

ROKIŠKIO „ROMUVOS“ GIMNAZIJOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2025-04-16 Nr. B3U-135

Rokiškis

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp **Rokiškio „Romuvos“ gimnazijos profesinės sąjungos**, kuriai atstovauja pirmininkė Valerija Mišiūnienė, bei **Rokiškio „Romuvos“ gimnazijos** (toliau – gimnazija), kuriai atstovauja direktorė Rasa Pranckūnienė (toliau – Šalys).

2. Sutarties sąvokos:

- **Darbdavys** – Rokiškio „Romuvos“ gimnazija, Taikos g. 17, Rokiškis, darbdavio įgaliotas atstovas – direktorius.

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

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

- **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.

- **Profesinės sąjungos narys**-asmuo teisėtai dirbantis įstaigoje pagal darbo sutartis ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais ir mokantis nario mokesčių.

3. Ši kolektyvinė sutartis taikoma visiems profesinės sąjungos nariams.

4. Darbuotojai, kuriems taikoma Kolektyvinė sutartis, supažindinami su jos tekstu pasirašytinai. Kolektyvinė sutartis skelbiama Darbdavio internetiniame tinklalapyje.

5. Kolektyvinė sutartis registruojama vadovaujantis Darbo kodekso 195 straipsnio 5 dalimi bei Lietuvos A1-334 patvirtintu „Kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašu“.

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 informuoti ir konsultuotis su profesine sąjunga, jei gimnazijoje nėra įsteigtos darbo tarybos. Įsteigus darbo tarybą, šios funkcijos vykdomos tiek su profesine sąjunga, tiek ir su darbo taryba.

8. 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.

9. 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 švietimo profesinės sąjungos ar Lietuvos švietimo profesinės sąjungos atstovus, teisininkus, ekspertus.

II. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, VYKDYMAS IR NUTRAUKIMAS

10. Darbdavys, prieš priimdamas į darbą naujus darbuotojus pagal darbo sutartis, privalo atsižvelgti į kitų darbuotojų darbo krūvius, ir tik po konsultacijų su profesine sąjunga priimti sprendimą dėl naujo darbuotojo priėmimo būtinumo.

11. Darbo pokalbyje su pretendais gali dalyvauti ir profesinės sąjungos atstovas stebėtojo teisėmis.

12. Darbdavys įsipareigoja raštu informuoti profesinę sąjungą apie gimnazijoje esamas laisvas darbo vietas. Esant laisvoms darbo vietoms, pirmumo teisė jas užimti suteikiama esamiems gimnazijos darbuotojams darbuotojo rašytiniu sutikimu. Pirmiausia apie šias darbo vietas darbdavys praneša darbuotojui, kurį numatoma atleisti. Jei jis nesutinka užimti pasiūlytos darbo vietos, apie ją pranešama darbuotojams, dirbantiems nepilnu darbo krūviu. Darbuotojas, dirbantis nepilnu darbo krūviu, nesutinkantis užimti esamas laisvas pareigas, turi nesutikimą išreikšti raštu. Toks nesutikimas nesukelia šiam darbuotojui jokių teisinių pasekmių. Neatsiradus norinčių užimti nekonkursinę laisvą darbo vietą per 3 darbo dienas, skelbiama už gimnazijos ribų.

13. Darbdavys be objektyvių priežasčių ir nesuderinęs su profesine sąjunga negali mažinti darbuotojų darbo krūvi

14. 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.

15. 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.

16. Nutrūkusi pagrindinei darbo sutarčiai, susitarimas dėl papildomo darbo (pareigybės) lieka galioti ir tampa pagrindine darbo sutartimi, jei sutarties šalys susitaria.

17. Apie papildomo neterminuoto susitarimo nutraukimą Darbdavys privalo įspėti darbuotoją prieš 10 darbo dienų iki nutraukimo. 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.

18. Nuolatinio pobūdžio darbui sudaromos tik neterminuotos 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.

19. 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.

20. 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 elektroninės kopijos.

21. Darbuotojo sutikimas/nesutikimas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis turi būti išreikštas per 10 darbo dienų.

22. 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 likus 10 darbo dienų iki numatomų pakeitimų.

23. Mažinant darbuotojų skaičių, Darbdavys įsipareigoja apie kiekvieną konkretų atvejį informuoti profesinę sąjungą ne vėliau kaip prieš 1 (vieną) mėnesį.

24. 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:

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

24.2. kurie auginą vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų ar neįgalų vaiką (įvaikį) iki aštuoniolikos metų arba prižiūri šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu 55 procentai

darbingumo lygis arba šeimos narius, sulaukusius senatvės pensijos amžiaus, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

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

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

24.5. kurie neturi teisės į visą senatvės pensiją;

24.6. kurių veikla paskutiniaisiais kalendoriniais metais buvo įvertinta labai gerai arba gerai;

24.7. kurių veikla įstatymų nustatyta tvarka nėra vertinama, bet jų darbo ar veiklos rezultatai yra aukšti, įrodomi ir pripažįstami gimnazijos bendruomenėje;

24.8. kurie yra profesinės sąjungos nariai;

24.9. kuriems Darbdavys yra vienintelė darbovietė;

24.10. kurių šeimose nėra savarankiškai dirbančių ir uždarbi gaunančių pilnamečių asmenų;

24.11. kurie ilgiau dirba gimnazijoje.

25. 24.1.-24.11. punktuose nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių pas Darbdavį, kvalifikaciją.

26. Per visą numatomo atleisti darbuotojo įspėjimo laikotarpį Darbdavys įsipareigoja ieškoti galimybių perkelti atleidžiamą iš darbo darbuotoją į kitą darbą pas tą patį darbdavį ir, esant darbuotojo raštiškam sutikimui, jį perkelti į kitą darbą.

27. Darbdavys, prašydamas profesinės sąjungos sutikimo atleisti profesinės sąjungos narį, turi profesinei sąjungai pateikti visą būtiną informaciją, susijusią su darbuotojo atleidimu.

28. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl Darbuotojo padaryto darbo pareigų pažeidimo Darbdavys turi konsultuotis su Profesine sąjunga vertinant pažeidimo ar pažeidimų sunkumą ir padarinius.

29. Darbdavys, prieš įspėdamas profesinės sąjungos narį apie padarytą darbo pareigų pažeidimą, privalo informuoti profesinę sąjungą, pateikti visus darbo pareigų pažeidimo pagrindimą patvirtinančius dokumentus, taip pat įrodymus, jog profesinės sąjungos narys buvo tinkamai informuotas apie darbo pareigų pažeidimą, už kurį ketinama įspėti ir kad profesinės sąjungos nariui buvo leista pateikti rašytinius paaiškinimus dėl darbo pareigų pažeidimo. Profesinė sąjunga turi teisę dalyvauti tiriant darbo pareigų pažeidimą.

30. Jeigu Darbuotojo darbo rezultatai yra nepatenkinami, Darbdavys ar atsakingas vadovas privalo Darbuotojui raštu nurodyti jo darbo trūkumus ir nepasiektus asmeninius rezultatus, parengti 4 mėnesių rezultatų gerinimo planą. Darbdavys ar atsakingas vadovas vertindamas ar Darbuotojo rezultatų gerinimo plano vykdymo rezultatai yra patenkinami, privalo konsultuotis su profesine sąjunga.


III. DARBO UŽMOKESTIS

31. Darbo apmokėjimą gimnazijoje reglamentuoja patvirtinta darbo apmokėjimo sistema, kuri yra neatsiejama šios sutarties dalis.

32. Darbo užmokestis darbuotojams išmokamas du kartus per mėnesį iki einamojo mėnesio 20 dienos ir kito mėnesio iki 5 dienos, bet ne vėliau kaip 5 darbo dienos iki mėnesio pabaigos. Gavus darbuotojo raštišką prašymą, darbo užmokestis mokamas vieną kartą per mėnesį.

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





IV. DARBO IR POILSIO ORGANIZAVIMAS

34. Darbdavys įsipareigoja sudaromus darbo grafikus suderinti pasirašytinai su profesine sąjunga ne vėliau kaip likus 2 (dviem) savaitėms iki jų paskelbimo. Suderinimui skiriama ne daugiau kaip 7 (septynios) dienos. Visi darbo grafikai darbuotojams pateikiami elektroniniu būdu.

35. Profesinės sąjungos nario darbo sutartyje sulygta darbo laiko norma darbdavio iniciatyva gali būti mažinama tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu, esant objektyvioms priežastims.

36. Skirstant darbo krūvį privalu laikytis teisingumo, proporcingumo, tęstinumo ir sąžiningumo principų. Mokytojų darbo krūvius paskirsto direktorius atsižvelgdamas į metodinių grupių nuomonę ir suderinęs su profesine sąjunga.

37. Mokytojų etato sandara kitiems mokslo metams aptariama birželio mėnesį metodinių grupių ir administracijos susirinkime. Susirinkime gali dalyvauti profesinės sąjungos atstovai. Atsižvelgiant į naujas aplinkybes iki rugsėjo 10 d. mokytojų etato sandara gali būti koreguojama laikantis Darbo kodekso nuostatų.

38. Naujų mokslo metų pamokų tvarkaraščius Darbdavys sudaro ir suderina su profesine sąjunga iki rugsėjo 15 d.

39. Darbo dienos valandas, kuriomis nėra objektyvaus būtinumo būti Įstaigoje ir mokinių atostogų metu Darbuotojas gali dirbti jam priimtiniu būdu ir priimtinoje vietoje pagal nuotolinio darbo tvarkos aprašą.

40. Likus ne mažiau kaip 3 dienoms iki mokytojų tarybos posėdžio, visuotinio susirinkimo, direktorius pateikia posėdžio dalyviams darbotvarkės projektą elektroniniu būdu.

V. DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

41. Pedagogų kvalifikacinės kategorijos kėlimas organizuojamas pagal gimnazijos pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir atestacijos planą, kuris yra suderinamas su profesine sąjunga.

42. Darbuotojas, pageidaujantis dalyvauti neplaniniame kvalifikacijos tobulinime, ne vėliau kaip prieš 3 (tris) darbo dienas pateikia prašymą Direktoriui ir nurodo, kokias kvalifikacijos išlaidas reikės apmokėti.

VI. UGDOMOJO PROCESO STEBĖJIMO IR VERTINIMO TVARKA

43. Pedagoginio proceso priežiūra vykdoma pagal mokslo metų pradžioje patvirtintą planą.

44. Apie būsimą darbo stebėjimą ir vertinimą pedagogas turi būti įspėtas ne vėliau kaip prieš 2 (dvi) darbo dienas.

45. Neplaninis ugdymo proceso stebėjimas galimas tik esant kritinėms situacijoms, kai kyla pavojus mokinių ir/ar darbuotojų saugumui ir sveikatai.

46. Stebėtojai negali pažeisti darbuotojo orumo, turi stengtis sumažinti stebėjimo proceso darbuotojui sukeltą įtampą.

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

VII. DARBUOTOJŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

48. Darbdavys kasmetines atostogas darbuotojams suteikia bet kuriuo metų laiku, pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę darbovietėje, kuri yra sudaroma pagal darbuotojų raštu pateiktus pageidavimus. Kasmetinių atostogų suteikimo eilę darbdavys, suderinęs su profesine sąjunga, patvirtina iki einamųjų metų gegužės 1 d.

49. Nemokamos atostogos dėl svarbių aplinkybių suteikiamos darbuotojui prašant raštu ir negali būti ilgesnės kaip 2 mėnesiai.

Dele -

50. Darbuotojams, auginantiems vieną vaiką iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per tris mėnesius (arba sutrumpinamas darbo laikas aštuoniomis valandomis per tris mėnesius), 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 arba auginantiems du vaikus iki dvylikos metų, kai vienas arba abu vaikai yra neįgalūs, – dvi dienos per mėnesį (arba nepedagoginiams darbuotojams sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę, o pedagoginiams – trimis valandomis per savaitę), mokant jiems vidutinį jų darbo užmokestį.

51. Ligos išmoka už pirmąsias 2 (dvi) kalendorines nedarbingumo dienas 70 proc. darbuotojo darbo užmokesčio moka darbdavys nustatyta tvarka. Ligai tęsiantis daugiau kaip 30 (trisdešimt) dienų, ir sergančiam darbuotojui prašant, jam skiriama vienkartinė vieno darbo užmokesčio dydžio išmoka.

52. Laisvas laikas dėl asmeninių priežasčių mokant vidutinį darbo užmokestį suteikiamos žemiau nurodytais atvejais nepedagoginiams darbuotojams:

- 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 gimnazijoje nustatyta tvarka.

53. Gimnazijos darbuotojams, nutraukiantiems darbo sutartį šalių susitarimu dėl svarbių priežasčių (darbuotojo liga, dėl kurios jis negali likti dirbti, negalia, šeimos narių slauga, senatvės pensija, darbo krūvio sumažėjimas ir kitos priežastys), esant darbo užmokesčio fondo ekonomijai, gali būti išmokamos išeitinės išmokos:

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

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

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

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

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

VIII. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLA

54. Darbdavys sudaro sąlygas veikti profesinei sąjungai, suteikdamas teisę naudotis nemokamai patalpomis profesinės sąjungos darbui, leidžiama naudotis pašto, telefono, interneto ryšiais, spausdinimo, kopijavimo aparatais.

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

56. Vykstant į profesinių sąjungų organizuojamus seminarus, konferencijas, profesinės sąjungos pirmininkas arba kiti profesinės sąjungos nariai, suderinę su darbdaviu, atleidžiami nuo darbo, už šį laiką mokant vidutinį darbo užmokestį.

57. Vadovaujantis Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvine sutartimi profesinių sąjungų atstovaujama ir (arba) valdymo organų narius profesinių sąjungų posėdžiams ir jų pareigoms atlikti atleisti nuo 72 darbo valandų per metus ir už šį laiką jiems mokėti vidutinį darbo užmokestį.

IX. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

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

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

60. 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. SUTARTIES GALIOJIMAS IR VYKDYMAS

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

62. Sutarties šalys jos vykdymą aptaria bendrame darbdavio ir profesinės sąjungos atstovų posėdyje, kuris yra organizuojamas ne rečiau kaip 1 (viena) kartą per metus.

63. 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.

64. 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 mėnesių nuo kolektyvinės sutarties įsigaliojimo.

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

Rokiškio „Romuvos“ gimnazijos profesinės sąjungos
pirmininkė
Valerija Misiūnienė



Rokiškio „Romuvos“ gimnazijos
Direktore
Rasa Prackūnaitė

