

## Lietuvos Respublikos finansų ministerija

# KASMETINIŲ ATOSTOGŲ IR PAPILDOMŲ POILSIO DIENŲ IŠMOKŲ FIKSUOTŲJŲ NORMŲ NUSTATYMO TYRIMO ATASKAITA

2016 m. sausio 19 d.

### *I. ĮVADAS*

Kasmetinių atostogų ir papildomų poilsio dienų išmokų fiksuotųjų normų nustatymo tyrimu (toliau – tyrimas) siekiama nustatyti iš Europos Sąjungos struktūrinių fondų bendrai finansuojamų projektų (toliau – projektas) vykdančiojo personalo ir (ar) projekto dalyvių<sup>1</sup> darbo užmokesčio už kasmetines atostogas ir (ar) kompensacijos už nepanaudotas kasmetines atostogas vidutines normas, bei projektų vykdančiojo personalo darbo užmokesčio išmokų už papildomas poilsio dienas vidutines normas, taikytinas kaip fiksuotosios normos.

Šios fiksuotosios normos yra taikytinos siekiant sumažinti administracinę naštą projektų vykdytojams, deklaruojantiems šias išlaidas ir teikiantiems išlaidų pagrindimo ir apmokėjimo įrodymo dokumentus, ir įgyvendinančiosioms institucijoms, atliekančioms išlaidų tinkamumo finansuoti patikrą. Kasmetinių atostogų ir papildomų poilsio dienų išmokų fiksuotosios normos leis projektų vykdytojams paprasčiau bei tiksliau planuoti projekto išlaidas paraiškų rengimo metu, bei ženkliai sumažinti įgyvendinančiųjų institucijų darbuotojų laiko sąnaudas tikrinant mokėjimo prašymuose deklaruotas kasmetinių atostogų ir papildomų poilsio dienų išmokų išlaidas.

Nustatytos kasmetinių atostogų ir papildomų poilsio dienų išmokų fiksuotosios normos yra universalios ir gali būti taikomos visuose projektuose, kuriuose numatoma finansuoti kasmetinių atostogų išlaidas ir (arba) papildomų poilsio dienų išlaidas, išskyrus projektus, kuriuose taikomi darbo užmokesčio fiksuotieji dydžiai, apimantys kasmetinių atostogų ir (arba) papildomų poilsio dienų išlaidas.

Tyrimas atliktas šiais etapais:

1. Identifikuoti su tyrimo objektu susiję teisės aktai ir atlikta jų analizė;
2. Parengta kasmetinių atostogų išmokų vidutinių normų skaičiavimo metodika ir atlikti skaičiavimai;
3. Parengta papildomų poilsio dienu išmokų vidutinių normų skaičiavimo metodika ir atlikti skaičiavimai;
4. Apskaičiuotos kasmetinių atostogų ir papildomų poilsio dienų išmokų fiksuotosios normos.

---

<sup>1</sup> Projekto dalyvių darbo užmokesčio už kasmetines atostogas ir (ar) kompensacijų už nepanaudotas kasmetines atostogas išlaidos yra laikomos tinkamomis finansuoti tik tuo atveju, jeigu tai nustatyta ES ir (ar) Lietuvos Respublikos teisės aktuose (pavyzdžiui, valstybės pagalbos schemeje, projektų finansavimo sąlygų apraše ar pan.).

Tyrimą atliko PPMI GROUP, UAB ekspertai pagal ūkio subjektų grupės PPMI Group, UAB, viešoji įstaiga Viešosios politikos ir vadybos institutas, UAB „PricewaterhouseCoopers“ ir PricewaterhouseCoopers Luxembourg, atstovaujamos PPMI, 2015-01-07 sutartį Nr. 14P-1 su Lietuvos Respublikos finansų ministerija.

Tyrimas buvo papildytas 2016 m. liepos mėn. ir atnaujintas 2017 m. liepos mėn.

## **II. TYRIMO METODIKA**

### **II.1. Tyrimo prielaidos ir duomenų šaltiniai**

Darbo užmokesčio už kasmetines atostogas ir kompensacijų už nepanaudotas kasmetines atostogas skaičiavimo tvarka reglamentuojama Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Taip pat Lietuvos Respublikos teisės aktuose yra nustatytos aplinkybės, kai darbuotojui gali būti suteikiamos papildomos poilsio dienos – pavyzdžiui, du ar daugiau vaikų auginantiems darbuotojams ir pan. (detalesnė analizė pateikiama tyrimo ataskaitos II.2 dalyje). Kadangi tiek už kasmetinių atostogų laiką (ar nepanaudotas kasmetines atostogas), tiek už papildomas poilsio dienas darbuotojui yra mokamas vidutinis darbo užmokestis, šių išmokų dydį galima išreikšti kaip procentą nuo tinkamų finansuoti darbo užmokesčio išlaidų. Taigi, taikant Lietuvos Respublikos teisės aktuose nustatytą vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo principą, yra galimybė nustatyti darbo užmokesčio už kasmetines atostogas ir kompensacijų už nepanaudotas kasmetines atostogas, bei darbo užmokesčio už papildomas poilsio dienas, vidutines procentines normas, skaičiuojamas nuo deklaruoto darbo užmokesčio išlaidų sumos (įskaitant susijusias darbdavio sąnaudas), kurios būtų taikomos kaip fiksuotosios normos.

Darbo užmokesčio už kasmetines atostogas ir (arba) kompensacijos už nepanaudotas kasmetines atostogas bei darbo užmokesčio už papildomas poilsio dienas išlaidų apskaičiavimas ir tinkamas priskyrimas projektui sąlygoja didelį darbo krūvį projektų vykdytojams, apskaičiuojantiems ir deklaruojantiems šias išlaidas pagal išlaidų pagrindimo dokumentus, bei įgyvendinančiosioms institucijoms, atliekančioms šių išlaidų tinkamumo finansuoti patikrą. Taip pat, įgyvendinančiųjų institucijų vertinimu, skaičiuojant kasmetinių atostogų sąnaudas projektų vykdytojai daro daugiausia klaidų, lyginant su kitomis darbo užmokesčio sąnaudų sudedamosiomis dalimis.

Atliekant šį tyrimą ir skaičiuojant kasmetinių atostogų ir papildomų poilsio dienų išmokų fiksuotąsias normas, buvo išanalizuoti šie teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK);
2. Lietuvos Respublikos Valstybinio socialinio draudimo įstatymas;
3. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas;
4. Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas;
5. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas;

6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. lapkričio 19 d. nutarimo Nr. 1288 redakcija) „Dėl darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (toliau – LRVN 650) (neteko galios nuo 2017 m. liepos 1 d.);
7. Projektų administravimo ir finansavimo taisyklės, patvirtintos Lietuvos Respublikos finansų ministro 2014 m. spalio 8 d. įsakymu Nr. 1K-316 „Dėl Projektų administravimo ir finansavimo taisyklių patvirtinimo“;
8. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. gruodžio 27 d. įsakymas Nr. A1-623 „Dėl metinių darbo dienų koeficientų bei metinių vidutinio mėnesio darbo dienų ir valandų skaičių 2011 metais patvirtinimo“;
9. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2011 m. gruodžio 19 d. įsakymas Nr. A1-535 „Dėl metinių darbo dienų koeficientų bei metinių vidutinio mėnesio darbo dienų ir valandų skaičių 2012 metais patvirtinimo“;
10. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. gruodžio 21 d. įsakymas Nr. A1-581 „Dėl metinių darbo dienų koeficientų bei metinių vidutinio mėnesio darbo dienų ir valandų skaičių 2013 metais patvirtinimo“;
11. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. gruodžio 16 d. įsakymas Nr. A1-693 „Dėl metinių darbo dienų koeficientų bei metinių vidutinio mėnesio darbo dienų ir valandų skaičių 2014 metais patvirtinimo“;
12. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2014 m. gruodžio 12 d. įsakymas Nr. A1-646 „Dėl metinių darbo dienų koeficientų bei metinių vidutinio mėnesio darbo dienų ir valandų skaičių 2015 metais patvirtinimo“;
13. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2015 m. gruodžio 23 d. įsakymas Nr. A1-789 „Dėl metinių darbo dienų koeficientų bei metinių vidutinio mėnesio darbo dienų ir valandų skaičių 2016 metais patvirtinimo“;
14. Rekomendacijos dėl projektų išlaidų atitikties Europos Sąjungos struktūrinių fondų reikalavimams, patvirtintos Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos, Ekonomikos augimo veiksmų programos, Sanglaudos skatinimo veiksmų programos ir 2014–2020 metų Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programos valdymo komitetų 2014 m. liepos 4 d. protokolu Nr. 34 (su vėlesniais pakeitimais) (aktuali redakcija nuo 2016 m. gegužės 9 d.) (toliau – Rekomendacijos dėl išlaidų atitikties);
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ (toliau – LRVN 496);
16. Lietuvos Respublikos Žvalgybos įstatymas;
17. Lietuvos Respublikos Garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas.

## II.2. Tyrimo metodika

### II.2.1. Kasmetinių atostogų išmokų fiksuotųjų normų nustatymo metodika

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės aktais, šalyje įregistruotose įmonėse (įstaigose, organizacijose) dirbantiems asmenims gali būti nustatytos skirtingos trukmės kasmetinės atostogos, atsižvelgiant į asmens darbo sąlygas, pobūdį, stažą ir kitas aplinkybes.

#### II.2.1.1 Kasmetinių atostogų išmokų fiksuotųjų normų nustatymo metodika iki 2017 m. birželio 30 d.

Vadovaujantis iki 2017 m. birželio 30 d. galiojusio DK 166 straipsnio 1 dalimi, Lietuvos Respublikoje kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmė – dvidešimt aštuonios kalendorinės dienos. DK taip pat nustato ilgesnę (35 kalendorinių dienų) kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmę darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, neįgaliesiems ir kitiems įstatymų nustatytiems asmenims.

Vadovaujantis DK 167 straipsnio nuostatomis, pailgintos iki 58 kalendorinių dienų kasmetinės atostogos suteikiamos kai kurių kategorijų darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa bei profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos teisės aktuose nustatyta ilgesnė pedagogų (56 kalendorinės dienos), taip pat ilgesnė gydytojų kasmetinių atostogų trukmė.

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 36 straipsnyje nustatyta, kad valstybės tarnautojui suteikiamos 28 kalendorinių dienų kasmetinės-minimalios atostogos, valstybės tarnautojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, taip pat valstybės tarnautojui, kuris pripažintas neįgaliuoju, suteikiamos 35 kalendorinių dienų kasmetinės minimalios atostogos, o valstybės tarnautojui, turinčiam didesnę kaip penkerių metų tarnybos stažą, už kiekvienų paskesnių trejų metų tarnybos stažą suteikiamos papildomos 3 kalendorinės dienos kasmetinių atostogų, tačiau bendra kasmetinių atostogų trukmė negali būti ilgesnė kaip 42 kalendorinės dienos.

Vadovaujantis Vidaus tarnybos statuto 32 straipsniu, statutinių pareigūnų atostogų trukmė taip pat palaipsniui ilgėja ilgėjant darbo stažui – turintiems 20 ar daugiau metų tarnybos stažą, kasmetinių atostogų trukmė yra 45 kalendorinės dienos.

Atkreiptinas dėmesys, kad asmeniui yra nustatomas **metinis kasmetinių atostogų dienų skaičius, šios kasmetinių atostogų dienos gali būti kaupiamos ir perkeliamos į kitus kalendorinius metus, o už nepanaudotas kasmetinių atostogų dienas (pavyzdžiui, nutraukus darbo sutartį) asmeniui išmokamos kompensacijos.**

Darbo užmokestis už kasmetines atostogas ar pinigine kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas skaičiuojami vadovaujantis LRVN 650 ir priklauso nuo kasmetinių atostogų trukmės ir darbuotojo vidutinio vienos darbo dienos (valandos) užmokesčio, kuris apskaičiuojamas tame pačiame teisės akte nustatyta tvarka.

Taigi, darbo užmokesčio už kasmetines atostogas dydis yra tiesiogiai proporcingas vidutinio darbo užmokesčio, išmokėto už dirbtas dienas, dydžiui. Šiuo santykiu nuspręsta vadovautis ir skaičiuojant kasmetinių atostogų išmokų fiksuotąsias normas. Fiksuotąsias normas skaičiuojant tokiu būdu, kalendorinės atostogų dienos turi būti perskaičiuotos į atostogų darbo dienas, vadovaujantis metiniais darbo dienų koeficientais.

Vadovaujantis LRVN 650 8 punkto nuostatomis, darbo užmokestis už kasmetines atostogas apskaičiuojamas vidutinio vienos darbo dienos (valandos) užmokesčio dydį padauginus iš darbo dienų (valandų) skaičiaus darbuotojui suteiktų atostogų (pagal darbuotojo arba įmonės darbo (pamainos) grafiką) laikotarpiu. Piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas nustatoma nepanaudotų atostogų kalendorinių dienų sumą padauginus iš metinio darbo dienų koeficiento (pagal darbuotojo ar įmonės darbo (pamainos) grafiką) ir iš darbuotojo vidutinio vienos darbo dienos užmokesčio.

Metiniai darbo dienų koeficientai ir metinis darbo dienų skaičius nustatomi kasmet Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu (einamųjų metų pabaigoje nustatomi dydžiai kitiems metams). Lietuvos Respublikoje metinis darbo dienų skaičius kinta kasmet, priklausomai nuo dienų skaičiaus metuose (keliamaisiais metais darbo valandų skaičius įprastai didesnis) ir valstybinių švenčių dienų (ne)sutapimu su savaitgalio dienomis. Vadovaujantis tyrimo ataskaitos II.1 dalies 8-12 punktuose nurodytais įsakymais, metiniai darbo dienų koeficientai per pastaruosius šešerius metus (2011-2015 m.) nekito ir yra 0,7 (esant 5 darbo dienų savaitei) ir 0,9 (esant 6 darbo dienų savaitei). Šie koeficientai naudojami perskaičiuojant kalendorines atostogų dienas į atostogų darbo dienas, pavyzdžiui, 28 kalendorinės atostogų dienos, esant 5 darbo dienų savaitei, perskaičiuojamos į  $28 \cdot 0,7 = 19,6$  atostogų darbo dienų.

Tyrimo ataskaitos II.1 dalies 8-12 punktuose išvardytuose įsakymuose nurodyti duomenys apie metinį darbo dienų skaičių per pastaruosius penkerius metus yra pateikiami 1 lentelėje.

**1 lentelė. Metinis darbo dienų skaičius 2011-2015 metais**

Metai	Metinis darbo dienų skaičius, esant:	
	5 darbo dienų savaitei	6 darbo dienų savaitei
2011	253	303
2012	252	304
2013	251	301
2014	252	303
2015	252	302

Vidutinis (apskaičiuotas aritmetinio vidurkio būdu) metinis darbo dienų skaičius 2011-2015 metais sudarė:

- 252 darbo dienas, esant 5 darbo dienų savaitei;
- 302,6 darbo dienas, esant 6 darbo dienų savaitei.

Šiuo vidutiniu darbo valandų skaičiumi rekomenduojama vadovautis visą 2014–2020 m. Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programos įgyvendinimo laikotarpį, atsisakant kasmetinio perskaičiavimo pagal faktinį darbo dienų konkrečiais metais skaičių, kadangi, kaip matyti iš istorinių duomenų, metinio darbo dienų skaičiaus svyravimas labai nedidelis (+/- 1–3 dienos, t.y. faktinė paklaida yra statistiškai nereikšminga, t.y. ženkliai mažesnė negu 5 proc. – pavyzdžiui, 2011-2015 m. skirtumas tarp mažiausio (251 darbo diena) ir didžiausio (253 darbo dienos) metinio darbo dienų skaičiaus esant 5 darbo dienų savaitei sudarė 2 dienas arba 0,79 proc. nuo vidutinio 252 darbo dienų skaičiaus), o kasmetinis fiksuotųjų normų perskaičiavimas pagal faktinį konkrečių metų darbo dienų skaičių ir tyrimo

ataskaitos atnaujinimas sąlygotų ženklų administracinę naštą bei didesnę klaidų tikimybę apskaičiuojant kasmetinių atostogų išmokų sumas.

Remiantis aukščiau išdėstytu, kalendorinės atostogų dienos buvo perskaičiuotos į atostogų darbo dienas – rezultatai pateikiami 2 lentelėje, skaičiavimai – tyrimo ataskaitos 1 priedo 1.1 dalyje.

**2 lentelė. Kasmetinių atostogų darbo dienų skaičius (taikoma perskaičiuojant atostogų dienas, kai darbo užmokesčio išlaidos patirtos iki 2017 m. birželio 30 d.)**

Darbo savaitės trukmė	Metinis darbo dienų koeficientas	Kasmetinių atostogų darbo dienų skaičius, kai kalendorinių dienų skaičius yra:																														
		28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58
5 darbo dienų savaitė	0,7	19,6	20,3	21	21,7	22,4	23,1	23,8	24,5	25,2	25,9	26,6	27,3	28	28,7	29,4	30,1	30,8	31,5	32,2	32,9	33,6	34,3	35	35,7	36,4	37,1	37,8	38,5	39,2	39,9	40,6
6 darbo dienų savaitė	0,9	25,2	26,1	27	27,9	28,8	29,7	30,6	31,5	32,4	33,3	34,2	35,1	36	36,9	37,8	38,7	39,6	40,5	41,4	42,3	43,2	44,1	45	45,9	46,8	47,7	48,6	49,5	50,4	51,3	52,2

Kasmetinių atostogų išmokų (įskaitant pinigines kompensacijas už nepanaudotas kasmetines atostogas) fiksuotosios normos gali būti apskaičiuojamos kaip procentas nuo darbo užmokesčio. Vadovaujantis LRVN 650, už kasmetinių atostogų laiką yra mokamas vidutinis darbo užmokestis. Vadovaujantis teisės aktais, vidutinio darbo užmokesčio, taikomo skaičiuojant darbo užmokesčio už kasmetines atostogas sumą, dydis įprastai (išskyrus teisės aktuose nustatytas išimtis) skaičiuojamas iš 3 kalendorinių mėnesių, einančių prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis (taip pat skaičiuojama ir kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas), tačiau siekiant fiksuotųjų normų taikymo paprastumo, kasmetinių atostogų išmokų fiksuotąsias normas rekomenduojama skaičiuoti nuo per atskaitinį laikotarpį apskaičiuotos (mokėjimo prašyme deklaruojamos) tinkamų finansuoti darbo užmokesčio išlaidų sumos už dirbtą laiką (neįskaitant ligos, kasmetinių atostogų ir papildomų poilsio dienų laiko ir išlaidų už šį laiką<sup>2</sup>). Ilgesniu laikotarpiu (pvz., per kelerius metus) vertinant pagal fiksuotąsias normas apskaičiuotas ir faktiškai išmokėtas kasmetinių atostogų išmokų sumas, jos turėtų iš esmės sutapti (5 proc. neviršijančią paklaidą laikant statistiškai nereikšminga).

Pavyzdžiui, esant vidutiniam metiniam 252 darbo dienų skaičiui ir 5 darbo dienų savaitei, asmuo vidutiniškai atostogaus 19,6 darbo dienas, o dirbs  $252 - 19,6 = 232,4$  darbo dienas, t.y. kasmetinių atostogų laikas sudarys  $19,6 / 232,4 = 8,43$  proc. nuo dirbto laiko. Atitinkamai, darbo užmokestis už kasmetines atostogas (ar kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas) sudarys vidutiniškai 8,43 proc. nuo darbo užmokesčio už dirbtas dienas.

Pagal šį principą nustatomos visos kasmetinių atostogų išmokų fiksuotosios normos, atsižvelgiant į asmeniui priklausančių kasmetinių atostogų dienų skaičių ir darbo savaitės trukmę – t. y. kasmetinių atostogų išmokų fiksuotoji norma apskaičiuojama kasmetinių atostogų darbo dienų skaičių padalinus iš vidutinio metinio darbo dienų skaičiaus (atėmus kasmetinių atostogų darbo dienas) ir išreiškiama procentais.

<sup>2</sup> LRVN 650 6 dalyje yra pateikiamas išsamesnis sąrašas išlaidų, kurios neįskaičiuojamos į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, kuris taikomas skaičiuojant kasmetinių atostogų išmokas, t.y. apmokėjimas už laiką, kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių teisės aktų, kolektyvinės ir darbo sutarčių numatytais atvejais nedirbo įmonėje (darbo užmokestis už kasmetines ir mokymosi atostogas, prastovas ne dėl darbuotojo kaltės, tarpsezoninius laikotarpius, darbo užmokestis, gautas iš kitos įmonės, kurios įpareigojimus vykdo darbuotojas, kitos numatytos išmokos), taip pat neįskaitoma nedarbo draudimo išmoka, kitos (tarp jų ir materialinės) pašalpos neatsižvelgiant į išmokų šaltinį, tačiau šios LRVN 650 6 dalyje nustatytos išmokos priskiriamos iš ES struktūrinių fondų lėšų netinkamoms finansuoti darbo užmokesčio išlaidomis, todėl Tyrimo ataskaitoje plačiau neapptariamos.

Visi kasmetinių atostogų išmokų fiksuotųjų normų dydžiai, kai kalendorinių atostogų dienų skaičius kinta nuo 28 iki 58 per metus, pateikiami tyrimo ataskaitos III.1 dalyje, skaičiavimai – tyrimo ataskaitos 2 priede.

Atsižvelgiant į nevienodą darbuotojų kasmetinių atostogų trukmę, kasmetinių atostogų išmokų fiksuotosios normos nustatomos atsižvelgiant į konkrečiam darbuotojui priklausantį kasmetinių atostogų dienų skaičių bei jam nustatytos darbo savaitės trukmę.

#### **II.2.1.2. Kasmetinių atostogų išmokų fiksuotųjų normų nustatymo metodika nuo 2017 m. liepos 1 d.**

Nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujos redakcijos DK, kasmetinės atostogos pagal darbo sutartis dirbantiems darbuotojams skaičiuojamos darbo dienomis. DK 126 str. 2 dalyje nustatyta, kad 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.

Vadovaujantis DK 138 str. 1 dalimi, 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).

Taip pat, vadovaujantis DK 138 str. 1 dalies nuostatomis, darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės, suteikiamos iki keturiasdešimt vienos darbo dienos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba iki penkiasdešimt darbo dienų (jeigu dirbama šešias dienas per savaitę), arba iki aštuonių savaičių (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas) pailgintos atostogos. Taip pat, Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustatė papildomų atostogų skaičiavimo tvarką (už ilgalaikį stažą, ypatingą darbų pobūdį ir pan.). Pailgintų ir papildomų atostogų tvarka reglamentuojama *Kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas, sąraše ir šių atostogų trukmės apraše* ir *Papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos apraše*, patvirtintuose LRVN 496.

LRVN 496 taip pat buvo patvirtintas *Darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašas (toliau – Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo aprašas)*, kuriuo buvo įteisinta paprastesnė vidutinio darbo užmokesčio, kuris yra mokamas už kasmetinių atostogų laiką ir taikomas apskaičiuojant piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas, skaičiavimo tvarka, kadangi kasmetines atostogas skaičiuojant darbo dienomis nebeliko poreikio perskaičiuoti kasmetinių atostogų kalendorines dienas į darbo dienas.

Vadovaujantis Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo aprašo 6 punkto nuostatomis, už kasmetines atostogas darbuotojui mokamas jo vidutinis darbo užmokestis, o vidutinis dieninis darbo užmokestis apskaičiuojamas skaičiuojamojo laikotarpio darbo užmokestį padalijus iš faktiškai dirbtų per tą laikotarpį dienų skaičiaus (įskaitant dirbtas poilsio ir švenčių dienas). Laikotarpis, už kurį skaičiuojamas vidutinis darbo užmokestis kasmetinių atostogų atveju, nesikeitė, t.y. skaičiuojamasis laikotarpis yra 3 paskutiniai kalendoriniai mėnesiai, einantys prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis.

Atkreiptinas dėmesys, kad, nuo 2017 m. liepos 1 d. į vidutinį darbo užmokestį neįskaitomos vadinamosios **skatinamosios išmokos**, nustatytos DK 139 straipsnio 4 dalimi, Valstybės tarnybos įstatymo 39 straipsnio 1 dalimi ir Žvalgybos įstatymo 64 straipsnio 6 dalimi, t.y. neįskaitoma:

- darbuotojams – premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, ar jo įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ir veiklos rezultatus (tuo tarpu premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą yra įskaitomos);

- valstybės tarnautojams – vienkartinė pinigine išmoka, skiriama Vyriausybės nustatyta tvarka;

- žvalgybos pareigūnams – vienkartinė pinigine išmoka, neviršijanti žvalgybos pareigūno vieno mėnesio vidutinio tarnybinio atlyginimo dydžio sumos.

Siekiant, kad kasmetinių atostogų išmokų apskaičiavimas atitiktų teisės aktus, aukščiau nurodytas skatinamąsias išmokas siūloma laikyti netinkamomis finansuoti darbo užmokesčio išlaidomis skaičiuojant kasmetinių atostogų išmokas (suvestinių pažymų formose (4-5 priedai) šios išlaidos neįtraukiamos į tinkamų finansuoti darbo užmokesčio išlaidų sumą) nuo kurios, pritaikius kasmetinių atostogų fiksuotąsias normas, bus apskaičiuojama kasmetinių atostogų išmokų suma).

Atkreiptinas dėmesys, kad valstybės tarnautojams ir žvalgybos pareigūnams kasmetinės atostogos ir nuo 2017 m. liepos 1 d. yra suteikiamos kalendorinėmis, o ne darbo dienomis.

Remiantis Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo aprašo 6 punkto nuostatomis, tiems asmenims, kuriems kasmetinės atostogos yra suteikiamos kalendorinėmis dienomis (pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 36 straipsnio 1 bei 2 dalis ir Lietuvos Respublikos žvalgybos įstatymo 65 straipsnio 1 dalį), vidutinis darbo užmokestis mokamas už darbo dienas ar darbo valandas kasmetinių atostogų laiku, nustatytas pagal darbuotojo arba įmonės darbo (pamainos) grafiką. Taigi, atsisakyta metinių darbo dienų koeficientų, kurie iki 2017 m. birželio 30 d. buvo naudojami kasmetinių atostogų kalendorines dienas perskaičiuojant į darbo dienas.

Atitinkamai, tiems asmenims, kuriems kasmetinės atostogos yra suteikiamos kalendorinėmis dienomis, jos gali būti perskaičiuojamos į darbo dienas ta pačia tvarka kaip ir darbuotojams perskaičiuojant kasmetines atostogas, į kurias teisė įgyta iki naujo DK įsigaliojimo, vadovaujantis LRVN 496 6 straipsnio 8 dalimi: už kiekvienas septynias kalendorines dienas atostogų suteikiamos penkios darbo dienos kasmetinių atostogų (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba šešios darbo dienos (jeigu dirbama šešias dienas per savaitę).

Siekiant patogesnio fiksuotųjų dydžių taikymo, 2a lentelėje žemiau pateikiama į darbo dienas perskaičiuotų kasmetinių kalendorinių atostogų dienų lentelė (skaičiavimai pateikti tyrimo ataskaitos 1 priedo 1.2 dalyje).

**2a lentelė. Kasmetinių atostogų darbo dienų skaičius (taikoma nuo 2017 m. liepos 1 d. asmenims, kuriems kasmetinės atostogos skaičiuojamos kalendorinėmis dienomis)**

Darbo savaitės trukmė	Kasmetinių atostogų darbo dienų skaičius, kai kalendorinių dienų skaičius yra:																														
	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58
5 darbo dienų savaitė	20	20,7	21,4	22,1	22,9	23,6	24,3	25	25,7	26,4	27,1	27,9	28,6	29,3	30	30,7	31,4	32,1	32,9	33,6	34,3	35	35,7	36,4	37,1	37,9	38,6	39,3	40	40,7	41,4
6 darbo dienų savaitė	24	24,9	25,7	26,6	27,4	28,3	29,1	30	30,9	31,7	32,6	33,4	34,3	35,1	36	36,9	37,7	38,6	39,4	40,3	41,1	42	42,9	43,7	44,6	45,4	46,3	47,1	48	48,9	49,7



Nuo 2017 m. liepos 1 d. kasmetinių atostogų išmokų fiksuotosios normos skaičiavimo metodika, nustatyta tyrimo ataskaitos II.2.1.1 dalyje, nesikeitė: kasmetinių atostogų darbo dienų skaičius padalijamas iš vidutinio metinio darbo dienų skaičiaus (atėmus kasmetinių atostogų darbo dienas) ir išreiškiamas procentais. Taip pat taikomas tyrimo ataskaitos II.2.1.1 dalyje apskaičiuotas vidutinis metinis darbo dienų skaičius, t.y.:

- 252 darbo dienos, esant 5 darbo dienų savaitei;
- 302,6 darbo dienos, esant 6 darbo dienų savaitei.

Visos nuo 2017 m. liepos 1 d. taikomos kasmetinių atostogų išmokų fiksuotosios normos pateikiamos tyrimo ataskaitos III.1 dalyje, o skaičiavimai – tyrimo ataskaitos 2 priedo 2.2 ir 2.3 dalyse.

Atsižvelgiant į nevienodą darbuotojų kasmetinių atostogų trukmę, kasmetinių atostogų išmokų fiksuotosios normos nustatomos atsižvelgiant į konkrečiam darbuotojui priklausantį kasmetinių atostogų dienų skaičių bei jam nustatytos darbo savaitės trukmę.

## **II.2.2. Papildomų poilsio dienų išmokų fiksuotųjų normų nustatymo metodika**

Vadovaujantis iki 2017 m. birželio 30 d. galiojusio DK 214 straipsnio 1 dalimi ir nuo 2017 m. liepos 1 d. galiojančio DK 138 straipsnio 3 d dalimi 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 atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

Vadovaujantis iki 2017 m. birželio 30 d. galiojusio DK 214 straipsnio 2 dalimi, teisės į šio DK straipsnio 1 dalyje nustatytas papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams, auginantiems bendrojo ugdymo mokykloje besimokantį vaiką iki dvylikos metų, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį. Analogiška nuostata išlieka ir nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusio DK 138 straipsnio 3 dalyje, tačiau ji taikoma auginantiems vaikams iki keturiolikos metų, taip pat ir tiems tėvams, kurių vaikai mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo programas.

Vadovaujantis iki 2017 m. birželio 30 d. galiojusio DK 215 straipsniu, darbuotojams, kuriems dėl darbo privaloma pasitikrinti sveikatą, už darbo laiką, sugaištą tikrinant sveikatą, darbovietėje mokamas jų vidutinis darbo užmokestis. Vadovaujantis nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusio DK 111 straipsnio 2 dalimi, privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas (ir kiti šiame straipsnyje nustatyti laikotarpiai) įskaičiuojami į darbo laiką.

**Papildomos poilsio dienos (valandos) negali būti kaupiamos ar pridedamos prie kasmetinių atostogų, todėl išmokos už papildomas poilsio dienas apskaičiuojamos atsižvelgiant į tai, ar konkretų mėnesį darbuotojui buvo suteiktos papildomos poilsio dienos (darbuotojas gali turėti teisę į papildomą poilsio dieną, tačiau ja nepasinaudoti). Atitinkamai, išmokų už papildomas poilsio dienas fiksuotoji norma turi būti taikoma tik tuo atveju, jeigu darbuotojas pasinaudojo papildoma poilsio diena (valandomis).**

Darbo valandų skaičius kiekvieną mėnesį yra skirtingas, tačiau Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu kasmet nustatomas sekančių metų vidutinis mėnesio darbo valandų skaičius. Tyrimo ataskaitos II.1 dalies 9-13 punktuose išvardytuose įsakymuose nurodyti duomenys apie vidutinį mėnesio darbo valandų skaičių 2012-2016<sup>3</sup> m. yra pateikiami 3 lentelėje.

Analogiškai kasmetinių atostogų išmokoms, už papildomo poilsio dienas darbuotojui yra mokamas vidutinis darbo užmokestis, todėl kaip ir kasmetinių atostogų išmokoms, siūloma išmokų už papildomas poilsio dienas išlaidų skaičiavimui naudoti vidutinį mėnesio darbo valandų skaičių, apskaičiuotą iš naujausių 5-rių metų duomenų, tokiu būdu išvengiant fiksuotųjų normų perskaičiavimo kiekvieną konkretų mėnesį pagal faktinį darbo valandų skaičių. Tikėtina, kad šis iš istorinių duomenų apskaičiuotas vidutinis mėnesio darbo valandų skaičius ilgalaikėje perspektyvoje (visą likusį 2014-2020 m. Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programos įgyvendinimo laikotarpį) sutaps su faktiniu vidutiniu darbo valandų skaičiumi, arba faktinė paklaida bus statistiškai nereikšminga, t.y. ženkliai mažesnė negu 5 proc. (palyginimui: 2012-2016 m. skirtumas tarp mažiausio (166,4 val.) ir didžiausio valandų skaičiaus (167,8 val.) yra 1,4 val., o tai sudaro tik 0,84 proc. nuo vidutinio 167,3 val. skaičiaus).

Analogiškai kasmetinių atostogų išmokoms, nuo 2017 m. liepos 1 d. į vidutinį darbo užmokestį, kuris taikomas apmokant už papildomo poilsio dienas, neįskaičiuojamos skatinamosios išmokos. Skatinamosios išmokos laikomos netinkamomis finansuoti išlaidomis ir nėra įtraukiamos į darbo užmokesčio išlaidų sumą.

**3 lentelė. Vidutinis mėnesio darbo valandų skaičius 2012-2016 metais**

Metai	Vidutinis mėnesio darbo valandų skaičius, esant:	
	5 darbo dienų savaitei	6 darbo dienų savaitei
2012	167,5	167,8
2013	166,8	166,4
2014	167,4	167,3
2015	167,5	167
2016	167,5	167,8
<b>2012-2016 m. vidurkis</b>	<b>167,34</b>	<b>167,26</b>

Papildomų poilsio dienų išmokų fiksuotosios normos gali būti apskaičiuojamos kaip procentas nuo darbo užmokesčio, atsižvelgiant į panaudotų papildomo poilsio dienų konkretų mėnesį skaičių. Vadovaujantis Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo aprašu (iki 2017 m. birželio 30 d. – LRVN 650), už papildomas poilsio dienas yra mokamas vidutinis darbo užmokestis. Teisės aktuose apibrėžta vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarka aprašyta tyrimo ataskaitos II.2.1 dalyje. Kaip ir skaičiuojant kasmetinių atostogų išmokas, siekiant fiksuotųjų normų taikymo paprastumo ir mažesnės administracinės naštos papildomų poilsio dienų išmokų fiksuotąsias normas rekomenduojama skaičiuoti proporcingai nuo per ataskaitinį mėnesį apskaičiuotos (mokėjimo prašyme deklaruojamos) tinkamų finansuoti darbo užmokesčio išlaidų sumos už faktiškai dirbtą laiką (neįskaitant ligos, kasmetinių atostogų ir papildomų poilsio dienų laiko ir išlaidų už šį laiką<sup>4</sup>).

<sup>3</sup> Tyrimo dalis dėl papildomų poilsio dienų išmokų fiksuotųjų normų buvo rengiama jau 2016 m., todėl imami paskutiniųjų penkerių metų duomenys, t.y. 2012-2016 m.

<sup>4</sup> Nuo 2017 m. liepos 1 d., kaip nustatyta Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo aprašo 5.7 dalyje, vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas iš darbo užmokesčio, paskaičiuoto už faktiškai įmonėje dirbtą laiką. Iki 2017 m. birželio 30 d. galiojusio LRVN

Pavyzdžiui, jeigu asmeniui buvo suteikta 1 papildoma poilsio diena per mėnesį, likęs (neįskaitant poilsio dienos) darbo valandų skaičius sudaro  $167,34 - 8 = 159,34$  val., t.y. papildomų poilsio dienų laikas sudaro  $8/159,34=5,02$  proc. nuo dirbto laiko, t.y. išmokų už papildomas dienas fiksuotoji norma sudarys 5,02 nuo mėnesio darbo užmokesčio. Taigi, darbo užmokesčio išmokų už papildomas poilsio dienas dydis yra tiesiogiai proporcingas vidutinio darbo užmokesčio, išmokėto už dirbtas dienas, dydžiui.

Papildomų poilsio dienų išmokų fiksuotosios normos, apskaičiuotos kaip vidutinės papildomų poilsio dienas normos nuo tinkamų finansuoti darbo užmokesčio išlaidų, kai papildomo poilsio dienų skaičius per mėnesį kinta nuo 0,5 iki 10, pateikiamos tyrimo ataskaitos III.2 dalyje, skaičiavimai – tyrimo ataskaitos 3 priede.

Atkreiptinas dėmesys, kad fiksuotosios normos dydžiai esant 5 ir 6 dienų darbo savaitėi skiriasi labai nežymiai (šimtųjų procento dalies tikslumu), kadangi vidutinis mėnesio darbo valandų skaičius beveik nesiskiria, todėl siekiant fiksuotosios normos taikymo paprastumo siūloma taikyti bendras vidutines fiksuotąsias normas, vidutinį mėnesio darbo valandų skaičių suapvalinus dešimtųjų tikslumu, iki 167,3 val.

### III. TYRIMO REZULTATAI

#### III.1. Kasmetinių atostogų išmokų fiksuotosios normos

Nustatytos kasmetinių atostogų išmokų fiksuotosios normos pateikiamos 5 lentelėje.

**5 lentelė. Kasmetinių atostogų išmokų fiksuotosios normos (taikomos nuo darbo užmokesčio išlaidų, patirtų iki 2017 m. birželio 30 d.)**

Darbo savaitės trukmė	Metinis darbo dienų koeficientas	Vidutinis metinis darbo dienų skaičius	Kasmetinių atostogų išmokų fiksuotosios normos nuo tinkamų finansuoti darbo užmokesčio išlaidų, kai kasmetinių atostogų kalendorinių dienų skaičius yra:																														
			28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58
5 dienų darbo savaitė	0,7	252	8,43	8,76	9,09	9,42	9,76	10,1	10,4	10,8	11,1	11,5	11,8	12,2	12,5	12,9	13,2	13,6	13,9	14,3	14,7	15,0	15,4	15,8	16,1	16,5	16,9	17,3	17,7	18,0	18,4	18,8	19,2
6 dienų darbo savaitė	0,9	302,6	9,08	9,44	9,8	10,2	10,5	10,9	11,3	11,6	12,0	12,4	12,7	13,1	13,5	13,9	14,3	14,7	15,1	15,5	15,9	16,3	16,7	17,1	17,5	17,9	18,3	18,7	19,1	19,6	20,0	20,4	20,9

650 6 dalyje yra pateikiamas išsamesnis sąrašas išlaidų, kurios neįskaičiuojamos į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, kuris taikomas skaičiuojant išmokų už papildomas poilsio dienas dydį, t.y. apmokėjimas už laiką, kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių teisės akty, kolektyvinės ir darbo sutarčių numatytais atvejais nedirbo įmonėje (darbo užmokestis už kasmetines ir mokymosi atostogas, prastovas ne dėl darbuotojo kaltės, tarpsezoninius laikotarpius, darbo užmokestis, gautas iš kitos įmonės, kurios įpareigojimus vykdo darbuotojas, kitos numatytos išmokos), taip pat neįskaitoma nedarbo draudimo išmoka, kitos (tarp jų ir materialinės) pašalpos neatsižvelgiant į išmokų šaltinį, tačiau šios LRVN 650 6 dalyje nustatytos išmokos priskiriamos iš ES struktūrinių fondų lėšų netinkamoms finansuoti darbo užmokesčio išlaidomis, todėl Tyrimo ataskaitoje plačiau neapptiriamos.

**5a lentelė. Kasmetinių atostogų išmokų fiksuotosios normos (taikomos nuo darbo užmokesčio išlaidų, patirtų nuo 2017 m. liepos 1 d., asmenims, kuriems kasmetinės atostogos skaičiuojamos darbo dienomis)**

Darbo savaitės trukmė	Vidutinis metinis darbo dienų skaičius	Kasmetinių atostogų išmokų fiksuotosios normos nuo tinkamų finansuoti darbo užmokesčio išlaidų, kai kasmetinių atostogų darbo dienų skaičius yra:															
		20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
5 dienų darbo savaitė	252	8,62	9,09	9,57	10,04	10,53	11,01	11,5	12	12,5	13	13,51	14,03	14,55	15,07	15,6	16,13
6 dienų darbo savaitė	302,6	7,08	7,46	7,84	8,23	8,61	9,01	9,4	9,8	10,2	10,6	11,01	11,41	11,83	12,24	12,66	13,08

Darbo savaitės trukmė	Vidutinis metinis darbo dienų skaičius	Kasmetinių atostogų išmokų fiksuotosios normos nuo tinkamų finansuoti darbo užmokesčio išlaidų, kai kasmetinių atostogų darbo dienų skaičius yra:														
		36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
5 dienų darbo savaitė	252	16,67	17,21	17,76	18,31	18,87	19,43	20	20,57	21,15	21,74	22,33	22,93	23,53	24,14	24,75
6 dienų darbo savaitė	302,6	13,5	13,93	14,36	14,8	15,23	15,67	16,12	16,56	17,01	17,47	17,93	18,39	18,85	19,32	19,79

**5b lentelė. Kasmetinių atostogų išmokų fiksuotosios normos (taikomos nuo darbo užmokesčio išlaidų, patirtų nuo 2017 m. liepos 1 d., asmenims, kuriems kasmetinės atostogos skaičiuojamos kalendorinėmis dienomis)**

Darbo savaitės trukmė	Vidutinis metinis darbo dienų skaičius	Kasmetinių atostogų išmokų fiksuotosios normos nuo tinkamų finansuoti darbo užmokesčio išlaidų, kai kasmetinių atostogų kalendorinių dienų skaičius yra:															
		28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
5 dienų darbo savaitė	252	8,62	8,96	9,29	9,63	9,98	10,32	10,66	11,01	11,36	11,72	12,07	12,43	12,79	13,15	13,51	13,88
6 dienų darbo savaitė	302,6	8,61	8,95	9,29	9,63	9,97	10,31	10,66	11,01	11,36	11,71	12,06	12,42	12,78	13,14	13,5	13,87

Darbo savaitės trukmė	Vidutinis metinis darbo dienų skaičius	Kasmetinių atostogų išmokų fiksuotosios normos nuo tinkamų finansuoti darbo užmokesčio išlaidų, kai kasmetinių atostogų kalendorinių dienų skaičius yra:															
		44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	
5 dienų darbo savaitė	252	14,25	14,62	14,99	15,37	15,75	16,13	16,51	16,9	17,29	17,68	18,07	18,47	18,87	19,27	19,67	
6 dienų darbo savaitė	302,6	14,24	14,61	14,98	15,36	15,74	16,12	16,5	16,89	17,27	17,66	18,06	18,45	18,85	19,25	19,66	

Kasmetinių atostogų išmoka pagal nustatytą fiksuotąją normą apskaičiuojama projektui priskirtą tinkamų finansuoti darbo užmokesčio išlaidų sumą, įskaitant darbuotojui mokamą darbo užmokestį už papildomas poilsio dienas, kurios suteiktos pagal LR DK 112 str. 5 d., ir susijusius darbdavio mokesčius (socialinio draudimo įmokas, privalomojo sveikatos draudimo įmokas, nelaimingų atsitikimų darbo ir profesinių ligų socialinio draudimo įmokas, įmokas į garantinį fondą (tik nebiudžetinėms organizacijoms) ir įmokas į ilgalaikio darbo išmokų fondą (nuo 2017 m. liepos 1 d., tik nebiudžetinėms organizacijoms) (neįskaitant apmokėjimo už papildomas poilsio dienas išlaidų (išskyrus išlaidas už papildomas poilsio dienas mokamas pagal LR DK 112 str. 5 d.), darbdavio mokamos ligos pašalpos už pirmas dvi ligos dienas išlaidų, darbo užmokesčio už kasmetines atostogas ar kompensacijos už nepanaudotas kasmetines atostogas išlaidų), už faktiškai dirbtą laiką per ataskaitinį mėnesį (neįskaičiuojamas kasmetinių atostogų, papildomo poilsio dienų ir ligos laikas išskyrus pagal LR DK 112 str. 5 d. suteiktos papildomos poilsio dienos) padauginus iš kasmetinių atostogų išmokų fiksuotosios normos (procentais), nustatytos pagal darbuotojui pagal teisės aktus priklausantį kasmetinių atostogų dienų skaičių ir darbuotojo darbo režimą (savaitės darbo dienų skaičių) (šie duomenys įrašomi tyrimo ataskaitos IV dalyje nurodytoje pažymoje). Jei darbuotojui, vadovaujantis iki 2017 m. birželio 30 d. galiojusi DK 149 straipsniu, ir nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusio DK 113 straipsniu, yra nustatyta suminė darbo laiko apskaita, taikomos fiksuotosios normos, nustatytos 5 darbo dienų savaitei.

Pavyzdžiui, jeigu per ataskaitinį mėnesį darbuotojui apskaičiuota darbo užmokesčio suma už faktiškai dirbtą laiką projekte (su darbdavio mokesčiais) sudarė 500 eurų, darbdavio mokamos ligos pašalpų tinkamų finansuoti išlaidų suma - 100 eurų, asmuo dirba 5 d.d. per savaitę ir jam priklauso 36 kasmetinių atostogų dienos (iki 2017 m. birželio 30 d.), tai kasmetinių atostogų išmoka, apskaičiuota

pagal nustatytą fiksuotąją normą (5 lentelė) ir kompensuojama su pateiktu mokėjimo prašymu sudarys  $500 \cdot 11,1/100 = 55,5$  eurus. Jeigu (po 2017 m. liepos 1 d.), darbuotojas dirba analogiškais sąlygomis ir jam priklauso 26 kasmetinių atostogų darbo dienos, tai kasmetinių atostogų išmoka, apskaičiuota pagal nustatytą fiksuotąją normą (5a) lentelė ir kompensuojama su pateiktu mokėjimo prašymu, sudarys  $500 \cdot 11,5/100 = 57,5$  eurus.

Jeigu darbo užmokesčiui taikomi nustatyti fiksuotieji dydžiai, neapimantys kasmetinių atostogų sąnaudų, kasmetinių atostogų išmoka pagal nustatytą fiksuotąją normą apskaičiuojama pagal darbo užmokesčio fiksuotuosius dydžius priskaičiuotą tinkamų finansuoti darbo užmokesčio sumą už dirbtą laiką, **įskaitant darbuotojui mokamą darbo užmokestį už papildomas poilsio dienas, kurios suteiktos pagal LR DK 112 str. 5 d.** (išskyrus kasmetinių atostogų, papildomo poilsio dienų laiką (neįtraukiant papildomų poilsio dienų nustatytų pagal LR DK 112 str 5 d.) ir ligos laiką, už kurį pašalpą moka darbdavys) padauginus iš nustatytos fiksuotosios normos (procentais), atsižvelgiant į darbuotojui pagal teisės aktus priklausančią kasmetinių atostogų dienų (nuo 2017 m. liepos 1 d. – darbo dienų) skaičių ir darbuotojo darbo režimą (savaitės darbo dienų skaičių).

Nustatytos kasmetinių atostogų išmokų fiksuotosios normos netaikomos projektuose, kuriuose taikomi darbo užmokesčio fiksuotieji dydžiai, apimantys kasmetinių atostogų sąnaudas.

Kasmetinių atostogų išmokos lėšos yra skirtos finansuoti projektą vykdančio personalo (projekto dalyvių – tik tuo atveju, jeigu darbo užmokesčio už kasmetines atostogas ir (ar) kompensacijos už nepanaudotas kasmetines atostogas išlaidos yra laikomos tinkamomis finansuoti projekto dalyvių išlaidomis) darbo užmokesčio už kasmetines atostogas ir (arba) kompensacijos už nepanaudotas kasmetines atostogas išlaidas (įskaitant susijusias darbdavio išlaidas), todėl taikant kasmetinių atostogų išlaidų fiksuotąsias normas, visos kitos išlaidos, susijusios su kasmetinių atostogų apmokėjimu ar nepanaudotų kasmetinių atostogų kompensavimu (pavyzdžiui, skirtumas tarp faktiškai patirtų darbo užmokesčio už kasmetines atostogas išlaidų ir pagal fiksuotąją normą apskaičiuotų kasmetinių atostogų išmokų), laikomos netinkamomis finansuoti projekto išlaidomis.

### III.2. Papildomų poilsio dienų išmokų fiksuotosios normos

Nustatytos papildomų poilsio dienų išmokų fiksuotosios normos pateikiamos 6 lentelėje.

**6 lentelė. Papildomų poilsio dienų išmokų fiksuotosios normos**

Darbo savaitės trukmė	Vidutinis mėnesio darbo valandų skaičius	Papildomų poilsio dienų išmokų fiksuotosios normos nuo tinkamų finansuoti darbo užmokesčio išlaidų, kai papildomų poilsio dienų skaičius per mėnesį yra (dienomis/valandomis):														
		0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	6	7	8	9	10
Bendra (5 ir 6 d.d. savaitė)	167,3	2,45	5,02	7,73	10,58	13,58	16,75	20,1	23,65	27,42	31,42	40,23	50,31	61,96	75,55	91,64

Analogiškai kasmetinių atostogų išmokai, **papildomų poilsio dienų išmoka pagal nustatytą fiksuotąją normą apskaičiuojama projektui priskirtą *tinkamų finansuoti* darbo užmokesčio išlaidų sumą su darbdavio socialinio draudimo ir Garantinio fondo (jeigu taikoma) įmokomis, įskaitant darbuotojui mokamą darbo užmokestį už papildomas poilsio dienas, kurios suteiktos pagal LR DK 112 str. 5 d.** (neįskaitant apmokėjimo už papildomas poilsio dienas išlaidų (išskyrus išlaidas už papildomas poilsio dienas mokamas pagal LR DK 112 str. 5 d.), darbdavio mokamos ligos pašalpos už pirmas dvi ligos dienas išlaidų, darbo užmokesčio už kasmetines atostogas ar kompensacijos už nepanaudotas kasmetines

atostogas išlaidų) už faktiškai dirbtą laiką per ataskaitinį mėnesį (neįskaičiuojamas kasmetinių atostogų, papildomo poilsio dienų ir ligos laikas, išskyrus pagal LR DK 112 str. 5 d. suteiktos papildomos poilsio dienos) padauginus iš papildomų poilsio dienų išmokų fiksuotosios normos (procentais), nustatytos pagal darbuotojui ataskaitinį mėnesį suteiktą papildomų poilsio dienų skaičių (tyrimo ataskaitos IV dalyje nurodytoje pažymoje nurodomas suteiktų papildomo poilsio dienų skaičius).

Pavyzdžiui, jeigu darbuotojui buvo suteikta 2,5 papildomų poilsio dienų per mėnesį, o tą mėnesį apskaičiuota darbo užmokesčio suma už faktiškai dirbtą laiką projekte (su darbdavio mokesčiais) sudarė 700 eurų, taikoma 13,58% fiksuotoji norma, t.y. papildomų poilsio dienų išmoka sudarys  $700 * 13,58 / 100 = 95,06$  eurų.

Papildomo poilsio laiko trukmė apskaičiuojama atsižvelgiant į darbo sutartyje (ar analogiškame dokumente) nustatytą darbuotojo darbo dienos trukmę. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojas dirba pilnu etatu (8 val./dieną) ir ataskaitinį mėnesį pasinaudojo 1 papildoma poilsio diena, jam bus pritaikyta nustatyta (1 dienos) fiksuotoji norma nuo tą mėnesį priskaičiuoto darbo užmokesčio (su darbdavio mokesčiais). Jeigu darbuotojas dirba ne pilnu etatu, pavyzdžiui 4 val./dieną ir ataskaitinį mėnesį pasinaudojo 1 papildoma poilsio diena (t.y. 4 darbo valandų poilsio laiku), jam taip pat bus pritaikyta nustatyta 1 dienos fiksuotoji norma nuo tą mėnesį priskaičiuoto darbo užmokesčio (su darbdavio mokesčiais) – kadangi dirbant ne pilnu etatu bendra darbo užmokesčio suma už ataskaitinį mėnesį yra mažesnė, atitinkamai ir išmoka už papildomo poilsio dieną bus mažesnė.

Jeigu darbuotojas projekte dirba nepilną mėnesį (pavyzdžiui, darbą projekte pradeda ar baigia mėnesio viduryje), fiksuotoji norma taikoma atsižvelgiant į tą mėnesį darbuotojui priskaičiuoto darbo užmokesčio už darbą projekte sumą (su darbdavio mokesčiais) ir faktinį jam suteiktų papildomo poilsio dienų skaičių. Pavyzdžiui, darbuotojas darbą projekte pradėjo ataskaitinio mėnesio 10 dieną ir per atskaitinį mėnesį projekte dirbo 10 valandų, o tą mėnesį jam buvo suteikta 0,5 papildomos poilsio dienos. Už darbo projekte laiką tinkamoms finansuoti darbo užmokesčio išlaidoms priskiriama darbo užmokesčio suma (su darbdavio mokesčiais) sudaro 50 eurų. Atitinkamai, pritaikius išmokos už papildomo poilsio pusdienį (0,5 dienos) fiksuotąją normą – 2,45 proc., tinkamoms finansuoti išlaidoms yra priskiriama  $50 * 2,45 / 100 = 1,23$  eurų papildomų poilsio dienų išmoka.

Jeigu darbo užmokesčiui taikomi nustatyti fiksuotieji dydžiai, neapimantys papildomo poilsio laiko sąnaudų, išmoka už papildomas poilsio dienas pagal nustatytą fiksuotąją normą apskaičiuojama pagal darbo užmokesčio fiksuotuosius dydžius apskaičiuotą tinkamą finansuoti darbo užmokesčio sumą už dirbtą laiką (išskyrus kasmetinių atostogų, papildomo poilsio dienų laiką ir ligos laiką, už kurį pašalpą moka darbdavys) padauginus iš fiksuotosios normos (procentais), nustatytos pagal darbuotojui ataskaitinį mėnesį suteiktą papildomų poilsio dienų skaičių.

Nustatytos papildomų poilsio dienų išmokų fiksuotosios normos netaikomos projektuose, kuriuose darbo užmokesčio už papildomas poilsio dienas apmokamas taikant nustatytus darbo užmokesčio fiksuotuosius įkainius.

Taikant papildomų poilsio dienų išmokų fiksuotąsias normas visos kitos išlaidos, susijusios su papildomo poilsio laiko apmokėjimu (pavyzdžiui, skirtumas tarp faktiškai patirtų darbo užmokesčio už papildomas poilsio dienas išlaidų ir pagal fiksuotąją normą apskaičiuotų papildomų poilsio dienų išmokų), laikomos netinkamomis finansuoti projekto išlaidomis.

#### ***IV. NUSTATYTŲ FIKSUOTŲJŲ DYDŽIŲ TAIKYMAS***

Projekto išlaidoms, kurios apmokamos taikant šioje tyrimo ataskaitoje nustatytas fiksuotąsias normas, pagrįsti, projekto vykdytojas su mokėjimo prašymais turėtų pateikti įgyvendinančiosios institucijos nustatytos formos suvestinę pažymą (įprastinę pažymos dėl darbo užmokesčio priskaitymo, išmokėjimo ir priskyrimo projektui formą<sup>5</sup>, papildytą kasmetinių atostogų išmokoms ir papildomų poilsio dienų išmokoms apskaičiuoti reikalingais stulpeliais), kurios rekomenduojama forma, taikoma asmenims, kuriems kasmetinės atostogos skaičiuojamos kalendorinėmis dienomis, pateikiama tyrimo ataskaitos 4 priede, o rekomenduojama forma, taikoma asmenims, kuriems kasmetinės atostogos skaičiuojamos darbo dienomis, - 5 priede. Kartu turi būti pateikiami dokumentai, kuriuose nustatyta darbuotojui priklausanti kasmetinių atostogų trukmė ir darbo savaitės režimas (savaitės darbo dienų skaičius). Darbuotojui per ataskaitinį mėnesį suteiktų papildomų poilsio dienų skaičius įrašomas remiantis darbuotojo darbo laiko apskaitos žiniaraščiu (vadovaujantis įgyvendinančiosios institucijos nustatyta praktika, darbo laiko apskaitos žiniaraščiai gali būti neteikiami su mokėjimo prašymais, o patikrinami patikros vietoje metu).

Tyrimo ataskaitos III dalyje nustatytos kasmetinių atostogų ir papildomų poilsio dienų išmokų fiksuotosios normos taikomos nuo tyrimo ataskaitos įsigaliojimo dienos (ši data nurodyta tyrimo ataskaitos pirmojo puslapio viršutiniame dešiniajame kampe), atnaujintos fiksuotosios normos – nuo tyrimo ataskaitoje nurodytos naujų fiksuotųjų normų įsigaliojimo dienos.

Šioje tyrimo ataskaitoje nustatytos fiksuotosios normos keičiamos pasikeitus teisės aktams, reglamentuojantiems kasmetinių atostogų trukmę, darbo užmokesčio už kasmetines atostogas apskaičiavimo tvarką ar darbo užmokesčio už papildomas poilsio dienas apskaičiavimo tvarką, t.y. tyrimo ataskaitos II.1 dalies 1-7 ir 14-16 punktuose nustatytiems teisės aktams ir dokumentams. Pakeitus fiksuotąsias normas, tyrimo ataskaita išdėstoma nauja redakcija, nurodant naujos redakcijos įsigaliojimo datą. Pakeistos fiksuotosios normos nuo jų įsigaliojimo dienos yra taikomos projektams pagal anksčiau pasirašytas projektų sutartis, kadangi projektų vykdytojai darbo užmokestį už darbo užmokestį už kasmetines atostogas, kompensacijas už nepanaudotas kasmetines atostogas ar darbo užmokestį papildomas poilsio dienas privalo apskaičiuoti vadovaudamiesi galiojančiais teisės aktais.

Už tyrimo ataskaitos atnaujinimą yra atsakinga Lietuvos Respublikos finansų ministerija.

---

<sup>5</sup> Mėnesinė *Pažymos dėl darbo užmokesčio priskaitymo, išmokėjimo ir priskyrimo projektui* forma patvirtinta 2014–2020 m. Europos Sąjungos struktūrinių fondų administravimo darbo grupės, sudarytos Lietuvos Respublikos finansų ministro 2013 m. liepos 11 d. įsakymu Nr. 1K-243 „Dėl darbo grupės sudarymo“, 2015 m. spalio 23 d. posėdžio protokolu Nr. 22).