

Iki šių metų liepos 1 d. dienpinigių mažinimas numatomas darbo arba kolektyvinėje sutartyje. Nuo liepos 1 d. dienpinigiai gali būti mažinami kaip ir anksčiau, ne daugiau kaip 50 procentų, tačiau tai turi būti numatyta kolektyvinėje sutartyje arba vidinėje tvarkoje. Todėl darbo sutartyje numatytas dienpinigių mažinimas tampa negaliojančiu. Jei darbo sutartyje numatytos mažinimo sąlygos neprieštarauja kolektyvinei sutarčiai arba vidinei tvarkai, tai darbo sutarties keisti nereikės. Tačiau jei nustatomi neatitikimai, tuomet darbo sutarties sąlygą dėl dienpinigių dydžio reikės pakeisti.

Darbo kodeksas nustato darbdavio pareigą – dienpinigių mokėjimą. Dienpinigiai skirti padengti darbuotojo padidėjusias išlaidas, kurios atsiranda dirbant komandiruotėje. Jie mokami, jei darbuotojo komandiruotė trunka ilgiau nei darbo dieną (pamainą) Lietuvoje arba darbuotojas komandiruojamas į užsienį.

Maksimalų dienpinigių dydį nustato Vyriausybė savo nutarimu. Įstaiga gali pasirinkti vieną iš dienpinigių normos nustatymo variantų: nustatyti pagal Vyriausybės nutarimu patvirtintus dydžius ir mažinti pagal vidinius nustatytus kriterijus arba nustatyti mažus dydžius (pvz. 50 procentų nuo Vyriausybės patvirtintų) ir didinti pagal vidinius nustatytus kriterijus.

Vidiniai nustatymo kriterijai gali būti aprašomi Darbo apmokėjimo sistemoje arba Komandiruočių apskaitos tvarkoje ar kitame dokumente, kurį tvirtina įstaigos vadovas ir derina su profsąjunga, darbo taryba arba kitų darbuotojų atstovu. Darbuotojai su nauja tvarka turi būti supažindinami pasirašytinai.

Tai, kad darbuotojai susipažino su vidine tvarka, jie gali išreikšti ne būtinai popieriuje. Darbuotojo sutikimas gali būti išreikštas EDV (elektroninėje dokumentų valdymo) sistemoje arba pasirašant kvalifikuotu parašu elektroninį dokumentą. Galima šiam tikslui naudoti elektroninį paštą arba mobilų telefoną, tačiau turi būti užtikrinta, kad informacija bus išsaugota ir pateikta patikrinimui penkių metų bėgyje.

Vidinėje tvarkoje nustatoma, kokiais atvejais mažinami dienpinigiai ir kiek procentų. Taip pat – kokiais atvejais dienpinigiai negali būti mažinami. Lėšų trūkumas asignavimų ar projekto sąmatose – tai ne pagrindas mažinti dienpinigius. Pagrindu mažinti gali būti vienos dienos komandiruotė, kitos šalies dalinis darbuotojų išlaikymas, dalyvavimas renginyje ir pan.

Darbuotojai iš anksto turi žinoti, kokie dienpinigiai bus mokami vykstant į konkrečią valstybę, ir negali būti sudaromos prielaidos vienašališkam darbdavio sprendimui dėl konkretaus dienpinigių dydžio, kažkam iš darbuotojų vykstant į paskirtą komandiruotę. Taip

pat turi būti užtikrintas darbuotojų lygiateisiškumas.

Nors dienpinigiai priskiriami darbuotojo pajamoms, jie mokami ne už darbą, todėl jei darbuotojui skiriama priemoka už papildomas funkcijas komandiruotėje, tai nėra pagrindas mažinti dienpinigius.

Dienpinigiai negali būti mokami, jei darbuotojo darbo sutartyje nustatomas darbas kelyje, kilnojamojo pobūdžio arba lauko sąlygomis konkrečioje valstybėje. Už tokį darbą mokamos išmokos, kurių dydis negali viršyti 50 procentų nustatyto pareiginio atlyginimo. Atkreiptinas dėmesys, kad ateityje šią išmoką planuojama sumažinti iki 30 procentų nustatyto pareiginio atlyginimo, o vėliau – visai panaikinti. Dėl šių priežasčių reikėtų peržiūrėti darbo sutartis ir atitinkamai pakeisti pagal taikomas sąlygas.

Nepaisant to, dienpinigiai sumažinti ar ne – juos reikia mokėti laiku. Avansas prieš vykstant į komandiruotę ir galutinis atsiskaitymas už praėjusio kalendorinio mėnesio komandiruotės dienas turės būti mokamas kartu su darbo užmokesčiu pagal nustatytą darbo užmokesčio mokėjimo tvarką ir terminus.

Natalja Kobzevienė, mokymų įmonės COUNTLINE lektorė, konsultantė

