



PALANGOS MIESTO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBA

VERTINIMO ATASKAITA

PALANGOS MIESTO SAVIVALDYBĖS ĮSTAIGOSE TAIKOMŲ ATLYGIO POLITIKŲ VERTINIMAS

2025 m. kovo 31 d. Nr. K10-2

Palanga

Palangos miesto savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos pagrindinė funkcija – prižiūrėti, ar teisėtai, efektyviai, ekonomiškai ir rezultatyviai valdomi ir naudojami savivaldybės finansai ir kitas turtas, kaip vykdomas savivaldybės biudžetas. Kontrolės ir audito tarnyba, teikdama pastebėjimus ir rekomendacijas, padeda Palangos miesto savivaldybei išmintingai valdyti finansus ir turtą, siekiant didinti kuriamą naudą visuomenei.

Vertinimą atliko Kontrolės ir audito tarnybos vyriausioji specialistė Eglė Nalivaikė.

Vertinimo ataskaita teikiama: Palangos miesto savivaldybės merui, Palangos miesto savivaldybės administracijos direktoriui, biudžetinių įstaigų vadovams.

Su vertinimo ataskaita galima susipažinti Palangos miesto savivaldybės interneto svetainėje adresu www.palanga.lt

TURINYS

PAGRINDINIAI FAKTAI.....	3
ĮŽANGA	4
VERTINIMO REZULTATAI	5
1. Ne visose Darbo apmokėjimo sistemose detalai aprašyti pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai.....	6
2. Darbo apmokėjimo sistemose nustatyti neatitikimai teisės aktų nuostatoms	8
3. Dauguma įstaigų nuostatas dėl priemokų ir išmokų mokėjimo perkėlė iš teisės aktų ir jų nedetalizavo.....	9
4. Ne visose įstaigose nustatyta pareiginės algos koeficiento nustatymo tvarka, kintamosios dalies skyrimo tvarka ir dydžiai.....	10
PRIEDAI	14

PAGRINDINIAI FAKTAI

- **Nuo 2024 m. sausio 1 d.** įsigaliojo nauja Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (toliau – Apmokėjimo įstatymas) redakcija.

Pagrindiniai pasikeitimai:

- ✓ didėjo minimali pareiginės algos koeficientų riba ir panaikinama kintamoji dalis kaip pareiginės algos sudedamoji dalis (gali būti nustatoma darbo apmokėjimo sistemoje – (toliau – ir DAS));
 - ✓ pareiginės algos dydis nustatomas pagal darbuotojui taikomą pareiginės algos koeficientą ir pareiginės algos bazinį dydį (nuo 2024-01-01 1785,40 Eur);
 - ✓ atsisakyta pareiginės algos koeficiento skirstymo pagal biudžetinių įstaigų grupes, vadovaujamo ar profesinio darbo patirtį;
 - ✓ biudžetinių įstaigų darbuotojams (išskyrus įstaigos vadovą) Apmokėjimo įstatymu nustatomos tik minimalus pareiginės algos koeficientas. Intervalai „lubos“ turi būti nustatomi darbo apmokėjimo sistemoje;
 - ✓ įstaigoms sudarytos sąlygos nusimatyti daugiau skatinimo ir motyvavimo priemonių darbo apmokėjimo sistemose.
- Visos **27 biudžetinės įstaigos** pasitvirtino darbo apmokėjimo sistemas.
 - ✓ **19** įstaigų DAS paskelbta interneto svetainėse.
 - ✓ **6** įstaigų DAS nedetalizuoti pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai.
 - ✓ **6** įstaigų DAS nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai mažesni nei patvirtinti Apmokėjimo įstatymo 1 priede.
 - ✓ **5** įstaigų DAS aprašant darbuotojų veiklos vertinimą vartojamos teisės aktuose nebegaliojančios sąvokos.
 - ✓ **2** įstaigų DAS nustatyti neatitikimai Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatoms.
 - ✓ **4** įstaigos po vertinimo darbuotojams netaikė pareiginės algos kintamosios dalies.
 - ✓ **2** įstaigos DAS atnaujino vertinimo metu.

IŽANGA

Vertinimo svarba

Darbo kodekse numatyta, kad darbo apmokėjimo sistema turi būti nustatyta kolektyvinėje sutartyje. Kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau, darbo apmokėjimo sistemas privalo patvirtinti darbdavys. Su darbo apmokėjimo sistema būtina supažindinti visus darbuotojus. Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti atliktos informavimo ir konsultavimo procedūros. Darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokio diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais.

Pagal Apmokėjimo įstatymą darbo apmokėjimo sistema nustatoma atsižvelgiant į Vyriausybės tvirtinamas darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas. Darbo apmokėjimo sistemoje detalizuojami biudžetinės įstaigos pareigybių sąraše esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai ir, atsižvelgiant į juos, nustatomi didžiausi pareiginės algos koeficientų dydžiai, konkrečių pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalai, taip pat priemonių dydžiai ir jų skyrimo tvarka, kintamosios dalies dydžiai ir jos skyrimo tvarka (jeigu tokia darbo užmokesčio sudedamoji dalis yra numatyta), piniginių išmokų dydžiai, skyrimo atvejai (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarka.

Darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, darbo santykių stabilumo, teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su valstybės tarnautojų ar darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais¹.

Kontrolės ir audito tarnyba, suprasdama vadovų atsakingo požiūrio į darbo apmokėjimo sistemos sukūrimą svarbą, atliko įstaigose taikomos atlygio politikos vertinimą.

Vertinimas tikslas ir apimtis

Vertinimo tikslas – įvertinti Palangos miesto savivaldybės biudžetinėse įstaigose taikomas atlygio politikas.

Vertinimo subjektai – Palangos miesto savivaldybės biudžetinės įstaigos².

¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023-11-08 nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ patvirtintų Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų, 5 p.

² Palangos miesto savivaldybės administracija, Palangos „Baltijos“ pagrindinė mokykla, Palangos senoji gimnazija, Palangos Vlado Jurgučio progimnazija, Palangos Šventosios pagrindinė mokykla, Palangos pradinė mokykla, Palangos sanatorinė mokykla, Palangos lopšelis-darželis „Ąžuoliukas“, Palangos lopšelis-darželis „Žilvinas“, Palangos lopšelis-darželis „Nykštukas“, Palangos lopšelis-darželis „Gintarėlis“, Palangos lopšelis-darželis „Pasaka“, Palangos lopšelis-darželis „Sigutė“, Palangos švietimo pagalbos tarnyba, Palangos moksleivių klubas, Palangos sporto centras, Palangos Stasio Vainiūno meno mokykla, Palangos miesto globos namai, Palangos miesto socialinių paslaugų centras, Palangos miesto savivaldybės visuomenės sveikatos biuras, Palangos miesto botanikos parkas, Palangos kultūros centras, Palangos kurorto muziejus, Palangos turizmo informacijos centras, Palangos miesto savivaldybės viešoji biblioteka, Palangos miesto viešosios tvarkos ir rinkliavų tarnyba, BĮ „Palangos investicijų valdymas“.

Vertinimo objektas – biudžetinių įstaigų darbo apmokėjimo sistemose nustatytos atlygio politikos.

Vertinimo laikotarpis – 2024 m. Dėl rezultatų aktualumo, vertinome ir 2025 m. patvirtintas/atnaujintas darbo apmokėjimo sistemas.

Vertinome įstaigų pateiktą informaciją. Informacija gauta naudojantis prieiga prie Palangos miesto savivaldybės administracijos dokumentų valdymo sistemos „Kontora“, vertinant įstaigų interneto svetainėse skelbiamą informaciją, tikrinant pateiktus duomenis, dokumentus ir nagrinėjant teisės aktus, susijusius su darbuotojų darbo apmokėjimu, bendraujant su įstaigų vadovais, kitais atsakingais darbuotojais. Vertinimo metu įrodymai rinkti vadovaujantis nuostata, kad pateikta išsami ir objektyvi informacija, kad pateikti dokumentai yra teisingi, išsamūs ir galutiniai, o pateiktų dokumentų kopijos atitinka jų originalus.

Vertinimo apimtis ir taikyti metodai aprašyti priede „Vertinimo apimtis ir metodai“. Vertinimo ataskaitoje pateikiami tik vertinimo metu atlikti ir nustatyti dalykai, rekomendacijos neteikiamos.

VERTINIMO REZULTATAI

Vertinimo metu nustatyta, kad visos 27 įstaigos buvo pasitvirtinusios DAS, kurios atitiko pagrindinius teisės aktų reikalavimus.

Pasitaikė atvejų, kai DAS buvo nustatytos formaliai, perkeliant nuostatas iš Apmokėjimo įstatymo ir (ar) Darbo kodekso, jų nedetalizuojant ir nepritaikant įstaigos poreikiams. Nustatyta ir gerosios praktikos pavyzdžių, kai įstaigos detalai aprašė pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, priemonių skyrimo tvarką, kintamosios dalies skyrimo tvarką.

Pagal Vyriausybės patvirtintas Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas³, įstaigos darbo apmokėjimo sistema turi apimti:

- ✓ darbo apmokėjimo principus⁴;
- ✓ įstaigos taikomą (-us) pareigybių grupavimo į pakopas būdą (-us);
- ✓ pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus ir jų aprašymą;
- ✓ įstaigos pareigybių struktūrą;
- ✓ pareiginių algų koeficientų intervalus;
- ✓ priemonių ir skatinimo skyrimo tvarką, priemonių dydžius;

³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023-11-08 nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ patvirtintos Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijos.

⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023-11-08 nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ patvirtintų Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų 5 p.: darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynbos, darbo santykių stabilumo, teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su valstybės tarnautojų ar darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

- ✓ valstybės tarnautojų apdovanojimo skyrimo tvarką;
- ✓ kintamosios dalies (jei tokia darbo užmokesčio sudėtinė dalis yra numatyta darbuotojams) dydžius ir skyrimo tvarką;
- ✓ pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės veiklos ar darbuotojo veiklos vertinimą, tvarką;
- ✓ pareiginės algos koeficiento pakeitimo kitais atvejais sąlygas ir tvarką;
- ✓ įstaigos darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo ir keitimo tvarką.

Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų 3 punkte nurodyta, jei nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbo apmokėjimo sistemą nustato įstaigos vadovas ir paskelbia viešai įstaigos interneto svetainėje (taikoma valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemai) arba padaro ją prieinamą susipažinti visiems darbuotojams (taikoma darbuotojų darbo apmokėjimo sistemai). Rekomenduojama darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą taip pat paskelbti viešai įstaigos interneto svetainėje.

Daugumoje, 19 (devyniolikoje)⁵ iš 27 (dvidešimt septynių) įstaigų, DAS buvo paskelbta interneto svetainėse, 2 (dvi) įstaigos⁶ nurodė, kad skelbia įstaigos intranete. Visos įstaigos nurodė, kad atlieka darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūras: el. paštu, per DVS „Kontora“, darbuotojų susirinkimo metu, derinant su darbo taryba ar įstaigoje veikiančia profesine sąjunga.

Visose vertintose įstaigų DAS aprašyta įstaigos pareigybių lygių struktūra, nustatyta įstaigos DAS peržiūrėjimo ir keitimo tvarka.

1. Ne visose Darbo apmokėjimo sistemose detalai aprašyti pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai

1.1. Visose vertintose įstaigų darbo apmokėjimo sistemose, išskyrus vieną⁷, nustatyti ir aprašyti pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai. Šešių įstaigų⁸ darbo apmokėjimo sistemose nustatyti pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai, tačiau nedetalizuota, kokį svorį turi konkretus kriterijus, kokią įtaką jis gali turėti nustatant koeficiento dydį.

Vertinimo metu nustatyta, kad 9 (devynių) įstaigų darbo apmokėjimo sistemose detalai aprašyti pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai, jiems priskirti reikšmingumo balai ar procentai (žr. 1 lentelę).

⁵ Palangos miesto savivaldybės administracija, Palangos senoji gimnazija, Palangos Vlodo Jurgučio progimnazija, Palangos pradinė mokykla, Palangos sanatorinė mokykla, Palangos lopšelis-darželis „Ažuoliukas“, Palangos lopšelis-darželis „Žilvinas“, Palangos lopšelis-darželis „Nykštukas“, Palangos lopšelis-darželis „Gintarėlis“, Palangos lopšelis-darželis „Pasaka“, Palangos lopšelis-darželis „Sigutė“, Palangos moksleivių klubas, Palangos sporto centras, Palangos Stasio Vainiūno meno mokykla, Palangos miesto socialinių paslaugų centras, Palangos miesto botanikos parkas, Palangos kultūros centras, Palangos kurorto muziejus, Palangos miesto viešosios tvarkos ir rinkliavų tarnyba.

⁶ Palangos turizmo informacijos centras, Palangos miesto savivaldybės viešoji biblioteka.

⁷ BĮ „Palangos investicijų valdymas“.

⁸ Palangos „Baltijos“ pagrindinės mokykla, Palangos senoji gimnazija, Palangos Vlodo Jurgučio progimnazija, Palangos moksleivių klubas, Palangos miesto savivaldybės visuomenės sveikatos biuras, Palangos miesto botanikos parkas.

1 lentelė. Pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų gerosios praktikos pavyzdžiai⁹

1 pavyzdys	2 pavyzdys																																																																																
Taikomi šie pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai: • profesinio darbo patirties – <...> iki 2 metų darbo patirtį turintiems darbuotojams minimalūs pareiginės algos koeficientai didinami 5 proc., nuo 2 iki 5 metų – 10 proc., 5–10 metų – 15 proc., 10 ir daugiau metų – 20 proc.; • atsakomybės lygio – <...> pareiginės algos koeficientai didinami iki 30 proc.; • pareigybės pakeičiamumo – <...> pareiginės algos koeficientai didinami iki 30 proc.; • veiklos ir žinių sudėtingumo – <...> pareiginės algos koeficientai didinami iki 30 proc.; • papildomų įgūdžių, svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas – <...> pareiginės algos koeficientai didinami iki 30 proc.; • išsilavinimo – <...> pareiginės algos koeficientai didinami iki 30 proc.; • kiti, aukščiau nenurodyti kriterijai – <...> pareiginės algos koeficientai didinami iki 20 proc.	1. Veiklos sudėtingumo kriterijaus aprašymas: <table><tr><th colspan="3">Veiklos sudėtingumas</th></tr><tr><th>Pareigybių grupės</th><th>Aprašymas</th><th>Procentas</th></tr><tr><td>Kvalifikuoti darbuotojai <...></td><td><...></td><td>3</td></tr><tr><td>Specialistai <...></td><td><...></td><td>5</td></tr><tr><td>Specialistas, turintis pavaldžių darbuotojų ir prilygintas vadovaujantiems darbuotojams <...></td><td><...></td><td>7</td></tr><tr><td>Vadovo pavaduotojas <...></td><td><...></td><td>9</td></tr></table> 2. Atsakomybės lygio kriterijaus aprašymas: <table><tr><th colspan="3">Atsakomybės lygis</th></tr><tr><th>Pareigybių grupė</th><th>Aprašymas</th><th>Procentas</th></tr><tr><td>Kvalifikuoti darbuotojai <...></td><td><...></td><td>2</td></tr><tr><td>Specialistai (<...></td><td><...></td><td>3</td></tr><tr><td>Specialistas, turintis pavaldžių darbuotojų ir prilygintas vadovaujantiems darbuotojams <...></td><td><...></td><td>4</td></tr><tr><td>Vadovo pavaduotojas <...></td><td><...></td><td>5</td></tr></table> 3. Papildomų įgūdžių, svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimo, atitikimo kitų reikalavimų, kai jie yra nustatyti pareigybės aprašyme ar kituose teisės aktuose, kriterijaus aprašymas: <table><tr><th>Pareigybių grupė</th><th>Aprašymas</th><th>Procentas</th></tr><tr><td>Kvalifikuoti darbuotojai <...></td><td><...></td><td>3</td></tr><tr><td>Specialistai <...></td><td><...></td><td>4</td></tr><tr><td>Specialistas, turintis pavaldžių darbuotojų ir prilygintas vadovaujantiems darbuotojams <...></td><td><...></td><td>8</td></tr><tr><td>Vadovo pavaduotojas <...></td><td><...></td><td>10</td></tr></table> 4. Darbo stažo tam tikroje srityje turėjimo kriterijaus aprašymas: <table><tr><th rowspan="2">Pareigybių grupės</th><th colspan="4">Profesinio darbo patirtis</th></tr><tr><th>iki 2 m.</th><th>2 – 5 m.</th><th>5 – 10 m</th><th>daugiau kaip 10 m.</th></tr><tr><td>Kvalifikuoti darbuotojai <...></td><td>0 %</td><td>5 %</td><td>8 %</td><td>13 %</td></tr><tr><td>Specialistai <...></td><td>0 %</td><td>5 %</td><td>7 %</td><td>13 %</td></tr><tr><td>Specialistas, turintis pavaldžių darbuotojų ir prilygintas vadovaujantiems darbuotojams <...></td><td>0 %</td><td>5 %</td><td>10 %</td><td>15 %</td></tr><tr><td>Vadovo pavaduotojas <...></td><td>0 %</td><td>5 %</td><td>10 %</td><td>15 %</td></tr></table>	Veiklos sudėtingumas			Pareigybių grupės	Aprašymas	Procentas	Kvalifikuoti darbuotojai <...>	<...>	3	Specialistai <...>	<...>	5	Specialistas, turintis pavaldžių darbuotojų ir prilygintas vadovaujantiems darbuotojams <...>	<...>	7	Vadovo pavaduotojas <...>	<...>	9	Atsakomybės lygis			Pareigybių grupė	Aprašymas	Procentas	Kvalifikuoti darbuotojai <...>	<...>	2	Specialistai (<...>	<...>	3	Specialistas, turintis pavaldžių darbuotojų ir prilygintas vadovaujantiems darbuotojams <...>	<...>	4	Vadovo pavaduotojas <...>	<...>	5	Pareigybių grupė	Aprašymas	Procentas	Kvalifikuoti darbuotojai <...>	<...>	3	Specialistai <...>	<...>	4	Specialistas, turintis pavaldžių darbuotojų ir prilygintas vadovaujantiems darbuotojams <...>	<...>	8	Vadovo pavaduotojas <...>	<...>	10	Pareigybių grupės	Profesinio darbo patirtis				iki 2 m.	2 – 5 m.	5 – 10 m	daugiau kaip 10 m.	Kvalifikuoti darbuotojai <...>	0 %	5 %	8 %	13 %	Specialistai <...>	0 %	5 %	7 %	13 %	Specialistas, turintis pavaldžių darbuotojų ir prilygintas vadovaujantiems darbuotojams <...>	0 %	5 %	10 %	15 %	Vadovo pavaduotojas <...>	0 %	5 %	10 %	15 %
Veiklos sudėtingumas																																																																																	
Pareigybių grupės	Aprašymas	Procentas																																																																															
Kvalifikuoti darbuotojai <...>	<...>	3																																																																															
Specialistai <...>	<...>	5																																																																															
Specialistas, turintis pavaldžių darbuotojų ir prilygintas vadovaujantiems darbuotojams <...>	<...>	7																																																																															
Vadovo pavaduotojas <...>	<...>	9																																																																															
Atsakomybės lygis																																																																																	
Pareigybių grupė	Aprašymas	Procentas																																																																															
Kvalifikuoti darbuotojai <...>	<...>	2																																																																															
Specialistai (<...>	<...>	3																																																																															
Specialistas, turintis pavaldžių darbuotojų ir prilygintas vadovaujantiems darbuotojams <...>	<...>	4																																																																															
Vadovo pavaduotojas <...>	<...>	5																																																																															
Pareigybių grupė	Aprašymas	Procentas																																																																															
Kvalifikuoti darbuotojai <...>	<...>	3																																																																															
Specialistai <...>	<...>	4																																																																															
Specialistas, turintis pavaldžių darbuotojų ir prilygintas vadovaujantiems darbuotojams <...>	<...>	8																																																																															
Vadovo pavaduotojas <...>	<...>	10																																																																															
Pareigybių grupės	Profesinio darbo patirtis																																																																																
	iki 2 m.	2 – 5 m.	5 – 10 m	daugiau kaip 10 m.																																																																													
Kvalifikuoti darbuotojai <...>	0 %	5 %	8 %	13 %																																																																													
Specialistai <...>	0 %	5 %	7 %	13 %																																																																													
Specialistas, turintis pavaldžių darbuotojų ir prilygintas vadovaujantiems darbuotojams <...>	0 %	5 %	10 %	15 %																																																																													
Vadovo pavaduotojas <...>	0 %	5 %	10 %	15 %																																																																													

Šaltinis – Palangos miesto savivaldybės kontrolės ir audito tarnyba

Vertinimo metu nustatyta, kad ne visi įstaigų vadovai mato poreikį detalizuoti ir konkrečiam kriterijui nustatyti svorį (dydį), kokią įtaką jis gali turėti konkrečiam darbuotojui nustatant koeficiento dydį. Iš 27 (dvidešimt septynių) įstaigų 6 (šešios) nedetalizavo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo.

⁹ Palangos pradinė mokykla, Palangos švietimo pagalbos tarnyba, Palangos lopšelis-darželis „Ažuoliukas“, Palangos lopšelis-darželis „Žilvinas“, Palangos lopšelis-darželis „Gintarėlis“, Palangos lopšelis-darželis „Pasaka“, Palangos Stasio Vainiūno meno mokykla, Palangos Šventosios pagrindinė mokykla, Palangos miesto viešosios tvarkos ir rinkliavų tarnyba.

2. Darbo apmokėjimo sistemose nustatyti neatitikimai teisės aktų nuostatomis

2.1. Visų vertintų įstaigų DAS kiekvienam įstaigos pareigybės lygiui nustatyta pareiginės algos koeficiento minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės, išskyrus:

Palangos miesto socialinių paslaugų centro DAS visoms pareigybėms nurodyti minimalūs pareiginės algos koeficientai perkelti iš Apmokėjimo įstatymo ir visoms pareigybėms, nepriklausomai nuo pareigybės lygio, nurodytas vienodas maksimalus koeficientas. Nenustatyta pareiginės algos koeficiento vidurinė reikšmė.

2.2. Dalis DAS atnaujintos, neatsižvelgiant į pasikeitusias teisės aktų nuostatas. Pasitaikė atvejų, kai nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai buvo mažesni nei patvirtinti Apmokėjimo įstatyme, ar vartojamos jau neaktualios sąvokos:

Įstaigų DAS nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai mažesni nei patvirtinti Apmokėjimo įstatymo 1 priede:

- **Palangos „Baltijos“ pagrindinės mokyklos, Palangos Senosios gimnazijos, Palangos sporto centro** A2 pareigybės lygio minimalus koeficientas DAS – 0,67, Apmokėjimo įstatyme – 0,7; B pareigybės lygio DAS – 0,62, Apmokėjimo įstatyme – 0,67, C pareigybės lygio DAS – 0,57, Apmokėjimo įstatyme – 0,64;
- **Palangos pradinės mokyklos** C pareigybės lygio koeficientas 0,57 mažesnis nei patvirtintas Apmokėjimo įstatymo 1 priede – 0,64;
- **Palangos moksleivių klubo** A2 pareigybės lygio minimalus koeficientas DAS – 0,67, Apmokėjimo įstatyme – 0,7; B pareigybės lygio minimalus koeficientas DAS – 0,62, Apmokėjimo įstatyme – 0,67;
- **Palangos miesto botanikos parko** C pareigybės lygio minimalus koeficientas DAS – 0,60, Apmokėjimo įstatyme – 0,64;
- **Palangos miesto globos namų** DAS nenustatyti pareiginės koeficientų intervalai, nustatyti tik minimalūs koeficientai, kurie mažesni nei patvirtinti Apmokėjimo įstatyme: B pareigybės lygio minimalus koeficientas DAS – 0,62, Apmokėjimo įstatyme – 0,67, C pareigybės lygio minimalus koeficientas DAS – 0,57, Apmokėjimo įstatyme – 0,64. Vertinimo metu įstaigos DAS buvo atnaujinta¹⁰, nustatyti pareiginės algos koeficientų intervalai, koeficientų minimalūs dydžiai atitiko patvirtintus Apmokėjimo įstatyme.

Palangos „Baltijos“ pagrindinės mokyklos, Palangos miesto botanikos parko, Palangos švietimo pagalbos tarnybos, Palangos miesto savivaldybės visuomenės sveikatos biuro, Palangos turizmo informacijos centro DAS aprašant darbuotojų veiklos vertinimą vartojamos nebegaliojančios sąvokos, kad darbuotojo veikla vertinama „labai gerai“, „gerai“, tačiau pagal Apmokėjimo įstatymo 9 straipsnio 7 dalį nuo 2024-01-01 vertinimo metu vadovas vertindamas darbuotojo veiklą ją gali įvertinti kaip viršijančią, atitinkančią, iš dalies atitinkančią ir neatitinkančią lūkesčius.

Palangos turizmo informacijos centro DAS 6.5 papunktyje vieną iš darbo užmokesčio dalių nurodė „veiklos vertinimas“, tačiau pagal Apmokėjimo įstatymo 5 straipsnio 1 dalies 1-5 punktus tokios darbo užmokesčio dalies nėra.

2.3. DAS neatitikimai Darbo kodekso nuostatomis:

Palangos Senosios gimnazijos DAS 50 punkte nurodyta, kad <...> „darbuotojo pageidavimu kompensuojama suteikiant darbuotojui per pusę metų kitą poilsio dieną arba tą dieną pridedant prie kasmetinių atostogų ir mokant už tas dienas darbuotojui jo vidutinį darbo užmokesį“. Ši nuostata neatitinka Darbo kodekso 144 straipsnio 5 dalies nuostatų – darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš šio straipsnio 1–4 dalyse nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

¹⁰ Palangos miesto globos namų direktoriaus 2025-02-28 įsakymo Nr. (1.5) ISV-29 „Dėl Palangos miesto globos namų darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos aprašo pakeitimo“.

Palangos Stasio Vainiūno meno mokyklos DAS 84 punkte nurodyta, kad darbo užmokestis darbuotojui mokamas kartą per mėnesį, o jeigu darbuotojas prašo – du kartus per mėnesį. Tai prieštarauja Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalies nuostatom: darbo užmokestis darbuotojui mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu darbuotojas prašo, – kartą per mėnesį.

Apibendrinant galima teigti, kad atnaujinant ar rengiant DAS įstaigose skiriamas nepakankamas dėmesys jų atitikčiai teisės aktams. Vertinimo metu nustatyta, kad 6 (šešių) įstaigų DAS nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai mažesni nei patvirtinti Apmokėjimo įstatymo 1 priede, 5 (penkių) – aprašant darbuotojų veiklos vertinimą vartojamos teisės aktuose nebegaliojančios sąvokos, 2 (dviejų) – nustatyti neatitikimai Darbo kodekso nuostatom.

3. Dauguma įstaigų nuostatas dėl priemonių ir išmokų mokėjimo perkėlė iš teisės aktų ir jų nedetalizavo

3.1. Daugelio įstaigų DAS nėra aiškiai apibrėžiamų nuostatų, kaip mokama priemonė už pavadavimą, už kokius papildomus darbus, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas bus mokamos priemonės, kokios užduotys laikytinos ypač svarbiomis užduotimis, už kurias bus mokamos piniginės išmokos (žr. 2 lentelę). Dauguma įstaigų DAS nuostatas dėl priemonių ir išmokų mokėjimo perkėlė iš Apmokėjimo įstatymo ir Darbo kodekso.

2 lentelė. Piniginių išmokų bei priemonių skyrimo gerosios praktikos pavyzdžiai¹¹

1 pavyzdys	2 pavyzdys	3 pavyzdys
<...> ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant <...> nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendinant uždavinius, taip pat siekiant paskatinti: • 100 proc. pareiginės algos išmoka skiriama vertinamam darbuotojui jo veiklą įvertinus viršijančią lūkesčius; • 80 proc. pareiginės algos išmoka skiriama <...> įvertinus atitinkančią lūkesčius; • 80 – 100 proc. pareiginės algos išmoka, išskirtinai <...> gali būti skiriama <...> kaip individualus darbuotojo paskatinimas, apdovanojimas (pvz., <...>). Vienkartinė piniginė išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka <...>: • atlikus vienkartinę (baigtinę) ypač svarbias <...> veiklas užduotis ir didelio masto darbuotojo vykdomų funkcijų požiūriu, <...>. Darbuotojui skiriama 70 – 100 proc. pareiginės algos išmoka, priklausomai nuo užduočių masto, jų atlikimo trukmės; • <...> daugiau nei 20 metų dirbusiems ir čia įgijusiems teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją ir darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį. Išmokos dydis 100 proc. pareiginės algos.	Darbuotojams už pavadavimą, papildomas užduotis, įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą gali būti skiriamos nuo 10 iki 80 proc. pareiginės algos dydžio priemonės už: • kito darbuotojo pavadavimą, kai raštu pavedama kartu su savo įprastomis funkcijomis laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas; • darbuotojui, vykdančiam dalį kitų darbuotojų <...> funkcijų, mokama 20 proc. pareiginės algos dydžio priemonė už 1 mėnesio pavadavimą, 30–70 proc. už pavadavimą nuo 2 iki 6 mėnesių, priklausomai nuo atliekamų funkcijų pobūdžio, 80 proc. – vaduojant ilgiau nei 6 mėnesius.	<...> priemonės skiriamos už: • kito darbuotojo pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas <...> skiriamos nuo 10 iki 50 proc. pareiginės algos dydžio priemonės <...>; • už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos. Gali būti skiriama nuo 10 iki 60 proc. pareiginės algos dydžio priemonė <...>; • už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė. Gali būti skiriama nuo 10 iki 50 proc. pareiginės algos dydžio priemonė <...>; • ne mažesnė kaip 10 proc. priemonė kitais sistemoje nenumatytais atvejais, priimant individualų sprendimą. Sprendimo pagrindimas nurodomas direktoriaus įsakyme.

Šaltinis – Palangos miesto savivaldybės kontrolės ir audito tarnyba

¹¹ Palangos lopšelis-darželis „Sigutė“, Palangos lopšelis-darželis „Nykštukas“, Palangos moksleivių klubas, Palangos kurorto muziejus, Palangos Stasio Vainiūno meno mokykla, Palangos sporto centras, Palangos kultūros centras, Palangos Šventosios pagrindinė mokykla, Palangos turizmo informacijos centras.

3.2. Palangos lopšelio–darželio „Gintarėlis“ DAS nurodyta, kad materialinė pašalpa gali būti skiriama darbuotojui, esant rašytiniam jo prašymui, tačiau nenustatyti konkretūs atvejai ir dydžiai skiriant materialinę pašalpą.

Išnagrinėjus įstaigų darbo apmokėjimo sistemas darytina išvada, kad daugelyje įstaigų skiriamas nepakankamas dėmesys kuriant darbuotojų motyvavimo sistemą, nedetalizuojamas sąrašas kriterijų, pagal kuriuos mokama priemonė ir konkretūs jų dydžiai (dydžių intervalai), nesudaromas sąrašas atvejų, už kuriuos skatinama ar apdovanojama, bei konkretūs skiriamų išmokų ar dovanų vertės dydžiai (dydžių intervalai). Taip pat neįtraukiamos kitos skatinimo priemonės, pvz.: priemonės, nukreiptos į darbuotojų gerovę (lankstus grafikas, poilsio zonų įrengimas, įstaigų tradicijų puoselėjimas ir pan.); priemonės, skirtos palaikyti ir atkurti darbingumą (dienos, skirtos vykti į gydymo įstaigą, sveikatos programos, skiepijimas, organizacijų psichologo paslaugos ir pan.); priemonės, nukreiptos į darbuotojų tobulėjimo skatinimą, komandų formavimą, stiprinimą ir kita.

4. Ne visose įstaigose nustatyta pareiginės algos koeficiento nustatymo tvarka, kintamosios dalies skyrimo tvarka ir dydžiai

Vadovaujantis Apmokėjimo įstatymo 9 straipsnio 1 dalies nuostatomis, vertinama biudžetinių įstaigų vadovų ir darbuotojų, išskyrus mokytojus, pagalbos mokiniui specialistus ir darbininkus, praėjusių kalendorinių metų <...> veikla. Teisės akto 9 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad biudžetinės įstaigos darbuotojų, išskyrus biudžetinės įstaigos vadovą, veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

4.1. Palangos sanatorinė mokykla pažeidė Apmokėjimo įstatymo nuostatas, nes 2025 m. nepedagoginiams darbuotojams neatliko veiklos vertinimo. Vertinimo atlikimo metu įstaiga patvirtino Darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašą¹², pradėjo vykdyti darbuotojų veiklos vertinimą.

Nuo 2024 m. sausio 1 d. įsigaliojus Apmokėjimo įstatymo pakeitimams, nebeliko prievolės po atlikto veiklos vertinimo darbuotojams nustatyti kintamąją dalį, jei tokia darbo užmokesčio sudėtinė dalis nėra numatyta įstaigos DAS. Atlikus įstaigų DAS vertinimą nustatyta, kad iš 27 (dvidešimt septynių) įstaigų 4 (keturios) įstaigos¹³ nusprendė po vertinimo darbuotojams netaikyti kintamosios dalies.

4.2. Vyriausybės patvirtintų Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų 23 punkte nurodyta, jeigu įstaigos kolektyvinėje sutartyje arba darbo apmokėjimo sistemoje bus apsispręsta dėl kintamosios dalies kaip darbo užmokesčio sudėtinės dalies taikymo įstaigos darbuotojams, rekomenduojama nustatyti kintamosios dalies intervalus, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti ir kaip viršijanti lūkesčius, vadovaujantis kintamosios dalies nustatymo kriterijais, susijusiais su darbuotojo praėjusių metų veiklos vertinimu. Dviejų įstaigų DAS¹⁴ nebuvo detalios nustatyta kintamosios dalies skyrimo tvarka ir dydžiai. Kintamosios dalies nustatymo gerosios praktikos pavyzdžiai pateikti 3 lentelėje.

¹² Palangos sanatorinės mokyklos direktoriaus 2025-03-14 įsakymu Nr. B4-22 patvirtintas Palangos sanatorinės mokyklos darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašas.

¹³ Palangos sanatorinė mokykla, Palangos lopšelis–darželis „Ažuoliukas“, Palangos lopšelis–darželis „Gintarėlis“, Palangos kultūros centras.

¹⁴ Palangos miesto savivaldybės viešoji biblioteka, BĮ „Palangos investicijų valdymas“.

3 lentelė. Kintamosios dalies nustatymo gerosios praktikos pavyzdžiai¹⁵

1 pavyzdys:	2 pavyzdys:
Darbuotojui iki kito kasmetinio veiklos vertinimo nustatomas pareiginės algos kintamosios dalies dydis, vadovaujantis Apmokėjimo įstatymo 5 straipsniu nustatyta tvarka įvertinus jo praėjusių kalendorinių metų veiklą:	Atlikus kasmetinį darbuotojo vertinimą <...>nustatoma iki 40 proc. pareiginės algos dydžio kintamoji dalis:
• viršijanti lūkesčius – 40 proc., jeigu buvo įvykdytos visos metinės užduotys, pasiekti ir labai gerai įvertinti visi rezultatai vykdant šias užduotis, jeigu buvo labai gerai įvertinti gebėjimų atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas visi trys veiklos vertinimo išvadoje nurodyti vertinimo kriterijai <...>;	• 20 – 40 proc. – jeigu buvo įvykdytos visos metinės užduotys, pasiekti ir labai gerai įvertinti visi rezultatai vykdant šias užduotis, jeigu buvo puikiai atliktos itin didelės reikšmės metų eigoje pavestos papildomos užduotys <...>;
• viršijanti lūkesčius – 30 proc., jeigu buvo įvykdytos visos metinės užduotys, pasiekti ir labai gerai įvertinti visi rezultatai vykdant šias užduotis, jeigu buvo labai gerai įvertinti gebėjimų atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas du veiklos vertinimo išvadoje nurodyti vertinimo kriterijai <...>;	• 15 – 20 proc. – jeigu buvo įvykdytos visos metinės užduotys, pasiekti ir labai gerai įvertinti visi rezultatai vykdant šias užduotis, jeigu buvo atliktos reikšmingos metų eigoje pavestos papildomos užduotys <...>;
• viršijanti lūkesčius – 20 proc., jeigu buvo įvykdytos ne visos metinės užduotys, tačiau labai gerai įvertinti rezultatai vykdant šias užduotis, taip pat jeigu buvo labai gerai įvertinti gebėjimų atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas <...>;	• 15 proc. – jeigu buvo įvykdytos ne visos metinės užduotys, tačiau labai gerai įvertinti pasiekti rezultatai vykdant šias užduotis <...>.
• viršijanti lūkesčius – 15 proc., jeigu labai gerai įvertintas vienas iš vertinimo objektų <...> bendras veiklos įvertinimas – labai gerai;	Jeigu darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu <...> taikomas vienas iš šiame punkte nustatytų atvejų:
• atitinkanti lūkesčius – 10 proc., jeigu labai gerai įvertintas bent vienas iš vertinimo objektų <...> bendras veiklos įvertinimas – gerai;	• skiriama 10 proc. pareiginės algos dydžio kintamoji dalis, jeigu buvo pasiekti rezultatai vykdant visas metines veiklos užduotis <...>;
• atitinkanti lūkesčius – 5 proc., jeigu gerai įvertinti pasiekti rezultatai vykdant metines veiklos užduotis ir gebėjimai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.	• skiriama 5 proc. pareiginės algos dydžio kintamoji dalis, jeigu pasiekti geri veiklos rezultatai <...>.

Šaltinis – Palangos miesto savivaldybės kontrolės ir audito tarnyba

4.3. Palangos miesto savivaldybės administracijos direktoriaus¹⁶ patvirtintoje darbo apmokėjimo sistemoje neaprašyta skatinimo ar apdovanojimų tvarka ir dydžiai, nenustatyta kintamosios dalies skyrimo tvarka ir dydžiai, pareiginės algos nustatymo, atlikus darbuotojo veiklos vertinimą, tvarka, tačiau su Savivaldybės administracija sudarytose dvejose kolektyvinėse sutartyse (su dviem skirtingomis profesinėmis sąjungomis) numatyti skirtingi kintamosios dalies dydžiai ir pareiginės algos nustatymo, atlikus darbuotojų veiklos vertinimą, tvarka tik profesinių sąjungų nariams, nustatytos skirtingos darbuotojų skatinimo sąlygos (žr. 4 lentelę).

¹⁵ Palangos kurorto muziejus, Palangos Šventosios pagrindinės mokyklos, Palangos pradinės pareiginės, Palangos lopšelis-darželis „Žilvinas“, Palangos lopšelis-darželis „Pasaka“, Palangos Stasio Vainiūno meno mokykla.

¹⁶ Palangos miesto savivaldybės administracijos 2011-09-12 įsakymas Nr. A1-814 „Dėl Palangos miesto savivaldybės administracijos vidaus darbo tvarkos taisyklių patvirtinimo“, aktuali redakcija 2025-02-17.

4 lentelė. Savivaldybės administracijoje nustatytų skatinimo priemonių palyginimas

	Savivaldybės administracijos darbuotojų profesinė sąjunga ¹⁷	Savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų profesinė sąjunga ¹⁸	Savivaldybės administracijos darbuotojai, nepriklausantys profesinėms sąjungoms
Metinis veiklos įvertinimas			
Viršijantis lūkesčius	• Pareiginės algos koeficientas didinamas ne mažiau kaip 0,1.	• Pareiginės algos koeficientas didinamas ne mažiau kaip 0,12.	DAS nedetalizuota kintamosios dalies skyrimo tvarka ir dydžiai, pareiginės algos nustatymo, atlikus darbuotojo veiklos vertinimą, tvarka.
	• Skirti kintamąją dalį ne mažesnę kaip 20 proc. pareiginės algos dydžio priemoką.		
		• Suteikti 5 mokamas papildomas poilsio dienas arba atitinkamai sutrumpinti darbo laiką.	
Atitinkantis lūkesčius	• Skirti kintamąją dalį ne mažesnę kaip 10 proc. pareiginės algos dydžio priemoką.		
		• Jei profesinės sąjungos nario veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tai bent vieną kartą per tuos metus jam nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas arba jis perkeliamas į aukštesnės pareigas.	
Skatinimas			
	• Esant finansinėms galimybėms bent kartą metuose skirti vienkartinės pinigines išmokas nepriekaištingai (pavyzdinčiai) savo pareigas einantiems valstybės tarnautojams ir darbuotojams.		
	• Darbuotojų skatinimas vienkartinėmis pinigėmis išmokomis gyvenimo jubiliejinių sukakčių progomis: 30, 40, 50 ir t. t. – po 200 Eur neįskaitant mokesčių.		
		• Darbuotojų skatinimas vienkartinėmis pinigėmis išmokomis gyvenimo jubiliejinių sukakčių progomis: 35, 45, 55 ir t. t. – po 100 Eur neįskaitant mokesčių.	
		• Profesinės sąjungos nariui išmokama 3 mėnesinių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jei jis ne mažiau kaip 3 metus buvo Profesinės sąjungos nariu ir pas darbdavį išdirbo ne mažiau kaip 10 metų bei atsistatydina sukačius senatvės pensijos amžiaus.	

Šaltinis – Palangos miesto savivaldybės kontrolės ir audito tarnyba

4.4. Pagal Darbo kodekso 203 straipsnio nuostatas, keičiant (atnaujinant) darbo apmokėjimo sistemą, darbdavys privalo pradėti konsultacijas su įstaigoje veikiančiomis profesinėmis sąjungomis. Konsultacijos turi būti realios, atitinkančios Darbo kodekso 204 ir 206 straipsnių nuostatas (parengiamas DAS projektas, pateikiamas raštu abiem profesinėms sąjungoms, duodamas pagrįstas

¹⁷ Palangos miesto savivaldybės administracijos darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinė sutartis 2024-09-18 Nr. K-276.

¹⁸ Palangos miesto savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinė sutartis 2024-05-21 Nr. K-196, Papildomas susitarimas prie 2024 m. gegužės 21 d. kolektyvinės sutarties Nr. K-196 2024-11-29.

terminas pastaboms ir siūlymams teikti, vyksta derybos ir konsultacijos), o ne formaliai pasirašytos. Jeigu yra kelios profesinės sąjungos, jos turi suderinti bendrą poziciją arba derėtis atskirai, tačiau darbdavys turi atsižvelgti į abiejų interesus.

Pagal Darbo kodekso 192 straipsnio nuostatas, geriausia praktika, siekiant išvengti diskriminacijos ir tarpusavio konkurencijos, Administracijai organizuoti bendrą susitikimą su abiejų profesinių sąjungų atstovais.

Vertinant Administracijos ir profesinių sąjungų atstovų Tarnybai pateiktą informaciją, nustatyta, kad keičiant Administracijos DAS nebuvo pilna apimtimi įvykdytos Darbo kodekso 203, 204 ir 206 straipsniuose nustatytos informavimo ir konsultavimo procedūros. Konsultacijos su Administracijoje veikiančiomis profesinėmis sąjungomis nebuvo vykdomos nuosekliai, kaip tai numatyta teisės aktuose – DAS projektas nebuvo tinkamai pateiktas abiem profesinėms sąjungoms, nebuvo suteiktas pagrįstas terminas pastaboms pateikti ar organizuotos derybos. Be to, nebuvo užtikrinta profesinių sąjungų galimybė suderinti bendrą poziciją arba derėtis atskirai, kaip tai numatyta Darbo kodekso 192 straipsnyje.

4.5. Pagal Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų darbo apmokėjimo principus, DAS nustatoma vadovaujantis <...> teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų <...> priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su valstybės tarnautojų ar darbuotojų dalykinėmis savybėmis <...> principais, t. y. darbuotojui nustatant darbo užmokestį neturėtų turėti įtakos jo priklausymas ar nepriklausymas profesinei sąjungai. Savivaldybės administracija nustatydamą darbuotojams skirtingas metinio veiklos vertinimo ir skatinimo sąlygas, neužtikrina darbo apmokėjimo principų laikymosi.

4.6. Vyriausybės patvirtintų Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų 25 punkte nurodyta, kad įstaigoje gali būti įtvirtinami konkretūs dydžiai (dydžių intervalai) nustatant valstybės tarnautojui ar darbuotojui didesnę pareiginę algą, kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ar darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, ir mažesnę pareiginę algą, kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ar darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių. Trys įstaigos (Palangos miesto socialinių paslaugų centras, Palangos Vlado Jurgučio progimnazija, Palangos sanatorinė mokykla) DAS nenustatė pareiginės algos nustatymo, atlikus darbuotojo veiklos vertinimą, tvarkos, konkrečiai nenurodė ar keliamas (mažinamas) ir kiek koeficientas.

Atlikto darbo apmokėjimo sistemų vertinimo rezultatai rodo, kad pasikeitus teisės aktams daugelyje įstaigų formaliai atnaujinamos ir/ar rengiamos naujos darbo apmokėjimo sistemos. Į įstaigų DAS perkeliamos nuostatos iš Apmokėjimo įstatymo ar Darbo kodekso, jų nedetalizuojant ir nepritaikant savo įstaigos poreikiams. Iš vertintų 27 (dvidešimt septynių) įstaigų darbo apmokėjimo sistemų: 6 (šešių) – nedetalizuoti pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai, 6 (šešių) – nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai mažesni nei patvirtinti Apmokėjimo įstatyme, 5 (penkių) – aprašant darbuotojų veiklos vertinimą vartojamos teisės aktuose nebegaliojančios sąvokos, 2 (dviejų) – nustatyti neatitikimai Darbo kodekso nuostatomis. Skiriamas nepakankamas dėmesys nustatant ir aprašant pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, kuriant darbuotojų motyvavimo sistemą (priemokų ir išmokų skyrimas, darbuotojų veiklos vertinimo tvarka, kitos ne finansinės motyvavimo priemonės). Nustatant darbo apmokėjimo sistemas, ne visais atvejais užtikrinamas darbo apmokėjimo principų laikymasis.

PRIEDAI

Vertinimo ataskaitos „Palangos miesto savivaldybės
įstaigose taikomų atlygio politikų vertinimas“
1 priedas

Santrumpos ir sąvokos

Audito ataskaitoje naudojamos santrumpos ir sąvokos:

Savivaldybė – Palangos miesto savivaldybė;

Administracija – Palangos miesto savivaldybės administracija;

Taryba – Palangos miesto savivaldybės taryba

Meras – Palangos miesto savivaldybės meras;

Administracijos direktorius – Palangos miesto savivaldybės administracijos direktorius;

Apmokėjimo įstatymas – Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas;

DAS – darbo apmokėjimo sistema;

DVS „Kontora“ – dokumentų valdymo sistema „Kontora“.

Vertinimo ataskaitos „Palangos miesto savivaldybės
įstaigose taikomų atlygio politikų vertinimas“
2 priedas

Vertinimo apimtis ir metodai

Vertinimo apimtis

Vertinimo tikslas – įvertinti Palangos miesto savivaldybės biudžetinėse įstaigose taikomas atlygio politikas.

Pagrindinės vertinimo kryptys:

- darbo apmokėjimo sistemų viešinimo ir darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūros;
- darbo apmokėjimo sistemų atitiktis Vyriausybės patvirtintoms Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijoms;
- darbo apmokėjimo sistemų atitiktis reglamentuojantiems teisės aktams.

Vertinimo atlikimo pagrindas – Palangos miesto savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos veiklos planas¹⁹ ir Palangos miesto savivaldybės kontrolieriaus pavedimas²⁰. Vertinami subjektai – Palangos miesto savivaldybės biudžetinės įstaigos²¹.

Vertinimo objektas – įstaigų darbo apmokėjimo sistemos.

Vertinamas laikotarpis – 2024 m., siekiant aktualumo vertinome ir 2025 m. patvirtintas/ atnaujintas darbo apmokėjimo sistemas.

Vertinimas atliktas pagal Vertinimų atlikimo gaires²². Atlikdami vertinimą darėme prielaidą, kad visi vertinimui pateikti dokumentai yra išsamūs ir galutiniai, o dokumentų kopijos atitinka originalus. Ataskaitoje pateikiame tik audito metu nustatytus dalykus.

Duomenų rinkimo ir vertinimo metodai

Ataskaitos skyrius/ poskyris	Taikyti duomenų rinkimo ir vertinimo metodai	Tikslas
1. Ne visose Darbo apmokėjimo sistemose detalios aprašyti pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai	Dokumentų peržiūra. Nagrinėjome: • Įstaigų pateiktas DAS; • Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023-11-08 nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo	Patikrinti ar įstaigų DAS detalios aprašyti pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai, jiems priskirti reikšmingumo balai ar procentai.

¹⁹ Savivaldybės kontrolieriaus 2024-10-30 įsakymas Nr. K1-13

²⁰ Savivaldybės kontrolieriaus 2025-02-06 įsakymas Nr. K1-4.

²¹ Palangos miesto savivaldybės administracija, Palangos „Baltijos“ pagrindinė mokykla, Palangos senoji gimnazija, Palangos Vlodo Jurgučio progimnazija, Palangos Šventosios pagrindinė mokykla, Palangos pradinė mokykla, Palangos sanatorinė mokykla, Palangos lopšelis-darželis „Ąžuoliukas“, Palangos lopšelis-darželis „Žilvinas“, Palangos lopšelis-darželis „Nykštukas“, Palangos lopšelis-darželis „Gintarėlis“, Palangos lopšelis-darželis „Pasaka“, Palangos lopšelis-darželis „Sigutė“, Palangos švietimo pagalbos tarnyba, Palangos moksleivių klubas, Palangos sporto centras, Palangos Stasio Vainiūno meno mokykla, Palangos miesto globos namai, Palangos miesto socialinių paslaugų centras, Palangos miesto savivaldybės visuomenės sveikatos biuras, Palangos miesto botanikos parkas, Palangos kultūros centras, Palangos kurorto muziejus, Palangos turizmo informacijos centras, Palangos miesto savivaldybės viešoji biblioteka, Palangos miesto viešosios tvarkos ir rinkliavų tarnyba, BĮ „Palangos investicijų valdymas“.

²² Patvirtinta Savivaldybių kontrolierių asociacijos valdybos 2024 m. lapkričio 8 d. posėdyje.

	rekomendacijų patvirtinimo“ patvirtintos Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas. <u>Pokalbis:</u> Bendravome su įstaigų vadovais, atsakingais darbuotojais. <u>Situacijos tyrimas</u>	
2. Darbo apmokėjimo sistemose nustatyti neatitikimai teisės aktų nuostatomis	<u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome: • Įstaigų pateiktas DAS; • Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą; • Lietuvos Respublikos darbo kodeksą. <u>Pokalbis:</u> Bendravome su įstaigų vadovais, atsakingais darbuotojais. <u>Situacijos tyrimas</u>	Patikrinti ar DAS atnaujintos, neatsižvelgiant į pasikeitusias teisės aktų nuostatas. Ar DAS nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai atitinka patvirtintus Apmokėjimo įstatyme.
3. Dauguma įstaigų nuostatas dėl priemonių ir išmokų mokėjimo perkėlė iš teisės aktų ir jų nedetalizavo	<u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome: • Įstaigų pateiktas DAS; • Vyriausybės 2023-11-08 nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ patvirtintos Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas; • Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą; • Lietuvos Respublikos darbo kodeksą. <u>Pokalbis:</u> Bendravome su įstaigų vadovais, atsakingais darbuotojais. <u>Situacijos tyrimas</u>	Patikrinti ar DAS apibrėžiamos nuostatos kaip mokamos priemonės, ar už papildomus darbus, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bus mokamos priemonės, kokios užduotys laikytinos ypač svarbiomis užduotimis, už kurias bus mokamos piniginės išmokos.
4. Ne visose įstaigose nustatyta pareiginės algos koeficiento nustatymo tvarka, kintamosios dalies skyrimo tvarka ir dydžiai	<u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome: • Įstaigų pateiktas DAS; • Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023-11-08 nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ patvirtintos Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas; • Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą. <u>Pokalbis:</u> Bendravome su įstaigų vadovais, atsakingais darbuotojais. <u>Situacijos tyrimas</u>	Patikrinti ar DAS nustatyta kintamosios dalies skyrimo tvarka ir dydžiai ar intervalai, ar DAS nustatyta pareiginės algos nustatymo, atlikus darbuotojo veiklos vertinimo, tvarka, konkrečiai nurodyta ar keliamas (mažinamas) ir kiek koeficientas.