

BIRŽŪ R. VABALNINKO BALIO SRUOGOS GIMNAZIJOS DARBO TARYBOS VEIKLOS REGLAMENTAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Biržų r. Vabalninko Balio Sruogos gimnazijos darbo taryba (toliau vadinama – darbo taryba) – kolegialus Biržų r. Vabalninko Balio Sruogos gimnazijos darbuotojų atstovaujamas organas, ginantis gimnazijos darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams.

2. Darbo taryba savo veikloje vadovaujasi Lietuvos Respublikos įstatymais, reglamentuojančiais darbo santykius, Darbo kodeksu, šiuo reglamentu ir kitais teisės aktais.

3. Darbo taryba, vykdydama savo funkcijas, atsižvelgia į visų įstaigos darbuotojų teises ir interesus, nediskriminuoja atskirų darbuotojų, jų grupių ar atskirų struktūrinių padalinių darbuotojų.

4. Darbo taryba savo veikloje laikosi geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems darbdavio interesams principų.

5. Darbo taryba yra nepriklausoma nuo darbdavio.

6. Darbo tarybai vadovauja pirmininkas. Darbo tarybos pirmininkui laikinai negalint atlikti savo funkcijų, šias funkcijas atlieka darbo tarybos pirmininko paskirtas darbo tarybos narys.

II. NARYSTĖ DARBO TARYBOJE

7. 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.

8. Narystė darbo taryboje pasibaigia:

8.1. atsistatydinus iš darbo tarybos;

8.2. nutrūkus darbo santykiams;

8.3. mirus darbo tarybos nariui;

8.4. įsiteisėjus teismo sprendimui, kuriuo darbo tarybos nario išrinkimas į darbo tarybą pripažintas neteisėtu;

8.5. pasibaigus darbo tarybos kadencijai;

8.6. 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.

III. DARBO TARYBOS TEISĖS IR PAREIGOS

9. Darbo taryba turi teisę:

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

9.2. Darbo kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais ir terminais gauti iš darbdavio ir iš valstybės, savivaldybių institucijų ir įstaigų informaciją, reikalingą savo funkcijoms atlikti;

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

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

9.5. esant būtinybei aptarti svarbius darbdavio darbuotojų ekonominius, socialinius ir darbo klausimus, sušaukti visuotinį darbdavio ar darbovietės darbuotojų susirinkimą (konferenciją), suderinus su darbdaviu susirinkimo (konferencijos) datą, laiką ir vietą;

9.6. atlikti kitus veiksmus, neprieštaraujančius Darbo kodeksui, kitoms darbo teisės normoms, ir veiksmus, nustatytus darbo teisės normose ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimuose.

10. Darbo taryba privalo:

10.1. atlikti savo funkcijas laikydamasi Darbo kodekso, kitų įstatymų ir kitų darbo teisės normų reikalavimų bei darbo tarybos ir darbdavio susitarimų;

10.2. atlikdama savo funkcijas, atsižvelgti į visų darbdavio darbuotojų teises ir interesus, nediskriminuoti atskirų darbuotojų, jų grupių ar atskirų darboviečių darbuotojų;

10.3. informuoti darbuotojus apie savo veiklą kiekvienais metais viešai pateikdama įstaigos darbuotojams metinės darbo tarybos veiklos ataskaitą ar kitu darbo tarybos veiklos reglamente nustatytu būdu;

10.4. raštu informuoti darbdavį apie savo įgaliotus narius;

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

IV. DARBO TARYBOS VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

11. Darbo taryba savo įgaliojimus įgyja ir pradeda vykdyti Darbo kodekse 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.

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

13. **Darbo tarybos pirmininkas:**

13.1. šaukia darbo tarybos posėdžius ir jiems pirmininkauja;

13.2. atstovauja darbo tarybai santykiuose su darbuotojais, darbdaviu, profesinėmis sąjungomis ir trečiaisiais asmenimis;

13.3. rengia metinės darbo tarybos veiklos ataskaitos įstaigos darbuotojams projektą ir pateikia įstaigos darbuotojams darbo tarybos patvirtintą ataskaitą;

13.4. turi kitas šiame kodekse ir kituose įstatymuose bei darbo tarybos veiklos reglamente, kuris tvirtinamas pirmajame darbo tarybos posėdyje, nustatytas teises.

14. **Darbo tarybos sekretorius** tvarko ir saugo darbo tarybos dokumentaciją, informuoja darbo tarybos narius apie šaukiamo darbo tarybos posėdžio datą, laiką, vietą, darbotvarkę, informuoja darbdavį apie darbo tarybos posėdžio datą, laiką ir vietą, rašo darbo tarybos posėdžio protokolą ir atlieka kitus darbo tarybos pirmininko pavedimus. Kai darbo tarybos sekretorius laikinai negali eiti savo pareigų, jį pavaduoja darbo tarybos pirmininko paskirtas darbo tarybos narys.

15. 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, įmonėje 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, kuri savo kadencijos laikotarpiui tvirtina darbo taryba visų darbo tarybos narių balsų dauguma.

16. 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, kurioje sudaryta darbo taryba, pavadinimą.

17. Darbo tarybos posėdžiai vyksta ne rečiau kaip kartą per metus darbo tarybos pirmininko, o jam laikinai negalint eiti pareigų – sekretoriaus, arba pirmininko paskirto tarybos nario iniciatyva.

18. Darbo tarybos kvietimu darbo tarybos posėdžiuose turi teisę dalyvauti darbdaviui atstovaujantys asmenys, darbuotojai ar kiti asmenys.

19. Darbo tarybos posėdis yra teisėtas, jeigu jame dalyvauja ne mažiau kaip trys darbo tarybos nariai.

20. Darbo tarybos posėdžiai protokoluojami. Posėdžio protokolą ne vėliau kaip per penkis darbo dienas nuo posėdžio dienos pasirašo posėdžio pirmininkas ir sekretorius.

21. Klausimus svarstymui darbo tarybos posėdyje turi teisę pateikti darbo tarybos nariai, darbdavys ir darbuotojai. Darbdavys ir darbuotojai prašymus svarstyti klausimą darbo tarybos posėdyje pateikia raštu. Prašyme turi būti suformuluota klausimo esmė, nurodomos klausimo sprendimui svarbios aplinkybės (esant galimybei, pridedami reikiami dokumentai), siūlomas sprendimas. Prašymus priima ir registruoja darbo tarybos sekretorius. Apie įregistruotą prašymą darbo tarybos sekretorius nedelsiant informuoja darbo tarybos pirmininką ir darbo tarybos narius.

22. Jeigu prašyme teikiamas svarstyti klausimas nepriklauso darbo tarybos kompetencijai, darbo tarybos pirmininkas per 5 darbo dienas nuo prašymo įregistravimo, nurodydamas motyvus, grąžina prašymą jį padavusiam asmeniui.

23. Jeigu gautas prašymas yra anoniminis, jis gali būti nesvarstomas.

24. 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.

25. 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 papildyti, nurodytas terminas skaičiuojamas nuo naujo prašymo įregistravimo datos.

26. 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. Į posėdį kviečiamiems asmenims išsiunčiamas posėdžio darbotvarkės projektas.

27. Darbo tarybos posėdžiai paprastai vyksta darbo metu. Darbo tarybos posėdžiui pirmininkauja darbo tarybos pirmininkas (kai jo nėra – pirmininko paskirtas darbo tarybos narys).

28. Tarybos posėdyje paprastai svarstomi ir sprendžiami tik tie klausimai, kurie įtraukti į Tarybos posėdžio darbotvarkę.

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

V. DARBDAVIO IR DARBO TARYBOS SUSITARIMAI

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 vieni 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.

VI. INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO SĄVOKOS IR PRINCIPAI

34. Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas Darbo tarybai, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme.

35. Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp Darbo tarybos ir darbdavio užmezgimas ir plėtojimas.

36. Informavimo metu darbdavys privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją Darbo tarybai ir atsako už šios informacijos teisingumą.

37. Darbo taryba, pateikusi rašytinį įsipareigojimą neatskleisti profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su informacija, kuri laikoma profesine paslaptimi, bet yra būtina Darbo tarybos pareigoms atlikti.

38. Neatsižvelgiant į Darbo tarybos narių buvimo vietą ir darbo santykių ar atstovavimo įgaliojimų pasibaigimą, jiems draudžiama žinoma tapusią informaciją, kuri laikoma profesine paslaptimi, naudoti ne pagal paskirtį ar ją atskleisti darbuotojams ar tretiesiems asmenims.

39. Darbo tarybos reikalavimu Darbdavys įsipareigoja pradėti konsultavimosi procedūras ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo reikalavimo gavimo dienos.

40. Konsultavimosi procedūrų metu Darbo tarybos nariai turi teisę susitikti su darbdaviu ir jo atstovais 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 darbdavys įsipareigoja nesiimti veiksmų, dėl kurių pradėtos konsultavimosi procedūros. Pasibaigus šiam terminui, jeigu Darbo taryba nepateikia savo nuomonės, darbdavys gali nutraukti konsultavimosi procedūras.

41. Konsultacijomis turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu, susitarimu arba priimant vietinius norminius teisės aktus.

42. Darbdavys gali raštu atsisakyti pradėti konsultacijas su Darbo taryba, jeigu konsultavimasis dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įstaigai arba jos veiklai. Darbdavio sprendimas atsisakyti pradėti konsultavimosi procedūrą gali būti skundžiamas darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka.

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

44. Jeigu darbdavys pažeidė informavimo ir konsultavimosi pareigas, Darbo taryba per du mėnesius nuo sužinojimo apie pažeidimą turi teisę inicijuoti darbo ginčą dėl teisės.

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

VII. REGULIARUS INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMAS

46. Darbdavys kartą per kalendorinius metus pateikia informaciją Darbo tarybai apie dabartinę ir būsimą darbdavio veiklą, finansinę padėtį bei darbo santykių būklę Darbo tarybos reikalavimu ir privalo konsultuotis su ja.

47. Darbdavys turi pateikti informaciją apie:

47.1. darbdavio būklę, struktūrą, galimus užimtumo pokyčius, ypač iškilus grėsmei

užimtumui, įskaitant informaciją apie darbuotojų skaičių, kategorijas, tarp jų ir laikinuosius darbuotojus, įvykusius ir planuojamus personalo pokyčius, galinčius turėti lemiamą reikšmę darbuotojų darbo sąlygoms ir daryti įtaką darbuotojų atleidimui iš darbo;

47.2. įvykusius darbo užmokesčio pokyčius ir numatomas jo tendencijas;

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

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

47.5. dabartinę ir galimą darbdavio plėtrą ir ekonominę padėtį, įskaitant informaciją, pagrįstą darbdavio finansinėmis ataskaitomis ir metiniu pranešimu;

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

48. 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. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga Darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.

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

VIII. INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMAS TVIRTINANT VIETINIUS NORMINIUS TEISĖS AKTUS

50. Darbdavys privalo informuoti Darbo tarybą ir su ja konsultotis priimdamas sprendimus dėl šių vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo:

50.1. dėl darbo tvarkos taisyklių, nustatančių bendrąją tvarką įstaigoje;

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

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

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

52. 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.

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

IX. INFORMAVIMAS IR KONSULTAVIMAS GRUPĖS DARBUOTOJŲ ATLEIDIMO ATVEJU

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

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

55.1. planuojamo atleidimo priežastis;

55.2. bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas;

55.3. laikotarpį, per kurį bus nutrauktos darbo sutartys;

55.4. atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus;

55.5. darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją.

56. 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 ar sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šio atleidimo padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, numatomiems atleisti darbuotojams perkvalifikuoti arba iš naujo įdarbinti. Konsultacijomis turi

būti siekiama darbdavio ir Darbo tarybos susitarimo sudarymo. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga Darbo tarybos turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę jai ir darbdaviui.

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

X. DARBO TARYBOS VEIKLOS PASIBAIGIMAS

58. Darbo tarybos veikla pasibaigia:

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

58.2. kai pasibaigia darbo tarybos kadencija;

58.3. 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;

58.4. darbo tarybos sprendimu, priimtu daugiau kaip dviem trečdaliais darbo tarybos narių balsų;

58.5. kai darbdavys sujungiamas ar prijungiamas prie kitos įmonės, 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 įmonėje, įstaigoje, organizacijoje sudarymo, atsižvelgiant į tai, kuris terminas yra trumpesnis;

58.6. naujos darbo tarybos rinkimo procedūra pradėdama likus ne mažiau kaip trimis mėnesiams iki darbo tarybos kadencijos pabaigos arba per mėnesį nuo šio straipsnio 1 dalies 3, 4 ir 5 punktuose nustatytų aplinkybių atsiradimo. Naujos darbo tarybos rinkimus privalo inicijuoti darbo taryba, pasiūlydama darbdaviui sudaryti rinkimų komisiją šio kodekso nustatyta tvarka;

58.7 apie darbo tarybos veiklos pabaigą šio straipsnio 1 dalies 1 punkto pagrindu ir šio straipsnio 1 dalies 2 ir 3 punktuose nustatytais pagrindais, kai nauja darbo taryba nesudaroma per šešis mėnesius, darbdavys raštu informuoja darbdavio buveinės teritorijos Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių.

XI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

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

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