

ŠIAULIŲ LOPŠELIO-DARŽELIO „DVI LAPĖS“ KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2025-10-01

Šiauliai

I. SKYRIUS

1. Kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp Šiaulių lopšelio-darželio „Dvi lapės“ darbuotojų profesinės organizacijos, kuriai atstovauja pirmininkė Ligita Petkuvienė, ir lopšelio-darželio „Dvi lapės“, (toliau - Lopšelis-darželis) kuriam atstovauja direktorė Eglė Ivanauskaitė-Rimšė (toliau - Darbdavys).

2. Sutarties tikslas - nustatyti darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios yra 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.

Sutarties sąvokos:

Darbdavys - Šiaulių savivaldybės lopšelis-darželis “Dvi lapės“ (Basanavičiaus g. 92), atstovaujamas direktorės Eglės Ivanauskaitės-Rimšės.

Darbuotojas - fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai pagal darbo sutartį dirbti darbdaviui.

Darbuotojų atstovai - darbdavio lygmeniu veikianti profesinė organizacija.

Kontaktinės valandos - laikas, per kurį mokytojas tiesiogiai dirba su ugdytiniais..

Nekontaktinės valandos - laikas, skirtas netiesioginiam darbui su ugdytiniais, ugdytinių tėvais (globėjais), darželio darbuotojais, socialiniais partneriais, lankymasis kitose įstaigose, pasiruošimas projektams, renginiams, veikloms.

3. Kolektyvinė sutartis sudaryta ir bus taikoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais, kitais teisės aktais.

4. Kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbdavio darbuotojams.

5. Kolektyvinė sutartis registruojama vadovaujantis Darbo kodekso 195 str. 5 dalimi bei Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2024 m. lapkričio 5 d. įsakymu Nr. A-737 patvirtintu „Kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašu“.

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

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

8. Darbo tarybos funkcijos perduodamos vykdyti profesinei organizacijai. Darbo tarybos veikla pasibaigia įsigaliojus šiai sutarčiai.

9. Darbdavys įsipareigoja darbo tvarkos taisykles, darbuotojų pareigybių aprašymus, darbo apmokėjimo tvarką ir kitus lokalinius teisės aktus, kurie turi įtakos darbuotojų darbo, ekonominei ar socialinei padėčiai, suderinti su profesine organizacija.

10. Šalys susitaria, kad ginčai, kilę tarp darbdavio ir profesinės organizacijos narių, sprendžiami dalyvaujant šios profesinės organizacijos atstovui. Profesinė organizacija į ginčo sprendimą gali kviešti miesto švietimo profesinės sąjungos ar Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos atstovus, teisininkus, ekspertus.

II. SKYRIUS

DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, VYKDYMAS IR NUTRAUKIMAS

11. Darbuotojai priimami į darbą ir atleidžiami laikantis LR įstatymų reikalavimų. Darbo

sutarties sąlygos gali būti keičiamos ir papildomos tik abiejų šalių rašytiniu susitarimu.

12. Darbdavys, prieš priimdamas į darbą naujus darbuotojus, privalo atsižvelgti į tos pačios specialybės kitų darbuotojų darbo krūvius, informuoti profesinę organizaciją apie būsimo darbuotojo darbo sąlygas, t. y. darbo funkcijas, darbo krūvį, darbo apmokėjimo sąlygas.

13. Esant laisvoms darbo vietoms, pirmumo teisė jas užimti suteikiama esamiems lopšelio-darželio darbuotojams (atitinkantiems tai pareigybei keliamus reikalavimus) darbuotojo rašytiniu sutikimu. Darbuotojas, nesutinkantis užimti esamas laisvas pareigas, turi nesutikimą išreikšti raštu.

14. Siekiant patikrinti ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat ar sulygtas darbas tinka darbuotojui, darbdavys su darbuotoju sulygsta dėl išbandymo termino, tačiau ne ilgesnio kaip 3 mėnesiai.

15. Darbdavys, siekdamas taupyti Lopšelio-darželio lėšas, negali mažinti darbuotojų darbo krūvių. (krūvis gali būti mažinamas, jei tai perteklinė pareigybė).

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.

18. Jei papildomas darbas atliekamas tuo pačiu metu, kaip ir pagrindinis, susitarime gali būti sutariama dėl priemokos mokėjimo už papildomos funkcijos atlikimą. Jei papildomas darbas atliekamas laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku, už tokį darbą mokamas visas darbo užmokestis, koks yra nustatytas tos funkcijos atlikimui.

19. 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 25 proc. visų Darbdavio sudarytų darbo sutarčių.

20. 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.

21. Darbuotojui pasirašytinai susipažinus su lokaliniais teisės aktais, jų pakeitimais ir/ar papildymais, būsिमomis darbo sąlygomis, darbo ir vidaus tvarkos taisyklėmis, kolektyvine sutartimi, pareiginiiais nuostatais darbuotojui įteikiama patvirtinta šių dokumentų ir/arba, atitinkamai, jų pakeitimų ir/ar papildymų kopija.

22. Darbuotojo sutikimas/nesutikimas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis, darbo sąlygomis turi būti išreikštas per 7 darbo dienas.

23. Kai mažinamas darbuotojų skaičius, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys, suderinęs su profesine organizacija. Nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti darbuotojams:

23.1 . turintiems daugiau nei 5 metų nepertraukiamą darbo stažą toje įstaigoje;

23.2. vieniems auginantiems 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, sulaukusius senatvės pensijos amžiaus, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

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

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

23.5. kurie yra profesinės organizacijos nariai;

23.6. kuriems Darbdavys yra vienintelė darbovietė;.

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

25. Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš 2 mėnesius, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, - prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, kurie augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų, augina neįgalų vaiką (įvaikį) iki aštuoniolikos metų ir neįgaliems darbuotojams;

26. 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.

27. 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;

28. Nepedagoginio darbuotojo (mokytojų padėjėjos) darbo laikas trumpinamas (išėina anksčiau iš darbo), jei mokytojų susirinkimas, seminaras ir kt. vyksta mokytojų padėjėjos poilsiu skirtu laiku.

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

III. SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS

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

31. Darbo apmokėjimo sistema yra šios kolektyvinės sutarties dalis. Ji gali būti keičiama ir pildoma tik suderinus su profesine organizacija. Tikslus darbuotojo darbo užmokestis nustatomas darbo sutartyje.

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

33. Informaciją apie darbuotojui paskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodant viršvalandinių darbų trukmę, kitus nukrypimus nuo įprasto darbo laiko, vieną kartą per mėnesį raštu į darbuotojo el.paštą pateikia (elektroninius darbo užmokesčio atsiskaitymo lapelius) centralizuotos buhalterijos buhalteris.

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

35. Darbo sutarčiai pasibaigus, su atleidžiamu darbuotoju visiškai atsiskaitoma paskutinę jo darbo dieną.

IV. SKYRIUS DARBO IR POILSIO ORGANIZAVIMAS

36. Darbdavys įsipareigoja sudarytus darbo grafikus suderinti pasirašytinai su darbuotoju ne vėliau kaip likus 1 (vienai) savaitei iki jų paskelbimo. Suderinimui skiriama ne daugiau kaip 5 (penkios) darbo dienos.

37. Darbo grafikas gali būti koreguojamas motyvuotu darbuotojo prašymu, kuris turi būti pateikiamas direktoriui ne vėliau kaip likus 5 darbo dienoms iki numatomų pakeitimų. Svarbiomis aplinkybėmis, kurioms esant privalo būti koreguojamas darbuotojo darbo grafikas, pripažįstamos šios:

37.1. ikimokyklinio ir priešmokyklinio amžiaus vaiko (ų) auginimas;

37.2. neįgalaus šeimos nario priežiūra;

37.3. visuomeninių pareigų vykdymas;

37.4. nepilnas darbo krūvis;

37.5. darbas keliose darbovietėse;

37.6. studijos aukštojoje mokykloje;

37.7. kitose aplinkybėse, kurias šalys atskiru sutarimu pripažįsta svarbiomis.

38. Darbuotojų, darbo krūvis turi būti stabilus ir negali būti mažinamas per visus metus,

koreguojamas gali būti tik išimtiniais, atvejais apie tai raštu prieš mėnesį pranešus darbuotojui ir gavus raštišką darbuotojo sutikimą.

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

40. Nepedagoginio darbuotojo darbo laikas nustatomas pagal darbdavio patvirtintus ir su darbuotoju suderintus darbo grafikus.

41. Netiesioginiam darbui skirtas valandas darbuotojai gali dirbti jiems tinkamu būdu ir pačių pasirinktoje vietoje (pagal nuotolinio darbo tvarką, metodiniame kabinete, grupėje, namuose, jeigu tą dieną nėra numatyti darbiniai pasitarimai, susirinkimai, posėdžiai).

42. Epidemijos metu, ar kai ženkliai sumažėja vaikų skaičius grupėje, vaikams neatėjus į įstaigą, prastova neskelbiama. Sutarimo būdu paliekama galimybė jungti vaikų grupes neviršijant nustatyto vaikų skaičiaus grupėje. Grupėje nesant vaikų, mokytojams leidžiama dirbti nuotoliniu būdu ir paliekamas darbo užmokestis nurodytas darbo sutartyje

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

44. Darbuotojo laikino nedarbingumo metu, kasmetinių atostogų metu ar profesinės organizacijos nariui naudojantis jam priklausančiomis papildomomis garantijomis, kai jo darbo funkcijas atlieka kitas Darbuotojas. Už pavadavimą mokama priemoka:

44.1. pedagoginiams darbuotojams už faktiškai dirbtą kontaktinį pavadavimo laikotarpį, pavaduojančiam darbuotojui mokamas jo turimos kvalifikacijos darbo užmokestis;

44.2. mokinių atostogų metu, paskelbus epidemiją ar dėl šalčio vaikams neatėjus į įstaigą ir kitais atvejais kai ženkliai sumažėja vaikų skaičius grupėse, prastova neskelbiama. Grupėse nesant vaikų, pedagogams, informavus administraciją, leidžiama dirbti nuotoliniu būdu. Darbuotojams mokamas darbo užmokestis, nurodytas darbo sutartyje.

45. Darbuotojai gali būti laikinai perkeliami dirbti į kitą grupę tik:

45.1. vasaros laikotarpiu, kai Darbdavio sprendimu yra uždaromos viena ar kelios grupės;

45.2. darbuotojų atostogų ir/ar nedarbingumo laikotarpiu bei kitais nenumatytais atvejais. (kai sumažėja pedagoginių darbuotojų ne mažiau kaip 20 proc. nepedagoginių darbuotojų, ne mažiau kaip 10 proc.);

45.3. sumažėjus vaikų skaičiui ir nesant galimybės darbuotojui pasiūlyti lygiaverčių ar kitų pareigų toje grupėje.

V. SKYRIUS DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

46. Mokytojų kvalifikacinės kategorijos kėlimas organizuojamas pagal įstaigos mokytojų kvalifikacijos tobulinimo ir atestacijos tvarką ir planą, kurie yra derinamas su profesine organizacija.

47. 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.

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

VI. SKYRIUS UGDOMOJO PROCESO STEBĖJIMO IR VERTINIMO TVARKA

49. Ugdomąjį procesą stebi ir vertina Direktorius, Direktoriaus pavaduotojas ugdymui, mokytojai pagal suderintą grafiką. Apie būsimą stebėjimą ir vertinimą Lopšelio-darželio darbuotojas turi būti įspėtas ne vėliau kaip prieš 2 (dvi) darbo dienas.

50. Stebėjimas ir vertinimas ne pagal grafiką vykdomas tik esant raštiškiems ugdytinių tėvų,

ar darbuotojų skundams, su kuriais gali susipažinti darbuotojas, kurio darbu skundžiamasi.

51. Stebėtojai turi tik stebėti ugdomojo proceso eigą, jie negali būti ugdomojo proceso dalyviais. Stebėtojai negali pažeisti mokytojo orumo, turi stengtis sumažinti stebėjimo proceso mokytojui sukeltą įtampą. Po stebėtos veiklos stebėtojai kartu aptaria stebėtą veiklą. Mokytojas turi teisę raštu pareikšti savo nuomonę dėl veiklos vertinimo.

52. Profesinių organizacijų įgaliotiems atstovams leidžiama dalyvauti Lopšelio-darželio atestacinės komisijos posėdyje, kuriame svarstomas profesines organizacijos narių atestavimo klausimas, ir susipažinti su visais reikiama dokumentais.

VII. SKYRIUS DARBUOTOJŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

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

54. Teise pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis nesuėjus 6 nepertraukiamo darbo mėnesiams darbuotojai, raštu pateikia Direktoriui prašymą.

55. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš atostogas, mokama už visas atostogų dienas iš karto. Esant darbuotojo prašymui, atostoginiai gali būti išmokami kartu su einamo mėnesio darbo užmokesčiu. Jei Darbdavys uždelsė atsiskaityti už atostogas, laikotarpis, kurį buvo uždelsta atsiskaityti, pridedamas prie kitų atostogų.

56. 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 užmokesį ir galimybę naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, įskaitant teisę į darbo užmokesčio padidėjimą, į kurias būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs.

57. Besimokantiems darbuotojams, ne profesinės organizacijos nariams, mokymosi atostogos suteikiamos LR DK 135 str. pagrindais. Besimokančiam Profesines organizacijos nariui mokymosi atostogos pirmiausiai suteikiamos sutarties 67 p. nustatyta tvarka.

58. Darbuotojams suteikiamos iki 3 (trijų) laisvų dienų jų vestuvių, artimųjų giminaičių (motina, tėvas, brolis, sesuo, sutuoktinis, vaikas, seneliai) ir svainystės ryšiais susijusių asmenų mirties atveju, mokant visą darbo užmokesį.

59. Mirus įstaigos darbuotojui, jo šeimos nariams iš įstaigai skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 mėn. minimalių mėnesinių algų dydžio vienkartinė materialinė pašalpa, pateikus mirties faktą patvirtinantį dokumentą. Įstaigos darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, dėl kurios jis negali likti dirbti, invalidumas, šeimos narių slauga (tėvai, vaikai, sutuoktinis), ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, darbuotojo liga, dalinė pensija, darbo krūvio sumažėjimas, jeigu yra įstaigos darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio vienkartinė materialinė pašalpa iš įstaigai skirtų lėšų.

60. Įstaigos darbuotojams, išdirbusiems toje įstaigoje 20 metų ir daugiau, ir nutraukiantiems darbo sutartį LR DK 55 str. išmokama 1 (vieno) mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išieitinė išmoka.

61. Įstaigos darbuotojams, išdirbusiems toje įstaigoje 20 metų ir daugiau, ir įgijusiems teisę į pilną senatvės pensiją ir nutraukiantiems darbo sutartį savo noru, 3 (trijų) mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išieitinė išmoka.

VIII. SKYRIUS PROFESINĖS ORGANIZACIJOS VEIKLA

62. Sutarties galiojimo laikotarpiu Profesinės organizacijos nariui nustatomos 3 (trys) papildomos apmokamų kasmetinių atostogų dienos, kurios panaudojamos su darbdaviu suderintu metu. Šios papildomos kasmetinių atostogų dienos turi būti išnaudojamos per kalendorinius metus (nuo sausio 1 d. iki gruodžio 31 d.), kitu atveju jis praranda teisę į tokias dienas. Tokios papildomos

mokamų kasmetinių atostogų dienos pridedamos, neatsižvelgiant į tai, kad Profesinės organizacijos nariui priklauso teisė į pailgintas ir (ar) papildomas atostogas vyriausybės nustatyta tvarka.

63. Sutarties galiojimo laikotarpiu Profesinės organizacijos nariui, su darbdaviu suderintu metu suteikiamos 3 (trys) darbo dienos per metus atostogos savišvietai ir savanorystei, paliekant už jas vidutinį Profesinės organizacijos nario darbo užmokestį. Pasinaudojimas atostogomis savišvietai ir savanorystei iš Profesinės organizacijos nario neatima teisės pasinaudoti šio Sutarties 67 punkte numatytais papildomomis mokamomis kasmetinėmis atostogomis. Ir atvirkščiai. Šios atostogų dienos turi būti išnaudojamos per kalendorinius metus (nuo sausio 1 d. iki gruodžio 31 d.), kitu atveju Profesinės organizacijos narys praranda teisę į tokias dienas.

64. Sutarties galiojimo laikotarpiu per vienus kalendorinius metus (nuo sausio 1 d. iki gruodžio 31 d.) Profesinės organizacijos narys, pasijutęs prastai ar suplanuotam vizitui į gydymo įstaigą, turi teisę gauti iki 5 darbo dienų sveikatai gerinti, mokant už jas vidutinį jo darbo užmokestį. Dienos sveikatai gerinti suteikiamos informavus darbdavį.

65. Sutarties galiojimo laikotarpiu Profesinės organizacijos nariui suteikiamos iki 10 darbo dienų mokymosi atostogų per metus, paliekant už jas vidutinį jo darbo užmokestį, arba iki 20 darbo dienų mokymosi atostogų per metus, paliekant už jas 50 procentų vidutinio jo darbo užmokesčio, atsižvelgus į besimokančiojo poreikius. Profesinės organizacijos nariai 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 (pateikiant tai patvirtinančius dokumentus). Šios mokymosi atostogų dienos turi būti išnaudojamos per kalendorinius metus (nuo sausio 1 d. iki gruodžio 31 d.), kitu atveju jis praranda teisę į tokias dienas.

66. Sutarties 62 p. (trys papildomos kasmetinių atostogų dienos), 63 p. (trys atostogų dienos savišvietai ar savanorystei) ir 64 p. (trys iš penkių dienos sveikatai gerinti) numatytos papildomos garantijos Profesinės organizacijos nariui suteikiamos pagal iš anksto, iki kiekvienų metų sausio 15 d., kiekviename lopšelio-darželio skyriuje sudarytą grafiką, pagal šiuos kriterijus:

66.1. nepedagoginiams darbuotojams šios papildomų garantijų 9 dienos pridedamos prie kasmetinių atostogų;

66.2. pedagoginiams darbuotojams šios papildomų garantijų 9 dienos pridedamos prie kasmetinių atostogų arba išdėstomos dalimis pagal Profesinės organizacijos nario pageidavimą;

66.3 darbuotojams, kurie Profesinės organizacijos nariais tapo po grafiko sudarymo, papildomų garantijų 9 dienos suteikiamos ne anksčiau kaip po 3 mėnesių.

67. Profesinės organizacijos nariui 2 dienos sveikatai gerinti, kurios nėra įtrauktos į iš anksto sudarytą grafiką, suteikiamos informavus darbdavį ar jo įgaliotą atstovą ne vėliau kaip prieš vieną valandą prasidedant profesinės organizacijos nario darbo dienai.

68. Profesinės organizacijos Tarybos nariai, jų pareigoms atlikti, vadovaujantis ne vėliau kaip prieš 3 (tris) darbo dienas pateiktu oficialiu Lopšelio-darželio Profesinės organizacijos pirmininko arba Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos pirmininko raštu, atleidžiami nuo darbo 72 darbo valandas per metus ir už šį laiką jiems mokėti vidutini darbo užmokestį.

69. Profesinės organizacijos nariams sudaroma galimybė dalyvauti Profesinių sąjungų rengiamuose seminaruose, konferencijose, mokymuose ir kituose renginiuose, suteikiant 3 darbo dienas per metus, už kurias mokamas vidutinis darbo užmokestis. Lopšelio-darželio direktorei ir profesinės organizacijos nariui susitarus, šis laikas gali būti ilgesnis ir už jį gali būti mokamas vidutinis darbo užmokestis. Apie profesinės organizacijos nario dalyvavimą šiuose renginiuose Profesinė sąjunga raštu praneša darbdaviui ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas.

70. Darbdavys sudaro sąlygas veikti Profesinei organizacijai, suteikdamas teisę naudotis nemokamai patalpomis profesinės organizacijos veiklai.

71. Esant galimybei, darbdavys turi tenkinti Profesinės organizacijos nario prašymą nuotolinio darbo organizavimo forma taikyti funkcijoms, kurios gali būti atliekamos kitoje, negu yra darbovietė, vietoje, išskyrus ugdymą ar kitas veiklas, kurios įstaigoje organizuojamos kontaktiniu būdu (pvz., susitikimus, posėdžius ir kita).

72. Darbdavys, prieš pradėdamas tirti profesinės sąjungos nario darbo pareigų pažeidimą

ar tarnybinį nusižengimą, privalo apie tai informuoti profesinę organizaciją. Profesinė organizacija turi teisę dalyvauti darbo pareigų pažeidimų ar tarnybinio nusižengimo tyrime ir pateikti savo nuomonę. Sudarius komisiją darbo pareigų pažeidimui ar tarnybiniam nusižengimui ištirti, Profesinė organizacija turi teisę į šią komisiją deleguoti savo atstovą.

73. Profesinės organizacijos Tarybos nariai negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia be išankstinio Profesinės organizacijos sutikimo. Darbdavys, prašydamas Profesinės organizacijos sutikimo, privalo pateikti Profesinei organizacijai visą su sutikimo suteikimu susijusią aktualią ir reikalingą informaciją.

74. Lopšelio-darželio sutaupyto metinio darbo užmokesčio fondo lėšų panaudojimas derinamas su Profesine organizacija.

75. Darbdavys Profesinės organizacijos prašymu pateikia jai informaciją, kurios reikia teisės aktais reglamentuojamai Profesinės organizacijos veiklai užtikrinti. Informacija teikiama vadovaujantis asmens duomenų apsaugą reglamentuojančiais teisės aktais.

IX. SKYRIUS DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

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

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

78. Darbuotojas turi teisę pasitikrinti sveikatą darbo metu, už šį laiką mokamas vidutinis darbo užmokestis. Sveikatos patikrinimo išlaidas, higienos bei pirmos pagalbos kursų išlaidas apmoka darbdavys.

79. Ligos pašalpą už pirmąsias 2 (dvi) kalendorines nedarbingumo dienas mokama 85 proc.

X. SKYRIUS SUTARTIES GALIOJIMAS IR VYKDYMAS

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

81. Nuo šios kolektyvinės sutarties įsigaliojimo dienos nustoja galioti Šiaulių lopšelio-darželio „Coliukė“ 2022 m. spalio 10 dienos kolektyvinė sutartis (su visais jos priedais).

82. Šalis apie savo norą keisti kolektyvinę sutartį kitą šalį informuoja raštu ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami kaip jos priedai.

83. Šalis norinti vienašališkai nutraukti sutartį privalo įspėti kitą šalį ne vėliau kaip prieš tris mėnesius iki nutraukimo. Kolektyvinę sutartį draudžiama vienašališkai nutraukti anksčiau negu po 12 mėn. nuo kolektyvinės sutarties įsigaliojimo.

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

SUTARTIES ŠALIŲ PARAŠAI:

Šiaulių lopšelio-darželio „Dvi lapės“
Direktora

Šiaulių lopšelio-darželio „Dvi lapės“
profesinės organizacijos pirmininkė



Eglė Ivanauskaitė-Rimšė

Ligita Petkuvienė