

Rekomendacijos dėl suminės darbo laiko apskaitos taikymo vidaus reikalų statutinėse įstaigose

(taikoma nuo 2017-01-01)

Atsižvelgdami į tai, kad 2017 m. sausio 1 d. įsigalioja naujos redakcijos Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto (toliau – VTS) 37 straipsnis numato galimybę vidaus reikalų 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, teikiame šias rekomendacijas ir paaiškinimus vidaus reikalų įstaigoms taikant suminę darbo laiko apskaitą.

1. **Suminė darbo laiko apskaita** – tai tokia darbo laiko apskaita, kai darbo laikas apskaičiuojamas per ilgesnį negu savaitė kalendorinį laikotarpį, t. y. mėnesį, ketvirtį, per keturis mėnesius. Tai darbo laiko apskaitos forma, kai organizuojant tarnybą negalima laikytis įprastos dienos (8 val.) ar savaitės (40 val.) darbo laiko trukmės ir nustatytas dienos ar savaitės darbo laikas gali būti viršytas, bet per apskaitinį laikotarpį vidutinė darbo laiko trukmė neturi viršyti normalaus darbo valandų skaičiaus.

2. **Pareigūnai, kuriems gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita.** Vadovaujantis VTS 37 straipsnio 3 dalimi, suminė darbo laiko apskaita gali būti taikoma pareigūnams, kai tenkinamos visos šios sąlygos:

1) pareigūnas eina pareigas, kurios įrašytos į vidaus reikalų centrinės įstaigos vadovo patvirtintą sąrašą konkrečių pareigybių, kurias einantys pareigūnai dirba pamainomis ir kurioms taikoma suminė darbo laiko apskaita;

2) pareigūnas dirba ne ilgesnėmis kaip 24 valandų trukmės pamainomis.

Nuo 2017 m. sausio 1 d. 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 kitokią įstaigos, padalinio ar pareigybės darbo laiką nei nustatyta Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 7 d. nutarimu Nr. 990 „Dėl darbo laiko nustatymo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose“, nors funkcijos ir nėra atliekamos nepertraukiamai.

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

Suminės darbo laiko apskaitos laikotarpio trukmę pasirenka vidaus reikalų centrinės įstaigos vadovas, priimančias sprendimą dėl suminės darbo laiko apskaitos įvedimo, arba vidaus reikalų įstaigos vadovas.

Rekomenduojama apskaitos 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 vidaus reikalų įstaigoje arba konkrečiame padalinyje nustatyti vienodą suminės darbo laiko apskaitos laikotarpio trukmę.

4. **Suminės darbo laiko apskaitos organizavimas.** Taikant suminę darbo laiko apskaitą 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 artimiausiu metu, bet ne vėliau, kaip iki einamojo apskaitinio laikotarpio pabaigos, turi būti nustatyta mažiau darbo valandų. Esminis reikalavimas – per apskaitos laikotarpį negali būti viršyta VTS nustatyta darbo laiko trukmė, t. y. vidutiniškai 40 valandų per savaitę (7 dienų laikotarpį), ir vidutiniškai 48 valandos per savaitę *įskaitant viršvalandžius*.

5. **Darbo grafikai.** Pagrindinis dokumentas, nustatantis pareigūno darbo dienos trukmę ir darbo laiko režimą – darbo grafikas, kurį patvirtina įstaigos vadovas. Kolektyvinėje sutartyje ar lokaliniuose vidaus reikalų 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.

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 apskaitos laikotarpio tarpą tam pareigūnui daugiau poilsio dienų taip, kad apskaitos laikotarpio pabaigoje jo vidutinė darbo trukmė „išsilygintų“ ir neviršytų 48 valandų per savaitę (su viršvalandžiais). Pareigūnai turi būti iš anksto supažindinami su grafiko pakeitimais (siekiant užtikrinti pareigūnų teises planuoti savo darbo ir poilsio laiką rekomenduotina su darbo grafiko pasikeitimais pareigūnus supažindinti ne vėliau kaip prieš 1 savaitę iki grafiko pasikeitimų įsigaliojimo).

Vidaus reikalų įstaigos vadovas, sudarydamas grafikus, turi užtikrinti tolygų pamainų keitimąsi.

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 apskaitos 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 Darbo kodekso (toliau – DK) 153 straipsnio 1 dalies nuostatą dėl darbo laiko trumpinimo viena valanda prieššventinę dieną, gali skirtis šių pareigūnų darbo valandų skaičius.

Vidutinį asmenų, dirbančių 5 darbo dienas per savaitę, mėnesio darbo dienų ir valandų skaičių kiekvienais metais tvirtina socialinės apsaugos ir darbo ministras (pvz., 2015 m. gruodžio 23 d. įsakymas Nr. A1-789). Darbo laikas pareigūnams, kuriems taikoma suminė darbo laiko apskaita (dirbant 40 val. per savaitę) 2017 m.:

2017 m. sausis	176 val.
2017 m. vasaris	151 val.
2017 m. kovas	183 val.
2017 m. balandis	152 val.
2017 m. gegužė	176 val.
2017 m. birželis	175 val.
2017 m. liepa	159 val.
2017 m. rugpjūtis	175 val.
2017 m. rugsėjis	168 val.
2017 m. spalio	175 val.
2017 m. lapkritis	168 val.
2017 m. gruodis	152 val.

7. Dėl pareigūnų darbo užmokesčio apskaičiavimo išdirbus daugiau ar mažiau valandų nei nustatyta per apskaitinį laikotarpį. VTS 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. VTS nustatyta, kad pareigūnams už viršvalandinį darbą apmokama Valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka. Pagal Valstybės tarnybos įstatymo 26¹ straipsnio 3 dalį, už viršvalandinį darbą mokama ne mažiau kaip pusantro valstybės tarnautojo pareiginės algos su jam nustatytais priedais dydžio.

Kai pareigūnas per apskaitinį laikotarpį išdirba mažiau valandų nei jam priklauso, kadangi pareigūnų darbo užmokestį nustato VTS, taikytinas VTS 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 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 VTS ir DK nustatyta paros ir savaitės nepertraukiamo poilsio trukmė.

8.1. Paros poilsis. VTS 37 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 laikas, kai pamaina ilgesnė kaip 12 valandų, privalo būti ne trumpesnis kaip iki nepertraukiamo poilsio buvusios pamainos kartu su viršvalandžiais trukmė. Atsižvelgus į Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2016 m. gegužės 19 d. raštu Nr. SD-25-6365 pateiktą nuomonę, tais atvejais, kai pamainos trukmė truko iki 12 darbo valandų, po šios pamainos pareigūnui turi būti suteikta ne mažiau kaip 11 valandų nepertraukiamojo poilsio, t. y. aptariamam atveju **vadovaujamas DK 160 straipsnio 1 dalyje nustatyta bendraja nepertraukiamojo paros poilsio trukme.** Jei pareigūnas dirbo pamainą, kuri truko ilgiau nei 12 darbo valandų, **šiam pareigūnui būtina suteikti ne trumpesnę kaip iki nepertraukiamo poilsio buvusios pamainos kartu su viršvalandžiais trukmė nepertraukiamąjį paros poilsį.**

8.2. Savaitės poilsis. DK 161 str. 5 d. nustatytas savaitės 35 val. nepertraukiamasis poilsis turi būti taikomas. Pagal DK 161 str. 4 ir 5 d. abi poilsio dienos turi būti suteikiamos iš eilės.

DK 161 straipsnyje yra įtvirtintos savaitės nepertraukiamojo poilsio nuostatos. Esant suminei darbo laiko apskaitai, darbuotojams suteikiamos poilsio dienos pagal darbo (pamainų) grafikus (tvarkaraščius) (DK 161 straipsnio 4 dalis). DK 161 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad savaitės nepertraukiamasis poilsis turi trukti ne mažiau kaip 35 valandas, abi poilsio dienos turi būti suteikiamos iš eilės.

Suminės darbo laiko apskaitos režime vartojamos sąvokos „savaitės“ pradžia neturėtų būti siejama tik su pirmadieniu, o pabaiga – tik su sekmadieniu.

DK 144 straipsnio 3 dalies bei DK 149 straipsnio 1 dalies kontekste savaitė yra 7 iš eilės einančios kalendorinės dienos, tačiau taikant suminę darbo laiko apskaitą, konkrečios savaitės pradžia yra pirmoji darbo diena po kiekvieno savaitės nepertraukiamojo poilsio.

9. Dėl darbo laiko prieššventinę dieną. DK 153 straipsnio 1 dalis numato, kad švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus sutrumpintą darbo laiką dirbančius darbuotojus (DK 145 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 sutrumpinamas viena valanda, todėl taikant minėtą darbo laiko normą papildomai sutrumpinti prieššventinės darbo dienos trukmės nereikia.

10. Dėl pareigūnų ligos ir atostogų laikotarpio suminės darbo laiko apskaitos režimo. Nacionaliniuose teisės aktuose, reglamentuojančiuose suminę darbo laiko apskaitą, nėra aptariama, ar darbuotojo ligos ir (ar) atostogų laikotarpis yra įskaičiuojamas į apskaitinį laikotarpį, tačiau Direktyvos 2003/88/EB 16 straipsnio b punkto 2 dalyje yra įtvirtinta, kad darbuotojo nedarbingumo ir (ar) atostogų laikotarpis nėra traukiamas į suminės darbo laiko apskaitos laikotarpį.

Pažymėtina, kad teisės aktuose nėra aptariama, ar darbuotojo nedarbingumo ir (ar) 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.

Vadovaujantis Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86, 32 punkto 1 dalimi, apdraustiesiems asmenims, tapusiems laikinai nedarbingais, ligos pašalpą 2 pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, *sutampančias su darbuotojo darbo grafiku*, moka darbdavys. Minėta nuostata reiškia, kad organizuojant apmokėjimą už laikinojo nedarbingumo dienas, darbdavys turi įvertinti faktinę darbuotojo situaciją, t. y. atsižvelgti į konkretaus darbuotojo darbo laiko režimą bei darbo grafiką.

Taigi, mokant darbuotojui ligos pašalpą už dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, darbuotojui turėtų būti mokama pagal darbo grafike nustatytą darbo laiką. Pavyzdžiui, darbuotojui pagal grafiką per pirmas dvi ligos dienas buvo nustatytos 8 ir 16 valandų trukmės pamainos, tai darbdavys ligos pašalpą šiam darbuotojui turėtų mokėti už 24 valandas. Kitas pavyzdys: jeigu darbuotojas sirgo dvi dienas, bet pagal grafiką tos dvi dienos yra darbuotojo poilsio dienos, todėl darbdavys neturi mokėti darbuotojui ligos pašalpos už šias dvi ligos dienas.

Atsižvelgiant į tai, jog ligos pašalpos mokėjimas iš darbdavio lėšų siejamas su darbuotojui nustatytu darbo grafiku, VDI specialistų nuomone, perskaičiuojant darbo valandų skaičių, tenkanti apskaitiniam laikotarpiui, iš nustatyto darbo valandų skaičiaus turėtų būti atimamas faktiškai pagal *iki darbuotojo ligos patvirtintą darbo grafiką* dėl ligos darbuotojo nedirbtas laikas. Taigi, jeigu darbuotojas apskaitinio laikotarpio metu kelias dienas (pamainas) neatvyksta į darbą dėl laikinojo nedarbingumo, jam turėtų būti perskaičiuojamas darbo valandų skaičius, tenkantis apskaitiniam laikotarpiui. Pavyzdžiui, jeigu darbdavys, vadovaudamasis aukščiau nurodyta tvarka, apskaičiavo, kad per apskaitinį laikotarpį darbuotojui priklausys dirbti 511 valandų, tačiau apskaitinio laikotarpio metu darbuotojas dvi dienas buvo laikinai nedarbingas, ir šios dienos buvo darbuotojo darbo dienos pagal grafiką, kuriomis darbuotojas turėjo dirbti 8 ir 16 valandų – darbuotojo darbo valandų skaičius, tenkantis apskaitiniam laikotarpiui, perskaičiuojamas, t. y. iš nustatyto darbo valandų skaičiaus turėtų būti atimamas faktiškai pagal patvirtintą darbo grafiką dėl ligos nedirbtas laikas ($511 - (8 + 16) = 487$). Gauta valandų suma yra nurodytam darbuotojui suminės darbo laiko apskaitos laikotarpiui tenkanti darbo laiko norma. Kitas pavyzdys: darbuotojas sirgo dvi dienas, bet pagal grafiką tos dvi dienos yra pareigūno poilsio dienos, todėl tokiu atveju darbuotojo to laikotarpio maksimalus (nustatytas) darbo valandų skaičius nemažinamas.

Darbuotojo kasmetinių atostogų atveju perskaičiuojant darbuotojo darbo valandų skaičių, tenkanti apskaitiniam laikotarpiui, kasmetinių atostogų laikas iš nustatyto darbo valandų skaičiaus, atsižvelgiant į tai, kad darbo užmokestis už kasmetines atostogas, taikant suminę darbo laiko apskaitą, mokamas pagal 5 darbo dienų savaitės grafiką (Darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimu Nr. 650, 8 punkto antra pastraipa), turėtų būti atimamas *vadovaujantis 5 darbo dienų savaitės grafiku*.

Pavyzdžiui, jei darbuotojui per apskaitinį laikotarpį priklausys dirbti 511 valandų, tačiau darbuotojas apskaitiniu laikotarpiu savaitę 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 153 straipsnio 1 dalis).

Atkreipiame dėmesį, kad kitų neatvykimo į darbą atvejų laikotarpiai (pravaikštos, neatvykimo į darbą administracijos leidimu, nemokamų atostogų, papildomo poilsio laiko pagal VTS, Valstybės tarnybos įstatymą ar DK 214 straipsnį 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.

11. Dėl darbo poilsio dieną. Valstybės tarnybos įstatymo 26¹ straipsnyje nustatyta, kad už darbą poilsio ir švenčių dienomis, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, mokama ne mažiau kaip dvigubai arba darbuotojo pageidavimu kompensuojama suteikiant tarnautojui per mėnesį kitą mokamą poilsio dieną arba tą dieną pridedant prie kasmetinių atostogų (pagal Valstybės tarnybos įstatymo 41 straipsnio 7 dalį).

Pažymėtina, kad darbas poilsio dieną priskiriamas viršvalandiniam darbui, tačiau šiuo atveju darbdavys, apmokėdamas už minimą darbą, turi vadovautis Valstybės tarnybos įstatymo 26¹ straipsnio 1 dalimi ir apmokėti už šią dieną dvigubai. Tokią poziciją yra suformavęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-451 (Teismų praktika, 2007-03-20, Nr. 26). Teismas konstatavo, kad DK 194 straipsnis yra specialioji teisės norma, reglamentuojanti mokėjimą už darbą poilsio ir švenčių dienomis. Kai viršvalandinis darbas ir (arba) darbas naktį dirbamas švenčių ir (arba) poilsio dienomis, tai už tokį darbą mokama pagal DK 194 straipsnio nuostatas, o DK 193 straipsnis, nustatantis mokėjimą už viršvalandinį ir nakties darbą, netaikytinas. Atsižvelgus į tai, už darbą poilsio dieną pagal grafiką mokamas nustatytas darbo užmokestis viengubu tarifu. Už darbą naktį pagal grafiką mokama ne mažiau kaip pusantro pareigūno darbo užmokesčio.

Tuo atveju, jei pareigūnas dirba savo poilsio dieną, t. y. pagal grafiką ji yra poilsio, o ne darbo diena, tai minėta diena yra apmokama dvigubai kaip už darbą poilsio dieną ir įskaitoma į suminės darbo laiko apskaitos laikotarpį, tačiau šis pareigūno poilsio dieną ne pagal grafiką faktiškai dirbtas laikas apskaitos laikotarpio pabaigoje nėra papildomai apmokamas kaip viršvalandinis darbas.

Tuo atveju, jei pareigūnas, vadovaudamasis Valstybės tarnybos įstatymo 41 straipsnio 7 dalimi pageidauja, kad darbdavys už darbą poilsio dieną, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, suteiktų papildomą poilsio dieną suminės darbo laiko apskaitos laikotarpiu, tai minima diena nebus laikoma viršvalandinio darbu, ir apmokama kaip darbo diena pagal grafiką, o poilsio diena – vidutiniu darbo užmokesčiu.

12. Dėl viršvalandinio darbo. DK 149 straipsnio 2 dalimi yra įtvirtinama viršvalandžių ir darbo valandų, kurių darbdavys negali suteikti darbuotojui, dirbančiam minėtu režimu, kompensavimo tvarka, t. y. jeigu suminiu darbo laiko apskaitiniu laikotarpiu viršijamas tai darbuotojų kategorijai nustatytas darbo valandų skaičius, darbuotojams jų pageidavimu sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena (dienos) darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka ar papildomai apmokama kaip už viršvalandinį darbą.

Vadovaujantis VTS 37 straipsniu darytina išvada, kad viršvalandžiai už atskirus apskaitos laikotarpio mėnesius nėra skaičiuojami ir darbo laiko apskaitos žiniaraštyje nėra išskiriami (žymimas bendras faktiškai dirbtas laikas) – viršvalandžių suma įvertinama tik apskaitos laikotarpio pabaigoje. Jei apskaitos laikotarpiu viršijamas pareigūnui nustatytas darbo valandų skaičius, už šį laiką apmokama kaip už viršvalandinį darbą.

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