

DARBO IR ASMENINIO GYVENIMO DERINIMO PRIEMONIŲ APRAŠAS

PRIEMONĖ	APRAŠYMAS
Vaiko priežiūros atostogos	<p>Vaiko priežiūros atostogos – valstybės suteikiama socialinė garantija susilaukusiems vaikų ar įsivaikiniusiems mažamečius vaikus. Skirtingos valstybės suteikia skirtingos trukmės atostogas ir skirtingus socialinių išmokų dydžius.</p> <p>Lietuvoje vaiko priežiūros atostogos gali trukti iki vaikui sueis treji metai. Įvaikinimo atveju – 12 ar 24 mėnesius iki vaikui sukaks 18 metų. Vaiko priežiūros išmoka gali būti mokama iki vaikui sukaks metai arba dveji. Įvaikinimo atveju – 12 ar 24 mėnesius iki vaikui sukaks 18 metų.</p> <p>Pasirinkus gauti išmoką iki vaikui sueis vieni metai – mokama 77,58 proc. asmens kompensuojamojo uždarbio. Pasirinkus išmoką gauti iki vaikui sueis dveji metai – nuo nėštumo ir gimdymo arba tėvystės atostogų pabaigos iki vaikui sueis vieni metai mokama 54,31 proc., vėliau iki vaikui sueis dveji metai – 31,03 proc. asmens kompensuojamojo uždarbio.</p> <p>Valstybės gali numatyti neperleidžiamą vaiko priežiūros atostogų laikotarpį, siekiant tolygiau paskirstyti vaikų priežiūros atsakomybes tarp abiejų tėvų. Priėmus ES direktyvą nr. 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, ES šalyse bus priimtas 4 mėn. trukmės neperleidžiamas apmokamas vaiko priežiūros atostogų laikotarpis (po 2 mėn. kiekvienam tėvui).</p>
Tėvystės atostogos	<p>Tėvystės atostogos yra valstybės garantuojamas apmokamas laikotarpis, skirtas tėčiams įsitraukti į vaiko priežiūrą iškart po vaiko gimimo. Lietuvoje šios atostogos suteikiamos bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo, iki vaikui sukanka vieneri metai. Tėvystės išmoka mokama už tėvystės atostogų laikotarpį (ne ilgiau nei 30 kalendorinių dienų). Tėvystės išmoka yra 77,58 proc. gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.</p>
Nėštumo ir gimdymo atostogos	<p>Nėštumo ir gimdymo atostogos yra valstybės garantuojamas apmokamas laikotarpis, skirtas mamos iki ir po vaiko gimimo. Lietuvoje šios atostogos gali prasidėti ne anksčiau kaip suėjus 30 nėštumo savaičių. Motinystės išmoka yra 77,58 proc. gavėjos kompensuojamojo uždarbio dydžio.</p> <p>Išmoka mokama:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Už 126 kalendorines dienas, kai nėštumo ir gimdymo atostogos suteikiamos suėjus 30 ir daugiau nėštumo savaičių; - Komplikuoto gimdymo atveju ir kai gimsta daugiau nei vienas vaikas, išmoka mokama papildomai už 14 kalendorinių dienų;

	<p>- Už 56 kalendorines dienas po gimdymo, jeigu moteris iki gimdymo datos nepasinaudojo teise į nėštumo ir gimdymo atostogas;</p> <p>- Už 70 kalendorinių dienų po gimdymo, komplikuoto gimdymo atveju ir kai gimsta daugiau nei vienas vaikas, jeigu moteris iki gimdymo datos nepasinaudojo teise į nėštumo ir gimdymo atostogas.</p>
<p>Mamadieniai ir tėvadieniai</p>	<p>Mažamečius vaikus auginantiems tėvams gali būti suteikiamos 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, kurios vadinamos mamadieniais arba tėvadieniais. Jos priklauso abiem tėvams kiekvieną mėnesį.</p> <p>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.</p> <p>Šis papildomas poilsio laikas gali būti panaudojamas lanksčiai. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojui priklauso 1 papildoma poilsio diena, jis gali prašyti sutrumpinti darbo laiką 2 valandomis per savaitę.</p>
<p>Papildomi apmokami laisvadieniai dėl šeiminių, asmeninių priežasčių</p>	<p>Valstybė arba organizacija gali skirti papildomas apmokamas atostogų dienas, skirtas pasirūpinti šeiminiiais ar asmeniniais įsipareigojimais.</p> <p>Lietuvoje dirbantiems tėvams suteikiamas papildomas laisvas pusdienis 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, ir kurie neturi teisės į papildomas poilsio dienas. Šis laikas yra apmokamas mokant vidutinį darbuotojo darbo užmokestį.</p> <p>Papildomos kasmetinės atostogos Lietuvoje gali būti suteikiamos vienišiem tėvams, kurie vieni augina vaiką iki 14 metų ar neįgalų vaiką 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.</p> <p>Darbuotojams, kurie mokosi pagal formaliojo švietimo programas, gali būti suteikiamos mokymosi atostogos, skirtos įvairiems mokymosi įsipareigojimams įgyvendinti (egzaminams pasirengti ir laikyti, diplominiam darbui baigti ir pan.). Darbuotojams, kurie dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, suteikiamos iki penkių darbo dienų per metus mokymosi atostogos dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose. Darbuotojams, kurių darbo santykiai su</p>

	<p>darbdaviu tęsiasi ilgiau negu penkerius metus, už mokymosi atostogas paliekama ne mažiau kaip pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.</p> <p>Darbuotojui gali būti suteikiamos kūrybinės iki dvylikos mėnesių trukmės atostogos meno kūriniai, mokslo darbui sukurti. Darbo užmokesčio mokėjimą šiuo klausimu nustato darbo teisės normos ir šalių susitarimai.</p> <p>Lietuvoje darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį, norintis sudaryti santuoką (iki 3 d.), norintis dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse (iki 5 d.) ir t. t. Darbdavio iniciatyva šios atostogos gali būti apmokamos.</p>
Nuotolinis darbas	<p>Nuotolinis darbas yra viena iš lankstaus darbo organizavimo formų, taikoma tais atvejais, kai fizinis darbuotojo buvimas darbo vietoje nėra būtinas, o savo funkcijas jis ar ji gali atlikti nuotoliniu būdu.</p> <p>Lietuvoje dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Skiriant dirbti nuotoliniu būdu, raštu nustatomi darbo vietos reikalavimai (jeigu tokie keliami), darbui suteikiamos naudoti darbo priemonės, aprūpinimo jomis tvarka ir kita būtina informacija.</p>
Lankstus darbo grafikas	<p>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.</p> <p>Lietuvoje darbdavys tokį darbo laiko režimą gali nustatyti vienam, keliems darbuotojams (darbuotojų grupei) arba visiems darbuotojams darbovietėje. Nustačius lankstų darbo grafiką (visoms ar tik kelioms darbo savaitės dienoms), darbo dienos (pamainos) pradžią ir (arba) pabaigą nustato pats darbuotojas. Darbdavys nustato fiksuotas darbo dienos (pamainos) valandas, kuriomis darbuotojas privalo dirbti darbovietėje.</p>
Darbas nevisą darbo laiką (nevisu etatu)	<p>Darbuotojai gali dirbti ne visą darbo laiką, sumažinant dirbamų valandų skaičių norima dalimi.</p> <p>Lietuvoje įstatymai numato galimybę darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl ne viso darbo laiko. 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.</p>
Karjeros konsultavimas prieš ir po karjeros pertraukos	<p>Už personalą atsakingas organizacijos padalinys ar asmuo gali teikti karjeros konsultavimo paslaugas prieš ir po karjeros pertraukos, kuri gali įvykti dėl vaikų ar kitų asmenų priežiūros,</p>

	sveikatos problemų, mokymosi ar profesinio tobulėjimo tikslų. Karjeros konsultacijų metu darbuotojui padedama pasirengti sklandžiai atsitraukti ir vėl sugrįžti į darbo vietą, aptariami lūkesčiai ir planai.
Papildomos finansinės paskaitos darbuotojų artimųjų slaugos ir globos išlaidoms padengti	Organizacija gali finansiškai prisidėti prie darbuotojų artimųjų slaugos ar globos išlaidų, išmokėdama išmokas darbuotojui arba tiesiogiai padengdama slaugos ar globos išlaidas. Finansinė parama gali būti apibrėžto termino ir dydžio, nustatant išmokos ar tiesioginio finansavimo laikotarpį ir apmokėjimo procentą, taikant šias sąlygas visiems darbuotojams vienodai.
Darbuotojų vaikų kambarys, darželis, auklė (-ius) ar kompensacija už juos	Organizacijoje gali būti įkurtas darbuotojų vaikams skirtas kambarys (su arba be prižiūrinčiojo asmens) arba vaikų darželis. Tam skirtos patalpos turėtų būti pritaikytos skirtingiems vaikų poreikiams. Nesant kambario arba darželio organizacijos viduje, darbuotojų patiriamos išlaidos vaikų priežiūrai gali būti kompensuojamos išmokomis arba tiesioginiu finansavimu.
Darbuotojų vaikų neformalaus ugdymo priemonių organizavimas ir (ar) finansavimas	Organizacija gali organizuoti darbuotojų vaikų užimtumą jų laisvalaikio metu: rengti stovyklas, būrelius, sporto ar kultūrinius renginius, ekskursijas arba padengti (dalį arba visas) darbuotojų patirtas išlaidas.
Naudos (<i>benefits</i>) šeimos laisvalaikiui	Organizacija gali suteikti darbuotojams papildomų naudų šeimos ir asmeniniam laisvalaikiui praleisti, pavyzdžiui, suteikiant abonementą sporto klubui, baseinui, meno užsiėmimams, kultūriniais renginiams ir pan.
Bet kokios su asmeniniu gyvenimu ir šeimine sritimi susijusios (vienkartinės) premijos, išmokos ir priemokos ar kitos naudos (<i>benefits</i>)	Darbdavio nuožiūra papildomos priemokos darbuotojui gali būti mokamos išėjus vaiko priežiūros atostogų, susituokus, susilaukus šeimos pagausėjimo, baigus studijas, ištikus nelaimei ir pan.
Priemonės esantiems vaiko priežiūros atostogose	Organizacija, norinti paskatinti greitesnį ar sklandesnį darbuotojo sugrįžimą į darbą po vaiko priežiūros atostogų, gali taikyti tikslines priemones dar darbuotojui esant atostogose. Tai gali būti nemokami seminarai, mokymai, kvalifikacijos kėlimo/palaikymo iniciatyvos, stažuotės, atlyginimo lygio palaikymas/didinimas, stažuotės, naujienlaiškiai, įtraukimai į periodinius komandos darbinis susitikimus, socializacijos renginius, KPI (<i>keep in touch</i>) dienos ir pan.
Darbuotojų sąmoningumo kėlimo ar informavimo renginiai, užsiėmimai, kampanijos šia ar gimininga tema	Organizacijoje gali būti rengiamos sąmoningumo didinimo kampanijos, renginiai, teminės savaitės, diskusijos ar kitos komunikacinės veiklos, skirtos paskatinti asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo temos aktualumą.
Periodinės darbuotojų apklausos apie jų šeimos ir darbo derinimo poreikius ir iššūkius	Darbdavys ar už personalą atsakingas organizacijos padalinys ar asmuo gali organizuoti darbuotojų apklausas ar fokus grupes apie tai, kaip jiems sekasi suderinti šeimos, asmeninio gyvenimo ir darbo įsipareigojimus. Periodiškai atliekamos apklausos leidžia palyginti, kiek padėtis pasikeitė per numatytą laikotarpį.

Kitos priemonės	Kitos priemonės gali būti: trumpo pogulio (<i>nap</i>) kambariai, skirti darbuotojams pailsėti ir atgauti jėgas; darbo principai, grįsti rezultato, o ne laiko rodikliais; technologijos ir programinė įranga, palengvinant darbo lankstumą (mobili prieiga prie organizacijos informacinės sistemos, failų dalinimosi platformos, video susitikimai, gyvų ir nuotolinių susirinkimų balansas); ramybės zona darbuotojų pertraukoms; trumpų pertraukų nuo darbo skatinimas; sveikatingumo programos (sveiko maisto opcijos, sveikatos profilaktika, prevencinės asmeninės sveikatos paslaugos ir švietimas); prasmingos kolektyvo veiklos ir bendros socialinės iniciatyvos ir pan.
-----------------	---

Parengta atsižvelgiant į Lietuvos ir užsienio valstybių bei organizacijų gerąsias praktikas.

Šaltiniai:

Diversity Best Practices. [“Work-Life Integration: The New Norm? Trends, Strategies & Best Practice Approaches”](#), 2017.

European Commission. [“Work-life balance for all: Best practice examples from EU Member States”](#), 2019.

Fair Work Ombudsman. [“Best Practice Guide: Parental Leave”](#), 2013.

[Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas](#).

Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba. [Informacija gyventojams](#), 2020.

Workplace Gender Equality Agency. [“Leading employers support balance for home life”](#), 2019.

