

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2024-05-03

Mažeikiai

1. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 1.1. Kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos Mažeikių rajono susivienijimo Mažeikių lopšelio-darželio „Žilvitis“ profesinės sąjungos, atstovaujamos pirmininkės Virginijos Barkuvienės ir Mažeikių lopšelio-darželio „Žilvitis“, atstovaujamo direktorės Meilutės Paulauskaitės, veikiančios pagal įstaigos nuostatus (toliau – Darbdavys ir Profesinė sąjunga kartu vadinami Šalimis, o kiekvienas atskirai – Šalimi).
- 1.2. Kolektyvine sutartimi Šalys susitaria dėl tarpusavio teisių ir pareigų. Šalys pareiškia, kad Kolektyvinėje sutartyje pasiektas susitarimas atitinka abiejų Šalių valią, nepažeidžia Šalių teisių ir teisėtų interesų. Šalių pasiektos nuolaidos ir priimtų įsipareigojimai sudaro vieną darnią visumą, kuria Šalys siekia interesų pusiausvyros. Bet kokie nukrypimai Kolektyvinėje sutartyje nuo teisės aktų nuostatų yra Šalių atlikti siekiant išlaikyti Šalių teisių ir pareigų pusiausvyrą;
- 1.3. Sutarties sąvokos:
 - Darbdavys** – Mažeikių lopšelis-darželis „Žilvitis“, buveinės adresas Sodų g. 17, Mažeikiai.
 - Darbdavio atstovas** – įstaigos direktorius.
 - Darbuotojas** - LŠMPS Mažeikių rajono susivienijimo Mažeikių lopšelio-darželio „Žilvitis“ profesinės sąjungos narys.
 - Darbuotojų atstovas** – Lietuvos švietimo ir mokslo profesinė sąjunga, LŠMPS Mažeikių rajono susivienijimo Mažeikių lopšelio-darželio „Žilvitis“ profesinė sąjunga.
 - Kontaktinės valandos** – laikas, per kurį pedagoginis darbuotojas tiesiogiai dirba su ugdytiniais.
 - Nekontaktinės valandos** – laikas, skirtas netiesioginiam darbui su ugdytiniais (pasiruošimas ugdomajai veiklai, projektų rengimas ir dalyvavimas projektinėje veikloje, pasiruošimas konkursams, varžyboms, renginių organizavimas), ugdytinių tėvais (globėjais), socialiniais partneriais. Taip pat nekontaktinių valandų metu darbuotojas dalyvauja Darbovietės savivaldos organų (tarybų, metodinių grupių ir pan.) veikloje, Darbdavio rengiamuose organizaciniuose Darbovietės susirinkimuose, įstaigos veiklos įsivertinime;
- 1.4. Jeigu Kolektyvinėje sutartyje tiesiogiai nenurodoma kitaip, Kolektyvinėje sutartyje naudojamos sąvokos yra suprantamos taip, kaip jas apibrėžia LR DK, LR Konstitucija, LR Švietimo įstatymas, Nacionalinė kolektyvinė sutartis, Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis ir kt. norminiai teisės aktai;
- 1.5. Jeigu Kolektyvinėje sutartyje tiesiogiai nenurodoma kitaip, Kolektyvinėje sutartyje neaptarti klausimai sprendžiami vadovaujantis LR DK, LR Profesinių sąjungų įstatymu ir kitų teisės aktų nuostatomis;
- 1.6. Kolektyvinė sutartis taikoma Darbdavio ir Profesinės sąjungos narių tarpusavio santykiams, teisėms ir pareigoms reguliuoti;
- 1.7. Darbuotojai, kuriems taikoma Kolektyvinė sutartis, supažindinami su jos tekstu DVS „Kontora“ priemonėmis;
- 1.8. 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“;
- 1.9. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga gali dalyvauti streike nenutraukusi šios Kolektyvinės sutarties, tik esant Darbo kodekso 243 str. 2 dalies numatytiems pagrindams. Apie streiką Darbdavys įspėjamas įstatymų numatyta tvarka;

- 1.10. Darbdavys įsipareigoja informavimą ir konsultavimą vykdyti su profesine sąjunga. Veikiant darbo tarybai, šios funkcijos vykdomos, tiek su profesine sąjunga, tiek su darbo taryba;
- 1.11. Darbdavys įsipareigoja dėl darbo tvarkos taisyklių ir kitų lokalinių teisės aktų, kurie turi įtakos darbuotojų darbo, ekonominei ar socialinei padėčiai, informuoti ir konsultuotis su profesine sąjunga;
- 1.12. Šalys įsipareigoja laiku keisti informaciją, reaguoti į šalių pasiūlymus, pretenzijas ir prašymus, nepažeisti šalių diskrecijos priimant sprendimus;
- 1.13. Šalys susitaria, kad ginčai, kilę tarp Darbdavio ir darbuotojų, sprendžiami dalyvaujant šios profesinės sąjungos atstovui. Profesinė sąjunga į ginčo sprendimą gali kviešti Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos atstovus, teisininkus, ekspertus.

2. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMO, KEITIMO IR NUTRAUKIMO SĄLYGOS

- 2.1. Darbuotojai į darbą priimami laikantis teisės aktuose nustatytos tvarkos. Jeigu atitinkamo Darbuotojo priėmimo į darbą tvarkos nereglamentuoja specialūs poįstatyminiai aktai, Darbuotojo priėmimas į darbą vykdomas atrankos būdu (pokalbis), stebėtojo teisėmis dalyvaujant Profesinės sąjungos atstovui;
- 2.2. Esant poreikiui atlikti darbą, kuriam Darbdavys tiesiogiai nėra pasamdęs darbuotojo, Darbdavys pirmiausia privalo pasiūlyti šį darbą, kaip papildomą darbą, esamiems Darbuotojams, kurių kvalifikacija yra tinkama šio darbo atlikimui, ir jeigu tokio papildomo darbo atlikimas yra suderinamas su Darbuotojo atliekamomis pagrindinėmis darbo funkcijomis ir atliekant šį papildomą darbą nebus pažeisti maksimaliojo darbo ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai. Darbuotojai apie sutikimą ar nesutikimą atlikti papildomą darbą informuoja Darbdavį ne vėliau, kaip per 1 darbo dieną nuo pasiūlymo gavimo, jeigu Darbuotojas su Darbdaviu nesutaria dėl kitokio termino. Darbuotojui nepateikus atsakymo per nustatytą terminą, laikoma, kad Darbuotojas papildomo darbo atsisakė. Nesant galimybės pasiūlyti papildomą darbą esamiems Darbuotojams arba jiems šio darbo atsisakius, Darbdavys papildomam darbui atlikti turi teisę priimti į darbą kitą darbuotoją, laikydamasis Kolektyvinėje sutartyje numatytų reikalavimų naujų darbuotojų priėmimui;
- 2.3. 2.2. punktas netaikoma projektinio darbo sutartims ar susitarimams dėl papildomo darbo projektiniam darbui atlikti. Projektinio darbo sutartis ir susitarimus dėl papildomo darbo projektiniam darbui atlikti Darbdavys sudaro savo nuožiūra laikydamasis LR DK nustatytos tvarkos;
- 2.4. Darbdavys įsipareigoja nepriimti naujų pedagoginių darbuotojų, jeigu dirbantiems to dalyko (ugdymo srities) pedagogams nesudaromas darbo sutartyje numatytas darbo krūvis;
- 2.5. Darbdavys priimamam į darbą Darbuotojui savo nuožiūra nustato darbo užmokestį, laikydamasis teisės aktuose numatytų kriterijų bei minimalių ir maksimalių leistinų nustatyti darbo užmokesčio dydžių;
- 2.6. Asmenys, kuriuos sieja artimi giminystės ar svainystės ryšiai negali būti įdarbinami pareigoms, dėl kurių jie taptų vienas kitam tiesiogiai pavaldūs;
- 2.7. Sudarant darbo sutartį Darbdavys su Darbuotoju gali susitarti dėl išbandymo, kurio terminas negali būti ilgesnis, kaip 3 mėnesiai, neskaitant laiko, kai Darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių;
- 2.8. Jeigu darbo sutartis sudaroma su Darbuotoju, kuris yra buvęs Darbdavio Darbuotoju ir su kuriuo darbo sutartis buvo nutraukta ne dėl Darbuotojo kaltės, darbo sutartyje išbandymo terminas nenustatomas, nebent to pageidautų pats Darbuotojas. Tokiu atveju susitarimu dėl išbandymo turi teisę remtis ir Darbdavys;
- 2.9. Jeigu darbo sutartyje numatytas susitarimas dėl išbandymo, laikoma, kad išbandymas nustatytas abiejų darbo sutarties šalių naudai ir abi darbo sutarties šalys turi teisę naudotis išbandymo termino suteikiama galimybe nutraukti darbo sutartį dėl Darbuotojo netinkamumo sulygtam darbui ar sulygto darbo netinkamumo Darbuotojui;



- 2.10. Jeigu nėra objektyvaus būtinumo priimti Darbuotoją į darbą būtent pagal terminuotą darbo sutartį, Darbdavys su Darbuotoju sudaro neterminuotą darbo sutartį, nebent būtent terminuotos darbo sutarties sudarymo raštu prašo pats Darbuotojas;
- 2.11. Buvusiems Darbdavio Darbuotojams, atleistiems iš darbo ne dėl Darbuotojo kaltės, suteikiama pirmumo teisė būti priimtiems į laisvas darbo vietas, atitinkančias jų kvalifikaciją, jeigu LR DK ar ši Kolektyvinė sutartis nesuteikia pirmumo teisės šias laisvas darbo vietas užimti esamiems Darbuotojams;
- 2.12. Šalys, atsižvelgdamos į tai, kad švietimo įstaigose dirbančių asmenų kvalifikacija ir žinios yra labai svarbios bendrai Lietuvos Respublikos švietimo sistemos kokybei gerinti, susitaria, kad darbovietėje tarp Darbdavio ir Darbuotojo susitarimai dėl nekonkuravimo nėra sudaromi. Jeigu dėl kokių nors aplinkybių iškiltų poreikis sudaryti susitarimą dėl nekonkuravimo su kuriuo nors Darbuotoju, toks susitarimas gali būti sudaromas tik tai suderinus su Profesine sąjunga;
- 2.13. Darbdavys ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo darbo sutarties su Darbuotoju pasirašymo, pateikia Darbuotojui informaciją apie susitartos darbo funkcijos turinį, jos apimtį (darbo normą) ir darbo funkcijai keliamus reikalavimus. Šios informacijos pateikimas neatleidžia Darbdavio nuo pareigos pateikti LR DK 44 str. 1 d. numatytą privalomai darbo sutartį sudarant pateiktiną informaciją;
- 2.14. Darbdavys Darbuotojų darbo krūvio skirstymą/skirstymo tvarką privalo derinti su Profesine sąjunga;
- 2.15. Sudarant darbo sutartį dėl įstaigos darbuotojų, darbo sutartyje nurodomas konkretus darbo užmokestis, pagal galiojančius teisės aktus;
- 2.16. Pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti Darbuotoją dirbti į kitą vietovę Darbdavio iniciatyva galima tik su Darbuotojo rašytiniu sutikimu ir apie tai informavus Profesinę sąjungą. Darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti pasiūlytomis pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, kitos rūšies darbo laiko režimu ar kitoje vietovėje turi būti išreikštas per Darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu 10 darbo dienų;
- 2.17. Darbuotojo pareiginių nuostatų/pareigybės aprašymo turinio keitimas yra laikomas būtinųjų darbo sutarties sąlygų, apibrėžiančių darbo funkciją, keitimu, todėl šiam keitimui taikomos būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka;
- 2.18. Darbo sutarties nutraukimo metu Darbdavys privalo pateikti Darbuotojui pažymą, nurodydamas Darbdavio patirtas Mokymo išlaidas, kurias Darbuotojas privalo atlyginti. Jeigu kyla ginčas dėl pažymoje nurodyto Mokymo išlaidų dydžio, ginčas pirmiausia sprendžiamas tarpininkaujant Profesinei sąjungai, o jo neišsprendus per dvi savaites, ginčas sprendžiamas teisės aktų nustatyta tvarka;
- 2.19. Darbuotojui ir Darbdaviui sutarus dėl Mokymo išlaidų dydžio arba šį ginčą išsprendus teisės aktų nustatyta tvarka, Mokymo išlaidas Darbuotojas atlygina Darbdaviui per ne ilgesnį, nei šešių mėnesių laikotarpį nuo Mokymo išlaidų dydžio suderinimo ar nustatymo, mokant kiekvieną mėnesį lygiomis dalimis;
- 2.20. Šalių sutarimu išlaidos, kuriomis Darbdavys finansuoja mokymus, seminarus, konferencijas ar kitokius renginius, kuriuose pateikiamos žinios ir informacija yra tiesiogiai susiję su konkretaus Darbuotojo atliekama darbo funkcija, nelaikomos šio Darbuotojo naudai Darbdavio patirtomis išlaidomis, susijusiomis su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu;
- 2.21. Jeigu darbo sutartis su Darbuotoju nutraukiama todėl, kad Darbuotojo atliekama darbo funkcija Darbdaviui tapo pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su Darbdavio veikla, ir tokią perteklinę darbo funkciją atlieka keletas Darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti turi darbuotojai:
- 2.21.1. kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;
- 2.21.2. kurie augina tris ir daugiau vaikų iki keturiolikos metų arba vieni augina vaiką iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba vieni prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas

mažesnis negu penkiasdešimt penkių procentų darbingumo lygis, arba senatvės pensijos amžių sukakusius šeimos narius, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

2.21.3. kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą pas tą darbdavį, išskyrus darbuotojus, kurie sukako senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami to darbdavio įmonėje;

2.21.4. kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip penkeri metai;

2.21.5. kurie turi aukštesnę kvalifikacinę kategoriją;

2.21.6. kurie yra profesinės sąjungos nariai;

2.21.7. kurie neturi drausminių nuobaudų;

2.21.8. kurie neturi kitų pastovių pajamų šaltinių;

2.21.9. kuriems Darbovietė yra pagrindinė arba vienintelė darbo vieta;

Informaciją, kuri būtina šių garantijų taikymui, Darbuotojas privalo pateikti nedelsiant, kai sužino apie galimą atleidimą;

2.22. Jeigu keli atleidžiami Darbuotojai turi pirmenybės teisę būti palikti dirbti, dėl to, kurį iš jų atleisti, Darbdavys sprendžia laikydamasis LR DK reikalavimų. Darbdavys tokiu atveju privalo dirbti palikti tą Darbuotoją, kurio atleidimas turėtų didesnes neigiamas socialines pasekmes. Dėl Darbuotojo socialinio pažeidžiamumo atleidimo atveju vertinimo Darbdavys konsultuojasi su Profesine sąjunga. Šalys sutaria, kad Darbuotojas, kuris atitinka daugiau kriterijų, dėl kurių jis turi pirmenybės teisę būti paliktas dirbti, savaime vien dėl to nelaikomas labiau socialiai pažeidžiamu už Darbuotoją, kuris tokių kriterijų atitinka mažiau;

2.23. Jeigu LR DK numato pareigą Darbdaviui siūlyti laisvas darbo vietas ketinamam atleisti Darbuotojui, tokią pareigą Darbdavys turi viso Darbuotojo įspėjimo apie ketinimą atleisti jį iš darbo laikotarpiu;

2.24. Neterminuota darbo sutartis ir terminuota darbo sutartis, sudaryta ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui, gali būti nutraukta Darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus Darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų. Darbuotojas turi teisę atšaukti pareiškimą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo jo padavimo dienos;

2.25. Jeigu Darbuotojo darbo rezultatai yra nepatenkinami, Darbdavys privalo Darbuotojui raštu nurodyti jo darbo trūkumus ir nepasiektus asmeninius rezultatus. Darbdavys ir Darbuotojas tokiu atveju privalo bendrai sudaryti rezultatų gerinimo planą ne trumpesniam negu trys mėnesiai laikotarpiui, nebent Darbuotojas ir Darbdavys susitaria dėl kitokio termino, bet ne trumpesnio, nei du mėnesiai. Darbdavys, vertindamas ar Darbuotojo rezultatų gerinimo plano vykdymo rezultatai yra patenkinami, privalo dėl to konsultuotis su Profesine sąjunga;

2.26. Šalių sutarimu, šurkščiu darbo pareigų pažeidimu be nurodytų LR DK taip pat laikoma:

2.26.1. Darbdavio Darbuotojo darbo grafike nustatyto darbo laiko pasikartojantis pažeidimas;

2.26.2. Lygių galimybių politikos ar jos įgyvendinimo tvarkos pažeidimas;

2.27. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto darbo pareigų pažeidimo Darbdavys turi konsultuotis su Profesine sąjunga vertinant pažeidimo ar pažeidimų sunkumą ir padarinius, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltę, priežastinį ryšį tarp darbuotojo veikos ir atsiradusių padarinių, jo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo ar pažeidimų padarymo, atleidimo iš darbo proporcingumą pažeidimui ar jų visumai;

2.28. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį ar inicijuoti darbo sutarties nutraukimą su grupe Darbuotojų, Darbdavys privalo informuoti Profesinę sąjungą ir konsultuotis su ja dėl būsimo grupės darbuotojų atleidimo iš darbo padarinių sušvelninimo (perkvalifikavimo, perkėlimo į kitas darbo vietas, darbo laiko režimo pokyčių, didesnių, negu LR DK numatytos, išeitinių išmokų, įspėjimo terminų pratęsimo, laisvo laiko darbo paieškoms ir kt.) priemonių. Konsultacijų metu Šalys siekia sudaryti susitarimą dėl neigiamų pasekmių realaus sušvelninimo;

2.29. Darbdavys turi teisę bet kada iki įspėjimo termino pabaigos priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį, nukeldamas darbo santykių pasibaigimo dieną į paskutinę įspėjimo termino dieną ir neleisdamas

darbuotojui įspėjimo metu dirbti, tačiau sumokėdamas už visą įspėjimo laikotarpį jam priklausančią darbo užmokesį.

3. DARBO UŽMOKESČIO SĄLYGOS

- 3.1. Už viršvalandinį darbą švenčių dieną mokamas dviejų su puse Darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis;
- 3.2. Vadovaujančių Darbuotojų darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma ir už ją mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu;
- 3.3. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš nustatyto atitinkamo darbo apmokėjimo koeficiento dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko. Teisę pasirinkti gauti apmokėjimą pinigais ar gauti papildomą laiką prie kasmetinių atostogų laiko, priklauso išimtinai Darbuotojui ir Darbdavys tokį pasirinkimą privalo vykdyti;
- 3.4. Esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, kai padidinamas Darbuotojo darbo mastas, mokamas padidintas darbo užmokestis. Konkretūs dydžiai nustatomi darbo sutartyje, sudarytoje su atitinkamu Darbuotoju. Jeigu tokio atskiros susitarimo dėl darbo apmokėjimo nėra ir Kolektyvinė sutartis, LR DK ar kiti teisės aktai nenumato konkretaus tokio darbo apmokėjimo dydžio (pvz., kaip viršvalandžių), tokiu atveju už darbą, kuris viršija įprastą darbuotojo darbo mastą, Darbdavys moka Darbuotojui ne mažiau, nei 20% didesnę darbo užmokesį, nei vidutinis Darbuotojo darbo užmokestis už dirbtą laiką;
- 3.5. Premija, kuri skiriama Darbdavio iniciatyva siekiant paskatinti Darbuotoją už gerai atliktą darbą, veiklą ar veiklos rezultatus, gali būti neskiriama, jeigu Darbuotojas per paskutinius šešis mėnesius padaro darbo pareigų pažeidimą.
- 3.6. Socialiniams pedagogams ir psychologams, ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo pedagogams už darbą su specialiujų ugdymosi poreikių turinčiais vaikais mokami priedai. Šių priedų dydį nustato Darbdavys, pagal dokumentus, reglamentuojančius darbo apmokėjimo tvarką;
- 3.7. Prieš priimdamas sprendimą dėl priedų, premijų, premijų ar kitokio papildomo apmokėjimo Darbuotojui skyrimo, Darbdavys apie tai informuoja Profesinę sąjungą, nurodydamas ketinamų skirti priedų, premijų, premijų ar kitokio papildomo apmokėjimo dydį, finansavimo šaltinį ir faktinį bei teisinį pagrindą. Darbdavys su Profesine sąjunga konsultuojasi dėl šio ketinamo priimti sprendimo.

4. DARBO IR POILSIO LAIKO SĄLYGOS

- 4.1. Darbuotojo darbo krūvis turi išlikti nepakitęs visus mokslo metus ir gali būti keičiamas tik išimtiniais atvejais;
- 4.2. Preliminarus Darbuotojų darbo krūvis ir pobūdis mokslo metams nustatomas ir skelbiamas prieš vasaros atostogų pradžią;
- 4.3. Darbuotojas, sulygęs dirbti ne visą darbo laiką, jeigu nesusitarta kitaip, ne dažniau kaip kartą per 4 mėnesius turi teisę prašyti pakeisti ne viso darbo laiko sąlygą;
- 4.4. Darbo sutarties vykdymo metu Darbuotojas, kurio darbo santykiai su Darbdaviu trunka ne trumpiau kaip 2 metus, turi teisę pateikti prašymą raštu laikinai dirbti ne visą darbo laiką. Darbuotojo prašymas pakeisti darbo laiką, sutrumpinant darbo dieną iki 4 valandų per dieną, arba sumažinti darbo dienų skaičių iki 3 darbo dienų per darbo savaitę tenkinamas, jeigu jis pateiktas ne mažiau kaip prieš 30 dienų iki jo įsigaliojimo, o ne visą darbo laiką bus dirbama ne ilgiau kaip 1 metus. Pakartotinai prašyti nustatyti ne visą darbo laiką darbuotojas turi teisę tik išdirbęs pusę laikotarpio, kurį jis dirbo ne visą darbo laiką. Darbdavys gali atsisakyti tenkinti darbuotojo prašymą laikinai dirbti ne visą darbo dieną tik dėl svarbių priežasčių;
- 4.5. Darbdavys, suderinęs su Profesine sąjunga, tvirtina sąrašą pareigybių, kurias užimantys Darbuotojai dalį darbo funkcijų gali atlikti ne Darbovietėje, savo darbo laiką tvarkydami savo nuožiūra (t. y., pareigybių, kurioms gali būti taikomas lankstus darbo grafikas arba individualus darbo laiko režimas).



Toks darbo laiko režimas gali būti taikomas Darbuotojams, kurių darbo funkcijos gali būti tinkamai atliekamos Darbuotojui fiziškai nebūdant Darbovietėje. Jeigu šį kriterijų atitinka tik dalis Darbuotojo darbo funkcijų, toks darbo laiko režimas gali būti taikomas tik tai Darbuotojo darbo funkcijų daliai. Šalys susitaria, kad tokius kriterijus atitinka inžinieriaus-programuotojo, spec. pedagogų ir pagalbos mokiniui specialistų bei nekontaktinės valandos;

- 4.6. Pedagogų ir pagalbos mokiniui specialistų darbo laikas susideda iš dviejų dalių – kontaktinių ir nekontaktinių valandų. Šios dvi dalys turi aiškiai atspindėti mokytojo darbo grafike. Nekontaktinių valandų darbo funkcijos pagal savo pobūdį gali būti atliekamos ir darbo vietoje, ir namuose, bibliotekose ir kt.
- 4.7. Darbuotojo išvykos su vaikais į keliones, renginius ar kitokių funkcijų atlikimas renginių metu, jeigu tai vyksta ne darbo grafike nurodytu darbo laiku, privalo būti žymima Darbuotojo darbo laiko apskaitos žiniaraštyje, kaip Darbuotojo dirbtas laikas, ir už šį darbo laiką LR DK nustatyta tvarka privalo būti apmokama arba suteikiamas papildomas poilsio laikas;
- 4.8. Jeigu Darbuotojas teisės aktuose nustatyta tvarka ir pagrindais yra nušalinamas nuo darbo, Darbdavys nedelsiant apie tai informuoja Profesinę sąjungą;
- 4.9. Darbuotojas neturi teisės be Darbdavio sutikimo savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui;
- 4.10. Darbdavys privalo apsvastyti ir, esant organizacinei ir gamybinei galimybei, tenkinti darbuotojo, auginančio vaiką (įvaikį) iki 7 metų, prašymą laikinai, iki vaikai (įvaikiui) sukaks 7 metai, pakeisti galiojančią darbo sutartį kita darbo vietos dalijimosi darbo sutartimi. Toks darbuotojas turi teisę grįžti dirbti pagal prieš darbo vietos dalijimosi darbo sutartį jam galiojusią kitos rūšies darbo sutartį, raštu įspėjęs darbdavį prieš vieną savaitę, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino;
- 4.11. Pagal darbo vietos dalijimosi darbo sutartį dirbantys Darbuotojai, darbo laiko režimą gali keisti Darbuotojų tarpusavio susitarimu ir informavus apie tai Darbdavį;
- 4.12. Vieno Darbuotojo laikino nedarbingumo ar atostogų metu jo darbo funkcijas atlieka kitas pagal tą pačią darbo vietos dalijimosi darbo sutartį dirbantis Darbuotojas (toliau – pavaduojantis Darbuotojas), jeigu yra visos šios sąlygos: 1) dėl tokio pavadavimo nebus pažeisti pavaduojančio darbuotojo minimaliojo poilsio ar maksimaliojo darbo laiko reikalavimai; 2) jeigu pavaduojantis Darbuotojas pats nėra laikino nedarbingumo laikotarpyje ar atostogose; 3) jeigu Darbdavys apie nurodymą pavaduoti informuoja Darbuotoją ne vėliau, kaip prieš 5 darbo dienas, nebent pavaduojantis Darbuotojas sutinka dirbti įspėjus jį prieš trumpesnį terminą. Už pavadavimo laikotarpį pavaduojančiam Darbuotojui mokamas tokio paties dydžio darbo užmokestis, koks už šį laikotarpį būtų buvęs mokamas pavaduojamam Darbuotojui, jeigu šis dirbtų, bet ne mažesnis, nei pavaduojančio Darbuotojo darbo užmokestis. Nesant galimybės skirti dirbti pavaduojamo Darbuotojo darbą pavaduojančiam Darbuotojui, Darbdavys tokį Darbuotoją laikinai gali pakeisti kitu Darbuotoju, su kuriuo pagal darbo vietos dalijimosi darbo sutartį dirbantis Darbuotojas turi kooperuotis darbo funkcijai atlikti.
- 4.13. Išimtiniais atvejais atostogos gali būti suteikiamos mokslo metų eigoje bendru Darbdavio ir Darbuotojo susitarimu;
- 4.14. Darbuotojas, negalėdamas dėl kokių nors priežasčių atvykti į darbą, apie tai privalo informuoti Darbdavį per vieną darbo dieną, o atsiradus galimybei – nedelsiant pranešti apie neatvykimo priežastį;
- 4.15. Darbdavys privalo užtikrinti, kad Darbovietės savivaldos organų (tarybų, metodinių grupių ir kt.), o taip pat ir Darbdavio rengiami organizaciniai Darbovietės susirinkimai, posėdžiai būtų rengiami Darbuotojų darbo laiku ir nekontaktinių valandų metu;
- 4.16. Darbdavys atsakingas, kad Darbuotojai turėtų maksimaliai leidžiamą ir jų pageidaujamą turėti darbo krūvį. Šiuo tikslu Darbdavys vengia priimti naujus Darbuotojus, jeigu atitinkamas darbo funkcijas atliekantys ar tinkamą kvalifikaciją turintys esami Darbuotojai neturi maksimalaus leidžiamo ir pageidaujamo turėti darbo krūvio ir nėra jokių objektyvių priežasčių, dėl kurių šis papildomas darbas negalėtų būti pavedamas atlikti esamiems Darbuotojams, taip padidinant jų darbo krūvį iki maksimaliai leidžiamo ir jų pageidaujamo turėti darbo krūvio;



- 4.17. Jeigu LR DK arba ši Kolektyvinė sutartis nenumato kitaip, Darbuotojų darbo (pamainų) grafikai pranešami Darbuotojams ne vėliau kaip prieš 7 darbo dienas iki jų įsigaliojimo;
- 4.18. Pagal suminę darbo laiko apskaitą dirbančių Darbuotojų darbo (pamainų) grafikai pranešami Darbuotojams ne vėliau kaip prieš 7 dienas iki jų įsigaliojimo;
- 4.19. Darbuotojų darbo (pamainų) grafikai gali būti keičiami tik nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais, įspėjus Darbuotoją prieš 2 Darbuotojo darbo dienas;
- 4.20. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija, suderinusi su Profesine sąjunga. Darbdavys pateikia darbo (pamainų) grafikus Profesinei sąjungai derinti ne vėliau, kaip likus 5 darbo dienoms iki jų pateikimo Darbuotojams. Profesinė sąjunga per 3 darbo dienas turi teisę raštu pateikti motyvuotas pastabas dėl darbo (pamainų) grafikų, į kurias Darbdavys privalo atsižvelgti arba pateikti Profesinei sąjungai raštu motyvuotą atsisakymą į šias pastabas atsižvelgti. Jeigu po šios procedūros kyla Darbdavio ir Profesinės sąjungos ginčas dėl darbo (pamainų) grafikų, šis ginčas neužkerta kelio Darbdaviui pranešti apie darbo (pamainų) grafikus Darbuotojams, tačiau Profesinė sąjunga turi teisę apie savo nesutikimo su darbo (pamainų) grafikus motyvus informuoti tuo suinteresuotus Darbuotojus, kurių teisės ar teisėti interesai dėl tokių darbo (pamainų) grafikų galimai yra ar gali būti pažeisti;
- 4.21. Be LR DK numatytų atvejų, Darbdavys privalo tenkinti Darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo Darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu nemokamų atostogų prašoma:
- 4.21.1. dėl Darbuotojo išvykimo studijuoti į užsienį;
 - 4.21.2. dėl Darbuotojo šeimos nario slaugos dėl ilgalaikės ligos;
 - 4.21.3. Darbuotojams dėl svarbių šeimyninių ar kitų aplinkybių – iki trijų mėnesių;
- Nemokamas atostogos Darbuotojui suteikiamos tik tuo atveju, jeigu Darbuotojui nėra galimybės suteikti kitos rūšies atostogų;
- 4.22. Be LR DK numatytų atvejų, nesuėjus šešiams nepertraukiamojo darbo mėnesiams, Darbuotojo prašymu kasmetinės atostogos, suderinus su Darbdaviu ir profesinės sąjungos pirmininku, suteikiamos:
- 4.22.1. Pedagogams, jeigu prašoma jas suteikti mokinių atostogų, bet ne vasaros atostogų, metu;
- 4.23. Kasmetinių atostogų suteikimo eilę Darbovietėje sudaro Darbdavys, suderinęs su Profesine sąjunga. Kasmetinių atostogų suteikimo eilės sudarymas pradedamas ne vėliau, kaip kovo 1 dieną, o baigiamas balandžio 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 ir nesukelia nepateisinamų finansinių netekimų Darbdaviui. Bet kuriuo atveju sprendamas tokius Darbuotojų prašymus, Darbdavys negali pažeisti LR DK numatytų sąlygų, kurioms esant prioritetas dėl kasmetinių atostogų suteikimo eilės pirmiausia privalo būti teikiamas kitų Darbuotojų pageidavimams. Jeigu Darbuotojas nepateikia pageidavimų dėl kasmetinių atostogų suteikimo eilės, Darbdavys kasmetines atostogas skiria laikydamasis LR DK reikalavimų. Kasmetinių atostogų suteikimo eilė yra sudaroma laikotarpiui nuo birželio 1 dienos iki rugsėjo 1 dienos. Kasmetinės atostogų suteikimo eilės vėlesni keitimai galimi tik Darbuotojo ir Darbdavio sutarimu arba jeigu Darbuotojas to prašo remiantis svarbiomis priežastimis. Bet kuriuo atveju Kasmetinių atostogų suteikimo eilės vėlesnis keitimas negali pažeisti kitų Darbuotojų teisių ir teisėtų interesų, nebent jie su tuo raštu sutinka;
- 4.24. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią. Atostoginiai už atostogų dalį, viršijančią dvidešimt darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) trukmę, darbuotojui mokami atostogų metu darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir terminais. Darbuotojo atskiru prašymu, suteikus kasmetines atostogas, atostoginiai mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.
- 4.25. Darbuotojas, turintis teisę į atostogas vaikui prižiūrėti, iki vaikui sukanka treji metai, ir ketinantis šiomis atostogomis pasinaudoti ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika kalendorinių dienų;

- 4.26. Darbuotojas, turintis teisę į atostogas įvaikintam vaikui prižiūrėti ir ketinantis pasinaudoti šiomis atostogomis ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas;
- 4.27. Jeigu Darbuotojui suteikiamos kūrybinės atostogos meno kūriniai, mokslo darbui sukurti, jų laikotarpiu Darbuotojui darbo užmokestis nemokamas, tačiau kūrybinių atostogų trukmė įskaitoma į darbo metus kasmetinėms atostogoms gauti.

5. DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS PRIEMONĖS

- 5.1. Darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos;
- 5.2. Darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi, patogi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus;
- 5.3. Leidžiama naudoti tik techniškai tvarkingas darbo priemones, atitinkančias Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus;
- 5.4. Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas yra darbo drausmės pažeidimas;
- 5.5. Darbuotojui turi būti sudaromos galimybės pasitikrinti sveikatą darbo metu. Išlaidas už medicininę apžiūrą apmoka Darbdavys.

6. ŠALIŲ TARPUSAVIO INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMOSI TVARKA

- 6.1. Darbdavys reguliariai, ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, Profesinei sąjungai pareikalavus privalo teikti informaciją apie:
- 6.1.1. ne visą darbo laiką dirbančius Darbuotojus, nurodydamas Darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du Darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį;
- 6.1.2. nuotolinio darbo būklę Darbovietėje, nurodydamas taip dirbančių Darbuotojų skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du Darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį;
- 6.1.3. terminuotų darbo sutarčių būklę Darbovietėje, nurodydamas Darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas sutartis, skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du Darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį;
- 6.1.4. darbdavio būklę, struktūrą, galimus įstaigos užimtumo pokyčius, ypač iškilus grėsmei užimtumui, įskaitant informaciją apie darbuotojų skaičių, kategorijas, tarp jų ir laikinuosius darbuotojus, įvykusius ir planuojamus personalo pokyčius, galinčius turėti lemiamą reikšmę darbuotojų darbo sąlygoms ir daryti įtaką darbuotojų atleidimui iš darbo;
- 6.1.5. įvykusius darbo užmokesčio pokyčius ir numatomas jo tendencijas;
- 6.1.6. darbo laiko organizavimo ypatumus, įskaitant informaciją apie viršvalandinio darbo laiko trukmę ir jo organizavimo priežastis;
- 6.1.7. darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių, kurios padeda gerinti darbo aplinką, įgyvendinimo rezultatus;
- 6.1.8. dabartinę ir galimą įstaigos veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį, įskaitant informaciją, pagrįstą įmonės, įstaigos, organizacijos finansinėmis ataskaitomis ir metiniu pranešimu (jeigu jos sudaromos);
- 6.1.9. kitus klausimus, turinčius ypatingą svarbą ekonominei ir socialinei Darbuotojų padėčiai.
- 6.2. Darbdavys informuoja Profesinę sąjungą ir su ja konsultuojasi priimdamas sprendimus dėl darbo tvarkos taisyklių, nustatančių bendrąją tvarką Darbovietėje; dėl darbo normų nustatymo taisyklių ar darbo normų; dėl darbo apmokėjimo sistemos; dėl naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos; dėl informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei Darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarkos; dėl Darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčių pažeisti priemonių nustatymo; dėl Darbuotojų asmens

duomenų saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių; dėl lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių; dėl įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo; dėl kitų Darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų. Apie tokius būsimus sprendimus Profesinė sąjunga informuojama prieš dešimt darbo dienų iki planuojamo jų patvirtinimo. Ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos Profesinė sąjunga gali pareikalauti pradėti konsultacijas, kurios turi būti pradedamos ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo pareikalavimo ir trukti ne trumpiau kaip 5 darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent Šalys sutaria kitaip;

6.3. Prieš priimdamas sprendimą dėl grupės Darbuotojų atleidimo iš darbo, taip pat prieš priimdamas sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įstaigoje ir Darbuotojų teisinei padėčiai, Darbdavys privalo informuoti Profesinę sąjungą ir konsultuotis su ja dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių Darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti;

6.4. Apie renkamo ar išrinkto į Profesinės sąjungos organą Darbuotojo atleidimą Profesinė sąjunga informuojama raštu prieš tokį pat terminą, kaip ir atleidžiamas Darbuotojas.

7. ŠALIMS SVARBIOS DARBO, EKONOMINĖS IR SOCIALINĖS SĄLYGOS

- 7.1. Darbdavys įsipareigoja pagal galimybes remti Darbuotojų kultūrinę, sportinę ir turistinę veiklą, sudaryti sąlygas Darbuotojų poilsiui, sudaryti galimybę šiais tikslais naudoti Darbdavio patalpas ir inventorių (pvz., skirti sporto salę ir kitas patalpas, leisti naudotis sporto, multimedijos ir kitu inventoriumi ir pan.);
- 7.2. Profesinės sąjungos valdymo organų nariai pareigas paprastai atlieka darbo metu. Tuo tikslu jie šių pareigų vykdymo laikui atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip 72 darbo valandas per metus, už šį laiką jiems paliekant jų vidutinis darbo užmokestį. Apie poreikį atlikti šias pareigas Darbuotojas informuoja Darbdavį ne vėliau, kaip prieš 2 darbo dienas;
- 7.3. Darbdavys sudaro sąlygas savo Darbuotojų mokymui ir švietimui. Tam su Darbdaviu suderintu laiku jiems turi būti suteikiamos ne daugiau kaip 3 darbo dienos per metus. Už šį laiką jiems paliekamas vidutinis darbo užmokestis. Apie poreikį išvykti šiuo tikslu Darbuotojas informuoja Darbdavį ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas;
- 7.4. Darbdavys įsipareigoja pagal galimybes investuoti į Darbuotojų mokymą;
- 7.5. Darbdavys pripažįsta Darbuotojų teisę daryti karjerą, keisti darbą ar darbų apimtį, tobulėti ir kelti savo profesinius įgūdžius bei kvalifikaciją;
- 7.6. Darbdavys Darbuotojams sudaro sąlygas kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti. Darbdavys pagal galimybes apmoka kvalifikacijos kėlimo ar persikvalifikavimo išlaidas. Pedagogai per kalendorinius metus turėtų tobulintis ir kelti savo kvalifikaciją bei profesinius sugebėjimus ne mažiau kaip 40 akademinių valandų;
- 7.7. Darbdavys turi teisę dalyvauti viešuose Profesinės sąjungos organų susirinkimuose stebėtojo teisėmis. Profesinės sąjungos pirmininkas privalo dalyvauti Darbdavio valdymo ir savivaldos organų, komitetų, komisijų posėdžiuose, susirinkimuose stebėtojo teisėmis, jeigu ši Kolektyvinės sutartis ar LR DK nenumato Profesinės sąjungos atstovams daugiau teisių. Apie dalyvavimą minėtuose renginiuose Darbdavys įsipareigoja informuoti iš anksto (prieš 1 darbo dieną);
- 7.8. Darbdavys, esant galimybei, Profesinės sąjungos veiklai vykdyti tarpusavio sutarimu suteikia laisvas patalpas, kompiuterinę įrangą, spausdinimo, kopijavimo, telefono, interneto paslaugas, skelbimų lentą;
- 7.9. Esant Darbuotojo prašymui, Darbdavys išskaičiuoja iš Darbuotojo darbo užmokesčio Profesinės sąjungos mokesť (0,78%) ir Darbuotojo nurodyta tvarka perveda jį į nurodytą sąskaitą;
- 7.10. Profesinė sąjunga gali darbo metu šaukti susirinkimus 3 kartus per metus patogių laiku, tačiau užtikrinant, kad dėl to nenukentėtų Darbovietės darbinė veikla. Susirinkimų, šaukiamų ne darbo metu skaičius, neribojamas;



- 7.11. Darbdavys įsipareigoja sukurti tokią darbo aplinką, kurioje Darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į atskiro Darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama Darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį;
- 7.12. Darbuotojas privalo saugoti darbdavio turtinius ir neturtinius interesus. Darbuotojas privalo naudotis Darbdavio perduotomis darbo priemonėmis, turtu, taip pat lėšomis pagal jų tikslinę paskirtį ir taupiai. Darbdavys turi teisę nustatyti jam priklausančių ir darbuotojui perduotų darbo priemonių, turto ar lėšų naudojimo tvarką;
- 7.13. Darbuotojo Darbdavio naudai ar jo nurodymu sukurti autorių teisių objektai Darbdavio turi būti saugomi ir už jų panaudojimą tokiam Darbuotojui atlyginama;
- 7.14. 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 prailgintas ir (ar) papildomas atostogas Vyriausybės nustatyta tvarka;
- 7.15. Sutarties galiojimo laikotarpiu per vienus kalendorinius metus Profesinės sąjungos narys pasijutęs prastai ar suplanuotam vizitui į gydymo įstaigą turi teisę gauti iki 5 darbo dienų sveikatai gerinti, bet ne daugiau nei darbo dienų sveikatai gerinti gali būti skiriama pagal atitinkamų metų Nacionalinę kolektyvinę sutartį, mokant už jas vidutinį jo darbo užmokestį. Dienos sveikatai gerinti suteikiamos informavus darbdavį;
- 7.16. Darbuotojams sudaryti galimybę dalyvauti profesinių sąjungų rengiamuose seminaruose, konferencijose, mokymuose ir kituose renginiuose, suteikiant 3 darbo dienas per metus (suderinus su Darbdaviu), už kurias mokamas vidutinis darbo užmokestis;
- 7.17. Darbuotojui 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. Darbuotojas 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;
- 7.18. Darbuotojams suteikiama viena diena atostogų vestuvių, artimųjų giminių mirties atveju, mokant darbuotojui vidutinį jo darbo užmokestį.

8. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES VYKDYMO, KEITIMO, PILDYMO TVARKA

- 8.1. Kolektyvinė sutartis įsigalioja jos pasirašymo dieną ir galioja tol kol nesudaroma kita kolektyvinė sutartis arba ji nenutraukiama;
- 8.2. Kolektyvinė sutartis galioja neterminuotai, su teise papildyti;
- 8.3. Jeigu Šalys laikosi Kolektyvinės sutarties, vienašališkai ją nutraukti negalima. Kolektyvinę sutartį vienašališkai nutraukti Šalis gali tik jeigu darbo ginčą nagrinėjantis subjektas nustato Kolektyvinės sutarties pažeidimą. Tokio pažeidimo faktą, kaip Kolektyvinės sutarties nutraukimo pagrindą, negali remtis Šalis, kuri šį pažeidimą ir padarė;
- 8.4. Kolektyvinė sutartis sudaroma raštu trimis egzemplioriais, po vieną egzempliorių kiekvienai iš Šalių. Trečias egzempliorius taip pat perduodamas Profesinei sąjungai ir yra skirtas Kolektyvinės sutarties registravimui Kolektyvinių sutarčių registre;
- 8.5. Profesinė sąjunga (o jai to nedarant – Darbdavys) privalo LR DK nustatyta tvarka pateikti Kolektyvinę sutartį registravimui Kolektyvinių sutarčių registre. Šią registraciją privaloma atlikti per 10 dienų nuo Kolektyvinės sutarties pasirašymo dienos;

- 8.6. Kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja Šalys. Ne mažiau kaip du kartus per kalendorinius metus Šalių atstovai susirinkimo metu aptaria Kolektyvinės sutarties vykdymą. Jeigu Šalys nesusitaria kitaip, vienas susirinkimas rengiamas sausio, o kitas – rugsėjo mėnesiais;
- 8.7. Bet kokie Kolektyvinės sutarties nuostatų aiškinimai tampa Kolektyvinės sutarties sudėtine dalimi, jeigu jie yra išdėstyti raštu ir pasirašyti abiejų Šalių;
- 8.8. Visi Kolektyvinės sutarties priedai, papildymai ir pataisymai sudaromi tik raštu ir sudedamoji Kolektyvinės sutarties dalis ir turi tokią pačią galią kaip kolektyvinė sutartis.

Darbdavio vardu
Mažeikių lopšelis-darželis „Žilvitis“
Direktorė Meilutė Paulauskaitė



Profesinės sąjungos vardu
Lopšelio-darželio „Žilvitis“ LMSMPS susivienijimo pirminė organizacija
Pirmininkė Virginija Barkuvienė

