

## DĖL DARBO LAIKO NUOSTATŲ DERINIMO

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus specialistai susipažino Jūsų paklausimu ir, vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 6 straipsnio 20 punkto suteikta teise, pagal kompetenciją konsultuoja darbo įstatymų vykdymo klausimais.

Darbo kodekso 147 straipsnyje „Darbo laiko režimas“ numatyta, kad kiekvieno darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas (kaita) per parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdienio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga nustatoma pagal įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisykles. Darbo tvarkos taisyklės – tai vietinis (lokalus) norminis teisės aktas, nustatantis įmonės vidaus darbo tvarką, reglamentuojantis darbuotojų kolektyvo narių ir įmonės tarpusavio santykius darbo procese. **Jas tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais, kaip tai numatyta Darbo kodekso 230 straipsnyje „Darbo tvarkos taisyklės“. Darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija suderinusi su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų atstovais arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka.** Darbuotojai privalo dirbti darbo tvarkos taisyklėse arba darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku.

Taigi, darbuotojų darbo laiko režimas, nepriklausomai nuo to ar jis reglamentuojamas darbo tvarkos taisyklėse, ar darbo (pamainų) grafikuose, tvarkaraščiuose, turėtų būti derinamas su **įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų atstovais. Derinimo tvarka galėtų būti reglamentuojama kolektyvinėje sutartyje ar darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose, kaip tai numatyta Darbo kodekso 47 straipsnio 5 dalyje „Informavimas ir konsultavimas“.** Pažymėtina, kad Darbo kodekso nuostatos nenumato pareigos darbdaviui **įteikti darbuotojų atstovams Jūsų paklausime nurodyto darbuotojų darbo laiko paskirstymo dokumento (pamokų paskirstymo lentelės, darbo grafiko ar tvarkaraščio), tvirtinamo darbdavio sprendimu ir derinamo su profesine sąjunga, kopijos. Jeigu tokia tvarka nenumatyta kolektyvinėje sutartyje arba darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose, tai tarp darbdavio ir darbuotojų atstovų galėtų būti surengiamos konsultacijos dėl tokios informacijos (duomenų) pateikimo tvarkos ir sąlygų.** Nesutarimai tarp darbdavio ir darbuotojų atstovų nagrinėjami teisme.

Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus specialistų nuomonė teismams neprivaloma.

Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo  
skyriaus vyriausiasis darbo inspektorius

Romas Einikis