



PALANGOS MIESTO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBA

Savivaldybės biudžetinė įstaiga, Vytauto g. 112, LT-00153 Palanga,
tel. (8~460) 4 87 06, faks. (8~460) 4 02 17, el. p. kontrolė@palanga.lt
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188637147

TIKRINIMO ATASKAITA

DARBO UŽMOKESČIO IR SU JUO SUSIJUSIŲ IŠMOKŲ NUSTATYMAS, ASIGNAVIMŲ PANAUDOJIMAS IR APSKAITA PALANGOS MIESTO SAVIVALDYBĖS BIUDŽETINĖSE ĮSTAIGOSE

2019 m. kovo 29 d. Nr. K10-6

ĮŽANGA

Audito procedūrų tikslas

Atliekant audito procedūras darbo užmokesčio srityje, siekėme įvertinti, ar savivaldybės biudžetinės įstaigos vadovaujantis Įstatymu¹ tinkamai ir teisėtai nustatė darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių lygius ir grupes, darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, 2018 metais skyrė priemokas bei premijas, materialines pašalpas, atliko kasmetinį veiklos vertinimą; ar 2018 metų finansinėse ir biudžeto vykdymo ataskaitose duomenys apie darbo užmokestį, įskaitant ir socialinio draudimo įmokas, teisingi.

Auditas atliktas pagal Valstybinio audito reikalavimus, tarptautinius audito standartus (TAS) ir tarptautinius aukščiausiųjų audito institucijų standartus, siekiant gauti pakankamą užtikrinimą, kad finansinėse ir biudžeto vykdymo ataskaitose nėra reikšmingų iškraipymų, o lėšos darbo užmokesčiui naudojamos teisėtai. Visiškas užtikrinimas neįmanomas dėl įgimtų audito ir vidaus kontrolės apribojimų.

Audito procedūrų apimtis ir metodai

2018 metais darbo užmokesčiui ir socialiniam draudimui panaudota 11,38 mln. eurų biudžeto asignavimų. Tai sudaro 50,1% visų biudžeto išlaidų. Lyginant su praėjusiais metais išlaidos susijusios su darbo užmokesčiu išaugo 1 mln. eurų arba 9%.

Darbo užmokesčio asignavimų valdytojais yra savivaldybės biudžetinės įstaigos, todėl audito procedūros buvo atliekamos kiekvienoje iš jų.

Vidaus kontrolės testavimas nebuvo vykdomas dėl didelės audituojamų subjektų apimties ir to fakto, kad kiekviena įstaiga nusistato savo vidaus kontrolės procedūras.

¹ 2017-01-17 Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas Nr. XIII-198 (su vėlesniais pakeitimais).

Darbo užmokesčio srityje planavimo metu buvo nustatyta reikšminga iškraipymo rizika dėl naujos darbo apmokėjimo sistemos taikymo, kuri įsigaliojo nuo 2017 metų. Sritys, kuriose atrankos būdu atliktos pagrindinės audito procedūros:

- ar biudžetinių įstaigų vadovai pagal Įstatymą patvirtino įstaigos darbuotojų pareigybių sąrašus; darbo apmokėjimo sistemą; įstaigos darbuotojų pareigybių aprašymus, nurodant pareigybės grupę ir lygį;

- ar buvo įvertinta visų darbuotojų (išskyrus darbininkus) 2017 metų veikla bei nustatytos 2018 metų metinės veiklos užduotys;

- ar teisingai nustatytos pareiginės algos pastovioji ir kintamoji dalys;

- ar pagrįstai buvo mokamos priemokos ir premijos;

- ar visos ūkinės operacijos, susijusios su darbo užmokesčio priskaitymu ir išmokėjimu apskaitoje užregistruotos laiku, teisinga verte, esant tinkamiems pagrindžiantiems dokumentams, tinkamomis sąskaitų korespondencijomis, ar duomenys teisingai atskleisti finansinėse ir kitose ataskaitose.

Teisės aktai kuriems vertinta atitiktis: Lietuvos Respublikos biudžeto sandaros įstatymas, Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas, viešojo sektoriaus apskaitos ir finansinės atskaitomybės standartai (VSAFAS), Valstybės ir savivaldybių biudžetų pajamų ir išlaidų klasifikacija, patvirtinta Finansų ministro 2003 m. liepos 3 d. įsakymu Nr. 1K-184.

AUDITO PROCEDŪRŲ REZULTATAI

Nuo 2017 metų vasario mėnesio įsigaliojo nauja darbo apmokėjimo tvarka. Įstatymas² darbo apmokėjimo sistemą įpareigojo nustatyti vidaus ar darbo tvarkos taisyklėse. Darbo apmokėjimo sistemoje nurodomos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų apmokėjimo formos ir darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) skyrimo pagrindai ir tvarka. Atkreiptinas dėmesys, jog teisės aktuose neregamentuota detali darbo apmokėjimo sistemos rengimo tvarka ir turinys, tačiau rengiant šią sistemą, svarbu įgyvendinti skaidrumo ir viešumo principus. Be to, savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovai turėjo patvirtinti darbuotojų pareigybių sąrašus, parengti ir patvirtinti naujos formos pareigybių aprašymus, nurodant pareigybės grupę ir lygį, patvirtinti darbuotojų darbo patirtį, atlikti darbo sutarčių pakeitimus, nustatyti darbuotojams, išskyrus mokytojus ir darbininkus, metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius.

1.1. Dėl darbuotojų pareigybių aprašymo

Biudžetinių įstaigų darbuotojų pareigybės suskirstytos į 4 lygius: A, B, C lygiams nustatyti kvalifikaciniai reikalavimai ir D lygio pareigybei netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai.

Teisės aktai³ nustato pareigybių aprašymų turinio reikalavimus, pagal kuriuos pareigybės aprašyme turi būti nurodyta: pareigybės grupė, pareigybės pavadinimas, pareigybės lygis, specialūs reikalavimai, šias pareigas einančiam darbuotojui, pareigybei priskirtos funkcijos. Atsižvelgiant į pareigybės grupę ir lygį nustatomas darbuotojo darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientas.

Audito metu nustatyta, kad Turizmo informacijos centras pareigybių aprašymuose nenurodė pareigybių grupės ir lygių pagal Lietuvos Respublikos profesijų klasifikatorių⁴, todėl negalima nustatyti, ar teisingai mokamas atlyginimas tos įstaigos darbuotojams. 2018 metais darbuotojams, išskyrus įstaigos vadovą, išmokėta 47,2 tūkst. eurų darbo užmokesčio ir mes negalime patvirtinti šios sumos teisingumo.

1.2. Dėl pareiginės algos pastoviosios dalies

Įstatymo prieduose pastoviosios dalies koeficientai pateikiami „žirklėmis“: pavyzdžiui, pagal Įstatymo 3 priedą neturinčio darbo patirties B lygio specialisto pastoviosios dalies koeficientas gali būti nuo 3,15 iki 7,3. Todėl Įstatymas⁵ įpareigoja darbo apmokėjimo sistemoje detalizuoti pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijus: veiklos sudėtingumą, darbo

² Įstatymo 5 straipsnio 2 dalis.

³ Įstatymo 4 straipsnis ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017-04-12 įsakymu Nr. A1-177 patvirtinta Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų pareigybių aprašymo metodika.

⁴ Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2013-03-06 įsakymas Nr. 4-171 „Dėl Lietuvos Respublikos klasifikatoriaus LPK 2012 patvirtinimo“.

⁵ 5 straipsnio 2 dalis.

krūvį, atsakomybės lygį, papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą ir kt. T. y. įvertinama kiekviena įstaigos pareigybė pagal tai, kokios funkcijos jai priskirtos, ar šių pareigų atlikimui reikalingi papildomi įgūdžiai, specialios žinios, ar šias pareigas atliekantis darbuotojas turės sprendimus priimti savarankiškai, ar turės rengti dokumentus, teikti išvadas, atsiskaitymus, koks šių pareigų atsakomybės lygis ir pan.

Audito metu nustatyta, kad nė vienoje iš biudžetinių įstaigų, išskyrus Savivaldybės administraciją bei Socialinių paslaugų centras, pasitvirtintoje darbo apmokėjimo sistemoje šis reikalavimas neįgyvendintas: kriterijai numatyti, tačiau kokią įtaką jie daro pastoviosios dalies koeficiento dydžiui nėra įvertinta.

Palyginome santykinai panašių įstaigų, Palangos lopšelių-darželių, vienai pareigybei, direktoriaus pavaduotojo ūkiui, nustatytus pastoviosios dalies koeficientus (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Palangos lopšelių-darželių pavaduotojų ūkiui atlyginimo pastoviosios dalies koeficientai

Įstatymo nustatytos minimalios ir maksimalios koeficiento ribos	I. d. „Nykštukas“, 11 grupių	I. d. „Žilvinas“, 10 grupių	I. d. „Gintarėlis“, 10 grupių	I. d. „Pasaka“, 9 grupės	I. d. „Ažuoliukas“, 7 grupės	I. d. „Sigutė“, 4 grupės
4,0 – 11,16	5,4	5,6	5,71	5,0	5,71	6,5

Šaltinis – Palangos miesto savivaldybės kontrolės ir audito tarnyba.

Kadangi šių įstaigų darbo apmokėjimo sistemoje nėra atskleista kaip nustatomas pastoviosios dalies koeficientas, lieka neaišku, kodėl mažiausioje savo veiklos apimtimi (sukomplektuotos 4 grupės) įstaigoje, lopšelyje-darželyje „Sigutė“ pavaduotojo ūkiui pareigybei nustatytas didžiausias koeficientas, o lopšelio-darželio „Nykštukas“, kur sukomplektuota 11 grupių – vienas iš mažesnių. Pažymime, kad tik įvertinus visus pastoviosios dalies kriterijus galima objektyviai nustatyti konkretų atitinkamai pareigybei taikomą koeficientą.

Kadangi pareiginės algos pastoviosios dalies kriterijai nedetalizuojami, neaiškumai kyla ir pačiose biudžetinėse įstaigose (žr. pavyzdį).

Pavyzdys

Senosios gimnazijos darbo apmokėjimo sistemoje numatyta, kad pastoviosios dalies koeficientas iki 20 proc. gali būti didinamas mokytojui už darbą klasėje, grupėje, kurioje mokosi 25 ir daugiau mokinių, nedetalizuojant kriterijų, kada koks procento dydis taikomas. Šiuo pagrindu pastoviosios dalies koeficientai buvo padidinti 30 mokytojų nuo 3% iki 20%. Nors įsakyme nurodoma, kad pastovioji dalis didinama už kiekvieną savaitinę pamoką po 1,3%, tačiau neaišku, kodėl būtent toks dydis, ir ar jis buvo suderintas su darbuotojais, t. y. ar buvo atliktos darbuotojų informavimo bei konsultavimo procedūros pagal Darbo Kodekso 204 straipsnį. Audito metu mums nebuvo pateikti įrodymai, ar buvo laikytasi procedūrinių reikalavimų.

Pagal Įstatymą⁶ pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas iš naujo nustatomas pasikeitus darbuotojų pareigybių skaičiui, vadovaujamo darbo ir (ar) profesinio darbo patirčiai, tačiau įstaigų darbo apmokėjimo sistemos aprašuose nenumatyta, kas ir kaip atlieka šių duomenų stebėseną. Neįvertinus ar netinkamai įvertinus šiuos pokyčius, tikėtina, kad darbuotojams nebus

⁶ Įstatymo 7 straipsnio 10 dalis.

laiku pakeisti pastoviosios dalies koeficientai – jų pareiginės algos dydis.

1.3. Dėl pareiginės algos kintamosios dalies

Kiekvienais metais turi būti atliekamas biudžetinių įstaigų darbuotojų, išskyrus darbininkus, mokytojus ir pagalbos mokiniui specialistus, vertinimas⁷. Vertinimas atliekamas pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius (toliau – užduotys). Nuo atlikto vertinimo priklauso darbuotojų kintamosios dalies nustatymas.

Biudžetinės įstaigos užduotis turėjo nustatyti iki 2017 metų kovo mėnesio, o tų metų įvertinimą atlikti iki 2018 metų vasario mėnesio. Darbuotojams užduotys nenustatytos ir vertinimai už 2017 metus neatlikti: Senojoje gimnazijoje, Vlado Jurgučio, „Baltijos“, Šventosios pagrindinėse mokyklose, Pradinėje mokykloje, Stasio Vainiūno meno mokykloje, lopšelyje-darželyje „Sigutė“. „Baltijos“ pagrindinėje mokykloje užduotys nenustatytos ir 2018 metams.

Pažymime, kad įstaigos kaip vieną iš priežasčių, dėl ko nenustato darbuotojams užduočių ir siektinų rezultatų bei neatlieka vertinimo, nurodo biudžeto lėšų trūkumą pareiginės algos kintamajai daliai nustatyti. Tačiau Įstatymas nenumato išimčių, o darbuotoją įvertinus labai gerai ar gerai nenumatyta prievolė nustatyti atlyginimo kintamą dalį. Atkreipiame dėmesį, kad vertinimo metu yra nustatomos metinės veiklos užduotys bei siektini rezultatai, kurie yra susiję su įstaigos strateginiais ir metiniais veiklos planais, už kurių įgyvendinimą yra atsakingas tos įstaigos vadovas.

Biudžetinių įstaigų vadovams nustatytos metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai turi būti skelbiami Palangos savivaldybės ir biudžetinės įstaigos, kurioje eina pareigas vadovas, interneto svetainėje. 2018 metų įstaigų vadovų užduotys nebuvo viešai paskelbtos.

Atliekant audito procedūras, nustatyta, kad:

- Turizmo informacijos centre įvertinus darbuotojo veiklą labai gerai, jam nustatyta 15% pareiginės algos kintamoji dalis⁸, tačiau faktiškai nuo 2018-02-01 iki 2018-06-30 buvo skaičiuojama 20%. Šiam darbuotojui per daug apskaičiuota ir išmokėta 270 Eur darbo užmokesčio;
- Sporto centro darbuotojui apskaičiuojant kintamąją dalį, prie pastoviosios dalies buvo pridėtos premijos, todėl buvo apskaičiuota ir išmokėta per daug 170 Eur.

Šių įstaigų vadovams rekomenduojame šias permokas išskaičiuoti iš atitinkamo darbuotojo ir lėšas grąžinti į savivaldybės biudžetą.

1.4. Dėl priemokų mokėjimo

Priemoka yra darbo užmokesčio dalis, kuri mokama darbuotojui už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą. Įstatymas⁹ nustato priemokų dydžio maksimalias ribas,

⁷ Įstatymo 14 straipsnis.

⁸ Palangos miesto savivaldybės mero 2018-02-15 potvarkis Nr. M2-3.

⁹ Įstatymo 10 straipsnis.

t. y. priemoka gali siekti iki 30 % pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio bei priemokų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 % pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

Audito metu nustatyti didesnės priemokos skyrimo bei netinkamo pastoviosios dalies įvertinimo atvejai, dėl ko atskiriems darbuotojams buvo per daug ar per mažai priskaičiuota darbo užmokesčio (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. Priemokų skaičiavimo neatitikimo atvejai			
Nustatytas neatitikimas	Subjektas, kuriame nustatytas neatitikimas	Darbuotojų skaičius, kuriems neteisingai pritaikyta priemoka	Per daug (+) ar per mažai (-) priskaičiuota darbo užmokesčio, EUR
Pritaikyta per didelė priemoka	Viešoji biblioteka	2	+162
	l. d. „Nykštukas“	3	+237
	Sporto centras	1	+150
Priemoka apskaičiuota nuo pastoviosios dalies kartu su premijomis	Pradinė mokykla	1	+30
	Kurorto muziejus	1	+200
	Sporto centras	1	+255
Priemoka apskaičiuota nuo per mažos pastoviosios dalies (darbuotojas dirba didesniu nei 1 etatu)	l. d. „Sigutė“	1	-257
Iš viso			947

Šaltinis – Palangos miesto savivaldybės kontrolės ir audito tarnyba.

2018 metais netinkamai nustačius ir apskaičiavus priemokas, iš savivaldybės biudžeto išmokėta 947 eurų daugiau darbo užmokesčio.

Pagal DK 150 straipsnio 2 dalies 2 punktą išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio gali būti daromos tik grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų. Atsižvelgiant į tai, rekomenduojame Pradinės mokyklos, Kurorto muziejaus ir Sporto centro vadovybei perskaičiuoti priemokas, kurios buvo neteisingai apskaičiuotos dėl premijų įskaitymo į darbo užmokesčio pastoviąją dalį ir gautą permoką išskaičiuoti iš atitinkamo darbuotojo įstatymų nustatyta tvarka. Lopšelio-darželio „Sigutė“ vadovybei rekomenduojame grąžinti darbuotojui neišmokėtą priemokos dalį.

1.3. Dėl premijų mokėjimo

Premijos skiriamos skatinti darbuotojus geriau dirbti bei didinti veiklos efektyvumą. Įstatymas¹⁰ numato, kad per kalendorinius metus biudžetinių įstaigų darbuotojams gali būti skiriamos ne daugiau kaip 2 premijos:

- viena, atlikus vienkartinės ypač svarbias įstaigos veiklas užduotis;
- antra, įvertinus labai gerai biudžetinės įstaigos darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą.

Premijos negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Be to, jos skiriamos neviršijant biudžetinei įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

Audito metu nustatyta, kad kai kurios įstaigos savo aprašuose nusimatė ir daugiau galimybių mokėti premijas (žr. pavyzdžius).

¹⁰ Įstatymo 12 straipsnis.

Pavyzdžiai

1 pavyzdys. Išrašas iš Palangos lopšelio darželio „Nyktukas“ darbo apmokėjimo sistemos:

„23. Premijos skiriamos neviršijant Mokyklai darbo užmokesčiui skirtų lėšų. Darbuotojams ne daugiau kaip vieną kartą per metus gali būti skiriamos premijos:

23.1. atlikus vienkartines ypač svarbias Mokyklos veiklas užduotis;

23.2. labai gerai įvertinus darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą;

23.3. darbdavio iniciatyva paskatinti Mokyklos darbuotoja už gerai atliktą darbą, veiklą ar veiklos rezultatus.“

Analogiškas punktas, nusimatant didesnes galimybes išsimokėti premijas, numatytas ir lopšelių-darželių „Pasaka“, „Sigutė“, „Ažuoliukas“, „Gintarėlis“ darbo apmokėjimo sistemos aprašuose.

2 pavyzdys. Išrašas iš Palangos sporto centro darbo apmokėjimo sistemos:

„21. Darbuotojui, pasiekus jam numatytus tikslus (netaikoma Sporto centro vadovams, pedagogams iki bus priimti nauji poįstatyminiai teisės aktai) ir juos viršijus, **gali būti mokamos ketvirčio, pusmečio ar metų premijos.**“

Įstaigų vidaus tvarkose negali būti nustatyta papildomų darbo apmokėjimų sąlygų, susijusių su papildomu savivaldybės biudžeto lėšų poreikiu. Jose turi būti tik detalizuojama premijų mokėjimo tvarka ir sąlygos. Vėlgi įstaigos į darbo apmokėjimo sistemą perkelia tik įstatymines nuostatas, nenurodant jokių kriterijų bei aplinkybių, kada ir kiek darbuotojai gali būti skatinami, todėl faktinėse situacijose pritrūksta aiškumo ir skaidrumo (žr. pavyzdį).

Pavyzdys

Senosios gimnazijos mokytojams buvo skirtos premijos už ugdytinių laimėtas prizines vietas konkursuose bei 100 balų išlaikytus valstybinius egzaminus

Mokytojas	Premijos dydis, Eur	Premijos skyrimo pagrindas	
		Ugdytinių, įvertintų 100 balų valstybiniuose egzaminuose, skaičius	Prizinių vietų konkursuose skaičius
A	942,36	3	3
B	662,81	5	-
C	512,08	1	2
D	306,67	3	-
E	232,38	1	1
F	212,33	1	-
G	213,82	-	1
H	212,14	1	-
I	191,81	-	1
Y	162,69	1	-

Kadangi, vadovo įsakymuose buvo nurodytos konkrečios premijų sumos, lieka neaišku, ar vienodai buvo įvertinti darbuotojai už atitinkamus rezultatus: kodėl, pavyzdžiui, D atveju už 1 ugdytinio gautą 100 balų išmokėta vidutiniškai 102 Eur, o F atveju – 212 Eur.

Pažymime, kad neteisėtų premijos išmokėjimo atvejų ir kitų reikšmingų neatitikimų nenustatėme.

Atkreipiame dėmesį, kad biudžetinės įstaigos neturi galimybių tinkamai paskatinti savo darbuotojus, nes planuojant darbo užmokesčio fondą nenumatyta galimybė planuoti asignavimų premijoms mokėti. Paprastai paskatinimai atliekami iš sutaupyty lėšų, darbuotojų ligos atveju ar esant laikinai neužimtam etatui.

1.4. Dėl materialinių pašalpų

Įstatymas¹¹ numato, kad darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki, dėl jų pačių ligos, šeimos narių ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo atvejais gali būti skiriama

¹¹ Įstatymo 13 straipsnis.

iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų (MMA) dydžio¹² materialinė pašalpa. Iki 5 MMA algų dydžio pašalpa gali būti skiriama ir mirus įstaigos darbuotojui, išmokant jo šeimos nariams.

Daugumos įstaigų bei Savivaldybės tarybos patvirtintame įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos aprašuose patvirtintas Įstatyme numatytas dydis. Tačiau kai kurios įstaigos iš viso nenumatė galimybės skirti materialines pašalpas, arba numatė jas mažesnes nei 5 MMA.

Mūsų nuomone, nekorektiška kai vienoje ir toje pačioje įstaigoje vadovas gali gauti 5 MMA dydžio materialinę pašalpą (pagal Savivaldybės tarybos patvirtintą tvarką¹³), o tos įstaigos darbuotojas, atsižvelgiant į įstaigos patvirtintą tvarką, iš viso jos negali gauti arba mažesnio dydžio. Atsižvelgiant į tai, materialinės pašalpos skyrimo reglamentavimą savo tvarkose turėtų peržiūrėti Švietimo pagalbos tarnyba, Viešoji biblioteka, Kurorto muziejus, Sanatorinė mokykla, Moksleivių klubas, Socialinių paslaugų centras, lopšeliai-darželiai „Pasaka“, „Nykštukas“, „Sigutė“, „Ąžuoliukas“, „Žilvinas“, „Gintarėlis“.

Audito metu nenustatyta atvejų, kai išmokant materialines pašalpas būtų viršytas Įstatymu patvirtintas dydis.

1.5. Dėl atostogų skaičiavimo

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime¹⁴ (toliau - Nutarimas) nurodyta, kad į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį įskaitomi priedai ir priemokos prie valandinių atlygių, dieninių atlygių ir mėnesinių algų bei premijos už atliktą darbą.

Audito metu nustatyta, kad dalis įstaigų: lopšeliai-darželiai „Pasaka“, „Nykštukas“, „Ąžuoliukas“, „Gintarėlis“, Švietimo pagalbos tarnyba, Moksleivių klubas, Sporto centras darbo užmokesčio sistemos apraše nurodė, kad apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, neįskaičiuojamos darbuotojams išmokėtos premijos, priemokos, nes jos nėra įprastinė darbo užmokesčio dalis. Tai prieštarauja teisės aktui, tačiau tikrinant apskaičiavimą už atostogas nustatyta, kad vidutinis darbo užmokestis šiose įstaigose faktiškai yra apskaičiuojamas laikantis aukštesniojo teisės akto nuostatų. Tik vienoje įstaigoje, Socialinių paslaugų centre, apskaičiuojant atostoginius į vidutinį darbo užmokestį nebuvo įtraukti skirti priedai, todėl vienam darbuotojui priskaičiuota mažesnė atostoginių suma. Šios įstaigos vadovybei rekomenduojame perskaičiuoti neteisingai apskaičiuotus atostoginius.

Audituojant darbo užmokesčio sritį buvo nustatyta ir kitų nereikšmingų neatitikimų. Apie visus neatitikimus, įskaitant ir nurodytus šioje ataskaitoje, kiekviena įstaiga informuojama atskirai.

¹² 2018 metas minimali mėnesinė alga buvo 400 eurų, todėl maksimali galima materialinės pašalpos suma – 2000 eurų.

¹³ Savivaldybės tarybos 2017 m. birželio 22 d. sprendimas Nr. T2-159.

¹⁴ Darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017-06-21 nutarimo Nr. 496 2 priedu, 3 punktas.

REKOMENDACIJOS

Atsižvelgiant į tai, kad už darbo apmokėjimo sistemos nustatymą yra atsakingas kiekvienos įstaigos vadovas, apibendrintų rekomendacijų neteikiame. Rekomendacijos teikiamos kiekvienai įstaigai, kurioje nustatyti neatitikimai, atskirai.

Savivaldybės kontrolieriaus pavaduotoja

Aušra Kedienė

Vyriausioji specialistė

Virginija Petrylaitė