

DARBO IR ASMENINIO GYVENIMO DERINIMO PRIEMONĖS

NUOTOLINIS DARBAS

Vilkaviškio rajono savivaldybės administracijos direktoriaus 2020 m. lapkričio 4 d. įsakymu Nr. B-IV-1217 buvo patvirtintas nuotolinio darbo tvarkos aprašas.

Nuotolinis darbas – tai darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas funkcijas / darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko suderinęs su tiesioginiu vadovu atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulgytoje kitoje, negu darbovietė yra, vietoje, taip pat ir naudodamas informacines technologijas.

Jeigu pateikėte prašymą dirbti nuotoliniu būdu ir esate:



- nėščioji,
- neseniai pagimdžiusi,
- krūtimi maitinanti vaiką,
- auginate vaiką iki trejų metų,
- viena (-s) auginate vaiką iki keturiolikos metų,
- viena (-s) auginate neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų,
- arba pateikėte prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę,

darbdavys privalo tenkinti jūsų prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, jeigu neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas.

Nuotolinis darbas nesukelia darbo stažo apskaičiavimo, skyrimo į aukštesnes pareigas, kvalifikacijos tobulinimo ribojimų, neriboja ir nevaržo kitų darbuotojo darbo teisių.

LANKSTUS DARBO GRAFIKAS

Lankstus darbo grafikas yra tokia darbo laiko režimo tvarka, kai darbuotojas privalo darbovietėje būti konkrečiomis fiksuotomis darbo dienos (pamainos) valandomis, o kitas tos dienos (pamainos) valandas gali dirbti prieš ar po šių valandų, nusimatydamas lankstų darbo pradžios ir (arba) pabaigos laiką.

Darbdavys tokį darbo laiko režimą gali nustatyti vienam, keliems darbuotojams (darbuotojų grupei) arba visiems darbuotojams darbovietėje. Toks grafikas gali būti taikomas visoms ar tik kelioms darbo savaitės dienoms.

Kaip minėta, lankstus darbo grafikas susideda iš fiksuotų ir nefiksuotų valandų:

- Fiksuotas darbo dienos (pamainos) valandas, kuriomis darbuotojas privalo dirbti darbovietėje, nustato darbdavys. Keisti šį darbo laiką galima įspėjus darbuotoją ne vėliau kaip prieš dvi darbo dienas.
- Nefiksuotos darbo dienos (pamainos) valandos dirbamos darbuotojo pasirinkimu prieš ir (arba) po fiksuotų valandų, t. y. darbo dienos (pamainos) pradžioje ir (arba) pabaigoje. Nefiksuotas valandas nustato pats darbuotojas.



Darbdavio sutikimu neišdirbtos nefiksuotos darbo dienos (pamainos) valandos gali būti perkeltos į kitą darbo dieną, nepažeidžiant maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko* reikalavimų, tad vieną dieną darbuotojas gali dirbti trumpiau, kitą dieną – ilgiau, atidirdamas praėjusios dienos neišdirbtas valandas.

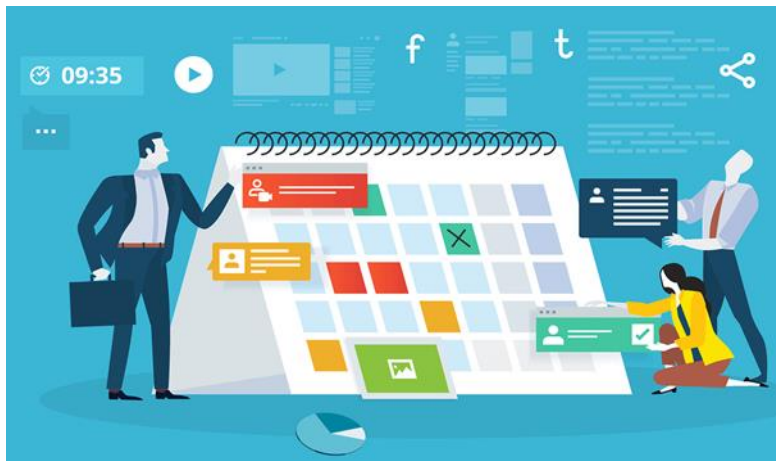
** Maksimalus darbo laikas yra 48 valandos per savaitę (DK114 str.), vieną darbo dieną (pamainą) nuo kitos turi skirti bent 11 valandų poilsio, o per 7 darbo dienas darbuotojui turi būti suteikiamos nepertraukiamos 35 valandos poilsio (DK 122 str.).*

INDIVIDUALUS DARBO GRAFIKAS

Darbuotojas ir darbdavys gali susitarti dėl individualus darbo laiko režimo, nustatant individualų darbo grafiką konkrečiam darbuotojui. Tokius grafikus darbdavys gali nustatyti vienam ar keliems darbuotojams (darbuotojų grupei) arba visiems darbuotojams darbovietėje.

Nustatant individualų darbo grafiką, svarbu užtikrinti, kad darbo laiko norma* būtų įvykdyta per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių.

Individualus darbo grafikas skiriasi nuo lankstaus darbo grafiko tuo, kad, nustačius individualų darbo grafiką, dirbama pagal fiksuotą grafike numatytą laiką. Tuo tarpu lankstaus darbo grafiko atveju, darbuotojui suteikiama teisė nefiksuotą darbo dienos (pamainos) pradžią ir (arba) pabaigą keisti savo nuožiūra.



Jei darbuotojo prašymas dirbti individualiu darbo laiko režimu grindžiamas siekiu derinti darbo ir šeiminius įsipareigojimus, darbdavys gali atsisakyti tenkinti darbuotojo prašymą tik dėl svarbių, objektyvių priežasčių.

**Darbuotojo darbo laiko norma yra 40 valandų per savaitę, nebent darbo teisės normos darbuotojui nustato sutrumpintą darbo laiko normą arba šalys susitaria dėl ne viso darbo laiko.*

DARBAS NE VISĄ DARBO LAIKĄ

Lietuvoje įstatymai numato galimybę darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl ne viso darbo laiko, sumažinant dirbamų valandų skaičių norima dalimi. Ne visas darbo laikas gali būti nustatomas lanksčiai: sumažinant darbo valandų skaičių per dieną, per darbo savaitę ar darbo mėnesį arba darant ir viena, ir kita. Darbas ne visą darbo laiką gali būti nustatytas terminuotai arba neterminuotai.

Darbuotojas, sutaręs dirbti ne visą darbo laiką, ne dažniau kaip kartą per šešis mėnesius (jeigu nesusitarta kitaip) turi teisę prašyti pakeisti ne viso darbo laiko sąlygą. Darbdavys turi apsvarstyti šį prašymą ir pranešti darbuotojui savo motyvuotą sprendimą per dešimt darbo dienų.

PAPILDOMI LAISVADIENIAI DĖL ŠEIMINIŲ IR ASMENINIŲ PRIEŽASČIŲ

Darbuotojui gali būti suteiktos papildomos apmokamos ar neapmokamos atostogų dienos, skirtos pasirūpinti šeiminius ar asmeninius įsipareigojimais ir taip palengvinti darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą.



Papildomos poilsio dienos

Lietuvoje šeiminių įsipareigojimų turintys tėvai, auginantys 2 ir daugiau vaikų iki 12 metų ar vieną neįgalų vaiką iki 18 metų, gali pasinaudoti papildomomis poilsio dienomis. Jos priklauso abiem tėvams kiekvieną mėnesį. (DK 138 str.).

1 papildoma poilsio diena per mėnesį – kiekvienam iš tėvų, auginančių 2 vaikus iki 12 metų arba vieną neįgalų vaiką iki 18 metų. 2 papildomos poilsio dienos per mėnesį – kiekvienam iš tėvų, auginančių 3 ir daugiau vaikų iki 12 metų. Poilsio dienos suteikiamos mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

Laisvas pusdienis pirmąją mokslo metų dieną

Dirbantiems tėvams, kurie neturi teisės pasinaudoti papildomomis poilsio dienomis, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną. Šia teise gali pasinaudoti tėvai, kurie turi 1 ar daugiau vaikų iki 14 metų, besimokančių pagal priešmokyklinio, pradinio ar bendrojo ugdymo programą. Šis laikas yra apmokamas mokant vidutinį darbuotojo darbo užmokestį.

Atostogos tėvams, vieniems auginantiems vaikus ir vaikus su negalia

Papildomos kasmetinės atostogos Lietuvoje suteikiamos vienišiems tėvams, kurie vieni augina vaiką iki 14 metų ar vaiką su negalia iki 18 metų. Jiems priklauso daugiau kasmetinių atostogų – 25 darbo dienos, jei dirbama penkias dienas per savaitę, ir 30 darbo dienų, jei dirbama šešias dienas per savaitę.

Mokymosi atostogos

Mokymosi atostogos gali būti suteikiamos, kai darbuotojas mokosi pagal formaliojo švietimo programas ir (arba) neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas.

Darbuotojams, kurie mokosi pagal formaliojo švietimo programas (pvz., studijuoja universitete, mokosi profesinėje mokykloje), pristačius darbdaviui tai patvirtinančią pažymą, gali būti suteikiamos mokymosi atostogos šioms veikloms:

- eiliniams egzaminams pasirengti ir laikyti – po 3 kalendorines dienas kiekvienam egzaminui;
- įskaitoms pasirengti ir laikyti – po 2 kalendorines dienas kiekvienai įskaitai;
- laboratoriniams darbams atlikti ir konsultuotis – tiek dienų, kiek nustatyta mokymo planuose ir tvarkaraščiuose;
- diplominiam (bakalauro, magistro) darbui ar daktaro disertacijai ar meno projektui baigti ir ginti – 30 kalendorinių dienų;
- valstybiniais (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti – po 6 kalendorines dienas kiekvienam egzaminui.

Darbuotojams, kurie dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose (pvz., kompiuterinio raštingumo, kalbų mokymosi kursuose, įvairiuose seminaruose ir pan.), suteikiamos iki 5 darbo dienų per metus mokymosi atostogos dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose. Tokios atostogos suteikiamos informavus darbdavį ne vėliau kaip prieš 20 darbo dienų. Jos gali būti suteiktos iš karto arba dalimis.

Darbuotojui už mokymosi atostogas, trunkančias iki 10 darbo dienų per metus, mokama ne mažiau kaip pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, jei:

- darbuotojo ir darbdavio darbo santykiai su darbdaviu tęsiasi ilgiau negu 5 metus;
- darbuotojas mokosi pagal formaliojo švietimo programą;
- darbuotojas mokosi pagal neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas, susijusias su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu.





Kūrybinės atostogos

Darbuotojui gali būti suteikiamos kūrybinės iki 12 mėnesių trukmės atostogos meno kūriniai, mokslo darbui sukurti. Darbo užmokesčio mokėjimą šiuo klausimu nustato darbo teisės normos ir šalių susitarimai.

Nemokamos atostogos dėl asmeninių, šeiminių priežasčių

Lietuvoje darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:

- darbuotojas, auginantis vaiką iki 14 metų, – iki 14 kalendorinių dienų;
- neįgalus darbuotojas, taip pat darbuotojas, auginantis vaiką su negalia iki 18 metų ar slaugantis asmenį su negalia, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, – iki 30 kalendorinių dienų;
 - vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir vaiko priežiūros atostogų metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;
 - darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tokiam laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;
 - darbuotojas santuokai sudaryti, – iki 3 kalendorinių dienų;
 - darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki 5 kalendorinių dienų;
 - darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės.

Ilgiau negu vieną darbo dieną (pamainą) truncančios nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu ir su darbdavio sutikimu.

Tėvystės atostogos

Darbuotojams po vaiko gimimo suteikiamos trisdešimt kalendorinių dienų nepertraukiamos trukmės tėvystės atostogos. Šios atostogos suteikiamos bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo, iki vaikui sukanka vieni metai.

Per tris mėnesius nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per tris mėnesius nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos darbuotojams suteikiamos trisdešimt kalendorinių dienų nepertraukiamos trukmės tėvystės atostogos. Įvaikinus du ir daugiau vaikų – šios atostogos suteikiamos per šešis mėnesius nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per šešis mėnesius nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos. Atostogos nesuteikiamos tuo atveju, kai įvaikintas sutuoktinio vaikas arba kai įtėviui tam pačiam vaikui prižiūrėti jau buvo suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti.

Atostogos vaikui prižiūrėti



Pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems gimineičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, iki vaikai sukanka treji metai. Atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis.

Per vieną mėnesį nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per vieną mėnesį nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos

pagal šeimos pasirinkimą įmotei ar įtėviui, išskyrus atvejus, kai įvaikintas sutuoktinio vaikas arba kai įmotei (įtėviui) tam pačiam vaikui prižiūrėti jau buvo suteiktos atostogos pagal aukščiau minėtą variantą, suteikiamos dvidešimt keturių mėnesių trukmės atostogos vaikui prižiūrėti.

Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika kalendorinių dienų.

Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis įvaikinimo atveju ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas.