

MAŽEIKIŲ HENRIKO NAGIO VIEŠOSIOS BIBLIOTEKOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

Patvirtinta 2025 m. lapkričio 20 d. darbuotojų susirinkime

2025 m. lapkričio 20 d. Nr.
Mažeikiai

Ši kolektyvinė sutartis (toliau – Sutartis) sudaryta tarp Respublikinės jungtinės profesinės sąjungos Mažeikių Henriko Nagio viešosios bibliotekos profesinės sąjungos (toliau – Profesinė sąjunga), įsteigtos ir veikiančios pagal Lietuvos Respublikos įstatymus, kurios įgaliotinė yra Alma Jasienė, ir Mažeikių Henriko Nagio viešosios bibliotekos, (toliau – Biblioteka) registruotos adresu: Laisvės g. 31, LT-89225 Mažeikiai, kodas 190196674, veikiančios pagal Bibliotekos nuostatus, atstovaujamos Mažeikių Henriko Nagio bibliotekos direktorės Alinos Bernotienės (toliau – Darbdavys), toliau Sutartyje kartu vadinamos Šalimis.

Sutartyje vartojamos sąvokos:

Darbdavys – Mažeikių Henriko Nagio viešosios bibliotekos direktorius, veikiantis kaip darbo teisinių santykių subjektas (darbdavys), ar teisėtai atstovaujamas kitų tinkamai įgaliotų asmenų.

Profesinė sąjunga – savanoriška, savaveiksmė, nepriklausoma nuo darbdavio ar jo įgaliotų atstovų, jiems nepavaldi ir neatskaitinga, Mažeikių Henriko Nagio viešosios bibliotekos darbuotojus vienijanti, atstovaujanti ir ginanti profesines, darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus, organizacija.

Darbuotojas – darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį Mažeikių Henriko Nagio viešojoje bibliotekoje.

Šalys – darbdavys, darbuotojai.

I SKYRIUS BENDROJI DALIS

1. Sutartis sudaryta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – Darbo kodeksas), kitais teisės aktais, reglamentuojančiais darbuotojų darbo, darbo apmokėjimo ir kitas socialines bei ekonomines garantijas.

2. Sutarties tikslas yra sudaryti palankias sąlygas darniai Bibliotekos veiklai, garantuoti darbuotojų darbo, darbo apmokėjimo, darbo organizavimo, darbo saugos ir sveikatos, kitas Sutartyje aptartas socialines ir ekonomines sąlygas.

3. Šalys privalo laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles, veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, nepiktnaudžiauti savo teisėmis, dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus Darbdavio nurodymus.

4. Darbuotojai įsipareigoja nuolat tobulinti profesines žinias bei patyrimą siekdami išlaikyti ir kelti savo kvalifikaciją, įgyti naujų darbo įgūdžių arba persikvalifikuoti, tenkindami Bibliotekos reikmes ir interesus, būti lojalūs Darbdaviui.

5. Sutartis taikoma visiems darbuotojams, įskaitant ir tuos, kurie pradėjo dirbti po Sutarties įsigaliojimo.

6. Sutartis įsigalioja nuo 2026 m. sausio 1 d. ir galioja iki 2030 m. gruodžio 31 d. Sutarties Šalims įstatymų nustatyta tvarka ir terminais pradėjus derybas dėl Sutarties atnaujinimo ir joms vykstant, ji galioja iki naujos Sutarties pasirašymo, jei Šalys nesusitaria kitaip. Šalys neturi teisės vienašališkai nutraukti Sutarties jos galiojimo metu.

7. Sutarties projektui rengti, papildyti ir (arba) pakeisti sudaroma dvišalė komisija, į kurią atstovus skiria Darbdavys ir Profesinė sąjunga. Ši komisija taip pat rengia galiojančios Sutarties pakeitimų ir (arba) papildymų projektus, teikia Šalims juos svarstyti, nagrinėja darbo, užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei socialinės politikos įgyvendinimo klausimus.

8. Sutartis jos veikimo laikotarpiu yra privaloma ją sudariusioms Šalims. Darbdaviui paliekama teisė nustatyti efektyviam administracijos valdymui ir veiklai vykdyti būtiną tvarką, procedūras ir taisykles, vadovaujantis įstatymais, kitais teisės aktais.

9. Galiojančios Sutarties pakeitimas ir (arba) papildymas galimas tik esant bendram raštiškam abiejų Šalių pasirašytam susitarimui. Apie sutartus, įformintus ir Šalių tinkamai pasirašytus Sutarties pakeitimus ar papildymus skelbiama viešai – Darbuotojai informuojami Bibliotekos naudojamomis informacinėmis priemonėmis. Pakeitimai ir (arba) papildymai įsigalioja nuo jų pasirašymo dienos, jei nenurodyta kita jų įsigaliojimo data.

10. Sutartis gali būti nutraukiama pasirašius susitarimą dėl Sutarties nutraukimo. Tai inicijavusi Šalis kitą Šalį privalo įspėti ne mažiau kaip prieš tris mėnesius. Vienašališkai nutraukti Sutarties negalima.

11. Sutartyje neapartoms darbo sąlygoms taikomi galiojantys Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktai, ratifikuoti tarptautiniai susitarimai ir konvencijos.

II SKYRIUS ŠALIŲ DARBO SANTYKIAI

12. Darbdavys apie įkurtas naujas ar atsiradusias laisvas darbo vietas elektroniniu paštu praneša Profesinės sąjungos įgaliotiniui, kuris elektroninėmis ryšio priemonėmis praneša visiems darbuotojams. Pirmumo teisę patekti į laisvas darbo vietas turi darbuotojai, atitinkantys pareigybės aprašyme ir teisės aktuose nustatytus reikalavimus. Kai tokių kandidatų Bibliotekoje nėra, ieškoma už jos ribų.

13. Apie naujai priimtus darbuotojus Darbdavys informuoja Profesinės sąjungos įgaliotinį, kuris supažindina naujai priimtą darbuotoją su Kolektyvine sutartimi.

14. Kai dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su Darbdavio veikla mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti paliktam dirbti turi:

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

14.2. 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;

14.3. 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;

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

14.5. kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;

14.6. kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius.

15. Sutarties 14 punkte nustatyta pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti taikoma darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių Bibliotekoje, kvalifikaciją.

16. Apie numatomus darbo sutarties sąlygų pakeitimus (keičiama darbo apimtis, darbo laiko trukmė, pareigų pavadinimas, darbo sutarties terminas) darbuotojas įspėjamas ne vėliau kaip prieš keturiolika kalendorinių dienų, o apie darbo sąlygų pabloginimą – ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį.

17. Darbuotojo prašymu apie atleidimą iš darbo termino laikotarpiu jam turi būti suteikta ne mažiau kaip dešimt procentų buvusios darbo laiko normos naujo darbo paieškomis, kurio metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis. Šalims susitarus dėl didesnės negu dešimt procentų buvusios darbo laiko normos, šios darbo laiko dalies apmokėjimas yra sprendžiamas Šalių susitarimu.

18. Darbdavys negali be priežasties atleisti iš darbo Profesinės sąjungos renkamo organo nario Darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, be Bibliotekoje veikiančios Profesinės sąjungos sutikimo. Prašydamas sutikimo atleisti darbuotoją, išrinktą į darbuotojų atstovaujamuosius organus, Darbdavys privalo pateikti būtinus su darbuotojo atleidimu susijusius dokumentus. Per keturiolika darbo dienų, negavęs Profesinės sąjungos komiteto atsakymo, Darbdavys turi teisę darbuotoją atleisti.

19. Profesinė sąjunga netoleruoja ir negina Profesinės sąjungos narių, įvykdžiusių Bibliotekoje vagystę ar nustačius svaiginimosi alkoholinėmis, psichotropinėmis ir toksinėmis medžiagomis darbe atvejus.

20. Darbuotojas padarytą žalą Darbdaviui privalo atlyginti teisės aktų nustatyta tvarka.

21. Pagal Profesinės sąjungos komiteto prašymą dėl profesinių sąjungų veiklos ir (arba) darbo organizavimo įgūdžių tobulinimo atleisti darbuotojus (Profesinės sąjungos narius) nuo darbo funkcijų vykdymo ir mokėti jiems priklausantį darbo užmokestį. Šio laikotarpio trukmė, atsižvelgdami į mokymosi pobūdį, bendru susitarimu nustato Profesinės sąjungos įgaliojtinis ir Darbdavys.

22. Leisti rengti Profesinės sąjungos atstovų posėdžius darbo valandomis iš anksto suderinus su Darbdaviu, jeigu posėdžių metu sprendžiami bendri Bibliotekos ir (arba) darbuotojų klausimai.

23. Iš anksto suderinus su Darbdaviu leisti darbuotojams švaros dieną darbo metu rengti susirinkimus, suteikti reikiamas patalpas. Ne darbo metu organizuojamų susirinkimų skaičius neribojamas.

24. Profesinės sąjungos deleguoti atstovai turi teisę dalyvauti administracijos pasitarimuose, kuriuose sprendžiami darbuotojų darbo, darbo apmokėjimo, darbo saugos ir sveikatos, kiti su darbuotojais susiję socialiniai ir ekonominiai klausimai.

25. Darbuotojai įsipareigoja:

25.1. dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus Darbdavio nurodymus;

25.2. laikytis Bibliotekos vidaus tvarkų, taisyklių, nuostatų, pareigybių aprašymų ir reglamentų reikalavimų, bendrai priimtų elgesio normų, etikos taisyklių, būti lojalūs Darbdaviui;

25.3. tausoti Bibliotekos turtą, darbo priemones, įrankius, kitą darbo funkcijoms vykdyti reikalingą įrangą, kolektyvines ir individualias saugos ir darbo priemones;

25.4. nuolat tobulinti profesines žinias bei patyrimą, siekiant išlaikyti ir kelti savo kvalifikaciją, įgyti naujų darbo įgūdžių arba persikvalifikuoti, tenkindami Bibliotekos reikmes ir interesus.

26. Profesinė sąjunga, atstovaudama darbuotojams, įsipareigoja:

26.1. teikti siūlymus dėl darbuotojų darbo, ekonominių ir socialinių sąlygų gerinimo, struktūrinių padalinių reorganizavimo ir darbuotojų skaičiaus keitimo, kvalifikacijos kėlimo sąlygų, darbo saugos;

26.2. neorganizuoti streikų (-ų) (ar kitų panašaus pobūdžio akcijų), jeigu Darbdavys vykdo Sutartį ir nepažeidžia teisės aktų reikalavimų.

III SKYRIUS DARBO IR POILSIO LAIKAS

27. Pagrindinis darbuotojų darbo ir poilsio laiko režimas reglamentuojamas Mažeikių rajono savivaldybės viešosios bibliotekos darbo tvarkos taisyklėse.

28. Kiekvieno mėnesio paskutinė darbo diena – švaros diena. Tą dieną vartotojai neaptarnaujami, atliekami darbai, kurių negalima atlikti vartotojų aptarnavimo dienomis. Likęs darbo laikas skiriamas savišvietai (ekskursijoms, paskaitoms, kursams, susirinkimams ir kt.).

29. Švaros dieną Viešosios bibliotekos vartotojus aptarnaujančių skyrių darbuotojai dirba pagal iš anksto sudarytą mėnesio darbo grafiką, kiti Bibliotekos darbuotojai dirba įprastomis darbo valandomis.

30. Švenčių dienų išvakarėse dienos darbo laikas sutrumpinamas 1 (viena) valanda.

31. Įstatymo nustatyta tvarka darbuotojams suteikiamos kasmetinės atostogos pagal patvirtintą kasmetinių atostogų suteikimo eilę.

32. Už ilgalaikį nepertraukiamą darbą Bibliotekoje darbuotojams suteikiamos papildomos atostogos teisės aktų nustatyta tvarka.

33. Visiems darbuotojams, dirbantiems ir (ar) budintiems renginiuose po darbo valandų, laikas prilyginamas viršvalandiniam darbui (padauginant iš 1,5 karto) ir pridedamas prie kasmetinių atostogų, einamaisiais arba ateinančiais kitais metais. Jei per trejus metus sukauptos valandos nepanaudojamos, jos anuliuojamos. Apskaitą tvarko tiesioginis vadovas nustatytos formos žurnale (1 priedas) už laikotarpį iki kiekvienų metų balandžio 30 d.

34. Darbuotojo atskiru prašymu suteikti kasmetines atostogas, nenumatytas kasmetinių atostogų suteikimo eilėje, patvirtintoje Bibliotekos direktoriaus įsakymu, atostoginiai gali būti mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

35. Darbuotojas, palikdamas darbo vietą darbo tikslais, privalo informuoti tiesioginį vadovą ir nurodyti išvykimo tikslą bei trukmę. Norėdamas išvykti iki 2 valandų ne darbo tikslais darbuotojas turi gauti tiesioginio vadovo žodinį sutikimą.

36. Darbuotojas, išvykęs į komandiruotę prieš darbo dienos laiką ir (arba) grįžęs iš jos pasibaigus darbo dienos laikui, turi teisę kitą darbo dieną tiesioginio vadovo leidimu atvykti į darbą dviem valandomis vėliau.

37. Teisė pasinaudoti visomis ar dalimi kasmetinių atostogų (arba gauti piniginę kompensaciją už jas Darbo kodekso nustatytu atveju) prarandama praėjus trejiems metams nuo kalendorinių metų, kuriais buvo įgyta teisė į visos trukmės kasmetines atostogas, pabaigos, išskyrus atvejus, kai darbuotojas faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti.

38. Nemokamos atostogos darbuotojams suteikiamos Darbo kodekso nustatyta tvarka. Dėl šeimyninių aplinkybių ar kitų svarbių priežasčių tokios atostogos suteikiamos, atsižvelgiant į darbuotojo interesus, esant raštiškam motyvuotam darbuotojo prašymui. Darbuotojui prašant nemokamų atostogų dėl kitų priežasčių, nenumatytų Darbo kodekso 137 str., nemokamos atostogos Darbdavio sutikimu suteikiamos ne ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui.

39. Teisės į Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalyje nustatytas papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas, suteikiama laisva darbo diena pirmąją mokslo metų dieną, mokant jiems vidutinį jų darbo užmokestį.

40. Einamos pareigos ir nustatytas vidutinis darbo užmokestis yra garantuojamos darbuotojams:

40.1. kurie yra išsiųsti į tarnybinių komandiruočių, – už komandiruočių ir komandiruočių metu kelionėje išbūtą laiką;

40.2. kurie Darbdavio įsakymu ar sprendimu yra pasiųsti mokytis, kelti kvalifikaciją;

40.3. kurie pagal šaukimus yra išvykę į teismą arba kitas teisėsaugos ar kontrolės (priežiūros) funkcijas atliekančias įstaigas;

40.4. kurie pagal šaukimus yra išvykę į naujokų šaukimo komisiją;

40.5. kurie dalyvauja pratybose, mokymuose ar vykdo kitas tarnybines užduotis pagal Civilinės saugos, Karo prievolės, Mobilizacijos įstatymus;

40.6. artimųjų giminaičių (tėvų (itėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikaičių), sutuoktinio, jo tėvų (itėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), sugyventinio, jo tėvų (itėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) mirties atveju – iki 3 darbo dienų;

40.7. santuokai sudaryti – iki 3 darbo dienų;

40.8. donorams – teisės aktų nustatyta tvarka, pagal donorystės įstatymą;

40.9. Kai darbuotojai, gavę tiesioginio vadovo rašytinį (įskaitant gauta elektroninių ryšių priemonėmis) sutikimą, yra išvykę į sveikatos priežiūros įstaigą ir valstybės ar savivaldybės instituciją ar įstaigą, – iki 1 (vienos) darbo dienos per mėnesį.

41. Darbuotojams garantuojamos tik einamos pareigos, kai jie atlieka privalomąją pradinę karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą.

42. Darbdavys viršvalandinį darbą gali nurodyti dirbti tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus tokius išimtinius atvejus, kai: 1) dirbami visuomenei būtini nenumatyti darbai ar siekiama užkirsti kelią nelaimėms, pavojams, avarijoms ar gaivalinėms nelaimėms ar likviduoti jų skubiai šalintinas pasekmes, 2) būtina užbaigti darbą ar pašalinti gedimą, dėl kurio didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą ar sugestų medžiagos, produktai ar įrenginiai.

43. Darbuotojams, taip pat ir Juridinio asmens vadovaujantiems darbuotojams, už darbą poilsio ar švenčių dienomis mokamas dvigubas darbo užmokestis, už viršvalandinį darbą mokamas pusantra darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Esant darbuotojo prašymui, minėtas darbo laikas, padaugintas iš atitinkamo dydžio, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų.

44. Per septynių paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali būti dirbama ilgiau kaip aštuonias valandas viršvalandžių, nebent darbuotojas savo sutikimą dirbti iki dvylikos valandų viršvalandžių per savaitę išreikštų raštu. Tokiais atvejais negali būti pažeista maksimali vidutinė keturiasdešimt aštuonių valandų darbo laiko trukmė per savaitę, skaičiuojant per apskaitinį laikotarpį. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – trys šimtai šešiasdešimt valandų.

45. Dirbant viršvalandžius, negali būti pažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai (Darbo kodekso 122 str. 2 d.).

IV SKYRIUS DARBO APMOKĖJIMAS IR KITOS IŠMOKOS

46. Bibliotekos darbuotojų darbas apmokamas Lietuvos Respublikos teisės aktuose, Mažeikių rajono savivaldybės viešosios bibliotekos darbo tvarkos taisyklėse, darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta tvarka.

47. Darbuotojui gali būti mokama iki 30 proc. pareiginės algos pastoviosios dalies priemoka šiais atvejais:

47.1. vykdančiam jam papildomai pavestas atlikti kito darbuotojo funkcijas dėl ligos;

47.2. dėl kito darbuotojo tikslinių arba kasmetinių atostogų;

47.3. nesant darbuotojo dėl kitų priežasčių, jo funkcijas atliekančiam darbuotojui iki tol, kol į pareigas bus priimtas kitas darbuotojas.

47.4. Šiame punkte numatyta priemonių suma kiekvienu atskiru atveju negali viršyti bendrai mokamos už tam tikrą laikotarpį darbo užmokesčio sumos, mokėtinos pavaduojamam darbuotojui.

48. Darbuotojui, negalinčiam dirbti savo nuolatinio darbo dėl profesinės ligos ar nelaimingo atsitikimo darbe pasekmių, Darbdavys turi pasiūlyti darbą, kurį darbuotojas galėtų dirbti

nepakenkdamas savo sveikatai, jeigu tokius reikalavimus atitinkanti laisva darbo vieta Bibliotekoje tuo metu yra.

49. Esant galimybei, Darbdavys skiria lėšų kalėdinėms dovanoms darbuotojų vaikams iki 10 metų, neįgaliems vaikams iki 14 metų.

50. Esant galimybei, Darbdavys remia darbuotojų kultūrinę, sportinę ir turistinę veiklą, įvairius šventinius renginius.

V SKYRIUS SKATINIMAS

51. Darbuotojai skatinami vadovaujantis Darbo kodeksu, kitais teisės aktais ir šia Sutartimi.

52. Darbuotojai gali būti skatinami už nepriekaištingą pareigų atlikimą, ilgalaikį ir nepriekaištingą darbą, darbuotojų darbo jubiliejaus proga (10, 15 ir t. t.), Darbdavio įsakymais pavestų ypatingos svarbos užduočių atlikimą, kitus darbo rezultatus.

53. Darbuotojai Darbdavio įsakymais gali būti skatinami:

53.1. padėka;

53.2. vardine dovana;

53.3. vienkartinė premija.

54. Esant sutaupytam darbo užmokesčio fondui Šv. Kalėdų proga darbuotojams gali būti skiriama išmoka.

55. Darbuotojams išmokos ir premijos gali būti mokamos, jeigu jiems per paskutinius dvylika mėnesių nebuvo skirta drausminių nuobaudų. Išmokų dydžius nustato Darbdavys.

56. Darbuotojų atžvilgiu išleisti įsakymai saugomi asmens byloje.

VI SKYRIUS DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

57. Už darbuotojų saugą ir sveikatą Bibliotekoje atsakingas Darbdavys, kuris imasi priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti, organizuoja darbuotojų saugos ir sveikatos vidinę kontrolę Bibliotekoje, darbo vietų vertinimą.

58. Bibliotekos darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus sprendžia Darbdavio ir Profesinės sąjungos atstovai.

59. Darbdavys užtikrina, kad Bibliotekos sanitarinės patalpos būtų aprūpinamos būtinomis higienos priemonėmis.

60. Biblioteka apmoka periodinių profilaktinių darbuotojų sveikatos patikrinimų išlaidas. Darbuotojams už sveikatos patikrinimui faktiškai sugaištas darbo dienas paliekamas jų darbo užmokestis, taip pat mokama ir už sugaištas poilsio dienas, jei darbuotojų sveikatos tikrinimas atliekamas Darbdavio nurodymu, kai nėra galimybės to padaryti darbo metu.

VII SKYRIUS MOKYMAS IR KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

61. Darbuotojų kvalifikacijos kėlimas Bibliotekoje ir kitose institucijose organizuojamas pagal Bibliotekos darbuotojų poreikius ir Darbdavio pasiūlymus.

62. Darbdavio pavedimu už Bibliotekos ribų kvalifikaciją keliantiems darbuotojams paliekamas darbo užmokestis, apmokamos komandiruotės išlaidos.

63. Darbdavys įsipareigoja investuoti į darbuotojų mokymą ir kvalifikacijos kėlimą bei sudaryti sąlygas, kad dirbdami Bibliotekoje darbuotojai galėtų:

63.1. tobulinti savo profesinius įgūdžius ir kelti kvalifikaciją;

63.2. kilti karjeros laiptais.

64. Dėl nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ar kitų svarbių priežasčių sutrikus darbuotojų sveikatai, kai jie nebegali dirbti turimo darbo, darbdavys, esant galimybei, sudaro sąlygas darbuotojams persikvalifikuoti.

65. Darbuotojams, besimokantiems Lietuvos aukštosiose mokyklose, jei pasirinkta studijų programa atitinka jų pareigybės aprašymuose nustatytus reikalavimus ir yra susijusi su vykdomomis funkcijomis, suteikiamos papildomos mokymosi atostogos. Šios atostogos suteikiamos iš mokslo įstaigos pristačius atitinkamą dokumentą, liudijantį apie sesijų laiką ir trukmę. Siekiantiems bakalauro ar magistro laipsnio pažangiai besimokantiems darbuotojams mokymosi atostogų metu mokama iki 100 proc. vidutinio darbuotojo darbo užmokesčio.

66. Jei mokymosi atostogos trunka ilgiau kaip dvi savaites, darbuotojui mokama 70 proc. vidutinio darbo užmokesčio.

VIII SKYRIUS ATLEIDIMAS IŠ DARBO

67. Darbuotojai iš einamų pareigų atleidžiami vadovaujantis Darbo kodeksu, kitais teisės aktais.

68. Apie atleidimą iš darbo Darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, darbuotojas raštu turi būti įspėtas ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienerius 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 (įvaikį) iki keturiolikos metų, ir darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, taip pat neįgaliems darbuotojams ir darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.

69. Darbuotojams, su kuriais nutraukiama darbo sutartis Darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 57 str.), išmokama dviejų jo vidutinio darbo užmokesčio dydžių išeitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienerius metus – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

70. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išeitinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti:

70.1. šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas;

70.2. per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas.

71. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas:

71.1. neatvykimas į darbą visą darbo dieną be pateisinamos priežasties;

71.2. pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbo metu darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai tokį apsvaigimą sukėlė profesinių pareigų vykdymas;

71.3. atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas privalomas;

71.4. priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;

71.5. tyčia padaryta turtinė žala Darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos;

71.6. darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika;

71.7. neleistas elgesys su Bibliotekos lankytojais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises;

71.8. kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos.

72. Sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo Darbdavys turi priimti įvertinęs 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. Atleidimas iš darbo turi būti proporcinga pažeidimui ar jų visumai priemone.

73. Darbo sutarčiai pasibaigus, visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, bet ne vėliau kaip iki darbo santykių pabaigos, nebent Šalys susitaria, kad su darbuotoju bus atsiskaityta ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų.

74. Darbuotojams sulaukus senatvės pensijos anksčiau bei įgijusiems teisę į visą senatvės pensiją ir nutraukiantiems darbo santykius savo pareiškimu (Darbo kodekso 56 str. 1 d. 4 p.), išmokama 2 vidutinių darbo užmokesčio dydžių išėtinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinę išmoką.

IX SKYRIUS PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

75. Darbdavys nemokamai skiria patalpas Profesinės sąjungos komiteto posėdžiams, narių susirinkimams, sudaro galimybes naudotis elektroninio pašto ir interneto ryšiu, spausdinimo priemonėmis, Bibliotekos skelbimų lentomis.

76. Profesinė sąjunga naudojasi visomis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, įsigaliojusių Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų, Profesinių sąjungų ir kitų įstatymų suteiktomis teisėmis ir garantijomis.

77. Profesinės sąjungos komiteto įgalioti nariai turi teisę dalyvauti profesinių sąjungų organizacinėje veikloje, tam skiriama šešiasdešimt darbo valandų per metus ir už šį laiką paliekamas vidutinis darbo užmokestis.

78. Darbdavys nesudaro dirbtinių kliūčių Profesinės sąjungos narių švietimui ir kvalifikacijai kelti. Profesinės sąjungos komiteto teikimu iš anksto suderinus su tiesioginiu vadovu Profesinės sąjungos nariams sudaromos galimybės dalyvauti Profesinės sąjungos rengiamuose seminaruose, konferencijose, mokymo kursuose ir kituose renginiuose. Tokiais atvejais, jeigu nesutrunka padalinio darbas, Profesinės sąjungos nariui gali būti suteikta iki 6 darbo dienų per metus ir paliekamas jo darbo užmokestis, komandiruočių išlaidos neapmokamos. Šalims susitarus šis laikas gali būti ilgesnis.

79. Apie Profesinės sąjungos narių dalyvavimą Profesinės sąjungos renginiuose darbo metu Profesinės sąjungos komitetas raštu informuoja Darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas.

80. Profesinės sąjungos komiteto raštišku prašymu Darbdavys teikia informaciją Bibliotekos ekonominiais, socialiniais ir darbo saugos klausimais.

81. Bet kokių pasiūlymų ar nesutarimų dėl Sutarties vykdymo atvejais Profesinė sąjunga ir Darbdavys įsipareigoja konsultuotis ir nagrinėti iškilusias problemas gera valia.

X SKYRIUS SUTARTIES VYKDYMAS

82. Sutartyje numatytų įsipareigojimų vykdymą kontroliuoja Šalys arba jų įgalioti atstovai ir Lietuvos Respublikos įstatymų įgaliotos institucijos.

83. Informacija apie Sutarties vykdymą Šalys keičiasi ne rečiau kaip vieną kartus per metus, tam tikslui šaukiamas susirinkimas. Sutarties vykdymo rezultatai protokoluojami. Ne rečiau kaip vieną kartą per metus paskelbiami darbuotojų konferencijoje (susirinkime).

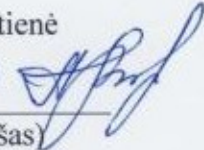
84. Kiekvienas darbuotojas jam rūpimu klausimu turi teisę raštu kreiptis į Darbdavį ir (arba) Profesinę sąjungą. Atsakymai turi būti pateikiami raštu ne vėliau kaip per dvidešimt darbo dienų nuo paklausimo gavimo dienos.

85. Šalys patvirtina, kad joms yra žinoma, jog pasikeitus teisės aktų nuostatoms, reglamentuojančioms darbo santykius, yra taikomos tai dienai galiojančios aktualios teisės aktų nuostatos. Taip pat Šalims yra žinoma, kad visa kita, kas neaptarta šioje Sutartyje, yra taikoma ir aiškinama vadovaujantis teisės aktais, reglamentuojančiais darbo santykius.

86. Dėl Sutarties vykdymo kilusius nesutarimus Šalys sprendžia derybų būdu. Nesutarus ginčai sprendžiami vadovaujantis Darbo kodekso ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka.


Mažeikių Henriko Nagio
viešosios bibliotekos direktorė

Alina Bernotienė

2025-11-20 
(data) (parašas)

Respublikinės jungtinės profesinės sąjungos
Mažeikių Henriko Nagio viešosios bibliotekos
profesinės sąjungos įgaliotinė

Alma Jasienė

2025-11-20 
(data) (parašas)

Darbuotojų, dirbančių ir budinčių renginiuose po darbo valandų, apskaita

Data	Renginio pavadinimas	Renginio trukmė	Darbuotojo vardas, pavardė	Faktiškai dirbta valandų	Iš viso (x1,5)	Darbuotojo parašas	Tiesioginio vadovo vardas, pavardė, parašas