

Seimas pritarė naujojo Darbo kodekso pakeitimams, sutartiems Trišalėje taryboje.

Nuo liepos 1 d. keisis darbo santykių reglamentavimas.

Lentelėje yra pateikiama informacija apie 44 svarbiausius pakeitimus darbuotojams ir darbdaviams.

	<b>Nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliosiančios DK nuostatos</b>	<b>Iki 2017/07/01 galiojančio DK nuostatos</b>
1.	Suminė darbo laiko apskaita įvedama esant būtinumui, įvykdžius informavimo konsultavimo procedūrą su darbo taryba ir atsižvelgus į profesinės sąjungos nuomonę.	Įmonėse, įstaigose ir organizacijose, atskiruose cechuose, baruose ir darbuose esant būtinumui ir atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę (Kodekso 19 straipsnis) ar kitais kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais galima taikyti suminę darbo laiko apskaitą.
2.	Suminės darbo laiko apskaitos laikotarpis yra ne daugiau kaip 3 mėnesiai.	Apskaitinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė negu 4 mėnesiai.
3.	Suminės darbo laiko apskaitos atveju maksimalus darbo laikas per savaitę – 52 val. be papildomo darbo ir netaikant šio maksimalaus darbo laiko budėjimui.	Jeigu taikoma suminė darbo laiko apskaita, negali būti dirbama daugiau kaip 48 valandas per savaitę ir 12 valandų per darbo dieną (pamainą).
5.	Maksimalus darbo laikas su papildomu darbu ir su viršvalandžiais – 60 val. per savaitę.	Darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip 12 valandų.
6.	Naktinio darbo laiko apskaitinis laikotarpis – 3 mėnesiai.	Atskirai naktiniam darbui apskaitinis laikotarpis nenustatytas. Apskaitinio laikotarpio trukmė suminės darbo laiko apskaitos atveju negali būti ilgesnė negu 4 mėnesiai.
7.	Atostogos – 20 darbo dienų.	Kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmė – 28 kalendorinės dienos.
8.	Papildomos ir pailgintos atostogos nustatomos Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais.	Vyriausybė tvirtina darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas, kategorijų sąrašą ir nustato jame konkrečią pailgintų atostogų trukmę kiekvienai darbuotojų kategorijai. Kasmetinių papildomų atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato Vyriausybė. Darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse gali būti nustatomos didesnės trukmės ir kitų rūšių negu šiame straipsnyje kasmetinės papildomos atostogos.
9.	Darbo taryba privaloma, jeigu dirba 20 ir daugiau darbuotojų. Viena vieta taryboje yra skiriama profesinės sąjungos nariui, kuris bus renkamas iš ne mažiau kaip 3 įmonės profesinių sąjungų kandidatais pasiūlytų įmonės darbuotojų. Jeigu darbovietėje daugiau kaip 1/3 darbuotojų priklauso įmonėje veikiančioms profesinėms sąjungoms, darbo tarybos funkcijas vykdo įmonės profesinių sąjungų narių išrinkta profesinė sąjunga arba jungtinė profesinių	Darbo taryba turi visas kolektyvinio atstovavimo subjektų teises, jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Darbo taryba negali atlikti funkcijų, kurios pagal įstatymus yra

Seimas pritarė naujojo Darbo kodekso pakeitimams, sutartiems Trišalėje taryboje.

Nuo liepos 1 d. keisis darbo santykių reglamentavimas.

Lentelėje yra pateikiama informacija apie 44 svarbiausius pakeitimus darbuotojams ir darbdaviams.

	sajungų atstovybė.	pripažintos kaip profesinių sąjungų prerogatyva.
10.	Kol nepradeda veikti naujai išrinktos darbo tarybos – informavimą ir konsultavimą toliau vykdo profesinės sąjungos.	Darbo taryba nėra privaloma, kai yra profesinė sąjunga, ji vykdo informavimo ir konsultavimo procedūras. Darbuotojų atstovai turi teisę į informavimą ir teisę į konsultavimą.
11.	Dalyvavimui Trišalėje taryboje įvedami papildomi kriterijai: 4) yra tarptautinės profesinių sąjungų ar darbdavių organizacijos nariai; 9) organizacijos struktūriniai padaliniai atstovauja skirtingų ekonominės veiklos sektorių darbuotojams ar organizacijos nariai veikia ne mažiau kaip 2/3 Lietuvos Respublikos apskričių teritorijų ir bent pusėje Lietuvos Respublikos rajonų."	Socialinių partnerių susitarimu Lietuvos Respublikos trišalė taryba (yra sudaroma iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovų.
12.	Dalinio darbo naudojimas esant svarbioms ekonominėms priežastims, nustatomas Vyriausybės nutarimu.	Dalinis darbas nenumatytas.
14.	Darbo arbitražo sprendimo nevykdymo pasekmė – maksimali 500 eurų bauda už kiekvieną nevykdymo savaitę, bet ne ilgiau kaip už šešis mėnesius, ir delspinigiai.	Nėra baudų. Darbo arbitražas turi per keturiolika dienų išnagrinėti jiems perduotą kolektyvinį ginčą. Darbo arbitražo sprendimai ginčo šalims yra privalomi.
15.	Darbo arbitražą inicijuoja abi kolektyvinio ginčo šalys susitarimu.	Jeigu taikinimo komisijoje dėl visų ar dalies reikalavimų susitarti nepavyksta, taikinimo komisija gali perduoti juos nagrinėti darbo arbitražui arba užbaigti taikinimo procedūrą protokolo dėl nesutarimo surašymu.
16.	Darbinio teismo ir veiksnio įtvirtinimas.	Galėjimas turėti darbo teises ir pareigas (darbinis teismumas) pripažįstamas lygus visiems Lietuvos Respublikos piliečiams. Visiškas darbinis teismumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų. Išimtis nustato šis Kodeksas ir kiti darbo įstatymai. Darbdavių darbinis teismumas ir veiksnumas atsiranda nuo jų įsteigimo momento. Darbdaviai įgyja darbo teises ir prisiima darbo pareigas, taip pat jas įgyvendina per savo organus ir administraciją.
17.	Kompensacija dėl kilnojamojo darbo ir lauko sąlygų.	Darbuotojams, kurių darbas yra atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimais arba yra kilnojamojo pobūdžio, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos. Šių išmokų dydį ir

Seimas pritarė naujojo Darbo kodekso pakeitimams, sutartiems Trišalėje taryboje.

Nuo liepos 1 d. keisis darbo santykių reglamentavimas.

Lentelėje yra pateikiama informaciją apie 44 svarbiausius pakeitimus darbuotojams ir darbdaviams.

		mokėjimo tvarką nustato Vyriausybė.
18.	Įvedami net penki darbo režimai: nekintančios darbo dienos (pamainos) trukmės ir darbo dienų per savaitę skaičiaus; suminės darbo laiko apskaitos, kai viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį laikotarpį; lankstaus darbo grafiko, kai darbuotojas privalo darbovietėje būti fiksuotomis darbo dienos (pamainos) valandomis, o kitas tos dienos (pamainos) valandas gali dirbti prieš ar po šių valandų; suskaidytos darbo dienos laiko režimas, kai tą pačią dieną (pamainą) dirbama su pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kurios trukmė ilgesnė negu nustatyta maksimali pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė; individualaus darbo laiko režimas.	Darbo dienos trukmė – 8 valandos arba suminė darbo laiko apskaita.
19.	Vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius – 48 val. per savaitę; maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir papildomą darbą – ne ilgesnis kaip 12 val. per dieną ir 60 val. per savaitę. Maksimali viršvalandžių trukmė – 8 val. per savaitę, darbuotojui sutikus – 12 val., per savaitę, maksimali metinė viršvalandžių trukmė – 180 val.	Maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius – 48 val. per septynias dienas; Dirbantys pagal dvi ir daugiau darbo sutarčių gali dirbti ne ilgiau kaip 12 val. per dieną. Viršvalandinių darbų trukmė -negali būti daugiau kaip 4 val. per dvi dienas ir 120 val. per metus.
20.	Minimalią mėnesinę algą galės mokėti tik už nekvalifikuotą darbą.	Tokios nuostatos nebuvo.
21.	Darbdaviai įpareigojami parengti darbo apmokėjimo sistemą taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokios diskriminacijos lyties pagrindu: už tokį pat ar lygiavertį darbą – vienodas darbo užmokestis. Apibrėžiama kas laikoma tokiu pačiu ir lygiaverčiu darbu.	Darbdaviai įpareigojami parengti darbo apmokėjimo sistemą taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokios diskriminacijos lyties pagrindu. Tačiau nebuvo apibrėžta, koks darbas laikomas tokiu pačiu ar lygiaverčiu.
22.	Pirmą kartą apibrėžiama, kas yra nekvalifikuotas darbas – tai darbas, kuriam atlikti nekeliama jokie specialūs kvalifikacinių įgūdžių ar profesinių gebėjimų reikalavimai.	Tokios nuostatos nebuvo
23.	Numatyta būtinybė darbdaviams patvirtinti darbo apmokėjimo sistemą, nebent ji jau yra nustatyta kolektyvinėje sutartyje. Darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau, darbo apmokėjimo sistemas privalo patvirtinti darbdavys ir tai padaryti prineidama susipažinti visiems darbuotojams. Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros. Darbo apmokėjimo sistemoje nurodomos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų apmokėjimo formos ir darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus), papildomo apmokėjimo	Darbo apmokėjimo sistema turėjo būti nustatoma kolektyvinėse sutartyse.

Seimas pritarė naujojo Darbo kodekso pakeitimams, sutartiems Trišalėje taryboje.

Nuo liepos 1 d. keisis darbo santykių reglamentavimas.

Lentelėje yra pateikiame informaciją apie 44 svarbiausius pakeitimus darbuotojams ir darbdaviams.

	(priedų ir priemonių) skyrimo pagrindai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka.	
24.	Įvirtinamas naujas principas – darbuotojo profesinio tobulėjimo siekio gerbimas. Darbdavys privalo apmokyti darbuotoją tiek, kiek tai būtina jo darbo funkcijai atlikti, taip pat privalo imtis priemonių darbuotojų kvalifikacijai ir jų profesionalumui, gebėjimui prisitaikyti prie besikeičiančių verslo, profesinių ar darbo sąlygų didinti.	Tokios nuostatos nebuvo.
25.	Darbuotojams, kurie dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, numatytos iki penkių darbo dienų per metus mokymosi atostogos dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose.	Darbuotojams, kurie dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, šalių susitarimu galėjo būti suteikiamos iki penkių darbo dienų per metus mokymosi atostogos dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose.
26.	Darbuotojams, kurių darbo santykiai su darbdaviu tęsiasi ilgiau negu penkerius metus, už mokymosi atostogas (formaliajam ir neformaliajam švietimui), jei dalyvavimas neformaliojo suaugusiųjų švietimo programoje yra susijęs su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu, trunkančias iki dešimt darbo dienų per vienerius darbo metus, paliekama ne mažiau kaip pusė darbuotojo darbo užmokesčio.	Mokymosi atostogų apmokėjimas – šalių susitarimu.
27.	Leidžiamos kūrybinės iki 12 mėnesių trukmės darbuotojo atostogos meno kūriniai, mokslo darbui sukurti.	Nebuvo numatyta kūrybinių atostogų trukmė.
28.	Naujas terminuotų darbo sutarčių reglamentavimas: terminuotas darbo sutartis galima sudaryti ir esant nuolatinio pobūdžio darbui; maksimalus terminuotos sutarties terminas tai pačiai funkcijai vykdyti – 2 metai, skirtingoms funkcijoms vykdyti – 5 metai, išskyrus atvejus, jei darbuotojas priimamas į laikinai nesančio darbuotojo vietą. Terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams negalės būti daugiau kaip 20 procentų nuo visų darbdavio darbo sutarčių skaičiaus.	Nebuvo galima sudaryti terminuotų darbo sutarčių nuolatinio pobūdžio darbui.
29.	Įvedamas naujas atleidimo iš darbo pagrindas – darbdavio valia. Šis atleidimas galimas dėl kitų priežasčių, nei atleidimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės ir negalimas dėl diskriminacinių motyvų (t.y. dėl amžiaus, lyties, politinių pažiūrų, dalyvavimo byloje prieš darbdavį ir pan.). Darbuotojas įspėjamas prieš 3 darbo dienas ir jam sumokama ne mažesnė kaip 6 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka.	Tokio atleidimo pagrindo nebuvo.
30.	Trumpinami įspėjimo terminai atleidžiant iš darbo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės: 2 sav.,	Įspėjimo terminai 2 mėn. ir 4 mėn.

Seimas pritarė naujojo Darbo kodekso pakeitimams, sutartiems Trišalėje taryboje.

Nuo liepos 1 d. keisis darbo santykių reglamentavimas.

Lentelėje yra pateikiame informaciją apie 44 svarbiausius pakeitimus darbuotojams ir darbdaviams.

	jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau nei vienerius metus, 1 mėn., jei buvo dirbta ilgiau kaip vienerius metus; šie terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki pensinio amžiaus liko mažiau kaip 5 metai ir trigubinami darbuotojams, auginantiems vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, taip pat neįgaliesiems ir darbuotojams, kuriems iki pensinio amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.	
31.	Mažinamos išeitinės išmokos, atleidžiant iš darbo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės: jei darbo santykiai truko trumpiau nei vienerius metus – pusės mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka; jei daugiau kaip vienerius metus – 2 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka; papildomai mokama išmoka iš Ilgalaikio darbo išmokų fondo: 1, 2 ir 3 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio, atitinkamai už 5, 10 ir 20 metų nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje.	Išeitinės išmokos 1–6 mėn., priklausomai nuo nepertraukiamojo darbo stažo.
32.	Išplėsta Darbo ginčų komisijų kompetencija pavedant joms nagrinėti taip pat ir nušalinimo nuo darbo, atleidimo iš darbo teisėtumo bei kolektyvinių darbo ginčų dėl teisės bylas. Kolektyvinis darbo ginčas dėl teisės, tai nesutarimas tarp darbuotojų atstovų ir darbdavių atstovų dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo.	Darbo ginčų komisijos nenagrinėjo atleidimo iš darbo teisėtumo bei nušalinimo nuo darbo bylų; dėl jų buvo privaloma kreiptis į teismą.
	<b>2017 m. kovo 15 d. sutartos Nedarbo socialinio draudimo įstatymo nuostatos</b>	<b>Dabar galiojančios Nedarbo socialinio draudimo įstatymo nuostatos</b>
1.	Teisei į nedarbo draudimo išmoką reikalaujamas 12 mėn. stažas įgyjamas per 30 mėn.	Nedarbo draudimo išmokai gauti reikalingas stažas yra 18 mėnesių, kuris įgyjamas per 36 mėnesius.
2.	Nedarbo draudimo išmokos mokėjimo trukmė ilginama nuo 6 mėn. iki 9 mėn.	Jeigu stažas mažesnis nei 25 m., išmoka mokama 6 mėn., jeigu stažas nuo 25 iki 30 m. – 7 mėn., jei stažas nuo 30 iki 35 m. – 8 mėn., jei stažas 35 m. ir daugiau – 9 mėn.
	<b>2017 m. kovo 15 d. sutartos Užimtumo įstatymo nuostatos</b>	<b>Dabar galiojančios Užimtumo rėmimo įstatymo nuostatos</b>
1.	Įtvirtinamas naujas „asmens, praradusio bedarbio statusą“ statusas ir asmenims, kurie padarė pažeidimus, registracija teritorinėje darbo biržoje nenutraukiama.	Asmenų, padariusių pažeidimus (be svarbių priežasčių atsisakė tinkamo siūlomo darbo, sudaryti individualų užimtumo veiklos planą ir kt.) registracija teritorinėje darbo biržoje nutraukiama.
2.	Nauja papildomai remiamų asmenų grupė: asmenys, kuriems suteiktas pabėgėlio statusas arba asmenys, kuriems suteikta papildoma ar laikinoji apsauga.	Tokios nuostatos nebuvo.
3.	Įsidarbinimo galimybių vertinimo paslaugos teikiamos	Tokios paslaugos nebuvo.

Seimas pritarė naujojo Darbo kodekso pakeitimams, sutartiems Trišalėje taryboje.  
Nuo liepos 1 d. keisis darbo santykių reglamentavimas.

Lentelėje yra pateikiame informaciją apie 44 svarbiausius pakeitimus darbuotojams ir darbdaviams.

	darbo ieškantiems asmenims.	
4.	Individualūs užimtumo veiklos planai gali būti sudaromi ne tik bedarbiams, bet ir kitiems darbo ieškantiems asmenims.	Individualūs užimtumo veiklos planai sudaromi tik bedarbiams.
5.	Iš asmenų, kurie buvo siunčiami mokytis pagal neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas dvišalės sutarties pagrindu, nereikalaujama grąžinti teritorinei darbo biržai jos patirtų su šiuo mokymu susijusių išlaidų.	Išimčių dėl lėšų negražinimo nėra. Visi asmenys, be svarbių priežasčių nevykdantys įsipareigojimų, privalo grąžinti lėšas.
6.	Nauja priemonė: savišvietos ir neformaliojo suaugusiųjų švietimo būdu įgytų kompetencijų vertinimas ir pripažinimas.	Tokios nuostatos nebuvo.
7.	Kelionės išlaidos apmokamos ir darbdaviui, įdarbinusiam teritorinės darbo biržos siunčiamą bedarbį ir patiriančiam bedarbio, esant jo sutikimui, vežimo į darbo vietą išlaidas, asmenims, dalyvaujantiems stažuotėje.	Kelionės išlaidos kompensuojamos tik bedarbiui įsidarbinus kelionei į darbo vietą ir iš jos apmokėti.
8.	Nustatyta, kad įdarbinimas subsidijuojant organizuojamas ir asmenims, kuriems suteiktas pabėgėlio statusas, ar asmenims, kuriems suteikta papildoma ar laikinoji apsauga siekiant padėti įsidarbinti.	Įdarbinimas subsidijuojant organizuojamas Užimtumo rėmimo įstatymo nurodytiems asmenims siekiant padėti įsidarbinti, neįtraukiant pabėgėlių, ir asmenų su laikinojo apsaugos statusu.
9.	Nustatyta, kad užimtumo didinimo programos gali būti rengiamos ir asmenims, kuriems suteiktas pabėgėlio statusas, ar asmenims, kuriems suteikta papildoma ar laikinoji apsauga.	Užimtumo rėmimo programos rengiamos siekiant didinti darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų užimtumą.
10.	Nustatyta, kad ne tik Valstybinė darbo inspekcija, o visos institucijos, vykdančios nelegalaus darbo ir nedeklaruotos savarankiškos veiklos prevenciją (VDI, Finansinių nusikaltimų tyrimo taryba, policija), skiria baudas darbdaviams už nelegalaus darbo, nedeklaruoto darbo ir nedeklaruotos savarankiškos veiklos pažeidimus. Sumažinama našta darbdaviams dėl papildomo pranešimo VDI apie darbo sutarties sudarymą ir nutraukimą su trečiosios šalies piliečiu.	Atsakomybė už nelegalaus darbo, nedeklaruoto darbo ir nedeklaruotos savarankiškos veiklos pažeidimus Užimtumo rėmimo įstatyme nereglementuota

Šaltinis: Lietuvos Respublikos Socialinės ir apsaugos ministerija, 2017/06/07