



Buhalteriams svarbūs pokyčiai:

- **Darbo santykiai ir darbo užmokestis**
- **Komandiruotės**
- **LFAS, mokesčiai, dividendai ir kiti aktualūs klausimai**

2026 m. rugsėjo mėn.

DALIJAMOJI MEDŽIAGA



Buhalteriams svarbūs pokyčiai:

- Darbo santykiai ir darbo užmokestis
- Komandiruotės
- LFAS, mokesčiai, dividendai ir kiti aktualūs klausimai

Medžiaga parengta pagal 2026 m. rugsėjo 1 d. galiojusias arba paskelbtas norminius aktus, išskyrus atvejus, kai šioje medžiagoje nurodyta kitaip

SEMINARO MEDŽIAGOS RENGĖJAI:

aud. **Gintautas DEVEIKIS**

konsultantė ekspertė **Oksana GALIN**

konsultantė ekspertė **Marina GUPTOR**

Projekto vadovas

aud. **Gintautas DEVEIKIS**

Maketuotoja **Ramutė KALČINSKIENĖ**

Ši medžiaga skirta tik „Pačiolio“ bendrovės rengiamo seminario dalyviams ir įgyja prasmę tik seminario pranešėjams išaiškinus. Leidinio kaina įskaičiuota į seminario kainą.

Visi vartojami įmonių pavadinimai ir kiti jų rekvizitai, asmenų pavardės yra sąlyginiai, parašai – imituojantys, pateikti pavyzdžiai – išgalvoti, sutapimai – atsitiktiniai. Visi šioje medžiagoje esantys žymėjimai (paryškinimai, pabraukimai ir pan.) – autorių.

Leidėjai neatsako už neteisingą įmonių veiklos atvaizdavimą apskaitoje ir atskaitomybėje, taip pat už nuostolius, kuriuos įmonės gali patirti klaidingai traktuodamos arba taikydamos seminare išdėstytą metodiką.

Šio leidinio autoriaus teises saugo Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas. Nė viena šios medžiagos dalis negali būti perduodama ar dauginama jokia forma ir jokiais priemonėmis, taip pat fotokopijuojama ir įrašoma į informacijos saugojimo ar platinimo sistemas. Tam reikia leidėjo raštiško sutikimo. **Už draudimo nepaisymą numatyta teisinė atsakomybė.**

SEMINARO dalyvių dėmesiui!



Šio seminario **papildoma medžiaga – dokumentų šablonai** – yra pateikti interneto svetainėje
www.paciolis.lt/SEM_BS

**IKI 2026 m. GRUODŽIO 31 d. JUMS REIKALINGUS ŠABLONUS SIŪLOME
NUSIKOPIJUOTI Į SAVO DUOMENŲ LAIKMENAS.**

Primename, kad leidimas naudotis šablonais, lektorių pasisakymų įrašais ir šia seminario medžiaga saugomas įstatymų, todėl leidžiama naudotis tik šio seminario dalyviams. Už šio reikalavimo nepaisymą numatyta teisinė atsakomybė.

Linkime sėkmingo darbo!

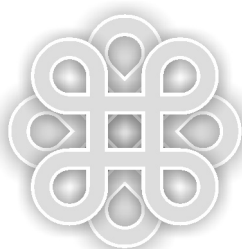
Seminaro organizatoriai

Šioje medžiagoje vartojamos santrumpos:

AAT	– Apskaitos ir audito tarnyba	LFAS	– Lietuvos finansinės atskaitomybės standartai
ABĮ	– LR akcinių bendrovių įstatymas	LR	– Lietuvos Respublika
ADTAĮ	– Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas	LRV	– Lietuvos Respublikos Vyriausybė
AMP	– Apskaitos ir mokesčių politika	LPĮ	– Labdaros ir paramos įstatymas
ANK	– Administracinių nusižengimų kodeksas	MA	– Mokesčių administratorius
ATA	– Apskaitą tvarkantis asmuo	MAĮ	– Mokesčių administravimo įstatymas
ATPK	– Administracinių teisės pažeidimų kodeksas	MAT naujienos	– Elektroninis savaitinis leidinys „Mokesčių, apskaitos ir teisės naujienos“
AVNT	– Audito, apskaitos, turto vertinimo ir nemokumo valdymo tarnyba prie LR finansų ministerijos	MD	– Muitinės departamentas
BP	– Buhalterijos pažyma	MGL	– Minimalus gyvenimo lygis
BPK	– Baudžiamojo proceso kodeksas	MM	– Mokesčių mokėtojas
BSI	– Bazinė socialinė išmoka	MTEP	– Mokslinių tyrimų ir eksperimentinė veikla
CPK	– Civilinio proceso kodeksas	NPD	– Neapmokestinamasis pajamų dydis
DS XX	– Didysis („Pačiolio“) seminaras XX	NT	– Nematerialusis turtas
DK	– Darbo kodeksas	NkT	– Nekilnojamasis turtas
ECB	– Europos Centrinis Bankas	NkTM	– Nekilnojamojo turto mokestis
EKA	– Elektroninis kasos aparatas	NpMM	– Nepatikimas mokesčių mokėtojas
FA	– Finansinė apskaita	PM	– Pelno mokestis
FAĮ	– Finansinės apskaitos įstatymas	PMD	– Pelno mokesčio deklaracija
FM	– LR Finansų ministerija	PMĮ	– Pelno mokesčio įstatymas
GF	– Garantinis fondas	PMM	– Patikimas mokesčių mokėtojas
GFĮ	– Garantinio fondo įstatymas	PVM	– Pridėtinės vertės mokestis
GPM	– Gyventojų pajamų mokestis	PVMD	– Pridėtinės vertės mokesčio deklaracija
GPMĮ	– Gyventojų pajamų mokesčio įstatymas	PVMĮ	– Pridėtinės vertės mokesčio įstatymas
ĮAI	– Įmonių atskaitomybės įstatymas	SAM	– Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
IDV	– Individuali veikla pagal pažymą	SĮĮ	– Socialinių įmonių įstatymas
IĮ	– Individuali įmonė	TAR	– Teisės aktų registras
IĮGAĮ	– Įmonių ir įmonių grupių atskaitomybės įstatymas	TAS	– Tarptautiniai apskaitos standartai
i.EKA	– Išmaniųjų kasos aparatų posistemis (i.MAS dalis)	TFAS	– Tarptautiniai finansinės atskaitomybės standartai
IĮGAĮ	– Įmonių grupių konsoliduotosios atskaitomybės įstatymas	TS XX	– Teminis („Pačiolio“) seminaras XX
i.MAS	– Išmanioji mokesčių administravimo sistema	TM	– Teisingumo ministerija
IMB	– Įmonės mokesčių byla	VAS	– Verslo apskaitos standartai
IMT	– Ilgalaikis materialusis turtas	VDAl	– Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija
i.SAF	– Elektroninių sąskaitų faktūrų posistemis (i.MAS dalis)	VDU	– Vidutinis darbo užmokestis
i.SAF-T	– Standartizuotų apskaitos duomenų kaupimo ir tvarkymo posistemis (i.MAS dalis)	VMI	– Valstybinė mokesčių inspekcija
i.VAZ	– Elektroninių važtaraščių posistemis (i.MAS dalis)	VN	– Vyriausybės nutarimas
JAR	– Juridinių asmenų registras	VP	– Vertybiniai popieriai
JADIS	– Juridinių asmenų dalyvių informacinė sistema	VSAĮ	– Viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymas;
KBĮ	– Kooperatinių bendrovių (kooperatyvų) įstatymas	VSAFAS	– Viešojo sektoriaus apskaitos ir finansinės atskaitomybės standartai
		VSĮĮ	– Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas
		VSD	– Valstybinis socialinis draudimas
		VSDfV	– Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba
		VŠĮ	– Viešoji įstaiga
		ŪM	– Ūkio ministerija
		ŽŪBĮ	– Žemės ūkio bendrovių įstatymas
		ŽŪM	– Žemės ūkio ministerija

SEMINARO PROGRAMA

1. DARBO KODEKSO NAUJOVĖS ĮGYVENDINANT SKAIDRAUS DARBO UŽMOKESČIO DIREKTYVOS NUOSTATAS	1
2. NAUJOS „SODROS“ ATASKAITOS DARBDAVIAMS IR PAPILDOMOS INFORMACIJOS TEIKIMAS „SODRAI“	20
3. DARBO SANTYKIŲ REGLAMENTAVIMO POKYČIAI NUO LAPKRIČIO 1 D.	33
4. NAUJIEJI LIETUVOS FINANSINĖS ATSKAITOMYBĖS STANDARTAI.....	41
5. DIVIDENDŲ SKYRIMO NAUJOVĖS NUO LIEPOS 1 D.	47
6. GPM 2026 M. PRAKTIKOJE: NAUJI TARIFAI, PAJAMŲ SUMAVIMAS, GPM312 DEKLARACIJOS PAKEITIMAI IR DAŽNIAUSIOS IŠMOKŲ DEKLARAVIMO KLAIDOS.....	52
7. KOMANDIRUOTĖS IR DIENPINIGIŲ APSKAIČIAVIMO POKYČIAI NUO SPALIO 1 D. GRIEŽTESNĖS DIENPINIGIŲ MAŽINIMO SĄLYGOS	72
8. SANDORIAI SU SUSIJUSIAIS ASMENIMIS 2026 M. KAINODARA, DOKUMENTAI, FR0528 FORMA IR DIDŽIAUSIOS MOKESČIŲ RIZIKOS. VMI NUOMONĖS POKYČIAI – MOKESČIŲ ĮSTATYMŲ KOMENTARŲ PASIKEITIMŲ APŽVALGA	80





DARBO KODEKSO NAUJOVĖS ĮGYVENDINANT ES SKAIDRAUS DARBO UŽMOKESČIO DIREKTYVOS NUOSTATAS

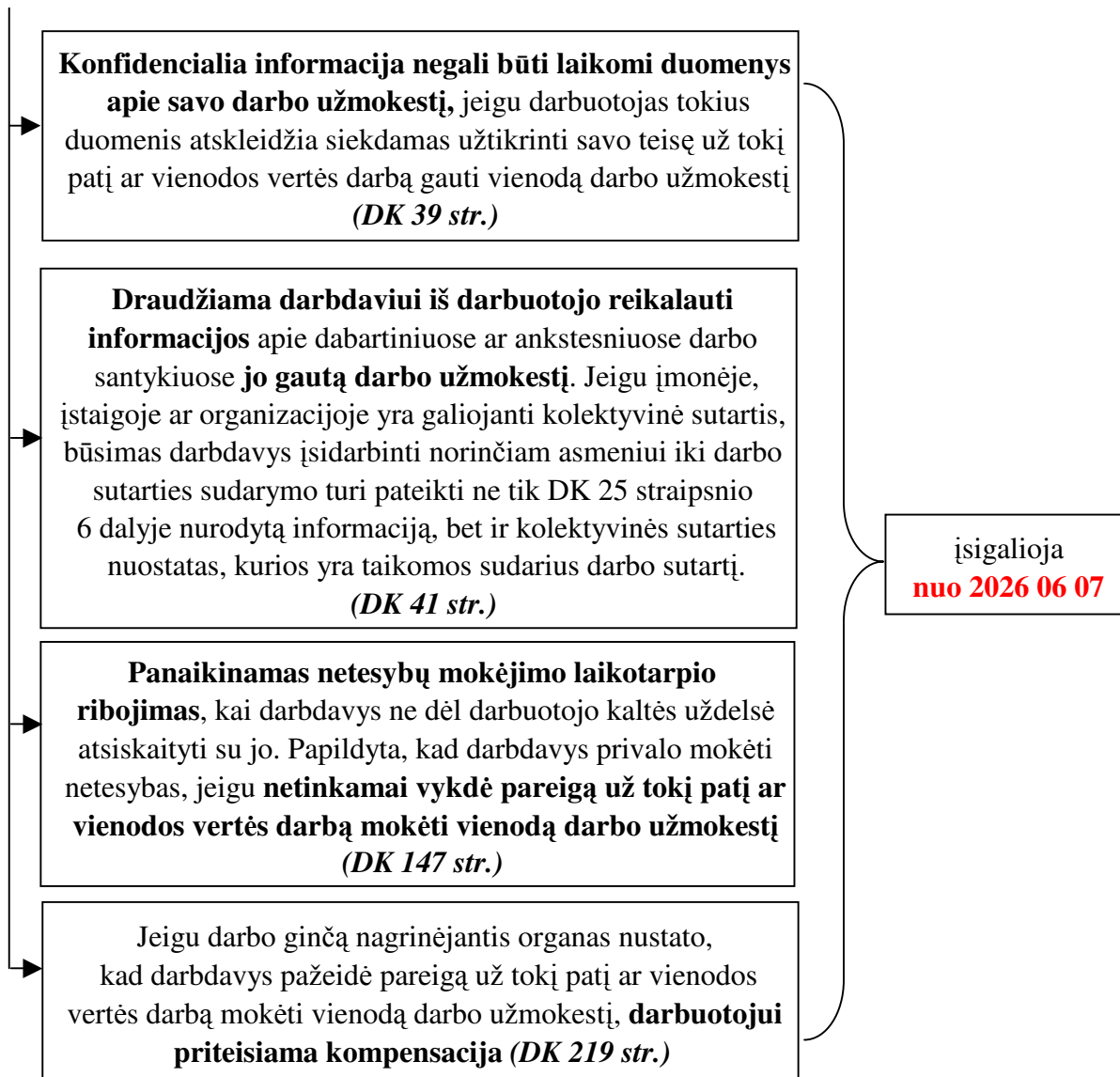
Svarbiausi Darbo kodekso pakeitimai ir jų įsigaliojimo terminai

Darbdavių prievolė patvirtinti darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą (toliau - DAS), jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra galiojanti DAS, ją peržiūrėti ir prireikus pakeisti DK 140 str. numatytos tvarkos <i>iki 2026 12 31</i>.	įsigalioja nuo 2026 06 07
Darbdavių prievolė teikti duomenis darbo tarybai (profesinei sąjungai) pagal pareigybių grupes (DK 23 str.)	įsigalioja nuo 2026 06 07
Darbdavių prievolė teikti papildomą informaciją Sodrai apie darbuotojų darbo užmokestį, darbo laiką, priskirtą pareigybės grupę (DK 23 str.)	įsigalioja nuo 2027 01 01
Darbdavių prievolė teikti duomenis darbuotojui apie jo metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį ir jo pareigybių grupės pagal lytį vidutinį metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį (DK 148 str.)	įsigalioja nuo 2027 01 01

Sodra Darbo kodekso 23 straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius – kiekvieno darbuotojo metinius vidutinio darbo užmokesčio dydžius, taip pat darbdavio darbuotojų metinius vidutinio darbo užmokesčio dydžius pagal pareigybių grupes ir lytį – **pirmą kartą darbdaviams pateikia iki 2028 m. kovo 1 d.**

Darbdaviai, Valstybinė darbo inspekcija prie SADM, LR lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba Darbo kodekso 148 straipsnio 4 dalyje nurodytus duomenis apie rodiklius – darbuotojo metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį, taip pat darbdavio darbuotojų vidutinį metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskirta jo pareigybė, – **pradeda teikti po to, kai šiuos jiems pateikia Sodra.**





Socialinės apsaugos ir darbo ministras iki 2026 m. liepos 31 d. priima šio įstatymo įgyvendinamuosius teisės aktus.

VDI

Dažniausiai užduodami klausimai



6.2. Ar būtina atnaujinti darbo tvarkos taisykles, kitus lokalius teisės aktus bei peržiūrėti konfidencialios informacijos nuostatas?

Atsakymas: Rekomenduotina iš anksto peržiūrėti darbo sutarčių, konfidencialumo susitarimų, vidaus darbo tvarkos taisyklių ir kitų dokumentų šablonus, kuriuose buvo įtvirtintos nuostatos, kad darbo užmokestis yra konfidenciali informacija ir jei jose yra numatyta, kad darbuotojo darbo užmokestis yra konfidenciali informacija, **priimti sprendimą arba tikslinti šias nuostatas nurodant, jog ši informacija nelaikoma konfidencialia, jei darbuotojas tokius duomenis atskleidžia siekdamas užtikrinti savo teisę už tokį patį ar vienodos vertės darbą gauti vienodą darbo užmokestį, arba šių nuostatų atsisakyti.**

Keliamų reikalavimų darbo apmokėjimo sistemai pakeitimas nuo 2026 06 07 (DK 140 str. 3 ir 5 d.)

1

Darbo apmokėjimo sistema (DAS) darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatoma kolektyvine sutartimi ir taikoma visiems tos darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams. Jeigu nėra darbo apmokėjimo sistemą nustatančios kolektyvinės sutarties, **darbdavys privalo patvirtinti darbo apmokėjimo sistemą ir padaryti ją prieinamą susipažinti visiems darbuotojams.**

2

DAS darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos **pareigybės turi būti suskirstytos į grupes pagal objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus**, apimančius:

- **įgūdžius** (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimu, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją),
- **kvalifikaciją,**
- **pastangas** (fizinių, protinių ir emocinių resursų kiekis, reikalingas užduotims pagal pareigybės aprašymą atlikti),
- **atsakomybę,**
- **darbo sąlygas** (darbo aplinka, intensyvumas, rizika, fiziniai ir psichiniai veiksniai), **ir, jei tikslinga, kitus svarbius kriterijus.**

Pareigybės, kurioms priskirtas toks pats ar vienodos vertės darbas, priskiriamos tai pačiai pareigybių grupei.

Toks pats darbas – atlikimas darbo veiklos, pagal objektyvius kriterijus vienodos ar tiek panašios į kitą darbo veiklą, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis ir darbdavys dėl to nepatirtų didesnių sąnaudų.

Vienodos vertės darbas – darbas, kuris, vertinant pagal DK 140 str. 3 dalyje nustatytus objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, laikomas tokios pat vertės kaip kitas palyginamasis darbas.

3

DAS, atsižvelgiant į objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, **turi būti nustatytos darbo pagal pareigybių grupes arba pareigybes apmokėjimo formos, darbo užmokesčio dydžiai ar ribos (minimali ir maksimali), papildomo apmokėjimo (priedu ir priemokų), premių skyrimo pagrindai, dydžiai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo, didinimo (darbdavio sprendimas, susijęs su geresniais darbuotojo veiklos rezultatais, augančiomis kompetencijomis, didesne patirtimi ir kt.) kriterijai ir tvarka.** Darbdaviai, turintys mažiau nei 50 darbuotojų, atleidžiami nuo pareigos darbo apmokėjimo sistemoje numatyti darbo užmokesčio didinimo kriterijus ir tvarką.

1. DĖL DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS RENGIMO

1.1. Ar pareiga parengti ir patvirtinti darbo apmokėjimo sistemą galios visiems darbdaviams, nepriklausomai nuo darbuotojų skaičiaus?

Atsakymas: **Taip**, atsižvelgiant į tai, kad visi darbuotojai turi teisę į teisingą apmokėjimą, visi darbdaviai, nepriklausomai nuo organizacijos dydžio, darbo pobūdžio ar sektoriaus turės iki **2026 gruodžio 31 d.** turėti objektyvias, lyties požiūriu neutralias apmokėjimo sistemas.

2. DĖL PAREIGYBIŲ VERTINIMO IR GRUPAVIMO

2.1. Kaip pareigybės turės būti grupuojamos į grupes? Ar yra nustatytas kategorijų maksimalus skaičius?

Atsakymas: Pareigybės grupuojamos vadovaujantis pareigybių lyginimo kriterijais, pagal kuriuos nustatomas vienodos vertės darbas ir pareigybės priskiriamos tai pačiai grupei. Konkretius vertinimo kriterijus nustato darbdavys ar jo sudaryta vertinimo grupė. Nustatyti kriterijai turi būti objektyvūs, lyties požiūriu neutralūs, bei apimti įgūdžius (taip pat susijusius su bendravimu, socialiniu elgesiu, emocijų valdymu), pastangas, atsakomybę ir darbo sąlygas. Skirstant pareigybes į grupes, jos turi būti vertinamos kaip laisvos (neužimtos), nesiejant jų su jas užimančių asmenų gebėjimais, profesionalumu ar kt. **Maksimalus pareigybių grupių skaičius nėra nustatytas. Pareigybių grupių skaičių nustato darbdavys ir jį gali lemti organizacijos struktūrinių padalinių skaičius bei skirtingas funkcijas atliekančių pareigybių skaičius.**

2.4. Ar gali darbuotojai su skirtingu išsilavinimo būti toje pačioje grupėje? Ar visgi, darbuotojas, turintis bakalaurą ir darbuotojas su magistro laipsniu niekada negalėtų atsidurti vienoje grupėje?

Atsakymas: Vien skirtingas išsilavinimas savaime nėra pakankamas pagrindas automatiškai išskirti pareigybes į atskiras grupes. Pareigybės suskirstomos į grupes ne pagal kažkurį vieną kriterijų, o pagal DK nustatytą (įgūdžiai, kvalifikacija, pastangos, atsakomybė, darbo sąlygos) ir organizacijos pasirinktų reikšmingų kriterijų visumą. **Taigi pareigybės, kurioms keliamas skirtingas išsilavinimo reikalavimas, galėtų būti vienoje grupėje, jeigu pagal kriterijų visumą jos yra vienodos vertės.**

2.6. Kaip grupuoti pareigybes, kai joms taikoma suminė darbo laiko apskaita bei nustatytas valandinis darbo užmokestis ar galima joms taikyti kitas taisykles?

Atsakymas: Pareigybės, kurioms taikoma suminė darbo laiko apskaita ir (ar) valandinė darbo užmokesčio forma turėtų būti grupuojamos pagal tas pačias taisykles, t. y. pagal tuos pačius objektivius, lyties požiūriu neutralius kriterijus kaip ir visos kitos pareigybės – **pagal jų vertę, o ne pagal darbo laiko režimo rūšį ar apmokėjimo formą.** Kitokios (specifinės) taisyklės gali būti taikomos tik darbo apmokėjimo ir darbo laiko organizavimo aspektu, tačiau jos negali turėti įtakos pačiam pareigybių vertinimui ar grupavimui.

2.7. Kokių veiksmų turėtų imtis organizacija, kurioje **dirba skirtingų teisinių statusų asmenys (pvz., valstybės tarnautojai ir darbuotojai pagal darbo sutartis)?**

Atsakymas: Organizacija, kurioje dirba skirtingo teisinio statuso asmenys (pvz., valstybės tarnautojai, statutiniai pareigūnai ir darbuotojai pagal darbo sutartį), turi užtikrinti, kad pareigybių grupavimas ir darbo apmokėjimo sistema būtų grindžiami objektyviais kriterijais, tokiais kaip funkcijų pobūdis, atsakomybės lygis, kompetencijos ar darbo sudėtingumas, o ne vien darbuotojo teisiniu statusu. Jeigu atliekamas darbas yra toks pats arba vienodos vertės, turi būti laikomasi lygiateisiškumo principo ir nustatomas vienodas pareiginės algos rėžis, nepriklausomai nuo darbuotojo statuso.

Tuo pačiu esant poreikiui įstaiga gali nuspręsti skirtingų statusų darbuotojų pareiginių algų koeficientų intervalus nustatyti atskirose pareigybių grupių lentelėse, jeigu toks sprendimas yra objektyviai pagrįstas, susijęs su skirtingais darbo pobūdžio ar vertinimo kriterijais, patogesnis sistemos taikymui ir suderintas su darbuotojų atstovais. Tačiau net ir taikant skirtingas lenteles ar skirtingus pareigybių vertinimo kriterijus, turi būti užtikrinta galimybė palyginti pareigybes tarpusavyje ir nustatyti jų vertę pagal bendrą logiką, teisingumo, protingumo, sąžiningumo principus. Darbo vertė dažnai priklauso nuo užduočių turinio, atsakomybės laipsnio, darbo sąlygų bei kompetencijų.

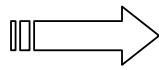
Svarbu pabrėžti, kad ginčo atveju darbdaviui tenka pareiga pagrįsti pasirinktą grupavimą ir įrodyti, jog skirtingas (atskiras) darbuotojų suskirstymas nepažeidžia lygiateisiškumo principo ir atitinka reikalavimą pareigybes grupuoti pagal jų vertę, o ne pagal darbuotojų statusą.

Šaltinis: vdi.lrv.lt/lt/skaidrus-darbo-uzmokestis/duk/

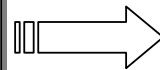


**Darbo kodekso nuostatos dėl informacijos apie darbo užmokestį
pateikimo nuo 2027 01 01 (DK 23 str.)**

DARBDAVYS



SODRA



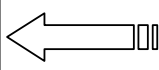
VDI ir LGKT

1

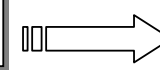
Darbdaviai **kas mėnesį privalo teikti informaciją** apie darbuotojų **darbo užmokestį, darbo laiką** ir darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos darbo apmokėjimo sistemoje nurodytą **pareigybės grupę**.

Išimtis : Duomenys **neteikiami** pareigūnų, statutinių valstybės tarnautojų ir kitų asmenų, kurių duomenys (ar bent dalis jų) sudaro valstybės ar tarnybos paslaptį. Darbuotojų, su kuriais sudaryta laikinojo darbo sutartis duomenys teikiami DK 23 str. 8 d. naustatyta tvarka.

DARBDAVYS



SODRA



VDI ir LGKT

2

Sodra“ apskaičiuoja **kas mėnesį** ir pateikia visiems darbdaviams, VDI ir LGKT kiekvieno darbuotojo mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį ir visų darbdavio darbuotojų mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje.

3

Sodra“ apskaičiuoja **kasmet** ir pateikia visiems darbdaviams, VDI ir LGKT kiekvieno darbuotojo metinį darbo užmokestį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį bei visų darbdavio darbuotojų vidutinį metinį darbo užmokestį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje.

4

„Sodra“ apskaičiuoja darbdaviams, kurie turi 100 ir daugiau darbuotojų (mažiau darbuotojų turintiems darbdaviams, kurie pageidauja gauti informaciją) **praėjusių kalendorinių metų rodiklius**:

- 1) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį;
- 2) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį, įvertinus papildomą darbo užmokestį (DK 139 str. 2 d. 2-6 p.; 144 str. 1-4 d. ir 7 d.);
- 3) vyrų ir moterų darbo užmokesčio medianų atotrūkį;
- 4) vyrų ir moterų darbo užmokesčio medianų atotrūkį, įvertinus papildomą darbo užmokestį;
- 5) vyrų ir moterų, gaunančių papildomą darbo užmokestį, dalį;
- 6) vyrų ir moterų dalį kiekviename darbo užmokesčio kvartilyje;
- 7) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį pagal bazinį (tarifinį) darbo užmokestį ir papildomą darbo užmokestį pagal pareigybių grupes. (DK 23 str. 4 d.)

Darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 100 iki 249 darbuotojų, 1-7 punkto informacija **pateikiama kas trejus metus**

Darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 250 ir daugiau darbuotojų, 1-7 punkto informacija **pateikiama kasmet**





5

Praėjusių kalendorinių metų rodiklius apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį pagal bazinį (tarifinį) darbo užmokestį ir papildomą darbo užmokestį pagal pareigybių grupes, kuriose yra daugiau kaip 2 kurios nors lyties darbuotojai, **per vieną mėnesį nuo duomenų apie apskaičiuotus rodiklius gavimo dienos** privalo pateikti darbuotojų atstovams ir darbuotojams.

„Sodros“ surinkti duomenys bus naudojami tik Darbo kodekse numatytiems rodikliams apskaičiuoti ir ataskaitoms rengti. „Sodra“ **neteiks gyventojams informacijos apie apskaičiuotus mėnesinius ar metinius rodiklius**. Ši pareiga tenka darbdaviams, o darbuotojai reikiamą informaciją taip pat galės gauti per Valstybinę darbo inspekciją ar Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą.

www.sodra.lt

VIEŠAI SKELBIAMI DARBO UŽMOKESČIO DUOMENYS

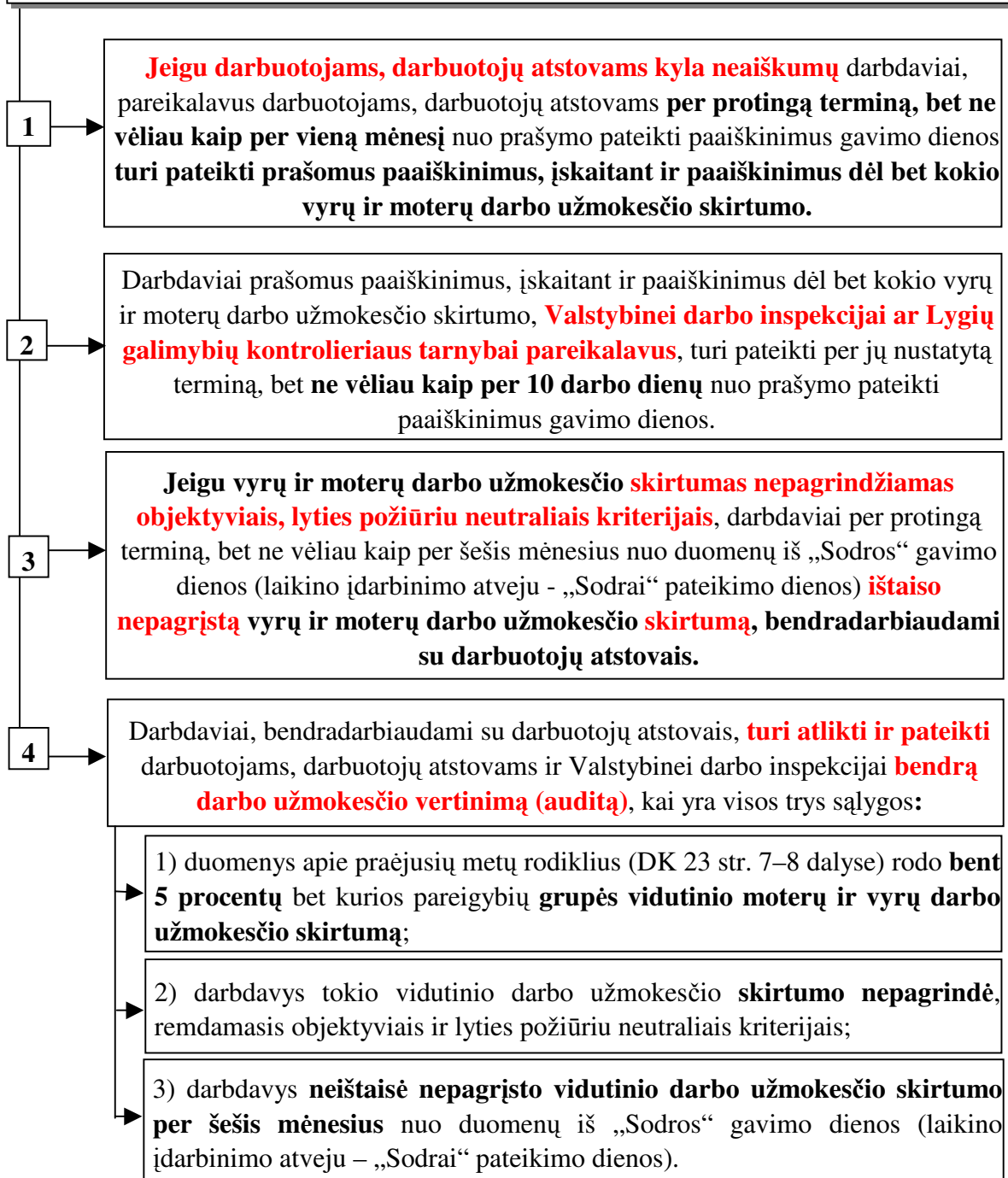
1

„Sodra“ kas mėnesį skelbia darbdavių, **turinčių ne mažiau, kaip 8 darbuotojus**, iš kurių yra **daugiau negu 3 moterys ir daugiau negu 3 vyrai**, vyrų ir moterų **valandinį vidutinį darbo užmokestį**.

2

Apie darbdavius, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 100 iki 249 darbuotojų, kas trejus metus, o apie darbdavius, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 250 ir daugiau darbuotojų, kas metus „Sodra“ DK 23 str. 4 dalies 1-6 punktuose nurodytą informaciją **apie praėjusius kalendorinius metus, skelbia viešai**. Darbdaviai, gavę šią informaciją, gali skelbti DK 23 str. 4 dalies 1-6 punktuose nurodytą informaciją savo interneto svetainėje arba pavišinti kitu būdu.

Papildomos prievolės darbdavimas, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 100 ir daugiau darbuotojų (DK 23 str. 9-11 p.)



Bendro darbo užmokesčio vertinimo (audito) tikslas – nustatyti ir ištaisyti tuos darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio skirtumus, kurie nėra pagrįsti objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, ir nesudaryti prielaidų šiems skirtumams atsirasti.

Darbuotojų informavimas apie darbo užmokestį nuo 2027 01 01

Galioja iki 2027 01 01

1 Darbdavys ne rečiau kaip kartą per mėnesį raštu ar elektroniniu būdu **privalo** darbuotojui pateikti informaciją apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodydamas viršvalandinių darbų trukmę (*DK 148 str. 1 d.*)

2 Darbuotojo reikalavimu darbdavys **privalo išduoti pažymą** apie darbą toje įmonėje, nurodydamas darbuotojo darbo funkciją ar pareigas, kiek laiko jis dirbo, darbo užmokesčio dydį ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydį (*DK 148 str. 3 d.*)

NAUJA ! Įsigalioja nuo 2027 01 01

3 Darbuotojas turi teisę raštu iš darbdavio gauti duomenis apie šiuos rodiklius: savo metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį, taip pat darbdavio darbuotojų vidutinį metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskirta jo pareigybė (toliau - rodikliai). Darbdaviai privalo kasmet informuoti darbuotojus apie jų teisę gauti šiuos duomenis apie rodiklius ir apie jų teikimo tvarką. (*DK 148 str. 4 d.*)

4 Darbdavys darbuotojo prašymu **privalo iš Sodros gautus duomenis** apie tokius rodiklius kaip darbuotojo metinis darbo užmokestis, mėnesinis vidutinis valandinis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis, taip pat darbdavio darbuotojų vidutinis metinis darbo užmokestis, mėnesio vidutinis valandinis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskirta jo pareigybė, **pateikti darbuotojui raštu per vieną mėnesį** nuo jo gavimo dienos. Jeigu iš darbdavio raštu gauti duomenys apie rodiklius yra netikslūs ar neišsamūs, darbuotojas turi teisę asmeniškai ar per darbuotojų atstovus reikalauti, kad darbdavys pateiktų papildomų paaiškinimų, ir gauti pagrįstą darbdavio atsakymą. **Papildomų paaiškinimų teikimas negali trukti ilgiau kaip 2 mėnesius** nuo darbuotojo prašymo pateikti duomenis apie nurodytus rodiklius gavimo dienos. Duomenis apie nurodytus rodiklius ir paaiškinimus laikinieji darbuotojai gali prašyti laikinojo darbo įmonę arba laikinojo darbo naudotoją pateikti šioje dalyje nurodytais terminais. (*DK 148 str. 5 d.*)

5 Duomenis apie nurodytus rodiklius darbuotojas **taip pat turi teisę gauti iš darbdavio per darbuotojų atstovus, Valstybinę darbo inspekciją ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą**. Darbdaviai duomenis apie nurodytus rodiklius, Valstybinei darbo inspekcijai ar Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai pareikalavus, turi pateikti **per jos nustatytą terminą, bet ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo prašymo pateikti** duomenis apie nurodytus rodiklius gavimo dienos (*DK 148 str. 6 d.*)



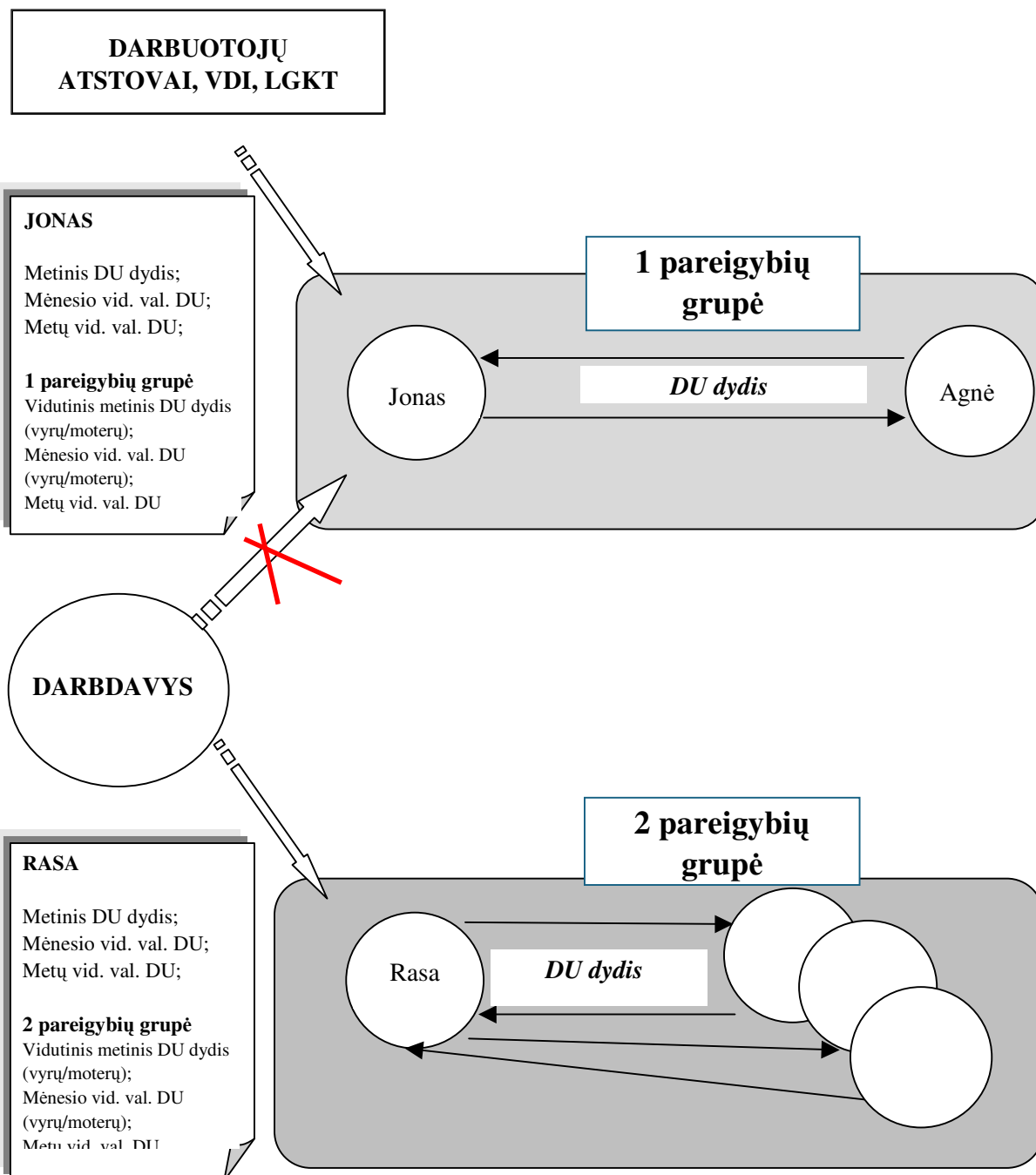
6

Jeigu, teikiant darbuotojui duomenis apie nurodytus rodiklius, būtų tiesiogiai ar netiesiogiai atskleistas kito darbuotojo, kurio tapatybę būtų įmanoma nustatyti, darbo užmokestis, šie duomenys, darbuotojui paprašius, privalo būti teikiami tik darbuotojų atstovams, Valstybinei darbo inspekcijai arba Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, kurie, išnagrinėję pateiktus duomenis apie nurodytus rodiklius ir nustatę bent 5 procentų vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumą toje pareigybių grupėje, apie tai informuoja darbuotoją. Esant bent 5 procentų vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumui, darbuotojų atstovai, Valstybinė darbo inspekcija arba Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba konsultuoja darbuotojus dėl galimybės kreiptis į darbdavį tiesiogiai ar per darbuotojų atstovus gauti paaiškinimus dėl tokio skirtumo, o nesant objektyvių lyčiai neutralių kriterijų tokiame skirtume pagrįsti – dėl galimo kreipimosi į darbo ginčus nagrinėjančius organus dėl savo teisių gynimo. Darbuotojas informuojamas apie pareigos už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį vykdymą, neatskleidžiant faktinio pavienių tokį patį ar vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų darbo užmokesčio dydžių (DK 148 str. 7 d.)

7

Darbdaviai turi teisę reikalauti, kad darbuotojai, gavę duomenis apie nurodytus rodiklius, išskyrus duomenis apie savo darbo užmokestį, jų nenaudotų jokiais kitais tikslais, tik teisei į vienodą darbo užmokestį už tokį patį ar vienodos vertės darbą įgyvendinti. Šio reikalavimo nesilaikymas gali būti laikomas darbo pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimu (DK 148 str. 8 d.)

DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO INFORMACIJOS KONFIDENCIALUMAS



Įsidėmėtina!

1. Nuo 2026 06 07 konfidencialia informacija negali būti laikomi **duomenys apie savo darbo užmokestį, jeigu darbuotojas tokius duomenis atskleidžia** siekdamas užtikrinti **savo teisę** už tokį patį ar vienodos vertės darbą **gauti vienodą darbo užmokestį (DK 39 str.)**
2. Darbuotojas turi teisę raštu iš darbdavio gauti duomenis apie savo metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį, **taip pat darbdavio darbuotojų vidutinį metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskirta jo pareigybė (DK 148 str. 4 d.)**
3. Jeigu, teikiant darbuotojui duomenis apie nurodytus rodiklius, **būtų tiesiogiai ar netiesiogiai atskleistas kito darbuotojo, kurio tapatybę būtų įmanoma nustatyti, darbo užmokestis**, šie duomenys, darbuotojui paprašius, **privalo būti teikiami tik darbuotojų atstovams, Valstybinei darbo inspekcijai arba Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai**, kurie, išnagrinėję pateiktus duomenis apie nurodytus rodiklius ir nustatę bent 5 procentų vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumą toje pareigybių grupėje, apie tai informuoja darbuotoją **(DK 148 str. 7 d.)**
4. Darbdaviai turi teisę reikalauti, kad darbuotojai, gavę duomenis apie darbo užmokesčio rodiklius, išskyrus duomenis apie savo darbo užmokestį, **jų nenaudotų jokiais kitais tikslais**, tik teisei į vienodą darbo užmokestį už tokį patį ar vienodos vertės darbą įgyvendinti. Šio reikalavimo nesilaikymas gali būti laikomas darbo pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimu **(DK 148 str. 8 d.)**
5. **Draudžiama darbdaviui iš darbuotojo reikalauti informacijos** apie dabartiniuose ar ankstesniuose darbo santykiuose **jo gautą darbo užmokestį**. Jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra galiojanti kolektyvinė sutartis, būsimas darbdavys įsidarbinti norinčiam asmeniui iki darbo sutarties sudarymo turi pateikti ne tik DK 25 straipsnio 6 dalyje nurodytą informaciją, bet ir kolektyvinės sutarties nuostatas, kurios yra taikomos sudarius darbo sutartį. **(DK 41 str.)**

PRANEŠIMO PAVYZDYS VADOVAMS DĖL DAS PRIEVOLĖS IR PAREIGYBIŲ GRUPIŲ NUSTATYMO ĮMONĖJE

TARNYBINIS PRANEŠIMAS

2026 m. birželio 15 d.

2026 m. birželio 7 d. įsigaliojo Darbo kodekso pakeitimai, **įpareigojantys visus darbdavius Lietuvoje parengti ir patvirtinti darbo apmokėjimo sistemą**. Įmonės, kuriose yra patvirtinta darbo apmokėjimo sistema, turi ją peržiūrėti ir esant poreikiui koreguoti. Darbo kodeksas įpareigoja darbdavius užtikrinti, kad už tą patį ar vienodos vertės darbą darbuotojams būtų mokamas vieno dydžio darbo užmokestis.

Darbo apmokėjimo sistemoje **pareigybės turi būti suskirstytos į grupes**, pagal objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, apimančius įgūdžius (bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžius, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir kitus įgūdžius, svarbius atliekant darbo funkciją), kvalifikaciją, pastangas (fizines, protines ir emocines, reikalingas užduotims pagal pareigybės aprašymą atlikti), atsakomybę, darbo sąlygas (darbo aplinką, intensyvumą, riziką, fizinius ir psichinius veiksnius), jei tikslinga, kitus svarbius kriterijus. **Pareigybės, kurioms priskirtas toks pats ar vienodos vertės darbas, priskiriamos tai pačiai pareigybių grupei**.

Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, turi būti nustatytos **darbo, pagal pareigybių grupes arba pareigybes, apmokėjimo formos, darbo užmokesčio dydžiai ar ribos (minimali ir maksimali), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) bei premijų skyrimo pagrindai, jų dydžiai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo ar kitokio didinimo (pvz., siejantis su geresniais darbuotojo veiklos rezultatais, augančiomis kompetencijomis, didesne patirtimi ir kt.) kriterijai ir tvarka**. Mažiau nei 50 darbuotojų turintys darbdaviai atleidžiami nuo pareigos darbo apmokėjimo sistemoje numatyti darbo užmokesčio didinimo kriterijus ir tvarką.

Darbo apmokėjimo sistema **turi būti suderinta su darbuotojų atstovais (mažoje įmonėje - su darbuotojais) ir patvirtinta iki 2026 12 31**.

Darbo kodekse nustatyta prievolė darbdaviams **nuo 2027 01 01 teikti duomenis Sodrai**.

1. Šie duomenys bus teikiami Sodrai vieną kartą ir atnaujinami pasikeitus:

- darbuotojui darbovietės darbo apmokėjimo sistemoje nustatytas **pareigybės grupės numeris**;
- darbuotojo darbo sutartyje sulygta **darbo laiko norma** (darbo valandų skaičius per savaitę) ir **darbo laiko režimas**.

2. Šie duomenys bus teikiami Sodrai **kiekvieną mėnesį**:

- **bruto (priskaičiuotas) darbo užmokestis** (atlyginimas pinigais ir natūra, apimantis visas darbo užmokesčio sudedamąsias dalis)

• **bruto (priskaičiuotas) papildomas darbo užmokestis** (papildoma darbo užmokesčio dalis pinigais ir natūra, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą)

- **apmokėtas darbo laikas**.



Kiekvieną mėnesį iš darbdavių gavusi duomenis apie faktinį darbuotojų darbo užmokestį ir dirbtą laiką, Sodra apskaičiuos kiekvieno darbuotojų valandinis darbo užmokestis ir jį palygins tos pačios pareigybių grupės darbuotojų vyrų ir moterų vidutiniu valandiniu darbo užmokesčiu.

Kartą metuose Sodra apskaičiuos kiekvieno darbuotojo vidutinį metinį darbo užmokestį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį bei visų darbdavio darbuotojų vidutinį metinį darbo užmokestį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje.

Visus šiuos duomenis Sodra teiks darbdaviams ir Valstybinei darbo inspekcijai bei Lygių galimybių kontrolės tarnybai.

Prašome iki **2027 01 01** buhalterijai pateikti įmonėje patvirtintą darbo apmokėjimo sistemą ir kiekvieno darbuotojo priskyrimą konkrečiai pareigybių grupei. Be šių duomenų apskaitą tvarkantis asmuo negalės laiku Sodrai pateikti anksčiau nurodytos informacijos. Už šios prievolės nevykdymą ar netinkamą vykdymą darbdaviui numatytos ekonominės sankcijos.

Atkreipiame dėmesį, kad nuo 2027 01 01 Darbo kodeksas įpareigoja **darbdavį kasmet informuoti darbuotojus apie jų teisę gauti DK nustatytų rodiklių duomenis bei apie šios informacijos teikimo tvarką:**

„Darbuotojas turi teisę raštu iš darbdavio gauti duomenis apie šiuos rodiklius: savo metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį, taip pat darbdavio darbuotojų vidutinį metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskirta jo pareigybė. Jeigu iš darbdavio raštu gauti duomenys yra netikslūs ar neišsamūs, darbuotojas turi teisę asmeniškai ar per darbuotojų atstovus reikalauti, kad darbdavys pateiktų papildomų paaiškinimų, ir gauti pagrįstą darbdavio atsakymą.“

Įmonėje turi būti paskirtas atsakingas asmuo už periodinį darbuotojų informavimą ir nurodytų darbo užmokesčio duomenų teikimą bei patvirtinta tokių duomenų teikimo tvarka.

Apskaitą tvarkantis asmuo



NETESYBOS IR KOMPENSACIJA UŽ PAVĖLUOTĄ AR NETINKAMĄ DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMĄ

1 Pavėluotas ar netinkamas darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimas

1.1 Darbo santykiams nepasibaigus, kai dėl darbdavio kaltės **pavėluotai išmokamas darbo užmokestis** ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui, turinčiam darbo santykių, **išmokami delspinigiai**, kurių dydį tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, jeigu darbo teisės normos nenustato didesnio delspinigių dydžio *(DK 147 str. 1 d.)*

1.2 Darbo santykiams pasibaigus, jeigu darbdavys ne dėl darbuotojo **uždelsė atsiskaityti su juo** (DK 146 str. 2 d.), darbdavys **privalo mokėti netesybas**, kurių dydis – **darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus**, ~~tačiau ne daugiau kaip iš šešių~~ *(DK 147 str. 2 d.)*

1.3 **Nuo 2026 06 07**: Jeigu darbdavys **netinkamai vykdė pareigą už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį**, darbo santykiams tęsiantis *mutatis mutandis* taikomos DK 147 str. 1 dalies nuostatos, o darbo santykiams pasibaigus – DK 147 str. 2 dalies nuostatos *(DK 147 str. 3 d.)*

2 Sprendimai bylose dėl darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais

Nuo 2026 06 07: Jeigu darbo ginčą nagrinėjantis organas nustato, kad **darbdavys pažeidė pareigą už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį**, darbuotojui **priteisiama kompensacija**. Ši kompensacija apima **visišką nesumokėto darbo užmokesčio ar mokėjimų natūra atgavimą, taip pat turtinės ir neturtinės žalos atlyginimą**, įskaitant žalą, patirtą dėl diskriminacijos įvairiais pagrindais, ir kompensaciją už dėl šio pažeidimo prarastas su darbu susijusias galimybes *(DK 219 str. 2 d.)*

Įsidėmėtina!

Bendrasis ieškinio senaties terminas Darbo kodekso reglamentuojamiems santykiams **yra treji metai**, jeigu šis kodeksas ir kiti įstatymai atskiriems reikalavimams nenustato trumpesnių ieškinio senaties terminų *(DK 15 str. 2 d.)*

3. DĖL DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIJAVIMO

3.1. Ar regioniškumas (miestas), darbo rinkos sąlygos ir konkurencingumas gali būti laikomi objektyviais ir lyties požiūriu neutraliais kriterijais mokėti skirtingą darbo užmokesį už tokį patį ar vienodos vertės darbą? Pavyzdžiui, jei viename mieste dėl didesnės konkurencijos darbdavys moka daugiau, o kitame – mažiau? Arba jei viename regione trūksta specialistų, todėl siūlomas didesnis atlyginimas, o kitame regione tokio poreikio nėra?

Atsakymas: Darbo užmokeskis už tokį patį ar vienodos vertės darbą gali skirtis, jeigu tokie skirtumai yra pagrįsti objektyviomis, lyties požiūriu neutraliomis priežastimis. Regioniškumas ar darbo rinkos sąlygos, kaip specialistų trūkumas, gali būti darbo užmokesčio nustatymo (diferencijavimo) kriterijai (teisės aktai šių kriterijų nedetalizuoja, juos nusistato darbdaviai), tačiau jie negali būti naudojami kaip pareigybių grupavimo kriterijai. Tai reiškia, kad **pareigybės, kuriose atliekamas vienodos vertės darbas, turi būti priskirtos tai pačiai grupei, neatsižvelgiant į regioniškumą, tačiau konkretus atlygis grupės viduje gali skirtis, o jo skirtumai turi būti objektyviai pagrindžiami**. Akcentuotina, jog įtvirtinus tokius kriterijus darbdaviui tenka pareiga gebėti įrodyti, kad didesnis atlygis tam tikrame regione mokamas dėl realių ekonominių ar darbo rinkos skirtumų, pavyzdžiui, remiantis statistiniais duomenimis arba oficialiai pripažintu tam tikrų profesijų specialistų trūkumu, o ne dėl darbuotojų lyties.

3.2. Ar pardavimų apyvarta, darbo rezultatai ar darbuotojo sukuriama ekonominė vertė gali būti laikomi objektyviais kriterijais mokėti skirtingą darbo užmokesį už tokį patį darbą? Pavyzdžiui, ar galima mokėti didesnę bazinį darbo užmokesį pardavėjams toje parduotuvėje, kurios apyvarta didesnė? Ar parduotuvės ar padalinio sukurta ekonominė vertė gali būti pagrindas nustatyti skirtingą darbo užmokesį, net jei pareigybės ir funkcijos yra tokios pačios?

Atsakymas: Jei skirtingų parduotuvių pardavėjų funkcijos, reikalaujama kvalifikacija, atsakomybė ar kt. yra tokie patys, jie turi būti priskirti tai pačiai pareigybių grupei su tais pačiais darbo užmokesčio režiais. **Bazinis darbo užmokeskis režio viduje gali būti diferencijuojamas, atsižvelgiant į tokius objektyvius kriterijus kaip darbo rezultatai, iniciatyvumas, darbo patirtis, darbo krūvis, indėlis į įmonės augimą ar kt.** Taigi, jeigu darbas didesnės apyvartos parduotuvėje yra objektyviai sudėtingesnis (pvz., didesnis pirkėjų srautas reikalauja didesnių pastangų ar geresnių įgūdžių) ir sudėtingumas nekinta ženkliai, tai gali būti vertinama kaip objektyvus kriterijus nustatant konkretaus darbuotojo bazinį darbo užmokesį atitinkamame pareigybių grupės intervalo režyje, t. y. tokiu atveju darbdavys gali nustatyti šiems pardavėjams didesnę konkretų užmokesčio dydį (režio apimtyje) nei kitų parduotuvių darbuotojams.

Kitu atveju, atitinkamos parduotuvės apyvarta kadangi nuolat yra kintanti, gali lemti ne bazinio darbo užmokesčio nustatymą, o atitinkamo papildomo darbo užmokesčio (priedų, priemonų) mokėjimą intensyviais ir atitinkamas apyvartas generuojančiais laikotarpiais. T. y. darbo apmokėjimo sistemoje šį kriterijų galima taikyti tiek nustatant konkretų bazinio darbo užmokesčio dydį, tiek ir sprendžiant dėl papildomos dalies skyrimo, pasirinktinai.



3.3. Ką daryti, jeigu reikalingas specialistas, kurių rinkoje trūksta, todėl darbdavys turi pasiūlyti didesnę DU, nei maksimali režio riba? Jei toks specialistas įdarbintas, ar reikia keisti Apmokėjimo sistemą ir pakoreguoti režį? Ar privaloma kelti kitų specialistų, kurie atlieka tokį patį ar tokios pačios vertės darbą, DU?

Atsakymas. **DU turėtų atitikti DAS pareigybių grupei nustatytą režio dydį, t. y. neturėtų būti didesnis už maksimalų.** Norint mokėti didesnę atlygį nei numatyta, darbdavys turi užtikrinti, kad tai būtų pagrįsta DAS. Taigi darbdavys turėtų peržiūrėti ir pakoreguoti DAS, padidindamas atitinkamos pareigybių grupės maksimalią (ir galbūt vidurinę bei minimalią) režio ribą arba iš anksto numatyti objektyvius pagrindus mokėti daugiau nei maksimali nustatyto režio riba. Pavyzdžiui, darbuotojų apmokėjimo sąlygas biudžetinėse įstaigose reglamentuojantis įstatymas numato, kad pareiginės algos koeficientas gali būti didinamas iki 100 proc., jeigu Vyriausybė ar jos įgaliota institucija yra nustačiusi tam tikrų profesijų atstovų trūkumą Lietuvos rinkoje. Jeigu įdarbinamas naujas specialistas už gerokai didesnę atlygį nei esami darbuotojai, atliekantys tokį patį ar vienodos vertės darbą, darbdavys privalo užtikrinti, kad skirtumas būtų pagrįstas objektyviomis priežastimis (pvz., naujokas turi didesnę patirtį ar aukštesnę kvalifikaciją).

Tačiau kai naujas darbuotojas gauna didesnę DU, o senbuviai, turintys tą pačią kompetenciją ir atliekantys tą pačią funkciją, lieka su senais atlyginimais, atsiranda diskriminacijos rizika, todėl nustatant konkretaus darbuotojo užmokestį, jis turėtų būti ne tik konkurencingas rinkoje, bet ir proporcingas bei pagrįstas lyginant su kitų tos pačios grupės darbuotojų atlygiu. Tai reiškia, kad pakėlus režį dėl naujo specialisto, darbdaviui gali tekti atitinkamai per protingą laikotarpį, pavyzdžiui pusmetį, peržiūrėti ir pakelti atlygius esamiems lygiavertės vertės darbuotojams, kad būtų išlaikytas teisingumas ir DAS nuoseklumas.

3.4. Jei darbuotojas ketina išeiti, nes gavo pasiūlymą su didesniu DU, ar darbdavys gali pasiūlyti didesnę DU, siekdamas išlaikyti specialistą? Kokiais kriterijais būtų grindžiamas toks pasiūlymas?

Atsakymas. Darbdavys gali pasiūlyti didesnę darbo užmokestį, siekdamas išlaikyti specialistą, tačiau toks sprendimas privalo būti įgyvendintas laikantis organizacijos DAS. **Bet koks individualus DU didinimas privalo būti grindžiamas objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, kurie turėtų būti iš anksto aprašyti DAS** (pvz., išskirtinė kompetencija ir įgūdžiai, darbo rezultatai, pareigybės svarba ir kt.). Darbo užmokesčio pasiūlymas negali būti pagrįstas subjektyviu noru išlaikyti darbuotoją, o turi būti nustatomas taip, kad jis būtų konkurencingas rinkoje, tačiau kartu proporcingas ir pagrįstas lyginant su kitų tos pačios grupės darbuotojų atlygiu.

3.5. Ar reikia žiūrėti tik vyrų/moterų darbo užmokesčio skirtumus, ar ir tarp tos pačios lyties darbuotojų, jeigu jie užima tą pačią pareigybę.

Atsakymas. Vertinant darbo užmokesčio skirtumus, darbdavys privalo žiūrėti tiek į vyrų ir moterų atotrūkį, tiek į skirtumus tarp tos pačios lyties darbuotojų, užimančių tą pačią pareigybę. Nors naujasis reguliavimas (Direktyva 2023/970 ir DK pakeitimai) akcentuoja lyčių lygybę, DAS esmė yra organizacijos atlygio politikos nuoseklumas ir teisingumas visiems darbuotojams.



**3.6. Kaip "pritempti" DAS prie esamų koeficientų, kurie yra skirtingi ir sunkiai paaiškina-
mi, ar bus galima taikyti tik naujai ateinantiems ir po truputį lyginti esamus koeficientus?**

Atsakymas. Patvirtinta DAS privalo būti taikoma visiems darbuotojams vienodai, todėl **negalima taikyti naujų taisyklių tik naujai priimtiems asmenims, jei jie atlieka vienodos vertės darbą.** Esamus koeficientų skirtumus režio viduje galite pagrįsti nustatydami objektyvius diferencijavimo kriterijus, pavyzdžiui, darbuotojo patirtį ar kompetenciją. Jei po peržiūros randate nepagrįstų skirtumų, privalote per protingą laikotarpį, pavyzdžiui 6 mėn., juos ištaisyti, dažniausiai keliant atlygį tiems, kurių užmokestis nepagrįstai mažas. DAS keitimas turi būti vykdomas laikantis informavimo bei konsultavimo procedūrų su darbuotojų atstovais.

3.7. Darbuotojai esantys vaiko priežiūros atostogose, kaip elgtis, kai jie grįžta? Ar darbo užmokestis iškart turi būti keliamas, ar atsižvelgiama į įmonės atlygio ciklus? Ar kiti darbuotojai nėra diskriminuojami jei jie dėjo pastangas ir kėlė kvalifikaciją dėl didesnio darbo užmokesčio, o darbuotojai, grįžę iš vaiko priežiūros tokių pastangų nedėjo ir taip pat turi teisę į tokį pat darbo užmokestį? Kaip grįžusius iš tokių atostogų vertinti metinio veiklos vertinimo metu, jei tokie darbuotojai pastaruoju metu funkcijų neatliko?

Atsakymas: Pagal DK 131 str. 2 d. darbdavys privalo užtikrinti darbuotojo teisę po tikslinių atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis negu buvusios darbo sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį, ir naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, įskaitant teisę į darbo užmokesčio padidėjimą, į kurias jis būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs. **Jeigu darbuotojo atostogų metu įmonėje vyko bendras DU peržiūrėjimas, indeksavimas ar visos pareigybių grupės atlygio kėlimas, sugrįžusiam darbuotojui atlygis turėtų būti koreguojamas iškart** nepaisant to, kad jis praleido įprastą vertinimą, kad atitiktų įmonės atlygio politiką, bendrą lygį, **kad būtų ne mažesnis nei kolegų, atliekančių tokį patį ar vienos vertės darbą.** Kiti darbuotojai, kurie kėlė kvalifikaciją, dėjo pastangas, galėtų gauti didesnę atlygį DU režio viduje, atsižvelgiant į individualius jų rezultatus. Tuo tarpu grįžusiam darbuotojui turėtų būti užtikrinamas darbo užmokesčio teigiamas pokytis, kurį jis būtų gavęs tiesiog dirbdamas, pvz., dėl stažo, bendrų įmonės pasiekimų, indeksavimo ar kt.

Taigi po tikslinių atostogų grįžusių darbuotojų atlygio peržiūra atitiktų tiek DK 131 str. 2 d., tiek teisėtų lūkesčių ir teisingo apmokėjimo už darbą principus. Taigi rekomenduotina darbo apmokėjimo sistemoje kaip vieną iš darbo užmokesčių peržiūrėjimo atvejų nustatyti grįžimą po vaiko priežiūros atostogų.

3.10. Ar darbuotojui nustatytas išbandymo terminas pats savaime gali būti objektyvus kriterijus nustatyti jam mažesnę DU?

Atsakymas: Išbandymo laikotarpis pats savaime nėra objektyvus kriterijus, leidžiantis **nustatyti mažesnę darbo užmokestį.** Darbo užmokesčio diferencijavimas pareigybių grupės režio viduje **turi būti grindžiamas iš anksto nustatytais objektyviais kriterijais, tokiais kaip darbuotojo kompetencija, profesinė patirtis, įgūdžiai, darbo rezultatai ar darbo sudėtingumas.** Už tokį patį ar vienodos vertės darbą, esant toms pačioms sąlygoms, turi būti mokamas vienodas darbo užmokestis. Todėl, VDI specialistų nuomone, vien tai, kad darbuotojas yra naujai priimtas ar jam taikomas išbandymo terminas, nepateisina mažesnio atlygio, jei jo kvalifikacija ir atliekamos funkcijos nesiskiria nuo kitų darbuotojų.



Mažesnis darbo užmokestis galėtų būti pagrįstas tik objektyviais skirtumais, pavyzdžiui, mažesne profesine patirtimi ar kompetencija, tačiau ne pačiu išbandymo laikotarpio faktu.

Taigi darbo užmokestis negali būti diferencijuojamas vien dėl to, kad darbuotojas yra naujai priimtas - įdarbinimo momentas savaime nėra teisėtas ar objektyvus kriterijus nustatyti skirtingą atlyginimą.

3.11. Ar galima DAS nusimatyti išimtinius atvejus, kai darbuotojui nustatytas DU nepateks į DAS nustatytas atlygio ribas?

Atsakymas: Konkretus DU turi būti parenkamas iš DAS tai pareigybių grupei nustatyto DU intervalo. **Išimtiniais atvejais, pvz., kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, nustatant darbo apmokėjimo sistemą, galima nukrypti nuo DU dydžio nustatymo kriterijų,** DU nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo ir numatyti didesnę darbo užmokestį nei DAS nustatyta maksimali tai pareigybių grupei taikoma riba. Pavyzdžiui, kai pareigybė yra susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu. Tačiau **tokie atvejai ir didesnio DU nustatymo taisyklės turi būti aiškiai įtvirtinti DAS.**

Šaltinis: vdi.lrv.lt/lt/skaidrus-darbo-uzmokestis/duk/



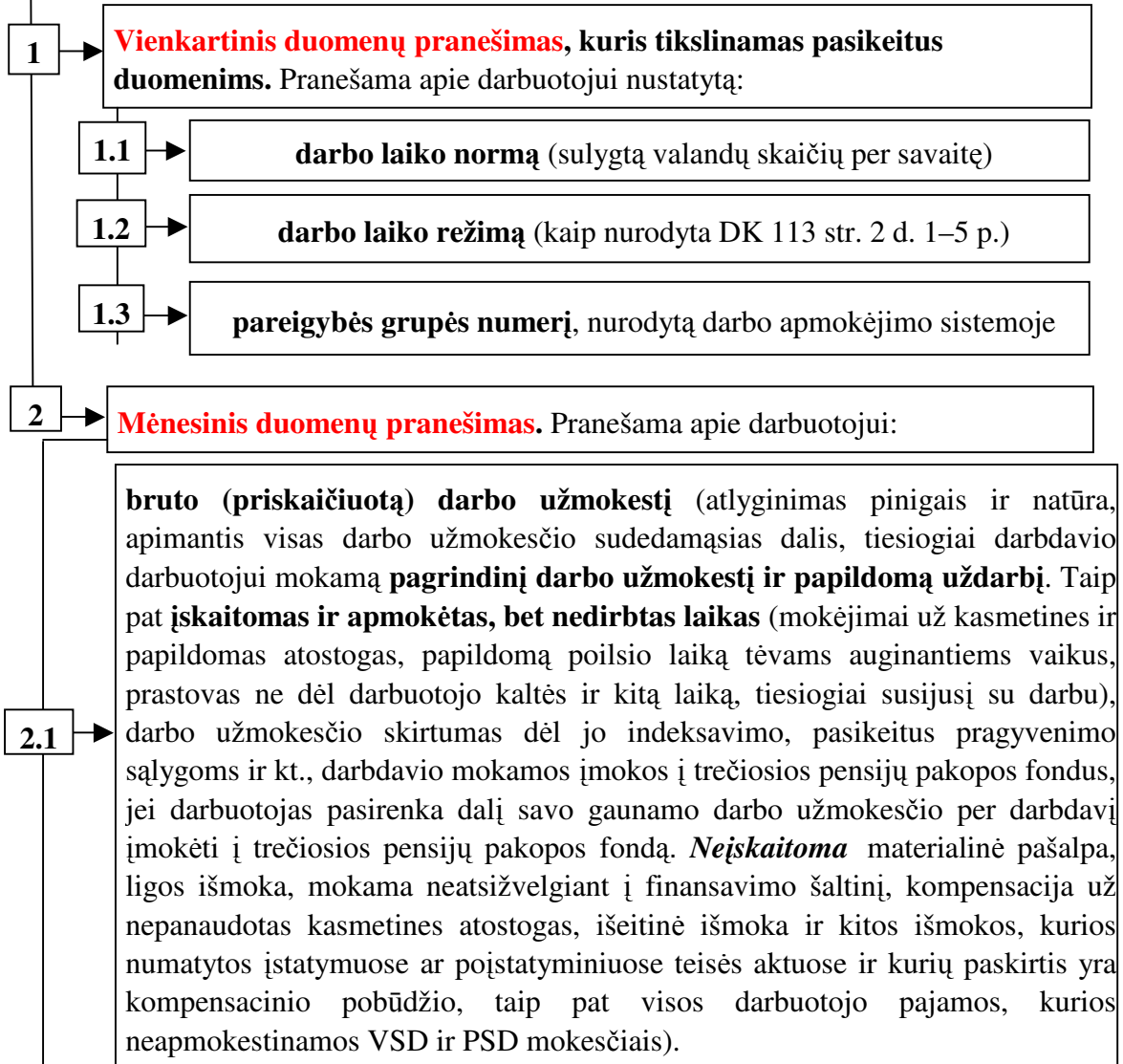


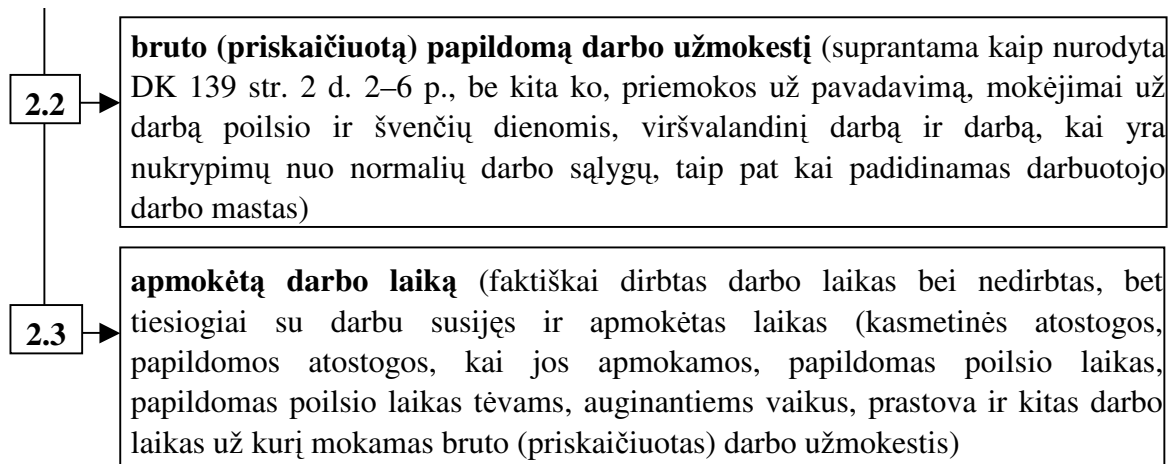
NAUJOS ATASKAITOS DARBDAVIAMS IR PAPILDOMŲ DUOMENŲ TEIKIMAS SODRAI NUO 2027 M.

Skaidraus darbo užmokesčio pranešimas (SDUP forma)

(LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas 2026 m. liepos 17 d. Nr. AI-433)

Pranešimas teikiamas kiekvieną mėnesį iki mėnesio paskutinės dienos už praeitą mėnesį per Elektroninę draudėjų aptarnavimo sistemą. Pirmą kartą darbdaviai turi pateikti duomenis Sodrai **iki 2027 m. vasario 28 d.** už 2027 m. **sausio mėn.**:





Įsidėmėtina!

1. Jei darbuotojas užima kelias pareigybes, kurios priskiriamos skirtingoms pareigybių grupėms, duomenys apie skirtingas pareigybių grupes **teikiami atskirai**.

2. **Bruto (priskaičiuotas) papildomas mėnesinis darbo užmokestis** – papildoma darbo užmokesčio dalis pinigais ir natūra, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; priedai už įgytą kvalifikaciją; priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą, pavadavimą ar kt.; premijos ar piniginės išmokos už darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; premijos ar piniginės išmokos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus arba kitais atvejais (pavyzdžiui, skatinant už būsimus rezultatus); priedai už stažą valstybės tarnyboje; kintamoji dalis, jeigu ji numatyta darbo apmokėjimo sistemoje ir skiriama darbuotojui Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo ar kitų įstatymų ir darbo apmokėjimo sistemos nustatyta tvarka, atsižvelgiant į darbuotojo veiklos vertinimą, taip pat kitais darbo apmokėjimo sistemoje numatytais atvejais; mokėjimai už darbą poilsio ir švenčių dienomis, naktinį, viršvalandinį darbą ir darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas darbuotojo darbo mastas. Į šį darbo užmokestį neįskaitomos visos darbuotojo pajamos, kurios neapmokestinamos valstybinio socialinio draudimo ir privalomojo sveikatos draudimo mokesčiais.

3. **Papildomas darbo užmokestis natūra gali būti neteikiamas tuo atveju**, kai visiems tos pačios pareigybių grupės darbuotojams be jokių išimčių (t. y. ta pati suma ar išmoka kiekvienam darbuotojui, pavyzdžiui, pietų kuponas, kalėdinė dovanų kortelė, kolektyviniai mokymo kursai ir kt.) suteikiama vienoda nauda, vienodas užmokestis natūra be galimybės taikyti skirtingas sąlygas ar gauti skirtingą užmokestį natūra (tiek tiesiogiai, tiek netiesiogiai).

4. Darbdavius dėl formos SDUP užpildymo ir teikimo konsultuoja:

VDI – dėl Apraše nurodytų sąvokų, duomenų, rodiklių turinio ir Darbo kodekso nuostatų, reglamentuojančių teisingą apmokėjimą už tokį patį ar vienodos vertės darbą;

Sodra – dėl formos SDUP užpildymo, teikimo, rodiklių skaičiavimo metodikos bei kitais informacijos teikimo techniniais klausimais.

(LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas 2026 m. liepos 17 d. Nr. A1-433)

LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSAS

<...>

112 straipsnis. **Darbo laiko norma**

1. Darbo laiko norma, tai yra laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį (neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių), turi būti nustatyta darbo sutartyje.

2. **Darbo laiko norma nurodoma darbo valandomis per savaitę, darbo valandomis per dieną ar kitą apskaitinį laikotarpį**, nepažeidžiant šio kodekso ar kitų darbo teisės normų nustatytų maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko trukmės reikalavimų.

3. Darbuotojo darbo laiko norma yra keturiasdešimt valandų per savaitę, nebent darbo teisės normos darbuotojui nustato sutrumpintą darbo laiko normą arba šalys susitaria dėl ne viso darbo laiko.

4. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustato sutrumpintas darbo laiko normas asmenims, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, ir šių darbų, profesijų ir pareigybių sąrašą, ir sutrumpintas darbo laiko normas darbuotojams, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje, įvertinus riziką, nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, ir jų darbo apmokėjimo tvarką.

5. Valstybės ir savivaldybių įstaigų, kurios išlaikomos iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, valstybės socialinių fondų biudžetų ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ir savivaldybės įmonių, viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos banko darbuotojams, kurie augina vaikus iki trejų metų, nustatoma sutrumpinta trisdešimt dviejų valandų per savaitę darbo laiko norma, už nedarbą darbo laiko normos dalį paliekant nustatytą darbo užmokestį. Ši sutrumpinta darbo laiko norma taikoma vienam iš tėvų (tėvių) ar globėjų jų pasirinkimu, iki vaikui sukanka treji metai. **(galioja nuo 2024 10 25 pagal 2024 10 17 LR įstat. Nr. XIV-3034)**

6. Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus pagal sutrumpintą darbo laiko normą dirbančius darbuotojus. Jeigu dėl darbo organizavimo ypatumų ar nepertraukiamos darbdavio veiklos sutrumpinti darbo dienos darbuotojui nėra galimybės, už šią valandą yra apmokama kaip už viršvalandinį darbą. **(galioja nuo 2024 10 25 pagal 2024 10 17 LR įstat. Nr. XIV-3034)**

113 straipsnis. **Darbo laiko režimas**

1. Darbo laiko režimas – darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti jo pageidaujamu darbo laiko režimu, kai to prašo nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojas, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, jeigu dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai nesudaro darbdaviui per didelių sąnaudų. **(galioja nuo 2024 06 21 pagal 2024 06 13 LR įstat. Nr. XIV-2704)**

2. Jeigu darbo teisės normos ar darbo sutartis nenustato kitaip, darbo laiko režimą vienam ar keliems darbuotojams (darbuotojų grupei) arba visiems darbuotojams darbovietėje nustato darbdavys, nustatydamas vieną iš šių darbo laiko režimo rūšių:

- 1) **nekintančią darbo dienos (pamainos) trukmę ir darbo dienų per savaitę skaičių;**
- 2) **suminę darbo laiko apskaitą**, kai viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį laikotarpį;
- 3) **lankstų darbo grafiką**, kai darbuotojas privalo darbovietėje būti fiksuotomis darbo dienos (pamainos) valandomis, o kitas tos dienos (pamainos) valandas gali dirbti prieš ar po šių valandų;
- 4) **suskaitytos darbo dienos laiko režimą**, kai tą pačią dieną (pamainą) dirbama su pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kurios trukmė ilgesnė negu nustatyta maksimali pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė;
- 5) **individualų darbo laiko režimą.**

3. Jeigu nenustatyta kitaip, laikoma, kad darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį vienos savaitės laikotarpį, kai dirbama penkias dienas per savaitę, o kiekvienos savaitės darbo dienomis valandų skaičius yra vienodas.

4. Darbuotojai privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose, kuriuose nurodomos darbo pradžios ir pabaigos valandos ir darbo dienos, nustatytu laiku. **(galioja nuo 2022 08 01, papildyta 2022 06 28 LR įstat. Nr. XIV-1189)**

4. 5. Darbuotojų darbo laiko režimą valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, vadovaudamasi šio skyriaus nuostatomis.

<...>

Šaltinis: „Pačiolio“ elektroniniai norminių aktų sąvadai. – Darbo santykiai ir darbo ginčai. I. Darbo kodeksas

Nekintančios darbo dienos (pamainos) trukmės ir darbo dienų per savaitę skaičiaus pavyzdžiai



1 pavyzdys

<...>

4. Nustatoma darbo laiko norma - 40 val./savaitę

5. Nustatomas darbo laiko režimas - 8 val./d. nuo pirmadienio iki penktadienio

<...>



2 pavyzdys

<...>

4. Nustatoma darbo laiko norma - 5 val./savaitę

5. Nustatomas darbo laiko režimas - 1 val./d. nuo pirmadienio iki penktadienio

<...>



3 pavyzdys

<...>

4. Nustatoma darbo laiko norma - 10 val./savaitę

5. Nustatomas darbo laiko režimas - 5 val./d. antradieniais ir ketvirtadieniais

<...>



Suminės darbo laiko apskaitos, kai viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį laikotarpį, pavyzdžiai



4 pavyzdys

<...>

4. Nustatoma darbo laiko norma - 40 val./savaitę

5. Nustatomas darbo laiko režimas - suminė darbo laiko apskaita per 3 mėn. apskaitinį laikotarpį.

<...>



5 pavyzdys

<...>

4. Nustatoma darbo laiko norma - 6 val./mėn.

5. Nustatomas darbo laiko režimas - suminė darbo laiko apskaita per 2 mėn. apskaitinį laikotarpį.

<...>

Lankstaus darbo grafiko pavyzdys



6 pavyzdys

<...>

4. Nustatoma darbo laiko norma - 40 val./sav.

5. Nustatomas darbo laiko režimas - 8 val./d. nuo pirmadienio iki penktadienio, iš jų darbovietėje - nuo pirmadienio iki trečiadienio nuo 11:00 iki 15:00, likusį darbo laiką darbuotojas planuoja savarankiškai ir gali dirbti tiek darbovietėje, tiek nuotoliu.

<...>

Suskaitytos darbo dienos laiko režimo pavyzdys



7 pavyzdys

<...>

4. Nustatoma darbo laiko norma - 20 val./sav.

5. Nustatomas darbo laiko režimas - 4 val./d. nuo pirmadienio iki penktadienio, nuo 7:00 iki 9:00 ir 16:00 iki 18:00.

<...>

Individualaus darbo laiko režimo pavyzdys



8 pavyzdys

<...>

4. Nustatoma darbo laiko norma - 40 val./sav.

5. Nustatomas darbo laiko režimas - individualus grafikas.

<...>



9 pavyzdys

<...>

4. Nustatoma darbo laiko norma - 10 val./mėn.

5. Nustatomas darbo laiko režimas - individualus grafikas, 2 d.d. per mėnesį po 5 val.

<...>

Darbo užmokesčio sąvoka (DK 139 str.)

Darbo užmokestis – atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį.

Darbuotojo darbo užmokesčių sudaro:

- 1 → **bazinis (tarifinis) darbo užmokestis** (valandinis atlygis arba mėnesinė alga, arba pareiginės algos pastovioji dalis);
- 2 → **papildoma darbo užmokesčio dalis**, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;
- 3 → priedai už įgytą kvalifikaciją;
- 4 → priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą;
- 5 → premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;
- 6 → premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus.

Įsidėmėtina! Darbo užmokestis **privalo būti mokamas pinigais**. Darbdavio ar kitų asmenų perduoti daiktai ar suteiktos paslaugos negali būti laikomi darbo užmokesčiu, išskyrus šio kodekso 140 straipsnio 6 dalyje nurodytus atvejus. Darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, taip pat dienpinigiai ir komandiruotės išlaidų kompensacijos **privalo būti mokami pavedimu į darbuotojo nurodytą darbuotojo mokėjimo sąskaitą**, išskyrus jūrininkus, kuriems taikoma Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymo nustatyta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka, ir Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 71 ir 140⁸ straipsniuose nurodytus prieglobsčio prašytojus ir užsieniečius, kurie turi teisę dirbti (**DK 139 str. 3 d.**)

SKAIDRAUS DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMO REIKALAVIMAS

Įgyvendinant darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, **darbuotojo darbo užmokestis be diskriminavimo reiškia nediskriminacinį darbo užmokesį ir visus papildomus uždarbius pinigais arba natūra, kuriuos darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą** (**DK 140 str. 6 d.**)

4. DĖL DUOMENŲ APIE DARBO UŽMOKESTĮ TEIKIMO „SODRAI“

4.1. Ar naktinio darbo apmokėjimas patenka į bruto (priskaičiuotą) papildomą atlygį? Ar vidutinis darbo užmokestis už nušalinimo laikotarpį ir nušalinimo laikas turi būti teikiamas Sodrai kaip darbo užmokesčio dalis?

Atsakymas: Naktinio darbo apmokėjimas įskaitomas į bruto (priskaičiuotą) darbo užmokestį ir į papildomą darbo užmokestį. Jei nušalinimas atitinka DK 111 str. 1 d. 8 p. (darbuotojas privalo laikytis darbovietės tvarkos), tuomet šie duomenys turi būti teikiami prie bruto (priskaičiuoto) darbo užmokesčio duomenų.

4.2. Ar į ataskaitas turės būti traukiami dienpinigiai, nors jų funkcija yra kompensacinė, ne atlyginamoji (t. y. darbuotojui kompensuojama už nepatogumus, kuriuos jis patiria būdamas ne namuose, dienpinigiai nėra darbo užmokestis)?

Atsakymas: Dienpinigiai į „Sodrai“ teikiamus DU duomenis neturėtų būti įtraukiami, nes jie priskiriami kompensacinio pobūdžio išmokoms. Tačiau jeigu dienpinigiai (ar kitos panašaus pobūdžio išmokos) būtų mokami ne kaip išlaidų kompensacija, o kaip faktinė DU dalis už atliekamą darbą, darbdavys privalo juos įvertinti ir įtraukti į "Sodria" teikiamus DU duomenis.

5. DĖL ATLYGIO NATŪRA

5.1. Ar pagal Direktyvą (ES) 2023/970 ir ją įgyvendinančius nacionalinės teisės pakeitimų projektus darbdavys, teikdamas informaciją apie darbuotojo darbo užmokestį „Sodrai“, turės nurodyti ir pinigine išraiška įvertinti darbuotojui suteikiamas naudas natūra?

Atsakymas: Taip, darbdavys, teikdamas duomenis „Sodrai“, privalės įtraukti ir pinigine išraiška įvertinti darbuotojui skiriamas naudas natūra, jei jos yra laikomos apmokėjimo už darbą dalimi. Direktyva (ES) 2023/970 ir DK pakeitimo projektas numato, kad vertinant darbo užmokestį diskriminaciniu požiūriu, jis apima ne tik bazinį atlyginimą, bet ir bet kokią kitą atlygį grynaisiais arba natūra (pvz., sporto klubo abonementas, papildomas sveikatos draudimas, įmonės automobilis, naudojamas tiek darbo, tiek asmeniniais tikslais ir pan.), kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

Svarbu pabrėžti, kad, Direktyvos prasme, į teikiamų duomenų aibę neturėtų būti įtraukiami mokėjimai ar išmokos grynaisiais pinigais arba natūra, kurie be išimčių skiriami visiems darbuotojams. Tai taikoma tais atvejais, kai kiekvienam tos pačios pareigybių grupės darbuotojui išmokama ta pati suma arba suteikiama tokios pačios vertės nauda.



Tokiais atvejais išmokos, pavyzdžiui, pietų kuponai, kalėdinės dovanų kortelės ar kolektyvinio mokymosi kursai, neturėtų būti įtraukiamos į teikiamų duomenų aibę, jei jos suteikiamos visiems tos pačios pareigybių grupės darbuotojams vienodomis sąlygomis ir už tą pačią vertę.

Be to, į duomenų aibę taip pat nereikėtų įtraukti mokėjimų ar išmokų grynaisiais pinigais arba natūra, kurie tos pačios pareigybių grupės darbuotojams yra prieinami savanoriškai ir be išimčių, pavyzdžiui, sporto klubo narystės ar nuolaidų kortelės.

5.2. Kokiais atvejais papildomos darbdavio suteikiamos naudos (pvz., sporto klubo abonentas, papildomas sveikatos draudimas, įmonės automobilis, kompensuojamos vykimo į darbą išlaidos, dalinai ar visiškai kompensuojamas maitinimas, dovanos ir pan.) bus laikomos darbo užmokesčio dalimi ir turės būti deklaruojamos?

Atsakymas: Papildomos darbdavio suteikiamos naudos bus laikomos darbo užmokesčio dalimi tais atvejais, **kai jos yra traktuojamos kaip atlygis (apmokėjimas) už darbuotojo atliekamą darbą ir nėra taikomos pagal vienodą principą visiems tos pačios pareigybių grupės darbuotojams.** Naudos nebus laikomos darbo užmokesčio dalimi ir neįskaitomos į priskaičiuotą darbo užmokestį, kai jų paskirtis išimtinai kompensacinio pobūdžio, pvz.: materialinė pašalpa. **Visais kitais atvejais, kai nauda suteikiama kaip atlygis, skatinimo priemonė ar papildoma motyvacija už darbuotojo darbą, ir yra išimtinai taikoma tik tam tikriems tos pareigybių grupės darbuotojams, ji privalo būti įvertinta pinigine išraiška ir įtraukta į „Sodrai“ kas mėnesį deklaruojamą bruto (priskaičiuoto) darbo užmokesčio sumą.**

Svarbu pabrėžti, kad, **Direktyvos prasme, į teikiamų duomenų aibę neturėtų būti įtraukiami mokėjimai ar išmokos grynaisiais pinigais arba natūra, kurie be išimčių skiriami visiems darbuotojams.** Tai taikoma tais atvejais, kai kiekvienam tos pačios pareigybių grupės darbuotojui išmokama ta pati suma arba suteikiama tokios pačios vertės nauda.

Tokiais atvejais išmokos, pavyzdžiui, pietų kuponai, kalėdinės dovanų kortelės ar kolektyvinio mokymosi kursai, neturėtų būti įtraukiamos į teikiamų duomenų aibę, jei jos suteikiamos visiems tos pačios pareigybių grupės darbuotojams vienodomis sąlygomis ir už tą pačią vertę.

Be to, į duomenų aibę taip pat nereikėtų įtraukti mokėjimų ar išmokų grynaisiais pinigais arba natūra, kurie tos pačios pareigybių grupės darbuotojams yra prieinami savanoriškai ir be išimčių, pavyzdžiui, sporto klubo narystės ar nuolaidų kortelės.

5.3. Kaip deklaruoti darbdavio suteikiamas naudas, kai jos naudojamos ir darbo, ir asmeniniais tikslais?

Atsakymas: Kai darbdavio suteikiama nauda (pvz., automobilis, telefonas, ryšio paslaugos ar kitas turtas) naudojama tiek darbo funkcijoms atlikti, tiek asmeniniais tikslais, į „Sodrai“ teikiamus duomenis turi būti įtraukiama tik ta naudos dalis, kuri tenka asmeniniam naudojimui.

Ši dalis turi būti pagrįsta objektyviais kriterijais (pvz., nustatytu naudojimo santykiu – 80 proc. darbui ir 20 proc. asmeniniams tikslams), įvertinta pinigine išraiška, įtraukta į deklaruojamą darbo užmokestį kaip darbuotojo gaunama nauda.



Darbo reikmėms naudojama dalis nėra laikoma darbuotojo nauda, todėl į deklaruojamus duomenis neįtraukiama.

Svarbu pažymėti, kad ši taisyklė taikoma tik tais atvejais, kai nauda laikytina atlygiu už darbą pagal 5.2 punkte nustatytus principus (t. y. nėra taikoma visiems darbuotojams vienodomis sąlygomis arba nėra išimtinai kompensacinio pobūdžio).

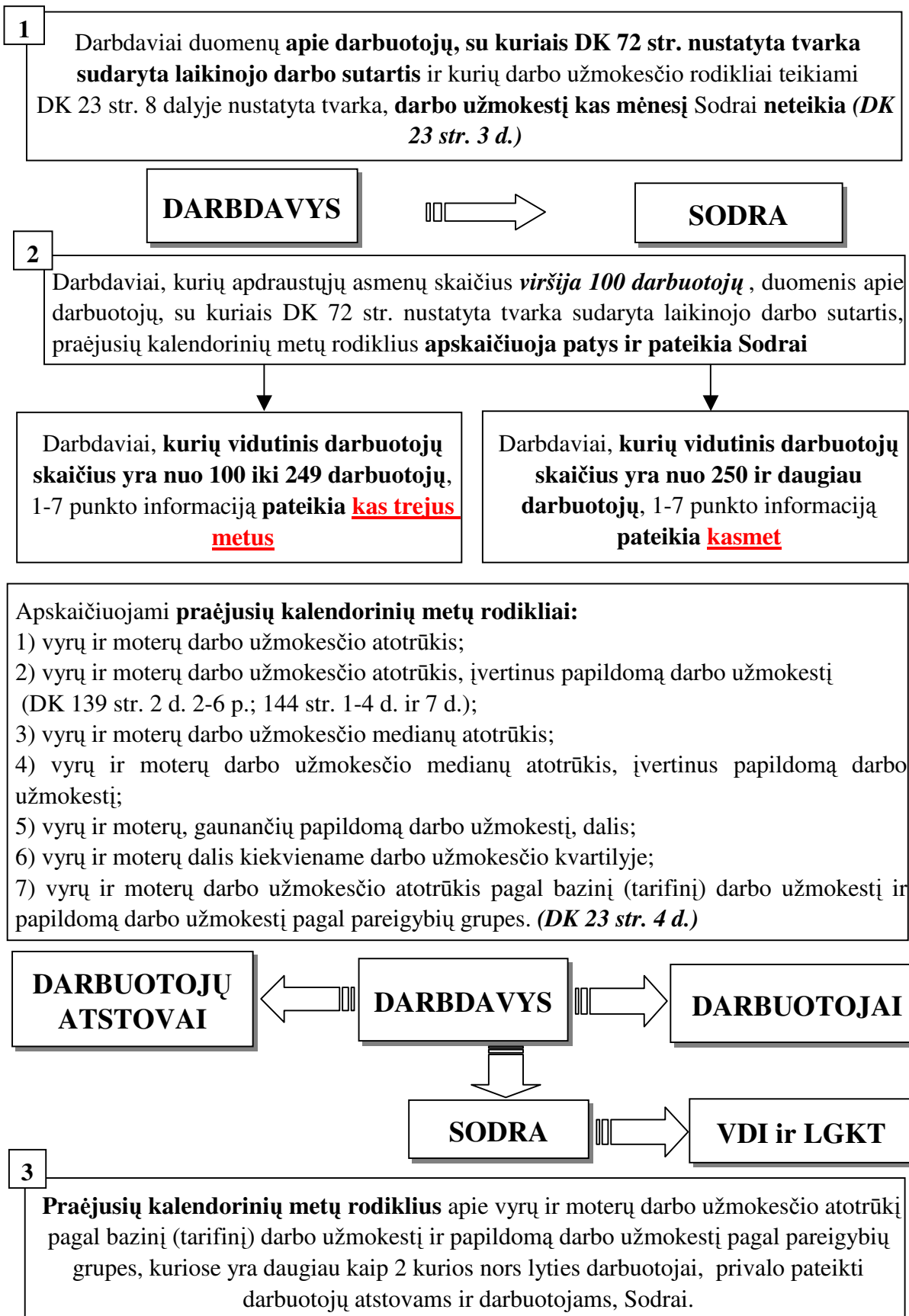
5.4. Kaip atskirti, kada tam tikram darbuotojui suteikiama nauda yra iš tiesų nauda ir jos kainą reikėtų įtraukti į ataskaitas, kada kvalifikacijos kėlimas, darbo priemonė? Pvz. privalomi mokymai gali būti laikomi darbo priemone, tad ar tikrai reikėtų įtraukti jų vertę skaičiuojant visą atlygį?

Atsakymas: Darbdavys, siekdamas užtikrinti nediskriminavimo principą, visiems darbuotojams turėtų sudaryti vienodas profesinio tobulėjimo sąlygas. Jeigu mokymai taikomi be išimties visiems darbuotojams, tokiu atveju jų apskaičiuotos vertės Sodrai deklaruoti nereikėtų. Taip pat į darbo užmokestį natūrą nėra įtraukiamos darbuotojams suteikiamos darbo priemonės, darbo apranga, visi objektai reikalingi tinkamam funkcijų vykdymui, privalomi mokymai reikalingi funkcijų vykdymui.

Šaltinis: vdi.lrv.lt/lt/skaidrus-darbo-uzmokestis/duk/



LAIKINO ĮDARBINIMO ĮMONIŲ DUOMENŲ TEIKIMO YPATUMAI SODRAI (DK 23 str. 8 d.)



4.3. Kaip bus sprendžiamas laikinojo įdarbinimo įmonių klausimas? Pvz., jei tokia įmonė turi 500 darbuotojų (iš jų 100 darbuotojų dirba administracijoje, o likę išnuomojami klientams), ar tokios įmonės pakliūs į įmonių grupę, kuriai ataskaitas reikia teikti rečiau ar dažniau? Ar bus taikomos kokios nors išimtys dėl laikinojo įdarbinimo įmonių darbuotojų?

Atsakymas: Darbdaviai (laikinojo įdarbinimo įmonės), kurių apdraustųjų asmenų skaičius sieks nuo 100 iki 249, informaciją apie laikinųjų darbuotojų praėjusių kalendorinių metų darbo užmokesčio atotrūkius ir kitus rodiklius (pvz., moterų ir vyrų, gaunančių papildomą darbo užmokesčio dalį) **turės apskaičiuoti patys ir pateikti Sodrai kas trejus metus**, o darbdaviai, turintys 250 apdraustųjų asmenų – **kas metus**. Pirmą kartą Sodrai duomenys turės būti pateikti ne vėliau kaip **iki 2028 m. kovo 1 d.**, o darbdaviai, kurių apdraustųjų asmenų skaičius nuo 100 iki 149 – ne vėliau kaip **iki 2031 m. kovo 1 d.** Vertinant, ar laikinojo įdarbinimo įmonės statusą turintis darbdavys turi DK 23 str. 8 d. numatytą pareigą apskaičiuoti ir “Sodrai” teikti to paties straipsnio 4 d. 1-7 p. nurodytą informaciją apie laikinųjų darbuotojų darbo užmokesčio skirtumus, vertinamas bendras visų darbuotojų skaičius, ne tik darbuotojų, su kuriais sudarytos laikinojo darbo sutartys.

6.3. Ar laikinieji darbuotojai turės teisę gauti informaciją apie darbo užmokesčio vidurkius?

Atsakymas: Taip, laikinieji darbuotojai turės teisę gauti informaciją apie savo darbo užmokesčio ir vidutinius tos pačios pareigybių grupės darbo užmokesčio dydžius pagal lytį. Šios informacijos bei papildomų paaiškinimų jie galės prašyti **tiesiogiai iš laikinojo darbo įmonės (savo tiesioginio darbdavio), tiek iš laikinojo darbo naudotojo.**

Šaltinis: vdi.lrv.lt/lt/skaidrus-darbo-uzmokestis/duk/



Administracinė atsakomybė

dėl darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimo (ANK 99 str.)

1

LR darbo kodekse, LR valstybinio socialinio draudimo įstatyme, kolektyvinėje arba darbo sutartyje, darbo apmokėjimo sistemoje nustatytos **darbo užmokesčio nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas** užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims **nuo 500 Eur iki 1450 Eur (nuo 2026 06 07);**
padarytas pakartotinai – **nuo 1450 Eur iki 3000 Eur (nuo 2026 06 07).**

2

Nuo 2027 01 01: LR darbo kodekse nurodytos **informacijos apie darbuotojų darbo užmokesčių nepateikimas** darbuotojams, darbuotojų atstovams, Valstybinei darbo inspekcijai, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims **nuo 460 Eur iki 700 Eur;**
padarytas pakartotinai – **nuo 700 Eur iki 1400 Eur.**

3

Tyčinis LR darbo kodekse, LR valstybinio socialinio draudimo įstatyme, kolektyvinėje arba darbo sutartyje, darbo apmokėjimo sistemoje nustatytos darbo užmokesčio nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas arba darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų, **neįtrauktų į finansinės apskaitos dokumentus, išmokėjimas** užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims **nuo 2700 Eur iki 6000 Eur.**

Įsidėmėtina!

Jeigu administracinį nusižengimą padaręs asmuo **per metus** nuo administracinio nurodymo įvykdymo dienos arba nuo nutarimo administracinio nusižengimo byloje įsiteisėjimo dienos, iki sueis vieni metai nuo administracinės nuobaudos ar administracinio poveikio priemonės įvykdymo dienos, **padarė tame pačiame šio kodekso straipsnyje numatytą administracinį nusižengimą, laikoma, kad šis administracinis nusižengimas padarytas pakartotinai.** Padarius pakartotinį administracinį nusižengimą, šiame straipsnyje numatytas terminas skaičiuojamas iš naujo (ANK 40 str.)

Darbo užmokesčio sistemos organizavimo darbai, atsižvelgiant į Skaidraus darbo užmokesčio nuostatų įsigaliojimą, ir atskaitingų asmenų paskyrimas įmonėje

Eil. Nr.	Darbo aprašymas	Atsakingas asmuo	Pastaba
1	2	3	4
1	Darbo apmokėjimo sistemos parengimas/ atnaujinimas		Privaloma atlikti iki 2026 12 31
2	DAS suderinimas su darbuotojų atstovais (darbuotojais)		
3	DAS tvirtinimas	Įmonės/įstaigos/ organizacijos vadovas	
4	Turimų darbo sutarčių revizija ir koregavimas, atsižvelgiant į DAS		
5	Darbuotojų paieška (darbo skelbimai, kandidatų atranka) <i>Pastaba: darbo užmokesčio skelbimas ir nustatymas atsižvelgiant į DAS nuostatas</i>		
6	Naujų darbo sutarčių rengimas, atsižvelgiant į DAS		
7	Pranešimo teikimas Sodrai apie darbuotojų priskyrimą pareigybių grupei, darbo laiko režimą ir darbo laiko normą		Nuo 2027 01 01
8	Darbo grafikų rengimas ir darbo laiko apskaita		
9	Darbo užmokesčio apskaita	Apskaitą tvarkantis asmuo	
10	Pajamų deklaracijos teikimas VMI ir SAM pranešimo apie draudžiamąsias pajamas ir VSD įmokas teikimas Sodrai	Apskaitą tvarkantis asmuo	
11	Pranešimo teikimas Sodrai apie darbuotojams apskaičiuotą pagrindinį ir papildomą darbo užmokestį, dirbtą laiką (<i>kiekvieną mėnesį</i>)	Apskaitą tvarkantis asmuo	Nuo 2027 01 01
12	Atsiskaitymo lapelių įteikimas darbuotojams (<i>kiekvieną mėnesį</i>)		
13	Darbuotojų periodinis informavimas apie teisę gauti informaciją apie metinių darbo užmokestį, DU vidurkius (<i>kasmet</i>)		
14	Darbuotojui duomenų teikimas pagal jo prašymą (<i>duomenys gaunami iš Sodros ir teikiami darbuotojui apie jo metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį, taip pat darbdavio darbuotojų vidutinį metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskirta darbuotojo pareigybė</i>)		Nuo 2028 03 01
15	Paaiškinimų rengimas darbuotojams/darbuotojų atstovams/VDI/LGKT apie DU skirtumus		



DARBO SANTYKIŲ REGLAMENTAVIMO POKYČIAI NUO LAPKRIČIO 1 D.

Buhalteriams aktualūs Darbo kodekso pakeitimai

1. Darbo apmokėjimas už prieššventinėmis dienomis sutrumpintą darbo laiką

112 straipsnis. Darbo laiko norma

<...>

6. Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus pagal sutrumpintą darbo laiko normą dirbančius darbuotojus, paliekant darbo užmokestį. Tiems darbuotojams, kurių darbo užmokestis priklauso nuo darbo normų, už šią sutrumpintą valandą mokamas jų vidutinis darbo užmokestis. Jeigu dėl darbo organizavimo ypatumų ar nepertraukiamos darbdavio veiklos sutrumpinti darbo dienos darbuotojui nėra galimybės, už šią valandą yra apmokama kaip už viršvalandinį darbą.



<...>

VDI išaiškinimas 2025-10-24

Trumpesnė darbo diena prieš šventes: ką būtina žinoti darbuotojams ir darbdaviams

Valstybinė darbo inspekcija (VDI) primena, kad prieššventinėmis dienomis darbdaviai privalo trumpinti darbo laiką viena valanda – nepriklausomai nuo darbo laiko režimo ar grafiko. Ši taisyklė taikoma visiems darbuotojams, įskaitant dirbančius ne visą darbo laiką, pagal suminę darbo laiko apskaitą ar budėjimo režimu.

Darbo laikas netrumpinamas tik tiems darbuotojams, kuriems taikoma sutrumpinta darbo laiko norma, pavyzdžiui, sveikatos priežiūros specialistams, mokytojams, dėstytojams, farmacininkams ir kitiems, taip pat viešojo sektoriaus darbuotojams, kurių darbo laikas sutrumpintas dėl vaikų iki trejų metų auginimo.

„Trumpesnė darbo diena prieš šventes yra darbuotojų teisė, įtvirtinta Darbo kodekse, – pažymi Ieva Piličiauskaitė-Dulkė, VDI Darbo teisės skyriaus vedėja-vyriausioji darbo inspektorė. Darbdaviams svarbu ją užtikrinti ne formaliai, o realiai, kad darbuotojai galėtų išvakarėse anksčiau pabaigti darbus ir pasiruošti šventei.“

Darbo sutrumpinimo tvarka

Darbo dienos trukmė prieššventinę dieną trumpinama viena valanda, o **darbo laiko apskaitos žiniaraštyje žymimas tik faktiškai dirbtas laikas**. Ši valanda apmokama darbo sutartyje nustatytu darbo užmokesčiu.

„Jeigu dėl darbo organizavimo ar nepertraukiamos veiklos sutrumpinti darbo laiko nėra galimybių, papildoma valanda laikoma viršvalandžiu ir apmokama kaip už viršvalandinį darbą, tačiau tik gavus darbuotojo rašytinį sutikimą ar turint kitus teisėtus pagrindus“, – akcentuoja I. Piličiauskaitė-Dulkė.

Svarbiausi aspektai, į kuriuos verta atkreipti dėmesį

1. Jeigu darbuotojas dirba **keliose pareigose** pas tą patį darbdavį, **trumpinama bendra darbo dienos trukmė**, o ne atskirai pagal pareigas.

2. Jeigu darbo pamaina prasideda prieššventinę dieną ir baigiasi šventinę, ji trumpinama viena valanda.

3. Jei šventinės dienos eina iš eilės, darbo laikas trumpinamas prieš kiekvieną šventinę dieną.

4. Jeigu **darbuotojas dirba dvi pamainas**, kurios abi patenka į prieššventinę dieną, **kiekviena iš jų trumpinama viena valanda**.

„Nors tokios situacijos kaip naktinės pamainos ar kelios šventės iš eilės atrodo sudėtingos, darbdaviams svarbiausia – laikytis Darbo kodekso principo, tai yra prieš kiekvieną šventinę dieną darbuotojui suteikti teisę dirbti viena valanda trumpiau“, – pabrėžia Darbo teisės skyriaus vedėja-vyriausioji darbo inspektoriė.

2. Delspinigiai už vėluojantį darbo užmokestį

147 straipsnis. Pavėluotas ar netinkamas darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimas

1. Darbo santykiams nepasibaigus, kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui, turinčiam darbo santykių, **nuo uždelstos sumokėti sumą dienos už kiekvieną uždelstą kalendorinę dieną** išmokami delspinigiai, kurių dydį tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, jeigu darbo teisės normos nenustato didesnio delspinigių dydžio. Delspinigių dydį Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras tvirtina kiekvienais metais iki vasario 1 dienos, atsižvelgdamas į Valstybės duomenų agentūros paskelbtą vartotojų kainų indeksą per praėjusius kalendorinius metus (lygindamas praėjusių metų gruodžio mėnesį su užpraeitų metų gruodžio mėnesiu), **padauginą iš 5**. Darbdaviui iškėlus bankroto bylą arba pradėjus bankroto procedūrą ne teismo tvarka, delspinigių skaičiavimas nutraukiamas nuo teismo nutarties iškelti bankroto bylą įsiteisėjimo arba nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos.

<...>

3. Atsiskaitymo tvarka su atleidžiamu darbuotoju

146 straipsnis. Darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka

<...>

2. Darbo sutarčiai pasibaigus, visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, bet ne vėliau kaip iki darbo santykių pabaigos, nebent šalys atleidimo metu susitaria, kad su darbuotoju bus atsiskaityta ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų kad darbo užmokesčio ar su juo susijusių išmokų dalis, viršijanti darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydį, bus išmokama kitu šalių sutartu laiku, tačiau ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo darbuotojo atleidimo iš darbo dienos. Darbo užmokesčio ar su juo susijusių išmokų dalis, neviršijanti darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio, visais atvejais turi būti sumokama ne vėliau kaip darbo santykių pasibaigimo dieną, nebent atleidimo metu buvo susitarta kitaip, kad su darbuotoju bus atsiskaityta ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų nuo jo atleidimo iš darbo dienos.

<...>

Pastaba: Darbo sutarties su darbuotoju nutraukimo, pradėto iki 2026 m. spalio 31 d., atveju atsiskaitant su darbuotoju taikoma iki 2026 m. spalio 31 d. galiojusi Darbo kodekso 146 straipsnio 2 dalies nuostata.

4. Darbo santykių nutraukimas

58 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės

<...>

4. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį, darbdavys privalo pareikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo, išskyrus atvejus, kai darbuotojas per darbdavio nustatytą protingą laikotarpį šio paaiškinimo nepateikia. Darbo sutartis dėl darbuotojo padaryto antro tokio paties darbo pareigų pažeidimo gali būti nutraukta tik tada, jeigu ir pirmasis pažeidimas buvo nustatytas, darbuotojas turėjo galimybę dėl jo pasiaiškinti ir darbdavys per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo ar atostogų, darbuotoją įspėjo apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą.

<...>

6. Sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos ir ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jo padarymo dienos, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo ar atostogų. Pastarasis Terminas pratęsiamas iki dvejų metų, jeigu darbuotojo padarytas pažeidimas paaiškėja atlikus auditą, inventorizaciją ar veiklos patikrinimą.

<...>

59 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia

1. Darbdavys, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, valstybės socialinių fondų biudžetų ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmones, viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, biudžetines įstaigas, valstybės ar savivaldybės įmones, viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė ar

savivaldybė, ir Lietuvos banką, turi teisę **darbdavio valia** nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, ~~nenurodytų šio kodekso 57 straipsnio 1 dalyje, išpėjęs pagrįstos priežasties~~, išpėjęs ją prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs jam ne mažesnę kaip šešių mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.

***Pastaba:** Darbo sutarčių nutraukimo procedūroms, kurios pagal Darbo kodekso 59 straipsnio nuostatas buvo pradėtos iki 2026 m. spalio 31 d., taikomos iki 2026 m. spalio 31 d. galiojusios Darbo kodekso 59 straipsnio nuostatos.*

<...>

60 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas nesant darbo sutarties šalių valios

1. Darbo sutartis privalo būti nutraukta be išpėjimo:

<...>

2) jeigu darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimama ~~specialios teisės teisė~~ dirbti tam tikrą darbą ar eiti tam tikras pareigas **arba darbuotojas neatitinka jam taikomų įstatyme nustatytų nepriekaištingos reputacijos reikalavimų;**

***Pastaba:** Darbo sutarčių nutraukimo procedūroms, kurios pagal Darbo kodekso 60 straipsnio nuostatas buvo pradėtos iki 2026 m. spalio 31 d., taikomos iki 2026 m. spalio 31 d. galiojusios Darbo kodekso 60 straipsnio nuostatos.*

<...>

3. Šio straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatytu atveju darbuotojui išmokama dviejų mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka (jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka), 5 ir 7 punktuose nustatytais atvejais – vieno mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka (jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka), **išskyrus 7 punkte išvardytus atvejus, kai darbo sutarties prieštaravimas įstatymams atsirado dėl darbuotojo kaltės.**

<...>

5. Individualios darbo sąlygos uždirbantiems ne mažiau kaip LR 2 BDU

33 straipsnis. Darbo sutarties turinys

<...>

4. Darbo sutartyje, kurioje nustatytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Valstybės duomenų agentūros paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, galima nukrypti nuo šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu **ir pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu**, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu darbo sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra. Ginčai dėl tokių susitarimų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad darbo sutarties sąlyga prieštarauja šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms **ar ir** darbo sutartimi nėra pasiekama darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyros, darbo sutarties sąlyga negali būti taikoma, o turi būti taikoma šio kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet

kuriuo atveju darbo sutarties sąlyga gali gerinti darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.

<...>

36 straipsnis. Susitarimas dėl išbandymo

<...>

2. Išbandymo terminas negali būti ilgesnis negu trys mėnesiai, neskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių. Jeigu terminuota darbo sutartis sudaroma trumpesniam negu šešių mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui (atitinkamai trumpesnis negu trys mėnesiai). Darbuotojui, kurio darbo sutartyje nustatytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Valstybės duomenų agentūros paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, gali būti taikomas kitoks išbandymo terminas, kuris negali viršyti šešių mėnesių, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių. Jeigu terminuota darbo sutartis su šiuo darbuotoju sudaroma trumpesniam negu dvylikos mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui (atitinkamai trumpesnis negu šeši mėnesiai). Pratęsti išbandymo laikotarpį darbo sutarties šalių susitarimu draudžiama.

<...>

6. Kasmetinių atostogų praradimas

127 straipsnis. Teisė į kasmetines atostogas

<...>

5. Teisė pasinaudoti visomis ar dalimi kasmetinių atostogų (arba gauti piniginę kompensaciją už jas šio kodekso nustatytu atveju) prarandama praėjus trejiems metams nuo kalendorinių metų, kuriais buvo įgyta teisė į visos trukmės kasmetines atostogas, pabaigos, išskyrus atvejus, kai darbuotojas faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti. Aukštesnio negu darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje šis terminas gali būti sutrumpintas iki dvejų metų, taip pat numatyta piniginė kompensacija už kasmetinių atostogų dalį, viršijančią šio kodekso 126 straipsnio 2 dalyje nustatytą kasmetinių atostogų už dvejus darbo metus trukmę, nustatant šios kompensacijos apskaičiavimo ir mokėjimo taisykles.

6. Kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija draudžiama, išskyrus darbo santykių pasibaigimą, kai darbuotojui sumokama kompensacija už nepanaudotas visos trukmės kasmetines atostogas ar jų dalį, su šio straipsnio 5 dalyje nustatytais apribojimais taikant šio straipsnio 5 dalyje nustatytus apribojimus, ir išskyrus šio straipsnio 5 dalyje nurodytą atvejį, kai piniginė kompensacija už kasmetinių atostogų dalį numatyta aukštesnio negu darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje.

<...>

7. Jautrių socialinių grupių darbuotojų darbo sąlygos

- * nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja,
- * vaiką iki aštuonerių metų auginantis darbuotojas,
- * vaiką iki keturiolikos metų vienas auginantis darbuotojas,
- * vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų auginantis darbuotojas,
- * prastos sveikatos būklės arba kitą asmenį slaugantis ar prižiūrintis darbuotojas.

52 straipsnis. Nuotolinis darbas

<...>

2. Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. ~~Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai~~ **sukeltų per dideles sąnaudas**, jis **Darbdavys** privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu, jeigu to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojas, pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dokumentą pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos būkle, negalia arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, **išskyrus atvejus, kai negalima tenkinti darbuotojo prašymo dėl darbdavio darbo organizavimo ar gamybos proceso ypatumų, nebent kolektyvinėje sutartyje susitarta kitaip.**

<...>

4. Jeigu dirbdamas nuotoliniu būdu darbuotojas patiria papildomų išlaidų, susijusių su jo darbu, darbo priemonių įsigijimu, įsirengimu ir naudojimu, jos privalo būti kompensuotos, **nebent kolektyvinėje sutartyje susitarta kitaip.** Kompensacijos dydį ir jos mokėjimo sąlygas darbo sutarties šalys nustato susitarimu.

<...>

113 straipsnis. Darbo laiko režimas

1. Darbo laiko režimas – darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti jo pageidaujamu darbo laiko režimu, kai to prašo nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojas, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, jeigu ~~dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai nesudaro darbdaviui~~ **per didelių sąnaudų išskyrus atvejus, kai darbuotojo prašymo negalima tenkinti dėl darbdavio darbo organizavimo ar gamybos proceso ypatumų.**

<...>

8. Kolektyvinių sutarčių sąlygų taikymas

197 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių taikymas

1. Kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams, išskyrus šio kodekso 140 straipsnio 3 dalyje nurodytą atvejį, kai darbo apmokėjimo sistema taikoma visiems darbuotojams, jos netvirtinant visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime (konferencijoje). Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties **ar tam tikrų jos nuostatų** taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija). Konferencija – įmonės, įstaigos, organizacijos struktūriniuose organizaciniuose dariniuose išrinktų darbuotojų atstovų susirinkimas. Jeigu, nesant darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga, kuri šio kodekso nustatyta tvarka buvo įgaliota vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, ir darbdavys **ir jeigu ją ar tam tikras jos nuostatas patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija)**, ši kolektyvinė sutartis **ar tam tikros jos nuostatos** taikoma visiems darbdavio darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija).

49 straipsnis. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva

<...>

3. Darbdavys, tirdamas darbuotojo galimo padaryto darbo pareigų pažeidimo aplinkybes, gali nušalinti darbuotoją nuo darbo iki trisdešimt kalendorinių dienų, mokėdamas jam vidutinį jo darbo užmokestį, **nebent kolektyvinėje sutartyje dėl darbo užmokesčio mokėjimo susitarta kitaip.**

9. Baudos už darbo teisės pažeidimus

217 straipsnis. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančių organų kompetencija

<...>

2. Nagrinėdamas kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės, darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę darbo teisės normas ar šalių susitarimus pažeidusiai šaliai kitos šalies naudai skirti iki ~~3-000 eurų~~ **10 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos, galiojusios pažeidimo padarymo dieną**, dydžių baudą. Baudos dydis turi būti proporcingas pažeidimo sunkumui ir atgrasyti nuo teisės pažeidimo ateityje.

<...>

Pastaba: Už Darbo kodekso 217 straipsnio 2 dalyje nurodytus pažeidimus, padarytus iki 2026 m. spalio 31 d., baudos skiriamos pagal teisinį reguliavimą, galiojusį iki 2026 m. spalio 31 d.

10. Mamadieniai ir tėvadieniai (pakeitimai nuo 2027 01 01)

138 straipsnis. Pailgintos atostogos, papildomos atostogos ir kitos lengvatos

<...>

3. Darbuotojams, auginantiems vieną vaiką iki dvylikos **keturiolikos** metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per tris mėnesius (arba sutrumpinamas darbo laikas aštuoniomis valandomis per tris mėnesius), darbuotojams, auginantiems vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos **keturiolikos** metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o darbuotojams, auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos **keturiolikos** metų arba auginantiems du vaikus iki dvylikos **keturiolikos** metų, kai vienas arba abu vaikai turi negalią, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant jiems vidutinį jų darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonių darbo valandų pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas per kelis mėnesius tol, kol susidaro papildoma poilsio diena, kuri suteikiama ne vėliau kaip paskutinį sumuojamą mėnesį.

4. Teisės į šio straipsnio 3 dalyje nustatytas ~~papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams~~, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbuotojų darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus ~~pirmąją mokslo metų dieną~~, mokant jiems vidutinį jų darbo užmokestį.

<...>





NAUJIEJI LIETUVOS FINANSINĖS ATSKAITOMYBĖS STANDARTAI

PIRMŲJŲ LIETUVOS FINANSINĖS ATSKAITOMYBĖS STANDARTŲ (LFAS) PROJEKTAI

Finansų ministerija paskelbė pirmųjų 12 LFAS projektus:

- 1 LFAS „Bendrieji finansinių ataskaitų reikalavimai“;
- 2 LFAS „Balansas“;
- 3 LFAS „Pelno (nuostolių) atskaita“;
- 4 LFAS „Nuosavo kapitalo pokyčio atskaita“;
- 5 LFAS „Pinigų srautų atskaita“;
- 8 LFAS „Nuosavas kapitalas“;
- 14 LFAS „Verslo jungimai“;
- 28 LFAS „Įmonių likvidavimas“;
- 38 LFAS „Neribotos atsakomybės juridinių asmenų ir mažųjų bendrijų finansinė apskaita ir finansinės ataskaitos“;
- 41 LFAS „Įmonių skaidymas“;
- 44 LFAS „Pelno nesiekiančių subjektų finansinė apskaita ir finansinė atskaitomybė“;
- 45 LFAS „Supaprastinta finansinė apskaita ir ją pasirinkusių pelno nesiekiančių subjektų metinė atskaita.

•

Taip pat paskelbtas *Lietuvos finansinės atskaitomybės standartų rengimo principų, sąvokų ir bendrųjų apskaitos principų aprašas*. Jame nustatomos:

- LFAS vartojamos sąvokos;
- LFAS rengimo principai;
- bendrieji apskaitos principai.

1 LFAS Bendrieji finansinių ataskaitų reikalavimai (buvęs 1 VAS)

Šis standartas reglamentuos tiek pelno siekiančių, tiek ir pelno nesiekiančių subjektų finansinių ataskaitų rengimą.

Pakito standarto struktūra.

Sąvoka **apskaitos politika** pakeista **ūkinių operacijų registravimo ir vertinimo tvarka**. Standarte nustatyta, kad joje turi būti nustatyti konkretūs subjekto taikomi **vertinimo būdai** ir **įverčių apskaičiavimo tvarka** ir **naudotinos prielaidos**.

Nustatant ūkinių operacijų registravimo ir vertinimo tvarka turi užtikrinti, kad finansinėse ataskaitose pateikta informacija:

- * tinkama ataskaitų vartotojų sprendimams priimti;
- * patikima, nes teisingai parodo subjekto finansinę būklę, veiklos rezultatus ir pinigų srautus, jei subjektas sudaro pinigų srautų ataskaitą; atskleidžia ūkinių operacijų turinį ir ekonominę prasmę, ne tik formalius pateikimo reikalavimus; yra nešališka;
- * būtų parengta vadovaujantis bendraisiais apskaitos principais;
- * būtų visais reikšmingais atžvilgiais išsamūs.

Jei finansinių ataskaitų elementų pripažinimo reikalavimai, vertinimo būdai ir informacijos atskleidimo finansinėse ataskaitose tvarka **LFAS nenustatyti arba jų nepakanka**, subjekto vadovas turi juos nustatyti ūkinių operacijų registravimo ir vertinimo tvarkoje.

Išbrauktas skyrius – **Bendrieji apskaitos principai**. Nuo šiol bendrieji apskaitos principai bus išvardyti ir apibūdinti *Lietuvos finansinės atskaitomybės standartų rengimo principų, sąvokų ir bendrųjų apskaitos principų apraše*.

2 LFAS Balansas (buvęs 2 VAS)

1. Keitėsi tik išsamiausia balanso forma. Ji papildyta:

- * straipsniu – Kitas ilgalaikis materialusis turtas.
- * naujomis rezervų rūšimis, derinantis prie atnaujinto ABĮ

REZERVAI:

- Privalomasis rezervas arba atsargos (rezervinis) kapitalas;
- Savų akcijų;
- Akcijoms suteikti;
- Išperkamujų akcijų;
- Finansinės pagalbos;
- Metinėms išmokoms (tantjemoms) valdybos ir stebėtojų tarybos nariams, darbuotojų premijoms ir panašioms tikslams;
- Kiti rezervai.

REZERVAS AKCIJOMS SUTEIKTI

Akcijos gali būti suteikiamos bendrovės, patrunuojančios ar dukterinės bendrovės darbuotojams, įskaitant bendrovės, patrunuojančios ar dukterinės bendrovės vadovą, bendrovės, patrunuojančios ar dukterinės bendrovės stebėtojų tarybos nariams, valdybos nariams, kurie šias **akcijas įgyja neatlygintinai arba iš dalies atlygintinai**. Akcijos gali būti suteikiamos **tik fiziniams asmenims**.

Akcijos suteikiamos išleidžiant naują akcijų (paprastųjų akcijų, privilegijuotųjų akcijų ar darbuotojų akcijų statusą turinčių paprastųjų akcijų) emisiją arba perleidžiant bendrovės turimas savas akcijas.

Bendrovėje turi būti **sudarytas specialus rezervas**, kai akcijos suteikiamos išleidžiant naują akcijų emisiją. Rezervo akcijoms suteikti dydis turi būti ne mažesnis už suteikiamų akcijų emisijos kainų sumą, kai akcijos suteikiamos neatlygintinai, ir (ar) suteikiamų akcijų emisijos kainų sumos ir sumų, kurias už akcijas moka jas įgyjantys asmenys, skirtumą, kai akcijos suteikiamos iš dalies atlygintinai. Jeigu akcijos suteikiamos tam panaudojant supirktas savas akcijas, atskiras rezervas akcijų suteikimui nesudaromas.

Akcijos suteikiamos vadovaujantis **Akcijų suteikimo taisyklėmis**, kurias patvirtina visuotinis akcininkų susirinkimas.

(pagal ABĮ 47-1 str.)

IŠPERKAMŲJŲ AKCIJŲ REZERVAS

Galimybė išleisti išperkamasias akcijas turi būti **nustatyta bendrovės įstatuose**. Juose turi būti nustatytos tokių akcijų išpirkimo sąlygos ir tvarka. Teisė išleisti tokias akcijas gali būti suteikta bendrovės vadovui (valdybai). Norint išpirkti išperkamasias akcijas, turi būti **sudarytas išperkamųjų akcijų rezervas**, kurio dydis yra ne mažesnis už išperkamųjų akcijų nominalių verčių sumą. Išperkamųjų akcijų rezervas gali būti nesudaromas, jeigu siekiant jas išpirkti išleidžiama nauja bendrovės akcijų emisija.

Išperkamosios akcijos gali būti išperkamos bendrovės arba išperkamųjų akcijų savininko reikalavimu, jeigu bendrovės įstatuose nenustatyta kitaip. Išpirkusi akcijas, bendrovė turi sumažinti įstatinį kapitalą anuliudama išpirktas akcijas. Bendrovei to nepadarius, įstatinis kapitalas sumažinamas anuliuojant akcijas teismo sprendimu.

(pagal ABĮ 42-1 str.)

FINANSINĖS PAGALBOS REZERVAS

Bendrovė gali **teikti finansinę pagalbą** fiziniams ir juridiniams asmenims, jiems **įsigyjant tos bendrovės akcijų**, tiesiogiai ar netiesiogiai suteikdama paskolas ar užtikrindama prievolių įvykdymą. Bendrovė gali sudaryti finansinės pagalbos sandorį, jeigu visuotinis akcininkų susirinkimas yra priėmęs sprendimą tokį sandorį sudaryti ir sprendimą tokio sandorio įvykdymo laikotarpiui **sudaryti finansinės pagalbos rezervą**, kurio dydis ne mažesnis už numatomą teikti finansinę pagalbą.

(pagal ABĮ 45-2 str.)

REZERVAS TANTJEMOMS, DARBUOTOJŲ PREMIJOMS IR PANAŠIEMS TIKSLAMS

Siekiant pelną skirti tantjemoms, darbuotojų premijoms ir pan. tikslams, iš pradžių atitinkama pelno suma pervedama į tam tikslui sudarytą rezervą.

2. Redakciniai pasikeitimai. Vietoje ataskaitos *sudarymo datos*, dabar reikės nurodyti – *jų parengimo datą*. Sąvokų sąrašė ji apibūdinta taip: **Finansinių ataskaitų parengimo data** – data, kuria subjekto vadovas pasirašo parengtas finansines ataskaitas.

3. Pasikeitimai balanso straipsnių apibūdinimuose.

* *Pinigų ir pinigų ekvivalentų straipsnyje* rodomi banke ir kasoje įvairia valiuta laikomi pinigai ir pinigų ekvivalentai, **taip pat elektroniniai pinigai, kaip jie apibrėžti LR elektroninių pinigų ir elektroninių pinigų įstaigų įstatyme.**

* *Trumpalaikių investicijų straipsnyje* rodomos parduoti laikomos įmonių grupės įmonių akcijos ir kitos investicijos terminuotieji indėliai, įsigyti vertybiniai popieriai, dėl išvestinės finansinės priemonės atsiradęs trumpalaikis finansinis turtas, **įmonės pinigai, kurių naudojimas laikinai apribotas dėl trumpalaikio investavimo ir galimybės juos iškeisti arba panaudoti įsipareigojimų padengti nebuvimo, išskyrus pinigus įšaldytose sąskaitose.**

* *Pagal nuomos ar panaudos sutartį naudojamo turto rekonstravimo ir remonto darbų vertė*, jei šie darbai atitinka 12 VAS „Ilgalaikis materialusis turtas“ nustatytus priskyrimo ilgalaikiam turtui požymius, **rodoma kito materialiojo turto straipsnyje.**

4. Apibrėžimų pasikeitimai

Ateinančių laikotarpių sąnaudos – įmonės sumokėti avansai, išskyrus sumokėtus avansus, kurie pagal 2 LFAS IV skyriaus pirmojo ir antrojo skirsnių nuostatas rodomi ilgalaikio ir trumpalaikio turto straipsniuose, už ateinančiais ataskaitiniais laikotarpiais gautinas paslaugas;

Sukauptos pajamos – įmonės uždirbtomis pajamomis pripažintos sumos, dėl kurių skolininkas prisiima įsipareigojimą ateinančiais ataskaitiniais laikotarpiais sumokėti įmonei už įmonės per tam tikrą laikotarpį skolininkui teikiamas paslaugas, už kurias uždirbtų pajamų įmonė negali tiksliai nustatyti, tačiau gali patikimai įvertinti pagal paslaugų įvykdymo lygį arba atlikdama apskaitinius vertinimus.

Ateinančių laikotarpių pajamos – už ateinančiais ataskaitiniais laikotarpiais gautinas paslaugas pirkėjų (užsakovų) iš anksto sumokėtos sumos, kurios pajamomis bus pripažįstamos ateinančiais ataskaitiniais laikotarpiais, kai, suteikus paslaugą, jos bus uždirbamos.

Sukauptos sąnaudos – už ankstesniais ir (arba) ataskaitiniais laikotarpiais gautas paslaugas sąnaudomis pripažintos sumos, kurių įmonė negali tiksliai nustatyti, nes negauti sąnaudų pagrindimo dokumentai, tačiau gali patikimai įvertinti atlikdama apskaitinius vertinimus.

5. Balanso formoje panaikinta vieta įmonės vadovo ir vyr. buhalterio parašams

3 LFAS Pelno (nuostolių) ataskaita (buvęs 3 VAS)

1. Šiek tiek **pakeista standarto struktūra**, jo punkto numeracija.

2. **Atsisakyta** buvusios **galimybės detalizuoti** pelno (nuostolių) ataskaitos straipsnius: Pelno (nuostolių) ataskaitos formose privalomų straipsnių sumas galima išskaidyti į smulkesnes sudėtinės dalis ir parodyti atskirose eilutėse tik tuo atveju, jei yra šios dvi sąlygos:

7.1. to reikia dėl įmonės veiklos specifikos;

7.2. būtina norint pateikti tikrą ir teisingą informaciją apie įmonės veiklos rezultatus.

3. Ataskaitos formoje panaikinta vieta įmonės vadovo ir vyr. buhalterio **parašams**

4 LFAS Nuosavo kapitalo pokyčių ataskaita (buvęs 4 VAS)

1. **Ataskaita papildyta nauja eilute** – **Tikrąja verte vertinamo finansinio turto vertės padidėjimo (sumažėjimo) suma**. Ji skirta išimtinai įmonėms, kurių akcijomis prekiaujama reguliuojamose rinkose ir kurios turi finansinio turto, kuris pagal 18 VAS reikalavimus yra apskaitomas tikrąja verte, o jo perkainojimo rezultatai atvaizduojami perkainojimo rezerve. Tai yra išvestinės finansinės priemonės.

2. Ataskaita taip pat ataskaita **papildyta naujomis skiltimis**, skirtomis ABĮ įteisintiems naujiems rezervams: **akcijoms suteikti, išperkamųjų akcijų, finansinės pagalbos, metinėms išmokoms (tantjemoms) valdybos ir stebėtojų tarybos nariams, darbuotojų premijoms ir panašioms tikslams**.

3. Ataskaitos formoje panaikinta vieta įmonės vadovo ir vyr. buhalterio **parašams**

5 LFAS Pinigų srautų ataskaita (buvęs 5 VAS)

Tik redakcinio pobūdžio pasikeitimai ir ataskaitos formoje panaikinta vieta įmonės vadovo ir vyr. buhalterio parašams

8 LFAS Nuosavas kapitalas (buvęs 8 VAS)

1. Standartas papildytas **naujų rezervų** (rezervas akcijoms suteikti, finansinės pagalbos rezervas, išperkamųjų akcijų rezervas) formavimo ir panaudojimo aprašymais.

2. Pagal 8 VAS, **nuostolių dengimas papildomais akcininkų įnašais** apskaitoje buvo registruojamas **akcininkams priėmus atitinkamą sprendimą**. 8 LFAS nurodo, kad nuostoliai dengimas registruojamas tik **iš akcininkų gavus tikslinius įnašus**.

14 LFAS Verslo jungimai (buvęs 14 VAS)

1. **Patvirtinti įmonės reorganizacijos pabaigos finansinės ataskaitos detalieji reikalavimai**.

Jeigu įmonė reorganizuojama ilgiau nei vienerius metus, ji už kiekvienus ataskaitinius metus iki reorganizavimo pabaigos rengia metinius finansinių ataskaitų rinkinius. Reorganizavimo pabaigoje – reorganizavimo pabaigos finansinę ataskaitą, kurios tikslas palikti paaiškinimus, kurie galėtų būti aktualūs buvusiems įmonėms darbuotojams, kreditoriams, savininkams ar jų įpėdiniais.

Įmonė, kuri po reorganizavimo nustos veikti, pagal veiklos pabaigos dienos duomenis, turi parengti nustatytos formos reorganizavimo pabaigos finansinę ataskaitą.

Prijungiamos įmonės reorganizavimo pabaigos finansinėje ataskaitoje įmonės reorganizavimo pabaigos dieną turto ir įsipareigojimų likučiai turi būti lygūs nuliui, nes likęs turtas ir įsipareigojimai turėjo būti perduoti kitai įmonei.

Įmonės rengiamos reorganizavimo pabaigos finansinės ataskaitos forma pasirenkama pagal įmonės kategoriją, kaip tai apibrėžta Įmonių ir įmonių grupių atskaitomybės įstatyme.

2. Partvirtintos skirtingų rūšių įmonių **reorganizacijos pabaigos finansinių ataskaitų formos**. Jose turės būti pateikti balanso likučiai sprendimo reorganizuoti priėmimo dienai, praėjusių finansinių metų pabaigai ir veiklos pabaigos dienai. Taip pat likučių pasikeitimas tarp sprendimo priėmimo reorganizuotis ir veiklos pabaigos bei tarp praėjusių metų pabaigos ir veiklos pabaigos dienų.

38 LFAS Neribotos civilinės atsakomybės juridinių asmenų ir mažųjų bendrių finansinė apskaita ir finansinės ataskaitos (buvęs 38 VAS)

1. Standartas papildytas nuostatomis dėl **reorganizuojamų** ir **likviduojamų įmonių finansinių ataskaitų rengimo**. Šios įmonės reorganizavimo (likvidavimo) pabaigai turės parengti finansinę ataskaitą. Jos forma pateikta standarto prieduose.

Ataskaitoje turės būti pateikti balanso likučiai sprendimo reorganizuoti (likviduoti) priėmimo dienai, praėjusių finansinių metų pabaigai ir veiklos pabaigos dienai. Taip pat likučių pasikeitimas tarp sprendimo priėmimo reorganizuotis (likviduoti) ir veiklos pabaigos bei tarp praėjusių metų pabaigos ir veiklos pabaigos dienų.

2. Ataskaitų formose panaikinta vieta įmonės vadovo ir vyr. buhalterio **parašams**





DIVIDENDŲ SKYRIMO NAUJOVĖS NUO LIEPOS 1 D.

METINIŲ DIVIDENDŲ SKYRIMO RIBOJIMAI

Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas
2003 m. gruodžio 11 d. Nr. IX-1889

<...>

59 straipsnis. Pelno (nuostolių) paskirstymas

<...>

6. Visuotinis akcininkų susirinkimas **negali priimti sprendimo skirti ir išmokėti dividendus**, jei tenkinama bent viena iš šių sąlygų:

1) bendrovė turi neįvykdytų prievolių, kurių terminai yra suėję iki sprendimo priėmimo;

~~2) ataskaitinių finansinių metų paskirstytinojo pelno (nuostolių) suma yra neigiamą (gauta nuostolių);~~

3) bendrovės nuosavas kapitalas yra mažesnis arba išmokėjus dividendus taptų mažesnis už bendrovės įstatinio kapitalo, ~~privalomojo rezervo, perkainojimo rezervo ir rezervo savoms akcijoms įsigyti rezervo~~ ir rezervų, išskyrus šio Įstatymo 38 straipsnio 1 dalies 9 punkte nurodytus kitus rezervus, sumą.

Šaltinis: „Pačiolio“ norminių aktų sąvadai > Akcinės ir uždarnosios akcinės bendrovės > I. Akcinių bendrovių įstatymas.

SPRENDIMO DĖL PELNO PASKIRSTYMO ĮFORMINIMO PASIKEITIMAI

Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas
2003 m. gruodžio 11 d. Nr. IX-1889

<...>

59 straipsnis. Pelno (nuostolių) paskirstymas

<...>

2. Visuotinio akcininkų susirinkimo sprendime paskirstyti bendrovės pelną (nuostolius) nurodoma:

1) ankstesnių finansinių metų nepaskirstytasis pelnas (nuostoliai) ataskaitinių finansinių metų pabaigoje;

2) grynasis ataskaitinių finansinių metų pelnas (nuostoliai);

3) pelno (nuostolių) ataskaitoje nepripažintas ataskaitinių finansinių metų pelnas (nuostoliai);

4) pervedimai iš rezervų;

5) akcininkų įnašai bendrovės nuostoliams padengti (jeigu visus ar dalį nuostolių nusprendė padengti akcininkai);

6) paskirstytinasis pelnas (nuostoliai) iš viso;

7) pelno dalis, paskirta į privalomąją rezervą;

8) pelno dalis, paskirta į ~~rezervą savoms akcijoms įsigyti~~ savų akcijų rezervą;

9) pelno dalis, paskirta į rezervą akcijoms suteikti;

10) pelno dalis, paskirta į išperkamųjų akcijų rezervą;

11) pelno dalis, paskirta į finansinės pagalbos rezervą;

12) pelno dalis, paskirta į rezervus, naudojamus metinėms išmokoms (tantjemoms) valdybos ir stebėtojų tarybos nariams, darbuotojų premijoms ir panašioms tikslams;

13) pelno dalis, paskirta į kitus rezervus;

14) pelno dalis, paskirta dividendams išmokėti iš jos, jei taikoma, Atskirai nurodoma per ataskaitinius finansinius metus akcininkams už trumpesnę negu finansiniai metai laikotarpį išmokėti dividendai, jeigu jie buvo paskirti;

~~15) pelno dalis, paskirta metinėms išmokoms (tantjemoms) valdybos ir stebėtojų tarybos nariams, darbuotojų premijoms ir kitiems tikslams~~;

16) nepaskirstytasis pelnas (nuostoliai) ataskaitinių finansinių metų pabaigoje, perkeliamas į kitus finansinius metus.

Šaltinis: „Pačiolio“ norminių aktų sąvadai > Akcinės ir uždarosios akcinės bendrovės > I. Akcinių bendrovių įstatymas.

TARPINIŲ DIVIDENDŲ SKYRIMAS

Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas
2003 m. gruodžio 11 d. Nr. IX-1889

<...>

60¹ straipsnis. Dividendų skyrimas už trumpesnę negu finansiniai metai laikotarpį

1. Dividendai už trumpesnę negu finansiniai metai laikotarpį skiriami visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu. Dividendų už trumpesnę negu finansiniai metai laikotarpį skyrimo iniciatyvos teisę turi akcininkai, kuriems priklausančios akcijos suteikia ne mažiau negu 1/3 visų balsų, jeigu bendrovės įstatai nenustato didesnės daugumos.

2. Jeigu bendrovės įstatuose nustatyta tokia galimybė, dividendai už trumpesnę negu finansiniai metai laikotarpį iki juose nustatytos sumos dydžio gali būti skiriami bendrovės valdybos (jei valdyba nesudaroma – bendrovės vadovo) sprendimu.

3. Jeigu bendrovė gauna iniciatyvos teisę turinčių akcininkų rašytinę paraišką, kurioje siūloma skirti dividendus už trumpesnę negu finansiniai metai laikotarpį, Sprendimui skirti dividendus už trumpesnę negu finansiniai metai laikotarpį priimti turi būti parengti trumpesnio negu finansiniai metai laikotarpio tarpinių finansinių ataskaitų rinkinys ir sprendimo dėl dividendų už trumpesnę negu finansiniai metai laikotarpį skyrimo projektas. Trumpesnio negu finansiniai metai laikotarpio pradžia sutampa su bendrovės einamųjų finansinių metų pradžia. Jeigu bendrovės metinių finansinių ataskaitų auditas pagal įstatymus yra privalomas, tarpinių finansinių ataskaitų rinkinys turi būti audituotas.

4. ~~Visuotinis akcininkų susirinkimas, kurio darbotvarkėje numatytas klausimas dėl dividendų už trumpesnį negu finansiniai metai laikotarpį skyrimo, turi įvykti~~ Sprendimas dėl dividendų už trumpesnį negu finansiniai metai laikotarpį skyrimo turi būti priimtas per 3 mėnesius nuo laikotarpio, už kurį siūloma skirti dividendus, pabaigos, bet ne anksčiau, negu patvirtinamas metinių finansinių ataskaitų rinkinys ir paskirstomas bendrovės pelnas (nuostoliai) už ankstesnius finansinius metus, ir ne vėliau kaip iki finansinių metų pabaigos.

5. Dividendai už trumpesnį negu finansiniai metai laikotarpį gali būti skiriami, jeigu tenkinamos visos šios sąlygos:

~~1) patvirtintas trumpesnio negu finansiniai metai laikotarpio tarpinių finansinių ataskaitų rinkinys;~~

~~2) trumpesnio negu finansiniai metai laikotarpio pelno (nuostolių) suma yra teigiama (nėra nuostolių);~~

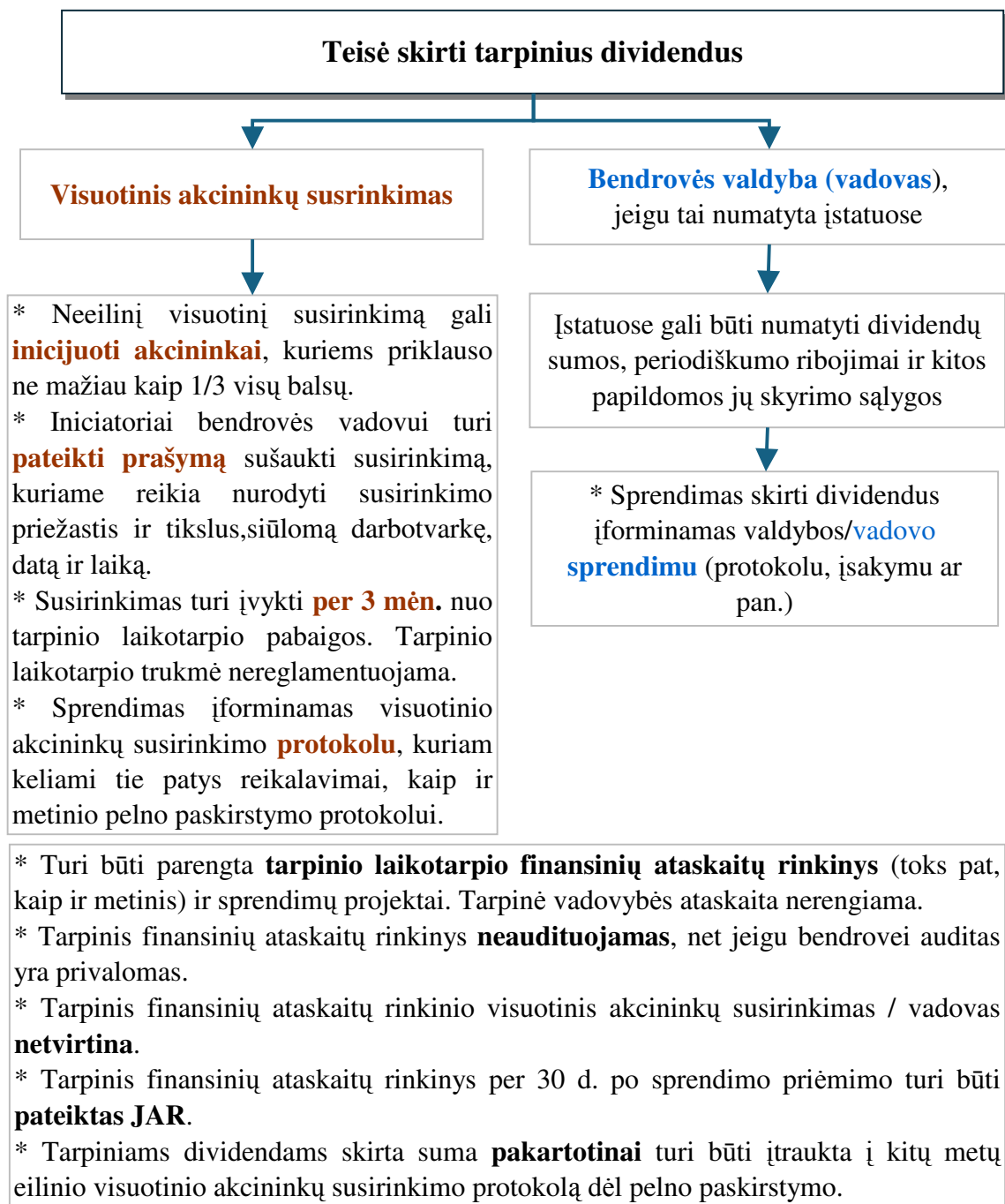
3) dividendams išmokėti skiriama suma neviršija trumpesnio negu finansiniai metai laikotarpio pelno (nuostolių), ankstesnių finansinių metų nepaskirstytojo pelno (nuostolių), perkelta į einamuosius finansinius metus, sumos, atskaičius per trumpesnį negu finansiniai metai laikotarpį gauto pelno dalį, kuri ~~pagal šio Įstatymo 59 straipsnio 5 dalį ar bendrovės įstatus~~ turi būti paskirta į rezervus;

4) bendrovė neturi neįvykdytų prievolių, kurių terminai yra suėję iki sprendimo priėmimo, ir išmokėjusi dividendus būtų pajėgi įvykdyti savo prievoles už einamuosius finansinius metus.

6. Paskyrus dividendus už trumpesnį negu finansiniai metai laikotarpį, skirti dividendus už kitą trumpesnį negu finansiniai metai laikotarpį galima ne anksčiau negu po 3 mėnesių.

Šaltinis: „Pačiolio“ norminių aktų sąvadai > Akcinės ir uždarnosios akcinės bendrovės > I. Akcinių bendrovių įstatymas.

TARPINIŲ DIVIDENDŲ SKYRIMO PROCEDŪROS IR JŲ PALYGINIMAS



TARPINIŲ DIVIDENDŲ SKYRIMO APRIBOJIMAI

~~1. Per tarpinį laikotarpį buvo uždirbtas grynasis pelnas:~~

2. Dividendams skiriama suma neviršija tarpinio laikotarpio pabaigoje apskaičiuotos **bendros nepaskirstytojo pelno sumos** (atėmus pelno dalį, kuri turi būti paskirsta į rezervus).

3. Bendrovė **neturi neįvykdytų prievolių**, kurių terminai yra suėję iki sprendimo priėmimo, ir išmokėjusi dividendus būtų pajėgi įvykdyti savo prievolės už einamuosius finansinius metus.

4. Paskyrus tarpinius dividendus, pakartotinai kartą skirti tarpinius dividendus galima **ne anksčiau negu po 3 mėnesių**.



LIETUVOS RESPUBLIKOS EKONOMIKOS IR INOVACIJŲ MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, Šeimyniškių g. 19-401, 09236 Vilnius, tel. + 370 706 64 845,
el. p. kanc@eimin.lt, <http://eimin.lrv.lt>.
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188621919

UAB „Pačiolio prekyba“

Į 2026-05-07 Nr. 648-01

Kopija

Lietuvos Respublikos finansų ministerijai

DĖL AKCINIŲ BENDROVIŲ ĮSTATYMO NUOSTATŲ

Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerijoje gautas Jūsų 2026 m. gegužės 7 d. raštas Nr. 648-01, kuriame pateikti klausimai dėl nuo 2026 m. liepos 1 d. įsigaliosiančios Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo (toliau – Įstatymas) redakcijos.

Pažymime, kad Ekonomikos ir inovacijų ministerija nėra įgaliota institucija oficialiai aiškinti teisės aktų nuostatų ir jų taikymo, todėl pateikta nuomonė negali būti laikoma oficialiu teisės aktų aiškinimu ar konkrečios faktinės situacijos sprendimu.

Bendrovės pelno (nuostolių) paskirstymą reglamentuoja Įstatymo 59 straipsnis, kurio 1 dalyje nustatyta, kad paskirstytiną bendrovės pelną (nuostolius), įskaitant pelno dalies paskyrimą į rezervus, paskirsto eilinis visuotinis akcininkų susirinkimas. Tuo tarpu Įstatymo 60¹ straipsnyje nustatytos specialiosios nuostatos dėl dividendų skyrimo už trumpesnį negu finansiniai metai laikotarpį.

2026 m. liepos 1 d. įsigaliosiančiu Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo Nr. VIII-1835 2, 15, 17, 19, 20, 24, 26, 26¹, 26², 28, 31, 32, 33, 34, 38, 39, 42, 45¹, 45², 46¹, 49, 51, 52, 53¹, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 60¹, 74, 76, 77 ir 78 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo papildymo 42¹ straipsniu įstatymu Nr. XV-386 Įstatymo 60¹ straipsnio 5 dalyje nustatytos sąlygos esmė dėl tarpiniams dividendams išmokėti skiriamos sumos neviršijimo nebuvo pakeista. Be to, atsižvelgiant į tai, kad tančjemos valdybos ir stebėtojų tarybos nariams, darbuotojų premijos bei pelno panaudojimas kitiems tikslams savo pobūdžiu nėra tiesioginės išmokos akcininkams, įstatymu Nr. XV-386 buvo patikslinta Įstatymo 59 straipsnio 2 dalis – vietoj 12 punkto, numatiusio pelno dalies skyrimą tokiems tikslams, nustatyta nuoroda į pelno dalį, skiriamą tokiems tikslams naudojamam rezervui.

Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad Įstatymo 60¹ straipsnio nuostatos savaime nenustato pelno paskirstymo kompetencijos rezervų sudarymo klausimais ir nekeičia Įstatymo 59 straipsnyje nustatytos kompetencijos dėl pelno dalies skyrimo į rezervus. Todėl sprendimas skirti pelno dalį į rezervus ir toliau priskirtinas visuotinio akcininkų susirinkimo kompetencijai.

Asta Nareckaitė, tel. +370 667 66581, el. p. asta.nareckaite@eimin.lt





GPM 2026 M. PRAKTIKOJE: NAUJI TARIFAI, PAJAMŲ SUMAVIMAS, GPM312 DEKLARACIJOS PAKEITIMAI IR DAŽNIAUSIOS IŠMOKŲ DEKLARAVIMO KLAIDOS

GPM TARIFAI NUO 2026 01 01

Eil. Nr.	Tarifas	Pajamos
1.	20 proc.	Metinė pajamų dalis**, neviršijanti 36 VDU*.
2.	25 proc.	Metinė pajamų dalis** nuo 36 VDU* iki 60 VDU* .
3.	32 proc.	Metinė pajamų dalis**, viršijanti 60 VDU*.
4.	20 proc.	Su darbo santykiais ar jų esmę atitinkančiais santykiais susijusių metinių pajamų dalis, neviršijanti** 36 VDU*. Jeigu viršija 36 VDU* apmokestinama kaip nurodyta 2–3 punktuose.
5.	15 proc.	Neatsižvelgiant į gautų pajamų sumą, 15 proc. tarifu apmokestinamos: - ligos (įskaitant išmokamas darbdavio), motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros ir ilgalaikio darbo išmokos; - pajamos iš paskirstytojo pelno (dividendai); - ne per investicinę sąskaitą įgytų akcijų, dalių ar pajų pardavimo pajamos, jeigu jie buvo išlaikyti ilgiau nei 5 metus iki jų pardavimo ar kitokio perleidimo nuosavybėn; - pasibaigus gyvybės draudimo sutarties terminui gautos gyvybės draudimo išmokos dalis, lygi pagal sutartį sumokėtoms įmokoms, kurios buvo atimamos iš pajamų GPMĮ 21 str. nustatyta tvarka, taip pat nutraukus gyvybės draudimo sutartį grąžinamos įmokos, kurios buvo atimamos iš pajamų GPMĮ 21 str. nustatyta tvarka; - iš pensijų fondo gauta pensijų išmokos dalis, lygi sumokėtoms įmokoms, kurios buvo atimamos iš pajamų GPMĮ 21 str. nustatyta tvarka, taip pat gyventojui išstojus iš pensijų fondo grąžinamos sumokėtos pensijų įmokos, kurios buvo atimamos iš pajamų GPMĮ 21 str.e nustatyta tvarka; - iš investicinės sąskaitos išmokėtos lėšos, kurios viršija išmokėjimo metu investicinėje sąskaitoje buvusį įnašą;



		pagal pasirinkimo sandorį su darbdaviu ar su juo susijusiu asmeniu įgytų akcijų pardavimo pajamos, jeigu akcijos parduotos ne anksčiau kaip po 3 metų nuo teisės įgyti akcijas atsiradimo dienos, ar kitų akcijų, suteiktų pagal LR akcinių bendrovių įstatymo nustatyta tvarka patvirtintas Akcijų suteikimo darbuotojams ir (ar) organų nariams taisyklės, įskaitant riboto disponavimo ar kitokio pobūdžio akcijas, pardavimo ar kitokio perleidimo nuosavybės pajamos, jei akcijos buvo suteiktos darbdavio ar su juo susijusio asmens iniciatyva sandoriu, kuris įformintas raštiškai ir kuriame apibrėžtas akcijų suteikimo pagrindas bei sąlygos, ir darbuotojas pardavė ar kitaip perleido akcijas ne anksčiau kaip po 3 metų nuo teisės įsigyti akcijas atsiradimo dienos. Svarbu: šios 15 proc. pajamų mokesčio tarifu apmokestinamos pajamos neįskaičiuojamos į metinę pajamų dalį, kuri apmokestinama 20, 25 ar 32 proc. pajamų mokesčio tarifais.
6.	15 proc.	Kitų nesusijusių su darbo santykiais apmokestinamųjų pajamų (išskyrus ind. veiklos pajamas, tantjemas ar atlygį už veiklą stebėtojų taryboje ar valdyboje, paskolų komitete, mokamą vietoj tantjemų arba kartu su tantjemomis, iš asmens susijusio su gyventojų darbo santykiais ar jų esmę atitinkančiais santykiais, gautas pajamas pagal autorines sutartis, mažųjų bendrijų vadovų, kurie pagal LR mažųjų bendrijų (MB) įstatymą nėra tų MB nariai, pagal civilinę (paslaugų) sutartį už vadovavimo veiklą gautas pajamas, ne ind. veiklos pajamas, gautas pardavus ar kitaip nuosavybės perleidus atliekas, taip pat lentelės 4 punkte (išskyrus ligos, motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros ir ilgalaikio darbo išmokas) nurodytas pajamas), dalis neviršijanti 12 VDU*: palūkanų; autorinių atlyginimų ne iš darbdavio; iš turto pardavimo (kitokio perleidimo nuosavybės); iš turto nuomos; honorarų; azartinių lošimų laimėjimų; dovanų, prizų ne iš darbdavio, ir kt. Svarbu: 12 VDU* neviršijanti pajamų suma taip pat bus įtraukiama į metines pajamas apskaičiuojant VDU dydžius bei taikytinus pajamų mokesčio tarifus, kaip nurodyta lentelės 1-3 punktuose.
7.	20 proc. – metinei pajamų daliai** neviršijančiai 36 VDU*; 25 proc. – metinė pajamų dalis** nuo 36 VDU* iki 60 VDU*; 32 proc. – metinei pajamų daliai** viršijančiai 60 VDU*;	Kitų nesusijusių su darbo santykiais apmokestinamųjų pajamų (išskyrus ind. veiklos pajamas, tantjemas ar atlygį už veiklą stebėtojų taryboje ar valdyboje, paskolų komitete, mokamą vietoj tantjemų arba kartu su tantjemomis, iš asmens susijusio su gyventojų darbo santykiais ar jų esmę atitinkančiais santykiais, gautas pajamas pagal autorines sutartis, mažųjų bendrijų vadovų, kurie pagal LR mažųjų bendrijų įstatymą nėra tų MB nariai, pagal civilinę (paslaugų) sutartį už vadovavimo veiklą gautas pajamas, ne ind. veiklos pajamas, gautas pardavus ar kitaip nuosavybės perleidus atliekas, taip pat lentelės 4 punkte (išskyrus ligos, motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros ir ilgalaikio darbo išmokas) nurodytas pajamas), dalis viršijanti 12 VDU*: palūkanų; autorinių atlyginimų ne iš darbdavio; iš turto pardavimo (kitokio perleidimo nuosavybės); iš turto nuomos; honorarų; azartinių lošimų laimėjimų; dovanų, prizų ne iš darbdavio, ir kt.

8.	20 proc. (atėmus mokesčio kreditą)	Individualios veiklos (išskyrus žemės ūkio veiklos) pajamos, neviršijančios 42 500 Eur. Jeigu viršija 42 500 Eur, pajamų mokesčio kreditas netaikomas ir apmokestinama kaip nurodyta lentelės 1-3 punktuose. Svarbu: nepriklausomai nuo sumos visos apmokestinamosios ind. veiklos pajamos bus įtraukiamos į metines pajamas apskaičiuojant VDU dydžius bei taikytinus pajamų mokesčio tarifus, kaip nurodyta lentelės 1–3 punktuose.
9.	15 proc. (atėmus mokesčio kreditą) – metinei pajamų daliai neviršijančiai 60 VDU*; 20 proc. – metinei pajamų daliai viršijančiai 60 VDU*.	Žemės ūkio veiklą vykdančių gyventojų gautos (uždirbtos) pajamos iš žemės ūkio veiklos, kai šias pajamas gaunantis gyventojas tuo mokesčiniu laikotarpiu privalo registruotis ar yra įregistruotas PVM mokėtoju. Taip pat žemės ūkio veikloje naudojamo turto nuomos, pardavimo pajamos, jeigu jos priskiriamos individualios veiklos pajamoms. Svarbu: žemės ūkio veiklos ir žemės ūkio veiklos turto nuomos, pardavimo pajamos neįskaičiuojamos į metinę pajamų dalį, kuri apmokestinama 20, 25 ar 32 proc. pajamų mokesčio tarifais.
10.	5 proc.	Pajamų už parduotas atliekas (išskyrus individualios veiklos pajamas, gautas pardavus ar kitaip nuosavybėn perleidus atliekas) dalis, per metus neviršijanti: 12 VDU* Svarbu: 12 VDU* neviršijanti pajamų suma už parduotas atliekas taip pat bus įtraukiama į metines pajamas apskaičiuojant VDU dydžius bei taikytinus pajamų mokesčio tarifus, kaip nurodyta lentelės 1–3 punktuose.
11.	20 proc. – metinei pajamų daliai** neviršijančiai 36 VDU*; 25 proc. – metinė pajamų dalis ** nuo 36 VDU* iki 60 VDU*; 32 proc. – metinei pajamų daliai** viršijančiai 60 VDU*;	Pajamų už parduotas atliekas (išskyrus individualios veiklos pajamas, gautas pardavus ar kitaip nuosavybėn perleidus atliekas) dalis, per metus viršijanti: 12 VDU*
12.	Fiksuoto dydžio, jei pajamos neviršija 50 000 Eur per metus. Jeigu pajamos, įsigijus ind. veiklos verslo liudijimą (liudijimus), viršija 50 000 Eur per metus, viršijanti dalis	Pajamos, gautos įsigijus verslo liudijimą Svarbu: iš verslo liudijimo gavus daugiau nei 50 000 Eur, viršijanti dalis įskaitoma į metines pajamas apskaičiuojant VDU dydžius bei taikytinus pajamų mokesčio tarifus, kaip nurodyta lentelės 1-3 punktuose.



apmokestinama kaip indi. veiklos su pažyma pajamos (žr. lentelės 8 p.). Jeigu pajamos, įsigijus gyvenamosios paskirties patalpų nuomos verslo liudijimus, viršija 50 000 Eur per metus, tačiau kartu su kitomis ne iš darbo santykių gautomis pajamomis neviršija 12 VDU*, viršijanti dalis apmokestinama 15 proc. 12 VDU* viršijanti dalis, bet neviršijanti 36 VDU* – 20 proc., nuo 36 VDU* iki 60 VDU* – 25 proc., viršijanti 60 VDU* – 32 proc.	
---	--

* VDU – vidutinis darbo užmokestis, taikomas apdraustųjų asmenų valstybinio socialinio draudimo įmokų bazei skaičiuoti.

2026 m. 1 VDU – 2 312,15 Eur; 12 VDU – 27 745,80 Eur; 36 VDU – 83 237,40 Eur; 60 VDU – 138 729 Eur.

** 36 VDU / 60 VDU viršijanti / neviršijanti pajamų dalis apskaičiuojama nuo bendros šių metinių pajamų sumos:

- susijusių su darbo santykiais ar jų esmę atitinkančiais santykiais;
- pajamų iš individualios veiklos pagal pažymą;
- tantjemų ir atlygio už veiklą stebėtojų taryboje ar valdyboje, paskolų komitete;
- gautų iš darbdavio pagal autorines sutartis;
- mažųjų bendrijų vadovų, kurie nėra tų mažųjų bendrijų nariai, pagal civilinę (paslaugų) sutartį už vadovavimo veiklą gautų pajamų;
- pajamų už ne individualios veiklos atliekų pardavimą;
- pajamų, gautų vykdant individualią veiklą su verslo liudijimu, dalis viršijanti 50 000 Eur;
- pajamų, nesusijusių su darbo santykiais ar jų esmę atitinkančiais santykiais.

Pajamų sumavimas

1 žingsnis

Nustatome pajamų rūšį.

2 žingsnis

Patikriname, ar jai GPMĮ nustatytas specialus apmokestinimo režimas.

3 žingsnis

Jeigu nėra specialios išimties – tikriname, ar pajamos dalyvauja bendrame metinių pajamų sumavime.

4 žingsnis

Nustatome, kuri metinių pajamų dalis patenka:

- iki 36 VDU;
- 36–60 VDU;
- virš 60 VDU.



PAVYZDYS:

Gyventojas 2026 m. gavo:

- 75 000 Eur darbo užmokesčio;
- 20 000 Eur apmokestinamųjų NT nuomos pajamų.

Bendra aktuali pajamų suma – 95 000 Eur.

36 VDU riba – 83 237,40 Eur.

Todėl dalis bendro pajamų krepšelio jau patenka į 25 proc. zoną.

Buhalterio problema

Darbdavys gali nežinoti, kad darbuotojas papildomai nuomoja turtą.

Todėl darbo užmokesčio apskaitoje išskaičiuotas GPM nebūtinai sutaps su galutine metine mokestine prievole.



PAVYZDYS:

MB narys-vadovas 2026 m. gauna pagal civilinę paslaugų sutartį 35 000 Eur.

12 VDU = 27 745,80 Eur.

GPM analizė atliekama dviem etapais:

1. nustatoma pajamų dalis, kuriai gali būti taikomas 15 proc. režimas;
2. 12 VDU viršijanti dalis vertinama pagal progresines GPMĮ 6 straipsnio taisykles.

MB nario pagal civilinę sutartį gautos pajamos iki nustatytos ribos gali būti apmokestinamos 15 proc., o ribą viršijanti dalis pereina į bendrą progresinę sistemą.

NEPAINIOTI:

MB narys-vadovas ir MB vadovas, kuris nėra MB narys, GPM prasme nėra ta pati situacija. MB vadovui, kuris nėra narys, taikoma bendroji 20 / 25 / 32 proc. sistema.

INDIVIDUALI VEIKLA NUO 2026 M.

Individualios veiklos pagal pažymą pajamoms taikomas atskiras mechanizmas.

Kai metinės individualios veiklos apmokestinamosios pajamos neviršija 42 500 Eur, mokestis skaičiuojamas pritaikius 20 proc. tarifą ir atėmus pajamų mokesčio kreditą.

PRAKTIŠKAI:

- iki 20 000 Eur apmokestinamųjų IV pajamų efektyvus tarifas yra 5 proc.;
- nuo 20 000 iki 42 500 Eur efektyvus tarifas palaipsniui didėja;
- ties 42 500 Eur jis pasiekia 20 proc.

SVARBU!

GPM312 deklaruojama įmonės išmokėta išmoka gyventojui, o galutinę savo individualios veiklos apmokestinamųjų pajamų rezultatą, išlaidas ir PM kreditą apskaičiuoja pats gyventojas.

Individualios veiklos pajamų pagal pažymą (išskyrus žemės ūkio veiklos pajamų) apmokestinimas nuo 2026-01-01:

Jeigu metinė apmokestinamųjų individualios veiklos pajamų suma neviršija 42 500 Eur per metus, nuo individualios veiklos pajamų mokėtino pajamų mokesčio dydis nustatomas iš metinėms apmokestinamosioms pajamoms pritaikius 20 proc. pajamų mokesčio tarifą gautos sumos atėmus pajamų mokesčio kredito sumą. Taikomas pajamų mokesčio tarifas nepriklauso nuo vykdomos individualios veiklos rūšies.

Metinių apmokestinamųjų individualios veiklos pajamų riba	Pajamų mokesčio kredito (PMK) apskaičiavimo formulė
Neviršija 20 000 Eur per metus	PMK = metinės individualios veiklos apmokestinamosios pajamos x 0,15
Didesnės negu 20 000 Eur per metus, bet neviršijančios 42 500 Eur per metus	PMK = metinės individualios veiklos apmokestinamosios pajamos x (0,15 – 2/300 000 x (metinės individualios veiklos apmokestinamosios pajamos – 20 000))

Pagal nustatytas formules individualios veiklos apmokestinamosioms pajamoms (iš pajamų atėmus išlaidas) neviršijančioms 20 000 Eur taikomas 5 proc. pajamų mokestis. Apmokestinamosioms pajamoms nuo 20 000 Eur iki 42 500 Eur, priklausomai nuo jų dydžio, taikomas pajamų mokestis didėja nuo 5 proc. iki 20 proc.

Jeigu per metus gautos (uždirbtos) individualios veiklos apmokestinamosios pajamos viršija 42 500 Eur, pajamų mokesčio kreditas netaikomas ir visa tokių pajamų suma, kartu su kitomis metinėmis pajamomis, priklausomai nuo gautų pajamų dydžio apmokestinama taikant **20, 25, 32 proc. tarifas**.



PAVYZDYS

Jeigu gyventojas 2026 m. gaus 45 000 Eur individualios veiklos apmokestinamųjų pajamų, jos bus apmokestinamos taikant 20 proc. pajamų mokesčio tarifą ir nuo apmokestinamųjų individualios veiklos pajamų reikės mokėti 9 000 Eur (45 000 x 20 / 100) pajamų mokesčio sumą.

Kadangi apmokestinamųjų individualios veiklos pajamų suma viršija 42 500 Eur, tai pajamų mokesčio kreditas 45 000 Eur sumai netaikomas.

Kokia tvarka pripažįstamos ir kaip apmokestinamos pajamos, gautos iš žemės ūkio veiklos?

KM0781

2026-06-01

1. Pajamų pripažinimo tvarka

Pajamų pripažinimo principai	Paaškinimai
Pinigų apskaitos principas	Žemės ūkio veiklą vykdančios gyventojai, kurie nėra įregistruoti PVM mokėtojais* arba savo veiklai nėra priskyre ir nenaudoja ilgalaikio turto, pajamos iš vykdomos žemės ūkio veiklos pripažįsta pagal pinigų apskaitos principą, t. y. pajamos apskaitomos faktiniu jų gavimo momentu., nuo 2023-01-01 neturintys prievolės taikyti kaupimo apskaitos principo, gali pasirinkti kuri (pinigų ar kaupimo) apskaitos principą taikyti.
Kaupimo apskaitos principas	Žemės ūkio veiklą vykdančios gyventojai, kurie įregistruoti PVM mokėtojais* arba savo veiklai yra priskyre ir naudoja ilgalaikį turtą, pajamos pripažįsta pagal kaupimo apskaitos principą, t. y. pajamos pripažįstamos tuo laikotarpiu, kuri jos uždirbamos (kada prekės (produkcija) parduodamos ar paslaugos suteikiamos (darbai atliekami), neatsižvelgiant į apmokėjimo laiką.

2. Pajamų apmokestinimo tvarka

Pajamų tipas	Paaškinimai
Neapmokestinamos pajamos	Žemės ūkio veiklą vykdančių gyventojų gautos (uždirbtos) pajamos iš žemės ūkio veiklos pagal GPMĮ 17 str. 1 d. 23 punktą priskiriamos neapmokestinamosioms pajamoms, jeigu šias pajamas gaunantis gyventojas mokestiniu laikotarpiu neprivalo registruotis ir nėra įregistruotas PVM mokėtoju*.
Apmokestinamos pajamos	Žemės ūkio veiklą vykdančių gyventojų gautos (uždirbtos) pajamos iš žemės ūkio veiklos pagal GPMĮ nuostatas gyventojų pajamų mokesčiu apmokestinamos tik tais atvejais, kai šias pajamas gaunantis gyventojas tuo mokestiniu laikotarpiu privalo registruotis ar yra įregistruotas PVM mokėtoju* .

*Gyventojų, įregistruotų PVM mokėtojais, taikančiais smulkaus verslo schemą (toliau – SVS) Lietuvoje, pajamos iš žemės ūkio veiklos neapmokestinamos. Taip pat gyventojai, įsiregistravę PVM mokėtojais, taikančiais SVS Lietuvoje, neprivalo pajamų pripažinti kaupimo apskaitos principu.

Nuo 2026-01-01 taikomi atskiri progresiniai **15 ir 20 proc.** gyventojų pajamų mokesčio tarifai pajamoms iš žemės ūkio veiklos, įskaitant šiai veiklai vykdyti naudojamo turto nuomos, pardavimo ar kitokio perleidimo pajamas, jei jos priskiriamos individualios veiklos pajamoms.

Pajamos iš žemės ūkio veiklos ir tokioje veikloje naudojamo turto nuomos, pardavimo ar kitokio perleidimo nuosavybės pajamos, jeigu jos priskiriamos individualios veiklos pajamoms, apmokestinamos taip:

- metinė pajamų dalis, neviršijanti 60 vidutinių šalies darbo užmokesčių (VDU) dydžio sumos (**2026 m. 60 VDU 138 729 Eur**), apmokestinama taikant 15 proc. pajamų mokesčio tarifą;
- metinė pajamų dalis, viršijanti 60 VDU dydžio sumą, apmokestinama taikant 20 proc. pajamų mokesčio tarifą.

Nuo individualios žemės ūkio veiklos ir žemės ūkio veiklos turto nuomos, pardavimo pajamų, kurioms taikomas 15 proc. mokesčio tarifas, t. y., metinei pajamų daliai, neviršijančiai 60 VDU, pajamų mokesčio kredito suma skaičiuojama pagal žemiau nurodytas formules:

Metinių apmokestinamųjų individualios žemės ūkio veiklos pajamų ir žemės ūkio veiklos turto pardavimo pajamų riba	Pajamų mokesčio kredito (PMK) apskaičiavimo formulė
Neviršija 20 000 Eur per metus	PMK = metinės individualios žemės ūkio veiklos apmokestinamosios pajamos x 0,1
Didesnės negu 20 000 Eur per metus	PMK = metinės individualios žemės ūkio veiklos apmokestinamosios pajamos x (0,1 – 2/300 000 x (metinės individualios žemės ūkio veiklos apmokestinamosios pajamos – 20 000)). Jeigu pagal šią formulę apskaičiuotas PMK yra neigiamas, laikoma, kad jis lygus 0.

Kol metinės apmokestinamosios žemės ūkio veiklos ir žemės ūkio veiklos turto pardavimo pajamos neviršija 20 000 Eur, tai šioms pajamoms taikomas 5 proc. efektyvus gyventojų pajamų mokesčio tarifas, o šioms pajamoms didėjant efektyvusis gyventojų pajamų mokesčio tarifas didėja kol pasiekia 15 proc. (35 000 Eur) ribą. Kai apmokestinamosios pajamos viršija 35 000 Eur, pajamų mokesčio kreditas lygus 0 Eur, t. y., mokesčio kreditas nebetaikomas, o visai apmokestinamųjų pajamų sumai, neviršijančiai 60 VDU, taikomas 15 proc. tarifas.



PAVYZDYS

Jeigu ūkininkas PVM mokėtojas 2026 m. iš žemės ūkio veiklos uždirbs 45 000 Eur apmokestinamųjų pajamų, tai visai apmokestinamųjų pajamų sumai bus taikomas 15 proc. pajamų mokesčio tarifas, kadangi apmokestinamųjų pajamų suma didesnė nei 35 000 Eur, tačiau neviršija 60 VDU dydžio sumos

Svarbu: žemės ūkio veiklos ir žemės ūkio veiklos turto nuomos, pardavimo pajamos neįskaičiuojamos į metines gyventojų gautas (uždirbtas) pajamas, kurioms taikomi progresiniai 20, 25 ir 32 proc. gyventojų pajamų mokesčio tarifai.

Kai gyventojas vykdo kelių skirtingų rūšių individualias veiklas ir joms taikomi skirtingi gyventojų pajamų mokesčio tarifai, su tokių pajamų gavimu ir uždirbimu susiję leidžiami atskaitymai atimami atskirai iš skirtingais tarifais apmokestinamų pajamų, o tuo atveju, jei susidaro mokesčių nuostolių, jie dengiami tik iš tos individualios veiklos, iš kurios tokie nuostoliai susidarė, pajamų.

PATVIRTINTA

Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos
viršininko 2018 m. vasario 6 d. įsakymu Nr. VA-9

(Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos viršininko
2025 m. liepos 15 d. įsakymo Nr. VA-66 redakcija)

**METINĖS GYVENTOJAMS IŠMOKĖTŲ IŠMOKŲ, PRISKIRIAMŲ A IR B KLASĖS
PAJAMOMS, DEKLARACIJOS GPM312 FORMOS, JOS PRIEDŲ GPM312L, GPM312U
FORMŲ UŽPILDYMO IR PATEIKIMO TAISYKLĖS**

Pastaba: Pagal 2025-07-15 įsakymu Nr. VA-66 pakeistas taisyklės užpildytos Metinės gyventojams išmokėtų išmokų, priskiriamų A ir B klasės pajamos, deklaracijos GPM312 formos ir jos priedų GPM312L, GPM312U formos mokesčio administratoriui teikiamos, deklaruojant 2025 metais ir vėlesniais mokestiniais laikotarpiais nuolatiniais ir nenuolatiniais Lietuvos gyventojams išmokėtas išmokas, priskiriamas A ir B klasės pajamoms.

<...>

36-1. Deklaracijos U priedas turi būti užpildomas ir tuo atveju, kai išmokas išmokėję asmenys mokestiniu laikotarpiu išmokėjo nenuolatinio Lietuvos gyventojų – atlikėjo arba sportininko Lietuvoje vykdomos atlikėjo ar sporto veiklos išmokas (kurios priskiriamos A klasės apmokestinamoms išmokoms) ne pačiam gyventojui – atlikėjui ar sportininkui, bet trečiajam asmeniui – užsienio vienetui ar Lietuvos vienetui, veikiančiam atlikėjo arba sportininko vardu.

Pastaba: šiuo įsakymu pakeistas Taisyklės užpildytos Deklaracijos mokesčio administratoriui teikiamos, deklaruojant 2026 metais ir vėlesniais mokestiniais laikotarpiais nuolatiniais ir nenuolatiniais Lietuvos gyventojams išmokėtas išmokas, priskiriamas A ir B klasės pajamoms. (galioja nuo 2026 03 28, papildyta 2026 03 26 VMI prie LR FM viršininko įsak. Nr. VA-24)

<...>

48.5. U priedo U7 laukelyje turi būti įrašoma raidė U, kai deklaruojamos nenuolatiniam Lietuvos gyventojui:

48.5.1. už užsienio valstybėje atliekamą darbą išmokėtos su darbo santykiais ar jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios išmokos (U priedo U5 laukelyje deklaruojamos išmokos kodu 01);

48.5.2. už užsienio valstybėje vykdomą atlikėjo ar sporto veiklą išmokėtos atlikėjo veiklos arba sporto veiklos išmokos (U priedo U5 laukelyje deklaruojamos išmokos kodu 52 arba 51);

48.5.3. už užsienio valstybėje esančio nekilnojamojo daikto pardavimą ar kitokį perleidimą nuosavybėn išmokėtos išmokos (U priedo U5 laukelyje deklaruojamos išmokos kodu 17 arba 18);

48.5.4. už kilnojamojo daikto, kuriam pagal Lietuvos Respublikos teisės aktus nėra privaloma teisinė registracija ir šis daiktas nėra (neprivalo būti) įregistruotas Lietuvoje, pardavimą ar kitokį perleidimą nuosavybėn išmokėtos išmokos (U priedo U5 laukelyje deklaruojamos išmokos kodu 16);

48.5.5. už užsienio valstybėje esančios žemės ar kito nekilnojamojo pagal prigimtį daikto nuomą išmokėtos išmokos (U priedo U5 laukelyje deklaruojamos išmokos kodu 23).

Pastaba: šiuo įsakymu pakeistas Taisyklės užpildytos Deklaracijos mokesčio administratoriui teikiamos, deklaruojant 2026 metais ir vėlesniais mokestiniais laikotarpiais nuolatiniais ir nenuolatiniais Lietuvos gyventojams išmokėtas išmokas, priskiriamas A ir B klasės pajamoms. (galioja nuo 2026 03 28, papildyta 2026 03 26 VMI prie LR FM viršininko įsak. Nr. VA-24)

<...>

„Pačiolio“ norminių aktų sąvadai > Gyventojų pajamų mokestis> III. Pajamų deklaravimas.

METINĖ GYVENTOJAMS ĮSMOKĖTŲ ĮSMOKŲ, PRISKIRIAMŲ A IR B KLASĖS PAJAMOMS, DEKLARACIJA

	G	P	M	3	1	2	
<u>Versila</u>	0	1					

Forma patvirtinta Valstybinės mokesčių inspekcijos
prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos viršininko
2018 m. vasario 6 d. įsakymu Nr. VA-9
(2026 m. kovo 26 d. įsakymu Nr. VA-24 redakcija)

1 Išmokas išmokėjusio asmens identifikacinis numeris (kodas)

2. Išmaksas iškėlusio asmens pavadinimas / vardas, pavardė

3 Mokestinis laikotarpis

4 Bendra išmokyti, neatėmus NPD, GPM, VSD ir PSD, suma

5 Bendra išskaičiuota GPM suma

6 Bendra išmokas išmokėjusio asmens lešomis sumokėta GPM suma

7 Bendra užsienio valstybės sumokėta GPM suma

Trumpiniai: NPD – neapmokėtinasis pajamų dydis
GPM – gyventojų pajamų mokeskis
VSDJ – valstybinio socialinio draudimo įmokos
PSDĮ – privalomojo sveikatos draudimo įmokos

1 Išmokas išmokėjusio asmens
identifikacinis numeris (kodas)

3 Mokestinis
įskaitotarpis

G P M 3 1 2 L Versija 0 1

Lapo
numeris

Formos GPM312 priedas

NUOLATINIAMS LIETUVOS GYVENTOJAMS IŠMOKĖTOS IŠMOKOS

L1 – identifikacinis numeris (kodas) L2 – identifikacinio numerio (kodo) rūšis L3 – vardas, pavardė L4 – išmokos rūšis L5 – išmokos natūra L6 – išmokos, neatėmus NPD, GPM, VSDI ir PSDI, suma
L7 – GPM tarifas L8 – išmokas išmokėjusio asmens (išmokos) už gyventoją sumokėta GPM suma L9 – užsienio valstybės kodas L10 – užsienio valstybės kodas L11 – užsienio valstybės kodas L12 – užsienio valstybės kodas L13 – užsienio valstybės kodas L14 – užsienio valstybės kodas L15 – užsienio valstybės kodas L16 – užsienio valstybės kodas

1	L1	L2	L3	L4	L5	L6
	L7	L8	L9	L10	L11	L12
	L13	L14	L15	L16	L17	L18
2	L1	L2	L3	L4	L5	L6
	L7	L8	L9	L10	L11	L12
	L13	L14	L15	L16	L17	L18
3	L1	L2	L3	L4	L5	L6
	L7	L8	L9	L10	L11	L12
	L13	L14	L15	L16	L17	L18
4	L1	L2	L3	L4	L5	L6
	L7	L8	L9	L10	L11	L12
	L13	L14	L15	L16	L17	L18
5	L1	L2	L3	L4	L5	L6
	L7	L8	L9	L10	L11	L12
	L13	L14	L15	L16	L17	L18
6	L1	L2	L3	L4	L5	L6
	L7	L8	L9	L10	L11	L12
	L13	L14	L15	L16	L17	L18
7	L1	L2	L3	L4	L5	L6
	L7	L8	L9	L10	L11	L12
	L13	L14	L15	L16	L17	L18
8	L1	L2	L3	L4	L5	L6
	L7	L8	L9	L10	L11	L12
	L13	L14	L15	L16	L17	L18
9	L1	L2	L3	L4	L5	L6
	L7	L8	L9	L10	L11	L12
	L13	L14	L15	L16	L17	L18
10	L1	L2	L3	L4	L5	L6
	L7	L8	L9	L10	L11	L12
	L13	L14	L15	L16	L17	L18

Trumpiniai: NPD – neapmokestinamasis pajamų dydis
GPM – gyventojų pajamų mokestis
VSDI – valstybinio socialinio draudimo įmokos
PSDI – privalomojo sveikatos draudimo įmokos

Lapo
numeris

	<u>Versija</u>	
G P M 3 1 2 U	0 1	

3 Mokestinis
laikotarpis

1 Išmokas išmokėjusio asmens identifikacinis numeris (kodas)

NUO LATINIŲ LIETUVOS GYVENTOJAMS ĮSMOKĖTOS ĮSMOKOS

Formos GPM312 priedas

U1 – identifikacinis numeris (kodas) U2 – identifikacinio numerio (kodo) rūšis U4 – išmokos klasė U5 – išmokos rūšis U6 – išmoka natūra
U7 – išmokos požymis U8 – išmokos, neatėmus NPD, GPM, VSDI ir PSDI, suma U9 – GPM tarifas U10 – išskaičiuota GPM suma U11 – išmokas išmokėjusio asmens išdomis už gyventoją sumokėta GPM suma
U12 – gimimo data U13 – mokesčių mokėtojo kodas užsienio valstybėje U14 – valstybės kodas
U15 – adresas užsienio valstybėje

[illegible]

Trumpiniai: NPD – neapmokestinamasis pajamų dydis
GPM – gyventojų pajamų mokestis
VSDI – valstybinio socialinio draudimo įmokos
PSDI – privalomojo sveikatos draudimo įmokos



MOKESTINIŲ GINČŲ KOMISIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS

2026-04-13

KLAIDOS DEKLARUOJANT PAJAMAS – KĄ ATSKLEIDŽIA MOKESTINIAI GINČAI

Likus mažiau kaip mėnesiui iki gyventojų pajamų mokesčio (toliau – GPM) deklaravimo pabaigos, Mokestinių ginčų komisija (Komisija) primena, kokių klaidų teikdami deklaracijas gyventojai galėtų išvengti. Klaidos dažniausiai kyla dėl netinkamai įvertintų faktinių aplinkybių, neteisėtos teisės aktų interpretacijos ar ne visų deklaruotų pajamų.

Dalies pajamų nedeklaravimas – tai yra viena dažniausių gyventojų daromų GPM deklaravimo klaidų, su kuriomis susiduriama mokestinių ginčų nagrinėjimo praktikoje.

Deklaruojamos ne visos gautos pajamos

Komisija atkreipia dėmesį, kad Elektroninio deklaravimo sistema (EDS) pateikia preliminaras deklaracijas, tačiau jose ne visada nurodytos visos gyventojų gautos pajamos. Mokestiniai ginčai atskleidžia, kad gyventojai pamiršta deklaruoti:

- pajamas iš individualios veiklos, gautas iš fizinių asmenų, t. y. pajamas, gautas pagal pažymą ar verslo liudijimą;
- pajamas iš vykdomos internetinės prekybos;
- turto nuomos pajamas;
- autorinių atlyginimų pajamas;
- pajamas iš finansinių priemonių (akcijų ir kt.) pardavimo;
- iš užsienio gautas pajamas;
- 2500 eurų sumą per metus viršijančias dovanas iš fizinių asmenų, kurie nėra gyventojų artimieji giminaičiai (tėvai, vaikai, sutuoktiniai, seneliai, vaikaičiai, broliai, seserys).

Pajamos iš bendro turto deklaruojamos tik vieno iš sutuoktinių

Mokestinių ginčų nagrinėjimo praktikoje pasitaiko atvejų, kai pajamas iš bendro turto deklaruoja tik vienas iš sutuoktinių. Pajamos iš bendro nekilnojamojo turto pardavimo ar nuomos turi būti deklaruojamos abiejų sutuoktinių atskirai, t. y. kiekvienas iš sutuoktinių privalo atskirai deklaruoti jam tenkančią pajamų dalį. Preziumuojama, kad pajamos iš bendros nuosavybės yra gaunamos po lygiai, jei nėra įrodyta kitaip.

Klaidingai laikoma, kad pajamos už parduotą gyvenamąjį būstą yra neapmokestinamos

Gyventojai klysta nedeklaruodami gyvenamojo būsto pardavimo pajamų, jei būstas nuosavybės teise priklausė trumpiau nei 10 metų (nuo 2026 m. sausio 1 d. – trumpiau nei 5 metus).

Šios pajamos neapmokestinamos tik tada, kai asmuo pastaruosius 2 metus iki pardavimo, o ne ankstesniais laikotarpiais, buvo deklaravęs savo gyvenamąją vietą tame būste, arba gyvenamoji vieta deklaruota trumpiau nei 2 metus iki pardavimo, tačiau per vienerius metus po pardavimo įsigytas kitas būstas ir jame deklaruota gyvenamoji vieta. Tai reiškia, kad jei gyventojas gyveno ir buvo deklaravęs gyvenamąją vietą ne minėtu laikotarpiu iki pardavimo, o anksčiau, lengvata nebe-taikoma, neatsižvelgiant į tai, kad deklaravimo laikas viršijo 2 metus.

Kita dažnai pasitaikanti klaida yra ta, kad būsto pardavimo pajamas abu sutuoktiniai laiko neapmokestinamosiomis, nors gyvenamąją vietą buvo deklaravęs tik vienas iš jų. Kadangi pajamos dalijamos lygiomis dalimis, sutuoktiniui, kuris nebuvo deklaravęs gyvenamosios vietos parduota-me būste, gali tekti mokėti GPM nuo jam tenkančios pajamų dalies.

Neįvertinama išlaidas pagrindžiančių dokumentų svarba

Parduodant Lietuvoje statytą gyvenamąją namą, trumpiau nei 10 metų nuosavybės teise pri-klausiusį pačiam gyventojui, iš pajamų galima atimti ne tik turto įsigijimo kainą, bet ir patirtas statybos išlaidas. Gyventojas, norėdamas iš turto pardavimo pajamų atimti patirtas statybos išlai-das, turi pateikti išlaidas pagrindžiančius dokumentus, kurie atitinka Finansinės apskaitos įstatymo reikalavimus. Komisija rekomenduoja gyventojams statybų metu rinkti išlaidas pagrindžiančius dokumentus (pavyzdžiui, PVM sąskaitas faktūras, sutartis, kvitus), kad nekiltų problemų nuspren-dus parduoti turtą.

Neįvertinama, kad dalis individualios veiklos pajamų gaunama iš savo darbdavio

Gyventojai turėtų žinoti, kad kai dalis individualios veiklos pajamų gaunama iš savo darbdavio, nebegalima taikyti 30 proc. leidžiamų atskaitymų būdo visoms per metus gautoms individualios veiklos pajamoms. Tai reiškia, kad net ir tuo atveju, kai tik dalis pajamų gauta iš darbdavio, šis bū-das nebegali būti taikomas, o išlaidos gali būti atimamos tik pagal faktiškai patirtas ir dokumentais pagrįstas sumas.

Pateikus deklaraciją apie ją pamirštama

Pateikus deklaraciją, reikia nepamiršti pasitikrinti, ar ji tinkamai užpildyta, kadangi mokesčių administratorius, įvertinęs deklaracijos duomenis, gali teikti pranešimus apie pateikto dokumen-to trūkumus, prašyti pateikti papildomus dokumentus, reikalauti patikslinti deklaraciją. Laiku ir tinkamai nepatikslinus deklaracijos trūkumų, gali atsirasti mokesčių nepriemoka, kurios pagrindu gali būti skaičiuojami delspinigiai.

Kaip ginčyti mokesčių administratoriaus sprendimą?

Jeigu nesutinkate su centrinio mokesčių administratoriaus sprendimais, kuriuose buvo apskai-čiuotas GPM ar kitas mokestis, turite teisę juos ginčyti Mokestinių ginčų komisijoje.

Pateikus skundą, Komisija priima sprendimą operatyviai – per 60 dienų nuo skundo gavimo dienos. Mokestinių ginčų nagrinėjimas gyventojams nieko nekainuoja, t. y. nereikia mokėti žyminio mokesčio ir advokato atstovavimas nėra privalomas, be to, bylų nagrinėjimui būdingas konfiden-cialumas (neskelbiama dienotvarkė, nuasmeninami sprendimai). Asmuo gali rinktis dalyvavimo posėdyje būdą: gyvai, nuotoliu arba paprašyti skundą nagrinėti jam nedalyvaujant.



**VALSTYBINĖ MOKESČIŲ INSPEKCIJA
PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS FINANSŲ MINISTERIJOS**

Apskričių valstybinėms mokesčių
inspekcijoms

Nr.

**DĖL GYVENTOJŲ PAJAMŲ MOKESČIO ĮSTATYMO 6 STRAIPSNIO 4, 5 DALIŲ APIBENDRINTŲ
PAAIŠKINIMŲ (KOMENTARŲ) PAKEITIMO**

Informuojame, kad vadovaujantis MAĮ¹ 25 straipsnio 1 dalies 2 punktu, ir atsižvelgiant į 2025 m. birželio 26 d. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo Nr. IX-1007 6, 13¹, 16, 17, 18, 18², 19, 20, 21, 23, 27, 29, 34 ir 35 straipsnių pakeitimo įstatymą Nr. XV-343, parengtas GMĮ² 6 straipsnio 4 ir 5 dalių apibendrintų paaiškinimų (komentarų) pakeitimas.

Šiuos komentarus galima rasti VMI prie FM interneto svetainėje adresu:
<https://www.vmi.lt/evmi/gyventoju-pajamu-mokestis>.

PRIDEDAMA:

1. GPMĮ 6 str. 4 ir 5 dalių komentarai, 5 lapai.
2. GPMĮ 6 str. 4 ir 5 dalių komentarų lyginamasis variantas, 6 lapai.

Viršininko pavaduotojas,
atliekantis viršininko funkcijas

Artūras Klerauskas

GPMĮ 6 straipsnio 4 ir 5 dalių pakeitimai nuo 2026 m.

1. Verslo liudijimo pajamų riba didėja iki 50 000 Eur

Nuo 2026 m. fiksuotą dydžią pajamų mokesčiui gali būti apmokestinamos iki 50 000 Eur per kalendorinius metus neviršijančios individualios veiklos pajamos, kai veikla vykdoma įsigijus verslo liudijimą. Iki pakeitimo buvo taikoma 45 000 Eur riba.

Jeigu gyventojas vykdo kelias veiklas su verslo liudijimu, vertinant 50 000 Eur ribą jų pajamos sudedamos. Išimtis taikoma gyvenamosios paskirties patalpų nuomos pajamoms, kurios vertinamos atskirai.

SVARBU!

50 000 Eur yra gautų pajamų, o ne apmokestinamųjų pajamų ar pelno riba.

2. Viršijus 50 000 Eur – keičiasi apmokestinimo režimas

Kai pajamos iš veiklos su verslo liudijimu viršija 50 000 Eur, viršijanti dalis negali būti laikoma pajamomis, apmokestinomomis fiksuotu GPM.

Ji apmokestinama kaip individualios veiklos pagal pažymą pajamos:

- pirmieji 50 000 Eur lieka verslo liudijimo režime;
- viršijanti dalis pereina į individualios veiklos pagal pažymą apmokestinimą.



PAVYZDYS

Gyventojas 2026 m. su verslo liudijimu gavo:

- iki balandžio 29 d. – 45 000 Eur;
- balandžio 30 d. – dar 6 000 Eur.

Bendra suma – 51 000 Eur.

Tokiu atveju:

- 50 000 Eur lieka apmokestinti fiksuotu GPM;
- 1 000 Eur viršijanti dalis laikoma individualios veiklos pagal pažymą pajamomis.

3. Kaip apmokestinama viršijanti dalis?

Kai virš 50 000 Eur esanti pajamų dalis jau laikoma individualios veiklos pagal pažymą pajamomis, pirmiausia nustatomos apmokestinamosios pajamos: pajamos – leidžiami atskaitymai.

Toliau taikoma 2026 m. individualios veiklos apmokestinimo sistema.

Jeigu apmokestinamosios pajamos:

- neviršija 20 000 Eur – faktinis GPM tarifas siekia 5 proc.;
- yra nuo 20 000 iki 42 500 Eur – faktinis tarifas palaipsniui didėja nuo 5 iki 20 proc.;
- viršija 42 500 Eur – taikomi pagrindiniai 20, 25 ir 32 proc. tarifai.

SVARBU!

Jeigu apmokestinamosios individualios veiklos pajamos viršija 42 500 Eur, visa atitinkama individualios veiklos apmokestinamųjų pajamų suma patenka į bendrą progresinio GPM sistemą.

4. Viršijanti dalis įtraukiama į bendrą metinių pajamų sumavimą

50 000 Eur viršijančios dalies apmokestinamosios pajamos įskaičiuojamos į metines pajamas, pagal kurias nustatomas taikytinas 20, 25 ar 32 proc. tarifas.

Tai svarbu, kai gyventojas turi ir kitų pajamų, pavyzdžiui:

darbo užmokestį;

nuomos pajamas;

autorinius atlyginimus;

kitas į bendrą progresinį krepšelį patenkančias pajamas.

SVARBU! Viršijus 50 000 Eur ribą, reikia žiūrėti ne tik į tą vieną veiklą, bet ir į bendrą gyventojų metinių pajamų situaciją.

5. Kas daroma su jau sumokėtu fiksuotu GPM?

Jeigu dalis metų pajamų nebėgali būti laikoma fiksuotu GPM apmokestinamomis pajamomis, už tą laikotarpį sumokėta fiksuoto GPM dalis neprarandama.

Ji gali būti proporcingai:

įskaityta į nuo individualios veiklos pagal pažymą mokėtiną GPM;

arba grąžinama, jeigu gyventojas veiklą nutraukia ir, pavyzdžiui, įsteigia juridinį asmenį.

Tam gyventojas turi pateikti FR0781 formą.

6. Gyvenamosios paskirties patalpų nuoma su verslo liudijimu

Analogiška 50 000 Eur riba nuo 2026 m. taikoma ir gyvenamosios paskirties patalpų nuomos pajamoms, kai nuomai įsigytas verslo liudijimas.

Jeigu gyventojas nuomoja kelis gyvenamosios paskirties objektus, vertinant ribą visos tokios nuomos pajamos sudedamos.

Iki 50 000 Eur gali būti taikomas fiksuotas GPM.

Viršijanti dalis jau apmokestinama pagal bendras GPMĮ taisykles.

7. Kaip apmokestinama 50 000 Eur viršijanti nuomos dalis?

Jeigu 50 000 Eur viršijanti gyvenamosios paskirties nuomos pajamų dalis kartu su kitomis ne darbo santykių pajamomis neviršija 12 VDU, jai taikomas 15 proc. GPM tarifas.

2026 m.:

12 VDU = 27 745,80 Eur.

Virš 12 VDU esanti atitinkama pajamų dalis apmokestinama pagal pagrindinius tarifus:

20 proc. iki 36 VDU;

25 proc. nuo 36 iki 60 VDU;

32 proc. virš 60 VDU.

SVARBU!

Nepainioti dviejų režimų:

Verslo liudijimo veikla → viršijanti dalis pereina į individualią veiklą pagal pažymą.

Gyvenamosios paskirties patalpų nuoma su verslo liudijimu → viršijanti dalis apmokestinama pagal 15 proc. / 20–25–32 proc. nuomos pajamų taisykles.

8. Praktinis palyginimas

Situacija	Iki 50 000 Eur	Virš 50 000 Eur
Individuali veikla su VL	Fiksuotas GPM	IV pagal pažymą
Gyvenamųjų patalpų nuoma su VL	Fiksuotas GPM	15 proc. ir, viršijus 12 VDU, 20/25/32 proc.



**VALSTYBINĖ MOKESČIŲ INSPEKCIJA
PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS FINANSŲ MINISTERIJOS**

Apskričių valstybinėms mokesčių
inspekcijoms

Nr.

**DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS GYVENTOJŲ PAJAMŲ MOKESČIO ĮSTATYMO 20 STRAIPSNIO
KOMENTARO**

Informuojame, kad vadovaujantis MAJ¹ 25 straipsnio 1 dalies 2 punktu, taip pat atsižvelgiant į nuo 2026 m. sausio 1 d. pasikeitusią minimalią mėnesinę algą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2025 m. spalio 16 d. nutarimu Nr. 700 „Dėl 2026 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio“, 2025 m. birželio 26 d. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo Nr. IX-1007 6, 13¹, 16, 17, 18, 18², 19, 20, 21, 23, 27, 29, 34 ir 35 straipsnių pakeitimo įstatymu Nr. XV-343 ir 2026 m. birželio 4 d. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo Nr. IX-1007 20 straipsnio pakeitimo įstatymu Nr. XV-985, parengtas GPMĮ² 20 straipsnio apibendrinto paaiškinimo (komentarų) pakeitimas.

PRIDEDAMA:

1. GPMĮ 20 straipsnio komentaras, 18 lapai.
2. GPMĮ 20 straipsnio komentaro lyginamasis variantas, 25 lapai.

Viršininkas

dr. Martynas Endrijaitis

SVARBU!

1. **2026 m. MMA – 1 153 Eur**, todėl perskaičiuojamos NPD taikymo ribos. Maksimalus mėnesio NPD išlieka **747 Eur**.

2. Kai mėnesio darbo pajamos viršija MMA, NPD skaičiuojamas pagal formulę:
747 – 0,49 × (mėnesio darbo pajamos – 1 153).

3. **Mėnesio NPD nebetaikomas**, kai mėnesio darbo pajamos pasiekia apie **2 677,49 Eur**.

4. **Maksimalus metinis NPD – 8 964 Eur**. Jis taikomas, kai metinės pajamos neviršija **13 836 Eur**.

5. Kai metinės pajamos viršija 13 836 Eur, MNPD apskaičiuojamas pagal formulę:
8 964 – 0,49 × (GMP – 13 836).

6. **MNPD tampa lygus nuliui**, kai 2026 m. metinės apmokestinamosios pajamos pasiekia apie **32 129,88 Eur**.

7. NPD taikomas tik su darbo santykiais susijusioms pajamoms, tačiau **MNPD dydžiui įtakos turi ir kitos apmokestinamosios pajamos** – pvz., individualios veiklos, autorinės, dividendų, turto pardavimo ir kitos pajamos.

8. Į GMP neįtraukiamos tik GPMĮ 20 str. 7 d. aiškiai numatytos išimtys: tam tikros gyvybės draudimo / pensijų kaupimo išmokos, verslo liudijimo pajamos ir 5 proc. apmokestintos ne individualios veiklos atliekų pardavimo pajamos.

9. **Individualios veiklos ir turto pardavimo pajamos į GMP įtraukiamos ne bruto suma, o perskaičiuotos apmokestinamosios pajamos** – atėmus leidžiamus atskaitymus ar turto įsigijimo kainą.

10. Didžiausia praktinė rizika – **mėnesio NPD ir metinio NPD skirtumas**: darbdavys gali mėnesio NPD taikyti teisingai, tačiau dėl papildomų gyventojų pajamų metų gale MNPD sumažėja ir gali atsirasti papildomai mokėtinas GPM.





KOMANDIRUOTĖS IR DIENPINIGIŲ APSKAIČIAVIMO POKYČIAI NUO SPALIO 1 D. GRIEŽTESNĖS DIENPINIGIŲ MAŽINIMO SĄLYGOS

PATVIRTINTA
Lietuvos Respublikos Vyriausybės
2017 m. birželio 28 d. nutarimu Nr. 523

DIENPINIGIŲ MOKĖJIMO TVARKOS APRAŠAS

<...>

2. Mokami dienpinigiai apskaičiuojami pagal šiuo Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu nustatytus maksimalius dienpinigių dydžius arba mažesnius dienpinigių dydžius, jeigu mažesni konkretūs dydžiai, diferencijuoti pagal objektyvius kriterijus, nustatyti kolektyvinėje sutartyje, o jei jos nėra, – vietiniame norminiame arba vidaus administravimą reglamentuojančiame teisės akte (toliau kartu – nustatyti dydžiai). Kolektyvinėje sutartyje, o jei jos nėra – vietiniame norminiame arba vidaus administravimą reglamentuojančiame teisės akte negali būti nustatomi mažesni kaip 50 procentų šiame Vyriausybės nutarime nustatytų maksimalių dienpinigių dydžių dienpinigių dydžiai. (galioja nuo 2023 06 30 pagal 2023 06 28 LRV nut. Nr. 504 iki 2026 09 30 pagal 2026 07 01 LRV nut. Nr. 518)

Mokami dienpinigiai apskaičiuojami pagal šiuo Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu nustatytus maksimalius dienpinigių dydžius arba mažesnius dienpinigių dydžius, jeigu mažesni konkretūs dydžiai nustatyti kolektyvinėje sutartyje, o jei jos nėra, o komandiruotė trunka ne trumpiau kaip 7 dienas, – vietiniame norminiame arba vidaus administravimą reglamentuojančiame teisės akte, (toliau kartu – nustatyti dydžiai). Kolektyvinėje sutartyje negali būti nustatomi mažesni kaip 50 procentų, o vietiniame norminiame arba vidaus administravimą reglamentuojančiame teisės akte, jeigu komandiruotė trunka ne trumpiau kaip 7 dienas, negali būti nustatomi mažesni kaip 65 procentų šiame Vyriausybės nutarime nustatytų maksimalių dienpinigių dydžių dienpinigių dydžiai. Darbuotojai su nustatytais dydžiais, jeigu jie mažesni už šiame Vyriausybės nutarime nustatytus maksimalius dienpinigių dydžius, raštu supažindinami iki komandiruotės pradžios, o nustatyti dydžiai galioja iki atitinkamos komandiruotės pabaigos. Kai komandiruotės metu pasikeičia komandiruotės maršrutas ir valstybė (miestas), į kurią (kurį) komandiruojuama, apskaičiuojant dienpinigius taikomas dienpinigių dydis pagal tą valstybę (miestą). (galioja nuo 2026 10 01 pagal 2026 07 01 LRV nut. Nr. 518)

<...>

2-1. Kai komandiruotės pirma ir (arba) paskutinė dienos trunka trumpiau negu 4 valandas, už šias dienas mokami dienpinigiai, apskaičiuoti taikant 20 procentų nustatytų dydžių. Į komandiruotės laiką įeina kelionės į darbdavio nurodytą darbo vietą ir atgal laikas.

2-2. Kai darbuotojas siunčiamas į komandiruotę Lietuvos Respublikos teritorijoje, dienpinigiai mokami, jeigu komandiruotė trunka ilgiau negu 1 komandiruotės dieną. (galioja nuo 2026 10 01, papildyta 2026 07 01 LRV nut. Nr. 518)

<...>

3. Vykstant į komandiruotę į užsienį už komandiruotės dieną, kurią išvykstama, mokami dienpinigiai, apskaičiuoti pagal valstybei, į kurią vykstama, nustatytą dydį.

Grįžtant iš komandiruotės iš užsienio už komandiruotės dieną, kurią grįžtama, mokami dienpinigiai, apskaičiuoti pagal valstybei, iš kurios grįžtama, nustatytą dydį.

Vykstant į komandiruotę į kelias valstybes už faktiškai konkrečioje valstybėje išbūtas komandiruotės dienas nuo atvykimo į tą valstybę dienos mokami dienpinigiai, apskaičiuoti pagal tai valstybei nustatytą dydį.

Komandiruotės dieną vykstant į kelias valstybes už tą komandiruotės dieną mokamas dienpinigių, apskaičiuotų pagal toms valstybėms nustatytus dydžius, vidurkis, išskyrus atvejus, kai į kitą valstybę patenkama dėl jungiamojo skrydžio ar atvykstama tranzitu kita transporto priemone. (galioja nuo 2023 06 30 pagal 2023 06 28 LRV nut. Nr. 504 iki 2026 09 30 pagal 2026 07 01 LRV nut. Nr. 518)

3. Vykstant į komandiruotę į užsienį už komandiruotės dieną, kurią išvykstama, mokami dienpinigiai, apskaičiuoti pagal valstybei (miestui), į kurią (kurį) vykstama, nustatytą dydį.

Grįžtant iš komandiruotės iš užsienio už komandiruotės dieną, kurią grįžtama, mokami dienpinigiai, apskaičiuoti pagal valstybei (miestui), iš kurios (kurio) grįžtama, nustatytą dydį.

Vykstant į komandiruotę į kelias valstybes (miestus) už faktiškai konkrečioje valstybėje (mieste) išbūtas komandiruotės dienas nuo atvykimo į tą valstybę (miestą) dienos mokami dienpinigiai, apskaičiuoti pagal tai valstybei (miestui) nustatytą dydį.

Komandiruotės dieną vykstant į kelias valstybes (miestus) už tą komandiruotės dieną mokamas dienpinigių, apskaičiuotų pagal toms valstybėms (miestams) nustatytus dydžius, vidurkis, išskyrus atvejus, kai į kitą valstybę (miestą) patenkama dėl jungiamojo skrydžio ar atvykstama tranzitu kita transporto priemone. (galioja nuo 2026 10 01 pagal 2026 07 01 LRV nut. Nr. 518)

<...>

**„Pačiolio“ norminių aktų sąvadai > Darbo santykiai ir darbo ginčai>
III. Darbo apmokėjimas.**

Pakeitimai nuo 2026-10-01

Klausimas	Iki 2026-09-30	Nuo 2026-10-01	Ką turi padaryti buhalteris
Dienpinigių mažinimas, kai nėra kolektyvinės sutarties	Vietiniame norminiame / vidaus akte galima nustatyti mažesnius dienpinigius, paprastai ne mažiau kaip 50 % maksimalaus dydžio	Vietiniu aktu mažesni dienpinigiai galės būti nustatomi tik jei konkreti komandiruotė trunka ne trumpiau kaip 7 dienas , ir tada ne mažiau kaip 65 % maksimalaus dydžio	Peržiūrėti komandiruočių / dienpinigių tvarką. 1–6 dienų komandiruotėms vien vidaus taisyklių nebeužteks dienpinigiams sumažinti.
Kolektyvinė sutartis	Galima nustatyti mažesnius dydžius, ne mažesnius kaip 50 %	Išlieka galimybė nustatyti mažesnius dydžius, mažiausia riba – 50 %	Atskirti darbuotojus / įmones, kur yra kolektyvinė sutartis
Darbuotojo informavimas	Galioja bendras išankstinio supažindinimo principas	Jei mokama mažiau už maksimalų dydį, darbuotojas turi būti raštu supažindintas iki komandiruotės pradžios , o nustatytas dydis galioja iki tos komandiruotės pabaigos	Komandiruotės procese numatyti įrodymą, kad darbuotojas informuotas
Trumpa pirma / paskutinė komandiruotės diena	Atskiros automatinės 20 % taisyklės nėra	Jeigu pirma ir (ar) paskutinė diena trunka trumpiau nei 4 valandas – mokama 20 % nustatyto dienpinigių dydžio	Reikės fiksuoti ne tik datas, bet ir išvykimo / grįžimo laiką
Vienos dienos komandiruotė Lietuvoje	Dienpinigiai galimi pagal iki pakeitimo galiojusią tvarką	Dienpinigiai Lietuvoje mokami tik kai komandiruotė trunka ilgiau negu 1 komandiruotės dieną	dienpinigiai neskaičiuojami
Kelios šalys tą pačią dieną	Praktikoje daug reikšmės turėjo maršrutas ir komandiruotės įsakyme nurodytos šalys	Jei tą pačią dieną faktiškai vykstama per kelias komandiruotės valstybes / miestus, taikomas jų dienpinigių dydžių vidurkis ; jungiamasis skrydis ir tranzitas išskiriami	Apskaitai reikia tikro maršruto, o ne vien galutinio bilieto
Pasikeitęs maršrutas	Praktikoje dažnai tikslinama komandiruotės įsakymas	Aiškiai įtvirtinama, kad pasikeitus valstybei / miestui dienpinigių dydis skaičiuojamas pagal faktinę valstybę / miestą	Po komandiruotės tikrinti faktinį maršrutą

Grižimas vėliau dėl objektyvių priežasčių	Reikėdavo spręsti pagal dokumentus ir įsakymo tikslinimą	<u>Biudžetinėms įstaigoms</u> aiškiai nustatoma: objektyviai vėluojant, į komandiruotės laiką įskaitomas faktinis grįžimo laikas	Turėti skrydžio atšaukimo, vėlavimo, transporto sutrikimo ir pan. įrodymus
Atsiskaitymas po komandiruotės	Galiojanti taisyklė nebuvo taip aiškiai išskaidyta	<u>Biudžetinėse įstaigose</u> per 3 darbo dienas pateikiama faktinių išlaidų ataskaita ir dokumentai bei grąžinamas nepanaudotas avansas	Apskaitos politikoje įsidėti 3 d. d. terminą
Dokumento nėra	Praktikoje problemiška	<u>Biudžetinėse įstaigose</u> numatyta galimybė tam tikrais atvejais remtis kitais pagrindimo dokumentais / paaiškinimais, jei vidaus tvarka leidžia pripažinti juos tinkamais	Reikia iš anksto pasitvirtinti tokių situacijų vertinimo procedūrą
Viešbučio pusryčiai	Praktikoje būdavo neaiškumų, kaip atskirti maitinimą	Viešbučio dokumente įtraukti pusryčiai gali būti laikomi gyvenamojo ploto nuomos išlaidų dalimi, jei bendra suma neviršija normos; kitas papildomas maitinimas neapmokamas	Nebereikia automatiškai „išiminti“ pusryčių iš viešbučio sąskaitos, kai tenkinamos sąlygos
Taksi / Bolt / dalijimosi automobiliai į stotį	Ribotas reglamentavimas	<u>Biudžetinėms įstaigoms</u> atsiranda konkretnės taisyklės dėl kelionės į autobusų / geležinkelio stotį bei oro / jūrų uostą	Vidaus tvarkoje aiškiai apsirrašyti, kada tokias išlaidas leidžiama kompensuoti.

ĮSIDĖMĖTINA!

1. Nauja dienpinigių mažinimo sistema

Iki šiol įmonė, neturinti kolektyvinės sutarties, galėjo savo vietiniame norminiame teisės akte nustatyti mažesnius dienpinigių dydžius, paprastai laikantis 50 % minimalios ribos. Ankstesnės redakcijos 2 punkte buvo numatyta galimybė kolektyvinėje sutartyje arba, kai jos nėra, vietiniame norminiame akte nustatyti objektyviais kriterijais diferencijuotus dienpinigius, tačiau ne mažesnius nei 50 % maksimalių dydžių

Nuo 2026-10-01 atsiranda *du skirtingi režimai*

Jeigu yra kolektyvinė sutartis: galima joje nustatyti mažesnius dienpinigius; jų riba – ne mažiau kaip 50 % maksimalaus dydžio.

Jeigu kolektyvinės sutarties nėra: mažesnius dienpinigius vidaus norminiame / administravimą reglamentuojančiame akte galima nustatyti tik tada, kai komandiruotė trunka ne trumpiau kaip 7 dienas.

Ir tokiu atveju riba jau bus ne 50 %, bet 65 % maksimalaus dienpinigių dydžio.

PRAKTINIS REZULTATAS

Jeigu UAB neturi kolektyvinės sutarties ir darbuotojas 2026-10-15 išvyksta:

2 dienoms į Vokietiją – vien vidaus taisyklėmis sumažinti dienpinigių iki 65 % ar 50 % nebegalima;

6 dienoms į Vokietiją – taip pat ne;

7 dienoms – galima taikyti vidaus akte nustatytą mažesnę dydį, bet ne mažesnę kaip 65 % maksimumo;

14 dienų – ta pati 65 % minimali riba.

Tai reiškia, kad įmonės, kurios šiuo metu yra pasitvirtinusios, pvz.:

„visoms komandiruotėms mokama 50 % Vyriausybės nustatytų dienpinigių“ nuo 2026-10-01 tokios taisyklės bendruoju būdu nebegalės taikyti, jeigu nėra kolektyvinės sutarties.

2. Privaloma 20 % taisyklė trumpai pirmai arba paskutinei dienai

Naujas Aprašo 2¹ punktas nustato: jeigu komandiruotės pirma ir (arba) paskutinė diena trunka trumpiau negu 4 valandas, už tą dieną mokama 20 % nustatyto dienpinigių dydžio.

Į komandiruotės laiką įtraukiamas ir kelionės į darbdavio nurodytą darbo vietą bei atgal laikas.



PAVYZDYS

Darbuotojas iš komandiruotės Vokietijoje grįžta:

2026-10-16 02:15 val.

Jeigu paskutinės kalendorinės komandiruotės dienos trukmė yra tik 2 val. 15 min., už ją skaičiuojama: nustatytas Vokietijos dienpinigių dydis × 20 %.

Nuo 2026-10-01 aktuali informacija:

data + tikslus išvykimo laikas + tikslus grįžimo laikas.

Kitaip nebus įmanoma automatiškai nustatyti 4 valandų ribos.

3. Vienos dienos komandiruotė Lietuvoje – dienpinigių nebebus

Naujas 2² punktas: siunčiant darbuotoją į komandiruotę Lietuvos teritorijoje, dienpinigiai mokami, jeigu komandiruotė trunka ilgiau negu vieną komandiruotės dieną.



PAVYZDYS

Vilnius–Kaunas–Vilnius tą pačią dieną → dienpinigių 0 Eur.
Tačiau tai nereiškia, kad pati kelionė nebėra komandiruotė.
Gali likti kompensuojamos:

- transporto;
- kuro;
- parkavimo;
- apgyvendinimo, jei toks būtų;
- kitos teisėtai su komandiruote susijusios išlaidos.

Tiesiog neatsiranda dienpinigių.

Tai labai svarbu atskirti apskaitos sistemose:

„komandiruotė“ ≠ „būtinai mokami dienpinigiai“.

4. Darbuotojas iš anksto turi žinoti, kiek jam bus mokama

Naujojoje 2 punkto redakcijoje įtvirtinta, kad jeigu dienpinigiai mažesni už Vyriausybės maksimumą – darbuotojas turi būti raštu supažindintas iki komandiruotės pradžios.

Ir konkretus nustatytas dydis galioja iki tos komandiruotės pabaigos.

Tai sumažina galimybę po darbuotojo grįžimo nuspręsti: „Šitai komandiruotei vis dėlto mokėsime 65 %, o ne 100 %.“

PATARIMAS

Komandiruotės įsakyme / sprendime turėti atskirą lauką.

Taikomas dienpinigių dydis:

- 100 % Vyriausybės nustatyto dydžio;
- pagal kolektyvinę sutartį – ____ %;
- pagal vidaus teisės aktą, komandiruotei ≥ 7 d. – ____ %, bet ne mažiau kaip 65 %.

Ir darbuotojo patvirtinimą, kad su dydžiu susipažino iki išvykimo.

5. Nepainioti darbo teisės ir mokesčių

Nutarimas Nr. 526 pirmiausia reguliuoja dienpinigių ir komandiruotės išlaidų mokėjimą.

Tačiau klausimai: „Ar išmoka neapmokestinama GPM?“, „Ar įmonė gali ją pripažinti leidžiamais atskaitymais?“ – sprendžiami ne vien pagal Nr. 526.

Reikia kartu vertinti:

- GPMĮ;
- Pelno mokesčio įstatymo 21 straipsnį;
- Vyriausybės nutarimą Nr. 99 dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo;
- darbo užmokesčio ir dienpinigių santykio taisyklės.

REKOMENDUOJAMA

1. Peržiūrėti dienpinigių vidaus taisykles. Jeigu jose yra universali 50 % taisyklė, ją būtina įvertinti iš naujo.
2. Apskaitos sistemoje pridėti komandiruotės laiką valandomis, ne vien pradžios ir pabaigos datas.
3. Įvesti automatinę <4 val. kontrolę – 20 % nustatyto dydžio.
4. Įvesti Lietuvos 1 dienos komandiruotės kontrolę – dienpinigiai 0.
5. Atskirtai programuoti dienpinigių sumažinimą:
 - kolektyvinė sutartis – $\geq 50\%$;
 - nėra kolektyvinės sutarties + <7 dienų – nemažinti pagal vidaus aktą;
 - nėra kolektyvinės sutarties + ≥ 7 dienų – $\geq 65\%$.
6. Komandiruotės įsakyme turėti faktinį maršrutą ir miestus / valstybes.
7. Saugoti išvykimo ir grįžimo laiką patvirtinančius duomenis – boarding pass, bilietą, kelionės užsakymą ir kt.
8. Darbuotojo supažindinimą su sumažintu dienpinigių dydžiu atlikti iki komandiruotės.
9. Biudžetinėms įstaigoms atnaujinti atsiskaitymo procedūrą iki 3 darbo dienų ir dokumentų neturėjimo išimties procedūrą.
10. Neperkelti biudžetinių įstaigų taisyklių automatiškai į UAB.



VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA

2026-04-23

Vienos dienos komandiruotė Lietuvoje ir dienpinigiai: kur baigiasi teisė ir prasideda piktnaudžiavimas?

Iliustracija

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) reikalavimus darbuotojui dienpinigiai yra mokami, kai jo komandiruotė Lietuvos teritorijoje trunka ilgiau negu viena darbo diena (pamaina) arba darbuotojas komandiruojamas į užsienį.

Išvelgdami darbdavių piktnaudžiavimą, pastebime padažnėjusius atvejus, kai nuo 2023 m. liepos 1 d. panaikinus kompensacijas už kilnojamojo pobūdžio darbą ar darbą, susijusį su važiavimu (toliau – Kompensacija), darbdaviai pradėjo forminti vienos dienos komandiruotes Lietuvoje ir mokėti dienpinigius. Iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, kad tai gerina darbuotojo padėtį, nes jam išmokamos piniginės sumos, kurių darbdavys neturi pareigos mokėti.

Tačiau VDI ir VMI specialistai pažymi, kad situacijos, kai darbuotojui mokami dienpinigiai už įformintas vienos dienos komandiruotes Lietuvoje, neturėtų būti laikomos darbuotojo padėties gerinimu. Institucijų vertinimu, darbdaviai negali mokėti dienpinigių už įformintas vienos dienos komandiruotes Lietuvoje dėl šių priežasčių:

- kompensacijos pakeitimas dienpinigiais, mokamais už įformintas vienos dienos komandiruotes, blogina darbuotojų padėtį, nes dienpinigiai (kaip ir anksčiau mokėtos Kompensacijos) nėra laikomi darbo užmokesčiu, nėra apmokestinami, taip pat nėra įtraukiami skaičiuojant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį. Dėl to mažėja atostoginiai, išieitinės išmokos ir kitos išmokos, skaičiuojamos pagal darbuotojo vidutinį darbo užmokestį. Taip pat darbuotojas nukenčia, naudodamasis socialinėmis garantijomis – mažėja ligos, vaiko priežiūros, nedarbo išmokos, senatvės pensija ir kitos „Sodros“ mokamos išmokos / pensijos;
- toks darbuotojo padėties „gerinimas“ finansuojamas valstybės biudžeto lėšomis. Mokant dienpinigius už formintas vienos dienos komandiruotes, darbuotojui mokamas galimai mažesnis darbo užmokestis, nes dienpinigiai neatlieka darbo apmokėjimo funkcijos (jų paskirtis – kompensuoti padidėjusias darbuotojo išlaidas komandiruotės metu), todėl jie nėra apmokestinami gyventojų pajamų mokesčiu ir valstybinio socialinio draudimo įmokomis;
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) praktikoje jau seniai suformuota taisyklė, kad kai darbuotojo darbas yra kilnojamojo pobūdžio (arba atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimais), komandiruotės nėra forminamos, t. y. kaip komandiruotė negali būti kvalifikuojamas darbas, atliekamas kitoje vietoje, negu įsikūręs ar nuolat veikia darbdavys, jeigu darbo sutartyje sulygta dėl kilnojamojo darbo pobūdžio (LAT 2009 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-449/2009, 2019 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-299-313/2019).

Taigi, atsižvelgdami į tai, kad, panaikinus Kompensaciją, darbuotojo atliekamas darbas iš esmės nepasikeitė, tačiau atskiri darbdaviai pakeitė tik jo įforminimą (komandiruote) ir pradėjo darbuotojams mokėti kitos rūšies neapmokestinamas išmokas (dienpinigius), manome, jog tokia praktika iš esmės prieštarauja Kompensacijos panaikinimo tikslams. Mūsų nuomone, atvejai, kai darbuotojai atlieka savo sulygtas vienos dienos (pamainos) trukmės darbo funkcijas kitoje vietovėje, tačiau tai atitinka kilnojamojo pobūdžio darbą, negali būti vertinami kaip vienos dienos komandiruotė Lietuvos teritorijoje ir už tai negali būti mokami dienpinigiai.

Pažymime, kad, siekiant iš tiesų gerinti kilnojamojo pobūdžio darbą dirbančių darbuotojų padėtį, jiems gali būti mokamas didesnis darbo užmokestis ar kitos išmokos, patenkančios į darbo užmokestį (įvairūs priedai, priemokos ar kt.), kurios apmokestinamos visais privalomaisiais mokesčiais.





SANDORIAI SU SUSIJUSIAIS ASMENIMIS 2026 m.: KAINODARA, DOKUMENTAI, FR0528 FORMA IR DIDŽIAUSIOS MOKESČIŲ RIZIKOS. VMI NUOMONĖS POKYČIAI – MOKESČIŲ ĮSTATYMŲ KOMENTARŲ PASIKEITIMŲ APŽVALGA

SUSIJĘ ASMENYS (PMĮ 2 STR.)

Kas yra susiję asmenys mokesčių tikslais?

Asmenys laikomi susijusiais, jei jie atitinka nustatytus kriterijus bet kurią ataskaitinio ar praėjusio mokestinio laikotarpio dieną.

Fizininių ir juridinių asmenų sąsajos

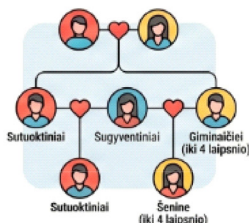


Vienetas ir jo dalyviai bei vadovai

Įmonė laikoma susijusia su savo akcininkais, nariais bei visais valdymo organų nariais (pvz., direktoriais).

Artimi šeimos ryšiai

Įtraukiami sutuoktiniai, sugyventiniai bei giminiai tiesiąja linija iki 2-ojo laipsnio ir šonine iki 4-ojo laipsnio.



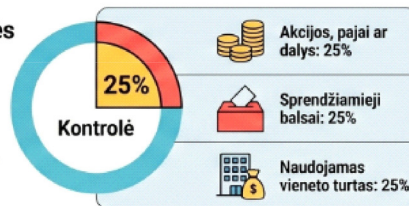
Darbo santykiai nėra kriterijus

Vienetas ir jame dirbantis asmuo nėra laikomi susijusiais vien dėl esamų darbo santykių.

Juridinių asmenų tarpusavio ryšiai

25% kontrolės taisyklė

Du vienetai yra susiję, jei vienas jų tiesiogiai ar netiesiogiai valdo 25% ar daugiau kito akcijų ar balsų.



Vienetų grupės ir buveinės

Susijusiais laikomi patrunuojantys ir dukteriniai vienetai bei jų nuolatinės buveinės Lietuvoje ar užsienyje.



Veiklos derinimas ir įsipareigojimai

Vienetai laikomi susijusiais, jei jie įsipareigoję derinti sprendimus arba vienas atsako už kito prievoles.

TIKROJI RINKOS KAINA: KĄ BUHALTERIS TURI PATIKRINTI (PMĮ 2 STR.)

Tikroji Rinkos Kaina: Ką Svarbu Žinoti Verslui?

Esminis dydis nustatant mokesčių bazę, pagrįstas sąžiningumu, laisva valia ir maksimalia ekonomine nauda, užtikrinant realias rinkos sąlygas.

KAS FORMUOJA TIKRĄJĄ RINKOS KAINĄ?

TAIKYMAS IR MOKESČIŲ PRIEVOLĖS



TIKROSIOJOS RINKOS KAINOS PAGRINDIMAS

Sandoris	Ką rinkti kaip įrodymus
Prekių pardavimas susijusiai įmonei	kainoraščiai, pardavimai nepriklausomiems klientams, nuolaidų politika, tiekimo sąlygos
Paslaugos grupės įmonei	paslaugų sutartis, darbų aprašymas, valandų apskaita, darbuotojų darbo laikas, sąnaudų paskirstymo lentelė
Paskola	sutartis, palūkanų norma, EURIBOR / bankų pasiūlymai, rizikos įvertinimas, grąžinimo grafikas
Turto nuoma	rinkos nuomos skelbimai, nepriklausomo turto vertintojo pažyma, palyginamos sutartys
Vadovavimo / administravimo paslaugos	kokios paslaugos suteiktos, kas jas atliko, kokia nauda gavėjui, kaip apskaičiuota kaina





MOKESTINIŲ GINČŲ KOMISIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS

(PMĮ 47 str.)

2025-06-08

TIKROSIOS RINKOS KAINOS NUSTATYMAS: KĄ ATSKLEIDĖ MOKESTINIAI GINČAI?

Vienoje iš naujausių Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo (LVAT) išnagrinėtų mokestinių bylų (2025-03-12 nutartis adm. byloje Nr. eA-1115-575/2025), buvo sprendžiama, ar mokesčių administratorius, mokestinio patikrinimo metu, pagrįstai akcininkų gautą naudą dėl įsigyto nekilnojamojo turto (buto) iš susijusios bendrovės už kainą, mažesnę nei tikroji rinkos kaina, pripažino pajamomis natūra, kai tikroji rinkos kaina buvo nustatyta remiantis specialistų konsultacine išvada.

LVAT, spręsdamas šį ginčą dėl nekilnojamojo turto (buto) tarp susijusių asmenų pardavimo kainos, kuri buvo beveik 2 kartus mažesnė už rinkos kainą, pripažino, kad mokesčiai buvo apskaičiuoti pagrįstai. Šioje byloje Teismas akcentavo, kad mokesčių administratoriaus turto tikrosios rinkos kainos nustatymas remiantis konsultacija dėl galimos turto pardavimo kainos, o ne turto vertinimo ataskaita, yra tinkamas, nes bendrovė nesiekė bendradarbiauti su mokesčių administratoriumi ir nesudarė sąlygų gauti turto vertintojo ataskaitos (savininkai nesuteikė galimybės patekti į butą).

LVAT vertino, jog profesionalių specialistų parengta konsultacija yra motyvuota, joje išanalizuota rinka, buto buvimo vieta ir kiti svarbūs faktoriai. Konsultacijos išvadas pagrindžia ir byloje esantys duomenys apie naujos statybos nekilnojamojo turto pardavimo Vilniuje kainas, skelbiamas viešojo erdvėje, masinio vertinimo kainas.

Komisija pažymi, kad **tikrosios rinkos vertės nustatymas yra aktualus mokesčių administravimo tikslais tiek mokesčių administratoriui, tiek mokesčių mokėtojams, pavyzdžiui, apskaičiuojant pajamų, nekilnojamojo turto, pelno ar paveldėjimo mokesčius (detaliau – pridėdame lentelėje)**. Primintina, kad **tikroji rinkos kaina** – tai vertė, už kurią turtas būtų parduotas tarp nesusijusių šalių, veikiančių laisvos rinkos sąlygomis, turinčių visą reikiamą informaciją ir nedarančios įtakos išorinių veiksnių. ***Iš esmės tikroji rinkos kaina yra ekonomiškai pagrįsta kaina, dėl kurios susitartų nepriklausomi asmenys.***

Komisija pateikia ginčų praktikoje išryškėjusias **įžvalgas**:

1. **Mokesčių įstatymai nenumato tikrosios rinkos kainos apskaičiavimo mechanizmo**, todėl gali būti naudojamos įvairios įrodinėjimo priemonės. Rinkos duomenys gali būti riboti, ypač vertinant unikalios ar nematerialios aktyvus. Vertinant, ar pasirinktoji turto arba paslaugos vertė atitinka tikrąją rinkos kainą, gali būti atsižvelgiama į *tokių tuo pat metu panašiomis sąlygomis perkamų-parduodamų daiktų kainas, turto vertintojo teisės aktų nustatyta tvarka atliktus įvertinimus, kompetentingų institucijų skelbiamas normas, pavyzdžiui, draudimo bendrovių taikoma turto vertė draudimui, bankų skelbiamos atitinkamų paskolų palūkanų normos* ir kt. LVAT praktikoje yra atvejų, kai buvo pritarta mokesčių mokėtojo atliktiems akcijų įsigijimo kainos skaičiavimams pagal akcijas išleidusios bendrovės finansinės atskaitomybės duomenis (byla Nr. eA-925-968/2022). ***Sandoriai tarp asocijuotų vienetų teisės aktų nustatytais atvejais turi būti pagrįsti teisės aktų nustatytais kainodaros metodais.***

2. Mokesčių mokėtojas, nesutikdamas su masiniu nekilnojamojo turto vertinimu arba su mokesčių administratoriaus atliktu vertinimu, gali užsisakyti **individualų vertinimą**. Turto vertinimo ataskaitos, parengtos kvalifikuotų vertintojų, paprastai yra laikomos pagrindiniu objektyviu įrodymu, nustatančiu tikrąją rinkos kainą ir leidžiančiu mokestinio ginčo šalims pagrįsti savo poziciją. Ataskaitoje turi būti pateikti visi duomenys, šaltiniai ir skaičiavimai, pagrindžiantys vertinimo rezultatus.

3. Kai ginče naudojamos **kelios turto vertinimo ataskaitos** (pvz., mokesčių administratoriaus ir mokesčių mokėtojo), ginčą nagrinėjanti institucija vertina, kuri ataskaita yra tikslesnė (pavyzdžiui, vienoje iš bylų (LVAT byloje Nr. A-442-2927/2011), teisingesne buvo pripažinta ta ataskaita, kurioje remtasi didesniu analogiškų sandorių skaičiumi, įvykusių artimesniu vertinimo datai laikotarpiu.

4. **Tikroji rinkos kaina gali būti nustatoma ne tik turto vertintojo, bet ir remiantis teismo paskirto eksperto ekspertizės aktu**, kurį rengia į teismo ekspertų sąrašą įtrauktas turto vertintojas. Vienoje iš bylų, vadovaudamasis teisingumo principu, Teismas sprendė, kad turi būti pripažinta eksperto išvada, kuri yra palankesnė pareiškėjams (LVAT, byla Nr. eA-4075-556/2021), neatsižvelgiant į turto vertintojo išvadą. Gali būti remiamasi ir ekspertize, paskirta kitoje susijusioje byloje, nebūtinai mokestinėje byloje. Pavyzdžiui, LVAT 2023-04-05 nutartyje adm. byloje Nr. eA-799-1047/2023 rėmėsi ekspertizės aktais, pateiktais susijusioje civilinėje byloje.

5. **Vienas pagrindinių rodiklių, rodančių, kad nekilnojamojo turto pirkimo arba pardavimo kaina neatitinka tikrosios rinkos kainos, yra ženklus skirtumas tarp sandoryje nurodytos kainos ir VĮ „Registrų centras“ nustatytos vidutinės rinkos vertės**. Teismų praktikoje neradime konkretaus atsakymo, koks neatitikimas turi lemiamos reikšmės – tai vertinama pagal aplinkybes konkrečiu atveju, tačiau ginčų praktika atskleidė, kad daugiau kaip 20-30 proc. neatitikimas gali kelti klausimų dėl sandorio atitikimo tikrajai rinkos kainai.

6. Pasitaiko atvejų, kai **mokesčių mokėtojai dirbtinai paskirsto turto vertę, kad pasinaudotų mokestinėmis lengvatomis**. Pavyzdžiui, LVAT byloje Nr. A-413-575/2019 nagrinėtas atvejis, kai butų, kurių pardavimo pajamos yra apmokestinamos, vertė buvo dirbtinai sumažinta, o žemės sklypo, kurio pajamos neapmokestinamos (dėl to, kad išlaikytas ilgiau nei 10 metų) – padidinta. Teismas patvirtino vertinimo ataskaitos pagrindą pagal rinkos kainas perskirstytas vertes.

7. **Kai turtas įgyjamas už mažesnę nei rinkos kainą, mokesčių administratorius gali apskaičiuoti pajamas natūra**. Vienoje byloje (byla Nr. eA-748-575/2024) LVAT patvirtino, kad mokesčių mokėtojas, įsigydamas žemės sklypą lengvatine kaina, gavo nedeklaruotas pajamas natūra. Kitoje byloje nustatyta, kad individuali įmonė, perleidusi turtą savo savininkei neatlygintinai, sukūrė apmokestinamąsias pajamas tiek įmonei, tiek fiziniam asmeniui. Tokiu atveju buvo taikyta palankiausia rinkos kaina, nustatyta nepriklausomo vertintojo (byla Nr. eA-1233-438/2019).

8. Kai **turtas įsigijamas už didesnę nei rinkos kainą**, gali būti pripažinta, kad gyventojas gavo kitų pajamų (skirtumas tarp pardavimo kainos ir nustatytos vidutinės rinkos kainos), kurios apmokestinamos pajamų mokesčiu (LVAT, byla Nr. eA-609-575/2019).

9. **Sandorio sudarymas tikrąją rinkos kainą neužtikrina, kad asmenys nesulauks mokesčių administratoriaus dėmesio**. Taip nutinka tais atvejais, kai sandoriais, nors ir sudarytais rinkos kaina, siekiama ne ekonominės, o mokestinės naudos. Pavyzdžiui, LVAT byloje Nr. eA-85-789/2025 buvo pritarta, kad tarpinių vertybinių popierių (VP) sandorių sudarymas tarp pareiškėjos ir jos sūnaus neturėjo ekonominės logikos, išskyrus siektą mokestinę naudą. Dėl šių sandorių pareiškėjos VP pardavimo rezultatas sumažėjo, o jos sūnaus pajamos tapo apmokestinamos 15 proc. tarifu, vietoje 20 proc.

Lentelėje pateikiami sandorio arba turto ar rinkos kainos (vertės) nustatymo atvejai mokesčių tikslais iš mokesčių administratoriaus ir mokesčio mokėtojo pusės:

Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas 2001 m. gruodžio 20 d. Nr. IX-675 Vilnius

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

<...>

40 **straipsnis**. Sandorių arba ūkinių operacijų vertės koregavimas ir pajamų ar išmokų apibūdinimas iš naujo

1. Vienetai, šio Įstatymo nustatyta tvarka apskaičiuodami apmokestinamąjį pelną, pajamomis iš bet kokio sandorio arba bet kokios ūkinės operacijos turi pripažinti sumą, atitinkančią tokio sandorio arba tokios ūkinės operacijos tikrąją rinkos kainą, o leidžiamais atskaitymais arba ribojamų dydžių leidžiamais atskaitymais turi pripažinti bet kokio sandorio arba bet kokios ūkinės operacijos sąnaudų sumą, atitinkančią tokio sandorio arba tokios ūkinės operacijos tikrąją rinkos kainą.

2. Jei asocijuotų asmenų tarpusavio sandoriuose arba ūkinėse operacijose sudaromos arba nustatomos kitokios sąlygos, negu būtų sudaromos ar nustatomos neasocijuotų asmenų tarpusavio sandoriu arba ūkine operacija, tada bet koks pelnas (pajamos), kuris, jei tokių sąlygų nebūtų, būtų priskiriamas vienam iš tų asmenų, bet dėl tokių sąlygų jam nepriskiriamas, gali būti įtraukiamas į to asmens pajamas ir atitinkamai apmokestinamas. Finansų ministras nustato šios dalies įgyvendinimo **taisykles**.

3. Vienetai, šio Įstatymo nustatyta tvarka apskaičiuodami apmokestinamąjį pelną, Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytais atvejais ir tvarka turi iš naujo apibūdinti pajamas ar išmokas.

Pastaba: 40 straipsnio nuostatos taikomos nuo 2004 metais prasidėjusio mokestinio laikotarpio pradžios. ◀ (galioja nuo 2004 02 14 pagal 2004 01 22 LR įstat. Nr. IX-1972)

<...>

„Pačiolio“ norminių aktų sąvadai > Pelnų mokestis > I. Pelnų mokesčio įstatymas.

SANDORIŲ KAINODAROS TAISYKLĖS (2004-04-09 Finansų ministro įsakymas Nr. 1K-123)



„Ištiesiosios rankos“ principas

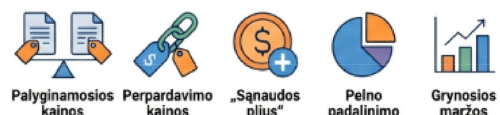
Kontroliuojamųjų sandorių kainos turi atitikti tikrąją rinkos kainą, kurią nustatyty nepriklausomi asmenys.



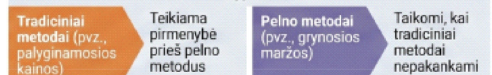
Funkcinė analizė

Vertinamos šalių atliekamos funkcijos, naudojamas turtas ir priimti rizika (FAR analizė).

5 pagrindiniai kainodaros metodai



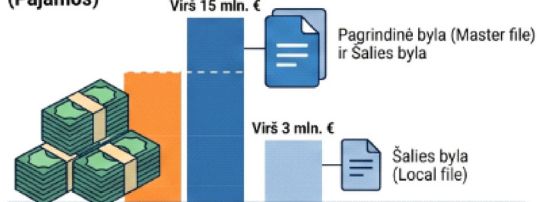
Metodų prioritetas



Kiti finansiniai metodai:
Tik išimtiniais atvejais, pagrindus jų tinkamumą.

Dokumentavimo prievolės ir terminai

Dokumentavimo ribos (Pajamos)



Dokumentų parengimo terminas

Dokumentacija turi būti parengta iki kito mokestinio laikotarpio 6 mėnesio 15 dienos.



Išimties mažos vertės sandoriams

Dokumentavimo reikalavimai netaikomi sandoriams, kurių vertė per metus neviršija 90 000 eurų.

[SIDĖMĖTINA!]

1. Taisyklės taikomos bet kokiam kontroliuojamajam sandoriui nepriklausomai nuo to, ar jis yra pagrįstas rašytine sutartimi arba kitu dokumentu ar įrodymu.

2. Kontroliuojamasis sandoris – sandoris tarp asocijuotųjų asmenų.

3. Asocijuoti asmenys – asmenys (vienetai arba fiziniai asmenys), kai jie atitinka bent vieną iš šių kriterijų:

1) yra susiję asmenys;

2) gali vienas kitam daryti įtaką, dėl kurios tarpusavio sandorių arba ūkinių operacijų sąlygos būtų kitokios negu tuo atveju, jeigu kiekvienas šių asmenų siektų sau maksimalios ekonominės naudos.

4. Tokiais asmenimis gali būti:

– vienetai, kurių valdybos ar stebėtojų tarybos nariai yra tie patys fiziniai asmenys, arba kurių (administracijos) vadovas yra tas pats fizinis asmuo;

– du vienetai, kai vieno jų veikla faktiškai priklauso nuo patentų, autorių teisių, prekės ženklų, licencijų, frančizių ar kitų panašių teisių, kurių nuosavybės teisė priklauso antrajam vienetui;

– du vienetai, kai vienas jų yra išskirtinis žaliavų ar kitų reikmių (prekių, paslaugų ir pan.), reikalingų antrojo vieneto gamybai ar kitai veiklai vykdyti, tiekėjas;

– du asmenys, kurių vienas kitam suteikė paskolą, sudarančią žymią antrojo vieneto įstatinio kapitalo dalį;

- ir panašiai.

KONTROLIUOJAMŲJŲ SANDORIŲ DOKUMENTAI

(LR finansų ministro 2004 04 09 įsakymas Nr. 1K-123)

Pagrindinės bylos informacija	Šalies bylos informacija
1. bendra informacija apie tarptautinės vienetų grupės, kuriai priklauso vienetas, organizacinę, teisinę ir veikimo struktūrą, pateikiant schemą, vaizduojančią visų sandorio šalių tarptautinės vienetų grupės vienetų nuosavybės teisių valdymą, nurodant kontroliuojamąją dalį ir valstybes, kuriose veikia šie vienetų grupės vienetai, ir jų registracijos datą; 2. bendras tarptautinės vienetų grupės, kuriai priklauso vienetas, verslo apibūdinimas, pateikiant penkių didžiausių (pagal gaunamas pajamas) tarptautinės vienetų grupės prekių, produktų ar paslaugų ir bet kokių kitų tarptautinės vienetų grupės prekių, produktų ar paslaugų, kurių pajamos sudaro ne mažesnę kaip 5 proc. visos tarptautinės vienetų grupės pajamų dalį, tiekimo ar teikimo grandinės apibūdinimą (diagramos, lentelės ar kitu pavidalu) ir informaciją apie kitus svarbius veiksnius, lemiančius tarptautinės vienetų grupės gaunamą pelną; 3. pagrindinių tarptautinės vienetų grupės prekių, produktų ar paslaugų, geografinių rinkų aprašymas; 4. trumpa tarptautinės vienetų grupės vienetų atliekamų funkcijų analizė, nurodant atskirų vienetų indėlį, kuriant bendrą tarptautinės vienetų grupės verslo vertę; 5. reikšmingų verslo reorganizavimo, įsigijimo ir perleidimo sandorių, vykdytų per mokestinį laikotarpį, aprašymas; 6. informacija apie reikšmingus kontroliuojamuosius paslaugų (išskyrus mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros veiklą) sandorius, kuriuose dalyvauja tarptautinės vienetų grupės, kuriai priklauso vienetas, asocijuotieji asmenys; 6.1. sandorių sąrašas ir trumpas jų aprašymas, įskaitant tokių paslaugų teikimo vietoje esančių pajėgumų aprašymą; 6.2. sandorių kainodaros modelio aprašymas, nurodant sąnaudų paskirstymo ir kitus paslaugų kainų nustatymo ypatumus; 7. tarptautinės vienetų grupės vienetams priklausancio nematerialiojo turto ir gautų arba mokėtinų honorarų duomenys, pateikiant:	Šalies byloje gali būti pateikiama informacija arba apie konkretaus vieneto vykdytus sandorius, arba apie visų tarptautinės vienetų grupės vienetų kontroliuojamuosius sandorius. Kainodaros dokumentų šalies byloje pateikiama ši informacija: 1. informacija apie kontroliuojamąjį sandorį, atskleidžiant visas aplinkybes, nurodytas Taisyklių 7–13 punktuose. Šios aplinkybės gali būti rašytinėse sutartyse, susirašinėjimo tarp sandorio šalių arba tarp vienos iš sandorio šalių ir kitų subjektų, pirkimo užsakymų dokumentuose, sąskaitose, prekių ar paslaugų aprašymuose ir kituose šaltiniuose; 2. informacija apie taikomą kainodaros metodą ir palyginamuosius duomenis, atskleidžiant, kaip vienetas nustatė kontroliuojamojo sandorio kainodarą: 2.1. nurodoma pasirinkta testuojama sandorio šalis, jeigu to reikia pagal pasirinktą kainodaros metodą, ir tokio pasirinkimo priežastis; 2.2. nurodoma, koks kainodaros metodas, nurodytas Taisyklių 20 punkte, ar kokie iš šių metodų buvo taikomi sandorio kainodarai, ir trumpai paaiškinamos metodo ar metodų parinkimo priežastys. Taip pat nurodoma informacija apie tai, kaip buvo pritaikytas pasirinktas kainodaros metodas arba metodai, ir pateikti atlikti skaičiavimai bei koregavimai. 2.3. naudojant palyginamuosius sandorius, apie šiuos sandorius pateikiama informacija, gauta atlikus vertinimus pagal Taisyklių 7–13 punktus. 2.4. vienetui atliekant palyginamųjų duomenų paiešką ir atranką, kainodaros dokumentuose nurodomas kiekvienas šios paieškos ir kiekybinės bei kokybinės atrankos žingsnis, taikyti palyginamųjų duomenų atrankos kriterijai, konkrečių palyginamųjų duomenų įtraukimo ar atmetimo priežastys, pateikiamas atrinktų ir kokybinės palyginamųjų duomenų atrankos metu atmestų palyginamųjų duomenų sąrašas,



7.1. bendrą visos tarptautinės vienetų grupės nematerialiojo turto kūrimo, vystymo, naudojimo ir nuosavybės strategijos aprašymą, kartu nurodant vietą, kurioje yra pagrindinė mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros veiklos įranga, ir vietą, kurioje yra įsikūrusi šią veiklą organizuojanti administracija;

7.2. tarptautinei vienetų grupei priklausančio nematerialiojo turto, kuris yra reikšmingas sandorių kainodaros tikslais, sąrašą, nurodant, kuriems tarptautinės vienetų grupės vienetams koks turtas priklauso;

7.3. tarp tarptautinės vienetų grupės vienetų sudarytų reikšmingų sandorių, susijusių su nematerialiuoju turtu, įskaitant sąnaudų pasidalijimo, svarbiausius mokslinių tyrimų paslaugų ir licencijavimo sandorius, sąrašą;

7.4. bendrą tarptautinės vienetų grupės nematerialiojo turto, mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros veiklos sandorių kainodaros modelio aprašymą;

7.5. bendrą per mokestinį laikotarpį vykdytų reikšmingų nematerialiojo turto perleidimo sandorių tarp asocijuotųjų asmenų aprašymą, nurodant asmenis, valstybes ir atlygį;

8. informacija apie tarptautinės vienetų grupės vienetų tarpusavio finansavimo sandorius, pateikiant:

8.1. bendrą aprašymą, kaip finansuojama tarptautinė vienetų grupė, nurodant ir reikšmingus finansavimo sandorius su neasocijuotaisiais asmenimis;

8.2. informaciją apie tarptautinės vienetų grupės vienetą, kuris atlieka pagrindinę tarptautinės vienetų grupės finansavimo funkciją (jeigu tokia funkcija grupėje atliekama), nurodant valstybę, kurios teisės aktais remiantis toks vienetas vykdo veiklą, ir vietą, kurioje įsikūrę tokio vieneto pagrindiniai valdymo organai;

8.3. bendrą tarptautinės vienetų grupės tarpusavio finansavimo sandorių kainodaros modelio aprašymą;

9. tarptautinės vienetų grupės, kuriai priklauso vienetas, sudarytų aktualių būsimąjo sandorio susitarimų (nurodant valstybes, susitarimų dalyvius (pavadinimas, kodas), sandorių rūšis ir dalykus, taikomą kainodaros metodą ir susitarimų galiojimo laiką) sąrašas.

atlikti skaičiavimai ir (ar) palyginamųjų duomenų koregavimai (išskyrus Taisyklių 76¹ punkte nustatytus atvejus);

3. kainodaros dokumentų parengimo ir atnaujinimo (keitimo) data;

4. informacija, nurodyta Taisyklių 83 punkte, ir kita **informacija, kuri yra susijusi su kontroliuojamuoju sandoriu ir atskleidžia šio sandorio kainodarai reikšmingas aplinkybes** (pavyzdžiui, vieneto veiklos efektyvumo analizė, atskleidžianti kontroliuojamojo sandorio sudarymo ir (ar) sudarymo atitinkamomis kainomis poreikį, priimti vidaus administravimo sprendimai, veiklos prognozė, tarptautinės vienetų grupės vienetų sudaryti išankstiniai susitarimai dėl kontroliuojamųjų sandorių, kuriuose vienetas tiesiogiai nedalyvauja, tačiau kurie susiję su jo vykdomais kontroliuojamaisiais sandoriais, kiti susiję įpareigojantys sprendimai).

Kainodaros dokumentų šalies bylą turi rengti šie vienetai:

1. Lietuvos vienetai, kurių pajamos mokestiniu laikotarpiu, einančiu prieš mokestinį laikotarpį, kuriuo atliekamas kontroliuojamasis sandoris, viršijo 3 milijonus eurų;

2. finansų įmonės ir kredito įstaigos, kurių veiklą Lietuvoje reglamentuoja LR finansų įstaigų įstatymas;

3. draudimo įmonės, kurių veiklą Lietuvoje reglamentuoja LR draudimo įstatymas;

4. užsienio vienetai, vykdančys veiklą Lietuvoje per nuolatinę buveinę, jeigu šių vienetų nuolatinei buveinei Lietuvoje priskiriamos pajamos mokestiniu laikotarpiu,ėjusiu prieš mokestinį laikotarpį, kuriuo atliekamas kontroliuojamasis sandoris, viršijo 3 milijonus eurų.



PRAKTINIS KAINODAROS FAILAS

Eil. Nr.	Pavadinimas	Paaiškinimas
1.	Įmonės ir grupės struktūra	• įmonės akcininkų / dalyvių struktūra; • tiesioginio ir netiesioginio valdymo schema; • patronuojanti, dukterinės įmonės; • užsienio grupės įmonės; • nuolatinės buveinės; • valdymo procentai; • valstybės, kuriose veikia grupės vienetai; • trumpas grupės veiklos modelis. Pagrindinėje byloje turi būti pateikiama informacija apie tarptautinės vienetų grupės organizacinę, teisinę ir veikimo struktūrą, įskaitant schemą, nuosavybės teisių valdymą, kontroliuojamąją dalį, valstybes ir registracijos datas. Šalies byloje taip pat turi būti pateikiama informacija apie kontroliuojamojo sandorio šalis ir tarptautinę grupę tiek, kiek tai reikalinga sandorio kainodarai įvertinti; turi būti atskleidžiami sandorio šalių teisiniai ir / arba ekonominiai ryšiai.
2.	Susijusių / asocijuotų asmenų sąrašas	Susijusių / asocijuotų asmenų sąrašą reikia atnaujinti bent kartą per metus, o praktiškai – kiekvieną kartą pasikeitus akcininkams, vadovybei, grupės struktūrai ar pradėjus naują sandorį.
3.	Sandorių rūšys ir sumos	Sandorių suvestinė turi sutapti su: • didžiąja knyga; • pirkimų ir pardavimų registrais; • paskolų apskaita; • palūkanų skaičiavimais; • FR0528; • PLN deklaracijos duomenimis.



4.	Sutartys ir pirminiai dokumentai	Prie kiekvieno reikšmingo sandorio rekomenduojama pridėti arba nurodyti nuorodas į: • sutartis; • priedus ir kainodaros formules; • užsakymus; • sąskaitas; • perdavimo–priėmimo aktus; • paslaugų ataskaitas; • susirašinėjimą; • derybų dokumentus; • vadovo / valdybos sprendimus; • kainoraščius; • skolų ir paskolų grafikus. ! Vien sutarties neužtenka. Jei sąskaitoje parašyta „management fee“, reikia turėti įrodymus, kas faktiškai buvo suteikta, kada, kokia apimtimi ir kokią naudą gavo įmonė.
5.	Funkcinė analizė: kas ką daro, kokį turtą naudoja, kokias rizikas prisiima	Funkcinę analizę galima parengti lentelės forma: Klausimas Lietuvos įmonė Asocijuotas asmuo • Kas parduoda / teikia paslaugą? • Kas turi darbuotojus? • Kas valdo klientus? • Kas prisiima atsargų riziką? • Kas prisiima kredito riziką? • Kas naudoja turtą? • Kas kuria / naudoja nematerialųjį turtą? • Kas finansuoja veiklą? • Kas turi teisę priimti sprendimus? Vertinant sandorį turi būti įvertintos sandorio dalyko charakteristikos, sandorio šalių funkcijos atliekant funkcinę analizę, sandorio sąlygos, ekonominės aplinkybės ir verslo strategija. Funkcinės analizės metu turi būti įvertintos sandorio šalių atliekamos funkcijos, prisiimamos rizikos, rizikos kontrolės ir mažinimo funkcijos, finansinės galimybės prisiimti riziką, naudojamas turtas ir tai, kaip šalių funkcijos siejasi su grupės vertės kūrimu. ! Funkcinė analizė padeda atsakyti, kuri šalis turi uždirbti didesnę pelną. Paprastai daugiau pelno turi likti tai šaliai, kuri: • atlieka reikšmingesnes funkcijas; • turi darbuotojus ir priima sprendimus; • prisiima didesnes rizikas; • naudoja reikšmingą turtą; • kuria vertę klientams ar grupei.



6.	Kainodaros metodas	Reikia nurodyti: • pasirinktą metodą; • kodėl jis pasirinktas; • kodėl kiti metodai netinkami arba mažiau tinkami; • testuojamą sandorio šalį, jei taikomas metodas to reikalauja; • skaičiavimus; • taikytus koregavimus; • galutinį rezultatą. Taisyklės numato šiuos kainodaros metodus: palyginamosios nepriklausomos kainos, perpardavimo kainos, „sąnaudos plius“, pelno padalijimo ir sandorio grynosios maržos metodus. Mokesčių mokėtojas turi parinkti tinkamiausią metodą, atsižvelgdamas į sandorio ypatybes, duomenų patikimumą, prielaidų ir prognozių pagrįstumą bei sandorių panašumo laipsnį.
7.	Palyginamieji duomenys	Palyginamieji duomenys gali būti: • įmonės sandoriai su nepriklausomais klientais; • bankų paskolų pasiūlymai; • viešai skelbiamos nuomos kainos; • nepriklausomų tiekėjų pasiūlymai; • rinkos duomenų bazių paieška; • nepriklausomų įmonių pelningumo analizė; • kainoraščiai; • vieši statistiniai duomenys. ! Palyginamųjų duomenų dalyje turi būti aišku: iš kur paimti duomenys, kodėl jie tinkami, ką atmetėme ir kodėl. <i>Pavyzdžiui, jeigu grindžiama patalpų nuomos kaina, į bylą verta įsidėti 3–5 panašių objektų skelbimus, nurodyti vietą, plotą, būklę, laikotarpį ir kainos intervalą.</i>
8.	Išvada, ar kaina atitinka rinkos sąlygas	Failo pabaigoje turi būti trumpa, aiški išvada: • kokia sandorio kaina taikyta; • koku metodu ji pagrįsta; • koks rinkos intervalas / palyginimas nustatytas; • ar įmonės taikyta kaina patenka į rinkos intervalą; • ar reikia mokestinio koregavimo; • kokia išvada dėl ištiestosios rankos principo.



9.	Koregavimų apskaita, jei reikia	Jeigu nustatoma, kad kaina neatitinka rinkos sąlygų, kainodaros faile reikia parodyti: • kokia buvo faktiškai taikyta kaina; • kokia turėjo būti rinkos kaina; • skirtumo apskaičiavimą; • ar koreguojamos pajamos, sąnaudos ar pelnas; • kaip koregavimas parodytas apskaitoje; • kaip koregavimas parodytas pelno mokesčio deklaracijoje; • ar reikia susijusių PVM / GPM / dividendų ar neleidžiamų atskaitymų vertinimo. ! Šalies byloje turi būti pateikta informacija, kaip buvo pri- taikytas pasirinktas metodas, taip pat atlikti skaičiavimai ir koregavimai.
10.	Ryšys su FR0528 forma ir PLN deklaracija	Kainodaros failas turi būti suderintas su deklaracijomis: FR0528 forma: • ar sandoris deklaruotinas; • kokia sandorio rūšis; • kokia suma be PVM; • ar paskolos likutis viršijo 90 000 Eur bent vieną dieną; • ar sutampa asocijuoto asmens duomenys. PLN deklaracija: • ar pajamos / sąnaudos atitinka rinkos kainą; • ar buvo mokestinių koregavimų; • ar dalis sąnaudų nepripažinta leidžiamais atskaitymais; • ar nėra paslėpto pelno paskirstymo rizikos; • ar koregavimai aiškiai dokumentuoti.



PAVYZDYS

Atlikus palyginamųjų nuomos sandorių analizę nustatyta, kad panašių patalpų nuomos kaina rinkoje svyruoja nuo 8 iki 11 Eur / kv. m. Bendrovė susijusiam asmeniui moka 9,50 Eur / kv. m. Kadangi kaina patenka į nustatytą rinkos intervalą, laikoma, kad sandorio kaina atitinka ištiestosios rankos principą.

ASOCIJUOTŲ ASMENŲ TARPUSAVIO SANDORIŲ ARBA ŪKINIŲ OPERACIJŲ ATASKAITA FR0528

FR0528: Sandorių su asocijuotais asmenimis deklaravimo gidas

Šis gidas parengtas pagal Valstybinės mokesčių inspekcijos (VMI) taisyklės dėl FR0528 formos pildymo. Dokumentas nustato, kada ir kaip Lietuvos bei užsienio vienetai privalo deklaruoti sandorius su susijusiais asmenimis.



Nuo 2026 01 01:

<...>

4. Tinkamai užpildytą ataskaitos formą kartu su metine pelno mokesčio deklaracija tiek Lietuvos vienetas, tiek užsienio vienetas, vykdamasis veiklą Lietuvos Respublikoje per nuolatinę buveinę (toliau – vienetas), turi pateikti mokesčių administratoriui. Vienetas ataskaitos formą turi teikti, jei su asocijuotu asmeniu per mokestinį laikotarpį (mokestinius metus ar kitokį) turėjo sudaręs sandorių ir / ar ūkinių operacijų, kurių vieno (-os) vertė buvo lygi arba didesnė kaip 90 000 eurų, arba turėjo sudaręs vienarūšių ir / ar nevienarūšių sandorių ir / ar ūkinių operacijų, kurių bendra vertė per mokestinį laikotarpį (mokestinius metus ar kitokį) buvo lygi arba didesnė kaip 90 000 eurų, ir / arba buvo asocijuotam asmeniui suteikęs ir / arba iš jo gavęs paskolų (ar sudaręs kitos rūšies finansavimo sandorius, pavyzdžiui, garantijų teikimas, lėšų centralizavimo veikla (angl. cash pool)), kurių suma nors vieną mokestinio laikotarpio dieną buvo lygi arba viršijo 90 000 eurų. Sandorio ir / ar ūkinės operacijos vertė yra nustatoma be pridėtinės vertės mokesčio (toliau – PVM). Nustatant asocijuotą asmenį, vadovaujamas PMĮ 2 straipsnio 8 dalimi.

Ataskaitos formoje nedeklaruojami ir, skaičiuojant 90 000 eurų vertę, neįtraukiami išmokėti ar gauti dividendai, suteikta ar gauta parama, mokestinių nuostolių perdavimas tarp vienetų grupės vienetų pagal PMĮ 561 straipsnį, avansiniai mokėjimai, darbo užmokestis, apskaičiuotas prestižas, su įstatinio kapitalo formavimu, didinimu ar mažinimu susijusios ūkinės operacijos, įmonei baigiant veiklą, išmokamos lėšos (pinigais ar turtu) vieneto dalyviui. Nustatant prievolę teikti ataskaitos formą, t. y. skaičiuojant 90 000 eurų vertę, neatsižvelgiama į per mokestinį laikotarpį grąžintų atsargų, prekių, produkcijos, piniginių lėšų (pavyzdžiui, paskolos) ar kito turto vertę.

**1 PAVYZDYS.**

A, B ir C įmonės yra asocijuoti asmenys. A įmonė per mokestinį laikotarpį iš C įmonės įsigijo prekių už 100 000 Eur, C įmonė suteikė A įmonei transportavimo (pervežimo) paslaugų už 1 000 Eur. C ir B įmonių nevienarūšių sandorių ir / ar ūkinių operacijų bendra vertė buvo 20 000 Eur. Kitokių sandorių ir / ar ūkinių operacijų tarpusavyje įmonės nebuvo sudariusios. Ataskaitos formą teikia A ir C įmonės, nes tarpusavio sandorių ir / ar ūkinių operacijų vertė buvo didesnė kaip 90 000 Eur. Teikiama ataskaitos forma deklaruojami visi A ir C įmonių tarpusavio sandoriai, t. y. prekių pardavimo / įsigijimo sandoris už 100 000 Eur ir transportavimo (pervežimo) paslaugų teikimas / įsigijimas už 1 000 Eur.

**2 PAVYZDYS.**

A, B ir C įmonės yra asocijuoti asmenys. A įmonė per mokestinį laikotarpį iš B įmonės įsigijo prekių bei jai suteikė paslaugų. Šių sandorių ir / ar ūkinių operacijų vertė buvo 50 000 Eur. B įmonė iš C įmonės įsigijo prekių už 70 000 Eur. A, B ir C įmonėms ataskaitos formos nereikia teikti, nes sandorių ir / ar ūkinių operacijų vertė su konkrečiu asocijuotu asmeniu buvo mažesnė kaip 90 000 Eur.

**3 PAVYZDYS.**

A įmonė mokestinio laikotarpio pirmajame ketvirtyje suteikė asocijuotai B įmonei 150 000 Eur paskolą. B įmonė paskolą grąžino tų pačių metų spalio 1 dieną, priskaičiuota 4 000 Eur palūkanų. Šiuo atveju ataskaitos formą teikti reikia, nes sandorio vertė (paskolos suma) buvo didesnė kaip 90 000 Eur. Ataskaitos formoje turi būti įrašomos šios paskolos palūkanos (4 000 Eur).

**4 PAVYZDYS.**

A ir B įmonės yra Lietuvos asocijuoti asmenys. A įmonė per mokestinį laikotarpį iš B įmonės įsigijo prekių už 100 000 Eur ir grąžino iš B įmonės įsigytų prekių už 30 000 Eur. Ataskaitos formą A ir B įmonės privalo pateikti, nes, vertinant ataskaitos formos teikimo prievolę ir skaičiuojant 90 000 Eur vertę, į grąžintų prekių vertę neatsižvelgiama.

**5 PAVYZDYS.**

A įmonė iš užsienio asocijuoto asmens per mokestinį laikotarpį įsigijo komplektuojamųjų detalių už 70 000 Eur ir grąžino detalių už 20 000 Eur. A įmonei ataskaitos formos už mokestinį laikotarpį teikti nereikia, nes sandorių vertė nesiekė 90 000 Eur.

**6 PAVYZDYS.**

A įmonė užsienio asocijuotam asmeniui 2015 m. suteikė 40 000 Eur trumpalaikę paskolą, kuri 2015 m. buvo grąžinta, taip pat tam pačiam asmeniui 2015 m. pardavė prekių už 20 000 Eur. A įmonei ataskaitos formos už mokestinį laikotarpį teikti nereikia, nes sandorių vertė nesiekė 90 000 Eur. Paskolos grąžinimas neįskaitomas, skaičiuojant bendrą sudarytų sandorių sumą.



7 PAVYZDYS.

A įmonė 2014 m. buvo suteikusi 40 000 Eur paskolą asocijuotai B įmonei dvejų metų laikotarpiui. 2015 m. paskola nebuvo gražinta, jos likutis sudarė 40 000 Eur. Taip pat 2015 m. A įmonė pardavė B įmonei prekių už 60 000 Eur. A įmonei kyla prievolė teikti ataskaitos formą už 2015 m. mokestinį laikotarpį, nes nevienarūšių sandorių (galiojančios paskolos ir prekių pardavimo) vertė viršijo 90 000 Eur.



8 PAVYZDYS.

A įmonė, siekdama efektyviai panaudoti turimas lėšas ir įgyti galimybę gauti finansavimą bei optimizuoti trumpalaikio skolinimo kaštus, dalyvauja įmonių grupės, kuriai priklauso A įmonė, centralizuotoje lėšų valdymo sistemoje (angl. cash pool). Už šios sistemos administravimą ir finansinių rizikų valdymą atsakinga motininė B įmonė. 2023 m. A įmonė skolinasi finansinių lėšų iš šios sistemos, taip pat A įmonės sąskaitoje buvęs teigiamas lėšų likutis buvo pervedamas į įmonių grupės bendrą sąskaitą šalių sutartu periodiškumu. Skaiciuojant 90 000 Eur ribą, turi būti sudedamos pasiskolintų ir paskolintų lėšų sumos tų datų, kuriomis vyko atitinkamos ūkinės operacijos (pavyzdžiui, skolinantis lėšas – kas mėnesį, o paskolinant – kiekvieną dieną). Atsižvelgiant į tai, kad tokių ūkinių operacijų skaičius paprastai yra didelis dėl jų dažnumo, tikėtina, kad A įmonė viršys 90 000 Eur ribą, todėl jai kils prievolė teikti 2023 m. ataskaitos formą.

Praktinis FR0528 klaidų prevencijos algoritmas

Penkių žingsnių kontrolinis sąrašas duomenų paruošimui ir deklaravimui, apimantis procesą nuo susijusių asmenų identifikavimo iki galutinio deklaracijų suderinimo.

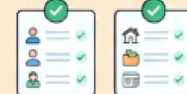
1. Atnaujinkite susijusių asmenų sąrašą



2. Išskirkite apyvartas be PVM



Pagal kiekvieną asmenį susisteminkite

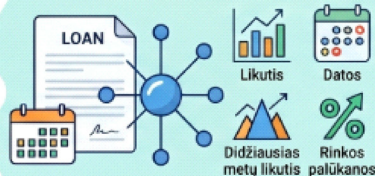


3. Atskirkite neįtraukiamus objektus

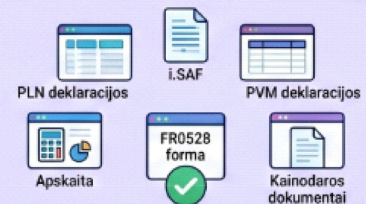


Pažymėkite kaip nedeklaruojamus

4. Atlikite išsamų paskolų auditą



5. Sutrinkite deklaracijas tarpusavyje



Duomenys sutampa

DIDŽIAUSIOS VMI RIZIKOS 2026 m.

1. Beprocentės ir mažų palūkanų paskolos



Beprocentės paskolos – ypatinga rizika



Jeigu susijusiam asmeniui suteikiama paskola be palūkanų arba su per mažomis palūkanomis, VMI gali apskaičiuoti menamas palūkanas.



PMĮ komentaro esmė

Kai vienetas suteikia paskolas be palūkanų asocijuotiems asmenims, paskolą suteikęs vienetas negautas palūkanas turi įtraukti į apmokestinamąsias pajamas.

”



Buhalterio veiksmai

1. ✓ Patikrinti, ar paskolos šalys susijusios.
2. ✓ Nustatyti paskolos likutį per metus.
3. ✓ Įvertinti, ar pasiekta 90 000 Eur FR0528 riba.
4. ✓ Patikrinti, ar palūkanos atitinka rinką.
5. ✓ Turėti palūkanų normos pagrindimą.



MOKESČIAI. APSKAITA. SPRENDIMAI.

KOMPETENCIJA, KURIA GALITE PASITIKĖTI.



PAVYZDYS

UAB A suteikia UAB B, valdomai to paties akcininko, 300 000 Eur paskolą be palūkanų.

Buhalterio veiksmai:

- Įvertinti, ar šalys yra asocijuotos.
- Nustatyti rinkos palūkanų normą.
- Apskaičiuoti menamas palūkanas.
- Įtraukti jas į UAB A apmokestinamąsias pajamas.
- Įvertinti, ar UAB B gali pripažinti leidžiamus atskaitymus.
- Įtraukti paskolą į FR0528, jei riba pasiekta.

Rizika: VMI gali koreguoti pajamas, nepripažinti sąnaudų, skaičiuoti delspinigius ir taikyti sankcijas.

2. Valdymo, administravimo ir konsultavimo paslaugos grupėje

Didžiausia problema – paslaugos įformintos sąskaita, bet neįrodoma reali nauda gavėjui.

Buhalteris turi klausti:

- Kas konkrečiai suteikė paslaugą?
- Kada suteikė?



Paslaugos tarp susijusių įmonių



Didžiausia rizika – sąskaita yra, bet realios paslaugos arba naudos įrodymų nėra.



VMI gali klausti:

- ✓ kokios konkrečiai paslaugos suteiktos;
- ✓ kas jas suteikė;
- ✓ kada suteikė;
- ✓ kokia nauda gavėjui;
- ✓ kaip apskaičiuota kaina;
- ✓ ar paslaugos nedubliuoja įmonės darbuotojų funkcijų;
- ✓ ar nepriklausoma įmonė už tai mokėtų.



Buhalteriai turi turėti:

1. sutartį;
2. paslaugų ataskaitas;
3. el. laiškus, susitikimų protokolus;
4. darbo laiko apskaitą;
5. sąnaudų paskirstymo lentelę;
6. kainos / maržos pagrindimą.



Vien sąskaitos nepakanka.



MOKESČIAI. APSKAITA. SPRENDIMAI.

KOMPETENCIJA, KURIA GALITE PASITIKĖTI.

- Kokie dokumentai patvirtina paslaugą?
- Kodėl gavėjui jos reikėjo?
- Ar nepriklausomas asmuo už tokią paslaugą mokėtų?
- Kaip apskaičiuota kaina?
- Ar nėra dubliavimo su pačios įmonės darbuotojų funkcijomis?

Reikalingi dokumentai: Sutartis. Paslaugų aprašymas. Ataskaitos, el. laiškai, susitikimų protokolai. Laiko apskaita. Sąnaudų paskirstymo formulė. Maržos pagrindimas. Sąskaitų ryšys su realiais darbais.

3. Nuoma tarp susijusių asmenų

Rizikingi atvejai:

- akcininkas nuomoja patalpas įmonei už didesnę nei rinkos kainą;
- įmonė nuomoja turtą akcininkui pigiau nei rinkoje;
- nuomos sutartis formali, o turtu faktiškai naudojasi kitas asmuo;
- į nuomos kainą įtrauktos asmeninės išlaidos.

Pagrindimo dokumentai rinkos skelbimai; turto vertintojo pažyma; analogiškos nuomos sutartys; naudojimo plotų paskirstymas; komunalinių išlaidų paskirstymo metodika.

4. Prekių pardavimas susijusiai įmonei

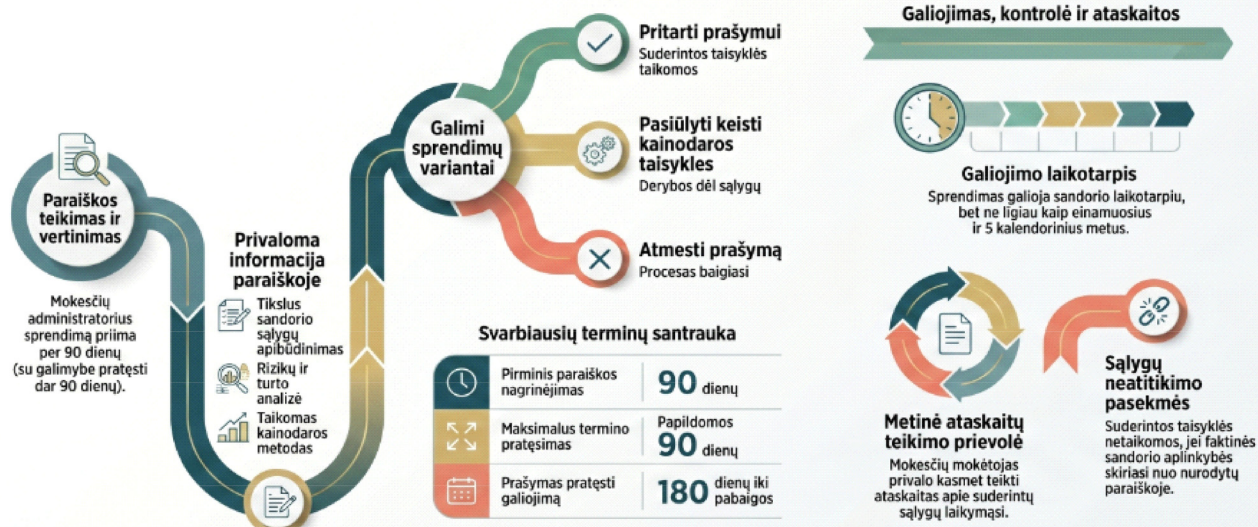
Rizikos: prekės parduodamos mažesne kaina nei nepriklausomiems klientams; pelnas paliekamas mažesnio apmokestinimo jurisdikcijoje; nėra aiškos nuolaidų politikos; skiriasi pristatymo, garantijų, atsiskaitymo sąlygos, bet tai neįvertinta kainoje.

MOKESČIŲ RIZIKOS – SANDORIAI SU SUSIJUSIAIS ASMENIMIS

#	Rizikos sritis	VMI požymiai / Ką tikrina	Prevencija
1	Sandoriai be dokumentacijos arba su formaliais dokumentais	Sutartys parengtos atgaline data; nėra realios paslaugos teikimo įrodymų; sąskaitos išrašytos, bet darbas neatliktas	Realios sutartys; darbų priėmimo aktai; el. laiškai, ataskaitos
2	Sąskaitos, akivaizdžiai neatitinkančios rinkos kainos	Nuoma 5x mažesnė nei rinkos; administravimo mokestis 25% apyvartos be pagrindimo	palyginamosios nepriklausomos kainos metodas; nepriklausomo vertintojo išvada; rinkos tyrimas
3	Paskolos, kurios <i>de facto</i> yra kapitalo įnašas	Nuolat pratęsimos; niekada negrąžinamos; palūkanos kaupimos bet nemokamos	Aiškų grąžinimo grafikas; mokamos palūkanos; rinkos norma
4	FR0528 nedeklaruoti sandoriai	VMI sugretina FR0528 ir PLN204; kryžminė duomenų analizė tarp grupės narių	Tikrinti VISUS asocijuotus asmenis; skaičiuoti 90 000 EUR ribą metodiškai
5	Vadovų ir darbuotojų naudai teikiamas turtas	Įmonės transportas vadovui be kompensacijos; apmokamos asmeninės išlaidos	GPM nuo natūros pajamų; aiški darbo sutarties sąlyga arba rinkos nuomos mokestis
6	Sandoriai su žemo mokesčio zonų vietiniais	Royalty, paslaugos tarp asocijuotų vienetų valstybėse su lengvatiniu apmokestinimu	Ekonominė esmė; pagrindimas BEPS 2 veiksmo reikalavimais
7	Nuostolių generavimo strategija	Grupės nuostoliai sistemingai koncentruojami Lietuvos vienetu	Funkcinė analizė pagrindžianti, kodėl nuostoliai ekonomiškai pagrįsti

MOKESČIŲ ADMINISTRATORIAUS IŠANKSTINIS ĮSIPAREIGOJIMAS DĖL BŪSIMOJO SANDORIO KAINODAROS TAISYKLIŲ (MAĮ 37-2 str.)

Išankstinis būsimųjų sandorių kainodaros suderinimas (APA)





VALSTYBINĖ MOKESČIŲ INSPEKCIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS FINANSŲ MINISTERIJOS

Apskričių valstybinės mokesčių
inspekcijoms

Kontrolės departamentui
Mokesčių informacijos departamentui

DĖL NAUJŲ KAINODAROS ĮPAREIGOJANČIŲ SPRENDIMŲ TAISYKLIŲ TAIKymo NUO 2026-01-01

Informuojame, kad nuo 2026 m. sausio 1 d. įsigalios Mokesčių mokėtojo prašymo pritarti būsimąjį kontroliuojamojo sandorio kainodaros taisyklėms pateikimo ir nagrinėjimo, mokesčių administratorių įpareigojančio sprendimo priėmimo ir būsimąjį kontroliuojamojo sandorio kainodaros taisyklių laikymosi ataskaitos pateikimo mokesčių administratoriui taisyklės¹ (toliau - naujos JS taisyklės), kurios skirtos įgyvendinti Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo (MAĮ)² pakeitimus, atskyrusius kainodaros įpareigojančių sprendimų (JS) institutą nuo kitų rūšių JS. Taigi pasikeičia kainodaros JS priėmimo teisinis pagrindas - nuo 2026-01-01 bus vadovaujama MAĮ 37² straipsniu, o ne ankstesniu MAĮ 37¹ straipsniu.

Naujosios JS taisyklės pakeičia ankstesnes taisykles, kurios buvo patvirtintos VMI prie FM viršininko 2011 m. spalio 21 d. įsakymu Nr. VA-106 „Dėl Mokesčių mokėtojo prašymo pritarti būsimąjį kontroliuojamojo sandorio kainodaros principams pateikimo, prašymo nagrinėjimo, mokesčių administratorių įpareigojančio sprendimo priėmimo ir pakeitimo taisyklių patvirtinimo“ (toliau - senos JS taisyklės).

Naujosios JS taisyklės nustato MAĮ 37² str. nurodytų 5 rūšių prašymų pateikimo ir nagrinėjimo tvarką, kartu su šiais prašymais privalomus pateikti dokumentus, mokesčių administratoriaus Sprendimo dėl būsimąjį kontroliuojamojo sandorio kainodaros taisyklių suderinimo / pakeitimo / galiojimo pratęsimo (FR1163 forma) priėmimo tvarką, Metinės būsimąjį kontroliuojamojo sandorio kainodaros taisyklių laikymosi ataskaitos (PLN212) užpildymo ir pateikimo mokesčių administratoriui tvarką ir terminus.

Naujosios JS taisyklės, lyginant su senosiomis JS taisyklėmis:

- išplečia prašymų rūšis: be ankstesnio prašymo suderinti kainodaros taisykles³, atsiranda ir prašymas pakeisti, pratęsti anksčiau suderintas kainodaros taisykles, prašymas dėl dvišalio

¹ Patvirtintos 2025 m. rugsėjo 15 d. Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos viršininko įsakymu Nr. VA-81 „Dėl Mokesčių mokėtojo prašymo pritarti būsimąjį kontroliuojamojo sandorio kainodaros taisyklėms pateikimo ir nagrinėjimo, mokesčių administratorių įpareigojančio sprendimo priėmimo ir būsimąjį kontroliuojamojo sandorio kainodaros taisyklių laikymosi ataskaitos pateikimo mokesčių administratoriui taisyklių ir formų patvirtinimo“.

² 2025 m. birželio 19 d. MAĮ Nr. IX-2112 2, 37-1, 38, 39, 40-1, 48, 61-2, 68, 71, 88, 100, 108, 140, 141, 148, 155, 159 straipsnių ir priedo pakeitimo ir įstatymo papildymo 37-2, 61-5 ir 61-6 straipsniais įstatymas Nr. XV-309.

³ Senose JS taisyklėse buvo vartojama sąvoka „kainodaros principai“, kurią naujose JS taisyklėse pakeičia sąvoka „kainodaros taisyklės“ (šių sąvokų turinys yra analogiškas).

Informaciją apie asmens duomenų tvarkymą galima rasti adresu www.vmi.lt skiltyje Asmens duomenų apsauga.

susitarimo sudarymo⁴ (angl. *advance pricing arrangement*, toliau – APA) bei dėl kainodaros taisyklių suderinimo praeities laikotarpiams (angl. *roll-back APA*);

- išplečia JS pobūdį: kiekvieno iš prašymų atžvilgiu galės būti priimti trejopi sprendimai, t. y. pritarti, pakeisti ir nepritarti kainodaros taisyklėms;

- numato ilgesnius prašymų nagrinėjimo terminus: vietoje 60+60 d., nustatoma 90+90 d., tačiau prašymams dėl dvišalio susitarimo ir dėl kainodaros taisyklių suderinimo praeities laikotarpiams nagrinėti šie terminai netaikomi. Minėti prašymai nagrinėjami pagal terminus, nustatytus ASP taisyklėse⁵.

Kartu su naujomis JS taisyklėmis yra patvirtintos dvi naujos formos:

1. Sprendimo dėl būsimąjį kontroliuojamojo sandorio kainodaros taisyklių suderinimo / pakeitimo / galiojimo pratęsimo forma (FR1163 forma). Ši forma pakeis iki tol galiojusią Sprendimo dėl būsimąjį kontroliuojamojo sandorio kainodaros principų FR1096 formą.

2. Metinės būsimąjį kontroliuojamojo sandorio kainodaros taisyklių laikymosi ataskaitos forma (PLN212 forma), kurią mokesčių mokėtojai teiks priimtų JS galiojimo laikotarpiu atskleisdami, kaip laikosi JS sąlygų ir pateikdami kritinių prielaidų galiojimo aplinkybių informaciją. Sąlygų laikymasis galės būti įvertintas stebėsenos būdu, nevykdant kontrolės procedūrų.

Esminių senųjų ir naujųjų JS taisyklių nuostatų bei pasikeitimų santrauka pateikiama lentelės forma.

Pagrindinės nuostatos	Iki 2025-12-31		Nuo 2026-01-01	
	Vienašaliai JS	Dvišaliai / daugiašaliai JS	Vienašaliai JS	Dvišaliai / daugiašaliai JS
Ipareigojančio sprendimo (JS) rūšys*				
Teisinis pagrindas	MAĮ 37 ¹ str., senosios JS taisyklės	MAĮ 37 ¹ str., senosios JS taisyklės, DAIS ⁶ , ASP taisyklės	MAĮ 37 ² str., naujosios JS taisyklės	MAĮ 37 ² str., naujosios JS taisyklės, DAIS, ASP taisyklės
Kas gali kreiptis?	Visi mokesčių mokėtojai (MM)	Lietuvos pelno mokesčio mokėtojai	Visi MM	Lietuvos pelno mokesčio mokėtojai
Dėl ko galima kreiptis?	Būsimojo kontroliuojamojo sandorio (KS)	Būsimojo KS, kai kontrahentas yra iš valstybės, su kuria Lietuva yra sudariusi DAIS.	Būsimojo KS, išskyrus teikiant prašymą dėl suderinimo pakeitimo.	Tik būsimojo KS arba ir būsimojo KS, ir anksčiau vykdyto KS, kai kontrahentas yra iš valstybės, su kuria Lietuva yra sudariusi DAIS (<i>roll-back APA</i> atveju - tai turi būti ir valstybė, kuri priima analogiškus prašymus).
Prašymų rūšys	1. Prašymas pritarti būsimojo KS kainodaros principams	1. Prašymas pritarti būsimojo KS kainodaros principams, sudarant APA	1. Prašymas dėl suderinimo (analogiškas prašymui iki 2025-12-31),	1. Prašymas dėl dvišalio susitarimo (analogiškas

⁴ Prašymai dėl dvišalio susitarimo sudarymo nėra nauja prašymų rūšis, tačiau senosiose JS taisyklėse ji nebuvo atskirai išskirta ir atitinkamai nebuvo detalizuoti tokių prašymų teikimo ypatumai.

⁵ Abipusio susitarimo procedūros inicijavimo ir vykdymo taisyklės, patvirtintos Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos viršininko 2018 m. liepos 12 d. įsakymu Nr. VA-57 „Dėl Abipusio susitarimo procedūros inicijavimo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo“.

⁶ Dvigubo apmokestinimo išvengimo sutartis.

			2. Prašymas dėl suderinimo pakeitimo (<u>naujas</u>), 3. Prašymas dėl suderinimo pratęsimo (<u>naujas</u>).	prašymui iki 2025-12-31); 2. Prašymas dėl praeities laikotarpių (<u>naujas</u>).
Prašymo kalba	Lietuvių	Lietuvių	Lietuvių	Lietuvių arba anglų
Prašymo teikimo ribojimas laike	Prašymas pateikiamas iki būsimąjo KS pradžios	Prašymas pateikiamas iki būsimąjo KS pradžios	1. Prašymas pateikiamas iki būsimąjo KS pradžios; 2. Prašymas pateikiamas kuomet anksčiau, likus ne mažiau kaip 180 d. iki keičiamo JS galiojimo pabaigos; 3. Prašymas pateikiamas likus ne mažiau kaip 180 d. iki pratęsimo JS galiojimo pabaigos.	1. Prašymas pateikiamas iki būsimąjo KS pradžios; 2. Prašymas pateikiamas už laikotarpių, kurių atžvilgiu iki senaties suėjimo yra likę ne mažiau nei 90 d.
Papildomos sąlygos prašymui	Nėra	Nėra	1. Nėra; 2. Pasikeitimai turi nelemti esminių kainodaros taisyklių (modelio, metodo) keitimo; 3. Tešiamas analogiškas KS.	1. Nėra; 2. Teikiamas tik, kai teikiamas 1 rūšies prašymas. Praeityje vykdytas KS yra analogiškas būsimajam sandoriui ir jis buvo vykdytas taikant kitokias kainodaros taisykles; jo atžvilgiu nėra suėjusi senatis, sandoris netikrintas ir dėl jo nevyksta mokestiniai ginčai.
Per kiek laiko išnagrinėjamas prašymas?	60 d. + 60 d., iš viso: 120 d.	Siekiama per 24 mėn.	90 d. + 90 d., iš viso 180 d.	Siekiama per 24 mėn.
Sprendimų rūšys	Pritarti ir nepritarti MM pasiūlytiems kainodaros principams	Su MM suderinto APA susitarimo pagrindu priimtas JS arba abipusio susitarimo procedūra nutraukiama nesusitarus / MM nepritarus	Pritarti, pakeisti (su MM pritarimu), nepritarti MM pasiūlytiems kainodaros taisyklėms	Su MM suderinto APA / <i>roll-back</i> APA susitarimo pagrindu priimtas JS arba abipusio susitarimo procedūra nutraukiama nesusitarus / MM nepritarus
Ar galimas JS pratęsimas?	Ne	Ne	Taip (tam skirtas prašymas dėl suderinimo pratęsimo)	Taip (išskyrus <i>roll-back</i> APA susitarimus)

Ar galimas galiojančio JS nuostatų pakeitimas?	Ne	Ne	Taip (tam skirtas prašymas dėl suderinimo pakeitimo)	Taip (išskyrus <i>roll-back</i> APA susitarimus)
Kam privalomas JS?	Mokesčių administratoriui ir kompetentingam asmeniui, išskyrus, jeigu vykdoma abipusio susitarimo procedūra (ASP) pagal DAGS ⁷ .	Visoms šalims: mokesčių administratoriui ir MM.	MM, jeigu šis pasirenka vykdyti atitinkamą sandorį. Mokesčių administratoriui ir kompetentingam asmeniui, išskyrus, jeigu vykdoma ASP pagal DAGS ⁷ .	Visoms šalims: mokesčių administratoriui ir MM.
Maksimali JS galiojimo trukmė	Einamieji ir 5 m. Jeigu keičiasi įstatymai ar teismų praktika - galioja iki pakeitimų.	Einamieji ir 5 m. Jeigu keičiasi įstatymai ar teismų praktika - galioja iki pakeitimų.	JS dėl 1 ir 3 rūšių prašymų galioja einamuosius ir 5 m. JS dėl 2 rūšių prašymo galioja iki keičiamo JS pabaigos. Jeigu keičiasi įstatymai ar teismų praktika - galioja iki atitinkamų pakeitimų.	APA susitarimas - einamieji ir 5 m. Jeigu keičiasi įstatymai ar teismų praktika - galioja iki pakeitimų. <i>Roll-back</i> APA - einamieji ir 5 praėję m., skaičiuojami nuo kreipimosi.
Dvigubo apmokestinimo grėsmė	Gali kilti, kontrolės veiksmą atlikus kontrahento valstybėje.	Nekyla.	Gali kilti, kontrolės veiksmą atlikus kontrahento valstybėje.	Nekyla.
Reikalavimas teikti metinę ataskaitą apie kainodaros taisyklių laikymąsi	Nėra	Nėra, išskyrus, jeigu JS toks įpareigojimas nurodytas individualiai.	Yra, teikiama kasmet iki kito mokestinio laikotarpio 6 mėn. 15 d.	Yra, teikiama tik APA susitarimo vykdymo atžvilgiu kasmet iki kito mokestinio laikotarpio 6 mėn. 15 d., nebent kompetentingos institucijos susitarę kitaip.

* JS pagal jų priėmimo procese dalyvaujančius mokesčių administratorius (kompetentingus asmenis), skirstomi į: vienašalius - kai mokesčių mokėtojas kreipiasi tik į savo registravimo valstybės mokesčių administratorių, kuris priima vienašališką sprendimą, išreiškiantį tik jo poziciją; dvišalius - kai būsimąjį kontroliuojamąjį sandorį planuojančios vykdyti šalys kreipiasi į savo registravimo valstybių kompetentingas institucijas, kurios tardamosis tarpusavyje priima dvišalį susitarimą, ir daugiašalius - kai dalyvauja daugiau nei du mokesčių mokėtojai ir derasi daugiau nei dvi kompetentingos institucijos dėl bendros pozicijos suradimo.

Naujųjų JS taisyklių 46 punkte įtvirtinta, kad vienu metu dėl mokesčių mokėtojo to paties kontroliuojamojo sandorio, vykdomo tuo pačiu mokestiniu laikotarpiu su tuo pačiu asocijuotu asmeniu, nesant aplinkybių pasikeitimų, gali būti pateiktas tik vienas prašymas ir priimtas tik vienas JS (pritarti arba su mokesčių mokėtojo pritarimu pakeisti kontroliuojamojo sandorio kainodaros taisykles). Prašymui dėl dvišalio susitarimo teikiama pirmenybė prieš kitus prašymus. Taigi jeigu mokesčių mokėtojas pateikia vienos rūšies prašymą (pvz., prašymą dėl suderinimo, kurio atžvilgiu priimamas vienašalis JS) ir šį prašymą išnagrinėjus yra priimamas atitinkamas JS, pakartotinai dėl to paties dalyko mokesčių mokėtojas negali kreiptis (pvz., pateikti kito prašymo

⁷ Lietuvos Respublikos dvigubo apmokestinimo ginčų sprendimo įstatymas.

dėl dvišalio susitarimo). Pirmenybės teikimas prašymui dėl dvišalio susitarimo reiškia tai, kad jeigu mokesčių mokėtojas yra pateikęs prašymą dėl vienašalio JS, kol nėra priimtas atitinkamas JS, jis gali pateikti prašymą dėl dvišalio susitarimo ir atitinkamai prašymas dėl vienašalio JS bus paliktas nenagrinėtu. Tačiau jeigu mokesčių mokėtojas yra pateikęs prašymą dėl dvišalio susitarimo, kuris yra priimtas nagrinėti (t. y. nėra jo atmetimo pagrindų), tuomet prašymo dėl vienašalio JS teikimas netenka prasmės, nes šis prašymas nebus nagrinėjamas, teikiant pirmenybę prašymui dėl dvišalio susitarimo, kurio nagrinėjimo rezultatas leis išspręsti situaciją suteikiant maksimalų teisinį tikrumą mokesčių mokėtojui ir užkirsti kelią dvigubo apmokestinimo kilimo grėsmei.

MAĮ 37² str. ir jį įgyvendinančios naujosios JS taisyklės įveda lankstesnę ir tarptautinę praktiką teisingiau atspindintį JS, priimamų kainodaros klausimais, institutą, kuris tampa aiškesnis ir patrauklesnis mokesčių mokėtojams dėl išplėstų galimybių kreiptis su skirtingais prašymais į mokesčių administratorių (kompetentingą asmenį).

Viršininko pavaduotojas

Artūras Klerauskas



**VALSTYBINĖ MOKESČIŲ INSPEKCIJA
PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS FINANSŲ MINISTERIJOS**

Apskričių valstybinėms mokesčių
inspekcijoms

Nr.

**DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS PELNO MOKESČIO ĮSTATYMO 40 STRAIPSNIO 3 DALIES
APIBENDRINTO PAAIŠKINIMO (KOMENTARO) PAKEITIMO**

Siekdami užtikrinti sklandų mokesčių įstatymų įgyvendinimą, parengėme PMĮ¹ 40 straipsnio 3 dalies apibendrinto paaiškinimo (komentarų) pakeitimą.

Šį atnaujintą komentarą galima rasti VMI² interneto svetainėje adresu:
<https://www.vmi.lt/evmi/pelno-mokestis>.

Pakeitimais patikslinamos kontroliuojamo skolinio kapitalo apskaičiavimo taisyklės, papildomai paaiškinant, kaip vertinama paskolos grąžinimo įtaka skolinio ir fiksuoto kapitalo santykiui.

Papildomos nuostatos dėl galimo piktnaudžiavimo atvejų vertinimo, numatant, kad tais atvejais, kai paskolos grąžinimo ir naujo skolinimosi seka neturi ekonominio pagrindo ir siekiama sumažinti skolinio kapitalo dydį mokestinio laikotarpio pabaigoje, gali būti vertinama tikroji sandorių ekonominė esmė. Paaiškinama, kada į paskolos grąžinimą gali būti neatsižvelgiama, jeigu nustatoma, kad tokia sandorių struktūra neatitinka ekonominės logikos, turi mokesčių vengimo požymių arba yra skirta PMĮ 40 straipsnio 3 dalies taikymo išvengimui.

Papildoma praktiniais pavyzdžiais, iliustruojančiais paskolos grąžinimo ir pakartotinio skolinimosi situacijas, finansavimą per grupės lėšų koncentravimo (angl. „cash pool“) sistemas, kontroliuojančių asmenų suteiktų paskolų vertinimą.

Atnaujinamos ir patikslinamos redakcinės nuostatos, įskaitant valiutos, datų, teisės aktų nuorodų ir kitų techninių formuluočių pakeitimus.

Atsižvelgiant į tai, kad atnaujintame komentare pateiktas „plonosios kapitalizacijos“ taisyklės aiškinimas yra palankesnis mokesčių mokėtojams, šis aiškinimas gali būti taikomas ir ankstesniems mokestiniams laikotarpiais, kuriems dar nėra pasibaigę mokestinių prievolių apskaičiavimo, deklaravimo ir tikrinimo terminai.

PRIDEDAMA:

1. PMĮ 40 straipsnio 3 dalies apibendrinto paaiškinimo (komentarų) pakeitimas, 8 lapai.
2. PMĮ 40 straipsnio 3 dalies apibendrinto paaiškinimo (komentarų) pakeitimo lyginamasis variantas, 9 lapai.

Viršininkas

dr. Martynas Endrijaitis

¹ Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas (toliau - PMĮ)

² Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos

ĮSIDĖMĖTINA!

1. **Patikslintas kontroliuojamo skolinto kapitalo apskaičiavimas.** Aiškiau nustatyta, kaip vertinti paskolos grąžinimą apskaičiuojant skolinto ir fiksuoto kapitalo santykį 4:1.
2. **Paskolos grąžinimas savaime nemažina mokestinės rizikos.** Jeigu paskola formaliai grąžinama prieš mokestinio laikotarpio pabaigą, tačiau netrukus ta pati ar panaši suma vėl pasiskolina, vertinama tikroji sandorių ekonominė esmė.
3. **Įtvirtintas aiškesnis piktnaudžiavimo vertinimas.** Jeigu paskolos grąžinimo ir pakartotinio skolinimosi seka neturi ekonominio pagrindo ir jos tikslas – sumažinti skolintą kapitalą metų pabaigoje, į formalų paskolos grąžinimą gali būti neatsižvelgiama.
4. **4:1 santykis nėra vienintelis kriterijus.** Net kai 4:1 riba neviršijama, palūkanos gali būti laikomos neleidžiamais atskaitymais, jeigu finansavimo struktūra laikoma piktnaudžiavimu ar mokestinės naudos siekimu be realaus ekonominio pagrindo.
5. **Patikslintas trečiųjų asmenų paskolų vertinimas.** Į skolintą kapitalą įtraukiamos trečiųjų asmenų paskolos, jeigu jų grąžinimas užtikrintas kontroliuojančio asmens laidavimu ar garantija. Vien turto įkeitimas ar hipoteka savaime tokios paskolos kontroliuojamam skolintam kapitalui nepriskiria.
6. **Išsamiau paaiškintos „cash pool“ sistemos.** Jeigu faktinis finansavimo šaltinis grupės lėšų koncentravimo sistemoje yra kontroliuojantis asmuo, toks finansavimas gali būti laikomas kontroliuojančio skolintojo suteikta paskola.
7. **Kelios paskolos vertinamos bendrai.** Kai tas pats ar keli kontroliuojantys asmenys suteikia kelias paskolas skirtingomis palūkanų normomis, o bendra suma viršija 4:1 santykį, neleidžiama palūkanų dalis apskaičiuojama proporcingai nuo visų paskolų, neatsižvelgiant į jų suteikimo eiliškumą.
8. **Patikslintas fiksuoto kapitalo apskaičiavimas.** Fiksuotas kapitalas nustatomas paskutinę mokestinio laikotarpio dieną pagal nuosavą kapitalą, neįtraukiant einamojo laikotarpio finansinio rezultato ir tam tikro perkainojimo rezultato.
9. **Patikslintas valiutinių paskolų vertinimas.** Skolintas kapitalas užsienio valiuta perskaičiuojamas eurai pagal paskutinės mokestinio laikotarpio dienos taikytiną valiutos kursą.
10. **Atnaujintas komentaras laikomas palankesniu mokesčių mokėtojui.** Todėl VMI nurodo, kad šis aiškinimas gali būti taikomas ir ankstesniems mokestiniams laikotarpiams, jeigu dar nepasibaigę mokesčių apskaičiavimo, deklaravimo ir tikrinimo terminai.

PROJEKTAS !!!

KONTROLIUOJAMŲJŲ SANDORIŲ KAINODAROS DOKUMENTAI

<...>

2. Kokią praktinę naudą mokesčių mokėtojai suteikia tinkamai parengta KD?

KD parengimas – ne tik Kainodaros taisyklėse¹ nustatyta pareiga. Tinkamai ir kokybiškai parengta KD turi praktinę naudą ir pačiam mokesčių mokėtojai.

Visų pirma, kokybiška KD padeda pagrįsti, kad sandorių tarp asocijuotų asmenų kainos atitinka IRP, todėl sumažėja KS kainų koregavimo ir su tuo susijusių pasekmių rizika (jei mokesčių administratorius nustato, kad sandoriai neatitinka IRP, gali būti papildomai apskaičiuoti mokėtini mokesčiai, delspinigiai ir taikomos baudos). Be to, KD neturėjimas arba netinkamas jos parengimas gali lemti ir administracinę atsakomybę, todėl tinkama KD padeda išvengti galimų sankcijų dėl dokumentavimo reikalavimų nesilaikymo.

KD rengimas leidžia peržiūrėti ir optimizuoti įmonių grupės vidaus sandorius, atsisakant neefektyvios veiklos, sandorių bei užtikrinant, kad pelnas tarp grupės įmonių būtų tinkamai paskirstomas ir apmokestinamas ten, kur vertė realiai sukurama.

Praktikoje tinkamai parengta KD dažnai padeda supaprastinti ir paspartinti mokesčių administratoriaus kontrolės veiksmus, nes mokesčių administratorius jau kontrolės veiksmo pradžioje gauna išsamią ir tikslią informaciją (priešingu atveju prašo pateikti daug papildomos informacijos kontrolės veiksmo metu).

Apibendrinant, teisės aktų reikalavimus atitinkanti, detali ir kokybiškai parengta KD yra **ne tik formalus Kainodaros taisyklių reikalavimų įvykdymas, bet ir efektyvi mokesčių rizikų valdymo priemonė, leidžianti mokesčių mokėtojai užtikrinti savo pozicijos pagrįstumą bei sumažinti galimas finansines ir administracines pasekmes.**

4. Kas sudaro KD?

Nuo 2019 m. Kainodaros taisyklėse įteisinta dvinarė KS kainodaros dokumentacija: pagrindinė byla ir šalies byla.

Pagrindinė byla (angl. Master File) pateikia bendrą visos tarptautinės įmonių (vienetų) grupės (toliau – TVG) vaizdą. Joje aprašoma TVG veikla, struktūra, strategija, verslo modelis, pagrindiniai sandoriai, turimas nematerialus turtas, finansinė veikla, kaip TVG kuria vertę tarptautiniu mastu ir kaip pasiskirsto jos pelnas visame pasaulyje. Pagrindinė byla leidžia geriau suprasti TVG veiklą ekonominiu, teisiniu ir finansiniu požiūriu bei Lietuvos įmonės vietą ir svarbą TVG.

Šalies byla (angl. Local File) yra skirta konkrečiam vienetai tam tikroje šalyje (pvz., Lietuvoje veikiančiam vienetai). Joje pateikiama vieneto valdymo struktūra, išsamiai aprašomas kiekvienas KS (prekių pirkimo, paslaugų teikimo, paskolų ir kt.), sandorio šalių atliekamos funkcijos, prisiimamos rizikos, naudojamas turtas, pasirinktas kainodaros metodas, palyginimai ir skaičiavimai, įrodantys, kad taikytos KS kainos atitinka IRP.

Esminis šių bylų skirtumas: pagrindinė byla aprašo visos TVG globalią verslo sistemą ir sandorių kainodaros politiką, o šalies byla – detalizuoja konkretaus vieneto sudarytus KS bei pagrindžia jų kainų atitikimą IRP.

Kadangi šalies byloje detalizuojami konkretaus vieneto KS su visais asocijuotais asmenimis, dokumentuoti pagal Kainodaros taisykles, PMĮ ir GPMĮ, todėl tam tikrais atvejais šalies byla gali apimti ir sandorius su subjektais, kurie formaliai nepriklauso tai pačiai TVG (pvz., sandoriai su susijusiais fiziniais asmenimis).

6. Kas ir kada turi rengti pagrindinę ir šalies bylas?

Pagrindinę bylą turi rengti vienetas, vykdamas KS, jei tenkinamos abi sąlygos: vienetas priklauso TVG ir jo praėjusio mokestinio laikotarpio pajamos viršija 15 mln. Eur (Kainodaros taisyklių 84 p.).

Šalies bylą turi rengti vienetas, vykdamas KS ir kai tenkinama bent viena iš šių sąlygų (Kainodaros taisyklių 85 p.):

- Lietuvos vieneto arba užsienio vieneto nuolatinės buveinės Lietuvoje praėjusio mokestinio laikotarpio pajamos viršija 3 mln. Eur;

- vienetas yra finansų ar kredito įstaiga, draudimo įmonė.

Jeigu yra tenkinamos nurodytos KD rengimo sąlygos, vienetas dar turėtų įsivertinti ir vykdomų KS apimtį (vertę) bei sandorio dalyvius (apie tai plačiau žr. 7 klausimą).

19. Ar Lietuvoje galima rengti supaprastintą KD?

Ne. Lietuvos Kainodaros taisyklės tokios išimties nenumato – supaprastinto KD formato nėra. Vienetai, kuriems yra pareiga rengti KD, privalo ją rengti vadovaudamiesi Kainodaros taisyklėmis.

28. Ar už KD neparengimą (netinkamą KD parengimą) yra numatyta atsakomybė? Su kokiomis pasekmėmis susidurtų vienetas nepateikęs KD po mokesčių administratoriaus pareikalavimo?

Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso (toliau – ANK) 188 str. numato administracinę atsakomybę už sandorių kainodaros dokumentavimo tvarkos nesilaikymą. Administracinė atsakomybė kyla už:

- KD neparengimą (neturėjimą), kai ji privaloma;
- KD parengimą nesilaikant reikalavimų (pvz., KD parengta formaliai, neišsamiai, trūksta esminių duomenų, pvz., palyginamųjų sandorių informacijos ir pan.);
- KD nepateikimą mokesčių administratoriui nurodytu terminu.

Be administracinės atsakomybės, vienetai kyla ir kitos teisinės pasekmės. Kontrolės veiksmų metu mokesčių administratoriui koreguojant kainą naudojant ištiestosios rankos intervalą ir neturint tikslesnių duomenų, IRP atitinkančia kaina arba pelnu laikoma kaina arba pelnas, kurie yra ištiestosios rankos intervalo mediana. Jeigu mokesčių mokėtojas vengia bendradarbiauti su mokesčių administratoriumi ir todėl mokesčių administratoriui sunkiau nustatyti IRP atitinkančią kainą arba pelną, mokesčių administratorius turi teisę bet kokią ištiestosios rankos intervalo skaičių laikyti atitinkančiu IRP ir jį naudoti koregavimui.

Jeigu mokesčių mokėtojas mokesčių administratoriaus nurodytu laiku nepateikia mokesčių administratoriui tinkamų dokumentų apie sandorių ar ūkinių operacijų vertę arba pateikia

netinkamus dokumentus ir mokesčių administratorius koreguoja sandorių ar ūkinių operacijų vertę, taikydamas PMI 40 str. 2 d. arba GPMĮ 15 str. 2 d., ši aplinkybė yra laikoma atsakomybę sunkinančia aplinkybe, kuriai esant mokesčių administratorius gali skirti didesnę baudą už mokesčių įstatymų pažeidimus (MAĮ 140 str. 4 d. 3 p.).

Pažymėta, jog pagal šiuo metu galiojantį teisinį reglamentavimą juridinio asmens vadovui ar kitam atsakingam asmeniui paskyrus 1500 Eur ar didesnę administracinę baudą už sandorių KD tvarkos nesilaikymą ar mokesčių administratoriaus nurodymų nevykdymą, bus laikoma, kad toks mokesčių mokėtojas nebeatitiks MAĮ 40¹ straipsnyje numatytų minimalių patikimo mokesčių mokėtojo kriterijų, kas lems papildomas neigiamas pasekmes mokesčių mokėtojui (pvz., ribojimus dalyvauti viešuosiuose pirkimuose ir pan.).

Apibendrintos KD tvarkos nesilaikymo ar netinkamo laikymosi pasekmės pateikiamos 2 lentelėje.

2 lentelė. KD tvarkos nesilaikymo pasekmės.

Straipsnis	Pažeidimo pobūdis / kriterijus	Pasekmės
ANK 188 str.	Sandorių kainodaros dokumentavimo tvarkos nesilaikymas.	Bauda nuo 1820 Eur iki 5590 EUR. Pakartotinis pažeidimas: 3770 – 6 000 Eur.
ANK 505 str.	Kliudymas mokesčių administratoriui įgyvendinti teises (pvz., nevykdomas mokesčių administratoriaus nurodymas pateikti kitus kainos atitikimą pagrindžiančius dokumentus)	Bauda nuo 390 Eur iki 1950 EUR. Pakartotinis pažeidimas: 1100 – 6000 Eur.
Kainodaros taisyklių 56 p.	Atliekant kainų koregavimą mokesčių administratoriui trūksta duomenų nustatant IRP atitinkančią kainą arba kai mokesčių mokėtojas nebendradarbiauja.	Atliekant koregavimą taikoma ištiesiosios rankos intervalo mediana arba bet koks ištiesiosios rankos intervalo skaičius. Susijusios pasekmės – gali būti papildomai apskaičiuotas pelno mokestis, delspinigiai bei skirtos baudos.
MAĮ 140 str. 4 d. 3 p.	KD nepateikimas nurodytu laiku, tinkamų dokumentų apie sandorių ar ūkinių operacijų vertę nepateikimas arba pateikimas netinkamų dokumentų.	Padidintos baudos skyrimo galimybė už mokesčių įstatymų pažeidimus.
MAĮ 40 ¹ str. 1 d. 4 p.	Juridinio asmens vadovui ar kt. atsakingam asmeniui paskirta 1500 Eur ar didesnė bauda pagal ANK 188 str., 505 str.	Neatitikimams minimaliems patikimo mokesčių mokėtojo kriterijams (pvz., apribojimai dalyvauti viešuosiuose pirkimuose, reputacinė žala ir kt.)

KS dokumentavimo pavyzdžiai

Situacija 1. Reikia tiek pagrindinės, tiek šalies bylų.

- Lietuvos (toliau – LT) vieneto, priklausančio TVG, pajamos 2023 m. buvo 50 mln. EUR;
- 2024 m. LT vienetas pardavė prekių dukterinei įmonei Lenkijoje už 10 mln. EUR;
- Be to, LT vienetas 2024 m. įsigijo valdymo paslaugų iš patronuojančio vieneto Suomijoje už 1 mln. EUR.

Reikia rengti:

- Pagrindinę bylą, nes TVG priklausančios LT vieneto pajamos viršija 15 mln. EUR, ir vykdytas bent vienas reikšmingas KS (virš 90 000 Eur);
- Šalies bylą, nes pajamos viršija nustatytą 3 mln. Eur ribą ir KS vertė viršija 90 000 EUR.

Situacija 2. Reikia tik šalies bylos.

- LT vieneto, priklausančios TVG, pajamos 2023 m. buvo 12 mln. EUR;
- 2024 m. LT įmonė pirkė paslaugas iš asocijuoto vieneto Latvijoje už 100 000 EUR.

Reikia rengti tik šalies bylą, nes:

- pajamos viršija nustatytą 3 mln. EUR ribą ir sandoris viršija 90 000 EUR, todėl atitinka reikalavimą šalies bylai;

LT vieneto pajamos nesiekia 15 mln. EUR, todėl pagrindinės bylos parengti nereikia.

Situacija 3: Nereikia nei pagrindinės, nei šalies bylų.

- LT vienetas priklauso TVG, pajamos 2024 m. buvo 16 mln. EUR;
- Vienintelis KS 2025 m. – 80 000 EUR paskola iš patronuojančio vieneto Estijoje.

Nereikia nei pagrindinės, nei šalies bylų: KS suma per maža (nesiekia 90 000 EUR), tad netenkinamas nei šalies, nei pagrindinės bylų rengimo kriterijus.

Situacija 4. Bus reikalingi tik kiti kainodarą pagrindžiantys dokumentai (t. y. ne KD).

- LT vieneto pajamos 2024 m. buvo 5 mln. EUR.
- 2025 m. LT vienetas A pardavė kitam LT vienetai B prekių už 500 000 EUR.
- 2025 m. LT vieneto A direktorius iš LT vieneto A įsigijo automobilį už 95 000 EUR.

Nereikės rengti nei pagrindinės bylos (pajamos neviršija 15 mln. EUR), **nei šalies bylos** (taikoma išimtis vidiniams sandoriams).

Abu sudaryti KS – vidiniai, todėl LT vienetas turėtų būti pasirengęs pagrįsti tokių sandorių kainos atitikimą IRP ir mokesčių administratoriui pareikalavus pateikti kitus kainodarą pagrindžiančius dokumentus.

Situacija 5. KS dokumentavimo išimtys (reikia KD).

• LT vieneto pajamos 2024 m. buvo 4 mln. EUR (viršija 3 mln. EUR ribą, todėl įmonė turi bendrą prievolę rengti KD).

• 2025 m. LT vienetas vykdė šiuos sandorius:

• Pirkto programinės įrangos sukūrimo paslaugas iš patronuojančio vieneto Vokietijoje už 85.000 EUR.

• Pirkto IT palaikymo paslaugas iš to paties patronuojančio vieneto Vokietijoje už 45 000 EUR.

• Suteikė konsultavimo paslaugas asocijuotam vienetui, registruotam tikslinėje teritorijoje (Kaimanų salose), už 50 000 EUR.

KS su Vokietijos asocijuotu asmeniu. Atskiri sandoriai neviršija 90 000 EUR, tačiau jie yra neatsiejamai susiję, todėl yra vertinami kartu ($85\,000 + 45\,000 = 130\,000$ EUR). Kadangi bendra suma viršija 90 000 EUR, KS dokumentuoti šalies byloje privaloma.

KS su Kaimanų salose registruotu asocijuotu asmeniu. Nors sandorio vertė su tikslinėje teritorijoje registruotu asocijuotu asmeniu 50 000 EUR (neviršija 90 000 EUR dokumentavimo ribos), šis sandoris turi būti dokumentuotas KD, nes KS dokumentavimo išimtis nėra taikoma vykdant KS su tikslinėse teritorijose registruotais asocijuotais asmenimis (šalies byla rengiama bet kokios vertės KS).

