

**MARIJAMPOLĖS VAIKŲ LOPŠELIO – DARŽELIO
KOLEKTYVINĖ SUTARTIS**

2025-08-27

Marijampolė

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp Marijampolės vaikų lopšelio – darželio profesinės organizacijos, kurią atstovauja pirmininkas Egidijus Milešinas bei Marijampolės vaikų lopšelio – darželio, kurią atstovauja direktorė Birutė Dičiūnienė (toliau - Šalys).

2. Sutarties sąvokos:

Darbdavys - Marijampolės vaikų lopšelis-darželis, juridinio asmens kodas 306808778, adresas Kauno g. 13b, Marijampolė, 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.

Nekontaktinės valandos - laikas, skirtas netiesioginiam darbui su mokiniais, mokinių tėvais (globėjais), darželio darbuotojais, socialiniais partneriais.

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. Ši kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbdavio darbuotojams, jei ją patvirtina visuotinis Darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija).

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

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 organizacija gali dalyvauti šakos ar teritoriniame streike nenutraukusi šios kolektyvinės sutarties. Apie streiką Darbdavys įspėjamas įstatymų numatyta tvarka.

8. Darbdavys įsipareigoja informavimą ir konsultavimą vykdyti su profesine organizacija.

9. Darbdavys įsipareigoja darbo tvarkos taisykles, darbuotojų pareigybių aprašymus ir kitus lokalinius teisės aktus, kurie turi įtakos darbuotojų darbo, ekonominei ar socialinei padėčiai, derinti su profesine organizacija.

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



II. 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 susitarimu.

12. Darbdavys, prieš priimdamas į darbą naujus darbuotojus, privalo atsižvelgti į tos pačios specialybės kitų darbuotojų darbo krūvius.

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

14. Darbo pokalbyje su pretendентаis dirbti pas Darbdavį gali dalyvauti ir profesinės organizacijos atstovas stebėtojo teisėmis.

15. Esant laisvoms darbo vietoms, pirmumo teisė jas užimti suteikiama esamiems įstaigos 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, nesutinkantis užimti esamas laisvas pareigas turi nesutikimą išreikšti raštu. Toks nesutikimas nesukelia darbuotojui jokių teisinių pasekmių.

16. 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.

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

18. Direktoriui motyvuotai siūlant sudaryti susitarimą dėl nekonkuravimo, o darbuotojui sutinkant, susitariama, kad susitarimo galiojimo laikotarpiu Darbdavys moka darbuotojui kompensaciją, kurios dydis 60 proc. darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

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

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

21. 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.

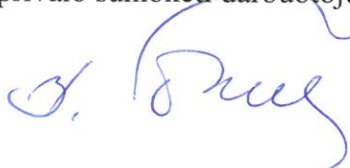
22. Jei papildomas darbas atliekamas tuo pačiu metu, kaip ir pagrindinis, susitarime gali būti sutariama dėl priemokos mokėjimo už papildomos funkcijos atlikimą. Jei papildomas darbas atliekamas laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku, už tokį darbą mokamas visas darbo užmokestis, koks yra nustatytas tos funkcijos atlikimui.

23. Susitarimo dėl papildomo darbo sudarymui, vykdymui ir nutraukimui taikomos tos pačios nuostatos kaip ir neterminuotai darbo sutarčiai. Nutrūkus pagrindinei darbo sutarčiai, susitarimas dėl papildomo darbo lieka galioti ir tampa pagrindine darbo sutartimi.

24. Apie papildomo susitarimo nutraukimą, Darbdavys privalo įspėti darbuotoją prieš 3 darbo dienų iki nutraukimo.

25. 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.

26. 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.



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

28. 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 per dokumentų valdymo sistemą "Kontorą".

29. Darbuotojo sutikimas/nesutikimas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis, darbo sąlygomis turi būti išreikštas per 7 darbo dienas.

30. Apie numatomus veiklos, jos masto, technologijos ar darbo organizavimo pakeitimus, taip pat kitais būtinumo atvejais. Darbdavys privalo surengti konsultacijas su profesine organizacija ne vėliau kaip prieš 1 (vieną) mėnesį iki numatomų pakeitimų.

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

32. 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:

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

32.2. kurie augina 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, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

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

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

32.5. kurie yra profesinės organizacijos nariai;

32.6. kuriems Darbdavys yra vienintelė darbovietė;

33. 32.1.-32.5. punktuose nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių pas Darbdavį kvalifikaciją.

34. 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.

35. 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.

36. 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.

37. 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.

38. 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. DARBO UŽMOKESTIS

39. Darbdavys įsipareigoja mokėti darbo užmokestį Lietuvos Respublikos įstatymų, kitų

teisės aktų, darbo apmokėjimo sistemos ir darbuotojo darbo sutartyje nustatyta tvarka.

40. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma šios kolektyvinės sutarties priede ir yra neatskiriama sutarties dalis.

41. Tikslus darbuotojo darbo užmokestis nustatomas darbo sutartyje.

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

43. Darbuotojo nesutikimas dirbti sumažintu darbo užmokesčiu negali būti teisėtas pagrindas nutraukti darbo sutartį.

44. Apie paskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę Darbdavys vieną kartą per mėnesį raštu pateikia informaciją (elektroninius darbo užmokesčio atsiskaitymo lapelius) darbuotojui.

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

46. Už gerą darbo pareigų vykdymą, nepriekaištingą darbą, taip pat už pasiektus darbo rezultatus, Darbdavys gali skatinti darbuotojus. Darbuotojų skatinimo tvarka nustatoma darbo apmokėjimo sistemoje.

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

IV. DARBO IR POILSIO ORGANIZAVIMAS

49. Darbdavys įsipareigoja sudaromus darbo grafikus suderinti pasirašytinai su profesine organizacija ne vėliau kaip likus 10 (dešimt) darbo dienų iki jų paskelbimo. Suderinimui skiriama ne daugiau kaip 5 (penkios) darbo dienos.

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

50.1. ikimokyklinio amžiaus vaiko (-ų) auginimas;

50.2. neįgalaus šeimos nario priežiūra;

50.3. visuomeninių pareigų vykdymas;

50.4. turint nustatytą nevisą darbo krūvį;

50.5. darbas keliose darbovietėse;

50.6. studijos aukštojoje mokykloje;

50.7. profesinės organizacijos narių papildomų socialinių garantijų užtikrinimui;

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

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

52. Skirstant darbo krūvį privalu laikytis teisingumo, proporcingumo, tęstinumo ir sąžiningumo principų.

53. Nepedagoginio darbuotojo darbo laikas nustatomas pagal Darbdavio patvirtintus ir su profesine organizacija suderintus darbo grafikus.

54. Netiesioginiam darbui su mokiniais skirtas valandas darbuotojai dirba, vadovaujantis patvirtintu Nuotolinio darbo tvarkos aprašu.

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

56. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimu Nr. 496 patvirtintu Specialių pertraukų trukmės per darbo dieną (pamainą) ir jų nustatymo sąlygų aprašu, darbuotojams, suteikiamos specialiosios pertraukos. Minimali specialių pertraukų trukmė

per 8 valandų darbo dieną (pamainą) turi būti ne mažesnė kaip 40 minučių; esant kitai darbo dienos (pamainos) trukmei, specialių pertraukų trukmė turi būti proporcinga darbo laikui.

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

58. Darbuotojo laikino nedarbingumo metu, kasmetinių atostogų metu ar profesinės organizacijos nariui naudojantis jam priklausančiomis papildomomis garantijomis, jo darbo funkcijas atlieka kitas Darbuotojas. Už pavadavimą mokama priemoka:

58.1. pedagoginiai darbuotojams už faktiškai dirbtą kontaktinį pavadavimo laikotarpį, pavaduojančiam darbuotojui mokamas jo turimos kvalifikacijos darbo užmokestis;

58.2. nepedagoginiams darbuotojams už faktiškai dirbtą pavadavimo laikotarpį, pavaduojančiam darbuotojui mokamas jo turimos kvalifikacijos darbo užmokestis, bet ne mažesnė kaip 10 proc.

59. Mokinių atostogų metu, paskelbus epidemiją ar dėl šalčio vaikams neatėjus į įstaigą ir kitais atvejais kai ženkliai sumažėja vaikų skaičius grupėse, prastova neskelbiama. Grupėse nesant vaikų, pedagogams, informavus administraciją, leidžiama dirbti nuotoliniu būdu. Darbuotojams mokamas darbo užmokestis, nurodytas darbo sutartyje.

60. Darbuotojai gali būti laikinai perkelti dirbti į kitą skyrių tik:

60.1. vasaros laikotarpiu, kai Darbdavio sprendimu yra uždaromas vienas ar keli skyriai;

60.2. darbuotojų atostogų ir/ar nedarbingumo laikotarpiu bei kitais nenumatytais atvejais, (kai skyriuje sumažėja pedagoginių darbuotojų ne mažiau kaip 20 proc., nepedagoginių darbuotojų ne mažiau kaip 10 proc.);

60.3. sumažėjus vaikų skaičiui ir nesant galimybės darbuotojui pasiūlyti lygiaverčių ar kitų pareigų tame skyriuje;

60.4. įstaigoje yra paskelbta epidemija ar nepaprastosios padėties režimas.

61 Darbuotojai gali būti perkelti dirbti į kitus skyrius, nenumatytam laiko tarpui:

61.1. gerinant mikroklimato sąlygas ir emocinę būklę skyriuose;

61.2. dėl tinkamo darbo organizavimo užtikrinimo;

61.3. darbdavys prieš priimant sprendimą perkelti darbuotoją ar darbuotojus į kitus skyrius pagal 61.1. ir 61.2. punktus, sprendimą ne mažiau kaip prieš 3 d. d., pateikia suderinimui, sutartį pasirašiusiai profesinei sąjungai.

V. DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

62. Pedagogų kvalifikacinės kategorijos kėlimas organizuojamas pagal darželio mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų metų atestacijos programą, kuri yra suderinama su profesine organizacija.

63. 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 lėšų kvalifikacijos kėlimą. Už darbuotojų dalyvavimą kvalifikacijos tobulinimo renginiuose apmokama atsižvelgiant į Įstaigos biudžete turimas lėšas.

64. Darbuotojas, pageidaujantis dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo kursuose, prieš 5 (penkias) darbo dienas pateikia prašymą Direktoriui. Dokumentus, patvirtinančius darbuotojo išlaidas kvalifikacijos tobulinimui, darbuotojas pateikia buhalterijai.

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

VI. UGDOMOJO PROCESO STEBĖJIMO IR VERTINIMO TVARKA

66. Ugdomąjį procesą stebi ir vertina Darbdavio atstovai vadovaujantis pedagoginės veiklos priežiūros organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašu, suderintu su profesine organizacija, pagal iš anksto sudarytą pedagoginės veiklos grafiką.

VII. DARBUOTOJŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

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

68. Teise pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis nesuėjus 6 nepertraukiamojo darbo mėnesiams darbuotojai, raštu pateikę Direktoriui prašymą.

69. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš atostogas, mokama už visas atostogų dienas iš karto. Esant darbuotojų prašymui, atostoginiai gali būti išmokami kartu su einamo mėnesio darbo užmokesčiu. Jei Darbdavys uždelsė atsiskaityti už atostogas, laikotarpis, kurį buvo uždelsta atsiskaityti, pridedamas prie kitų atostogų.

70. 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 užmokesį ir galimybę naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, įskaitant teisę į darbo užmokesčio padidėjimą, į kurias būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs.

71. Besimokantiems darbuotojams, ne profesinės organizacijos nariams, mokymosi atostogos suteikiamos LR DK 135 str. pagrindais. Besimokančiam Profesinės organizacijos nariui mokymosi atostogos pirmiausiai suteikiamos Sutarties 77 p. nustatyta tvarka.

72. Darbuotojams suteikiamos iki 3 (trijų) laisvų dienų jų vestuvių, artimųjų gimineičių ir svainystės ryšiais susijusių asmenų mirties atveju, mokant visą darbo užmokesį.

73. Įstaigos darbuotojams, išdirbusiems toje įstaigoje 20 metų ir daugiau, ir nutraukiantiems darbo sutartį LR DK 55 str. išmokama 1 (vieno) mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

74. Įstaigos darbuotojams, išdirbusiems toje įstaigoje 20 metų ir daugiau ir įgijusiems teisę į pilną senatvės pensiją ir nutraukiantiems darbo sutartį savo noru, išmokama 3 (trijų) mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

VIII. PROFESINĖS ORGANIZACIJOS VEIKLA

75. Sutarties galiojimo laikotarpiu Profesinės organizacijos nariui nustatomos 3 (trys) papildomos apmokamų kasmetinių atostogų dienos, kurios panaudojamos su darbdaviu suderintu metu. Šios papildomos kasmetinių atostogų dienos turi būti išnaudojamos per kalendorinius metus (nuo sausio 1 d. iki gruodžio 31 d.), kitu atveju jis praranda teisę į tokias dienas. Tokios papildomos mokamų kasmetinių atostogų dienos pridedamos, neatsižvelgiant į tai, kad Profesinės organizacijos nariui priklauso teisė į pailgintas ir (ar) papildomas atostogas Vyriausybės nustatyta tvarka. Už šias suteiktas atostogų dienas, atostoginiai mokami su einamo mėnesio darbo užmokesčiu.

76. Sutarties galiojimo laikotarpiu Profesinės organizacijos nariui, su darbdaviu suderintu metu suteikiamos 3 (trys) darbo dienos per metus atostogos savišvietai ir savanorystei, paliekant už jas vidutinį Profesinės organizacijos nario darbo užmokesį. Pasinaudojimas atostogomis savišvietai ir savanorystei iš Profesinės organizacijos nario neatima teisės pasinaudoti šios Sutarties 77 punkte numatytais papildomomis mokamomis kasmetinėmis atostogomis, ir atvirkščiai. Šios atostogų dienos turi būti išnaudojamos per kalendorinius metus (nuo sausio 1 d. iki gruodžio 31 d.), kitu atveju Profesinės organizacijos narys praranda teisę į tokias dienas.

77. Sutarties galiojimo laikotarpiu per vienus kalendorinius metus (nuo sausio 1 d. iki gruodžio 31 d.) Profesinės organizacijos narys, pasijutęs prastai ar suplanuotam vizitui į gydymo įstaigą, turi teisę gauti iki 5 darbo dienų sveikatai gerinti, mokant už jas vidutinį jo darbo užmokestį. Dienos sveikatai gerinti suteikiamos informavus darbdavį.

78. Sutarties galiojimo laikotarpiu Profesinės organizacijos nariui suteikiamos iki 10 darbo dienų mokymosi atostogos per metus, paliekant už jas vidutinį jo darbo užmokestį, arba iki 20 darbo dienų mokymosi atostogos per metus, paliekant už jas 50 procentų vidutinio jo darbo užmokesčio, atsižvelgus į besimokančiojo poreikius. Profesinės organizacijos narys turi pasirinkti iki 10 darbo dienų arba iki 20 darbo dienų mokymosi atostogas. Tokios mokymosi atostogos suteikiamos pagal formaliojo švietimo programas, pagal šias programas vykdančių švietimo tiekėjų pažymą ir neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas (pateikiant tai patvirtinančius dokumentus). Šios mokymosi atostogų dienos turi būti išnaudojamos per kalendorinius metus (nuo sausio 1 d. iki gruodžio 31 d.), kitu atveju jis praranda teisę į tokias dienas.

79. Sutarties 74 p. (trys papildomų kasmetinių atostogų dienos), 75 p. (trys atostogų dienos savišvietai ar savanorystei) ir 76 p. (trys iš penkių dienos sveikatai gerinti) numatytos papildomos garantijos Profesinės organizacijos nariui suteikiamos pagal iš anksto, iki kiekvienų metų sausio 15 d., kiekviename lopšelio-darželio skyriuje sudarytą grafiką, pagal šiuos kriterijus:

78.1. nepedagoginiams darbuotojams šios papildomų garantijų 9 dienos pridedamos prie kasmetinių atostogų;

78.2. pedagoginiams darbuotojams šios papildomų garantijų 9 dienos pridedamos prie kasmetinių atostogų arba išdėstomos dalimis pagal Profesinės organizacijos nario pageidavimą;

78.3. darbuotojams, kurie Profesinės organizacijos nariais tapo po grafiko sudarymo, papildomų garantijų 9 dienos suteikiamos ne anksčiau kaip po 3 mėnesių.

80. Profesinės organizacijos nariui iš 78 p. numatytų papildomų garantijų 9 dienų ne mažiau kaip 5 dienos suteikiamos tomis dienomis, kai darbuotojui pagal darbo grafiką yra numatytas kontaktinis darbas.

81. Profesinės organizacijos nariui 2 dienos sveikatai gerinti, kurios nėra įtrauktos į iš anksto sudarytą grafiką, suteikiamos informavus darbdavį ar jo įgaliotą atstovą ne vėliau kaip prieš vieną valandą prasidedant profesinės organizacijos nario darbo dienai.

82. Profesinės organizacijos Tarybos nariai, jų pareigoms atlikti, vadovaujantis ne vėliau kaip prieš 3 (tris) darbo dienas pateiktu oficialiu darželio Profesinės organizacijos pirmininko arba Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos pirmininko raštu, atleidžiami nuo darbo 72 darbo valandas per metus ir už šį laiką jiems mokėti vidutinį darbo užmokestį.

83. Profesinės organizacijos nariams sudaroma galimybė dalyvauti profesinių sąjungų rengiamuose seminaruose, konferencijose, mokymuose ir kituose renginiuose, suteikiant 3 darbo dienas per metus, už kurias mokamas vidutinis darbo užmokestis. Darželio direktorei ir profesinės organizacijos nariui susitarus, šis laikas gali būti ilgesnis ir už jį gali būti mokamas vidutinis darbo užmokestis. Apie profesinės organizacijos nario dalyvavimą šiuose renginiuose Profesinė sąjunga raštu praneša darbdaviui ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas.

84. Darbdavys sudaro sąlygas veikti profesinei organizacijai, suteikdamas teisę naudotis nemokamai patalpomis profesinės organizacijos veiklai.

85. Esant galimybei, darbdavys turi tenkinti Profesinės organizacijos nario prašymą nuotolinio darbo organizavimo formą taikyti funkcijoms, kurios gali būti atliekamos kitoje, negu yra darbovietė, vietoje, išskyrus ugdymą ar kitas veiklas, kurios įstaigoje organizuojamos kontaktiniu būdu (pvz., susitikimus, posėdžius ir kita).

86. Darbdavys, prieš pradėdamas tirti profesinės sąjungos nario darbo pareigų pažeidimą ar tarnybinį nusižengimą, privalo apie tai informuoti profesinę organizaciją. Profesinė organizacija turi teisę dalyvauti darbo pareigų pažeidimo ar tarnybinio nusižengimo tyrime ir pateikti savo nuomonę. Sudarius komisiją darbo pareigų pažeidimui ar tarnybiniam nusižengimui iširti, Profesinė organizacija turi teisę į šią komisiją deleguoti savo atstovą.

87. Profesinės organizacijos Tarybos nariai negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia be išankstinio Profesinės organizacijos sutikimo. Darbdavys,



prašydamas Profesinės organizacijos sutikimo, privalo pateikti Profesinei organizacijai visą su sutikimo suteikimu susijusią aktualią ir reikalingą informaciją.

88. Darželio sutaupytyt metinių darbo užmokesčio fondo lėšų panaudojimas derinamas su Profesine organizacija.

89. Darbdavys Profesinės organizacijos prašymu pateikia jai informaciją, kurios reikia teisės aktais reglamentuojamai Profesinės organizacijos veiklai užtikrinti. Informacija teikiama, vadovaujantis asmens duomenų apsaugą reglamentuojančiais teisės aktais.

IX. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

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

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

92. Darbuotojas turi teisę pasitikrinti sveikatą darbo metu, už šį laiką mokamas vidutinis darbo užmokestis. Sveikatos patikrinimo išlaidas (jei sveikatos patikrinimas atliekamas įstaigoje su kuria Įstaiga yra sudariusi sutartį), higienos bei pirmos pagalbos kursų išlaidas apmoka darbdavys. Įvykus nelaimingam atsitikimui darbe Darbdavys sudaro įvykio tyrimo komisiją, apie įvykį informuoja profesinę organizaciją ir į šios komisijos sudėtį įtraukiamas profesinės organizacijos atstovas.

X. SUTARTIES GALIOJIMAS IR VYKDYMAS

93. Ši kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos ir galioja iki 2029-12-31.

94. Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolei šalys paritetiniais pagrindais (po 3 atstovus) sudaro Kolektyvinės sutarties priežiūros komisiją.

95. Komisija už sutarties vykdymą atsiskaito visuotiniame darbuotojų susirinkime 1 kartą per metus.

96. 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.

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

98. 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.

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

SUTARTIES ŠALIŲ PARAŠAI:

Marijampolės vaikų lopšelio-darželio
Direktorė

Marijampolės vaikų lopšelio-darželio
profesinės organizacijos pirmininkas

Birutė Dičiūnienė

Egidijus Milešinas