

MAŽEIKIŲ KALNĖNŲ PROGIMNAZIJOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2020 m. rugsėjo 24 d.
Mažeikiai

Mažeikių Kalnėnų progimnazija (toliau – Progimnazija), įstaigos kodas 190160653, atstovaujama Progimnazijos direktorės Reginos Arbatauskienės, veikiančios pagal Progimnazijos nuostatus, ir

Profesinė sąjunga (toliau – Profesinė organizacija), organizacijos kodas 302746293, atstovaujamos Profesinės sąjungos pirmininkės Inesos Durčaitės, veikiančios pagal Profesinės sąjungos nuostatus, toliau kiekviena atskirai vadinama Šalimi, o abi kartu Šalimis, sudarė šią Mažeikių Kalnėnų progimnazijos kolektyvinę sutartį (toliau – Sutartis).

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Sutarties sąvokos:

Darbdavys – Mažeikių Kalnėnų progimnazija, buveinės adresas Pavenčių g. 3, darbdavio atstovas – direktorius.

Darbuotojas – fizinis asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį Progimnazijoje.

Darbuotojų atstovai – darbdavio lygmeniu veikianti profesinė organizacija.

Kontaktinės valandos - laikas, per kurį pedagoginis darbuotojas tiesiogiai dirba su mokiniais.

Nekontaktinės valandos – laikas, skirtas netiesioginiam darbui su mokiniais, mokinių tėvais (globėjais), progimnazijos darbuotojais, socialiniais partneriais.

Sutarties tikslas - nustatyti darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra įstatymų, kitų norminių teisės aktų reglamentuotos, kurios jiems neprieštaruoja ir gerina darbuotojų padėtį, darbo apmokėjimo, kitas socialines bei ekonomines sąlygas.

Sutarties objektai - darbo organizavimo, darbo apmokėjimo, darbo saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymas ir gerinimas.

Kitos Sutartyje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jas nustato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – LR DK), Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas.

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

3. Ši kolektyvinė sutartis taikoma visiems Darbdavio darbuotojams (įskaitant ir tuos darbuotojus, kurie pradėjo dirbti po Sutarties įsigaliojimo), jei ją patvirtina visuotinis Darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija).

4. Darbuotojai, kuriems taikoma Kolektyvinė sutartis, supažindinami su jos tekstu pasirašytinai. Kolektyvinė sutartis skelbiama Darbdavio internetiniame tinklalapyje, popierinė jos versija laikoma visiems prieinamoje vietoje (Mokytojų kambaryje).

5. Kolektyvinė sutartis registruojama vadovaujantis LR DK 195 straipsnio 5 dalimi bei Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. AI-334 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. Apie streiką Darbdavys išpėjamas 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. Darbdavys įsipareigoja darbo tvarkos taisykles, darbuotojų pareigybių aprašymus ir kitus lokalinius teisės aktus (toliau - dokumentai), kurie turi įtakos darbuotojų darbo, ekonominei ar socialinei padėčiai, derinti su profesinės organizacijos pirmininku. Šiame punkte nurodyti dokumentai profesinės organizacijos pirmininkui siunčiami derinti elektroninio ryšio priemonėmis. Jeigu per 2 (dvi) darbo dienas nuo dokumento projekto išsiuntimo derinimui

dienos negaunama jokių pastabų ar pasiūlymų laikytina, kad dokumento projektas profesinei organizacijai yra priimtinas, todėl laikytinas suderintu.

9. Šalys susitaria, kad ginčai, kilę tarp Darbdavio ir profesinės organizacijos narių, sprendžiami dalyvaujant šios profesinės organizacijos atstovui. Abi Šalys į ginčo sprendimą gali kviešti miesto švietimo profesinės sąjungos ar Lietuvos švietimo profesinės sąjungos atstovus, teisininkus, ekspertus.

II. DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, VYKDYMAS IR NUTRAUKIMAS

10. Darbuotojai priimami į darbą ir atleidžiami laikantis teisės aktų reikalavimų. Darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos ir papildomos tik abiejų Šalių rašytiniu susitarimu.

11. Darbdavys, prieš priimdamas į darbą naujus darbuotojus, privalo atsižvelgti į tos pačios specialybės kitų darbuotojų darbo krūvius, informuoti ir konsultuotis su profesine organizacija apie būsimo darbuotojo darbo sąlygas, t.y. darbo funkcijas, darbo krūvį, darbo apmokėjimo sąlygas.

12. Darbdavys gali po konsultacijų su profesine organizacija naujam darbuotojui paskirsti darbo krūvį, nemažindamas esamų specialistų darbo krūvio.

13. Darbo pokalbyje su pretendентаis stebėtojo teisėmis gali dalyvauti ir profesinės organizacijos atstovas.

14. Darbdavys įsipareigoja raštu informuoti profesinę organizaciją apie įstaigoje esamas laisvas darbo vietas. Esant laisvoms darbo vietoms, pirmumo teisė jas užimti suteikiama esamiems įstaigos darbuotojams, dirbantiems nepilnu darbo krūviu, kurie priimami į laisvas pareigas tik su rašytiniu darbuotojo sutikimu. Darbuotojas, nesutinkantis užimti esamas laisvas pareigas, nesutikimą turi išreikšti raštu. Toks nesutikimas nesukelia darbuotojui jokių teisinių pasekmių.

15. Siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat, ar sulygtas darbas tinka darbuotojui, Darbdavys su darbuotoju gali sulygti dėl išbandymo termino, tačiau neilgesnio kaip 3 mėnesiai.

16. Darbdavys ir darbuotojas, vadovaujantis LR DK 38 straipsniu, turi teisę raštu susitarti dėl nekonkuravimo.

17. Darbdavys negali reikalauti iš darbuotojo atlikti darbų, kurie nėra susiję su jo darbo funkcijomis.

18. Siekiant užtikrinti tinkamą darbo organizavimą, Darbdavys gali su darbuotoju sudaryti susitarimą dėl papildomo darbo, kuriame nustatoma papildomo darbo apimtis, vieta, funkcijos terminas ir apmokėjimas už papildomą darbą.

19. 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.

20. Susitarimo dėl papildomo darbo sudarymui, vykdymui ir nutraukimui taikomos tos pačios nuostatos kaip ir neterminuoti darbo sutarčiai. Nutrūkus pagrindinei darbo sutarčiai, susitarimas dėl papildomo darbo taip pat pasibaigia.

21. Apie susitarimo dėl papildomo darbo nutraukimą Darbdavys privalo įspėti darbuotoją raštu prieš 5 darbo dienas iki nutraukimo.

22. 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, darbdavys gali sudaryti terminuotą darbo sutartį.

23. 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.

24. Darbdavys, sudarydamas darbo sutartį, privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, darbo tvarkos taisyklėmis, kolektyvine sutartimi, pareigybės aprašymais, kitais lokaliniais teisės aktais, reglamentuojančiais jo darbo funkcijos atlikimą.

25. Darbuotojo sutikimas/nesutikimas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis turi būti išreikštas per 5 darbo dienas.

26. Apie numatomus veiklos, jos masto, technologijos ar darbo organizavimo pakeitimus, taip pat kitais būtinumo atvejais, kai planuojama keisti darbo sutarčių sąlygas, Darbdavys konsultuojasi su profesine organizacija ne vėliau kaip prieš 1 (vieną) mėnesį iki numatomų pakeitimų.

27. Mažinant darbuotojų skaičių, Darbdavys įsipareigoja apie kiekvieną konkretų atvejį informuoti profesinę organizaciją ne vėliau kaip prieš 2 (du) mėnesius.

28. 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:

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

28.2. 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, sulaukusius senatvės pensijos amžiaus, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

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

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

28.5. kuriems Darbdavys yra vienintelė darbovietė;

28.6. kurių šeimose nėra savarankišką uždarbį gaunančių pilnamečių asmenų.

29. 28.1.- 28.6. punktuose nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių pas Darbdavį kvalifikaciją.

30. 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.

31. Darbo sutartis nutraukiama išpėjus darbuotoją prieš 1 mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus - prieš dvi savaites. Šie išpėjimo 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.

32. Išpėjimo laikotarpiu darbuotojui turi būti suteikta ne mažiau kaip 10 proc. darbo laiko normos naujo darbo paieškomis, kurio metu jam paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

33. Per visą numatomo atleisti darbuotojo išpėjimo laikotarpį, įskaitant darbuotojo atleidimo iš darbo dieną, Darbdavys gali ieškoti galimybių perkelti atleidžiamą iš darbo darbuotoją į kitą darbą.

34. Darbdavys savo iniciatyva negali atleisti iš darbo darbuotojo, išrinkto į darbuotojų atstovaujamuosius organus, be pateisinamos priežasties, kai nėra dirbančiojo kaltės, be profesinės organizacijos sutikimo.

III. DARBO UŽMOKESTIS

35. Darbdavys įsipareigoja mokėti darbo užmokestį vadovaudamasis Lietuvos Respublikos įstatymais, kitais teisės aktais ir darbuotojo darbo sutartyje nustatyta tvarka.

36. Darbuotojams darbas apmokamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, laikantis Darbo apmokėjimo sistemos pagrindų (toliau – Darbo apmokėjimo sistema).

37. Tikslus darbuotojo darbo užmokestis nustatomas darbo sutartyje, vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Darbo apmokėjimo sistema, kuri atnaujinama pasikeitus teisės aktams bei suderinus su profesine organizacija.

38. Darbo laikas poilsio ar švenčių dienomis ar viršvalandinis darbo laikas, padaugintas iš LR DK 144 str. 1-4 dalyse nustatyto atitinkamo dydžio, darbuotojo prašymu, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

39. Darbuotojo nesutikimas dirbti sumažintu darbo krūviu negali būti teisėtas pagrindas nutraukti darbo sutartį.

40. Darbo užmokestis darbuotojams išmokamas du kartus per mėnesį: einamojo mėnesio 21

dieną ir kito mėnesio 7 dieną. Gavus darbuotojo raštišką prašymą, darbo užmokestis mokamas vieną kartą per mėnesį.

41. Apie apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodant viršvalandinių darbų trukmę, Darbdavys vieną kartą per mėnesį raštu pateikia darbuotojui, pateikdamas popierinius arba elektroninius darbo užmokesčio atsiskaitymo lapelius.

42. Darbuotojai apie darbo sutarties sąlygų ir darbo sąlygų pakeitimą turi būti įspėti ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas.

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

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

IV. DARBO IR POILSIO ORGANIZAVIMAS

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

45.1. ikimokyklinio amžiaus vaiko (-ų) auginimas;

45.2. neįgalaus šeimos nario priežiūra;

45.3. visuomeninių pareigų vykdymas;

45.4. turint nustatytą nevisą darbo krūvį;

45.5. darbas keliose darbovietėse;

45.6. studijos aukštojoje mokykloje.

45.7. kitos aplinkybės, kurias šalys atskiru sutarimu pripažįsta svarbiomis.

46. Darbuotojų darbo krūvis turi būti stabilus, koreguojamas gali būti tik išimtiniais atvejais apie tai raštu prieš mėnesį pranešus darbuotojui ir gavus raštišką darbuotojo sutikimą.

47. Darbuotojo darbo krūvį tvirtina Darbdavys, pasirašytinai suderinęs jį su profesine organizacija.

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

49. Naujų mokslo metų pamokų tvarkaraščius Darbdavys sudaro ir skelbia mokytojų kambario informaciniame stende iki rugsėjo 15 d.

50. Darbo laikas pedagoginėms funkcijoms atlikti pagal pagrindinę darbo sutartį ir susitarimą dėl papildomo darbo negali viršyti 36 val. per savaitę darbo krūvio. Išimtiniais atvejais, Direktoriui ir darbuotojui raštu sutarus, darbuotojas gali dirbti iki 54 val. per savaitę.

51. Likus ne mažiau kaip 3 darbo dienoms, iki Darbdavio savivaldos institucijų posėdžių, Darbdavys informuoja profesinę organizaciją apie posėdžių darbotvarkę.

52. Vykstantiems į tarnybines komandiruotes (kvalifikacijos kėlimas, olimpiados, koncertai, varžybos, konkursai ir pan.) Darbdavys apmoka komandiruotės išlaidas už kiekvieną komandiruotės dieną.

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

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

55. Darbo laiko režimą vienam ar keliems darbuotojams (darbuotojų grupei) nustato Darbdavys, informavęs profesinę organizaciją.

V. DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

56. Pedagogų kvalifikacinės kategorijos kėlimas organizuojamas pagal Progimnazijos pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir atestacijos planą, kuris yra derinamas su profesine organizacija.

57. 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.

58. Darbuotojas, pageidaujantis dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo kursuose, prieš 3 (tris) darbo dienas pateikia prašymą Direktoriui.

59. Profesinių organizacijų įgaliotiems atstovams leidžiama dalyvauti Progimnazijos atestacinės komisijos posėdyje, kuriame svarstomas profesinės organizacijos narių atestavimo klausimas ir susipažinti su visais reikiama dokumentais.

VI. UGDOMOJO PROCESO STEBĖJIMO IR VERTINIMO TVARKA

60. Ugdomąjį procesą pagal priežiūros planą stebi ir vertina Darbdavio atstovai.

61. Stebėjimas ir vertinimas ne pagal priežiūros planą vykdomas tik esant raštiškiems ugdytinių tėvų, ar darbuotojų skundams, su kuriais gali susipažinti darbuotojas, kurio darbu skundžiamasi ir profesinės organizacijos, kurios narys yra darbuotojas, pirmininkas.

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

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

64. Stebėtojai negali pažeisti pedagogo orumo, turi stengtis sumažinti stebėjimo proceso pedagogui sukeliama įtampą.

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

VII. DARBUOTOJŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

66. Darbdavys kasmetines atostogas darbuotojams suteikia ne mokinių ugdymo proceso metu, atsižvelgdamas į darbuotojo prašymą, pagal sudarytą kasmetinių atostogų suteikimo grafiką, kuris derinamas su darbuotojų atstovais.

67. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš atostogas. Mokama už visas atostogų dienas iš karto.

68. Pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms, 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, į kurias būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs, įskaitant ir teisę į darbo užmokesčio padidėjimą.

69. Kasmetinės atostogos dėl šeiminių aplinkybių, ilgalaikės stažuotės ar kitų svarbių priežasčių gali būti suteikiamos darbuotojui raštiškai prašant mokinių atostogų metu.

70. Esant LR Darbo kodekso 135 straipsnio 3 dalyje nurodytoms aplinkybėms, besimokantiems darbuotojams gali būti suteikiamos papildomos apmokamos mokymosi atostogos, už kurias mokamas pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

71. Ligos išmoką Darbdavys moka įstatymų nustatyta tvarka.

72. Darbuotojams pasirinktinai suteikiama arba iki 3 (trijų) dienų nemokamų atostogų vestuvių, artimųjų giminaičių mirties atveju, arba 1 (viena) diena atostogų, mokant darbuotojui vidutinį darbo užmokestį.

VIII. PROFESINĖS ORGANIZACIJOS VEIKLA

73. Darbdavys sudaro sąlygas veikti profesinei organizacijai, suteikdamas teisę, jai nemokamai naudotis patalpomis, pagal iš anksto šalių suderintus limitus, leisdamas naudotis pašto, telefono, interneto ryšiais, spausdinimo, kopijavimo aparatais, skelbimų lentomis įstaigos patalpose.

74. Darbdavys įsipareigoja netrukdyti ir sudaryti sąlygas profesinės organizacijos pirmininkui, 3 profesinės organizacijos nariams, 3 darbo dienas per metus, dalyvauti rajono, apskrities ar šalies profesinių sąjungų organizuojamuose susitikimuose, susirinkimuose bei kituose renginiuose už tą laiką palikdamas vidutinį darbuotojo darbo užmokestį.

75. Darbdavys, įspėjęs profesinės organizacijos narį apie padarytą darbo pareigų pažeidimą, informuoja profesinę organizaciją, kuri turi teisę dalyvauti tiriant darbo pareigų pažeidimą.

IX. DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA

76. Darbdavys sudaro darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas,

numatytas Lietuvos Respublikos darbo kodekse bei kituose teisės aktuose.

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

84. Darbuotojas turi teisę pasitikrinti sveikatą savo nekontaktinių valandų darbo metu, už šį laiką mokamas darbo užmokestis. Higienos priemonių darbe bei pirmos medicinos pagalbos kursų išlaidas apmoka Darbdavys. Įvykus nelaimingam atsitikimui darbe, pakeliui į/iš darbo, Darbdavys sudaro nelaimingo atsitikimo darbe, į/iš darbo tyrimo komisiją, apie įvykį informuoja profesinę organizaciją ir į šios komisijos sudėtį įtraukia profesinės organizacijos atstovą.

X. SUTARTIES GALIOJIMAS IR VYKDYMAS

85. Ši kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos ir galioja ketverius metus, arba iki naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo dienos.

86. Kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolei šalys paritetiniais pagrindais (po 3 atstovus) sudaro Kolektyvinės sutarties priežiūros komisiją.

87. Komisija už sutarties vykdymą atsiskaito visuotiniame darbuotojų susirinkime 1 kartą per metus.

88. Kolektyvinės sutarties pakeitimai gali būti inicijuojami bet kurios iš Šalių iniciatyva, o keičiama tik bendru Šalių 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.

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

90. 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 6 (šešių) mėnesių nuo kolektyvinės sutarties įsigaliojimo.

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

Progimnazijos direktorė



Regina Arbatauskienė

Profesinės sąjungos pirmininkė



Inesa Durčaitė