

ŠVENČIONIŲ RAJONO PABRADĖS „ŽEIMENOS“ GIMNAZIJOS

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2018-06-13

Pabradė

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp Švenčionių r. švietimo darbuotojų profesinių sąjungų susivienijimo, kuriam atstovauja Pabradės „Žeimenos“ gimnazijos skyriaus pirmininkė Tatjana Višnevskaia bei Švenčionių r. Pabradės „Žeimenos“ gimnazijos, kuriai atstovauja l. e . direktoriaus pareigas Edita Meškoviėnė (toliau – Šalys).

2. Sutarties sąvokos:

- **Darbdavys** - Švenčionių r. Pabradės „Žeimenos“ gimnazija, adresas: Vilniaus g. 43, LT-18177 Pabradė;

- **Darbuotojas** – fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai pagal darbo sutartį dirbti Darbdaviui;

- **Darbuotojų atstovai** – darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga arba jungtinė darbdavio lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų atstovybė;

- **Kontaktinės valandos** - laikas, per kurį pedagoginis darbuotojas tiesiogiai dirba su vaikais;

- **Papildomos valandos** – laikas, skirtas netiesioginiam darbui su vaikais (pasiruošimas ugdomajai, metodinei veiklai, vadovavimas darbo grupei, projektų rengimas ir dalyvavimas projektinėje veikloje, mokymo medžiagos ruošimas, dokumentų pildymas, įstaigos veiklos įsivertinimas, renginių organizavimas, vaikų meniniams pasirodymams, konkursams, varžyboms paruošimas ir dalyvavimas juose;

- **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 padėties, 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. 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“.

5. Profesinė sąjunga gali dalyvauti šakos ar teritoriniame streike nenutraukusi šios kolektyvinės sutarties. Apie streiką Darbdavys įspėjamas įstatymų numatyta tvarka.

6. Darbdavys įsipareigoja informavimą ir konsultavimą vykdyti su profesine sąjunga, jei įstaigoje nėra įsteigtos darbo tarybos.

7. Darbdavys įsipareigoja darbo tvarkos taisykles, darbuotojų pareigybių aprašymus ir kitus lokalinius teisės aktus, kurie turi įtakos darbuotojų darbo, ekonominei ar socialinei padėčiai, derinti raštu su profesine sąjunga.

8. Šalys susitaria, kad ginčai, kilę tarp Darbdavio ir profesinės sąjungos narių, sprendžiami dalyvaujant šios profesinės sąjungos atstovui. Profesinė sąjunga į ginčo sprendimą gali kviesti miesto ar rajono švietimo profesinės sąjungos ar Lietuvos švietimo profesinės sąjungos atstovus, teisininkus, ekspertus.

II. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, VYKDYMAS IR NUTRAUKIMAS

9. Darbuotojai priimami į darbą ir atleidžiami laikantis įstatymų reikalavimų. Darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos ir papildomos tik abiejų Šalių rašytiniu sutikimu.

10. Darbdavys, prieš priimdamas į darbą naujus darbuotojus, privalo atsižvelgti į tos pačios specialybės kitų darbuotojų darbo krūvius, informuoti profesinę sąjungą apie būsimo darbuotojo darbo sąlygas, t.y. darbo funkcijas, darbo krūvį, darbo apmokėjimo sąlygas ir gauti profesinės sąjungos rašytinį sutikimą dėl naujo darbuotojo priėmimo.

11. Esant naujų specialistų poreikiui, Darbdavys gali steigti naujus etatus ir mažinti esamų specialistų darbo krūvį tik po konsultacijų su profesine sąjunga.

12. Darbo pokalbyje su pretendентаis dirbti pas Darbdavį turi dalyvauti ir profesinės organizacijos atstovas.

13. Darbdavys įsipareigoja raštu 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 šias 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.

14. 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.

15. 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.

16. Darbdavys negali reikalauti iš darbuotojo atlikti darbų, kurie nenumatyti jo darbo sutartyje ir pareigybės aprašyme.

17. 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 arba skirti laisvą dieną mokinių atostogų metu. Susitarimas dėl papildomo darbo negali būti sudarytas dėl funkcijos, kuri numatyta darbuotojo pareigybės aprašyme.

18. Už papildomą darbą atliekamą laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku, mokamas visas darbo užmokestis, koks yra nustatytas tos funkcijos atlikimui arba skiriama laisva diena mokinių atostogų metu.

19. Susitarimo dėl papildomo darbo sudarymui, vykdymui ir nutraukimui taikomos tos pačios nuostatos kaip ir neterminuotai darbo sutarčiai.

20. Apie papildomo susitarimo nutraukimą, darbdavys privalo įspėti 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 Darbo kodekso 57 str. 9 d. nuostatomis. Jei susitarimas dėl papildomo darbo nutraukiamas kartu su pagrindine darbo sutartimi, darbuotojui skaičiuojama išeitinė išmoka ir už pagrindinį darbą, ir už susitarimą dėl papildomo darbo.

21. 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.

22. 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.

23. Darbdavys, sudarydamas darbo sutartį, privalo supažindinti priimamą dirbti asmenį su

jo būsिमomis darbo sąlygomis, darbo ir vidaus tvarkos taisyklėmis, kolektyvine sutartimi, pareigybių aprašymais, kitais lokaliniais teisės aktais, reglamentuojančiais jo darbo funkcijos atlikimą, pasirašytinai.

24. 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.

25. Apie numatomus veiklos, jos masto ar darbo organizavimo pakeitimus, taip pat kitais būtinumo atvejais, kai planuojama keisti darbo sutarčių sąlygas, darbdavys privalo surengti konsultacijas su profesine sąjunga ne vėliau kaip prieš 1 (vieną) mėnesį iki numatomų pakeitimų.

26. Mažinant darbuotojų skaičių, Darbdavys įsipareigoja apie kiekvieną konkretų atvejį informuoti profesinę sąjungą (kurios darbuotojas planuojamas atleisti) ne vėliau kaip prieš 2 (du) mėnesius.

27. 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:

27.1. kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;

27.2. 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;

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

27.4. kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai;

27.5. kuriems Darbdavys yra vienintelė darbovietė;

27.6. kurie turi finansinių įsipareigojimų bankams ar kitoms kredito įstaigoms;

27.7. kurių šeimose nėra savarankišką uždarbį gaunančių pilnamečių asmenų;

27.8. kurie yra profesinės sąjungos nariai.

28. 27.1.-27.8. punktuose nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių pas Darbdavį kvalifikaciją.

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

30. Įspėjimo laikotarpiu darbuotojui turi būti suteikta ne mažiau kaip 30 proc. darbo laiko normos naujo darbo paieškoms, kurio metu jam paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

31. Per visą numatomo atleisti darbuotojo išpėjimo laikotarpį, įskaitant darbuotojo atleidimo iš darbo dieną Darbdavys ieško galimybių perkelti atleidžiamą iš darbo darbuotoją į kitą darbą ir, esant darbuotojo raštiškam sutikimui, jį perkelti į kitą darbą.

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

III. DARBO UŽMOKESTIS

33. Darbdavys įsipareigoja mokėti darbo užmokestį Lietuvos Respublikos įstatymų, kitų teisės aktų, Darbdavio darbo apmokėjimo sistemos ir darbuotojo darbo sutartyje nustatyta tvarka.

34. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma šios kolektyvinės sutarties priede ir yra neatskiriama sutarties dalis.

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

36. Darbuotojo nesutikimas dirbti sumažintu darbo krūviu mokslo metu eigoje negali būti teisėtas pagrindas nutraukti darbo sutartį.

37. Darbo užmokestis darbuotojams išmokamas du kartus per mėnesį einamojo mėn. 8-12 dieną ir kito mėnesio 17-21 dieną, bet ne vėliau kaip 5 darbo dienos nuo mėnesio pabaigos. Gavus darbuotojo raštišką prašymą, darbo užmokestis mokamas vieną kartą per mėnesį.

38. 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 darbo užmokesčio atsiskaitymo lapelius) darbuotojui.

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

40. Už gerą darbo pareigų vykdymą, nepriekaištingą darbą, taip pat už pasiektus darbo rezultatus, darbdavys gali skirti premijas, priemokas. Premijų ir priemokų skyrimo tvarka nustatoma Darbdavio darbo apmokėjimo sistemoje.

IV. DARBO IR POILSIO ORGANIZAVIMAS

41. Darbdavys įsipareigoja sudaromus darbo grafikus suderinti pasirašytinai su profesine sąjunga ne vėliau kaip likus 1 (vienai) savaitei iki jų paskelbimo. Suderinimui skiriama ne daugiau

kaip 7 (septynios) dienos. Visi darbo grafikai skelbiami informaciniame stende.

42. Darbo grafikas gali būti koreguojamas motyvuotu darbuotojo prašymu, kuris turi būti pateikiamas Darbdaviui ne vėliau kaip likus 1 (vienam) mėnesiui iki numatomų pakeitimų. Svarbiomis aplinkybėmis, kurioms esant privalo būti koreguojamas darbuotojo darbo grafikas pripažįstamos šios:

- 42.1. ikimokyklinio amžiaus vaiko (-ų) auginimas;
- 42.2. neįgalaus šeimos nario priežiūra;
- 42.3. visuomeninių pareigų vykdymas;
- 42.4. turint nustatytą ne visą darbo krūvį;
- 42.5. darbas keliose darbovietėse;
- 42.6. studijos aukštojoje mokykloje;
- 42.7. kitos aplinkybės, kurias šalys atskiru sutarimu pripažįsta svarbiomis.

43. Tarifinį sąrašą tvirtina Darbdavys, pasirašytinai suderinęs ją su profesine sąjunga.

44. Skirstant pamokų krūvius ir neformaliojo švietimo valandas, skiriant klasės auklėtoją, dirbant su ilgalaikiais projektais privalu laikytis teisingumo, proporcingumo, tęstinumo ir sąžiningumo principų. Preliminarius krūvius pasiskirsto dalykų pedagogai dalyvaujant gimnazijos administracijai. Gali dalyvauti ir profesinių sąjungų atstovai;

45. Jei pedagogas dirba nepilnu darbo krūviu (mažiau nei 18 kontaktinių valandų), Darbdavys, sudarydamas pamokų tvarkaraštį, turėtų atsižvelgti į pedagogo pageidavimus.

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

47. Su preliminariu darbo krūviu kitiems mokslo metams pedagogai supažindinami prieš išeinant atostogauti vasarą. Atsižvelgiant į naujas aplinkybes, pedagogų darbo krūvis gali būti koreguojamas ne vėliau kaip iki rugsėjo 15 d.

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

49. Darbdavys su profesinių sąjungų atstovais raštu suderina pedagogų ir administracijos mėnesinio tarifinio atlygio koeficientą, apmokėjimą už darbą su moksleiviais, turinčiais specialiųjų ugdymosi poreikių, tarnybinio atlyginimo koeficiento didinimą specialiesiems pedagogams, neformaliojo švietimo valandų, papildomų (už darbų planavimą, renginių organizavimą, ruošimąsi renginiams, metodinę veiklą, vadovavimą metodinei grupei, darbą gimnazijos taryboje, projektų rengimą ir dalyvavimą projektų veikloje, už gimnazijos veiklos įsivertinimą, informacinių komunikacinių technologijų diegimo koordinavimą, vadovavimą mokomosioms dirbtuvėms,

laboratorijoms, vadovavimą meno kolektyvui, turinčiam meninio pajėgumo kategoriją, ir kitus darbus) valandų bei valandų už vadovavimą klasei skaičių.

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

51. Už darbą su moksleiviais, turinčiais specialiųjų ugdymosi poreikių, mokama nuo rugsėjo 1 d. Jei pedagoginės psichologinės tarnybos pažyma dėl moksleivio specialiojo ugdymosi ir (ar) švietimo pagalbos skyrimo pateikiama mokslo metais, pedagogo tarifinio atlygio koeficientas didinamas direktoriaus įsakymu nuo kito mėnesio 1 dienos.

52. Darbdavys, skirdamas pedagogą pavaduoti pamokas, įsipareigoja apmokėti pavaduojančiajam pagal jo dalykinę kvalifikacinę kategoriją ir darbo stažą. Negalima vienu metu pavaduoti daugiau kaip vieno pedagoginio darbuotojo.

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

54. Pedagogui už darbą sujungtose klasėse ir grupėse papildomai mokama 50 proc. tarifinio atlygio.

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

56. 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 gali dirbti iki 40 val. per savaitę. Dėl kiekvieno atvejo sprendžiama atskirai.

57. Nepedagoginio darbuotojo darbo laikas nustatomas pagal Darbdavio patvirtintus ir su profesinių sąjungų atstovais raštu suderintus darbo grafikus.

58. Likus ne mažiau kaip 3 darbo denoms iki darbdavio savivaldos institucijų posėdžių, darbdavys įsipareigoja raštu paskelbti posėdžių darbotvarkę susipažinimui. Po pamokų posėdis gali vykti ne ilgiau nei 2 valandas. Dalyvavimas posėdyje privalomas .

59. Vykstantiems į tarnybines komandiruotes (kvalifikacijos kėlimo, olimpiadas, koncertus, varžybas, konkursus ir pan.) Darbdavys apmoka komandiruotės išlaidas už kiekvieną komandiruotės dieną, arba skiria laisvas dienas prie atostogu.

60. Paskelbus epidemiją ar dėl šalčio vaikams neatėjus į gimnaziją ir kitais atvejais kai ženkliai sumažėja vaikų skaičius klasėse (arba visai nebūna vaikų), prastova neskelbiama. Pedagogams, informavus administraciją, leidžiama dirbti ne gimnazijoje. Darbuotojams mokamas darbo užmokestis, nurodytas darbo sutartyje.

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

62. 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, privalo 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, padarant 1 langą tarp pamokų.

V. DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

63. Pedagogų kvalifikacinės kategorijos kėlimas organizuojamas pagal Švenčionių r. Pabradės „Žeimenos“ gimnazijos pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir atestacijos planą, kuris yra derinamas su profesinių sąjungų atstovais.

64. 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.

65. Darbuotojas, pageidaujantis dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo kursuose, prieš 3 (tris) darbo dienas pateikia prašymą Darbdaviui. Dokumentus, patvirtinančius darbuotojo išlaidas kvalifikacijos tobulinimui, darbuotojas pateikia direktorei.

66. Jei pedagogui kvalifikacijos tobulinimo kursai ar seminarai vyksta po pamokų, kai pedagogas tą dieną vedė pamokas, už tą dieną jam suteikiama laisva apmokama diena moksleivių atostogų metu. Jei kvalifikacijos tobulinimo kursai ar seminarai vyksta savaitgalį ar švenčių dienomis, moksleivių atostogų metu pedagogui suteikiamos dvi apmokamos laisvos dienos.

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

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

VI. UGDOMOJO PROCESO STEBĖJIMO IR VERTINIMO TVARKA

69. Ugdomąjį procesą stebi ir vertina darbdavio atstovai, esant reikalui, profesinės sąjungos atstovai pagal su profesine sąjunga suderintą grafiką.

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

71. Stebėjimas ir vertinimas vykdomas nedelsiant esant raštiškiems ugdytinių tėvų ar

darbuotojų skundams, su kuriais gali susipažinti darbuotojas, kurio darbu skundžiamasi ir profesinės sąjungos pirmininkas.

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

73. Stebėtojai negali pažeisti pedagogo orumo, turi stengtis sumažinti stebėjimo proceso pedagogui sukeliama įtampą. Stebimas pedagogas

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

VII. DARBUOTOJŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

75. Darbdavys kasmetines atostogas suteikia bet kuriuo mokinių atostogu laiku, pagal kasmetinių atostogų suteikimo eilę darbovietėje ar atskiru motyvuotu darbuotojo prašymu.

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

77. 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.

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

79. Darbuotojams suteikiama iki 5 (penkių) dienų kasmetinių atostogų jų vestuvių, artimųjų giminaičių ir svainystės ryšiais susijusių asmenų mirties atveju, mokant darbo užmokestį bei 1 (viena) diena kasmetinių atostogų vykstant į sveikatos priežiūros įstaigas prieš tai pateikus darbdaviui pažymą ar kitą apie tai liudijantį dokumentą.

80. 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.

81. Darbdavys Darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta tvarka, esant galimybei, skiria papildomas išmokas darbuotojams jų ar jų šeimos narių nelaimės atveju (laidotuvių, vagystės, apiplėšimo, avarijos, stichinės nelaimės) ar asmeninio pobūdžio reikalams tvarkyti (vestuvių, jubiliejų).

VIII. PROFESINĖS SAJUNGOS VEIKLA

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

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

84. 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.

85. Profesinės sąjungos 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.

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

IX. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

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

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

89. Darbuotojas turi teisę patikrinti sveikatą darbo metu, už šį laiką mokamas vidutinis darbo užmokestis. Sveikatos patikrinimo išlaidas, higienos bei pirmos pagalbos kursų išlaidas apmoka darbdavys. Įvykus nelaimingam atsitikimui darbe Darbdavys sudaro įvykio tyrimo komisiją, apie įvykį informuoja profesinę sąjungą ir į šios komisijos sudėtį įtraukiamas profesinės sąjungos atstovas.

90. Darbdavys sudaro sutartį su poliklinika dėl sveikatos patikrinimo.

X. SUTARTIES GALIOJIMAS IR VYKDYMAS

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

SUTARTIES ŠALYS:

Švenčionių r. švietimo darbuotojų
profesinių sąjungų susivienijimas
Įmonės kodas: 302431301
Adresas: Vilniaus g. 43, Pabradė
Tel.: +37061568503
Tatjana Višnevskaja _____
Pirmininkė

Švenčionių r. Pabradės „Žeimenos“ gimnazija
Įmonės kodas: 190506888
Adresas: Vilniaus g. 43, Pabradė
Tel.: +37061061761
El.paštas: edita.meskoviene@gmail.com
Edita Meškoviene _____
L. e . direktoriaus pareigas