

LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖ

N U T A R I M A S

**DĖL DARBUOTOJO IR VALSTYBĖS TARNAUTOJO VIDUTINIO DARBO
UŽMOKESČIO APSKAIČIAVIMO TVARKOS PATVIRTINIMO**

2003 m. gegužės 27 d. Nr. 650

Vilnius

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso (Žin., 2002, Nr. [64-2569](#)) 204 straipsnio 1 dalimi ir Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (Žin., 1999, Nr. [66-2130](#); 2002, Nr. [45-1708](#)) 39 straipsnio 1 dalimi, Lietuvos Respublikos Vyriausybė n u t a r i a:

1. Patvirtinti Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarką (pridedama).

2. Pripažinti netekusiais galios:

2.1. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 17 d. nutarimą Nr. 100 „Dėl Darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“ (Žin., 1996, Nr. [7-181](#));

2.2. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. kovo 23 d. nutarimą Nr. 340 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 17 d. nutarimo Nr. 100 „Dėl Darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“ dalinio pakeitimo“ (Žin., 2000, Nr. [26-697](#)).

3. Šis nutarimas įsigalioja nuo 2003 m. birželio 1 dienos.

MINISTRAS PIRMININKAS

ALGIRDAS BRAZAUSKAS

SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTRĖ

VILIJA BLINKEVIČIŪTĖ

PATVIRTINTA
Lietuvos Respublikos Vyriausybės
2003 m. gegužės 27 d. nutarimu
Nr. 650

DARBUOTOJO IR VALSTYBĖS TARNAUTOJO VIDUTINIO DARBO UŽMOKESČIO APSKAIČIAVIMO TVARKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka (toliau vadinama – Tvarka) nustato darbuotojo ir valstybės tarnautojo (toliau vadinama – darbuotojas) vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimą, kai darbuotojui apmokama už kasmetines atostogas, laiką, kai darbuotojas įstatymų numatytais atvejais yra atitraukiamas nuo darbo, jam išmokama išeitinė išmoka arba kitos teisės aktų nustatytos išmokos.

2. Valstybinio socialinio draudimo išmokos, priklausančios nuo darbuotojo darbo užmokesčio ir mokamos iš Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto lėšų, skaičiuojamos pagal teisės aktus, reglamentuojančius valstybinio socialinio draudimo išmokas.

II. DARBO UŽMOKESČIO LĖŠŲ ĮSKAITYMAS APSKAIČIUOJANT VIDUTINĮ DARBO UŽMOKESTĮ

3. Į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį įskaitoma:

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

3.2. padidintas apmokėjimas, jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą, darbą naktį, kitais teisės aktuose, kolektyvinėje ir darbo sutartyse numatytais atvejais;

3.3. priedai ir priemokos prie valandinių (dieninių) tarifinių atlygių, vienetinių įkainių ir mėnesinių algų, taip pat kitos išmokos, tiesiogiai susijusios su darbu, numatytos teisės aktuose, kolektyvinėje ir darbo sutartyse;

3.4. anksčiau gauto vidutinio darbo užmokesčio ir faktinio darbo užmokesčio skirtumas, mokamas darbuotojams teisės aktuose, kolektyvinėje ir darbo sutartyse numatytais atvejais (neatsižvelgiant į šio skirtumo mokėjimo šaltinį);

3.5. premijos (mėnesio, ketvirčio, už 6, 9 mėnesių ar metų darbo rezultatus, vienkartinės, iš jų ir premijos iš pelno bei tantjemos) pagal įmonės darbo apmokėjimo ir skatinimo sistemą, darbuotojams skatinti skirtos vienkartinės piniginės išmokos.

4. Prireikus apskaičiuoti asmenų, dirbančių užsienyje, vidutinį darbo užmokestį, užsienio valiuta gautas darbo užmokestis perskaičiuojamas litais pagal Lietuvos banko oficialų lito ir užsienio valiutos kursą, galiojantį vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo dieną.

5. Į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį neįskaitoma:

5.1. 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 vykdė darbuotojas, kitos numatytos išmokos);

5.2. išeitinė išmoka, kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas, bedarbio pašalpa, kitos (iš jų ir materialinės) pašalpos neatsižvelgiant į išmokų šaltinį;

5.3. atlyginimas už darbuotojams padarytą žalą dėl jų suluošinimo ar kitokio sveikatos sužalojimo, susijusio su jų darbu;

- 5.4. kompensacija priimant arba perkeliant į darbą kitoje vietovėje;
- 5.5. dienpinigiai ir kitos išmokos, susijusios su komandiruotės išlaidomis, kompensuojamosios išmokos, kai darbas atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimu arba yra kilnojamojo pobūdžio;
- 5.6. nemokamai teikiamų butų, komunalinių paslaugų, kuro, važiavimo bilietų, nemokamo maitinimo, daiktų ir uniformų vertė ar iš dalies apmokama jų vertė;
- 5.7. išmokos pagal civilines (iš jų ir autorines) sutartis;
- 5.8. vienkartinės ir kitos išmokos ne iš įmonės darbo apmokėjimo ir pelno lėšų, skirtų darbuotojams skatinti;
- 5.9. kitos išmokos (iš jų ir kompensuojamosios), nustatytos teisės aktuose, kolektyvinėje, darbo sutartyse ar įmonės vietiniuose (lokaliniuose) norminiuose teisės aktuose ir nesusijusios su darbuotojo darbo apmokėjimu bei jo darbo rezultatais.

III. DARBUOTOJO VIDUTINIO DARBO UŽMOKESČIO APSKAIČIAVIMAS

6. Apskaičiuojant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, laikomasi šių nuostatų:

6.1. Skaičiuojamasis laikotarpis yra 3 paskutiniai kalendoriniai mėnesiai, einantys prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis. Darbuotojo vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas iš skaičiuojamojo laikotarpio užmokesčio, priskaičiuoto už atliktą darbą ar dirbtą laiką (jeigu teisės aktuose nenumatyta kitaip), įskaitant visas darbo apmokėjimo rūšis, nurodytas šios Tvarkos 3.1–3.4 punktuose, ir mėnesines premijas.

Kai atleidžiamo iš įmonės darbuotojo paskutinė darbo įmonėje (atleidimo iš darbo) diena sutampa su paskutine to mėnesio darbo diena pagal darbuotojo darbo (pamainos) grafiką, šis mėnuo įtraukiamas į skaičiuojamąjį laikotarpį.

Kai reikia apskaičiuoti vidutinį darbo užmokestį ir nėra duomenų apie prieš vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo mėnesį einančio mėnesio darbuotojo darbo užmokestį, darbo užmokesčiui apskaičiuoti (išskyrus įstatymų ir kitų teisės aktų nustatytus atvejus, kai su darbuotoju privaloma visiškai atsiskaityti) imami 3 kalendoriniai mėnesiai, einantys prieš šį mėnesį. Kolektyvinėje sutartyje (jeigu jos nėra – įmonės vietiniuose (lokaliniuose) norminiuose teisės aktuose) turi būti nurodytos profesijos ar darbai, kur gali būti nustatomas toks skaičiuojamasis laikotarpis.

Kai vidutinis darbo užmokestis skaičiuojamas žalos atlyginimo dėl susirgimo profesine liga dydžiui nustatyti, skaičiuojamasis laikotarpis yra paeiliui einantys 6 mėnesiai, pasirinkti iš 24 mėnesių, einančių iki susirgimo profesine liga nustatymo mėnesio arba iki darbuotojo perkėlimo į kitą, mažiau apmokamą, darbą ar atleidimo iš tos darbovietės mėnesio.

6.2. Vidutinis darbo dienos užmokestis apskaičiuojamas taip: skaičiuojamojo laikotarpio darbo užmokestis dalijamas iš faktiškai dirbtų per tą laikotarpį dienų skaičiaus (įskaitant dirbtas poilsio ir švenčių dienas).

6.3. Vidutinis darbo valandos užmokestis apskaičiuojamas taip: skaičiuojamojo laikotarpio darbo užmokestis dalijamas iš faktiškai dirbtų per tą laikotarpį valandų skaičiaus (įskaitant viršvalandžius).

Vidutinis darbo valandos užmokestis taip pat turi būti skaičiuojamas tais atvejais, kai darbuotojo faktiškai dirbama darbo diena (pamaina) yra trumpesnė arba ilgesnė negu normalios trukmės (pavyzdžiui, dirbant 5 dienas per savaitę – mažiau arba daugiau kaip 8 valandas kasdien).

6.4. Jeigu darbuotojas įmonėje dirbo mažiau kaip 3 mėnesius (žalos atlyginimo dėl susirgimo profesine liga atveju – mažiau kaip 6 mėnesius), vidutinis jo darbo dienos (valandos) užmokestis apskaičiuojamas iš darbo užmokesčio, priskaičiuoto už faktiškai įmonėje dirbtą laiką, ir vadovaujamosi šios Tvarkos 6.2 ir 6.3 punktų nuostatomis.

6.5. Apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, neįskaitomos dienos (valandos), kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių faktiškai nedirbo įmonėje, taip pat piniginių sumos, išmokėtos už tas dienas (valandas), kaip numatyta šios Tvarkos 5.1 punkte.

Apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, laikas, kurį darbuotojas nedirbo pažeisdamas įstatymus ar darbo tvarkos taisykles, taip pat įstatymų numatytais atvejais buvo nušalintas nuo darbo nemokant darbo užmokesčio, prilyginamas dirbtam laikui.

6.6. Premijos, išmokėtos už ilgesnį kaip 3 mėnesių, bet ne ilgesnį kaip 12 mėnesių laikotarpį (už 6, 9 mėnesius ar metus ir panašiai), į vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimą įtraukiamos imant 1/4 bendros jų sumos per 12 mėnesių, einančių prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis. Gautas dydis pridedamas prie ketvirčio premijos, išmokėtos vieną iš skaičiuojamojo laikotarpio mėnesių (kai išmokėtos kelios ketvirčių premijos, imama paskutinė), ir suma dalijama iš skaičiuojamojo 3 mėnesių laikotarpio darbo dienų (valandų) skaičiaus pagal darbuotojo darbo grafiką (jeigu jo nėra – pagal įmonės darbo grafiką).

Gautas dydis pridedamas prie darbuotojo darbo dienos (valandos) vidutinio uždarbio, apskaičiuoto pagal šios Tvarkos 6.1–6.5 punktus.

Šio punkto nuostatų taip pat laikomasi įtraukiant į vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimą tantjemas, mokamas teisės aktų ir įmonės kolektyvinės sutarties (jeigu jos nėra – darbo sutarties) numatytais atvejais.

Išmokėtos vienkartinės premijos į vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimą įtraukiamos kolektyvinėje sutartyje (jeigu jos nėra – darbo sutartyje ar įmonės vietiniuose (lokaliniuose) norminiuose teisės aktuose) nustatyta tvarka, atsižvelgiant į jų pobūdį ir laikotarpio, už kurį jos mokamos, trukmę. Jeigu tokia nuostata įmonėje nenumatyta, vienkartinės premijos, taip pat vienkartinės piniginės išmokos į skaičiavimą įtraukiamos kaip metinės premijos šio punkto pirmojoje pastraipoje nustatyta tvarka.

6.7. Tais atvejais, kai vidutinis darbo užmokestis skaičiuojamas žalos atlyginimo dėl susirgimo profesine liga dydžiui nustatyti, į skaičiavimą įtraukiamos visos per 24 kalendorinius mėnesius, einančius iki susirgimo profesine liga nustatymo mėnesio arba iki darbuotojo perkėlimo į kitą mažiau apmokamą darbą ar atleidimo iš tos darbovietės mėnesio, išmokėtos premijos už ilgesnį kaip 3 mėnesių, bet ne ilgesnį kaip 12 mėnesių (6, 9 mėnesius ar metus) laikotarpį, imant 1/4 bendros jų sumos. Gautas dydis sudedamas su premijomis (ne daugiau kaip dviejų ketvirčių), išmokėtomis per skaičiuojamąjį laikotarpį (šios Tvarkos 6.1 punkto ketvirtoji pastraipa), ir ši suma dalijama iš skaičiuojamojo 6 mėnesių laikotarpio darbo dienų (valandų) skaičiaus pagal darbuotojo (pamainos) darbo grafiką (jeigu jo nėra – pagal įmonės darbo (pamainos) grafiką). Šios nuostatos laikomasi į vidutinį darbo užmokestį įskaičiuojant tantjemas. Gautas dydis sudedamas su darbuotojo dienos (valandos) vidutiniu uždarbiu, apskaičiuotu pagal šios Tvarkos 6.1–6.5 punktus.

Išmokėtos vienkartinės premijos, taip pat vienkartinės piniginės išmokos į vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimą įtraukiamos kaip metinės premijos šio punkto pirmojoje pastraipoje nustatyta tvarka.

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

6.9. Jeigu darbuotojas skaičiuojamuoju laikotarpiu dėl pateisinamos priežasties neturėjo įmonėje darbo užmokesčio, iš kurio pagal šią Tvarką turi būti apskaičiuojamas vidutinis darbo dienos (valandos) užmokestis, jis nustatomas iš skaičiuojamuoju laikotarpiu darbuotojui nustatytos mėnesinės algos (dalijant iš darbo dienų (valandų) skaičiaus pagal darbuotojo arba įmonės darbo (pamainos) grafiką) arba valandinio (dienos) tarifinio atlygio, o kai darbuotojui nenustatyti šie dydžiai – kolektyvinėje sutartyje (jeigu jos nėra – darbo sutartyje ar įmonės vietiniuose (lokaliniuose) norminiuose teisės aktuose) nustatyta tvarka (pavyzdžiui, iš panašių profesijų, pareigybių ar padalinio darbuotojų vidutinio tarifinio ar viso darbo užmokesčio) ir atsižvelgiant į kitas šioje Tvarkoje numatytas sąlygas.

6.10. Jeigu darbuotojas dėl priverstinės prastovos, tarpsezoniinio laikotarpio, ligos, atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis 3 metai, dirbanti moteris – dėl nėštumo bei gimdymo atostogų skaičiuojamuoju laikotarpiu neturėjo uždarbio, vidutinis darbo užmokestis skaičiuojamas iš

uždarbio, gauto paskutinius 3 mėnesius, einančius prieš priverstinės prastovos, tarpsezoninio laikotarpio, ligos, atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis 3 metai, ar nėštumo bei gimdymo atostogų pradžią. Ši nuostata taikoma, kai minėtuojų laikotarpiu darbuotojo uždarbis buvo didesnis už darbo apmokėjimo dydžius, nurodytus šios Tvarkos 6.9 punkte.

6.11. Dėl įmonės likvidavimo atleidžiant darbuotoją, išėjusį atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis 3 metai, taip pat dirbantį toje pačioje įmonėje ne visą darbo laiką (ne visą darbo dieną ar ne visą darbo savaitę) ir auginantį vaiką iki 3 metų, išeitinė išmoka turi būti apskaičiuojama, kaip numatyta šios Tvarkos 6.10 punkte (išskyrus atvejus, kai darbininko vienetininko, dirbančio ne visą darbo laiką, faktinis uždarbis didesnis už jam nustatytą tarifinį atlygį).

6.12. Pagal šią Tvarką dienos (valandos) vidutinis darbo užmokestis negali būti mažesnis už skaičiuojamąjį mėnesį teisės aktuose ar kolektyvinėje sutartyje (jeigu jos nėra – darbo sutartyje) nustatytą toms pareigoms, profesijai ar atitinkamos kategorijos darbams minimalų valandinį (dienos) atlygį arba minimalios mėnesinės algos pagrindu apskaičiuotą to mėnesio valandinį (dienos) užmokestį pagal darbuotojo ar įmonės darbo (pamainos) grafiką, o jeigu šie dydžiai nenustatyti – negali būti mažesnis už Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintus atitinkamus minimalius darbo užmokesčio dydžius.

Tais atvejais, kai darbuotojas nedirbo visą skaičiuojamąjį laikotarpį (ar jo dalį) šios Tvarkos 6.5 punkto antrojoje pastraipoje nurodytais atvejais, šiame punkte nurodyti minimalūs dydžiai turi būti sumažinti proporcingai ta dalimi, kurią sudaro nedirbtas laikas, palyginti su skaičiuojamojo laikotarpio faktiškai dirbtu ar darbo (pamainos) grafike nustatytu laiku.

Valstybės tarnautojams šio punkto pirmosios pastraipos nuostatos netaikomos.

7. Darbo užmokestis už kasmetines atostogas apskaičiuojamas taip: vidutinio vienos darbo dienos (valandos) užmokesčio, nustatyto pagal šią Tvarką, dydis dauginamas iš darbo dienų (valandų) skaičiaus darbuotojui suteiktų atostogų (pagal darbuotojo arba įmonės darbo (pamainos) grafiką) laikotarpiu. Esant suminei darbo laiko apskaitai, taikomas 5 dienų darbo savaitės grafikas (jeigu nenustatyta trumpesnė darbo savaitė).

Piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas nustatoma taip: nepanaudotų atostogų kalendorinių dienų suma dauginama iš metinio darbo dienų koeficiento (pagal darbuotojo ar įmonės darbo (pamainos) grafiką) ir iš darbuotojo vidutinio vienos darbo dienos užmokesčio.

Kai darbuotojui per darbo metus prieš atostogų pradžios mėnesį buvo nustatyta (jo sutikimu ar prašymu) skirtinga darbo trukmė, vidutinis vienos darbo dienos (valandos) užmokestis perskaičiuojamas atsižvelgiant į darbuotojui nustatytos darbo trukmės santykį su įmonės darbo laiko trukme, nustatyta pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą. Šia nuostata taip pat vadovaujamosi apskaičiuojant piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas.

8. Tais atvejais, kai teisės aktais, kolektyvine ar darbo sutartimis garantuojamas vidutinis darbo užmokestis (jo dalis) ar kelių vidutinių darbo užmokesčių suma nenurodant konkrečios datos (išeitinė išmoka ir kita), vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas taip: darbuotojo vidutinis vienos darbo dienos užmokestis (apskaičiuotas laikantis šios Tvarkos) dauginamas iš metinio vidutinio mėnesio darbo dienų skaičiaus (pagal darbuotojo ar įmonės darbo (pamainos) grafiką).

9. Metinius darbo dienų koeficientus, metinius vidutinio mėnesio darbo dienų ir valandų skaičius kasmet tvirtina socialinės apsaugos ir darbo ministras.

IV. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

10. Atsižvelgiant į įmonės specifiką, kai kurie šioje Tvarkoje nenumatyti vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo klausimai gali būti konkrečiais kolektyvinėje sutartyje (jeigu jos nėra – darbo sutartyje ar įmonės vietiniuose (lokaliniuose) norminiuose teisės aktuose), gali būti numatomos papildomos sąlygos, kurios neišdėstytos galiojančiuose teisės aktuose, tačiau jos neturi prieštarauti įstatymams ir jų lydimiesiems teisės aktams.

11. Kolektyvinėje ar darbo sutartyse gali būti nustatyta, kad laikraščių, žurnalų, telegramų ir spaudos agentūrų, leidyklų, televizijos, radijo ir kitų organizacijų etatiniais literatūriniais (kūrybiniais) darbuotojams mokamas literatūrinis (kūrybinis) honoraras, nuo kurio skaičiuojamos

valstybinio socialinio draudimo įmokos, įskaitomas apskaičiuojant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį.

12. Pagal šią Tvarką vidutinis darbo užmokestis skaičiuojamas darbuotojams, dirbantiems vienoje ar keliuose darbovietėse (atskirai pagal kiekvieną darbo sutartį), taip pat dirbantiems ne visą darbo laiką.
