

PATVIRTINTA

Negalią turinčių asmenų centro „Korys“

2019 m. spalio 31 d.

Darbo tarybos posėdžio protokolo Nr. DT-6 nutarimu

NEGALIĄ TURINČIŲ ASMENŲ CENTRO „KORYS“

DARBO TARYBOS REGLAMENTAS

I SKYRIUS

BENDROJI DALIS

1. **Darbo tarybos sudarymo prielaidos ir rinkimų iniciatyva** – Darbo taryba privalo būti sudaryta, kai vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau, išskyrus atvejį, jei darbovietėje yra darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip 1/3 darbuotojų. Tuomet darbo taryba nesudaroma, o profesinė sąjunga įgyja visus Darbo tarybos įgaliojimus ir vykdo visas Darbo kodekso darbo tarybai priskirtas funkcijas. Jeigu darbovietėje daugiau kaip 1/3 darbuotojų priklauso įstaigoje veikiančioms profesinėms sąjungoms, Darbo tarybos funkcijas vykdo profesinių sąjungų narių išrinkta profesinė sąjunga arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė.

2. **Darbo tarybos sudėtis** – atsižvelgiant į vidutinį Negalią turinčių asmenų centro „Korys“ darbuotojų skaičių, Darbo tarybą turi sudaryti ne mažiau kaip 3 (trys) nariai.

3. Darbo tarybos nariais gali būti renkami visi darbuotojai, sulaukę 18 metų amžiaus ir kurių darbo santykiai su darbdaviu trunka ilgiau kaip šešis mėnesius. Darbuotojai, išdirbę trumpiau negu šešis mėnesius, Darbo tarybos nariais gali būti renkami tik tuo atveju, kai visi darbuotojai dirba trumpiau negu šešis mėnesius.

4. Darbdavys ir pagal įstatymus, įgaliojimus ar steigimo dokumentus jam atstovaujantys asmenys negali būti Darbo tarybos nariais.

5. **Narystė Darbo taryboje** – 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, kuriuo patvirtinami jo, kaip naujo Darbo tarybos nario, įgaliojimai, priėmimo. Naujas Darbo tarybos narys skiriamas iki Darbo tarybos nario, kurio įgaliojimai nutrūko prieš terminą, kadencijos pabaigos.

6. **Narystė Darbo taryboje pasibaigia:**

6.1. atsistatydinus iš Darbo tarybos;

6.2. nutrūkus darbo santykiams;

6.3. mirus Darbo tarybos nariui;

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

6.5. pasibaigus Darbo tarybos kadencijai;

6.6. atstatydinus iš Darbo tarybos, kai to raštu pareikalauja ne mažiau kaip trečdalis darbdavio ar darbovietės 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 darbdavio ar darbovietės darbuotojų. Darbo tarybos narys atstatydinamas, jeigu už tai balsavo daugiau kaip du trečdaliai balsuojant dalyvavusių darbuotojų.

II SKYRIUS

DARBO TARYBOS VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

7. Darbo taryba savo įgaliojimus įgyja ir pradeda vykdyti 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.

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

9. Darbo tarybos pirmininkas:

9.1. šaukia Darbo tarybos posėdžius ir jiems pirmininkauja;

9.2. atstovauja Darbo tarybai santykiuose su darbuotojais, darbdaviu, profesinėmis sąjungomis ir trečiaisiais asmenimis;

9.3. rengia metinės Darbo tarybos veiklos ataskaitos įstaigos darbuotojams projektą ir pateikia įstaigos darbuotojams Darbo tarybos patvirtintą ataskaitą;

9.4. turi kitas šiame Darbo tarybos veiklos reglamente, kuris tvirtinamas pirmajame Darbo tarybos posėdyje, nustatytas teises.

10. Darbo tarybos sekretorius:

10.1. tvarko ir saugo Darbo tarybos dokumentaciją;

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

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

10.4. rašo Darbo tarybos posėdžių protokolus;

10.5. kaupia Darbo tarybos veiklai būtinus duomenis;

10.6. atlieka kitus darbo tarybos pirmininko pavedimus.

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

12. Darbo tarybos veiklos forma yra posėdžiai. Darbo tarybos kvietimu arba pritarimu (pritarus Darbo tarybos narių daugumai), jos posėdžiuose turi teisę dalyvauti darbdavys ar jam atstovaujantys asmenys, įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos ar šakos profesinių sąjungų atstovai. Prireikus, Darbo taryba į savo posėdžius gali kviešti atitinkamos srities ekspertus. Darbo tarybos veiklos organizavimo klausimus reglamentuoja Darbo tarybos veiklos reglamentas, kurį savo kadencijos laikotarpiu tvirtina Darbo taryba visų Darbo tarybos narių balsų dauguma.

13. Ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo Darbo tarybos įgaliojimų pradžios Darbo tarybos pirmininkas raštu informuoja darbdavio buveinės teritorijos Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių apie Darbo tarybos sudarymą, jos valdymo organus, darbdavio įstaigos, įstaigos ar organizacijos, kurioje yra sudaryta Darbo taryba, pavadinimą.

14. Darbo tarybos narys turi teisę:

14.1. balsuoti dėl visų Darbo tarybos svarstomų klausimų;

14.2. dalyvauti diskusijoje visais svarstomais klausimais, žodžiu ir raštu pateikti pasiūlymų, pastabų, pataisų;

14.3. perduoti Darbo tarybos pirmininkui siūlymus raštu, kad šie būtų įrašyti į kito posėdžio darbotvarkę;

14.4. siūlyti Darbo tarybai svarstyti klausimus;

14.5. rengti ir teikti Darbo tarybai svarstyti pasiūlymus ir projektus, kurie turi būti apsvarstyti Darbo taryboje;

14.6. Darbo tarybos posėdžiuose klausti pranešėjų ir papildomų pranešėjų;

14.7. daryti pareiškimus, kalbėti dėl balsavimo motyvų, teikti pasiūlymus dėl posėdžio vedimo tvarkos, procedūrų;

14.8. tiesiogiai ar per Darbo tarybos sekretorių gauti užregistruotų Darbo tarybos nutarimų ir jais tvirtinamų dokumentų projektus, kitus Darbo tarybai adresuotus dokumentus ar jų kopijas;;

14.9. dalyvauti visuose Negalią turinčių asmenų centro „Korys“ administracijos posėdžiuose, kuriuose svarstomi Darbo tarybos pateikti pasiūlymai, klausimai ar projektai, taip pat iš anksto pranešus, stebėti kitus posėdžius, kuriuose svarstomi jį dominantys klausimai;

14.10. kartu su kitais Darbo tarybos nariais šaukti neeilinį Darbo tarybos posėdį;

14.11. siūlyti kvieti į Darbo tarybos posėdžius ekspertus, kitus specialistus;

14.12. reikšti asmeninę nuomonę apie savo veiklą Darbo taryboje;

14.13. gavus Darbo tarybos įgaliojimą, kalbėti Darbo tarybos vardu;

14.14. gauti medžiagą ir visą informaciją apie Negalią turinčių asmenų centrą „Korys“, kuri reikalinga Darbo tarybos veiklai;

14.15. susipažinti su Darbo tarybos posėdžių protokolais ir kitais dokumentais.

15. Darbo tarybos nario pareigos:

15.1. dalyvauti Darbo tarybos posėdžiuose;

15.2. vadovautis Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais teisės aktais, Darbo tarybos reglamentu, Darbo tarybos priimtais sprendimais Darbo tarybos funkcijoms įgyvendinti;

15.3. laikytis įsipareigojimų vadovautis Negalią turinčių asmenų centro „Korys“ ir jo darbuotojų interesais, sąžiningai atlikti Lietuvos Respublikos nustatytas funkcijas, Darbo tarybos nario darbą grįsti kolegialumo, nešališkumo, objektyvumo ir viešumo principais;

15.4. per 3 kalendorines dienas nuo pranešimo apie posėdį gavimo dienos, informuoti Darbo tarybos pirmininką arba sekretorių apie negalėjimą dalyvauti Darbo tarybos posėdyje;

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

III SKYRIUS

DARBO TARYBOS TEISĖS

16. Darbo taryba turi teisę:

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

16.2. šios tvarkos ir kitų įstatymų nustatytais atvejais ir terminais gauti iš darbdavio ir iš valstybės, savivaldybių institucijų ir įstaigų informaciją, reikalingą savo funkcijoms atlikti;

16.3. teikti darbdaviui pasiūlymus dėl ekonominių, socialinių ir darbo klausimų, aktualių darbuotojams darbdavio sprendimų, darbo teisės normų įgyvendinimo;

16.4. inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės, jeigu darbdavys nevykdo darbo teisės normų reikalavimų ar Darbo tarybos ir darbdavio susitarimų;

16.5. esant būtinybei, aptarti svarbius darbdavio ar darbuotojų ekonominius, socialinius ir darbo klausimus, sušaukti visuotinį darbdavio ar darbuotojų susirinkimą, suderinus su darbdaviu susirinkimo datą, laiką ir vietą;

16.6. atlikti kitus veiksmus, neprieštaraujančius šiam reglamentui, kitoms darbo teisės normoms, ir veiksmus, nustatytus darbo teisės normose ar Darbo tarybos ir darbdavio susitarimuose.

IV SKYRIUS

DARBO TARYBOS PAREIGOS

17. Darbo tarybos pareigos:

17.1. atlikti savo funkcijas vadovaujantis šiuo reglamentu, kitų teisės aktų ir darbo teisės normų reikalavimais bei Darbo tarybos ir darbdavio susitarimais;

17.2. atsižvelgti į visų darbuotojų teises ir interesus, nediskriminuoti darbuotojų ar jų grupių;

17.3. kiekvienais metais viešai informuoti darbuotojus apie savo veiklą, pateikiant darbuotojams Darbo tarybos metinę ataskaitą Darbo tarybos veiklos reglamente nustatytu būdu;

17.4. raštu informuoti darbdavį ir(ar) profesinę sąjungą, veikiančią darbdavio lygmeniu, Valstybinę darbo inspekciją apie savo įgaliotus narius;

17.5. jeigu darbdavio lygmeniu veikia viena ar kelios profesinės sąjungos, abipusio pasitikėjimo pagrindu bendradarbiauti su visomis profesinėmis sąjungomis.

V SKYRIUS

REGULIARUSIS INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMAS

18. Negalią turinčių asmenų centro „Korys“ direktorius kartą per kalendorinius metus, tačiau ne vėliau kaip iki balandžio 1 d., pateikia Darbo tarybai informaciją apie esamą ir būsimą įstaigos veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę ir konsultuojasi šiais klausimais.

19. Negalią turinčių asmenų centro „Korys“ direktorius Darbo tarybai turi pateikti informaciją apie:

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

19.2. įvykusius darbo užmokesčio pokyčius ir numatomas jo tendencijas;

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

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

19.5. esamą ir galimą įstaigos veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį, įskaitant informaciją, pagrįstą įstaigos finansinėmis ataskaitomis;

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

20. 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 darbdavio konsultacijos su Darbo taryba.

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

Informavimas ir konsultavimas tvirtinant vietinius norminius teisės aktus

22. Negalią turinčių asmenų centro „Korys“ direktorius privalo informuoti Darbo tarybą ir su ja konsultuotis priimdamas sprendimus dėl Negalią turinčių asmenų centro „Korys“ vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo:

22.1. dėl darbo tvarkos taisyklių, nustatančių bendrą tvarką įstaigoje;

22.2. dėl darbo normų nustatymo taisyklių ar darbo normų;

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

22.4. dėl naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos;

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

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

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

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

22.9. dėl įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo;

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

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

24. 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 darbdavio konsultacijos su Darbo taryba. Dėl šio reglamento 22 punkte nustatytų darbdavio sprendimų gali būti sudaromi darbdavio ir Darbo tarybos susitarimai.

25. Negalią turinčių asmenų centro „Korys“ direktorius privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip penkias darbo dienas nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent Darbo taryba sutinka su kitokiu terminu.

Informavimas ir konsultavimas grupės darbuotojų atleidimo atveju

26. Prieš priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų atleidimo iš darbo, darbdavys privalo informuoti Darbo tarybą ir su ja konsultuotis.

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

- 27.1. planuojamo atleidimo priežastis;
- 27.2. atleidžiamų darbuotojų skaičių: bendrą ir pagal jų kategorijas;
- 27.3. laikotarpį, per kurį bus sutrauktos darbo sutartys;
- 27.4. atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus;
- 27.5. darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją.

28. Suteiktos informacijos pagrindu per penkias dienas nuo informacijos gavimo dienos pradedamos konsultacijos su Darbo taryba ir 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 darbdavio ir Darbo tarybos susitarimo sudarymo.

29. Darbdavys privalo vesti konsultacijas ne trumpiau kaip dešimt darbo dienų nuo pirmos konsultavimosi dienos, nebent Darbo taryba sutinka su kitoku terminu.

VI SKYRIUS

DARBDAVIO IR DARBO TARYBOS SUSITARIMAS

30. Darbdavys ir darbo taryba gali sudaryti rašytinį susitarimą, kuriame būtų aptarti svarbiausi Darbo tarybos kompetencijos įgyvendinimo, veiklos organizavimo, finansavimo, papildomų garantijų Darbo tarybos nariams jų veiklos vykdymo laikotarpiu nustatymo ir kiti susiję klausimai, skatinantys Darbo tarybos ir darbdavio bendradarbiavimą.

31. Darbdavio ir Darbo tarybos susitarime negalima tartis dėl darbuotojų darbo sąlygų, darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko ir kitų klausimų, kurie reglamentuoti darbdavio darbuotojams taikomoje kolektyvinėje sutartyje.

32. Darbdavio ir darbo tarybos susitarimas sudaromas terminuotam laikui. Jo galiojimo trukmė negali būti ilgesnė negu vieneri metai po jį sudariusios Darbo tarybos kadencijos pabaigos.

33. Darbdavio ir Darbo tarybos susitarimą 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 darbdavio ir buvusios Darbo tarybos sudarytas susitarimas.

VII SKYRIUS

DARBO TARYBOS VEIKLOS PASIBAIGIMAS

34. Darbo tarybos veikla pasibaigia:

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

34.2. kai pasibaigia Darbo tarybos kadencija;

34.3. 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;

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

34.5. kai darbdavys sujungiamas ar prijungiamas prie kitos įstaigos ar organizacijos arba darbdavio verslas ar verslo dalis perduodama kitam ir jame veikusi darbo taryba susitaria su verslo perėmėjo darbo taryba dėl naujos Darbo tarybos rinkimų. Taip nesusitarus, veikusi Darbo taryba išlaiko savo įgaliojimus atstovauti darbdavio ar verslo (ar verslo dalies) darbuotojams iki savo kadencijos pabaigos arba naujos Darbo tarybos verslo perdavėjo įstaigoje, organizacijoje sudarymo, atsižvelgiant į tai, kuris terminas yra trumpesnis.

35. Naujos Darbo tarybos rinkimo procedūra pradėdama likus ne mažiau kaip trimis mėnesiams iki Darbo tarybos kadencijos pabaigos arba per mėnesį nuo 34.3., 34.4. ir 34.5. punktuose nustatytų aplinkybių atsiradimo. Naujos Darbo tarybos rinkimus privalo inicijuoti Darbo taryba, pasiūlydama darbdaviui sudaryti rinkimų komisiją pagal šio reglamento nustatytą tvarką.

36. Apie Darbo tarybos veiklos pabaigą 34.1., 34.2. ir 34.3. punktuose nustatytais pagrindais, kai nauja Darbo taryba nesudaroma per šešis mėnesius, darbdavys raštu informuoja darbdavio buveinės teritorijos Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių.

VIII SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

37. Darbuotojų atstovai turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus ir kitas kompetentingas institucijas dėl neteisėto kišimosi į jų veiklą, prašydami įpareigoti nutraukti tokius veiksmus, įpareigoti atlikti tam tikrus veiksmus ar atlyginti žalą.

38. Darbuotojų atstovai įstatymų nustatyta tvarka turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus ir kitas kompetentingas institucijas dėl jų teisių ir teisėtų interesų pažeidimo. Asmenys, neteisėtais veiksmais padarę žalą darbuotojų atstovams, privalo ją atlyginti įstatymų nustatyta tvarka.

39. Darbdavys ar kita socialinės partnerystės šalis turi teisę kreiptis į teismą, prašydami nutraukti darbuotojų atstovų veiksmus, kurie pažeidžia jų teises, Lietuvos Respublikos Konstituciją, šį reglamentą ar kitus įstatymus, ar šalių susitarimus.

40. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos

darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo.
