

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

2026 m. birželio 5 d., Nr. 26–098AR

DĖL INFORMACIJOS APIE DARBUOTOJUS, KURIA SIEKIAMA ĮGYVENDINTI DARBUOTOJŲ TEISĘ Į TEISINGĄ APMOKĖJIMĄ, RINKIMO, SKELBIMO IR BENDRO DARBO UŽMOKESČIO VERTINIMO ATLIKIMO TVARKOS APRAŠO PROJEKTO

Lietuvos verslo konfederacija (toliau – LVK) išnagrinėjo Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo „Dėl informacijos apie darbuotojus, kuria siekiama įgyvendinti darbuotojo teisę į teisingą apmokėjimą“ projektą Nr. 26–8100 (toliau – Įsakymo projektas) ir juo siūlomą patvirtinti Informacijos apie darbuotojus, kuria siekiama įgyvendinti darbuotojų teisę į teisingą apmokėjimą, rinkimo, skelbimo ir bendro darbo užmokesčio vertinimo atlikimo tvarkos aprašą (toliau – Aprašas).

Žemiau teikiame bendro pobūdžio pastabas dėl siūlomo teisinio reguliavimo ir jo praktinio įgyvendinimo aspektų, o detalesnes pastabas bei siūlymus dėl konkrečių Aprašo punktų, formulių ir jų taikymo pateikiame prie šio rašto pridedamoje lentelėje.

1. Dėl Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Fondo valdyba) pateikiamų duomenų terminų

Įsakymo projekto 3.1.1 punkte minimi terminai iki kada Fondo valdyba pirmą kartą pateiks DK 23 str. 4 d. 1–7 punktuose nurodytus duomenis, tačiau DK 23 str. 4 dalies pradžioje (iki 1–7 punktų), taip pat nurodyta, kad Fondas "*<...> Kas mėnesį* apskaičiuoja kiekvieno darbuotojo mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį ir visų darbdavio darbuotojų mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje *<...>*". Norėtume patikslinimo, kada Fondo valdyba šiuos mėnesinius duomenis pateiks pirmą kartą.

2. Dėl darbo užmokesčio sudedamųjų dalių ir jų apskaičiavimo

Siūlome Apraše detalčiau reglamentuoti mokėjimų už viršvalandinį darbą, darbą poilsio ir švenčių dienomis, naktinį darbą bei darbą nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų įtraukimą į darbo užmokesčio apskaičiavimą.

Šiuo metu nėra aišku, kokia apimtimi šios išmokos turi būti įtraukiamos apskaičiuojant bazinį darbo užmokestį ir darbo užmokesčio atotrūkio rodiklius. Siekiant vienodos praktikos, siūlome aiškiai nustatyti, kad:

- mokėjimai, susiję su papildomai dirbtomis valandomis (pvz., viršvalandžiai, darbas poilsio ar švenčių dienomis), būtų įtraukiami visa faktiškai išmokėta suma;
- mokėjimai, kurie nedidina dirbtų valandų skaičiaus (pvz., priemoka už naktinį darbą), būtų apskaitomi tik papildomos priemokos dalimi.

3. Dėl išmokų ir naudų, neįtraukiamų į bruto mėnesio darbo užmokestį

Aprašo 4.4 punkte nurodytas bruto mėnesio darbo užmokestis neapima tam tikrų išmokų ir naudų, kurios vis dėlto yra apmokestinamos valstybinio socialinio draudimo įmokomis, pavyzdžiui:

- materialinių pašalpų, mokamų pagal kolektyvinę sutartį;

- kompensacijų už nepanaudotas atostogas;
- kai kurių pajamų natūra, pavyzdžiui, draudimo nuo nelaimingų atsitikimų darbuotojų naudai, kai tokia nauda suteikiama visiems darbuotojams vienodomis sąlygomis.

Dėl to darbuotojo pajamos, deklaruojamos socialinio draudimo tikslais, gali nesutapti su Aprašo 4.4 punkte nurodytu bruto mėnesio darbo užmokesčiu.

Siūlome aiškiai nustatyti, ar tokiais atvejais bus reikalaujama papildomų paaiškinimų ir dokumentų. Priešingu atveju darbdaviams gali atsirasti neproporcinga administracinė našta, nes, pavyzdžiui, pažyma PA-DP pildoma tik rankiniu būdu.

4. Dėl mokymosi atostogų

Siūlome patikslinti, ar darbuotojo mokymosi atostogos, apmokamos pagal Darbo kodekso 135 straipsnį, yra įtraukiamos į Aprašo 4.4 punkte nurodytą bruto mėnesio darbo užmokestį ir 4.6 punkte nurodytą apmokamą laiką.

5. Dėl kitų apmokamų atostogų

Siūlome patikslinti, ar pagal kolektyvines sutartis apmokamos papildomos atostogos (pavyzdžiui, darbuotojo santuokos ar artimojo mirties atveju) yra įtraukiamos į Tvarkos aprašo 4.4 punkte nurodytą bruto mėnesio darbo užmokestį ir 4.6 punkte nurodytą apmokamą laiką.

6. Dėl naudų natūra

Siūlome patikslinti Tvarkos aprašo 4.4 punkto nuostatą, pagal kurią darbo užmokesčio natūra gali būti neteikiama, jeigu visiems darbuotojams suteikiama vienoda nauda. Nėra aišku, kaip turėtų būti vertinamos kolektyvinėse sutartyse numatytos naudos natūra, kurios suteikiamos tik tam tikrai darbuotojų grupei pagal objektyvius kriterijus, pavyzdžiui, kalėdinės dovanos darbuotojų vaikams iki tam tikro amžiaus. Siekiant vienodo teisės akto taikymo, siūlome pateikti aiškų tokių naudų traktavimo reglamentavimą arba praktinius pavyzdžius.

7. Dėl suminės darbo laiko apskaitos

Pagal suminę darbo laiko apskaitą dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio rodikliai atskirais mėnesiais gali reikšmingai svyruoti dėl darbo valandų paskirstymo ir išlyginamojo suminės darbo laiko apskaitos laikotarpio pabaigoje atliekamų perskaičiavimų. Todėl siūlome tokių darbuotojų darbo užmokesčio atotrūkį vertinti ne pagal atskirus mėnesius, o pagal visą suminės darbo laiko apskaitos laikotarpį.

8. Dėl įmokų į III pakopos pensijų fondus

Siūlome numatyti, kad tais atvejais, kai darbuotojas darbo užmokesčio padidinimo sumą savo iniciatyva nukreipia į III pakopos pensijų fondą per darbdavį, tokios įmokos būtų laikomos bazinio darbo užmokesčio dalimi.

9. Dėl darbuotojų, neišdirbusių pilnų metų

Siūlome nustatyti, kad apskaičiuojant metinius vidurkius nebūtų įtraukiami darbuotojai, neišdirbę pilnų ataskaitinių metų. Tokie darbuotojai dėl trumpesnio darbo laikotarpio gali iškraipyti darbo užmokesčio kategorijų vidurkius ir mažinti jų reprezentatyvumą.

10. Dėl darbuotojų, dirbančių nepilnu etatu

Skaiciuojant metinius vidurkius pagal pareigybių grupes turėtų būti atsižvelgta į tai, kad pareigybių grupėse su nedideliu darbuotojų skaičiumi darbuotojai dirbantys nepilnu etatu gali iškreipti skirtumą (paygap). Siūlome perskaiciuoti į pilną etatą

11. Dėl darbuotojų priskyrimo darbo vietų grupėms

Siūlome aiškiai reglamentuoti atvejus, kai darbuotojo darbo vietų grupė keičiasi:

- jeigu grupė pasikeičia mėnesio eigoje, darbuotojo duomenys ataskaitoje turėtų būti pateikiami atskiromis eilutėmis pagal kiekvieną grupę;
- jeigu grupė pasikeičia metų eigoje, apskaičiuojant metinius rodiklius darbuotojas turėtų būti proporcingai priskiriamas atitinkamoms darbo grupėms.

12. Dėl duomenų tikslinimo ir perskaiciavimo

Siūlome numatyti aiškią galimybę darbdaviams tikslinti pateiktus duomenis einamaisiais metais. Taip pat siūlome nustatyti, kad darbdaviui patikslinus pateiktus duomenis, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos apskaičiuoti rodikliai būtų automatiškai perskaiciuojami ir atnaujinami.

13. Dėl Aprašo struktūros ir formulių pateikimo

Siekiant didesnio aiškumo bei geresnio teisės akto naudojimo, siūlytume Aprašo formules (5.1 – 5.70 papunkčiai) sugrupuoti pagal apskaičiuojamų rodiklių lygmenį, pavyzdžiui:

- 1) darbuotojo lygmens mėnesiniai rodikliai;
- 2) darbuotojo lygmens metiniai rodikliai;
- 3) pareigybės (pareigybių grupės) lygmens mėnesiniai rodikliai;
- 4) pareigybės (pareigybių grupės) lygmens metiniai rodikliai;
- 5) pareigybės (pareigybių grupės) lygmens skirtumų ir atotrūkių rodikliai;
- 6) įmonės lygmens mėnesiniai rodikliai;
- 7) įmonės lygmens metiniai rodikliai;
- 8) įmonės lygmens skirtumų ir atotrūkių rodikliai.

PRIDEDAMA. LVK pastabos dėl Aprašo projekto atskirų punktų ir formulių, 5 lapai.

Dėkojame už bendradarbiavimą.

Pagarbiai

Generalinė direktorė



Ineta Rizgelė

Originalas nebus siunčiamas. Akvilė Razumienė, el.p. akvile@lvk.lt, mob. +37060151897.

LVK PASTABOS DĒL APRAŠO PROJEKTO ATSKIRŲ PUNKTŲ IR FORMULIŲ

Eil. Nr.	Aprašo punktas	Pastebējimas
1.	3.2. Darbo ūzmokesċio skaidruma ataskaita – Aprašo 12 ar 14 punktuose nurodytų duomenų rinkinys.	Neradome, kad toliau Aprašo tekste būtų naudojama šī sąvoka.
2.	<p>4. Darbdavių Fondo valdybai teikiami duomenys:</p> <p>4.1. Darbo laika norma – laika trukmė, kurią darbuotojas ar valstybės tarnautojas ar pareigūnas, kurio tarnybos santykius ir statusą reglamentuoja specialus įstatymas (toliau kartu įvardijama, kaip darbuotojas) vidutiniškai per savaitę turi dirbti darbdaviui pagal darbo sutartį arba eiti pareigas (valstybės) tarnyboje (neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių), numatyta darbo sutartyje, jai nesant kitame dokumente (įsakyme ir pan.). Kai darbo laika norma nustatyta ne per kalendorinę savaitę, ji perskaičiuojama į vidutinę savaitinę darbo laika normą proporcingai;</p> <p>4.2. Darbo laika režimas; <...></p> <p>7. Darbdaviai pirmą kartą pildydami Skaidraus darbo ūzmokesċio pranešimą (formą SDUP) turi nurodyti darbuotojo:</p> <p>7.1. darbo laika norma;</p> <p>7.2. darbo laika režimą;</p>	<p>Darbo laika norma ir Darbo laika režimas. Neradome šių rodiklių Aprašo 5.1-5.70 formulėse.</p> <p>Lyginant metinius skaičius, normavimas (pagal FTE, apmokėtus mėnesius) turi prasmę, tačiau niekur metinėse formulėse nėra perskaičiavimo į sąlyginius vienetus (pvz., dirbo pilnus metus pilnu etatu) arba eliminavimo tų darbuotojų, kurie nedirbo įmonėje / pareigybės grupėje pilnų metų.</p> <p>Pasitaikys pareigybių grupių su mažu darbuotojų skaičiumi, kur metines sumas įtakos darbuotojai, kurie dirba nepilnu etatu, kurie dirba nepilnus metus (išėjo iš įmonės, naujokai) ir toks metinių sumų skirtumas (paygap) bus labai didelis, tačiau jis apie vidinį teisingumą nieko nepasakys.</p>
3.	<p>5.11. Darbuotojo vidutinis metų mėnesio papildomas darbo ūzmokesċis – darbuotojo kalendorinių metų mėnesių papildomų darbo ūzmokesċių suma padalinta iš darbuotojo kalendorinių metų apmokėtų mėnesių skaičius.</p> $b_i^{metų,vidut} = b_i^{metų} / n_i^k$ <p>čia: $b_i^{metų,vidut}$ – i darbuotojo vidutinis metų mėnesio papildomas darbo ūzmokesċis; $b_i^{metų}$ – i darbuotojo metų papildomas darbo ūzmokesċis (Aprašo 5.10. papunktis); $i = 1, 2, \dots, n$, kur n – darbdavio darbuotojų skaičius, n_i^k – i darbuotojo kalendorinių metų apmokėtų mėnesių skaičius.</p> <p>5.70. Vyrų ir moterų darbo ūzmokesċio medianų skirtumas vertinant papildomą darbo ūzmokesċį – darbdavio darbuotojų vyrų ir darbuotojų moterų metų papildomo darbo ūzmokesċio medianų skirtumas, išreikštas darbuotojų vyrų metų papildomo darbo ūzmokesċio medianos procentinėmis dalimis:</p>	<p>Papildomo darbo ūzmokesċio (b) 5.11 rodiklis ir iš jo skaičiuojamas 5.70 skiriasi savo prigimtimi nuo analogiškų viso darbo ūzmokesċio (a) ir bazinio darbo ūzmokesċio (c) rodiklių.</p> <p>Paaiškinimas: Apraše įvairiais pjūviais pagal periodą (mėnuo, metai) ir pagal detalumo lygmenį (darbuotojas, pareigybės grupė, įmonė) pagal formules yra išskaičiuojami 3 darbo ūzmokesċio rodikliai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Bruto (priskaičiuotas) darbo ūzmokesċis – formulėse „a“ raidė; 2) Bruto (priskaičiuotas) papildomas darbo ūzmokesċis – formulėse „b“ raidė; 3) Bruto (priskaičiuotas) bazinis darbo ūzmokesċis – formulėse „c“ raidė. <p>Šie a, b, c, rodikliai vidurkinami, normuojami ir pan. Tad radus pirmą formulę, kuri, pvz., susijusi su rodikliu a, daugeliu atveju bus analogiškos formulės, susijusios su</p>

Eil. Nr.	Aprašo punktas	Pastebėjimas
	$Skirtumas_Me_B = \frac{(Me_b_{i,vyro}^{metu} - Me_b_{i,moters}^{metu})}{Me_b_{i,vyro}^{metu}} \times 100\%$ <p>čia: Skirtumas_Me_B – vyrų ir moterų metų papildomo darbo užmokesčio medianų skirtumas; Me_b_{i,vyro}^{metu,vidut} – visų darbdavio darbuotojų vyrų metų papildomo darbo užmokesčio mediana, apskaičiuojama išrikiuojant darbuotojų vyrų metų papildomą darbo užmokestį (b_i^{metu}) (Aprašo 5.11. papunktis) didėjančia tvarka, ir iš jų imama vidurinė reikšmė. Jeigu darbdavių darbuotojų vyrų skaičius, uždirbančių papildomą darbo užmokestį, yra lyginis, tuomet imamas dviejų vidurinių reikšmių vidurkis. Me_b_{i,moters}^{metu} – visų darbdavio darbuotojų moterų metų papildomo darbo užmokesčio mediana, apskaičiuojama išrikiuojant darbuotojų moterų metų papildomą darbo užmokestį (b_i^{metu}) (Aprašo 5.11. papunktis) didėjančia tvarka, ir iš jų imama vidurinė reikšmė. Jeigu darbdavių darbuotojų moterų skaičius yra lyginis, tuomet imamas dviejų vidurinių reikšmių vidurkis. b_i^{metu} – darbdavio <i>i</i> darbuotojo metų papildomas darbo užmokestis (Aprašo 5.11. papunktis).</p>	<p>rodikliais b ir c. Išskyrus rodiklio b formulę 5.11 ir iš jos išskaičiuotą 5.70. Formulėje 5.11 papildomas darbo užmokestis padalinamas iš apmokėtų mėnesių skaičiaus. Tokių formulių, kur dalinama iš apmokėtų mėnesių skaičiaus, neturi rodikliai a ir c.</p> <p>Perėjus prie skirtumų skaičiavimo formulių matome, kad vidurkiai skaičiuojami analogiškai a, b, c rodikliams:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) a rodiklis 5.56 skaičiuojamas iš 5.35 ir 5.36, o šie rodikliai – iš 5.7; 2) b rodiklis 5.57 skaičiuojamas iš 5.37 ir 5.38, o šie rodikliai – iš 5.10; 3) c rodiklis 5.60 skaičiuojamas iš 5.39 ir 5.40, o šie rodikliai – iš 5.3. <p>Tuo tarpu medianų skirtumai skaičiuojami iš skirtingų savo prigimtimi rodiklių:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4) a rodiklis 5.68 skaičiuojamas iš 5.7 (kaip 5.56); 5) b rodiklis 5.70 skaičiuojamas iš 5.11 (5.57 skaičiuojamas iš 5.10) 6) c rodiklis – neskaičiuojamas. <p>Kodėl dalis rodiklių neskaičiuojami (kaip šiame pastebėjime minimas 6 rodiklis medianų skirtumas c) – galima numanyti, nes ir taip rodiklių yra labai daug. Bet kodėl skiriasi skirtumų skaičiavimo būdas tarp a ir b vidurkių ir medianų – neaišku.</p>
4.	<p>11.1. kiekvieno darbuotojo vidutinio metinio valandinio darbo užmokesčio dydžius (Aprašo 5.8 papunktis, žymimas a_i^{metu,val}) ir kiekvieno darbuotojo metų darbo užmokestį (Aprašo 5.8 papunktis, žymimas a_i^{metu});</p>	<p>Manome, kad turėtų būti patikslinta taip: „...kiekvieno darbuotojo metų darbo užmokestį (Aprašo 5.7 papunktis, žymimas a_i^{metu})“;</p>
5.	<p>12. Remdamasi Aprašo 6–7 punktų duomenimis Fondo valdyba Aprašo 13 punkte nurodytu periodiškumu apskaičiuoja ir darbdaviams pateikia praėjusių kalendorinių metų:</p> <p>17. Fondo valdyba Aprašo 12 ir 14 punktuose nurodytus rodiklius apie praėjusius kalendorinius metus savo interneto svetainėje viešai skelbia einamųjų metų balandžio 1 d. tokiu periodiškumu:</p>	<p>Nėra aišku, ar yra kažkoks skirtumas tarp "darbdaviams pateikia" ir " savo interneto svetainėje viešai skelbia". Jei yra kažkokie Aprašo 12 p. duomenų masyvų skirtumai, kurie teikiami darbdaviams ir teikiami viešai, tai reikėtų aprašyti, o jei bus identiški – nereikia kartoti šių punktų. Visi viešai matys tuos pačius skaičius.</p>

Eil. Nr.	Aprašo punktas	Pastebėjimas
		<p>Kyla klausimas, ar šie atskiri punktai atsirado dėl BDAR momento (kuris Apraše neaprašytas, visur į formules traukiama nuo 1 darbuotojo) ir darbdaviui bus teikiama daugiau duomenų negu viešai skelbiama.</p> <p>pun DK 23 straipsnio 7 punktas numato visų duomenų viešą skelbimą išskyrus duomenis pagal pareigybių grupes: „Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba duomenis apie darbdavių, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 249, praėjusių kalendorinių metų rodiklius, nurodytus šio straipsnio 4 dalies 1–6 punktuose, viešai skelbia kas trejus metus, o duomenis apie darbdavių, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – 250 ar daugiau, praėjusių kalendorinių metų rodiklius, nurodytus šio straipsnio 4 dalies 1–6 punktuose, – kasmet.“</p> <p>Taigi DK nenumato, kad būtų viešai skelbiami duomenys pagal pareigybių grupes, jie teikiami tik darbdaviams. Todėl Aprašo 17 punktas turi būti patikslintas.</p>
6.	<p>12.7. vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį pagal bazinį darbo užmokestį ir papildomą darbo užmokestį pagal pareigybių grupes (Aprašo 5.63 — 5.66 papunkčiai, atitinkamai žymimi <i>Atotrūkis_B_g</i>, <i>Skirtumas_B_g</i>, <i>Atotrūkis_C_g</i>, <i>Skirtumas_C_g</i>).</p>	<p>Kyla abejonių, ar tikrai Sodra pagal Aprašo 17 punktą planuoja skelbti viešai statistiką savo interneto svetainėje pagal pareigybių grupes. Pagal Aprašo 7.3 punktą pareigybių grupė yra tiesiog kodas. Nėra aišku, kokią vertę turi viešai paskelbti kiekvienos įmonės viduje taikomi pareigybių kodai.</p> <p>DK 23 straipsnio 7 punktas numato visų duomenų viešą skelbimą išskyrus duomenis pagal pareigybių grupes: „Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba duomenis apie darbdavių, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 249, praėjusių kalendorinių metų rodiklius, nurodytus šio straipsnio 4 dalies 1–6 punktuose, viešai skelbia kas trejus metus, o duomenis apie darbdavių, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – 250 ar daugiau, praėjusių kalendorinių metų rodiklius, nurodytus šio straipsnio 4 dalies 1–6 punktuose, – kasmet.“</p>

Eil. Nr.	Aprašo punktas	Pastebėjimas
		<p>Taigi DK nenumato, kad būtų viešai skelbiami duomenys pagal pareigybių grupes, jie teikiami tik darbdaviams. Todėl Aprašo 17 punktas turi būti patikslintas.</p> <p>Jei vis dėlto numatoma viešai skelbti rodiklius pagal pareigybių grupes, siūlome Apraše aiškiai nustatyti minimalius darbuotojų skaičiaus kriterijus pagal lytį ir kitas duomenų apsaugos priemones, siekiant išvengti netiesioginio darbuotojų identifikavimo ir užtikrinti BDAR reikalavimų laikymąsi.</p>
7.	<p>16. Fondo valdyba iki kiekvieno einamojo mėnesio 5 dienos savo interneto svetainėje viešai skelbia už kalendorinio mėnesio, einančio prieš praėjusį mėnesį, darbdavių, turinčių ne mažiau kaip 8 darbuotojus (iš jų daugiau negu 3 moterys ir daugiau negu 3 vyrai), darbuotojų vyrų ir darbuotojų moterų vidutinį mėnesio valandinį darbo užmokestį.</p>	<p>Siūlome patikslinti, kuriam konkrečiam Aprašo rodikliui (-iams) priskirtinas 16 punkte numatytas viešai skelbiamas darbuotojų vyrų ir moterų vidutinis mėnesio valandinis darbo užmokestis. Iš projekto nėra pakankamai aišku, ar šiuo atveju turimi omenyje Aprašo 5.51 ir 5.52 punktuose nustatyti rodikliai.</p>
8.	<p>18. Fondo valdyba, Aprašo 6–7 punktuose nurodytus duomenis perduoda Valstybinei darbo inspekcijai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) ir Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai (toliau – LGKT) pagal duomenų teikimo ir gavimo sutartį.</p>	<p>Nėra aišku, kokie šio punkto praktiniai taikymai. Aprašo 6-7 punktai – tai darbdavio teikiami "raw" duomenys. Nėra aišku, kokių tikslu VDI / LGKT gali kreiptis į Sodrą "raw" duomenų.</p>
9.	<p>19. Fondo valdyba, Aprašo 10–12 ir 14 punktuose nurodytus rodiklius pagal duomenų teikimo ir gavimo sutartį perduoda VDI ir LGKT tokiu pat periodiškumu kaip ir darbdaviams.</p>	<p>Siūlome pagrįsti Aprašo 12 punkte nurodytų rodiklių perdavimo VDI ir LGKT poreikį. Pagal Aprašo 17 punktą Fondo valdyba šiuos rodiklius viešai skelbia savo interneto svetainėje, todėl nėra aišku, kokia papildoma vertė sukuriama juos atskirai perduodant minėtoms institucijoms.</p>
10.	<p>5.55. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis – darbdavio darbuotojų vyrų ir darbuotojų moterų vidutinio metinio valandinio darbo užmokesčio skirtumas, išreikštas vyrų vidutinio metinio valandinio darbo užmokesčio procentinėmis dalimis:</p> $Atotrūkis_A = \frac{(A_{vyrų}^{metų, val} - A_{moterų}^{metų, val})}{A_{vyrų}^{metų, val}} \times 100\%$ <p>čia: Atotrūkis_A – vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis; $A_{vyrų}^{metų, val}$ – visų darbdavio darbuotojų vyrų vidutinis metinis valandinis darbo užmokestis (Aprašo 5.43. papunktis);</p>	<p>Siūlome paaiškinti, kodėl Aprašo 5.55 punkte vartojama sąvoka „atotrūkis“, o 5.56 punkte – „skirtumas“ (ir toliau kaitaliojama iki 5.70 punkto). Šiuo metu nėra aiški šių sąvokų vartojimo logika, todėl siūlome ją atskleisti sąvokų skyriuje.</p>

Eil. Nr.	Aprašo punktas	Pastebėjimas
	<p>$A_{moterų}^{metų, val}$ – visų darbdavio darbuotojų moterų vidutinis metinis valandinis darbo užmokestis (Aprašo 5.44. papunktis).</p> <p>5.56. Vyrų ir moterų metinio darbo užmokesčio skirtumas – darbdavio darbuotojų vyrų ir darbuotojų moterų vidutinio metinio darbo užmokesčio skirtumas, išreikštas vyrų vidutinio metinio darbo užmokesčio procentinėmis dalimis:</p> $Skirtumas_A = \frac{(A_{vyrų}^{metų} - A_{moterų}^{metų})}{A_{vyrų}^{metų}} \times 100\%$ <p>čia:</p> <p>Skirtumas_A – vyrų ir moterų metinio darbo užmokesčio skirtumas;</p> <p>$A_{vyrų}^{metų}$ – visų darbdavio darbuotojų vyrų vidutinis metinis darbo užmokestis (Aprašo 5.35. papunktis);</p> <p>$A_{moterų}^{metų}$ – visų darbdavio darbuotojų moterų vidutinis metinis darbo užmokestis (Aprašo 5.36. papunktis).</p>	