

PLUNGĖS „BABRUNGO“ PROGIMNAZIJOS PROFESINĖ ORGANIZACIJA

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2025 m. rugpjūčio 25 d.
Plungė

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp Plungės „Babrungo“ progimnazijos profesinės organizacijos, kuriai atstovauja pirmininkė Sandra Arlauskienė bei Plungės „Babrungo“ progimnazija (toliau - mokykla), kuriai atstovauja laikinai einanti direktoriaus pareigas Jūratė Varpiotienė (toliau - Šalys).

2. Sutarties sąvokos:

Darbdavys - Plungės „Babrungo“ progimnazija, Dariaus ir Girėno 38E, Plungė, 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), progimnazijos darbuotojais, socialiniais partneriais.

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.

3. Kolektyvinė sutartis sudaryta ir bus taikoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais, kitais teisės aktais, nacionalinės ir šakos kolektyvinių sutarčių susitarimais.

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

5. Su visuotiniame susirinkime patvirtinta kolektyvine sutartimi darbuotojai 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 organizacija gali dalyvauti šakos ar teritoriniame streike nenutraukusi šios kolektyvinės sutarties. Apie streiką Darbdavys įspėjamas įstatymų numatyta tvarka.

8. Darbdavys prieš priimdamas darbo tvarkos taisykles, darbuotojų pareigybių aprašymus ir kitus lokalinius teisės aktus, kurie turi įtakos darbuotojų darbo, ekonominei ar socialinei padėčiai, įsipareigoja tai derinti su profesine organizacija, taip pat vykdyti informavimo ir konsultavimo procedūras vadovaujantis Darbo kodekso nustatyta tvarka.

9. Šalys susitaria, kad ginčai, kilę tarp Darbdavio ir profesinės organizacijos narių, sprendžiami dalyvaujant šios profesinės organizacijos atstovams. Profesinė organizacija į ginčo sprendimą gali kviesti rajono švietimo profesinės sąjungos ar Lietuvos švietimo profesinės sąjungos atstovus, teisininkus, ekspertus.

J. Masl - 1

II. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, VYKDYMAS IR NUTRAUKIMAS

10. Darbuotojai priimami į darbą ir atleidžiami laikantis 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 apie būsimo darbuotojo darbo sąlygas, t.y. darbo funkcijas, darbo krūvį, darbo apmokėjimo sąlygas.

12. Esant naujų specialistų poreikiui, Darbdavys gali steigti naujus etatus, nemažindamas esamų specialistų darbo krūvio ir tik po konsultacijų su profesine organizacija.

13. Darbdavys įsipareigoja raštu (elektroninėmis priemonėmis) informuoti profesinę organizaciją apie įstaigoje esamas laisvas darbo vietas. Pirmiausia apie šias darbo vietas darbdavys praneša darbuotojui, kurį numatoma atleisti dėl krūvio trūkumo. Jei jis nesutinka užimti pasiūlytos darbo vietos, apie ją pranešama kitiems darbuotojams, dirbantiems nepilnu darbo krūviu. Darbuotojas, savo sutikimą / nesutikimą užimti esamas laisvas pareigas turi išreikšti raštu per 5 darbo dienas. Nesutikimas nesukelia darbuotojui jokių teisinių pasekmių. Ši nuostata negali būti taikoma pareigybėms, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas Vyriausybės nustatyta tvarka.

14. Atsiradus laisvai ne pedagoginei pareigybei, jei įstaigoje dirbantis darbuotojas pageidauja užimti laisvą darbo vietą ir atitinka keliamus reikalavimus, jis darbdaviui turi pateikti raštišką prašymą per 5 darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos.

15. Nuolatinio pobūdžio darbui sudaromos tik neterminuotos darbo sutartys.

16. Siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat ar sulygtas darbas tinka darbuotojui, Darbdavys su darbuotoju gali sulygti dėl išbandymo termino, tačiau ne ilgesnio kaip 3 mėnesiai.

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

18. Darbdavys negali reikalauti iš darbuotojo atlikti darbų, kurie nenumatyti jo darbo sutartyje, arba darbų, kuriems atlikti viršijama numatyta darbo laiko norma. Darbo funkcijų, išvardintų darbuotojo pareigybės aprašyme, atlikimas derinamas su darbo sutartyje numatyta darbo laiko norma.

19. Siekiant užtikrinti tinkamą darbo organizavimą, Darbdavys gali su darbuotoju sudaryti susitarimą dėl papildomo darbo (papildomų darbų, papildomų pareigų). Susitarime nustatoma papildomo darbo apimtis, vieta, funkcija, terminas ir apmokėjimas už papildomą darbą. Susitarimas dėl papildomo darbo negali būti sudarytas dėl funkcijos, kuri numatyta darbo sutartyje.

20. 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. Darbdavys su darbuotoju gali sulygti ir dėl vienkartinį ar trumpalaikių užduočių atlikimo.

21. Jei darbuotojų kvalifikacijos kėlimo renginiai (seminarai, konferencijos, pasitarimai, susirinkimai ir kitos formos), dalyvavimas su mokiniais olimpiadose, konkursuose ir kituose ugdomuosiuose renginiuose atliekama tuo pačiu metu kaip ir pagrindinis darbas, darbuotojui mokamas visas darbo užmokestis, koks yra nustatytas darbo sutarties sąlygose, jeigu dėl šių veiklų nesulygta iš anksto. Jei ši veikla atliekama laisvu nuo pagrindinio darbo metu, Darbdavys su darbuotoju sudaro susitarimą dėl papildomo darbo.

Mass - 2

22. Dėl mokytojų budėjimo pertraukų metu progimnazijos erdvėse Darbdavys sutaria su darbuotoju kaip dėl papildomų darbų (19 ir 20 šios sutarties punktai) arba skiria / grąžina budėjimo metu išdirbtą laiką (4 darbo dienas per mokslo metus) mokinių atostogų metu.

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, kol baigsis sutarties laikas, arba tampa pagrindine darbo sutartimi.

24. Susitarimas dėl papildomo darbo nutraukiamas vadovaujantis Darbo kodekso 57 str. 9 d. nuostatomis.

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.

26. Darbdavys, sudarydamas darbo sutartį, privalo supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimomis darbo sąlygomis, darbo ir vidaus tvarkos taisyklėmis, pareiginiiais nuostatais, kitais lokaliniais teisės aktais, reglamentuojančiais jo darbo funkcijos atlikimą progimnazijoje nustatyta tvarka.

27. Darbuotojui pasirašytinai susipažinus su lokaliniais teisės aktais, jų pakeitimais ir/ar papildymais, įteikiama patvirtinta šių dokumentų ir / arba, atitinkamai jų pakeitimų ir / ar papildymų kopija.

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

29. 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 iki numatomų pakeitimų. (Išskyrus ekstremalias situacijas.)

30. Mažinant darbuotojų skaičių, Darbdavys įsipareigoja apie kiekvieną konkretų atvejį informuoti profesinę organizaciją ne vėliau kaip prieš 2 (du) mėnesius.

31. Kai mažinamas darbuotojų skaičius Darbo kodekso 57 str. pagrindu, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys suderinęs su profesine organizacija. Darbuotojų atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia Darbdavio sudaryta komisija, kurios ne mažiau kaip du nariai privalo būti deleguoti profesinės organizacijos. Nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti darbuotojams, kurie turi dalyko išsilavinimą ir pedagogo kvalifikaciją ir, kurie minimi Darbo kodekso 57 str. 3 d.:

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

31.2 kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą progimnazijoje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius;

31.3 kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai;

31.4 kurie yra profesinės organizacijos nariai;

31.5 kuriems Darbdavys yra vienintelė darbovietė;

31.6 kurie turi finansinių įsipareigojimų bankams ar kitoms kredito įstaigoms;

31.7 kurių šeimose nėra savarankišką uždarbį gaunančių pilnamečių asmenų.

32. Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš 2 mėnesius, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, - prieš dvi savaites.

7 Kas - 3

33. Darbuotojo prašymu įspėjimo termino laikotarpiu jam turi būti suteikta ne mažiau kaip dešimt procentų buvusios darbo laiko normos naujo darbo paieškoms, kurio metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis.

34. 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.

35. 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, išdėstyti atleidimo priežastis. Profesinė organizacija, gavusi pranešimą ir įvertinusi išdėstytas atleidimo priežastis, gali pateikti argumentuotą savo nesutikimą dėl darbdavio sprendimo per 5 (penkias) darbo dienas. Darbdavys, gavęs profesinės organizacijos argumentuotą nesutikimą, privalo per 2 (dvi) darbo dienas sudaryti komisiją, kuri pateiktų rekomendaciją darbdaviui.

36. Profesinių sąjungų renkamų organų nariai negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia, jų būtiniosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be išankstinio profesinės sąjungos sutikimo. Darbdavys, prašydamas profesinės sąjungos sutikimo, privalo pateikti profesinei sąjungai visą su atleidimu susijusią aktualią ir reikalingą informaciją, išdėstyti atleidimo priežastis. Profesinė sąjunga, gavusi pranešimą ir įvertinusi išdėstytas atleidimo priežastis, gali pateikti argumentuotą savo nesutikimą dėl darbdavio sprendimo per 5 (penkias) darbo dienas. Darbdavys, gavęs profesinės sąjungos argumentuotą nesutikimą, privalo per 2 (dvi) darbo dienas sudaryti komisiją, kuri pateiktų rekomendaciją darbdaviui.

37. Sudarant darbo sutartį dėl pedagoginio darbuotojo pareigų darbo sutarties šalys sulygsta dėl konkretaus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento ir darbo laiko normos. Švietimo įstaigos vadovas pedagoginių darbuotojų pareiginės algos koeficientus, darbo krūvio skirstymą / skirstymo tvarką derina su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine organizacija ir negali priimti naujų darbuotojų, jeigu dirbantiems to dalyko (ugdymo srities), pareigų pedagoginiams darbuotojams nesudaromas darbo sutartyje numatytas darbo krūvis.

38. Profesinės sąjungos nario darbo sutartyje sulygta darbo laiko norma darbdavio iniciatyva gali būti mažinama tik esant darbuotojo raštiškam sutikimui bei esant objektyvioms priežastims. Objektyvia priežastimi mažinti darbuotojo darbo laiko normą švietimo įstaigoje (išskyrus aukštąją mokyklą) laikoma:

38.1. sumažėjęs įstaigos finansavimas, skiriamas darbo užmokesčiui;

38.2. sumažėjęs klasių (grupių) skaičius;

38.3. sumažėjęs švietimo pagalbos poreikis;

38.4. įstaigos savininko teisės ir pareigas įgyvendinančios institucijos (dalyvių susirinkimo) sprendimai, kurie turi įtakos darbuotojų darbo laiko normai mažėti;

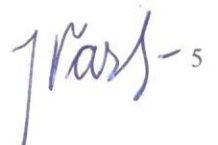
38.5. kitos realios ir objektyvios priežastys, kurios lemia darbuotojo darbo laiko normos mažėjimą.

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. Darbuotojo darbo užmokestis nustatomas darbo sutartyje.
41. 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.
42. Darbuotojo nesutikimas dirbti sumažintu darbo krūviu negali būti teisėtas pagrindas nutraukti darbo sutartį.
43. Darbo užmokestis darbuotojams išmokamas du kartus per mėnesį einamojo mėn. iki 20 dienos ir kito mėnesio iki 10 dienos. Gavus darbuotojo raštišką prašymą, darbo užmokestis mokamas vieną kartą per mėnesį.
44. 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 arba elektroninius darbo užmokesčio atsiskaitymo lapelius) darbuotojui.
45. Darbuotojai apie darbo sutarties sąlygų ir darbo sąlygų pakeitimą turi būti įspėti po konsultacijų, numatytų 29 punkte.
46. Už gerą darbo pareigų vykdymą, nepriekaištingą darbą, taip pat už pasiektus darbo rezultatus (prizinės vietos rajono, regiono ir šalies olimpiadose, konkursuose ir kituose ugdomuosiuose renginiuose) Darbdavys gali skirti premijas, priemokas. Premijų ir priemokų skyrimo tvarka nustatoma darbo apmokėjimo sistemoje.
47. Darbo sutarčiai pasibaigus, su atleidžiamu darbuotoju visiškai atsiskaitoma paskutinę jo darbo dieną.

IV. DARBO IR POILSIO ORGANIZAVIMAS

48. Naujų mokslo metų darbo grafikus pedagoginiams darbuotojams Darbdavys sudaro ir suderina su profesine organizacija.
49. 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:
- 49.1 ikimokyklinio amžiaus vaiko (-ų) auginimas;
 - 49.2 neįgalaus šeimos nario priežiūra;
 - 49.3 visuomeninių pareigų vykdymas (pavyzdžiui, rajono profesinės organizacijos susivienijimo ar progimnazijos profesinės organizacijos pirmininkas, savivaldybės tarybos nariai);
 - 49.4 turint nustatytą ne visą darbo krūvį;
 - 49.5 darbas keliuose darbovietėse;
 - 49.6 studijos aukštojoje mokykloje;
 - 49.7 kitos aplinkybės, kurias šalys atskiru sutarimu pripažįsta svarbiomis.
50. 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.
51. Skirstant darbo krūvį privalu laikytis teisingumo, proporcingumo, tęstinumo ir sąžiningumo principų.



52. Nepedagoginio darbuotojo darbo laikas nustatomas pagal Darbdavio patvirtintus ir su profesine organizacija suderintus darbo grafikus iki rugsėjo 15 d.

53. Darbdavio savivaldos institucijų posėdžių ir kitų veiklų grafikai (datos) suplanuojami mokyklos Ugdymo ir Veiklos planuose iki rugsėjo mėn. 30 d. ir gali būti keičiami tik išimtiniais atvejais.

54. Likus ne mažiau kaip savaitei iki savivaldos institucijų posėdžių ir kitų renginių Darbdavys supažindina bendruomenę su jų darbotvarke.

55. Vykstantiems į tarnybines komandiruotes (kvalifikacijos kėlimas, olimpiados, koncertai, varžybos, konkursai ir kt.) Darbdavys apmoka komandiruočių išlaidas už kiekvieną komandiruočių dieną.

56. Netiesioginiam / nekontaktiniam darbui skirtas valandas darbuotojai tvarko savo nuožiūra ir gali jas dirbti nuotoliu ar kitu jiems tinkamu būdu ir pačių pasirinktoje vietoje, jei nėra numatyta bendrų veiklų progimnazijos mėnesio veiklos planuose.

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

V. DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

58. Pedagogų kvalifikacinės kategorijos kėlimas organizuojamas pagal mokyklos pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir atestacijos planą, kuris yra derinamas su profesine organizacija.

59. Darbuotojas, pageidaujantis dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo renginiuose, prieš 3 (tris) darbo dienas pateikia prašymą Direktoriui. Dokumentus, patvirtinančius darbuotojo išlaidas kvalifikacijos tobulinimuisi, darbuotojas pateikia buhalterijai.

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

61. Darbdavys sudaro sąlygas darbuotojams dalyvauti kvalifikacijos kėlimo renginiuose; pedagogams su mokiniais dalyvauti ugdomuosiuose renginiuose (olimpiadose, konkursuose ir kt.). Tuo metu Darbdavys koordinuotai organizuoja ugdymo procesą.

62. Darbuotojas turi teisę pasirinkti, kokiuose kvalifikacijos renginiuose dalyvauti, išskyrus atvejus, kai dalyvavimas kvalifikaciniame renginyje privalomas dėl tam tikros būtinos kvalifikacijos įgijimo arba patvirtinimo.

63. Darbuotojas įsipareigoja per metus įgyti ne mažiau kaip 30 kvalifikacijos kėlimo valandų bei turi teisę išnaudoti kvalifikacijos kėlimui skirtas lėšas.

VI. UGDOMOJO PROCESO STEBĖJIMO IR VERTINIMO TVARKA

64. Ugdomąjį procesą stebi ir vertina Darbdavio atstovas pagal progimnazijos mėnesio veiklos planą.

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

66. Stebėtojas turi tik stebėti ugdomojo proceso eigą, jie negali būti ugdomojo proceso dalyviais.

67. Stebėtojas negali pažeisti pedagogo orumo, turi stengtis sumažinti stebėjimo proceso pedagogui sukeltą įtampą.

68. Po stebėtos veiklos pedagogas ir stebėtojas kartu aptaria stebėtą veiklą. Pedagogas turi teisę raštu pareikšti savo nuomonę dėl veiklos vertinimo.

69. Anoniminiai skundai dėl mokytojo darbo ar elgesio nelaikomi pagrindu nagrinėti situaciją. Gavus raštišką skundą, mokytojai, dėl kurių darbo skundžiamasi, turi būti su skundu supažindinami. Raštiškas skundas pats savaime nelaikomas pedagogo netinkamos veiklos vertinimo pagrindu, kol nepateikiami svarūs netinkamos mokytojo veiklos ar elgesio įrodymai. Esant reikalui, situacijai nagrinėti sudaroma darbo grupė, dėl kurios nešališkumo ir sudėties sutinka abi nesutariančios pusės. Darbo grupės sudarymą inicijuoja darbdavys ir profesinės organizacijos pirmininkas.

VII. DARBUOTOJŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

70. Darbdavys kasmetines atostogas suteikia bet kuriuo metų laiku, pateikus darbuotojui motyvuotą prašymą ne vėliau kaip 10 d. d. iki norimų atostogų. Jei darbuotojo prašymas netenkinamas, darbdavys raštu išdėsto svarius argumentus.

71. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš atostogas, mokama už visas atostogų dienas iš karto. Darbuotojui raštiškai sutikus, atostoginiai gali būti išmokami kartu su atlyginimu.

72. 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.

73. Kasmetinės atostogos dėl šeiminių aplinkybių, ilgalaikės stažuotės ar kitų svarbių priežasčių suteikiamos darbuotojui raštiškai prašant.

74. Darbdavys sudaro sąlygas darbuotojui mokytis, kelti kvalifikaciją, profesiskai tobulėti. Besimokantiems darbuotojams mokymosi atostogos suteikiamos ir už jas apmokama remiantis darbo teisės normomis ir Darbo kodekso 135 str. Abiem pusėms sutarus taip pat gali būti suteikiamos papildomos apmokamos mokymosi atostogos, už kurias mokamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis.

75. Ligos pašalpą už pirmąsias 2 (dvi) kalendorines nedarbingumo dienas moka Darbdavys. Vėliau pašalpa mokama įstatymų nustatyta tvarka. Ligai užsitęsus daugiau kaip 30 (trisdešimt) dienų, esant galimybei bei ligoniui prašant, darbuotojui skiriama vienkartinė išmoka pagal socialinių išmokų tvarką, suderintą su profesine organizacija.

76. Darbuotojams suteikiamos iki 3 (trijų) laisvų dienų jų ar šeimos narių vestuvių, artimųjų giminių ir svainystės ryšiais susijusių asmenų mirties atveju, mokant visą darbo užmokestį.

77. Profesinės sąjungos nariui nustatomos 3 (trys) papildomos apmokamų kasmetinių atostogų dienos. Šios papildomos kasmetinių atostogų dienos turi būti išnaudojamos einamaisiais kalendoriniais metais, kitu atveju jis praranda teisę į tokias dienas. Tokios papildomos mokamų kasmetinių atostogų dienos pridedamos, neatsižvelgiant į tai, kad profesinės sąjungos nariui priklauso teisė į pailgintas ir (ar) papildomas atostogas Vyriausybės nustatyta tvarka.

78. Profesinės sąjungos narys turi teisę gauti iki 5 darbo dienų sveikatai gerinti mokant už jas jo vidutinį darbo užmokestį (jeigu kitaip nenumato nacionalinė ir šakos kolektyvinės sutartys). Dienos sveikatai gerinti suteikiamos informavus darbdavį prieš 3 dienas arba išskirtiniais atvejais tą pačią dieną. Rekomenduojama dienas sveikatai gerinti išnaudoti mokinių atostogų metu.

79. Profesinės sąjungos nariui per metus suteikiamos 2 (dvi) apmokamos dienos savišvietai arba savanorystei su darbdaviu suderintu metu. Jeigu profesinės sąjungos narys nepanaudojo šių dienų einamaisiais metais, teisę į tokias dienas jis praranda.



VIII. PROFESINĖS ORGANIZACIJOS VEIKLA

80. Darbdavys sudaro sąlygas veikti profesinei organizacijai, suteikdamas teisę naudotis nemokamai patalpomis profesinės organizacijos darbui, leidžiama naudotis pašto, telefono, interneto ryšiais, spausdinimo, kopijavimo aparatais pagal iš anksto šalių suderintus limitus, skelbimų lentomis administracijos patalpose.

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

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

83. Profesinės organizacijos renkamų organų nariai atleidžiami nuo darbo 8 (aštuonias) darbo dienas per metus (profesinės organizacijos pirmininkas atleidžiamas 10 (dešimt) dienų mokymuisi ir švietimui, kvalifikacijai kelti, dalyvauti profesinės sąjungos renginiuose, akcijose mokant už šias dienas vidutinį darbo užmokestį.

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

IX. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

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

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

87. Pasijutęs prastai arba iš anksto suplanavęs vizitą pas gydytoją 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 organizaciją ir į šios komisijos sudėtį įtraukiamas profesinės organizacijos atstovas.

88. Darbuotojui sudaromos sąlygos planiniam sveikatos patikrinimui per mokinių atostogas.

X. SUTARTIES GALIOJIMAS IR VYKDYMAS

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

90. Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolei Šalys paritetiniais pagrindais (po 2 atstovus) sudaro Kolektyvinės sutarties priežiūros komisiją.

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

7 Kas - 8

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 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. Vienašališkai nutraukti kolektyvinę sutartį galima, jei viena iš šalių nevykdo kolektyvinės sutarties. Nutraukimą inicijuojanti Šalis pateikia raštiškus įrodymus apie kitos Šalies kolektyvinės sutarties nesilaikymą. Vienašališkas nutraukimas vykdomas remiantis galiojančiais Lietuvos Respublikos teisės aktais. Nutraukimas negali būti inicijuojamas, jeigu atitinka Profesinių sąjungų, Darbo kodekso, socialinės apsaugos ir kitus teisės aktus.

95. Nesutarimai ir ginčai, atsiradę keičiant ar pildant Sutartį, sprendžiami derybų būdu. Ginčų nepavykus išspręsti derybų būdu, jie sprendžiami teisės aktų nustatyta tvarka.

96. Pasirašyta ir įregistruota kolektyvinė sutartis galioja ir įvykus reorganizacijai, pasikeitus Darbdavio atstovui ar profesinės organizacijos pirmininkui ir / arba įstaigos pavadinimui, Jos taikymo pareigos pereina naujam Darbdavio atstovui ir naujam profesinės organizacijos pirmininkui.

97. Ši sutartis sudaroma dviem egzemplioriais, turinčiais vienodą juridinę galią. Sutarties kopija pateikiama Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai.

98. Nustačiusios Sutarties nevykdymo arba netinkamo vykdymo faktą, šalys privalo per 10 dienų raštu informuoti viena kitą. Tokiu atveju vienos iš šalių reikalavimu organizuojamas pasitarimas nesutarimams aptarti ir pašalinti. Nesutarus ginčai sprendžiami teisės aktų nustatyta tvarka.

99. Sutartyje neapertot darbuotojų socialinės garantijos suteikiamos ir užtikrinamos remiantis Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka ir sąlygomis. Nustatant naujas ar keičiant galiojančias darbuotojų socialines garantijas, jos nebloginamos, palyginti su Sutartimi.

Sutarties šalių parašai:

Plungės „Babrungo“ progimnazijos laikinai einanti
Direktorės pareigas



Jūratė Varpiotienė

Plungės „Babrungo“ progimnazijos
profesinės organizacijos pirmininkė



Sandra Arlauskienė