

ŠIAULIŲ LOPŠELIO- DARŽELIO „ŽIOGELIS“ KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2023-02-01

Šiauliai

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp *Šiaulių lopšelio- darželio „Žiogelis“* profesinės organizacijos, kuriai atstovauja pirmininkė *Rasa Pranckūnienė* bei *Šiaulių lopšelio- darželio „Žiogelis“* (toliau - darželis), kuriam atstovauja direktorė *Audronė Karulaitienė* (toliau - Šalys).

2. Sutarties sąvokos:

Darbdavys -lopšelis- darželis „Žiogelis“, *Dainų 11, Šiauliai*, 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 ugdytiniais.

Nekontaktinės valandos- laikas, skirtas netiesioginiam darbui su ugdytiniais, ugdytinių 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 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.

4. Ši kolektyvinė sutartis taikoma darželio profesinės organizacijos nariams.

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

6. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė organizacija gali dalyvauti šakos ar teritoriniame streike nenutraukusi šios kolektyvinės sutarties. Apie streiką Darbdavys įspėjamas įstatymų numatyta tvarka.

7. Darbdavys įsipareigoja informavimą ir konsultavimą vykdyti su profesine organizacija, jei įstaigoje nėra įsteigtos darbo tarybos. Įteigus darbo tarybą, šios funkcijos vykdomos tiek profesine organizacija, 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 organizacija.

9. 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 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, informuoti profesinę organizaciją apie būsimo darbuotojo darbo sąlygas, t. y. darbo funkcijas, darbo krūvį, darbo apmokėjimo sąlygas, ir gauti profesinės organizacijos rašytinį sutikimą dėl naujo darbuotojo priėmimo.

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

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

15. Darbdavys įsipareigoja raštu informuoti profesinę organizaciją apie įstaigoje esamas laisvas darbo vietas. Esant laisvoms darbo vietoms, pirmumo teisę 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 2 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 10 darbo dienų iki nutraukimo. 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 Daro 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.

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.

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

30. 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.

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

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;
- 32.7. kurie turi finansinių įsipareigojimų bankams ar kitoms kredito įstaigoms;
- 32.8. kurių šeimose nėra savarankišką uždarbį gaunančių pilnamečių asmenų.
33. 32.1.-32.8. 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 paieškomis, 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 LR 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 krūviu negali būti teisėtas pagrindas nutraukti darbo sutartį.
44. Darbo užmokestis darbuotojams išmokamas du kartus per mėnesį einamojo mėn. nuo 23 iki 28 dienos ir kito mėnesio nuo 5 iki 8 dienos. Gavus darbuotojo raštišką prašymą, darbo užmokestis mokamas vieną kartą per mėnesį.
45. 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.
46. Darbuotojai apie darbo sutarties sąlygų ir darbo sąlygų pakeitimą turi būti įspėti ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį.
47. Už gerą darbo pareigų vykdymą, nepriekaištingą darbą, taip pat už pasiektus darbo rezultatus, Darbdavys gali skirti premijas, priemokas. Premijų ir priemokų skyrimo tvarka nustatoma darbo apmokėjimo sistemoje.
48. 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 2 (dviem) savaitėms iki jų paskelbimo. Suderinimui skiriama ne daugiau kaip 7 (septynios) dienos. Visi darbo grafikai skelbiami informaciniame stende.
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. kitos aplinkybės, kurias šalis 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. Darbuotojo darbo krūvį tvirtina Darbdavys, pasirašytinai suderinęs jį su profesine organizacija.

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

54. Darbo laikas pedagoginėms funkcijoms atlikti pagal pagrindinę darbo sutartį ir susitarimą dėl papildomo darbo negali viršyti 36 val. per savaitę darbo krūvio. Išimtiniais atvejais, Direktoriui ir darbuotojui raštu sutarus, darbuotojas gali dirbti iki 60 val. per savaitę. Išimtiniais atvejais nustato Darbdavio ir profesinės organizacijos atstovų paritetiniais pagrindais sudaryta nuolat veikianti komisija. Dėl kiekvieno atvejo sprendžiama atskirai.

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

56. Likus ne mažiau kaip savaitei iki darbdavio savivaldos institucijų posėdžių Darbdavys įsipareigoja informuoti profesinę organizaciją, raštu pateikiant jai susipažinti posėdžių darbotvarkę

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

58. Netiesioginiam darbui su mokiniais skirtas valandas darbuotojai tvarko savo nuožiūra ir gali jas dirbti jiems tinkamu būdu ir pačių pasirinktoje vietoje.

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

60. 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.

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

V. DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

62. Pedagogų kvalifikacinės kategorijos kėlimas organizuojamas pagal mokyklos pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir atestacijos planą, kuris yra derinamas 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 tam skirtų lėšų. Apmokėjimo tvarką, suderinęs su profesine sąjunga, tvirtina Darbdavys.

64. Darbuotojas, pageidaujantis dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo kursuose, prieš 3 (tris) darbo dienas pateikia prašymą Direktoriui. Dokumentus, patvirtinančius darbuotojo išlaidas kvalifikacijos tobulinimui, darbuotojas pateikia buhalterijai.

65. Profesinių organizacijų įgaliotiems atstovams leidžiama dalyvauti mokyklos 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 arba pedagogai pagal su profesine organizacija suderintą grafiką.

67. 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

organizacijos, kurios narys yra darbuotojas, pirmininkas.

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

69. Stebėtojai turi tik stebėti ugdomojo proceso eigą, jie negali būti ugdomojo proceso dalyviais.

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

71. Po stebėtos veiklos stebėtojai kartu aptaria stebėtą veiklą. Pedagogas turi teisę raštu pareikšti savo nuomonę dėl veiklos vertinimo.

VII. DARBUOTOJŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

72. Darbdavys kasmetines atostogas suteikia bet kuriuo metų laiku, pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę darbovietėje ar atskiru motyvuotu darbuotojo prašymu. Kasmetinių atostogų suteikimo eilės sudarymas pradedamas ne vėliau kaip kovo 1 d., o baigiamas gegužės 31 dieną. Per šį laikotarpį darbuotojai turi teisę teikti individualius prašymus dėl kasmetinių atostogų suteikimo eilės, į kuriuos darbdavys privalo atsižvelgti, jeigu jų tenkinimas nesudaro nepateisinamų sunkumų darbovietės darbo organizavimui.

73. Teise pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis nesuėjus 6 nepertraukiamojo darbo mėnesiams turi teisę profesinės organizacijos nariai, raštu pateikę Direktoriui prašymą.

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

75. 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.

76. Kasmetinės atostogos dėl šeiminių aplinkybių, ilgalaikės stažuotės ar kitų svarbių priežasčių suteikiamos darbuotojui raštiškai prašant, vadovaujantis Darbdavio ir profesinės organizacijos suderinta tvarka.

77. Besimokantiems darbuotojams gali būti suteikiamos papildomos apmokamos mokymosi atostogos už kurias mokamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis:

77.1. stojamiesiems egzaminams į aukštąsias mokyklas pasirengti ir laikyti po 5 (penkias) dienas kiekvienam egzaminui pasirengti ir laikyti;

77.2. eiliniams egzaminams pasirengti ir laikyti - po 5 (penkias) dienas kiekvienam egzaminui;

77.3. įskaitoms pasirengti ir laikyti - po 3 (tris) dienas kiekvienai įskaitai;

77.4. diplominiams (bakalauro, magistro) darbui baigti ir ginti, disertacijai, baigus mokslo doktorantūrą, arba meno projektui, baigus meno doktorantūrą, pasiruošimui ginti - 40 (keturiasdešimt) kalendorinių dienų;

78. valstybiniais (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti po 10 (dešimt) dienų kiekvienam egzaminui;

79. darbuotojams, kurie dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, suteikiamos iki 20 (dvidešimt) darbo dienų per metus mokymosi atostogos dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose.

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

81. Įstaigos darbuotojams, išdirbusiems toje įstaigoje 20 metų ir daugiau, ir nutraukiantiems darbo sutartį savo pareiškimu dėl svarbių priežasčių (darbuotojo liga, dėl kurios jis negali likti dirbti, invalidumas, šeimos narių slauga, dalinė pensija, darbo krūvio sumažėjimas), esant darbo užmokesčio fondo ekonomijai, išmokama iki 6 (šešių) mėnesių vidutinių atlyginimų dydžio išmoka, išmokos dydį suderinus su profesine organizacija.

82. Įstaigos darbuotojams, išdirbusiems toje įstaigoje 20 metų ir daugiau bei įgijusiems teisę į pilną senatvės pensiją ir nutraukiantiems darbo sutartį savo noru, esant darbo užmokesčio fondo ekonomijai, išmokama iki 6 (šešių) mėnesių vidutinių atlyginimų dydžio išmoka, išmokos dydį suderinus su profesine organizacija.

VIII. PROFESINĖS ORGANIZACIJOS VEIKLA

83. 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.

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

85. 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.

86. Profesinės organizacijos renkamų organų nariai atleidžiami nuo darbo 8 (aštuonioms) 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.

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

IX. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS IR JOS NARIŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

89. Profesinės sąjungos ir jų nariai naudojami visomis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo ir kitų Lietuvos Respublikos teisės aktų bei šios Sutarties ir kitų susitarimų su darbdaviu ar jo atstovu suteiktomis teisėmis.

90. Profesinių sąjungų atstovaujamųjų ir (arba) valdymo organų narius Profesinių sąjungų posėdžiams ir jų pareigoms atlikti atleisti nuo darbo 72 darbo valandas per metus ir už šį laiką jiems mokėti vidutinį darbo užmokestį.

91. Profesinių sąjungų nariams sudaryti galimybę dalyvauti profesinių sąjungų rengiamuose seminaruose, konferencijose, mokymuose ir kituose renginiuose, suteikiant 3 darbo dienas per metus, už kurias mokamas vidutinis darbo užmokestis. Įstaigos vadovui ir darbuotojui susitarus, šis laikas gali būti ilgesnis ir už jį gali būti mokamas vidutinis darbo užmokestis. Apie įstaigos darbuotojo, profesinės sąjungos nario, dalyvavimą šiuose renginiuose Profesinė sąjunga raštu praneša darbdaviui ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas.

92. Profesinės sąjungos nariams galioja skirtingi jų padėties pagerinimai, nustatyti Sutartimi ir nacionalinėmis, teritorinėmis, darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėmis sutartimis. Profesinės sąjungos nariui taikomomis skirtingo lygmens kolektyvinėmis sutartimis įtvirtinti vienodo pobūdžio darbo sąlygų pagerinimai nesumuojami, o taikoma labiausiai jo padėtį gerinanti kolektyvinės sutarties nuostata.

93. Sutarties galiojimo laikotarpiu Profesinės sąjungos nariui nustatomos trys papildomos apmokamų kasmetinių atostogų dienos. Šios papildomos kasmetinių atostogų dienos turi būti išnaudojamos per kalendorinius metus, 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 6 atostogas Vyriausybės nustatyta tvarka. Šio punkto nuostatos nekeičiamos iki Sutarties galiojimo pabaigos.

94. Sutarties galiojimo laikotarpiu Profesinės 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. Profesinės 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.

95. Sutarties galiojimo laikotarpiu per vienus kalendorinius metus Profesinės sąjungos narys turi teisę gauti 5 darbo dienas sveikatai gerinti, mokant už jas vidutinį jo darbo užmokestį. Dienos sveikatai gerinti suteikiamos informavus darbdavį. Ši Sutarties nuostata įsigalioja 2023 m. sausio 1 d.

X. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

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

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

98. 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 organizaciją ir į šios komisijos sudėtį įtraukiamas profesinės organizacijos atstovas.

XI. SUTARTIES GALIOJIMAS IR VYKDYMAS

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

100. 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.

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

102. 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.

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

Šiaulių lopšelio-darželio „Žiogelis“
Direktorė Aušronė Karulaitienė

2023-02-01

Šiaulių lopšelio-darželio „Žiogelis“
Profesinės organizacijos pirmininkė Rasa Pranckūnienė

2023-02-01