



# Buhalterija

## apskaitos ir mokesčių apžvalga

KOVO

4

LIETUVOS GLOBĖJO ŠV. KAZIMIERO DIENA

Šv. Kazimieras (1458–1484) buvo Lenkijos princas, trečiasis Lenkijos karaliaus Kazimiero IV Jogailaičio sūnus. Kai princui Kazimierui suėjo trylika, tėvas jį, išsiuntė į Vengriją, nes vengrų diduomenė pageidavo, kad Kazimieras užimtų jų karaliaus vietą. Kazimieras mirė sulaukęs 26 metų nuo tuberkuliozės, palaidotas Vilniuje. Apie jį netrūkusi pradėjo skliti stebuklingi pasakojimai, kad jis gydęs sergančiuosius nepagydomomis ligomis. 1521 m. Kazimieras paskelbtas šventuoju.

KOVO

8

TARPTAUTINĖ MOTERŲ SOLIDARUMO DIENA  
(MOTERS DIENA)

KOVO

9

LIETUVOS VARDO DIENA

Šią dieną siekiama atkreipti visuomenės dėmesį į svarbų istorinį įvykį, kai 1009 m. Lietuva buvo paminėta seniausiame rašytiniame šaltinyje – Kvedlinburgo metraštyje.

SAVAITĖS MINĖTINOS DIENOS

## Sveikiname!

- Kovo 3 d. Gunda, Tulė, Uosis.
- Kovo 4 d. Daugvarda, Daugvydas, Kazys, Kazimieras.
- Kovo 5 d. Giedrė, Giedrius, Olivija.
- Kovo 6 d. Norvydas, Raminta, Rožė.
- Kovo 7 d. Geivyda, Rimtas, Rimtautas.
- Kovo 8 d. Ašvilas, Ašvydė, Vydmimas.
- Kovo 9 d. Klausutė, Žyginta, Žyngintas.

# KVIEČIAME BUHALTERIUS

į visoms įmonėms aktualų „Pačiolio“ didįjį seminarą



## 2025 m. finansinė atskaitomybė ir mokesčių optimizavimas 2026 m. Veiksmai, kuriuos įmonei reikia atlikti dabar

Vertingomis įžvalgomis ir svarbiais patarimais dalinsis ekspertai auditorius **Gintautas DEVEIKIS** bei Marina **GUPTOR**.



### SEMINARO PROGRAMA

1. 2025 m. finansinė atskaitomybė: pagrindinės prievolės ir jų pokyčiai.
2. Apskaitos politikos revizija jos neturinčioje įmonėje – kaip tą atlikti paprastai.
3. Mokesčių optimizavimas įmonėje: galimybių apžvalga ir praktinių situacijų analizė. Tendencijos ir dažniausios klaidos.
4. Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimai. Pelno paskirstymo ir finansinių ataskaitų tvirtinimo pokyčiai 2026 – 2027 metais.
5. Darbo kodekso pakeitimai įgyvendinant ES Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvos reikalavimus.
6. Kiti svarbūs buhalteriams apskaitos, mokesčių ir teisiniai klausimai.

*Trukmė – apie 6 ak. val.*

### ⚠ SEMINARAS PRASIDEDA JAU ŠIĄ SAVAITĘ. GALITE DALYVAUTI:

**AUDITORINIUOSE SEMINARUOSE: • VILNIUJE – kovo 5 d. • KAUNE – kovo 4 d.**

Kaina iki kovo 5 d. – **129 € 159 €** (PVM netaikomas). Prekės kodas – DS76.

**NUOTOLINIAME SEMINARE – visoje Lietuvoje nuo kovo 12 d.**

*(mes pateikiame įrašytas seminaro temas vaizdo formatu, o jo peržiūros vietą ir laiką pasirenkate Jūs patys)*

Kaina iki kovo 15 d. – **129 € 159 €** (PVM netaikomas). Prekės kodas – DS76N.

### KIEKVIENAS auditorinio ir nuotolinio SEMINARO DALYVIS gauna:

- išsamią ir naudingą seminaro medžiagą, kuri bus naudinga ilgą laiką ir po seminaro.
- seminare nagrinėjamų dokumentų pildomus šablonus, kuriais galima naudotis neribotą laiką.

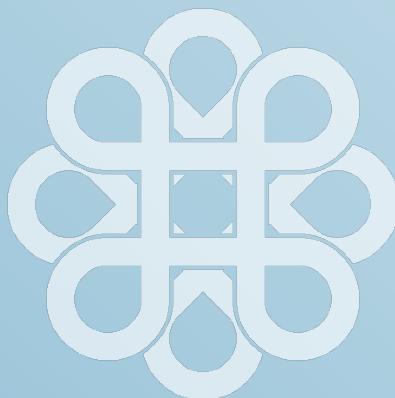
Norėdami įsigyti seminarą, sumokėkite prekės kainą į UAB „Pačiolio prekyba“ (į. k. 300807502) a.s. LT347044060005977111 AB SEB banke. Mokėjimo nurodyme įrašykite **prekės kodą** (kodai nurodyti prie kainų), pristatymo adresą, tel. numerį ir el. pašto adresą. Mokėdami už auditorinį seminarą, **BŪTINAI** nurodykite miestą, kuriame dalyvausite seminare.

Daugiau informacijos: tel. (0 5) 270 0636, el. p. seminarai@paciolis.lt arba [www.paciolis.lt](http://www.paciolis.lt)



# Turinys

<b>Naujienos</b>	<b>4</b>
<b>„Pačiolio“ ekspertų konsultacijos</b>	<b>8</b>
<b>Valstybinės darbo inspekcijos specialistų konsultacijos</b>	<b>10</b>
<b>Reglamentų naujienos</b>	<b>12</b>
<b>Naudingi skaičiai</b>	<b>14</b>
<b>Mokesčių kalendorius</b>	<b>16</b>
<b>Horoskopas</b>	<b>17</b>





## Darbo kodekso pokyčiai: stiprinama darbuotojų apsauga ir kolektyviniai darbo santykiai

Vyriausybė pritarė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (SADM) parengtiems Darbo kodekso ir jį lydinčių įstatymų pakeitimams, kuriais siekiama aiškesnio ir teisingesnio darbo santykių reglamentavimo, kolektyvinių santykių stiprinimo bei efektyvesnio streikų reguliavimo. Pakeitimams dar turės pritarti Seimas.

Socialinės apsaugos ir darbo ministrės Jūratės Zailskienės teigimu, pakeitimais įgyvendinamos Vyriausybės programos nuostatos, numatančios stipresnę darbuotojų teisių apsaugą, didesnę profesinių sąjungų ir darbdavių galia derėtis.

„Siūlomi pakeitimai stiprina darbuotojų ir jų atstovų teises, skatina kolektyvinių sutarčių sudarymą, lanksčiau reguliuoja individualius darbo santykius, aiškiau reglamentuoja darbo apmokėjimo bei kolektyvinių ginčų sprendimo tvarką. Visi pasiūlymai buvo išsamiai aptarti su socialiniais partneriais Trišalėje taryboje, tad jie yra toliaregiški ir skatinantys teigiamus pokyčius visiems darbo rinkos dalyviams“, – sako ministrė J. Zailskienė.

### ■ Kas siūloma minėtaisiais pakeitimais?

#### INDIVIDUALŪS DARBO SANTYKIAI

*Užtikrinamas aiškesnis ir teisingesnis individualių darbo santykių reglamentavimas*

**Delspinigiai.** Siūloma numatyti didesni delspinigių dydį – jis būtų apskaičiuojamas pagal

jau nustatytą formulę – vartotojų kainų indeksą, tačiau jį padauginus iš 5.

**Darbo užmokestis.** Siūloma aiškiai įtvirtinti, kad prieš šventes sutrumpinus darbuotojui darbo laiką 1 valanda, už ją paliekamas darbuotojui darbo užmokestis. Kai jo darbo užmokestis priklauso nuo darbo normų, už šią valandą mokamas vidutinis darbo užmokestis (VDU).

**Atsiskaitymas nutraukiant darbo sutartį.** Siūloma patikslinti, kad darbo užmokestis ar su juo susijusių išmokų dalis, neviršijanti 1 VDU, sumokama ne vėliau kaip darbo santykių pasibaigimo dieną, nebent atleidimo metu susitariama dėl atsiskaitymo per 10 darbo dienų. Išmokų dalis, viršijanti 1 VDU, gali būti išmokama kitu šalių sutartu laiku, tačiau ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo atleidimo iš darbo dienos, jei toks susitarimas sudaromas atleidimo metu.

**Darbo santykių nutraukimas.** Siūloma papildyti darbo santykių nutraukimo, nesant darbo sutarties šalių valios, pagrindus – įtraukiant darbuotojo neatitikimą įstatymuose numatytam neprikaištingos reputacijos reikalavimui.

Taip pat keičiamos kitos nuostatos dėl darbo santykių nutraukimo, žalos atlyginimo, motinystės ir tėvystės teisių įgyvendinimo ir kt.

*Užtikrinama daugiau lankstumo aukštos kvalifikacijos darbuotojams*

**Lankstesnės sutarties sąlygos.** Siūloma numatyti daugiau lankstumo tais atvejais, kai darbuotojo darbo užmokestis yra ne mažesnis nei 2 VDU. Tokiu atveju pakeitimais siūloma susiaurinti imperatyvių taisyklių, nuo kurių negalima nukrypti darbo sutartimi, sąrašą,

išbraukiant darbo sutarties pasibaigimo ir minimalaus darbo užmokesčio nuostatas. Tikimasi, kad toks pakeitimas padidins darbo santykių lankstumą aukštą kvalifikaciją turinčių darbuotojų segmente, paskatins konkurencingesnį atlyginimų siūlymą, padės pritraukti ir išlaikyti talentus Lietuvoje.

**Ilgesnis išbandymo terminas.** Siūloma nustatyti, kad darbuotojams, kurių mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis nei 2 VDU, gali būti taikomas ilgesnis – iki šešių mėnesių – išbandymo terminas. Tikimasi, kad šis pakeitimas padės darbdaviams objektyviau įvertinti aukštos kvalifikacijos darbuotojų tinkamumą, sumažins riziką dėl netinkamų sprendimų per trumpą išbandymo laikotarpį ir prisidės prie efektyvesnio personalo valdymo. Pažymėtina, kad šiuo atveju taip pat išlaikomas darbuotojų apsaugos principas – išbandymo terminas negali būti pratęstas šalių valia, o darbuotojo teisinės garantijos išlieka.

## KOLEKTYVINIAI DARBO SANTYKIAI

### *Stiprinami kolektyviniai darbo santykiai*

**Kasmetinės atostogos.** Siekiant suteikti daugiau galimybių kolektyvinėse sutartyse susitarti kitaip, nei numato teisės aktai, siūloma numatyti, kad aukštesnio nei darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje galės būti nustatytas trumpesnis – iki dviejų metų – terminas pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis.

Taip pat įtvirtinama galimybė mokėti piniginę kompensaciją už kasmetinių atostogų dalį, viršijančią Darbo kodekse nustatytą minimalią trukmę už 2 darbo metų laikotarpį. Tai skatins darbuotojus laiku naudotis atostogomis, mažins jų kaupimą ir prisidės prie efektyvesnio poilsio bei darbo laiko planavimo.

**Nuotolinis darbas.** Siūloma patikslinti nuostatą dėl nuotolinio darbo, kad darbdavys privalo tenkinti tam tikrų kategorijų darbuotojų prašymus dirbti nuotoliniu būdu, išskyrus atvejus, kai tai nėra galima dėl darbo organizavimo ar gamybos proceso, o ne dėl per didelių sąnaudų. Kolektyvinėse sutartyse įtvirtinama galimybė susitarti ir kitaip. Taip pat numatoma, kad kompensacijos už papildomas išlaidas,

dirbant nuotoliniu būdu, gali būti reguliuojamos kolektyvinėse sutartyse, o ne tik individualiu susitarimu.

**Plečiamas kolektyvinių sutarčių taikymas.** Nacionaliniu, šakos ir teritoriniu lygmeniu sudarytų kolektyvinių sutarčių atskiras nuostatas siūloma taikyti visiems šią sutartį pasirašiusių darbdavių organizacijų narių darbuotojams, jei tai susitarta kolektyvinėje sutartyje.

**Didesnis darbuotojų atstovų vaidmuo bei apsauga.** Siekiant stiprinti socialinį dialogą, siūloma nustatyti darbuotojų atstovų dalyvavimą valstybės ar savivaldybės valdomų bendrovių valdybose. Aiškiai apibrėžti darbuotojų atstovų teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus bei kitas kompetentingas institucijas dėl smurto ir priekabiavimo.

Už darbo teisės normų pažeidimą, kai kolektyvinis darbo ginčas kyla dėl teisės, baudos būtų didinamos iki 10 minimalios mėnesinės algos (MMA) dydžio (2026 metais – apie 11 530 eurų, vietoje šiuo metu numatytosios – iki 3000 eurų).

**Efektyvinamas kolektyvinių darbo ginčų dėl intereso nagrinėjimas.** Siekiant, kad efektyviau būtų nagrinėjami kolektyviniai darbo ginčai dėl intereso, siūloma trumpinti ginčo nagrinėjimo ginčų komisijoje terminą iki 5 darbo dienų (vietoj šiuo metu esančių 10 kalendorinių dienų), numatant ir trumpesnę (iki 3 darbo dienų vietoj 5 darbo dienų) terminą darbdaviui paskirti narius į šią komisiją.

Taip pat siūloma numatyti, kad tarpininkų darbas būtų apmokamas valstybės, o ne pačių šalių lėšomis – tokiu būdu tikimasi padidinti tarpininkavimo paslaugų prieinamumą.

**Streikų reguliavimas.** Siekiant efektyvinti streikų reguliavimą, siūloma pailginti įspėjamojo streiko trukmę iki 4 valandų (vietoj 2 valandų). Nesusitarus dėl minimalių paslaugų teikimo streiko metu, jas nustatytų teismas (vietoj darbo arbitražo).

Taip pat siūloma nustatyti, kad 3 mėnesius po streiko negali būti pablogintos streike dalyvavusių darbuotojų būtiniosios darbo sutarties sąlygos, nustatyti aiškius kreipimosi į teismą dėl streiko teisėtumo bei apskundimo terminus.

*Parengta pagal VDI pateiktą inf.*





LIETUVOS  
RESPUBLIKOS  
VYRIAUSYBĖ

## Stiprinama kova su finansiniu sukčiavimu

Vyriausybėje pristatyti Lietuvos banko parengti teisės aktų pakeitimai, kuriais stiprinama vartotojų apsauga, o mokėjimo paslaugų teikėjams suteikiama daugiau priemonių bei atsakomybės kovojant su finansiniu sukčiavimu.

„Finansų įstaigos nuolat stiprina gynybos linijas, tačiau sukčiavimo mastui augant dabartinio reguliavimo nebepakanka. Siūlomais pakeitimais finansų rinkos dalyviams bus suteikta naujų galimybių ir priemonių kovojant su sukčiais. Tikimės, kad tai leis reikšmingai sumažinti gyventojų ir verslo dėl sukčiavimo patiriamus nuostolius“, – sako *Lietuvos Respublikos Ministrė Pirmininkė Inga RUGINIENĖ*.

Lietuvos bankas parengė daugiau kaip 20 reikšmingų Mokėjimų ir Vartojimo kredito įstatymo pakeitimų. Į teisės aktus numatoma perkelti dalį Lietuvos banko rekomendacijų, išdėstytų Sukčiavimo prevencijos gairėse, bei būsimo Europos Sąjungos (ES) reguliavimo (Mokėjimo paslaugų reglamento) nuostatų.

„Patvirtinus siūlomus pakeitimus, nemaža dalis to, kas dabar yra rekomendacinio pobūdžio, taps aiškiu teisiniu įpareigojimu. Į teisės aktus perkeliame ilgalaikį Lietuvos banko įdirbį prižiūrint šalies finansų rinką, analizuojant užsienio patirtį. Be to, anksčiau perkelsime ir kertinius būsimo bendro Europos Sąjungos reguliavimo elementus. Taip vartotojams užtikrinsime geriausią praktiką, o finansų rinkos dalyviai turės ne tik daugiau pareigų, bet ir



Marina GUPTOR

**Momentinis ilgalaikio turto nusidėvėjimas – nauja pelno mokesčio lengvata.**

Kada ir kaip ja verta pasinaudoti, o kada geriau rinktis kitus pelno mokesčio mažinimo būdus? Apie įvairias mokesčių lengvatas – 76-ajame didžiajame „Pačiolio“ seminare.

Daugiau informacijos [www.paciolis.lt](http://www.paciolis.lt)



daugiau įrankių bei paskatų kovoti su sukčiais ir apsaugoti savo klientų gerovę“, – sako *Lietuvos banko valdybos pirmininkas Gediminas ŠIMKUS*.

Vienas svarbiausių pakeitimų yra susijęs su mokėjimo patvirtinimo (autorizavimo) sąvoka. Šiuo klausimu Lietuvos bankas sulaukia bene daugiausia vartotojų nusiskundimų. Siūlomu pakeitimu būtų nurodoma, kad mokėjimo operacija nebus laikoma autorizuota, jei ją inicijavo ne pats klientas arba mokėjimo operacija atlikta be jo sutikimo, nors mokėjimas būtų patvirtintas panaudojant vartotojo autorizavimo priemones. Šis pokytis yra itin svarbus, kadangi dauguma sukčiavimo atvejų grindžiami socialinės inžinerijos metodais, kai sukčiai išvilioja arba pavagia klientų prisijungimo duomenis.

Tarp kitų reikšmingų pakeitimų – naujos priemonės mokėjimo paslaugų teikėjams: įpareigojimas keistis informacija sukčiavimo prevencijos tikslais, teisė nurašyti lėšas iš gavėjo sąskaitos, jeigu paaiškėtų, kad jos gautos sukčiavimo būdu. Taip pat mokėjimo paslaugų teikėjai, turėdami pagrįstų įtarimų dėl sukčiavimo, privalės stabdyti mokėjimo operaciją arba atsisakyti ją vykdyti ir privalės kompensuoti vartotojų nuostolius, jeigu pinigai buvo išviliojami apsimitant vartotojo banku ar kitu mokėjimo paslaugų teikėju.

Kartu su pakeitimais mokėjimų srityje Lietuvos bankas teikia teisės aktų pataisas, susijusias su vartojimo kreditais. Jų davėjai turės stiprinti kreditinio sukčiavimo prevenciją ir savo klientų apsaugą. Tarp šių priemonių būtų ir įpareigojimas nesudaryti sutarties arba sustabdyti kredito išmokėjimą, jeigu yra pagrindo įtarti sukčiavimą.

Pinigų plovimo prevencijos kompetencijų centro, kurio vienas iš steigėjų yra Lietuvos bankas, duomenimis, per praėjusius metus finansų įstaigos neleido pasisavinti beveik 40 mln. eurų. 2024 m. sustabdytų lėšų suma siekė apie 15 mln. eurų. Vis dėlto per pastaruosius dvejus metus sukčiai iš gyventojų ir įmonių išviliojo po 20 milijonų eurų kasmet. Augantis sukčiavimo mastas atsispindi ir ginčuose su bankais ar kitais mokėjimo paslaugų teikėjais.

Teisės aktų pakeitimų projektus Lietuvos bankas pateikė Finansų ministerijai, tikimasi,



kad jie bus priimti Seimo pavasario sesijoje. Tokiu atveju dalis jų įsigalios 2026 m., o dalis – 2027 m. lapkritį, t. y. anksčiau, nei įsigalios nauji ES teisės aktai.

*Parengta pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės pateiktą inf.*





# UAB „PAČIOLIS“ EKSPERTŲ KONSULTACIJOS

## Dukterinės įmonės skolos pateikimas balanse

- ➔ Įmonė turi kelias patronuojamąsias (dukterines) įmones, tačiau konsoliduotojo finansinių ataskaitų rinkinio nesudaro, nes mūsų grupė priskirtina mažų įmonių grupių kategorijai. Patronuojančioji įmonė savo patronuojamosioms įmonėms parduoda prekes, kurias pastarosios perparduoda kitiems pirkėjams. **Kokios rūšies skoloms patronuojančiosios įmonės balanse reikia priskirti patronuojamųjų įmonių skolas?**

Vadovaujantis VAS nuostatomis, **patronuojamųjų (dukterinių) įmonių skolos** patronuojančiosios įmonės balanse yra **pateikiamos atskirai nuo kitų skolų**. Tai visiškai nepriklauso nuo to, ar įmonių grupė sudaro, ar nesudaro konsoliduotųjų finansinių ataskaitų. Nesutrumpintoje balanso formoje trumpalaikės įmonių grupės tarpusavio skolos pateikiamos 2.2 straipsnyje „Įmonių grupės įmonių skolos“.

Pažymėtina, kad, pagal Įmonių ir įmonių grupių atskaitomybės įstatymo 16 straipsnį, konsoliduotųjų finansinių ataskaitų rinkinio nuo šių metų neprivalo rengti ne tik mažos, bet ir vidutinės įmonių grupės.



**Gintautas DEVEIKIS**



**Įstatymai įpareigoja visas įmones turėti apskaitos politiką, ūkinių operacijų registravimo ir vertinimo tvarką, patvirtinti įvairius kitus dydžius. Kaip šiuos reikalavimus tinkamai galėtų įgyvendinti įmonės, kurios iki šiol neturi pasitvirtinusios minėtų dokumentų? Apie apskaitos politiką jos neturinčioje įmonėje – 76-ajame didžiajame „Pačiolio“ seminare.**

Daugiau informacijos [www.paciolis.lt](http://www.paciolis.lt)

## Neišmokėtas darbo užmokestis

### ➔ Darbo užmokestis buvo neišmokėtas. Ar galima jį nurašyti ir kada? Kokia turi būti pajamų balansinė sąskaita?

LR darbo kodekso 139 straipsnis nustato, kad darbo užmokestis – atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Tai reiškia, kad darbuotojas įvykdė savo išsipareigojimą – atliko darbą, o darbdavys turi įvykdyti savo pareigą – atsiskaityti su darbuotoju. LR DK 24 straipsnis nustato, kad, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, darbdaviai ir darbuotojai privalo veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktinaudžiauti teise. Kiekviena iš šalių privalo vengti interesų konflikto ir siekti bendros darbdavio ir darbuotojo ar visų darbuotojų gerovės, darnaus darbo santykių vystymosi ir teisėtų kitos darbo sutarties šalies interesų gynimo. Atsižvelgdamas į šias nuostatas, darbdavys turi dėti visas protingai įmanomas pastangas išmokėti darbo užmokestį darbuotojui, jeigu šiuo metu tokios galimybės nėra, – jo teisėtiems atstovams, įpėdiniams ir pan.

LR darbo kodekso 15 straipsnis nustato, kad bendrasis ieškinio senaties terminas, taikomas šio kodekso reglamentuojamiems santykiams, yra treji metai. Tačiau, net ir praėjus 3 metams, darbuotojas ar jo atstovas galės prašyti teismo praėjusį senaties terminą gražinti, jeigu jis buvo praleistas dėl svarbių priežasčių.

Taigi, jeigu įmonėje yra neišmokėto darbo užmokesčio ne dėl darbdavio kaltės, pirmiausiai įmonė turi dėti visas įmanomas pastangas išmokėti darbo užmokestį darbuotojui ar jo atstovui. Jeigu to padaryti neįmanoma, tai mažiausiai 3 metus įmonė negali šios sumos nurašyti. Tačiau ir praėjus 3 metams egzistuoja galimybė, kad darbuotojas ar jo atstovas pareikalaus išmokėti jam priklausantį darbo užmokestį.

Jeigu įmonės vadovas priima sprendimą nurašyti neišmokėtą darbo užmokestį, tokios sumos pripažįstamos kitos veiklos pajamomis.



## Būhalterinės apskaitos, mokesčių, teisės KONSULTACIJOS

Puikiai pažindami įmones, jų veiklos ypatumus, rinkas, kuriose jos veikia, ir būdami finansinės apskaitos, mokesčių ir teisės sričių profesionalai, padedame savo klientams rasti tinkamiausią išeitį iš kasdienų problemų, siūlome sprendimus, kaip jų išvengti ateityje.

- ✔ **Garantuojame operatyvų aptarnavimą ir nepriekaištingą darbų atlikimą laiku.**
- ✔ **Užtikriname visišką kliento informacijos konfidencialumą.**
- ✔ **Randame individualius sprendimus, optimizuodami kiekvienos įmonės apskaitos organizavimą.**

☎ 0 655 126 84 ✉ [konsultacijos@paciolis.lt](mailto:konsultacijos@paciolis.lt)





## VALSTYBINĖS DARBO INSPEKCIJOS SPECIALISTŲ KONSULTACIJOS

### ➔ VIRŠVALANDŽIAI: KADA JIE GALIMI IR KĄ SVARBU ŽINOTI DARBUOTOJAMS BEI DARBDAVIAMS?

Viršvalandžiai – viena dažniausių darbo organizavimo temų, ypač didesnio užimtumo laikotarpiais ar susidūrus su nenumatytais darbais. Tačiau papildomos darbo valandos nėra vien darbdavio sprendimas – jų taikymas griežtai reglamentuojamas teisės aktu.

#### ■ Kas laikoma viršvalandžiais?

Pagal Darbo kodekso 119 straipsnį viršvalandžiai – tai darbas, viršijantis nustatytą darbo dienos (pamainos) trukmę arba apskaitinio laikotarpio normą. Jie gali atsirasti dėl objektyvių darbo organizavimo aplinkybių ar papildomo darbo poreikio.

Per 7 dienas galima dirbti ne daugiau kaip 8 valandas viršvalandžių (nebent darbuotojas raštu išreiškia sutikimą dirbti iki 12 valandų). Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – 180 valandų, jei kolektyvinė sutartis nenustato kitaip. Taip pat būtina laikytis maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko reikalavimų.

„Viršvalandžiai nėra įprasta darbo organizavimo priemonė, jie galimi tik esant realiam poreikiui ir laikantis visų Darbo kodekso nustatytų ribojimų“, – pabrėžia *kancleris Šarūnas ORLAVIČIUS*.

#### ■ Kada sutikimas dėl viršvalandžių būtinas, o kada – ne?

VDI primena, kad viršvalandžiai galimi tik darbuotojui raštiškai sutikus, išskyrus Darbo kodekso 119 straipsnio 2 dalyje numatytas išimtis. Sutikimo nereikia, kai:

1. atliekami visuomenei būtini nenumatyti darbai arba siekiama užkirsti kelią nelaimėms, pavojams, avarijoms ar gaivalinėms nelaimėms ar likviduoti jų pasekmes;
2. būtina skubiai užbaigti darbą ar pašalinti gedimus, dėl kurių reikšminga dalis darbuotojų turėtų nutraukti darbą arba būtų sugadintos medžiagos, produktai ar įrenginiai;
3. viršvalandiniai darbai numatyti kolektyvinėje sutartyje.

Sutikimas gali būti pateikiamas įvairiomis rašytinėmis formomis – taip pat ir elektroniniu laišku ar trumpąja žinute, jeigu aiškiai identifikuojamas turinys, siuntėjas, pateikimo faktas ir laikas, be to, užtikrinama galimybė informaciją išsaugoti ir atkurti.

„Svarbiausia, kad sutikimas būtų konkretus ir pateikiamas tik esant konkrečiai viršvalandinio

darbo situacijai, t. y. tik atsiradus faktiniam viršvalandžių poreikiui, nes iš anksto pasirašyti bendro pobūdžio ar neriboto galiojimo sutikimai neatitinka teisės aktų reikalavimų“, – pažymi Š. Orłavičius.

### ■ **Suminė darbo laiko apskaita: kada atsiranda viršvalandžiai?**

Taikant suminę darbo laiko apskaitą, viršvalandžiai gali atsirasti ne tik viršijus apskaitinio laikotarpio darbo laiko normą, bet ir konkrečiai dienai grafike nustatytą darbo trukmę.

Pavyzdžiui, jei darbuotojo grafike numatyta dirbti 6, tačiau faktiškai dirbama 8 valandas, papildomos 2 valandos laikomos viršvalandžiais. Tokiu atveju būtinas rašytinis darbuotojo sutikimas dirbti viršvalandžius, o darbas apmokamas didesniu tarifu einamąjį mėnesį (ne apskaitinio laikotarpio pabaigoje).

Be to, taikant suminę darbo laiko apskaitą, viršvalandžiai gali susidaryti ir apskaitinio laikotarpio pabaigoje (dirbant pagal patvirtintą grafiką). Ar susiklostė viršvalandinis darbas, nustatoma palyginus darbuotojo faktiškai dirbtą laiką su nustatyta darbo laiko trukme. Tokiais atvejais apmokėjimas atliekamas vadovaujantis Darbo kodekso 115 straipsnio 5 arba 6 dalimis.

„Darbdaviai turėtų itin atidžiai pildyti darbo laiko apskaitą. Praktikoje pasitaiko atvejų, kai grafike suplanuotas trumpesnis darbo laikas, tačiau darbdavio pavedimu dirbama ilgiau, ir tai nėra tinkamai apskaitoma, – pabrėžia Š. Orłavičius. – Atkreiptinas dėmesys, kad iki darbo dienos darbovietėje pabaigos darbo laiko apskaitos dokumentuose privalo būti pažymėti viršvalandžiai.“

### ■ **Švenčių dienų išvakarės: viena valanda trumpiau**

Pagal Darbo kodekso 112 straipsnio 6 dalį švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė turi būti sutrumpinama viena valanda.

Jei dėl darbo organizavimo ypatumų darbuotojas negali dirbti trumpiau, **papildoma valanda laikoma viršvalandžiais**. Tokiu atveju būtina gauti darbuotojo rašytinį sutikimą ir darbą apmokėti padidintu tarifu.

„Net ir švenčių išvakarėse taikomos bendrosios viršvalandžių taisyklės – būtinas konkretus, laisva valia išreikštas sutikimas ir tinkamas apmokėjimas“, – akcentuoja kancleris.

### ■ **Viršvalandžiai negali tapti įprasta praktika**

VDI atkreipia dėmesį, kad viršvalandžiai negali būti planuojami iš anksto kaip nuolatinė darbo organizavimo forma. Jei papildomos valandos tampa kasdiene praktika, tai gali rodyti netinkamą darbo planavimą ar darbuotojų trūkumą. Š. Orłavičius primena, kad darbdaviai turi organizuoti darbą taip, jog viršvalandžiai būtų išimtis, o ne taisyklė. Anot jo, darbuotojai turėtų žinoti, kad jų teisė atsisakyti dirbti viršvalandžius – išskyrus įstatyme numatytas išimtis – saugoma įstatymo.

### ■ **Ką sako teismų praktika?**

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad viršvalandžiais laikomas darbas, dirbamas viršijant nustatytą normą, darbdavio nurodymu ar su jo žinia, ir tik įstatymo numatytais atvejais arba darbuotojui sutikus.

Vien darbuotojo buvimas darbo vietoje ilgiau nei nustatyta savaime nereiškia viršvalandinio darbo, jei tai vyksta be darbdavio nurodymo, žinios ar leidimo. Tačiau tais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių, susijusių su darbo specifiška, viršvalandžių nebuvo galima išvengti, toks darbas turi būti įtraukiamas į darbo laiko apskaitą ir apmokamas Darbo kodekso nustatyta tvarka.

VDI ragina tiek darbdavius, tiek darbuotojus atsakingai vertinti viršvalandžių taikymą, užtikrinti skaidrią darbo laiko apskaitą ir laikytis teisės aktuose įtvirtintų reikalavimų.





## Per savaitę priimtų svarbiausių naujų norminių aktų ir jų pakeitimų apžvalga

Per savaitę paskelbti **84** nauji teisės aktai ir jų pakeitimai, **10** iš jų aktualūs buhalteriams.

Čia pateiktas tik kai kurių pakeitimų sąrašas.  
Visus teisės aktų pakeitimus su jų paaiškinimais rasite

**MOKESČIŲ, APSKAITOS IR TEISĖS REGLAMENTŲ NAUJIENLAIŠKYJE.**

**Prenumeruokite ir viską turėsite.**

Kreipkitės adresu [www.paciolis.lt](http://www.paciolis.lt)

Štai keleto teisės aktų pakeitimų apžvalga:



Paspaudus ant toliau pateiktos nuorodos, Jums atsivers visas paskelbto teisės akto tekstas – dabartinė jo redakcija kartu su ankstesniais pakeitimais.

➔ **SPAUSKITE ČIA!**

### Labdara, parama, subsidijos

Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos viršininko įsakymo „Dėl Lietuvos Respublikos labdaros ir paramos įstatymo įgyvendinimo“ (2016 11 21 Nr. VA-137) naujausias pakeitimas 2026 02 25 Nr. VA-17

Keičiamas įsakymas „Dėl Lietuvos Respublikos labdaros ir paramos įstatymo įgyvendinimo“, kuriuo nuo 2026 m. sausio 1 d. panaikintas reikalavimas paramos gavėjams ir paramos teikėjams, gaunantiems ir teikiantiems paramą (labdarą), kai nuo kalendorinių metų pradžios vienam paramos gavėjui suteiktos ir (ar) gautos paramos suma viršija 15 000 eurų, VMI pateikti mėnesio ataskaitas apie suteiktą arba gautą paramą (labdarą). Taip pat nebelineka prievolės mokesčių administratoriui teikti Mėnesio ataskaitos apie vienam asmeniui suteiktą paramą ir (ar) labdarą bei iš vieno asmens gautą paramą, didesnę negu 15 000 Eur, PLN203 formos apie suteiktą ir (ar) gautą paramą, kurios suma viršijo 15 000 eurų. Paramos teikėjai ir gavėjai duomenis apie visą 2025 metais suteiktą ir (ar) gautą paramą deklaruos metinėse Paramos teikimo metinėje ataskaitoje (FR0477 forma) ir Paramos gavimo bei panaudojimo metinėje ataskaitoje (FR0478 forma).

Įsakymas įsigaliojo 2026 m. vasario 26 d.



## Darbo santykiai ir darbo ginčai

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo „**Dėl Užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo**“ (2022 06 29 Nr. A1-444, 2017 06 30 Nr. A1-348 nauja redakcija) naujausias pakeitimas 2026 02 24 Nr. A1-121

Išdėstomas naujos redakcijos Užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo 3 priedas „Profesinio mokymo arba neformaliojo suaugusiųjų švietimo paslaugų suteikimo akto forma“. Ši forma taikoma, jei profesinis mokymas, aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų ir kompetencijų įgijimas arba įdarbinimas pagal pameistrystės darbo sutartį organizuojamas pagal trišalę arba dvišalę sutartį, sudarytą profesinio mokymo ar neformaliojo suaugusiųjų švietimo teikėją pasirenkant Individualių mokymosi paskyrų sistemoje.

Įsakymas įsigaliojo 2026 m. vasario 25 d.



**SAVAITINIS ELEKTRONINIS LEIDINYS** **MOKESČIŲ, APSKAITOS IR TEISĖS REGLAMENTŲ**

**NAUJIENLAIŠKIS**

ĮSTATYMAI. NUTARIMAI. ĮSAKYMAI. VMI KOMENTARAI 

Naujienlaiškis siunčiamas kiekvieną trečiadienį.

Visų buhalteriams aktualių teisės aktų pakeitimų išsamią apžvalgą ir pačius pakeistus reglamentus rasite elektroniniame leidinyje

**MOKESČIŲ, APSKAITOS IR TEISĖS REGLAMENTŲ**

**NAUJIENLAIŠKIS.**

„Buhalterija“ prenumeratoriai Naujienlaiškį gali įsigyti tik už – ~~49 €~~ **39 €** (su PVM).

**Tai tik 11 centų per dieną – ir VISUS METUS BŪSITE RAMŪS!**

Kreipkitės tel. (0 5) 2700 636,  
el. paštu savadai@paciolis.lt arba www.paciolis.lt

Jeigu norite kiekvieną savaitę gauti reglamentų pakeitimų naujienas ir matyti paskelbtų teisės aktų tekstus kartu su jų ankstesnėmis redakcijomis, kviečiame prenumeruoti Mokesčių, apskaitos ir teisės reglamentų naujienlaiškį.

**PLAČIAU APIE NAUJIENLAIŠKĮ SKAITYKITE ČIA!** ←

## Naudingų skaičių rubrika parengta pagal 2026 m. kovo 2 d. galiojusius norminius aktus.

**NAUDINGI SKAIČIAI**

### NEAPMOKESTINAMASIS PAJAMŲ DYDIS

(taikoma nuo 2026 01 01)

(pagal LR gyventojų pajamų mokesčio įstatymo Nr. IX-1007 20 straipsnį)

Eil. Nr.	Neapmokestinamojo pajamų dydžio taikymo sąlygos	Dydis
<b>1. Pagrindinis neapmokestinamasis pajamų dydis</b>		
<i>Taikomas tik su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusioms pajamoms:</i>		
1.1.	gyventojui, kurio su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos per mėnesį neviršija minimaliosios mėnesinės algos, galiojusios einamųjų kalendorinių metų sausio 1 dieną, vieno dydžio (MMAD sausio 1 d.).	<b>747</b> Eur per mėnesį
1.2.	gyventojui, kurio su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos per mėnesį viršija MMA, galiojusios einamųjų kalendorinių metų sausio 1 dieną.	<b>mėnesio NPD = 747 - 0,49 × (gyventojų mėnesio su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos – MMAD sausio 1 d.)<sup>1</sup></b>
<b>2. Individualus neapmokestinamasis pajamų dydis</b>		
2.1.	Asmenims, kuriems nustatytas 0–25 procentų dalyvumo lygis, arba asmenims, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka yra nustatytas sunkus neįgalumo lygis.	<b>1 127</b> Eur
2.2.	Asmenims, kuriems nustatytas 30–55 procentų dalyvumo lygis, arba asmenims, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka yra nustatytas vidutinis ar lengvas neįgalumo lygis.	<b>1 057</b> Eur
<b>3. Metinis neapmokestinamasis pajamų dydis (MNPD)</b>		
<i>Gyventojų metinės pajamos (GMP) yra lygios gyventojų mokestinio laikotarpio apmokestinamųjų pajamų, išskyrus apmokestinamąsias pajamas, kurioms taikomas GPMĮ 6 str. nustatytas mokesčio tarifas, pajamas, nuo kurių mokestis sumokėtas įsigyjant verslo liudijimą, taip pat išmokas, mokamas pasibaigus ar nutraukus gyvybės draudimo ar pensijų kaupimo sutartį, neviršijančias sumokėtų įmokų dydžio, sumai, neatėmus GPMĮ 21 straipsnyje nurodytų išlaidų ir gyventojui taikytino MNPD.</i>		
3.1.	kai gyventojui taikomas kintamas NPD	
	kai GMP neviršija 12 MMAD sausio 1 d. (13 836)	<b>8 964</b> Eur
3.2.	kai GMP viršija minimaliosios mėnesinės algos, galiojusios einamųjų kalendorinių metų sausio 1 dieną, dvylikos dydžių sumą, tačiau neviršija 28 647,48 eurų per metus	<b>MNPD = 8 964 – 0,49 × (GMP – dvylika minimaliosios mėnesinės algos, galiojusios einamųjų kalendorinių metų sausio 1 dieną, dydžių)</b>

<sup>1</sup> – Jeigu apskaičiuotas NPD (MNPD) yra neigiamas, laikoma, kad jis lygus 0.

### KETVIRČIO VIDUTINIS MĖNESINIS BRUTO DARBO UŽMOKESTIS

Metai	Ketvirtis	Šalies ūkio darbuotojų vidutinis bruto darbo užmokestis (be individualių įmonių)
2023	I	1 959,9 Eur
2023	II	2 000,1 Eur
2023	III	2 018,2 Eur
2023	IV	2 110,3 Eur
2024	I	2 161,0 Eur
2024	II	2 196,4 Eur
2024	III	2 237,9 Eur
2024	IV	2 335,9 Eur
2025	I	2 337,7 Eur
2025	II	2 387,0 Eur
2025	III	2 427,6 Eur

## Naudingų skaičių rubrika parengta pagal 2026 m. kovo 2 d. galiojusius norminius aktus.

### VISŲ APLINKOSAUGINIŲ MOKESČIŲ INDEKSAVIMO KOEFICIENTAI

Metai	Ketvirtis	Už aplinkos teršimą			Už gamtos išteklius				Padaryta žala				Žala aplinkai, sunaikinus ar sužalojus krašto vaizdžio kompleksus ir objektus	Vidutinėms ne-nukirsto miško 1 hektaro medienos kainoms indeksuoti
		iš mobilių taršos šaltinių	iš stacionarių taršos šaltinių	gminių ir pakuočių atliekomis	vanduo ir kitos naudingosios iškasenos	šviesios dūrpės (eksportuotos)	kitos dūrpės	medžiomainieji gyvūnai	žuvų ištekliams	laukinėms gyvūnų rūšims ir jų buveinėms	Lietuvos saugomoms rūšims ir jų buveinėms	laukinei augalijai		
2026	I	1,481			1,594		2,187	Neindeksuojami pagal AM 2017-01-06 įsakymą Nr. D1-27	1,743	1,743	2,317	2,302	1,617	1,594
	II													
	III													
	IV													
2025	I	1,481			1,594		2,187	1,678	1,678	2,231	2,216	1,557	1,541	
	II										2,274			
	III										2,278			
	IV										2,281			

Šaltinis: www.am.lt

### PAGRINDINIŲ SOCIALINIŲ RODIKLIŲ DYDŽIAI 2022–2026 m.

Mėnuo	Bazinė socialinė išmoka (anksčiau MGL)	Minimalioji mėnesinė alga	Minimalusis valandinis atlygis	Valst. soc. draudimo bazinė pensija
1	2	3	4	5
Nuo 2022 m. birželio 1 d.	46 Eur	730 Eur	4,47 Eur	225,84 Eur
Nuo 2023 m. sausio 1 d.	49 Eur	840 Eur	5,14 Eur	246,21 Eur
Nuo 2024 m. sausio 1 d.	55 Eur	924 Eur	5,65 Eur	269,77 Eur
Nuo 2025 m. sausio 1 d.	70 Eur	1038 Eur	6,35 Eur	298,45 Eur
Nuo 2026 m. sausio 1 d.	74 Eur	1153 Eur	7,05 Eur	327,91 Eur

### 2026 m. DARBO LAIKO KALENDORIUS

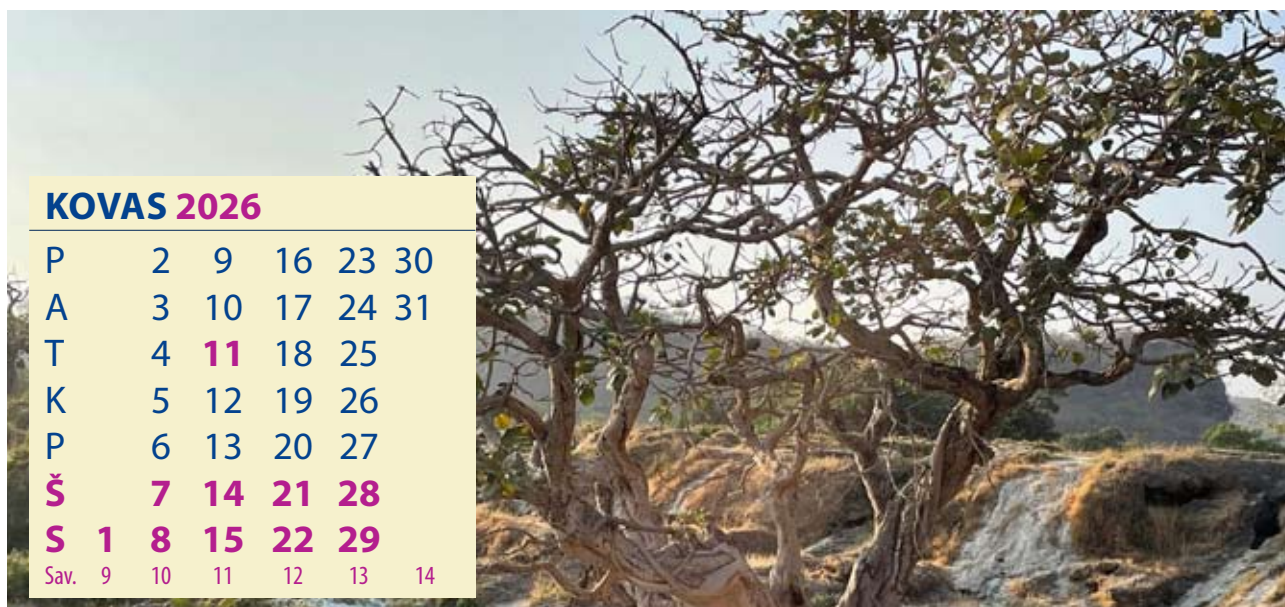
Laikotarpiai	Kalendorinių dienų skaičius	Švenčių dienos	5 dienų darbo savaitė (40 val.)			6 dienų darbo savaitė (40 val.)*		
			darbo dienų skaičius	poilsio ir švenčių dienų skaičius	darbo valandų skaičius	darbo dienų skaičius	poilsio ir švenčių dienų skaičius	darbo valandų skaičius
Sausis	31	Sausio 1 d.	21	10	168	26	5	172
Vasaris	28	Vasario 16 d.	19	9	152	23	5	153
Kovas	31	Kovo 11 d.	21	10	167	25	6	166
I ketvirtis	<b>90</b>		<b>61</b>	<b>29</b>	<b>487</b>	<b>74</b>	<b>16</b>	<b>491</b>
Balandis	30	Balandžio 6 d.	21	9	167	25	5	165
Gegužė	31	Gegužės 1, 3 d.	20	11	160	25	6	164
Birželis	30	Birželio 7, 24 d.	21	9	167	25	5	165
II ketvirtis	<b>91</b>		<b>62</b>	<b>29</b>	<b>494</b>	<b>75</b>	<b>16</b>	<b>494</b>
Liepa	31	Liepos 6 d.	22	9	176	26	5	174
Rugpjūtis	31	Rugpjūčio 15 d.	21	10	167	25	6	166
Rugsėjis	30	–	22	8	176	26	4	174
III ketvirtis	<b>92</b>		<b>65</b>	<b>27</b>	<b>519</b>	<b>77</b>	<b>15</b>	<b>514</b>
Spalis	31	–	22	9	176	27	4	178
Lapkritis	30	Lapkričio 1, 2 d.	20	10	160	24	6	160
Gruodis	31	Gruodžio 24, 25, 26 d.	21	10	166	24	7	160
IV ketvirtis	<b>92</b>		<b>63</b>	<b>29</b>	<b>502</b>	<b>75</b>	<b>17</b>	<b>498</b>
<b>Metai</b>	<b>365</b>		<b>251</b>	<b>114</b>	<b>2002</b>	<b>301</b>	<b>64</b>	<b>1997</b>
Vidutinis valandų skaičius per mėnesį			166,83			166,42		
Vidutinis darbo dienų skaičius per mėnesį			20,92			25,08		

\* 6 darbo dienų savaitės kalendorius sudarytas darant prielaidą, kad I–V dirbama po 7, o VI – 5 darbo valandas.

#### Įsidėmėtina!

Darbo laiko kalendorius parengtas vadovaujantis galiojančio Darbo kodekso nuostatomis. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta kitokia su švenčių dienomis sutampančių poilsio dienų perkėlimo tvarka.

Keičiantis teisės aktams, darbo laiko kalendoriaus duomenys gali keistis.



KOVAS 2026						
P	2	9	16	23	30	
A	3	10	17	24	31	
T	4	11	18	25		
K	5	12	19	26		
P	6	13	20	27		
Š	7	14	21	28		
S	1	8	15	22	29	
Sav.	9	10	11	12	13	14

## 2026 m. kovo mėn. mokesčių sumokėjimo, deklaravimo ir kitų prievolių kalendorius

Kalendorius parengtas pagal 2026 m. kovo 2 d. galiojusius norminius aktus.

Terminas	Prievolė	Pavadinimas
1	2	3
<b>Kovo 2 d.</b>	sumokėti	<b>GPM</b> nuo vasario 16–28 d. išmokėtų sumų, priskiriamų gyventojų A klasės pajamoms <b>PSD įmokas savarankiškai dirbantiems asmenims</b> už vasario mėn.
<b>Kovo 16 d.</b>	sumokėti	<b>GPM</b> nuo kovo 1–15 d. išmokėtų sumų, priskiriamų gyventojų A klasės pajamoms <b>Pelno mokestį</b> nuo kovo mėn. išmokėtų dividendų <b>VSD įmokas (už darbuotojus)</b> už vasario mėn. <b>Pelno mokestį</b> nuo per vasario mėn. užsienio vienetams išmokėtų pajamų, apmokestinamų pelno mokesčiu prie pajamų šaltinio <b>Akcizus</b> už vasario mėn. <b>Privalomuosius atskaitymus</b> nuo žaliavinės medienos ir nenukirsto miško pardavimo pajamų už vasario mėn. <b>Avansinį nekilnojamojo turto mokestį</b> už 2026 metus <b>Avansinį pelno mokestį</b> už 2026 metus
	pateikti	Pelno mokesčio nuo vasario mėn. išmokėtų dividendų deklaracijos <b>FR0640</b> formą <b>Akcizų deklaraciją</b> už vasario mėn. <b>SAM pranešimą</b> už apdraustuosius už vasario mėn. Mėnesinės pajamų mokesčio deklaracijos <b>GPM313</b> formą Užsienio apmokestinamiesiems vienetams išmokėtų pajamų (sumų) ir nuo jų apskaičiuoto pelno mokesčio deklaracijos <b>FR0313</b> formą Privalomųjų atskaitymų nuo žaliavinės medienos ir nenukirsto miško pardavimo pajamų už vasario mėn. deklaracijos <b>FR0463</b> formą Avansinio pelno mokesčio deklaraciją ( <b>FR0430</b> )
<b>Kovo 20 d.</b>	pateikti	Gaunamų ir išrašomų PVM sąskaitų faktūrų registrų duomenis <b>i.SAF</b> už vasario mėn.
<b>Kovo 25 d.</b>	sumokėti	<b>PVM</b> už vasario mėn.
	pateikti	PVM deklaraciją ( <b>FR0600</b> ) ir atskaitą ( <b>FR0564</b> ) už vasario mėn. <b>Formą FR1070</b> – žemės ūkio produkcijos pirkėjo pradelstas skolas žemės ūkio produkcijos pardavėjams už vasario mėn.
<b>Kovo 31 d.</b>	sumokėti	<b>GPM</b> nuo kovo 16–31 d. išmokėtų sumų, priskiriamų gyventojų A klasės pajamoms <b>PSD įmokas savarankiškai dirbantiems asmenims</b> už kovo mėn.



# Palmiros horoskopas buhalteriams

## KOVO 3-ioji, ANTRADIENIS

Sudėtinga, emociškai įtempta ir paini diena dėl Mėnulio užtemimo Mergelės ženkle (maksimalią fazę pasieks 13 val. 35 min. Vilniaus laiku ir 11 val. 35 min. pagal Grinvičą). Nepradėkite naujo veiklos ciklo, nepatartina imtis didesnio darbų kiekio, sunkių užduočių. Būkite atidesni atliekamų darbų kokybei – didesnė klaidų tikimybė.

## KOVO 4-oji, TREČIADIENIS

Nepasiduokite emocijoms, nesileiskite užvaldomi nepasitenkinimo, nerimo. Vis dėlto būsite darbingi, galite nemažai nuveikti. Tiesa, dažniau tikrinkite atliekamus darbus.

## KOVO 5-oji, KETVIRTADIENIS

Sėkminga diena, palanki svarbiems susitikimams ir susitarimams. Geras laikas taikytis – gerinkite santykius su kolegomis ir vadovais.

## KOVO 6-oji, PENKTADIENIS

Nors būsite darbingi, nepalanku imtis ko nors naujo. Tiesa, reakcija bus greita, bet netiksli, tad skubėdami galite suklysti.

## KOVO 7-oji, ŠEŠTADIENIS

Pasyvus metas. Pabūkite namuose, daugiau dėmesio skirkite šeimai. Netinkamas laikas kritikuoti, nieko neįžeiskite. Beje, šiandien kituose erzins būtent mūsų pačių ydos.

## KOVO 8-oji, SEKMADIENIS

Palankus metas šeimos šventėms, bičiuliškiems susibūrimams. Tiesa, verta atsiriboti nuo svetimų žmonių – diena netinkama naujoms pažintims.

## KOVO 9-oji, PIRMADIENIS

Palankus metas intensyviai veiklai, galima imtis atsakingų užduočių. Neatsisakykite darbo pasiūlymų. Tinkamas laikas profesinėms konsultacijoms, mokymams.



# NAUJIENA!

Igyvendinant ES direktyvos reikalavimus,  
Darbo kodekse įteisinama prievolė kiekvienai  
įmonei pasirengti ir pasitvirtinti darbo  
apmokėjimo sistemą.

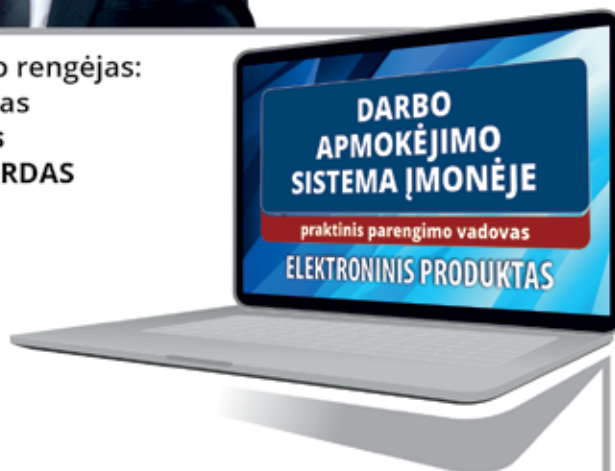
Tai atlikti padės ypatingas elektroninis produktas

## DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA ĮMONĖJE.

### Praktinis parengimo vadovas



Produkto rengėjas:  
teisininkas  
Vaidotas  
DAUSKURDAS



*Itin patogus būdas savarankiškai įgyvendinti būsimus  
Darbo kodekso reikalavimus.*

### Elektroninį produktą sudaro:

- pavyzdinė įmonės Darbo apmokėjimo sistema – elektroninis šablonas, lengvai pritaikomas kiekvienos įmonės reikmėms;
- išsamus darbo apmokėjimo sistemos rengimo ir tvirtinimo procedūrų klausimynas;
- vaizdo įrašų pateiktos kvalifikuotų teisininkų rekomendacijos ir patarimai, padėsiantys išvengti klaidų rengiant ir paskelbiant darbo apmokėjimo sistemą įmonėje.

Elektroninio produkto KAINA

**iki kovo 10 d. – 85 €,**

nuo kovo 11 d. – 97 € (su PVM).

**KAINA „Pačiolio“ 76-ojo seminaro dalyviams – tik 67 €.**

Produktas bus išleistas kovo mėn.



Norėdami įsigyti elektroninį produktą, sumokėkite jo kainą į UAB „Pačiolio prekyba“ (į. k. 300807502)  
a.s. LT347044060005977111 AB SEB banke.

Mokėjimo nurodyme įrašykite prekės kodą (DP\_DAS), tel. numerį ir el. pašto adresą.

Daugiau informacijos: tel. (0 5) 270 0636, el. p. [knygos@paciolis.lt](mailto:knygos@paciolis.lt) arba

[www.paciolis.lt](http://www.paciolis.lt)

# NAUJAS nuotolinis seminaras

## Pelno nesiekiančių juridinių asmenų 2025 m. metinė atskaitomybė ir 2026 m. naujovės

### PROGRAMA

- 1. 2025 m. finansinės atskaitomybės ypatumai.** Reglamentavimo pakeitimų apžvalga. Audito prievolės privalomumo griežtinimas. Metinės procedūros, svarbios ataskaitų teisingumui.
- 2. Svarbiausi 2025 m. pelno mokesčio deklaracijos pakeitimai** ir praktinės situacijos. 2026 metais įsigaliojusios **pelno mokesčio naujovės**.
- 3. 2025 m. paramos gavimo ir panaudojimo** metinės ataskaitos FR0478 sudarymas ir teikimas. Neteisėto paramos panaudojimo pasekmės.
- 4. Svarbūs 2025–2026 m. PVM pakeitimai.** Prievolių registruotis PVM mokėtoju išplėtimas, galimybė taikyti smulkiojo verslo schemą (SVS). PVM tarifai ir lengvatos.
- 5. Darbo užmokesčio apskaičiavimo ir apmokestinimo pakeitimai.** Nauja vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka.
- 6. Numatomos Darbo kodekso naujovės.** Naujos prievolės teikti daugiau duomenų valstybės institucijoms apie darbo užmokestį.

**LEKTORIAI:** Konsultantė ekspertė  
**Oksana GALIN,**  
auditorius  
**Gintautas DEVEIKIS,**  
konsultantė ekspertė  
**Marina GUPTOR.**



### NUOTOLINIO SEMINARO DALYVIAI GAUNA:

- kokybišką **seminaro vaizdo įrašą**, kurį galės žiūrėti pasirinktu laiku ir vietoje;
- **išsamią ir naudingą seminaro medžiagą** (popieriniu arba elektroniniu formatu);
- seminare nagrinėjamų **dokumentų pildomus šablonus**, kuriais galima naudotis neribotą laiką.



### SEMINARO KAINA

- **su spausdinta medžiaga – 135 €** (PVM netaikomas). Prekės kodas – PNA12NS;
- **su elektronine medžiaga (pdf formatu) – 125 €** (PVM netaikomas). Prekės kodas – PNA12NE.

Seminaro trukmė – apie 5 ak. val.

Norėdami įsigyti seminarą, sumokėkite jo kainą į UAB „Pačiolio prekyba“ a.s. LT347044060005977111 AB SEB banke.  
Mokėjimo nurodyme įrašykite prekės kodą, pristatymo ir el. pašto adresus, tel. numerį.

Daugiau informacijos – tel. (0 5) 2700 636, el. p. [seminarai@paciolis.lt](mailto:seminarai@paciolis.lt) arba

[www.paciolis.lt](http://www.paciolis.lt)