

## **SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS IR DIALOGO SKATINIMO REKOMENDACIJOS**

### **BENDROJI DALIS**

1. Socialinės partnerystės ir dialogo skatinimo sistema ( toliau Sistema) skirta Rokiškio mokyklos-darželio „Ąžuoliukas (Mokykla- darželis) direktoriui padėti įgyvendinti deramo darbo politiką ir kaip vieną iš jos krypčių – platus konsultavimasis, darbuotojų įtraukimas įvairiomis priemonėmis į Mokyklos- darželio valdymą, darbuotojų atstovams /Darbo tarybai padėti vystyti bendradarbiavimo formas, skatinančias socialinio dialogo tolesnį vystymą Mokyklos-darželio lygmenyje, atsižvelgiant į teisės nuostatas, reglamentuojančias socialinio dialogo plėtrą, kurie įteisinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau - Kodeksas) III skyriuje.

2. Socialinės partnerystės forma – darbuotojų informavimas ir konsultavimas, kai darbdavys įmonės valdymo klausimais priima sprendimus ne vienasmeniškai, o dalyvaujant darbuotojų atstovams. Pastarieji gaudami informaciją turi galimybę pareikšti savo nuomonę dėl svarbiausių su darbuotojų interesais susijusių įvykių ar sprendimų įmonėje. Darbuotojų atstovų įtraukimas į sprendimų priėmimo procesą per informavimą ir konsultavimą daro šį procesą demokratiškesniu, skaidresniu, o sprendimus – labiau priimtinais ir efektyviais. Socialinė partnerystė – tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus.

3. Vadovaujantis Kodekso III skyriaus trečiuoju skirsniu, darbdavys priimdamas sprendimus, galinčius turėti įtakos darbuotojų teisei padėčiai, turi konsultuotis su darbuotojų atstovais, o įstatymų nustatytais atvejais – gauti jų sutikimą”.

### **SOCIALINIS DIALOGAS MOKYKLOJE-DARŽELYJE**

4. Socialinis dialogas Mokyklos- darželio lygmenyje – darbuotojų atstovų ir darbdavio santykiai, įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones, vadovaujantis darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo principais, numatytais įstatymais ir darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktais, bei papildomų, palankesnių negu galiojančiuose darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose, saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo darbuotojams nuostatos numatymas ir įteisinimas kolektyvinėje sutartyje.

5. Socialinis dialogas turėtų būti grindžiamas šiais principais:

5.1. savanoriškumas ir savarankiškumas, priimant šalis susaistančius įsipareigojimus;

5.2. galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumas;

5.3. realus įsipareigojimų vykdymas;

5.4. objektyvios informacijos suteikimas;

5.5. tarpusavio atsakomybė ir kontrolė;

5.6. šalių lygiateisiškumas, geranoriškumas ir pagarba teisėtiems savitarpio interesams.

6. Dialogo įgyvendinimo įmonėje formos:

6.1. Darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai. (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo – toliau DSSĮ 13 straipsnio 4 dalis). Darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai dirba kolektyve kartu su kitais darbuotojais, todėl jų dalyvavimas vertinant profesinę riziką darbo vietose ir aiškinant darbuotojams priemonių, mažinančių profesinę riziką, naudojimo būtinybę (ypač asmeninių apsaugos priemonių), operatyviai pateikiama informacija darbuotojams ir vadovams apie kilusius ar gresiančius

jiems pavojus, darbuotojų nuomonių apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę darbo vietose apibendrinimas - tai garantai sėkmingai įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos politikos įmonėje.

6.2. Informavimo ir konsultavimo procedūros (numatyta LR DK 203-209 straipsniuose):

6.2.1. konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas.

6.2.2. darbdavys privalo reguliariai, ne rečiau kaip kartą per metus, informuoti darbuotojų atstovus apie dabartinę ir būsimą Mokyklos-darželio veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę ir konsultuotis su jais.

6.2.3. konsultacijos dėl darbdavio perduotos informacijos (duomenų) ir darbuotojų atstovų pateiktos nuomonės turi vykti laiku, sudarant galimybę darbuotojų atstovams susitikti su sprendimus priimančiais kompetentingais darbdavio atstovais ir gauti motyvuotus atsakymus. Konsultavimu turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo.

6.3. Kolektyvinės derybos dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo. Galimybė pradėti kolektyvines derybas lygiomis teisėmis priklauso tiek darbuotojų atstovams, tiek ūkio subjektų vadovams.

6.4. Pasitelkiant darbuotojus ir jų atstovus vertinant darbuotojų saugos ir sveikatos būklę. Apie darbuotojų dalyvavimo vertinant profesinę riziką, įgyvendinat kitas darbuotojų saugos ir sveikatos priemones svarbą ir efektyvumą.

7. Socialinio dialogo vystymo būdai ir metodai:

7.1. organizuoti darbuotojų, jų atstovų konsultavimą darbo įstatymų vykdymo, kolektyvinių sutarčių sudarymo klausimais. Iš anksto informuoti dirbančiuosius apie laiką (dirbantiesiems patogų) ir vietą, kur bus organizuojamas dirbančiųjų konsultavimas jiems rūpimais klausimais.

7.2. Parengti, skelbti, stebėti ir analizuoti Mokyklos- darželio politiką darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais: ar planuojamos priemonės, gerinančios darbuotojų saugą ir sveikatą, ar numatytų priemonių vykdymas kontroliuojamas; ar numatytų priemonių įgyvendinimui paskirti konkretūs asmenys, vykdymo terminai ir, ar apie tai informuoti darbuotojai; ar planuojant atsižvelgta į darbuotojų (jų atstovų) pasiūlymus ir apie jų svarstymą bei įgyvendinimą informuoti dirbantieji.

8. Abipusiai naudingas, nesukeliantis interesų konflikto, yra darbdavio ir darbuotojų bendradarbiavimas vykdant darbuotojų saugos ir sveikatos būklės kontrolę. Tačiau užtikrinant dirbančiųjų saugą ir sveikatą, socialinis dialogas turėtų būti suprantamas ir vertinamas dviem aspektais:

8.1. minimalių darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės aktais, vykdymas yra privalomas abiem socialinio dialogo šalims.

8.2. Derybos dėl papildomų garantijų ir lengvatų, palankesnių negu numatyta galiojančiuose darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose.