

Buhalterinės apskaitos reglamentavimas įmonėje.

BŪTINOSIOS VIDAUS TVARKOS



Ištrauka

7.5. VIDUTINIO DARBO UŽMOKESČIO APSKAIČIAVIMO TVARKA

Darbo kodekse numatyta daugiau nei 30 atvejų, kai darbdavys privalo apskaičiuoti darbuotojo vidutinį darbo užmokestį. Dažniausiai jis apskaičiuojamas tada, kai darbuotojas nedirba darbo sutartyje sulygto darbo, tačiau teisės aktai įpareigoja darbdavį sumokėti už tą laiką.

Vyriausybės nutarimu Nr. 496 patvirtintame Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos apraše reglamentuota, kaip pasirenkamas skaičiuojamasis laikotarpis, kokios sumos įskaitomos į vidutinį darbo užmokestį, iš kokio darbo laiko (faktiškai dirbto ar patvirtinto darbo grafike) dalijamos apskaičiuotos arba išmokėtos atlyginimo sumos, todėl gana aišku, kaip apskaičiuoti vidutinį valandinį ir vidutinį dieninį darbo užmokestį, tik reikia įsidėmėti pagrindinius principus:

1) į vidutinį darbo užmokestį įskaičiuojamos sumos, apskaičiuotos arba išmokėtos už dirbtą laiką ir (arba) atliktą darbą;

2) premijos, apskaičiuotos už skirtingos trukmės laikotarpį, į darbo užmokestį gali būti įskaičiuojamos skirtingai – ketvirčio ir ilgesnio laikotarpio premijos, išmokėtos per skaičiuojamąjį laikotarpį, dalijamos iš darbo laiko pagal darbo grafiką;

3) jeigu darbuotojo darbo diena yra nepastovios trukmės, apskaičiuojamas vidutinis valandinis darbo užmokestis.

Vyriausybės nutarime neaptarta, ką daryti su apskaičiuotu vidutiniu valandiniu ar vidutiniu dieniniu darbo užmokesčiu, išskyrus 6-ąjį punktą, kuriame nustatytas žvalgybos pareigūnų vidutinio darbo užmokesčio už kasmetinių atostogų laiką apskaičiavimas (pagal darbuotojo arba įmonės darbo (pamainos) grafiką nustatytas darbo dienas ar darbo valandas) ir suminės darbo laiko apskaitos režimu dirbančių darbuotojų kasmetinių atostogų apmokėjimas (kai kasmetinės atostogos suteikiamos savaitėmis, vidutinis darbo užmokestis mokamas pagal tam darbuotojui nustatytą darbo laiko normą). Vis dėlto toks bandymas reglamentuoti atostoginių sumos apskaičiavimą kelia daugiau klausimų, nei aiškiai į juos atsako.

Vyriausybės nutarime, kuriame nustatyta vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka, ne-užsiminta apie kitus kiekvienoje įmonėje pasitaikančius vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo atvejus. Pavyzdžiui, kaip apskaičiuoti vidutinio darbo užmokesčio sumą už papildomo poilsio laiką darbuotojams, auginantiesiems vaikus iki 12 metų amžiaus arba neįgalų vaiką iki 18 metų; kaip apskaičiuoti ligos pašalpą darbdavio lėšomis, kokį dydį taikyti tarp 62,04 % ir 100 % darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio; kaip apskaičiuoti kompensaciją už nepanaudotas atostogas darbuotojams, dirbantiems skirtingu darbo laiko režimu; kaip apskaičiuoti išieitinę išmoką darbuotojams, kurie dirba trumpiau negu 5 dienas per savaitę arba darbo dienų skaičius yra skirtingas? Šiuos ir daugybę kitų klausimų įmonės turi numatyti savo pačių patvirtintoje vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkoje. Tiesa, šiuo atveju nepakanka vien perrašyti Vyriausybės nutarimo nuostatą – būtina tvarka, kurioje darbo užmokestį apskaičiuojantis asmuo rastų tikslius ir teisingus atsakymus į klausimą „kaip?“.

Kai kurie dalykai yra bendri visais atvejais, kai tenka apskaičiuoti vidutinį darbo užmokestį, tačiau

konkrečioje situacijoje, apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį už konkretų laikotarpį, būtina atsižvelgti į darbuotojo darbo laiko režimą. Vadinasi, pirmiausia būtina aptarti šios tvarkos struktūrą.

1. Bendroji dalis – visiems įmonės darbuotojams taikomos vienodos taisyklės, pasirenkant vidutinio darbo užmokesčio skaičiuojamąjį laikotarpį ir nustatant sumas, kurios gali būti skirtingai įskaitomos į vidutinį darbo užmokestį, apskaičiuojant darbo laiką, iš kurio dalijamas darbo užmokestis, taip pat vidutinio darbo užmokesčio rūšies pasirinkimo kriterijai (valandinis ar dieninis vidutinis darbo užmokestis), ligos pašalpos samprata ir kiti bendri dalykai.

2. Specialioji dalis – tai konkrečios vidutinio darbo užmokesčio sumos apskaičiavimo taisyklės, kai darbuotojams taikomas skirtingas darbo laiko režimas. Šioje dalyje aprašoma atostoginių, ligos pašalpos, kompensacijos už nepanaudotas atostogas, išėtinės išmokos, apmokėjimo už papildomą poilsio laiką, priemokų pasyviai budintiems darbuotojams ir kitų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmokų apskaičiavimo tvarka darbuotojams, dirbantiems nekintančios darbo dienos (pamainos) režimu (DK 113 str. 2 dalies 1 p.), suminės darbo laiko apskaitos režimu (DK 113 str. 2 dalies 2 p., 115 str.), dirbantiems pagal individualų darbo laiko režimą (DK 113 str. 2 dalies 5 p.). Tos pačios rūšies išmoka skirtingu darbo laiko režimu dirbantiems darbuotojams dažnai apskaičiuojama skirtingu būdu, kuris turi būti detaliam aprašytas.

3. Baigiamoji dalis – tai įvairūs specifiniai atvejai, taikomi konkrečioje įmonėje, vadovaujantis optimalumo principu, arba bendros taisyklės, kurios pagal prasmę netiko anksčiau aptartose dalyse.

Nederėtų pamiršti ir minimalaus vidutinio darbo užmokesčio kontrolės, kurios tvarka nustatyta Vyriausybės nutarimo Nr. 496 5.15 punkte. Vis dėlto mažai tikėtina, kad Lietuvos įmonės paraidžiui jos laikosi, todėl įmonių vadovai turėtų patvirtinti patogų mažiausio vidutinio darbo užmokesčio kontrolės būdą, kuris nepablogintų ir darbuotojų darbo apmokėjimo. Galbūt būtų patogu darbuotojui apskaičiuotą vidutinį valandinį darbo užmokestį palyginti su Vyriausybės patvirtintu minimaliu valandiniu atlygiu. Tokia mažiausio vidutinio darbo užmokesčio riba paraidžiui neatitinka Vyriausybės nutarimo Nr. 496 5.15 punkte nustatyto būdo, tačiau daugeliu atvejų yra palankesnė darbuotojams.

Darbuotojų, kurie dirba suminės darbo laiko apskaitos arba individualiu darbo laiko režimu, vidutinio darbo užmokesčio suma dažnai koreguojama, taikant darbuotojo darbo laiko santykį su įmonės darbo laiku, esant 40 valandų darbo savaitei. Darbo laiko santykio apskaičiavimo būdas Vyriausybės nutarime Nr. 496 nepaminėtas, tačiau aptartas (beje, skirtingai) vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo reglamentavimui skirtame 2003 m. gegužės 27 d. Vyriausybės nutarime Nr. 650 ir 2014 m. lapkričio 19 d. Vyriausybės nutarime Nr. 1288. Akivaizdu, kad darbo apmokėjimo formos ir sistemos tampa tik sudėtingesnės, todėl įmonių vadovams patartina vadovautis Darbo kodekse įteisintais teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais ir rekomenduotina patvirtinti įmonės darbuotojų vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarką, kuri, kiek įmanoma, labiausiai atitiktų darbo apmokėjimo sąlygas, teisingumo ir interesų pusiausvyros principus.

Visais atvejais įmonių vadovai ir apskaitą tvarkantys asmenys turi įvertinti savo atsakomybę ir grėsmes. Laikomasi bendros nuostatos, kad darbdavys negali pabloginti darbuotojui sąlygų, kurias garantuoja darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai arba kurios taikomos kitiems tos pačios kategorijos (profesijos) darbuotojams.

TVIRTINU:

UAB „_____“
direktorius _____
Įsakymas _____ Nr. _____

UAB „_____“

VIDUTINIO DARBO UŽMOKESČIO APSKAIČIAVIMO TVARKA

1. Bendrosios nuostatos

1. Ši Vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka taikoma tik tais atvejais, kai apskaičiuojamas darbo užmokestis įmonės darbuotojams, įmonėje dirbantiems darbo sutarties pagrindu. Tuo atveju, jeigu apskaičiuojamas atlyginimas už darbus ir / ar paslaugas, atliktus ir / ar suteiktas kitų sutarčių pagrindu (pvz., rangos sutarties, atlygintinų paslaugų suteikimo ar pavedimo sutarties ir pan.), ši vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka netaikoma.

2. Vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo bendroji dalis

2.1. Vidutinis darbo užmokestis darbuotojams apskaičiuojamas šiais atvejais:

2.1.1. suteikiant darbuotojams kasmetines atostogas;

2.1.2. suteikiant darbuotojams tikslines mokymosi atostogas, numatytas DK 135 str. 1 ir 2 dalyse;

2.1.3. suteikiant papildomą poilsio laiką darbuotojams, auginantiems vaikus iki 12 metų arba auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų amžiaus;

2.1.4. suteikiant papildomą poilsio laiką pirmąją mokslo metų dieną darbuotojams, auginantiems vieną vaiką iki 14 metų amžiaus, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas;

2.1.5. apskaičiuojant priemoką už budėjimo ne darbovietėje (pasyviojo budėjimo namie) laiką;

2.1.6. apskaičiuojant ligos pašalpą už 2 pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas;

2.1.7. darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims jų pareigų vykdymo laikui;

2.1.8. rinkimų komisijos nariams už laiką, sugaištą organizuojant ir vykdant darbo tarybos rinkimus;

2.1.9. už prastovos laiką pagal DK 47 str. 1 dalies 1 punktą, jeigu prastova paskelbta ne dėl darbuotojo kaltės ir darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo;

2.1.10. už nušalinimo nuo darbo laiką pagal DK 49 str. 3 dalį;

2.1.11. už laiką, kurį darbuotojas atsisakė dirbti dėl to, kad yra pavojus jo saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti jis nėra apmokytas, jeigu neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neaprūpintas reikiamomis asmeninės apsaugos priemonėmis, jeigu apie tai nedelsiant pranešė raštu darbdaviui (DK 159 str.);

2.1.12. už laiką naujo darbo paieškoms, jeigu darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva ir darbuotojui įteiktas įspėjimas (DK 64 str. 6 d.);

2.1.13. apskaičiuojant išeitinę išmoką atleidžiamam darbuotojui, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, darbdavio valia, darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių arba nesant šalių valios, pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, kai darbo santykiai tęsiasi ilgiau nei dvejus metus, pasibaigus darbo vietos dalijimosi darbo sutarčiai DK 95 str. 1 d. nustatytu atveju ar dėl kitų svarbių priežasčių;

2.1.14. apskaičiuojant piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas, jeigu nutraukus darbo sutartį

darbuotojui negali būti suteiktos kasmetinės atostogos arba jeigu darbuotojas jų nepageidauja;

2.1.15. už uždelsimo laiką, jeigu uždelsiama atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju ne dėl jo kaltės;

2.1.16. apskaičiuojant kompensaciją už nekonkuravimo laikotarpį (DK 38 str. 3 d.);

2.1.17. kitais atvejais, kai darbuotojas faktiškai nedirbo, bet teisės aktai įpareigoja už tuos laikotarpius mokėti atlygį.

2.2. Vidutinio darbo užmokesčio skaičiuojamasis laikotarpis:

2.2.1. trys paskutiniai kalendoriniai mėnesiai, einantys prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis;

2.2.2. trys paskutiniai darbo mėnesiai (įskaitant atleidimo iš darbo mėnesį), kai atleidžiamas iš įmonės darbuotojo paskutinė darbo įmonėje (atleidimo iš darbo) diena sutampa su paskutine to mėnesio darbo diena pagal darbuotojo darbo (pamainos) grafiką;

2.2.3. visas darbuotojo faktiškai dirbtas laikas, jeigu jis įmonėje dirbo trumpiau negu 3 mėnesius;

2.2.4. trys paskutiniai kalendoriniai mėnesiai, einantys prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis, kai darbuotojas sugrįžo po vaiko priežiūros atostogų, nėštumo ir gimdymo atostogų, tarpsezoninio laikotarpio, ilgalaikės ligos, prastovos, pravaikštos, ir per visą skaičiuojamąjį laikotarpį nėra duomenų apie darbuotojo darbo užmokestį už dirbtą laiką arba atliktą darbą;

2.2.5. paėiliui einantys 6 mėnesiai, pasirinkti iš 24 mėnesių, einančių iki susirgimo profesine liga nustatymo mėnesio arba iki darbuotojo perkėlimo į kitą, mažiau apmokamą, darbą ar atleidimo iš tos darbovietės mėnesio, kai vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas žalos atlyginimo dėl susirgimo profesine liga dydžiui nustatyti;

2.2.6. jeigu darbdavio iniciatyva atleidžiamas iš įmonės darbuotojo darbo užmokestis sumažėjo, skaičiuojamasis laikotarpis yra 3 mėnesiai prieš įspėjimo apie atleidimą iš darbo įteikimą.

2.3. Į vidutinį darbo užmokestį įskaitomos sumos, apskaičiuotos ar išmokėtos už dirbtą laiką arba atliktą darbą:

2.3.1. per skaičiuojamąjį laikotarpį apskaičiuotas bazinis darbo užmokestis: valandinis tarifinis atlygis, mėnesinė (pareiginė) alga ar vienetinis atlyginimas;

2.3.2. per skaičiuojamąjį laikotarpį apskaičiuotas padidintas apmokėjimas už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis bei kitokius nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų, didesnis apmokėjimas už darbą, kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, ir kitais darbo ar tarnybos santykius reglamentuojančiuose įstatymuose, kolektyvinėje ir darbo sutartyse numatytais atvejais;

2.3.3. per skaičiuojamąjį laikotarpį apskaičiuoti priedai ir priemokos prie valandinių tarifinių atlygių ar mėnesinių algų už padidėjusį darbo intensyvumą, sutarčių su naujais klientais sudarymą, naujų klientų suradimą, gautinų sumų išsireikalavimą ir kiti priedai, kurie nustatyti šalių susitarimu arba mokami pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą ir laikomi neatsiejama darbo užmokesčio dalimi;

2.3.4. per skaičiuojamąjį laikotarpį apskaičiuotas priedas iki vidutinio darbo užmokesčio, mokamas darbuotojams, kurie ne dėl savo kaltės neįvykdo darbo normų. Šiuo atveju mėnesinis darbo užmokestis negali būti mažesnis kaip 2/3 darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio ir turi būti ne mažesnis už minimalųjį darbo užmokestį;

2.3.5. per skaičiuojamąjį laikotarpį apskaičiuotos mėnesinės premijos visa suma;

2.3.6. per skaičiuojamąjį laikotarpį išmokėtos ketvirčio premijos visa suma. Jeigu per skaičiuojamąjį laikotarpį išmokėtos kelios ketvirtinės premijos, įskaitoma išmokėta paskutinė;

2.3.7. per praėjusius paskutinius 12 mėnesių, einančių prieš vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo mėnesį, išmokėtų premijų už ilgesnį nei 3 mėnesių laikotarpį 1/4 bendros jų sumos.

2.4. Laikas, įvertinamas apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį:

2.4.1. faktiškai dirbtas laikas, įskaitant

- darbo sutartyje sutartą darbo laiką arba laiką pagal darbo grafiką,
- viršvalandžius,
- darbą poilsio ar švenčių dienomis ne pagal grafiką,
- kelionės laiką iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą,
- kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavedimu laiką,
- budėjimo laiką, įskaitomą į darbo laiko normą Darbo kodekso nustatyta tvarka;

2.4.2. nustatytas darbo laikas pagal darbuotojo ar įmonės darbo grafiką.

2.5. Vienos dienos vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimas:

2.5.1. skaičiuojamojo laikotarpio darbo užmokesčio, to laikotarpio priedų, priemokų, vieno mėnesio premijų bendra apskaičiuota suma dalinama iš faktiškai dirbtų per tą laikotarpį dienų skaičiaus (įskaitant faktiškai dirbtas poilsio ir švenčių dienas);

2.5.2. per skaičiuojamąjį laikotarpį išmokėta ketvirčio premija dalinama iš skaičiuojamojo 3 mėnesių laikotarpio darbo dienų skaičiaus pagal darbuotojo darbo grafiką (jeigu jo nėra, – pagal įmonės darbo grafiką);

2.5.3. per praėjusius paskutinius 12 mėnesių išmokėtų premijų už ilgesnį nei 3 mėnesių laikotarpį 1/4 bendros sumos dalinama iš skaičiuojamojo 3 mėnesių laikotarpio darbo dienų skaičiaus pagal darbuotojo darbo grafiką (jeigu jo nėra, – pagal įmonės darbo grafiką);

2.5.4. pagal 2.5.1–2.5.3 punktus apskaičiuotos sumos sudedamos ir apskaičiuojamas bendras vienos dienos vidutinis darbo užmokestis;

2.5.5. vidutinis dieninis darbo užmokestis negali būti mažesnis už vidutinio darbo užmokesčio skaičiuojamąjį mėnesį Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytos minimaliosios mėnesinės algos pagrindu apskaičiuotą to mėnesio vidutinį dieninį darbo užmokestį pagal darbuotojo ar įmonės darbo (pamainos) grafiką;

2.5.6. jeigu darbuotojų, kurių darbo sutartyje sulygta pareiginė alga lygi Vyriausybės patvirtintai minimaliai mėnesinei algai, pagal 2.5.1–2.5.4 punktus apskaičiuotas vienos dienos vidutinis darbo užmokestis yra mažesnis negu minimalios mėnesinės algos pagrindu apskaičiuotas to mėnesio dienos užmokestis, tada, apskaičiuojant atostoginius, ligos pašalpą ar kitas sumas, taikomas to mėnesio minimalios mėnesinės algos pagrindu apskaičiuotas dydis.

2.6. Vienos valandos vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimas:

2.6.1. skaičiuojamojo laikotarpio darbo užmokesčio, to laikotarpio priedų, priemokų, vieno mėnesio premijos bendra apskaičiuota suma dalinama iš faktiškai dirbtų per tą laikotarpį valandų skaičiaus (įskaitant viršvalandžius, darbo poilsio ir švenčių dienomis ne pagal grafiką valandas, kelionės laiką po darbo valandų);

2.6.2. per skaičiuojamąjį laikotarpį išmokėta ketvirčio premija dalinama iš skaičiuojamojo 3 mėnesių laikotarpio darbo valandų skaičiaus pagal darbuotojo darbo grafiką (jeigu jo nėra, – pagal įmonės darbo grafiką);

2.6.3. per praėjusius paskutinius 12 mėnesių išmokėtų premijų už ilgesnį nei 3 mėnesių laikotarpį 1/4 bendros sumos dalijama iš skaičiuojamojo 3 mėnesių laikotarpio darbo valandų skaičiaus pagal darbuotojo darbo grafiką (jeigu jo nėra, – pagal įmonės darbo grafiką);

2.6.4. pagal 2.6.1–2.6.3 punktus apskaičiuotos sumos sudedamos ir apskaičiuojamas bendras vienos valandos vidutinis darbo užmokestis;

2.6.5. vienos valandos vidutinis darbo užmokestis negali būti mažesnis už Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą minimalųjį valandinį atlygį;

2.6.6. jeigu darbuotojų, kurių darbo sutartyje sulygta pareiginė alga lygi Vyriausybės patvirtintai minimaliai mėnesinei algai, pagal 9.1–9.4 punktus apskaičiuotas vienos valandos vidutinis darbo užmokestis yra ma-

žesnis negu Vyriausybės patvirtintas minimalusis valandinis atlygis, tada, apskaičiuojant atostoginius, ligos pašalpą ar kitas sumas, taikomas minimalusis valandinis atlygis.

2.7. Ligos pašalpos samprata

2.7.1. Ligos pašalpa yra darbuotojo prarastų pajamų kompensavimas.

2.7.2. Ligos pašalpa darbdavio lėšomis mokama tada, kai darbuotojas susirgo tą dieną, kai turėjo dirbti, dėl to prarado pajamų, kurias privalu kompensuoti darbdavio lėšomis. Jeigu darbuotojas susirgo poilsio dieną pagal jo darbo grafiką, ligos pašalpa neskaičiuojama.

2.7.3. Kiekvieną kartą apskaičiuojant ligos pašalpą darbdavio lėšomis, įvertinamas atskiro darbuotojo individualus darbo grafiką per pirmąsias dvi kalendorines ligos dienas.

3. Vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo specialioji dalis

Darbuotojų, dirbančių nekintančios darbo dienos (pamainos) režimu (DK 113 str. 2 dalies 1 p.), atostoginių, ligos pašalpos, kompensacijos už nepanaudotas atostogas, išėtinės išmokos, apmokėjimo už papildomą poilsio laiką ir kt. apskaičiavimas

3.1. Atlygio už kasmetines atostogas apskaičiavimas.

3.1.1. vienos dienos vidutinio darbo užmokesčio dydis, apskaičiuotas 2.5 punkte nustatyta tvarka, dauginamas iš darbo dienų skaičiaus, tenkančio darbuotojui suteiktų atostogų laikotarpiui pagal darbuotojo arba įmonės darbo (pamainos) grafiką;

3.1.2. 3.1.1 punktas taikomas visais atvejais, kai darbuotojo visos darbo dienos yra vienodos trukmės: ir dirbant visą darbo laiko normą 40 valandų per savaitę, ir dirbant ne visą darbo laiką, t. y. mažiau negu 40 valandų per savaitę. Paminėtina, kad 3.1.1. punktas netaikomas, jeigu darbuotojo darbo diena yra nepastovios trukmės (pavyzdžiui, pirmadieniais–ketvirtadieniais dirbama po 8¹⁵ val., o penktadieniais – po 7⁰⁰ val., arba dirbant pastovios trukmės pamainomis, kurios prasideda vieną kalendorinę dieną, o baigiasi kitą dieną, ir pan.).

3.2. Kompensacijos už nepanaudotas atostogas apskaičiavimas

3.2.1. Jeigu darbuotojo darbo sutartyje sutarta darbo laiko norma yra 40 darbo valandų per savaitę, 5 arba 6 darbo dienos, nepanaudotų kasmetinių atostogų darbo dienų skaičius dauginamas iš vienos dienos vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto šios Tvarkos 2.5. punkte nustatyta tvarka.

3.2.2. Jeigu darbuotojo darbo sutartyje sutarta darbo laiko norma yra 40 arba mažiau darbo valandų per savaitę, 5 arba 6 darbo dienos (visos vienodos trukmės), ir buhalterio pasirinkimu buvo apskaičiuotas vienos valandos vidutinis darbo užmokestis 2.6. punkte nustatyta tvarka, jis dauginamas iš nepanaudotų atostogų darbo dienų skaičiaus ir iš darbuotojo darbo sutartyje nustatytos darbo dienos trukmės valandomis.

3.2.3. Jeigu darbuotojo darbo sutartyje sutarta darbo laiko norma yra 40 arba mažiau darbo valandų per savaitę ir (arba) mažiau negu 5 darbo dienos per savaitę, apskaičiuojamas nepanaudotų kasmetinių atostogų kalendorinių dienų skaičius perskaičiuojamas į darbo dienas, taikant darbuotojo darbo laiko santykį su įmonės darbo laiku, kuris apskaičiuojamas tokiu būdu:

3.2.3.1. apskaičiuojamas darbuotojo faktiškai dirbtos valandos per praėjusius paskutinius 6 mėn.,

3.2.3.2. apskaičiuojamas įmonės darbo valandos, esant 40 val. darbo savaitei, per tą patį laikotarpį, per kurį apskaičiuotos darbuotojo darbo valandos. Neįskaitomos darbuotojo atostogų, ligos ar kitokio teisėto neatvykimo į darbą dienomis įmonės darbo valandos;

3.2.3.3. darbuotojo darbo laiko santykis su įmonės darbo laiku apskaičiuojamas 3.2.2.1. punkte nustatytas darbuotojo darbo valandas padalinus iš 3.2.2.2. punkte nustatytų įmonės darbo valandų.

3.2.4. Darbuotojo nepanaudotų kasmetinių atostogų kalendorinių dienų skaičius perskaičiuojamas į darbo dienas, padauginus jį iš 3.2.3.3 punkte apskaičiuoto koeficiento.

3.2.5. Jeigu pasirinkta apskaičiuoti darbuotojo vidutinį dieninį darbo užmokestį, 3.2.4 punkte apskaičiuotas nepanaudotų kasmetinių atostogų darbo dienų skaičius padauginamas iš 2.5. punkte nustatyta tvarka apskaičiuoto vienos dienos vidutinio darbo užmokesčio.

3.2.6. Jeigu pasirinkta apskaičiuoti darbuotojo vidutinį valandinį darbo užmokestį, 3.2.4. punkte apskaičiuotas nepanaudotų kasmetinių atostogų darbo dienų skaičius padauginamas iš 8 darbo valandų ir padauginamas iš 2.6. punkte nustatyta tvarka apskaičiuoto vienos valandos vidutinio darbo užmokesčio.

3.2.7. Šiame skyriuje nustatyta tvarka apskaičiuota kompensacija už nepanaudotas atostogas neturi reikšmingai viršyti darbo užmokesčio, kurį darbuotojas būtų uždirbęs, jeigu nepanaudotų atostogų darbo dienas būtų dirbęs (išskyrus atvejus, kai vidutinio darbo užmokesčio dydžiui reikšmingą įtaką daro darbuotojui išmokėtos ilgalaikės premijos).

3.3. Vidutinio darbo užmokesčio už papildomą poilsio laiką apskaičiavimas

3.3.1. Darbuotojo, auginančio vaikus iki 12 metų amžiaus arba neįgalų vaiką iki 18 metų amžiaus, prašyme dėl papildomo poilsio laiko suteikimo nurodytų prašomų poilsio dienų skaičius dauginamas iš vienos dienos vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto 2.5. punkte nustatyta tvarka.

3.3.2. Darbuotojo, auginančio vaikus iki 12 metų amžiaus arba neįgalų vaiką iki 18 metų amžiaus, prašyme dėl papildomo poilsio laiko suteikimo nurodytų prašomų poilsio valandų skaičius dauginamas iš vienos valandos vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto 2.6. punkte nustatyta tvarka.

3.4. Ligos pašalpos darbdavio lėšomis apskaičiavimas

3.4.1. Nedirbtų dėl ligos kompensuojamų darbo dienų skaičius (1 arba 2, atsižvelgiant į darbuotojo darbo grafiką) dauginamas iš 62,06 % vienos dienos vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto 2.5. punkte nustatyta tvarka.

3.4.2. Jeigu darbuotojas dalį darbo dienos dirbo, o į gydymo įstaigą kreipėsi nepasibaigus darbo dienai, nedirbtų dėl ligos kompensuojamų valandų skaičius (pagal darbuotojo darbo grafiką) dauginamas iš 62,06 % vienos valandos vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto 2.6. punkte nustatyta tvarka.

3.4.3. Apskaičiuotas darbuotojo vienos dienos arba vienos valandos vidutinis darbo užmokestis neturi būti mažesnis už Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos pagrindu apskaičiuotą ligos pašalpos apskaičiavimo mėnesio vidutinį dieninį arba vidutinį valandinį įkainį, tačiau 62,06 % vidutinio darbo užmokesčio dalis, taikoma ligos pašalpai apskaičiuoti, nebelyginama su Vyriausybės nustatytais minimaliais dydžiais.

3.5. Išėtinės išmokos apskaičiavimas

3.5.1. Jeigu darbuotojo darbo sutartyje sutarta darbo laiko norma yra 40 darbo valandų per savaitę, kuri paskirstoma 5 arba 6 darbo dienoms, darbuotojo vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas vienos dienos vidutinį darbo užmokestį, apskaičiuotą 2.5. punkte nustatyta tvarka, padauginus iš metinio vidutinio mėnesio darbo dienų skaičiaus, esant 5 arba 6 darbo dienų savaitei, kurį kiekvienais metais tvirtina socialinės apsaugos ir darbo ministras.

3.5.2. Jeigu darbuotojo darbo sutartyje sutarta darbo laiko norma yra 40 darbo valandų per savaitę, kuri paskirstoma 5 arba 6 darbo dienoms, ir buvo apskaičiuotas vienos valandos vidutinis darbo užmokestis 2.6. punkte nustatyta tvarka, jis dauginamas iš socialinės apsaugos ir darbo ministro tiems metams patvirtinto vidutinio mėnesio darbo valandų skaičiaus, esant 5 arba 6 darbo dienų savaitei.

3.5.3. Jeigu darbuotojo darbo sutartyje sutarta darbo laiko norma yra mažiau negu 40 darbo valandų per savaitę ir (arba) mažiau negu 5 darbo dienos per savaitę, vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas taip:

3.5.3.1. šios Tvarkos 3.2.3 punkte nustatytu būdu apskaičiuojamas darbuotojo darbo laiko santykis su įmonės darbo laiku;

3.5.3.2. apskaičiuojamas darbuotojo vienos valandos vidutinis darbo užmokestis 2.6. punkte nustatyta tvarka;

3.5.3.3. darbuotojo vienos valandos vidutinis darbo užmokestis padauginamas iš darbuotojo darbo laiko santykio su įmonės darbo laiku ir padauginamas iš metinio vidutinio mėnesio darbo valandų skaičiaus, esant 5 dienų darbo savaitei, kurį kiekvienais metais tvirtina socialinės apsaugos ir darbo ministras.

3.5.4. Šioje dalyje nustatyta tvarka apskaičiuotas vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis neturi reikšmingai skirtis nuo darbo užmokesčio, kurį darbuotojas būtų uždirbęs, jeigu tą mėnesį būtų dirbęs (išskyrus atvejus, kai vidutinio darbo užmokesčio dydžiui reikšmingą įtaką daro darbuotojui išmokėtos ilgalaikės premijos).

3.5.5. Vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis, apskaičiuotas 3.5.1., 3.5.2. arba 3.5.3. punktuose nustatyta tvarka, padauginamas iš mėnesių skaičiaus, nustatyto Darbo kodekse konkrečiais pagrindais nutraukiant darbo santykius.

Darbuotojų, dirbančių suminės darbo laiko apskaitos režimu (DK 113 str. 2 dalies 2 p., 115 str.) ir individualiu darbo laiko režimu (DK 113 str. 2 dalies 5 p.), atostoginių, ligos pašalpos, kompensacijos už nepanaudotas atostogas, išeitinės išmokos, apmokėjimo už papildomą poilsio laiką ir kt. apskaičiavimo tvarka rengiama tik įvertinus konkrečios įmonės darbo organizavimo ypatumus, darbuotojų darbo laiko normos paskirstymo būdą, įmonės teikiamų paslaugų ar gaminamų produktų veiklos sklandų organizavimą.

4. Baigiamosios nuostatos

4.1. Apskaičiuojant vienos dienos vidutinį darbo užmokestį, į darbo laiko normos sutrumpinimą švenčių dienos išvakarėse neatsižvelgiama.

4.2. Apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, neįskaitomos dienos ar valandos, kai darbuotojas faktiškai nedirbo įmonėje, taip pat piniginės sumos, išmokėtos už tas dienas ar valandas.

4.3. Apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, neįskaitomi:

4.3.1. vienkartiniai priedai arba premijos, išmokėti ne pagal darbo apmokėjimo sistemą Darbo kodekse nustatytų švenčių dienų progomis, gyvenimo ir tarnybos metų jubiliejinių sukakčių progomis;

4.3.2. iki 20 % vidutinio darbo užmokesčio dydžio priemoka už pasyvų budėjimą ne darbovietėje;

4.3.3. vadovo iniciatyva skirtos premijos ne pagal darbo apmokėjimo sistemą, jeigu vadovo įsakyme dėl tokių premijų skyrimo nenurodyta kitaip.

4.4. Darbuotojai, kurių darbo sutartyse sutartas ne visas darbo laikas daugiau negu po 1 val. per dieną, dirbant pastovios darbo dienos (pamainos) režimu, apskaičiuojamas vienos dienos vidutinis darbo užmokestis. Atlygis už kasmetines atostogas, ligos pašalpa darbdavio lėšomis apskaičiuojama 3 skyriuje nustatyta tvarka.

4.5. Darbuotojai, kurių darbo sutartyse sutartas ne visas darbo laikas po 1 val. per dieną, dirbant pastovios darbo dienos (pamainos) režimu, apskaičiuojamas vienos valandos vidutinis darbo užmokestis. Atlygis už kasmetines atostogas, ligos pašalpa darbdavio lėšomis apskaičiuojama 3 skyriuje nustatyta tvarka.

4.6. Tais atvejais, kai vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas žalos atlyginimo dėl susirgimo profesine liga dydžiui nustatyti, į apskaičiavimą įtraukiamos visos per 24 kalendorinius mėnesius, einančius iki susirgimo profesine liga nustatymo mėnesio arba iki darbuotojo perkėlimo į kitą, mažiau apmokamą, darbą ar atleidimo iš tos darbovietės mėnesio išmokėtos premijos, nurodytos šios tvarkos 2.3.7. papunktyje, už ilgesnį kaip 3 mėnesių, bet ne ilgesnį kaip 12 mėnesių (metinės premijos) laikotarpį, imant ketvirtadalį bendros jų sumos. Gautas dydis sudedamas su premijomis (ne daugiau kaip dviejų ketvirčių), išmokėtomis per skaičiuo-

jamąjį laikotarpį (Tvarkos 2.2.5. papunktis), ir ši suma dalijama iš skaičiuojamojo 6 mėnesių laikotarpio darbo dienų (valandų) skaičiaus pagal darbuotojo (pamainos) darbo grafiką (jeigu jo nėra, – pagal įmonės darbo (pamainos) grafiką). Gautas dydis pridedamas prie darbuotojo vidutinio dieninio darbo užmokesčio ar vidutinio valandinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto pagal Tvarkos 2.5. ir 2.6. punktus.

4.7. Vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas ir tais atvejais, kai kitaip apskaičiuoti atlyginimo darbuotojui neįmanoma.

4.8. Šią Tvarką skelbiu visiems bendrovės darbuotojams.

4.9. Už šios Tvarkos vykdymą ir kontrolę atsakingą skiriu vyriausiąjį buhalterį.

4.10. Ši Tvarka įsigalioja nuo jos paskelbimo įmonės darbuotojams, Tvarką susipažinimui išsiunčiant įmonės vidaus elektroniniu paštu.

Mes, žemiau pasirašę darbuotojai, patvirtiname, kad su šia UAB „_____“ direktoriaus patvirtinta Vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka susipažinome.

Eil. Nr.	Darbuotojo vardas ir pavardė	Parašas	Data



Daugiau informacijos apie darbo priemonę –

tel. +3705 2700636, el. p. knygos@paciolis.lt arba www.paciolis.lt