

VDI naujienlaiškis Nr. 1 2018 m. spalį–gruodis

AKTUALIJA. Valstybinio socialinio draudimo įstatymo pakeitimai – ką reikia žinoti dėl sutarčių keitimo?

NELAIMINGI ATSIDIKIMAI DARBE. Svarbiausia ne įmantrūs sprendimai, o – abėcėlinės saugos darbe tiesos, jų kategoriškas laikymasis

KVIEČIAME NAUDOTIS:

Teikite duomenis e. būdu

Konsultuojame įmonėje darbdavio prašymu

Konsultuojame Darbo kodekso klausimais



Gerbiamieji Kolegos,

jau ne vienerius metus tarp svarbiausių Valstybinės darbo inspekcijos (VDI) užduočių – kuo veiksmingiau bendradarbiauti su įmonių vadovais, socialiniais partneriais, kitomis įstaigomis, siekiant tiek nelaimių darbe, tiek darbo teisės reikalavimų pažeidimų prevencijos. Visuomet stengiamės dėl to teirautis Jūsų nuomonės, įsiklausyti ir atsižvelgti į ją.

Štai ir šiais metais išplatinome įmonių vadovams trumpą apklausą, kokios informacijos pagal VDI kompetenciją, kokia forma dar papildomai jiems būtų naudinga gauti. Kaip pareiškė beveik 89 proc. atsakiusiųjų, jiems būtų aktuali naujienlaiškiu gaunama apibendrinta informacija apie nelaimingus atsitikimus darbe, darbo teisės naujienas, kita informacija pagal VDI kompetenciją.

Atsižvelgdami į tai, parengėme ir siunčiame Jums „pirmąją kregždę“ – pirmąjį „VDI naujienlaiškio“ numerį. Numatome išleisti jį kas ketvirtį. Naujienlaiškyje būtų išskirtos dvi pagrindinės temos, susijusios su nelaimingais atsitikimais darbe ir darbo teisės (tarp jų – darbo ginčų komisijų veiklos) klausimais. Taip pat stengsimės pateikti ir kitas naujienas, aktualijas, bendrą informaciją pagal VDI veiklos sritis.

Tikimės, kad naujienlaiškį galėsime nuolat tobulinti, atsižvelgdami į Jūsų siūlymus. Gero mums abipusio bendradarbiavimo startavus ir šiai veiklai!

Pagarbiai
Lietuvos Respublikos vyriausiasis
valstybinis darbo inspektorius
Jonas Gričius



AKTUALIJA

Valstybinio socialinio draudimo įstatymo pakeitimai – ką reikia žinoti dėl sutarčių keitimo?

Valstybinė darbo inspekcija (VDI) pastaruosiu metu gauna nemažai paklausimų, susijusių su Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo (įstatymas) pakeitimu, kuriuo valstybinio socialinio draudimo („Sodros“) įmokos yra perkeliamos darbuotojui. Klausimai VDI dažniausiai siejasi su darbo sutarties sąlygų pakeitimu.

Kaip žinia, šis įstatymo pakeitimas įsigalioja nuo kitų metų sausio 1 d. Iki jo įsigaliojimo draudėjas (darbdavys), kurio „Sodros“ įmokos perkeliamos pagal darbo sutartį dirbančiam darbuotojui, privalo perskaičiuoti darbuotojo bruto darbo užmokestį (ikimokestinį darbo užmokestį arba populiariai tariant, atlyginimą popieriuje). Perskaičiuojant šis užmokestis padidinamas 1,289 karto ir atitinkamai pakeičiama darbo sutartis su darbuotoju – be išankstinio jo sutikimo. Perskaičiuotas pagal darbo sutartį dirbančio darbuotojo atlyginimas darbuotojui mokamas nuo minėto įstatymo pakeitimo įsigaliojimo dienos, t. y. nuo kitų metų sausio 1 d.

Ankstesnis, iki šio įstatymo pasikeitimo įsigaliojimo buvęs darbuotojo neto darbo užmokestis (darbuotojo realiai gaunamas atlyginimas už darbą, jau atskaičius visus susijusius mokesčius, arba, populiariai tariant, „atlyginimas į rankas“) negali sumažėti dėl atlyginimo perskaičiavimo ir (ar) draudėjo „Sodros“ įmokų perkėlimo apdraustajam. Šios nuostatos taip pat taikomos draudėjams ir apdraustiesiems asmenims, turintiems santykius, savo esme atitinkančius darbo santykius, ir draudžiamiems valstybiniu socialiniu draudimu.

Kaip jau buvo minėta, dėl įstatymo pakeitimu padidinto atlyginimo popieriuje keičiant darbuotojų darbo sutartis, darbuotojų sutikimai nėra būtini. Tačiau visais atvejais darbuotojai prieš protingą terminą turi būti informuoti apie būsimus pasikeitimus.

Jeigu perskaičiuojant darbo užmokestį kyla neaiškumų dėl darbo užmokesčio nustatymo (apvalinimo), VDI specialistų nuomone, darbo užmokesčio dydis turėtų būti apvalinamas

darbuotojo naudai. Dar sykį pabrėžtina, kad keičiant darbo sutartis darbuotojo atlyginimas į rankas negali mažėti. Tuo atveju, jeigu darbuotojui buvo sumažintas jo gaunamas darbo užmokestis, darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčų komisiją. Darbo ginčų komisijos veikia prie VDI teritorinių skyrių.

Taip pat, atsižvelgiant į tai, jog keičiasi darbuotojo darbo užmokestis, paminėtina, kad darbdaviai turėtų peržiūrėti ir darbo apmokėjimo sistemas, jeigu jose numatyti dydžiai pateikiami eurais, o ne santykiniais vienetais.

Dažniausiai
užduodami
klausimai



AKTUALIJA

Dažniausiai užduodami klausimai dėl sutarčių keitimo

Koks darbo užmokestis keistinas?

Darbuotojo bruto darbo užmokestis, kuris privalo būti perskaičiuojamas, turėtų būti suprantamas taip, kaip jis apibrėžtas Darbo kodekso 139 str. Šio straipsnio 2 d. numatyta, kad darbuotojo darbo užmokestį sudaro: bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga); papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; priedai už įgytą kvalifikaciją; priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą; premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus.

Mokesčių pasikeitimas neturėtų būti prielaida darbdaviui mokėti mažesnes premijas, todėl jos turėtų būti atitinkamai padidintos. Taip pat tai gali tiesiogiai siestis su darbo apmokėjimo sistema – jeigu apmokėjimo

sistemoje, pavyzdžiui, numatyta, kad darbdavys savo iniciatyva gali skirti darbuotojams 1000 eurų premiją, tai atitinkamai reikia pakeisti ir darbo apmokėjimo sistemą, jeigu darbdavio iniciatyva mokamos premijos nenumatytos sistemoje.

Jeigu sutartyje darbo užmokestis „į rankas“, tai į ką keisti? Kokiu principu?

Reikia keisti sutartį ta apimtimi, kiek keičiasi mokesčiai. „Sodros“ įmokos (VSD ir PSD) bendrai mažėja 0,55 proc. punkto, o GPM mažėja 1 procentiniu punktu. Todėl darbuotojo atlyginimas į rankas turi augti.

Iki kada turi būti pakeistos darbo sutartys?

Iki 2019 m. sausio 1 d.

O jeigu darbo sutartyje atlygis numatytas ne bruto, o neto, ar tokiu atveju taip pat reikia keisti sutartį?

Jeigu atskaičius mokesčius neto suma irgi nesikeičia, tokiu atveju sutarčių revizija nebūtina.

Ar MMA po 2019 01 01 dienos taip pat reiks dauginti iš 1,289? Ar liks kaip planuojama 430?

Minimalų darbo užmokestį gaunančių darbuotojų darbo sutartys taip pat turės būti pakeičiamos darbuotojų bruto darbo užmokestį padidinus 1,289 karto.

Jeigu biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo užmokestis nurodytas ne eurais, o koeficientais, ar reikia keisti darbo sutartis?

Kadangi visi darbo sutarties sąlygų pakeitimai turėtų būti įforminami raštu, todėl rekomenduotina darbo sutarčių revizija.

#KIEK

www.kiek.lt

Daugiau informacijos į dažniausiai kylančius klausimus dėl mokesstinės reformos ieškokite ir svetainėje www.kiek.lt. Tai bendras institucijų projektas, kurį vykdo Finansų bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Valstybinė mokesčių inspekcija, „Sodra“, VDI prisideda konsultacijomis.

NELAIMINGI ATSTITIKIMAI DARBE

Svarbiausia ne įmantrūs sprendimai, o – abėcėlinės saugos darbe tiesos, jų kategoriškas laikymasis

Daugiausiai mirtinų ir sunkių nelaimingų atsitikimų darbe per šių metų 3 ketvirčius įvyko: transporto, saugojimo, apdirbamosios gamybos, statybos, didmeninės ir mažmeninės prekybos, elektros, dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimo, administracinės ir aptarnavimo veiklos bei profesinės, mokslinės ir techninės veiklos, miškininkystės įmonėse.



Atliekant sandėliavimo, krovos darbus šiais metais žuvo 3 ir sunkiai sužalota 18 darbuotojų, o atliekant medienos apdirbimo darbus taip pat žuvo 3 ir sunkiai sužaloti 7 darbuotojai. VDI rugsėjo mėnesį organizavo tikrinimų akciją, kurios metu inspektoriai lankėsi šio tipo įmonėse. Akcijos metu patikrinta daugiau nei 150 įmonių. Inspektoriai aiškino, ar sudaromos saugios darbo sąlygos, kai yra rizika, kad stambių gabaritų, santykinai didelio svorio bei matmenų gaminiai, rastai, kroviniai, įrenginiai gali kristi ar nuvirsti, galima birių medžiagų griūtis, darbuotojų kritimas iš aukščio. Papildomas dėmesys skirtas įmonėje dirbantiems pirmus metus – dėl galimos jų saugos įgūdžių stokos.

Nustatyta 120 teisės aktų pažeidimų. Jie yra panašūs tiek krovos, tiek medienos apdirbimo darbus atliekančiose įmonėse. Tarp dažniausių pažeidimų – netinkamai organizuotas profesinės rizikos vertinimas; darbuotojai dirbo nesaugiose darbo vietose, nebuvo aprūpinti reikiamomis asmeninėmis apsaugos priemonėmis; buvo leidžiama dirbti neišmokytiems, neinstruotiems darbuotojams; nekontroliuojama, kaip darbuotojai laikosi nustatytų reikalavimų. Nustatyta ir dalis atvejų, kai darbdavį atstovaujantis ar jo įgaliojtas asmuo neužtikrino, kad įmonėje naudojami darbo įrenginiai atitiktų darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų reikalavimus.

2018 m. 3 ketvirčiai

2017 m. 3 ketvirčiai



27

29

pranešimai apie įvykius darbe, dėl kurių darbuotojai mirė



86

108

pranešimai apie įvykius darbe, kurių metu buvo sunkiai pakenkta darbuotojų sveikatai



2774

2813

nemirtini (lengvi ir sunkūs) nelaimingi atsitikimai darbe

NELAIMINGI ATSTITIKIMAI DARBE

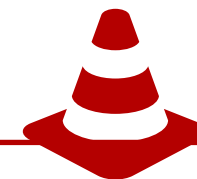
Kur ir kodėl? Faktai

Tiriant nelaimingų atsitikimų darbe priežastis nustatyta, kad **pusė** (neįskaičiuojant eismo įvykių) mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe įvyko darbdaviui neužtikrinus darbuotojų saugos ir sveikatos vidinės kontrolės įmonėje. Tiksliau – įmonėje neįvertinus profesinės rizikos ar ją įvertinus netinkamai. Apie **40 proc.** sunkių nelaimingų atsitikimų darbe įvyko dėl organizacinių priežasčių – darbdaviui, jo įgaliotam asmeniui netinkamai organizavus darbus ar neužtikrinus darbuotojų saugos ir sveikatos vidinės kontrolės įmonėje.

Įvykių darbe metu žuvo 3 bei sunkiai pakenkta sveikatai 20 darbuotojų, kurių darbo stažas įmonėje buvo iki 1 metų.

Per 2018 m. 9 mėnesius darbo vietoje žuvo 2 neblaivūs darbuotojai bei sunkiai pakenkta 8 neblaivių darbuotojų sveikatai.

9 proc. (skaičiuojant nuo iširtų nelaimingų atsitikimų darbe) mirtinų ir sunkių nelaimingų atsitikimų darbe įvyko dėl darbuotojų didelio neatsargumo, kai patys darbuotojai nesilaikė nustatytų saugos ir sveikatos reikalavimų.



Rugsėjo 20 d. rytą Šakiuose statybos objekte nukrito ir žuvo darbuotojas. Tai buvo pirmoji jo darbo diena įmonėje; pirminiais duomenimis, nelaimė įvyko darbų vadovui aprodamant objektą. „Apmaudu, bet ši žūtis įsilieja į ne vienerių metų tendenciją. Pavyzdžiui, pernai iš mirtinas traumas darbe patyrusiųjų apie trečdalis dirbo įmonėje pirmus metus, iš jų pusė įmonėje dirbo pirmą mėnesį, o iš pastarųjų

didžioji dalis – pirmąsias darbo dienas įmonėje. Tai parodo, kad dėl pačių paprasčiausių saugos darbe reikalavimų nesilaikymo yra prarandamos gyvybės. Tebūtų užtekę prisiminti ir vykdyti reikalavimą, kad visi asmenys, esantys statybvietėje, privalo dėvėti apsauginius šalmsus – ir gal mes nekalbėtume apie tokias tragiškas baigtis. Vėliau paaiškės ir daugiau detalių, vienaip ar kitaip turėjusių įtakos, kad darbuotojas žuvo. Tačiau

pirmų pirmiausiai norisi atkreipti dėmesį, kad bet kioje darbo vietoje svarbiausia ne kokie nors įmantrūs sprendimai, bet abėcėlinės saugos darbe tiesos, jų kategoriškas laikymasis“, – sako VDI Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų skyriaus vedėjas Saulius Balčiūnas.

KVIEČIAME NAUDOTIS

Teikite duomenis e. būdu

EPDS (Elektroninių paslaugų darbdaviams sistema) yra paprastas ir patogus būdas darbdaviams VDI teikti informaciją nuotoliniu būdu. Sistemoje galima teikti privalomus duomenis, pvz., informaciją apie įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklę, pranešti apie į Lietuvos Respubliką komandiruojamą darbuotoją, teikti išankstinį pranešimą apie statybų pradžią, pranešimą apie su asbestu susijusią veiklą, kreiptis dėl pažymos apie darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo teisės aktų vykdymo būklę išdavimo ir pan. Sistemoje taip pat galima realiu laiku matyti pateiktų duomenų apdorojimo proceso būklę. Nuo šių metų per EPDS darbdaviai taip pat gali VDI pateikti pranešimą apie įvykusį sunkų / mirtiną nelaimingą atsitikimą darbe.

Darbdaviai atsako už pateiktų duomenų teisingumą, o darbuotojų saugos ir sveikatos būklę deklaruojantiems darbdaviams taikoma išankstinio sąžiningo elgesio prezumpcija, t. y. duomenys, pateikti VDI per EPDS, vertinami kaip teisingi.

Prisijungti prie EPDS galima per Elektroninius valdžios vartus. Daugiau apie šią sistemą čia >

https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=761



Konsultuojame įmonėje darbdavio prašymu

Ūkio subjektai, pageidaujantys gauti metodinę pagalbą darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų vykdymo klausimais, turi galimybę pasikviesti į įmonę konsultacijai VDI inspektorių.

Dėl konsultacijos įmonėje VDI teritorinio skyriaus vedėjui raštu arba el. paštu pateikiamas laisvos formos prašymas, nurodant konsultavimo tikslus, apimtį, neaiškius klausimus. Inspektoriui baigus konsultavimą įmonės vadovas ar kitas įmonei atsotvaujantis atsakingas asmuo gali pateikti atsiliepimus, užpildydamas apklausos anketą VDI interneto svetainėje.

Mūsų kontaktai



Konsultuojame Darbo kodekso klausimais

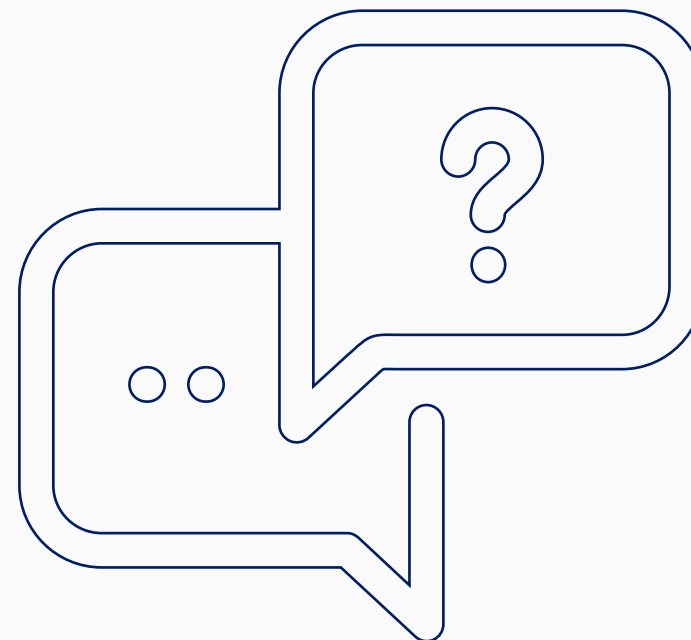
Jūsų įstaiga / organizacija taip pat gali pasikviesti VDI specialistą konsultacijai išskirtinai Darbo kodekso klausimais į įstaigos / organizacijos rengiamą seminarą, paskaitą ar panašaus tipo renginį.

Susisiekite

☎ telefonu: (8 5) 265 0193
✉ bendruoju paštu: info@vdi.lt

Taip pat kviečiame konsultotis individualiai:

✉ info@vdi.lt,
☎ konsultacijų tel. (8 5) 213 9772,
f parašant mums asmeninę žinutę „Facebook“ socialinio tinklo paskyroje.



SAUGAUS JUMS DARBO!

△ Atsiliepimų ir pasiūlyimų dėl „VDI naujienlaiškio“ laukiame el. paštu marija.cereskeviciute@vdi.lt