pateikia administracijai, o Darbdavys pagal galimybes jas gali apmokėti.

VI SKYRIUS UGDOMOJO PROCESO STEBĖJIMO IR VERTINIMO TVARKA

51. Ugdomąjį procesą stebi ir vertina darželio direktorius ir pavaduotojas ugdymui.

52. Apie būsimą stebėjimą ir vertinimą darbuotojas turi būti įspėtas ne vėliau kaip prieš 1 (vieną) darbo dieną, išskyrus neplaninius patikrinimus.

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

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

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

VII SKYRIUS DARBUOTOJŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

56. Kasmetinės atostogos skiriamos pagal DK nustatytą tvarką. Darbuotojų atostogų grafikas iki gegužės 1 dienos ir tvirtinamas direktoriaus įsakymu.

57. Atostogų laikas skiriamas tik suderinus su Darbuotoju. Esant būtinybei, atostogų laikas gali būti koreguojamas. Mokslo metų eigoje, jei yra galimybė, darbuotojui prašant suteikiamos nemokamos atostogos.

58. Atostoginiai išmokami vadovaujantis DK.

59. Jei darbuotojas negali pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis dėl laikino nedarbingumo ar kitų svarbių priežasčių, suteiktos kasmetinės atostogos perkeliamos į kitą atostogų laiką, kuris iš anksto suderinamas su Darbdaviu.

60. 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.

61. Besimokantiems darbuotojams, kurių darbo santykiai su Darbdaviu tęsiasi ne mažiau kaip 5 metus, o mokymasis susijęs su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu, pagal galimybes gali būti suteikiamos mokymosi atostogos už kurias mokama 50 % darbuotojo užmokesčio:

61.1. eiliniams egzaminams pasirengti ir laikyti – po 3 (tris) dienas kiekvienam egzaminui;

61.2. įskaitoms pasirengti ir laikyti – po 2 (dvi) dienas kiekvienai įskaitai;

61.3. diplominiam (bakalauro, magistro) darbui baigti ir ginti;

61.4. darbuotojams, kurie dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, suteikiamos iki 5 (penkių) darbo dienų per metus mokymosi atostogos dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose.

62. Vadovaujantis 2020 m. spalio 16 d. pasirašyta Nacionaline kolektyvine sutartimi, profesinės sąjungos narys turi teisę gauti iki 5 darbo dienų sveikatai gerinti, mokant už jas vidutinį darbo užmokestį. Šia teise negali pasinaudoti pagal formaliojo ar neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas besimokantys profesinės sąjungos narys, kuris naudojasi Sutarties suteikiama teise į mokamas mokymosi atostogas.

63. Ligos pašalpa už pirmąsias 2 (dvi) kalendorines nedarbingumo dienas 80 proc. vidutinio darbo užmokesčio moka Darbdavys. Vėliau pašalpa mokama įstatymų nustatyta tvarka.

64. Ligai užsitęsus daugiau kaip 30 (trisdešimt) dienų, esant galimybei bei ligoniui prašant, darbuotojui gali būti skiriama materialinė pašalpa, vadovaujantis Šiaulių lopšelio-darželio „Kregždutė“ darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos aprašu, suderinus su profesine sąjunga.

65. Darbuotojams suteikiamos iki 3 (trijų) laisvų dienų šeimos narių mirties atveju, mokant vidutinį darbo užmokestį.

66. Darbuotojams, išdirbusiems įstaigoje 20 metų ir daugiau, ir nutraukiantiems darbo sutartį savo pareiškimu dėl svarbių priežasčių (darbuotojo liga, dėl kurios jis negali likti dirbti, neįgalumas, šeimos narių slauga, esant darbo užmokesčio fondo ekonomijai, gali būti išmokama iki 3 (trijų) mėnesių vidutinių atlyginimų dydžio išmoka.

VIII SKYRIUS PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLA

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

68. 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.

69. 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.

70. Darbdavys, prieš įspėdamas profesinės sąjungos narį apie padarytą darbo pareigų pažeidimą, gali informuoti profesinę sąjungą, pateikti visus darbo pareigų pažeidimo pagrindumą patvirtinančius dokumentus, taip pat įrodymus, jog profesinės organizacijos narys buvo tinkamai informuotas apie darbo pareigų pažeidimą, už kurį ketinimą įspėti ir, kad profesinės organizacijos nariui buvo leista pateikti rašytinius paaiškinimus dėl darbo pareigų pažeidimo. Profesinės sąjungos organizacija turi teisę dalyvauti tiriant darbo pareigų pažeidimo pagrindumą.

71. Profesinė sąjunga įsipareigoja padėti Darbdaviui stiprinti darbo drausmę, užtikrinti darbo tvarkos taisyklių laikymąsi bei kurti geranorišką, darbinę atmosferą. Teikti pasiūlymus darbo tvarkos taisyklių tobulinimui, darbo organizavimo gerinimo klausimais.

IX SKYRIUS DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

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

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

74. Darbuotojas turi teisę pasitikrinti sveikatą darbo metu, už šį laiką mokamas vidutinis darbo užmokestis. Sveikatos patikrinimo išlaidas, higienos bei pirmos pagalbos kursų išlaidas pagal galimybes apmoka Darbdavys.

X SKYRIUS SUTARTIES GALIOJIMAS IR VYKDYMAS

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

76. Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolei šalys paritetiniais pagrindais gali (po 3 atstovus) sudaryti Kolektyvinės sutarties priežiūros komisiją.

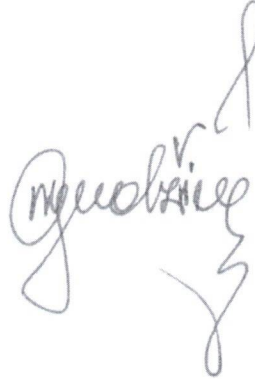
77. Kolektyvinės sutarties pakeitimai gali būti inicijuojami bet kurios iš Šalių iniciatyva, o keičiama tik bendru Šalių sutarimu. Šalis apie savo norą keisti kolektyvinę sutartį kitą šalį informuoja raštu ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami kaip jos priedai.

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

79. Šalis, norinti nutraukti sutartį, privalo įspėti kitą šalį ne vėliau kaip prieš tris mėnesius iki nutraukimo. Kolektyvinę sutartį draudžiama nutraukti anksčiau negu po 6 mėn. nuo kolektyvinės sutarties įsigaliojimo. Ši sutartis sudaroma dviem egzemplioriais, turinčiais vienodą juridinę galią.

80. Esant neatitikimui tarp kolektyvinės sutarties ir lopšelio-darželio vidaus tvarkų, pirmenybė suteikiama lopšelio darželio vidaus tvarkoms.

Šiaulių lopšelio-darželio „Kregždutė“
direktorė



Nijolė Gudžiūnienė

Šiaulių lopšelio-darželio „Kregždutė“
profesinės sąjungos pirmininkė



Rasa Jagminienė



KOPIJA TIKRA
Raštinės administratore

Valentina Šeliukienė
2024-01-08