



PASVALIO RAJONO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBA

VEIKLOS AUDITO ATASKAITA

2023 m. balandžio 3 d. Nr. A– 1

Pasvalys

Su veiklos audito ataskaita galima susipažinti
Pasvalio rajono savivaldybės interneto puslapyje
adresu www.pasvalys.lt

Pasvalio rajono savivaldybės Kontrolės ir audito tarnyba – biudžetinė įstaiga, prižiūrinti, ar teisėtai, efektyviai, ekonomiškai ir rezultatyviai valdomas ir naudojamas Savivaldybės turtas bei patikėjimo teise valdomas valstybės turtas, kaip vykdomas Savivaldybės biudžetas ir naudojami kiti piniginiai ištekliai. Kontrolės ir audito tarnyba atlieka išorės finansinius ir veiklos auditus Pasvalio rajono savivaldybės administracijoje, savivaldybės administravimo subjektuose ir savivaldybės valdomose įmonėse. Tarnybos veikla grindžiama nepriklausomumo, teisėtumo, viešumo, objektyvumo ir profesionalumo principais.

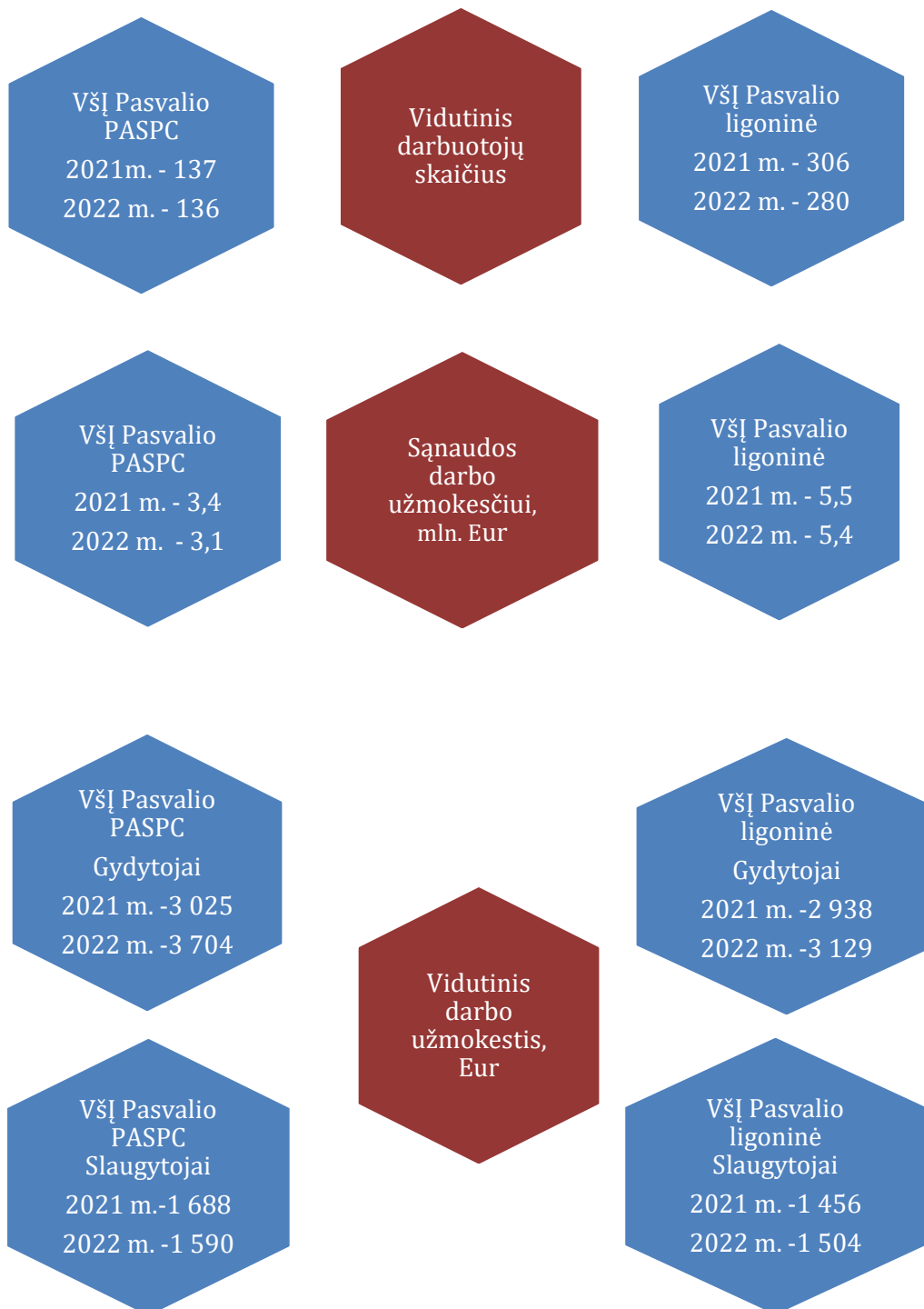
Kontrolės ir audito tarnyba, teikdama pastebėjimus ir rekomendacijas, siekia didinti viešojo sektoriaus veiklos efektyvumą ir jo kuriamą naudą rajono bendruomenei, skatinti atskaitingumą, į rezultatus ir žmonių poreikius orientuotą valdymą, Savivaldybės turto, finansų valymo ir kontrolės sistemų pažangą. Auditą atliko: Ilma Paliukėnaitė.

Audito ataskaita pateikta: VšĮ Pasvalio ligoninė, VšĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centras, Pasvalio rajono savivaldybės Merui, Pasvalio rajono savivaldybės administracijai.

Turinys

PAGRINDINIAI FAKTAI	4
SANTRAUKA	5
IŽANGA.....	9
AUDITO REZULTATAI.....	11
1. ĮSTAIGŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS NEATITINKA TEISĖS AKTŲ NUOSTATŲ.....	11
2. BŪTINA TINKAMAI NUSTATYTI UŽMOKESTĮ UŽ DARBĄ.....	15
2.1. Darbo teisinių santykių įforminimo trūkumai.....	15
2.2. Painus įstaigos vadovų darbo užmokesčio nustatymo reglamentavimas...	16
2.3. Darbo užmokesčio nustatymas neatitinka įstaigų darbo apmokėjimo nuostatų.....	18
2.4. Nesilaikoma teisės aktų viešinant darbo užmokestį.....	23
3. NE VISAIS ATVEJ AIS DARBO UŽMOKESTIS APSKAIČIUOJAMAS TEISINGAI ..	24
4. TRŪKSTAMŲ SPECIALYBIŲ GYDYTOJŲ PRITRAUKIMAS Į RAJONO GYDYMO ĮSTAIGAS	25
5. IŠLAIDŲ DARBO UŽMOKEŠČIUI NORMATYVAI VIRŠYTI, PAREIGYBIŲ NORMATYVAI LAIKU NEPATVIRTINTI.....	27
6. NEUŽTIKRINAMAS TEISINGAS ATOSTOGŲ SUTEIKIMAS IR APMOKĖJIMAS	29
7. NE VISAIS ATVEJ AIS UŽTIKRINAMAS DARBO IR POILSIO LAIKO REŽIMAS.....	31
REKOMENDACIJŲ ĮGYVENDINIMO PLANAS.....	32
PRIEDAI	35

PAGRINDINIAI FAKTAI



SANTRAUKA

Audito svarba

Valstybės vykdoma politika, Savivaldybės keliama tikslai koncentruojasi į tai, kad turi būti daugiau daroma gerinant gyventojų sveikatą ir mažinant sveikatos priežiūros prieinamumo ir kokybės netolygumus, gyventojams turi būti prieinamos kokybiškos sveikatos priežiūros paslaugos.

Pagrindiniai sveikatos priežiūros įstaigų tikslai – teikti kokybiškas, saugias ir veiksmingas asmens sveikatos priežiūros paslaugas, teikiamas paslaugas organizuoti atsižvelgiant į pacientų poreikius bei lūkesčius, kelti personalo kvalifikaciją ir profesionalumą. Vienas iš svarbiausių veiksnių, teikiant kokybiškas sveikatos priežiūros paslaugas, yra sveikatos priežiūros darbuotojų motyvacija bei tinkamas, teisingas ir atitinkantis atliekamą darbą darbo užmokestis.

Siekiant įvertinti ar Savivaldybės sveikatos priežiūros įstaigose užtikrinamas tinkamas ir teisingas darbo užmokesčio mokėjimas, nagrinėjome darbo užmokesčio nustatymo reglamentavimą, darbo užmokesčio darbuotojams nustatymo, apskaičiavimo ir išmokėjimo teisėtumą ir teisingumą, darbo ir poilsio laiko režimo garantijų užtikrinimą.

Audito tikslas ir apimtis

Audito tikslas – įvertinti viešųjų sveikatos priežiūros įstaigų darbo užmokesčio aplinkos, jo nustatymo ir išmokėjimo atitiktį teisės aktų reikalavimams.

Pagrindiniai audito klausimai:

- Ar tinkamas ir pakankamas darbo užmokesčio nustatymo reglamentavimas;
- Ar darbuotojams nustatytas darbo užmokestis atitinka teisės aktų reikalavimus;
- Ar darbo užmokestis apskaičiuojamas ir išmokamas teisės aktų nustatyta tvarka;
- Ar užtikrinamos darbo ir poilsio laiko režimo garantijos darbuotojams;
- Ar racionali išlaidos darbo užmokesčiui;
- Ar įstaigos išnaudoja Savivaldybės numatytas priemones pritraukti trūkstamų specialybių gydytojus.

Audituojami subjektai:

- VŠĮ Pasvalio ligoninė, juridinio asmens kodas – 190583596, buveinės adresas – Geležinkeliečių g. 70, Pasvalys;
- VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centras, juridinio asmens kodas – 293328580, buveinės adresas – Geležinkeliečių g. 70, Pasvalys;

Audituojamas laikotarpis – 2021–2022 m. I pusmetis. Finansinių rodiklių analizės tikslais gali būti naudojami ankstesnių metų duomenys.

Auditas atliktas pagal Tarptautinius aukščiausiųjų audito institucijų standartus (TAAIS)¹. Audito apimtis ir taikyti metodai išsamiau aprašyti 2 priede „Audito apimtis ir metodai“.

¹ 3000 TAAIS „Veiklos audito standartas“, prieiga per internetą: <http://www.vkontrole.lt/page.aspx?id=350>.

Pagrindiniai audito rezultatai

1. Įstaigų darbo apmokėjimo sistemos neatitinka neatitinka teisės atų nuostatų

Pastebėjimų dėl darbo apmokėjimo nuostatų (toliau – DA nuostatai) reglamentavimo trūkumų ir neatitikimo turėjome abiem sveikatos priežiūros įstaigoms – ne visais atvejais laikytasi Darbo kodekso reikalavimų bei LNSS šakos kolektyvinių sutarčių nuostatų. Įsigaliojus naujai LNSS šakos kolektyvinei sutarčiai, DA nuostatai nebuvo peržiūrėti.

VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centro DA nuostatuose, reglamentuojant darbo užmokesčio nustatymą, neužtikrinamas lygiateisiškumo principas, išvelgiame diskriminacijos požymių.

2. Būtina tinkamai nustatyti užmokestį už darbą

Darbo teisinių santykių įforminimo trūkumai

Darbuotojams, kurie įstaigose dirbo pagal kelias darbo sutartis, jos nebuvo peržiūrėtos ir patikslintos pagal naujai įsigaliojusio Darbo kodekso nuostatas, ne visose darbo sutartyse susitarta dėl darbo laiko normos.

Painus įstaigų vadovų darbo užmokesčio nustatymo reglamentavimas

Nepakankamai aiškus įstaigų vadovų darbo užmokesčio nustatymo reglamentavimas. Sveikatos apsaugos ministerijos išaiškinimai ir viešai pateiktos darbo užmokesčio pastoviosios dalies apskaičiavimo formos neatitinka Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15 (1) str. nuostatomis. Šalies savivaldybėse taikoma skirtinga vadovų darbo užmokesčio pastoviosios dalies nustatymo praktika.

Darbo užmokesčio nustatymas neatitinka įstaigų darbo apmokėjimo nuostatų

Atlikę darbo užmokesčio nustatymo darbuotojams pagal įstaigos patvirtintą DA nuostatus vertinimą, VŠĮ Pirminės asmens sveikatos priežiūros centre nustatėme atvejų kai darbo užmokesčio pastovioji dalis nustatyta ženkliai didesnė nei kitiems po pačios pareigybės darbuotojams, o kai kuriais atvejais net viršijo DA nuostatuose numatytą intervalo maksimalų dydį. Negalėjome įvertinti nustatyto darbo užmokesčio teisingumo sveikatos priežiūros paslaugų neteikiantiems darbuotojams, nes DA nuostatuose darbo užmokesčio dydžiai nebuvo nustatyti. VŠĮ Pirminės asmens sveikatos priežiūros centre skirti priedai ir priemokos, kurie nenumatyti DA nuostatuose. VŠĮ Pirminės asmens sveikatos priežiūros centro vadovas nenusišalino nustatydamas darbo užmokestį ir priedus sau, tuo pažeidė Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 11 straipsnio nuostatas.

VŠĮ Pasvalio ligoninė vadovas nustatydamas darbo užmokestį darbuotojams, ne visais atvejais vadovavosi DA nuostatais, nes kai kuriems darbuotojams nustatė mažesnę darbo užmokestį nei minimali intervalo riba, o kai kuriems – didesnę darbo užmokestį nei numato DA nuostatai.

Nesilaikoma teisės aktų viešinant darbo užmokestį

Tiek VŠĮ Pirminės asmens sveikatos priežiūros centras, tiek VŠĮ Pasvalio ligoninė savo internetinėse svetainėse paskelbė informaciją apie darbo užmokestį, tačiau pateikiama informacija neatitinka reikalavimų nustatytų teisės aktais.

3. Ne visais atvejais darbo užmokestis apskaičiuojamas teisingai

VŠĮ Pirminės asmens sveikatos priežiūros centre nustatėme priedų prie darbo užmokesčio neteisingo apskaičiavimo atvejų: nuo nepagrįstai padidintų protezavimo paslaugų sumos apskaičiuoti padidinti

priedai darbuotojams; vienam darbuotojui apskaičiuoti priedai jų nepaskyrus įsakymu; ministro įsakymu paskirti skatinamieji priedai už 2021 m. išmokėti pavėluotai.

4. Trūkstančių specialybių gydytojų pritraukimas į rajono gydymo įstaigas

Vertiname, ar gydymo įstaigos pasinaudojo Savivaldybės numatytomis priemonėmis, skatinančiomis trūkstančių gydytojų pritraukimą į rajono gydymo įstaigas. Nustatėme, kad gydymo įstaigos laiku nepateikė, o Savivaldybės administracija nepatvirtino trūkstančių gydytojų sąrašo. VšĮ Pirminės asmens sveikatos priežiūros centras pažeisdamas skatinimo tvarkos bei sutarties su Savivaldybės administracija sąlygas, skirtą skatinimo priemonę panaudojo dalies darbo užmokesčio dengimui.

5. Išlaidų darbo užmokesčio normatyvai viršyti, pareigybių normatyvai laiku nepatvirtinti

Savivaldybės Taryboje nebuvo patvirtintas didesnis išlaidų darbo užmokesčiui normatyvas, todėl Įstaigos 2019–2021 metais 3 – 20 proc. viršijo nustatytą išlaidų darbo užmokesčiui normatyvą.

VšĮ Pirminės asmens sveikatos priežiūros centras laiku nepatvirtino pareigybių normatyvų, o juos nustačius – nesilaikoma, todėl kai kurių pareigybių etatų įstaigoje patvirtinta ir užimta daugiau nei numato normatyvai.

6. Neužtikrinamas teisingas atostogų suteikimas ir apmokėjimas

Tiek VšĮ Pirminės asmens sveikatos priežiūros centre, tiek VšĮ Pasvalio ligoninei atostogų grafikų sudarymui turėjome pastabų, ne tik dėl tvirtinimo termino, bet ir dėl atostogų dienų nustatymo darbo dienomis ar savaitėmis, dėl papildomų atostogų už darbo stažą, bei darbo metų laikotarpio už kurį suteikiamos atostogos. Abi įstaigos nesilaikė teisės aktų reikalavimų, todėl darbuotojui atliekančiam kelias darbo funkcijas (pareigas) užmokestį už atostogas apskaičiavo kartu nuo visų užimamų pareigų ir (ar) neatsižvelgiant į darbo laiko normą. VšĮ Pirminės asmens sveikatos priežiūros centras apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, įtraukė skatinamuosius priedus už 6 mėnesių laikotarpį jų nedetalizuojant pagal mėnesius, todėl padidino išmokamus atostoginius darbuotojams.

7. Ne visais atvejais užtikrinamas darbo ir poilsio laiko režimas

Nustatėme atvejų, kai Įstaigose darbuotojams neužtikrinamas darbo ir poilsio laiko režimas, todėl darbuotojai dirba didesniu nei 60 val. per savaitę darbo krūviu. Darbdaviai neužtikrina darbo drausmės laikymosi, todėl darbuotojas dirbdamas pas kelis darbdavius, dirbo tuo pačiu laiku.

Rekomendacijos

- | | | |
|-------|---|--|
| 1. | Siekiant užtikrinti Poliklinikos kolegialių organų sudėties teisėtumą, Savivaldybės tarybos patvirtintus įstatų pakeitimus įregistruoti juridinių asmenų registre teisės aktų nustatyta tvarka. | VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centras |
| 2. | Siekiant užtikrinti kokybišką veiklos organizavimą, inicijuoti VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centro strateginio veiklos plano patvirtinimą Savivaldybės taryboje. | VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centras |
| 3. | Siekiant tinkamo darbo užmokesčio reglamentavimo, patikslinti įstaigų darbo apmokėjimo nuostatus. | VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centras
VŠĮ Pasvalio ligoninė |
| 4. | Siekiant teisėto ir teisingo darbo santykių įforminimo, pakeisti darbo sutartis sudarant susitarimus dėl papildomo darbo (darbuotojų dirbančių pagal kelias darbo sutartis), patikslinti darbo sutartis nurodant darbo laiko normą. | VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centras
VŠĮ Pasvalio ligoninė |
| 5. | Siekiant užtikrinti nediskriminavimo ir lygiateisiškumo principus, racionalų lėšų skirtų darbo užmokesčiui naudojimui, nustatyti darbuotojams darbo užmokestį vadovaujantis galiojančiais darbo apmokėjimo nuostatais. | VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centras
VŠĮ Pasvalio ligoninė |
| 6. | Siekiant užtikrinti skaidrumą ir viešumą informaciją apie darbo užmokestį paskelbti interneto svetainėje pagal teisės aktų reikalavimus. | VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centras
VŠĮ Pasvalio ligoninė |
| 7. | Trūkstančių specialybių gydytojams skirtas skatinamasis išmokas, panaudotas ne pagal paskirtį, grąžinti į Savivaldybės biudžetą. | VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centras |
| 8. | Su gydytoju, kuriam skirta skatinamoji išmoka, sudaryti sutartį atitinkančią Aprašo, Savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymo, bei sutarties su savivaldybės administracija reikalavimus. | VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centras |
| 9. | Peržiūrėti įstaigos struktūrą, pagal patvirtintus darbo krūvių normatyvus įvertinti etatų skaičiaus poreikį, prioritetą teikiant nustatytų darbo funkcijų tinkamam atlikimui ir racionaliam lėšų naudojimui. | VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centras |
| 10. | Siekiant lankstaus darbo užmokesčio išlaidų planavimo metų eigoje, patikslinti išlaidų darbo užmokesčiui normatyvo nustatymo kriterijų. | VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centras
VŠĮ Pasvalio ligoninė |
| 11. | Siekiant užtikrinti įstaigos nenutrūkstamą veiklą, darbuotojų garantijas į poilsį ir teisingą apmokėjimą, teisės aktų nustatyta tvarka: | |
| 11.1. | sudaryti atostogų eilę; | VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centras
VŠĮ Pasvalio ligoninė |
| 11.2. | suteikti atostogas savaitėmis (dirbant skirtingą ar mažesnę dienų per savaitę skaičių), suteikti papildomas atostogų dienas už darbo stažą ir pan.; | VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centras
VŠĮ Pasvalio ligoninė |
| 11.3. | apmokėti už atostogas (atskirai pagal vykdomas funkcijas, pagal darbo laiko normą); | VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centras
VŠĮ Pasvalio ligoninė |
| 11.4. | sudaryti darbo grafikus neviršijant maksimaliojo darbo laiko normos. | VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centras
VŠĮ Pasvalio ligoninė |

IŽANGA

Pagal Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymą², viena iš savarankiškųjų savivaldybių funkcijų – pirminė asmens ir visuomenės sveikatos priežiūra (įstaigų steigimas, reorganizavimas, likvidavimas, išlaikymas), išskyrus visuomenės sveikatos priežiūrą savivaldybės teritorijoje esančiose ikimokyklinio ugdymo, bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose ugdomų mokinių pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio, pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo programas, visuomenės sveikatos stiprinimą ir visuomenės sveikatos stebėseną, bei antrinės sveikatos priežiūros organizavimas įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka, kuri yra valstybinė (valstybės perduota savivaldybėms) funkcija. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos viešoji įstaiga yra iš valstybės ar savivaldybės turto ir lėšų įsteigta viešoji įstaiga, teikianti jos įstatuose nustatytas paslaugas pagal sutartis su užsakovais³.

Savivaldybės teritorijoje turime dvi Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos (toliau – LNSS) viešąsias sveikatos priežiūros įstaigas, kurių steigėja Pasvalio rajono savivaldybė:

Pasvalio pirminės asmens
sveikatos priežiūros centras

Pasvalio ligoninė

Steigėjo teises ir pareigas įgyvendina Pasvalio rajono savivaldybės taryba. Steigėjo rašytiniai sprendimai prilyginami dalininkų susirinkimų sprendimams.

Steigėjo kompetencijai priskiriama – priimti, keisti ir papildyti LNSS viešosios įstaigos įstatus; nustatyti LNSS viešosios įstaigos išlaidų, skirtų darbo užmokesčiui ir medikamentams, normatyvus arba pavesti juos patvirtinti pačiai LNSS viešajai įstaigai; organizuoti viešą konkursą LNSS viešosios įstaigos vadovo pareigoms eiti ir tvirtinti šio konkurso nuostatus. Sudaryti su konkursą laimėjusiu asmeniu darbo sutartį, taip pat šią sutartį nutraukti įstatymų nustatyta tvarka⁴.

Įstaigos vadovas – vyr. gydytojas – yra vienasmenis valdymo organas, kuris įstatymų nustatyta tvarka sudaro darbo sutartis su sveikatos priežiūros specialistais ir kitais įstaigų darbuotojais ir jas nutraukia. Įstaigos vadovas, suderinęs su įstaigos stebėtojų taryba, tvirtina įstaigos darbuotojų darbo apmokėjimo tvarką⁵; nustato įstaigos darbuotojų etatus, nustatyta tvarka darbuotojus skatina arba skiria jiems drausmines nuobaudas, tvirtina darbuotojų pareigybių aprašymus; rengia įstaigos valdymo struktūros, pareigybių sąrašo projektus ir teikti steigėjui (savininkui) tvirtinti; suderinus su įstaigos stebėtojų taryba, tvirtina gydytojų ir kitų sveikatos priežiūros specialistų darbo krūvių normatyvus⁶.

² Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas 1994 m. liepos 7 d. Nr. I-533 (su vėlesniais pakeitimais) 6 str. 17 p.; 7 str. 34 p.

³ Lietuvos Respublikos 1996 m. birželio 6 d. Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo Nr. I-1367 (su vėlesniais pakeitimais), 26 straipsnis;

⁴ Lietuvos Respublikos 1996 m. birželio 6 d. Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo Nr. I-1367 (su vėlesniais pakeitimais), 28 straipsnis;

⁵ Lietuvos Respublikos 1996 m. birželio 6 d. Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo Nr. I-1367 (su vėlesniais pakeitimais), 30 straipsnis;

⁶ Pasvalio rajono savivaldybės tarybos 2010-02-11 sprendimo Nr. T1-37 „Dėl viešosios įstaigos Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centro įstatų patvirtinimo“ (su vėlesniais pakeitimais) 29 p.

Pasvalio rajono savivaldybės tarybos 2006-07-12 sprendimo Nr. T1-164 „Dėl viešosios įstaigos Pasvalio ligoninės įstatų patvirtinimo“ (su vėlesniais pakeitimais) 47 p.

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS SAVININKAS (DALININKAS) –
SAVIVALDYBĖS TARYBA



VIENASMENIS VALDYMO ORGANAS –
ĮSTAIGOS VADOVAS– VYR.GYDYTOJAS

1 pav. Viešųjų sveikatos priežiūros įstaigų valdymo organai.

Šaltinis: Kontrolės ir audito tarnyba pagal viešųjų sveikatos priežiūros įstaigų įstatų duomenis

Įstaigos savo veikloje vadovaujasi Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos civiliniu kodeksu, Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymu, Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymu, Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymu, kitais teisės aktais bei Savivaldybės tarybos patvirtintais VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centro (toliau – Poliklinika) ir VŠĮ Pasvalio ligoninė (toliau – Ligoninė) įstatais⁷ (toliau – Įstatai).

Viešųjų sveikatos priežiūros įstaigų darbo užmokesčio veiklos auditas buvo numatytas bei patvirtintas Pasvalio rajono savivaldybės Kontrolės ir audito tarnybos veiklos plane⁸.

⁷ Pasvalio rajono savivaldybės tarybos 2006 m. liepos 12 d. sprendimas Nr. T1-164 „Dėl viešosios įstaigos Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centro įstatų patvirtinimo“ (su vėlesniais pakeitimais) – toliau Poliklinikos Įstatai;

Pasvalio rajono savivaldybės tarybos 2010 m. vasario 10 d. sprendimas Nr. T1-37 „Dėl viešosios įstaigos Pasvalio ligoninės įstatų patvirtinimo“ (su vėlesniais pakeitimais) – toliau Ligoninės Įstatai.

⁸ Pasvalio rajono savivaldybės kontrolieriaus 2021 m. lapkričio 12 d. įsakymas Nr. KV-7 „Dėl Pasvalio rajono savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos 2022 m. veiklos plano patvirtinimo“;

Pasvalio rajono savivaldybės kontrolieriaus 2022 m. lapkričio 8 d. įsakymas Nr. KV-4 „Dėl Pasvalio rajono savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos 2023 m. veiklos plano patvirtinimo“.

AUDITO REZULTATAI

1. ĮSTAIGŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS NEATITINKA TEISĖS AKTŲ NUOSTATŲ

Audito metu laikėmės nuomonės, kad:

- ✓ įstaigų darbo apmokėjimo sistemos parengtos vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis;
- ✓ įstaigų darbo apmokėjimo sistemos parengtos vadovaujantis Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinėmis sutartimis.

Darbo kodekso 140 straipsnis numato įstaigoje patvirtinti darbo apmokėjimo sistemą, kurioje 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, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka.

Audituojamu laikotarpiu galiojo dvi Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutartys:

- ✓ 2018 m. rugpjūčio 31 d. Nr. 2/S-133, kuri galiojo nuo 2019-01-01 iki 2022-01-01 (toliau – 2019 m. LNSS šakos sutartis);
- ✓ 2021 m. lapkričio 15 d. Nr. S-234, galiojanti nuo 2022-01-01 (toliau – 2022 m. LNSS šakos sutartis).

LNSS šakos sutarčių pagrindu, Poliklinika ir Ligoninė rengė savo įstaigų darbo apmokėjimo sistemas:

- ✓ Poliklinikoje audituojamu laikotarpiu galiojo du teisės aktai reglamentuojantys darbo apmokėjimo nustatymą: 2016 m.⁹ ir 2021 m.¹⁰ darbo apmokėjimo nuostatai (toliau – 2016 m. DA tvarka, 2021 m. DA nuostatai);
- ✓ Ligoninėje audituojamu laikotarpiu galiojo 2019 m.¹¹ patvirtinti darbo apmokėjimo nuostatai (toliau – DA nuostatai).

Įstaigų DA nuostatai suderinti su Stebėtojų taryba ir profesinėmis sąjungomis, o Ligoninėje – ir su Darbo taryba

1. Atkreipiame dėmesį, kad 2021 m. gegužės mėn.¹² pakeisti Poliklinikos įstatai dėl Stebėtojų tarybos sudėties neįregistruoti Registrų centre, tačiau 2021 m. birželio mėn.¹³ sudaryta naujos sudėties Stebėtojų taryba.
2. 2019-2023 metų Ligoninės strateginiame veiklos plane¹⁴ vienas iš uždavinių – gerinti aprūpinimą medicinos personalu ir medikų motyvaciją darbei bei darbo sąlygas, numatyta priemonė šio uždavinio įgyvendinimui – tobulinti darbuotojų darbo apmokėjimo tvarką, kuri motyvuotų siekti geresnių gydymo rezultatų.

⁹ VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centro vyr. gydytojo 2016 m. birželio 23 d. įsakymu Nr. V-56 (pakeitimas dėl darbdavio ir darbuotojo Sodros įmokų sujungimo 2019-01-07 Nr. V-7) patvirtinta Darbo apmokėjimo tvarka.

¹⁰ VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centro vyr. gydytojo 2021 m. rugsėjo 7 d. įsakymu Nr. V-53 patvirtinti Darbo apmokėjimo nuostatai (toliau – DA nuostatai).

¹¹ VŠĮ Pasvalio ligoninė vyr. gydytojo 2019 m. gruodžio 27 d. įsakymu Nr. V-392 patvirtinti viešosios įstaigos Pasvalio ligoninė darbo apmokėjimo nuostatai (toliau – DA nuostatai).

¹² Pasvalio rajono savivaldybės tarybos 2021 m. gegužės 26 d. sprendimas Nr. T1-102.

¹³ Pasvalio rajono savivaldybės tarybos 2021 m. birželio 23 d. sprendimas Nr. T1-136.

¹⁴ Pasvalio rajono savivaldybės tarybos 2019 m. vasario 20 d. sprendimas Nr. T1-27 „Dėl viešosios įstaigos Pasvalio ligoninės 2019 – 2023 metų strateginio veiklos plano patvirtinimo“.

Einamuoju laikotarpiu Poliklinika neturi teisės aktų nustatyta tvarka patvirtinto¹⁵ strateginio veiklos plano. Ankstesnis 2018-2020 metų įstaigos strateginis veiklos planas Savivaldybės taryboje patvirtintas 2018 m.

Atlikę darbo apmokėjimo nuostatų/tvarkų analizę, pastebėjimus dėl reglamentavimo trūkumų pateikėme abiem sveikatos priežiūros įstaigoms raštais¹⁶.

Poliklinikos darbo apmokėjimo sistemos trūkumai, į kuriuos buvo atsižvelgta

3. Poliklinikos 2016 m. DA tvarka buvo parengta nesivadovaujant teisės aktais bei 2019 m. LNSS šakos sutartimi, todėl dar 2021 metais Kontrolės ir audito tarnyba raštu¹⁷ pateikė rekomendaciją parengti ir patvirtinti teisės aktus atitinkančią įstaigos darbo apmokėjimo tvarką. Poliklinika darbo apmokėjimo tvarką patvirtino 2021 m. rugsėjo mėn.
4. Poliklinikos 2021 m. DA nuostatai buvo parengti nesivadovaujant LR Darbo kodekso 140 str. 3 d. bei 2019 m. LNSS šakos sutartimi. Poliklinika patvirtino¹⁸ nuo 2023 m. įsigaliojusius darbo apmokėjimo nuostatus (toliau – 2023 m. DA nuostatai), kuriuose atsižvelgta į dalį teiktų pastebėjimų ir trūkumų: nurodytos visos pareigybės, kurios patvirtintos Savivaldybės tarybos sprendimu¹⁹ ir jų kategorijos; pareigybėms nustatytos darbuotojų kategorijos pagal kvalifikaciją; visoms patvirtintoms pareigybėms nustatyti darbo užmokesčio dydžių intervalai; aptarta darbuotojų, keliančių kvalifikaciją pagal privalomą kvalifikacijos tobulinimą, tvarka ir apmokėjimo sąlygos²⁰; įtrauktos nuostatos pagal 2022 m. LNSS kolektyvinės sutarties 8.2. p. dėl darbuotojų elgesio kodekso taikymo²¹; už laikinai nesančio darbuotojo pavadavimą numatytas *ne mažiau* 30 proc. priedas²²; aptarti išeitinių išmokų dydžiai, kai su darbuotoju nutraukiama darbo sutartis darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės²³; aptarta atostogų ir kitų neatvykimų į darbą trukmė ir suteikimo tvarka²⁴; aptartas darbo ir poilsio laikas²⁵; aptartas kintamosios dalies dydis už atliktas skatinamąsias, prevencines programas²⁶; aptartas kintamosios dalies dydis už suteiktas protezavimo paslaugas²⁷; aptartas priemokų dydis už įstaigos patalpų valymą²⁸; nustatytas priemokų dydžio intervalas už papildomą darbą²⁹; darbo užmokesčio pastovioji dalis nustatyta pastoviosios dalies koeficientų intervalais³⁰; darbo užmokesčio pastovios dalies dydžio intervalas sveikatos priežiūros

¹⁵ Pasvalio rajono savivaldybės tarybos 2006-07-12 sprendimo Nr. T1-164 „Dėl viešosios įstaigos Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centro įstatų patvirtinimo“ (su vėlesniais pakeitimais) 20 p. nuostatomis, įstaigos steigėjo (savininko) kompetencijai priskiriama tvirtinti įstaigos veiklos strategiją, valdymo struktūrą ir pareigybių sąrašą.

¹⁶ VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centrui – Pasvalio rajono savivaldybės Kontrolės ir audito tarnybos 2022 m. spalio 26 d. raštas Nr. KS-90 „Dėl audito metu nustatytų trūkumų ir pastebėjimų“;

VŠĮ Pasvalio ligoninei – Pasvalio rajono savivaldybės Kontrolės ir audito tarnybos 2022 m. spalio 31 d. raštas Nr. KS-91 „Dėl audito metu nustatytų trūkumų ir pastebėjimų“;

¹⁷ Pasvalio rajono savivaldybės Kontrolės ir audito tarnybos 2021 m. birželio 11 d. raštas Nr. KS-85.

¹⁸ VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centro vyr. gydytojo 2022 m. gruodžio 12 d. įsakymas Nr. V-95.

¹⁹ 2018-03-21 sprendimas Nr. T1-50 (su vėlesniais pakeitimais).

²⁰ 2023 m. DA nuostatų I dalies 3.2. – 3.4. punktai;

²¹ 2023 m. DA nuostatų III dalies 7 p.

²² 2023 m. DA nuostatų II dalies 15.4 p.

²³ 2023 m. DA nuostatų I dalies 3.6 p.

²⁴ 2023 m. DA nuostatų I dalies 6.9. - 6.12 p.

²⁵ 2023 m. DA nuostatų I dalies 6.1. - 6.8. p.

²⁶ 2023 m. DA nuostatų II dalies 13.1. - 13.2. p.

²⁷ 2023 m. DA nuostatų II dalies 13.3. p.

²⁸ 2023 m. DA nuostatų II dalies 16.4. p.

²⁹ 2023 m. DA nuostatų II dalies 16.3. - 16.4. p.

³⁰ 2023 m. DA nuostatų II dalies 12 p.

paslaugas *teikiantiems* ir *neteikiantiems* darbuotojams nustatytas koeficientais (ankščiau buvo taikant skirtingas dimensijas t. y. piniginiu matu (Eur) ir koeficientais)³¹.

Poliklinikos darbo apmokėjimo sistemos trūkumai, į kuriuos neatsižvelgta

5. 2023 m. DA nuostatuose **neatsižvelgta** į teiktus pastebėjimus ir trūkumus:
- ✓ LNSS šakos sutartyse³² numatyta galimybė kompensuoti kelionės į darbą ir iš jo išlaidas įstaigos darbuotojams. Poliklinikos DA nuostatuose kompensavimo tvarka ir dydžiai nenustatyti. Poliklinika parengė ir vadovo įsakymu 2022 m. spalio 31 d. patvirtino³³ Kelionės išlaidų kompensavimo tvarką, nesuderinusi su profesinėmis sąjungomis.
 - ✓ nei 2021 m. nei 2023 m. DA nuostatuose neaptarti kintamosios dalies skyrimo kriterijai darbo sudėtingumui ir darbo intensyvumui įvertinti;
 - ✓ Įstaiga neatsižvelgė į pastebėjamą dėl kintamosios dalies kriterijaus įtvirtinimo nuo aptarnautų pacientų skaičiaus. Įstaigos DA nuostatuose nustatyta, kad gydytojo, slaugytojo etato dydis priklauso nuo prisirašiusių pacientų skaičiaus. Vadovaujantis tuo pačiu kriterijumi (prisirašiusių pacientų skaičiumi) skiriama kintamoji dalis pagal darbuotojo specialybę. Dvigubas to paties kriterijaus taikymas pagrindinio darbo užmokesčio nustatymui pažeidžia Darbo kodekse nustatyto teisingo apmokėjimo už darbą principą.

Šis kriterijus (prisirašiusių pacientų skaičius) neskatina aptarnauti kuo daugiau pacientų ir tuo užtikrinti mažesnę laukiančių priėmimo pas gydytoją pacientų skaičių.

Poliklinika motyvavo tuo, kad toks darbo užmokesčio kintamosios dalies kriterijus skirtas skatinti gydytoją ir jo slaugytoją išlaikyti turimą ir didinti savo aptarnaujamą apylinkę.

6. Vadovaujantis Darbo kodekso 140 str. nuostatomis, darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokio diskriminavimo. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

2023 m. DA nuostatuose įtvirtintos diskriminacinio pobūdžio nuostatos II dalies 5 ir 10 p.

- ✓ 5 p. – nepriklausomai nuo užimto etato ar dirbto laiko, gydytojo pastovioji darbo užmokesčio dalis negali būti mažesnė nei 2,5 koeficiento.
- ✓ 10 p. – darbo užmokestis mokamas proporcingai dirbtam laikui, išskyrus atvejus, kai nustatytas mažiausias darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydis, remiantis kitais kriterijais nei etato dydis.

Šiuose DA nuostatų pakeitimuose, išvengiame diskriminavimą darbuotojų, kai už mažesnę darbo krūvį ar trumpiau dirbtą laiką nustatomas ir mokamas darbo užmokestis prilyginamas pilnu darbo krūviu ir visą darbo laiką dirbančio darbuotojo darbo užmokesčiui.

Mūsų nuomone, toks reglamentavimas neskatina darbo intensyvumo ir paslaugų laukimo trukmės ilgėja.

³¹ 2023 m. DA nuostatų II dalies 12 p.

³² 2019 m. šakos sutarties 5.10 p.– sveikatos priežiūros specialistams, gali būti kompensuojamos kelionės į darbą ir iš jo išlaidos LNSS įstaigos kolektyvinėje sutartyje ar konkrečioje darbo sutartyje nustatyta tvarka ir dydžiais. 2022 m. šakos sutarties 5.11. p.– įstaigos darbuotojams gali būti kompensuojamos kelionės į darbą ir iš jo išlaidos LNSS įstaigos kolektyvinėje sutartyje ar su profesinėmis sąjungomis suderinta tvarka ir dydžiais.

³³ VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centro vyr. gydytojo 2022 m. spalio 31 d. įsakymas Nr. 85.

Ligoninės darbo apmokėjimo sistemos trūkumai, į kuriuos buvo atsižvelgta

7. Ligoninės 2019 m. DA nuostatai neatitiko 2019 m. LNSS šakos sutarties nuostatoms. Ligoninė patvirtino³⁴ nuo 2023 m. įsigaliojusius darbo apmokėjimo nuostatus (toliau – 2023 m. DA nuostatai), kuriuose **atsižvelgta** į dalį teiktų pastebėjimų: numatė kelionės į darbą ir iš jo kompensavimo tvarką ir dydžius (DA nuostatų 33.8. p.)³⁵; nurodė, kad už darbą kenksmingų ir pavojingų veiksnių veikiamose darbo vietose mokamas priedas; nustatė tinkamus darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientų intervalus medicininių skyrių vedėjams; patikslino DA nuostatus dėl kitiems darbuotojams taikytinų kintamosios dalies koeficientų minimalių dydžių nustatymo, pateikė atskirais vadovo įsakymais patvirtintus Elgesio kodeksą³⁶; Mokymo ir kvalifikacijos kėlimo tvarkos aprašą³⁷ ir įsakymą dėl darbuotojų kvalifikacijos kėlimo išlaidų kompensavimo³⁸; Atostogų ir kitų neatvykimų į darbą suteikimo tvarką³⁹; Darbo tvarkos taisykles, kuriose aptartas darbo ir poilsio laikas⁴⁰.

Ligoninės darbo apmokėjimo sistemos trūkumai, į kuriuos neatsižvelgta

8. 2023 m. DA nuostatuose **neatsižvelgta** į teiktus pastebėjimus:
- ✓ neaptarti išeitinių išmokų dydžiai, kai su darbuotoju nutraukiama darbo sutartis darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės.
 - ✓ 3 – 4 lentelėse nurodytas taikytinas kintamosios dalies koeficiento minimalus dydis atsižvelgiant į darbuotojo specialybę, darbo sudėtingumą (atsakingumą) pagal darbuotojų grupes, už mokslo laipsnį, už lojalumą įstaigai, įstaigos įvaizdžio formavimą, už reikšmingą įtaką įstaigos veiklos rezultatams, už darbą su studentais, rezidentais, tačiau nenurodytas kintamosios dalies koeficiento maksimalus dydis.
 - ✓ nenustatyti dydžiai ar dydžių intervalai dėl priemonių už papildomai atliekamus darbus, kurie nenumatyti darbuotojo pareigybės aprašyme ir nesusiję su pagrindinėmis pareigomis (DA nuostatų 37.1. p.).
9. Mokymo ir kvalifikacijos kėlimo tvarkos aprašas neatitinka 2019 m. šakos sutarties (5.12, 5.13 punktai) ir 2021 m. šakos sutarties (6.1. 6.2., 6.3. punktai) nuostatų: nenurodytas kvalifikacijos kėlimo fondo dydis⁴¹; nustatyti profesinės kvalifikacijos tobulinimo išlaidų dydžiai atskiroms sveikatos priežiūros specialistų grupėms⁴² nesuderinti su profesinėmis sąjungomis; nenustatytas kvalifikacijos tobulinimui darbuotojams suteikiamų ir apmokamų dienų skaičius⁴³.

³⁴ VŠĮ Pasvalio ligoninės vyr. gydytojo 2022 m. lapkričio 30 d. įsakymas Nr. V-445.

³⁵ Už vieną darbo dieną: 6 Eur – kai atstumas į vieną pusę 25-50 km; 10 Eur – kai atstumas į vieną pusę daugiau kaip 50 km.

³⁶ VŠĮ Pasvalio ligoninės vyr. gydytojo 2014 m. sausio 17 d. įsakymas Nr. V-15;

³⁷ VŠĮ Pasvalio ligoninės vyr. gydytojo 2021 m. rugpjūčio 31 d. įsakymas Nr. V-266.

³⁸ VŠĮ Pasvalio ligoninės vyr. gydytojo 2017 m. sausio 12 d. įsakymas Nr. V-13.

³⁹ VŠĮ Pasvalio ligoninės vyr. gydytojo 2018 m. gruodžio 31 d. įsakymas Nr. V-443.

⁴⁰ VŠĮ Pasvalio ligoninės vyr. gydytojo 2019 m. birželio 20 d. įsakymas Nr. V-182, 4 dalis. Darbo ir poilsio laikas (11-13 ps.);

⁴¹ Fondo dydis per metus turi sudaryti ne mažiau kaip 0,05 proc. LNSS įstaigos sveikatos priežiūros specialistams skiriamo darbo užmokesčio fondo dydžio.

⁴² 5 metų laikotarpiui kompensuojama kvalifikacijos tobulinimo kursai: gydytojams – iki 300 Eur; bendrosios praktikos slaugytojams ir jiems prilygintiems specialistams – iki 80 Eur.

⁴³ Kvalifikacijos tobulinimui suteikiamos ne mažiau kaip 15 darbo dienų per 5 metus gydytojams, ne mažiau kaip 10 darbo dienų per penkis metus slaugytojams.

2. BŪTINA TINKAMAI NUSTATYTI UŽMOKESTĮ UŽ DARBĄ

2.1. Darbo teisinių santykių įforminimo trūkumai

Atlikdami auditą laikėmės nuomonės, kad:

- ✓ darbo sutartys su darbuotojais sudarytos laikantis Darbo kodekso reikalavimų;
- ✓ darbo sutartyse nustatytos būtinosios ir papildomos darbo sutarties sąlygos.

Darbo sutarties šalys, be pagrindinių pareigų, susitarimu dėl papildomo darbo, gali susitarti dėl darbo sutartyje nesutartos, papildomos darbo funkcijos (funkcijų) atlikimo. Tokia veikla gali būti atliekama laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku (susitarimas dėl darbo funkcijų jungimo) arba atliekama tuo pačiu metu kaip ir pagrindinė darbo funkcija (susitarimas dėl darbo funkcijų gretinimo)⁴⁴. Remiantis tokiu susitarimu (susitarimais), kuris (kurie) tampa darbo sutarties dalimi (o ne savarankiška darbo sutartimi), darbuotojas gali atlikti vieną (ar net daugiau) skirtingų pareigų pas tą patį darbdavį. Susitarimai dėl papildomų pareigų įforminami raštu pagrindinių pareigų darbo sutartyje⁴⁵, pasirašant abiem šalims.

Jei darbuotojas iki naujojo DK įsigaliojimo (iki 2017 m. liepos 1 d.) buvo su tuo pačiu darbdaviu sudaręs kelias darbo sutartis, jos visos po DK įsigaliojimo turėjo būti pakeičiamos į vieną darbo sutartį, numatant sąlygą dėl papildomo darbo⁴⁶. Šalys turėjo nuspręsti, kokia skirtingose sutartyse sutarta funkcija yra pagrindinė ir kokia papildoma (papildomos). Pavyzdžiui, šalys nusistato, kad vadovo pareigos yra pagrindinės, o to paties asmens atliekamos kitos pareigos yra papildomos. Jei šalys nesutaria, kuri darbo funkcija laikytina pagrindine, ja laikoma ta funkcija, kurią darbuotojas įstaigoje pradėjo atlikti pirmiausia.

10. Poliklinikoje ir Ligoninėje yra darbuotojų, su kuriais sudarytos kelios darbo sutartys po 2017 m. liepos 1 d. nebuvo pakeistos į vieną darbo sutartį, susitarant dėl papildomo darbo.

Darbo kodekso 112 straipsniu numatyta, kad darbo laiko norma, tai laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį (neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių), turi būti nustatyta darbo sutartyje. Darbo laiko norma nurodoma darbo valandomis per savaitę, darbo valandomis per dieną ar kitą apskaitinį laikotarpį, nepažeidžiant Darbo kodekso ar kitų darbo teisės normų nustatytų maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko trukmės reikalavimų.

Valstybinės darbo inspekcijos nuomone⁴⁷, turėtų būti nustatyta konkreti darbo laiko norma, kiek darbdavys įsipareigoja suteikti darbo, o darbuotojas vykdyti darbo funkcijas. Faktiškai išdirbtas laikas gali skirtis nuo nustatytos normos, dėl įvairių aplinkybių – dirbtų viršvalandžių, neišdirbtų valandų (nustatomos apskaitinio laikotarpio pabaigoje) ar kt., tačiau darbo laiko trukmė (darbo laiko norma), dėl kurios šalys susitaria, turėtų būti tiksliai apibrėžta bei nustatyta, nepažeidžiant DK įtvirtintų maksimalios kasdienio ar savaitės darbo laiko trukmės normų.

11. Poliklinikos ir Ligoninės kai kurių darbuotojų darbo sutartyse nenurodoma arba netiksliai nurodoma darbo laiko norma, Poliklinikoje darbo sutartys pildomos netinkamai – padaryti pakeitimai darbo sutartyse ne visais atvejais pasirašyti darbuotojo, kai kuriais atvejais ir įstaigos vadovo.

⁴⁴ Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalis.

⁴⁵ Darbo kodekso 43 straipsnis.

⁴⁶ 2016 m. rugsėjo 14 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 6 straipsnio 5 dalis

⁴⁷ <https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=614>

2.2. Painus įstaigos vadovų darbo užmokesčio nustatymo reglamentavimas

Atlikdami auditą laikėmės nuomonės, kad:

✓ įstaigų vadovams nustatomas darbo užmokestis vadovaujantis LR Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo nuostatomis.

Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15(1) straipsnis reglamentuoja viešųjų sveikatos priežiūros įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų darbo apmokėjimo tvarką.

Šio straipsnio 2 dalyje nustatyta – LNSS viešųjų įstaigų, teikiančių Privalomojo sveikatos draudimo fondo lėšomis apmokamas asmens sveikatos priežiūros paslaugas, vadovų mėnesinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydis nustatomas praėjusių kalendorinių metų jų vadovaujamos įstaigos vieno etato gydytojų ir slaugytojų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio svertinį vidurkį dauginant iš koeficiento, kuris yra apskaičiuotas atsižvelgus į šiuos kriterijus: LNSS viešųjų įstaigų praėjusiais kalendoriniais metais iš Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžeto gautų pajamų dydį ir *praėjusiais kalendoriniais metais gydytojų (įskaitant gydytojus odontologus) ir slaugytojų (įskaitant akušerius) faktiškai užimtų etatų skaičių*.

Šio straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad vadovų mėnesinio darbo užmokesčio pastovioji dalis apskaičiuojama pagal pateiktą formulę⁴⁸. Formulėje vienas iš dedamųjų yra koeficientas k, kuris apskaičiuojamas šio straipsnio 5 dalyje nustatyta tvarka⁴⁹.

To paties straipsnio 7 dalyje nustatyta koeficiento (kE) reikšmė, priklausanti nuo dirbančių darbuotojų skaičiaus⁵⁰.

12. Atliekant auditą, iškilo klausimas dėl vadovų darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydžio nustatymo, t.y. dėl konkretaus koeficiento (kE) reikšmės taikymo, kuris turi įtakos vadovo darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydžiui. Pasidomėjome kitų savivaldybių taikoma praktika nustatant įstaigų vadovų darbo užmokesčio pastoviąją dalį. Pastebėjome, kad šalies savivaldybėse *skirtingai* taikomos Įstatymo 15(1) straipsnio nuostatos dėl koeficiento (kE) reikšmės.

⁴⁸ LR sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15 (1) str. 3 d. – „LNSS viešųjų įstaigų vadovų mėnesinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydis (pDU) nustatomas pagal formulę $pDU = SvVDU \times k$, čia:

1) pDU – mėnesinio darbo užmokesčio pastovioji dalis;

2) SvVDU – LNSS viešosios įstaigos vieno etato gydytojų ir slaugytojų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio svertinis vidurkis;

3) k – koeficientas.

⁴⁹ LR sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15 (1) str 5 d. – „Koeficientas (k) apskaičiuojamas pagal formulę $k = 50 \% kPSDF + 50 \% kE$, čia:

1) kPSDF – praėjusių kalendorinių metų įstaigos iš Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžeto gautų pajamų koeficientas;

2) kE – praėjusių kalendorinių metų įstaigos gydytojų ir slaugytojų faktiškai užimtų etatų skaičiaus koeficientas.“

⁵⁰ LR sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15 (1) str. 7 d. – „Praėjusių kalendorinių metų įstaigos gydytojų ir slaugytojų faktiškai užimtų etatų skaičiaus koeficientai (kE) yra:

1) LNSS viešųjų įstaigų, kuriose dirba iki 10 darbuotojų, – 1;

2) LNSS viešųjų įstaigų, kuriose dirba nuo 11 iki 50 darbuotojų, – 1,1;

3) LNSS viešųjų įstaigų, kuriose dirba nuo 51 iki 100 darbuotojų, – 1,8;

4) LNSS viešųjų įstaigų, kuriose dirba nuo 101 iki 150 darbuotojų, – 2,1;

5) LNSS viešųjų įstaigų, kuriose dirba nuo 151 iki 200 darbuotojų, – 2,2;

6) LNSS viešųjų įstaigų, kuriose dirba nuo 201 iki 250 darbuotojų, – 2,3;

7) LNSS viešųjų įstaigų, kuriose dirba nuo 251 iki 300 darbuotojų, – 2,4;

8) LNSS viešųjų įstaigų, kuriose dirba nuo 301 iki 500 darbuotojų, – 2,6;

9) LNSS viešųjų įstaigų, kuriose dirba nuo 501 iki 1 000 darbuotojų, – 2,8;

10) LNSS viešųjų įstaigų, kuriose dirba daugiau kaip 1 001 darbuotojas, – 3.“

Pavyzdžiui.

Pasvalio, Biržų, Kupiškio, Rokiškio, Mažeikių, Telšių, Zarasų, Tauragės rajonuose, Panevėžio, Birštono miestuose – taikomas koeficientas (kE) nuo praėjusiais metais faktiškai užimtų **visų sveikatos priežiūros įstaigoje dirbančių darbuotojų etatų skaičiaus**;

Panevėžio, Kėdainių, Ukmergės, Šilutės, Prienų, Plungės, Radviliškio rajonuose – taikomas koeficientas (kE) – nuo praėjusiais metais **faktiškai užimtų gydytojų ir slaugytojų etatų**.

LR Sveikatos apsaugos ministerijos nuomone, atsižvelgiant į tai, kad Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo (toliau – Įstatymas) 15¹ straipsnio 7 dalies 1-10 punktuose minima darbuotojų sąvoka, t. y. neišskiriant jokių įstaigos darbuotojų kategorijų, koeficiento (kE) dydis turėtų būti nustatomas atsižvelgiant į vidutinį praėjusių kalendorinių metų *visų LNSS viešosios įstaigos darbuotojų užimtų etatų skaičių*.

Tuo pačiu, Ministerija pažymi, kad pateikė tik specialistų nuomonę, nes neturi įgaliojimų oficialiai aiškinti įstatymų bei jų taikymo ypatumų.

Mūsų nuomone, LR Sveikatos apsaugos ministerijos išreikšta nuomonė dėl koeficiento dydžio taikymo nuo visų dirbančių darbuotojų skaičiaus, suklaidino sveikatos priežiūros įstaigas, o tuo pačiu ir Savivaldybių institucijas, nustatant vadovų darbo užmokestį.

Pateikiame pavyzdį, kaip koeficiento (nuo visų LNSS viešosios įstaigos darbuotojų užimtų etatų skaičiaus ir nuo faktiškai užimtų gydytojų ir slaugytojų etatų skaičiaus) taikymas įtakoja vadovų darbo užmokesčio dydį (3 priedas).

13. Metų eigoje gydytojų ir slaugytojų užimtų etatų skaičius nuolat kinta. Teisės aktais neregamentuota, kaip apskaičiuoti gydytojų ir slaugytojų etatų skaičių, nustatant vadovo darbo užmokesčio pastoviąją dalį. Savivaldybės tarybai teikti duomenys dėl vadovo darbo užmokesčio pastoviosios dalies nustatymo, atitinka Ligoninės teritorinei liginių kasai (toliau – TLK) oficialiai pateiktiems duomenims apie užimtus etatus ir darbo užmokestį. Šie TLK pateikti duomenys yra neteisingi, nes neįvertintas gydytojų ir slaugytojų, atleistų metų eigoje, skaičius. Poliklinikos TLK oficialiai pateikti duomenys, neatitinka duomenų pateiktų Savivaldybės tarybai vadovo darbo užmokesčio pastoviosios dalies nustatymui nei užimtų etatų skaičiumi, nei darbo užmokesčiu.

2021 m. duomenys (metiniai)	TLK pateikti duomenys	Savivaldybės tarybai pateikti duomenys
Gydytojų etatai / Gydytojo vidutinis darbo užmokestis, Eur	24,3 etatai/ 3 025	21 etatas/ 3 623
Slaugytojų etatai/Slaugytojų vidutinis darbo užmokestis, Eur	60,3 etatai/ 1 688	58 etatai / 1 827

2.3. Darbo užmokesčio nustatymas neatitinka įstaigų darbo apmokėjimo nuostatų

Siekiant nustatyti, ar Įstaigų priimti sprendimai dėl darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo, priedų ir priemonų skyrimo buvo teisėti ir pagrįsti, vertinta:

- ✓ Ar Įstaigų darbuotojams darbo užmokestis nustatytas vadovaujantis Įstaigoje galiojančiais Darbo apmokėjimo nuostatais;
- ✓ Ar darbuotojams priedai ir priemokos paskirtos vadovaujantis Įstaigoje galiojančiais Darbo apmokėjimo nuostatais;
- ✓ Ar darbuotojams darbo užmokestis, priedai ir priemokos apskaičiuotos ir išmokėtos tokio dydžio, koks nustatytas darbo sutartyje ir vadovo įsakymu.

Darbo užmokesčio apskaičiavimui naudojamas bazinis dydis (B), kuris prilyginamas kiekvienų praėjusių metų LRV nustatyta minimaliai mėnesinei algai (MMA), galiojusiai gruodžio 31 d. (2020-12-31 -607 Eur, 2021-12-31 -642 Eur).

Atlikę darbo užmokesčio nustatymo, priedų ir priemonų skyrimo teisėtumo ir pagrįstumo audito procedūras, pastebėjimus dėl trūkumų pateikėme abiem sveikatos priežiūros įstaigoms raštais⁵¹.

Trūkumai Poliklinikoje nustatant darbo užmokestį darbuotojams

Poliklinikoje audituojamu laikotarpiu galiojo du teisės aktai reglamentuojantys darbo apmokėjimo nustatymą: 2016 m. DA tvarka ir 2021 m. DA nuostatai. Audituojamu laikotarpiu darbo užmokestis darbuotojams buvo nustatomas/keičiamas du kartus: nuo 2020-05-01⁵² ir 2022-04-01.

14. Neatitikimai ir trūkumai nustatant darbo užmokestį:

- ✓ Darbuotojams, teikiantiems sveikatos priežiūros paslaugas, nustatytas darbo užmokestis neatitinka 2016 m. DA tvarkoje nustatytiems darbo užmokesčio dydžiams pagal pareigybes. Nustatytas nuo 158 iki 590 Eur (23-68 proc.) didesnis darbo užmokestis.
- ✓ 2016 m. DA tvarkoje nebuvo nustatyti darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydžiai darbuotojams, neteikiantiems sveikatos priežiūros paslaugų, todėl negalime patvirtinti darbo užmokesčio pastoviosios dalies darbuotojams, neteikiantiems sveikatos priežiūros paslaugų, nustatymo teisingumo nuo 2020-05-01 iki 2021-09-07.
- ✓ Įstaigoje nuo 2021-09-07 įsigaliojus naujiems DA nuostatom darbuotojams darbo užmokestis darbuotojams nebuvo peržiūrėtas.
- ✓ Audito metu nustatėme atvejų, kai darbuotojams nustatytas didesnis ar mažesnis darbo užmokestis nei numatyta 2021 m. DA nuostatuose, kai kurioms pareigybėms DA nuostatuose darbo užmokestis nepatvirtintas, todėl negalime pasisakyti dėl nustatymo pagrįstumo:

Pavyzdžiui.

- darbuotojui (dirbančiam 0,5 etatu) nustatytas 549 – 844 Eur didesnis darbo užmokestis nei koeficientų intervalo ribos (2,2 – 3,0).
- slaugytojams (priklausomai nuo išsilavinimo) nustatyta taikytina darbo užmokesčio pastovioji dalis 600 – 1600 Eur. Vienam darbuotojui (dirbančiam 0,25 etato) nustatyta 390 Eur darbo užmokesčio pastovioji dalis, t.y. didesnė nei nustatyta DA nuostatuose bei didesnė nei kitiems tos pačios pareigybės specialistams.

⁵¹ VšĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centrui – Pasvalio rajono savivaldybės Kontrolės ir audito tarnybos 2022 m. lapkričio 23 d. raštas Nr. KS-96 „Dėl audito metu nustatytų trūkumų ir pastebėjimų“; VšĮ Pasvalio ligoninei – Pasvalio rajono savivaldybės Kontrolės ir audito tarnybos 2022 m. gruodžio 20 d. raštas Nr. KS-99 „Dėl audito metu nustatytų trūkumų ir pastebėjimų“;

⁵² Viešosios įstaigos Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centro vyriausiojo gydytojo 2020-05-18 įsakymas Nr. V-33 „Dėl nekintančio darbo užmokesčio“.

- vienam darbuotojui nuo 2022-04-01 nustatytas 75 – 653 Eur mažesnė darbo užmokesčio pastovioji dalis, nei koeficientų intervalo ribos (3.6-4.5).
- vienam darbuotojui nuo 2022-04-01 nustatyta darbo užmokesčio pastovioji dalis 5 - 647 Eur mažesnė nei koeficientų intervalo ribos (2-2.9).
- dviem darbuotojams nuo 2022-04-01 nustatyta darbo užmokesčio pastovioji dalis 23-537 Eur mažesnė nei koeficientų intervalo ribos (1.2-2.0).
- vienam darbuotojui (dirbančiam 0,5 etato) nustatyta darbo užmokesčio pastovioji dalis 43-358 Eur mažesnė nei koeficientų intervalo ribos (1.5-2.4).
- nenustatyta darbo užmokesčio pastoviosios dalies intervalai sveikatos statistikos pareigybei, todėl negalime patvirtinti darbuotojui nustatyto darbo užmokesčio pastoviosios dalies teisingumo.

- ✓ Šakos sutarties ir Įstaigos darbo apmokėjimo nuostatų I dalies 1 punktu⁵³ numatyta, kad darbo užmokestis nustatomas dirbant vieno etato krūviu. Įstaigos vadovo įsakymuose ir darbo sutartyse darbo užmokestis nustatomas ne vieno etato dydžiui, o etato, kuria dirba darbuotojas, dydžiui.

15. Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtinta, kad žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Konstitucinis Teismas 1998 m. lapkričio 11 d. nutarime yra išaiškinęs, kad Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtintas visų asmenų lygybės principas iš esmės reiškia diskriminacijos draudimą.

Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnyje apibrėžta, koks turėtų būti darbdavio elgesys, įgyvendinant lygiateisiškumo principą: priimant darbuotojus į darbą ir atleidžiant iš jo, sprendžiant dėl darbuotojų darbo ir atlygio mokėjimo turi būti taikomi vienodi kriterijai ir vienodos sąlygos (1–5 punktai). Tai, kad pagal Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 5 punktą darbdavys, užtikrindamas lygias galimybes, privalo už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, reiškia, kad darbo užmokesčio dydis yra vienas pagrindų, dėl kurių gali būti konstatuojamas diskriminacijos faktas.

Darbo kodekso 140 str. 6 d., Šakos sutarties 18 p. nustatyta, kad įstaigos darbuotojų darbo užmokestį nustato įstaigos vadovas, vadovaudamasis lygiateisiškumo principu. Įstaigos vadovas, nustatydamas skirtingą darbo užmokesčio pastoviąją dalį toms pačioms pareigybėms, (šeimos gydytojas, vidaus ligų gydytojas ir t.t.) diskriminuoja pagal profesiją.

Pavyzdžiui.

- DA nuostatuose gydytojo pareigybei patvirtintas pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies intervalas 1900 – 5000 Eur. Vadovo įsakymu šeimos gydytojo pareigybei nustatyta darbo užmokesčio pastovioji dalis etatui – 2009 Eur, tačiau vienam šeimos gydytojui nustatyta daugiau kaip 1500 Eur didesnė pastovioji dalis, nei kitiems tos pačios pareigybės darbuotojams, o kitam – beveik 2000 Eur didesnė nei maksimalus intervalo dydis.
- Vadovo įsakymu vidaus ligų gydytojo pareigybei nustatyta pastovioji darbo užmokesčio dalis etatui – 1975 Eur, tačiau vienam vidaus ligų gydytojui nustatyta darbo užmokesčio pastovioji dalis beveik 2900 Eur viršija gydytojams nustatytą maksimalią darbo užmokesčio pastoviosios dalies intervalo ribą arba beveik 6000 Eur daugiau, nei kitiems tos pačios pareigybės darbuotojams.

⁵³ „1. Darbo užmokestis (toliau - DU), dirbant vieno etato krūviu, sudaro:

1.1 Pagrindinis darbo užmokestis (A):

1.1.1 pastovioji dalis (A_p);

1.1.2 kintamoji dalis (A_k).

1.2 Papildomas darbo užmokestis (P) :

1.2.1 priedai (P₁);

1.2.2 priemokos (P₂);

1.2.3 vienkartinės piniginės išmokos (P₃);“

- gydytojo (pagal specializaciją) pareigybei nustatyta darbo užmokesčio pastovioji dalis 1 etatui – 2 270 Eur (2020 m.) ir 2 497 Eur (2022 m.), tačiau vienam tos pačios specializacijos gydytojui nustatyta darbo užmokesčio pastovioji dalis 159 – 176 Eur didesnė, nei kitiems tos pačios pareigybės darbuotojams.
- nuo 2022-04-01 vadovo įsakymu darbuotojams pakeista darbo užmokesčio pastovioji dalis, ją padidinant 5–25 proc. Vadovas tos pačios specializacijos pareigybėms skirtingu procentiniu dydžiu padidino arba nedidino darbo užmokesčio pastoviąją dalį.

Trūkumai Poliklinikoje skiriant priedus ir priemokas darbuotojams

Įstaigoje vidutiniškai skiriama nuo 3 iki 5 priedų, priemonių rūšių darbuotojui, kurie vidutiniškai sudaro nuo 28 proc. iki 79 proc., o sveikatos priežiūros paslaugas teikiantiems darbuotojams nustatytų priedų ir priemonių prie darbo užmokesčio dydis sudaro iki 82 proc. darbo užmokesčio pastoviosios dalies.

16. Įstaigos vadovo įsakymu 2021 metams nustatytas papildomas darbo užmokestis (už skatinamąsias paslaugas, prevencinių programų vykdymą, gerus darbo rezultatus, sveikatos tikrinimą, darbą komisijose, patalpų valymą, nuosavo transporto naudojimą, už automobilio priežiūrą, KVP išdavimą, už suteiktas protezavimo paslaugas), nors tuo metu galiojusioje DA tvarkoje tokie priedai nenumatyti.
17. 2021 m. DA nuostatuose numatytas reikalavimas įvardinti konkrečiai papildomus darbus, papildomas pareigas, užduotis, už kuriuos skiriamos priemokos. 2021–2022 metams vadovo įsakymais darbuotojams paskirtos priemokos prie darbo užmokesčio už papildomą darbą, nenurodant nei konkretaus papildomo darbo, nei kokių būdu bus dirbama (gretinimo ar jungimo būdu), nei darbo laiko normos.
18. Kai kuriems Poliklinikos darbuotojams vadovo įsakymais 2021–2022 metams neteisėtai skirtos 4 – 58 proc. didesnės priemokos nei numato 2021 m. DA nuostatai⁵⁴.
19. 2021 m. DA nuostatuose numatyti septyni atvejai, kai darbuotojams gali būti skiriami priedai. Poliklinikos vadovas įsakymais 2021–2022 metams greitosios medicinos pagalbos darbuotojams neteisėtai skyrė nuo 18 iki 49 Eur priedus už kvalifikaciją, nors priedai už kvalifikaciją įstaigos DA nuostatuose nenumatyti.

Poliklinikos vadovas nenusišalino nustatant darbo užmokestį bei skiriant priedus ir priemokas sau

20. Įstaigos vadovas nenusišalino nustatydamas darbo užmokestį sau už darbą vidaus ligų gydytojo, psichoterapeuto pareigose, skirdamas sau priedus už gerus rezultatus, už darbą padidintos rizikos sąlygomis, priedus už skatinamąsias paslaugas, priedus už prisirašiusius gyventojus, priedus už nedraudiminius pacientus, priedus už pavadavimą atostogų metu, tuo pažeidė Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 11 straipsnio nuostatas.

Audito metu – 2023 m. Poliklinikos vadovas pateikė nusišalinimą nuo darbo užmokesčio priedų paskyrimo, kuris Mero potvarkiu nebuvo priimtas.

⁵⁴ 2021 m. DA nuostatų 12.4 p. numatyta, kad skiriama priemoka už papildomą darbą, papildomų pareigų, užduočių vykdymą negali būti didesnė nei 30 procentų nuo darbo užmokesčio pastoviosios dalies.

Trūkumai Ligoninėje nustatant darbo užmokesį darbuotojams

Audituojamu laikotarpiu Ligoninėje galiojo 2019 m. patvirtinti⁵⁵ DA nuostatai. Ligoninėje pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis darbuotojams audituojamu laikotarpiu buvo keista tris kartus: nuo 2020 m. balandžio 1 d.⁵⁶; nuo 2021 m. rugsėjo 1 d.⁵⁷; nuo 2022 m. balandžio 1 d.⁵⁸.

21. Neatitikimai ir trūkumai nustatant darbo užmokesčio pastoviąją dalį:

- ✓ nustatėme atvejų, kai darbuotojams pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis nustatyta 0,1–0,5 dydžio mažesnė nei DA nuostatuose nustatyta pastoviosios dalies koeficientų intervalo minimali riba.
- ✓ DA nuostatuose, kai kurioms pareigybėms nėra nustatytų pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydžių, todėl negalime patvirtinti darbo užmokesčio nustatymo teisingumo (pvz. vyresnysis slaugos administratorius, socialinės globos padalinio vadovas).
- ✓ nustatant darbo užmokesį darbuotojams (pinigine išraiška) nesilaikoma apvalinimo taisyklių, todėl kai kuriems darbuotojams nustatytas nuo 10 Eur mažesnis ir iki 120 Eur didesnis darbo užmokestis.
- ✓ Vadovo įsakymu nuo 2021 m. rugsėjo 1 d. darbuotojams patvirtinti tie patys pastoviosios dalies koeficientai (išskyrus vieną pareigybę⁵⁹), tačiau pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis (pinigine išraiška) neperskaičiuota 2021 metams taikant 2020 m. gruodžio 31 d. galiojusį MMA dydį, t.y. 607 Eur, nesivadovauta DA nuostatų 13 p., dėl to darbuotojams nustatyta mažesnė pastovioji dalis.
- ✓ Įstaigoje darbuotojams, dirbantiems padidintu darbo krūviu, nesivadovaujant DA nuostatais⁶⁰, nustatytos ne priemokos, o padidinta pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis.
- ✓ darbuotojams, dirbantiems padidintu darbo krūviu darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydis nustatytas tik pinigine išraiška; ne vieno etato dydžiui, bet darbuotojo dirbamam darbo krūviui; tam pačiam darbuotojui pastovioji dalis patvirtinta keliais įsakymais, todėl nėra aišku, kuriuo įsakymu vadovautis; pastoviosios dalies dydis nustatytas nesivadovaujant DA nuostatuose nustatytais pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies intervalais, kuris viršija ne tik tai pareigybei nustatytą pastoviąją dalį, bet ir maksimalų pastoviosios dalies koeficientų intervalo dydį.

22. Neatitikimai ir trūkumai nustatant darbo užmokesčio kintamąją dalį:

- ✓ DA nuostatuose numatyta, kad darbuotojo darbo stažas apskaičiuojamas – sumuojami sveikatos priežiūros specialisto išdirbti metai 5 metų intervalais *visose sveikatos priežiūros įstaigose, kuriose darbuotojas yra dirbęs*, į darbo stažą taip pat įskaitomas gydytojo rezidento darbo stažas. Nuo 2022 m. pasikeitusi šakos sutartis nustato, priedas už stažą skaičiuojamas už darbuotojo *toje pačioje įstaigoje* turimą ne mažesnę nei 5 metų darbo stažą (įskaitomas gydytojo rezidento

⁵⁵ VŠĮ „Pasvalio ligoninė“ vyriausiojo gydytojo 2019 m. gruodžio 27 d. įsakymas Nr. V-392.

⁵⁶ VŠĮ „Pasvalio ligoninė“ vyriausiojo gydytojo 2020 m. gegužės 11 d. įsakymas Nr. V-125 „Dėl darbuotojų darbo apmokėjimo“

⁵⁷ VŠĮ „Pasvalio ligoninė“ vyriausiojo gydytojo 2021 m. spalio 8 d. įsakymas Nr. V-301 „Dėl darbuotojų darbo apmokėjimo“

⁵⁸ VŠĮ „Pasvalio ligoninė“ vyriausiojo gydytojo 2022 m. balandžio 14 d. įsakymas Nr. V-126 „Dėl darbuotojų darbo apmokėjimo“

⁵⁹ Rentgeno diagnostikos kabineto vedėjas gyd. radiologas nustatytas pagrindinio atlyginimo pastoviosios dalies koeficientas 4,15, vietoj galiojusio koeficiento 3,7;

⁶⁰ Įstaigos DA nuostatų VI skyriuje nustatyti priemokų mokėjimo pagrindai. Nustatyta, kad už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant darbuotojo pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės mokama proporcingai padidėjusiam darbo krūviui iki 50 proc. darbo užmokesčio pastoviosios dalies.

darbo stažas). Atsižvelgiant į tai, nuo 2022-04-01 darbuotojams kintamoji dalis už darbo stažą nustatyta didesnė, nes skaičiuojant įtrauktas darbuotojo darbo stažas *visose sveikatos priežiūros įstaigose*.

- ✓ Įstaiga, nustatydamą darbuotojams darbo stažą *visose sveikatos priežiūros įstaigose, kuriose darbuotojas yra dirbęs*, vadovaujasi tik darbuotojo pateikta informacija apie darbą kitose sveikatos priežiūros įstaigose, kuri nepagrįsta jokiais dokumentais, todėl negalime pasisakyti apie kintamosios dalies už darbo stažą nustatymo teisingumą.
- ✓ Pagal Įstaigos DA nuostatus, pagrindinio darbo užmokesčio kintamoji dalis už darbo stažą nustatoma koeficientu nuo bazinės algos (B). Skaičiuojant kintamąją dalį už darbo stažą (koeficientą padauginus iš bazinės algos) gauta suma apvalinama iki 0 arba 5, nors DA nuostatuose nėra nustatyta darbo užmokesčio skaičiavimo ir apvalinimo tvarka.
- ✓ Įstaigos vadovo įsakymuose nustatant kintamąją dalį už darbo stažą, taikytas neteisingas bazinis dydis, dėl to darbuotojams už stažą apskaičiuota mažiau.

23. *Neatitikimai ir trūkumai skiriant priedus ir priemokas:*

- ✓ DA nuostatuose nustatytas baigtinis priedų ir priemokų sąrašas⁶¹, tačiau vadovas įsakymais darbuotojams skyrė priedus ir priemokas, kurie nenumatyti DA nuostatuose.

Pavyzdžiui.

2021-2022 metams vadovas nustatė *priedus* už papildomą darbą:

- kurie pagal logiką nėra „papildomi darbai“, t.y. už darbo intensyvumą (2 darbuotojams), transporto išlaidoms kompensuoti (28 darbuotojams). Vadovaujantis DA nuostatais, už darbo intensyvumą skiriamos priemokos, o transporto išlaidų kompensavimas DA nuostatuose nenumatytas.
 - dokumentų tvarkymą, ilgalaikio turto ir inventoriaus priežiūrą ir apskaitą, už spec. automašinų priežiūrą, už viešųjų pirkimų darbo organizavimą, už konsultacinės poliklinikos ir GKK darbo organizavimą. Vadovaujantis DA nuostatais, už papildomą darbą skiriamos priemokos.
 - Už atliktas medicininės paslaugas (atliktas operacijas, diagnostines procedūras, kontrastinės medžiagos suleidimą, gydomojo pedikiūro paslaugas, budėjimą, ambulatorinės reabilitacijos paslaugas; už dienos stacionaro paslaugas, alkoholio ar kitos svaigos medžiagos kiekio nustatymo procedūrą biopsijos procedūrą; už kolonoskopijas; už endoskopijas; už echoskopijų konsultacijas, už pediatro konsultaciją; vairuotojų sveikatos profilaktinius patikrinimus, fizinės medicinos ir reabilitacijos skyriaus atliekamas mokamas paslaugas nukreipimą ambulatorinei reabilitacijai, specialistų iškvietimą iš namų).
- DA nuostatuose priedai už atliekamas medicininės paslaugas nėra numatyti.

Vadovaujantis DA nuostatais, priedų sąrašas yra baigtinis, o vadovo įsakymais skirtų priedų rūšys nėra numatytos DA nuostatuose, todėl priedai paskirti neteisėtai, nesivadovaujant DK 139 str. 2 d. 2 p. ir 140 str. 3 d. nuostatomis.

⁶¹ Priedai:

- ✓ už vadovaujamą darbą;
- ✓ už mokslo laipsnį;
- ✓ už lojalumą įstaigai, įstaigos įvaizdžio formavimą;
- ✓ už reikšmingą įtaką geriems įstaigos rezultatams;
- ✓ už darbą su studentais, rezidentais;
- ✓ darbuotojui greta savo pareigų atliekančiam laikinai nesančio darbuotojo darbą.

Priemokos:

- ✓ už papildomai atliekamus darbus, kurie nenumatyti darbuotojo pareigybės aprašyme ir nesusiję su pagrindinėmis pareigomis;
- ✓ už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės (iki 50 proc. PD);
- ✓ už darbą kenksmingų, pavojingų veiksmų veikiamose vietose;
- ✓ kitos teisės aktais numatytos priemokos.

Audito metu Ligoninė atsižvelgė į teiktus pastebėjimus: nuo 2023 m. DA nuostatuose nustatė darbo užmokesčio koeficientų intervalus, ne didesnius, nei darbuotojams nustatytas darbo užmokestis; nuo 2023 m. sausio mėn. ištaisė nustatyto darbo užmokesčio apvalinimo klaidas; darbo užmokesčio kintamąją dalį už darbo stažą apskaičiavo taikant teisingą bazinį dydį.

2.4. Nesilaikoma teisės aktų viešinant darbo užmokestį

LR Teisės gauti informaciją ir duomenų pakartotino naudojimo įstatymas⁶² numato, kad įstaigos interneto svetainėje turi būti skelbiama informacija apie darbuotojų vidutinį nustatytąjį (paskirtąjį) darbo užmokestį pagal einamas pareigas. LRV nutarimas⁶³ nustato reikalavimus pateiktai informacijai, t.y. pateikiami tos įstaigos darbuotojų, einančių vienodas pareigas (pagal pareigų pavadinimus), skaičius ir šias pareigas einančių darbuotojų praėjusių metų vidutinis mėnesinis nustatytasis (paskirtasis) darbo užmokestis, taip pat einamųjų metų praėjusio ketvirčio vidutinis mėnesinis nustatytasis (paskirtasis) darbo užmokestis.

24. Tiek Poliklinika, tiek Ligoninė savo interneto svetainėse paskelbė informaciją apie darbo užmokestį, tačiau pateikta informacija neatitinka reikalavimų, nustatytų LRV nutarimu – nenurodyti pareigų pavadinimai, nepateiktas praėjusių metų ir einamųjų metų praėjusio ketvirčio vidutinis mėnesinis nustatytasis (paskirtasis) darbo užmokestis.

⁶² LR Teisės gauti informaciją ir duomenų pakartotino naudojimo įstatymas (2000-01-11 Nr. VIII-1524) 5 str. 2 d. 5 p. – institucijos interneto svetainėje, laikantis asmens duomenų apsaugos, valstybės, tarnybos, komercinės, profesinės paslapčių ir saugomų paslapčių apsaugos reikalavimų, turi būti skelbiama: institucijos valstybės tarnautojų, valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), vidutinis nustatytasis (paskirtasis) darbo užmokestis pagal einamas pareigas (darbuotojo, kuris vienintelis įstaigoje eina atitinkamas pareigas, vidutinis nustatytasis (paskirtasis) darbo užmokestis skelbiamas tik gavus jo sutikimą).

⁶³ LRV nutarimas 2003-03-18 Nr. 480 „Dėl bendrųjų reikalavimų valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų interneto svetainėms ir mobiliosioms programoms aprašo patvirtinimo“ (su vėlesniais pakeitimais), 22.3. p.

3. NE VISAIS ATVEJAI DARBO UŽMOKESTIS APSKAIČIUOJAMAS TEISINGAI

Audito metu laikėmės nuomonės, kad darbo užmokestis darbuotojams apskaičiuojamas teisingai, vadovaujantis vadovo įsakymu nustatyto darbo užmokesčiu, priedais ir priemokomis.

25. *Neteisingi darbo užmokesčio apskaičiavimo atvejai Poliklinikoje:*

- ✓ Poliklinikos vadovas 2021 metams paskyrė priedus už suteiktas protezavimo paslaugas odontologams (10 proc.), jų padėjėjams (5 proc.) ir buhalteriams (2 proc.) nuo dantų protezavimo paslaugų sumos. Poliklinika 2021 metais neteisingai apskaičiavo priedus darbuotojams už protezavimo paslaugas, nes gautą protezavimo paslaugų sumą padidino 1,289 karto, todėl darbuotojams 2021 metais priedų priskaičiuota per daug.
- ✓ Poliklinikos vadovo įsakymu odontologų padėjėjams skirti priedai už suteiktas protezavimo paslaugas, nurodant konkrečių darbuotojų pavardes. 2021 metais vienam darbuotojui, nenurodytam vadovo įsakyme, neteisėtai apskaičiuota ir išmokėta 2,1 tūkst. Eur priedų.
- ✓ Poliklinika darbuotojams pavėluotai, t. y. 2022 m. balandžio – gegužės mėn. priskaičiavo ir išmokėjo skatinamuosius priedus (už paskiepytus asmenis 1-ma doze, už paskatintus skiepytis gyventojus, priklausomai pagal amžiaus grupes ir t.t.), skirtus Sveikatos apsaugos ministro įsakymais už 2021 m. liepos – gruodžio mėn. laikotarpį. Be to, audito metu negavome patikimų įrodymų, kad skatinamieji priedai darbuotojams buvo paskirstyti ir išmokėti teisingai, atsižvelgiant į konkretaus darbuotojo suteiktas paslaugas ir indėlį.
- ✓ Poliklinikos vadovui už projekto vykdymą Mero potvarkiu paskirta 30 proc. mėnesinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies priemoka. Nuo 2021 m. vasario mėn. vadovui padidinus darbo užmokesčio pastoviąją dalį, priemoka ir toliau buvo skaičiuojama nuo ankstesniais metais patvirtintos darbo užmokesčio pastoviosios dalies.
- ✓ Poliklinikoje, nesivadovaujant teisės aktais⁶⁴, ligos išmoka apskaičiuojama ir išmokama darbuotojui už dienas nesutampančias su jo darbo grafiku.

Pavyzdžiui.

Gydytojas, pagal darbo grafiką dirbantis antradieniais ir ketvirtadieniais, sirgo:

- ✓ 2021 m. spalio 26 -29 d. Įstaiga priskaičiavo ir išmokėjo ligos pašalpą už 2 pirmąsias sirgtas dienas (26 d. – antradienį, 27 d. – trečiadienį), nors pagal darbuotojo darbo grafiką turėjo būti apmokėta tik už 1 dieną, sutampančią su darbo grafiku.
 - ✓ 2022 m. balandžio 12 -20 d. Įstaiga priskaičiavo ir išmokėjo ligos pašalpą už 2 pirmąsias sirgtas dienas (12 d. – antradienį, 13 d. – trečiadienį), nors pagal darbuotojo darbo grafiką turėjo būti apmokėta tik už 1 dieną, sutampančią su darbo grafiku.
-

26. *Neteisingi darbo užmokesčio apskaičiavimo atvejai Ligoninėje:*

- ✓ Įstaigos vadovo įsakymais vidaus ligų, šeimos ir medicinos budintiems gydytojams nustatyti asmeniniai priedai už budėjimą – 28 Eur, už budėjimą visą parą – 38 Eur. Nustatyta, kai už darbą ne visą parą (pvz. 23 val.) apskaičiuotas priedas, kaip už darbą visą parą.

⁶⁴ Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo⁶⁴ 9 straipsnio 1 d. nuostatomis, ligos išmoką dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, sutampančias su darbuotojo darbo ar tarnybos grafiku, moka darbdavys.

4. TRŪKSTAMŲ SPECIALYBIŲ GYDYTOJŲ PRITRAUKIMAS Į RAJONO GYDYMO ĮSTAIGAS

Siekiant pritraukti trūkstamos specialybės gydytojų ir gydytojus rezidentus dirbti Pasvalio rajono savivaldybės viešosiose asmens sveikatos priežiūros įstaigose, Savivaldybės taryba patvirtino skatinimo tvarkas 2019 m.⁶⁵ ir 2022 m.⁶⁶ (toliau – 2019 m. Aprašas, 2022 m. Aprašas), kuriose numatytos skatinamosios priemonės:

2019 m. Apraše numatytos skatinimo priemonės:	2022 m. Apraše numatytos skatinimo priemonės:
Ne daugiau kaip 300 eurų mėnesinė išmoka.	Iki 12 000 Eur dydžio metinė išmoka
Ne daugiau kaip 7000 eurų metams, rezidentūros studijoms apmokėti.	Rezidentūros studijų kompensavimas
	Rezidentūros studijų apmokėjimas
	Kelionės išlaidų kompensavimas – iki 200 Eur/mėn.
	Gyvenamojo būsto Pasvalio rajone nuomos ar pirkimo kompensavimas gydytojui – iki 400 Eur/mėn.
	Skiriamas Savivaldybės būstas laikinam, iki kol gydytojas dirbs Pasvalio rajono savivaldybės ASPĮ laikotarpiui.

Rajono sveikatos priežiūros įstaigos, pasinaudojus priemonėmis iš Savivaldybės gavo finansavimą rezidentūros studijų apmokėjimui ir skatinamosioms išmokoms:

Skatinamoji priemonė	2019 m.		2020 m.		2021m.		2022 m.	
	suma	Skatinimą gavusių asmenų skaičius	suma	Skatinimą gavusių asmenų skaičius	suma	Skatinimą gavusių asmenų skaičius	suma	Skatinimą gavusių asmenų skaičius
Mėnesinė išmoka, tūkst. Eur			1,5	1	5,1	2	16,8	4
<i>Ligoninė</i>	x	x	1,5	1	5,1	2	10,8	2
<i>Poliklinika</i>	x	x	x	x	x	x	6,0	2
Rezidentūros studijų apmokėjimas, tūkst. Eur	9,4	3	9,2	3	6,6	2	10,0	2
<i>Ligoninė</i>	9,4	3	9,2	3	6,6	2	6,1	1
<i>Poliklinika</i>	x	x	x	x	x		3,9	1
Gyvenamųjų patalpų nuoma, tūkst. Eur	x	x	x	x	x	x	0,9	1

Aktyvesnį trūkstamų specialistų pritraukimą vykdė ir skatinamosiomis išmokomis naudojasi Ligoninė. Poliklinika dėl šių išmokų kreipėsi tik 2022 m., nors vadovas 2017–2021 m. veiklos ataskaitose akcentavo gydytojų trūkumą.

⁶⁵ Pasvalio rajono savivaldybės tarybos 2019 m. gruodžio 18 d. sprendimu Nr. T1-258 patvirtintas „Trūkstamų specialistų pritraukimo į Pasvalio rajono savivaldybės asmens sveikatos priežiūros įstaigas tvarkos aprašas“.

⁶⁶ Pasvalio rajono savivaldybės tarybos 2022 m. rugpjūčio 31 d. sprendimu Nr. T1-157 patvirtintas „Trūkstamos specialybės gydytojų ir gydytojų rezidentų skatinimo dirbti Pasvalio rajono savivaldybės viešosiose asmens sveikatos priežiūros įstaigose tvarkos aprašas“.

27. Atlikę audito procedūras nustatėme trūkumus ir pastebėjimus, kuriuos pateikėme Poliklinikai, Ligoninei raštu⁶⁷:

- ✓ gydymo įstaigos nepateikė, todėl Pasvalio rajono savivaldybės administracijos direktorius nepatvirtino trūkstamų specialybių gydytojų sąrašo, nesivadovauta 2022 m. Aprašo 11-12 p.⁶⁸
- ✓ Poliklinika sutartyje⁶⁹ su gydytoju numatė skirtas lėšas naudoti dalies darbo užmokesčio dengimui, nesivadovavo 2022 m. Aprašu bei su Savivaldybės administracija sudarytos sutarties 2.3. p., nes gautas lėšas skatinimo priemonėms panaudojo dalies darbo užmokesčio išlaidų dengimui.
- ✓ Poliklinika sutartyje⁷⁰ su gydytoju numatė gydytojo įsipareigojimą dirbti Poliklinikoje ne trumpiau kaip tris metus, tuo tarpu Savivaldybės administracijos su Poliklinika sudarytos sutarties 1 ir 2.3 p. numatyta skatinamąją išmoką skirti 5 metams.
- ✓ Poliklinika gydytojams, kuriems skirtos skatinimo priemonės, nustatė skirtingą darbo užmokestį, kuris skiriasi 3 kartus. Gydytojai priimti į darbą tais pačiais metais, tos pačios specializacijos gydytojais, pagal Įstaigos darbo apmokėjimo nuostatus priskiriami tai pačiai darbuotojų kategorijai ir atlieka tokį patį darbą, nesivadovauta Darbo kodekso nuostatomis⁷¹;

⁶⁷ Kontrolės ir audito tarnybos 2023 m. sausio 17 d. raštas Nr. KS-10 „Dėl audito metu nustatytų trūkumų ir pastebėjimų“.

⁶⁸ „11. ASPĮ kasmet iki birželio 5 d. ir gruodžio 5 d. pateikia Savivaldybės administracijai trūkstamų specialybių gydytojų sąrašus.

12. Savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymu paskirtas specialistas iki einamųjų metų birželio 15 d. ir gruodžio 15 d. sudaro bendrą ASPĮ trūkstamų specialybių gydytojų sąrašą, kuris tvirtinamas Savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymu.“

⁶⁹ 2022 m. spalio 12 d. Sutarties Nr. 45, 2.2. p.

⁷⁰ 2022 m. spalio 12 d. Sutarties Nr. 45, 3.1. p.

⁷¹ Įstatymuose yra numatyta pareiga darbdaviams įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai taikoma ir darbo užmokesčio klausimams. Diskriminacija mokant darbo užmokestį dažniausiai pasireiškia, kai darbuotojams, kurie užima vienodas pareigas, yra mokamas skirtingas darbo užmokestis. LR Darbo kodekse nurodoma, kad darbdaviai įgyvendinami nediskriminavimo ir lyčių lygybės reikalavimus, privalo:

- ✓ priimdami į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas;
- ✓ sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;
- ✓ taikyti vienodus darbo vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus;
- ✓ *už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį.*

5. IŠLAIDŲ DARBO UŽMOKESČIUI NORMATYVAI VIRŠYTI, PAREIGYBIŲ NORMATYVAI LAIKU NEPATVIRTINTI

Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 28 str. 5 p. reglamentuota, kad LNSS viešosios įstaigos steigėjas nustato išlaidų, skirtų darbo užmokesčiui ir medikamentams, normatyvus. Savivaldybės taryba 2017 metais patvirtino⁷² išlaidų darbo užmokesčiui normatyvą nuo patirtų sąnaudų:

- ✓ VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centrui – iki 70 proc.
- ✓ VŠĮ Pasvalio ligoninei – iki 60 proc.

28. Atlikus audito procedūras, nustatyta, kad Įstaigos 2019–2021 metais viršijo Tarybos nustatytą išlaidų darbo užmokesčiui normatyvą.

VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centre	VŠĮ Pasvalio ligoninėje
Išlaidos darbo užmokesčiui sudarė:	Išlaidos darbo užmokesčiui sudarė:
✓ 2019 metais – 82 proc.;	✓ 2019 metais – 76 proc.;
✓ 2020 metais – 78 proc.;	✓ 2020 metais – 80 proc.;
✓ 2021 metais – 73 proc.	✓ 2021 metais – 77 proc.

Audito metu 2023 m. Savivaldybės tarybos sprendimu⁷³ patvirtinti nauji išlaidų darbo užmokesčiui normatyvai nuo patirtų sąnaudų:

- ✓ VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centrui – iki 80 proc.
- ✓ VŠĮ Pasvalio ligoninei – iki 80 proc.

Darbo užmokesčio išlaidų normatyvo nustatymas nuo patirtų sąnaudų, neleidžia planuoti darbo užmokesčio išlaidų dydžio metų pradžioje ar jo kitimo/didinimo metų eigoje, nes įvertinti darbo užmokesčio išlaidų dydį galima tik metams pasibaigus, turint visas įstaigos patirtas sąnaudas. Atsižvelgiant į tai, darbo užmokesčio išlaidų dydžio normatyvui nustatyti turėtų būti parenkamas kitas rodiklis (pvz. pajamos iš PSDF pagal sudarytą sutartį ar kt.), nesusietas su patirtomis einamųjų metų sąnaudomis.

Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministras įsakymu⁷⁴, kuris galiojo iki 2021 m. vasario 24 d., pavedė valstybės ir savivaldybių asmens sveikatos priežiūros viešųjų įstaigų vadovams iki 2001 m. balandžio 1 d. parengti ir, suderinus su stebėtojų taryba, patvirtinti gydytojų ir kitų sveikatos priežiūros specialistų darbo krūvius.

Poliklinikos Įstatuose⁷⁵ numatyta įstaigos vadovo kompetencija – tvirtinti gydytojų ir kitų sveikatos priežiūros specialistų darbo krūvių normatyvus, suderinus su Įstaigos stebėtojų taryba, o steigėjo kompetencija – pareigybių sąrašo tvirtinimas⁷⁶. Savivaldybės taryba 2018 m. patvirtino Poliklinikos pareigybių sąrašą⁷⁷, o įstaigos vadovas 2021 m. birželio mėn. patvirtino⁷⁸ įstaigos pareigybių ir pareigybių krūvių sąrašą – 162,25 etatai.

⁷² Pasvalio rajono savivaldybės tarybos 2017-10-25 sprendimas Nr. T1-216 „Dėl Pasvalio rajono savivaldybės viešųjų asmens sveikatos priežiūros įstaigų išlaidų, skirtų darbo užmokesčiui ir medikamentams, normatyvų nustatymo“.

⁷³ Pasvalio rajono savivaldybės tarybos 2023 m. vasario 1 d. sprendimas Nr. T1-10 „Dėl Pasvalio rajono savivaldybės tarybos 2017 m. spalio 25 d. sprendimo Nr. T1-216 „Dėl Pasvalio rajono savivaldybės viešųjų asmens sveikatos priežiūros įstaigų išlaidų, skirtų darbo užmokesčiui ir medikamentams, normatyvų nustatymo“ pakeitimo“.

⁷⁴ LR Sveikatos apsaugos ministro 2001 m. kovo 15 d. Nr. 173 „Dėl sveikatos priežiūros specialistų darbo krūvio“ (su vėlesniais pakeitimais).

⁷⁵ Poliklinikos Įstatų 29.7. punktas; Ligoninės įstatų 41.1. punktas.

⁷⁶ Poliklinikos įstatų 20.6. punktas.

⁷⁷ Pasvalio rajono savivaldybės tarybos 2018 m. kovo 21 d. sprendimas Nr. T1-50 (pakeitimai 2019-10-23 sprendimas Nr. T1-207, 2020-10-28 Nr. T1-200).

⁷⁸ VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centro vyr. gydytojo 2021 m. birželio 14 d. įsakymas Nr. V-38.

Poliklinika laiku neparengė (iki 2001-04-01) ir nepatvirtino gydytojų ir kitų sveikatos priežiūros specialistų darbo krūvių normatyvų, todėl negalime įvertinti pareigybių krūvio – 162,25 etatų pagrįstumo.

Audito metu Poliklinika pateikė 2021-12-31 patvirtintą⁷⁹ darbo krūvių sąrašą, kuris nesuderintas su stebėtojų taryba.

29. Nesivadovaujant Sveikatos apsaugos ministro įsakymu⁸⁰ ir Poliklinikos patvirtintų darbo krūvių normatyvais, įstaigoje kai kurių pareigybių darbuotojų etatų yra daugiau nei nustatyta, o darbuotojams turintiems mažesnį prisirašytų gyventojų skaičių, nei normatyvas, nustatyta padidinta etato dalis.

Pavyzdžiui.

<i>Pareigybės pavadinimas</i>	<i>1 pareigybės darbo krūvis</i>	<i>Prisirašusių pacientų skaičius 2021 m. – 2022 m. I pusr.</i>	<i>Etatų skaičius, apskaičiuotas taikant patvirtintą 1 pareigybės darbo krūvį</i>	<i>Įstaigoje užimtų etatų skaičius</i>	<i>Užimtas didesnis/mažesnis etatų skaičius</i>
<i>Šeimos gydytojas</i>	<i>1 100-1 550 prisirašusių pacientų skaičius</i>	<i>8 559 – 9 149</i>	<i>6,5 – 7,0</i>	<i>7,25</i>	<i>0,25- 0,75</i>
<i>Vidaus ligų gydytojas</i>	<i>1 100-1550 prisirašusių pacientų skaičius</i>	<i>5 690- 7 392</i>	<i>x</i>	<i>x</i>	<i>x</i>
	<i>Vidaus ligų gydytojas (xx)</i>	<i>1 030 – 1 069</i>	<i>0,8</i>	<i>1,0</i>	<i>0,2</i>
	<i>Vidaus ligų gydytojas (xx)</i>	<i>641 - 713</i>	<i>0,5</i>	<i>1,0</i>	<i>0,5</i>
<i>Vaikų ligų gydytojas</i>	<i>1100-1 550 prisirašusių pacientų (vaikų) skaičius</i>	<i>2 234 – 2 875</i>	<i>2,0</i>	<i>2,5</i>	<i>0,5</i>
<i>Gydytojas odontologas</i>	<i>4 500 prisirašusių prie įstaigos pacientų skaičius</i>	<i>16 485 – 19 415</i>	<i>3,5 – 4</i>	<i>7</i>	<i>3,0- 3,5</i>

30. Poliklinikoje pastebima tendencija, kad sąraše patvirtintoms sveikatos priežiūros paslaugas neteikiančioms pareigybėms (etatams) nėra priimami darbuotojai nuolatiniam darbui, o jau įstaigoje dirbantiems darbuotojams skiriamos priemokos už papildomų pareigų/funkcijų atlikimą, paliekant neužimtus etatus. Siekiant užtikrinti efektyvų darbuotojo darbo funkcijų atlikimą pagal pareigybės aprašymą, Darbo kodekse nustatyta darbuotojo darbo laiko norma – 40 valandų per savaitę. Darbuotojo darbas nuolat dirbant pagrindinį ir papildomą darbą, kelia riziką, kad nebus užtikrinamas tinkamas pareigų atlikimas.

⁷⁹ VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centro vyr. gydytojo 2021 m. gruodžio 31 d. įsakymas Nr. V-80.

⁸⁰ LR Sveikatos apsaugos ministro 2005 m. gruodžio 5 d. įsakymas Nr. V-943 „Dėl pirminės ambulatorinės asmens sveikatos priežiūros paslaugų teikimo organizavimo ir šių paslaugų išlaidų apmokėjimo tvarkos aprašo tvirtinimo“ (su vėlesniais pakeitimais), 7 p. nustatytas pirminės ambulatorinės odontologinės asmens sveikatos priežiūros paslaugas ir pirminės ambulatorinės psichikos sveikatos priežiūros paslaugas teikiančių sveikatos priežiūros specialistų bei kitų specialistų maksimalus jų aptarnaujamų prirašytųjų gyventojų skaičius.

<i>Eil. Nr.</i>	<i>Sveikatos priežiūros specialistai ir kiti specialistai</i>	<i>Maksimalus prirašytųjų gyventojų skaičius</i>
1	Gydytojas odontologas	4500
2	Burnos higienistas	14 500
3	Gydytojas psichiatras	17 000
4	Medicinos psichologas	17 000
5	Psichikos sveikatos slaugytojas	17 000
6	Socialinis darbuotojas	17 000

6. NEUŽTIKRINAMAS TEISINGAS ATOSTOGŲ SUTEIKIMAS IR APMOKĖJIMAS

Siekiant nustatyti, ar Įstaigų priimti sprendimai dėl darbuotojų kasmetinių atostogų grafikų/eilių sudarymo, dėl atostogų suteikimo buvo teisėti ir pagrįsti, vertinta:

- ✓ Ar Įstaigų darbuotojams kasmetinės atostogos nustatomos vadovaujantis teisės aktais;
- ✓ Ar darbuotojams kasmetinės atostogos suteikiamos vadovaujantis teisės aktais;
- ✓ Ar darbuotojams užmokestis už suteiktas kasmetines atostogas apskaičiuotas teisingai.

Atlikę kasmetinių atostogų nustatymo, skyrimo teisėtumo, pagrįstumo ir apskaičiavimo teisingumo audito procedūras, pastebėjimus trūkumų pateikėme abiem sveikatos priežiūros įstaigoms raštais⁸¹.

Tinkamas atostogų eilių/grafikų sudarymas svarbus organizuojant nenutrūkstamą įstaigos darbą

31. Poliklinikos sudaromų atostogų grafikų ir atostogų dienų suteikimo trūkumai:

- ✓ tvirtinamuose atostogų grafikuose nurodomi ne visi reikalingi duomenys, o Kasmetinių atostogų apskaitos kortelėse, kuriose tvarkoma atostogų apskaita, pateikiama neišsami, nepakankama ar klaidinga informacija.
- ✓ nesilaikoma Darbo kodekso nuostatų, nes kai kuriems darbuotojams atostogų grafikas nesudarytas, o atostogos suteikiamos už nedirbtus darbo metus. Darbuotojui atostogaujant už nedirbtus darbo metus permokamos atostoginių išmokos, o išėjus iš darbo – sumos negrąžinamos, todėl Įstaigai padaroma finansinė žala.
- ✓ kai kuriems darbuotojams už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą pas tą patį darbdavį, nenustatytos papildomos atostogų dienos, tuo pažeistas lygiateisiškumo principas, nesivadovauta Darbo kodeksu⁸², LRV patvirtintu Aprašu⁸³.

Pavyzdžiui.

- ✓ Darbuotojas pagal Sodros IS duomenis įstaigoje dirba nuo 1997-04-21, tačiau Kasmetinių atostogų apskaitos kortelėje darbuotojui nurodytos priklausančios atostogos – 20 darbo dienų, nors pagal darbuotojo darbo stažą nuo 2007 metų priklausė – 3 papildomos kalendorinės dienos, nuo 2012 metų – 4 papildomos kalendorinės dienos, nuo 2018 metų – 5 darbo dienų papildomos atostogos.
- ✓ Darbuotojas pagal Sodros IS duomenis įstaigoje dirba nuo 2004-01-05, tačiau pagal Kasmetinių atostogų apskaitos kortelės duomenis darbuotojui už 2018-2019 darbo metų laikotarpį suteikta 20 darbo dienų atostogų, nors pagal darbuotojo darbo stažą priklausė – 3 papildomos atostogų dienos.

Audito metu Poliklinika 2023 m. atostogų grafike patvirtino papildomas atostogų dienas už darbo stažą.

- ✓ Ligoninės atostogų grafikų sudarymo ir atostogų dienų suteikimo trūkumai:

⁸¹ VŠĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centrui – Pasvalio rajono savivaldybės Kontrolės ir audito tarnybos 2023 m. sausio 6 d. raštas Nr. KS-1 „Dėl audito metu nustatytų trūkumų ir pastebėjimų“; VŠĮ Pasvalio ligoninei – Pasvalio rajono savivaldybės Kontrolės ir audito tarnybos 2023 m. sausio 6 d. raštas Nr. KS-2 „Dėl audito metu nustatytų trūkumų ir pastebėjimų“;

⁸² Darbo kodekso 126 str. 2 d., 138 str. 2 d. nuostatomis, darbuotojams suteikiamos ne mažiau kaip 20 darbo dienų kasmetinės atostogos, o už nepertraukiamąjį darbą toje pačioje darbovietėje suteikiamos papildomos atostogos.

⁸³ LRV nutarimu patvirtinto Papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos aprašą (toliau – Aprašas), kuriame numatyta papildomos atostogos už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą pas tą patį darbdavį – darbuotojams, turintiems ilgesnį kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą pas tą patį darbdavį, – 3 darbo dienos, už kiekvienų paskesnių 5 metų nepertraukiamąjį darbo stažą pas tą patį darbdavį – viena darbo diena.

- ✓ Atostogų grafikai vadovo įsakymais patvirtinti vasario–birželio mėnesiais, o atostogų suteikimas tvirtinamas tik einamiesiems kalendoriniams metams, t.y. iki gruodžio 31 d., nesivadovauta Darbo kodeksu⁸⁴ bei Vidaus tvarkos taisyklėmis⁸⁵.
- ✓ Įstaigos atostogų grafike kai kuriems darbuotojams nurodyta darbo metų pradžia Įstaigoje nesutampa su darbuotojo darbo pradžia pagal Sodros duomenų bazės duomenis, nesivadovauta Darbo kodekso⁸⁶ nuostatomis.
- ✓ Kai kuriems Įstaigos darbuotojams, dirbantiems pagal kelias darbo sutartis ir (ar) susitarimus dėl papildomo darbo, kai dirbama kelias dienas per savaitę arba skirtingą dienų skaičių per savaitę, atostogų grafikai nepatvirtinti, o darbuotojams kasmetinės atostogos suteikiamos ne savaitėmis.
- ✓ Kai kuriems darbuotojams neteisingai nustatytas kasmetinių atostogų dienų skaičius.

Atostogų suteikimas savaitėmis – neišsprendžiama problema

Darbo kodekso 126 str. 2 d. nustatyta, kad tuo atveju, kai darbuotojo darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui atostogos turi būti suteiktos savaitėmis.

32. Poliklinikos patvirtintoje Atostogų tvarkoje, pažeidžiant Darbo kodekso nuostatas, neįtvirtinta nuostata dėl atostogų suteikimo savaitėmis.
33. Poliklinikoje ir Ligoninėje darbuotojams, dirbantiems per savaitę mažesnę ar skirtingą darbo dienų skaičių, atostogos suteikiamos ne savaitėmis, o darbo dienomis.

Apmokėjimas už kasmetines atostogas

Teisės aktas⁸⁷ numato, kad kai darbuotojas atlieka susitarime dėl darbo funkcijų jungimo numatytą papildomą darbo funkciją, darbuotojo vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas atskirai iš darbo užmokesčio, už atliktą papildomą darbo funkciją. Kai taikoma suminė darbo laiko apskaita ir darbuotojui kasmetinės atostogos suteikiamos savaitėmis, vidutinis darbo užmokestis mokamas pagal tam darbuotojui nustatytą darbo laiko normą.

34. Audito metu nustatėme, kad tiek Poliklinikoje, tiek Ligoninėje darbuotojams, atliekantiems papildomas darbo funkcijas (pareigas) skirtingu nuo pagrindinio darbo laiku (jungimo būdu), vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas kartu nuo visų atliekamų funkcijų ir už atostogas apmokama, ne pagal darbuotojui nustatytą darbo laiko grafiką (nustatytą darbo laiko normą), nesivadovaujama teisės aktu.
35. Poliklinika darbuotojams 2022 m. balandžio – gegužės mėn. priskaičiavo ir išmokėjo skatinamuosius priedus, skirtus Sveikatos apsaugos ministro įsakymais už 2021 m. liepos – gruodžio mėn. Darbuotojams suteikiant kasmetines atostogas ir apskaičiuojant atostoginius, į vidutinį darbo užmokestį įskaičiuota visa skatinamųjų priedų suma (už 6 mėnesių laikotarpį). Nedetalizavus skatinamųjų priedų pagal mėnesius, padidintas apskaičiuotas vidutinis darbo užmokestis darbuotojams, atostogavusiems 2022 m. gegužės – rugpjūčio mėn., o darbuotojams, atostogavusiems 2021 m. spalio – 2022 m. kovo mėnesiais – sumažintas.
36. Ligoninėje gydytojui tuo pačiu metu suteikus ir kasmetines, ir tėvystės atostogas, neteisingai užpildyti darbo laiko apskaitos žiniaraščiai, neteisingai už ilgesnį laikotarpį apskaičiuoti ir išmokėti atostoginiai.

⁸⁴ DK 128 str. 3 d. numato, kad atostogų eilė sudaroma kolektyvinėje sutartyje ar darbdavio ir darbo tarybos susitarime, ar kitose darbo teisės normose numatyta tvarka nuo birželio 1d. iki kitų metų gegužės 31 d. (metams), jeigu juose nenustatoma kitaip.

⁸⁵ Vidaus tvarkos taisyklių 4.8 punktu nustatyta, kad kasmetinės atostogos suteikiamos pagal įstaigos vadovo patvirtintą atostogų grafiką. Iki einamųjų metų gruodžio 31 d. Įstaigos padalinių vadovai personalo tarnybai pristato kitų metų skyriaus darbuotojų atostogų grafiką.

⁸⁶ DK 127 str. 3 d. nustatyta, kad darbo metai, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, prasideda nuo darbuotojo darbo pagal darbo sutartį pradžios.

⁸⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr.496 „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso įgyvendinimo“ patvirtinto Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašo 8 p.

Audito metu neteisingai apskaičiuoti atostoginiai buvo perskaičiuoti ir išskaityti iš darbuotojo darbo užmokesčio.

7. NE VISAIS ATVEJ AIS UŽTIKRINAMAS DARBO IR POILSIO LAIKO REŽIMAS

Darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per darbo dieną (pamainą) negali būti ilgesnis kaip 12 val., neįskaitant pietų pertraukos, ir 60 val. per kiekvieną 7 dienų laikotarpį⁸⁸. Sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems sveikatos priežiūros paslaugas, atitinkamai pagal jų veiklos pobūdį nustatyta sutrumpinta 37 ar 38 valandų darbo laiko norma per savaitę⁸⁹. Darbo laiko režimas negali pažeisti minimaliojo poilsio laiko reikalavimų. Kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės, o per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį darbuotojui turi būti suteiktas bent trisdešimt penkių valandų nepertraukiamojo poilsio laikas. Jeigu darbuotojo darbo dienos (pamainos) trukmė yra daugiau kaip dvylika valandų, bet ne daugiau kaip dvidešimt keturios valandos, nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) laikas negali būti mažesnis negu dvidešimt keturios valandos⁹⁰.

37. Audito metu abejose įstaigose nustatyta atvejų, kai darbuotojams neužtikrinamas darbo ir poilsio laiko režimas, darbuotojai dirba 69 – 77 val. per 7 dienų laikotarpį.

Darbo laiko apskaita

Darbo kodekso 35 str. komentare konstatuota, kad darbo sutarties šalims susitarus dėl papildomo darbo, darbdavys turi vesti darbo laiko apskaitą. Papildomas darbas gali būti atliekamas tiek gretinant pareigas – papildomą darbą atliekant pagrindinio darbo metu, tiek ir pareigas jungiant – kai papildomas darbas yra atliekamas ne pagrindinio darbo valandomis. Įstatyme nėra nustatyta išimčių, kad, atsižvelgiant į papildomo darbo atlikimo būdą (jungimą ar gretinimą), būtų galima darbuotojo darbo laiko neapskaičiuoti. Priklausomai nuo papildomo darbo atlikimo būdo darbo laiko apskaita vedama skirtingais tikslais:

- ✓ jeigu papildomas darbas atliekamas jungimo būdu, darbo laiko apskaita reikalinga užtikrinti, kad darbuotojo darbas neviršytų DK 114 str. nustatytų maksimalaus darbo laiko reikalavimų;
- ✓ jeigu papildomas darbas atliekamas gretinimo būdu, darbo laiko apskaita vedama statistiniais tikslais, kad būtų užtikrinta susitarime dėl papildomo darbo atlikimo laiko ir darbo apmokėjimo už sulygtą papildomą funkciją kontrolė.

38. Poliklinikoje, pažeidžiant Darbo kodekso nuostatas, nevedama darbo laiko apskaita darbuotojams, kurie dirba papildomą darbą gretinimo būdu.
39. Darbdaviai (Poliklinika ir Ligoninė) neužtikrina darbuotojų darbo drausmės, nes kai kurie darbuotojai, atlikdami kelias darbo funkcijas jungimo būdu, dirbo tuo pačiu laiku.

⁸⁸ Darbo kodekso 114 straipsnis

⁸⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr.496 „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso įgyvendinimo“ patvirtinto Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašo 6 ir 7 punktai.

⁹⁰ Darbo kodekso 122 straipsnio 2 d.

REKOMENDACIJŲ ĮGYVENDINIMO PLANAS

Rekomendacijos eilės numeris ataskaitoje	Rekomendacija	Subjektas, kuriam rekomendacija pateikta	Veiksmas/ Priemonės/Komentarai*	Rekomendacijų įgyvendinimo ir informavimo apie įgyvendinimą data*
1.	Siekiant užtikrinti Poliklinikos kolegialių organų sudėties teisėtumą, Savivaldybės tarybos patvirtintus Poliklinikos įstatų pakeitimus įregistruoti juridinių asmenų registre teisės aktų nustatyta tvarka.	Poliklinika	Įstatus įregistruoti juridinių asmenų registre.	2023-06-30
2.	Siekiant užtikrinti kokybišką veiklos organizavimą, inicijuoti Poliklinikos strateginio veiklos plano patvirtinimą Savivaldybės taryboje.	Poliklinika	Įstaigos strateginį veiklos planą patvirtinti Savivaldybės taryboje.	2023-09-30
3.	Siekiant tinkamo darbo užmokesčio reglamentavimo, patikslinti Įstaigų darbo apmokėjimo nuostatus.	Poliklinika Ligoninė	Patikslinti darbo apmokėjimo nuostatus.	2023-12-31
4.	Siekiant teisėto ir teisingo darbo santykių įforminimo, pakeisti darbo sutartis sudarant susitarimus dėl papildomo darbo (darbuotojų dirbančių pagal kelias darbo sutartis), patikslinti darbo sutartis nurodant darbo laiko normą.	Poliklinika	Patikslinti Darbo sutartis, nurodant darbo laiko normą.	2023-04-07
		Ligoninė	Pakeisti darbo sutartis sudarant susitarimus dėl papildomo darbo (darbuotojų dirbančių pagal kelias darbo sutartis), patikslinti darbo sutartis nurodant darbo laiko normą.	2023-12-31
5.	Siekiant užtikrinti nediskriminavimo ir lygiateisiškumo principus, racionalų lėšų skirtų darbo užmokesčiui naudojimą, nustatyti darbuotojams darbo užmokestį vadovaujantis galiojančiais Darbo apmokėjimo nuostatais.	Poliklinika Ligoninė	Patvirtinus naujai darbo apmokėjimo nuostatus, darbo užmokestis darbuotojams bus peržiūrėtas ir nustatytas vadovaujantis galiojančiais DA nuostatais.	2023-12-31
6.	Siekiant užtikrinti skaidrumą ir viešumą informaciją apie darbo užmokestį paskelbti interneto svetainėje pagal teisės aktų reikalavimus.	Poliklinika	Informaciją apie darbo užmokestį paskelbti interneto svetainėje.	2023-05-30 Atnaujinama kas ketvirtį
		Ligoninė	Informacija bus atnaujinama teisės aktų nustatyta tvarka.	2023-04-10 Atnaujinama kas ketvirtį

7.	Trūkstančių specialybių gydytojams skirtas skatinamasis išmokas, panaudotas ne pagal paskirtį, grąžinti į Savivaldybės biudžetą	Poliklinika	Ne pagal paskirtį panaudotos lėšos bus grąžintos į Savivaldybės biudžetą.	2023-04-30
8.	Su gydytoju, kuriam skirta skatinamoji išmoka, sudaryti sutartį, atitinkančią Aprašo, Savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymo, bei sutarties su savivaldybės administracija reikalavimus.	Poliklinika	Sudarysime atitinkančią reikalavimus Sutartį su gydytoja dėl skatinamosios išmokos skyrimo.	2023-06-30
9.	Peržiūrėti įstaigos struktūrą, pagal patvirtintus darbo krūvių normatyvus įvertinti etatų skaičiaus poreikį, prioritetą teikiant nustatytų darbo funkcijų tinkamam atlikimui ir racionaliam lėšų naudojimui.	Poliklinika	SAM panaikino įsakymą dėl normatyvų nustatymo. Darbo krūvių nustatymas apriboja galimybes lanksčiai reaguoti į keliamus reikalavimus. Įstaiga neplanuoja tvirtinti darbo krūvių.	x
10.	Siekiant lankstaus darbo užmokesčio išlaidų planavimo metų eigoje, patikslinti išlaidų darbo užmokesčiui normatyvo nustatymo kriterijų.	Poliklinika	Kreipsimės į Savivaldybės tarybą dėl išlaidų darbo užmokesčiui normatyvo nustatymo kriterijaus pakeitimo.	2023-12-31
		Ligoninė	Kreipsimės į Savivaldybės tarybą dėl darbo užmokesčio normatyvo nustatymo nuo pasirašytų TLK susitarimų.	2023-06-30
11.	Siekiant užtikrinti įstaigos nenutrūkstamą veiklą, darbuotojų garantijas į poilsį ir teisingą apmokėjimą, teisės aktų nustatyta tvarka:			
11.1.	sudaryti atostogų eilę;	Poliklinika	2023 m. sudaryti ir patvirtinti atostogų grafikus.	2023-04-07
		Ligoninė	Pakeisime Vidaus tvarkos taisyklių nuostatas dėl atostogų eilių sudarymo ir pateikimo tvarkos bei terminų. 2024 m. atostogų eilę sudarysime vidaus teisės aktų nustatyta tvarka.	2023-05-01 2024-01-01
11.2.	suteikti atostogas savaitėmis (dirbant skirtingą ar mažesnę dienų per savaitę skaičių), suteikti papildomas atostogų dienas už darbo stažą ir pan.	Poliklinika Ligoninė	Darbuotojams, kurie dirba skirtingą, ar mažesnę dienų per savaitę skaičių, kasmetinės atostogos bus suteikiamos savaitėmis (kalendorinėmis dienomis).	2023-12-31
11.3.	apmokėti už atostogas (atskirai pagal vykdomas funkcijas, pagal darbo laiko normą);	Poliklinika Ligoninė	Atostoginiai bus apskaičiuojami atskirai pagal vykdomas funkcijas bei atsižvelgiant į darbuotojo darbo laiko normą.	2023-12-31
11.4.	sudaryti darbo grafikus neviršijant maksimaliojo darbo laiko normos.	Poliklinika Ligoninė	Darbo laiko grafikai bus sudaromi neviršijant maksimaliojo darbo laiko normos	2023-12-31

*-priemonės ir terminus rekomendacijų plane pateikė VšĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centras, VšĮ Pasvalio ligoninė.

Atstovas ryšiams atsakingas už Kontrolės ir audito tarnybos informavimą apie rekomendacijų įgyvendinimą plane nustatytais terminais:

VšĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centras, Lina Niurkienė, bendrųjų reikalų skyriaus koordinatorė-personalo specialistė, 8-451-34320, centras@pasvaliopaspc.lt

VšĮ Pasvalio ligoninė, Aušra Drevinskienė, vyr. finansininkė pavaduotoja, 8-451-54143, ausra.drevinskiene@pasvalioligonine.lt

Kontrolės ir audito tarnybos vyriausioji patarėja

Ilma Paliukėnaitė

PRIEDAI

Veiklos audito ataskaitos
1 priedas

Santrumpos ir sąvokos

TAAIS – Tarptautiniai aukščiausiųjų audito institucijų standartai

LR – Lietuvos Respublika

LRV- Lietuvos Respublikos Vyriausybė

Savivaldybė – Pasvalio rajono savivaldybė

LNSS - Lietuvos nacionalinė sveikatos sistema

VŠĮ – Lietuvos nacionalinė sveikatos sistemos viešoji sveikatos priežiūros įstaiga

PSDF -Privalomasis sveikatos draudimo fondas

VLK - Valstybinė ligonių kasa

ASPI - Asmens sveikatos priežiūros įstaiga

Poliklinika – Viešoji įstaiga Pasvalio pirminės sveikatos priežiūros centras

Ligoninė – Viešoji įstaiga Pasvalio ligoninė

Sveikatos priežiūros paslaugos – įstaigos ir paslaugų užsakovų susitarimu grindžiamas įstaigos veiklos rezultatas. Paslaugų užsakovas gali būti Sveikatos sistemos įstatyme nustatyti LNSS veiklos užsakovai, kiti juridiniai ir fiziniai asmenys.

MMA – LR Vyriausybės nustatytas minimalios mėnesinės algos dydis

Audito metodai ir apimtis

Audito apimtis

Audito tikslas – įvertinti viešųjų sveikatos priežiūros įstaigų darbo užmokesčio aplinkos, jo nustatymo ir išmokėjimo atitiktį teisės aktų reikalavimams.
Pagrindiniai audito klausimai:

- Ar tinkamas ir pakankamas darbo užmokesčio nustatymo reglamentavimas;
- Ar darbuotojams nustatytas darbo užmokestis atitinka teisės aktų reikalavimus;
- Ar darbo užmokestis apskaičiuojamas ir išmokamas teisės aktų nustatyta tvarka;
- Ar laiku ir teisingai atsiskaitoma su atleidžiamais darbuotojais;
- Ar užtikrinamos darbo ir poilsio laiko režimo garantijos darbuotojams.

Audituojami subjektai:

- VšĮ Pasvalio ligoninė, juridinio asmens kodas – 190583596, buveinės adresas – Geležinkelių g. 70, Pasvalys;
- VšĮ Pasvalio pirminės asmens sveikatos priežiūros centras, juridinio asmens kodas – 293328580, buveinės adresas – Geležinkelių g. 70, Pasvalys;

Audituojamas laikotarpis – 2021–2022 m. I pusmetis. Finansinių rodiklių analizės tikslais gali būti naudojami ankstesnių metų duomenys.

Auditas atliktas pagal Tarptautinius aukščiausiųjų audito institucijų standartus (TAAIS)⁹¹.

⁹¹ 3000 TAAIS „Veiklos audito standartas“, prieiga per internetą: <http://www.vkontrole.lt/page.aspx?id=350>.

Audito duomenų rinkimo ir vertinimo metodai

Audito ataskaitos skyriai/poskyriai	Taikyti duomenų rinkimo ir vertinimo metodai	Tikslai
1. Įstaigų darbo apmokėjimo sistemos neatitinka teisės aktų nuostatų	<u>Dokumentų peržiūra</u> Nagrinėjome: – Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvines sutartis; – Poliklinikos ir Ligoninės darbo apmokėjimo nuostatai. – LR sveikatos sistemos įstatymas; – LR Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas; – LR Vietos savivaldos įstatymas;	Įvertinti ar Poliklinikos ir Ligoninės darbo apmokėjimo nuostatai atitinka teisės aktams.
	<u>Pokalbiai</u> su Poliklinikos ir Ligoninės vadovais, kitais atsakingais darbuotojais.	Susipažinti su Poliklinikos ir Ligoninės nustatytais darbo apmokėjimo nuostatais. Aptarti nustatytus neatitikimus ir jų sprendimo būdus.
2. Būtina tinkamai nustatyti darbo užmokestį už darbą	<u>Dokumentų peržiūra</u> Nagrinėjome: – LR Darbo kodeksas; – Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvines sutartis; – Poliklinikos ir Ligoninės darbo apmokėjimo nuostatai. – Darbo sutartis. – Savivaldybės tarybos sprendimai ir Mero potvarkiai dėl įstaigų vadovų darbo sutarčių sudarymo	Įvertinti Poliklinikos ir Ligoninės su darbuotojais sudarytas darbo sutartis, siekiant nustatyti, ar darbo sutarčių įforminimas atitinka teisės aktų reikalavimus.
2.1. Darbo teisinių santykių įforminimo trūkumai	Analizavome: Darbuotojų darbo sutartis, įsakymus personalo ir veiklos vykdymo klausimais, susijusius su darbo santykiais.	
	<u>Pokalbiai</u> su Poliklinikos ir Ligoninės atsakingais darbuotojais.	
2.2. Painus įstaigos vadovų darbo užmokesčio nustatymas	<u>Dokumentų peržiūra</u> Nagrinėjome: – LR Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas; – Pasvalio rajono savivaldybės tarybos sprendimai; – Pasvalio rajono savivaldybės mero potvarkiai;	Išsiaiškinti, ar Poliklinikos ir Ligoninės vadovams darbo užmokestis nustatomas teisės aktų nustatyta tvarka.

	<u>Analizė</u> – Įstaigų pateikti skaičiavimai dėl vadovų darbo užmokesčio pastoviosios ir kintamosios dalies dydžių nustatymo. – Įstaigos pateikti duomenys VLK apie darbo užmokestį 2021 m. -2022 m. I pusm. – skirtingai taikomo etatų skaičiaus koeficiento, naudojamo vadovų darbo užmokesčio nustatymui analizė kituose rajonuose. <u>Paklausimai</u> – LR Sveikatos ministerijai; – LR Vyriausybės atstovui; – 60 savivaldybių Kontrolės ir audito tarnybų dėl sveikatos priežiūros įstaigų vadovams darbo užmokesčio nustatymo, taikant koeficiento nuo visų darbuotojų skaičiaus ar nuo gydytojų ir slaugytojų etatų skaičiaus reikšmę.	
2.3. Darbo užmokesčio nustatymas neatitinka įstaigų darbo apmokėjimo nuostatų	<u>Nagrinėjome:</u> – LR Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas; – LR sveikatos sistemos įstatymas; – LR Darbo kodeksas; – Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvines sutartis; – Poliklinikos ir Ligoninės darbo apmokėjimo nuostatai; – Darbo sutartys; – Poliklinikos ir Ligoninės vadovų įsakymai, susijusius su darbo užmokesčio nustatymu, priedų ir priemokų skyrimu. <u>Pokalbiai</u> Su Poliklinikos ir Ligoninės vadovais, kitais atsakingais darbuotojais.	Įvertinti Poliklinikos ir Ligoninės darbuotojams nustatytą darbo užmokestį. Nustatyti, ar Poliklinikos ir Ligoninės darbuotojams darbo užmokestis nustatomas, priedai ir priemokos skiriami vadovaujantis Įstaigos darbo apmokėjimo nuostatais, nepažeidžiant galiojančių teisės aktų.
2.4. Nesilaikoma teisės aktų viešinant darbo užmokestį	<u>Dokumentų peržiūra</u> – LR Teisės gauti informaciją ir duomenų pakartotino naudojimo įstatymas; – LRV nutarimas „Dėl bendrųjų reikalavimų valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų interneto svetainėms ir mobiliosioms programoms aprašo patvirtinimo“ – Poliklinikos ir Ligoninės interneto svetainėse paskelbta informacija apie darbo užmokestį <u>Analizavome ir palyginome:</u> Duomenis apie darbo užmokestį pateiktus interneto svetainėje; Duomenis apie darbo užmokestį pateiktus VLK;	Įvertinti Poliklinikos ir Ligoninės interneto svetainėse skelbiamą informaciją apie darbo užmokestį.

	Įstaigų pateiktus duomenis apie darbo užmokestį ir užimtus etatus; <u>Pokalbiai</u> su Poliklinikos ir Ligoninės atsakingais darbuotojais.	
3. Ne visais atvejais darbo užmokestis apskaičiuojamas teisingai	<u>Dokumentų peržiūra</u> Savivaldybės tarybos sprendimai, susiję su vadovams nustatytu darbo užmokesčiu. Mero potvarkiai, susiję su vadovų darbo apmokėjimu. Vadovo įsakymai personalo ir veiklos klausimais, susiję su darbo apmokėjimu. <u>Skaičiavimas</u> Pagal Įstaigų pateiktus darbo grafikus, darbo laiko apskaitos žiniaraščius, skaičiavome darbo užmokestį, lyginome su darbo užmokesčio žiniaraščiuose apskaičiuotu.	Įvertinti, ar darbo užmokestis darbuotojams apskaičiuojamas teisingai, pagal darbo sutartyje nustatytą darbo užmokestį, ar teisingai apskaičiuoti paskirti priedai ir priemokos.
4. Trūkstančių specialybių gydytojų pritraukimas į rajono gydymo įstaigas	<u>Dokumentų peržiūra:</u> <u>Nagrinėjome:</u> Savivaldybės tarybos sprendimus dėl trūkstančių specialybių gydytojų skatinimo tvarkos; Savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymus dėl finansavimo skyrimo; Gydymo įstaigų sutartis su Savivaldybės administracija dėl finansavimo skyrimo; Gydymo įstaigų sutartis su trūkstamos specialybės gydytojais dėl finansavimo skyrimo; <u>Analizavome:</u> Ar trūkstančių specialybių gydytojų skatinimo tvarka pakankamai išsami, ar teikiant prašymus finansavimo skyrimui pateikiami visi reikalingi dokumentai ir jų priedai; ar gydymo įstaigos sudarė ir pateikė Savivaldybės administracijai sutartis su skatinamais gydytojais nustatytais terminais ir tvarka, ar gydymo įstaigos lėšas panaudojo pagal tikslinę paskirtį ir už panaudojimą atsiskaitė Savivaldybės administracijai.	Įvertinti, ar Savivaldybė pakankamai prisideda prie trūkstančių specialybių gydytojų skatinimo finansavimo, siekiant pritraukti gydytojus dirbti rajone; ar Poliklinika ir Ligoninė pasinaudojo šiuo finansavimu pritraukiant gydytojus;
5. Išlaidų darbo užmokesčiui normatyvai viršyti, pareigybių normatyvai laiku nepatvirtinti	<u>Dokumentų peržiūra:</u> <u>Nagrinėjome:</u> – LR sveikatos sistemos įstatymas; – LR Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas (28 str.5 d.); – Savivaldybės tarybos sprendimas dėl normatyvų darbo užmokesčiui tvirtinimo;	Įvertinti, ar įstaigos sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų skaičius atitinka normatyvus.

	– LR Sveikatos ministro įsakymus dėl sveikatos priežiūros specialistų darbo krūvio; – Įstaigų patvirtintus įsakymus dėl darbuotojų darbo krūvių; <u>Analizavome ir skaičiavome:</u> Įstaigose užimtų sveikatos priežiūros specialistų etatų skaičių lyginome su patvirtintais normatyvais atsižvelgiant į prie įstaigos prirašytų gyventojų skaičių.	
6. Neužtikrinamas teisingas atostogų suteikimas ir apmokėjimas	<u>Dokumentų peržiūra:</u> <u>Nagrinėjome:</u> – LR Darbo kodeksas; – Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvines sutartis; – Poliklinikos ir Ligoninės atostogų suteikimo tvarkos; – Poliklinikos ir Ligoninės vadovų įsakymais patvirtintos atostogų eilės/grafikai; <u>Analizavome ir skaičiavome:</u> Įstaigų vadovų įsakymais atostogų suteikimą lyginome su atostogų eilėmis/grafikais, vertinome, ar atostogos suteikiamos darbo dienomis, ar savaitėmis, ar teisingai pagal darbo laiko normą apmokama už atostogas.	Įvertinti, ar atostogos suteikiamos ir už jas apmokama vadovaujantis teisės aktais.
7. Ne visais atvejais užtikrinamas darbo ir poilsio laiko režimas	<u>Dokumentų peržiūra:</u> <u>Nagrinėjome:</u> LR Darbo kodeksas, LR Sveikatos sistemos įstatymas; LR Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas, Vietos savivaldos įstatymas, Sveikatos ministro įsakymai Poliklinikos ir Ligoninės teisės aktus, susijusius su veiklos organizavimu. <u>Analizavome:</u> Ligoninės ir Poliklinikos vidaus tvarkos taisyklės;; Ligoninės ir Poliklinikos darbo grafikus Darbo laiko apskaitos žiniaraščius; Darbuotojų asmens sąskaitų korteles; Informaciją įstaigų internetiniuose tinklapiuose; gretimų rajonų asmens sveikatos priežiūros įstaigų darbo laikus. <u>Pokalbiai/susirašinėjimai el. paštu su:</u> Poliklinikos ir Ligoninės atsakingais darbuotojais.	Įvertinti, ar darbuotojams įstaigoje užtikrinamas darbo ir poilsio laiko režimas, ar darbuotojai dirba ne daugiau nei numato LR darbo kodeksas.

Veiklos audito ataskaitos
3 priedas

Koeficiento įtaka vadovų darbo užmokesčio dydžiui

Įstaiga	2021 m. faktiškas			2020 m. faktiškas		
	darbuotojų skaičius	visų užimtų etatų skaičius	gydytojų ir slaugytojų etatų skaičius	darbuotojų skaičius	visų užimtų etatų skaičius	gydytojų ir slaugytojų etatų skaičius
Poliklinika	135	130	79		142	87
Koeficiento (kE) reikšmė	2.1		1.8	2.1		1.8
Gydytojų ir slaugytojų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis	2 304			1 939		
Koeficientas k (k = 50 % kPSDF + 50 % kE)	2.1		1.95	2.1		1.95
	(50%*2.1+50%*2.1)		(50%*2.1+50%*1.8)	(50%*2.1+50%*2.1)		(50%*2.1+50%*1.8)
Darbo užmokesčio pastovioji dalis, taikant atitinkamą koeficientą	4 839		4 493	4 072		3 781
Nustatytas	4 839		x	4 072		x
Ligoninė	306	283	151	312	285	151
Koeficiento (kE) reikšmė	2.6	2.4	2.2	2.6	2,4	2.2
Gydytojų ir slaugytojų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis	1 899	1 899	1 899	1 723	1 723	1 723
Koeficientas k (k = 50 % kPSDF + 50 % kE)	2.4	2.3	2.2	2.4	2.3	2.2
	(50%*2.2+50%*2.6)	(50%*2.2+50%*2.4)	(50%*2.2+50%*2.2)	(50%*2.2+50%*2.6)	(50%*2.2+50%*2.4)	(50%*2.2+50%*2.2)
Darbo užmokesčio pastovioji dalis, taikant atitinkamą koeficientą	4 558	4 368	4 178	4 135	3 963	3 791
Nustatytas	4 558	x	x	4 135	x	x

Šaltinis. Kontrolės ir audito tarnybos skaičiavimai pagal įstaigų duomenis (darbuotojų ir etatų skaičius, gydytojų ir slaugytojų vidutinio darbo užmokesčio duomenys) viešinamus interneto svetainėje.