



**KAUNO TECHNIKOS KOLEGIJA**  
Įmonės kodas 111967869

**KOLEKTYVINĖ SUTARTIS**

**2019 m.**  
**Kaunas**

## I. Bendrosios nuostatos

1. Kauno technikos kolegija (toliau – Darbdavys arba Kolegija), atstovaujama Kolegijos direktoriaus Nerijaus Varno ir Kauno technikos kolegijos profesinės sąjunga (toliau – Profesinė sąjunga), atstovaujama Profesinės sąjungos pirmininkės Dalios Karčiauskienės, (toliau kartu vadinama Šalimis, o kiekvienas atskirai – Šalimi) sudarė šią darbdavio lygmens Kolektyvinę sutartį (toliau – Kolektyvinė sutartis).
2. Šalys susitaria, kad Kolektyvinė sutartis taikoma visiems Kauno technikos kolegijos darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis Kolegijos darbuotojų susirinkimas.
3. Profesinė sąjunga ir Darbdavys yra lygiateisiai partneriai priimant susitarimus Kolektyvinėje sutartyje.
4. Kolegijoje veikiant Profesinei sąjungai, kurios nariais yra daugiau kaip 1/3 visų Kolegijos darbuotojų, darbo taryba nesudaroma, o Profesinė sąjunga įgyja visus darbo tarybos įgaliojimus ir vykdo visas darbo tarybai teisės aktų priskirtas funkcijas.
5. Kolektyvine sutartimi Šalys susitaria dėl abipusių teisių ir pareigų.
6. Šalys patvirtina, kad Kolektyvine sutartimi nustatyti susitarimai atitinka abiejų Šalių valią.
7. Kolektyvinė sutartis įsigalioja jos pasirašymo dieną ir galioja ketverius metus. Jei likus nemažiau kaip trimis mėnesiams iki Kolektyvinės sutarties termino pabaigos nei viena iš Šalių neinicijuoja kolektyvinių derybų dėl naujos Kolektyvinės sutarties, laikoma, kad Kolektyvinė sutartis pratęsta dar ketveriems metams, nesvarstant Kolegijos darbuotojų susirinkime.
8. Darbdavio teisių perėmimo atveju Kolektyvinė sutartis privaloma darbdavio teisių perėmėjui.
9. Kolektyvinė sutartis gali būti nutraukta abipusiu Šalių susitarimu arba vienos iš Šalių iniciatyva šioje sutartyje nustatytais terminais.
10. Bet kuri Šalis turi raštu įspėti kitą Kolektyvinės sutarties Šalį apie vienašališką Kolektyvinės sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš tris mėnesius. Kolektyvinę sutartį draudžiama nutraukti anksčiau negu po šešių mėnesių nuo jos įsigaliojimo.
11. Kolektyvinė sutartis bei jos priedai gali būti keičiami Profesinės sąjungos arba Darbdavio iniciatyva. Kolektyvinės sutarties pataisų ir (arba) pakeitimų projektus rengia paritetiniais pagrindais sudaroma nuolatinė dvišalė komisija (toliau – Dvišalė komisija), į kurios sudėtį įtraukiamas Kolegijos direktorius bei du Darbdavio skirti atstovai ir Profesinės sąjungos pirmininkas bei du Profesinės sąjungos skirti atstovai. Darbuotojus atstovauja Profesinės sąjungos nariai. Dvišalės komisijos susitarimu Kolektyvinės sutarties keitimai ir papildymai gali būti priimami ir tvirtinami nekviečiant darbuotojų susirinkimo.
12. Kolektyvinės sutarties pakeitimus tvirtina Kauno technikos kolegijos direktorius (toliau – Direktorius) ir Profesinės sąjungos pirmininkas. Kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai įsigalioja nuo jų pasirašymo dienos, jei priimtuose pakeitimuose, papildymuose ir (arba) prieduose nenurodyta kita jų įsigaliojimo data.
13. Klausimams, susijusiems su Kolektyvinės sutarties vykdymu spręsti, Dvišalės komisijos posėdis šaukiamas vienai iš Šalių raštu pateikus kitai Šaliai prašymą sušaukti posėdį. Posėdis turi būti sušauktas ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų po prašymo įteikimo. Jame turi dalyvauti ne mažiau kaip 2/3 kiekvienos Šalies atstovų. Direktoriui ir Profesinės sąjungos pirmininkui pritarus, posėdyje galima dalyvauti nuotoliniu būdu, pasinaudojant informacinių technologijų priemonėmis.
14. Jeigu Kolektyvinėje sutartyje nenurodyta kitaip, Kolektyvinėje sutartyje neapartiems klausimams taikomos Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) ir kitų teisės aktų nuostatos.

## II. Priėmimas į darbą, darbo sutarčių keitimas ir nutraukimas

15. Darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo tvarką nustato Darbo kodeksas, ši Kolektyvinė sutartis, Kolegijos darbo tvarkos taisyklės ir kiti teisės aktai.
16. Prieš įsigaliojant darbo sutarčiai (pradedant dirbti), taip pat darbo santykių metu, Darbuotojas privalo pranešti Darbdaviui apie bet kokias aplinkybes, galinčias reikšmingai paveikti darbo sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą (pvz., apie darbo valandas kitoje darbovietėje, sveikatos būklę, dėl kurios Darbuotojas negali užimti (tęsti) atitinkamų pareigų ir pan.).
17. Darbdavys su priimamu į darbą Darbuotoju sulygsta dėl darbo užmokesčio dydžio laikantis Darbo apmokėjimo sistemoje nustatytos tvarkos.
18. Darbo sutarties šalys gali susitarti darbo sutartyje dėl Darbdavio turėtų darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidų (toliau – Mokymo išlaidos) atlyginimo, kai darbo sutartis nutraukiama Darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių šiomis sąlygomis:
  - 18.1. Atlygintos gali būti tik išlaidos, susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu.
  - 18.2. Į Mokymo išlaidas gali būti įskaičiuojamos kitos komandiruotės išlaidos (kelionės, nakvynės ir kita).
  - 18.3. Atlygintos gali būti Darbdavio turėtos Mokymo išlaidos per paskutinius dvejus metus iki darbo sutarties pasibaigimo.
  - 18.4. Jeigu reikalaujama atlyginti Mokymo išlaidas, Darbo sutarties nutraukimo metu Darbdavys turi pateikti Darbuotojui pažymą, nurodydamas Darbdavio patirtas Mokymo išlaidas, kurias darbuotojas privalo atlyginti.
  - 18.5. Kilus ginčui dėl Mokymo išlaidų, nurodytų pažymoje dydžiui, ginčas pirmiausiai sprendžiamas tarpininkaujant Profesinei sąjungai, o nepavykus ginčo išspręsti per 10 darbo dienų – teisės aktu nustatyta tvarka;
  - 18.6. Mokymo išlaidas Darbuotojas privalo atlyginti Darbdaviui per ne ilgesnį negu trijų mėnesių laikotarpį nuo pažymos pateikimo, mokant kiekvieną mėnesį lygiomis dalimis, išskyrus atvejus, kai Darbdavys ir Darbuotojas susitaria dėl kitokio mokėjimo termino.
19. Apie įkurtas arba atsiradusias darbo vietas Darbdavys informuoja Kolegijos darbuotojus. Darbuotojai, atitinkantys keliamus reikalavimus ir išreiškę siekį užimti laisvas pareigas, turi teisę dalyvauti pokalbyje dėl darbo.
20. Neterminuota darbo sutartis ir terminuota darbo sutartis, sudaryta ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui, gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų. Darbuotojas, atliekantis dėstytojo pareigas, apie darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 55 straipsnį (darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių) privalo įspėti Darbdavį raštu ne vėliau kaip prieš dvidešimt darbo dienų. Šis įspėjimo terminas taikomas ir tiems darbuotojams, kurie dėstytojo pareigas atlieka pagal papildomą susitarimą.
21. Prieš pasibaigiant darbo santykiams, tai yra ne vėliau kaip darbo santykių pasibaigimo dieną Darbuotojas privalo atlikti darbų, materialinių vertybių, buhalterinės apskaitos dokumentų ir kitų dokumentų, kuriais Darbuotojas disponuoja arba privalo disponuoti pagal užimamas pareigas, perdavimą, išskyrus atvejus, jeigu Kolegijos direktoriaus arba tiesioginio vadovo sprendimu nėra numatytas kitoks perdavimo terminas. Materialinių vertybių, darbų bei dokumentų perdavimas - priėmimas įforminamas perdavimo - priėmimo aktu. Perduodamų darbų, buhalterinės apskaitos dokumentų ir kitų dokumentų sąrašą įsipareigoja parengti ir pateikti Darbuotojas.

### III. Darbo ir poilsio laikas

22. Darbo ir poilsio laikas darbuotojams nustatomas laikantis Darbo kodekso nuostatų ir Darbo tvarkos taisyklėse įtvirtintos tvarkos.
23. Šalys susitaria, kad nuo 2019 metų mokslo metų pradžios (rugsėjo 01 d.) bus keičiama dėstytojų darbo krūvio skaičiavimo tvarka, krūvį skaičiuojant bet kuriais skaičiais pagal faktines planuojamas pedagogines valandas laikantis maksimaliojo darbo laiko reikalavimų. Etato skaičius apvalinamas iki dviejų skaitmenų po kablelio pagal matematinės taisyklės.
24. Darbas, viršijantis įprastą darbo laiko trukmę, kvalifikuotinas kaip padidintas darbų mastas, o ne viršvalandinis darbas tuo atveju, kai tarp darbuotojo ir Kolegijos abipuse laisva valia ir iniciatyva buvo sudarytas ir darbo sutartyje įformintas susitarimas dėl tos pačios funkcijos atlikimo padidinta apimtimi (darbo funkcijos, jos apimties ir apmokėjimo). Šiuo atveju darbuotojui gali būti nustatyta Darbo kodekso 114 straipsnio 2 punkte numatyta maksimali darbo laiko trukmė.
25. Viršvalandžiais laikomas Kolegijos direktoriaus ar jo įgalioto asmens raštišku nurodymu dirbamas darbas po nustatytų darbo valandų esant darbuotojo sutikimui. Savavališkas ar savanoriškas, tai yra, be Darbdavio nurodymo, darbuotojo pasilikimas dirbti po nustatytų darbo valandų yra nelaikomas viršvalandžiais. Be darbuotojo sutikimo Kolegijos direktorius ar jo įgaliotas asmuo skirti dirbti viršvalandinius darbus gali tik išimtiniais, įstatyme nurodytais atvejais.
26. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – du šimtai penkiasdešimt valandų.
27. Darbuotojams, kurie mokosi pagal formaliojo švietimo programas, pagal šias programas vykdančių švietimo tiekėjų pažymas suteikiamos Darbo kodekse numatytos trukmės mokymosi atostogos, informavus Darbdavį ne mažiau kaip prieš dešimt darbo dienų.
28. Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus pagal sutrumpintą darbo laiko normą dirbančius darbuotojus. Tuo atveju, kai šventinė diena sutampa su antradieniu, direktoriaus įsakymu darbo diena iš pirmadienio gali būti perkelta į tos pačios savaitės šeštadienį. Tuo atveju, kai šventinė diena sutampa su ketvirtadieniu, darbo diena iš penktadienio gali būti perkelta į kitos savaitės šeštadienį ir šios darbo dienos valandos nėra laikomos viršvalandžiais, jeigu atitinkamų abiejų savaitių darbo valandos neviršija darbuotojo darbo sutartyje nustatyto vidutinio dviejų savaitių darbo valandų skaičiaus. Šiame punkte numatytų sutapimų atvejais direktoriaus įsakymu vietoje atitinkamo pirmadienio arba penktadienio darbo dienos gali būti pailgintos atitinkamos savaitės kitų darbo dienų valandos. Toks darbo grafikų pakeitimas turi būti paskelbtas ne vėliau kaip likus savaitei iki numatomo perkėlimo.
29. Darbuotojui esant laikinai nedarbingam Kolektyvinės sutarties 28 punkte numatytu darbo dienų perkėlimo atveju, Kolegija iš spec. nebiudžetinių lėšų išmoka Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme numatyto dydžio pašalpą už tą nedarbingumo dieną, kuri sutampa su darbo diena šeštadienį pagal darbo grafiką.
30. Jeigu pagal pagrindines darbo funkcijas (pareigas) darbuotojui teisės aktais yra numatytos trumpesnės trukmės kasmetinės atostogos, o pagal susitarimą dėl papildomų darbo funkcijų (pareigų) - ilgesnės trukmės kasmetinės atostogos, darbuotojui suteikiamos kasmetinės atostogos abiejose pareigose trumpesnės trukmės. Pasibaigus atostogų trukmei pagrindinėse pareigose, darbuotojas grįžta į pagrindines pareigas, papildomose pareigose tęsiant atostogas atitinkamą laikotarpį, išskyrus atvejus, jeigu darbuotojas ir darbdavys susitaria kitaip.
31. Jeigu darbuotojui pagal pagrindines pareigas teisės aktais numatytos ilgesnės trukmės atostogos negu papildomose pareigose, darbuotojui suteikiamos ilgesnės trukmės kasmetinės atostogos abiem pareigoms vienu metu.
32. Darbuotojo vidutinis darbo užmokestis už kasmetines atostogas apskaičiuojamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

33. Kasmetinių apmokamų atostogų dalis Kolegijos darbuotojams direktoriaus įsakymu gali būti suteikiama laikotarpiu tarp Šv. Kalėdų ir Naujųjų metų. Darbuotojai, kurie dėl darbo specifikos negali pasinaudoti atostogomis šiuo laikotarpiu, privalo raštu apie tai informuoti tiesioginį vadovą ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas iki šių atostogų pradžios. Kita atostogų dalis pedagoginiams darbuotojams (dėstytojams ir kitiems darbuotojams, pagal teisės aktus priskirtiems prie pedagoginių darbuotojų) įprastai suteikiama studentų vasaros atostogų metu.
34. Direktorius kasmetinių atostogų išleidžiamas Kolegijos tarybos nustatyta tvarka.
35. Kūrybinių atostogų suteikimo sąlygos ir tvarka tvirtinama Akademinės tarybos nutarimu.

#### IV. Darbo apmokėjimas ir išmokos darbuotojams, kitos socialinės garantijos

36. Apmokėjimas už darbą organizuojamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso, Kauno technikos kolegijos darbo apmokėjimo sistemos nuostatomis bei kitų teisės aktų nuostatomis.
37. Darbuotojui, atliekančiam laikinai nesančio darbuotojo darbo funkcijas, mokama priemoka Darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta tvarka. Direktorius arba tiesioginis vadovas turi teisę pareikalauti ataskaitos apie darbo funkcijas, atliktas pavaduojant nesantį darbuotoją. Nepateikus atitinkamų rezultatų, priemoka gali būti sumažinta arba nemokama.
38. Darbuotojo prašymu Darbdavys jam išmoka nurodyto dydžio išmokas (paramą) šiais atvejais:
  - 38.1. Darbuotojo vestuvių proga išmokama 3 BSI (bazinės socialinės išmokos) dydžio išmoka;
  - 38.2. Darbuotojo vaiko gimimo proga išmokama 3 BSI dydžio išmoka;
  - 38.3. Mirus Darbuotojo šeimos nariui (motinai, įmotei, tėvui, įtėviui, vaikui, įvaikiui, sutuoktiniui, globėjui ar globotiniui) išmokama 3 BSI dydžio parama bei, esant poreikiui ir galimybei, suteikiamas nemokamas transportas ir 4 nuo darbo laisvos dienos, paliekant darbo užmokestį.
39. 38 punkte nurodytais atvejais, Darbdaviui pareikalavus, darbuotojas privalo parodyti atitinkamą faktą patvirtinantį dokumentą.
40. Kolegijos darbuotojo mirties atveju Darbdavys išmoka mirusiojo artimiesiems 5 BSI dydžio paramą, esant poreikiui ir galimybei, suteikia nemokamą transportą laidotuvėms.
41. Išmoka (parama) mokama darbuotojo arba jo šeimos nario prašymo pagrindu. Prašymas turi būti pateiktas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo atitinkamo įvykio dienos.

#### V. Darbdavio, Profesinės sąjungos ir darbuotojų įsipareigojimai ir atsakomybė

42. Darbdavys įsipareigoja:
  - 42.1. Profesinei sąjungai pareikalavus, teikti informaciją pagal Darbo kodekso 204-207 straipsnius;
  - 42.2. Esant galimybei, tarpusavio sutarimu suteikti Profesinės sąjungos veiklai vykdyti laisvas patalpas, telefono, interneto paslaugas, kompiuterinę įrangą, skelbimų lentą.
43. Esant Darbuotojo – Profesinės sąjungos nario prašymui, Darbdavys išskaičiuoja iš Darbuotojo darbo užmokesčio Profesinės sąjungos nario mokesťį ir perveda jį nurodytą sąskaitą.
44. Profesinė sąjunga įsipareigoja:
  - 44.1. Bendradarbiauti su Darbdaviu siekiant užtikrinti šios Kolektyvinės sutarties, Darbo tvarkos taisyklėse ir kituose lokaliniuose teisės aktuose numatytų pareigų laikymąsi, darbo drausmės stiprinimą, Kolegijos veiklos darnumą ir sklandumą;
  - 44.2. Organizuojant Profesinės sąjungos susirinkimus užtikrinti, kad nenukentėtų Kolegijos darbinė veikla.
45. Darbuotojai įsipareigoja laikytis šioje Kolektyvinėje sutartyje, Darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyse, pareigybės aprašymuose, Akademinės etikos kodekse, Asmens duomenų tvarkymo Kauno

technikos kolegijoje tvarkos apraše, Elektroninio pašto paslaugos naudojimo taisyklėse ir kituose lokaliuose teisės aktuose nustatytų pareigų, vykdyti Kolegijos direktoriaus ir tiesioginio vadovo rašytinius ir žodinius nurodymus.

46. Darbuotojai įsipareigoja nuolat kelti savo kvalifikaciją, tobulinti profesines žinias ir patyrimą, taip pat dalyvauti kvalifikacijos kėlimo renginiuose kai kvalifikacijos kėlimą inicijuoja darbdavys.
47. Darbuotojai už pareigų nevykdymą arba netinkamą vykdymą bei Darbdaviui padarytą žalą atsako Darbo kodekse, Darbo tvarkos taisyklėse, šioje Kolektyvinėje sutartyje ir kituose teisės aktuose nustatyta tvarka.
48. Darbo kodekso 58 straipsnio 2 dalies 2 punkto prasme tokiu pačiu darbo pareigų pažeidimu laikomi šie pažeidimai:
  - 48.1. Akademinės etikos kodekso normų ir principų pažeidimai;
  - 48.2. asmens duomenų tvarkymo taisyklių pažeidimai;
  - 48.3. darbo laiko apskaitos pažeidimai (vėlavimas į darbą, pasitraukimas iš darbo vietos darbo metu, pasitraukimas iš darbo vietos nepasibaigus darbo laikui, nesilaikant vidaus dokumentuose numatytos tvarkos, paskaitų ir kitų užsiėmimų tvarkaraščio nesilaikymas ir pan.);
  - 48.4. tvarkos, susijusios su Kolegijos materialinių vertybių naudojimu, saugojimu, priėmimu, išdavimu, perdavimu, pardavimu, pirkimu ar gabenimu, nesilaikymas, tiek, kiek tai nenumatyta šios sutarties 49 punkte.
49. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi pažeidimai, įvardinti Darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalyje ir šios veikos:
  - 49.1. veika, turinti kyšininkavimo arba kitokios formos korupcijos požymių;
  - 49.2. Kolegijos vardo žeminimas, įskaitant žeminančio, įžeidus arba šmeižiančio turinio informacijos apie Kolegiją, akademinės bendruomenės narius arba darbuotojus skleidimą Kolegijoje arba už Kolegijos ribų.
  - 49.3. necenzūrinių žodžių vartojimas Kolegijos darbuotojų, studentų, partnerių akivaizdoje, jų įžeidimas, žeminimas;
  - 49.4. mokslo ar taikomojo darbo (jo dalies) autorystės arba bendraautorystės pasisavinimas, duomenų ir rezultatų falsifikavimas arba bandymas priversti kitą asmenį nepagrįstai pripažinti save kūrinio bendraautoriumi;
  - 49.5. Darbdaviui priklausančios intelektualinės nuosavybės pasisavinimas;
  - 49.6. piktnaudžiavimas pareigomis, siekiant asmeninės naudos ar naudos kitiems asmenims;
  - 49.7. materialinių vertybių laikino išgabenimo iš Kolegijos tvarkos pažeidimas;
  - 49.8. darbų, materialinių vertybių, buhalterinės apskaitos dokumentų ir kitų dokumentų perdavimo tvarkos nesilaikymas;
  - 49.9. kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka ir/ar pareigybės aprašymo reikalavimai.
50. Kolegijos materialinės vertybės (toliau – materialinės vertybės arba Turtas) darbuotojui gali būti perduodamos šiais pagrindais:
  - 50.1. pasirašant reikalavimą, priėmimo – perdavimo aktą ar kitus dokumentus, iš kurių galima spręsti, jog materialinės vertybės perduotos darbuotojui;
  - 50.2. be papildomų dokumentų pasirašymo, jei tokių materialinių vertybių saugojimas, priėmimas, išdavimas, pardavimas, pirkimas ar gabenimas yra susijęs su darbuotojo darbo funkcijų vykdymu ar tokios vertybės yra priemonės, kurios yra reikalingos darbuotojui naudotis darbe. Darbuotojui materialinės vertybės perduodamos jo prašymu arba sutikimu.
  - 50.3. pagal direktoriaus įsakymu patvirtintą darbuotojų, kurie sutinka būti materialiai atsakingais už patalpą ir (arba) joje esančias materialines vertybes, sąrašą.

51. Perimdamas Turtą 50 punkte numatytais pagrindais, darbuotojas prisiima atsakomybę už jų tinkamą naudojimą, eksploatavimą, saugojimą ir priežiūrą.
52. Darbuotojas, perimdamas įrangą, darbo priemones ar kitą Turtą, įsipareigoja savarankiškai susipažinti su jų naudojimo ir priežiūros taisyklėmis, esant klausimų – kreiptis į tiesioginį vadovą.
53. Darbuotojai privalo atsakingai, tik darbo reikalais ir pagal paskirtį naudotis patalpomis ir jose esančia įranga, technika ar kitomis darbo priemonėmis, laikantis Darbo tvarkos taisyklėse nustatytos tvarkos.
54. Darbuotojai, dirbantys su Kolegijos įranga, priemonėmis arba kitu Turtu, sužinoję apie įrangos gedimus arba kitokią galimai įvykusią žalą arba tokios žalos grėsmę perduotoms priemonėms arba kitam Turtui, privalo nedelsiant informuoti apie tai Kolegijos direktorių arba tiesioginį vadovą. Darbuotojai, kuriems nėra perduotas Kolegijos Turtas, tačiau tapo žinoma apie įvykusią žalą arba kitokį neigiamą poveikį Kolegijos turtui, privalo apie tai informuoti Kolegijos direktorių.
55. Visa, ką darbuotojas yra sukūręs (dokumentai, failai, gaminiai, brėžiniai, idėjos, atvaizdai ir t.t.) dirbdamas Kolegijoje, jeigu atskiru rašytiniu susitarimu nėra susitarta kitaip, yra Kolegijos nuosavybė ir darbuotojas negali turėti jokių pretenzijų dėl to darbo sutarties nutraukimo momentu ir po jo. Tokios informacijos sunaikinimas, užkodavimas ir visi kiti veiksmai, kurie tą informaciją padaro neprieinamą Kolegijai, taip pat ir išnešimas (kai informacija yra konfidenciali arba laikoma Kolegijos nuosavybe) ir kiti panašūs veiksmai, yra laikoma žala Kolegijai, kurią darbuotojas privalo atlyginti net ir po darbo sutarties nutraukimo.
56. Kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą.
57. Išskyrus šioje Kolektyvinėje sutartyje ir įstatymuose numatytus atvejus, darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą turtinę žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžio, o jeigu turtinė žala padaryta dėl darbuotojo didelio neatsargumo, – ne daugiau kaip jo šešių vidutinių darbo užmokesčių dydžio.
58. Dideliu neatsargumu laikomas atidumo ir rūpestingumo taisyklių nepaisymas.
59. Darbuotojas privalo atlyginti visą žalą šiais atvejais:
  - 59.1. žala padaryta tyčia;
  - 59.2. žala padaryta jo veikla, turinčia nusikaltimo požymių;
  - 59.3. žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbuotojo;
  - 59.4. žala padaryta pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją, susitarimą dėl nekonkuravimo;
  - 59.5. darbdaviui padaryta neturtinė žala;
  - 59.6. žala padaryta įrangai arba priemonėms, kurios pagal reikalavimą, perdavimo – priėmimo aktą arba kitą dokumentą buvo perduotos naudotis darbuotojui atliekant jo darbo funkcijas;
  - 59.7. kai darbuotojas patiki (palieka be priežiūros) materialines vertybes tretiesiems asmenims, neturintiems teisės tų priemonių naudoti be darbuotojo arba kito atsakingo asmens dalyvavimo;
  - 59.8. darbuotojas pažeidžia materialinių vertybių laikino išgabenimo iš Kolegijos tvarką;
  - 59.9. darbuotojas neinformuoja Kolegijos direktoriaus apie įvykusią žalą arba kitokį neigiamą poveikį Kolegijos turtui ir tai lemia didesnės (tolimesnės) žalos atsiradimą;
  - 59.10. darbuotojas per įmanomą trumpiausią laikotarpį neinformuoja Kolegijos direktoriaus, jeigu kyla pavojus ar galima grėsmė Turto saugumui, įskaitant įrangos ar priemonių gedimo atvejus ir (arba) nesiima priemonių žalai išvengti;
  - 59.11. vadovaujantis darbuotojas, gavęs iš pavaldaus darbuotojo informaciją apie kilusį pavojų (grėsmę) įrangai ar kitokiam Turtui, per įmanomą trumpiausią laikotarpį neinformuoja Kolegijos direktoriaus apie tai ir (arba) nesiima priemonių situacijai spręsti;

- 59.12. Darbuotojas naudoja priemones su darbo funkcijomis nesusijusiais tikslais, neturėdamas tam Darbdavio leidimo.
60. Tais atvejais, kai dėl kartu dirbamo darbo neįmanoma nustatyti atskirų darbuotojų padarytos žalos, Kolegijos turtui padarytą žalą atlygina visi darbuotojai, kurie prisiėmė atsakomybę už Turto tinkamą naudojimą, saugojimą, eksploatavimą, priežiūrą. Kiekvieno darbuotojo dalis atlyginant žalą nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui arba kitais, darbdavio ir žalą padariusių darbuotojų sutartais pagrindais. Atlygintinos žalos dydžio ribos šiuo atveju taikomos kiekvienam darbuotojui atskirai vadovaujantis šioje sutartyje nustatytais pagrindais.
61. Padarytos materialinės žalos dydį vertina ir nustato komisija, patvirtinta direktoriaus įsakymu. Į komisijos sudėtį turi būti įtraukiamas direktoriaus pavaduotojas infrastruktūrai ir vyr. finansininkas. Komisija privalo įvertinti ir nustatyti žalos dydį ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo informacijos apie padarytą žalą gavimo dienos. Esant svarbioms aplinkybėms (reikalinga ekspertizė ir pan.) terminas gali būti pratęstas bet ne ilgiau negu iki vieno mėnesio. Žalos nustatymo išlaidas privalo apmokėti žalą padaręs darbuotojas.
62. Atleidimas iš darbo nepašalina darbuotojo, kuris darbo pareigų pažeidimu padarė žalos darbdaviui, pareigos atlyginti darbdaviui padarytą žalą.

## VI. Baigiamosios nuostatos


63. Kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja Šalys.
64. Kolektyvinės sutarties nuostatų aiškinimai tampa Kolektyvinės sutarties sudėtine dalimi, jeigu jie yra išdėstyti raštu ir pasirašyti abiejų Šalių.
65. Visi Kolektyvinės sutarties priedai, papildymai ir pataisymai yra sudedamoji Kolektyvinės sutarties dalis ir turi tokia pačią galią kaip kolektyvinė sutartis.
66. Kolektyvinė sutartis sudaryta raštu trimis egzemplioriais, turinčiais vienodą galią. Vienas egzempliorius atitenka Darbdaviui, kitas Profesinei sąjungai, trečias – perduodamas Profesinei sąjungai ir yra skirtas Kolektyvinei sutarčiai registruoti Kolektyvinių sutarčių registre.
67. Kolektyvinę sutartį registruoti per dvidešimt dienų nuo jos pasirašymo pateikia Kolektyvinės sutarties šalis – Profesinė sąjunga. Profesinei sąjungai neįregistravus Kolektyvinės sutarties per šį terminą, teisę pateikti registruoti kolektyvinę sutartį įgyja kita kolektyvinės sutarties šalis – Darbdavys.

Patvirtinta 2019 m. sausio 29 d. visuotiniame Kolegijos darbuotojų susirinkime.

Darbdavio vardu

Kauno technikos kolegijos direktorius

Nerijus Varnas



Darbuotojų vardu

Kauno technikos kolegijos darbuotojų profesinė sąjungos pirmininkė

Dalia Karčiauskienė







**SUSITARIMAS DĖL KAUNO TECHNIKOS KOLEGIJOS  
KOLEKTYVINĖS SUTARTIES 38 PUNKTO, 38.3 PAPUNKČIO  
IR 40 PUNKTO PAKEITIMO**

2019 m. gegužės 14 d. Nr. 1

Vadovaudamiesi 2019 m. sausio 29 d. Kauno technikos kolegijos kolektyvinės sutarties 11 ir 12 punktu, tvirtiname Kolektyvinės sutarties 38 punkto, 38.3 papunkčio ir 40 punkto pakeitimus, šiuos punktus išdėstant taip:

38. Darbuotojo, nepertraukiamai dirbančio Kolegijoje ilgiau kaip dvejus metus ir ne mažiau kaip pusę įprastos darbo laiko normos (0,5 etato krūviu) prašymu, Darbdavys jam išmoka nurodyto dydžio išmokas (paramą) šiais atvejais:

38.1. Darbuotojo vestuvių proga išmokama 3 BSI (bazinės socialinės išmokos) dydžio išmoka;

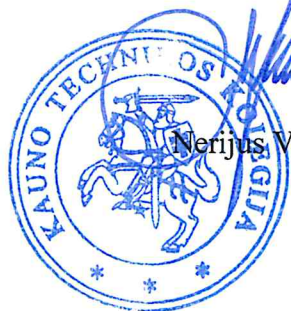
38.2. Darbuotojo vaiko gimimo proga išmokama 3 BSI dydžio išmoka;

38.3. Mirus Darbuotojo šeimos nariui (motinai, įmotei, tėvui, įtėviui, vaikui, įvaikiui, sutuoktiniui, globėjui, globotiniui, broliui, seseriai) išmokama 8 BSI dydžio parama bei, esant poreikiui ir galimybei, suteikiamas nemokamas transportas ir 4 nuo darbo laisvos dienos, paliekant darbo užmokestį.

40. Kolegijos darbuotojo mirties atveju Darbdavys išmoka mirusiojo artimiesiems 13 BSI dydžio paramą, esant poreikiui ir galimybei, suteikia nemokamą transportą laidotuvėms. Ši parama mokama tuo atveju, jeigu darbuotojas nepertraukiamai dirbo Kauno technikos kolegijoje ilgiau kaip dvejus metus ir ne mažiau kaip pusę įprastos darbo laiko normos (0,5 etato krūviu).

Darbdavio vardu

Kauno technikos kolegijos direktorius



Nerijus Varnas

Darbuotojų vardu

Kauno technikos kolegijos darbuotojų  
profesinė sąjunga pirmininkė



Dalia Karčiauskiene