



DARBUOTOJŲ ATOSTOGOS: jų rūšys, suteikimo tvarka, įforminimas, apmokėjimas, neišnaudotų atostogų anuliavimas

2021 m. gegužė

TS 108A

DALIJAMOJI MEDŽIAGA



DARBUOTOJŲ ATOSTOGOS: jų rūšys, suteikimo tvarka, įforminimas, apmokėjimas, neišnaudotų atostogų anuliavimas

Medžiaga parengta pagal 2021 m. gegužės 3 d. galiojusius arba paskelbtus norminius aktus, išskyrus atvejus, kai šioje medžiagoje nurodyta kitaip.

TS 108A

DALIJAMOJI MEDŽIAGA

Vilnius 2021

Medžiagą parengė
teisininkas Vaidotas DAUSKURDAS
auditorė Dalia PLAČENYTĖ

Projekto vadovas
teisininkas Vaidotas DAUSKURDAS

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 jokiomis priemonėmis, taip pat fotokopijuojama ir įrašoma į informacijos saugojimo ar platinimo sistemas. Tam reikia leidėjo raštiško sutikimo. Už draudimo nepaisymą numatyta teisinė atsakomybė.

Gerbiamieji kolegos!

Uždaroji akcinė bendrovė „Pačiolis“ dėkoja visiems, įsigijusiems audioseminarą
**„DARBUOTOJŲ ATOSTOGOS: JŲ RŪŠYS, SUTEIKIMO TVARKA,
ĮFORMINIMAS, APMOKĖJIMAS, NEIŠNAUDOTŲ ATOSTOGŲ
ANULIAVIMAS“.**

Linkime sėkmingo darbo!

Seminaro organizatoriai

Seminaro programa

1. KASMETINIŲ ATOSTOGŲ RŪŠYS: MINIMALIOSIOS KASMETINĖS ATOSTOGOS, PAILGINTOS BEI PAPILDOMOS ATOSTOGOS. JŲ TRUKMĖ IR SKYRIMO PAGRINDAI 1

2. KASMETINIŲ ATOSTOGŲ SUTEIKIMAS..... 12

Lektorius teisininkas **Vaidotas DAUSKURDAS**

3. DARBUOTOJO ATŠAUKIMAS IŠ KASMETINIŲ ATOSTOGŲ, ATOSTOGŲ PERKĖLIMAS Į VĖLESNĮ LAIKOTARPĮ. IŠMOKĖTŲ ATOSTOGINIŲ REGISTRAVIMAS APSKAITOJE, ATŠAUKUS DARBUOTOJĄ IŠ KASMETINIŲ ATOSTOGŲ21

4. KASMETINIŲ ATOSTOGŲ SUTEIKIMO DIRBANTIEMIEMS PAGAL SUMINĘ DARBO LAIKO APSKAITĄ, YPATUMAI.....26

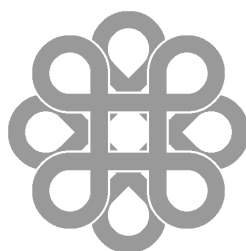
5. ATOSTOGINIŲ APSKAIČIAVIMAS, KAI DARBUOTOJAI DIRBA NEKINTANČIOS DARBO DIENOS REŽIMU, SUMINĖS DARBO LAIKO APSKAITOS REŽIMU, INDIVIDUALIU DARBO LAIKO REŽIMU28

6. KOMPENSACIJOS UŽ NEPANAUDOTAS ATOSTOGAS APSKAIČIAVIMAS DARBUOTOJAMS, DIRBANTIEMS NEKINTANČIOS DARBO DIENOS REŽIMU, SUMINĖS DARBO LAIKO APSKAITOS REŽIMU, INDIVIDUALIU DARBO LAIKO REŽIMU.....52

Lektorė auditorė **Dalia PLAČENYTĖ**

7. NEPANAUDOTŲ KASMETINIŲ ATOSTOGŲ ANULIAVIMAS. SĄLYGOS, GALIMYBĖS IR PAVOJAI.....63

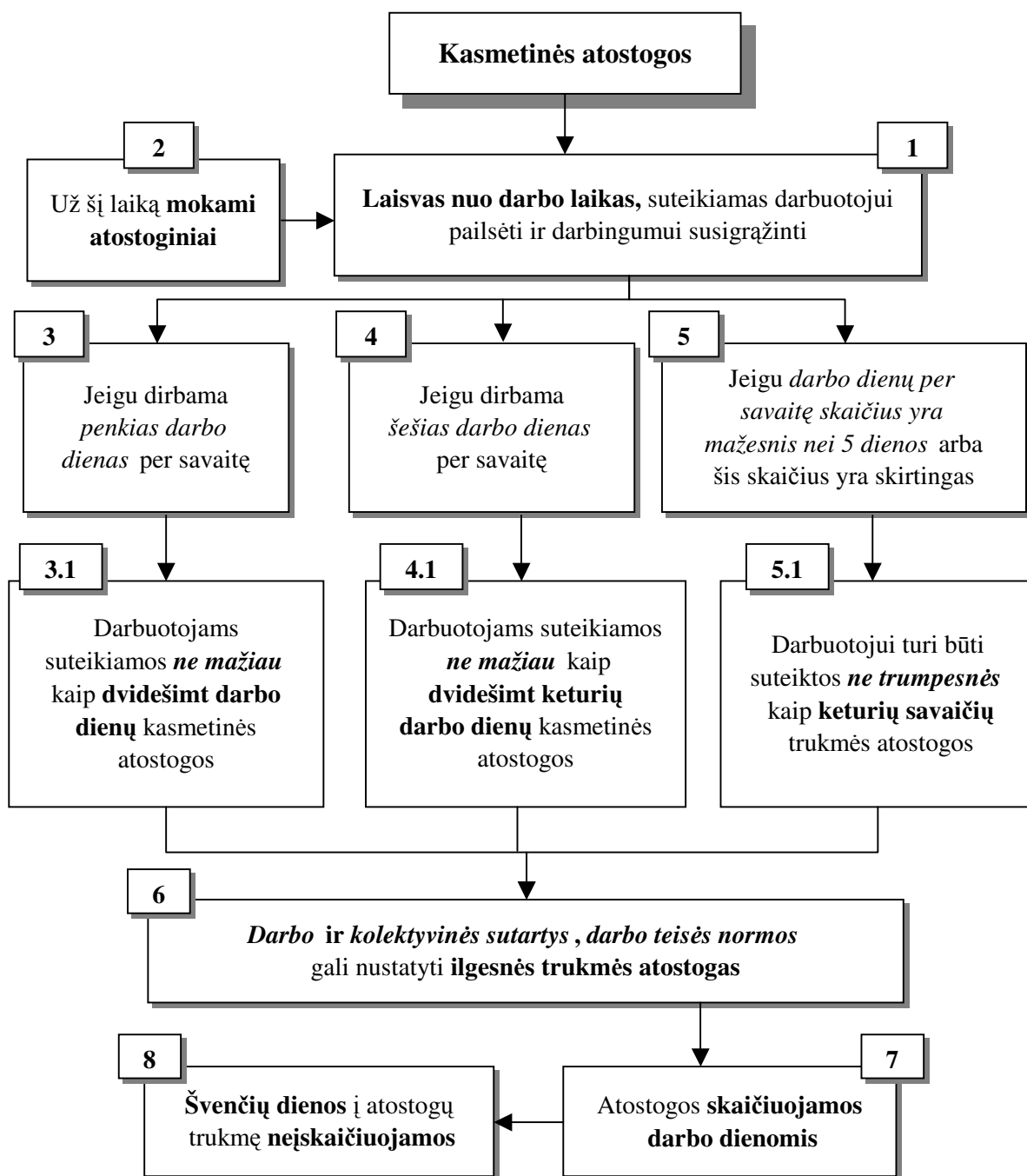
Lektorius teisininkas **Vaidotas DAUSKURDAS**



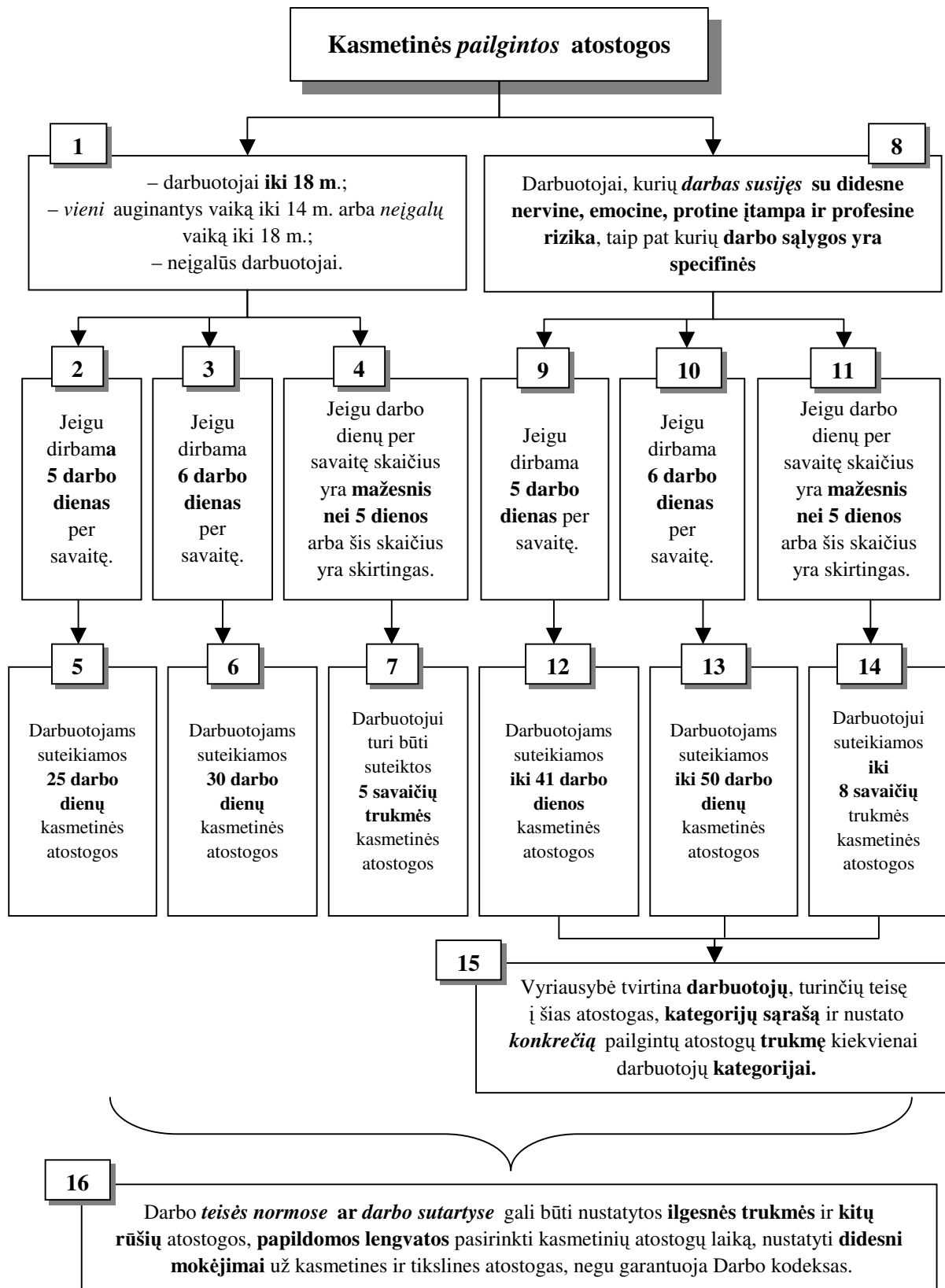


KASMETINIŲ ATOSTOGŲ RŪŠYS: MINIMALIOSIOS KASMETINĖS ATOSTOGOS, PAILGINTOS BEI PAPILDOMOS ATOSTOGOS. JŲ TRUKMĖ IR SKYRIMO PAGRINDAI

1.1. Kasmetinės atostogos ir jų trukmė (DK 126 str.)



1.2. Kasmetinės pailgintos atostogos (DK 138 str. 1 dalis)



PATVIRTINTA
Lietuvos Respublikos Vyriausybės
2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496

**KAI KURIŲ KATEGORIJŲ DARBUOTOJŲ, TURINČIŲ TEISĘ
Į PAILGINTAS ATOSTOGAS,
SĄRAŠAS IR ŠIŲ ATOSTOGŲ TRUKMĖS APRAŠAS**

1. Kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas, sąrašas ir šių atostogų trukmės aprašas (toliau – Aprašas) nustato darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas, kategorijų sąrašą ir konkrečią pailgintų atostogų trukmę kiekvienai darbuotojų kategorijai.

Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 str. 1 dalimi.

2. ~~Mokyklų, psichologinių, pedagoginių psichologinių tarnybų, vaikų globos įstaigų ir sutrikusio vystymosi kūdikių namų pedagoginiai darbuotojai – 40 darbo dienų (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba 48 darbo dienos (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos 8 savaičių trukmės pailgintos atostogos.~~ *(galiojo nuo 2017 07 01 pagal 2017 06 21 LRV nut. Nr. 496 iki 2019 06 27, panaikinta 2019 06 19 LRV nut. Nr. 617)*

▶2. **Mokytojai**, dirbantys pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo vaikų švietimo programas, **švietimo įstaigų pagalbos mokiniui specialistai**, teikiantys psichologinę, specialiąją pedagoginę ir socialinę pedagoginę pagalbą, **kiti mokyklų, psichologinių, pedagoginių psichologinių tarnybų, vaikų globos įstaigų ir sutrikusio vystymosi kūdikių namų pedagoginiai darbuotojai – 40 darbo dienų** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **48 darbo dienos** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos **8 savaičių trukmės pailgintos atostogos**. *† (galioja nuo 2019 06 28 pagal 2019 06 19 LRV nut. Nr. 617)*

3. **Mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojai** (vyriausieji mokslo darbuotojai, vyresnieji mokslo darbuotojai, mokslo darbuotojai, jaunesnieji mokslo darbuotojai) – **40 darbo dienų** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **48 darbo dienos** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos **8 savaičių trukmės pailgintos atostogos**.

4. **Profesionaliojo scenos meno įstaigų kūrybiniai darbuotojai – 30 darbo dienų** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **36 darbo dienos** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos **6 savaičių trukmės pailgintos atostogos**.

5. **Sveikatos priežiūros specialistai:**

5.1. **teikiantys sveikatos priežiūros paslaugas**, kartu su jais dirbantys darbuotojai, kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus arba dirba tomis pačiomis sąlygomis, nenurodyti Aprašo 5.2–5.4 papunkčiuose, – **26 darbo dienos** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **31 darbo diena** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos **5 savaičių ir vienos darbo dienos trukmės pailgintos atostogos**;



5.2. **teikiantys skubiąją medicinos pagalbą**, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybės aprašymą, – **27 darbo dienos** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **32 darbo dienos** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos **5 savaitių ir 2 darbo dienų trukmės pailgintos atostogos**;

5.3. turintys atitinkamos veiklos licenciją ir **atliekantys chirurgines operacijas ar dalyvaujantys jas atliekant**, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybės aprašymą, – **28 darbo dienos** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **33 darbo dienos** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos **5 savaitių ir 3 darbo dienų trukmės pailgintos atostogos**;

5.4. **dirbantys asmens sveikatos priežiūros įstaigose su pacientais, kuriems taikoma priverstinė hospitalizacija**, priverstinė diagnostika ar priverstinio gydymo priemonės, arba **dirbantys laisvės atėmimo vietų gydymo įstaigose**, asmens sveikatos priežiūros įstaigose ir **tarnybose, esančiose pataisos įstaigose ir areštinėse**, – **28 darbo dienos** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **33 darbo dienos** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos **5 savaitių ir 3 darbo dienų trukmės pailgintos atostogos**.

6. **Psichologai**, dirbantys socialinės globos įstaigose (išskyrus vaikų globos įstaigas), sutrikusio vystymosi kūdikių namuose, ir socialinių paslaugų srities darbuotojai, dirbantys stacionariuose socialinės globos įstaigose, grupinio gyvenimo namuose, bendruomeniniuose vaikų globos namuose, sutrikusio vystymosi kūdikių namuose, – **30 darbo dienų** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **36 darbo dienos** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos **6 savaitių trukmės pailgintos atostogos**.

7. **Farmacijos specialistai**, kurių pareigybių aprašymuose nurodyta viena ar kelios iš šių veiklų: kontroliuoja (tiria) vaistų ir vaistinių medžiagų kokybę; gamina vaistus ir vaistines medžiagas; pakuoja vaistus ir vaistines medžiagas; priima ir (ar) komplektuoja vaistus pagal užsakymus; išduoda (parduoda) vaistus ir vaistines medžiagas vaistinėse, – **25 darbo dienos** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) ir **30 darbo dienų** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos **5 savaitių trukmės pailgintos atostogos**.

8. Socialinių paslaugų srities darbuotojai, dirbantys kardomojo kalnimo ir laisvės atėmimo vietose, švietimo įstaigose, nestacionariuose socialinių paslaugų įstaigose asmenims, turintiems proto ar psichinę negalią, laikino gyvenimo namuose, taip pat kiti darbuotojai, dirbantys socialinių paslaugų srityje (pagal pareigybės aprašymą) su socialinės rizikos suaugusiais asmenimis, socialinės rizikos šeimomis, asmenimis, turinčiais proto ar psichinę negalią, ir darbuotojai, dirbantys socialinių paslaugų srityje ir teikiantys socialines paslaugas asmens namuose (pagal pareigybės aprašymą), – 25 darbo dienos (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba 30 darbo dienų (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos 5 savaitių trukmės pailgintos atostogos. *(galiojo nuo 2017 07 01 pagal 2017 06 21 LRV nut. Nr. 496 iki 2019 06 27, panaikinta 2019 06 19 LRV nut. Nr. 617)*

8. Socialinių paslaugų srities darbuotojai, dirbantys kardomojo kalnimo ir laisvės atėmimo vietose, švietimo įstaigose, nestacionariuose socialinių paslaugų įstaigose asmenims, turintiems proto ar psichinę negalią, laikino gyvenimo namuose, taip pat socialinių paslaugų srities darbuotojai, dirbantys (pagal pareigybės aprašymą) su socialinę riziką patiriančiais suaugusiais asmenimis, šeimomis, asmenimis, turinčiais proto ar psichinę negalią, ir socialinių paslaugų srities darbuotojai, teikiantys socialines paslaugas asmens namuose (pagal pareigybės aprašymą), – 25 darbo dienos (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba 30 darbo dienų (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti

suteiktos 5 savaičių trukmės pailgintos atostogos: (galiojo nuo 2019 06 28 pagal 2019 06 19 LRV nut. Nr. 617 iki 2020 08 03, panaikinta 2020 07 29 LRV nut. Nr. 843)

8. Socialinių paslaugų srities darbuotojai, dirbantys kardomojo kalinimo ir laisvės atėmimo vietose, švietimo įstaigose, taip pat socialinių paslaugų srities darbuotojai ir psichologai, dirbantys (pagal pareigybės aprašymą) nestacionariuose socialinių paslaugų įstaigose (išskyrus psichologus, nurodytus Aprašo 6 punkte) su socialinę riziką patiriančiais suaugusiais asmenimis, šeimomis, asmenimis, turinčiais proto ar psichinę negalią, ar teikiantys socialines paslaugas asmens namuose, – **25 darbo dienos** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **30 darbo dienu** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos **5 savaičių trukmės pailgintos atostogos**. (galioja nuo 2020 08 04 pagal 2020 07 29 LRV nut. Nr. 843)

9. Pilotai instruktoriai, vyriausiasis navigatorius, navigatoriai instruktoriai, skraidantieji inžinieriai instruktoriai – **41 darbo diena** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **50 darbo dienu** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę), arba **8 savaičių trukmės pailgintos atostogos** (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas), jeigu bendras skrydžių laikas – ne mažiau kaip 210 valandų per metus.

10. Orlaivių vadai, pilotai, navigatoriai, skraidantieji inžinieriai, skraidantieji operatoriai, orlaivių palydovai – **41 darbo diena** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **50 darbo dienu** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę), arba **8 savaičių trukmės pailgintos atostogos** (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas), jeigu bendras skrydžių laikas – ne mažiau kaip 350 valandų per metus.

11. Pilotai bandytojai – **41 darbo diena** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **50 darbo dienu** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę), arba **8 savaičių trukmės pailgintos atostogos** (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas), jeigu bendras skrydžių laikas – ne mažiau kaip 120 valandų per metus.

12. Valstybės įmonės „Oro navigacija“ darbuotojai:

12.1. skrydžių vadovai, vyresnieji skrydžių vadovai – **35 darbo dienos** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **41 darbo diena** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę), arba **7 savaičių trukmės pailgintos atostogos** (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas), jeigu teikė oro navigacijos paslaugas ne mažiau kaip 500 valandų per metus;

12.2. skrydžių vadovai instruktoriai, skrydžių valdymo centrų pamainų viršininkai – **35 darbo dienos** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **41 darbo diena** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę), arba **7 savaičių trukmės pailgintos atostogos** (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas), jeigu teikė oro navigacijos paslaugas ne mažiau kaip 150 valandų per metus.

13. Darbuotojams, nurodytiems Aprašo 9–12 punktuose, pailgintos atostogos skaičiuojamos priklausomai (proporcingai) nuo to, kiek iš viso valandų jie skraidė ar teikė navigacijos paslaugas tais darbo metais.

14. Jūrininkai, dirbantys Lietuvos Respublikos jūrų laivų registre įregistruotuose laivuose, – **25 darbo dienos** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **30 darbo dienu** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti **suteiktos 5 savaičių trukmės pailgintos atostogos**.

15. Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis žvejybos laivuose, užsiimančiuose versline ir kita (specialia) žvejyba, – **25 darbo dienos** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **30 darbo dienu** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos **5 savaičių trukmės pailgintos atostogos**.

16. Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojai:

16.1. dirbantys esant jonizuojančiosios spinduliuotės poveikiui – **25 darbo dienos** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **30 darbo dienų** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos **5 savaitių trukmės pailgintos atostogos**;

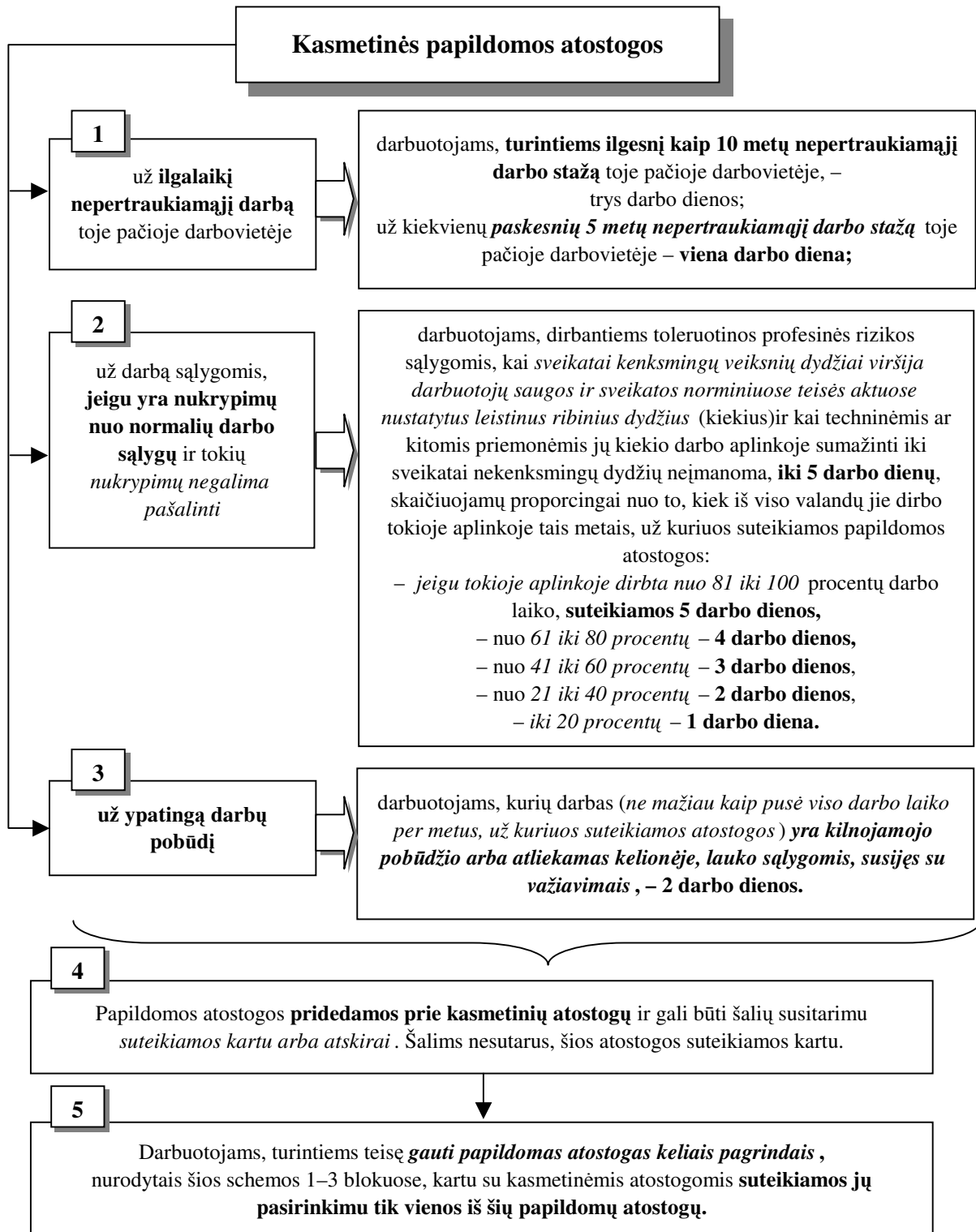
16.2. dirbantys esant jonizuojančiosios spinduliuotės poveikiui ir tiesiogiai vykdantys darbus ar operacijas panaudoto branduolinio kuro ir didelio radioaktyvumo specialių dirbinių tvarkymo srityje (išėmimas iš reaktoriaus, pervežimas, perkėlimas, pjaustymas, pakrovimas į konteinerius) arba radiacijos požiūriu pavojingus darbus I radiacinės saugos kategorijos patalpose (didelio radioaktyvumo įrangos remontas, izoliavimas, išmontavimas, bandinių ėmimas, ruošimas eksploatavimo kontrolei) – **30 darbo dienų** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **36 darbo dienos** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos **6 savaitių trukmės pailgintos atostogos**.

17. Darbuotojai, kurie dirba darbą, tiesiogiai susijusį su gyvūnų patologine medžiaga, arba atlieka bakteriologinius, virusologinius, serologinius, hematologinius, patologinius anatominius, parazitologinius, mikologinius, cheminius, toksikologinius, biocheminius, radiologinius, molekulinis tyrimus, susijusius su gyvūnais, – **25 darbo dienos** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **30 darbo dienų** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos **5 savaitių trukmės pailgintos atostogos**.

18. Lietuvos Respublikos aplinkos ministerijai pavaldžių įstaigų darbuotojai, kurie pagal jų pareigybės aprašymus ima mėginius ir atlieka cheminius, ekotoksikologinius, hidrobiologinius ir radiologinius tyrimus bei matavimus, – **25 darbo dienos** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **30 darbo dienų** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos **5 savaitių trukmės pailgintos atostogos**.

Šaltinis: „Pačiolio“ elektroniniai sąvadai. – Darbo santykiai ir darbo ginčai

1.3. Kasmetinės papildomos atostogos (DK 138 str. 2 dalis)



Pastaba: darbuotojams, turintiems teisę gauti *pailgintas* ir *papildomas* atostogas, jų pasirinkimu **suteikiamos arba tik pailgintos atostogos**, arba prie kasmetinių atostogų pridėtos **papildomos atostogos**.

PATVIRTINTA
Lietuvos Respublikos Vyriausybės
2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496

PAPILDOMŲ ATOSTOGŲ TRUKMĖS, SUTEIKIMO SĄLYGŲ IR TVARKOS APRAŠAS

1. Papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato papildomų atostogų trukmę, jų suteikimo sąlygas ir tvarką.

Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnio 2 dalimi.

2. Papildomos atostogos suteikiamos:

2.1. už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje pačioje darbovietėje – darbuotojams, turintiems ilgesnį kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje pačioje darbovietėje, – 3 darbo dienos, už kiekvienų paskesnių 5 metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje pačioje darbovietėje – viena darbo diena. Į ilgalaikį nepertraukiamąjį darbo toje pačioje darbovietėje stažą, už kurį suteikiamos papildomos atostogos, įskaitomas faktiškai dirbtas laikas toje pačioje darbovietėje ir kiti laikotarpiai, nurodyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 127 straipsnio 4 dalyje;

2.2. už darbą sąlygomis, jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir tokių nukrypimų negalima pašalinti, – darbuotojams, dirbantiems toleruotinos profesinės rizikos sąlygomis (t. y. rizikos, su kuria galima taikstyti, jeigu įdiegiamos rizikos prevencijos priemonės rizikai sumažinti iki praktiškai įmanomo dydžio, t. y. iki tokio dydžio, kai galima įrodyti, kad tolesnio rizikos mažinimo sąnaudos (išreikštos laiko sąnaudomis, pinigais ir (arba) darbo apimtimi) būtų neproporcingos, palyginti su pasiekama nauda), remiantis profesinės rizikos vertinimo, atlikto vadovaujantis socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro patvirtintais Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais, duomenimis, kai sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose nustatytus leistinus ribinius dydžius (kiekius) ir kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, – iki 5 darbo dienų, skaičiuojamų priklausomai (proporcingai) nuo to, kiek iš viso valandų jie dirbo tokioje aplinkoje tais metais, už kuriuos suteikiamos papildomos atostogos, t. y. jeigu tokioje aplinkoje dirbta nuo 81 iki 100 procentų darbo laiko, suteikiamos 5 darbo dienos, nuo 61 iki 80 procentų – 4 darbo dienos, nuo 41 iki 60 procentų – 3 darbo dienos, nuo 21 iki 40 procentų – 2 darbo dienos, iki 20 procentų – viena darbo diena;

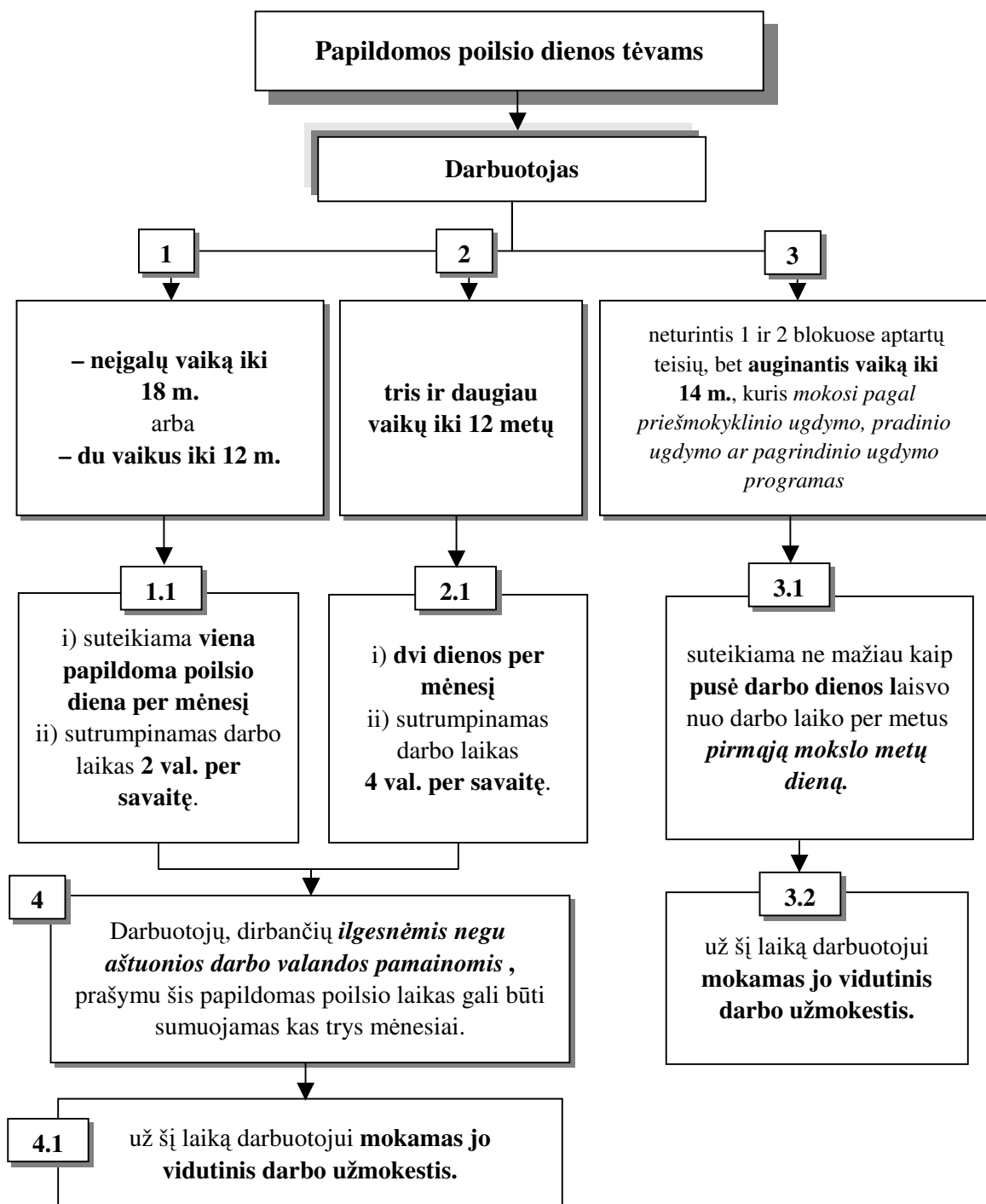
2.3. už ypatingą darbų pobūdį – darbuotojams, kurių darbas (ne mažiau kaip pusė viso darbo laiko per metus, už kuriuos suteikiamos atostogos) yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važinėjimais, – 2 darbo dienos.

3. Darbuotojams, turintiems teisę gauti papildomas atostogas keliais pagrindais, nurodytais Aprašo 2.1–2.3 papunkčiuose, kartu su kasmetinėmis atostogomis suteikiamos jų pasirinkimu tik vienos iš šių papildomų atostogų.

4. Papildomos atostogos pridedamos prie kasmetinių atostogų ir gali būti šalių susitarimu suteikiamos kartu arba atskirai. Šalims nesutarus, šios atostogos suteikiamos kartu.

5. Darbuotojams, turintiems teisę gauti pailgintas ir papildomas atostogas, jų pasirinkimu suteikiamos arba tik pailgintos atostogos, arba Aprašo 4 punkte nustatyta tvarka prie kasmetinių atostogų pridėtos papildomos atostogos.

1.4. Papildomos poilsio dienos tėvystei įgyvendinti (DK 138 str. 3 ir 4 dalys)



VIEŠOSIOS KONSULTACIJOS

Dėl pailgintų atostogų suteikimo tėvams, vieniems auginantiems neįgalų vaiką iki 18 m.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 138 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad darbuotojams iki aštuoniolikos metų, **darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką** iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, ir neįgaliems darbuotojams suteikiamos dvidešimt penkių darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba trisdešimt darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos penkių savaitių trukmės atostogos.

Taigi, minėta DK norma numato papildomas garantijas nepilnamečiams asmenims, neįgaliesiems bei tėvams vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Atsižvelgiant į tai, VDI specialistų nuomone, **ši papildoma garantija galioja tik tais atvejais, kai pvz., neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų augina vienas iš tėvų. Jei vaiką augina abu tėvai, tuomet atostogos neilginamos ir suteikiamos bendros trukmės kasmetinės atostogos** (DK 126 straipsnio 2 dalis).

Dėl papildomo poilsio laiko darbuotojams, auginantiems vaikus

Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, **suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį** (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai (DK 138 straipsnio 3 d.).

Atkreiptinas dėmesys, kad šios poilsio dienos **priklauso abiem tėvams kiekvieną mėnesį**. Aptariamas papildomas poilsio laikas gali būti panaudojamas ir kitaip, pvz., jeigu darbuotojui priklauso 1 papildoma poilsio diena, jis gali prašyti sutrumpinti darbo laiką, pvz., 2 valandomis kiekvieną penktadienį ar kitą savaitės dieną. Jeigu darbuotojui priklauso 2 papildomos poilsio dienos per mėnesį, jis gali prašyti sutrumpinti darbo laiką 4 valandomis per savaitę. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis nei 8 valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai. Pastebėtina, jog ši garantija, turintiems teisę į papildomą poilsį, taikoma atsižvelgiant į darbuotojo darbo laiko normą nustatytą darbo sutartyje, t. y. jeigu darbuotojo darbo laiko norma yra 40 val. per savaitę, tai suteikiamos 8 val. per mėnesį papildomo poilsio.

VDI Darbo teisės skyriaus specialistai laikosi pozicijos, jog **kai darbuotojo darbo sutartyje nustatytas ne visas darbo laikas ir jis naudojasi nustatyta garantija, jam suteikiamas proporcingai trumpesnis papildomas poilsis**, pavyzdžiui, jei darbuotojas dirba 20 val. per savaitę, tai jam suteikiamos 4 val. trukmės papildomo poilsio laikas per mėnesį. Taip pat, jeigu darbuotojas dirba pagal pagrindinio susitarimo ir pagal papildomo darbo susitarimą, pavyzdžiui, 60 val. per savaitę, tuomet papildomo poilsio diena tokiam darbuotojui suteikiama proporcingai ilgesnė – 12 val.

DK taip pat numato **laisvą pusdienį pirmąją mokslo metų dieną**. Darbuotojams, kurie turi 1 ar daugiau vaikų iki 14 metų, besimokančių pagal priešmokyklinio, pradinio ar bendrojo ugdymo programą, ir kurie neturi teisės į papildomas poilsio dienas, priklauso **pusė laisvos dienos pirmąją mokslo metų dieną**. Šis laikas taip pat yra apmokamas mokant vidutinį darbuotojo darbo užmokestį.

Dėl mamadienių ar tėvadienių suteikimo

Ar priklauso papildoma poilsio diena (vadinamasis „tėvadienis“ arba „mamadienis“) tą mėnesį, kai esi eilinėse atostogose ar laikinai nedarbingas ir grįžus po šio laikotarpio einamasis mėnesis dar nėra pasibaigęs?

– Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 138 str. 3 d. reglamentuoja papildomų poilsio dienų, darbuotojams auginantiems neigalų vaiką iki 18 m. arba du vaikus iki 12 m., arba tris ir daugiau vaikų iki 12 m., suteikimo tvarką.

Pastebėtina, kad darbuotojui pateikus prašymą dėl papildomo poilsio laiko suteikimo, darbdaviui atsiranda pareiga jį suteikti per einamąjį mėnesį, pavyzdžiui, jeigu darbuotojas prašymą dėl papildomos poilsio dienos suteikimo pateikia likus savaitei iki einamojo mėnesio pabaigos pasibaigus jo kasmetinėms atostogoms ar laikinajam nedarbingumui, darbdavys turi pareigą darbuotojui papildomą poilsio dieną suteikti per likusią einamo mėnesio savaitę. Jei darbdavys negali suteikti papildomos poilsio dienos darbuotojo nurodytą dieną, darbo santykių šalys turi susitarti dėl kitos abiem darbo santykių šalims tinkančios dienos, tačiau ši papildoma poilsio diena turi būti suteikiama ne vėliau nei iki einamojo mėnesio pabaigos.

Dėl atostogų suteikimo, jeigu darbuotojui pagal dvi darbo sutartis priklauso skirtingos trukmės atostogos

Kaip suteikiamos kasmetinės atostogos darbuotojui vienoje darbovietėje atliekančiam pagrindinę ir papildomą darbo funkciją, jeigu pagal šias funkcijas teisės aktai numato skirtingą kasmetinių atostogų trukmę, pvz. pagal pagrindines funkcijas priklauso 40 darbo dienų kasmetinių atostogų, o pagal papildomas – 20 darbo dienų arba atvirkščiai pagal pagrindines funkcijas – 20 darbo dienų, o pagal papildomas – 40 darbo dienų kasmetinių atostogų.

Turėtų būti vadovaujama Lietuvos Respublikos darbo kodekso 35 straipsnio 7 dalimi, jeigu atlikdamas susitarime dėl darbo funkcijų jungimo numatytą papildomą darbo funkciją darbuotojas dėl to įgyja teisę naudotis šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytais papildomomis teisėmis ar pareigomis (ilgesniu poilsio laiku, trumpesniu darbo laiku, atostogomis ir kita), jos jam darbuotojui taikomos tik tada, kai atliekama papildoma funkcija, ir tik tiek, kiek ji atliekama.

Tai reiškia, kad tuo atveju, jeigu pagal pagrindines pareigas darbuotojui priklauso, pavyzdžiui 20 darbo dienų kasmetinių atostogų, o pagal susitarimą dėl papildomo darbo – 40 darbo dienų atostogų, darbuotojui suteikiamos kasmetinės atostogos ilgesnės trukmės (40 darbo dienos), tačiau po 20 darbo dienų darbuotojas turi teisę grįžti į pagrindines pareigas papildomose pareigose tęsiant atostogas dar 20 darbo dienų). Vis dėlto, jeigu darbuotojui pagal pagrindines pareigas priklauso ilgesnės trukmės atostogos (pavyzdžiui, pagrindinės pareigos yra mokslo darbuotojas, kurioms priklauso 40 darbo dienos kasmetinių atostogų, o papildoma funkcija – administratorius - 20 darbo dienų atostogų), darbuotojui suteikiama ilgesnės trukmės kasmetinės atostogos abiem pareigoms vienu metu.

Dėl kasmetinių atostogų, suteikiamų savaitėmis

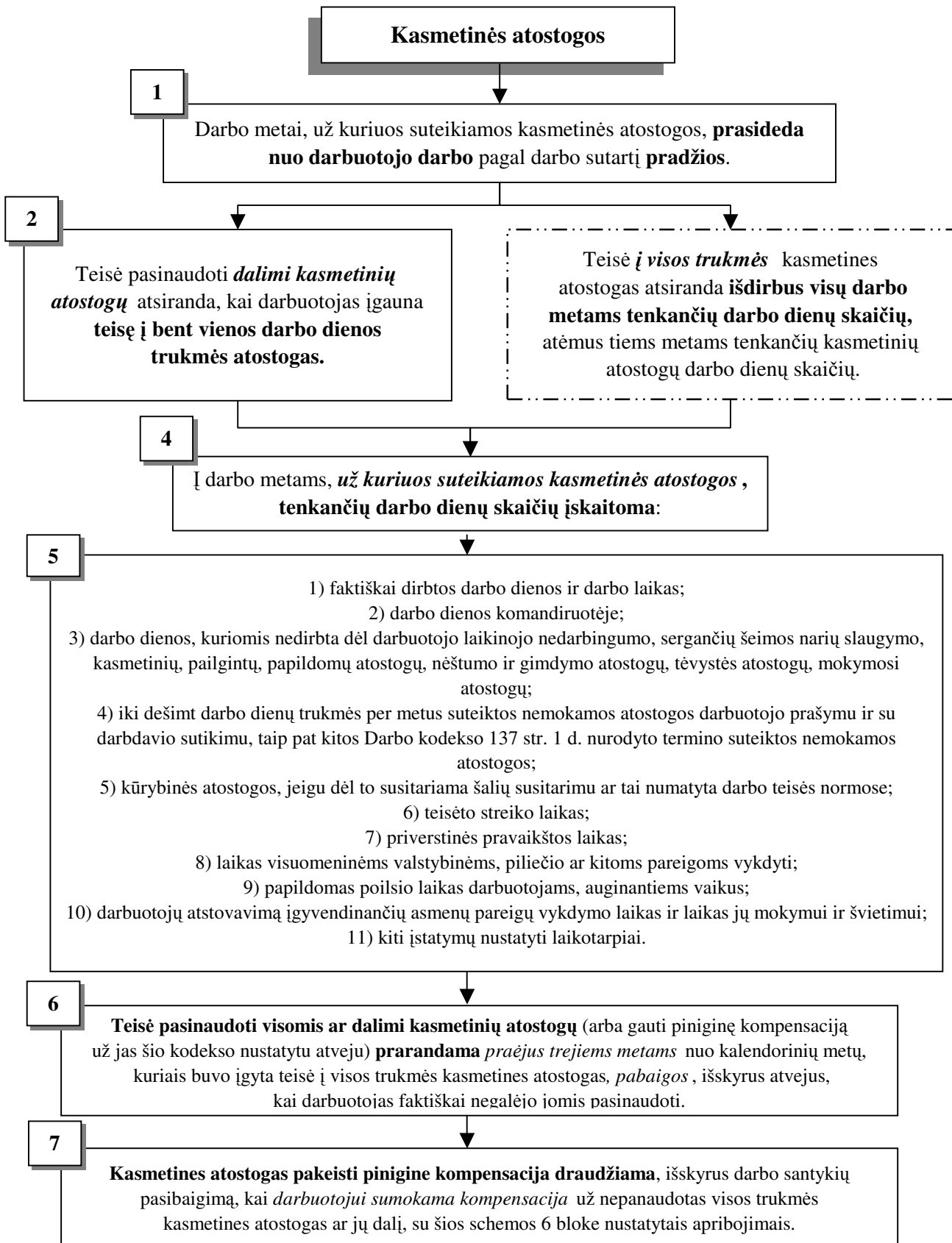
Kaip suteikiamos kasmetinės atostogos darbuotojams, kurių darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, kai DK bei kiti poįstatyminiai teisės aktai numato suteikimą savaitėmis bei darbo dienomis?

Kasmetinės atostogos suteikiamos savaitėmis bei darbo dienomis. Darbuotojui per darbo metus suteikiamos ne mažiau kaip 4 savaitių trukmės kasmetinės atostogos: 2 savaitių atostogos suteikiamos vieną kartą nepertaukiamai, o likusios atostogos gali būti suteikiamos po vieną savaitę. Šalims susitarus, atostogos galėtų būti suteiktos ir darbo dienomis.

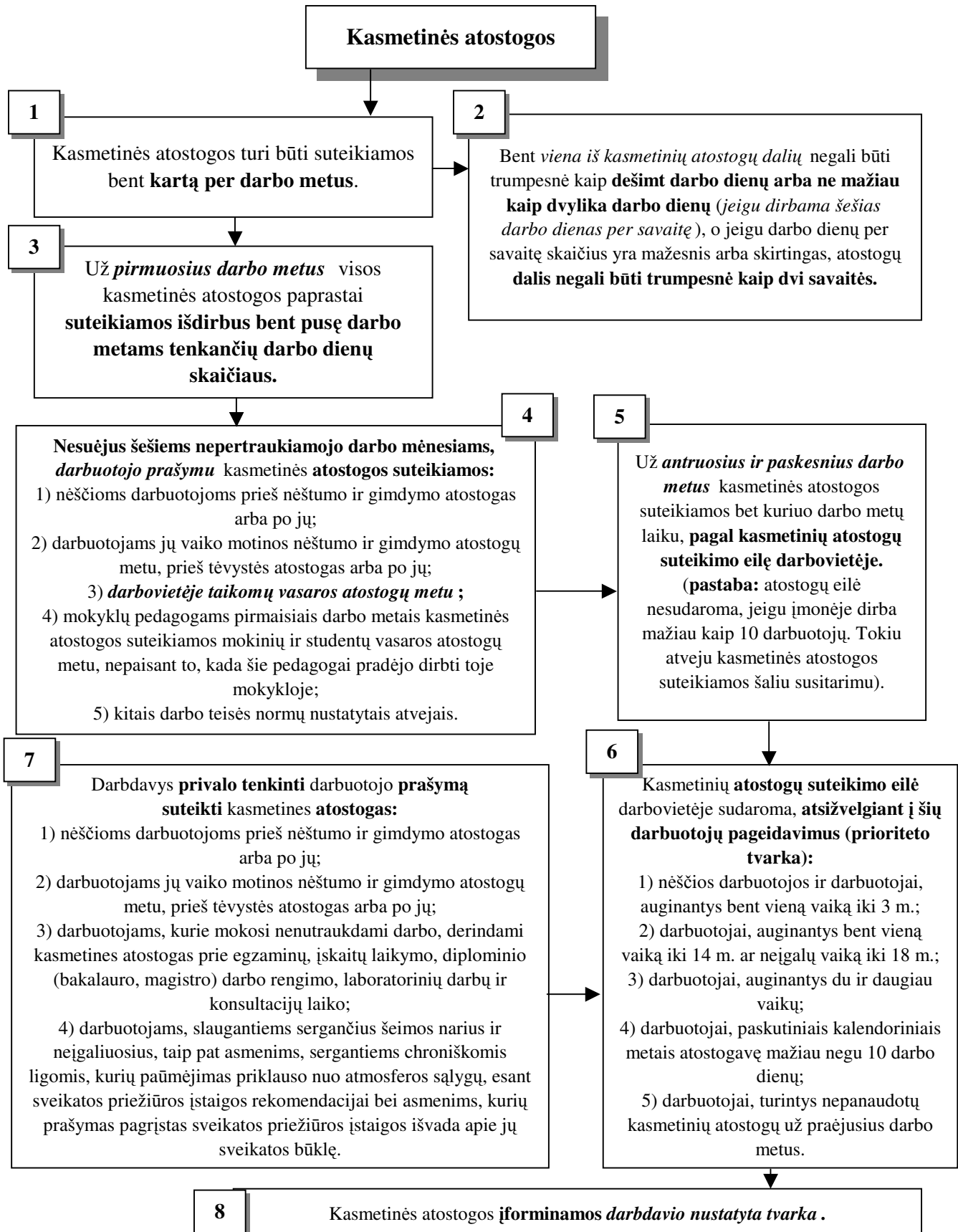


KASMETINIŲ ATOSTOGŲ SUTEIKIMAS

Teisė į kasmetines atostogas (DK 127 str.)



Kasmetinių atostogų suteikimo tvarka (DK 128 str.)



Vardas, pavardė	Rugsėjis																															
	Spalis																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	

Vardas, pavardė	Lapkritis																															
	Gruodis																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	

2022 metai

Vardas, pavardė	Sausis																															
	Vasaris																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	

Vardas, pavardė	Kovas																														
	Balandis																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	

Vardas, pavardė	Gegužė																														
	Birželis																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	

Susipažinę:

pardavimų skyriaus vadovas _____ (vardas, pavardė ir parašas);

reklamos vadybininkas _____ (vardas, pavardė ir parašas);

pardavimų vadybininkas _____ (vardas, pavardė ir parašas).

Teismų praktika dėl kasmetinių atostogų grafiko svarbos (spręsta pagal ankstesnę Darbo kodekso redakciją)

Apžvelgiamoje byloje ginčas kilo dėl to, ar tuo laikotarpiu, kai neatvyko į darbą, ieškovė turėjo teisę į kasmetines atostogas. Kasacinis teismas nurodė, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 169 straipsnio 2 dalis (*redakcija, galiojusi nuo 2016 m. liepos 1 d. iki 2017 m. liepos 1 d.*), suteikianti teisę kasmetinių atostogų suteikimo eilę nustatyti šalių susitarimu, gali būti įgyvendinama tiek šalims sutariant dėl iš anksto sudaryto kasmetinių atostogų grafiko, tiek kiekvienu konkrečiu atveju šalims sutariant dėl darbuotojui suteiktinų kasmetinių atostogų. **Šalių susitarimas dėl iš anksto sudaryto kasmetinių atostogų grafiko sukelia teises pasekmes ir yra privalomas tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Esant tokiam susitarimui darbuotojui atsiranda teisė į kasmetines atostogas pagal iš anksto sudarytą atostogų grafiką, o darbdaviui – pareiga išleisti darbuotoją kasmetinių atostogų pagal tokį grafiką.**

Kasacinis teismas sprendė, kad teisė darbuotojui į iš anksto suderintas kasmetines atostogas atsiranda vien tik šalių susitarimo dėl iš anksto sudaryto kasmetinių atostogų grafiko pagrindu ir joks papildomas darbuotojo prašymas dėl jų nėra reikalingas. Todėl net jei pas darbdavį yra nusistovėjusi tvarka, jog dėl darbuotojui suteiktinų kasmetinių atostogų šalims reikia sutarti konkrečiu atveju, tai nepaneigia darbuotojo teisės į atostogas pagal iš anksto šalių sudarytą kasmetinių atostogų grafiką ir negali reikšti šios teisės atsiradimo papildomų sąlygų nustatymą. Kasacinis teismas pažymėjo, kad tais atvejais, *kai darbdavys ir darbuotojas susitaria dėl iš anksto sudaryto kasmetinių atostogų grafiko ir kartu pas darbdavį yra nusistovėjusi kasmetinių atostogų suteikimo pagal darbuotojo prašymą ir kasmetinių atostogų suteikimo įforminimo darbdavio įsakymu tvarka, pastaroji tvarka aiškintina kaip įgytos darbuotojo teisės į kasmetines atostogas pagal iš anksto sudarytą atostogų grafiką įgyvendinimo procedūrinis įforminimas. Tokio įforminimo nebuvimas negali paneigti darbuotojo teisės į kasmetines atostogas pagal iš anksto sudarytą kasmetinių atostogų grafiką.*

Apžvelgiamoje byloje nustatyta, kad ieškovė ir atsakovė buvo sutarusios dėl išankstinio kasmetinio atostogų grafiko metams. Todėl kasacinis teismas darė išvadą, jog ieškovės teisė į kasmetines atostogas (taip pat ir ginčo laikotarpiu) atsirado šio susitarimo pagrindu ir šios ieškovės teisės nepanaikino nei aplinkybė, kad ieškovė neinformavo atsakovės naujosios vadovės apie šį susitarimą, nei aplinkybė, kad bendrovėje egzistavo atostogų suteikimo įforminimo įsakymais tvarka. Kasacinio teismo vertinimu, situacija, kai, egzistuojant šalių susitarimui dėl išankstinio kasmetinio atostogų grafiko, ieškovė nepateikė atsakovei prašymo dėl iš anksto sutartų kasmetinių atostogų suteikimo ir dėl to atsakovė nepriėmė įsakymo, įforminančio tokių kasmetinių atostogų suteikimą ieškovei, gali būti vertinama ne kaip ieškovės teisės į iš anksto šalių sutartas kasmetines atostogas neturėjimas ir dėl to neteisėtas ieškovės neatvykimas į darbą, bet tik kaip ieškovės pareigos pateikti darbdavei prašymą dėl iš anksto sutartų kasmetinių atostogų įforminimo pažeidimas.

Toks ieškovės pareigų pažeidimas nebuvo ieškovei paskirtos drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – pagrindas. Remdamasis nurodytais argumentais, kasacinis teismas panaikino apeliacinės instancijos teismo nutartį, o pirmosios instancijos teismo nutartį paliko nepakeistą.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3- 405-1075/2018

Kasmetinių atostogų apskaičiavimo kortelės pavyzdys

UAB „Pirmoji įmonė“

KASMETINIŲ ATOSTOGŲ APSKAITOS KORTELĖ

Darbuotojas: vardas Antanas
 pavardė Antanaitis
 pareigos pardavimų vadybininkas

Pradėjo dirbti: 2019 07 20
 Darbo santykiai nutraukti _____

Eil. Nr.	Priklauso kasmetinių atostogų		Panaudotos atostogos		Nepanaudotas kasmetinių kasmetinių	Panaudotos atostogos nemokamos atostogos		Pastabos
	laikotarpis	darbo dienos	laikotarpis	darbo dienos		įskaitomos į stažą kasmetinėms atostogoms gauti	neįskaitomos į stažą kasmetinėms atostogoms gauti	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2019 07 20 – 2020 07 19	20	1) 2020 02 03 – 2020 02 14 2) 2020 07 06 – 2020 07 10 3) 2020 08 24 – 2020 08 28	10 4 5	1	–	–	
2	2020 07 20 – 2021 07 19	20						

Prašymas dėl kasmetinių atostogų suteikimo

Buhalterė Vardelytė Pavardelytė

Uždarnosios akcinės bendrovės „Pirmoji įmonė“
Direktoriui
Vardaičiui Pavardaičiui

PRAŠYMAS DĖL KASMETINIŲ ATOSTOGŲ SUTEIKIMO

2021-05-03
Vilnius

Prašau nuo 2021 m. gegužės 24 d. suteikti 10 darbo dienų kasmetines atostogas.

Buhalterė

(Parašas)

Vardelytė Pavardelytė

Įsakymo dėl kasmetinių atostogų suteikimo pavyzdys

UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „PIRMOJI ĮMONĖ“ DIREKTORIUS

ĮSAKYMAS DĖL KASMETINIŲ ATOSTOGŲ SUTEIKIMO V. PAVARDELYTEI

2021 m. gegužės mėn. 18 d. Nr. 210518 – 01 AT
Vilnius

Į S A K A U:

1. Nuo 2021 m. gegužės mėn. 24 d. iki 2021 m. birželio mėn. 04 d. imtinai buhalterei Vardelytei Pavardelytei suteikti 10 (dešimties) darbo dienų kasmetines atostogas.
2. Įpareigoju vyr. buhalterę užtikrinti, kad darbuotojos kasmetinių atostogų metu kiti buhalterijos darbuotojai vykdytų neatidėliotinus buhalterei V. Pavardelytei priskirtus darbus.
3. Šį įsakymą skelbiu visiems buhalterijos darbuotojams.
4. Įsakymas įsigalioja nuo priėmimo dienos.

Direktorius

(Parašas)

Vardaitis Pavardaitis

Susipažinau

Buhalterė Vardelytė Pavardelytė

(parašas)

(data)

Įsakymo papildomos poilsio dienos auginantiems vaikus suteikimo pavyzdys

UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „PIRMOJI ĮMONĖ“ DIREKTORIUS

ĮSAKYMAS DĖL PAPILDOMOS POILSIO DIENOS SUTEIKIMO V. PAVARDELYTEI

2021 m. gegužės mėn. 18 d. Nr. 210518 – 02 AT
Vilnius

Atsižvelgiant į tai, kad darbuotoja augina du vaikus iki dvylikos metų, kad pateikė prašymą suteikti papildomą poilsio dieną bei vadovaudamasis Darbo kodekso 138 str. 3 d.,

Į S A K A U:

1. Buhalterei Vardelytei Pavardelytei 2021 m. gegužės mėn. 21 d. suteikti vieną papildomą poilsio dieną, už ją mokant darbuotojos vidutinį darbo užmokestį.
2. Šį įsakymą skelbiu visiems buhalterijos darbuotojams.
3. Įsakymas įsigalioja nuo priėmimo dienos.

Direktorius

(Parašas)

Vardaitis Pavardaitis

Susipažinau

Buhalterė Vardelytė Pavardelytė

(parašas)

(data)





DARBUOTOJO ATŠAUKIMAS IŠ KASMETINIŲ ATOSTOGŲ, ATOSTOGŲ PERKĖLIMAS Į VĖLESNĮ LAIKOTARPĮ. IŠMOKĖTŲ ATOSTOGINIŲ REGISTRAVIMAS APSKAITOJE, ATŠAUKUS DARBUOTOJĄ IŠ KASMETINIŲ ATOSTOGŲ

Darbo kodekse (2002 06 04 Nr. IX-926), kuris galiojo iki 2017 m. birželio 30 d., 173 str. **buvo numatyta galimybė darbuotojui sutikus atšaukti jį iš kasmetinių atostogų**. Nepanaudota kasmetinių atostogų dalis būdavo suteikiama atostogų perkėlimą ir pratęsimą reglamentuojančio straipsnio nustatyta tvarka (DK 2002 06 04 Nr. IX-926 174 str.).

Naujajame Darbo kodekse (2016 09 14 Nr.XII-2603) **atšaukimo iš atostogų galimybė neregulamentuota**. Todėl „<...> laikomasi šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus, įsipareigojimų realaus įvykdymo ir kitų principų, kuriuos nustato darbo teisės normos, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys ir žmogaus teisių standartai” (DK 2016 09 14 Nr.XII-2603 161 str.).

Atšaukimo iš kasmetinių atostogų pavyzdys

Įmonėje dirba 2 mechanikai. Vienam jų, Vardžiui Pavardžiui suteiktos kasmetinės atostogos nuo 2020 m. gegužės 7 d. iki gegužės 20 d. imtinai (10 darbo dienų). Darbuotojo vienos dienos vidutinis darbo užmokestis apskaičiuotas 2020 m. vasario - balandžio mėn. duomenimis yra 66,10 Eur. Atostoginiai išmokėti gegužės 4 d. (mokesčiai išskaitomi įstatymų nustatyta tvarka). Finansinėje apskaitoje kiekvieną mėnesį įmonė formuoja kaupimus atostoginiams.

Gegužės 15 d. antrasis mechanikas Vardaitis Pavardaitis susirgo. Todėl atsirado būtinybė atšaukti iš kasmetinių atostogų mechaniką Vardį Pavardį. Gavęs darbdavio pranešimą, darbuotojas sutiko sugrįžti iš atostogų gegužės 18 d.

UŹDAROJI AKCINĖ BENDROVĖ „ABC“
Įm. kodas 12345678, buveinė Kalvarijų g. 129 Z korpusas

PRANEŠIMAS

Dėl atšaukimo iš kasmetinių atostogų

2020 m. gegužės 15 d. Nr. 1
Vilnius

Pranešimas: 2020 m. gegužės 15 d. susirgo jūsų kolega mechanikas Vardaitis Pavardaitis. Kadangi bendrovėje nuolat atliekami įrengimų priežiūros ir remonto darbai, gamybos padalinyje būtinai turi dirbti bent vienas mechanikas.

Pasiūlymas: Atšaukti iš suteiktų kasmetinių atostogų mechaniką Vardį Pavardį nuo gegužės 18 d.

Nutarta:

1. Nusiųsti V.Pavardžiui pasiūlymą nutraukti kasmetines atostogas, o nepanaudotą jų dalį suteikti darbuotojo pageidavimu vėliau.
2. Darbuotojui sutikus, parengti direktoriaus įsakymą dėl mechaniko Vardžio Pavardžio perkėlimo iš laboratorijos į metodinių skyrių nuo gegužės 18 iki birželio 3 d.

Personalo tarnybos viršininkas

Vardutis Pavardutis

SUSIPAŽINAU:

Sutinku ~~Nesutinku~~ 2020 m. gegužės 18 d. nutraukti kasmetines atostogas.

(Nereikalingą žodį išbraukti)

(Data)

mechanikas Vardis Pavardis, V.Pavard -- 2020.05.15

(pareigos, vardas, pavardė, parašas, data)

UŹDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „ABC“
Įm. kodas 12345678, buveinė Kalvarijų g. 129 Z korpusas

DIREKTORĖ

**ĮSAKYMAS
DĖL ATŠAUKIMO IŠ KASMETINIŲ ATOSTOGŲ**

2020 m. geguŹės 15 d. Nr. 2020/05 (P-7)
Vilnius

Susirgus mechanikui Vardaiėiui Pavardaiėiui ir sutikus mechanikui VardŹiui PavardŹiui

1. Įsakau:

1.1. nuo 2020 m. geguŹės 18 d. atšaukti iš kasmetinių atostogų mechaniką Vardį Pavardį.

1.2. Buhalterijai nuo 2020 m. geguŹės 18 d. apskaiėiuoti VardŹiui PavardŹiui darbo sutartyje
sulygtą darbo Źmokestį;

1.3. Skirti VardŹiui PavardŹiui vienkartinį 50 Eur priedą prie darbo Źmokesėio;

1.4. perkelti VardŹio PavardŹio nepanaudotų kasmetinių atostogų dalį į kitą Źalių sutartą laiką;

1.5. Buhalterijai neperskaiėiuoti apskaiėiuotos atostoginių sumos, kai darbuotojas naudosis
kasmetinėmis atostogomis vėlesniu metu.

2. Įpareigoju Personalo tarnybos viršininką Vardutį Pavardutį kontroliuoti, kaip vykdomas
įsakymas.

Direktorė

V.Pavardien---

Vardienė Pavardienė

PRIDEDAMA. Mechaniko VardŹio PavardŹio sutikimas.

SUSIPAŹINAU:

Personalo tarnybos viršininkas Vardutis Pavardutis

V.Pavardu-

Vyriausioji buhalterė Vardytė Pavardytė *V.Pavardy-*

Anksėiai sutarto laiko sugriūus iš kasmetinių atostogų, liko nepanaudotos 3 darbo dienos kasmetinių atostogų. Joms tenka 198,30 Eur atostoginių.

Pagal įmonėje patvirtintą darbo apmokėjimo tvarką išmokėti atostoginiai neperskaičiuojami. Už faktiškai dirbtas dienas darbuotojui skaičiuojamas darbo sutartyje sulygtas darbo užmokestis (darbo sutartyje sulygta 1400 Eur pareiginė alga dalinama iš gegužės mėn. darbo dienų skaičiaus pagal įmonės patvirtintą darbo grafiką ir dauginama iš faktiškai darbuotojo dirbtų darbo dienų skaičiaus).

2020 m. liepos 7 d. darbuotojui suteikta 14 darbo dienų kasmetinės atostogos, iš jų 3 darbo dienos perkeltos iš gegužės mėn.

VARDIS PAVARDIS

Mechanikas

**UŹDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „ABC“
DIREKTOREI**

**PRAŠYMAS
DĖL KASMETINIŲ ATOSTOGŲ**

2020 m. birželio 25 d.

Vilnius

Prašau suteikti kasmetines atostogas nuo š.m. liepos 7 d. iki liepos 24 d. imtinai. Iš jų 3 darbo dienos perkeliamos atostogos iš š.m. gegužės mėn.

V.Pavard --

SUTINKU:

Mechaninio skyriaus viršininkas Jonas Jonaitis

SUSIPAŹINAU:

Personalo tarnybos viršininkas Vardutis Pavardutis

V.Pavardu-

Vyriausioji buhalterė Vardytė Pavardyte *V.Pavardy-*

Už šias atostogas vidutinis vienos dienos darbo užmokestis, apskaičiuotas remiantis balandžio–birželio mėn. darbo laiko ir gauto užmokesčio duomenimis, yra 70,95 Lt. Kadangi už perkeltas iš ankstesnio laikotarpio atostogas atlyginimą darbuotojas jau gavo, gegužės mėn. Iki liepos 8 d. už naują atostogų laikotarpį darbuotojui apmokama už 11 darbo dienų 780,45 Eur atostoginių (mokesčiai išskaitomi įstatymų nustatyta tvarka).

Finansinėje apskaitoje, šios ūkinės operacijos registruojamos įrašais:

1) 2020 m. gegužės mėn. apskaičiuoti atostoginiai

{	D 44861 Atostoginių kaupimai darbo užmokesčiui	661 Eur
	K 4480 Mokėtinas darbo užmokestis	661 Eur

2) Atšaukus darbuotoją iš atostogų, pažymima iš anksto išmokėta atostoginių suma už 3 perkeltas darbo dienas 198,30 Eur.

{	D 24462 Darbo užmokesčio avansas	198,30 Eur
	K 44861 Atostoginių kaupimai darbo užmokesčiui	198,30 Eur

3) 2020 m. liepos mėn. apskaičiuoti atostoginiai

{	D 44861 Atostoginių kaupimai darbo užmokesčiui	978,75 Eur
	K 24462 Darbo užmokesčio avansas	198,30 Eur
	K 4480 Mokėtinas darbo užmokestis	780,45 Eur



Konsultuoja VDI

15-06-2018

Atostogos. Ko dar nežinojome?

<...>

Dažnai teiraujamosi dėl atšaukimo iš kasmetinių atostogų. Darbo kodeksas nenumato jokių aplinkybių, kurių pagrindu darbdavys galėtų atšaukti ar panaikinti įsakymą dėl kasmetinių atostogų suteikimo. Tačiau, iškilus būtinumui, darbdavys turėtų tartis su atostogaujančiu darbuotoju dėl galimybės jį atšaukti iš atostogų, kadangi tai įmanoma tik pačiam darbuotojui sutinkant (turint jo raštišką sutikimą).

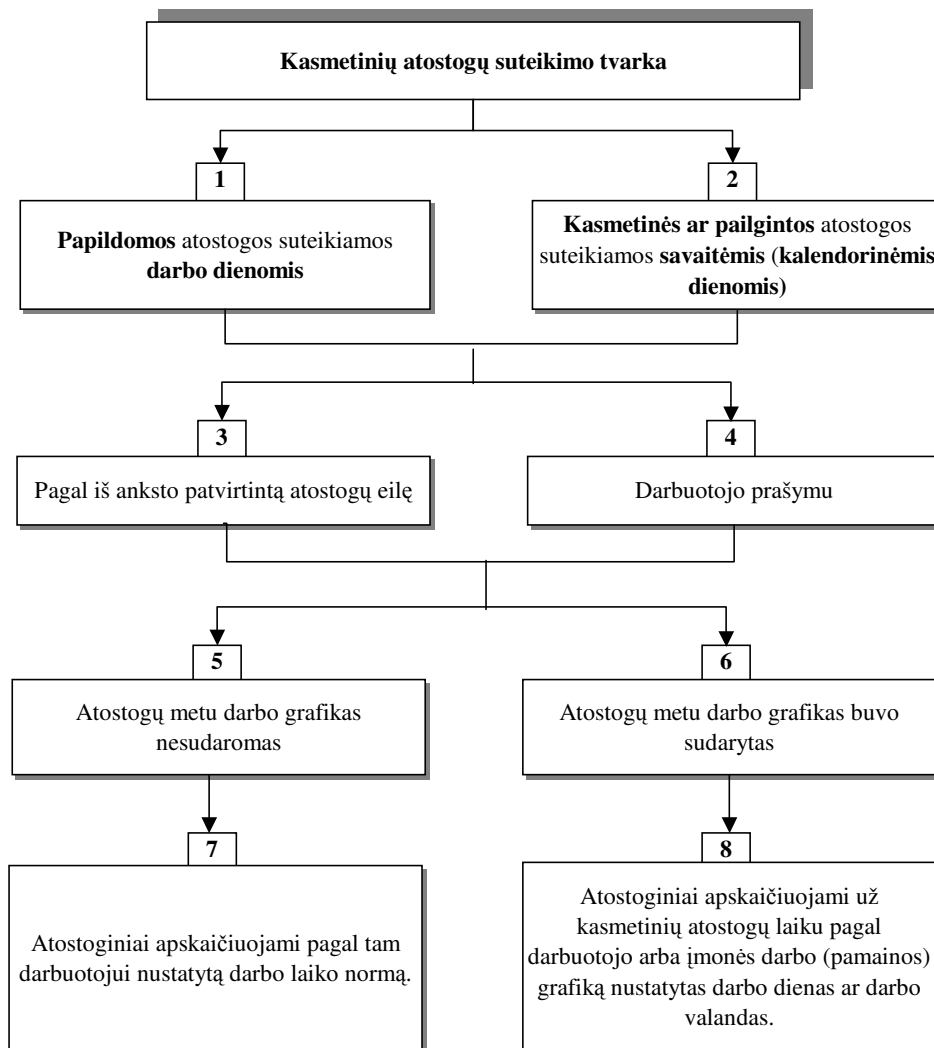
Taip pat, vadovaujantis Darbo kodekso nuostata, kuri įtvirtina, jog įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, darbdaviai ir darbuotojai privalo veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti teise, atšaukimo iš atostogų procedūros ir atvejai gali būti reglamentuoti įstaigos vidaus teisės aktuose.

Paminėtina, kad darbdavys ir darbuotojas gali susitarti ir dėl kitokios, darbuotojų padėties nepabloginančios, atostogų suteikimo tvarkos.





KASMETINIŲ ATOSTOGŲ SUTEIKIMO DIRBANTIEMS PAGAL SUMINĘ DARBO LAIKO APSKAITĄ, YPATUMAI



126 straipsnis. Kasmetinių atostogų sąvoka ir trukmė

1. Kasmetinės atostogos – laisvas nuo darbo laikas, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, mokant jam atostoginius.
 2. Darbuotojams suteikiamos ne mažiau kaip dvidešimt darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) arba ne mažiau kaip dvidešimt keturių darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos. **Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip keturių savaičių trukmės atostogos.**
 3. Atostogos skaičiuojamos darbo dienomis. Švenčių dienos į atostogų trukmę neįskaičiuojamos.
 4. Darbo ir kolektyvinės sutartys, darbo teisės normos gali nustatyti ilgesnės trukmės atostogas.
- Šaltinis:** "Pačiolio" elektroniniai sąvadaai. - I. Darbo kodeksas: Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas 2016 09 14 įstatymas Nr.XII-2603

Administratorius
(pareigų pavadinimas)
Vardis Pavardauskas
(vardas, pavardė)

PRAŠYMAS

DĖL KASMETINIŲ ATOSTOGŲ

UAB „Pirmoji įmonė”
Direktoriui
Vardeniui Pavardeniui

2021 m. balandžio 29 d.
Vilnius

Prašau leisti mane kasmetinių atostogų nuo 2021 m. gegužės 10 d. iki 2021 m. gegužės 28 d. imtinai.

Vardis Pavardauskas
(vardas, pavardė)

V.Pavard -
(parašas)

Direktoriaus viza: Sutinku leisti kasmetinių atostogų nuo 2021 05 10 iki 2021 05 28 imtinai .

V.Pavarden -
(parašas)

Buhalterė

Vardytė Pavardytė
(vardas, pavardė)

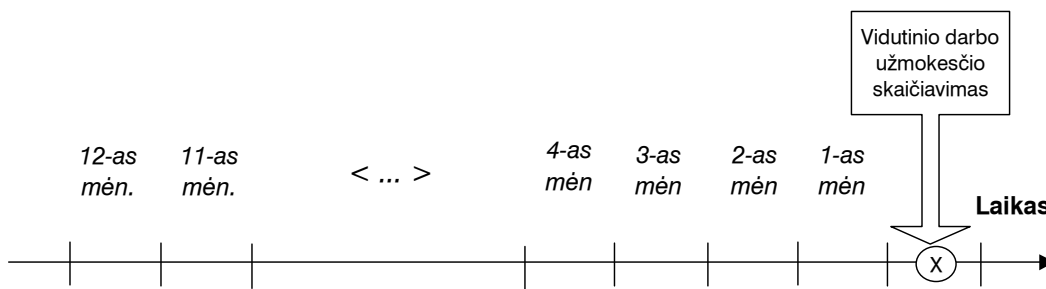
Gauta:

V.Pavardyt -
(parašas)
2021 04 30
(data)



5.

ATOSTOGINIŲ APSKAIČIAVIMAS, KAI DARBUOTOJAI DIRBA NEKINTANČIOS DARBO DIENOS REŽIMU, SUMINĖS DARBO LAIKO APSKAITOS REŽIMU, INDIVIDUALIU DARBO LAIKO REŽIMU



Apskaičiuotas

bazinis (tarifinis) darbo užmokestis,

didesnis apmokėjimas už darbą naktį, viršvalandžius, poilsio ir švenčių dienomis, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų,

papildoma darbo užmokesčio dalis,

priedai, priemokos,

mėnesinės premijos

1

Išmokėta ketvirčio

2

Išmokėtas

1/4 bendros sumos premijų, už ilgesnį kaip 3 mėnesių, bet ne ilgesnį kaip 12 mėnesių laikotarpį (6, 9 mėnesius ar vienus metus),

1/4 pareiginės algos dydžio vienkartinio priedo, mokamas valstybės tarnautojams

3

1

+

2

+

3

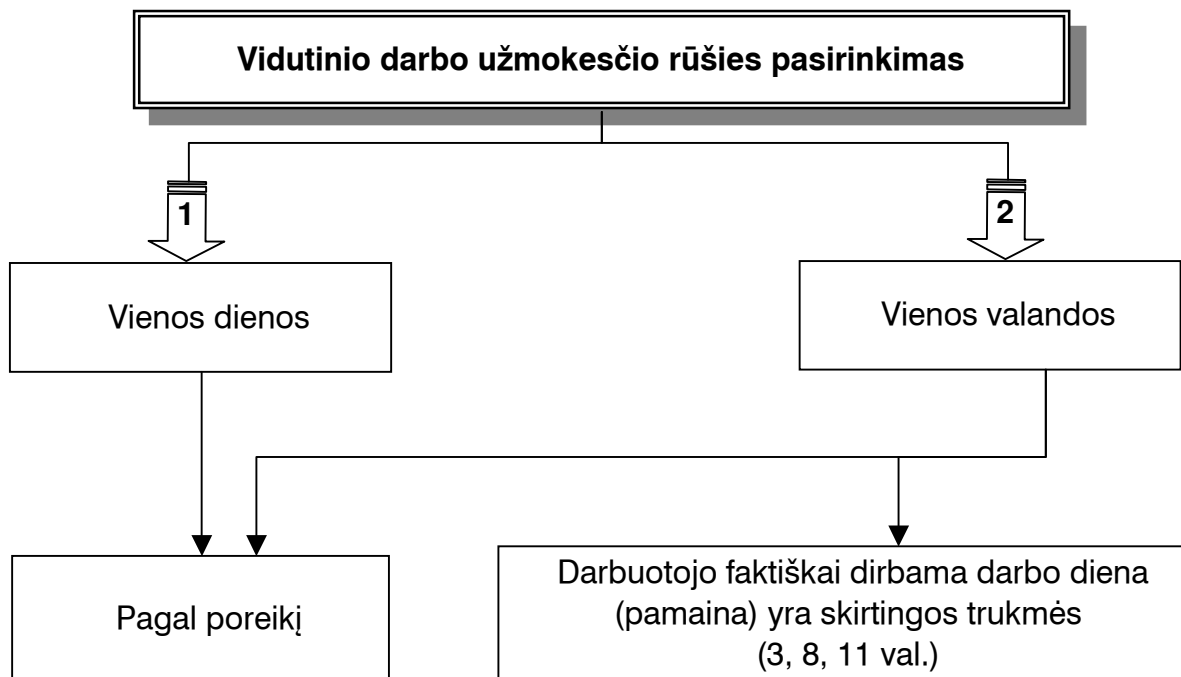
=

Per skaičiuojamąjį laikotarpį **faktiškai dirbtas laikas** (dienos arba valandos).

Darbo laikas (dienos arba valandos) pagal **darbuotojo darbo grafiką** (jeigu jo nėra, – pagal įmonės darbo grafiką) per skaičiuojamąjį laikotarpį.

Vidutinis darbo dienos (valandos) užmokestis

Vidutinio darbo užmokesčio rūšies pasirinkimas



1 pavyzdys

Darbo sutartyje sulygta pareiginė alga 800 Eur per mėn. ir sutarta **darbo laiko norma 40 val. per savaitę**. Darbuotojui nustatytas **nekintančios darbo dienos (pamainos) trukmės** ir darbo dienų per savaitę skaičiaus darbo laiko režimas – 5 darbo dienos po 8 val.

Apskaičiuojant **atostoginius, kompensaciją už nepanaudotas atostogas** gali būti taikomas ir **dieninis vidutinis darbo užmokestis**, ir **valandinis vidutinis darbo užmokestis**. Dažniausiai taikomas **dieninis vidutinis darbo užmokestis**.

2 pavyzdys

Darbo sutartyje sulygta pareiginė alga 800 Eur per mėn. ir sutarta **darbo laiko norma vidutiniškai 40 val. per savaitę**. Darbuotojui nustatytas **suminės darbo laiko apskaitos režimas**. Apskaitinis laikotarpis 2 mėnesiai.

Apskaičiuojant **atostoginius, kompensaciją už nepanaudotas atostogas** turi būti taikomas **valandinis vidutinis darbo užmokestis**.

3 pavyzdys

Darbo sutartyje sulygtas valandinis įkainis 6,50 Eur už dirbtą valandą ir sutarta **darbo laiko norma 21 val. per savaitę**. Darbuotojui nustatytas **nekintančios darbo dienos (pamainos) trukmės** ir darbo dienų per savaitę skaičiaus darbo laiko režimas – 3 darbo dienos po 7 val.

Apskaičiuojant **atostoginius, kompensaciją už nepanaudotas atostogas** gali būti taikomas ir **dieninis vidutinis darbo užmokestis**, ir **valandinis vidutinis darbo užmokestis**.

4 pavyzdys

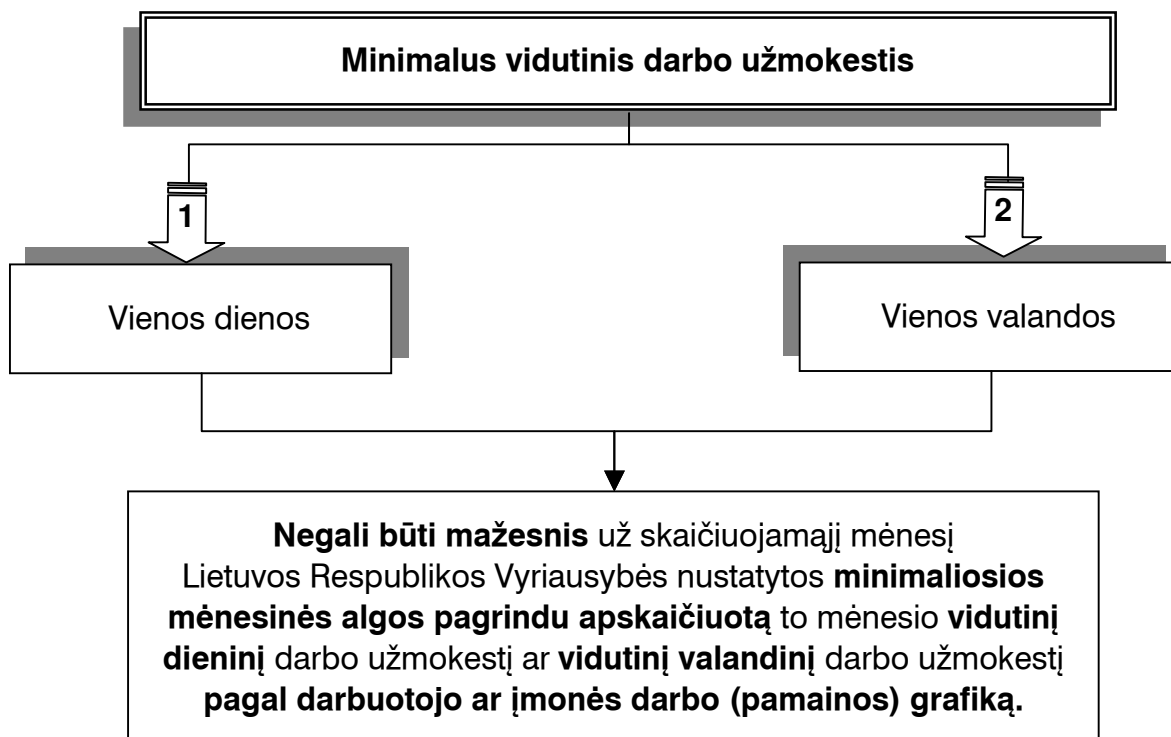
Darbo sutartyje sulygtas valandinis įkainis 5 Eur už dirbtą valandą ir sutarta **darbo laiko norma vidutiniškai 30 val. per savaitę**. Darbuotojui nustatytas **individualus darbo laiko režimas**. Darbo diena ir darbo savaitė yra **nepastovios trukmės**.

Apskaičiuojant **atostoginius, kompensaciją už nepanaudotas atostogas** turi būti taikomas **valandinis vidutinis darbo užmokestis**.

5 pavyzdys

Darbo sutartyje sulygtta vienetinė darbo apmokėjimo forma ir sutarta **darbo laiko norma 30 val. per savaitę**. Darbuotojui nustatytas **nekintančios darbo dienos (pamainos) trukmės** ir darbo dienų per savaitę skaičiaus darbo laiko režimas – 6 darbo dienos po 5 val.

Darbuotojas paprašė sutrumpinti darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę pagal Darbo kodekso 138 str. 3 dalį, nes augina 3 vaikus iki 12 metų amžiaus. Apskaičiuojant apmokėjimą už papildomą poilsio laiką turi būti taikomas **valandinis vidutinis darbo užmokestis**.



<...>

5.15. Pagal Aprašą apskaičiuotas vidutinis dieninis darbo užmokestis ar vidutinis valandinis darbo užmokestis **negali būti mažesnis** už vidutinio darbo užmokesčio **skaičiavimo mėnesį** Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytos **minimaliosios mėnesinės algos pagrindu apskaičiuotą to mėnesio vidutinį dieninį darbo užmokestį ar vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal darbuotojo ar įmonės darbo (pamainos) grafiką**.

<...>

Šaltinis: „Pačiolio“ *elektroniniai sąvadaai*. – *Darbo santykiai ir darbo ginčai > IV. Darbo ir poilsio laikas: Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ (2017 06 21 Nr.496)*.

2021 m. mažiausi vidutinio valandinio ir vidutinio dieninio darbo užmokesčio dydžiai, kai Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga yra 642 Eur

Eil. Nr.	2021 m. mėnuo	Darbo savaitės trukmė	Darbo dienų skaičius (d. d.)	Mažiausias vidutinis dieninis darbo užmokestis (Eur)	Darbo valandų skaičius (d. d.)	Mažiausias vidutinis valandinis darbo užmokestis (Eur)
1	Sausis	5 d. d.	20	32,10	160	4,01
2		6 d. d.	25	25,68	165	3,89
3	Vasaris	5 d. d.	19	33,79	151	4,25
4		6 d. d.	23	27,91	152	4,22
5	Kovas	5 d. d.	22	29,18	175	3,67
6		6 d. d.	26	24,69	173	3,71
7	Balandis	5 d. d.	21	30,57	167	3,84
8		6 d. d.	25	25,68	165	3,89
9	Gegužė	5 d. d.	21	30,57	168	3,82
10		6 d. d.	25	25,68	167	3,84
11	Birželis	5 d. d.	21	30,57	167	3,84
12		6 d. d.	25	25,68	165	3,89
13	Liepa	5 d. d.	21	30,57	167	3,84
14		6 d. d.	26	24,69	171	3,75
15	Rugpjūtis	5 d. d.	22	29,18	176	3,65
16		6 d. d.	26	24,69	173	3,71
17	Rugsėjis	5 d. d.	22	29,18	176	3,65
18		6 d. d.	26	24,69	174	3,69
19	Spalis	5 d. d.	21	30,57	168	3,82
20		6 d. d.	26	24,69	172	3,73
21	Lapkritis	5 d. d.	20	32,10	160	4,01
22		6 d. d.	24	26,75	160	4,01
23	Gruodis	5 d. d.	22	29,18	174	3,69
24		6 d. d.	25	25,68	167	3,84


Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas**DĖL 2021 METAIS TAIKOMO MINIMALIOJO DARBO UŽMOKESČIO
2020 m. spalio 14 d. Nr.1114
Vilnius**

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3, 4 dalimis ir atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2017 m. rugsėjo 21 d. ir 2020 m. rugsėjo 30 d. rekomendacijas, į šalies ūkio vystymosi rezultatus ir tendencijas, Lietuvos Respublikos Vyriausybė n u t a r i a:

1. Patvirtinti **2021 metais taikomą minimalųjį valandinį atlygį – 3,93 euro ir minimaliąją mėnesinę algą – 642 eurais.**

2. Rekomenduoti socialiniams partneriams kolektyvinėse sutartyse nustatyti didesnius dydžius negu šio nutarimo 1 punkte nustatyti minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžiai.

<...>

 Šaltinis: „Pačiolio“ elektroniniai sąvadai. – Darbo santykiai ir darbo ginčai – III. Darbo apmokėjimas – Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ (2017 06 21 Nr.496)

PASTABA

Jeigu darbuotojo darbo savaitė yra trumpesnė, negu 5 darbo dienos arba nepastovios trukmės, jeigu darbo dienos yra skirtingos trukmės, minimalus vidutinis dieninis ar vidutinis valandinis darbo užmokestis perskaičiuojamas proporcingai darbo sutartyje sutartai darbo laiko normai.

Pagal 1 lentelės duomenis kiekvieną mėnesį apskaičiuotas mažiausias vidutinis dieninis ar vidutinis valandinis darbo užmokestis yra skirtingas. Be to, Vyriausybės nutarimo Nr.496 5.15 punkte nustatytu būdu apskaičiuotas mažiausias **vidutinis valandinis darbo užmokestis** pagal darbuotojo ar įmonės darbo (pamainos) grafiką **didžiąją metų dalį bus mažesnis už Vyriausybės nutarimu Nr.1114 patvirtintą minimalųjį valandinį atlygį 3,93 Eur.** Labai abejotina, ar Vyriausybės nutarimo Nr.496 kūrėjai turėjo omenyje būtent tokią tvarką. Dar mažiau tikėtina, kad specialiose darbo užmokesčio apskaičiavimo programose nustatyti būtent tokie algoritmai, kurių pagalba stebima, kad nebūtų pažeisti teisės aktuose patvirtinti minimalūs darbo užmokesčio dydžiai.

1 pavyzdys

2021 m. kovo mėn. darbuotojo vidutinis darbo užmokestis negali būti mažesnis už 29,18 Eur per dieną arba 3,67 Eur už valandą, esant 5 darbo dienų savaitei.

642 Eur : 22 d.d. = 29,18 Eur per dieną,

arba

642 Eur : 175 d.val. = 3,67 Eur už valandą.

Tačiau valandinis įkainis kovo mėnesį negali būti mažesnis už Vyriausybės patvirtintą minimalųjį valandinį įkainį, kuris yra 3,93 Eur. Be to, jeigu valandinį atlygį padaugintume iš normalios darbo dienos trukmės 8 val., vienos dienos vidutinis darbo užmokestis būtų 31,44 Eur.

3,93 Eur × 8 val. = 31,44 Eur per dieną.



Ar gali būti vidutinis valandinis darbo užmokestis mažesnis už minimalų valandinį įkainį, patvirtintą Vyriausybės?

2 pavyzdys

2021 m. birželio mėn. darbuotojo vidutinis darbo užmokestis negali būti mažesnis už 30,57 Eur per dieną arba 3,84 Eur už valandą, esant 5 darbo dienų savaitei. Be to, padaugintume šį valandinį įkainį iš normalios darbo dienos trukmės 8 val., vienos dienos darbo užmokestis būtų 30,72 Eur.

Šį mėnesį vidutinis valandinis darbo užmokestis taip pat apskaičiuojamas mažesnis už minimalų valandinį atlygį.

642 Eur : 21 d.d. = 30,57 Eur per dieną,

arba

642 Eur : 167 d.val. = 3,84 Eur už valandą.

3,84 Eur × 8 val. = 30,72 Eur per dieną.

3 pavyzdys

2021 m. sausio ir lapkričio mėn. darbuotojo vidutinis darbo užmokestis negali būti mažesnis už 32,10 Eur per dieną arba 4,01 Eur už valandą. Tai yra daugiau, negu Vyriausybės patvirtintas minimalusis valandinis įkainis, kuris yra 3,93 Eur.

642 Eur : 20 d.d. = 32,10 Eur per dieną,

arba

642 Eur : 160 d.val. = 4,01 Eur už valandą.

4,01 Eur × 8 val. = 32,08 Eur per dieną.

2021 m. yra 3 tokie mėnesiai, kai Vyriausybės nutarimo Nr.496 5.15 punkte nustatyta tvarka vidutinis valandinis darbo užmokestis apskaičiuojamas didesnis už Vyriausybės nutarimu Nr.1114 patvirtintą minimalųjį valandinį atlygį.

Galimas situacijos sprendimas

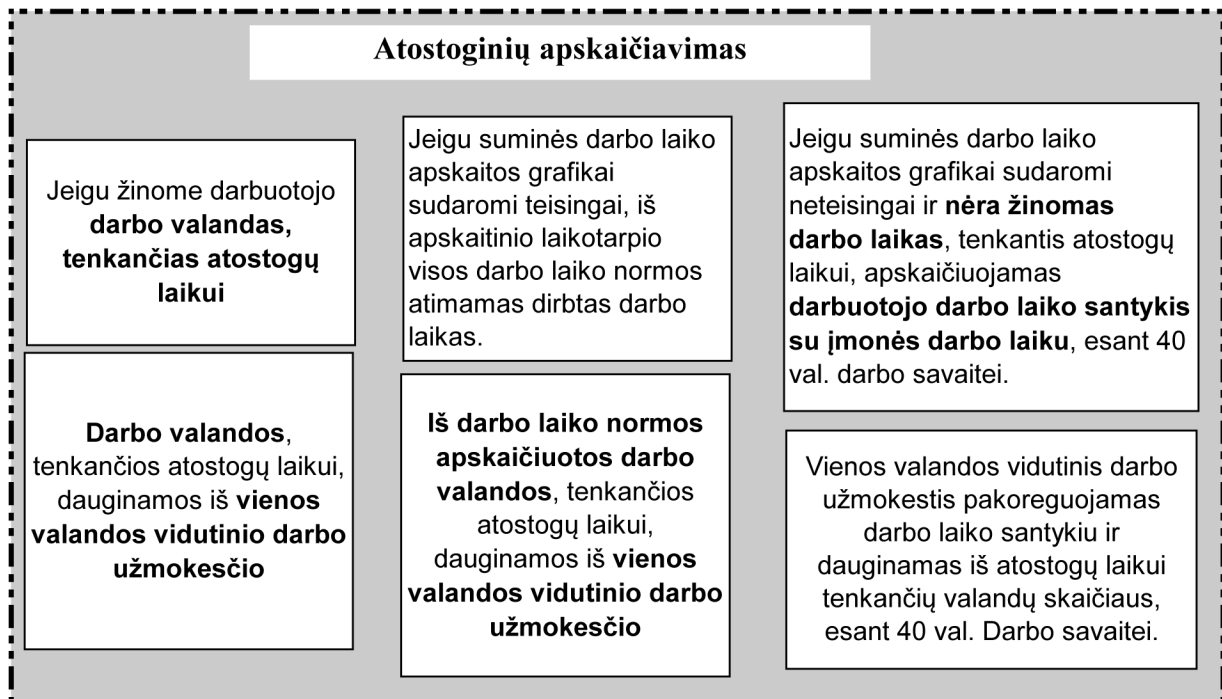
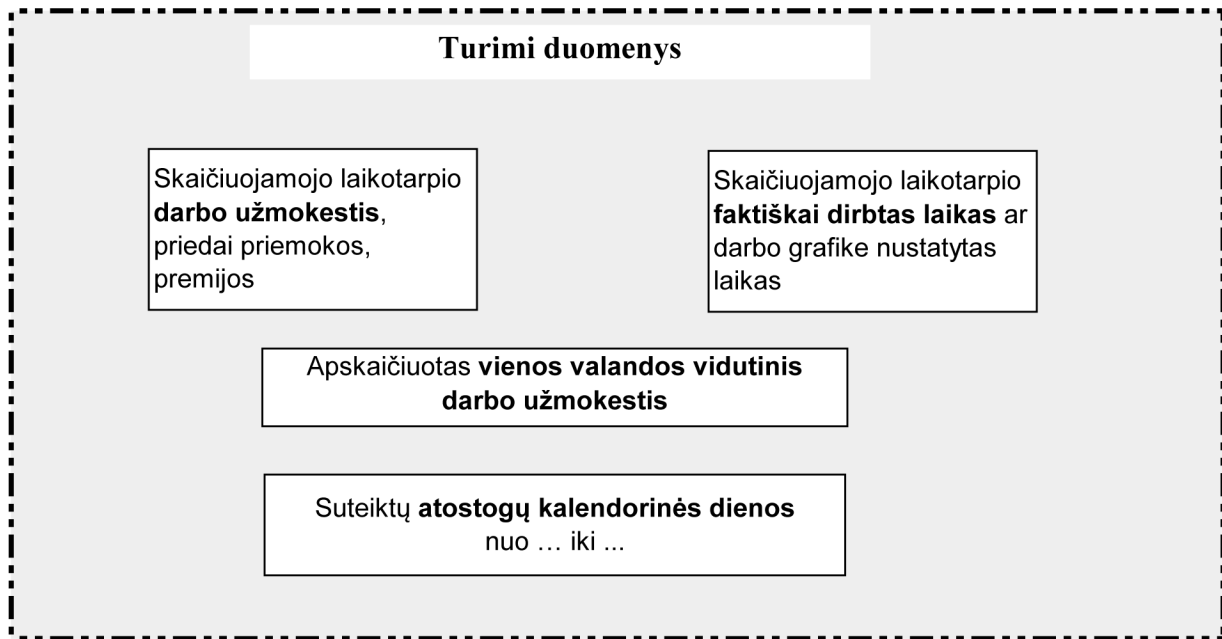
Siekiant kiekvieną mėnesį neperskaičiuoti dieninio ar valandinio vidutinio darbo užmokesčio minimalios ribos, **įmonės vadovas gali patvirtinti patogų ir nepažeidžiantį darbuotojų interesų mažiausio vidutinio darbo užmokesčio kontrolės būdą.**

Įmonės vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkoje, be visų kitų svarbių vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo metodų, galėtų būti nustatyta **vidutinio darbo užmokesčio minimali riba:**

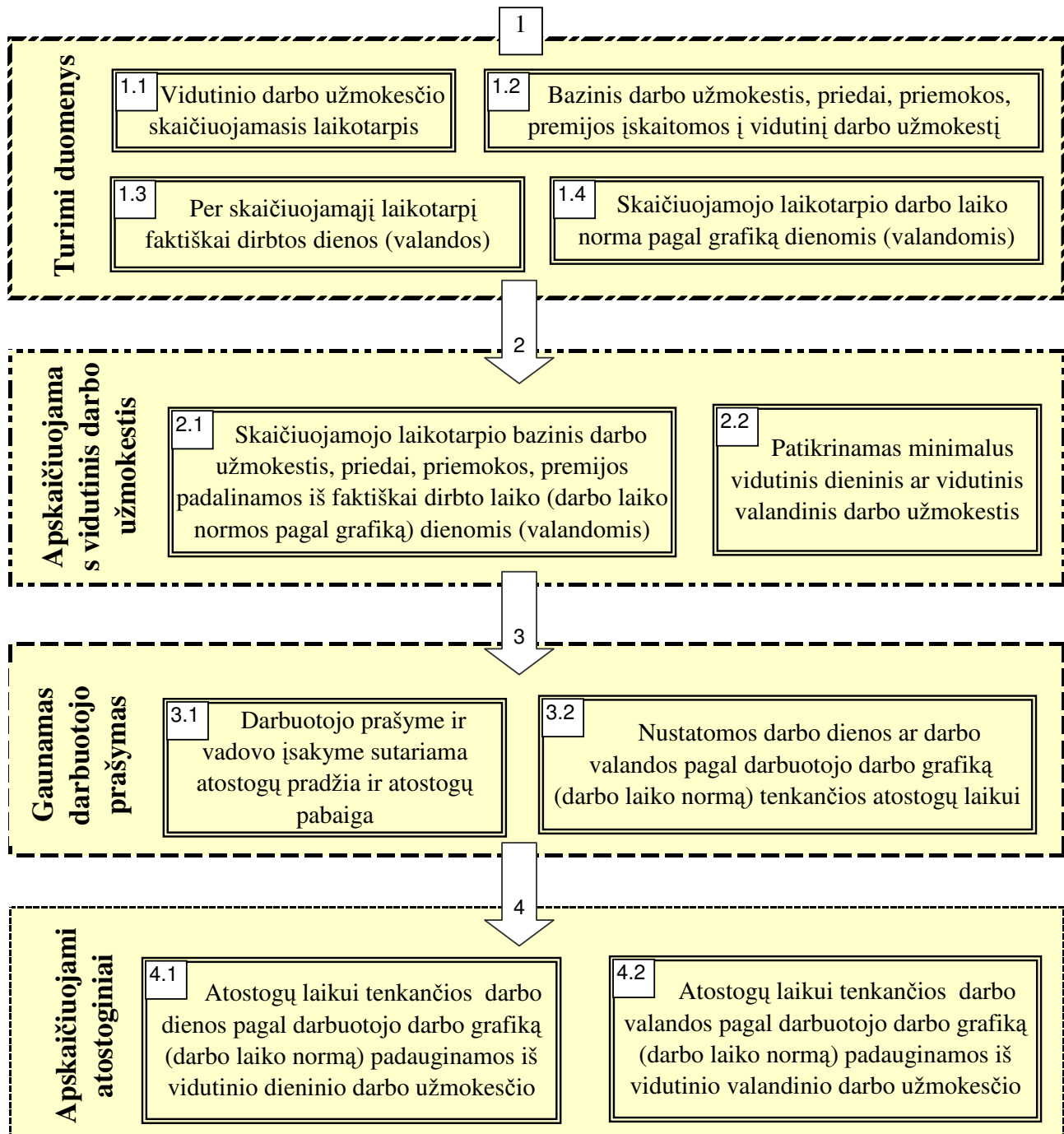
– **valandinis vidutinis darbo užmokestis** turi būti **ne mažesnis** kaip Vyriausybės patvirtintas minimalusis valandinis įkainis **3,93 Eur**;

– **dieninis vidutinis darbo užmokestis** turi būti **ne mažesnis** kaip Vyriausybės patvirtintas minimalusis valandinis įkainis padaugintas iš normalios darbo dienos trukmės **31,44 Eur per dieną** (3,93 Eur × 8 val. = 31,44 Eur).

Atostoginių apskaiėavimo principai



Atostoginių apskaičiavimas, kai darbuotojas dirba nekintančios darbo dienos (pamainos) trukmės ir darbo dienų per savaitę skaičiaus režimu



1 pavyzdys

Darbuotojo darbo sutartyje sulygta 1 200 Eur pareiginė alga ir sutarta darbo laiko norma 40 val. per savaitę - 5 darbo dienos po 8 val. Darbuotojas dirba **nekintančios darbo dienos (pamainos) trukmės ir darbo dienų per savaitę skaičiaus darbo laiko režimu.**

Darbuotojai suteiktos kasmetinės atostogos nuo 2021 m. kovo 25 d. iki balandžio 18 d. imtinai. Atostogų trukmė 16 darbo dienų. Švenčių dienos į atostogų trukmę neįskaičiuojamos.

Vidutinio darbo užmokesčio skaičiuojamasis laikotarpis yra 2020 m. gruodžio mėn. ir 2021 m. sausio bei vasario mėn.

2020 m. gruodžio mėn. 8 darbo dienas darbuotojas nedirbo, nes turėjo nedarbingumo pažymėjimą.

Pateikiami darbo užmokesčio ir dirbto laiko duomenys per skaičiuojamąjį laikotarpį.

Skaičiuojamasis laikotarpis	Darbo laiko norma (dienos/val.)	Faktiškai dirbtas laikas (dienos/val.)	Pareiginė alga (Eur)	Kintama atlyginimo dalis (Eur) (pagal darbo apmokėjimo sistemą)	Nedarbingumo pašalpa darbdavio lėšomis (Eur)
1	2	3	4	5	6
2020 m. 12 mėn.	21/166	13/103	964,50	250,00	91,45
2021 m. 01 mėn.	20/160	20/160	1200,00	240,00	
2021 m. 02 mėn.	19/151	19/151	1200,00	190,00	
Iš viso:	60/477	52/414	3364,50	680,00	91,45

UAB „Pirmoji įmonė“

Įm. kodas 300200500

Pačiolio 125, Vilnius

BUHALTERINĖ PAŽYMA Nr.1

2021-03-22

Darbuotojo

v. pavardė Vardis Pavardis

Suteikiamos kasmetinės atostogos

nuo 2021-03-25

iki 2021-04-18

Apskaičiuojamas vidutinis dieninis darbo užmokestis:

Skaičiuojamasis laikotarpis	Apskaičiuotas darbo užmokestis, Eur	Faktiškai dirbų dienų (valandų) skaičius
2020 m. 12 mėn.	1214,50	13
2021 m. 01 mėn.	1440,00	20
2021 m. 02 mėn.	1390,00	19
Iš viso	4044,50	52

Vidutinis 1 dienos DU: 77,78 €

Apskaičiuojamas atlygis už kasmetines atostogas:**tame sk.:****kovo mėn.**

Darbo dienų skaičius, tenkantis atostogų laikui	<u>16</u>	d.d.	<u>5</u>	d.d.
Vidutinis vienos dienos darbo užmokestis	<u>77,78</u>	€/d.	<u>77,78</u>	€/d.
Apskaičiuoti atostoginiai	<u>1.244,46</u>	€	<u>388,89</u>	€

balandžio mėn.

	<u>11</u>	d.d.
	<u>77,78</u>	€/d.
	<u>855,57</u>	€

242,67 € 19,5 % soc.draudimo įmokų248,89 € 20 % GPM**Mokėtini atostoginiai****752,90****Apskaičiuojamas darbo užmokestis už 2021 m. kovo mėn.:**

Dirbtas laikotarpis	Mėnesinė pareiginė alga	Darbo dienų skaičius per mėn. pagal grafiką	Vienos dienos įkainis, Eur	Faktiškai dirbtos dienos	Apskaičiuota pareiginė alga, Eur
1	2	3	4	5	6
Nuo 2021-03-01 iki 2021-03-24	1200,00	22	54,55	17	927,27
Iš viso					927,27

Apskaičiuojamas darbo užmokestis už 2021 m. balandžio mėn.:

Dirbtas laikotarpis	Mėnesinė pareiginė alga	Darbo dienų skaičius per mėn. pagal grafiką	Vienos dienos įkainis, Eur	Faktiškai dirbtos dienos	Apskaičiuota pareiginė alga, Eur
1	2	3	4	5	6
Nuo 2021-04-19 iki 2021-04-30	1200,00	21	57,14	10	571,43
Iš viso					571,43

2 pavyzdys

Darbuotojos darbo sutartyje sulygtas valandinis atlygis 5,50 Eur ir sutarta darbo laiko norma 36 val. per savaitę - 6 darbo dienos po 6 val. Darbuotojas dirba **nekintančios darbo dienos (pamainos) trukmės ir darbo dienų per savaitę skaičiaus darbo laiko režimu.**

Darbuotojai suteiktos kasmetinės atostogos nuo 2021 m. gegužės 31 d. iki birželio 27 d. imtinai. Atostogų trukmė 23 darbo dienos. Švenčių dienos į atostogų trukmę neįskaičiuojamos. Švenčių dienų išvakarėse darbo laiko norma mažinama 1 val.

Vidutinio darbo užmokesčio skaičiuojamasis laikotarpis yra 2021 m. vasario, kovo, balandžio mėn.

2020 m. liepos mėn. darbuotojai išmokėta 700,00 Eur pusmečio premija už pasiektus darbo rezultatus.

Nuo 2020 m. lapkričio 6 d. iki 2021 kovo 14 d. darbuotojai buvo paskelbta prastova. Už prastovos laiką darbuotojai mokamas minimalios mėnesinės algos dydžio darbo užmokestis, proporcingas prastovos laikui.

Nuo kovo 15 d. darbuotoja dirba pagal darbo sutartyje sutartą darbo laiko režimą.

Pateikiami darbo užmokesčio ir dirbto laiko duomenys per skaičiuojamąjį laikotarpį.

Skaičiuojamasis laikotarpis	Darbo laiko norma (dienos/val.)	Faktiškai dirbtas laikas (dienos/val.)	Valandinis darbo užmokestis (Eur)	Kintama atlyginimo dalis (Eur) (pagal darbo apmokėjimo sistemą)	Prastovos laikas (dienos/val.)	Apmokėjimas už prastovos laiką (Eur)
1	2	3	4	5	6	7
2021 m. 02 mėn.	23/137	0/0	0,00	0,00	23/137	578,64
2021 m. 03 mėn.	26/155	15/90	495,00	85,00	11/65	241,21
2021 m. 04 mėn.	25/148	25/148	814,00	190,00		
Iš viso:	74/440	40/238	1309,00	275,00	34/202	819,85

UAB „Pirmoji įmonė“

Įm. kodas 300200500
Pačiolio 125, Vilnius

BUHALTERINĖ PAŽYMA Nr.2

2021-05-26

Darbuotojo

v. pavardė Vardutė Pavardutė

Suteikiamos kasmetinės atostogos

nuo 2021-05-31

iki 2021-06-27

Apskaičiuojamas vidutinis dieninis darbo užmokestis:

Skaičiuojamasis laikotarpis	Apskaičiuotas darbo užmokestis, Eur	Faktiškai dirbų dienų (valandų) skaičius
2021 m. 02 mėn.	0,00	0
2021 m. 03 mėn.	580,00	15
2021 m. 04 mėn.	1004,00	25
Iš viso	1584,00	40

Vidutinis 1 dienos DU: **39,60 €**

Apskaičiuojamas vidutinis dieninis darbo užmokestis

iš pusmečio premijos:

Skaičiuojamasis laikotarpis	Išmokėta pusmečio premija, Eur	1/4 išmokėtų ilgalaikių premijų ir ketvirtinė premija, Eur	Darbo dienų (valandų) skaičius pagal grafiką
2021 m. 02 mėn.	700,00	175,00	23
2021 m. 03 mėn.			26
2021 m. 04 mėn.			25
Iš viso	700,00	175,00	74

Vidutinio 1 dienos DU dalis: **2,36 €**

Vidutinis 1 dienos darbo užmokestis iš viso: 41,96 €

<i>Apskaičiuojamas atlygis už kasmetines atostogas:</i>	tame sk.:	gegužės mėn.
Darbo dienų skaičius, tenkantis atostogų laikui	<u>23</u> d.d.	<u>1</u> d.d.
Vidutinis vienos dienos darbo užmokestis	<u>41,96</u> €/d.	<u>41,96</u> €/d.
Apskaičiuoti atostoginiai	<u>965,19</u> €	<u>41,96</u> €
		birželio mėn.
		<u>22</u> d.d.
		<u>41,96</u> €/d.
		<u>923,23</u> €
	<u>217,17</u> € 22,5 % soc.draudimo įmokų	
	<u>193,04</u> € 20 % GPM	
Mokėtini atostoginiai	<u>554,99</u>	

Apskaičiuojamas darbo užmokestis už 2021 m. gegužės mėn.:

Dirbtas laikotarpis	Valandinis įkainis (Eur)	Faktiškai dirbtos valandos	Apskaičiuotas darbo užmokestis, Eur
1	2	3	4
Nuo 2021-05-01 iki 2021-05-30	5,50	144	792,00
Iš viso			792,00

Apskaičiuojamas darbo užmokestis už 2021 m. birželio mėn.:

Dirbtas laikotarpis	Valandinis įkainis (Eur)	Faktiškai dirbtos valandos	Apskaičiuotas darbo užmokestis, Eur
1	2	3	4
Nuo 2021-06-28 iki 2021-06-30	5,50	18	99,00
Iš viso			99,00

Parengė: Buhalterė
Vardytė Pavardytė

3 pavyzdys

Darbuotojo darbo sutartyje sulygta 325,00 Eur pareiginė alga ir sutarta darbo laiko norma vidutiniškai 20 val. per savaitę, - 4 darbo dienos po 5 val. nuo antradienio iki penktadienio. Darbuotojas dirba **nekintančios darbo dienos (pamainos) trukmės ir darbo dienų per savaitę skaičiaus darbo laiko režimu.**

Darbuotojai suteiktos kasmetinės atostogos nuo 2021 m. gegužės 11 d. iki 23 d. imtinai. Atostogų trukmė už darbo metus skaičiuojama savaitėmis, t.y. kalendorinėmis dienomis. Apmokamų atostogų trukmė 12 darbo dienų.

Vidutinio darbo užmokesčio skaičiuojamasis laikotarpis yra 2021 m. vasario, kovo ir balandžio mėn. Pateikiami darbo užmokesčio ir dirbto laiko duomenys per skaičiuojamąjį laikotarpį.

2020 m. gegužės mėn. darbuotojui buvo išmokėta 200 Eur metinė premija. 2021 m. balandžio mėn. išmokėta 80 Eur ketvirtinė premija.

Skaičiuojamasis laikotarpis	Darbo laiko norma (dienos/val.)	Faktiškai dirbtas laikas (dienos/val.)	Apskaičiuotas darbo užmokestis (Eur)	Padidintas apmokėjimas pagal DK 144 str. (Eur)	Priedai pagal darbo apmokėjimo sistemą (Eur)	Išmokėta ketvirtinė premija (Eur)
1	2	3	4	5	6	7
2021 m. 02 mėn.	15/121	15/121	325,00		50,00	
2021 m. 03 mėn.	17/140	17/140	325,00	6,96		
2021 m. 04 mėn.	16/150	16/150	325,00			80,00
Iš viso:	48/411	48/411	975,00	6,96	50,00	80,00

UAB „Pirmoji įmonė“

Įm. kodas 300200500

Pačiolio 125, Vilnius

BUHALTERINĖ PAŽYMA Nr.3

2020-05-07

Darbuotojo

v. pavardė Vardenis Pavardenis

Suteikiamos kasmetinės atostogos

nuo 2020-05-11iki 2020-05-23

Apskaičiuojamas vidutinis dieninis darbo užmokestis:

Skaičiuojamasis laikotarpis	Apskaičiuotas darbo užmokestis Eur	Faktiškai dirbų dienų (valandų) skaičius
2021 m. 02 mėn.	375,00	15
2021 m. 03 mėn.	331,96	17
2021 m. 04 mėn.	325,00	16
Iš viso	1031,96	48

Vidutinis 1 dienos DU 21,50 €

Apskaičiuojamas vidutinis dieninis darbo užmokestis:

iš metinės ir ketvirtinės premijų:

Skaičiuojamasis laikotarpis	Išmokėta metinė premija Eur	1/4 išmokėtų ilgalaikių premijų ir ketvirtinė premija, Eur	Darbo dienų (valandų) skaičius pagal grafiką
2021 m. 02 mėn.	200,00	50,00	15
2021 m. 03 mėn.			17
2021 m. 04 mėn.		80,00	16
Iš viso	200,00	130,00	48

Vidutinis 1 dienos DU 2,71 €

Vidutinis 1 dienos darbo užmokestis iš viso: 24,21 €

Apskaičiuojamas atlygis už kasmetines atostogas:

Darbo valandų skaičius, tenkantis atostogų laikui	<u>12</u>	d.d.
Vidutinis vienos dienos darbo užmokestis	<u>24,21</u>	€/d.
Apskaičiuoti atostoginiai	<u>290,49</u>	€

63,62 € 21,9 % soc.draudimo įmokų

58,10 € 20 % GPM

Mokėtini atostoginiai

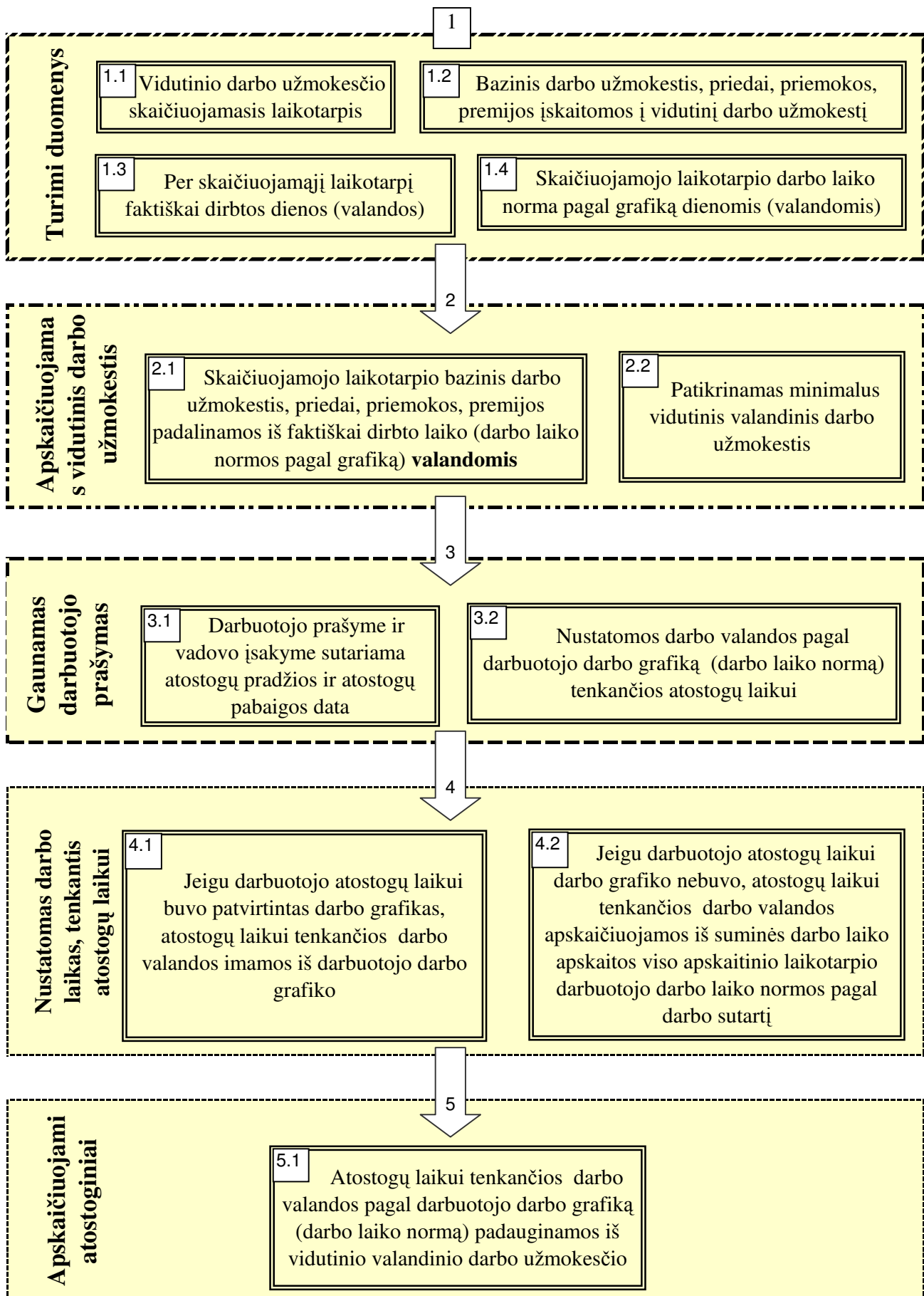
168,77

Apskaičiuojamas darbo užmokestis už 2021 m. gegužės mėn.:

Dirbtas laikotarpis	Mėnesinė pareiginė alga	Darbo dienų skaičius per mėn. pagal grafiką	Vienos dienos įkainis, Eur	Faktiškai dirbtos dienos	Apskaičiuota pareiginė alga, Eur
1	2	3	4	5	6
Nuo 2021-05-01 iki 2021-05-30	325,00	16	20,31	4	81,25
Iš viso					81,25

Parengė: Buhalterė
Vardytė Pavardytė

Atostoginių apskaičiavimas, kai darbuotojas dirba suminės darbo laiko apskaitos režimu



4 pavyzdys

2020 m. darbuotojo darbo sutartyje buvo sulygtas 3,75 Eur valandinis įkainis ir sutarta darbo laiko norma vidutiniškai 25 val. per savaitę. **Darbuotojas dirba suminės darbo laiko apskaitos režimu.** Įmonėje patvirtintas 3 mėn. apskaitinis laikotarpis, sutampantis su kalendoriniais ketvirčiais.

Nuo 2021 m. sausio 1 d. darbo sutartyje sulygtas valandinis įkainis 4,00 Eur.

Nuo 2020 m. gruodžio 21 d. iki 2021 m. sausio 31 d. darbuotojui paskelbta prastova. Vadovo įsakyme nurodyta už prastovos laiką mokėti minimaliąją mėnesinę algą proporcingai prastovos laikui.

Nuo 2021 m. vasario 1 d. įmonės darbas atnaujintas. Darbuotojų prastova baigėsi.

Pagal sutartą darbo laiko normą 2020 m. gruodžio mėn. tenka 103 darbo val., 2021 m. sausio mėn. – 114 darbo val., vasario mėn. – 100 darbo val., o kovo mėn. – 108 val.

Nuo 2021 m. kovo 22 d. iki kovo 28 d. darbuotojui suteiktos kasmetinės atostogos. Atostogų laikui pagal darbo grafiką tenka 36 darbo valandos.

Vidutinio darbo užmokesčio skaičiuojamasis laikotarpis yra 2020 m. gruodžio mėn. ir 2021 m. sausio bei vasario mėn.

Pateikiami duomenys apie darbuotojo darbo užmokestį bei faktiškai dirbtą laiką 2020 m. gruodžio mėn. ir 2021 m. sausio bei vasario mėn.:

Skaičiuojamasis laikotarpis	Darbo laiko norma (dienos/val.)	Faktiškai dirbtas laikas (dienos/val.)	Darbo užmokestis už dirbtą laiką (Eur)	Padidintas apmokėjimas pagal DK 144 str. (Eur)	Prastovos laikas (dienos/val.)	Apmokėjimas už prastovos laiką (Eur)
1	2	3	4	5	6	7
2020 m. 12 mėn.	15/103	11/71	266,25	11,55	4/32	117,01
2021 m. 01 mėn.	17/114	0	0,00		17/114	457,43
2021 m. 02 mėn.	14/100	14/100	400,00		0	0,00
Iš viso:	46/317	25/171	666,25	11,55	21/146	574,44

UAB „Pirmoji įmonė“

Įm. kodas 300200500

Pačiolio 125, Vilnius

BUHALTERINĖ PAŽYMA Nr.4

2021-03-18

Darbuotojo

v. pavardė Vardenis Pavardenis

Suteikiamos kasmetinės atostogos

nuo	<u>2021-03-22</u>
iki	<u>2021-03-28</u>

Apskaičiuojamas vidutinis valandinis darbo užmokestis:

	Apskaičiuotas atlyginimas	Faktiškai dirbų dienų (valandų) skaičius
2020 m. 12 mėn.	277,80	71
2021 m. 01 mėn.	0,00	0
2021 m. 02 mėn.	410,00	100
Iš viso	687,80	171

Vidutinis 1 valandos DU **4,02 €**

Minimalus vienos valandos vidutinis darbo užmokestis pagal LRVN Nr.496 5.15 punktą
642 Eur : 175 val. = 3,67 Eur

Apskaičiuojamas atlygis už kasmetines atostogas:

Darbo valandų skaičius, tenkantis atostogų laikui	<u>36</u>	d.val.
Vidutinis vienos valandos darbo užmokestis	<u>4,02</u>	€/val.
Apskaičiuoti atostoginiai	<u>144,80</u>	€

28,24 € 19,5 % soc.draudimo įmokų**0,00 €** 20 % GPM (taikomas NPD)**Mokėtini atostoginiai****116,56****Apskaičiuojamas darbo užmokestis už 2021 m. kovo mėn.:**

Dirbtas laikotarpis	Vienos valandos įkainis, Eur	Faktiškai dirbtos valandos	Apskaičiuota pareiginė alga, Eur
1	4	5	6
Nuo 2021-03-01 iki 2021-03-24	4,00	72	288,00
Iš viso			288,00

Parengė: Buhalterė
Vardytė Pavardytė

5 pavyzdys

Darbuotojo darbo sutartyje sulygta 1000 Eur pareiginė alga ir sutarta darbo laiko norma vidutiniškai 40 val. per savaitę. **Darbuotojas dirba suminės darbo laiko apskaitos režimu.**

Nustatytas apskaitinis laikotarpis 3 mėn. Viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko grafikuose paskirstoma darbo sutartyje sutarta darbo laiko norma, laikantis maksimalios darbo laiko trukmės per savaitę ir minimalaus poilsio laiko. Darbo dienos yra nepastovios trukmės. Darbo grafikuose yra suplanuota dirbti ir nakties valandomis.

Balandžio mėn. darbuotoja sirgo ir nedirbo pagal grafiką 18 valandų. Per pirmąsias 2 nedarbingumo dienas buvo numatyta dirbti 7 d.val.

Darbuotojui suteiktos kasmetinės atostogos nuo 2021 m. birželio 1 d. iki 20 d. imtinai.

Atostogų trukmė už darbo metus skaičiuojama savaitėmis, t.y. kalendorinėmis dienomis. Atostogų laikui darbuotojo darbo grafikas nesudaromas.

Vidutinio darbo užmokesčio skaičiuojamasis laikotarpis yra 2021 m. kovo, balandžio ir gegužės mėn.

2021 m. sausio–kovo mėn. suminės darbo laiko apskaitos apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma 486 val. darbo grafikuose paskirstyta taip:

- sausio mėn. 150 d.val.,
- vasario mėn. 170 d.val.,
- kovo mėn. 166 val.

2021 m. balandžio–birželio mėn. suminės darbo laiko apskaitos apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma 502 val. darbo grafikuose paskirstyta taip:

- balandžio mėn. 170 d.val.,
- gegužės mėn. 150 d.val.,
- birželio mėn. 182 val.

2021 birželio mėn. po atostogų darbuotojui suplanuota dirbti 55 val.

Pateikiami darbo užmokesčio ir dirbto laiko duomenys per vidutinio darbo užmokesčio skaičiuojamąjį laikotarpį.

Skaičiuojamasis laikotarpis	Darbo laiko norma (dienos/val.)	Faktiškai dirbtas laikas (dienos/val.)	Apskaičiuotas darbo užmokestis (Eur)	Padidintas apmokėjimas pagal DK 144 str. (Eur)	Priedai pagal darbo apmokėjimo sistemą (Eur)	Ligos pašalpa darbdavio lėšomis (Eur)
1	2	3	4	5	6	7
2021 m. 03 mėn.	20/166	20/166	1000,00	12,05	100,00	
2021 m. 04 mėn.	18/170	14/152	894,12	11,75		29,50
2021 m. 05 mėn.	16/150	16/150	1000,00	13,30	150,00	
Iš viso:	54/486	50/468	2894,12	37,10	250,00	29,50

UAB „Pirmoji įmonė“

Įm. kodas 300200500

Pačiolio 125, Vilnius

BUHALTERINĖ PAŽYMA Nr.5

2021-05-28

Darbuotojo

v. pavardė Vardenis Pavardenis

Suteikiamos kasmetinės atostogos

nuo	<u>2021-06-01</u>
iki	<u>2021-06-20</u>

Apskaičiuojamas vidutinis valandinis darbo užmokestis:

Skaiciuojamasis laikotarpis	Apskaičiuotas darbo užmokestis Eur	Faktiškai dirbų dienų (valandų) skaičius
2021 m. 03 mėn.	1112,05	166
2021 m. 04 mėn.	905,87	152
2021 m. 05 mėn.	1163,30	150
Iš viso	3181,22	468

Vidutinis 1 valandos DU **6,80 €**Kasmetinėms atostogoms tenkančių darbo valandų apskaičiavimas:

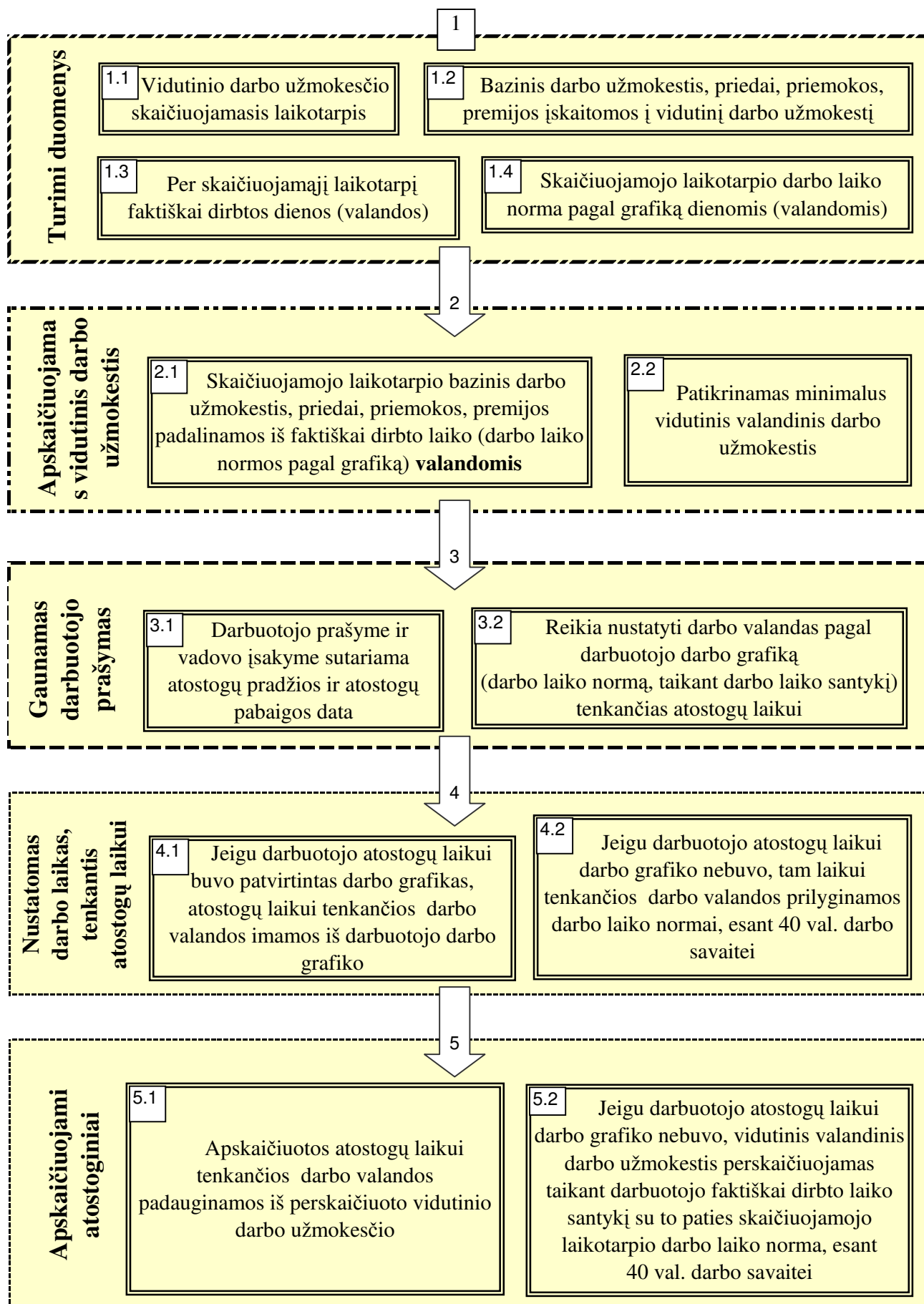
Apskaitinis laikotarpis	Darbo laiko norma val.	Faktiškai dirbtos val.	Pasinaudotoms atostogoms tenkančios val.	Nedarbingumo laikotarpiui tenkančios val.	Po kasmetinių atostogų numatytos darbo val.	Kasmetinėms atostogoms tenkančios val.
1	2	3	4	5	6	7
2021 m. 04 mėn.	170	152		18		
2021 m. 05 mėn.	150	150				
2021 m. 06 mėn.	182				55	
Iš viso:	502	302	0	18	55	127

Apskaičiuojamas atlygis už kasmetines atostogas:Darbo valandų skaičius, tenkantis atostogų laikui 127 d.val.Vidutinis vienos valandos darbo užmokestis 6,80 €/val.Apskaičiuoti atostoginiai 863,28 €186,47 € 19,5 % + 2,1 % soc.draudimo įmokų172,66 € 20 % GPMMokėtini atostoginiai **504,16**Apskaičiuojamas darbo užmokestis už 2021 m. birželio mėn.:

Dirbtas laikotarpis	Mėnesinė pareiginė alga	Darbo valandų skaičius per mėn. pagal grafiką	Vienos valandos įkainis, Eur	Faktiškai dirbtos valandos	Apskaičiuota pareiginė alga, Eur
1	2	3	4	5	6
Nuo 2021-06-21 iki 2021-06-30	1000,00	182	5,49	55	302,20
Iš viso					302,20

Parengė: Buhalterė Vardytė Pavardytė

Atostoginių apskaičiavimas, kai darbuotojas dirba individualiu darbo laiko režimu



6 pavyzdys

Darbuotojo darbo sutartyje sulygtas 45,00 Eur valandinis įkainis ir sutarta darbo laiko norma vidutiniškai 3 val. per savaitę. **Darbuotojas dirba individualiu darbo laiko režimu.** Darbo dienos yra nepastovios trukmės.

Darbuotojui suteiktos kasmetinės atostogos nuo liepos 7 d. iki 25 d. imtinai. Atostogų trukmė už darbo metus skaičiuojama savaitėmis, t.y. kalendorinėmis dienomis. Atostogų laikui darbuotojo darbo grafikas nesudaromas.

Vidutinio darbo užmokesčio skaičiuojamasis laikotarpis yra 2021 m. balandžio, gegužės, birželio mėn. Liepos mėn darbuotojas faktiškai dirbo 5 val.

Pateikiami darbo užmokesčio ir dirbto laiko duomenys per skaičiuojamąjį laikotarpį.

Skaičiuojamasis laikotarpis	Darbo laiko norma (dienos/val.)	Faktiškai dirbtas laikas (dienos/val.)	Apskaičiuotas darbo užmokestis (Eur)	Padidintas apmokėjimas pagal DK 144 str. (Eur)	Priedai pagal darbo apmokėjimo sistemą (Eur)
1	2	3	4	5	6
2021 m. 04 mėn.	8/13	8/13	585,00		150,00
2021 m. 05 mėn.	9/14	9/14	630,00		
2021 m. 06 mėn.	7/11	7/11	495,00		100,00
Iš viso:	24/38	24/38	1710,00	0,00	250,00

BUHALTERINĖ PAŽYMA Nr.6

2021-07-02

Darbuotojo

v. pavardė **Vardenis Pavardenis**

Suteikiamos kasmetinės atostogos

nuo **2021-07-07**

iki **2021-07-25**

Apskaičiuojamas vienos valandos vidutinis darbo užmokestis:

Skaičiuojamasis laikotarpis	Apskaičiuotas darbo užmokestis Eur	Faktiškai dirbų dienų (valandų) skaičius
2021 m. 04 mėn.	735,00	13
2021 m. 05 mėn.	630,00	14
2021 m. 06 mėn.	595,00	11
Iš viso	1960,00	38

Vidutinis 1 valandos DU 51,58 €

Darbuotojo darbo laiko santykis su įmonės darbo laiku:

Darbuotojos faktiškai dirbtas laikas nuo 2021-04-01 iki 2021-06-30

38 val.

Įmonės darbo laikas, esant 40 val. darbo savaitei, nuo 2021-04-01 iki 2021-06-30

502 val.*

Apskaičiuotas koef.

0,076

* darbuotojo darbo laiko santykis su įmonės darbo laiku skaičiuojamas, nes darbuotojo darbo dienos ir darbo savaitės laikas yra nepastovus. Todėl neįmanoma nustatyti darbo valandų skaičiaus, tenkančio atostogų laikui

Apskaičiuojamas vienos dienos vidutinis darbo užmokestis:

Darbuotojos 1 valandos vidutinis darbo užmokestis	51,58 €
Darbo laiko santykis (koef.)	0,076 val.
Perskaičiuotas 1 val. vidutinis darbo užmokestis	3,90 €
Normali darbo dienos trukmė	8 val.
Apskaičiuotas 1 dienos vidutinis darbo užmokestis:	31,24 €

Apskaičiuojamas atlygis už kasmetines atostogas:

Darbo dienų skaičius, tenkantis atostogų laikui	<u>13</u>	d.d.
Vidutinis dienos darbo užmokestis	<u>31,24</u>	€/val.
Apskaičiuoti atostoginiai	<u>406,06</u>	€
	<u>79,18 €</u>	19,5 % soc.draudimo įmokų
		20 % GPM (taikomas NPD)
Mokėtini atostoginiai	326,87	

Apskaičiuojamas darbo užmokestis už 2021 m. liepos mėn.:

Dirbtas laikotarpis	Valandinis įkainis Eur	Faktiškai dirbtų valandų skaičius	Apskaičiuotas darbo užmokestis Eur
Nuo 2021-07-01 iki 2021-07-06; nuo 2021-07-26 iki 2021-07-31	45,00	5	225,00
Iš viso:			225,00

Parengė: Buhalterė Vardytė Pavardytė

PATVIRTINTA

Lietuvos Respublikos Vyriausybės
2017 m. birželio 21 d. nutarimu
Nr. 496**VIDUTINIO DARBO UŽMOKESČIO SKAIČIAVIMO TVARKOS APRAŠAS**

<...>

6. Apskaičiuojant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį už kasmetines atostogas, laikomasi Aprašo 5 punkto nuostatų. Kai pagal Žvalgybos įstatymo 65 straipsnio 1 dalį kasmetinės atostogos suteikiamos kalendorinėmis dienomis, vidutinis darbo užmokestis mokamas už kasmetinių atostogų laiką pagal darbuotojo arba įmonės darbo (pamainos) grafiką nustatytas darbo dienas ar darbo valandas. **Kai taikoma suminė darbo laiko apskaita ir darbuotojui kasmetinės atostogos suteikiamos savaitėmis, vidutinis darbo užmokestis mokamas pagal tam darbuotojui nustatytą darbo laiko normą.**

<...>

Šaltinis: „Pačiolio“ elektroniniai sąvadai. – Darbo santykiai ir darbo ginčai – III. Darbo apmokėjimas – Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ (2017 06 21 Nr. 496)

2020 M. LAPKRIČIO 6 D. UAB „PAČIOLIS“ UŽDAVĖ KLAUSIMĄ LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖS DARBO INSPEKCIJOS PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS SPECIALISTAMS:

<...>

9. Dėl atostoginių apskaičiavimo darbuotojams, dirbantiems suminės darbo laiko apskaitos režimu.

Nuo 2020 m. rugpjūčio 4 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 07 29 nutarimu Nr. 843 pakeistos kai kurios 2017 m. birželio 21 d. Vyriausybės nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos nuostatos. Nutarimo 6 punktas papildytas nuostata – „kai taikoma suminė darbo laiko apskaita ir darbuotojui kasmetinės atostogos suteikiamos savaitėmis, vidutinis darbo užmokestis mokamas pagal tam darbuotojui nustatytą darbo laiko normą“. Tačiau tokia formuluoatė įnešė tik dar daugiau neaiškumų. Kokią darbo laiko normą taikyti? Sutartą darbo sutartyje vidutiniškai per savaitę?

Tačiau suminės darbo laiko apskaitos darbo grafikuose savaitės trukmė valandomis gali būti labai skirtinga (pavyzdžiui, 10, 25, 31 ar 52 valandos per savaitę). Tai ir yra suminės darbo laiko apskaitos esmė. Tada iš kelių valandų per savaitę ar kitą laikotarpį padauginėti valandinį vidutinį darbo užmokestį, norint apskaičiuoti atostoginių sumą? O gal apskaičiuoti viso suminės darbo laiko apskaitos skaičiuojamojo laikotarpio darbo laiko normą, kaip nurodyta Darbo kodekso 113 str. 2 dalies 2 punkte, ir atimti iki atostogų faktiškai dirbtą laiką?

Tačiau, gali būti, kad atostogos suteikiamos suminės darbo laiko apskaitos apskaitinio laikotarpio viduryje. Tada dar reikia atimti po atostogų planuojamą dirbti laiką iki suminės darbo laiko apskaitos apskaitinio laikotarpio pabaigos. O jeigu atostogos prasideda vieno suminės darbo laiko apskaitos apskaitinio laikotarpio pabaigoje, o baigiasi kitą apskaitinį laikotarpį? Tada reikia sudėti abiejų suminės darbo laiko apskaitos apskaitinių laikotarpių darbo laiko normą, atimti vieną laikotarpį dirbtą laiką ir kitą apskaitinį laikotarpį planuojamą dirbti laiką?

<...>



2020 m. gruodžio 14 d. gavome atsakymą:

LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖS DARBO INSPEKCIJOS PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS

UAB „Pačiolis“ info@paciolis.lt

2020-12-14 Nr. SD-128-
| 2000-11-26 Nr.

ATSAKYMAS Į RAŠTĄ

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) specialistai susipažino su 2020 m. lapkričio 27 d. UAB „Pačiolis“ gautu raštu (toliau – Raštas) ir, vadovaudamiesi VDI nuostatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymu Nr. A1-316 (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. gruodžio 10 d. įsakymo Nr. A1-595 redakcija), 8.3.5. papunkčiu, teikia nuomonę darbo įstatymų vykdymo klausimais bei atsakymus į kitus pateiktus klausimus.

<...>

Pagal Aprašo 6 punktą, apskaičiuojant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį už kasmetines atostogas, laikomasi Aprašo 5 punkto nuostatų.

Pažymėtina, kad apskaičiuojant atostoginius, Aprašo nustatyta tvarka apskaičiuotas vidutinis dieninis ar valandinis darbo užmokestis dauginamas iš darbuotojo naudojamų kasmetinių atostogų dienų ar atitinkamai valandų skaičiaus. Kai taikoma suminė darbo laiko apskaita ir darbuotojui kasmetinės atostogos suteikiamos savaitėmis, vidutinis darbo užmokestis mokamas pagal tam darbuotojui nustatytą darbo laiko normą.

9. Aprašo 6 punktą numato, kad kai taikoma suminė darbo laiko apskaita ir darbuotojui kasmetinės atostogos suteikiamos savaitėmis, **vidutinis darbo užmokestis mokamas pagal tam darbuotojui nustatytą darbo laiko normą.**

Atkreiptinas dėmesys, kad pagal DK 112 straipsnio 2 dalį 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.

Pastebėtina, kad DK 112 straipsnio 3 dalis, numato, kad **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.**

Taigi, apskaičiuojant atostoginius, **Aprašo 5 punkte nustatyta tvarka apskaičiuotas vidutinis valandinis darbo užmokestis dauginamas iš darbuotojo darbo sutartyje nustatytos darbuotojo darbo laiko normos per savaitę**, t. y. pvz., apskaičiuojant atostoginius už vienos savaitės atostogas (kai darbo sutartyje nustatyta darbo laiko norma yra 40 valandų), aukščiau nurodyta tvarka apskaičiuotas valandinis vidutinis darbo užmokestis dauginamas iš 40 valandų.

<...>



KOMPENSACIJOS UŽ NEPANAUDOTAS ATOSTOGAS APSKAIČIAVIMAS DARBUOTOJAMS, DIRBANTIEMS NEKINTANČIOS DARBO DIENOS REŽIMU, SUMINĖS DARBO LAIKO APSKAITOS REŽIMU, INDIVIDUALIU DARBO LAIKO REŽIMU

127 straipsnis. Teisė į kasmetines atostogas

<...>

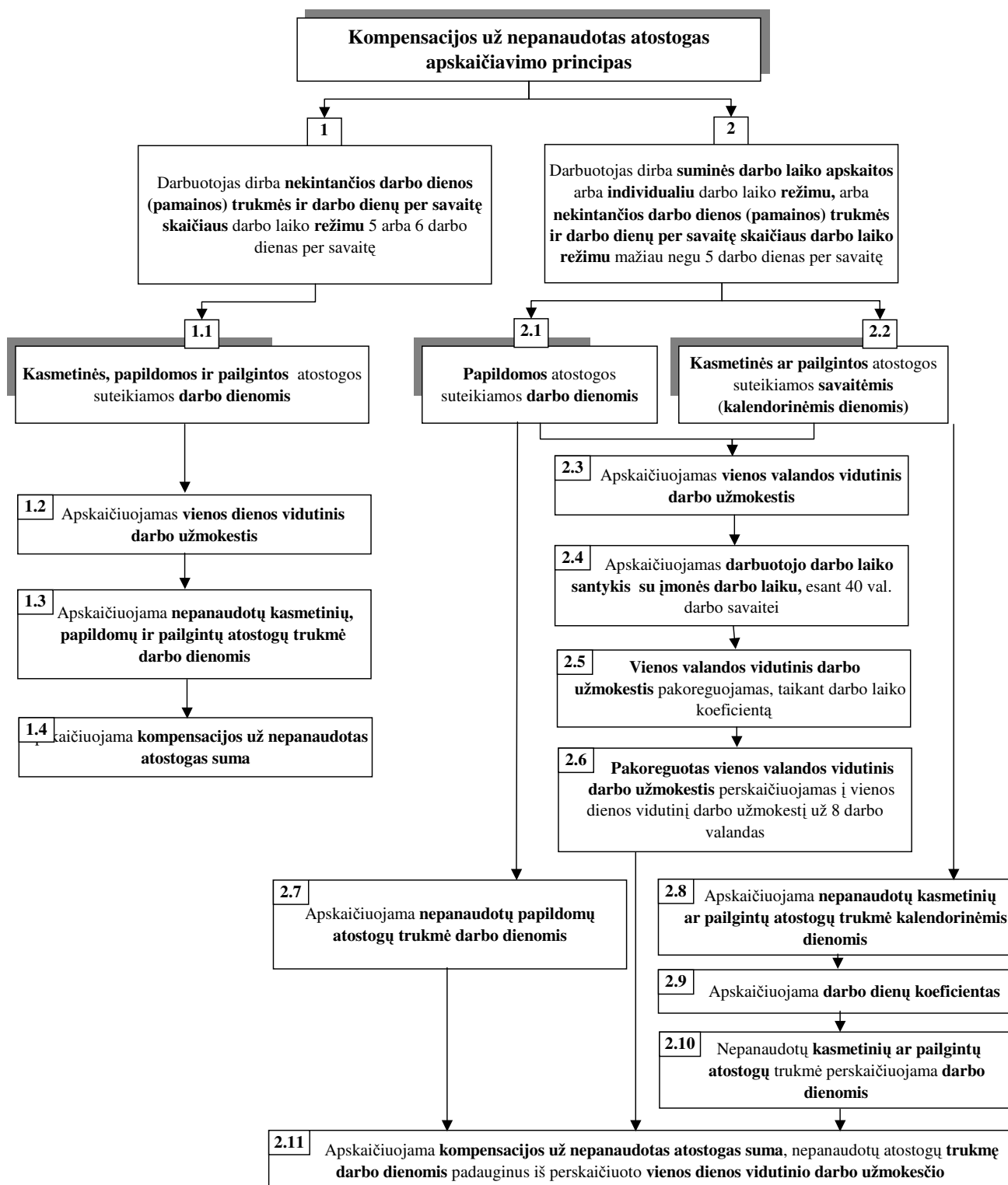
5. Teisė pasinaudoti visomis ar dalimi kasmetinių atostogų (arba gauti piniginę kompensaciją už jas šio kodekso nustatytu atveju) prarandama praėjus trejiems metams nuo kalendorinių metų, kuriais buvo įgyta teisė į visos trukmės kasmetines atostogas, pabaigos, išskyrus atvejus, kai darbuotojas faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti.

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.

„Pačiolio” elektroniniai sąvadai. – I. Darbo kodeksas:

Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (2016 09 14 įstatymas Nr.XII-2603)

Kompensacijos už nepanaudotas atostogas apskaičiavimas, įvertinant darbuotojo darbo laiko režimą



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

Darbuotojos darbo sutartyje sulygta 950 Eur pareiginė alga ir sutarta darbo laiko norma 40 val. per savaitę - 5 darbo dienos po 8 val.

2021 m. vasario 4 - 10 dienomis darbuotoja turėjo nedarbingumo pažymėjimą.

Nuo kovo 20 d. iki 31 d. darbuotojai paskelbta prastova, už kurią mokamas minimali mėnesinė alga, proporcinga nedirbtam laikui.

2021 m. balandžio mėn. prastovų nebuvo.

Darbo sutartis nutraukta 2021 gegužės 8 d.

Vidutinio darbo užmokesčio skaičiuojamasis laikotarpis yra 2021 m. vasario - balandžio mėn.

Skaičiuojamasis laikotarpis	Darbo laiko norma (dienos/val.)	Faktiškai dirbtas laikas (dienos/val.)	Pareiginė alga (Eur)	Atostoginiai (Eur)	Priedai pagal darbo apmokėjimo sistemą (Eur)	Nedarbingumo pašalpa, prastova (Eur)
1	2	3	4	5	6	7
2021 m. 02 mėn.	20/160	15/120	712,50		100,00	65,27
2021 m. 03 mėn.	21/167	2/16	90,48	612,93		232,62
2021 m. 04 mėn.	21/167	21/167	950,00		100,00	
Iš viso:	62/494	38/303	1752,98	612,93	200,00	297,89

UAB „BBB“

Įm. kodas 12345678

Kalvarijų g. 129 Z korpusas, Vilnius

BUHALTERINĖ PAŽYMA Nr.10

2021.05.08

Darbuotojo
v. pavardė

Vardenė Pavardenė

Priimtas į darbą 2019.11.19

Atleistas 2021.05.08

Liko nepanaudotų atostogų:

2019 - 2021 m. 8,25 d.d.

Iš viso 8,25 d.d.

Priklauso atostogų d.d. Panaudota d.d.

2019.11.19 - 2020.11.18 20 2020.05.06 - 2020.05.19 10

20/252 x 117 = 9,25

2020.11.19 - 2021.05.08 9,25 2021.03.04 - 2021.03.19 11

29,25 21

Apskaičiuojamas vienos dienos vidutinis darbo užmokestis:

	Apskaičiuotas atlyginimas	Faktiškai dirbų dienų (valandų) skaičius
2021 m. 02 mėn.	812,50	15
2021 m. 03 mėn.	90,48	2
2021 m. 04 mėn.	1050,00	21
Iš viso	1952,98	38
Vidutinis 1 dienos DU		51,39 €

Apskaičiuojama kompensacija už nepanaudotas atostogas:

Nepanaudotų atostogų kalendorinių dienų skaičius 8,25 d.d.

Vidutinis dienos darbo užmokestis 51,39 €/d.

Apskaičiuota kompensacija už nepanaudotas atostogas 424,00 €

Parengė: Buhalterė



Darbuotojos darbo sutartyje sulygtas 12 Eur valandinis įkainis ir sutarta darbo laiko norma 15 val. per savaitę – 3 darbo dienos po 5 val. (pirmadienis, antradienis, trečiadienis). Darbuotojai suteiktos kasmetinės atostogos nuo kovo 16 d. iki balandžio 10 d. Atostogų trukmė už darbo metus skaičiuojama savaitėmis, t.y. kalendorinėmis dienomis. Sugrįžus po kasmetinių atostogų, nuo balandžio 14 d. darbuotojai paskelbta prastova, už kurią mokamas minimali mėnesinė alga, proporcinga nedirbtam laikui.

Darbo sutartis nutraukta 2020 gegužės 8 d.

Vidutinio darbo užmokesčio skaičiuojamasis laikotarpis yra 2020 m. vasario–balandžio mėn.

Skaičiuojamasis laikotarpis	Darbo laiko norma (dienos/val.)	Faktiškai dirbtas laikas (dienos/val.)	Pareiginė alga (Eur)	Atostoginiai (Eur)	Išmokėta ketvirtinė premija (Eur)	Apmokėjimas už prastovą (Eur)
1	2	3	4	5	6	7
2020 m. 02 mėn.	12/60	12/60	720,00		450,00	
2020 m. 03 mėn.	13/64	5/24	288,00	620,22		
2020 m. 04 mėn.	12/60	0	0,00	310,10		145,39
Iš viso:	37/178	17/84	1008,00	930,32	450,00	145,39

UAB „BBB“

Įm. kodas 12345678

Kalvarijų g. 129 Z korpusas, Vilnius

BUHALTERINĖ PAŽYMA Nr.11

2020.05.08

Darbuotojo

v. pavardė

*Vardutė Pavardutė*Priimtas į darbą 2018.11.19Atleistas 2020.05.08

Liko nepanaudotų atostogų:

2018 - 2020 m. 4,25 k.d.**Iš viso** 4,25 k.d.**Priklauso atostogų****k.d.****Panaudota****k.d.**

2018.11.19 - 2019.11.18

28

2019.05.06 - 2019.05.12

7

28 / 366 x 172 = 9,25

2019.11.19 - 2020.05.08

9,25

2020.03.16 - 2020.04.10

26

37,25**33****Apskaičiuojamas vienos dienos vidutinis darbo užmokestis:**

Skaičiuojamasis laikotarpis	Apskaičiuotas darbo užmokestis, Eur	Faktiškai dirbų dienų (valandų) skaičius
2020 m. 02 mėn.	720,00	12
2020 m. 03 mėn.	288,00	5
2020 m. 04 mėn.	0,00	0
Iš viso	1008,00	17

Vidutinis 1 dienos DU 59,29 €**Apskaičiuojamas vienos dienos vidutinis darbo užmokestis****iš ketvirtinės premijos:**

Skaičiuojamasis laikotarpis	Išmokėta premija Eur	Darbo dienų (valandų) skaičius pagal grafiką
2020 m. 02 mėn.	450,00	12
2020 m. 03 mėn.		13
2020 m. 04 mėn.		12
Iš viso	450,00	37

Vidutinis 1 dienos DU 12,16 €**Vidutinis 1 dienos darbo užmokestis iš viso: 71,46 €****Apskaičiuojama kompensacija už nepanaudotas atostogas:**Nepanaudotų atostogų kalendorinių dienų skaičius 4,25 k.d.Darbo dienų koeficientas 0,43 koef.

3 / 7 = 0,43

Vidutinis dienos darbo užmokestis 71,46 €/d.**Apskaičiuota kompensacija už nepanaudotas atostog** 73,93 €

Parengė:

Buhalterė

Vardytė Pavardytė

Suminės darbo laiko apskaitos režimas ir individualus darbo laiko režimas

Darbuotojo darbo sutartyje sulygta 1000 Eur pareiginė alga ir sutarta darbo laiko norma vidutiniškai 30 val. per savaitę. Darbuotojas dirba suminės darbo laiko apskaitos režimu. Nustatytas apskaitinis laikotarpis 3 mėn. Darbo laiko grafikuose paskirstoma viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma, laikantis maksimalios darbo laiko trukmės per savaitę ir minimalaus poilsio laiko. Darbo dienos yra nepastovios trukmės.

Darbuotojui suteiktos kasmetinės atostogos nuo vasario 18 d. iki kovo 10 d. imtinai. Atostogų trukmė už darbo metus skaičiuojama savaitėmis, t.y. kalendorinėmis dienomis.

2020 vasario mėn. iki atostogų pradžios darbuotojas dirbo 75 val. Sugrįžęs po kasmetinių atostogų, nuo kovo 11 d. darbuotojas dirbo pagal savo darbo grafiką 95 val.

Darbo sutartis nutraukta 2020 gegužės 8 d.

Vidutinio darbo užmokesčio skaičiuojamasis laikotarpis yra 2020 m. vasario - balandžio mėn.

2019 m. gegužės mėn. darbuotojui buvo išmokėta 1500 Eur metinė premija. 1/4 premijos bus įskaitomas į vidutinį darbo užmokestį.

2020 m. sausio mėn. darbuotojui išmokėta ketvirtinė premija. Šios premijos išmokėjimas nepatenka į vidutinio darbo užmokesčio skaičiuojamąjį laikotarpį.

Skaičiuojamasis laikotarpis	Darbo laiko norma (dienos/val.)	Faktiškai dirbtas laikas (dienos/val.)	Apskaičiuotas darbo užmokestis (Eur)	Padidintas apmokėjimas pagal DK 144 str. (Eur)	Priedai pagal darbo apmokėjimo sistemą (Eur)	Atostoginiai (Eur)
1	2	3	4	5	6	7
2020 m. 02 mėn.	15/120	15/75	625,00			465,22
2020 m. 03 mėn.	19/119	17/95	798,32		100,00	248,12
2020 m. 04 mėn.	17/136	17/136	1000,00	58,82		
Iš viso:	48/411	48/411	2423,32	58,82	100,00	713,34

UAB „BBB“

Įm. kodas 12345678

Kalvarijų g. 129 Z korpusas, Vilnius

BUHALTERINĖ PAŽYMA Nr.12

2020.05.08

Darbuotojo

v. pavardė

Vardenis Pavardenis

Priimta į darbą 2016.06.12

Atleista 2020.05.08

Priklauso atostogų	k.d.	Panaudota	k.d.
2016.06.12 - 2017.06.11	35		
2017.06.12 - 2018.06.11	35	2017.08.04 - 2017.08.14	11
2018.06.12 - 2019.06.11	35	2018.07.01 - 2018.07.07	6
		2019.01.17 - 2019.01.23	7

Liko nepanaudotų atostogų:

2018 - 2019 m. 90,65 k.d.

Iš viso **90,65** **k.d.**

35/366 * 331 = 31,65 k.d.

2019.06.12 - 2020.05.08

Atostogos skaičiuojamos kalendorinėmis dienomis, nes darbuotojo darbo savaitė nepastovios trukmės.

31,65 2020.02.18 - 2020.03.10 22

136,65 **46**



Apskaičiuojamas vienos valandos vidutinis darbo užmokestis:

Skaičiuojamasis laikotarpis	Apskaičiuotas darbo užmokestis Eur	Faktiškai dirbų dienų (valandų) skaičius
2020 m. 02 mėn.	625,00	75
2020 m. 03 mėn.	898,32	95
2020 m. 04 mėn.	1058,82	136
Iš viso	2582,14	306

Vidutinis 1 valandos DU 8,44 €

Apskaičiuojamas vienos valandos vidutinis darbo užmokestis iš metinės ir ketvirtinės premijų:

Skaičiuojamasis laikotarpis	Išmokėta metinė premija Eur	1/4 metinės premijos Eur	Darbo dienų (valandų) skaičius pagal grafiką
2019 m. 02 mėn.	1500,00	375,00	120
2020 m. 03 mėn.		0,00	119
2020 m. 04 mėn.		0,00	136
Iš viso	1500,00	375,00	375

Vidutinis 1 valandos DU 1,00 €

Vidutinis 1 valandos darbo užmokestis iš viso: 9,44 €

Darbuotojo darbo laiko santykis su įmonės darbo laiku:

Darbuotojos faktiškai dirbtas laikas nuo 2020.02.01 iki 2020.04.30

Įmonės darbo laikas, esant 40 val. darbo savaitei, nuo 2020.02.01 iki 2020.04.30

$$306 \text{ val. Atimamas darbuotojos atostogų laikotarpis}$$

$$351 \text{ val.* } 494 - (18 \text{ d.d.} \times 8 \text{ d.val.} - 1) = 351$$

0,872

Apskaičiuotas koef.

* darbuotojo darbo laiko santykis su įmonės darbo laiku skaičiuojamas, nes darbuotojo darbo dienos ir darbo savaitės laikas yra nepastovus. Todėl neįmanoma nustatyti darbo valandų skaičiaus, tenkančio atostogų laikui

Apskaičiuojamas vienos dienos vidutinis darbo užmokestis:

Darbuotojos 1 valandos vidutinis darbo užmokestis

9,44 €

Darbo laiko santykis (koef.)

0,872 val.

Perskaičiuotas 1 val. vidutinis darbo užmokestis

8,23 €

Normali darbo dienos trukmė

8 val.

Apskaičiuotas 1 dienos vidutinis darbo užmokestis:

65,83 €

Apskaičiuojama kompensacija už nepanaudotas atostogas:

Nepanaudotų atostogų kalendorinių dienų skaičius 90,65 k.d.

Metinis darbo dienų koeficientas 0,70

Vidutinis dienos darbo užmokestis 65,83 €/d.

Kompensacija už nepanaudotas atostogas 4.177,02 €

Parengė: Buhalterė
Vardytė Pavardytė

Pavyzdys

2020 m. darbuotojo darbo sutartyje buvo sulygta minimalioji mėnesinė alga 607 Eur ir sutarta 40 val. per savaitę darbo laiko norma (5 darbo dienos po 8 valandas).

Nuo 2021 m. sausio 1 d. darbo sutartyje sulygta padidinta minimalioji mėnesinė alga 642,00 Eur.

2020 m. rugpjūčio mėn. darbuotojui išmokėta 500 Eur premija už 2020 m. I pusmečio rezultatus.

Nuo 2020 m. lapkričio 7 d. iki 2021 m. sausio 31 d. darbuotojui paskelbta prastova. Vadovo įsakyme nurodyta už prastovos laiką mokėti darbo sutartyje sulygta darbo užmokestį proporcingai prastovos laikui.

2021 m. sausio 27 d. darbuotojo prašymu darbo sutartis nutraukta.

Liko nepanaudota 25 darbo dienos kasmetinių atostogų, už kurias turi būti išmokėta kompensacija.

Pateikiami duomenys apie darbuotojo darbo užmokestį bei faktiškai dirbtą laiką 2020 m. spalio–gruodžio mėn.:

Skaičiuojamasis laikotarpis	Darbo laiko norma (dienos/val.)	Faktiškai dirbtas laikas (dienos/val.)	Pareiginė alga (Eur)	Prastovos laikas (dienos/val.)	Apmokėjimas už prastovos laiką (Eur)
1	2	3	4	5	6
2020 m. 10 mėn.	22/176	22/176	607,00	0	
2020 m. 11 mėn.	20/160	4/32	121,40	16/128	485,60
2020 m. 12 mėn.	21/166	0	0,00	21/166	607,00
Iš viso:	63/502	26/208	728,40	38/294	1092,60

UAB „Pirmoji įmonė“

Įm. kodas 300200500

Pačiolio 125, Vilnius

BUHALTERINĖ PAŽYMA Nr.2

2021.01.27

Darbuotojo v. pavardė	<u>Vardenė Pavardenė</u>				
	Priimta į darbą	<u>2019.10.22</u>			
	Atleista	<u>2021.01.27</u>			
			Priklauso atostogų	d.d.	Panaudota
			2018.10.22 - 2019.10.21	20	2019-06-10 - 2019-06-30
			2019.10.22 - 2020.10.21	20	2019-12-23 - 2021-01-01
Liko nepanaudotų atostogų:			20 / 252 * 67 = 5,32 d.d.		
2020 - 2021 m.	<u>25,32</u>	d.d.	2020.10.22 - 2021.01.27	5,32	
Iš viso	<u>25,32</u>	d.d.		45,32	20

Apskaičiuojamas vienos dienos vidutinis darbo užmokestis:

	Apskaičiuotas atlyginimas	Faktiškai dirbų dienų (valandų) skaičius
2020 m. 10 mėn.	607,00	22
2020 m. 11 mėn.	121,40	4
2020 m. 12 mėn.	0,00	0
Iš viso	728,40	26

Vidutinis 1 dienos DU 28,02 €

Vienos dienos vidutinis DU iš pusmečio premijos:

	Skaičiuojamasis laikotarpis	Išmokėta pusmečio premija, Eur	1/4 išmokėtų ilgalaikių premijų	Darbo dienų (valandų) skaičius pagal grafiką
2020 m. 10 mėn.		500,00	125,00	22
2020 m. 11 mėn.				20
2020 m. 12 mėn.				21
Iš viso		500,00	125,00	63

Vidutinis 1 dienos DU 1,98 €

Vidutinis 1 dienos darbo užmokestis iš viso: 30,00 Eur

Minimalus vidutinis 1 dienos darbo užmokestis: 32,10 Eur

Apskaičiuojama kompensacija už nepanaudotas atostogas:

Nepanaudotų atostogų darbo dienų skaičius 25,32 d.d.Vidutinis 1 dienos darbo užmokestis #REF! €/d.Apskaičiuota kompensacija už nepanaudotas atosto #REF! €#REF! 22,5 % SODRA#REF! 20 % GPM#REF!

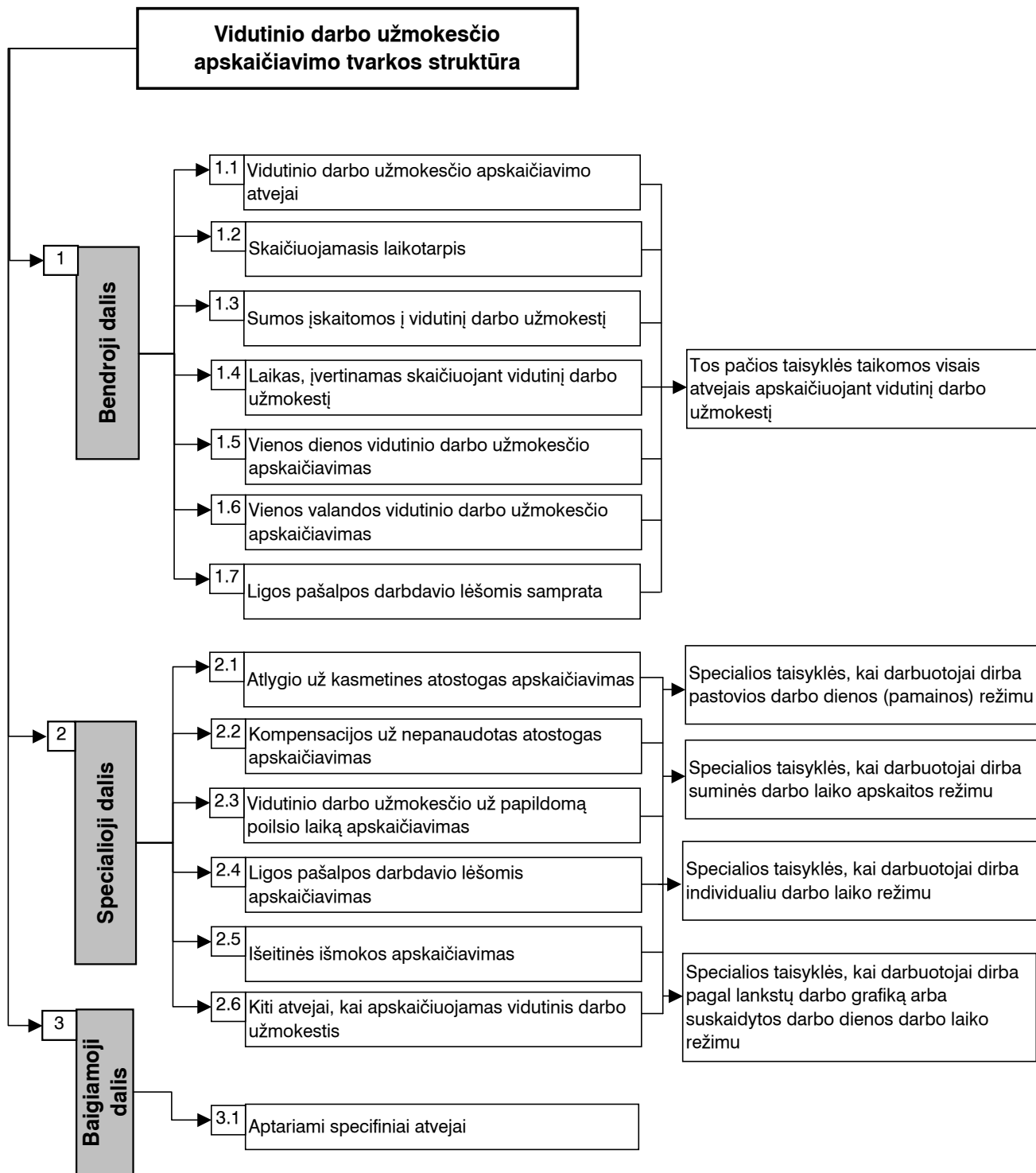
Mokėtina kompensacija už atostogas:

Apskaičiuojamas darbo užmokestis už prastovą 2021 m. sausio mėn.:

Prastovos laikotarpis	Darbo užmokesčio už prastovą dydis per mėnesį, Eur	Darbo valandų skaičius per mėn. pagal grafiką	Vienos valandos įkainis, Eur	Prastovos valandos	Apskaičiuota pareigginė alga, Eur
1	2	3	4	5	6
Nuo 2021.01.01 iki 2021.01.27	642,00	160	4,01	144	577,80
Iš viso					577,80

Parengė: Buhalterė
Vardytė Pavardytė

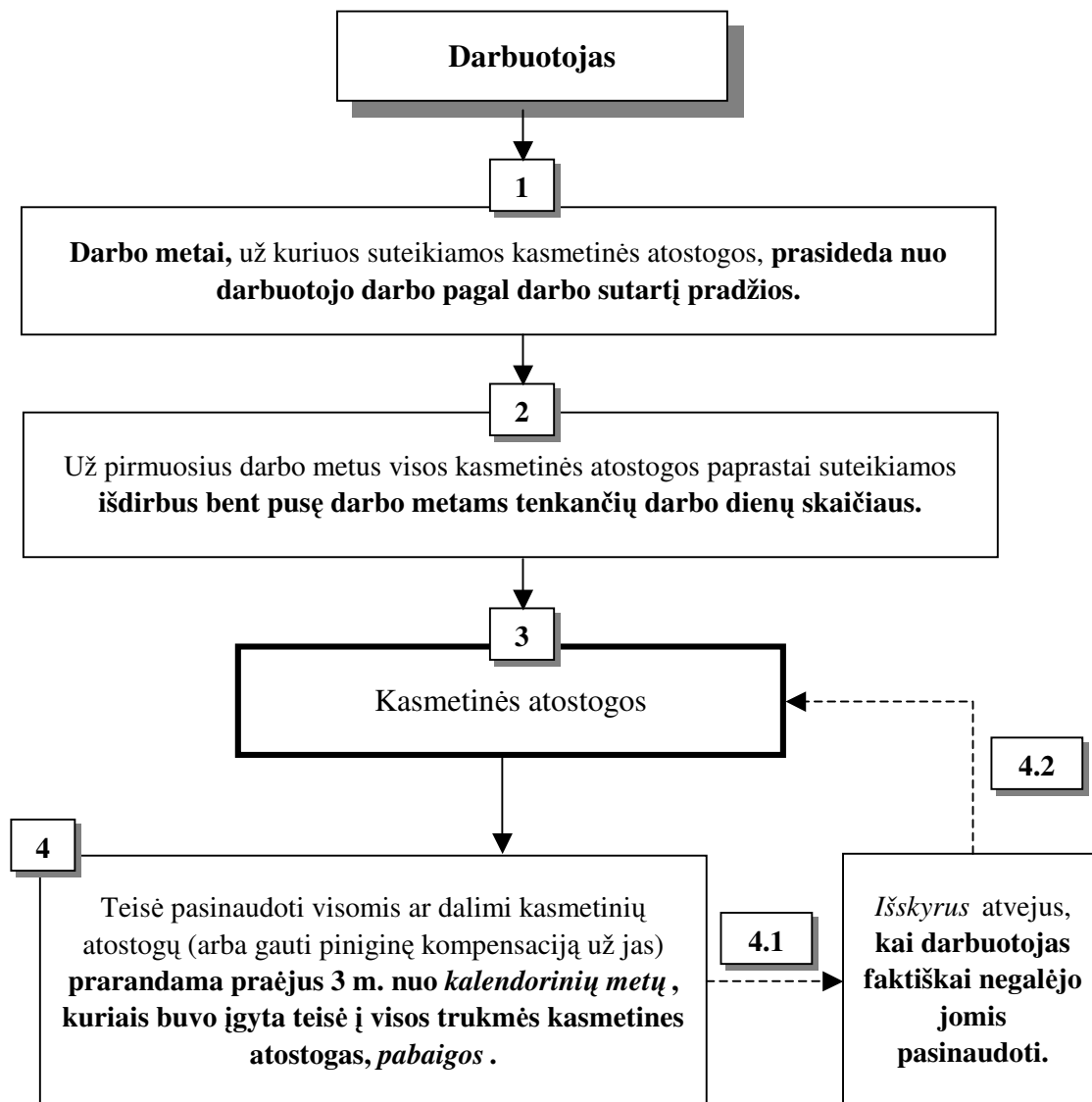
@ Pavyzdys yra internete: www.audioseminarai.lt





NEPANAUDOTŲ KASMETINIŲ ATOSTOGŲ ANULIAVIMAS. SĄLYGOS, GALIMYBĖS IR PAVOJAI

Teisė į kasmetines atostogas praradimas (DK 127 str. 5 d.)



VDI komentarami dėl atostogų anuliovimo



LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖS DARBO INSPEKCIJOS PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS Darbo TEISĖS skyrius

Biudžetinė įstaiga, Algirdo g. 19, 03607 Vilnius, tel. (8 5) 265 0193, faks. (8 5) 213 9751,
el. p. info@vdi.lt

Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188711163.
Skyriaus duomenys: Aguonų g. 4, 03213 Vilnius

Savaitraščiui „Buhalterija: apskaitos ir mokesčių apžvalga“ 2020-07- Nr. SD-128
į 2020-07-01 Nr. 548-01

info@paciolis.lt
v.dauskurdas@paciolis.lt

DĖL KONSULTACIJOS PATEIKIMO

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) Darbo teisės skyriaus specialistai susipažino su Jūsų paklausimu ir vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymu Nr. A1-316 (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. gruodžio 10 d. įsakymo Nr. A1-595 redakcija) (toliau – VDI nuostatai), 8.3.5 papunkčiu, teikia konsultaciją darbo įstatymų vykdymo klausimais.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 127 straipsnio 5 dalyje nurodyta, kad teisė pasinaudoti visomis ar dalimi kasmetinių atostogų (arba gauti piniginę kompensaciją už jas DK 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.

Paminėtina, kad DK 128 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kasmetinės atostogos turi būti suteikiamos bent kartą per darbo metus. Kasmetinių atostogų tikslas – atkurti darbuotojo darbingumą, todėl įstatymas nustato abiejų šalių pareigą, darbuotojo – pasinaudoti, o darbdavio – suteikti, kasmetines atostogas bent vieną kartą per darbo metus. Todėl paprastai tokių atvejų, kai darbuotojas turi sukauptų kasmetinių atostogų daugiau kaip už trejus darbo metus, neturėtų būti. Taigi darbuotojas jam priklausančiomis kasmetinėmis atostogomis gali pasinaudoti tais pačiais kalendoriniais metais, kuriais buvo įgyta teisė į visos trukmės kasmetines atostogas, ir jiems pasibaigus dar tris kalendorinius metus. Vėliau teisė į šias atostogas bus prarandama, taigi darbuotojas galės naudotis atostogomis, o darbdavys turės pareigą suteikti tik tas atostogas, kurios sukauptos ne daugiau kaip už tris metus.

Sprendžiant klausimą, ar darbuotojas neprarado teisės pasinaudoti sukauptomis kasmetinėmis atostogomis arba už jas gauti piniginę kompensaciją darbo santykių nutraukimo

atveju, svarbu nustatyti momentą, kada buvo įgyta teisė į kasmetines atostogas, kurios yra sukauptos. Pagal DK 128 straipsnio 2 dalį, už pirmuosius darbo metus visos kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos išdirbus bent pusę darbo metams tenkančių darbo dienų skaičiaus. Taigi darbuotojo teisė pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis (ar gauti kompensaciją už jas) už pirmuosius darbo metus užtikrinama tais kalendoriniais metais, kada jis pradėjo dirbti ir išdirbo pusę darbo metams tenkančių darbo dienų skaičių, ir, jiems pasibaigus, dar trejus kalendorinius metus. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojas pradėjo dirbti 2019 m. vasario 1 d., teisė pasinaudoti neišnaudotomis atostogomis už pirmuosius darbo metus būtų prarandama po šių kalendorinių metų ir dar kitų trejų kalendorinių metų, t. y. 2023 sausio 1 d. Tačiau, jeigu darbuotojas pradėjo dirbti, pavyzdžiui, 2019 m. spalio 1 d., jis bus išdirbęs pusę darbo metams tenkančių darbo dienų skaičiaus 2020 m. balandžio mėnesį, todėl teisė pasinaudoti neišnaudotomis atostogomis už pirmus darbo metus būtų prarandama po šių kalendorinių metų ir dar kitų trejų kalendorinių metų, t. y. 2024 sausio 1 d.

Už antrus ir kiekvieniems vėlesnius darbo metus teisė pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis (ar gauti kompensaciją už jas) užtikrinama tais kalendoriniais metais, kai prasidėjo darbuotojo darbo metai, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos ir, jiems pasibaigus, dar trejus kalendorinius metus. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojas pradėjo dirbti 2019 m. vasario 1 d., teisė pasinaudoti neišnaudotomis atostogomis už 2020-2021 darbo metus būtų prarandama po 2020 kalendorinių metų pabaigos ir dar kitų trejų kalendorinių metų, t. y. 2024 sausio 1 d.

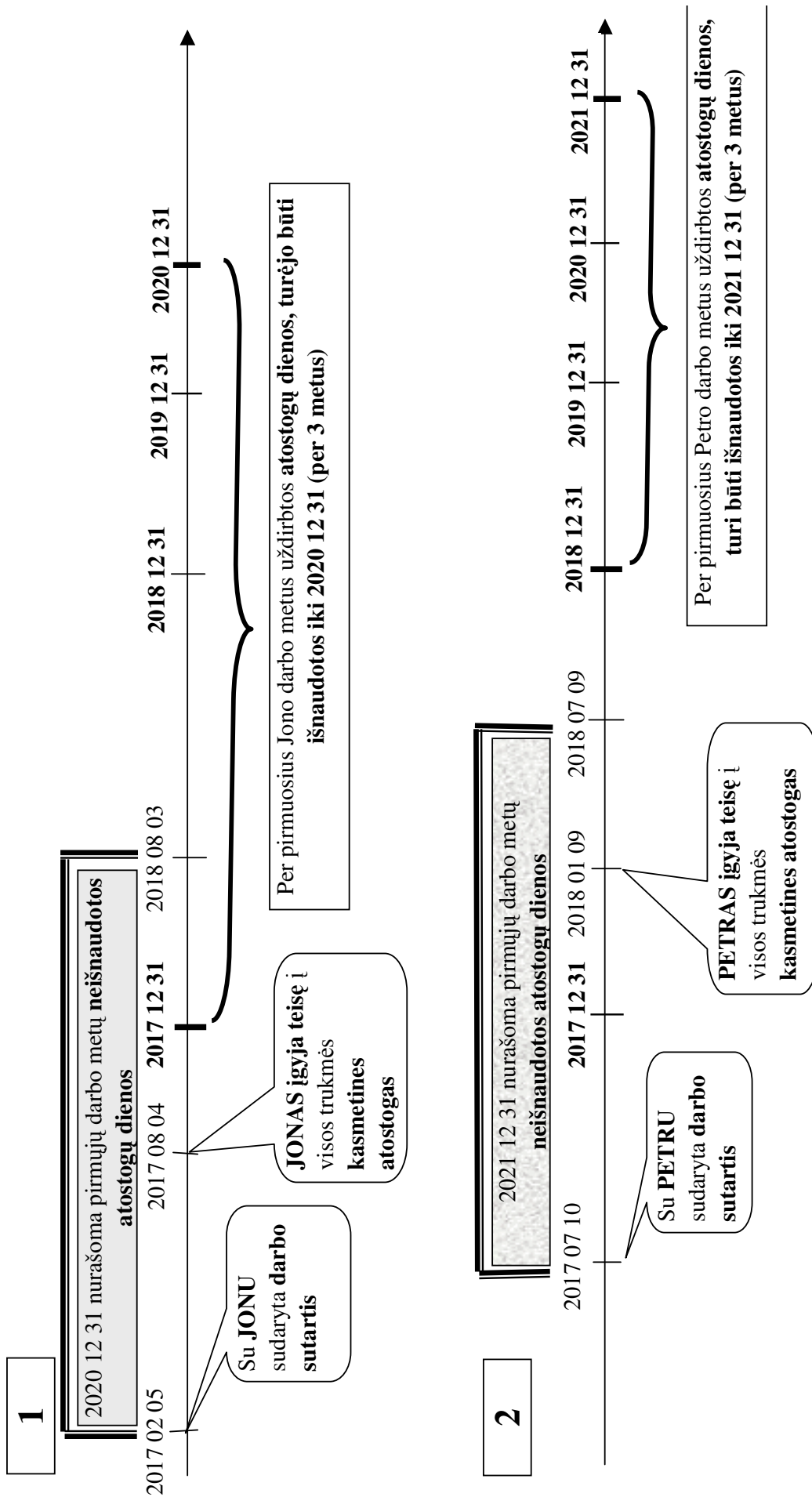
Jei darbuotojas negalėjo per DK 127 straipsnio 5 dalyje nustatytą terminą pasinaudoti sukauptomis kasmetinėmis atostogomis daugiau nei už tris darbo metus dėl nėštumo ir gimdymo ir (ar) vaiko priežiūros atostogų, laikinojo nedarbingumo, darbdavio veiksmų ar kitų reikšmingų aplinkybių, darbdavio pareiga suteikti šias atostogas neišnyksta ir darbuotojui turi būti sudaroma galimybė per protingą terminą jomis pasinaudoti.

Papildomai paaiškiname, kad ši konsultacija yra parengta pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos specialistų pateiktą nuomonę dėl DK 127 straipsnio 5 dalies, ribojančios atostogų suteikimą daugiau nei už tris praėjusius darbuotojo darbo metus, taikymo. Kartu atkreipiame dėmesį, kad VDI nėra suteikta teisė aiškinti įstatymų ir kitų teisės aktų nuostatų, todėl šioje konsultacijoje pateikta VDI Darbo teisės skyriaus specialistų nuomonė negali būti vertinama kaip oficialus teisės aktų aiškinimas. Teisės normos turinio ir taikymo aiškinimas yra priskiriamas teismo kompetencijai. Pažymime, kad VDI Darbo teisės skyriaus specialistų konsultacijos darbo ginčus nagrinėjančioms institucijoms neprivalomos.

Darbo teisės skyriaus vedėjas

Šarūnas Orlovicius

Nepanaudotų kasmetinių atostogų panaikinimo pavyzdžiai





NEPANAUDOTŲ KASMETINIŲ ATOSTOGŲ ANULIAVIMAS: GALIMYBĖS IR PAVOJAI

Vaidotas Dauskurdas

UAB „Pačiolis“ teisininkas,

savaitraščio Teisės skyriaus redaktorius

Prasidėjęs pavasaris praneša ne tik apie pabudusią gamtą, bet primena ir apie šiltąjį metų laiką, o kartu ir apie artėjančias kasmetines atostogas. Darbuotojai, planuodami, kaip jas praleis, neretai skaičiuoja, kiek yra sukauptę nepanaudotų atostogų. Šis klausimas kyla ir tiems, kurie nutraukia darbo santykius.

Kad ir kaip ten būtų, skaičiuoti, kiek kasmetinių atostogų priklauso, tikrai verta, ypač jeigu jų sukaupta už keletą metų. Mat pagal Darbo kodekso nuostatas, darbdavys turi teisę panaikinti dalį sukauptų kasmetinių atostogų.

Paminėta darbdavio teisė grindžiama Darbo kodekso (DK) 127 str. 5 dalyje įtvirtinta nuostata, kad „*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 visas trukmės kasmetines atostogas, pabaigos, išskyrus atvejus, kai darbuotojas faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti.*“ Tai reiškia, kad, **pasibaigus šiam terminui, darbuotojas praranda teisę pasinaudoti tokia dalimi atostogų, o darbdavys įgyja teisę darbuotojui nesuteikti kasmetinių atostogų, kurios „uždirbtos“ iki minėtojo laikotarpio.** Beje, darbdavys įgyja teisę nemokėti ir kompensacijos už nepanaudotą tokių kasmetinių atostogų dalį, kuomet nutraukiami darbo santykiai. Paprasčiau tariant, darbdavys įgyja teisę anuliuoti tokią dalį darbuotojo kasmetinių atostogų.

Tiesa, reikia paminėti ir tai, kad darbdavys turi galimybę nuspręsti, ar taikyti minėtąją įstatymo nuostatą, ar vis tik priimti sprendimą ja nesivadovauti bei suteikti darbuotojui kasmetines atostogas ar išmokėti kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas net ir tuomet, jeigu pagal minėtą DK nuostatą jis gali anuliuoti tokias atostogas.

Termino, kada galima anuliuoti atostogas, apskaičiavimo ypatumai

Atsižvelgus į paminėtą DK nuostatą, norint įvertinti, ar nėra praėjęs nustatytas 3 metų terminas, kuriam pasibaigus darbuotojas netenka teisės į kasmetines atostogas (ar kompensaciją už jas), **reikia nustatyti, kada prasidėjo ir kada pasibaigė kalendoriniai metai, kai darbuotojas įgijo teisę į visas trukmės kasmetines atostogas.** Nustačius šio termino pabaigą, apskaičiuoti, ar yra praėjęs trejų metų laikotarpis, manytume, nebūtų sudėtinga.

Nustatant, kada prasideda laikotarpis, kuomet darbuotojui pradedamos skaičiuoti priklausančios kasmetinių atostogų dienos, reikia atsižvelgti į DK 127 str. 3 d., kur nurodyta, kad „*darbo metai, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, prasideda nuo darbuotojo darbo pagal darbo sutartį pradžios.*“ Taigi, pradėjus darbuotojui dirbti įmonėje, jam pradedamos skaičiuoti ir šioje įmonėje priklausančios kasmetinės atostogos. Žinant tai, lieka **nustatyti momentą, kada darbuotojas įgyja teisę į visas trukmės kasmetines atostogas.**

Įprasta laikytis nuostatos, kad darbuotojas teisę į visas trukmės kasmetines atostogas įgyja praėjus vieneriems darbo metams nuo darbo pradžios, su sąlyga, kad darbuotojui dirbant įmonėje nebuvo periodų, kurie neįskaitomi į laikotarpį, už kurį suteikiamos kasmetinės atostogos*. Vis dėlto Valstybinė darbo inspekcija (VDI) pateikė kitokią nuomonę: atsižvelgus į Darbo kodekso 128 str.

*Publikacijoje nenagrinėsime atvejų, kurie nėra įskaitomi į laikotarpius, kuomet „uždirbamos“ kasmetinės atostogos. Šis klausimas gali būti atskiros publikacijos tema.

2 dalies nuostata, kad „už pirmuosius darbo metus visos kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos išdirbus bent pusę darbo metams tenkančių darbo dienų skaičiaus“, **laikytina, kad darbuotojas teisę į visos trukmės kasmetines atostogas įgyja praėjus 6 mėn. nuo jo darbo pradžios įmonėje.** Taip pat tai reiškia, kad, siekiant apskaičiuoti, kada darbuotojas pagal Darbo kodeksą praranda teisę pasinaudoti visomis ar dalimi kasmetinių atostogų (jeigu jis jomis nepasinaudojo), **reikia nuo darbuotojo darbo pradžios įmonėje apskaičiuoti pusės metų terminą ir nuo to termino kalendorinių metų pabaigos pridėti 3 metus. Praėjus šiam laikotarpiui, turėsime momentą, kuomet darbdavys gali ignoruoti darbuotojo teisę pasinaudoti už pirmuosius darbo metus nepanaudotomis kasmetinėmis atostogomis ar jų dalimi.**

Norint būti objektyviam, pastebėtina, kad VDI pozicija turi trūkumų. Praėję 6 mėn. nuo darbuotojo darbo pradžios nėra tas momentas, kada darbdavys *privalo* suteikti kasmetinių atostogų už pirmuosius darbo metus. Reikėtų įvertinti aplinkybę, kad darbdavys, po 6 mėn. nuo darbo pradžios suteikęs visos trukmės kasmetines atostogas darbuotojui, o po jų darbuotojui nutraukus darbo santykius, praras dalį išmokėtų atostoginių už darbuotojo faktiškai „neuždirbtas“ kasmetines atostogas (išieškoti dalį atostoginių pagal DK 150 str. 2 d. 4 punktą būtų galima tik darbo santykius nutraukus pagal DK 55 ir 58 straipsnius). Nepaisant to, **VDI pozicija yra palankesnė darbdaviams, tad manytina, kad jie ja ir vadovausis**, nebent, kilus darbuotojo ir darbdavio ginčui dėl atostogų anuliavimo, teismų praktika suformuos kitokią poziciją.

Dėl iki 2017 m. sukauptų kasmetinių atostogų anuliavimo

Žinoma, darbuotojų, turinčių iki 2017 m. sukauptų ir nepanaudotų kasmetinių atostogų, nėra daug, tačiau, aptariant kasmetinių atostogų anuliavimą, privalu paminėti ir šį atvejį. „Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 2 ir 6 straipsnių pakeitimo įstatymas“ įtvirtino, kad **darbuotojai, iki 2017 m. birželio 30 d. turintys nepanaudotų kasmetinių atostogų daugiau kaip už trejus darbo metus, turi teisę jas išnaudoti iki 2020 m. liepos 1 d.**, o darbdavys pareigą suteikti atostogas ar darbo santykių nutraukimo atveju išmokėti už jas kompensaciją turėjo iki 2020 m. liepos 1 dienos.

Ši nuostata patvirtinta siekiant detalizuoti anksčiau aptartą DK 127 str. 5 dalies reglamentavimą dėl teisės į kasmetines atostogas praradimo. Įstatymų leidėjas, priimdamas Darbo kodeksą, nustatė trejų metų terminą, kad darbuotojai per jį galėtų išnaudoti iki Darbo kodekso priėmimo sukauptas kasmetines atostogas. Taip siekta išvengti situacijos, kad, tik įsigaliojus DK, daliai darbuotojų jų anksčiau sukauptos kasmetinės atostogos būtų buvusios anuliuotos pagal aptariamą DK normą.

Taigi, vadovaujantis minėta nuostata, **ilgamečių įmonės darbuotojų iki 2017 m. birželio 30 d. sukauptos kasmetinės atostogos turėjo būti išnaudotos iki 2020 m. liepos 1 dienos. To nepadarius, laikoma, kad darbuotojas prarado teisę pasinaudoti šiomis sukauptomis kasmetinėmis atostogomis.**

Itin reikšminga, kada darbuotojas įsidarbino

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad kasmetinės atostogos suteikiamos ne už kiekvienus darbuotojo dirbtus kalendorinius metus, o **už jo darbo metus, kurie prasideda nuo darbuotojo darbo pagal darbo sutartį pradžios.** Pavyzdžiui, jeigu darbuotojas pradėjo dirbti 2017 m. kovo 1 d., darbo metai, už kuriuos yra suteikiamos kasmetinės atostogos, kiekvienais metais prasideda nuo kovo 1 d. ir baigiasi kitų metų vasario 28 d. arba 29 d. (DK 127 str. 3 dalis).

Vadovaujantis VDI deklaruojama pozicija, tampa labai reikšminga, kada darbuotojas faktiškai pradeda dirbti įmonėje – pirmąjį ar antrąjį pusmetį. Netgi kelių dienų skirtumas tarp darbo pradžios datų (pavyzdžiui, birželio mėn. paskutinė diena ar liepos mėn. pirmosios dienos) tampa itin reikšmingas ir gali lemti, kad vienam darbuotojui, kuris įsidarbino, pavyzdžiui, 2017 m. birželio 20 d., 2021 m. sausio 1 d. būtų anuliuojama už pirmuosius darbo metus nepanaudotų kasmetinių atostogų dalis, o įsidarbinusiam keliomis savaitėmis vėliau, pavyzdžiui, 2017 m. liepos 5 d., dalis nepanaudotų kasmetinių atostogų už pirmuosius darbo metus galės būti anuliuojamos po metų – tik 2022 m. sausio 1 dieną.

Termino, kuomet galima anuliuoti atostogas, apskaičiavimo pavyzdžiai

Kad būtų lengviau suprasti aptariamą DK reglamentavimą, pasinaudokime praktiniu pavyzdžiu. Tarkime, darbuotojas darbovietėje **pradėjo dirbti 2016 m. vasario 1 d.**, tačiau dėl asmeninių aplinkybių taip ir nepasinaudojo kasmetinėmis atostogomis. Esant tokiai situacijai, būtų akivaizdu, kad teisę į dalį kasmetinių atostogų darbuotojas jau bus praradęs, tad reikėtų apskaičiuoti, už kokius darbo metus įgytos kasmetinės atostogos gali būti anuliuojamos.

Pirmiausia reikėtų apskaičiuoti, kada darbuotojas įgijo teisę į kasmetines atostogas. Ši data apskaičiuojama paprastai – praėjus 6 mėn. nuo jo darbo pradžios, t. y. 2016 m. rugpjūčio 1 diena. Toliau skaičiavimai būtų tokie:

– kasmetines atostogas už 2016–2017 darbo metus, kurie apimtų **laikotarpį nuo 2016 m. vasario 1 d. iki 2017 m. sausio 31 d., darbuotojas privalėjo išnaudoti iki 2019 m. gruodžio 31 dienos.** Tai reiškia, kad kasmetines atostogas už šį laikotarpį darbdavys galėjo anuliuoti nuo 2020 m. sausio 1 d.;

– kasmetines atostogas už 2017–2018 darbo metus, kurie apimtų **laikotarpį nuo 2017 m. vasario 1 d. iki 2018 m. sausio 31 d., darbuotojas turėjo teisę išnaudoti iki 2020 m. gruodžio 31 dienos.** Tai reiškia, kad kasmetines atostogas už šį laikotarpį darbdavys galėjo anuliuoti nuo 2021 m. sausio 1 d.;

– kasmetines atostogas už 2018–2019 darbo metus, kurie apimtų **laikotarpį nuo 2018 m. vasario 1 d. iki 2019 m. gruodžio 31 d., darbuotojas turi teisę išnaudoti iki 2021 m. gruodžio 31 dienos.**

Kai nėra galimybės faktiškai pasinaudoti atostogomis

Primintina, kad DK 127 straipsnyje nurodyta, kad po 3 metų prarandama teisė pasinaudoti atostogomis, **išskyrus atvejus, jeigu darbuotojas faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti.** Vadinasi, **jeigu darbuotojas faktiškai negalėjo pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, net ir praėjus aptartam 3 metų terminui, kasmetinės atostogos negali būti anuliuojamos.**

Tuo atveju, jeigu darbuotojui kyla poreikis pasinaudoti šia išlyga, darbuotojas turėtų pagrįsti faktą, kad jis faktiškai negalėjo pasinaudoti atostogomis, o darbdavys, jeigu nesutinka su tokia darbuotojo pozicija, turėtų sugebėti paneigti darbuotojo argumentus ir gebėti pagrįsti savo tiesą. Su prantama, darbdavio užduotis būtų lengvesnė: jis galėtų argumentuoti, kad praėjo 3 metų terminas nuo nustatyto laikotarpio, ir pagal DK darbuotojas prarado teisę į atostogas. Darbuotojui būtų gerokai sudėtingiau: jis, **praėjus mažiausiai 3 metams nuo aptariamo laikotarpio, turėtų įrodyti, kad dėl tam tikrų aplinkybių faktiškai negalėjo pasinaudoti savo teise į kasmetines atostogas.** Kitaip tariant, įrodinėjimo našta gultų ant darbuotojo pečių. Tai įvertinus, galima teigti: jeigu susiklosto situacija, kad darbuotojas negali pasinaudoti atostogomis, jis turėtų iš karto tai fiksuoti ir išsaugoti galinčius tai patvirtinti įrodymus, nes jeigu tai nebus padaryta, vėliau, praėjus 3 metų terminui, naktiniam teisę į atostogas, bus sudėtinga atsiminti, kodėl darbuotojas negalėjo pasinaudoti atostogomis, o tuo labiau tai pagrįsti įrodymais.

Kaip įforminti atostogų anuliovimą?

Tinkamas įvertinimas, už kuriuos darbo metus galėtų būti anuliuojamos kasmetinės atostogos, susijęs ir su sprendimu, kaip tai tinkamai įforminti. Su prantama, pagal DK nuostatas, darbuotojams turi būti užtikrinamos vienodos darbo sąlygos, tad ir **principas dėl dalies kasmetinių atostogų anuliovimo, jeigu darbdavys nusprendžia taip elgtis, turėtų būti taikomas visiems darbuotojams vienodai.**

Tuo atveju, jeigu visiems įmonės darbuotojams būtų taikoma vienoda tvarka dėl dalies kasmetinių atostogų anuliovimo pagal DK 127 str. 5 dalies nuostatas, tokia tvarka galėtų būti įtraukta į atskirą dokumentą, skirtą tik šiam klausimui (pavyzdžiui, įsakymas, tvarka ar pan.). Jame turėtų būti numatyta, kad, atsižvelgiant į darbdavio sprendimą, darbuotojams arba pratęsimas terminas pasinaudoti sukauptomis kasmetinėmis atostogomis, arba dalis sukauptų atostogų yra anuliuojamos.

Źinoma, Źis klausimas gali bŹuti aptartas ir kokiam nors bendrame įmonės vidaus dokumente (pavyzdžiui, darbo tvarkoje ar darbo apmokėjimo sistemoje). Tai įmonės vidaus sprendimas, atsiŹvelgiant į toje įmonėje taikomą vidaus tvarką. Svarbu, kad joje Źie klausimai bŹutų aptarti aiŹkiaiai ir suprantamai.

Tuo atveju, jeigu bŹutų priimami individualūs sprendimai dėl kiekvieno darbuotojo dalies kasmetinių atostogų anuliavimo ar jų išnaudojimo termino pratęsimo, manytina, bŹutų tikslinga su kiekvienu darbuotoju tai aptarti atskirai ir uŹfiksuoti individualiuose susitarimuose.

Dar galima paminėti, kad kasmetinių atostogų tikslas – atkurti darbuotojo darbingumą, o DK nustato abiejų Źalių pareigas Źiuo klausimu: darbuotojo – pasinaudoti, o darbdavio – suteikti kasmetines atostogas bent vieną kartą per darbo metus (DK 128 str. 1 dalis), todėl įprastomis sąlygomis atveju, kai darbuotojas turi sukaupęs kasmetinių atostogų daugiau kaip uŹ trejus darbo metus, neturėtų bŹuti. Vis dėlto jeigu iškilo poreikis spręsti klausimą, kokią dalį darbuotojo kasmetinių atostogų galima anuluoti, tai reikėtų daryti grieŹtai pagal DK nuostatas.

Kita vertus, darbdavys turi teisę priimti sprendimą suteikti darbuotojui kasmetinių atostogų ar išmokėti kompensaciją uŹ nepanaudotas kasmetines atostogas net ir tuo atveju, jeigu darbuotojo teisė į jas įgyta gerokai anksčiau nei prieš 3 metus.

(spausdinta savaitraštyje „Buhlaterija: apskaitos ir mokesčių apŹvalga“ 2021 m. Nr. 14)

