

PLUNGĖS „RYTO“ PAGRINDINĖS MOKYKLOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2024 m. rugpjūčio 29 d.

Plungė

1. Kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp Plungės „Ryto“ pagrindinės mokyklos darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos (toliau – profesinės sąjungos), kuriai atstovauja pirmininkė Guoda Ačienė, bei Plungės „Ryto“ pagrindinės mokyklos (toliau - mokykla), kuriai atstovauja direktorius Stanislovas Ivanauskas.
2. **Sutarties tikslas** - nustatyti darbo, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kurios jiems neprieštarauja ir gerina darbuotojų darbo ir kitas socialines bei ekonomines sąlygas.
3. **Sutarties dalykas** - darbo organizavimas, darbo apmokėjimo, darbo saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymas ir gerinimas.
4. Ši kolektyvinė sutartis taikoma tik profesinės sąjungos nariams (toliau – darbuotojams)
5. Darbuotojus, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis, su ja supažindina profesinė sąjunga.
6. Kolektyvinė sutartis skelbiama mokyklos internetiniame tinklalapyje.
7. 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“.
8. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga gali dalyvauti šakos ar teritoriniame streike nenutraukusi šios kolektyvinės sutarties. Apie streiką darbdavys įspėjamas įstatymų numatyta tvarka.
9. Darbdavys, prieš priimdamas sprendimus dėl lokalinių teisės aktų, turinčių įtakos darbuotojų darbo, ekonominei ar socialinei padėčiai, patvirtinimo ar

pakeitimo, privalo vykdyti informavimo ir konsultavimosi procedūras su profesine sąjunga, vadovaujantis Darbo kodekso nustatyta tvarka.

10. Darbdavys, prieš priimdamas į darbą naujus darbuotojus, privalo atsižvelgti į tos pačios specialybės kitų darbuotojų darbo krūvius, informuoti profesinę organizaciją apie būsimo darbuotojo darbo sąlygas ir atsižvelgti į profesinės sąjungos nuomonę dėl naujo darbuotojo priėmimo į darbą būtinumo tuo atveju, jei tos pačios specialybės darbuotojai įstaigoje dirba ne pilnu krūviu. Ši nuostata nėra taikoma mokinių padėjėjams.
11. Darbdavys įsipareigoja raštu (elektroninėmis ryšio priemonėmis) informuoti profesinę sąjungą ir visus įstaigoje dirbančius darbuotojus apie įstaigoje esamas laisvas darbo vietas. Atsiradus laisvai pedagogo darbo vietai, jei įstaigoje yra mokytojų dirbančių ne pilnu krūviu ir galinčių užimti laisvą darbo vietą (turi atitinkamą kvalifikaciją), darbdavys visų pirma raštu pasiūlo užimti laisvą darbo vietą jiems. Darbuotojai, gavę raštišką pasiūlymą, darbdaviui savo sutikimą ar nesutikimą užimti laisvą darbo vietą pateikia per 5 darbo dienas. Atsiradus laisvai ne pedagoginei pareigybei, jei įstaigoje dirbantis darbuotojas pageidauja užimti laisvą darbo vietą ir atitinka keliamus reikalavimus, jis darbdaviui turi pateikti raštišką prašymą per 5 darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos. Pirmenybė teikiama darbuotojams dirbantiems ne pilnu krūviu. Ši nuostata negali būti taikoma pareigybėms, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas Vyriausybės nustatyta tvarka.
12. Siekiant užtikrinti tinkamą darbo organizavimą, darbdavys su darbuotoju gali sudaryti susitarimą dėl papildomo darbo, kuriame nustatoma papildomo darbo apimtis, jo atlikimo vieta, terminas ir apmokėjimas. Susitarimas dėl papildomo darbo negali būti sudarytas dėl funkcijos, kuri numatyta darbuotojo pareigybės aprašyme. Jei papildomas darbas atliekamas tuo pačiu metu kaip ir pagrindinis, susitarime gali būti sutariama dėl priemokos mokėjimo už papildomos funkcijos atlikimą.
13. Nuolatinio pobūdžio darbui sudaromos tik neterminuotos darbo sutartys.
14. Darbuotojo sutikimas/nesutikimas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis mokslo metų eigoje turi būti išreikštas per 10 (dešimt) darbo dienų, o mokslo metų pabaigoje, prieš formuojant darbo krūvį naujiems mokslo metams, per 5 (penkias) darbo dienas.

15. Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką iki keturiolikos metų, ir darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, nėščioms darbuotojoms, neįgaliems darbuotojams ir darbuotojams, pateikusiems išrašą dėl ligos, įtrauktos į Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintą sunkių ligų sąrašą, taip pat darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.
16. Kai mažinamas darbuotojų skaičius Darbo kodekso 57 str. pagrindu, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys suderinęs su profesine organizacija. Nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti darbuotojams, kurie minimi Darbo kodekso 57 str. 3 d., ir darbuotojams, jei jų kvalifikacija yra tokia pati kaip ir nepriklausantiems profesinei sąjungai:
 - a. kuriems darbdavys yra vienintelė darbovietė;
 - b. kurie priklauso profesinei sąjungai.
17. Darbuotojų atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija, į kurią turi būti įtraukti 2 (du) profesinės sąjungos deleguoti nariai.
18. Per visą numatomo atleisti darbuotojo įspėjimo laikotarpį, įskaitant darbuotojo atleidimo iš darbo dieną, darbdavys turi pareigą ieškoti galimybių perkelti atleidžiamą iš darbo darbuotoją į kitas pareigas mokykloje, esant darbuotojo raštiškam sutikimui.
19. Darbdavys:
 - a. savo iniciatyva negali atleisti iš darbo profesinės sąjungos renkamų valdymo organų narių be profesinės sąjungos sutikimo. Darbdavys, prašydamas sutikimo atleisti profesinės sąjungos renkamą valdymo organų narį, turi pateikti visą būtiną informaciją, susijusią su darbuotojo atleidimu;
 - b. atleidžiant profesinės sąjungos narį Darbo kodekso 57 str. pagrindu, atliekama informavimo procedūra, numatyta šios sutarties 15 punkte.

Darbdavys, informuodamas profesinę sąjungą apie sprendimą atleisti profesinės sąjungos narį, išdėsto atleidimo priežastis. Profesinė sąjunga, gavusi pranešimą ir įvertinusi išdėstytas atleidimo priežastis, gali pateikti argumentuotą savo nesutikimą dėl darbdavio sprendimo per penkias darbo dienas. Darbdavys, gavęs profesinės sąjungos argumentuotą nesutikimą, privalo per 2 darbo dienas sudaryti komisiją, remiantis šios sutarties 17 punktu, kuri pateiktų rekomendaciją darbdaviui;

- c. atleidžiant profesinės sąjungos narį Darbo kodekso 58 str. pagrindu, profesinė sąjunga yra tik informuojama apie darbdavio sprendimą atleisti darbuotoją, nurodant sprendimo priežastis. Jei dėl profesinės sąjungos nario veiksmų yra pripažįstama, jog buvo padarytas pirmas darbo pareigų pažeidimas, darbuotojo sutikimu profesinė sąjunga gali būti apie tai informuota.
 - d. pradėjus tirti aplinkybes, dėl kurių gali būti taikomos darbo kodekso 58 str. nuostatos, darbdavys, prieš pradėdamas tirti profesinės sąjungos nario darbo pareigų pažeidimą ar tarnybinį nusižengimą, privalo apie tai informuoti profesinę sąjungą. Profesinė sąjunga turi teisę dalyvauti darbo pareigų pažeidimo ar tarnybinio nusižengimo tyrime ir pateikti savo nuomonę. Sudarius komisiją darbo pareigų pažeidimui ar tarnybiniam nusižengimui ištirti, profesinė sąjunga turi teisę į šią komisiją deleguoti savo atstovą
 - e. atleidžiant profesinės sąjungos narį Darbo kodekso 60 str. pagrindu, profesinė sąjunga apie tai nėra informuojama.
20. Darbo užmokestis mokamas pagal mokykloje patvirtintą ir su profesine sąjunga suderintą darbo apmokėjimo sistemą. Darbo sutartyje turi būti nurodyta etato dalis, pastoviosios dalies koeficientas, didinimas (proc.) dėl veiklos sudėtingumo, galutinis koeficientas, mėnesinis darbo užmokestis.
21. Darbo grafikas gali būti koreguojamas motyvuotu darbuotojo prašymu, kuris turi būti pateikiamas darbdaviui ne vėliau kaip likus 10 (dešimt) darbo dienų.
22. Likus ne mažiau kaip 5 (penkioms) darbo dienoms iki darbdavio inicijuojamų susirinkimų, darbdavys, nustatyta darbuotojų informavimo tvarka, paskelbia susirinkimų darbotvarkės projektus.

23. Vykstantiems į tarnybines komandiruotes (kvalifikacijos kėlimas, olimpiados, koncertai, varžybos, konkursai ir kt.) darbdavys apmoka komandiruotės išlaidas už kiekvieną komandiruotės dieną.
24. Kai mokykloje nėra galimybės vykdyti ugdymo proceso ne ilgiau kaip 10 d.d., darbuotojams negali būti forminama prastova.
25. Darbdavys turi tenkinti darbuotojo prašymą nuotolinio darbo organizavimo formą ugdymą kontaktiniu būdu ar kitas veiklas, kurios įstaigoje organizuojamos kontaktiniu būdu (susitikimus, posėdžius ir kt.).
26. Pedagoginių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas organizuojamas atsižvelgiant į LR Švietimo, mokslo ir sporto ministro patvirtintas Pedagoginių darbuotojų prioritetines kvalifikacijos tobulinimo sritis, Mokyklos metų veiklos tikslus ir įgyvendinamas vadovaujantis Mokyklos mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašu, suderintu su Metodine taryba. Darbuotojas, pageidaujantis dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo renginyje, kuris yra planuojamas savo iniciatyva, ne vėliau kaip prieš 3 (tris) darbo dienas pateikia prašymą darbdaviui.
27. Darbdavys pagal galimybes aprūpina pedagogus kanceliarinėmis priemonėmis (kopijavimo popieriumi, rašikliais ir kt.).
28. Ugdymo proceso priežiūra vykdoma pagal metinius ir mėnesių veiklos planus. Konkrečių dalykų (klasių grupių) mokytojai apie planinę priežiūrą informuojami ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas, išskyrus atvejus, kai dėl mokytojo veiksmų yra gauti raštiški skundai ir būtina vykdyti ugdymo proceso priežiūrą, norint išsiaiškinti skundų pagrįstumą. Tokiu atveju, mokytojai, dėl kurių darbo skundžiamasi, turi būti supažindinami su skundu.
29. Po stebėtos ugdymo veiklos stebėtojai kartu su mokytoju aptaria stebėtą veiklą ir nustatyta tvarka surašo veiklos stebėjimo protokolą. Su protokolu mokytojas turi būti supažindinamas rašytiniu būdu, paliekant teisę mokytojui raštu pareikšti savo pastabas dėl jo veiklos vertinimo.
30. Darbdavys kasmetines atostogas darbuotojams suteikia bet kuriuo metų laiku pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę darbovietėje, kuri yra sudaroma vadovaujantis darbuotojų prašymais. Kasmetinių atostogų eilę darbdavys, įvykdęs informavimo ir konsultavimosi procedūras su profesine sąjunga, patvirtina iki einamųjų metų birželio 1 d. Koreguoti kasmetinių atostogų eilę

galima esant darbuotojų prašymams. Jei darbuotojas negalėjo pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis dėl laikinojo nedarbingumo, dėl vaiko priežiūros atostogų, dėl darbdavio valios ar kitų priežasčių, su darbuotoju susitariama atostogas pratęsti tiek laiko, kiek darbuotojas faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti, arba perkelti į kitą laiką.

31. Nemokamos atostogos darbuotojams suteikiamos Darbo kodekso 137 str. numatytais atvejais bei dėl svarbių šeiminių aplinkybių. Šių atostogų trukmė negali būti ilgesnė nei 1 (vienas) mėnuo.
32. Darbuotojams jų vestuvių ir šeimos narių mirties atveju suteikiama iki 3 (trijų) laisvų dienų, mokant visą darbo užmokestį.
33. Ši kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos ir galioja iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo dienos.
34. Sutarties šalys jos vykdymą aptaria bendrame darbdavio ir profesinės sąjungos atstovų posėdyje, kuris yra organizuojamas ne rečiau kaip 1 (vieną) kartą per metus.
35. Kolektyvinės sutarties pakeitimai gali būti inicijuojami bet kurios iš ją pasirašiusių šalių iniciatyva, o keičiama bendru sutarimu. Šalis apie savo norą keisti kolektyvinę sutartį kitą šalį informuoja raštu ne vėliau kaip prieš 1 (vieną) mėnesį. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami kaip jos priedai.
36. Sutartį pasirašiusi šalis, norinti vienašališkai nutraukti sutartį, privalo įspėti kitą šalį ne vėliau kaip prieš 3 (tris) mėnesius iki nutraukimo. Kolektyvinę sutartį draudžiama vienašališkai nutraukti anksčiau negu po 12 (dvylikos) mėnesių nuo kolektyvinės sutarties įsigaliojimo.
37. Ši sutartis sudaroma dviem egzemplioriais, turinčiais vienodą juridinę galią.