

Darbo sutarties sudarymas, vykdymas, bei
nutraukimas. Darbo ir poilsio laikas.
Sutrumpintas darbo laikas. Kasmetinės
pailgintos atostogos. Darbo užmokestis.
Individualus darbo ginčas

Parengė: Valstybinės darbo inspekcijos
Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo
skyriaus vyriausiasis darbo inspektorius
Romas Einikis

Darbo sutarties sudarymas

Darbo sutarties sąvoka



Darbo sutarties forma



Darbo sutarties sąlygos



Darbo sutarties rūšys

Darbo sutarties sąvoka

- Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Darbo sutarties sudarymo forma

- Darbo sutartis turi būti sudaroma raštu. Rašytinė darbo sutartis sudaroma dviem egzemplioriais. Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Darbuotojas privalo pradėti dirbti kitą po darbo sutarties sudarymo dieną, jeigu vėlesnė darbo pradžia nenustatyta šalių susitarimu. Darbdavys privalo pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigai apie asmens darbo pradžią ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios.

Rašytinės darbo sutarties nesudarymas yra vienas iš nelegalaus darbo požymių.

Darbo sutarties sąlygos

- Būtiniosios darbo sutarties sąlygos: darbuotojo darbovietė, darbo funkcijos;
- kitos darbo sutarties sąlygos: sutarties rūšis, darbo laikas, darbo apmokėjimas (darbo užmokesčio sistema, darbo užmokesčio dydis, mokėjimo tvarka), išbandymo terminas ir kt.

Darbo sutarčių rūšys

- Neterminuota;
- terminuota;
- trumpalaikė;
- sezoninio darbo;
- nuotolinio darbo sutartis;
- dėl antraeilių pareigų/papildomo darbo

Darbo sutarties vykdymas

Darbo užmokesčio mokėjimo terminai bei tvarka



Darbo laikas



Poilsio laikas



Lengvatos ir garantijos

Darbo užmokesčio mokėjimo terminai bei tvarka

- Darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu yra darbuotojo raštiškas prašymas, - kartą per mėnesį.
- Konkretūs darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka nustatomi kolektyvinėse arba darbo sutartyse.



Kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui išmokami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai

Mokėjimas už viršvalandinį ir nakties darbą. Mokėjimas už darbą švenčių ir poilsio dienomis.

- Už viršvalandinį darbą ir darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio;
- Už darbą poilsio arba švenčių dieną, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, mokama ne mažiau kaip dvigubai arba darbuotojo pageidavimu kompensuojama suteikiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridedant prie kasmetinių atostogų ir mokant už tas dienas darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Už darbą švenčių dieną pagal grafiką mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

Darbo laikas

- Darbo laikas negali būti ilgesnis kaip 40 valandų per savaitę.
- Kasdieninė darbo laiko trukmė neturi viršyti 8 darbo valandų. Išimtis gali nustatyti įstatymai, Vyriausybės nutarimai ir kolektyvinės sutartys.
- Maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per septynias dienas neturi viršyti 48 valandų.
- Tam tikrų kategorijų darbuotojai gali dirbti iki 24 valandų per parą.
- Jeigu taikoma suminė darbo laiko apskaita, negali būti dirbama daugiau kaip 48 valandas per savaitę ir 12 per darbo dieną (pamainą).

Sutrumpintas darbo laikas

- Asmenims iki 18 metų.
- Asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje įvertinus riziką nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius)...
- Asmenims, dirbantiems naktį.
- Darbuotojams, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa.

Sveikatos priežiūros specialistų darbo laikas (I)

- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimo Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“
- 6 punktas. Sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems sveikatos priežiūros paslaugas, kartu su jais dirbantiems darbuotojams, kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus arba dirba tomis pačiomis sąlygomis, nenurodytiems šios Tvarkos 6¹ punkte, nustatoma **38 valandų darbo savaitė.**

Sveikatos priežiūros specialistų darbo laikas (II)

- 6¹ punktas. Nustatoma **37 valandų darbo savaitė**:
- 1. Sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems skubią medicinos pagalbą, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybės aprašymą;
- 2. Sveikatos priežiūros specialistams, turintiems privalomą atitinkamos veiklos licenciją ir atliekantiems chirurgines operacijas ar dalyvaujantiems jas atliekant, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybės aprašymą;
- 3. Sveikatos priežiūros specialistams, dirbantiems sveikatos priežiūros įstaigose su pacientais, kuriems taikoma priverstinė hospitalizacija, priverstinė diagnostika ar priverstinio gydymo priemonės, arba laisvės atėmimo vietų gydymo įstaigose, asmens sveikatos priežiūros įstaigose ir tarnybose, esančiose pataisos įstaigose ir areštinėse.

Poilsio laikas

- ***Paros bei savaitės nepertraukiamas poilsis:*** Kasdieninio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės, savaitės nepertraukiamasis poilsis turi trukti ne mažiau kaip trisdešimt penkias valandas. Darbuotojams, dirbantiems 24 val. pamainomis poilsio tarp darbo dienų laikas privalo būti ne trumpesnis kaip 24 valandos.
- ***Pertrauka pailsėti ir pavalgyti:*** darbuotojams suteikiama ne ilgesnė kaip 2 valandų ir ne trumpesnė kaip pusės valandos pertrauka pailsėti ir pavalgyti. Ši pertrauka paprastai suteikiama praėjus pusei darbo dienos (pamainos) laiko, bet ne vėliau kaip po keturių darbo valandų. Ji neįskaitoma į darbo laiką.
- ***Kasmetinės atostogos:*** kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmė -28 kalendorinės dienos. Darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, neįgaliesiems suteikiamos 35 kalendorinių dienų kasmetinių atostogų.

Kasmetinės pailgintos atostogos

- Darbo kodekso 167 straipsnis „Kasmetinės pailgintos atostogos“ ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimo Nr. 941
- 4 punktas. Sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems sveikatos priežiūros paslaugas, kartu su jais dirbantiems darbuotojams, kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus arba dirba tomis pačiomis sąlygomis, nenurodytiems 4¹ – 4³ punktuose, - **36 kalendorinės dienos.**
- 4¹ punktas. Sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems skubią medicinos pagalbą, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybės aprašymą, - **37 kalendorinės dienos.**
- 4² punktas. Sveikatos priežiūros specialistams, turintiems privalomą atitinkamos veiklos licenciją ir atliekantiems chirurgines operacijas ar dalyvaujantiems jas atliekant, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybės aprašymą, - **38 kalendorinės dienos.**
- 4³ punktas. Sveikatos priežiūros specialistams, dirbantiems sveikatos priežiūros įstaigose su pacientais, kuriems taikoma priverstinė hospitalizacija, priverstinė diagnostika ar priverstinio gydymo priemonės, arba laisvės atėmimo vietų gydymo įstaigose, asmens sveikatos priežiūros įstaigose ir tarnybose, esančiose pataisos įstaigose ir areštinėse, - **38 kalendorinės dienos.**

Lengvatos ir garantijos (I)

Lengvatos ir garantijos darbuotojams, auginantiems vaikus iki 12 m. ar neįgalų vaiką iki 18 m.

- Viena papildoma poilsio diena (darbo laiko trumpinimas 2 val. per savaitę) *darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 m. ar du vaikus iki 12 m.*, dvi dienos (darbo laiko trumpinimas 4 val. per savaitę) – auginantiems tris ir daugiau vaikų iki 12 m;
- ne mažiau kaip pusės darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną suteikimas darbuotojams, auginantiems bendrojo ugdymo mokykloje besimokantį vaiką iki dvylikos metų.

Lengvatos ir garantijos (II)

Lengvatos ir garantijos nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims

- Darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus LR DK 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus, taip pat trumpalaikę darbo sutartį pasibaigus jos terminui;
- negalima įpareigoti dirbti esant tokioms darbo sąlygoms ir veiksniams, kurie gali turėti neigiamą poveikį moters ar kūdikio sveikatai;
- kai darbo metu reikia pasitikrinti sveikatą, moteris privalo būti atleidžiama nuo darbo ir už tą laiką paliekamas vidutinis darbo užmokestis;
- krūtimi maitinančiai moteriai, be bendros pertraukos pailsėti ir pavalgyti, ne rečiau kaip kas trys valandos suteikiamos ne trumpesnės kaip pusės valandos pertraukos kūdikiui maitinti;
- gali būti skiriamos dirbti viršvalandžius, naktį, poilsio ir švenčių dienomis bei siunčiamos į komandiruotes tik jų sutikimu ir pan.
- moters reikalavimu suteikiamas ne visas darbo laikas.

Lengvatos ir garantijos (III)

Lengvatos ir garantijos darbuotojams, auginantiems vaikus iki 3 m. ir vieniems auginantiems vaikus iki 14 m. ar neįgalų vaiką iki 18 m.

- Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki 3 metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (LR DK 129 straipsnis);
- Darbo sutartis su darbuotojais, auginančiais vaikų iki 14 metų, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus;
- darbuotojo, auginančio vaiką iki 3 metų bei darbuotojo, kuris vienas vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, reikalavimu suteikiamas ne visas darbo laikas;
- darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų suteikiamos 35 kalendorinių dienų kasmetinės atostogos ir pan.

Darbo sutarties nutraukimas

- ♣ Darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės;
- ♣ Darbuotojo prašymu, nesant svarbių priežasčių;
- ♣ Darbuotojų prašymu, esant svarbioms priežastims;
 - ♣ Šalių susitarimu;
 - ♣ Neišlaikius išbandymo;
 - ♣ Dėl darbuotojo kaltės;
- ♣ Kitais LR DK ar kituose įstatymuose nustatytais atvejais

Atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka

- Darbdavys privalo visiškai atsiskaityti (išmokėti darbo užmokestį už faktiškai dirbtą laiką, kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas, išeitinę išmoką ir kt.) su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu šiuo Kodeksu ar kitais įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka;
- Kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką.

Darbuotojų sauga ir sveikata.

Aprūpinimas apsaugos priemonėmis (I)

- **Darbo aplinka** – darbo vietą supanti erdvė, kurioje gali būti darbuotojo sveikatai kenksmingų, pavojingų rizikos veiksnių (fizinių, fizikinių, cheminių, biologinių ir kitų).
- **Darbo priemonės** – darbo procese naudojamos mašinos, įrenginiai, aparatai, prietaisai, įrankiai, įtaisai ir kiti reikmenys.
- **Darbo sąlygos** – darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas ir kitos aplinkybės, turinčios tiesioginę įtaką darbuotojo savijautai, darbingumui, saugai ir sveikatai.
- **Darbo vieta** – vieta, kurioje asmuo dirba darbo sutartyje sulygtą darbą arba atlieka viešojo administravimo funkcijas.
- Kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Leidžiama naudoti tik techniškai tvarkingas darbo priemones, atitinkančias darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Minimaliuosius darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus darbo priemonėms nustato atitinkami darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai. Privalomuosius saugos ir sveikatos reikalavimus atskirų darbo priemonių ar jų grupių gamybai bei jų atitikties įvertinimo procedūroms nustato techniniai reglamentai.

Darbuotojų sauga ir sveikata.

Aprūpinimas apsaugos priemonėmis (II)

- Darbdavys, vadovaudamasis darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais ir įvertinęs darbuotojų saugos ir sveikatos būklę įmonėje, įrengia kolektyvines apsaugos priemones, nemokamai išduoda darbuotojams asmenines apsaugos priemones.
- Asmeninės apsaugos priemonės turi būti pritaikytos darbui, patogios naudoti ir neturi sudaryti papildomų pavojų darbuotojų saugai.
- Įmonėje privalo būti naudojamos tik techniškai tvarkingos darbo priemonės, atitinkančios darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Darbo priemonės turi būti suprojektuotos, pagamintos ir įrengtos darbo vietoje taip, kad nebūtų sudaryta galimybė darbuotojui patekti į darbo priemonės pavojingas zonas, ypač zonas, kur yra judančios dalys; aukštos ar žemos temperatūros darbo priemonių paviršiai turi būti izoliuoti; darbo priemonių valdymo įtaisai turi atitikti ergonominius reikalavimus; neturi būti galimybės darbo priemonę atsitiktinai įjungti, turi būti numatyta, kaip darbo priemonę operatyviai išjungti; darbo priemonių keliamas triukšmas, vibracija ar kita darbo aplinkos tarša neturi viršyti higienos normose nustatytų ribinių verčių (dydžių).
- Įmonės įsigyjamos darbo priemonės privalo atitikti privalomuosius saugos reikalavimus. Privalomuosius darbo priemonių saugos reikalavimus bei jų atitikties įvertinimo procedūras nustato atitinkami techniniai reglamentai. Tais atvejais, kai gaminamoms ir tiekiamoms į rinką darbo priemonėms netaikomi techninių reglamentų nustatyti reikalavimai, darbo priemonės turi atitikti kitų darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų nustatytus reikalavimus.

Darbuotojų sauga ir sveikata.

Aprūpinimas apsaugos priemonėmis

(III)

- Saugaus darbo priemonių naudojimo reikalavimus nustato **Darbo įrenginių naudojimo bendrieji nuostatai**. Privalomi konkrečios darbo priemonės saugaus naudojimo reikalavimai nustatomi darbo priemonės dokumentuose (naudojimo taisyklėse, naudojimo instrukcijose). Juos kartu su darbo priemone privalo pateikti jos gamintojas. Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai, nurodyti šio Įstatymo 20 straipsnio 2 dalyje, rengiami įvertinant darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, nurodytus Darbo įrenginių naudojimo bendruosiuose nuostatuose, kituose darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose, darbo priemonių naudojimo dokumentuose.
- Potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros tvarką nustato Potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas. Potencialiai pavojingų įrenginių nuolatinę privalomą priežiūrą atlieka jų savininkai. Pareigas, susijusias su šių įrenginių nuolatinę priežiūra, įrenginio savininkas gali tiesiogiai pavesti kitam juridiniam asmeniui, kai jis atlieka įrenginių nuolatinę priežiūrą pagal sutartį su įrenginio savininku. (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 16 straipsnis).
- Darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas pradėtų darbą įmonėje, jeigu jis neapmokytas ir (ar) neinstrukuotas saugiai dirbti.
- Užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą privalo darbdavys. Atsižvelgdamas į įmonės dydį, pavojų darbuotojams, darbdavys steigia įmonėje arba samdo darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, arba šias funkcijas atlieka pats.

Individualaus darbo ginčo nagrinėjimas

Individualius darbo ginčus, jeigu LR DK arba kiti įstatymai nenustato kitokios individualaus darbo ginčo nagrinėjimo tvarkos, nagrinėja:

- 1) darbo ginčų komisija;
- 2) teismas.

Darbo ginčų komisija yra privalomas ikiteisminis organas, nagrinėjantis individualius darbo ginčus, jeigu LR DK ar kiti įstatymai nenustato kitokios individualaus darbo ginčo nagrinėjimo tvarkos.

Nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, **tiesiogiai teismuose nagrinėjami** individualūs darbo ginčai:

- 1) dėl darbuotojo nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva;
- 2) dėl darbuotojo nušalinimo nuo darbo pareigūnų ar organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo nuo darbo teisę, iniciatyva;
- 3) dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo;
- 4) kitais įstatymų nustatytais atvejais.

- **Valstybinė darbo inspekcija (Algirdo g. 19, Vilnius) konsultuoja:**
- I-IV – nuo 9 val. iki 16 val., V – nuo 9 val. iki 15 val.
Pertrauka – nuo 12 val. iki 13 val. (8 5) 213 9772
- Taip pat galite siųsti elektroninius paklausimus, kurių formą rasite interneto tinklapyje adresu www.vdi.lt

- DĚKOJU UŽ DĚMESÍ !