

**LIETUVOS AUKŠTOSIOS JŪREIVYSTĖS MOKYKLOS
DARBO TARYBOS VEIKLOS
REGLAMENTAS**

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lietuvos aukštosios jūreivystės mokyklos (toliau – LAJM) darbo taryba – kolegialus LAJM darbuotojus atstovaujantis organas, ginantis darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams.
2. Darbo taryba tvirtina savo darbo reglamentą.
3. Darbo taryba savo veikloje vadovaujasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis (TAR, 2016-09-19, Nr. 23709 su paskesniais pakeitimais) (toliau – DK), Lietuvos Respublikos įstatymais, reglamentuojančiais darbo santykius, LAJM darbo tarybos reglamentu bei kitais teisės aktais.

II SKYRIUS

DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS

4. Darbuotojų atstovavimas reiškia darbuotojų teisių ir interesų gynimą ir atstovavimą jiems santykiuose su kitomis socialinės partnerystės šalimis, darbo ginčus nagrinėjančiose ir socialinės partnerystės institucijose, teisių ir pareigų jiems sukūrimą ir keitimą ar kitokį dalyvavimą, nustatant darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines teises ir pareigas darbo teisės normų nustatyta tvarka.
5. Darbo taryba laikoma darbuotojų atstovu.
6. Darbo taryba yra nepriklausomas darbuotojams atstovaujantis organas, DK nustatytais atvejais ir tvarka atstovaujantis visiems darbuotojams darbdavio ar/jeigu tai nustatyta DK ar socialinių partnerių susitarimuose, – ir darbovietės, t. y. LAJM lygmeniu, informavimo, konsultavimo ir kitose dalyvavimo procedūrose, kuriomis ir jų darbuotojai, ir jų atstovai įtraukiami į darbdavio sprendimų priėmimą. Jeigu darbo teisės normose ar socialinių partnerių susitarimuose nenustatyta kitaip, Darbo taryba darbdavio lygmeniu laikoma darbuotojų atstovu LAJM lygmeniu.

7. Darbo tarybos veikla turi būti organizuota ir vykdoma taip, kad bendrieji darbuotojų interesai ir teisės būtų ginami kuo veiksmingiau. Darbo taryba negali atlikti tų darbuotojų atstovavimo funkcijų, kurios pagal DK laikomos išimtinėmis profesinių sąjungų teisėmis.

III SKYRIUS

DARBO TARYBOS IR JOS NARIŲ GARANTIJOS

Darbo tarybos nepriklausomumo garantija

8. Darbo taryba veikia laisvai ir nepriklausomai nuo kitų socialinės partnerystės šalių. Darbdaviui ar kitoms socialinės partnerystės šalims draudžiama daryti įtaką Darbo tarybos sprendimams ar kitaip kištis į Darbo tarybos veiklą.

9. Darbo taryba turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus ir kitas kompetentingas institucijas dėl neteisėto kišimosi į jos veiklą, prašydama įpareigoti nutraukti tokius veiksmus, įpareigoti atlikti tam tikrus veiksmus ar atlyginti žalą.

10. LAJM direktorius turi teisę kreiptis į teismą, prašydamas nutraukti Darbo tarybos veiksmus, kurie pažeidžia LAJM teises, Lietuvos Respublikos Konstituciją, DK ar kitus įstatymus, ar šalių susitarimus.

11. Darbo tarybos veikla gali būti sustabdyta ir nutraukta tik teismo sprendimu. Jeigu Darbo taryba pažeidžia Lietuvos Respublikos Konstituciją ar DK, prokuroras turi teisę kreiptis į teismą dėl Darbo tarybos veiklos sustabdymo iki trijų mėnesių. Jeigu per šį laiką nurodytas pažeidimas nepašalinamas, Darbo tarybos veikla prokuroro siūlymu ir sprendimu gali būti nutraukta. Tokiu pagrindu Darbo tarybos įgaliojimai laikomi pasibaigusiais.

Darbo tarybos veiklos garantija

12. LAJM Darbo tarybos narių funkcijoms atlikti direktorius skiria nemokamą patalpą, leidžia naudotis turimomis darbo priemonėmis. Kitas materialinio techninio aprūpinimo sąlygas nustato socialinių partnerių susitarimai.

13. Įstatymų ir darbo teisės normų tvarka, taip pat pagal socialinių partnerių susitarimus Darbo tarybos veiklai gali būti skiriamos kitų socialinių partnerių lėšos. Toks skyrimas negali būti sąlyga reikalauti pažeisti Darbo tarybos nepriklausomumo garantijas.

14. Darbo taryba įstatymų nustatyta tvarka turi teisę kreiptis į ginčus nagrinėjančius organus ar kitas kompetentingas institucijas dėl jų teisių ir teisėtų interesų pažeidimo. Asmenys, neteisėtais veiksmais padarę žalą Darbo tarybai, privalo ją atlyginti įstatymų nustatyta tvarka.

Darbo tarybos narių garantijos ir apsauga nuo diskriminacijos

15. LAJM veikiančios Darbo tarybos nariai pareigas paprastai atlieka darbo metu. Tuo tikslu Darbo tarybos nariai jų pareigų vykdymo laikui atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip šešiasdešimt darbo valandų per metus. Už šį laiką jiems paliekamas vidutinis darbo užmokestis.

16. Darbdavys sudaro sąlygas savo darbuotojų – Darbo tarybos narių – mokymui ir švietimui. Tam su darbdaviu suderintu laiku jiems turi būti suteikiamos ne mažiau kaip penkios dienos per metus. Už šį laiką darbuotojams paliekamas vidutinis darbo užmokestis ne mažiau kaip už dvi darbo dienas, nebent darbo teisės normos nustato kitaip. Mokymui ir švietimui gali būti naudojamas ir ne mažesnis kaip šešiasdešimt darbo valandų per metus nustatytas laikas atstovavimo funkcijoms atlikti.

17. Darbo tarybos nariai laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtiniosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtiniosios darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus Valstybės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo.

18. Skyriaus 15, 16, ir 17 punktuose nustatytos garantijos taikomos tokiam kiekvienos LAJM veikiančios Darbo tarybos narių skaičiui, nustatytam pagal DK 170 straipsnio 1 dalį, atsižvelgiant į vidutinį LAJM darbuotojų skaičių.

19. Kitas garantijas gali nustatyti darbo teisės normos.

20. Darbuotojo narystė arba dalyvavimas Darbo tarybos veikloje negali būti laikomas darbuotojo darbo pareigų pažeidimu.

IV SKYRIUS

DARBO TARYBOS RINKIMŲ ORGANIZAVIMAS

21. Darbo tarybos nariais gali būti renkami visi darbuotojai, kurių pagrindinė darbovietė yra LAJM, sulaukę aštuoniolikos metų ir kurių darbo santykiai su LAJM trunka ilgiau kaip šešis mėnesius. Darbo tarybos nariai turi būti nepriekaištingos reputacijos, nešališki, turintys didelę patirtį, reikalingą individualiems ir kolektyviniams darbo teisinių santykių klausimams spręsti. Darbo tarybos nariais negali būti LAJM direktorius ir pagal įstatymus, įgaliojimus ar steigimo dokumentus jam atstovaujantys asmenys.

22. Pirmosios Darbo tarybos rinkimų komisijos sudėtį įsakymu patvirtina LAJM direktorius. Vėlesnius rinkimus organizuoja ir vykdo pati Darbo taryba.

23. Naujos Darbo tarybos rinkimo procedūra pradedama likus ne mažiau kaip trimis mėnesiams iki Darbo tarybos kadencijos pabaigos arba per mėnesį nuo:

23.1. kai Darbo taryboje lieka mažiau kaip trys jos nariai ir atsarginių Darbo tarybos narių sąrašė nėra nė vieno kandidato, turinčio teisę tapti Darbo tarybos nariu;

23.2. Darbo tarybos sprendimu, priimtu daugiau kaip dviem trečdaliais Darbo tarybos narių balsų;

23.3. kai LAJM sujungiama ar prijungiama prie kitos įstaigos ir joje veikusi Darbo taryba susitaria su teisių perėmėjo Darbo taryba dėl naujos Darbo tarybos rinkimų. Taip nesusitarus, veikusi Darbo taryba išlaiko savo įgaliojimus atstovauti LAJM ar LAJM dalies darbuotojams iki savo kadencijos pabaigos arba naujos Darbo tarybos teisių perdavėjo įstaigoje sudarymo, atsižvelgiant į tai, kuris terminas yra trumpesnis.

24. Naujus Darbo tarybos rinkimus privalo inicijuoti Darbo taryba, pasiūlydama LAJM direktoriui sudaryti rinkimų komisiją DK nustatyta tvarka.

25. Jeigu Darbo tarybos rinkimai laikomi neįvykusiais dėl to, kad nepasiūloma pakankamai kandidatų, tokiu atveju nauji Darbo tarybos rinkimai rengiami pagal DK nustatytą tvarką ne anksčiau kaip po šešių mėnesių nuo rinkimo komisijos sprendimo Darbo tarybos rinkimus laikyti neįvykusiais priėmimo.

26. Teismui nustačius, kad buvo šiurkščiai pažeistos DK nuostatos ar suklastoti rinkimų dokumentai ir tai turėjo įtakos, nustatant esminius rinkimų rezultatus, ir panaikinus Darbo tarybos rinkimų rezultatus, šaukiami pakartotiniai rinkimai. Pakartotiniai rinkimai šaukiami laikantis DK nustatytos tvarkos ir sąlygų turi būti surengti ne vėliau kaip po vieno mėnesio nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos.

27. Jeigu vidutinis LAJM darbuotojų skaičius, apskaičiuotas DK nustatyta tvarka, padidėja dvidešimt procentų ar daugiau ir dėl to padidėja DK nustatytas Darbo tarybos narių skaičius, Darbo tarybos pirmininkas DK nustatyta tvarka inicijuoja naujo nario ar narių su įgaliojimais iki veikiančios Darbo tarybos kadencijos pabaigos rinkimus. Naujo nario ar narių rinkimus vykdo Darbo tarybos rinkimų komisija, taikydama šioje tvarkoje numatytas nuostatas su atitinkamais pakeitimais arba pakeitus tai kas keistina.

V SKYRIUS

NARYSTĖ DARBO TARYBOJE

28. Į Darbo tarybą išrinktas darbuotojas Darbo tarybos nariu laikomas nuo Darbo tarybos rinkimų balsavimo rezultatų paskelbimo. Darbuotojas, esantis atsarginių Darbo tarybos narių sąrašė,

Darbo tarybos nariu vietoj narystę Darbo taryboje pabaigusio darbuotojo tampa nuo Darbo tarybos sprendimo priėmimo, kuriuo patvirtinami jo, kaip naujo Darbo tarybos nario, įgaliojimai.

29. Narystė Darbo taryboje pasibaigia:

29.1. atsistatydinus iš Darbo tarybos;

29.2. nutrūkus darbo santykiams;

29.3. mirus Darbo tarybos nariui;

29.4. įsiteisėjus teismo sprendimui, kuriuo Darbo tarybos nario išrinkimas į Darbo tarybą pripažintas neteisėtu;

29.5. pasibaigus Darbo tarybos kadencijai;

29.6. atstatydinus iš Darbo tarybos, kai to raštu pareikalauja ne mažiau kaip trečdalis LAJM darbuotojų, turinčių rinkimų teisę. Darbo taryba, gavusi tokį darbuotojų rašytinį reikalavimą, ne vėliau kaip per tris savaites turi surengti slaptą darbuotojų balsavimą, kuris yra teisėtas, jeigu jame dalyvauja daugiau kaip pusė rinkimų teisę turinčių LAJM darbuotojų. Darbo tarybos narys atstatydinamas, jeigu už tai balsavo daugiau kaip du trečdaliai balsuojant dalyvavusių darbuotojų.

VI SKYRIUS

DARBO TARYBOS VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

30. Darbo taryba savo įgaliojimus įgyja ir pradeda vykdyti DK ir šioje tvarkoje nustatytas funkcijas susirinkusi į pirmąjį posėdį. Pirmąjį Darbo tarybos posėdį rinkimų komisijos pirmininkas turi sušaukti ne anksčiau kaip per penkias ir ne vėliau kaip per dešimt dienų nuo rinkimų rezultatų paskelbimo.

31. Darbo tarybos nariai pirmajame Darbo tarybos posėdyje visų Darbo tarybos narių balsų dauguma iš savo narių išsirenka Darbo tarybos pirmininką ir sekretorių.

32. Darbo tarybos pirmininkas:

32.1. šaukia Darbo tarybos posėdžius ir jiems pirmininkauja;

32.2. atstovauja Darbo tarybai santykiuose su darbuotojais, darbdaviu ir trečiaisiais asmenimis;

32.3. rengia metinės Darbo tarybos veiklos ataskaitos LAJM darbuotojams projektą ir pateikia LAJM darbuotojams Darbo tarybos patvirtintą ataskaitą;

32.4. turi kitas DK ir kituose įstatymuose bei Darbo tarybos veiklos reglamente, kuris tvirtinamas pirmajame Darbo tarybos posėdyje, nustatytas teises.

33. Darbo tarybos sekretorius:

33.1. tvarko ir saugo Darbo tarybos dokumentaciją;

33.2. informuoja Darbo tarybos narius apie šaukiamo Darbo tarybos posėdžio datą, laiką, vietą, darbotvarkę;

33.3. informuoja darbdavį apie Darbo tarybos posėdžio datą, laiką ir vietą;

33.4. rašo Darbo tarybos posėdžių protokolus;

33.5. atlieka kitus Darbo tarybos pirmininko pavedimus.

34. Kai Darbo tarybos sekretorius laikinai negali eiti savo pareigų, jį pavaduoja Darbo tarybos pirmininko paskirtas Darbo tarybos narys.

35. Pagrindinė Darbo tarybos veiklos forma yra posėdžiai.

36. Darbo tarybos posėdžiai vyksta ne rečiau kaip kartą per 6 mėnesius.

37. Darbo tarybos posėdis yra teisėtas, jeigu jame dalyvauja ne mažiau kaip keturi Darbo tarybos nariai.

38. Darbo tarybos posėdžio protokolą posėdžio pirmininkas ir sekretorius pasirašo ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo posėdžio dienos.

39. Klausimus svarstymui Darbo tarybos posėdyje turi teisę pateikti Darbo tarybos nariai, darbdavys ir darbuotojai. Darbdavys ir darbuotojai prašymus svarstyti klausimą Darbo tarybos posėdyje pateikia elektronine forma arba raštu. Prašyme turi būti suformuluota klausimo esmė, nurodomos klausimo sprendimui svarbios aplinkybės (esant galimybei, pridedami reikiami dokumentai), siūlomas sprendimas.

40. Prašymus priima ir registruoja Darbo tarybos sekretorius. Apie įregistruotą prašymą Darbo tarybos sekretorius nedelsiant informuoja Darbo tarybos pirmininką ir Darbo tarybos narius.

41. Jeigu prašyme teikiamas svarstyti klausimas nepriklauso Darbo tarybos kompetencijai, Darbo tarybos pirmininkas per 3 darbo dienas nuo prašymo įregistravimo, nurodydamas motyvus, grąžina prašymą jį padavusiam asmeniui. Jeigu klausimas pateikiamas nesilaikant šio reglamento 39 punkto nustatytų reikalavimų, Darbo tarybos pirmininkas per 3 darbo dienas nuo prašymo įregistravimo, nurodydamas motyvus, gali grąžinti prašymą jį padavusiam asmeniui ir paprašyti jį papildyti.

42. Jeigu gautas prašymas yra anoniminis, jis gali būti nesvarstomas. Anoniminis prašymas gali būti svarstomas, jeigu tai įmanoma be pareiškėjo dalyvavimo.

43. Šio reglamento nustatyta tvarka pateiktus klausimus Darbo tarybos pirmininkas įtraukia į Darbo tarybos posėdžio darbotvarkės projektą, nusprendžia dėl į posėdį kviečiamų asmenų ir, suderinęs su Darbo tarybos nariais bei į posėdį kviečiamais asmenimis, nustato Darbo tarybos posėdžio laiką ir vietą. Jeigu prašymas anoniminis, Darbo tarybos pirmininkas turi teisę jo nepriimti.

44. Darbo tarybos posėdis rengiamas ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo prašymo svarstyti klausimą Darbo tarybos posėdyje įregistravimo. Jei prašymas grąžinamas jį padavusiam asmeniui šio reglamento 41 punkte nurodyta tvarka, šiame punkte nurodytas terminas skaičiuojamas nuo naujo

prašymo įregistravimo datos. Jeigu paprašoma prašymą papildyti, šiame punkte nurodytas terminas skaičiuojamas nuo papildyto prašymo įregistravimo dienos.

45. Apie šaukiamo Darbo tarybos posėdžio vietą ir laiką darbdaviui, Darbo tarybos nariams ir kitiems į posėdį kviečiamiems asmenims pranešama ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas, išskyrus atvejus, kai jie visi sutinka su ankstesne posėdžio data.

46. Darbo tarybos nariai ir kviečiami asmenys, turintys dalyvauti Darbo tarybos posėdyje, per 3 kalendorines dienas nuo pranešimo apie posėdį gavimo dienos, privalo informuoti Darbo tarybos pirmininką arba sekretorių apie negalėjimą dalyvauti Darbo tarybos posėdyje.

47. Darbo tarybos nariai privalo raštu pranešti Darbo tarybai apie galimą interesų konfliktą, kurį gali sukelti posėdžio darbotvarkėje numatyto klausimo svarstymas, ir nusišalinti nuo to klausimo svarstymo.

48. Į posėdį kviečiamiems asmenims išsiunčiamas posėdžio darbotvarkės projektas.

49. Darbo tarybos kvietimu arba pritarimu (pritarus Darbo tarybos narių daugumai) jos posėdžiuose turi teisę dalyvauti LAJM direktorius ar jam atstovaujantys asmenys.

50. Prireikus Darbo taryba į savo posėdžius gali kviesti atitinkamos srities ekspertus.

Posėdžio tvarka

51. Darbo tarybos posėdžiai paprastai vyksta darbo metu.

52. Darbo tarybos posėdžiui pirmininkauja darbo tarybos pirmininkas (kai jo nėra – pirmininko paskirtas darbo tarybos narys).

53. Posėdžio pirmininkas:

53.1. patikrina ar yra kvorumas;

53.2. pateikia tvirtinti posėdžio darbotvarkę;

53.3. vadovauja klausimų svarstymui;

53.4. atsižvelgdamas į svarstymo rezultatus, formuluoja klausimus ir teikia balsuoti.

54. Darbo tarybos posėdyje paprastai svarstomi ir sprendžiami tik tie klausimai, kurie įtraukti į Darbo tarybos posėdžio darbotvarkę.

55. Darbo tarybos sprendimai priimami atviru balsavimu dalyvaujančių Darbo tarybos narių balsų dauguma. Balsams pasiskirsčius po lygiai, balsavimą lemia posėdžio pirmininko balsas.

56. Darbo tarybos nutarimai ir kita viešintina informacija apie Darbo tarybos veiklą skelbiami Darbo tarybos skyrelyje LAJM tinklalapyje, taip pat gali būti viešinami kitais būdais.

57. Darbo tarybos veiklos organizavimo klausimus reglamentuoja Darbo tarybos reglamentas, kurį savo kadencijos laikotarpiui tvirtina Darbo taryba visų Darbo tarybos narių balsų dauguma.

58. Ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo Darbo tarybos įgaliojimų pradžios Darbo tarybos pirmininkas raštu informuoja LAJM buveinės teritorijos Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių apie Darbo tarybos sudarymą, jos valdymo organus, įstaigos, kurioje sudaryta Darbo taryba, t. y. LAJM, pavadinimą.

VII SKYRIUS

DARBO TARYBOS TEISĖS IR PAREIGOS

59. Darbo taryba turi teisę:

59.1. dalyvauti informavimo, konsultavimo ir kitose dalyvavimo procedūrose, kuriomis darbuotojai ir jų atstovai įtraukiami į darbdavio sprendimų priėmimą;

59.2 DK ir kitų įstatymų nustatytais atvejais ir terminais gauti iš LAJM ir iš valstybės, savivaldybių institucijų ir įstaigų informaciją, reikalingą savo funkcijoms atlikti;

59.3 teikti LAJM pasiūlymus dėl ekonominių, socialinių ir darbo klausimų, aktualių darbuotojams LAJM sprendimų, darbo teisės normų įgyvendinimo;

59.4. inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės, jeigu LAJM nevykdo darbo teisės normų reikalavimų ar Darbo tarybos ir LAJM susitarimų;

59.5. esant būtinybei aptarti svarbius LAJM darbuotojų ekonominius, socialinius ir darbo klausimus, sušaukti visuotinį LAJM darbuotojų susirinkimą, suderinus su LAJM direktoriumi susirinkimo datą, laiką ir vietą;

59.6. atlikti kitus veiksmus, neprieštaraujančius DK, kitoms darbo teisės normoms, ir veiksmus, nustatytus darbo teisės normose ar Darbo tarybos ir LAJM susitarimuose.

58. Darbo taryba privalo:

60.1. atlikti savo funkcijas laikydamasi DK, kitų įstatymų ir kitų darbo teisės normų reikalavimų bei Darbo tarybos ir LAJM susitarimų;

60.2. atlikdama savo funkcijas, atsižvelgti į visų LAJM darbuotojų teises ir interesus, nediskriminuojant atskirų darbuotojų, jų grupių;

60.3. informuoti darbuotojus apie savo veiklą kiekvienais metais viešai pateikdama LAJM darbuotojams metinės Darbo tarybos veiklos ataskaitą ar kitu Darbo tarybos veiklos reglamente nustatytu būdu;

60.4. raštu informuoti LAJM direktorių apie savo įgaliotus narius.

VIII SKYRIUS

INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMASIS

Informavimo ir konsultavimo sąvokos ir principai

61. Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar Darbo tarybai, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme. Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp Darbo tarybos ir LAJM direktoriaus užmezgimas ir plėtojimas.

62. Informavimo metu LAJM direktorius privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją Darbo tarybai ir atsako už šios informacijos teisingumą.

63. Darbo taryba, pateikusi rašytinį įsipareigojimą neatskleisti komercinės ar profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su informacija, kuri laikoma komercine ar profesine paslaptimi, bet yra būtina pareigoms atlikti. Neatsižvelgiant į Darbo tarybos narių buvimo vietą ir darbo santykių ar atstovavimo įgaliojimų pasibaigimą, jiems draudžiama žinoma tapusią informaciją, kuri laikoma komercine ar profesine paslaptimi, naudoti ne pagal paskirtį ar ją atskleisti darbuotojams ar tretiesiems asmenims. Supažindinimą su valstybės, tarnybos paslaptimis ir atsakomybę už jų atskleidimą ar neteisėtą panaudojimą reglamentuoja specialūs įstatymai.

64. Darbo tarybos reikalavimu LAJM direktorius turi pradėti konsultavimosi procedūras ne vėliau kaip per penkias dienas nuo reikalavimo gavimo dienos. Konsultavimosi procedūrų metu Darbo tarybos nariai turi teisę susitikti su direktoriumi ir jo atstovais, prireikus – ir kitais įmonės valdymo organų nariais, ir per penkiolika darbo dienų, jeigu nesutarta dėl kito termino, nuo pirmos konsultacijų dienos raštu pateikti savo pasiūlymus. Darbo tarybai raštu pateikus motyvuotą prašymą, tuo laikotarpiu direktorius negali imtis jokių veiksmų, dėl kurių pradėtos konsultavimosi procedūros. Pasibaigus šiam terminui, jeigu Darbo tarybos nepateikia savo nuomonės, LAJM direktorius gali nutraukti konsultavimosi procedūras. Konsultacijomis turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai informinami protokolu, susitarimu arba priimami vietiniai norminiai teisės aktai.

65. Direktorius gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine ar profesine paslaptimi, arba atsisakyti pradėti konsultacijas su Darbo taryba, jeigu tokia informacija arba konsultavimasis dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų pakenkti įmonei arba jos veiklai. Direktoriaus sprendimas atsisakyti suteikti informaciją gali būti skundžiamas darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Jeigu darbo ginčą nagrinėjantis organas nustato, kad direktoriaus atsisakymas pateikti informaciją ar pradėti konsultacijas yra nepagrįstas, direktorius įpareigojamas per protingumo kriterijus atitinkantį laikotarpį tokią informaciją suteikti arba pradėti konsultacijas.

66. Konsultacijos dėl direktoriaus perduotos informacijos (duomenų) ir Darbo tarybos pateiktos nuomonės turi vykti laiku, sudarant galimybę Darbo tarybai gauti motyvuotus atsakymus iš sprendimus priimančių direktoriaus atstovų.

Reguliarusis informavimas ir konsultavimas

67. LAJM direktorius kartą per kalendorinius metus, tačiau ne vėliau kaip iki balandžio 1 dienos, pateikia informaciją Darbo tarybai apie dabartinę ir būsimą įmonės veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę tarybos reikalavimu ir privalo konsultuotis su ja.

68. Direktorius turi pateikti informaciją apie:

68.1. LAJM būklę, struktūrą, galimus įmonės ir jos padalinių užimtumo pokyčius, ypač iškilus grėsmei užimtumui, įskaitant informaciją apie darbuotojų skaičių, kategorijas, tarp jų ir laikinuosius darbuotojus, įvykusius planuojamus personalo pokyčius, galinčius turėti lemiamą reikšmę darbuotojų darbo sąlygoms ir daryti įtaką darbuotojų atleidimui iš darbo;

68.2. įvykusius darbo užmokesčio pokyčius ir numatomas jo tendencijas;

68.3. darbo laiko organizavimo ypatumus, įskaitant informaciją apie viršvalandinio darbo laiko trukmę ir jo organizavimo priežastis;

68.4. darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių, kurios padeda gerinti darbo aplinką, įgyvendinimo rezultatus;

68.5. dabartinę ir galimą LAJM arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį, įskaitant informaciją, pagrįstą įstaigos finansinėmis ataskaitomis ir metiniu pranešimu (jeigu įstaiga pagal teisės aktų reikalavimus privalo juos sudaryti);

68.6. kitus klausimus, turinčius ypatingą svarbą ekonominei ir socialinei darbuotojų padėčiai.

69. Ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos Darbo taryba gali pareikalauti pradėti konsultacijas. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per penkiolika darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos pradedamos direktoriaus konsultacijos su Darbo taryba.

70. Direktorius privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent Darbo taryba sutinka su kitokiu terminu.

Informavimas ir konsultavimasis tvirtinant LAJM norminius teisės aktus

71. LAJM direktorius privalo informuoti Darbo tarybą ir su ja konsultuotis priimdamas sprendimus dėl šių vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo:

71.1. dėl darbo tvarkos taisyklių, nustatančių bendrąją tvarką LAJM;

71.2. dėl darbo normų nustatymo taisyklių ar darbo normų;

71.3. dėl darbo apmokėjimo sistemos, kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties;

71.4. dėl naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos;

71.5. dėl informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarkos;

71.6. dėl darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčių pažeisti priemonių nustatymo;

71.7. dėl darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių;

71.8. dėl lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių;

71.9. dėl įtampą mažinančių priemonių nustatymo;

71.10. dėl kitų darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų.

72. Apie tokius būsimus sprendimus dėl LAJM norminių teisės aktų Darbo taryba informuojama prieš dešimt darbo dienų iki planuojamo jų patvirtinimo.

73. Ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos Darbo taryba gali pareikalauti pradėti konsultacijas. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo Darbo tarybos pareikalavimo pradedamos direktoriaus konsultacijos su Darbo taryba. Dėl šio skyriaus 69 punkte nustatytų direktoriaus sprendimų gali būti sudaromi direktoriaus ir Darbo tarybos susitarimai.

74. Direktorius privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent darbuotojų atstovai sutinka su kitokiu terminu.

Informavimas ir konsultavimasis grupės darbuotojų atleidimo atveju

75. Prieš priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų (kaip tai nustatyta DK 63 straipsnyje) atleidimo iš darbo, LAJM direktorius privalo informuoti Darbo tarybą ir su ja konsultuotis.

76. Ne vėliau kaip prieš septynias darbo dienas iki numatomų konsultacijų pradžios direktorius Darbo tarybai raštu turi suteikti informaciją apie:

76.1. planuojamų atleidimų priežastis;

76.2. bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičius pagal jų kategorijas;

76.3. laikotarpį, per kurį bus nutrauktos darbo sutartys;

76.4. atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus;

76.5. darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją.

77. Suteiktos informacijos pagrindu per penkias dienas nuo informacijos gavimo dienos pradedamos konsultacijos su Darbo taryba, kuriomis siekiama susitarti, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti grupės darbuotojų atleidimo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šio atleidimo padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios

skirtos, numatomiems atleisti darbuotojams perkvalifikuoti arba iš naujo įdarbinti. Konsultacijomis turi būti siekiama direktoriaus ir Darbo tarybos susitarimo sudarymo.

78. LAJM direktorius privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip dešimt darbo dienų nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent Darbo taryba sutinka su kitokiu terminu.

Informavimas ir konsultavimasis dėl reorganizavimo

79. Prieš priimdamas sprendimą dėl LAJM reorganizavimo ir kitų sprendimų, galinčių turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai, direktorius privalo informuoti Darbo tarybą ir konsultuotis su ja dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti.

80. Ne vėliau kaip per penkias darbo dienas iki numatomų konsultacijų pradžios direktorius Darbo tarybai raštu turi suteikti informaciją apie:

80.1. perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą;

80.2. perdavimo teisinį pagrindą;

80.3. perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams;

80.4. priemones, numatytas darbuotojams.

81. Suteiktos informacijos pagrindu vyksta konsultacijos su Darbo taryba, kuriomis siekiama susitarti, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti neigiamų teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių ar juos sušvelninti. Konsultacijomis turi būti siekiama direktoriaus ir Darbo tarybos susitarimo sudarymo.

82. LAJM direktorius privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent Darbo taryba sutinka su kitokiu terminu.

Atsakomybė už informavimo ir konsultavimosi pareigų nevykdymą

83. Jeigu LAJM direktorius pažeidė informavimo ir konsultavimosi pareigas, Darbo taryba per du mėnesius nuo sužinojimo apie pažeidimą turi teisę inicijuoti darbo ginčą dėl teisės. Jeigu DK nenustato kitaip, darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas turi teisę panaikinti direktoriaus sprendimus ir įpareigoti atlikti tam tikrus veiksmus, taip pat taikyti DK ar Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekse nustatytą atsakomybę. *Straipsnio dalies pakeitimai: Nr. XIII-413, 2017-06-06, paskelbta TAR 2017-06-14, i. K. 2017-10021*

84. Kaip LAJM direktorius vykdo Darbo tarybos informavimo ir konsultavimosi su ja pareigas vykdymą kontroliuoja Valstybinė darbo inspekcija.

85. Asmenys, pažeidę darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais pareigą arba atskleidę konfidencialią informaciją tretiesiems asmenims, atsako įstatymų nustatyta tvarka.

IX SKYRIUS

LAJM DIREKTORIAUS IR DARBO TARYBOS SUSITARIMAI

86. LAJM direktorius ir Darbo taryba gali sudaryti vieną ar kelis rašytinius susitarimus, kuriuose būtų aptarti svarbiausi Darbo tarybos kompetencijos įgyvendinimo, veiklos organizavimo, finansavimo, papildomų garantijų Darbo tarybos nariams jų veiklos vykdymo laikotarpiu nustatymu ir kiti susiję klausimai, skatinantys Darbo tarybos ir LAJM direktoriaus bendradarbiavimą.

87. LAJM direktoriaus ir Darbo tarybos susitarimuose negalima tartis dėl darbuotojų darbo sąlygų, darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko ir kitų klausimų, kurie reglamentuoti LAJM darbuotojams taikomoje kolektyvinėje darbo sutartyje, jei tokia yra.

88. LAJM direktoriaus ir Darbo tarybos susitarimai sudaromi terminuotam laikui. Jų galiojimo trukmė negali būti ilgesnė negu vieni metai po juos sudariusios Darbo tarybos kadencijos pabaigos.

89. LAJM direktoriaus ir Darbo tarybos susitarimus bet kuri iš šalių gali nutraukti, įspėjusi raštu kitą šalį bent prieš tris mėnesius. Ši nuostata taikoma ir tuo atveju, kai išrenkama nauja Darbo taryba ir galioja LAJM direktoriaus ir buvusios Darbo tarybos sudaryti susitarimai.

X SKYRIUS

DARBO TARYBOS VEIKLOS PASIBAIGIMAS

90. Darbo tarybos veikla pasibaigia:

90.1. kai nutrūksta LAJM veikla, nesant teisių perėmėjo, ar nutraukiama LAJM veikla, jos darbuotojų neperkėlus į kitą darbdavio darbovietę;

90.2. kai pasibaigia Darbo tarybos kadencija;

90.3. kai Darbo taryboje lieka mažiau kaip trys jos nariai ir atsarginių Darbo tarybos narių sąraše nėra nė vieno kandidato, turinčio teisę tapti Darbo tarybos nariu;

90.4. Darbo tarybos sprendimu, priimtu daugiau kaip dviem trečdaliais Darbo tarybos narių balsų;

90.5. kai LAJM sujungiama ar prijungiama prie kitos įstaigos ar organizacijos ir joje veikusi Darbo taryba susitaria su teisių perėmėjo Darbo taryba dėl naujos Darbo tarybos rinkimų. Taip nesusitarus, veikusi Darbo taryba išlaiko savo įgaliojimus atstovauti LAJM ar LAJM dalies darbuotojams iki savo kadencijos pabaigos arba naujos Darbo tarybos teisių perdavėjo įstaigoje ar organizacijoje, sudarymo, atsižvelgiant į tai, kuris terminas yra trumpesnis.

96. Apie Darbo tarybos veiklos pabaigą, kai nutrūksta LAJM veikla, nesant teisių perėmėjo, ar nutraukiama LAJM veikla, jos darbuotojų neperkėlus į kitą darbdavio darbovietę, ir kai pasibaigia Darbo tarybos kadencija bei kai Darbo taryboje lieka mažiau kaip trys jos nariai ir atsarginių Darbo tarybos narių sąraše nėra nė vieno kandidato, turinčio teisę tapti Darbo tarybos nariu, kai nauja Darbo taryba nesudaroma per šešis mėnesius, LAJM direktorius raštu informuoja darbdavio buveinės teritorijos Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrį.

XV SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

97. Nesutarimai tarp Darbo tarybos ir LAJM direktoriaus, kurių nepavyko išspręsti derybomis, sprendžiami įstatymų tvarka.

98. Visus Darbo tarybos veiklos procedūrinius klausimus, kurie nenumatyti šiame reglamente, siūlo spręsti Darbo tarybos pirmininkas. Toks sprendimas, Darbo tarybos pirmininkui trumpai išdėsčius motyvus, gali būti priimamas Darbo tarybos narių balsų dauguma.

99. Darbo tarybos veiklos reglamentas ir atskiri jo punktai gali būti naikinami, papildomi arba keičiami posėdyje dalyvaujančių Darbo tarybos narių balsų dauguma.