VIDUTINIO DARBO UŽMOKESČIO SKAIČIAVIMO ATMINTINĖ

Kokiais atvejais skaičiuojamas vidutinis darbo užmokestis?

Tais atvejais, kai darbuotojui pagal Darbo kodeksą (toliau – DK) ar kitas darbo teisės normas ar darbo sutartį turi būti mokamas vidutinis darbo užmokestis (arba jo dalis), priklausantis (priklausanti) nuo anksčiau gauto darbo užmokesčio. Pavyzdžiui, siekiant apskaičiuoti atostoginių, išeitinės išmokos, kompensacijos už nepanaudotas kasmetines atostogas, pirmų dviejų laikinojo nedarbingumo dienų ar kitų išmokų dydžius.

Kokia tvarka skaičiuojamas vidutinis darbo užmokestis?

Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarką nustato Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496, (toliau – Aprašas).

DARBO UŽMOKESČIO LĖŠŲ ĮSKAITYMAS SKAIČIUOJANT VIDUTINĮ DARBO UŽMOKESTĮ

Teisinis reglamentavimas	VDI specialistų pozicija
• **DK 139 straipsnio 4 dalis** Tais atvejais, kai darbuotojui pagal DK ar kitas darbo teisės normas ar darbo sutartį turi būti mokamas vidutinis darbo užmokestis (arba jo dalis), priklausantis (priklausanti) nuo anksčiau gauto darbo užmokesčio, tokiam darbo užmokesčiui apskaičiuoti taikomos šio straipsnio 2 dalies 1–5 punktuose numatytos darbo užmokesčio dalys Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.	**Į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį įskaitomos visos darbuotojo darbo užmokesčio dalys, išskyrus skatinamojo pobūdžio darbdavio iniciatyva skiriamas išmokas**, t. y. DK 139 straipsnio 2 dalies 6 punkte nustatytos premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus.
• **DK 139 straipsnio 2 dalis** Darbuotojo darbo užmokestį sudaro: 1) bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga, arba pareiginės algos pastovioji dalis); 2) papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; 3) priedai už įgytą kvalifikaciją; 4) priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą; 5) premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;	**Kaip atriboti DK 139 straipsnio 2 dalies 5 ir 6 punktuose nustatytas premijas ar priedus, siekiant nustatyti, ar atitinkama išmoka įskaitoma į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį?** Jeigu tam tikra darbo užmokesčio dalis (priedas arba premija) yra mokama darbdavio iniciatyva siekiant motyvuoti ar paskatinti darbuotoją ir jos skyrimo kriterijai nėra įtvirtinti darbo sutartyje, darbo apmokėjimo sistemoje ar kituose darbdavio vidaus teisės aktuose, tuomet tai yra premija, numatyta DK 139 straipsnio 2 dalies 6 punkte, kuri į vidutinį darbo užmokestį nėra traukiama. Tuo tarpu, jeigu priedas (premija) yra mokama už atliktą darbą ar dirbtą laiką ir dėl šio priedo (premijos) yra susitarta arba jis numatytas darbdavio vidaus teisės aktuose, t. y. darbuotojas tikėjosi ir žinojo, kad priedas bus mokamas, tuomet šis priedas (premija) traktuotinas kaip DK 139 straipsnio 2 dalies 5 punkte numatyta premija.

6) premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus.

Taigi jeigu tam tikra darbo užmokesčio dalis (priedas, premija) mokama už atliktą darbą ar dirbtą laiką, dėl jos mokėjimo yra susitarta arba jos mokėjimo pareiga ir aiškūs jos skyrimo kriterijai yra įtvirtinti darbdavio vidaus teisės aktuose ar darbovietėje taikomoje darbo apmokėjimo sistemoje, t. y. priedas nėra mokamas vien tik darbdavio nuožiūra siekiant paskatinti darbuotoją, o esant tam tikroms sąlygoms (pvz., darbuotojui atlikus tam tikras užduotis, pasiekus nustatytus rezultatus ir pan.), tokia darbo užmokesčio dalis yra įtraukiama skaičiuojant vidutinį darbo užmokestį.

Plačiau apie minėtus atribojimo kriterijus išaiškinta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. lapkričio 16 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. e3K-3-260-1075/2022.

- **Aprašo 3 punktas**

Į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį įskaitoma:

3.1. bazinis (tarifinis) darbo užmokestis už atliktą darbą, apskaičiuotas pagal įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje (toliau – įmonė) taikomas darbo apmokėjimo formas ir sistemas: mėnesines algas ir pareigines algas (toliau – mėnesinės algos) bei valandinius atlygius ir dieninius atlygius;

3.2. didesnis apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą, darbą naktį, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, ir kitais darbo ar tarnybos santykius reglamentuojančiuose įstatymuose (toliau – įstatymai),

Kitos piniginės sumos, kurios nėra nustatytos DK 139 straipsnio 2 dalies 1–5 punktuose, Aprašo 3 punkte, **nėra įskaitomos į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį**. Pavyzdžiui, apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį neįskaitomi: atostoginiai, ligos išmoka, dienpinigiai, nekonkuravimo kompensacija ir kita.

Darbdavys gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta DK ar kitose darbo teisės normose, todėl į vidutinį darbo užmokestį darbdavys galėtų (neprivalėtų) įskaityti ir kitas išmokas, pavyzdžiui, darbdavio iniciatyva išmokėtas skatinamojo pobūdžio premijas ar priedus ar kita (jeigu tai nepablogina darbuotojo padėties).

kolektyvinėje ir darbo sutartyse numatytais atvejais;

3.3. papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu arba mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;

3.4. priedai ir priemokos prie valandinių atlygių, dieninių atlygių ir mėnesinių algų, mėnesinės premijos, mokamos už mėnesio darbo rezultatus, kiti mokėjimai už atliktą darbą, numatyti darbo teisės normose, kolektyvinėje ir darbo sutartyse;

3.5. premijos (išskyrus mėnesines premijas, numatytas Aprašo 3.4 papunktyje) ir kitos piniginės išmokos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu arba mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą, išskyrus pinigines išmokas (premijas), mokamas Darbo kodekse nustatytų švenčių dienų progomis, gyvenimo ir tarnybos metų jubiliejinių sukakčių progomis, įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją, pareigūnų ir karių valstybinę pensiją arba kompensacinę išmoką (profesionaliojo scenos meno įstaigų kūrybiniams darbuotojams) ir savo noru nutraukiant darbo sutartį, atsistatydinant iš pareigų arba atleidžiant iš pareigų dėl amžiaus, tarnybos pratęsimo termino pabaigos arba negalėjimo dirbti pagal įgytą specialybę.

DARBUOTOJO VIDUTINIO DARBO UŽMOKESČIO APSKAIČIAVIMAS

Teisinis reglamentavimas	VDI specialistų pozicija
• **Aprašo 5.1 papunktis** Skaičiuojamasis laikotarpis yra 3 paskutiniai kalendoriniai mėnesiai, einantys prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis. Darbuotojo vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas iš skaičiuojamojo laikotarpio užmokesčio, apskaičiuoto už atliktą darbą ar dirbtą laiką (jeigu įstatymuose nenustatyta kitaip), įskaitant visas darbo apmokėjimo rūšis, nurodytas Aprašo 3.1–3.5 papunkčiuose.	**Pavyzdžiui**, jeigu darbuotojui kasmetinės atostogos suteikiamos birželio mėnesį, tokiu atveju skaičiuojant vidutinį darbo užmokestį (atostoginius) skaičiuojamasis laikotarpis yra kovo-gegužės mėnesiai, t. y. vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas iš kovo-gegužės mėnesių darbo užmokesčio ir dirbto laiko.
• **Aprašo 5.2 papunktis** Kai atleidžiamo iš įmonės darbuotojo paskutinė darbo įmonėje (atleidimo iš darbo) diena sutampa su paskutine to mėnesio darbo diena pagal darbuotojo darbo (pamainos) grafiką, šis mėnuo įtraukiamas į skaičiuojamąjį laikotarpį.	**Pavyzdžiui**, jeigu lapkričio mėnesis turi 30 kalendorinių dienų, o darbo santykių pasibaigimo ir atleidžiamo darbuotojo paskutinė darbo diena yra lapkričio 30 d., tokiu atveju skaičiuojant vidutinį darbo užmokestį išeitinės išmokos dydžiui nustatyti, lapkričio mėnesis turėtų būti įtraukiamas į skaičiuojamąjį laikotarpį. Atitinkamai, skaičiuojamasis laikotarpis tokiu atveju turėtų būti rugsėjo-lapkričio mėnesiai. **Pavyzdžiui**, jeigu lapkričio mėnesis turi 30 kalendorinių dienų, o darbo santykių pasibaigimo ir atleidžiamo darbuotojo paskutinė darbo diena pagal grafiką yra lapkričio 28 (darbuotojas yra išdirbęs to mėnesio darbo laiko normą) , tokiu atveju skaičiuojant vidutinį darbo užmokestį išeitinės išmokos dydžiui nustatyti, lapkričio mėnesis turėtų būti įtraukiamas į skaičiuojamąjį laikotarpį. Atitinkamai, skaičiuojamasis

	laikotarpis tokiu atveju turėtų būti rugsėjo-lapkričio mėnesiai.
• **Aprašo 5.3 papunktis** Kai vidutinis darbo užmokestis skaičiuojamas žalos atlyginimo dėl susirgimo profesine liga dydžiui nustatyti, skaičiuojamasis laikotarpis yra paeiliui einantys 6 mėnesiai, pasirinkti iš 24 mėnesių, einančių iki susirgimo profesine liga nustatymo mėnesio arba iki darbuotojo perkėlimo į kitą, mažiau apmokamą, darbą ar atleidimo iš tos darbovietės mėnesio.	Vadovaujamasi Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinojo įstatymo (toliau – Žalos atlyginimo įstatymas) 11 straipsniu. Profesinės ligos atveju nukentėjusiojo pageidavimu vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal nukentėjusiojo pasirinktų paeiliui einančių 6 mėnesių iš 24 mėnesių, einančių iki susirgimo profesine liga nustatymo, laikotarpio darbo užmokestį, vadovaujantis Aprašu (Žalos atlyginimo įstatymo 11 straipsnio 2 dalis). Tuo atveju, kai nustatoma, kad susirgimą profesine liga sukėlė darbas darbovietėje, kurioje nukentėjusysis dirbo iki jo atleidimo iš šios darbovietės ar perkėlimo į kitą mažiau apmokamą darbą toje pačioje darbovietėje, vidutinis darbo užmokestis nukentėjusiojo pageidavimu apskaičiuojamas pagal toje darbovietėje, kurioje darbas sukėlė profesinę ligą, gautą darbo užmokestį iš nukentėjusiojo pasirinktų paeiliui einančių 6 mėnesių per 24 mėnesių laikotarpį iki jo perkėlimo į kitą mažiau apmokamą darbą ar atleidimo iš tos darbovietės dienos, vadovaujantis Aprašu (Žalos atlyginimo įstatymo 11 straipsnio 3 dalis).
• **Aprašo 5.4 papunktis** Vidutinis dieninis darbo užmokestis apskaičiuojamas taip: skaičiuojamojo laikotarpio darbo užmokestis dalijamas iš faktiškai dirbtų per tą laikotarpį dienų	**Pavyzdžiui**, darbuotojas per paskutinius 3 mėnesius, einančius prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis, dirbo 62 dienas, o už šiuos mėnesius priskaičiuotas 6 000 eurų dydžio darbo užmokestis. Tokiu atveju vidutinis

skaičiaus (įskaitant dirbtas poilsio ir švenčių dienas).	dieninis darbo užmokestis apskaičiuojamas taip: 6 000 Eur / 62 d. d. = 96,77.
• **Aprašo 5.5 papunktis** Vidutinis valandinis darbo užmokestis apskaičiuojamas taip: skaičiuojamojo laikotarpio darbo užmokestis dalijamas iš faktiškai dirbtų per tą laikotarpį valandų skaičiaus (įskaitant viršvalandžius). • **Aprašo 5.6 papunktis** Vidutinis valandinis darbo užmokestis skaičiuojamas, kai darbuotojo faktiškai dirbama darbo diena (pamaina) yra skirtingos trukmės.	**Pavyzdžiui**, darbuotojas per paskutinius 3 mėnesius, einančius prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis, dirbo 460 valandų, o už šiuos mėnesius priskaičiuotas 6 000 eurų dydžio darbo užmokestis. Tokiu atveju vidutinis valandinis darbo užmokestis apskaičiuojamas taip: 6 000 Eur / 460 d. val. = 13,04.
• **Aprašo 5.7 papunktis** Jeigu darbuotojas įmonėje dirbo mažiau kaip 3 mėnesius (žalos atlyginimo dėl susirgimo profesine liga atveju – mažiau kaip 6 mėnesius), jo vidutinis dieninis darbo užmokestis ar vidutinis valandinis darbo užmokestis apskaičiuojamas iš darbo užmokesčio, apskaičiuoto už faktiškai įmonėje dirbtą laiką, vadovaujantis Aprašo 5.4 ir 5.5 papunkčių nuostatomis.	**Pavyzdžiui**, jeigu darbuotojas įmonėje išdirbo 3 darbo dienas, t. y. neišdirbo 3 mėnesių, tokiu atveju jo vidutinis dieninis darbo užmokestis ar vidutinis valandinis darbo užmokestis apskaičiuojamas iš 3 darbo dienų darbo užmokesčio Aprašo 5.4 ir 5.5 papunkčių nustatyta tvarka. **Pavyzdžiui**, jeigu darbuotojui atostogos suteikiamos lapkričio 10 d., o darbuotojas įmonėje pradėjo dirbti spalio 6 d., jo vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas iš laikotarpio nuo priėmimo dienos (spalio 6 d.) iki kasmetinių atostogų dienos (lapkričio 9 d.), nepriklausomai nuo to, ar vidutinis darbo užmokestis mokamas iškart ar su darbo užmokesčiu kitą mėnesį.
• **Aprašo 5.8 papunktis**	**Pavyzdžiui**, apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį neįskaitomi šie laikotarpiai:

Apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, neįskaitomos dienos ar valandos, kai darbuotojas faktiškai nedirbo įmonėje, taip pat piniginės sumos, išmokėtos už tas dienas ar valandas.	atostogų, laikinojo nedarbingumo, prastovos ir kiti.
• **Aprašo 5.9 papunktis** Premijos, nurodytos Aprašo 3.5 papunktyje, apskaičiuotos už ilgesnį kaip 3 mėnesių, bet ne ilgesnį kaip 12 mėnesių laikotarpį (metinės premijos), į vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimą įtraukiamos imant ketvirtadalį bendros jų sumos per 12 mėnesių, einančių prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis. Gautas dydis pridedamas prie ketvirčio premijos, apskaičiuotos už ketvirčio darbo rezultatus ir apskaičiuotos vieną iš skaičiuojamojo laikotarpio mėnesių (jei apskaičiuotos kelios ketvirčių premijos, imama paskutinė), ir suma dalijama iš skaičiuojamojo 3 mėnesių laikotarpio darbo dienų ar valandų skaičiaus pagal darbuotojo darbo grafiką (jeigu jo nėra – pagal įmonės darbo (pamainos) grafiką). Gautas dydis pridedamas prie darbuotojo vidutinio dieninio darbo užmokesčio ar vidutinio valandinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto pagal Aprašo 5.4 ir 5.5 papunkčius. • **Aprašo 5.10 papunktis** Aprašo 3.5 papunktyje numatytos kitos piniginės išmokos už atliktą darbą į vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimą įtraukiamos Aprašo 5.9 papunktyje nustatyta tvarka.	Siekiant nustatyti, kokia premijos dalis įtraukiama į vidutinį darbo užmokestį, reikėtų nustatyti kokį mėnesį ši premija apskaičiuota. Jeigu premija mokama už 3 mėnesių ar trumpesnį laikotarpį, tokiu atveju ji įtraukiama į vidutinį darbo užmokestį visa apimtimi. Tuo tarpu, jeigu premija apskaičiuota už ilgesnį kaip 3 mėnesių laikotarpį, pavyzdžiui, už 4 mėnesius, į vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimą įtraukiamas šios premijos ketvirtadalis. **Pavyzdžiui**, ketvirtadalis metinės premijos į vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimą įtraukiamas tuomet, jeigu ji buvo apskaičiuota vieną iš 12 mėnesių, einančių prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis. Taigi, jeigu vidutinis darbo užmokestis yra skaičiuojamas 2024 m. rugpjūtį, į vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimą metinės premijos ketvirtadalis būtų įtraukiamas tuomet, jei ji buvo apskaičiuota laikotarpiu nuo 2023 m. rugpjūčio iki 2024 m. liepos imtinai. Ketvirtinė premija visa apimtimi yra traukiama į vidutinį darbo užmokestį, jeigu ši premija buvo apskaičiuota vieną iš skaičiuojamojo laikotarpio mėnesių.
• **Aprašo 5.11 papunktis**	

Tais atvejais, kai vidutinis darbo užmokestis skaičiuojamas žalos atlyginimo dėl susirgimo profesine liga dydžiui nustatyti, į skaičiavimą įtraukiamos visos per 24 kalendorinius mėnesius, einančius iki susirgimo profesine liga nustatymo mėnesio arba iki darbuotojo perkėlimo į kitą, mažiau apmokamą, darbą ar atleidimo iš tos darbovietės mėnesio apskaičiuotos premijos, nurodytos Aprašo 3.5 papunktyje, už ilgesnį kaip 3 mėnesių, bet ne ilgesnį kaip 12 mėnesių (metinės premijos) laikotarpį, imant ketvirtadalį bendros jų sumos. Gautas dydis sudedamas su premijomis (ne daugiau kaip dviejų ketvirčių), apskaičiuotomis per skaičiuojamąjį laikotarpį (Aprašo 5.3 papunktis), ir ši suma dalijama iš skaičiuojamojo 6 mėnesių laikotarpio darbo dienų (valandų) skaičiaus pagal darbuotojo (pamainos) darbo grafiką (jeigu jo nėra, – pagal įmonės darbo (pamainos) grafiką). Gautas dydis pridedamas prie darbuotojo vidutinio dieninio darbo užmokesčio ar vidutinio valandinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto pagal Aprašo 5.4 ir 5.5 papunkčius.

- **Aprašo 5.12 papunktis**

Sumažėjus Aprašo 3.1–3.4 papunkčiuose nurodytam darbo užmokesčiui po to, kai darbdavio iniciatyva darbuotojui buvo įteiktas įspėjimas apie atleidimą iš darbo, skaičiuojamasis laikotarpis, pagal kurį apskaičiuojamas vidutinis darbo užmokestis išeitinei išmokai mokėti, yra 3 paskutiniai kalendoriniai mėnesiai, einantys prieš tą mėnesį, kurį buvo įteiktas įspėjimas apie atleidimą iš darbo.

- **Aprašo 5.13 papunktis**

Jeigu darbuotojas skaičiuojamuoju laikotarpiu nedirbo ir negavo įmonėje darbo užmokesčio, iš kurio pagal Aprašą turi būti apskaičiuojamas vidutinis dieninis darbo užmokestis ar vidutinis valandinis darbo užmokestis, jis nustatomas iš skaičiuojamuoju laikotarpiu darbuotojui darbo sutartyje arba darbo teisės normose nustatytų darbo užmokesčio dydžių, o asmenims, su kuriais nesudaromos darbo sutartys, – iš įstatymų nustatytų darbo užmokesčio (atlyginimo) dydžių, juos dalijant iš darbo dienų (valandų) skaičiaus pagal darbuotojo darbo (pamainos) grafiką skaičiuojamuoju laikotarpiu.

Jeigu skaičiuojamuoju laikotarpiu, t. y. per 3 paskutinius kalendorinius mėnesius, einančius prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis, darbuotojas faktiškai nedirbo nei vienos darbo dienos (turėjo laikinąjį nedarbingumą, naudojosi tikslinėmis atostogomis, jam buvo paskelbta pilna prastova ir pan.), tuomet vidutinis darbo užmokestis turėtų būti apskaičiuotas iš darbo sutartyje ar darbo teisės normose nustatyto darbo užmokesčio dydžio, jį dalijant iš darbo dienų (valandų) skaičiaus pagal darbuotojo darbo (pamainos) grafiką skaičiuojamuoju laikotarpiu.

Jeigu darbuotojas neturi pastovaus (nekintančio) darbo (pamainos) grafiko (pavyzdžiui, kai jam taikoma suminė darbo laiko apskaita) ir darbuotojo darbo (pamainos) grafikas skaičiuojamajam laikotarpiui nebuvo

sudarytas, tokiu atveju vidutinis darbo užmokestis turėtų būti apskaičiuojamas pagal grafiką, kuris būtų buvęs sudarytas, jei darbuotojas tuo laikotarpiu būtų dirbęs. Arba galėtų būti taikoma analogija pagal Aprašo 5.9. papunktį, t. y. jeigu skaičiuojamuoju laikotarpiu nėra darbo grafiko, skaičiuojama pagal įmonės darbo (pamainos) grafiką.

Pavyzdžiui, po dviejų metų tikslinių atostogų grįžta darbuotojas, dirba kelias dienas ir išeina atostogų. Tokiu atveju jo vidutinis darbo užmokestis skaičiuojamas iš darbo sutartyje nustatyto dydžio, o ne iš kelių dirbtų dienų (jeigu tos dirbtos dienos nepatenka į skaičiuojamąjį laikotarpį). Skaičiuojant darbuotojui vidutinį darbo užmokestį, vadovaujantis Aprašo 5.13 papunkčiu, į darbo užmokesčio dydį turėtų būti įtrauktos visos sumos sulygtos pagal darbo sutartį, kurios darbuotojui būtų mokamos, jeigu jis skaičiuojamuoju laikotarpiu būtų dirbęs.

- **Aprašo 5.14 papunktis**

Kai dėl teismo ar darbdavio organo priimto sprendimo pasibaigia darbdavys ir dėl to atleidžiamas darbuotojas, išėjęs atostogų vaikui prižiūrėti ir dirbantis toje pačioje įmonėje ne visą darbo laiką (ne visą darbo dieną ar ne visą darbo savaitę) bei auginantis vaiką iki 3 metų, išeitinė išmoka turi būti apskaičiuojama, kaip numatyta Aprašo 5.13 papunktyje (išskyrus atvejus, kai darbuotojo, dirbančio pagal nustatytas darbo normas ne visą darbo laiką, faktinis darbo užmokestis didesnis už jam nustatytą valandinį atlygį).

- **Aprašo 5.15 papunktis**

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

Darbuotojo vidutinis darbo užmokestis yra apskaičiuojamas pagal jo darbo sutartyje nustatytą darbo užmokesčio dydį. Jeigu nustatytas minimalusis atlygis, tai apskaičiuojant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį reikia atsižvelgti į tuo metu galiojantį ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą minimalųjį darbo užmokestį.

apskaičiuotą to mėnesio vidutinį dieninį darbo užmokestį ar vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal darbuotojo ar įmonės darbo (pamainos) grafiką.

Pavyzdžiui, jeigu darbuotojo vidutinis darbo užmokestis skaičiuojamas prasidėjus naujiems kalendoriniams metams (sausio mėn.) iš spalio-gruodžio mėn., tai darbuotojo vidutinis darbo užmokestis už spalio-gruodžio mėn. negali būti mažesnis nei sausio mėn. minimalios mėnesinės algos pagrindu apskaičiuotas vidutinis dieninis ar valandinis darbo užmokestis. Jeigu apskaičiuotas vidutinis darbo užmokestis iš tokių trijų mėnesių gaunasi mažesnis, taikomas sausio mėn. vidutinis darbo užmokestis.

- **Aprašo 6 punktas**

Apskaičiuojant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį už kasmetines atostogas, laikomasi Aprašo 5 punkto nuostatų. Kai pagal Žvalgybos įstatymo 65 straipsnio 1 dalį kasmetinės atostogas suteikiamos kalendorinėmis dienomis, vidutinis darbo užmokestis mokamas už kasmetinių atostogų laiku 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.

Kaip mokami atostoginiai, kai darbuotojui kasmetinės atostogos suteikiamos savaitėmis?

Darbuotojams, kurių darbo dienų skaičius per savaitę yra skirtingas arba mažesnis nei penki, kasmetinės atostogos suteikiamos savaitėmis (ne darbo dienomis). Savaitė turėtų būti suprantama kaip bet kuris septynių kalendorinių dienų laikotarpis. Kai darbuotojui kasmetinės atostogos suteikiamos savaitėmis, vidutinis darbo užmokestis mokamas pagal tam darbuotojui nustatytą darbo laiko normą. **Pavyzdžiui**, jeigu darbuotojui kasmetinės atostogos suteikiamos savaitėmis, o darbo sutartyje nustatyta keturiasdešimties valandų per savaitę darbo laiko norma, tokiu atveju suteikiant savaitės trukmės kasmetines atostogas, vidutinis darbo užmokestis (atostoginiai) mokami už keturiasdešimt valandų.

Kaip apskaičiuojami atostoginiai, kai šalys susitaria dėl kitokios nei teisės aktuose nustatytos kasmetinių atostogų suteikimo tvarkos?

Jeigu darbuotojui kasmetinės atostogos turi būti suteikiamos savaitėmis, darbo sutarties šalys gali tartis ir dėl kitokios kasmetinių atostogų suteikimo tvarkos, pavyzdžiui, dėl kasmetinių atostogų suteikimo savaitės dalimis, kalendorinėmis ar darbo dienomis. Akcentuotina, kad bent viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip dvi savaitės (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis nei penki arba skirtingas). Dėl kitos atostogų dalies suteikimo šalys gali susitarti. Kadangi tokio kasmetinių atostogų suteikimo teisės aktai nereglamentuoja, tokiu atveju šalys turi susitarti ir dėl atostoginių apskaičiavimo tvarkos. Konkrečią kasmetinių atostogų suteikimo bei jų apmokėjimo tvarką darbdavys gali detalizuoti vidaus norminiuose teisės aktuose, tačiau tokios darbdavio vidaus teisės aktų nuostatos negali pabloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kurią nustato DK ir kiti darbo teisės aktai.

Kaip apskaičiuojami atostoginiai, kai keitėsi darbuotojo darbo laiko norma?

Aprašas nereglamentuoja atvejų, kaip turėtų būti apskaičiuojami darbuotojo atostoginiai, jeigu keitėsi darbuotojo darbo laiko trukmė (pavyzdžiui, darbuotojas dirbo 8 valandas per dieną, 5 darbo dienas per savaitę, o susitarus dėl papildomo darbo – 10 valandų per dieną, 5 darbo dienas per savaitę). Atitinkama apskaičiavimo tvarka galėtų būti nustatyta darbo tvarkos taisyklėse, darbo apmokėjimo sistemoje ar kituose darbdavio lokaliniuose (vidaus) teisės aktuose. Tuo atveju, jeigu konkrečios tvarkos nėra ir darbuotojo darbo laiko norma už laikotarpį, už kurį suteikiamos kasmetinės atostogos, keitėsi, vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas taip pat pagal Aprašą, tačiau laikas, už kurį mokami

	atostoginiai, galėtų būti apmokamas proporcingai darbuotojo darbo laiko normai už tam tikrą laikotarpį. **Pavyzdžiui**, aukščiau pateikto pavyzdžio atveju galėtų būti apmokama vidutiniu darbo užmokesčiu atitinkamai (proporcingai) atskirai už atostogų dalį, sukauptą darbo metais, kuriais darbuotojas dirbo visą darbo laiką be susitarimo dėl papildomo darbo (40 valandų savaitės norma, dirbant 5 darbo dienas ir 8 valandas per dieną) ir atitinkamai (proporcingai) atskirai už kasmetinių atostogų dalį, sukauptą darbuotojui jau dirbant sudarius susitarimą dėl papildomo darbo (50 valandų savaitės norma, dirbant 5 darbo dienas per
• **Aprašo 7 punktas** Tais atvejais, kai įstatymais, kolektyvine ar darbo sutartimi garantuojamas vidutinis mėnesinis darbo užmokestis (jo dalis) ar kelių vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių suma nenurodant konkrečios datos (išeitinė išmoka ir kita), vidutinis mėnesinis darbo užmokestis apskaičiuojamas taip: darbuotojo vienas vidutinis dieninis darbo užmokestis ar vienas vidutinis valandinis darbo užmokestis, apskaičiuotas pagal Aprašą, dauginamas iš metinio vidutinio mėnesio darbo dienų arba vidutinio mėnesio darbo valandų skaičiaus pagal darbuotojo ar įmonės darbo (pamainos) grafiką, kasmet tvirtinamo socialinės apsaugos ir darbo ministro.	**Kaip apskaičiuojama išeitinė išmoka?** Vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka turėtų būti apskaičiuojama taip: darbuotojo vienas vidutinis dieninis darbo užmokestis ar vienas vidutinis valandinis darbo užmokestis , apskaičiuotas pagal Aprašą, dauginamas iš metinio vidutinio mėnesio darbo dienų arba vidutinio mėnesio darbo valandų skaičiaus pagal darbuotojo ar įmonės darbo (pamainos) grafiką, kasmet tvirtinamo socialinės apsaugos ir darbo ministro. Gautas dydis dauginamas iš konkretaus mėnesių skaičiaus, t. y. už kiek mėnesių darbdavys turi išmokėti išeitinę išmoką nutraukiant darbo sutartį. Metinis vidutinis darbo valandų skaičius taikomas darbuotojui, kuris dirba visą darbo laiką. Tačiau, jeigu darbuotojas dirba ne visą darbo laiką, tokiu atveju vidutinis metinis darbo valandų skaičius bus proporcingai mažesnis. Skaičiuojant vidutinį darbo užmokestį išeitinei išmokai pagal Aprašą, kai darbuotojui nustatytas ne visas darbo laikas, metinį darbo dienų ir (ar) valandų skaičių

	nusistato pati įmonė savo vidaus norminiuose teisės aktuose.
• **Aprašo 8 punktas** Darbo kodekso 35 straipsnio 7 dalyje nustatytu atveju, kai darbuotojas atlieka susitarime dėl darbo funkcijų jungimo numatytą papildomą darbo funkciją, darbuotojo vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas atskirai pagal Aprašą iš darbo užmokesčio, apskaičiuoto už atliktą papildomą darbo funkciją.	Aprašas išskiria vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimą tuo atveju, kai darbuotojas atlieka susitarime dėl darbo funkcijų jungimo numatytą papildomą darbo funkciją (DK 35 straipsnio 7 dalis), t. y. šiuo atveju darbuotojo vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas atskirai pagal Aprašą iš darbo užmokesčio, apskaičiuoto už atliktą papildomą darbo funkciją. Tačiau jeigu darbuotojui, atliekančiam dvi darbo funkcijas, suteikiamos skirtingos trukmės kasmetinės atostogos, o ilgesnioji atostogų dalis priklauso už pagrindines pareigas ar papildomas pareigas, kurios dirbamos gretinimo būdu, tokiu atveju atostogų dalis, kuri suteikiama už darbą pagal abi funkcijas, apmokama vidutiniu darbo užmokesčiu, apskaičiuotu iš užmokesčio už darbą pagal abi funkcijas. Likusi atostogų dalis, suteikta už darbą pagal funkciją, kuriai taikytinos ilgesnės trukmės atostogos, apmokama vidutiniu darbo užmokesčiu, apskaičiuotu iš užmokesčio už darbą pagal šią funkciją. **Kaip apskaičiuojami atostoginiai, atsižvelgiant į DK 35 straipsnio pakeitimą, įsigaliojusį nuo 2025 m. sausio 1 d., kai darbuotojas papildomą darbo funkciją atlieka gretinimo būdu (tuo pačiu metu kaip ir pagrindinė darbo funkcija) ir šalys yra susitarusios dėl kasmetinių atostogų suteikimo atskirai?** Pagal suderintą poziciją su SADM, DK 128 straipsnio 1 dalyje nustatyta nepertraukiama kasmetinių atostogų dalis turėtų būti suteikiama abiem pareigoms vienu metu. Ši atostogų dalis, kuri suteikiama už darbą pagal abi funkcijas, apmokama vidutiniu darbo

	užmokesčiu, apskaičiuotu iš užmokesčio už darbą pagal abi funkcijas. Kita atostogų dalis, kuri yra suteikiama atskirai už darbą pagal vieną iš funkcijų, apmokama vidutiniu darbo užmokesčiu, apskaičiuotu iš užmokesčio už darbą pagal šią funkciją.