

# ŠIAULIŲ „ROMUVOS“ PROGIMNAZIJOS PROFESINĖS SAJUNGOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2024-04-09 Nr. VJ-11  
Šiauliai

## I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp „Romuvos“ progimnazijos darbuotojų – profsajungos narių, kuriems atstovauja įstaigos profesinės sąjungos (toliau – PS) pirmininkė Diana Norkaitienė ir „Romuvos“ progimnazijos, kuriai atstovauja direktorė Stanislava Prazauskienė (toliau – Šalys).
2. Kolektyvinė sutartis sudaryta vadovaujantis LR Darbo kodeksu (toliau – DK) ir taikoma vadovaujantis LR įstatymais, Nacionaline ir Šakos kolektyvinėmis sutartimis, kitais teisiniais aktais.
3. Sudarydamos šią Sutartį, šalys įsipareigoja tarpusavio santykius grįsti lygiavertės partnerystės, abipusės pagarbos ir viešumo pagrindais.
4. Sutarties sąvokos:  
**Darbdavys** – „Romuvos“ progimnazija, (Dainų 13, Šiauliai), darbdavio įgaliotas atstovas – Direktorius.  
**Darbuotojas** – tai fizinis asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį ir vykdamas pareigybės aprašyme nurodytas funkcijas.  
**Darbuotojų atstovai** – darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga.  
**Sutarties tikslas** – nustatyti darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra įstatymų, kitų norminių teisės aktų reglamentuotos, kurios jiems neprieštarauja ir gerina darbuotojų padėtį, darbo apmokėjimo, kitas socialines bei ekonomines sąlygas.  
**Sutarties dalykas** – darbo organizavimas, darbo apmokėjimo, darbo saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymas ir gerinimas.
5. Ši kolektyvinė sutartis taikoma tik profesinės sąjungos nariams.
6. Darbuotojus, kuriems taikoma Kolektyvinė sutartis, supažindina profesinės sąjungos pirmininkas su jos tekstu pasirašytinai. Kolektyvinė sutartis skelbiama Darbdavio internetiniame tinklalapyje, visiems prieinamoje vietoje.
7. Kolektyvinė sutartis registruojama vadovaujantis DK 195 str. 5 dalimi bei LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. A1-334 patvirtintu „Kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašu“
8. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga gali dalyvauti šakos ar teritoriniame streike nenutraukusi šios kolektyvinės sutarties. Apie streiką Darbdavys išspėjamas įstatymų numatyta tvarka.
9. Darbdavys įsipareigoja informavimą ir konsultavimą vykdyti tiek su darbo taryba, tiek su profesine sąjunga.
10. Darbdavys įsipareigoja apie naujai parengtus dokumentus: darbo tvarkos taisykles ir kitus lokalinius teisės aktus, kurie turi įtakos darbuotojų darbo, ekonominei ar socialinei padėčiai, informuoti profesinę sąjungą.
11. Šalys susitaria, kad ginčai, kilę tarp Darbdavio ir profesinės sąjungos narių, sprendžiami dalyvaujant šios profesinės sąjungos atstovams – pirmininkui ir/ar pavaduotojams. Profesinė sąjunga ir progimnazija į ginčo sprendimą gali kviešti miesto švietimo profesinės sąjungos ar Lietuvos švietimo profesinės sąjungos atstovus, teisininkus, ekspertus.

## I. II. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, VYKDYMAS IR NUTRAUKIMAS

12. Darbuotojai priimami į darbą ir atleidžiami laikantis įstatymų reikalavimų. Darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos ir papildomos tik darbuotojų rašytiniu sutikimu. Dėl sutikimo galimos išimties pagal LR vyriausybės įstatymus. Darbdavys, prieš priimdamas į darbą naujus darbuotojus, privalo atsižvelgti į tos pačios specialybės kitų darbuotojų darbo krūvius.
13. Darbdavys įsipareigoja sudaryti sąlygas stebėtojo teisėmis profesinės organizacijos atstovui dalyvauti naujų darbuotojų atrankoje.
14. Esant naujų specialistų poreikiui, Darbdavys gali steigti naujus etatus, nemažindamas esamų specialistų darbo krūvio ir tik po konsultacijų su profesine sąjunga.



15. Darbdavys įsipareigoja progimnazijos svetainėje informuoti profesinę sąjungą apie įstaigoje esamas laisvas darbo vietas. Esant laisvoms darbo vietoms, pirmumo teisė jas užimti suteikiama esamiems įstaigos darbuotojams darbuotojo rašytiniu sutikimu. Pirmiausia apie papildomas darbo vietas direktorius 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 ne ilgesnio kaip 3 mėnesiai.
17. Darbuotojas yra laisvas pasirinkti darbą ir darbdavį, gali vienu metu dirbti pas kelis darbdavius.
18. Darbdavys gali mažinti darbuotojo darbo krūvį motyvuotu darbuotojo prašymu.
19. Darbdavys negali reikalauti iš darbuotojo atlikti darbų, kurie nenumatyti jo darbo sutartyje ir pareigybės aprašyme.
20. Siekiant užtikrinti tinkamą darbo organizavimą, Darbdavys gali su darbuotoju sudaryti rašytinį susitarimą dėl papildomo darbo, kuriame nustatoma papildomo darbo apimtis, funkcija, terminas ir apmokėjimas už papildomą darbą. Susitarimas dėl papildomo darbo negali būti sudarytas dėl funkcijos, kuri numatyta darbuotojo pareigybės aprašyme.
21. 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, sudaroma papildoma darbo sutartis.
22. Susitarimo dėl papildomo darbo sudarymui, vykdymui ir nutraukimui taikomos tos pačios nuostatos kaip ir neterminuotai darbo sutarčiai.
23. Apie papildomo susitarimo nutraukimą, darbdavys privalo įspėti prieš 7 darbo dienas 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 DK 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.
24. Nuolatinio pobūdžio darbui sudaromos tik neterminuotos darbo sutartys. Su naujai priimamais darbuotojais, terminuotą darbo sutartį sudaryti galima, tačiau tokių sutarčių negali būti daugiau kaip 20 procentų visų Darbdavio sudarytų darbo sutarčių.
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 7 darbo dienas, 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.
26. Darbdavys, sudarydamas darbo sutartį, privalo supažindinti priimaną dirbti asmenį su jo būsimomis darbo sąlygomis, darbo ir vidaus tvarkos taisyklėmis, pareiginiiais nuostatais, kitais lokaliniais teisės aktais, reglamentuojančiais jo darbo funkcijos atlikimą, pasirašytinai.
27. Darbuotojui pasirašytinai susipažinus su lokaliniais teisės aktais, jų pakeitimais ir / ar papildymais, darbuotojui įteikiama patvirtinta darbo sutarties kopija.
28. Darbuotojo sutikimas/nesutikimas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis, darbo sąlygomis turi būti išreikštas per 10 kalendorinių 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 sąjunga.
30. Mažinant darbuotojų skaičių, Darbdavys įsipareigoja vadovautis Darbo kodekso reikalavimais, apie kiekvieną konkretų atvejį informuoti profesinę sąjungą (kurios darbuotojas planuojamas atleisti) vadovaujantis Darbo kodekso nustatytais terminais.
31. Kai mažinamas darbuotojų skaičius, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina Darbdavys suderinęs su profesine sąjunga. Nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti darbuotojams:
- 31.1 kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;
  - 31.2 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;

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

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

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;

31.8 kurie yra Progimnazijos profesinės sąjungos komiteto nariai.

32. 31.1.-31.7. punktuose nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių pas Darbdavį kvalifikaciją.

33. Kai mažinamas darbuotojų skaičius, darbuotojų atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia Darbdavio sudaryta komisija, kurios ne mažiau kaip vienas narys privalo būti deleguotas profesinės sąjungos.

34. Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš 1 mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, - prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai dvigubunami 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.

35. Įspėjimo laikotarpiu darbuotojui turi būti suteikta ne mažiau kaip 10 proc. darbo laiko normos naujo darbo paieškoms, kurio metu jam paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

36. 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.

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

### III. DARBO UŽMOKESTIS

38. Darbdavys įsipareigoja mokėti darbo užmokestį LR įstatymų, kitų teisės aktų, progimnazijos darbo apmokėjimo sistemos ir darbuotojo darbo sutartyje nustatyta tvarka.

39. Rengiant Progimnazijos Darbo apmokėjimo sistemą, darbo grupėje dalyvauja profesinės sąjungos atstovas.

40. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš DK 144 str. 1-4 dalyse nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie mokinių atostogų laiko.

41. Darbuotojui, lydinčiam mokinių klasę į edukacinę – pažintinę išvyką, kai išvykos trukmė viršija pedagogo darbo valandas, esant darbo užmokesčio ekonomijai, apmokamas viršvalandinis darbo laikas arba suteikiama papildoma poilsio diena mokinių atostogų metu.

42. Pedagogui, laisvu laiku vedusiam atvirą ir/arba integruotą pamoką, apmokama už papildomą pamoką.

43. Darbuotojo nesutikimas dirbti sumažintu darbo krūviu gali būti teisėtas pagrindas nutraukti darbo sutartį.

44. Darbo užmokestis darbuotojams išmokamas du kartus per mėnesį. Gavus darbuotojo raštišką prašymą, darbo užmokestis mokamas vieną kartą per mėnesį.

45. Apie paskaičiuotas, išmokamas ir išskaičiuotas sumas ir apie darbo laiko trukmę ŠAC vieną kartą per mėnesį raštu pateikia informaciją (darbo užmokesčio atsiskaitymo lapelius) darbuotojui. Darbdavys informuoja darbuotoją, detalai nurodydamas, už kokį papildomą darbą/veiklą, hibridines pamokas ir pan. kokia konkreti priemokos suma yra skiriama.

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

47. Už ypač svarbių užduočių, strateginių uždavinių įgyvendinimą skiriamos premijos. Už papildomai pasiektus darbo rezultatus skiriamos priemokos pagal tvarką, nustatomą progimnazijos apmokėjimo



sistemoje, jei yra darbo užmokesčio ekonomijos.

48. Darbo sutarčiai pasibaigus su darbuotoju visiškai atsiskaitoma paskutinę jo darbo dieną.

#### IV. DARBO IR POILSIO ORGANIZAVIMAS

49. Darbdavys įsipareigoja sudaromus pamokų tvarkaraščius suderinti pasirašytinai su profesinės sąjungos pirmininku. Suderinimui skiriama ne daugiau kaip 7 (septynios) dienos. Visi pamokų tvarkaraščiai skelbiami informaciniame stende mokytojų kambaryje.

50. Darbo grafikas gali būti koreguojamas motyvuotu darbuotojo prašymu abipusiu susitarimu.

51. Darbdavys sudaro palankias sąlygas darbuotojo šeiminiams įsipareigojimams ir darbuotojų vaikų poreikiams : pedagogams, augintiems vaikus iki 12 metų, esant poreikiui ir galimybėms suteikia papildomas laisvas dienas, sudaro palankų darbo grafiką ir sąlygas vaikų ugdymo poreikiams.

52. Darbuotojų darbo krūvis turi būti stabilus ir negali būti mažinamas per visus mokslo metus, koreguojamas gali būti tik išimtiniais, gavus raštišką darbuotojo sutikimą.

53. PS atstovai kartu su DT dalyvauja derinant : pamokų krūvių skirstymą (preliminariai pasiskirsčius metodinėse grupėse patiems mokytojams), skiriant klasių vadovus, dirbant su ilgalaikiais projektais, rengiant Etatinio darbo krūvio sandaros tvarkos aprašą, privalu laikytis teisingumo, tęstinumo, perimamumo ir kt. principų, sudarant darbo grafikus, tvarkaraščius, individualius ugdymo pagalbos planus ir t.t.

54. PS atstovai kartu su DT dalyvauja rengiant progimnazijos darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą: t. y. derina apmokėjimą už darbą su SUP moksleiviais, koeficiento didinimą švietimo pagalbos pedagogams, bendruomenės valandų, papildomų (už darbų planavimą, renginių organizavimą, ruošimąsi renginiams, metodinę veiklą, vadovavimą metodinei grupei, darbą mokyklos taryboje, projektų rengimą ir dalyvavimą projektų veikloje, už mokyklos veiklos įsivertinimą, informacinių komunikacinių technologijų diegimo koordinavimą, vaikų priežiūrą ir kitus darbus) valandų bei valandų už vadovavimą klasei skaičių.

55. Nustatant mokinių skaičių klasėse privalu laikytis proporcingumo principo, atsižvelgiant į Šiaulių miesto savivaldybės teritorijoje gyvenančių priešmokyklinio ir mokyklinio amžiaus vaikų apskaitos tvarkos aprašą.

56. Progimnazijos mokytojų teisės darbo santykiuose :

56.1 prieš vasaros atostogas pedagogas turi būti raštu informuotas apie kitais mokslo metais jam numatomą pagrindinį (preliminarų) pamokų krūvį. Atsižvelgiant į naujas aplinkybes, pedagogų darbo krūvis gali būti koreguojamas ne vėliau kaip iki rugsėjo 15 d.

56.2 rugsėjo mėnesį, nustačius pedagoginių valandų krūvį ateinantiems mokslo metams, Darbdavys ir darbuotojas sutaria dėl darbo sutarties pakeitimo, įrašant į ją tarifikuojamų valandų skaičių.

56.3 už mokinių priežiūrą vieną dieną per savaitę visų pertraukų metu visus mokslo metus skiriama 10 apmokamų valandų (skaičius nurodomas progimnazijos darbo apmokėjimo sistemoje) ir suteikiama papildoma poilsio diena mokinių atostogų metu.

56.4 už pavadavimus apmokama vadovaujantis pavaduojančiojo DU koeficientu. Pavaduoti skiriama šalims susitarus.

56.5 už darbą su SUP mokiniais mokama nuo rugsėjo 1 d. Jei PPT pažyma dėl moksleivio spec. ugdymo ir švietimo pagalbos skyrimo pateikiama mokslo metų eigoje, pedagogo tarifinio atlygio koeficientas didinamas direktoriaus įsakymu nuo kito mėnesio 1 dienos;

56.6 už darbą jungiant grupes ir klases papildomai mokama 50 proc. tarifinio atlygio;

56.7 nekontaktinių valandų laiką (pasirengimas pamokoms, darbų taisymas, dokumentacijos tvarkymas, dalyvavimas projektuose ir kiti darbai) pedagogai tvarko pagal nuotolinio darbo tvarkos aprašą.

57. Neformaliojo švietimo valandos ir papildomos valandos tarifikuojamos nuo rugsėjo 1 d.

58. Darbdavys, skirdamas vaduoti nepedagoginį darbuotoją, įsipareigoja papildomai mokėti vaduojamojo darbuotojo darbo užmokesį proporcingai dirbtam laikui.

59. Darbo laikas pedagoginėms funkcijoms atlikti pagal pagrindinę darbo sutartį ir susitarimą dėl papildomo darbo negali viršyti 36 val. per savaitę darbo krūvio. Išimtiniais atvejais, Darbdaviui ir darbuotojui raštu sutarus, darbuotojas virš norminių krūvių gali dirbti iki 48 val. per savaitę.

60. Likus ne mažiau kaip savaitei iki darbdavio savivaldos institucijų posėdžių darbdavys įsipareigoja informuoti profesinę sąjungą, raštu pateikiant jai susipažinti su posėdžių darbotvarke.



61. Vykstantiems į tarnybines komandiruotes (kvalifikacijos kėlimas, olimpiados, koncertai, varžybos, konkursai ir pan.), kai siunčia progimnazija, Darbdavys apmoka komandiruotės išlaidas už kiekvieną komandiruotės dieną.
62. Paskelbus epidemiją ar dėl šalčio vaikams neatėjus į mokyklą ir kitais atvejais kai ženkliai sumažėja vaikų skaičius klasėse (visai nebūna vaikų), pedagogams prastova neskelbiama. Pedagogams, informavus administraciją, leidžiama dirbti ne mokykloje. Darbuotojams mokamas darbo užmokestis, nurodytas darbo sutartyje.
63. Jei darbo metu nėra galimybės daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, darbuotojams pageidaujant sudaromos sąlygos pavalgyti darbo metu darbo vietoje.
64. 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, kurie dirba didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą gali būti 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.
65. Darbdavys privalo užtikrinti, kad Darbuotojai, kurie siekia pasinaudoti savo teise nedirbti, kai tokią teisę jie turi (pvz., pasinaudoti nemokamomis atostogomis, mamadieniais/tėvadieniais, laikui kvalifikacijai kelti, profesinės organizacijos veiklai, laisvu laiku kitais numatytais atvejais), turėtų galimybę šia savo teise pasinaudoti realiai ir dėl to nepatirtų jokių papildomų ribojimų ar nepatogumų. Darbuotojui norint pasinaudoti savo teise nedirbti, kai jis tokią teisę turi, ir kai šia teise naudojamas pagal nustatytą tvarką, Darbdavys negali įpareigoti paties Darbuotojo spręsti jo pavadavimo ar apmokėjimo už tokį pavadavimą klausimų.

## V. DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

66. Pedagogų kvalifikacinės kategorijos kėlimas organizuojamas pagal „Šiaulių „Romuvos“ progimnazijos Vadovo, jo pavaduotojo, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų, mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašą“ pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir atestacijos planą, kuris yra derinamas su profesinių sąjungų atstovais.
67. Darbdavys sudaro sąlygas darbuotojams ne mažiau kaip 5 (penkias) dienas ir 3 (tris) pagal Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinę sutartį 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.
68. Darbuotojas, pageidaujantis dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo kursuose, prieš 3 (tris) darbo dienas pateikia prašymą Darbdaviui. Dokumentus, patvirtinančius darbuotojo išlaidas kvalifikacijos tobulinimui, darbuotojas pateikia į raštinę.
69. 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 mokinių atostogų metu.
70. Pedagogai turi teisę nustatyta tvarka kelti savo kvalifikaciją edukacinių ekskursijų metu.
71. Profesinių sąjungų įgaliotiems atstovams leidžiama dalyvauti mokyklos atestacinės komisijos posėdyje, kuriame svarstomas profesinių sąjungų narių atestavimo klausimas, ir susipažinti su visais reikiama dokumentais, jei to pageidauja besiatestuojantis profesinės sąjungos narys.
72. Pavadavimus dėl mokytojų, išvykstančių į kvalifikacijos tobulinimo renginius, seminarus, lydint mokinius į olimpiadas ir pan., organizuoja mokyklos administracija. Vaduojančiam mokytojui darbdavys apmoka pagal jo dalykinę kvalifikacinę kategoriją ir darbo stažą, jei yra tam pakankamai darbo užmokesčio ekonomijos lėšų.



## **VI. UGDYMO PROCESO STEBĖJIMO IR VERTINIMO TVARKA**

73. Stebėjimas ir vertinimas ne pagal grafiką vykdomas išskirtiniais atvejais tik esant raštiškiems ugdytinių tėvų, ar darbuotojų skundams, su kuriais turi būti susipažindintas darbuotojas, kurio darbu skundžiamasi (ar PS pirmininkas, kaip darbuotojo atstovas).
74. Apie būsimą stebėjimą ir vertinimą darbuotojas turi būti įspėtas ne vėliau kaip prieš 2 (dvi) darbo dienas.
75. Stebėtojai turi tik stebėti proceso eigą, jie negali būti ugdymo proceso dalyviais.
76. Stebėtojai negali pažeisti pedagogo orumo.
77. Po stebėtos veiklos stebėtojai kartu aptaria stebėtą veiklą. Pedagogas turi teisę raštu pareikšti savo nuomonę dėl veiklos vertinimo.

## **VII. DARBUOTOJŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS**

78. Darbdavys kasmetines atostogas suteikia mokinių atostogų metu pagal kasmetinių atostogų suteikimo tvarką darbovietėje ar atskiru motyvuotu darbuotojo prašymu ir suderinęs su mokyklos vadovu.
79. Teise pasinaudoti kasmetinėmis atostogoms nesuėjus 6 nepertraukiamojo darbo mėnesiams turi teisę profesinės sąjungos nariai, raštu pateikę Darbdaviui prašymą.
80. Kasmetinių atostogų grafikas darbovietėje sudaromas atsižvelgiant į profesinės sąjungos narių pageidavimus.
81. Po atostogų vaikui prižiūrėti darbuotojas grįžta į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis darbo sąlygomis, paliekant galimybę naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, įskaitant teisę į darbo užmokesčio padidėjimą, į kurias būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs.
82. Nemokamos atostogos dėl šeiminių aplinkybių, ilgalaikės stažuotės ar kitų svarbių priežasčių suteikiamos suinteresuotoms šalims susitarus ir darbuotojui raštiškai prašant.
83. Besimokantiems su mokyklos siuntimu darbuotojams gali būti suteikiamos papildomos apmokamos mokymosi atostogos už kurias mokamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis.
84. Ligos pašalpą už pirmąsias 2 (dvi) kalendorines nedarbingumo dienas 80 proc. vidutinio darbo užmokesčio moka Darbdavys. Vėliau pašalpa mokama įstatymų nustatyta tvarka.
85. Darbuotojams suteikiamos iki 3 (trijų) laisvų dienų jų vestuvių, artimųjų giminaičių ir svainystės ryšiais susijusių asmenų mirties atveju, mokant visą darbo užmokestį.
86. 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.
87. Darbdavys Darbo apmokėjimo sistemos tvarkoje atsižvelgia skiriant papildomas išmokas darbuotojams nelaimės atveju.
88. 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 2 mėnesių vidutinių atlyginimų dydžio išmoka.
89. Įstaigos darbuotojams, išdirbusiems toje įstaigoje 20 metų ir daugiau bei įgijusiems teisę į pilną senatvės pensiją ir nutraukiantiems darbo sutartį savo pareiškimu, esant darbo užmokesčio fondo ekonomijai, išmokama 2 mėnesių vidutinių atlyginimų dydžio išmoka.

## **VIII. PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLA**

90. Darbdavys sudaro sąlygas veikti profesinei sąjungai, suteikdamas teisę naudotis nemokamai patalpomis profesinės sąjungos darbui, leidžiama naudotis interneto ryšiais, spausdinimo, kopijavimo aparatais pagal iš anksto šalių suderintus limitus, skelbimų lentomis administracijos patalpose.
91. Darbdavys įsipareigoja netrukdyti ir pagal galimybes iš anksto suderinus 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.

92. 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.

93. Pagal susidarancias aplinkybes ir finansines galimybes, vadovaujantis Nacionaline ir profesinės šakos sutartimi, PS komiteto nariai gali būti išleidžiami iš darbo iki 8 (aštuonių) dienų per metus (PS pirmininkas – iki 10 (dešimties) dienų) mokymuisi, švietimui, kvalifikacijai kelti, dalyvauti profesinės sąjungos renginiuose, akcijose, paliekant už šias dienas vidutinį darbo užmokestį.

94. Įvykio tyrime darbdavys, prieš įspėdamas profesinės sąjungos narį apie galimai netinkamai atliktos pareigos pažeidimą, privalo į komisijos grupės narių sudėtį įtraukti vieną profesinės sąjungos narį. Pateikti visus darbo pareigų pažeidimo pagrindus 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.

## IX. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

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

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

97. Darbuotojas turi teisę pasitikrinti sveikatą mokinių atostogų 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.

## X. SUTARTIES GALIOJIMAS IR VYKDYMAS

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

99. Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolei šalys paritetiniais pagrindais (po 1 atstovą iš abiejų derybų pusių) sudaro Kolektyvinės sutarties priežiūros komisiją.

100. Vieną kartą per kalendorinius metus šalių atstovai susirinkimo metu aptaria Kolektyvinės sutarties vykdymą.

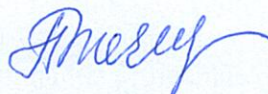
101. Kolektyvinės sutarties pakeitimai gali būti inicijuojami vienos iš Šalių iniciatyva, tačiau KS punktai keičiami tik bendru Šalių sutarimu. Šalis apie savo norą keisti kolektyvinę sutartį kitą šalį informuoja raštu ne vėliau kaip prieš dvi savaites. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami kaip jos priedai.

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

103. Visi Kolektyvinės sutarties priedai, papildymai ir pataisymai daromi tik raštu ir yra sudedamoji Kolektyvinės sutarties dalis bei turi tokią pačią galią kaip Kolektyvinė sutartis.

104. Šalis, norinti nutraukti sutartį, privalo įspėti kitą šalį ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki nutraukimo. Kolektyvinę sutartį draudžiama nutraukti anksčiau negu po 6 mėn. nuo kolektyvinės sutarties įsigaliojimo. Ši sutartis sudaroma dviem egzemplioriais, turinčiais vienodą juridinę galią.

Šiaulių „Romuvos“ progimnazijos direktorė



Stanislava Prazauskienė

Šiaulių „Romuvos“ profesinės sąjungos pirmininkė



Diana Norkaitienė