

ROKIŠKIO RUDOLFO LYMANO MUZIKOS MOKYKLOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2021-12-03

Rokiškis

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp **Rokiškio Rudolfo Lymano muzikos mokyklos profesinės organizacijos**, kuriai atstovauja pirmininkė Eglė Stašienė ir **Rokiškio Rudolfo Lymano muzikos mokyklos** (toliau — Mokykla), kuriai atstovauja direktorė Vilma Stepulaitienė (toliau — Šalys).

2. **Kolektyvinės 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 padėtį, darbo apmokėjimo, kitas socialines ir ekonomines sąlygas.

3. **Kolektyvinės sutarties sąvokos:**

3.1. **darbdavys** — Rokiškio Rudolfo Lymano muzikos mokykla, Kauno g. 4, Rokiškis, darbdavio įgaliotas atstovas — direktorė (toliau – Darbdavys);

3.2. **darbuotojas** — fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai pagal darbo sutartį dirbti Darbdaviui;

3.3. **darbuotojų atstovai** – Darbo taryba ir veikianti profesinė organizacija;

3.4. **kontaktinės valandos** – laikas, per kurį mokytojas tiesiogiai dirba su mokiniais (formaliojo ir neformaliojo ugdymo pamokos pagal ugdymo planą);

3.5. **nekontaktinės valandos** — laikas, skirtas veikloms pasiruošti darbui su kontaktinėmis valandomis ir laikas funkcijoms, susijusioms su veikla mokyklos bendruomenei, vykdyti;

3.6. **darbo sutartis** — darbo organizavimas, darbo apmokėjimo, darbo saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymas ir gerinimas.

4. Kolektyvinė sutartis sudaryta ir bus taikoma vadovaujanti Lietuvos Respublikos įstatymais, kitais teisės aktais.

5. Ši kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbuotojams, jei ją patvirtina visuotinis Darbdavio darbuotojų susirinkimas.

6. Darbuotojai, kuriems taikoma Kolektyvinė sutartis, su jos tekstu supažindinami pasirašytinai. Kolektyvinė sutartis skelbiama Darbdavio internetiniame tinklalapyje.

7. Kolektyvinė sutartis registruojama vadovaujantis Darbo kodekso 195 str. 5 dalimi bei Lietuvos AI-334 patvirtintu „Kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašu“.

8. Veikianti profesinė organizacija gali dalyvauti šakos ar teritoriniame streike, nenutraukus šios kolektyvinės sutarties. Apie streiką Darbdavys įspėjamas įstatymų numatyta tvarka.

9. Darbdavys įsipareigoja informuoti ir konsultuotis su profesine organizacija ir mokyklos Darbo taryba visais darbuotojų darbo teisių ir socialinių garantijų klausimais.

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

11. Šalys susitaria, kad ginčai, kilę tarp Darbdavio ir profesinės organizacijos nario, sprendžiami dalyvaujant šios mokyklos profesinės organizacijos atstovui. Profesinė organizacija į ginčo sprendimą gali kviešti miesto švietimo profesinės sąjungos ar Lietuvos švietimo profesinės sąjungos atstovus, teisininkus, ekspertus.

II SKYRIUS DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, VYKDYMAS IR NUTRAUKIMAS

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

13. Darbdavys, prieš priimdamas į darbą naujus darbuotojus, privalo atsižvelgti į tos pačios specialybės kito darbuotojo darbo krūvius, informuoti raštu profesinę organizaciją ir Darbo tarybą apie būsimo darbuotojo darbo sąlygas, t. y. darbo funkcijas, darbo krūvį (etato dydį), darbo apmokėjimo sąlygas.

14. Esant darbuotojų poreikiui, Darbdavys gali steigti naujas arba didesnę skaičių pareigybių, nemažindamas esamų darbuotojų darbo krūvio, suderinęs su steigėju po konsultacijų su profesine organizacija ir Darbo taryba.

15. Darbo pokalbyje su pretendентаis gali dalyvauti: Darbo tarybos, Mokyklos tarybos, profesinės organizacijos atstovai stebėtojų teisėmis.

16. Darbdavys įsipareigoja raštu informuoti profesinę organizaciją apie mokykloje esamas laisvas darbo vietas. Esant laisvoms darbo vietoms, pirmumo teisė jas užimti suteikiama esamiems mokyklos darbuotojams, darbuotojo rašytiniu sutikimu. Pirmiausia apie šias darbo vietas darbdavys praneša darbuotojui, kurį numatoma atleisti. Jei jis nesutinka užimti pasiūlytos darbo vietos, apie ją pranešama darbuotojams, dirbantiems nepilnu darbo krūviu. Darbuotojas, dirbantis nepilnu darbo krūviu, nesutinkantis užimti esamų laisvų pareigų, turi nesutikimą išreikšti raštu. Toks nesutikimas nesukelia šiam darbuotojui jokių teisinių pasekmių. Neatsiradus norinčių užimti nekonkursinių, laisvų darbo vietų per 3 darbo dienas, informacija skelbiama už mokyklos ribų. Siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka siūlomai darbo vietai, taip pat ar pasiūlytas darbas tinka darbuotojui, Darbdavys su darbuotoju gali sutarti dėl išbandymo termino – ne ilgiau, kaip 2 mėnesiai.

17. Darbdavys be teisinio pagrindo, siekdamas taupyti įstaigos lėšas ir nesuderinęs su Darbo taryba ir profesine organizacija, negali mažinti darbuotojo darbo krūvio.

18. Darbdavys negali reikalauti iš darbuotojo atlikti darbų, kurie nenumatyti jo darbo sutartyje ir pareigybės aprašyme, išskyrus tuos atvejus, kai susitaria ir darbuotojas sutinka.

19. 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. Susitarimas dėl papildomo darbo negali būti sudarytas dėl funkcijos, kuri numatyta darbuotojo pareigybės aprašyme.

20. Jei papildomas darbas atliekamas tuo pačiu metu, kaip ir pagrindinis, sutariama dėl priedo mokėjimo už papildomos funkcijos atlikimą. Jei papildomas darbas atliekamas laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku, už tokį darbą mokamas darbo užmokestis pagal mokyklos darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą.

21. Nutrūkus pagrindinei darbo sutarčiai, susitarimas dėl papildomo darbo (pareigybės) lieka galioti ir tampa pagrindine darbo sutartimi, jei sutarties šalys susitaria.

22. Apie papildomo susitarimo nutraukimą, Darbdavys privalo įspėti darbuotoją 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.

23. 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.

24. 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, bet ne daugiau kaip 5 (penkias) darbo dienas.

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

26. Darbuotojui pasirašytinai susipažinus su lokaliniais teisės aktais, jų pakeitimais ar papildymais, darbuotojui įteikiama patvirtinta šių dokumentų ir jų pakeitimo ar papildymo kopija.

27. Darbuotojo sutikimas/nesutikimas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis turi būti išreikštas (raštu) per 10 darbo dienų.

28. Apie numatomus veiklos ar darbo organizavimo pakeitimus, taip pat kitais būtinumo atvejais, kai planuojama keisti darbo sutarčių sąlygas, Darbdavys privalo surengti konsultacijas su Darbo taryba ir profesine organizacija ne vėliau kaip prieš 2 (du) mėnesius iki numatomo pakeitimo.

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

30. Kai mažinamas darbuotojų skaičius, atleidžiamo darbuotojo atrankos kriterijus patvirtina Darbdavys, suderinęs su Darbo taryba ir profesine organizacija. Nustatant atleidžiamo darbuotojo atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti darbuotojams:

30.1. kurie toje darbo vietoje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;

30.2. kurie augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų ar neįgalų vaiką (įvaikį) iki aštuoniolikos metų ar prižiūri šeimos narius, kuriems nustatymas mažesnis negu 55 procentai darbingumo lygis bei šeimos narius, sulaukusius senatvės pensijos amžiaus, kuriems nustatytas didesnis ar vidutinis specialiųjų poreikių lygis;

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

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

30.5. kurie yra profesinių sąjungų komiteto nariai;

30.6. kurie yra profesinės sąjungos nariai;

30.7. kuriems Darbdavys yra vienintelė darbovietė, kurių šeimose nėra kitų, savarankišką uždarbį gaunančių asmenų;

31. 30.1. – 30.7. punktuose nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų kvalifikaciją, dirbančių pas Darbdavį. Jei keli atleidžiami darbuotojai turi pirmenybės teisę būti palikti dirbti, dėl to, kurį iš jų atleisti, Darbdavys sprendžia laikydamasis LR DK reikalavimų. Darbdavys tokiu atveju privalo stengtis, kad dirbti būtų paliktas tas Darbuotojas, kurio atleidimas turėtų didesnių neigiamų socialinių pasekmių. Dėl darbuotojo socialinio pažeidžiamumo, atleidimo atvejų vertinimo, Darbdavys konsultuojasi su Darbo taryba ir profesine organizacija.

32. Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš 2 mėnesius, jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu 1 metus, jeigu darbo santykiai tęsėsi trumpiau nei 1 metus – prieš 2 savaites:

32.1. šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę mažiau, kaip 5 metai;

32.2. arba kurie augina vaiką (įvaikį) iki 14 metų, augina neįgalų vaiką (įvaikį) iki aštuoniolikos metų ir neįgaliems darbuotojams.

33. Įspėjimo laikotarpiu darbuotojui turi būti suteikta ne mažiau kaip 20 proc. darbo laiko normos naujo darbo paieškoms, paliekant esamą darbo užmokestį.

34. Per visą numatomo atleisti darbuotojo įspėjimo laikotarpį, Darbdavys įsipareigoja ieškoti galimybių perkelti atleidžiamą iš darbo darbuotoją į kitą darbą ir, esant darbuotojo raštiškam sutikimui, jį perkelti į siūlomą darbą.

35. Darbdavys inicijuodamas darbuotojo atleidimą be darbuotojo kaltės, derina su profesinės sąjungos atstovu ir pateikia profesinei sąjungai visą būtiną informaciją, pagrindžiančią darbuotojo atleidimą. Profesinės sąjungos atstovas, susipažinęs su pateikta informacija apie atleidžiamą darbuotoją, su darbuotojo atleidimu sutinka arba nesutinka. Jeigu profesinės sąjungos atstovas nesutinka su darbuotojo atleidimu, savo nesutikimo priežastis Darbdaviui pateikia raštu.

36. Atleidžiamiesiems darbuotojams, kai nėra darbuotojo kaltės, išėtinės išmokos mokamos pagal Ilgalaikio darbo išmokų įstatymo 10 straipsnį ir DK 57 straipsnio 8 dalį.

III SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS

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

38. Darbo apmokėjimą mokykloje reglamentuoja patvirtinta darbo apmokėjimo sistema.
39. Darbuotojo prašymu darbo laikas poilsio ar švenčių dienomis ar viršvalandinio darbo laikas, pagal Darbo kodekso 144 str. 1-4 dalyse nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.
40. Darbuotojo nesutikimas dirbti sumažintu darbo krūviu negali būti teisinis pagrindas nutraukti darbo sutartį.
41. Darbo užmokestis darbuotojams išmokamas du kartus per einamąjį mėn. Gavus darbuotojo raštišką prašymą, darbo užmokestis mokamas vieną kartą per mėnesį.
42. Už gerą darbo pareigų vykdymą, už pasiektus gerus darbo rezultatus ir atliktas užduotis, esant palankioms finansinėms aplinkybėms (fondo ekonomija) Darbdavys gali skirti premijas, priemokas, priedus. Darbdavys privalo apie tai informuoti Darbo tarybą ir profesinę sąjungą, skirdamas premiją, priemoką, priedo dydį, nurodo finansavimo šaltinį. Premijų ir priemokų skyrimo tvarka nustatoma darbo apmokėjimo sistemoje.
43. Darbdavys, skirdamas pedagogą pavaduoti atlikti nesančio darbe mokytojo funkcijas, pamokas, įsipareigoja apmokėti pavaduojančiajam pagal jo dalykinę kvalifikacinę kategoriją ir darbo stažą. Pavaduoti skiriama šalims susitarus. Negalima vienu metu pavaduoti daugiau, kaip vieno pedagoginio darbuotojo.
44. Darbo sutarčiai pasibaigus, su atleidžiamu darbuotoju visiškai atsiskaitoma paskutinę jo darbo dieną.

IV SKYRIUS DARBO IR POILSIO ORGANIZAVIMAS

45. Darbdavys įsipareigoja sudaromus darbo grafikus suderinti pasirašytinai su darbo taryba ir profesine organizacija ne vėliau kaip likus 2 (dviem) savaitėms iki jų paskelbimo. Suderinimui skiriama ne daugiau kaip 7 (septynios) dienos.
46. Mokytojai dirba pagal sudarytą individualų pamokų tvarkaraštį. Kontaktines valandas pedagogai privalo dirbti darbovietėje. Nekontaktinio darbo valandos – dirbamos darbuotojo pasirinkimu prieš, tarp ir (arba) po kontaktinio darbo valandų, nurodant jas tvarkaraštyje. Nuotolinio darbo metu – mokytojas savo darbines funkcijas ar jų dalį gali vykdyti kitoje (ne darbovietėje) vietoje su Darbdaviu suderinta tvarka ir sąlygomis. Susitarimas dėl nuotolinio darbo nepriklauso nuo darbo sutarties rūšies, nustatyto darbo laiko, nustatyto darbo režimo.
47. Darbo grafikas gali būti koreguojamas motyvuotu darbuotojo prašymu arba darbdavio iniciatyva, kuris turi būti pateikiamas ne vėliau kaip likus 10 (dešimt) dienų iki numatyto pakeitimo. Svarbios aplinkybės, kurioms esant privalo būti koreguojamas darbuotojo darbo grafikas pripažįstamos šios:
- 47. 1. ikimokyklinio amžiaus vaiko(-ų) auginimas;
 - 47. 2. neįgalaus šeimos nario priežiūra;
 - 47. 3. visuomeninių pareigų vykdymas;
 - 47. 4. turint nustatytą ne visą darbo krūvį;
 - 47. 5. darbas keliuose darbovietėse;
 - 47. 6. studijos aukštojoje mokykloje;
 - 47. 7. kitos aplinkybės, kurias šalys atskiru susitarimu pripažįsta svarbiomis.
48. Nepedagoginio darbuotojo darbo laiko režimas nustatomas sutarus su Darbdaviu, informavus Darbo tarybą ir profesinę organizaciją.
49. Pedagogų darbo krūvį tvirtina Darbdavys, pasirašytinai suderinęs jį su Darbo taryba ir profesine organizacija.
50. Darbuotojų darbo krūvis turėtų išlikti stabilus mokslo metų eigoje, išskyrus, kai mokiniai išsibraukia iš mokinių sąrašų. Einamojo mėn. laikotarpiu mokytojui darbo krūvis (pagal galimybes, esant mokinių) gali būti atstatomas.
51. Skirstant darbo krūvį privalu laikytis teisingumo, proporcingumo, tęstinumo ir sąžiningumo principų. Mokytojų etatus paskirsto Darbdavys, dalyvaujant dalyko mokytojams, suderinus su Darbo taryba ir profesinės organizacijos atstovais.

52. Mokytojų kontaktinės valandos kitiems mokslo metams aptiriamos birželio mėnesį Mokytojų tarybos posėdyje. Atsižvelgiant į naujas aplinkybes iki spalio mėnesio, mokytojų etato sandara gali būti koreguojama, laikantis Darbo kodekso nuostatų. Nustatęs pedagoginių valandų krūvį ateinantiems mokslo metams, Darbdavys ir darbuotojas sutaria dėl darbo sutarties pakeitimo, įrašant į ją nustatomo etato dalį ir už ją mokamą atlyginimą konkreitiems mokslo metams.

53. Naujų mokslo metų mokytojų pamokų tvarkaraščius, darbo grafikus Darbdavys sudaro ir suderina su Darbo taryba ir profesine organizacija.

54. Nepedagoginio darbuotojo darbo laikas nustatomas pagal Darbdavio patvirtintus ir su Darbo taryba ir profesine organizacija suderintus darbo grafikus.

55. Už kitą papildomą veiklą ar darbą mokyklos renginiuose, darbuotojams suteikiamos papildomos laisvos dienos mokinių atostogų metu, mokant darbo sutartyje nustatytą darbo užmokestį.

56. Dirbant švenčių ar poilsio dienomis, apmokama pagal Darbo kodekso 144 str. 5 d. numatyta tvarka, t. y. jeigu šalys susitarė (pasirinko apmokamą poilsį), už 1 darbo dieną jam suteikiamos dvi poilsio dienos.

57. Likus ne mažiau kaip 2 dienoms iki mokytojų tarybos posėdžio, Darbdavys įsipareigoja raštu informuoti mokytojus ir pateikti preliminarią posėdžių darbotvarkę (elektroniniu paštu arba elektroniniame dienyje).

58. Esant nuotoliniam ugdymui pamokų laikas gali pasislinkti anksčiau arba vėliau pagal mokinių poreikius ir jei tai netrukdo pagrindinio ugdymo mokyklos tvarkaraščiui, bei muzikos mokyklos grupinių pamokų laikui (suderinus su tėvais/globėjais).

59. Vykstantiems į tarnybines komandiruotes – kvalifikacijos kėlimas, olimpiados, koncertai, konkursai ir pan. ilgiau nei vienai darbo dienai, Darbdavys moka dienpinigius. Ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną iki komandiruotės pradžios darbuotojui privalo būti išmokėtas ne mažesnis kaip 50 procentų apskaičiuotų dienpinigių avansas, o likusi dienpinigių dalis privalo būti sumokėta ne vėliau kaip darbo užmokesčio mokėjimo dieną ir apmoka kelionės išlaidas pagal pateiktus dokumentus.

60. Mokinių atostogų metu darbo vietą ir laiką pedagogai gali pasirinkti savo nuožiūra, sutarus su Darbdaviu (atsiskaitymo formą raštu/žodžiu už atliktus darbus): tobulintis, kelti kvalifikaciją, vykdyti metodinę veiklą ar ruošti metodinę bei mokomąją medžiagą, studijuoti dalykinę literatūrą, tvarkyti dokumentaciją. Mokinių atostogų metu negali būti įteisinama pedagogo darbo prastova.

61. Darbo pertraukos metu darbuotojams sudaromos sąlygos pailsėti ir pavalgyti darbo vietoje.

62. Darbuotojas, dirbantis mokykloje pagal dvi pareigybes, kai vienai iš jų yra pedagoginė ir jis yra įgijęs teisę į pailgintas 40 darbo dienų kasmetines atostogas, gali prašyti darbdavio pagal nepedagoginę pareigybę papildomai neapmokamų atostogų asmeniniams poreikiams tenkinti iki 20 darbo dienų.

63. Darbuotojai, negalintys laiku atvykti arba visai negalintys atvykti į darbą, turi informuoti tiesioginį savo vadovą ir nurodyti vėlavimo ar neatvykimo priežastis. Leidimas neatvykti į darbą suteikiamas darbuotojui ir Darbdaviui susitarus, esant darbuotojo rašytiniam ar žodiniam prašymui. Ypatingais kritiniais atvejais (avarija, staigus sąmonės netekimas), jeigu darbuotojai to negali padaryti patys, tai gali padaryti kiti asmenys. Taikomas vidutinis darbo užmokestis.

V SKYRIUS

DARBUOTOJO KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS

64. Pedagogų kvalifikacinės kategorijos kėlimas yra organizuojamas pagal mokyklos „Atestacijos programą“, patvirtintą Rokiškio r. savivaldybės administracijos direktoriaus, kuris yra derinamas su Darbo taryba ir profesine organizacija.

65. 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 biudžete tam skirtų lėšų. Apmokėjimo tvarką tvirtina Darbdavys, suderinęs su Darbo taryba ir profesine organizacija.

66. Darbuotojas, pageidaujantis dalyvauti kvalifikacijos tobulinime, prieš 3 (tris) darbo dienas pateikia prašymą Darbdaviui. Dokumentus, patvirtinančius darbuotojo išlaidas kvalifikacijos tobulinimui darbuotojas pateikia direktoriaus pavadootojai ūkio reikalams.

67. Jei pedagogui kvalifikacijos tobulinimo kursai/seminarai vyksta laisvą nuo pamokų dieną arba po darbo, kai tą dieną jau vedė pamokas, už tą dieną jam suteikiama laisva apmokama diena mokinių atostogų metu. Jei kvalifikacijos kėlimo kursai/seminarai vyksta savaitgalį ar švenčių dienomis, mokinių atostogų metu pedagogui už kiekvieną dieną suteikiamos 2 (dvi) apmokamos laisvos dienos.

68. Esant galimybei mokykla gali pilnai arba dalinai finansuoti mokytojų mokymąsi/studijas arba persikvalifikavimą į kitas mokyklai reikalingas prioritėtines muzikines specialybes.

69. Esant galimybei mokykla gali paskatinti labiausiai einamaisiais metais mokyklai nusipelnčius mokytojus t.y. skirti mokytojui ar koncertmeisteriui vienkartinę išmoką (už išskirtinius mokslo metų pasiekimus – keli konkursų laureatai arba ypatingai svarbus darbas mokyklos bendruomenei).

70. Profesinės organizacijos įgaliotam atstovui leidžiama susipažinti su visais reikiama dokumentais ir dalyvauti mokyklos atestacinės komisijos posėdyje, kuriame svarstoma profesinės organizacijos nario atestacija.

VI SKYRIUS UGDOMOJO PROCESO STEBĖJIMO IR VERTINIMO TVARKA

71. Ugdomąjį procesą stebi ir vertina Darbdavio įgalioti atstovai arba pedagogai pagal sudarytą grafiką.

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

73. Stebėjimas ir vertinimas ne pagal nustatytą grafiką, vykdomas tik esant kritinėms/išskirtinėms situacijoms, kai kyla pavojus mokinių, darbuotojų saugumui ar sveikatai, informavus Darbo tarybos ir profesinės sąjungos pirmininkus.

74. Stebėtojai turi tik stebėti darbo proceso eigą, jie negali būti proceso dalyviai. Stebėtojai negali pažeisti pedagogo orumo, turi stengtis sumažinti stebėjimo proceso pedagogui sukeliama įtampą.

75. Po stebėtos veiklos stebėtojai kartu su pedagogu aptaria stebėtą veiklą. Darbuotojas turi teisę raštu pareikšti savo nuomonę dėl veiklos vertinimo (t.y. gali sutikti/nesutikti).

VII SKYRIUS DARBUOTOJŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

76. Kasmetinės atostogos darbuotojams suteikiamos vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 126-129 straipsnio nuostatomis. Atostoginiai mokami pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 130 straipsnio nuostatas.

77. Teise pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis nesuėjus 6 nepertraukiamo darbo mėnesiams turi profesinės organizacijos nariai, raštu pateikę Darbdaviui prašymą.

78. Darbuotojui suteikiama galimybė pasiimti kasmetinių atostogų dalį (ne daugiau savaitės) darbo metu mokslo metų eigoje, tai suderinus su Darbdaviu, užtikrinant ugdymo procesą.

79. Profesinės organizacijos nariams skiriamos 3 arba 5 papildomos sveikatingumo dienos apmokamų kasmetinių atostogų dienos, kurios turi būti išnaudojamos per vienerius metus.

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

81. Po vaiko priežiūros atostogų darbuotojas grįžta tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis darbo sąlygomis, paliekant tą pačią darbo krūvio normą, darbo užmokesį ir galimybę naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, įskaitant teisę į darbo užmokesčio padidėjimą, į kurias būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs.

82. Nemokamos atostogos dėl šeiminių aplinkybių, ilgalaikės stažuotės ar kitų svarbių

priežasčių suteikiamos darbuotojui raštiškai prašant ir suinteresuotoms šalims susitarus.

83. Darbuotojams, kurie nėra profesinės sąjungos nariai ir kurių darbo santykiai su darbdaviu tęsiasi ilgiau negu penkerius metus, už mokymosi atostogas, nurodytas Darbo kodekso 135 straipsnio 1 ir 2 dalyse, jeigu dalyvavimas neformaliojo suaugusiųjų švietimo programoje yra susijęs su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu, trunkančias iki 10 (dešimt) darbo dienų per vienerius darbo metus, paliekama pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

84. Profesinės sąjungos nariams suteikiamos 10 darbo dienų mokymosi atostogos per metus, kurių metu mokamas vidutinis darbuotojo darbo užmokestis, arba 20 darbo dienų mokymosi atostogų per metus, kurių metu mokama bent 50 proc. darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

85. Darbuotojams, suderinus su Darbdaviu, sudaromos sąlygos darbo metu vykti į sveikatos priežiūros įstaigą, ne daugiau kaip 1 dieną per mėnesį (profesinės sąjungos nariams suteikiamos 3 papildomos dienos).

86. Darbuotojams, auginantiems vaiką (-us) iki keturiolikos metų, pirmąją mokslo metų dieną suteikiama pusė laisvos dienos, mokant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba nepedagoginiams darbuotojams sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę, o pedagoginiams - pusantros valandos per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų — dvi dienos per mėnesį (arba nepedagoginiams darbuotojams sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę, o pedagoginiams — trimis valandomis per savaitę).

87. Ligos pašalpą už pirmąsias 2 (dvi) kalendorines nedarbingumo dienas moka Darbdavys. Vėliau pašalpa mokama įstatymų nustatyta tvarka. Ligai užsitęsus daugiau kaip 30 (trisdešimt) dienų, esant galimybei bei ligoniui prašant, darbuotojui skiriama vienkartinė išmoka pagal socialinių išmokų tvarką, suderintą su Darbo taryba ir profesine organizacija.

88. Apmokamos atostogos dėl asmeninių priežasčių (neiškaičiuojamos iš kasmetinių atostogų) suteikiamos darbuotojams žemiau nurodytais atvejais:

88. 1. darbuotojo santuokai sudaryti — santuokos sudarymo dieną ir 1 darbo dieną prieš, arba 1 darbo dieną po darbuotojo santuokos dienos;

88. 2. darbuotojui dalyvauti mirusio šeimos nario (tėvų, vaiko, senelių, vaikaičių, brolių, seserų, sutuoktinio, sutuoktinio tėvų) laidotuvėse — 1-3 kalendorinės dienos.

89. Darbdavys, esant finansinėms galimybėms, darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta tvarka skiria papildomas išmokas darbuotojams nelaimės atveju (laidotuvių, vagystės, apiplėšimo, avarijos, gaisro, stichinės nelaimės).

90. Mokyklos darbuotojams, nutraukiantiems darbo sutartį šalių susitarimu dėl svarbių priežasčių (darbuotojo liga, dėl kurios jis negali likti dirbti, invalidumas, šeimos nario slauga, dalinė ar senatvės pensija, darbo krūvio sumažėjimas), esant darbo užmokesčio fondo ekonomijai, gali būti išmokamos išėtinės išmokos pagal DK.

VIII SKYRIUS PROFESINĖS ORGANIZACIJOS VEIKLA

91. Darbdavys sudaro sąlygas veikti profesinei organizacijai. Profesinės organizacijos darbu atlikti, suteikiama teisė naudotis nemokamai patalpomis, leidžiama naudotis pašto, telefono, interneto ryšiais, spausdinimo, kopijavimo aparatais.

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

93. Vykstant į profesinių sąjungų organizuojamus seminarus, konferencijas, profesinės sąjungos pirmininkas arba kiti profesinės sąjungos nariai, suderinę su darbdaviu, atleidžiami nuo darbo, už šį laiką mokant vidutinį darbo užmokestį.

94. Vadovaujantis Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties (2017-11-22Nr. S-631) 11 p. profesinių sąjungą atstovaujamų valdymo organų narius profesinių sąjungų posėdžiams ir jų pareigoms atlikti, atleisti nuo 70 darbo valandų per metus ir už šį laiką jiems mokėti vidutinį darbo užmokestį.

95. Darbdavys, išpėdamas profesinės organizacijos narį apie padarytą darbo pareigų pažeidimą (neįspėjus, neatvyko į darbą) privalo informuoti profesinę organizaciją: pateikti visus darbo pareigos pažeidimo pagrįstumą patvirtinančius dokumentus, taip pat įrodymus, jog profesinės organizacijos narys buvo tinkamai informuotas apie darbo pareigų pažeidimą, už kurį ketinama įspėti ir kad profesinės organizacijos nariui buvo leista pateikti rašytinius paaiškinimus dėl darbo pareigų pažeidimo. Profesinė organizacija turi teisę dalyvauti tiriant darbo pareigų pažeidimą.

IX SKYRIUS DARBUOTOJO SAUGA IR SVEIKATA

96. Darbdavys sudaro darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, numatytas Lietuvos Respublikos darbo kodekse bei kituose teisės aktuose (pagal DK).

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

98. Darbuotojas turi teisę pasitikrinti sveikatą darbo metu. Esant palankiai finansinei situacijai, sveikatos patikrinimo išlaidas, higienos bei pirmos pagalbos kursų išlaidas apmoka Darbdavys. Įvykus nelaimingam atsitikimui darbe, Darbdavys sudaro įvykio tyrimo komisiją, apie įvykį informuoja profesinę organizaciją ir šios komisijos sudėtį įtraukiami Darbo tarybos ir profesinės organizacijos atstovai.

X SKYRIUS SUTARTIES GALIOJIMAS IR VYKDYMAS

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

100. 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 vieną mėnesį. Sutarties pakeitimai ir papildymai įforminami kaip jos priedai.

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

102. 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.

103. Ši sutartis sudaroma raštu keturiais egzemplioriais, turinčiais vienodą juridinę galią. Po vieną egzempliorių kiekvienai iš Šalių. Kvirtas egzempliorius taip pat perduodamas Profesinei sąjungai ir yra skirtas Kolektyvinės sutarties registravimui Kolektyvinių sutarčių registre.

104. Mokyklos Direktorius privalo LR DK nustatyta tvarka pateikti Kolektyvinę sutartį registravimui Kolektyvinių sutarčių registre. Šią registraciją privaloma atlikti per 10 dienų nuo Kolektyvinės sutarties pasirašymo dienos. Pasibaigus Kolektyvinės sutarties galiojimui, ji gali būti pratęsiama naujam terminui.

Darbdavys
Rokiškio Rudolfo Lymano muzikos mokyklos
Direktorė
Vilma Steputaitienė

Rokiškio Rudolfo Lymano muzikos mokyklos
Profesinės sąjungos pirmininkė
Eglė Stašienė