

**Rekomendacijos dėl suminės darbo laiko apskaitos taikymo vidaus reikalų
ministro valdymo srities statutinėse įstaigose**
(taikoma nuo 2019-01-01)

Atsižvelgdami į tai, kad 2019 m. sausio 1 d. įsigaliojo naujos redakcijos Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas (toliau – Statutas), kurio 46 straipsnis numato galimybę statutinėms įstaigoms taikyti suminę darbo laiko apskaitą, taip pat atsižvelgdami į Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) pateiktas nuomones ir išaiškinimus dėl Darbo kodekso (toliau – DK) taikymo, teikiame šias rekomendacijas ir paaiškinimus vidaus reikalų ministro valdymo srities statutinėms įstaigoms (toliau – statutinės įstaigos) taikant suminę darbo laiko apskaitą.

1. **Suminė darbo laiko apskaita** – tai tokia darbo laiko apskaita, kai viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį laikotarpį (DK 113 str. 2 d. 2 p.).

2. **Pareigūnai, kuriems gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita.** Vadovaujantis Statuto 46 straipsnio 3 dalimi, suminė darbo laiko apskaita gali būti taikoma pareigūnams, kai tenkinamos visos šios sąlygos:

- 1) būtina užtikrinti tinkamą statutinės įstaigos funkcijų atlikimą;
- 2) statutinės įstaigos vadovas priima sprendimą dėl suminės darbo laiko apskaitos taikymo;
- 3) centrinės statutinės įstaigos vadovas patvirtina pareigūnų, kuriems taikoma suminė darbo laiko apskaita, pareigybių sąrašą;
- 4) centrinės statutinės įstaigos vadovas patvirtina suminės darbo laiko apskaitos laikotarpio trukmę.

5) pareigūnas eina pareigas, kurios įrašytos į centrinės statutinės įstaigos vadovo patvirtintą sąrašą pareigybių, kurioms taikoma suminė darbo laiko apskaita;

6) pareigūnas dirba ne ilgesnėmis kaip 24 valandų trukmės pamainomis, kartu su viršvalandžiais – ne ilgesnėmis kaip 26 valandos.

Atliekamų funkcijų nepertraukiamumas nėra būtina sąlyga taikyti suminę darbo laiko apskaitą, todėl suminė darbo laiko apskaita gali būti taikoma ir tais atvejais, kai pagal vykdomų funkcijų pobūdį reikalinga nustatyti kitokį statutinės įstaigos, padalinio ar pareigybės darbo laiką nei nustatyta Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo apraše, patvirtintame Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496, nors funkcijos ir nėra atliekamos nepertraukiamai.

3. **Suminės darbo laiko apskaitos laikotarpio trukmė** – ne ilgesnė kaip 4 mėnesiai.

Suminės darbo laiko apskaitos laikotarpio trukmę nustato centrinės statutinės įstaigos vadovas.

Rekomenduojama apskaitinio laikotarpio trukmę sieti su pareigūnų mėnesinio atlyginimo apskaičiavimu, t. y. nustatyti kalendoriniais mėnesiais (pvz., 1, 2, 3 ar 4 mėnesiai). Siekiant aiškumo ir paprastumo, siūloma visoje statutinėje įstaigoje arba konkrečiame padalinyje nustatyti vienodą suminės darbo laiko apskaitos laikotarpio trukmę.

4. **Suminės darbo laiko apskaitos organizavimas.** Taikant suminę darbo laiko apskaitą viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį laikotarpį; dirbama darbo (pamainų) grafikuose nurodytu laiku, laikantis nustatytų maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų. Galima organizuoti pareigūnų darbą nustatant skirtingą valandų skaičių per dieną, per savaitę ir netgi vieną ar kelis mėnesius leisti dirbti ilgiau nei normali darbo laiko trukmė, tačiau ne vėliau kaip iki einamojo apskaitinio laikotarpio pabaigos turi būti peržiūrėtas darbo grafikas ir pagal galimybes pareigūnams, kuriems buvo nustatyta dirbti ilgiau nei apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma, nustatyti mažiau darbo valandų. Esminis reikalavimas – įvertinus tai, kad pareigūnų

darbo laiko norma yra 40 valandų per savaitę (7 dienų laikotarpį), per apskaitinį laikotarpį negali būti viršyta Statuto nustatyta darbo laiko trukmė, t. y.:

- 1) pareigūnų pamainos trukmė kartu su viršvalandžiais negali būti ilgesnė kaip 26 valandos,
- 2) maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, negali būti ilgesnis kaip 70 valandų per kiekvieną 7 dienų laikotarpį;
- 3) vidutinis darbo laikas per kiekvieną 7 dienų laikotarpį, įskaitant viršvalandžius, neturi viršyti 48 valandų.

5. **Darbo grafikai.** Pagrindinis dokumentas, nustatantis pareigūno darbo dienos trukmę ir darbo laiko režimą – darbo (pamainų) grafikas, kurį patvirtina statutinės įstaigos vadovas. Kolektyvinėje sutartyje ar lokaliniuose statutinės įstaigos teisės aktuose turėtų būti nustatyta darbo grafikų sudarymo, skelbimo ir keitimo tvarka. Šiuose dokumentuose turi būti nustatyta, kad pareigūnai turi būti iš anksto supažindinami su grafikais iki šių grafikų įsigaliojimo. Rekomenduojame tvirtinti ilgalaikius grafikus, kad pareigūnų teisės žinoti ir planuoti savo darbo ir poilsio laiką būtų užtikrintos.

DK 115 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbo (pamainų) grafikai pranešami darbuotojams ne vėliau kaip prieš 7 dienas iki jų įsigaliojimo. Jie gali būti keičiami tik nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais, įspėjus darbuotoją prieš 2 darbuotojo darbo dienas.

Grafikai gali būti keičiami esant būtinybei, apskaitinio laikotarpio viduryje, pvz., nustačius, kad konkretus pareigūnas išdirbo daugiau valandų nei buvo numatyta (pvz., pavadavo sergantį kolegą), suteikiant per likusį apskaitinio laikotarpio tarpą tam pareigūnui daugiau poilsio dienų taip, kad apskaitinio laikotarpio pabaigoje jo vidutinė darbo laiko trukmė „išsilygintų“ ir neviršytų vidutiniškai 48 valandų per savaitę (su viršvalandžiais).

DK 115 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad darbdavys privalo sudaryti darbo (pamainų) grafikus taip, kad kiek įmanoma tolygiau paskirstytų darbuotojo darbo laiką per apskaitinį laikotarpį. Draudžiama skirti darbuotoją dirbti dvi pamainas iš eilės.

Darbo laiko režimas ir darbo laiko grafikas turi būti sudaryti taip, kad nebūtų pažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai.

Statuto 46 straipsnio 3 ir 5 dalyse nustatyti minimaliojo poilsio reikalavimai nustatant pareigūnų darbo grafikus ir darbo laiko režimą:

1) nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) laikas, kai pamaina ne trumpesnė kaip 24 valandos, privalo būti ne trumpesnis kaip **24** valandos, išskyrus Statuto 47 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus (Statuto 46 str. 3 d.);

2) pareigūnų kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip **11** valandų iš eilės (Statuto 46 str. 5 d.);

3) per 7 paeiliui einančių dienų laikotarpį pareigūnams turi būti suteiktas ne mažiau kaip **35** valandų nepertraukiamojo poilsio laikas (minimalus savaitės poilsis) (Statuto 46 str. 5 d.).

Statuto 47 straipsnyje nustatytais atvejais, kai tarnybinė užduotis nebūtų įvykdyta dėl suteikto poilsio, gali būti nukrypta nuo Statuto 46 straipsnio 5 dalyje nustatyto poilsio režimo reikalavimų, tačiau statutinės įstaigos vadovas privalo atsiradus galimybei iš karto suteikti pareigūnams ne trumpesnę negu šioje dalyje nurodytą nepertraukiamąjį poilsio laiką, o jeigu dėl objektyvių priežasčių tokios trukmės poilsio laiko suteikti neįmanoma, privalo suteikti poilsį, užtikrinantį jo sveikatos ir darbingumo atgavimą.

6. **Dėl pareigūnų, kuriems taikoma suminė darbo laiko apskaita, suteiktino darbo laiko per apskaitinį laikotarpį.** Darbdavys privalo suteikti pareigūnui, kuriam taikoma suminė darbo laiko apskaita, per suminės darbo laiko apskaitos laikotarpį tiek darbo valandų, kiek nustatyta. Darbdavys, siekdamas apskaičiuoti, kiek per apskaitinį laikotarpį priklauso pareigūnui, dirbančiam visą darbo laiką pagal suminę darbo laiko apskaitą, dirbti valandų, turėtų apskaičiuoti, kiek per šį laikotarpį bus darbo dienų pareigūnams, *kuriems netaikoma suminė darbo laiko apskaita ir jie dirba visą darbo laiką penkias darbo dienas (40 valandų) per savaitę*, ir gautą darbo dienų skaičių padauginti iš 8 valandų, arba atsižvelgti į minėtiems darbuotojams nustatytą darbo valandų skaičių

per apskaitinio laikotarpio mėnesius. Jei pareigūnas, dirbantis pagal suminę darbo laiko apskaitą, dirba ne visą darbo laiką (pvz., puse etato ar pan.), tai jo valandų skaičius per apskaitinį laikotarpį yra proporcingai mažesnis.

Apskaičiuojant suminės darbo laiko apskaitos laikotarpiui tenkantį pareigūnų, kuriems nustatytas tokios pat trukmės darbo laikas, darbo laiką, atsižvelgiant į tą mėnesį tenkančias šventės dienas ir įvertinant DK 112 straipsnio 5 dalies nuostatą dėl darbo laiko trumpinimo viena valanda prieššventinę dieną, gali skirtis šių pareigūnų darbo valandų skaičius. Tačiau atsižvelgus į tai, kad pamainomis dirbantiems pareigūnams dėl pamainų pasikeitimo gali nebūti galimybės viena valanda trumpinti darbo laiką švenčių dienų išvakarėse, siūlome nustatant pamainomis dirbančių pareigūnų darbo laiko normą atsižvelgti į pareigūnų, dirbančių 5 dienas per savaitę, darbo laiką (ir viena valanda trumpesnes darbo valandas švenčių dienų išvakarėse), mėnesio darbo laiko normą.

Vidutinį asmenų, dirbančių 5 darbo dienas per savaitę, metinį vidutinį mėnesio darbo dienų ir darbo valandų skaičių kiekvienais metais tvirtina socialinės apsaugos ir darbo ministras (pvz., 2018 m. lapkričio 29 d. įsakymas Nr. A1-686). Darbo laiko norma pareigūnams, kuriems taikoma suminė darbo laiko apskaita (dirbant 40 val. per savaitę), 2019 m. (nustatant šį laiką atsižvelgta į tai, kad viena valanda trumpinamas darbo laikas švenčių dienų išvakarėse, todėl papildomai trumpinti nereikia):

2019 m. sausis	176 val.
2019 m. vasaris	159 val.
2019 m. kovas	160 val.
2019 m. balandis	167 val.
2019 m. gegužė	176 val.
2019 m. birželis	152 val.
2019 m. liepa	183 val.
2019 m. rugpjūtis	167 val.
2019 m. rugsėjis	168 val.
2019 m. spalio	183 val.
2019 m. lapkritis	160 val.
2019 m. gruodis	150 val.

7. Dėl pareigūnų darbo užmokesčio apskaičiavimo išdirbus daugiau ar mažiau valandų nei nustatyta per apskaitinį laikotarpį. Statutas nenustato, kaip apskaičiuojamas pareigūno darbo užmokestis per apskaitinį laikotarpį išdirbus mažiau ar daugiau valandų nei priklauso. Kadangi pareigūnams nustatyta mėnesinė pareiginė alga, tai kiekvieną mėnesį šis darbo užmokestis išmokamas pareigūnui. Pasibaigus suminės darbo laiko apskaitos laikotarpiui, kaip nurodyta pirmiau einančiame punkte, suskaičiuojama, ar pareigūnas viršijo įprastą (asmenų, dirbančių 5 darbo dienas (40 valandų) per savaitę) apskaitinio laikotarpio darbo valandų skaičių, ar jam iki šios normos trūksta dirbtų valandų skaičiaus.

Tuo atveju, jei pareigūnas per apskaitinį laikotarpį išdirbo daugiau valandų nei jam priklausė per šį laikotarpį, šias valandas viršijantis darbas laikytinas viršvalandiniu.

Statuto 58 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad pareigūnams už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą mokama DK nustatyta tvarka.

Kai pareigūnas per apskaitinį laikotarpį išdirba mažiau valandų nei jam priklausė, kadangi pareigūnų darbo užmokestį nustato Statutas, taikytinas Statuto ir pareigūno darbo užmokestis negali būti mažinamas. Taigi, jeigu suminės darbo laiko apskaitos laikotarpiu pareigūnas dėl nuo darbdavio priklausančių priežasčių dirba mažiau, jam mokamas vadovaujantis teisės aktais nustatytas jo atlyginimas. Tačiau statutinių įstaigų vadovai, sudarydami grafikus, privalo užtikrinti, kad tokių prastovų nebūtų, ar jos būtų tik išskirtiniais ir pagrįstais atvejais.

8. Dėl nepertraukiamo poilsio trukmės. Taikant suminę darbo laiko apskaitą privalo būti garantuota Statuto ir DK nustatyta paros ir savaitės nepertraukiamo poilsio trukmė.

8.1. **Paros poilsis.** Statuto 46 str. 3 d. leidžia nurodytiems pareigūnams organizuoti pamainas iki 24 val. per parą ir nustato, kad pamainos trukmė kartu su viršvalandžiais negali būti ilgesnė kaip 26 valandos. Nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) laikas, kai pamaina ne trumpesnė kaip 24 valandos, privalo būti ne trumpesnis kaip 24 valandos, išskyrus Statuto 47 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus.

8.2. **Savaitės poilsis.** Statuto 46 str. 5 d. nustatyta, kad per 7 paeiliui einančių dienų laikotarpį pareigūnams turi būti suteiktas ne mažiau kaip 35 valandų nepertraukiamojo poilsio laikas.

Statuto 47 straipsnyje nustatytais atvejais, kai tarnybinė užduotis nebūtų įvykdyta dėl suteikto poilsio, gali būti nukrypta nuo šioje dalyje nustatyto poilsio režimo reikalavimų, tačiau statutinės įstaigos vadovas privalo atsiradus galimybei iš karto suteikti pareigūnams ne trumpesnę negu šioje dalyje nurodytą nepertraukiamąjį poilsio laiką, o jeigu dėl objektyvių priežasčių tokios trukmės poilsio laiko suteikti neįmanoma, privalo suteikti poilsį, užtikrinantį jo sveikatos ir darbingumo atgavimą

Esant suminei darbo laiko apskaitai, darbuotojams suteikiamas poilsio laikas pagal darbo (pamainų) grafikus (tvarkaraščius).

9. **Dėl darbo laiko prieššventinę dieną.** DK 112 straipsnio 5 dalis numato, kad švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus pagal sutrumpintą darbo laiką dirbančius darbuotojus (DK 112 straipsnis). Pareigūnams, kuriems taikoma suminė darbo laiko apskaita, dirbantiems švenčių dienos išvakarėse, kaip ir kitiems pareigūnams, privalo būti sutrumpinta darbo dienos trukmė viena valanda. Tuo atveju, kai nėra galimybės dirbantiems švenčių dienos išvakarėse pareigūnams, kuriems taikoma suminė darbo laiko apskaita, sutrumpinti darbo dienos trukmę viena valanda, tai ši valanda turėtų būti apskaitoma kaip viršvalandinis darbas (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. gegužės 5 d. nutartis, priimta administracinėje byloje Nr. N-261-3218/2011). Atkreiptinas dėmesys, kad šių rekomendacijų 6 punkte pateiktas kiekvieno mėnesio darbo valandų skaičius apskaičiuotas atsižvelgus į tai, kad prieššventinę dieną darbas sutrumpintas viena valanda, todėl taikant minėtą darbo laiko normą papildomai sutrumpinti prieššventinės darbo dienos trukmės nereikia.

10. **Dėl ligos išmokos mokėjimo pamainomis dirbantiems pareigūnams**

Siekdami atsakyti į statutinių įstaigų keliamus klausimus, taip pat atsižvelgdami į tai, kad statutinių įstaigų keliami klausimai priskirtini Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kompetencijai ir yra reguliuojami vienodai visiems asmenims, draudžiamiems ligos socialiniu draudimu, kreipėmės į VDI konsultacijos. Atsižvelgdami į VDI pateiktą konsultaciją darbo įstatymų vykdymo klausimais atsakant į VRM paklausimą, teikiame šią informaciją.

„Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo (toliau – Įstatymas) 9 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog turintiems darbo ar tarnybos santykius apdraustiesiems asmenims, tapusiems laikinai nedarbingiems šio įstatymo 5 straipsnio 2 dalies 1, 3 ir 4 punktuose nurodytais atvejais, **ligos išmoką dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, sutampančias su darbuotojo darbo ar tarnybos grafiku, moka darbdavys.** Ligos išmoka iš Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų pradedama mokėti trečiąją nedarbingumo dieną ir mokama iki darbingumo atgavimo dienos ar darbingumo lygio nustatymo dienos.

Įstatymo 14 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog ligos išmoka, kurią moka darbdavys dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, negali būti mažesnė negu 62,06 procento ir didesnė negu 100 procentų išmokos gavėjo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Vyriausybės nustatyta tvarka. Ligos išmoka apskaičiuojama ir mokama Ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokų nuostatuose nustatyta tvarka (Įstatymo 14 straipsnio 8 dalis).

Taip pat pažymėtina, jog Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. balandžio 12 d. nutarimo Nr. 283 redakcija) patvirtintų Ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokų nuostatų (toliau – Nuostatai) 33 punkte nustatyta, kad asmenims, nurodytiems Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio 1–4 dalyse (turintiems darbo ar tarnybos santykius asmenims), tapusiems laikinai nedarbingiems

Įstatymo 5 straipsnio 2 dalies 1, 3 ir 4 punktuose nurodytais atvejais, **ligos išmoką 2 pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, sutampančias su darbuotojo darbo (tarnybos) grafiku, moka darbdavys**. Jeigu darbuotojas dirba keliose darbovietėse, už 2 pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas moka kiekvienas darbdavys. Nuostatų 34 punkte nustatyta, jog trečiąją kalendorinę nedarbingumo dieną Įstatymo 14 straipsnio 2 dalyje nustatyto dydžio ligos išmoka pradedama mokėti iš Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto lėšų.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, VDI Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus specialistai teikia konsultaciją, kad ligos išmoka, kurią moka darbdavys dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, negali būti mažesnė negu 62,06 procento ir didesnė negu 100 procentų išmokos gavėjo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Vyriausybės nustatyta tvarka. Ligos išmoka apskaičiuojama ir mokama Nuostatuose nustatyta tvarka. Nuostatuose taip pat nustatyta, jog darbuotojui tapus laikinai nedarbingam, darbdavys ligos išmoką moka už pirmas dvi laikinojo nedarbingumo dienas, **sutampančias su darbuotojo darbo grafiku** (Nuostatų 33 punktas), o ne pagal 5 darbo dienų savaitės darbo grafiką. Apibendrinant išdėstytas teises normas bei atsakant į pateiktą klausimą pažymime, kad už dvi pirmąsias nedarbingumo dienas, kurios pagal darbo grafiką numatytos kaip darbo dienos, darbdavys apmoka Įstatymo bei Nuostatų nustatyta tvarka.

Dėl suminės darbo laiko apskaitos paminėtina, jog nacionaliniuose teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbo laiko apskaitą, nėra aptariama, ar darbuotojo ligos ir (ar) atostogų laikotarpis yra įskaičiuojamas į apskaitinį laikotarpį, tačiau Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyvos 2003/88/EB 16 straipsnio b punkto 2 dalyje yra įtvirtinta, kad **darbuotojo nedarbingumo ir (ar) atostogų laikotarpis nėra traukiamas į darbo laiko apskaitos laikotarpį**.

Darbdavys, siekdamas apskaičiuoti darbuotojo darbo laiko normą per apskaitinį laikotarpį, **turėtų neįtraukti ligos laikotarpį, atsižvelgdamas į darbuotojo darbo grafike numatytą darbo laiką**. Taigi, jeigu darbuotojas apskaitinio laikotarpio metu tam tikrą laiką neatvyksta į darbą dėl laikinojo nedarbingumo, darbo valandų norma, tenkanti apskaitiniam laikotarpiui, turėtų būti perskaičiuojama, pvz., iš nustatyto darbo valandų skaičiaus turėtų būti **atimamas faktiškai pagal patvirtintą darbo grafiką dėl ligos nedirbtas laikas**. Gauta valandų suma yra tokio darbuotojo darbo laiko norma suminės darbo laiko apskaitos laikotarpiui.“

Atsižvelgdami į VDI pateiktą konsultaciją atkreipiame dėmesį, kad kitoks apmokėjimas už pirmas dvi laikinojo nedarbingumo dienas prieštarauja pirmiau nurodytiems teisės aktams. Kai kurių statutinių įstaigų paklausimuose siūlomas 5 darbo dienų savaitės taikymas galėtų būti nebent tais atvejais, kai pareigūno laikinasis nedarbingumas užtrunka ilgiau (pvz., kelis mėnesius) ir tuo laikotarpiu darbo (pamainų) grafikas pareigūnui dar nėra patvirtintas.

Įstaigų paklausimuose pateikiamas skaičiavimas, kad pagal galiojančią reguliavimą pareigūnas praranda dalį pajamų tuo atveju, jei pirmos dvi arba viena laikinojo nedarbingumo dienos yra pareigūno poilsio dienos. Atkreiptinas dėmesys, kad pareigūnai gali prašyti gydančio gydytojo laikinąjį nedarbingumą išrašyti ne nuo pirmos ligos dienos, bet nuo vėlesnės dienos, t. y. nuo jo darbo dienos. Net ir pagal 5 darbo dienų darbo laiko režimą dirbantys pareigūnai ar valstybės tarnautojai laikinąjį nedarbingumą dažniausiai (išskyrus ypatingus atvejus) pradeda savo darbo dieną, o ne poilsio dieną, todėl tokių finansinių praradimų galimybė itin reta.

11. Dėl pareigūnų atostogų laikotarpio suminės darbo laiko apskaitos režimo. Taikant suminę darbo laiko apskaitą viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį laikotarpį. Darbuotojo atostogų laikotarpis nėra traukiamas į suminės darbo laiko apskaitos laikotarpį.

Pažymėtina, kad teisės aktuose nėra aptariama, ar darbuotojo atostogų laikotarpis į suminės darbo laiko apskaitos laikotarpį neįtraukiamas atsižvelgiant į darbuotojo faktiškai pagal patvirtintą darbo grafiką nedirbtą laiką, ar neįtraukiamas skaičiuojant pagal 5 darbo dienų savaitės grafiką.

Pareigūno kasmetinių atostogų atveju perskaičiuojant pareigūno darbo valandų skaičių, tenkanti apskaitiniam laikotarpiui, kasmetinių atostogų laikas atimamas iš nustatyto darbo valandų skaičiaus, atsižvelgiant į Darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496, 5 ir 6 punktus (*vadovaujantis 5 darbo dienų savaitės grafiku*).

Pavyzdžiui, jei pareigūnui per apskaitinį laikotarpį priklausys dirbti 511 valandų, tačiau pareigūnas apskaitiniu laikotarpiu savaitę (kai per tą savaitę yra 5 darbo dienos) atostogaus, darbuotojo faktinė apskaitinio laikotarpio norma sutrumpėja iki 471 valandos ($511 - (8 \cdot 5) = 471$). Minėtu atveju perskaičiuojant darbo laiko normą taip pat turėtų būti atsižvelgta ir atostogautas prieššventines dienas, nes jų darbo laiko norma yra ne 8, o 7 valandos (DK 112 straipsnio 5 dalis).

Atkreipiame dėmesį, kad kitų neatvykimo į darbą atvejų laikotarpiai (pravaikštos, neatvykimo į darbą administracijos leidimu, nemokamų atostogų, papildomo poilsio laiko pagal Statutą ar DK 138 straipsnio 3 ir 4 dalis ir pan.) iš nustatyto darbo valandų skaičiaus taip pat turėtų būti atimami pagal faktinį darbuotojo darbo grafiką, jeigu šiems laikotarpiams darbo grafikas buvo patvirtintas iš anksto.

12. Dėl darbo poilsio ar švenčių dienomis. Pagal Statuto 57 straipsnio 1 dalį, pareigūnams už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą mokama DK nustatyta tvarka.

13. Dėl viršvalandinio darbo. Pagal Statuto 57 straipsnio 1 dalį, pareigūnams už nakties ir viršvalandinį darbą mokama DK nustatyta tvarka.

Statuto 46 straipsnio 3 dalyje nustatyta: šioje dalyje nurodytų pareigūnų viršvalandžiais laikomas laikas, kurį šie pareigūnai faktiškai dirba viršydami nustatytą pamainos ar apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko normą. Šios normos esmė ir tikslas buvo pateikti įstatymo aiškinamajame rašte rengiant Statuto pakeitimo įstatymo projektą:

„(...) projekto 46 straipsnio 3 dalyje siūloma nustatyti, kad šioje dalyje nurodytų pareigūnų viršvalandžiais laikomas laikas, kada šie pareigūnai faktiškai dirba viršydami nustatytą pamainos ar apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko normą. Tai reiškia, kad viršvalandžiai bus skaičiuojami ne tik kai per visą apskaitos laikotarpį pareigūnai išdirbs daugiau valandų, nei nustatyta pagal jų darbo grafiką, bet ir tais atvejais, kai projekto 47 straipsnyje nustatytais atvejais pareigūnui bus pavesta dirbti viršvalandžius (pavyzdžiui, pareigūną iškvietus dirbti jo poilsio dieną ar pavedus dirbti viršvalandžius), ir šis papildomai dirbtas laikas bus apmokamas kaip viršvalandžiai net ir tais atvejais, kai pakoregavus grafiką faktiškai per apskaitos laikotarpį viršvalandžiai nesusidarys. Šiuo metu tokius viršvalandžius įstaigos neretai „išlygina“ koreguodamos grafikus ir nustatydamos mažiau darbo valandų.“

Atsižvelgus į tai, atkreiptinas dėmesys, kad viršvalandžiai susidaro dviem atvejais:

- 1) kai viršijamas pareigūno pamainos darbo laikas;
- 2) kai viršijama apskaitinio laikotarpio bendra darbo laiko norma.

Atsižvelgus į tai ir vadovaujantis Statuto 46 straipsnio 3 dalimi, viršvalandžiai, kurie susidaro viršijus pareigūno darbo grafike nustatytą pamainos darbo laiką, iš karto darbo laiko žiniaraštyje turi būti žymimi kaip viršvalandžiai ir apmokami kaip viršvalandžiai, nepriklausomai nuo to, kad vėliau pakoregavus grafiką ir nustatčius mažiau darbo valandų, per apskaitinį laikotarpį viršvalandžiai nebesusidaro.

Viršvalandžiai, kurie susidaro viršijus nustatytą apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko normą, nustatomi tik apskaitinio laikotarpio pabaigoje faktinį dirbtą laiką palyginus su apskaitos laikotarpio darbo norma ir atitinkamai apmokami.

14. Šios rekomendacijos gali būti keičiamos, atnaujinamos ir papildomos atsižvelgiant į suminės darbo laiko apskaitos taikymo statutinėse įstaigose problemas ir neaiškumus.

Patikslinta 2019-07-12