

**KUPIŠKIO R. SUBAČIAUS GIMNAZIJOS  
KOLEKTYVINĖ SUTARTIS**

2025 m. birželio 27 d.  
Subačius

**I. BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp Kupiškio r. Subačiaus gimnazijos profesinės sąjungos (toliau – profesinės sąjungos), kuriai atstovauja pirmininkė Vita Špokauskienė bei Kupiškio r. Subačiaus gimnazijos (toliau - gimnazija), kuriai atstovauja laikinai einanti direktoriaus pareigas direktorius Rita Grinevičienė.

2. **Sutarties tikslas** - nustatyti darbo, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kurios jiems neprieštarauja ir gerina darbuotojų darbo ir kitas socialines bei ekonomines sąlygas.

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

4. Ši kolektyvinė sutartis taikoma tik profesinės sąjungos nariams (toliau – darbuotojams).

5. Darbuotojus, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis, su ja supažindina profesinė sąjunga. Kolektyvinė sutartis skelbiama gimnazijos 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. AI-334 patvirtintu „Kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašu“.

7. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga gali dalyvauti šakos ar teritoriniame streike nenutraukusi šios kolektyvinės sutarties. Apie streiką darbdavys išspėjamas įstatymų numatyta tvarka.

8. Darbdavys, prieš priimdamas sprendimus dėl lokaliųjų teisės aktų, turinčių įtakos darbuotojų darbo, ekonominei ar socialinei padėčiai, patvirtinimo ar pakeitimo, privalo vykdyti informavimo ir konsultavimosi procedūras su profesine sąjunga, vadovaujantis Darbo kodekso nustatyta tvarka.

**II. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, VYKDYMAS IR NUTRAUKIMAS**

9. 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 ir atsižvelgti į profesinės sąjungos nuomonę dėl naujo darbuotojo priėmimo į darbą būtinumo.

10. Esant naujų specialistų poreikiui, Darbdavys gali steigti naujus etatus, nemažindamas esamų specialistų darbo krūvio, tik po konsultacijų su profesine sąjunga.
11. Darbo pokalbyje su pretendентаis gali dalyvauti ir profesinės organizacijos atstovas stebėtojo teisėmis.
12. Darbdavys įsipareigoja raštu informuoti profesinę sąjungą apie įstaigoje esamas laisvas darbo vietas, kurias užimti pirmumo teisė suteikiama esamiems įstaigos darbuotojams jų rašytiniu sutikimu. Darbuotojas, nesutinkantis užimti esamas laisvas pareigas, nesutikimą turi išreikšti raštu.
13. Siekiant užtikrinti tinkamą darbo organizavimą, Darbdavys gali su darbuotoju sudaryti susitarimą dėl papildomo darbo, kuriame nustatoma papildomo darbo apimtis, jo atlikimo vieta, terminas ir apmokėjimas. Susitarimas dėl papildomo darbo negali būti sudarytas dėl funkcijos, kuri numatyta darbuotojo pareigybės aprašyme. Jei papildomas darbas atliekamas tuo pačiu metu kaip ir pagrindinis, susitarime gali būti sutariama dėl priemokos mokėjimo už papildomos funkcijos atlikimą.
14. 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.
15. Apie papildomo susitarimo nutraukimą Darbdavys privalo įspėti prieš 10 darbo dienų. Nutraukiant susitarimą dėl papildomo darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, darbuotojui išmokama išeitinė išmoka, priklausomai nuo išdirbto laiko pagal susitarimą dėl papildomo darbo, vadovaujantis Darbo kodekso 57 str. 9 d. nuostatomis. 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.
16. Nuolatinio pobūdžio darbui sudaromos tik neterminuotos darbo sutartys.
17. 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.
18. Darbuotojo sutikimas/nesutikimas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis turi būti išreikštas per 10 (dešimt) darbo dienų.
19. 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 prieš 1 (vieną) mėnesį iki numatomų pakeitimų.
20. Nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju Darbo kodekso 57 str. pagrindu, Darbdavys įsipareigoja apie kiekvieną konkretų atvejį informuoti profesinę sąjungą ne vėliau kaip prieš 2 (du) mėnesius.
21. Kai mažinamas darbuotojų skaičius Darbo kodekso 57 str. 3d. pagrindu, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina Darbdavys suderinęs su profesine sąjunga. Nustatant

atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti darbuotojams, kurie minimi Darbo kodekso 57 str. 3 d.:

21.1. kuriems Darbdavys yra vienintelė darbovietė;

21.2. kurių šeimose nėra kitų savarankišką uždarbį gaunančių pilnamečių asmenų;

21.3. kurie priklauso profesinei sąjungai;

21.4. 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 amžiaus, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

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

21.6. kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai.

21.1.-21.6. punktuose nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių pas Darbdavį, kvalifikaciją.

22. Darbuotojų atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia Darbdavio sudaryta komisija, į kurią turi būti įtraukti 2 (du) profesinės sąjungos deleguoti nariai.

23. Per visą numatomo atleisti darbuotojo išpėjimo laikotarpį, įskaitant darbuotojo atleidimo iš darbo dieną, Darbdavys turi pareigą ieškoti galimybių perkelti atleidžiamą iš darbo darbuotoją į kitą darbą gimnazijoje, esant darbuotojo raštiškam sutikimui.

24. Išpėjimo laikotarpiu darbuotojui turi būti suteikta ne mažiau kaip 20 proc. darbo laiko normos naujo darbo paieškoms, kurio metu jam paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

25. Darbdavys savo iniciatyva negali atleisti iš darbo profesinės sąjungos nario be profesinės sąjungos sutikimo. Darbdavys, prašydamas sutikimo atleisti profesinės sąjungos narį, turi pateikti visą būtina informaciją, susijusią su darbuotojo atleidimu.

### III. DARBO IR POILSIO REŽIMAS

26. Darbdavys įsipareigoja darbuotojų darbo grafikus suderinti su profesine sąjunga ne vėliau kaip prieš 5 (penkias) darbo dienas iki jų paskelbimo. Keičiant darbuotojų darbo grafikus Darbdavys turi vykdyti informavimo ir konsultavimosi procedūras su profesine sąjunga, vadovaujantis Darbo kodekso nustatyta tvarka.

27. Tarifinį sąrašą tvirtina Darbdavys, pasirašytinai suderinęs jį su profesine sąjunga.

28. Skirstant pamokų krūvius ir neformaliojo švietimo valandas, skiriant klasės auklėtoją, dirbant su ilgalaikiais projektais privalu laikytis teisingumo, proporcingumo, tęstinumo ir

sąžiningumo principų. Preliminarius krūvis pasiskirsto direktorius dalyvaujant dalykų mokytojams. Gali dalyvauti ir profesinės sąjungos atstovas.

29. Jei pedagogas dirba nepilnu darbo krūviu, Darbdavys, sudarydamas pamokų tvarkaraštį, turėtų atsižvelgti į pedagogo pageidavimus.

30. Naujų mokslo metų pamokų tvarkaraščius, darbo ir budėjimo grafikus Darbdavys sudaro ir suderina su profesinių sąjungų atstovais bei skelbia mokytojų kambario informaciniame stende iki rugsėjo 15 d.

31. Pedagogai, išeidami atostogauti vasarą, turi būti informuoti apie kitais mokslo metais jiems numatomą pagrindinį (preliminarų) pamokų krūvį. Atsižvelgiant į naujas aplinkybes, pedagogų darbo krūvis gali būti koreguojamas ne vėliau kaip iki rugsėjo 15 d.

32. Kiekvienų metų rugsėjo mėnesį, nustačius pedagoginių valandų krūvį ateinantiems mokslo metams, Darbdavys ir darbuotojas sutaria dėl darbo sutarties pakeitimo, įrašant į ją tarifikuojamų valandų skaičių ir už jas mokamą atlyginimą konkrečioms mokslo metams.

33. Darbdavys su profesinių sąjungų atstovais suderina pedagogų mėnesinio tarifinio atlygio koeficientą, apmokėjimą už darbą su moksleiviais, turinčiais specialiųjų ugdymosi poreikių, tarnybinio atlyginimo koeficiento didinimą specialiesiems pedagogams, neformaliojo švietimo valandų, papildomų (už darbų planavimą, renginių organizavimą, ruošimąsi renginiams, metodinę veiklą, vadovavimą metodiniam rateliui, darbą mokyklos taryboje, projektų rengimą ir dalyvavimą projektų veikloje, už mokyklos veiklos įšivertinimą, informacinių komunikacinių technologijų diegimo koordinavimą, vadovavimą mokomosioms dirbtuvėms, laboratorijoms, vadovavimą meno kolektyvui, turinčiam meninio pajėgumo kategoriją, ir kitus darbus) valandų.

34. Neformaliojo švietimo valandas ir papildomas valandas tarifikuoti nuo rugsėjo 1 d.

35. Darbdavys, skirdamas pedagogą pavaduoti pamokas, išipareigoja apmokėti pavaduojančiajam pagal jo dalykinę kvalifikacinę kategoriją ir darbo stažą. Pavaduoti skiriama šalims susitarus. Negalima vienu metu pavaduoti daugiau kaip vieno pedagoginio darbuotojo.

36. Darbdavys, skirdamas vaduoti nepedagoginį darbuotoją, išipareigoja papildomai mokėti vaduojamojo darbuotojo darbo užmokestį proporcingai dirbtam laikui.

37. Nekontaktinių valandų laiką (pasirengimas pamokoms, darbų taisymas, dokumentacijos tvarkymas, dalyvavimas projektuose ir kiti darbai) pedagogai tvarko savo nuožiūra ir gali dirbti jiems priimtinoje vietoje.

38. Darbo grafikas gali būti koreguojamas motyvuotu darbuotojo prašymu, kuris turi būti pateikiamas darbdaviui ne vėliau kaip likus 10 (dešimt) darbo dienų iki numatomų pakeitimų.

39. Likus ne mažiau kaip 5 (penkioms) darbo dienoms iki gimnazijos savivaldos institucijų posėdžių ar kitų darbdavio inicijuojamų susirinkimų, darbdavys nustatyta darbuotojų informavimo tvarka paskelbia posėdžių (susirinkimų) darbotvarkės projektus.

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

41. Kai gimnazijoje pamokos nevyksta dėl šalčio, karantino ar epidemijos paskelbimo, darbuotojams negali būti forminama prastova.

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

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

44. Darbdavys turi tenkinti darbuotojo prašymą nuotolinio darbo organizavimo formą taikyti funkcijoms, kurios gali būti atliekamos kitoje negu yra darbovietė vietoje, išskyrus ugdymą kontaktiniu būdu ar kitas veiklas, kurios įstaigoje organizuojamos kontaktiniu būdu (susitikimus, posėdžius ir kt.).

#### **IV. DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS IR UGDOMOJO PROCESO STEBĖJIMO IR VERTINIMO TVARKA**

45. Pedagogų kvalifikacinės kategorijos kėlimas organizuojamas pagal gimnazijos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo ir pedagogų atestacijos planą, kuris yra suderinamas su profesine sąjunga. Darbuotojas, pageidaujantis dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo kursuose, kurių nėra plane, prieš 3 (tris) darbo dienas pateikia prašymą darbdaviui.

46. Jei pedagogui kvalifikacijos tobulinimo kursai ar seminarai vyksta laisvą nuo pamokų dieną arba po pamokų, kai pedagogas tą dieną vedė pamokas, už tą dieną jam suteikiama laisva apmokama diena moksleivių atostogų metu.

47. Pedagogai turi teisę nustatyta tvarka kelti savo kvalifikaciją edukacinių ekskursijų metu.

48. Profesinių sąjungų įgaliotiems atstovams leidžiama dalyvauti mokyklos atestacinės komisijos posėdyje, kuriame svarstomas profesinių sąjungų narių atestavimo klausimas, ir susipažinti su visais reikiama dokumentais.

49. Ugdymo proceso priežiūra vykdoma pagal mokslo metų pradžioje patvirtintą detalų planą. Konkrečių dalykų (klasių, grupių) mokytojai apie jų veiklos priežiūrą informuojami prieš 5 (penkias) darbo dienas.

50. Po stebėtos ugdymo veiklos stebėtojai kartu su mokytoju aptaria stebėtą veiklą ir nustatyta tvarka surašo veiklos stebėjimo ataskaitą. Su šia ataskaita mokytojas turi būti supažindinamas rašytiniu būdu, paliekant teisę mokytojui raštu pareikšti savo pastabas dėl jo veiklos vertinimo.

51. Stebėjimas ir vertinimas ne pagal grafiką vykdomas tik esant raštiškiems ugdytinių tėvų ar darbuotojų skundams, su kuriais gali susipažinti darbuotojas, kurio darbu skundžiamasi, ir

profesinės sąjungos pirmininkas.

52. Stebėtojai negali pažeisti pedagogo orumo, turi stengtis sumažinti stebėjimo proceso pedagogui sukeliama įtampą.

## V. DARBUOTOJŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

53. Darbdavys kasmetines atostogas darbuotojams suteikia bet kuriuo metų laiku pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę darbovietėje, kuri yra sudaroma vadovaujantis darbuotojų prašymais. Kasmetinių atostogų suteikimo eilę Darbdavys, suderinęs su profesine sąjunga, patvirtina iki einamųjų metų kovo 1 d.

54. Nemokamos atostogos darbuotojams suteikiamos Darbo kodekso 137 str. numatytais atvejais bei dėl svarbių šeimyninių aplinkybių. Šių atostogų trukmė negali būti ilgesnė nei 1 (vienas) mėnuo.

55. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš atostogas, mokama už visas atostogų dienas iš karto.

56. 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.

57. Nemokamos atostogos dėl šeimyninių aplinkybių, ilgalaikės stažuotės ar kitų svarbių priežasčių suteikiamos darbuotojui raštiškai prašant ir suinteresuotoms šalims susitarus.

58. Sutarties galiojimo laikotarpiu sąjungos 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. Sąjungos 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. Šios mokymosi atostogų dienos turi būti išnaudojamos per kalendorinius metus, kitu atveju jis praranda teisę į tokias dienas.

59. Darbuotojams jų vestuvių ir šeimos narių mirties atveju suteikiamos 3 (trys) laisvos dienos, mokant visą darbo užmokestį.

60. Darbdavys įsipareigoja netrukdyti ir sudaryti sąlygas darbo metu leisti vykti darbuotojams į savivaldybės ir jos padalinių organizuojamus kultūrinius – šventinius renginius švietimo darbuotojams ir už tai mokėti jiems vidutinį darbo užmokestį.

61. Įstaigos darbuotojams, nutraukiantiems darbo sutartį šalių susitarimu dėl svarbių priežasčių (darbuotojo liga, dėl kurios jis nebegali dirbti, invalidumas, šeimos narių slauga, dalinė pensija, darbo krūvio sumažėjimas) ar įgijusiems teisę į pilną senatvės pensiją, išmokama pagal Darbo kodeksą priklausanti išeitinė išmoka ir esant darbo fondo užmokesčio fondo ekonomijai, gali būti išmokamos išeitinės išmokos:

61.1. 77,58 procento jo 1 vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio ilgalaikio darbo išmoka - kai darbo santykiai su Darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsėsi nuo 5 iki 10 metų;

61.2. 77,58 procento jo 2 vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio ilgalaikio darbo išmoka - kai darbo santykiai su Darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsėsi nuo 10 iki 20 metų;

61.3. 77,58 procento jo 3 vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio ilgalaikio darbo išmoka - kai darbo santykiai su Darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsėsi nuo 20 ir daugiau metų.

## VI. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLA

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

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

64. Vykstant profesinių sąjungų organizuojamiems seminarams, konferencijoms, profsąjungos pirmininkas arba kiti profsąjungos nariai, suderinę su darbdaviu, atleidžiami nuo darbo, už šį laiką mokant vidutinį darbo užmokestį.

65. Profesinės sąjungos renkamų organų nariai atleidžiami nuo darbo 3 (trims) dienoms per metus (profesinės organizacijos pirmininkas atleidžiamas 10 (dešimčiai) dienų) mokymuisi ir švietimui, kvalifikacijai kelti, dalyvauti profesinės sąjungos renginiuose, akcijose mokant už šias dienas vidutinį darbo užmokestį. Apie profesinės sąjungos nario dalyvavimą šiuose renginiuose Profesinė sąjunga raštu praneša darbdaviui ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas.

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

## VII. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

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

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

69. Darbuotojas turi teisę patikrinti 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.

## VIII. SUTARTIES GALIOJIMAS IR VYKDYMAS

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

71. Kolektyvinės sutarties pakeitimai gali būti inicijuojami bet kurios iš ją pasirašiusių šalių iniciatyva, o keičiama bendru šalių sutarimu. Šalis apie savo norą keisti kolektyvinę sutartį kitą šalį informuoja raštu ne vėliau kaip prieš 1 (vieną) mėnesį. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami kaip jos priedai.

72. Sutartį pasirašiusi šalis, norinti vienašališkai nutraukti sutartį, privalo įspėti kitą šalį ne vėliau kaip prieš 3 (tris) mėnesius iki nutraukimo. Kolektyvinę sutartį draudžiama vienašališkai nutraukti anksčiau negu po 12 (dvylikos) mėnesių nuo kolektyvinės sutarties įsigaliojimo.

73. Ši sutartis sudaroma 3 (trimis) egzemplioriais, turinčiais vienodą juridinę galią.

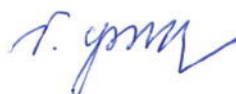
### SUTARTIES ŠALIŲ PARAŠAI:

Kupiškio r. Subačiaus gimnazijos  
laikinei einanti direktoriaus pareigas



Rita Grinevičienė

Kupiškio r. Subačiaus gimnazijos  
profesinės sąjungos pirmininkė



Vita Špokauskienė