

COUNTLINE

2023 METŲ ŽINIŲ KATALOGAS



2023

A 3D bar chart with four bars of increasing height from left to right. The bars are made of a textured material. The first bar is brown, the second is pink, the third is light pink, and the fourth is a darker pink. The numbers 2, 0, 2, and 3 are overlaid on the bars in white. The background is a dark teal color with a light blue floor. There are decorative colored squares in the corners: purple on the top left, green on the top right, pink on the bottom left, and orange on the bottom right.

Sveiki!

Pristatome interaktyvų „Countline“ 2023 metų pradžios katalogą, kuriame rasite viską, kas galėtų dominti šiuolaikinį profesionalą. Tačiau prieš pradėdami, susipažinkite su leidinio naudojimo instrukcijomis:

01

Verskite puslapius, spauskite rodykles kairėje ir dešinėje arba naudokitės klaviatūros mygtukų rodyklių pagalba.

02

Turinyje spauskite ant dominančios temos ar mygtuko šalia - Jūs būsite nukreipti į dominančią temą arba skiltį.

03

Norėdami grįžti į turinį, spauskite „Atgal į turinį“ puslapio viršuje.

04

Sudomino mokymai? Spauskite mygtuką „Plačiau“ ir susipažinkite su jais iš arčiau.

05

Sudomino produktas? Spauskite ant produkto paveikslėlio ir susipažinkite su juo plačiau.

TURINYS

APIE

Apie Countline.....	4	→
Jūsų mokymų partneris.....	5	→

FINANSAI

Aktualijų straipsnis.....	6	→
Lektoriai.....	9	→
Mokymai.....	10	→

TEISĖ

Aktualijų straipsnis.....	12	→
Lektoriai.....	16	→
Mokymai.....	18	→

KITA

Jūsų darbo palengvinimui....	27	→
---------------------------------	----	---



VADYBA

Aktualijų straipsnis.....	20	→
Lektoriai.....	23	→
Mokymai.....	24	→

apie **COUNTLINE**

Countline – jau 24 metus rengia praktinius mokymus apskaitos, mokesčių, vadybos, personalo valdymo ir kitų organizacijos valdymo sričių profesionalams.

Mes tikime, kad svarbiausias profesionalo poreikis yra nuolatinis mokymasis, o mokytis efektyviausia, kai profesionalai dalijasi praktinėmis žiniomis ir patirtimi.

30 tiek žmonių **COUNTLINE** komandoje stengiasi, kad Jus pasiektų kokybiški mokymai, aktualiausiose srityse.

Countline organizuojami mokymai – tai ne tik pati aktualiausia ir naujausia informacija parengti mokymai. Tai mokymai, kurių metu dalyviai įgauna ne tik teorines, tačiau ir praktines žinias, tad pabaigę mokymus jie iš karto gali jas pritaikyti ir daryti reikiamus pakeitimus ar procesų pagerinimus organizacijoje. Tikime, kad kiekvienas atrasite sau ar savo organizacijai labiausiai tinkamus mokymus ir netrukus pasimatysime nuotoliniuose ar auditoriniuose mokymuose! O kad nepraleistumėte naujienų, susitikime Countline socialiniuose tinkluose bei www.countline.lt



Visus Countline mokymus galite rasti:

COUNTLINE.LT



Sekite aktualias naujienas Facebook puslapyje:

COUNTLINE MOKYMAI



Turite klausimų ar reikia konsultacijos? Susisiekite su Countline vadybininku:

INFO@COUNTLINE.LT

8 5 263 9922

Jūsų mokymų partneris

Pristatome jau septintąjį Countline žinių katalogą, skirtą 2023 metų svarbiausiems mokymams bei aktualioms naujienoms!

Mūsų mokymų dalyvių atsiliepimai ir reakcijos dėl lektorių naudingų patarimų bei straipsnių skatina ne tik atsakingai galvoti apie kuriamą turinį, bet ir kurti ateities katalogų tendencijas. Countline kuriami žinių katalogai tik įgauna pagreitį, todėl ateityje galėsime pasiūlyti dar daugiau profesionalių lektorių komentarų, straipsnių ir patarimų apie einamojo laikotarpio aktualijas ir tendencijas, tiems, kuriems nuolatinis mokymasis teikia didžiausią malonumą.

Praėję 2022 metai buvo išskirtiniai tuo, kad prasidėjęs karas bei neapibrėžtumo sąlygos, nauji įstatymų pakeitimai, energetiniai bei infliacijos iššūkiai, o kur dar nuolat besikeičiančios ekonominės prognozės ir žiniasklaidoje vis dažniau minimas artėjančios recesijos terminas, pareikalavo kiekvieno iš mūsų didesnės asmeninės lyderystės bei iniciatyvos iš vadovų. Nenuostabu, kad tiek aukščiausios, tiek vidurinės grandies vadovų, bei kitų organizacijoje lyderystės vaidmenį prisiimančių profesionalų įgūdžių ugdymas tapo daugelio organizacijų raktu į ilgalaikę sėkmę.

Būdami atsakingi mokymų organizatoriai puikiai jaučiame naudą, kurią gauna organizacijos norinčios nuolat ugdyti darbuotojų kompetencijas:

- Nuolat besimokantys žmonės greičiau priima būtinus sprendimus;
- Reguliarus įgūdžių tobulinimas padeda lengviau prisitaikyti prie pokyčių;
- Išsikelti tikslus ir pasiekti norimus rezultatus žymiai paprasčiau kai turime reikiamas žinias;
- Nauji ar nenaudoti problemų sprendimo būdai priklauso nuo atviro požiūrio ar turimos patirties;
- Reguliarus mokymasis teikia ne tik malonumą, bet ir suteikia karjeros galimybes;
- Mokymų metu užmegztos pažintys padeda dalintis gerosiomis praktikomis.

Prasidėjus 2023 metams primename:

Jūsų organizacijos darbuotojai visuomet turi mokymų poreikį, tačiau tik aktyvus bendravimas, dėl turimų žinių atnaujinimo, gali padėti teisingai susiplanuoti žinių atnaujinimo planą.

Ieškomų mokymų paiešką gali padėti palengvinti reguliarius mūsų puslapiu www.countline.lt ar naujienlaiškių skaitymas. Neradote ieškomų mokymų? Susisiekite su mūsų mokymų vadybininkais, kurie rekomenduos geriausią pasirinkimą.

Visa Countline komanda linki, kad 2023 metai Jums būtų maloniai įsimintini!



FINANSAI

DARBUOTOJŲ EDUKACIJA GALI PADĖTI IŠVENGTI DARBO GINČŲ

Jurgita Navikienė



Anksčiau ar vėliau kiekvienas darbdavys susiduria su tam tikrais darbuotojų klausimais. Pavyzdžiui, kiek darbdavys turi investuoti į savo darbuotojus? Kaip dažnai reikia darbuotojų kolektyvą mokyti, suteikiant profesinių žinių ir gerinant mikroklimatą organizacijoje? Ar darbuotojams naudinga žinoti savo teises, garantuojamas Darbo kodeksu? Taigi, darbdavys ne tik privalo apmokyti darbuotoją saugiai dirbti darbo vietoje, bet ir jam pačiam yra labai naudinga, kai darbuotojai žino teisės aktų reikalavimus ir nekelia nepagrįstų reikalavimų ar neturi pernelyg didelių lūkesčių.

Sukauptos žinios „pasensta“ ir jas reikia atnaujinti

Šiuo metu galiojantis Darbo kodeksas buvo pakeistas prieš gerus penkerius metus. Todėl nuostatos, kurias darbuotojai žinojo pagal ankstesnės redakcijos Darbo kodeksą, turėjo būti įsisavintos naujai. Vadinasi, darbdaviui tenka atsakomybė, jog kiekvienas darbuotojas žinotų, kaip įmonėje taikomos dabar galiojančio Darbo kodekso nuostatos.

Jose nurodyta, kad įmonių ir organizacijų padalinių vadovai turi būti edukuoti ir teisingai sudaryti darbuotojų darbo grafikus arba pažymėti

faktiškai dirbtą laiką. Taigi, verta pasvarstyti – kiek darbdavys turi investuoti į darbuotojų mokymą, pavyzdžiui, kaip teisingai taikyti Darbo kodekso nuostatas? Priešingu atveju – padarius klaidą ar neteisėtai verčiant darbuotoją dirbti viršvalandžius, darbdaviui gali tekti netrukus aiškintis ir Darbo ginčų komisijoje.

Juk bet kuriam darbuotojui kilus įtarimų ar neaiškumų, kaip tam tikroje situacijoje turėtų būti taikomos Darbo kodekso nuostatos, jis gali nemokamai pasikonsultuoti su Valstybinės darbo inspekcijos specialistais ar tiesiog parašyti skundą Darbo ginčų komisijai.

Realybė tokia, kad net ir nesant jokių pokyčių tam tikrais klausimais Darbo kodekse, Valstybinės darbo inspekcijos specialistai pateikia tam tikrų rekomendacijų vienu ar kitu darbo santykiuose aktualių klausimų. Todėl labai naudinga vis atnaujinti žinias. Geroji praktika patvirtina, kad bet kokias darbuotojų žinias reikėtų atnaujinti bent vieną kartą metuose.

Išties neblogas rekomenduotinas laikas mokytis yra metų pabaigoje, prieš naujų metų pradžią arba metų pradžioje. Aišku, jeigu šie laikotarpiai yra labai įtempti, tuomet darbdaviai mokymus organizuoja rudenį ar kitu konkrečiai organizacijai tinkamu laiku.

Patarimai darbo ginčų prevencijai

Panagrinėkime kelias praktines situacijas ir jų sprendimo būdus:

- Įmonė turi keletą padalinių, kurių darbuotojai dirba pagal suminės darbo laiko apskaitos režimą. Grafikai darbuotojams sudaromi rotacijos principu – vieną savaitę darbuotojai dirba rytinėje pamainoje, antrą – popietinėje, o trečią savaitę – naktinėje pamainoje. Tačiau darbuotojai kartais paprašo pakeisti darbo grafiką dėl asmeninių aplinkybių, ir iškyla klausimas – ar nebus pažeistas maksimalus darbo laikas ir bus užtikrinamas minimaliojo poilsio laikas?

Taip pat ir dėl kitų priežasčių tenka dirbti ne taip, kaip suplanuota pirminiame grafike. Dėl čia aprašytų atvejų tenka gerai įsigilinti į Darbo kodekso nuostatas. Juk pažeidus kodekso nuostatas, gali kilti darbo ginčas, arba Valstybinės darbo inspekcijos patikrinimo metu gali būti nustatyti pažeidimai.

- Darbuotojui kilo įtarimas, kad darbdavys neteisingai jam suteikia kasmetines atostogas. Arba nesuteikia papildomų atostogų, nors darbuotojas dirba kilnojamojo pobūdžio darbą, ir

dar lauko sąlygomis. Todėl išmintingiausia tokiu atveju būtų, jog darbuotojas užduotų klausimą tiesioginiam savo vadovui įmonėje, o šis turėtų pripažinti savo klaidą, kad neįvertino fakto, kai tenka prie kasmetinių atostogų suteikti dar ir papildomų atostogų dvi darbo dienas už vienus darbo metus.

Tačiau jei darbdavys atsisako suteikti visas priklausančias atostogas ir darbuotojui tinkamai nepaaiškina priežasčių, didelė tikimybė, kad įmonės vadovui dėl to teks aiškintis Darbo ginčų komisijoje. O jei nebus pasiektas kompromisas, galima dar papildomai sulaukti ir neplaninio Valstybinės darbo inspekcijos patikrinimo.

Šviesti darbuotojus ne tik būtina, bet ir

apsimoka

Darbo santykiuose visų nuostatų neįmanoma aprašyti. Tiek ir Darbo kodekse, tiek ir LR Vyriausybės nutarime Nr. 498 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ yra įtraukti pagrindiniai darbo santykius reglamentuojantys principai.

Kai prireikia spręsti praktikoje išylančius klausimus arba reikia pasirinkti vieną iš kelių Darbo kodekse siūlomų alternatyvų, tenka tai aprašyti įmonės vidaus teisės aktuose. Šiuos pasirinkimus tenka išaiškinti darbuotojams, kad tiek darbdavys, tiek ir darbuotojai visi vienodai suprastų ir taikytų šias nuostatas.

Gerosios praktikos pavyzdžiai, susiję su darbuotojų mokymu:

- Kai darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus tenka taikyti padalinių vadovams, jų apmokymas turi užtrukti tiek, kad nekiltų klausimų dėl darbo laiko ir poilsio laiko darbuotojams suteikimo. Žinių atnaujinimas turi vykti reguliariai, ne rečiau kaip kartą per metus;
- Jei kyla darbo ginčas, klausimus, susijusius su šiuo ginču, labai naudinga aptarti su atsakingais įmonės darbuotojais. Pagal poreikį – šiuos klausimus aptarti ir su visais įmonės darbuotojais;
- Ypač svarbu visus įmonės darbuotojus apmokyti suprasti:
 - kas parašyta atlyginimo lapelyje – kaip apskaičiuojami darbuotojo mokesčiai, skaičiuojami atostoginiai;
 - kokios garantijos darbuotojams priklauso – kiek atostogų dienų, mamadienių / tėvadienių, kokios garantijos yra komandiruočių metu ir t. t.

Ir pabaigai – paskutinis patarimas: kiekviena organizacija gali turėti savo susikurtų specifinių

taisyklių ar yra pasirinkusi taikyti tam tikras Darbo kodekso nuostatas, todėl darbuotojus apie tai informuoti reikėtų jų darbo pradžioje, o ne tada, kai iškyla papildomų klausimų.

Kartais darbuotojai naudoja „neatremiamą“ argumentą – „ankstesnėje darbovietėje buvo laikomasi visai kitokios tvarkos“. Tuomet darbuotojams tenka priminti, kad šioje organizacijoje yra pasirinktos kiek kitokios nuostatos ir jos taip pat yra teisėtos.



KĄ RODO DABARTINIAI DARBO RINKOS POKYČIAI?

Živilė Simonaitytė



Statistikos departamentas, užfiksavęs 2022 m. III ketv. nedarbo rodiklius, patvirtino tai, ką buvo galima nuspėti ir kiek anksčiau – nedarbo lygis po rekordinių žemumų, kai 2022 m. II ketv. siekė 5,2 proc., dar pakilo ir dabar siekia jau 5,7 proc. Nors kol kas šis augimas tik simbolinis, tačiau stebint tendencijas galime nuspėti, kad jis kils ir toliau. Ar tai reiškia, kad jau pasiekėme ribą, kai vadinamoji „darbuotojų rinka“ vėl taps „darbdavių rinka“?

Du pasiūlos ir paklausos elementai

Darbo rinkoje, kaip ir bet kurioje kitoje, veikia pagrindiniai ekonomikos dėsniai. Vienas iš jų – pasiūlos ir paklausos, tik čia veikia du paklausos ir du pasiūlos elementai. Vienas iš jų – tai darbo vietų skaičius. Kuo daugiau pasiūlos turime, tuo

sunkesnėje pozicijoje yra konkretus darbdavys, nes darbuotojai turi didesnį pasirinkimą. Ir atvirkščiai, jei darbo vietų skaičius mažėja, darbuotojai yra linkę mažiau rinktis, svarbu tiesiog užsitikrinti darbo vietas turėjimą.

Kitas elementas – tai darbuotojų skaičius. Net ir esant tokiam pačiam darbo vietų skaičiui, sumažėjus galinčių dirbti žmonių kiekiui, jie gali lengviau rinktis tarp potencialių darbo vietų ir priešingai – didėjant žmonių skaičiui, darbdaviai gali rinktis iš jų.

Darbo vietų mažėja, o darbuotojų, ieškančių darbo – daugėja

Energetikos kainų augimas, infliacija, jai suvaldyti didinamos palūkanų normos verčia daugelį įmonių mažinti darbuotojų skaičių. Jau dabar galima stebėti įmones, kurios atsisako vienos ar net dviejų pamainų, efektyvina veiklą optimizuojant funkcijas ir imasi kitų priemonių taupyti darbo užmokesčio fondą. Taigi žmonės, kurie iki šiol neturėjo darbo, gali jį sunkiau susirasti, nes naujų darbo vietų šiuo metu tiesiog nekuriama, o ir senose pokyčių mažiau – ekonomikos sulėtėjimo laiku darbuotojai linkę išlaikyti stabilumą ir naujų darbų neieško. Ženklu, kad tai keisis artimiausiu metu – nesimato. Atleistieji iš darbo – jo ieško, taigi darbo rinka pildosi. Reiktų nepamiršti ir karo, vykstančio Ukrainoje, kuris jau lėmė nemažą pabėgėlių srautą, o prasidėjus šalčiams, neslopstant rusų atakoms ir Ukrainos valdžiai vis aiškiau kalbant apie tai, kad šilumos, elektros ir vandens gali nepavykti užtikrinti, jis gali tik padidėti. Panašu, kad ir ši tendencija artimiausiu metu nesikeis.

Situacijos plusai ir minusai arba „tai ką dabar daryti?“

Darbdaviai, kurie šiuo metu ieško darbuotojų, tikrai turi kuo džiaugtis. Iki šių metų vasaros, kai žaibiškai pradėjo kilti energijos kaina, dauguma sutiktų įmonių kaip didžiausią problemą įvardindavo darbuotojų trūkumą. Nepatyrę, neturintys reikiamų įgūdžių, neatsakingai žiūrintys į darbą, bet reikalaujantys didelių atlyginimų – toks buvo daugelio įmonių piešiamas darbo rinkos paveikslas.

Vienas akivaizdus darbuotojų trūkumo įrodymas – darbo skelbimai visur: lauko reklamose, socialiniuose tinkluose, visuomeniniame transporte. Reikia konstatuoti, kad to artimiausiu metu nebeliks ar bent jau sumažės, o susirasti darbuotojų tikrai bus lengviau.

Tačiau reikia nepamiršti, kad lengviau gali būti tik tam tikrose srityse. Panaršius po darbo skelbimų portalus, pasikalbėjus su įmonėmis, galima suprasti, kad šiuo metu laisvėja mažiausiai kvalifikuoti darbuotojai.

Kalbant apie aukštesnės kompetencijos žmones – jų vis dar trūksta. Ir požymių, kad įmonės lengvai atsisakys šių darbuotojų, kol kas nėra. Jei ekonomikos sulėtėjimas nelems didelių įmonių griūties ir atitinkamai visų dirbančiųjų išleidimo į darbo paieškas, tikėtis, kad bus lengviau susirasti aukštesnės kvalifikacijos darbuotojus – sunku. O kur dar galima valstybės tarnybos reforma, kuri smarkiai padidintų visų pirma vadovų atlyginimus. Ji gali paskatinti dalį aukštos kvalifikacijos darbuotojų prisiminti darbus viešajame sektoriuje. Žinoma, džiugesį dėl lengvesnio darbuotojų susiradimo dar labiau menkina ekonomikos dėsniai, kurie sako, kad augant nedarbo lygiui, mažėja ir žmonių perkamoji galia, o tai vėliau gali mažinti ir verslų pajamas. Taigi, ypatingai toms įmonėms, kurių nemažą pajamų dalį sudaro gyventojų pirkiniai, reikia pradėti galvoti apie pajamų kritimą. Jau nekalbant apie tai, kad jis ir taip krito dėl kylančių kainų, todėl dabar galvoje – ne naujų darbuotojų paieškos.

Ir pabaigai. Reikia nepamiršti, kad ekonomika visada vystosi ciklais, o išlošiančių ir pralošiančių gali būti tiek augimo, tiek nuosmukio laikais. Galbūt šiandieninė situacija lems tai, kad Lietuvoje liks nemažas kiekis darbingo amžiaus imigrantų, kurie padės bent kažkiek apkamšyti šlubuojančią demografinę situaciją, o įmonės, kurios sugebės pasinaudoti darbo rinkos pokyčiais, pritrauks pas save geresnius darbuotojus.

[Daugiau staipsnių rasite čia](#) →

lektoriai



AUDRIUS DZIKEVIČIUS

- Įmonės finansų valdymas, analizė ir prognozavimas
- Pinigų srautų planavimas, prognozavimas bei vertinimas investicijų projektuose
- Investicinių projektų rengimas, valdymas bei vertinimas
- Sąnaudų ir naudos analizė
- Finansai ne finansininkui
- Verslo vertinimas ir kapitalo pritraukimas verslo plėtrai

LAIMONAS RADZEVIČIUS

- Įmonės finansinių ataskaitų analizė ir finansinių rodiklių interpretavimas
- Finansų analizė ir įmonės veiklos efektyvumas
- Efektyvus biudžeto sudarymas, valdymas ir stebėseną
- Darbuotojų motyvacijos ir skatinimo sistema
- Verslo vertinimas - įmonių įsigijimo sandoriai



DR. ŽIVILĖ SIMONAITYTĖ

- Vidaus kontrolės kūrimas ir užtikrinimas
- Kaip sukurti efektyvią finansų kontrolės sistemą?
- Efektyvus veiklos rizikos vertinimas
- Kaip suplanuoti ir atlikti veiklos auditą organizacijoje?
- Vidaus auditas viešajame sektoriuje

FINANSAI IR KONTROLĖ



Živilė Simonaitytė	Personalo valdymo praktika viešajame sektoriuje	120 €	PLAČIAU →
Laimonas Radzevičius	Įmonės finansinių ataskaitų analizė ir finansinių rodiklių interpretavimas	120 € + PVM	PLAČIAU →
S. Saulienė ir kiti	Pakeitimai akcizų srityje 2023 metais	Nemokamas seminaras	PLAČIAU →
Vida Šeduikytė	Pinigų srautų ataskaitos sudarymo kursai pradedantiesiems	120 € + PVM	PLAČIAU →
Aurelija Venslovė	Viešojo sektoriaus strateginis planas ir KAM jo reikia?	100 €	PLAČIAU →
S. Maulevičius	Išmok pats nustatyti verslo vertę!	160 € + PVM	PLAČIAU →
Živilė Simonaitytė	Vidaus kontrolės kūrimas ir užtikrinimas viešajame sektoriuje	110 €	PLAČIAU →
Audrius Džikevičius	Finansai ne finansininkams	120 € + PVM	PLAČIAU →
Živilė Simonaitytė	Kaip suplanuoti ir atlikti veiklos auditą organizacijoje?	130 €	PLAČIAU →
S. Maulevičius	Finansų bei piniginių srautų valdymas. Finansinių rodiklių interpretavimas	130 € + PVM	PLAČIAU →
Živilė Simonaitytė	Kaip sukurti efektyvią finansų kontrolės sistemą viešajame sektoriuje?	110 €	PLAČIAU →
Živilė Simonaitytė	Vidaus auditas viešajame sektoriuje	130 €	PLAČIAU →
Audrius Džikevičius	Sąnaudų ir naudos analizė investiciniuose projektuose	120 € + PVM	PLAČIAU →
Danielius Kolisovas	Rizikos valdymo proceso diegimas viešajame sektoriuje	140 €	PLAČIAU →
S. Maulevičius	Vidaus kontrolės kūrimas ir užtikrinimas įmonėse	130 € + PVM	PLAČIAU →
Živilė Simonaitytė	Vidaus auditas viešajame sektoriuje	130 € + PVM	PLAČIAU →
Živilė Simonaitytė	Veiklos audito organizavimas pažengusiems	130 € + PVM	PLAČIAU →
Audrius Džikevičius	Investicinių projektų rengimas, vertinimas bei valdymas	120 € + PVM	PLAČIAU →
Živilė Simonaitytė	Efektyvus veiklos rizikos vertinimas – nauda organizacijai	120 €	PLAČIAU →
Deivydas Liučvaitis	Power BI finansuose	600 €	PLAČIAU →

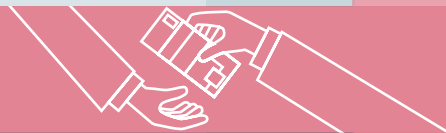
APSKAITOS STANDARTAI



Natalja Kobzevienė	Aktualūs turto valdymo ir apskaitos pagal VSAFAS klausimai	110 €	PLAČIAU →
Vida Šeduikytė	Pinigų srautų ataskaitos sudarymo kursai pradedantiesiems	120 € + PVM	PLAČIAU →
Violeta Alando	Perėjimas prie TFAS ir TFAS taikymas pirmą kartą	140 € + PVM	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Apskaitos pagal VSAFAS kursai	400 €	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Pinigų srautų apskaita pagal VSAFAS	100 €	PLAČIAU →

Ramunė Budrionytė	Pinigų srautų ataskaitos sudarymas	130 € + PVM	PLAČIAU →
Violeta Alando	Finansinis turtas ir įsipareigojimai bei nuomos sandoriai pagal TFAS	140 € + PVM	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Aktualūs ilgalaikio turto apskaitos klausimai viešajame sektoriuje	100 €	PLAČIAU →
Ramunė Budrionytė	Nacionaliniai ir tarptautiniai apskaitos standartai	130 € + PVM	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Apskaitos procedūrų pagal VSAFAS konsultacijos	Konsultacija	PLAČIAU →

DARBO UŽMOKESČIO APSKAITA



Vida Šeduikytė	Darbo užmokesčio apskaitos kursai	220 €	PLAČIAU →
Jurgita Navikienė	Komandiruočių apskaita ir apmokestinimas 2023 m.	120 € + PVM	PLAČIAU →
N. Kobzevienė ir kiti	Biudžetinių įstaigų darbuotojų kasmetinės veiklos vertinimas 2022 m.	110 €	PLAČIAU →
Jurgita Navikienė	Darbo užmokesčio naujovės 2023 m.	125 € + PVM	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Švietimo įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimas 2022 – 2023 m.	90 €	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Globos įstaigų darbo užmokesčio pakeitimai nuo 2023-01-01	110 €	PLAČIAU →
N. Kobzevienė ir kiti	Darbo užmokesčio skaičiavimas ir apskaita viešajame sektoriuje	110 €	PLAČIAU →
J. Navikienė ir kiti	Mokesčiai Švedijoje bei darbuotojų komandiravimas iš Lietuvos 2023 m.	120 € + PVM	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Pelno nesiekiančių įmonių projektų apskaita ir darbo užmokesčio ypatumai	110 € + PVM	PLAČIAU →
Jurgita Navikienė	Suminė darbo laiko apskaita ir DK pakeitimai 2023 m.	120 € + PVM	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Projektų apskaita pagal VSAFAS ir darbo užmokesčio apskaita	110 €	PLAČIAU →



MOKESČIAI IR APSKAITA

Artūras Kapitanovas	Seimo sesijai pasibaigus: mokesčių ir apskaitos pakeitimai nuo 2023 m.	145 € + PVM	PLAČIAU →
E. Vincevičiūtė ir kiti	Taršos mokesčių deklaracijų pildymas ir apskaita GPAIS	120 € + PVM	PLAČIAU →
J. Navikienė ir kiti	Akcijų sandoriai, dividendai ir mokestinių nuostolių perkėlimas	150 € + PVM	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Religinių bendruomenių mokesčiai bei apskaita	110 €	PLAČIAU →
Jurgita Navikienė	Individualių įmonių mokesčių ir apskaitos naujovės 2023 m.	110 € + PVM	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Metinė finansinė atskaitomybė pagal VSAFAS už 2022 m.	110 €	PLAČIAU →
Karolina Jogminaitė	Grandininiai prekių tiekimo sandoriai. Trikampė prekyba ir e-prekyba	120 € + PVM	PLAČIAU →
Vida Šeduikytė	Pirmosios finansinės atskaitomybės rengimo kursai	210 € + PVM	PLAČIAU →
J. Navikienė ir kiti	El. prekyba 2023 m.: vykdymo galimybės, mokesčiai ir apskaita	125 € + PVM	PLAČIAU →
Kristina Ramonaitė	2022 m. finansinių ataskaitų sudarymas labai mažose ir mažose įmonėse	110 € + PVM	PLAČIAU →

E. Vincevičiūtė ir kiti	Pakuočių apskaita GPAIS – nuo apskaitos principų iki aktualių naujienų	120 € + PVM	PLAČIAU →
Jurgita Navikienė	Praėjusių buhalterinių laikotarpių klaidų taisymas ir darbų perdavimas	120 € + PVM	PLAČIAU →
V. Šeduikytė ir kiti	Apskaitos ir mokesčių pagrindų kursai	600 €	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Biologinio turto apskaita žemės ūkyje pagal VAS dvejetainiu įrašu	110 € + PVM	PLAČIAU →
Jurgita Navikienė	Finansinės atskaitomybės rengimas už 2022 m. ir naujovės nuo 2023 m.	125 € + PVM	PLAČIAU →
Karolina Jogminaitė	Atvirkštinio PVM taikymas – kada pirkėjas skaičiuoja ir deklaruoja PVM	120 € + PVM	PLAČIAU →
M. Mikalopas ir kiti	Darbuotojo materialinė žala darbdaviui. Teisiniai ir apskaitos ypatumai	80 € + PVM	PLAČIAU →
J. Navikienė ir kiti	Mokesčiai Švedijoje bei darbuotojų komandiravimas iš Lietuvos 2023 m.	120 € + PVM	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Pelno nesiekiančių įmonių projektų apskaita ir darbo užmokesčio ypatumai	110 € + PVM	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Socialinės priežiūros centrų lėšų gavimas, apskaita ir panaudojimas pagal VSAFAS	90 €	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Suplanuotų lėšų naudojimas, atsiskaitymas ir analizė biudžetinėse įstaigose	95 €	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Viešojo sektoriaus subjekto veiklos ataskaitos parengimas, pateikimas, skelbimas, konsolidavimas	65 €	PLAČIAU →
Artūras Kapitanovas	Pelno nesiekiančių organizacijų apmokestinimas 2023 m.	120 € + PVM	PLAČIAU →
Jurgita Navikienė	Apskaitos dokumentų tvarkymas ir reguliavimas 2023 m.	100 € + PVM	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Nuosavybės metodo įtakos apskaita	65 €	PLAČIAU →
Violeta Alando	Perėjimas prie TFAS ir TFAS taikymas pirmą kartą	140 € + PVM	PLAČIAU →
Jurgita Navikienė	Elektromobilių kuro apskaita ir savo reikmėms gaminama energija	110 € + PVM	PLAČIAU →
N. Kobzevienė ir kiti	Ūkininkų apskaitos tvarkymas	Seminarų ciklas	PLAČIAU →
Jurgita Navikienė	Finansinė atskaitomybė už 2022 m. ir darbo užmokesčio naujovės	110 € + PVM	PLAČIAU →
Artūras Kapitanovas	Finansinė atskaitomybė už 2022 m. ir mokesčių pakeitimai 2023 m.	145 € + PVM	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Darbas FVAIS: operacijų atlikimas ir sistemos patobulinimai	120 €	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Pridėtinės vertės mokesčio pagrindų kursai	240 €	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Apskaitos dokumentai viešajame sektoriuje	95 €	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Pinigų srautų apskaita pagal VSAFAS	100 €	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Parama biudžetinėse įstaigose: apskaita, deklaravimas ir problematika	70 €	PLAČIAU →
Natalja Kobzevienė	Projektų apskaita pagal VSAFAS ir darbo užmokesčio apskaita	110 €	PLAČIAU →
Violeta Alando	Finansinis turtas ir įsipareigojimai bei nuomos sandoriai pagal TFAS	140 €	PLAČIAU →

**VIDINIAI MOKYMAI
JŪSŲ KOMANDAI**

Pasirinkite jums aktualius mokymus, kuriuos suorganizuosime tik Jūsų įmonėje.

Plačiau apie
vidinius mokymus



Su žala sveikatai, patirta dėl gydymo įstaigų kaltės, susidūrę pacientai savo teises Lietuvoje gali ginti teikdami prašymus Pacientų sveikatai padarytos žalos nustatymo komisijai (toliau – Komisija). Pastaroji veikia prie Sveikatos apsaugos ministerijos ir yra ikiteisminė ir privaloma institucija, nagrinėjanti pacientų prašymus dėl turtinės ir neturtinės žalos, atsiradusios dėl paciento sveikatai padarytos žalos, atlyginimo. Per pastaruosius metus ši Komisija išnagrinėjo ir priėmė 222 sprendimus, o per 9 šių metų mėnesius buvo priimti 33 Komisijos sprendimai dėl 355 626,54 Eur žalos pacientams atlyginimo. Tai tik parodo, jog šia savo teise pacientai naudojami tikrai aktyviai, o ir pačiai Komisijai, veikiančiai išimtinai pacientų labui, veiklos netrūksta.

Visgi, Lapkričio 3 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė įstatymo projektą (įsigaliosiantį 2023 m. sausio 1 d.), kuriuo siekiama tobulinti nuo 2020 m. galiojantį jau nebe tokį „naująjį“ pacientų sveikatai padarytos žalos atlyginimo „be kaltės“ modelį, įtvirtintą Pacientų teisių ir žalos sveikatai atlyginimo įstatyme (toliau – įstatymas).

Beveik treji metai – užtektinai pamatyti, kokie įstatymo trūkumai ir (ar) privalumai. Taigi, kokios dabartinės tendencijos, ką siekiama pakeisti ir kodėl?

Komisijoje trūksta specialistų, galinčių kvalifikuotai įvertinti galimai atsiradusią žalą. Tiek 2020 m., tiek 2021 m. dažniausiai prašymuose nurodoma žala paciento sveikatai, galimai kilusi teikiant odontologinės priežiūros (pagalbos) paslaugas (apie 18 proc.) chirurgijos paslaugas (apie 11 proc.), šeimos medicinos paslaugas (apie 10 proc.), skubiosios medicinos pagalbos paslaugas (10 proc.) ir kt. Atsižvelgiant į opiausios – odontologinės priežiūros (pagalbos) – paslaugos specifiką, šios žalos Komisijos nariai gydytojai, kurie neturi odontologijos studijų krypties išsilavinimo, negali įvertinti, todėl visais atvejais dėl tokių prašymų išvadų kreipiasi į odontologijos srities ekspertus. Šiuo metu veikiančioje Komisijoje nėra nė vieno odontologo, nes jo nedelegavo nei vienas įstatyme nurodytas subjektas. Minėtu įstatymo pakeitimu siūloma, jog Komisijoje privalomai būtų specialistas, turintis aukštąjį universitetinį odontologijos studijų krypties išsilavinimą. Toks pakeitimas, atsižvelgiant į dabartinę situaciją, yra tikrai reikalingas, tačiau tuo

TEISĖ

PACIENTŲ TEISĖS IR ŽALOS SVEIKATAI ATLYGINIMAS – AR NAUJI ĮSTATYMO PAKEITIMAI PAKANKAMI?

Andra Mažrimaitė



pačiu ir toliau reikėtų turėti idėją dėl kitų specialybių gydytojų (bent jau opiausių), įtraukimą į Komisijos sudėtį.

Antra, Komisijos narių parties reikalavimas turėtų būti didinamas, atsižvelgiant į ekspertams keliamus reikalavimus. Jeigu pati Komisija neturi asmenų, galinčių priimti kvalifikuotą sprendimą, ji turi teisę kreiptis į ekspertus. Tačiau suprantame, kad galutinį sprendimą vis vien priima specialistas, esantis Komisijos sudėtyje. 2021 m. Komisija 103 kartus (beveik pusę nuo visų priimtų sprendimų) kreipėsi išvadų į ekspertus, o išvadas teikė 143 ekspertai. Per 2021 m. Pacientų sveikatai padarytos žalos nustatymo komisijos nariams ir ekspertams priskaičiuota atlygio 60 197,69 Eur, išmokėta atlygio 58 003,39 Eur, iš jų ekspertams – 7 629,47 Eur.

Įstatyme Komisijos nariams nustatytas slaugos, medicinos ar teisinio darbo patirties reikalavimas –1 metai, tačiau tame pačiame įstatyme numatyti slaugos, medicinos arba odontologijos praktikos patirties reikalavimai į ekspertų sąrašą įrašomiems asmenims – ne mažiau kaip 5 metai. Įvertinus tai, kad Komisija gali priimti sprendimus ir nesikreipdama į



ekspertus, jų kompetencija turėtų būti pakankama sprendimams priimti, tuo labiau, kai būtent Komisijos nariams, o ne ekspertams, yra mokamas ženkliai didesnis atlyginis. Atsižvelgiant į tai, įstatymo pakeitimo projekte siūloma Komisijos nariams nustatyti bent jau 3 metų patirties reikalavimą. Tai padėtų užtikrinti kokybiškų Komisijos sprendimų priėmimą, mažintų poreikį kreiptis į ekspertus (taip taupytų sąskaitos lėšas) bei galimai sumažintų teismui skundžiamų sprendimų skaičių.

Trečia, numatytas akivaizdžiai per trumpas pacientų prašymų nagrinėjimo laikas. Pagal įstatymo 24 str. 5 d. Komisija sprendimą priima ne vėliau kaip per 2 mėnesius nuo prašymo gavimo dienos. Šis terminas gali būti pratęsiamas dar 1 mėnesiui dėl objektyvių priežasčių (sudėtingas žalos nagrinėjimo atvejis, reikia gauti papildomas išvadas, ekspertizes, kitus sprendimui priimti būtinus dokumentus ir kt.). Tuo tarpu realiai tokie „primesti“ terminai atrodo tiesiog fikcija. 2016–2019 m. Komisijos vieno pareiškimo nagrinėjimo vidutinė trukmė buvo 107 ± 53 dienos. Komisija 2016–2019 m. laikotarpiu per 2 mėn. vidutiniškai laiku išnagrinėjo vos 16 proc. visų skundų, daugiausiai 2019 m. – 32 proc. visų per metus gautų skundų. Be to 67 proc. visų skundų išnagrinėta tik per 4 mėnesius. Komisija 2021 m. laiku išnagrinėjo 181 prašymą, o 66 prašymus (36 proc.) – viršydama įstatyme numatytą terminą. Pagrindinės priežastys – ekspertų trūkumas, asmens sveikatos priežiūros įstaigų vėlavimas pateikti atsakymus Komisijai, skundžiamos daugiau nei viena asmens sveikatos priežiūros įstaiga, ne pilna Komisijos sudėtis ir kt.

Tai rodo, kad prašymų nagrinėjimo terminai yra per trumpi. Komisija nespėjo išnagrinėti dalies pareiškimų net per maksimalų 4 mėnesių skundo nagrinėjimo terminą, tai ką jau kalbėti apie šiuo metu esantį 2 mėnesių terminą, kurį galima pratęsti tik 1 mėnesiui. Pastebėtina, kad iki 2020 m. sausio 1 d. galiojusioje įstatymo redakcijoje buvo numatytas 2 mėnesių sprendimo priėmimo termino pratęsimas, tačiau naujuose pakeitimuose to nebeliko. Visgi, logiška būtų nurodyti bent iki 4 mėnesių terminą, numatant ir ilgesnę jo pratęsimo galimybę, kadangi tik tokiu atveju mes galime tikėtis terminų laikymosi ir veiksmingo, neskuboto Komisijos darbo.

Nors gali atrodyti, jog tai prašymų nagrinėjimo terminai per ilgi, reikia pažymėti, jog Suomijos pacientų draudimo centre vidutiniškai gauto skundo išnagrinėjimas trunka apie 7,5 mėn., tačiau gali užsitęsti iki vieno metų. Panašų skundų nagrinėjimo laikotarpį nurodo ir Norvegijos Pacientų traumų kompensacijos agentūra – 8 mėn. nuo skundo pateikimo, papildomai apie 11 mėnesių užtrunka

atlygintinos žalos dydžio nustatymas ir perdavimas. Nurodyti skundų nagrinėjimo terminai užsienio šalyse yra dvigubai ar trigubai ilgesni nei Lietuvoje.

Svarbu pažymėti, kad jei dėl prašyme nurodytos žalos vyksta ikiteisminis tyrimas ar baudžiamoji byla, prašymo nagrinėjimas Komisijoje turėtų būti sustabdytas iki ikiteisminio tyrimo arba bylos pabaigos. Tai svarbu, kadangi tokių procesų metu gali būti pareikštas dar ir civilinis ieškinys dėl žalos atlyginimo.

Ketvirta, šiuo metu nenumatoma galimybė gauti žalos atlyginimą už klinikinio vaistinio preparato tyrimo arba bet kurio kito biomedicininio tyrimo metu padarytą žalą tiriamojo sveikatai. Pagal LR biomedicininų tyrimų etikos įstatymą, iš sąskaitos galės būti atlyginama ir klinikinio vaistinio preparato tyrimo arba bet kurio kito biomedicininio tyrimo metu padaryta žala tiriamojo sveikatai. Pagal įstatymą, žala atlyginama tik jeigu Komisija nustato, kad ji padaryta teikiant asmens sveikatos priežiūros paslaugas, todėl žala, padaryta procedūrų, kurios atliekamos išimtinai biomedicininų tyrimų tikslais, neatitiks šios sąlygos ir negalės būti atlyginama iš sąskaitos. Atsižvelgiant į tai, įstatyme turėtų būti nustatyta, kad žala atlyginama, jeigu Komisija nustato, kad ji padaryta ne tik teikiant asmens sveikatos priežiūros paslaugas, bet ir atliekant biomedicininį tyrimą, kuris kelia tik nedidelį nepageidaujamą laikiną poveikį (jei tai nėra neišvengiama žala).

Galiausiai, reikia atsižvelgti, jog matomi aiškūs įmokų į sąskaitą skaičiavimo, mokėjimo kontrolės ir sąskaitos administravimo trūkumai. Pirma, įstatyme būtina pašalinti teisinio reguliavimo spragą ir nustatyti įmokos į sąskaitą apskaičiavimo būdą ir asmens sveikatos priežiūros įstaigoms, kurios negauna pajamų už asmens sveikatos priežiūros paslaugų teikimą. Antra, būtina aiškiai nustatyti, kokio dydžio įmokas turi mokėti konkrečias Bendrųjų paslaugų sąrašė nurodytas asmens sveikatos priežiūros paslaugas teikiančios asmens sveikatos priežiūros įstaigos. Trečia, kai kurių asmens sveikatos priežiūros įstaigų įmokos į sąskaitą yra labai mažos – nesiekia 100 Eur. Atsižvelgiant į tai, visos asmens sveikatos priežiūros įstaigos turėtų prisidėti prie sąskaitos lėšų sukaupimo tokia įmoka, kuri būtų ne simbolinė, o leistų realiai



kaupiti lėšas. Todėl įstatyme tikslinga nustatyti, kad įmoka apskaičiuojama įstatyme nustatyta tvarka, tačiau negali būti mažesnė kaip 100 Eur.

Taigi, šiuo metu susiduriama su akivaizdžiomis problemomis, susijusiomis tiek su Komisijos kompetencija, patirties reikalavimais, tiek ir su pačiais prašymų nagrinėjimo terminais, sprendimų priėmimu ar net sąskaitos lėšų surinkimo ir administravimo trūkumais. Natūralu, kad šie trūkumai atsiranda praktikoje veikiant tokiam pacientų sveikatai padarytos žalos atlyginimo „be kaltės“ modeliui, todėl tik galime džiaugtis, jog įstatymų leidėjas yra linkęs juos koreguoti. O ar būtent šie Seimo priimti pakeitimai tikrai realiai pakeis mūsų žalos atlyginimo „be kaltės“ modelio veikimą? Jie įsigalios 2023 m. sausio 1 d. ir tikimės, jog veiksmingai patobulins Lietuvoje veikiančią sistemą. Realius pokyčius galėsime pamatyti ir įvertinti tik po metų ar kelių.



KADA (NE)REIKALINGAS DARBUOTOJO SUTIKIMAS TVARKYTI ASMENS DUOMENIS?

Asta Kederytė



Sutikimas – bet koks laisva valia duotas, konkretus ir nedviprasmiškas tinkamai informuoto duomenų subjekto valios išreiškimas pareiškimu arba vienareikšmiais veiksmais[,] kuriais jis sutinka, kad būtų tvarkomi su juo susiję asmens duomenys. Būtent toks „sutikimo“ apibrėžimas pateikiamas Bendrajame duomenų apsaugos reglamente (BDAR), tačiau ar visada gauti sutikimai atitinka jam keliamus reikalavimus?

Sutikimo sąvokos elementas „laisvas“ reiškia, kad duomenų subjektai turi realų pasirinkimą ir kontrolę. Pagal BDAR įtvirtintą bendrą taisyklę, jei duomenų subjektas neturi realaus pasirinkimo, jaučiasi priverstas sutikti arba patirtų neigiamų pasekmių, jei sutikimo neduotų, toks sutikimas negalioja.

Tai ypatingai aktualu esant duomenų valdytojo ir duomenų subjekto galios disbalansui, pvz., darbo santykių kontekste tarp darbuotojo ir darbdavio. Dėl šiems santykiams būdingos priklausomybės mažai tikėtina, kad darbuotojas galėtų neduoti sutikimo savo darbdaviui, kad būtų tvarkomi jo asmens duomenys (pvz., vykdant stebėseną ar kontrolę, renkant įvertinimus, perduodant duomenis ir pan.), be baimės ar realios rizikos patirti neigiamą poveikį dėl savo nesutikimo. Sutikimas gali būti galiojantis tik tada, kai duomenų subjektas turi realų pasirinkimą ir nerizikuoja patirti apgaulės, bauginimo, prievartos ar reikšmingų neigiamų pasekmių tuo atveju, jei sutikimo neduotų. Dėl to, daugeliu tokio duomenų tvarkymo darbe atvejų, darbuotojų sutikimas gali būti netinkamas duomenų tvarkymo pagrindas.

Be to, duomenų subjekto sutikimas turi būti duodamas dėl duomenų tvarkymo „vienu ar keliais konkrečiais tikslais“ ir kad duomenų subjektas turi pasirinkimą dėl kiekvieno iš jų. Reikalavimu, kad sutikimas būtų „koncretus“, siekiama duomenų subjektui užtikrinti tam tikrą kontrolę ir skaidrumą. Taigi, prašant darbuotojo sutikimo tvarkyti asmens duomenis, privaloma nurodyti, kokiems konkretiems tikslams sutikimo prašoma ir turi būti suteikiama galimybė, dėl kiekvieno tikslo duoti atskirą sutikimą.

Prašydami sutikimo, darbdaviai turėtų užtikrinti, kad visais atvejais tai būtų suformuluojama aiškia ir paprasta kalba, tekstas turėtų būti lengvai suprantamas. Darbdaviai negali naudoti ilgų, sunkiai suprantamų tekstų ar pareiškimų, kuriuose gausu teisės terminų.

BDAR aiškiai nustatyta, kad sutikimas turi būti duodamas duomenų subjekto pareiškimu arba aiškiu patvirtinimo veiksniu, o tai reiškia, kad jis visada turi būti duodamas aktyviu veiksniu arba pareiškimu. Turi būti aišku, kad duomenų subjektas sutiko su tuo konkrečiu duomenų tvarkymu.

Svarbu paminėti, kad, kai duomenys tvarkomi gavus darbuotojo sutikimą, darbdavys turi galėti įrodyti, kad duomenų subjektas sutiko su duomenų tvarkymo operacija. BDAR tiksliai nenustatyta, kaip reikia tai daryti, todėl darbdaviai gali laisvai kurti savus metodus, siekdami laikytis šios nuostatos savo kasdinei veiklai tinkamu būdu. Prievolė įrodyti sutikimą išlieka tol, kol tęsiama ta duomenų

tvarkymo veikla.

Taigi, nors BDAR Lietuvoje tiesiogiai taikomas jau daugiau nei keturis metus, tačiau vis dar daugelis darbdavių susiduria su sunkumais parenkant tinkamą duomenų tvarkymo pagrindą. O tinkamo duomenų tvarkymo pagrindo parinkimas yra fundamentaliai svarbus, siekiant nustatyti, kurios iš BDAR kylančios teisės ir pareigos bei, žinoma, atsakomybės bus pritaikomos.



SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA, KAS JOJE PRIVALO BŪTI NUMATYTA IR KAIP TINKAMAI PASIRUOŠTI JOS ĮGYVENDINIMUI

Asta Kederytė

Nuo 2022 m. lapkričio 1 d. įsigaliojo Darbo kodekso pakeitimai, kurie numato svarbius pasikeitimus, susijusius su darbuotojų garbės ir orumo gynimu (mobingas), smurto ir priekabiavimo draudimu.

Pakeitimai, susiję su mobingo, smurto ir priekabiavimo draudimu:

1. Įtvirtinamas mobingo, smurto ir priekabiavimo, įskaitant smurto ir priekabiavimo dėl lyties apibrėžimas. Tokiu smurtu laikomas bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala (DK 30 str. 2 d.).

2. Aiškiai įtvirtinama kokiose vietose yra draudžiami mobingo, smurto ir priekabiavimo veiksmai. Darbo kodekse nustatoma, jog smurtas ir priekabiavimas draudžiamas: 1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį; 2)

pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitėmis, sanitarinėmis ir higienos patalpomis; 3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu; 4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu; 5) darbdavio suteiktame būste; 6) pakeliui į darbą ar iš darbo.

3. Nustatoma pareiga darbdaviui, atsižvelgiant į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imtis jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių.

4. Įtvirtinama pareiga darbdaviui darbovietės vidaus dokumentuose nustatyti pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindinti su ja darbuotojus.

5. Darbdaviui nustatoma pareiga organizuoti darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises bei pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.

6. Darbdaviui, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, nustatoma prievolė, įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūras, patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką bei įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje turi būti nustatyta: smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai, galimos smurto ir priekabiavimo formos, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija.

Apibendrinant, Darbo kodekso pakeitimais, įsigaliojusiais nuo 2022 m. lapkričio 1 d., siekiama užtikrinti didesnę darbuotojų apsaugą nuo mobingo, smurto ir priekabiavimo, darbo teisiniuose santykiuose.

Daugiau staipsnių rasite čia



AKTUALIAUSIA 2022 METŲ LIETUVOS AUKŠČIAUSIOJO TEISMO PRAKTIKA VERSLUI

Prof. Dr. Solveiga Vilčinskaitė

GLIMSTEDT vadovaujančioji partnerė, advokatė

Renata Jankutė-Timofejenko

GLIMSTEDT vyresnioji teisininkė, advokatė



2022 metai išsiskyrė iššūkių gausa verslo sektoriuje. Verslo teisiniai santykiai buvo modifikuojami dėl pandemijos, karo veiksmų ar atitinkamų valstybės atliktų veiksmų ekonomikos krizės akivaizdoje. Šie iššūkiai reikalavo (ir vis dar reikalauja) žymiai platesnio požiūrio ir žinių, siekiant tinkamai spręsti versle kylančias problemas. 2022 metams einant į pabaigą, atsigręžkime atgal ir trumpai apžvelkime šiais metais Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (LAT) suformuluotas teisės taikymo taisykles, kurios yra aktualios verslo teisiniuose santykiuose ir kurių aktualumas neabejotinai išliks reikšmingas ateities ginčų nagrinėjimo kontekste.

LAT išplėtė ikisutartinės civilinės atsakomybės ribas

- Ikisutartiniuose santykiuose suteikta reali galimybė nesąžiningos šalies (bylos kontekste – pardavėjos), gautą naudą pripažinti pirkėjo nuostoliais ir atitinkamai juos priteisti pirkėjo naudai. Plačiau apie tai kviečiame skaityti GLIMSTEDT rengtame straipsnyje.
- Ikisutartiniuose santykiuose dėl pirkėjo kaltės nesudarius pagrindinės pirkimo–pardavimo

sutarties, pardavėjui kilę nuostoliai gali būti priteisiami, vadovaujantis prarastos galimybės pinigines vertės apskaičiavimo metodu.

- Ikisutartiniuose santykiuose dėl pirkėjo kaltės nesudarius pagrindinės pirkimo–pardavimo sutarties, pardavėjui kilę nuostoliai gali būti priteisiami vadovaujantis abstraktaus (objektyvaus) nuostolių apskaičiavimo metodu (kainų skirtumas tarp preliminariojoje sutartyje nurodytos kainos ir turėjusios būti sudarytos pagrindinės sutarties objekto rinkos vertės, buvusios preliminariosios sutarties pasibaigimo momentu).

LAT toliau brėžia bendrovės vadovo atsakomybės ribas

- Verslo sprendimo priėmimo taisykle negali būti vadovaujama tuo atveju, kai sprendžiamas klausimas dėl įmonės vadovo pareigos – kreiptis į teismą dėl bankroto bylos iškėlimo – pažeidimo.
- Bankroto administratorius, veikdamas bendrovės (jos kreditorių) interesais, ir teikdamas ieškinį dėl vadovo padarytos žalos atlyginimo bendrovei, privalo įrodyti ne tik tai, kad bendrovės įgyto turto vertė akivaizdžiai neatitiko už jį sumokėtos kainos, bet ir tai, jog vadovo galimai neteisėtai sudarytas sandoris yra priešastiniu ryšiu susijęs su bendrovės mokumo ir galimybės atsiskaityti su kreditoriais sumažėjimu.
- Bendrovės vadovo priimtas verslo sprendimas turi būti teisėtas, t. y. priimtas nepažeidžiant ŽINIA VERSLUI – netinkamai vadovaudami įmonei, vadovai stipriai rizikuoja ir savo asmenine atsakomybe.

LAT sudėliojo galutinius taškus dėl rangos santykių dalyvių civilinės atsakomybės apimties

- Statybos techninis prižiūrėtojas, paskirtas (pasamdytas) statytojo (užsakovo), veikia jo interesais, todėl neteisėto neveikimo atveju jis atsako statytojui (užsakovui), o ne rangovui ar subrangovui.
- Statybos techninio prižiūrėtojo neveikimas yra vertinamas kaip atliktas paties užsakovo.

Pilną staipsnį skaitykite čia



Kviečiame apsilankyti aktuoliuose, teksto autorių mokymuose:

Sutarčių teisė – naujausia teismų praktika ir ateities tendencijos

2023-02-08 – 2023-02-09

160 € + PVM

PLAČIAU →

lektoriai



EGLĖ MAKSELYTĖ

- Personalo ir darbuotojų saugos ir sveikatos dokumentacijos auditas
- Personalo organizavimas
- Darbuotojų sauga ir sveikata
- Darbuotojų sauga ir sveikata

AURIMAS BANYS

- Administracinių ginčų sprendimo ypatumai
- Viešųjų pirkimų sutarčių keitimas
- Administracinio nusižengimo tyrimas ir protokolo surašymas



ALEKSANDRAS KOVALEVSKIS

- Civilinė teisė
- Verslo, sutarčių bei darbo teisė
- Skolų valdymas

MANTAS MIKALOPAS

- Darbuotojų komandiravimas į užsienį
- Darbo teisė buhalteriams
- Darbuotojo materialinė žala darbdaviui
- Įdarbinimo ir išdarbinimo praktiniai aspektai
- Laikinis ir sezoninis darbas



mokymai

TEISINIS REGULIAVIMAS

A. Kovalevskis	Skolų išieškojimas užsienyje ir Lietuvoje	110 € + PVM	PLAČIAU →
Vilius Lapis	Nevyriausybinų organizacijų teisinis reguliavimas	85 € + PVM	PLAČIAU →
Lukas Vitasas	Vekseliai: teisinis reglamentavimas, ypatumai ir aktuali teismų praktika	100 € + PVM	PLAČIAU →
	Korupcijos prevencija švietimo įstaigose	70 €	PLAČIAU →
Andra Mažrimaitė	Asmens duomenų apsaugos reikalavimai sveikatos priežiūros įstaigose	70 € + PVM	PLAČIAU →
Giedrius Ruseckas	Viešųjų pirkimų planavimas ir pasirengimas juos vykdyti	60 €	PLAČIAU →
S. Saulienė ir kiti	Pakeitimai akcizų srityje 2023 metais	Nemokamas seminaras	PLAČIAU →
Tomas Petkevičius	Mediacija: galimybės, nauda ir iššūkiai	110 €	PLAČIAU →
Ieva Deviatnikovaitė	Vietos savivaldos įstatymo naujoji redakcija: pasikeitimai ir sprendimai	90 €	PLAČIAU →
A. Kovalevskis	Ikisutartiniai santykiai ir preliminariosios sutartys	80 € + PVM	PLAČIAU →
Džiuginta Balčiūnė	Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimai nuo 2023-05-01	130 € + PVM	PLAČIAU →
S. Vilčinskaitė ir kiti	Sutarčių teisė – naujausia teismų praktika ir ateities tendencijos	160 € + PVM	PLAČIAU →
Giedrius Ruseckas	Pirkimų specialistams: sklandus pasiruošimas žinių patikrinimui	200 €	PLAČIAU →
Aurimas Banys	Administracinio nusižengimo tyrimas ir protokolo surašymas	80 €	PLAČIAU →
Deividas Kriaučiūnas	Teisėkūra ir teisės aktų rengimas	110 €	PLAČIAU →
Giedrius Ruseckas	Žaliųjų viešųjų pirkimų vykdymo ypatumai 2023 m.	110 €	PLAČIAU →

APLINKOSAUGA

Ž. Bingelytė ir kiti	Praktiniai kursai: efektyvus darbas su GPAIS sistema	340 €	PLAČIAU →
E. Vincevičiūtė ir kiti	Taršos mokesčių deklaracijų pildymas ir apskaita GPAIS	120 € + PVM	PLAČIAU →
E. Vincevičiūtė ir kiti	Pakuočių apskaita GPAIS – nuo apskaitos principų iki aktualių naujienų	120 € + PVM	PLAČIAU →
E. Vincevičiūtė, G. Kurmilavičienė	Cheminės medžiagos ir mišiniai – nuo naudojimo iki atliekų susidarymo apskaitos	120 € + PVM	PLAČIAU →
E. Vincevičiūtė ir kiti	Atliekų susidarymo apskaita GPAIS: naujausi pakeitimai ir praktika	120 € + PVM	PLAČIAU →
Edita Vincevičiūtė	GPAIS aplinka – praktinės situacijos ir rekomendacijos	120 € + PVM	PLAČIAU →

DARBO SANTYKIAI

Mantas Mikalopas	2022 metų Darbo kodekso pakeitimai. Apibendrinantis seminaras	110 € + PVM	PLAČIAU →
M. Mikalopas ir kiti	Darbuotojų atleidimo teisiniai ir psichologiniai aspektai	110 € + PVM	PLAČIAU →
Eglė Makselytė	Smurto ir priekabiavimo politikos įgyvendinimas	90 € + PVM	PLAČIAU →
Svetlana Naumčik	Užsieniečių įdarbinimo Lietuvoje pakeitimai ir naujausia praktika	100 € + PVM	PLAČIAU →
M. Mikalopas ir kiti	Darbuotojo materialinė žala darbdaviui. Teisiniai ir apskaitos ypatumai	80 € + PVM	PLAČIAU →
Asta Kederytė	Darbuotojų asmens dokumentų tvarkymas	110 € + PVM	PLAČIAU →

VIEŠIEJI PIRKIMAI

Giedrius Ruseckas	Viešųjų pirkimų planavimas ir pasirengimas juos vykdyti	60 €	PLAČIAU →
A. Sviklaitė ir kiti	Efektyvus viešųjų pirkimų proceso valdymas ir tobulinimas	220 €	PLAČIAU →
Giedrius Ruseckas	Pirkimų specialistams: sklandus pasiruošimas žinių patikrinimui	200 €	PLAČIAU →
Giedrius Ruseckas	Žaliųjų viešųjų pirkimų vykdymo ypatumai 2023 m.	110 €	PLAČIAU →

ASMENS DUOMENŲ APSAUGA (BDAR)

Darius Štītis	BDAR taikymas globos įstaigų veikloje	100 €	PLAČIAU →
A. Sviklaitė ir kiti	Darbuotojų asmens duomenų tvarkymas	110 € + PVM	PLAČIAU →

VIDINIAI MOKYMAI JŪSŲ KOMANDAI

Pasirinkite Jums aktualius mokymus, kuriuos suorganizuosime tik Jūsų įmonėje.

Plačiau apie
vidinius
mokymus



VADYBA

KURKIME POZITYVUMĄ PER GRAŽIAUSIAS METŲ ŠVENTES IR VISUS ATEINANČIUS METUS

Giedrė Skupienė



Kai žmonės kalba apie teigiamą, pozityvų požiūrį į gyvenimą, jie dažnai galvoja, kad tai reiškia paviršutinišką laimės ženklų rodymą, pavyzdžiui, šypsena veide arba kalbėjimą apie gerus dalykus. Tačiau pozityvus požiūris yra giliau ir turi didesnę poveikį nei paviršinis linksnumas. Neigiamas požiūris skatina baimę, o teigiamas – priešingai, skatina viltingesnį požiūrį į gyvenimą, atrandant galimybes.

Daugybė studijų įrodė, kad pozityvus požiūris į gyvenimą koreliuoja su geresne psichologine ir fizine savijauta ir netgi gali pailginti mūsų gyvenimo trukmę. Pozityvus žmogus į savo gyvenimą žiūri kaip į kupiną galimybių. Toks požiūris natūraliai skatina gyventi taip, kad matydami galimybes kurtumėme naujus įgūdžius, kurtumėme savo gyvenimą.

Kalbant apie darbo vietą, mūsų požiūris turi įtakos ne tik tam, kaip kiti mus priima, bet ir mūsų pasitenkinimui darbu bei rezultatyvumui. Atsižvelgiant į tai, kad daugelis mūsų darbe praleidžiame apie keturiasdešimt valandų per savaitę, pozityvaus mąstymo ugdymas darbe įgauna dar didesnę vertę. Taigi, kaip jį kurti?

→ Apsupkime save pozityviai mąstančiais ir bendraujančiais žmonėmis. „Su kuo sutapsi, tuo ir tapsi“,- sako sena lietuviška patarlė. Jei daugiausia laiko leidžiame su žmonėmis, kurie nuolat viskuo skundžiasi, labai greitai pradėsime pasaulį matyti

negatyviai kaip ir jie. Todėl taip svarbu kuo daugiau laiko leisti su žmonėmis, kurie mėgsta tai, ką jie daro, turi naujų idėjų, domisi daugybe dalykų apart tiesioginio darbo. Tai pozityviai veiks ir mūsų požiūrį. Mes ne visada galime pasirinkti savo bendradarbius, bet galime pasirinkti kiek laiko leidžiame su nepatenkintais ir kaip su jais bendraujame.

→ Suteikime savo mintims teigiamų impulsų. Lygiai kaip aplinkiniai žmonės įtakoja mūsų savijautas, taip pat ir mūsų pačių mintys veikia kaip jaučiamės ir ką veikiame. Klausykimės pozityvios muzikos, motyvuojančių, auginančių, įkvepiančių audioknygų, žiūrėkime video ar podcast'us, kurie yra pozityvūs ir padeda tobulėti. Jei sakome, kad „esi tas, ką valgai“, taip pat galime sakyti, kad „esi tas, kuo domiesi“.

→ Stebėkime savo kalbą. Sąmoningai atkreipkime dėmesį, kokius žodžius naudojame kai kalbame ar mąstome. Kalbos struktūra įtakoja žmogaus pasaulio matymą ir mąstymo būdą. Mūsų kalbos maniera įtakoja kaip mes galvojame apie save, savo darbą ir tuos, kurie yra šalia. Taigi, mūsų kalba nusako kaip mes suvokiame pasaulį ir sukuriame sau apribojimus arba galimybes.

→ Būkime malonūs kitiems žmonėms, nes tai kuria laimę ne tik jiems, bet ir mums patiems. Ne viena studija įrodė, kad duodami esame laimingesni, nei gaudami. Dar įdomiau, kad prisiminimas gero darbo poveikio, skatina mus daryti tai dar kartą. Kai buvimas maloniu kitiems žmonėms tampa įpročiu, tai sukuria dosnumo ir laimės ciklą, kuriame mes patys ir aplinkiniai jaučiamės pozityviai.

→ Giliai, kokybiškai kvėpuokime, nes tai padeda atsipalaiduoti. Būdami ramūs, lengviau kuriame savo požiūrį ir randame konstruktyvius sprendimus. Kai jaučiame, kad kaupiasi įtampa, raskime ramią vietą, kur kelias minutes galime pabūti tyloje vieni ir ramiai, giliai pakvėpuoti. Tai ne tik sumažina stresą, bet taip pat padeda nuraminti, išvalyti mintis ir pažvelgti į situaciją iš kitos, galimybių, augimo perspektyvos.

→ Prisiimkime atsakomybę ir pasirinkime savo reagavimo būdus. Kai prisiimame atsakomybę už tai, kas tuo metu vyksta, už savo mintis, žodžius ir veiksmus, imamės aktyviai veikti neieškodami kaltų, o ieškodami ir atrasdami kaip geriausiai toje konkrečioje situacijoje galėtumėme pasielgti. Tai padeda jaustis situacijos meistru, o ne auka. Žmonės kurdami, sprenddami, matydami prasmę tame, ką daro, jaučiasi laimingi. Nors įtakoti konkretų įvykį galime ne visada, mūsų pasirinktas reagavimo būdas stipriai koreguoja situacijų pasekmes.



→ Įsivardinkime savo tikslus. Tai specifiniai dalykai, kuriuos norime pasiekti. Sudėtinga būti pozityviu, jei galvoji, kad judi nežinia kur. Tikslai yra parodymas pirmiausia sau, kad turiu planą ir dirbu ta linkme. Tai yra mūsų pozityvaus judėjimo pirmyn nuorodos.

→ Savo gyvenimą kuriame patys. Tam padeda šie vidiniai įsitikinimai:

- ≈ Nuo manęs daug priklauso kas vyksta mano gyvenime;
- ≈ Nuoseklus darbas atneša rezultatus;
- ≈ Esu pasirengęs(usi) priimti ir kurti pokyčius;
- ≈ Net kai atrodo sunku, judu į priekį ir randu galimybes.

Kai šie įsitikinimai mūsų galvoje, mes nesiveliame į negatyvumą laukdami kol pasaulis kažką padarys dėl mūsų, o imamės žingsnių patys.

→ Dažniau juokimės. Juokas naudingas fiziškai ir psichologiškai. Susikurkime kuo daugiau progų nuoširdžiai pasijuokti. Juokas ypatingai padeda situacijose, kai atrodo, kad viskas griūna. Kas nemylti žmogaus, kuris košmariško projekto viduryje tinkamai pašmaikštauja, dėl ko visa netvarka staiga atrodo linksma? Būkime tuo žmogumi. Atraskime juokingų aspektų visada, kai tik įmanoma. Svarbu, jog juoktumėmės su žmonėmis, o ne iš žmonių. Tai sumažina stresą, atpalaiduoja ir padeda lengviau susikalbėti, rasti sprendimus.

→ Žvelkime į situacijas ilgalaikėje perspektyvoje. Trumpalaikės situacijos dažniausiai sukelia daug emocijų. Sprendimų priėmimas ar veiksmų ėmimas tuo remiantis yra ne tik prasta idėja, bet ir skatina neigiamą požiūrį. Tuo tarpu žiūrint į dalykus ilgalaikėje perspektyvoje, dabartiniai iššūkiai atrodo daug mažiau baisūs, nes platesnis vaizdas leidžia kitaip vertinti tai, kas vyksta dabar ir kokius pasirinkimus turiu. Realus mąstymas ilgalaikėje perspektyvoje teigiamai įtakoja mūsų savijautą ir padeda pasiekti išsikeltus tikslus.

→ Būkime smalsūs ir nuolatos mokykimės. Tuomet mūsų požiūris bus teigiamas, nes žiūrime į ateitį ir norite suprasti, atrasti, sužinoti, o ne užsidaryti. Domėjimasis situacija ar tuo, kas vyksta, skatina būti sąmoningais ir dėmesingais, suvokti esamą akimirką, o tai kuria pozityvų požiūrį. Papildykite šį sąrašą gudrybėmis, kurias sugalvojote, atradote patys. Ir darykite tai. Nuolat. Investuokite į savo pozityvų požiūrį ir pamatysite kokį didžiulį poveikį tai turės visam jūsų gyvenimui ir aplinkiniams žmonėms.

KOKIOS BUS DIDŽIAUSIOS NAUJŲ VADOVŲ KLAIDOS 2023-IAIS METAIS?

Dr. Mantas Tvarijonavičius

GoodPeople.lt konsultantas | VU Verslo mokyklos partnerystės profesorius | PVPA valdybos narys



Specialisto tapimas vadovu primena pėsčiojo tapimą dviratininku vaikystėje. Reikia išmokti daug naujo: išlaikyti balansą, įprasti prie didesnio greičio, plačiau matyti, greičiau orientuotis. Skirtumas tas, kad pirmais kartais užsėdus dviratį įprasta, kad vaiką kas nors pagloboja – mama, tėtis, seneliai, vyresni broliai ar sesės. Duoda patarimų, palaiko dviratį, paeina greta, kol būsimas dviratininkas (-ė) nevikriai mėgina suvaldyti tą metalinį žvėrį.

Tuo tarpu tapus vadovu globos paprastai nėra per daug. Tapai vadovu – puiku! – štai ir vadovauk dabar. Retas kuris naujai tapęs vadovas turi gerą mentorių ar gauna gerus įvadinius naujo vadovo mokymus, kurie padeda pasirengti tam, kas neišvengiama. Klaidoms.

Sunku objektyviai išskirti didžiausias naujų vadovų klaidas, bet pamėginkime. Pamėginsiu tai padaryti remdamasis savo praktika, sukaupta dirbant su vadovais grupėse, seminaruose ir individualiai per pastaruosius beveik 20 metų, taip pat vadovaujant pačiam. Tekste rasite 4 klaidas. Dvi iš jų, mano nuomone, ypatingai svarbios šiame popandeminiame pasaulyje. Kaip manote, kurios?

-1- Viskas, ką jie iki šiol darė, buvo blogai.

Su tokia nuostata pradėjęs vadovauti komandai, padaliniui ar įmonei vadovas netruks susipriešinti su žmonėmis. Pirmiausia su tais, kurie į naujo vadovo atėjimą iš karto žvelgė skeptiškai, bet netrukus ir su

tais, kurie pradžioje buvo nusiteikę palankiai.

Realybė ta, kad dažniausiai naujas vadovas ateina su aukštos motyvacijos banga. Naujas vadovas yra kupinas motyvacija veikti, keisti dalykus, inovuoti. O jei vadovas ateina iš kitos organizacijos, jis neišvengiamai atsineša kitokių praktikų, kurias norės įdiegti naujame darbe. Ir tai yra gerai.

Su sąlyga, kad išlaikoma pagarba tam, ką žmonės yra nuveikę iki tol, kol prisijungė naujasis vadovas. "Tai, ką jūs iki šiol nuveikėt, yra įspūdinga! Tikiu, kad kartu mes galime nuveikti dar daugiau!"

Be to, nereikėtų pamiršti ir motyvacijos keistis. Jei tai būtų ilgų distancijų bėgimas, tai naujasis vadovas jau lėktų penktą kilometrą, tuo tarpu komanda dar tik būriuotųsi prie starto linijos. Vadovui reikia kantrybės, sulaukiant, kol bent dalis komandos bus pasirengę keistis, išvalgumo tuos pasirengusius pastebinti; ir pagarbos dirbant su visais likusiais.

-2- Aš viską žinau.

Visažinių žmonės nemėgsta, nes tai juos verčia jaustis menkesniais.

Be to, vadovas-visažinis gana greitai demaskuoja pats save. Ypatingai pastaraisiais metais, kai viskas taip greitai keičiasi. Gana greitai paaiškėja, kad vadovas tiesiog negali žinoti visko, nes... niekas to negali! Ir kuo greičiau naujas vadovas tai pripažins, tuo geriau.

Negana to, vadovo "aš viską žinau" ilgainiui išugdo komandoje bejėgiškumo, savotiško neįgalumo būseną, kai net dėl paprastų klausimų žmonės kreipiasi į vadovą vietoje to, kad spręstų patys.

Kuo anksčiau naujas vadovas sutars su komanda, kad sprendimų reikia ieškoti visiems, tuo greičiau iš to laimės tiek pats vadovas, tiek komanda, tiek visa organizacija.

„Sudėtinga situacija... Bet manau, kad bendromis pastangomis mes surasime sprendimą. Kokių turite pasiūlymų?“

-3- Pailsėsiu vėliau.

6:45 jau darbe. Paskutinės žinutės atsakomos 23:00. Jaunam, o neretai ir vyresniam vadovui toks darbo tempas neatrodo baisus.

Žvelgiant objektyviai, kartais to tempo tikrai reikia

– kol sprendžiama didelė problema ar gesinamas kitoks "gaisras". Bet jeigu toks darbų krūvis užsitęsia – tai ima grėsti ne tik nuovargiu, bet ir pervargimu ar perdegimu.

Retai kada naujam vadovui kas nors pasakys "pailsėk", o dar rečiau naujas vadovas paklausys tokio patarimo. Tačiau poilsio, o ypatingai proaktyvaus poilsio, svarbą pastaraisiais metais pabrėžia daugelis pasaulinio lygio personalo valdymo profesionalų.

Poilsis dabar reikalingas ne tam, kad atstatytum jėgas ir vėl galėtum būti produktyvus, sako jie, o tam, kad jėgos nesibaigtų ir galėtum nuolat būti produktyvus.

-4- Visada turiu imtis iniciatyvos.

Jei vadovas nesiima iniciatyvos, kas jis per vadovas? Savo neveiklumu jis tik kliudo kitiems. Tačiau jei vadovas nuolat imasi iniciatyvos pats – jis taip pat ima kliudyti kitiems.

Žmonės gana greitai įpranta būt užgožti savo vadovo. Įpranta palaukti, kol vadovo pasiūlyta idėja bus apsiimta įgyvendinti kieno nors kito (dažnai – to paties vadovo). O jei tenka įgyvendinti patiems, padaro tai per sukąstus dantis. Galiausiai, žmonės įpranta patys net ir nebesiūlyti naujų idėjų. O kam? Juk vadovas pasiūlys. O jei paskui dar reikės ir įgyvendinti?

Vadovui reikėtų ne tik rodyti iniciatyvą, bet ir užleisti iniciatyvą.

Pavyzdžiui, paklausti žmonių nuomonių, ką būtų galima pagerinti ar pakeisti, kad jų darbas būtų lengvesnis? Kartu sugeneruoti sąrašą idėjų. O tada – palaikyti keletos jų įgyvendinimą. Bet ne įgyvendinti pačiam, o palaikyti tai darančius žmonės.

Pavyzdžiui, pasiūlyti įmonės ar padalinio šventės organizavimo imtis savanoriams ir juos palaikyti.

Pavyzdžiui, besikartojančiai kliento problemai spręsti pakviesti norinčius prie to prisidėti skirtingų funkcijų darbuotojus. Ir juos palaikyti, užuot sprendus problemą pačiam.

Vadovai, kurie "nulaužia" tokios lyderystės "kodą", manau, ateityje turės gerokai didesnes galimybes daryti karjerą ir dirbti su sudėtingais, kompleksiniais projektais.

Daugiau staipsnių rasite čia →

lektoriai



AISTĖ MAŽEIKIENĖ

- Personalo valdymas
- Atrankos valdymas; naujokas organizacijoje
- Pozityvaus mąstymo ugdymas
- Asmenų (klientų) aptarnavimo aktualijos
- Diskriminacijos, smurto ir priekabiavimo prevencija
- Personalo strategija, kuri „sulaiko“ talentus

IGNAS ŽURAUSKAS

- Projektų valdymas
- Agile projektų valdymas
- Projektų rizikų valdymas



VIJA VALENTUKONYTĖ URBANAVIČIENĖ

- Susikalbanti organizacija: kaip sėkmingai įgyvendinama vidinė komunikacija praktikoje?
- Organizacijos kultūra – kaip ją kurti ir tobulinti
- Darbdavio įvaizdis

TADAS MONTRIMAS

- Kūrybinis problemų sprendimas praktinėse situacijose
- Viešasis kalbėjimas
- Naujas vadovas: nuo pokyčio iki charizmatinės lyderystės
- Mažo biudžeto renginys savo jėgomis



mokymai

PERSONALO VALDYMAS

Giedrė Skupienė	Pasitikėjimo ugdymas komandoje jos sutelktumui auginti	140 € + PVM	PLAČIAU →
Giedrė Skupienė	Organizacijos mikroklimatas: kaip sukurti sveiką darbo aplinką?	125 € + PVM	PLAČIAU →
Karolis Noreika	Susirinkimų valdymas, fasilitavimas, moderavimas	125 € + PVM	PLAČIAU →
G. Skupienė ir kiti	Darbuotojų atleidimo teisiniai ir psichologiniai aspektai	90 € + PVM	PLAČIAU →
Laura Hamidova	Personalo valdymo rodikliai ir analitika	170 € + PVM	PLAČIAU →
Živilė Simonaitytė	Personalo valdymo praktika viešajame sektoriuje	120 €	PLAČIAU →
Juris Belte	Diskriminacijos, smurto ir priekabiavimo atpažinimas bei prevencija	99 € + PVM	PLAČIAU →
A. Mažeikienė	Personalo valdymo kursai: nuo strategijos iki sėkmės	379 €	PLAČIAU →
Giedrė Skupienė	Kaip įgyvendinti pokyčius skatinant susidomėjimą?	125 € + PVM	PLAČIAU →
Aistė Mažeikienė	Profesionalus atrankos valdymas	135 € + PVM	PLAČIAU →
Giedrė Skupienė	Planavimas, delegavimas, stebėseną ir konstruktyvus grįžtamasis ryšys	140 € + PVM	PLAČIAU →
Aistė Mažeikienė	Naujokas organizacijoje: sklandus apmokymas ir ambicingi tikslai	125 € + PVM	PLAČIAU →
Giedrė Skupienė	Profesionalaus bendravimo su klientais principai	140 € + PVM	PLAČIAU →

PROJEKTŲ ĮGYVENDINIMUI

Živilė Simonaitytė	Analizės ir pagrindimo kompetencijos stiprinimas	120 €	PLAČIAU →
Živilė Simonaitytė	Efektyvus veiklos rizikos vertinimas – nauda organizacijai	120 €	PLAČIAU →
Karolis Noreika	Agile mitai – Workshop (Dirbtuvės)	Konsultacija	PLAČIAU →

PARDAVIMŲ GENERAVIMUI

J. Navikienė ir kiti	El. prekyba 2023 m.: vykdymo galimybės, mokesčiai ir apskaita	125 € + PVM	PLAČIAU →
Edvardas Skupas	Kainodaros principai (Vidiniai mokymai)	95 € + PVM	PLAČIAU →
Justinas Bakšys	Pardavimai yra žaidimas	120 € + PVM	PLAČIAU →
Artūras Jonkus	Sėkmingų derybų įgūdžių lavinimas	130 € + PVM	PLAČIAU →

LYDERYSTĖ IR VADOVAVIMAS

Giedrė Skupienė	Pasitikėjimo ugdymas komandoje jos sutelktumui auginti	140 € + PVM	PLAČIAU →
Karolis Noreika	Susirinkimų valdymas, fasilitavimas, moderavimas	125 € + PVM	PLAČIAU →
Živilė Simonaitytė	Personalo valdymo praktika viešajame sektoriuje	120 €	PLAČIAU →
Aurelija Venslovė	Viešojo sektoriaus strateginis planas ir KAM jo reikia?	100 €	PLAČIAU →
Giedrė Skupienė	Kaip įgyvendinti pokyčius skatinant susidomėjimą?	125 € + PVM	PLAČIAU →
Justinas Bakšys	Pardavimai yra žaidimas	120 € + PVM	PLAČIAU →
Giedrė Skupienė	Planavimas, delegavimas, stebėseną ir konstruktyvus grįžtamasis ryšys	140 € + PVM	PLAČIAU →
M. Tvarijonavičius	Sėkmingas vidurinės grandies vadovas: nematoma lyderystė	170 € + PVM	PLAČIAU →
Gitana Veličkaitė-Remeikienė	Geras klientų patirčių valdymas – raktas į ilgalaikę įmonės sėkmę	170 € + PVM	PLAČIAU →
Gražina Mongirdienė	Paspartintas lyderystės ugdymas, atpažįstant mąstymą ir elgesį	120 € + PVM	PLAČIAU →
M. Tvarijonavičius	Tapau vadovu: kaip įveikti pirmųjų savaitių spąstus?	190 € + PVM	PLAČIAU →
Danielius Kolisovas	Rizikos valdymo proceso diegimas viešajame sektoriuje	140 €	PLAČIAU →
Linas Dungveckis	Lyderystė organizacijose: nuo karybos iki verslo	175 € + PVM	PLAČIAU →
Vija Valentukonytė Urbanavičienė	Komunikacija vadovo darbe	150 € + PVM	PLAČIAU →
Audronė Sviklaitė	Veiklos procesai, valdymas bei racionalus modeliavimas	120 €	PLAČIAU →
Živilė Simonaitytė	Analizės ir pagrindimo kompetencijos stiprinimas	1420 €	PLAČIAU →

ASMENINIS TOBULĖJIMAS



Tadas Montrimas	Kaip panaudoti kūrybišką problemų sprendimą darbe?	105 € + PVM	PLAČIAU →
Ramūnas Liubertas	Kibernetinio saugumo mokymai darbuotojams ir fišingo simuliacinė ataka	Vidiniai mokymai	PLAČIAU →
Aistė Mažeikienė	Emocinio intelekto stiprinimas: Kaip mažinti neigiamas emocijas?	105 € + PVM	PLAČIAU →
Juris Belte	Diskriminacijos, smurto ir priekabiavimo atpažinimas bei prevencija	99 € + PVM	PLAČIAU →
Aistė Mažeikienė	Pozityvaus mąstymo ugdymas	95 € + PVM	PLAČIAU →
Živilė Simonaitytė	Analizės ir pagrindimo kompetencijos stiprinimas	120 €	PLAČIAU →
Živilė Simonaitytė	Efektyvus veiklos rizikos vertinimas – nauda organizacijai	120 €	PLAČIAU →
Robertina Nofal	Beieškant kontakto virtualioje komunikacijoje	Nemokamas įrašas	PLAČIAU →
Martynas Endrijaitis	VMI veiklos kryptys 2023 m.	Nemokamas įrašas	PLAČIAU →
Rasa Virvilienė	Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo pakeitimai	Nemokamas įrašas	PLAČIAU →

ADMINISTRAVIMAS IR DOKUMENTŲ VALDYMAS



Rasa Grigonienė	Dokumentų valdymo reikalavimai privačiam sektoriui 2023 m.	95 € + PVM	PLAČIAU →
Edvardas Skupas	Kainodaros principai	95 € + PVM	PLAČIAU →
Aistė Mažeikienė	Asmenų aptarnavimo aktualijos: kanalų ir emocijų įvairovės valdymas	125 € + PVM	PLAČIAU →
A. Sviklaitė ir kiti	Efektyvus viešųjų pirkimų proceso valdymas ir tobulinimas	220 €	PLAČIAU →
Rasa Grigonienė	Personalo dokumentų valdymo praktika ir naujovės 2023 m.	120 € + PVM	PLAČIAU →
D. Kontrimavičienė	Efektyvus elektroninių dokumentų valdymas 2023 m.	99 €	PLAČIAU →
Silvija Masalskienė	Administracinė ir kanceliarinė kalba	100 €	PLAČIAU →
D. Kontrimavičienė	Efektyvus popierinių ir skaitmeninių dokumentų valdymas 2023 m.	99 €	PLAČIAU →
D. Kontrimavičienė	Dokumentų valdymas dokumentų valdymo sistemoje DBSIS	110 €	PLAČIAU →
N. Žemaitytė ir kiti	Biuro administravimo kursai	420 €	PLAČIAU →

EXCEL, WORD, POWER POINT

		12		37	1	23	0
		29	153		1	35	0
			28	13,9	3		0

Emilis Vasiliauskas	MS Excel funkcijos skaičiavimams ir duomenų analizei	99 € + PVM	PLAČIAU →
Emilis Vasiliauskas	Dažniausiai naudojamų MS Excel funkcijų kursai	144 €	PLAČIAU →
Žaneta Aleksejeva	MS Word žinių tobulinimo kursai	105 €	PLAČIAU →
T. Montrimas ir kiti	MS Power Point: nuo pasiruošimo iki pristatymo	180 €	PLAČIAU →
D. Liučvaitis ir kiti	MS Excel kursai pažengusiems	176 €	PLAČIAU →
Devydas Liučvaitis	MS Excel makrokomandų (VBA) pagrindai	260 €	PLAČIAU →
D. Liučvaitis ir kiti	MS Excel Power Query ir Power Pivot pagrindų kursai	216 €	PLAČIAU →

POWER BI



Devydas Liučvaitis	Power BI finansuose	600 €	PLAČIAU →
Devydas Liučvaitis	Pradedame naudoti Power BI: nuo duomenų įvedimo iki ataskaitų sudarymo	500 €	PLAČIAU →
Devydas Liučvaitis	Power BI pažengusiems	540 €	PLAČIAU →

VIDINIAI MOKYMAI JŪSŲ KOMANDAI

Pasirinkite Jums aktualius mokymus, kuriuos suorganizuosime tik Jūsų įmonėje.

Plačiau apie vidinius mokymus



Jūsų darbo palengvinimui

APSKAITOS POLITIKA + IR ĮMONĖS VIDAUS TVARKOS

Apskaitos politika bus parengta pagal naujausius Verslo apskaitos standartų reikalavimus. Ją sudarys: - Individuali įmonės Apskaitos politika - 23 apskaitos metodikų rinkinys, kurio apimtis nuo 100 iki 200 puslapių (priklauso nuo įmonės veiklos); - Visi būtini ir su Apskaitos politika susiję priedai; - Individualios finansinių ataskaitų formos.

Sužinokite daugiau →



DU SKAIČIUOKLĖ 2023 M.

Skaičiuoklė, Excel formatu, skirta suskaičiuoti darbuotojo mokamus mokesčius, atlyginimą į rankas ir darbdavio sąnaudas, kartu paskaičiuojant ir darbo vietos kainą.

Darbo užmokesčio skaičiavimo lentelė, kurioje galima suskaičiuoti visų darbuotojų darbo užmokesį, mokesčius ir darbo vietos kainą. Iš darbo užmokesčio lentelės galima formuoti darbo užmokesčio žiniaraštį ir atsiskaitymo lapelius (PDF formatu), kurie gali būti automatiškai siunčiami per sukurtą Microsoft Outlook integraciją tiesiai iš Excel skaičiuoklės lango.

- ✓ Automatiškai formuojami DU žiniaraščiai;
- ✓ Automatinis atsiskaitymo lapelių formavimas ir išsiuntimas;
- ✓ Skaičiuoklėje yra galimybė įvesti ir faktiškai dirbtas dienas.

Sužinokite daugiau →

