

# Kauno lopšelio – darželio „Žara“ kolektyvinė sutartis

2024 m. spalio 30 d.

1. Kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp lopšelio-darželio „Žara“ darbuotojų profesinės organizacijos, kuriai atstovauja pirmininkė Stasė Turonienė (toliau - darželis), ir lopšelio-darželio „Žara“, kuriam atstovauja direktorė Diana Dūdėnienė (toliau - Darbdavys).

2. **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.

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

**Sutarties sąvokos:**

**Darbdavys** – Kauno miesto savivaldybės lopšelis-darželis „Žara“ (Ašigalio g. 13 ), atstovaujamas direktorės.

**Darbuotojas** – fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai pagal darbo sutartį dirbti darbdaviui.

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

**Kontaktinės valandos** – laikas, per kurį mokytojas tiesiogiai dirba su ugdytiniais..

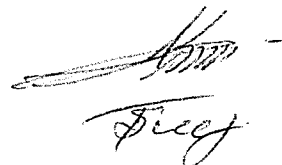
**Nekontaktinės valandos** – laikas, skirtas netiesioginiam darbui su ugdytiniais, ugdytinių tėvais (globėjais), darželio darbuotojais, socialiniais partneriais, lankymasis kitose įstaigose, pasiruošimas projektams, renginiams, veikloms.

3. Kolektyvinė sutartis sudaryta ir bus taikoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais, kitais teisės aktais.

4. Kolektyvinė sutartis taikoma profesinės sąjungos nariams. Kolektyvinė sutartis skelbiama darželio internetiniame tinklalapyje, MD vidinėse žinutėse.

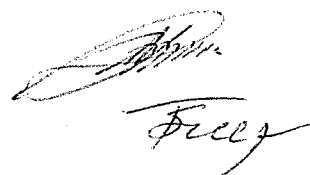
5. Kolektyvinė sutartis registruojama vadovaujantis Darbo kodekso 195 str. 5 dalimi bei Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. AI-334 patvirtintu „Kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašu“

6. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė organizacija gali dalyvauti šakos ar teritoriniame streike nenutraukusi šios kolektyvinės sutarties sąlygų. Apie streiką darbdavys įspėjamas



įstatymų numatyta tvarka.

7. Darbdavys įsipareigoja informavimą ir konsultavimą vykdyti su profesine organizacija, jei įstaigoje nėra įsteigtos darbo tarybos. Įsteigus darbo tarybą, šios funkcijos vykdomos tiek su profesine organizacija, tiek ir su darbo taryba.
8. Darbdavys įsipareigoja darbo tvarkos taisykles, darbuotojų pareigybių aprašymus, tvarką ir kitus lokalinius teisės aktus, kurie turi įtakos darbuotojų darbo, ekonominei ar socialinei padėčiai tvirtinti įvykdęs informavimo ir konsultavimosi procedūras su profesine sąjunga.
9. Šalys susitaria, kad ginčai, kilę tarp darbdavio ir profesinės organizacijos narių, sprendžiami dalyvaujant šalių atstovams. Profesinė organizacija ir darbdavys į ginčo sprendimą gali kviešti teisininkus ir ekspertus.
10. Darbuotojai priimami į darbą ir atleidžiami laikantis LR įstatymų reikalavimų. Darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos ir papildomos tik abiejų šalių rašytiniu susitarimu.
11. Darbdavys, prieš priimdamas į darbą naujus darbuotojus, privalo atsižvelgti į tos pačios specialybės kitų darbuotojų darbo krūvius, informuoti profesinę organizaciją ir kitus darbuotojus susirinkimo metu apie būsimo darbuotojo darbo sąlygas, t. y. darbo funkcijas, darbo krūvį, darbo apmokėjimo sąlygas
12. Profesinės sąjungos nario darbo sutartyje sulygta darbo laiko norma darbdavio iniciatyva gali būti mažinama tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu, esant objektyvioms priežastims. Objektyvia priežastimi mažinti darbuotojo darbo laiko normą laikoma:
  - 12.1. Sumažėjęs įstaigos finansavimas, skiriamas darbo užmokesčiui;
  - 12.2. Sumažėjęs grupių skaičius;
  - 12.3. Sumažėjęs švietimo pagalbos poreikis;
  - 12.4. Kauno miesto savivaldybės tarybos sprendimai, kurie turi įtakos darbuotojų darbo laiko normai mažėti;
  - 12.5. Kitos realios ir objektyvios priežastys, kurios lemia darbuotojo darbo laiko normos mažėjimą.
13. Darbdavys negali reikalauti iš darbuotojo atlikti darbų, kurie nenumatyti jo darbo sutartyje ir pareigybės aprašyme.
14. 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.



15. Jei papildomas darbas atliekamas tuo pačiu metu, kaip ir pagrindinis, susitarime gali būti sutariama dėl priemokos, kuri gali siekti 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies, 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

16. 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.

17. 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.

18. Darbuotojai su kolektyvine sutartimi, kitais įstaigos lokaliniais teisės aktais ir/ar jų pakeitimais supažindinami vadovaujantis įstaigoje nustatyta tvarka.

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

20. Kai mažinamas darbuotojų skaičius, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys, suderinęs su profesine organizacija ir darbo taryba. Nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti darbuotojams :

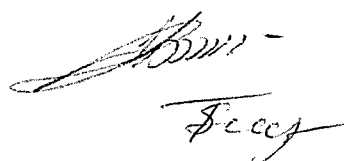
20.1. vicniems auginantiems vaikus iki šešiolikos metų ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų;

20.2. kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip penkeri metai;

20.3. kurių šeimose nėra savarankišką uždarbį gaunančių asmenų.

21. Kai mažinamas darbuotojų skaičius, darbuotojų atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija, kurios ne mažiau kaip du nariai privalo būti deleguoti profesinės organizacijos.

22. 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, vienišos mamos,



kurios augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų, augina neįgalų vaiką (įvaikį) iki aštuoniolikos metų ir neįgaliems darbuotojams.

23. Įspėjimo laikotarpiu darbuotojui turi būti suteikta ne mažiau kaip 10 proc. darbo laiko normos naujo darbo paieškoms, kurio metu jam paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

24. Per visą numatomo atleisti darbuotojo įspėjimo laikotarpį, įskaitant darbuotojo atleidimo iš darbo dieną darbdavys atsižvelgdamas į atleidžiamo darbuotojo profesiją, kvalifikaciją, kitas dalykines savybes, privalo ieškoti galimybių pasiūlyti atleidžiam iš darbo darbuotojui kitą darbo vietą įstaigoje.

25. Darbuotojai apie darbo sutarties sąlygų ir darbo sąlygų pakeitimą turi būti įspėti ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų.

26. Darbdavys įsipareigoja sudaromus darbo grafikus suderinti su profesine organizacija ne vėliau kaip likus 5 (penkioms) darbo dienoms iki jų paskelbimo. Suderinimui skiriama ne daugiau kaip 7 (septynios) dienos. Visi darbo grafikai skelbiami pavadootojų kabinetų informaciniuose stenduose.

27. Darbo grafikas gali būti koreguojamas motyvuotu darbuotojo prašymu, kuris turi būti pateikiamas direktoriui ne vėliau kaip likus 3 darbo dienos iki numatomų pakeitimų įsigaliojimo. Svarbiomis aplinkybėmis, kurioms esant privalo būti koreguojamas darbuotojo darbo grafikas, pripažįstamos šios:

27.1. Visuomeninių pareigų vykdymas.

27.2. Nepilnas darbo krūvis.

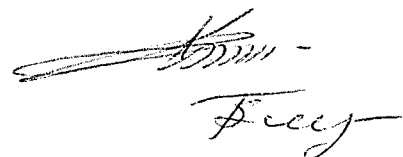
27.3. Studijos aukštojoje mokykloje.

27.4. Kitos šalių atskiru sutarimu aplinkybės pripažintos svarbiomis.

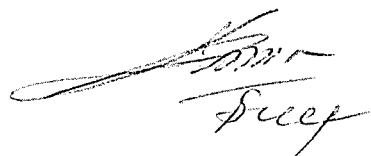
28. Darbuotojų, darbo krūvis turi būti stabilus ir negali būti mažinamas per visus metus, koreguojamas gali būti tik išimtiniais, atvejais apie tai raštu prieš mėnesį pranešus darbuotojui ir gavus raštišką darbuotojo sutikimą.

29. Darbo laikas pedagoginėms funkcijoms atlikti pagal pagrindinę darbo sutartį ir susitarimą dėl papildomo darbo negali viršyti 36 val. per savaitę darbo krūvio. Išimtiniais atvejais, Direktoriui ir darbuotojui raštu sutarus, darbuotojas gali dirbti iki 60 val. per savaitę. Dėl kiekvieno atvejo sprendžiama atskirai.

30. Už pavadavimo laiką pavaduojančiam darbuotojui mokamas jo turimos kvalifikacijos darbo užmokestis.



31. Nepedagoginio darbuotojo darbo laikas nustatomas pagal darbdavio patvirtintus ir su profesine organizacija suderintus darbo grafikus.
32. Darbuotojo išvykos su vaikais į keliones, jeigu tai vyksta ne darbo grafike nurodytu darbo laiku, privalo būti žymima darbuotojo darbo laiko apskaitos žiniaraštyje, kaip darbuotojo dirbtas laikas, ir už jį nustatyta tvarka būtų apmokama arba su darbuotoju sutarus individualiai suteikiamas papildomas poilsio laikas.
33. Esant galimybei, darbdavys turi tenkinti Profesinės sąjungos nario prašymą nuotolinio darbo organizavimo formą taikyti funkcijoms, kurios gali būti atliekamos kitoje, negu yra darbovietė, vietoje, išskyrus ugdymą ar studijas kontaktiniu būdu, ar kitas veiklas, kurios įstaigoje organizuojamos kontaktiniu būdu (pvz., susitikimus, posėdžius ir kita).
34. Epidemijos metu, ar kai ženkliai sumažėja vaikų skaičius grupėje, vaikams neatėjus į įstaigą, prastova neskelbiama. Grupėje nesant vaikų, mokytojams leidžiama dirbti nuotoliniu būdu ir paliekamas darbo užmokestis nurodytas darbo sutartyje.
35. Jei darbo metu nėra galimybės daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, darbuotojams sudaromos sąlygos pailsėti ir pavalgyti darbo metu darbo vietoje.
36. Darbuotojų kvalifikacijos kėlimas organizuojamas pagal mokyklos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo ir pedagogų atestacijos planą, kuris yra suderinamas su profesine sąjunga.
37. Darbuotojas, pageidaujantis dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo kursuose, prieš 3 (tris) darbo dienas pateikia prašymą Direktoriui.
38. Ugdomąjį procesą stebi ir vertina direktorius, direktoriaus pavaduotojas ugdymui pagal suderintą grafiką. Apie būsimą stebėjimą ir vertinimą darželio darbuotojas turi būti įspėtas ne vėliau kaip prieš 2 (dvi) darbo dienas.
39. Stebėjimas ir vertinimas ne pagal grafiką vykdomas tik esant raštiškiems ugdytinių tėvų, ar darbuotojų skundams, su kuriais gali susipažinti darbuotojas, kurio darbu skundžiamasi.
40. Stebėtojai turi tik stebėti ugdomojo proceso eigą, jie negali būti ugdomojo proceso dalyviais. Stebėtojai negali pažeisti mokytojo orumo, turi stengtis sumažinti stebėjimo proceso mokytojui sukeltą įtampą. Po stebėtos veiklos stebėtojai kartu aptaria stebėtą veiklą. Mokytojas turi teisę raštu pareikšti savo nuomonę dėl veiklos vertinimo.
41. Darbdavys kasmetines atostogas suteikia bet kuriuo metų laiku pagal atostogų suteikimo eilę arba atskiru motyvuotu darbuotojo prašymu. Mokytojo atostogos neturi būti skaidomos dalimis. Dalinės atostogos gali būti suteikiamos tik darbdavio ir darbuotojo abipusiu sutarimu.



42. Kasmetinių atostogų suteikimo eilė sudaroma iki birželio 1 d. LR Darbo kodekso nustatyta tvarka. Vadovaujantis Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties nuostatomis, profesinės sąjungos nariams suteikiamos 3 (trys) papildomos kasmetinių atostogų dienos, kurios apmokamos Darbo kodekse nustatyta kasmetinių atostogų apmokėjimo tvarka. Tokios papildomos mokamų kasmetinių atostogų dienos pridedamos, neatsižvelgiant į tai, kad profesinės sąjungos nariui priklauso teisė į pailgintas ir (ar) papildomas atostogas. Papildomos atostogų dienos turi būti panaudotos nuo sausio 1d. iki gruodžio 31 d.

43. Vadovaujantis Nacionalinės kolektyvinės sutarties nuostatomis, profesinės sąjungos narys turi teisę gauti iki 5 darbo dienų sveikatai gerinti, mokant už jas jo vidutinį darbo užmokestį. Šia teise negali pasinaudoti pagal formaliojo ar neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas besimokantis profesinės sąjungos narys, kuris naudojasi Sutarties suteikiama teise į mokamas mokymosi atostogas. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš atostogas, darbuotojui sutikus gali būti išmokami atlyginimų ar avansų dieną už panaudotų atostogų laikotarpį.

44. 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.

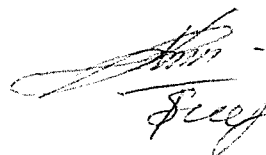
45. Tikslinės atostogos suteikiamos darbuotojui pateikus jų būtinumą grindžiančius dokumentus ir raštiškai prašant ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų.

46. Profesinės sąjungos nariui suteikiamos iki 10 darbo dienų mokymosi atostogos, paliekant už jas vidutinį jo darbo užmokestį, arba iki 20 darbo dienų mokymosi atostogos, paliekant už jas 50 procentų vidutinio jo darbo užmokesčio, atsižvelgus į besimokančiojo poreikius pagal švietimo programas stojamiesiems, eiliniams, valstybiniams, įskaitoms pasirengti ir laikyti.

47. Ligos pašalpą už pirmąsias 2 (dvi) kalendorines nedarbingumo dienas 62.06 proc. vidutinio darbo užmokesčio moka darbdavys.

48. Darbuotojams suteikiamos iki 3 (trijų) nemokamų laisvų dienų jų vestuvių, artimųjų giminaičių mirties atveju. Svainystės, tolimų giminaičių ryšiais susijusių asmenų mirties atveju, suteikiama iki 3 dienų nemokamų atostogų.

49. Darbdavys sudaro sąlygas veikti profesinei organizacijai, suteikdamas teisę ne darbo metu naudotis nemokamai patalpomis profesinės organizacijos darbui, interneto ryšiais, spausdinimo, kopijavimo aparatais pagal iš anksto šalių suderintus limitus, skelbimų lentomis administracijos



- patalpose.
50. Profesinės sąjungos atstovaujamojų ir (arba) valdymo organų narius profesinių sąjungų posėdžiams ir jų pareigoms atlikti atleisti nuo darbo 72 darbo valandas per metus ir už šį laiką jiems mokėti vidutinį darbo užmokestį.
51. Darbdavys sudaro darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, numatytas Lietuvos Respublikos darbo kodekse bei kituose teisės aktuose.
52. Darbuotojai privalo laikytis Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą.
53. Sveikatos patikrinimo išlaidas, higienos bei pirmos pagalbos kursų išlaidas apmoka darbdavys.
54. Ši kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos ir galioja dvejus (2) metus.
55. 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.
56. 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.
57. Ši sutartis sudaroma dviem egzemplioriais, turinčiais vienodą juridinę galią.

Kacinas Lopielis - Savilau  
 "Lora" direktoriaus  
 Darius Durbūnas

Kacinas Lopielis - Savilau  
 "Lora" profesinės sąjungos  
 atstovų pirmininkas  
 Stasė Turonavičė