



PASVALIO RAJONO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBA

DARBO UŽMOKESČIO PERSKAIČIAVIMO IR TAIKOMŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMŲ PASVALIO RAJONO SAVIVALDYBĖS BIUDŽETINĖSE ĮSTAIGOSE ATITIKTIES AUDITO ATASKAITA

2025 m. gegužės 8 d. Nr. A – 2
Pasvalys

Su audito ataskaita galima susipažinti
Pasvalio rajono savivaldybės interneto svetainėje
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, atitikties ir veiklos auditus Pasvalio rajono savivaldybės administracijoje, Savivaldybės administravimo subjektuose ir Savivaldybės valdomose įmonėse.

Kontrolės ir audito tarnybos veikla grindžiama nepriklausomumo, teisėtumo, viešumo, objektyvumo ir profesionalumo principais.

Kontrolės ir audito tarnyba, teikdama pastebėjimus ir rekomendacijas, siekia didinti viešojo sektoriaus 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 (grupės vadovė), Rima Juodokienė

Audito ataskaita pateikta: visoms audituotoms Pasvalio rajono savivaldybės įstaigoms, Pasvalio rajono savivaldybės merui, Pasvalio rajono savivaldybės tarybai, Pasvalio rajono savivaldybės tarybos Kontrolės komitetui.

Turinys

PAGRINDINIAI FAKTAI	4
SANTRAUKA	5
ĮŽANGA	9
AUDITO REZULTATAI	11
1. PERSKAIČIUOJANT DARBO UŽMOKESTĮ NUKRYPTA NUO TEISĖS AKTŲ NUOSTATŲ	11
1.1. Pareiginės algos koeficiento perskaičiavimas	11
1.2. Pareiginės algos koeficientų nustatymas švietimo įstaigų vadovams	13
1.3. Savivaldybės biudžetinėse įstaigose reikšmingai skiriasi tų pačių pareigybių pareiginės algos koeficientai	14
2. KASMETINIS DARBUOTOJŲ VERTINIMAS ATLIKTAS SU TRŪKUMAIS	15
3. DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS TURI TRŪKUMŲ	17
3.1. Ne visos įstaigos darbo apmokėjimo sistemose atskleidė pagrindinius principus	18
3.2. Pareigybės nesugrupuotos pagal Rekomendacijų reikalavimus	19
3.3. Nustatant pareigybės algos koeficientų intervalus daugiausia trūkumų švietimo įstaigose	21
3.4. Dauguma įstaigų priemokų skyrimo ir skatinimo nuostatas perkėlė iš teisės aktų	24
3.5. Darbo apmokėjimo sistemose nustatyta darbuotojų veiklos vertinimo tvarka tobulintina	27
3.6. Materialinės pašalpos	28
3.7. Darbo apmokėjimo sistemų keitimo tvarką įstaigos nustatė, bet pareiginės algos koeficiento pakeitimo atvejus nustatė ne visos	28
REKOMENDACIJŲ ĮGYVENDINIMO PLANAS	30
Audito apimtis ir metodai	33

PAGRINDINIAI FAKTAI



SANTRAUKA

Audito tikslas ir apimtis

Audito tikslas – įvertinti, ar Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinėse įstaigose (toliau–įstaigos):

- darbo užmokestis darbuotojams ir valstybės tarnautojams nuo 2024 m. sausio 1 d. buvo perskaičiuotas ir, atlikus 2023 metų veiklos vertinimą, darbo užmokestis nustatytas laikantis teisės aktų reikalavimų;
- Įstaigų patvirtintos darbo apmokėjimo sistemos parengtos pagal teisės aktus.

Audituojami subjektai – Savivaldybės įstaigos¹.

Audito objektai – 24 Įstaigų darbo užmokestis 2023 m. gruodžio mėn. ir 2024 m. sausio mėn.; darbuotojų 2023 metų veiklos vertinimas ir skatinimo priemonių nustatymas; audito metu (2025 metais) galiojančios 23 Įstaigų vadovų ir 2 Savivaldybės mero patvirtintos darbo apmokėjimo sistemos.

Audituojamas laikotarpis – 2023 m. gruodžio mėn. – 2025 m. kovo mėn.

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

Auditas atliktas vadovaujantis 4000-uoju Tarptautiniu aukščiausiuju audito institucijų standartu (TAAIS) „Atitikties audito standartas“² ir Atitikties audito vadovu³.

Audito apimtis ir taikyti metodai išsamiau aprašyti 1 priede „Audito apimtis ir metodai“ ([33 psl.](#)).

¹ Pasvalio rajono savivaldybės administracija, Pasvalio rajono savivaldybės Kontrolės ir audito tarnyba, Pasvalio Mariaus Katiliškio viešoji biblioteka, Pasvalio krašto muziejus, Pasvalio kultūros centras, Pasvalio rajono savivaldybės priešgaisrinė tarnyba, Pasvalio visuomenės sveikatos biuras, Pasvalio Petro Vileišio gimnazija, Joniškėlio Gabrielės Petkevičaitės-Bitės gimnazija, Pumpėnų gimnazija, Vaškų gimnazija, Pasvalio Svalios progimnazija, Pasvalio Lėvens pagrindinė mokykla, Saločių Antano Poškos pagrindinė mokykla, Pasvalio Riešuto mokykla, Pasvalio sporto mokykla, Pasvalio muzikos mokykla; Pasvalio lopšelis-darželis „Eglutė“, Pasvalio lopšelis-darželis „Liepaitė“, Pasvalio lopšelis-darželis „Žilvitis“, Pasvalio švietimo pagalbos tarnyba, Pasvalio socialinių paslaugų centras, Pasvalio paramos šeimai centras, Sutrikusio intelekto žmonių užimtumo centras „Viltis“ (reorganizuota nuo 2024 m. gegužės 1 d.).

² 4000 TAAIS „Atitikties audito standartas“, prieiga per internetą:

https://www.valstybeskontrolė.lt/TVS/Content/INTOSAI_standartai/4000-asis_TAAIS.pdf

³ Lietuvos Respublikos valstybės kontrolieriaus pavaduotojo 2023 m. birželio 9 d. įsakymu Nr.APDE-2 patvirtintas Atitikties audito vadovas

Pagrindiniai audito rezultatai

1. Perskaičiuojant darbo užmokestį nukrypta nuo teisės aktų nuostatų

Pareiginės algos koeficiento perskaičiavimas

Dvidešimt dvi (96 proc.) iš dvidešimt trijų Savivaldybės biudžetinių įstaigų nesilaikė Įstatymo nuostatos perskaičiuojant pareiginę algą 2024 m. sausio 1 d., nes pareiginės algos pastoviąją dalį kartu su kintamąja dalimi padalijo iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo Įstatyme nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.

Trylika Savivaldybės biudžetinių įstaigų (54 proc.) neteisingai apskaičiavo pareiginę algą – neteisingai apvalino arba neteisėtai nustatė didesnę ar mažesnę pareiginės algos koeficientą nei perskaičiuotas.

Šešios Savivaldybės biudžetinės įstaigos (25 proc.) nustatė mažesnę pareiginės algos koeficientą nei Įstatyme ir mažesnę nei Įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje ([1 skyrius, 1 poskyris 11 psl.](#)).

Pareiginės algos koeficientų nustatymas švietimo įstaigų vadovams

Devyniems švietimo įstaigų vadovams (64 proc.) nustatytas 5 proc. padidintas pareiginės algos koeficientas už veiklos sudėtingumą jokiais kriterijais nėra pagrįstas. Biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemoje pareiginės algos koeficientų didinimo dėl veiklos sudėtingumo kriterijai, atsižvelgiant į veiklos sudėtingumo mastą, neaptarti ir nedetalizuoti ([1 skyrius, 2 poskyris, 13 psl.](#)).

Savivaldybės biudžetinėse įstaigose reikšmingai skiriasi tų pačių pareigybių pareiginės algos koeficientai

Išanalizavę Savivaldybės biudžetinių įstaigų pateiktus duomenis apie darbuotojams nustatytus pareiginės algos koeficientus pagal užimamas pareigybes nustatėme, kad Savivaldybėje tos pačios pareigybės darbuotojams nustatyti pareiginės algos koeficientai reikšmingai skiriasi ([1 skyrius, 3 poskyris, 14 psl.](#)).

2. Kasmetinis darbuotojų vertinimas atliktas su trūkumais

Viena Savivaldybės biudžetinė įstaiga, įvertinusi darbuotojų 2023 metų veiklą, paskyrė 5–15 proc. pareiginės algos kintamąsias dalis, dvidešimt viena (91 proc.) – nenustatė kintamosios dalies, bet padidino pareiginės algos koeficientą ([2 skyrius, 15 psl.](#)).

3. Darbo apmokėjimo sistemos turi trūkumų

Ne visos įstaigos darbo apmokėjimo sistemose atskleidė pagrindinius principus

Darbo apmokėjimo principai yra esminiai užtikrinant sąžiningą, skaidrų ir nediskriminacinį darbo užmokestį viešajame sektoriuje. Jie garantuoja darbuotojų teisių apsaugą, lygias galimybes bei pasitikėjimą darbo santykiais. Iš dvidešimt penkių vertintų darbo apmokėjimo sistemų, dešimtyje darbo apmokėjimo principai neatskleisti ([3 skyrius, 1 poskyris, 18 psl.](#)).

Pareigybės nesugrupuotos pagal Rekomendacijų reikalavimus

Efektyviam Darbo apmokėjimo sistemų veikimui ir valdymui užtikrinti įstaigoms rekomenduojama sukurti įstaigos pareigybių struktūrą – pareigybes sugrupuoti į pakopas. Audito metu nustatėme, kad tik keturių įstaigų Darbo apmokėjimo sistemose išsamiai aprašyti pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai, jiems priskirti reikšmingumo balai, pareigybės tinkamai sugrupuotos į pakopas (lygmenis) ([3 skyrius, 2 poskyris, 19 psl.](#)).

Nustatant pareigybės algos koeficientų intervalus daugiausia trūkumų švietimo įstaigose

Ne visos švietimo įstaigos vadovavosi Rekomendacijomis nes: nustatė tik minimalią ir maksimalią koeficientų reikšmes; pareiginės algos koeficientų intervalus nustatė ne visoms pareigybių grupėms, arba juos nustatė ne pareigybių grupėms, bet konkrečioms pareigybėms. Pareiginės algos intervalo plotį pagal Rekomendacijų reikalavimus nustatė tik keturios įstaigos.

Visų švietimo įstaigų, išskyrus dvi, Darbo apmokėjimo sistemų pareigybių grupės/lygmenys nustatyti netinkamai (neįtraukti įstaigų vadovai, pedagoginiai darbuotojai), dėl to neišlaikytas pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumas ir tarpinių pareigybių grupių/lygmenų intervalų reikšmių nuoseklumas ([3 skyrius, 3 poskyris, 21 psl.](#)).

Dauguma įstaigų priemonių skyrimo ir skatinimo nuostatas perkėlė iš teisės aktų

Įstaigose skiriamas nepakankamas dėmesys priemonių detalizavimui, darbuotojų motyvavimo, skatinimo sistemos kūrimui, Darbo apmokėjimo sistemose nedetalizuotas sąrašas atvejų už kuriuos skatinama, apdovanojama, neaptarti konkretūs skiriamų išmokų ar dovanų vertės dydžiai (dydžių intervalai) ([3 skyrius, 4 poskyris, 24 psl.](#)).

Visose darbo apmokėjimo sistemose nustatyta darbuotojų veiklos vertinimo tvarka tobulintina

Devyniolikoje Darbo apmokėjimo sistemų nuostatos dėl darbuotojų veiklos vertinimo perkeltos iš teisės aktų, neįtvirtinti pareiginės algos padidinimo konkretūs dydžiai (dydžių intervalai), kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ar darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius.

Neaptarti pareiginės algos sumažinimo dydžiai, kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ar darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių.

Keturių įstaigų Darbo apmokėjimo sistemose numatyta pareiginės algos kintamoji dalis ([3 skyrius, 5 poskyris, 27 psl.](#)).

Materialinės pašalpos

Visuose vertintose Darbo apmokėjimo sistemose nustatyti materialinių pašalpų skyrimo atvejai ([3 skyrius, 6 poskyris, 28 psl.](#)).

Darbo apmokėjimo sistemų keitimo tvarką įstaigos nustatė, bet pareiginės algos koeficiento pakeitimo atvejus nustatė ne visos

Atlikto vertinimo rezultatai rodo, kad, pasikeitus teisės aktams, daugelyje įstaigų formaliai atnaujinamos ir/ar rengiamos naujos darbo apmokėjimo sistemos. Į įstaigų Darbo apmokėjimo sistemas perkeliamos nuostatos iš Apmokėjimo, Valstybės tarnybos įstatymų ar Darbo kodekso jų nedetalizuojant ir nepritaikant savo įstaigos poreikiams.

Keturiolikoje Darbo apmokėjimo sistemų nustatyti pareiginės algos koeficiento pakeitimo kitais atvejais, ne tik kasmetinės veiklos vertinimo metu, sąlygos ir tvarka, vienuolikoje – nenustatyti ([3 skyrius, 7 poskyris, 28 psl.](#)).

Rekomendacijos

1. Patikslinti įstaigos Darbo apmokėjimo sistemą;
2. Patikslinti Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų ir politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemas;
3. Nustatyti teisės aktais pagrįstą pareiginės algos koeficientą ir perskaičiuoti darbo užmokestį.

IŽANGA

Audito svarba

Lietuvos Respublikos Seimo Audito komitetas 2024 m. gegužės 9 d. posėdžio protokolų kreipėsi į savivaldybių Kontrolės ir audito tarnybas su prašymu, atliekant 2024 m. savivaldybių metinių ataskaitų rinkinių auditus, įvertinti savivaldybių viešojo sektoriaus įstaigų darbuotojų atlygio praktikas.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekse (toliau – DK) numatyta pareiga darbdaviams patvirtinti darbo apmokėjimo sistemą. Su darbo apmokėjimo sistema būtina supažindinti visus darbuotojus. Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti atliktos informavimo ir konsultavimo procedūros. Darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokio diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais.

Teisingas darbo užmokesčio nustatymas prisideda prie socialinio teisingumo ir lygybės. Biudžetinės įstaigos – tai viešojo intereso institucijos, todėl jų darbuotojų atlyginimų skaidrumas ir pagrįstumas turi būti itin svarbus siekiant visuomenės pasitikėjimo.

Aiški ir sąžininga darbo apmokėjimo sistema ne tik skatina darbuotojų pasitikėjimą institucija, užtikrina teisingą darbo užmokesčio nustatymą, bet ir motyvuoja darbuotojus dirbti atsakingai, tuo prisidedama prie viešojo sektoriaus patrauklumo bei kokybiškų paslaugų teikimo visuomenei. Kai atlyginimas atitinka darbuotojo kvalifikaciją, atsakomybių lygį ir darbo rezultatus, tai stiprina vidinę motyvaciją bei mažina darbuotojų kaitą. Tokiu būdu įstaigos gali išlaikyti patyrusius specialistus ir užtikrinti veiklos tęstinumą.

Darbo apmokėjimo sistema turi būti lanksti ir prisitaikanti prie kintančių poreikių – tiek pačios įstaigos viduje, tiek valstybės mastu. Tinkamai struktūrizuotas atlyginimų modelis leidžia greičiau reaguoti į ekonominius pokyčius, infliaciją ar darbo rinkos tendencijas, kartu išlaikant finansinį atsakingumą ir skaidrumą.

Nuo 2024 metų pasikeitė biudžetinių įstaigų darbuotojų ir valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo reglamentavimas. Pareiginės algos koeficientai turėjo būti perskaičiuojami atsižvelgiant į Pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio (BD) nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytą pareiginės algos bazinį dydį – 1785,40 euro. Apibendrinant galima teigti, kad teisingai sukurta darbo apmokėjimo sistema ir adekvatus darbo užmokestis – tai ne tik vidinės įstaigos tvarkos klausimas, bet ir platesnis valstybės viešųjų paslaugų efektyvumo bei patrauklumo aspektas.

Kontrolės ir audito tarnyba, suprasdama vadovų atsakingą požiūrį teisingą ir pagrįstą darbo užmokesčio nustatymą, darbo apmokėjimo sistemos sukūrimo svarbą ir atsižvelgdama į LR Seimo Audito komiteto prašymą, įstaigose atliko darbo užmokesčio perskaičiavimo nuo 2024 m. sausio 1 d. teisingumą ir pagrįstumą bei darbo apmokėjimo sistemų atitikties auditą.

AUDITO REZULTATAI

1. PERSKAIČIUOJANT DARBO UŽMOKESTĮ NUKRYPTA NUO TEISĖS AKTŲ NUOSTATŲ

1.1. Pareiginės algos koeficiento perskaičiavimas

2. Pareiginės algos perskaičiavimą 2024 m. sausio 1 d. reglamentuoja Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymo (toliau – Įstatymo pakeitimo Įstatymo) 2 straipsnio 23 dalies nuostatos – biudžetinių įstaigų darbuotojų, išskyrus šio įstatymo 1 straipsnyje išdėstyto Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (toliau – Apmokėjimo įstatymas) 2 priede nurodytus darbuotojus, pareiginė alga perskaičiuojama, pareiginės algos pastoviąją dalį padalijant iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.

Dvidešimt dvi (96 proc.) Savivaldybės biudžetinės įstaigos nesilaikė Įstatymo nuostatos perskaičiuojant pareiginę algą 2024 m. sausio 1 d., nes pareiginės algos pastoviąją kartu su kintamąja dalimi padalijo iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Tik viena įstaiga – Pumpėnų gimnazija, pareiginės algos perskaičiavimą atliko pagal teisės aktų reikalavimus.

3. Vadovaujantis Įstatymo pakeitimo įstatymo 2 straipsnio 23 dalies nuostatomis, apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai. Jeigu skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetasis.

Trylika savivaldybės biudžetinių įstaigų (54 proc.) 93 darbuotojams neteisingai apskaičiavo pareiginę algą, neteisingai apvalindama arba neteisėtai nustatydama didesnę ar mažesnę pareiginės algos koeficientą nei perskaičiuotas (1 lentelė).

1 lentelė.

Įstaiga	Darbuotojų skaičius	Pareiginės algos koeficientas	
		padidintas	sumažintas
Pasvalio rajono savivaldybės administracija	1	0,05	
Pasvalio kultūros centras	2	0,01	
Pasvalio Mariaus Katiliškio viešoji biblioteka	7	0,04 - 0,10	
Pasvalio krašto muziejus	9		0,01
Pasvalio rajono paramos šeimai centras	5	0,01 - 0,14	0,09
Pasvalio Petro Vileišio gimnazija	1	0,05	
Joniškėlio Gabrielės Petkevičaitės-Bitės gimnazija*	29	0,03 - 0,07	0,002- 0,008
Saločių Antano Poškos pagrindinė mokykla	8	0,01 - 0,06	
Pumpėnų gimnazija	16	0,02 - 0,06	
Vaškų gimnazija	2	0,01 - 0,03	
Pasvalio lopšelis-darželis "Žilvitis"	3	0,01	
Pasvalio sporto mokykla	2	0,04 - 0,11	
Pasvalio socialinių paslaugų centras	8	0,01 – 0,10	0,05 – 0,19

Joniškėlio Gabrielės Petkevičaitės-Bitės gimnazija* – 19 darbuotojų perskaičiavus pareiginės algos koeficientą jį suapvalino ne iki šimtųjų dalių, o palikdama tris skaičius po kablelio, tuo sumažindama pareiginės algos koeficientą.

Audito metu šešios savivaldybės biudžetinės įstaigos⁴ ištaisė nustatytus pažeidimus 27 darbuotojams, nustatė pareiginės algos koeficientą pagal teisės aktų reikalavimus, perskaičiavo permokėtas/nedamokėtas darbo užmokesčio sumas, permokas grąžino į Savivaldybės biudžetą. Septynioms savivaldybės biudžetinėms įstaigoms⁵ teikiame rekomendacijas dėl pastebėjimų įgyvendinimo rekomendacijų plane nustatytais terminais.

4. Audito metu vertinome, ar perskaičiuotas pareiginės algos koeficientas yra ne mažesnis nei Apmokėjimo įstatymo 1 priede ir ne mažesnis nei Įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje (toliau – DAS) tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas.

Šešios savivaldybės biudžetinės įstaigos (25 proc.) 7 darbuotojams nustatė mažesnę pareiginės algos koeficientą:

- ✓ 2 įstaigos⁶ 2 darbuotojams mažesnę nei Apmokėjimo įstatymo 1 priede nustatyti;
- ✓ 2 įstaigos⁷ 2 darbuotojams mažesnę nei Apmokėjimo įstatymo 1 priede ir įstaigos DAS tai pareigybei nustatytas minimalus koeficientas;
- ✓ 2 įstaigos⁸ 3 darbuotojams mažesnę nei Įstaigos DAS tai pareigybei nustatytas minimalus koeficientas.

⁴ Pasvalio kultūros centras, Pasvalio krašto muziejus, Pasvalio rajono paramos šeimai centras, Saločių Antano Poškos pagrindinė mokykla, Pasvalio lopšelis-darželis "Žilvitis", Pasvalio sporto mokykla.

⁵ Pasvalio rajono savivaldybės administracija, Pasvalio Petro Vileišio gimnazija, Joniškėlio Gabrielės Petkevičaitės-Bitės gimnazija, Pumpėnų gimnazija, Vaškų gimnazija, Pasvalio Mariaus Katiliškio viešoji biblioteka, Pasvalio socialinių paslaugų centras.

⁶ Joniškėlio Gabrielės Petkevičaitės-Bitės gimnazija, Pasvalio muzikos mokykla.

⁷ Pasvalio rajono savivaldybės visuomenės sveikatos biuras, Saločių Antano Poškos pagrindinė mokykla

⁸ Pumpėnų gimnazija, Pasvalio Riešuto mokykla

1.2. Pareiginės algos koeficientų nustatymas švietimo įstaigų vadovams

Švietimo ir švietimo pagalbos įstaigų vadovams pareiginė algos nustatymą reglamentuoja Apmokėjimo įstatymo 2 priedo 42, 44, 50 punktai. Švietimo įstaigų vadovams netaikomas ankščiau minėto Įstatymo pakeitimo Įstatymo 2 straipsnio 23 dalies nuostatos, jiems pareiginė alga nuo 2024 m. sausio 1 d. neperskaičiuojama, bet nustatoma pagal Apmokėjimo įstatymo 2 priedą.

Švietimo ir švietimo pagalbos įstaigų vadovų darbo užmokestį nustatė Savivaldybės meras, įgyvendindamas Vietos savivaldos įstatymo 27 str. 2 d. 7 p. nuostatas⁹.

Apmokėjimo įstatymo 2 priedo 44 punkte nustatyti pareiginės algos koeficiento didinimo dėl veiklos sudėtingumo atvejai¹⁰, o jeigu mokyklos vadovo veikla atitinka du ar daugiau šio punkto nustatytų kriterijų, jo pareiginės algos koeficientas didinamas ne daugiau kaip 25 procentais.

5. Devyniems švietimo įstaigų vadovams (64 proc.) nustatytas 5 proc. padidintas pareiginės algos koeficientas už veiklos sudėtingumą pagal Apmokėjimo įstatymo 2 priedo 44.1.–44.2. punktus, jokiais kriterijais nėra pagrįstas, kodėl taikomas 5 proc., o ne kitas (6-10 proc., ar 6-20 proc.) koeficiento didinimas. Visose devyniose mokyklose, kurių vadovams padidintas pareiginės algos koeficientas, ugdoma virš 10 mokinių, turinčių didelių specialiųjų poreikių, tačiau kai kuriose mokyklose jų ugdoma dvigubai daugiau nei kitose (pvz. 12-13 mokinių, 27 mokiniai ar 68 mokiniai). Biudžetinių įstaigų vadovų DAS pareiginės algos koeficientų didinimo dėl veiklos sudėtingumo kriterijai, atsižvelgiant į veiklos sudėtingumo mastą, neaptarti ir nedetalizuoti.
6. Biudžetinių įstaigų vadovų DAS¹¹ švietimo pagalbos įstaigos vadovui nustatyti trys pareiginės algos didinimo dėl veiklos sudėtingumo atvejai¹², pagal kiekvieną iš jų, pareiginės algos koeficientas gali būti didinamas 0,01 koeficiento dydžiu:

⁹ 7) priima į pareigas ir atleidžia iš jų savivaldybės biudžetinių įstaigų ir viešųjų įstaigų (kurių savininkė yra savivaldybė) vadovus; įgyvendina kitas funkcijas, susijusias su savivaldybės biudžetinių įstaigų ir viešųjų įstaigų (kurių savininkė yra savivaldybė) vadovų darbo santykiais, Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka;

¹⁰ 44.1. punktas. 5 – 10 procentų – jeigu šiose įstaigose ugdoma (mokoma) 10 ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

5 – 10 procentų – jeigu mokykloje ugdoma (mokoma) 10 ar daugiau užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pagal bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo programas pradžios Lietuvos Respublikoje;

44.2. punktas. 5 – 20 procentų – dirbantiems mokyklose, skirtose mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių, ar mokyklose, turinčiose padalinių, skirtų mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

5 – 20 procentų – dirbantiems mokyklose, skirtose mokiniams, dėl nepalankių aplinkos veiksnių turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių;

44.3. punktas. gali būti didinami iki 20 procentų mokyklų vadovams pagal savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos nustatytus kriterijus.

¹¹ Pasvalio rajono savivaldybės mero 2023 m. gruodžio 29 d. potvarkis Nr. MV-375 „Dėl Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos patvirtinimo“ 10.4, 10.6, 10.7 punktai;

¹² Veiklos sudėtingumas – pareiginės algos koeficientas (nustatytas Įstatymo 2 priede) gali būti didinamas per 0,01;

- ✓ veiklos sudėtingumas;
- ✓ papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimas, visuomeninė, švietėjiška veikla, susijusi su įstaigos vykdomomis funkcijomis;
- ✓ įvairiapusiška įstaigos veikla, naujų idėjų ir iniciatyvų įgyvendinimas, įstaigos žinomumas, pasiekimų sklaida.

Įstatymo 52 punktu, jeigu švietimo pagalbos įstaigos vadovo veikla atitinka du ar daugiau nustatytų veiklos sudėtingumo kriterijų, jo pareiginės algos koeficientas didinamas ne daugiau kaip 25 procentais, atitikus vieną kriterijų – ne daugiau nei 20 proc.

Įvertinus tai, kad pagal kiekvieną kriterijų pareiginės algos koeficientas gali būti didinamas tik 0,01, tai atitikus visus 3 nustatytus kriterijus pareiginės algos koeficientas galėtų būti padidintas 0,03, kas nuo mažiausio Įstatyme švietimo pagalbos įstaigos vadovui nustatyto PDK sudarytų tik 1,6 proc., nors Įstatymas numato galimybę PDK didinti iki 25 proc.

7. Biudžetinių įstaigų vadovų DAS¹³ nustatyta, švietimo įstaigų vadovams už gebėjimą pritraukti trūkstantius aukštos kvalifikacijos specialistus, už aukštus mokinių pasiekimus, jų laimėjimus nacionaliniu ir tarptautiniu lygmeniu – pareiginės algos koeficientas (nustatytas Įstatymo 2 priede) gali būti didinamas Įstatymo 2 priedo 44.3 papunktyje nurodytu dydžiu, (t.y. iki 20 proc.), tačiau kriterijai, atsižvelgiant į veiklos sudėtingumo mastą, neaptarti ir nedetalizuoti.

Visiems švietimo ir švietimo pagalbos įstaigų vadovams (14 įstaigų) nustatant pareiginės algos koeficientus nuo 2024 m. sausio 1 d. nebuvo padidintas pareiginės algos koeficientas, atsižvelgiant į šiuos veiklos sudėtingumo kriterijus.

1.3. Savivaldybės biudžetinėse įstaigose reikšmingai skiriasi tų pačių pareigybių pareiginės algos koeficientai

8. Išanalizavę Savivaldybės biudžetinių įstaigų pateiktus duomenis apie darbuotojams nustatytus pareiginės algos koeficientus pagal užimamas pareigybes, nustatėme kad Savivaldybėje tos pačios pareigybės darbuotojams įstaigose nustatyti pareiginės algos koeficientai reikšmingai skiriasi.

Papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimas, visuomeninė, švietėjiška veikla, susijusi su įstaigos vykdomomis funkcijomis - minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Įstatymo 2 priede) gali būti didinamas per 0,01;

Įvairiapusiška įstaigos veikla, naujų idėjų ir iniciatyvų įgyvendinimas, įstaigos žinomumas, pasiekimų sklaida – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Įstatymo 2 priede) gali būti didinamas per 0,01;

¹³ Pasvalio rajono savivaldybės mero 2023 m. gruodžio 29 d. potvarkis Nr. MV-375 „Dėl Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos patvirtinimo“ 10.5 punktas;

Pavyzdžiui

Pareiginės algos koeficientai nustatyti darbuotojams po 2023 m. veiklos vertinimo

Vyr. finansininko, vyr. buhalterio pareigybei nustatyti pareiginės algos koeficientų intervalai nuo 0,97 iki 1,33.

Pavadootojo ūkio reikalams pareigybei nustatyti pareiginės algos koeficientų intervalai nuo 0,89 iki 1,23.

Ūkvedžio pareigybei nustatyti pareiginės algos koeficientų intervalai nuo 0,64 iki 1,13.

Sekretoriaus, raštvedžio, administratoriaus pareigybei nustatyti pareiginės algos koeficientų intervalai nuo 0,71 iki 1,10.

Vairuotojo pareigybei nustatyti pareiginės algos koeficientų intervalai nuo 0,58 iki 0,94.

2. KASMETINIS DARBUOTOJŲ VERTINIMAS ATLIKTAS SU TRŪKUMAIS

Vadovaujantis Įstatymo pakeitimo Įstatymo 2 straipsnio 25 dalies nuostatomis, biudžetinių įstaigų darbuotojų 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal tvarką, nustatytą iki šio įstatymo įsigaliojimo, o 2 straipsnio 26 dalis nustato, kad paskirta pareiginės algos kintamoji dalis galioja iki 2024 metų biudžetinės įstaigos darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

Apmokėjimo įstatymo 9 straipsnio nuostatomis, biudžetinės įstaigos darbuotojui, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas.

9. Savivaldybės biudžetinės įstaigos skirtingai taikė teisės akto nuostatas:

- ✓ Tik viena Savivaldybės biudžetinė įstaiga – Pumpėnų gimnazija– vadovavosi teisės akto nuostatomis ir, įvertinusi darbuotojų 2023 metų veiklą, paskyrė 5-15 proc. pareiginės algos kintamąsias dalis.
- ✓ Dvidešimt viena (91 proc.) Savivaldybės biudžetinės įstaiga, atlikusios darbuotojų veiklos vertinimą už 2023 metus, nenustatė kintamosios dalies, bet padidino pareiginės algos koeficientą 0,01–0,24 koeficiento dydžiu (2 lentelė).
- ✓ Viena biudžetinė įstaiga – Saločių Antano Poškos pagrindinė mokykla – įvertinusi darbuotojų 2023 metų veiklą, paskyrė 5–10 proc. pareiginės algos kintamąsias dalis, nors pareiginės algos koeficientas 2024 m. sausio 1 d. buvo skaičiuojamas įtraukus kintamąją dalį.
- ✓ Viena biudžetinė įstaiga – Joniškėlio Gabrielės Petkevičaitės–Bitės gimnazija, perskaičiavusi darbuotojams pareiginės algos koeficientą kartu su kintamąja dalimi, 2024 m. sausio – vasario mėn. 19 darbuotojams neteisėtai mokėjo 5 proc. kintamąją dalį.

2 lentelė. Pareiginės algos koeficientų darbuotojams didinimai po 2023 m. veiklos vertinimo laibai ženkliai skiriasi ir tarp įstaigų, ir pačiose įstaigose.

Įstaiga	Pareiginės algos koeficiento didėjimas	
	minimalus	maksimalus
Sutrikusio intelekto žmonių užimtumo centras "Viltis"	0,11	
Švietimo pagalbos tarnyba	0,10	0,11
Savivaldybės administracija	0,08	0,24
Pasvalio rajono paramos šeimai centras		0,11
Pasvalio krašto muziejus	0,06	0,11
Pasvalio socialinių paslaugų centras		0,14
Priešgaisrinė tarnyba		0,11
Pasvalio Petro Vileišio gimnazija		0,09
Joniškėlio Gabrielės Petkevičaitės-Bitės gimnazija		0,16
Pasvalio Lėvens pagrindinė mokykla		0,12
Pasvalio Svalios progimnazija		0,24
Pasvalio lopšelis-darželis "Žilvitis"		0,11
Pasvalio lopšelis-darželis "Liepaitė"		0,11
Pasvalio lopšelis-darželis "Eglutė"		0,12
Pasvalio sporto mokykla		0,17
Pasvalio "Riešuto" mokykla		0,16
Pasvalio kultūros centras	0,03	0,05
Pasvalio Mariaus Katiliškio viešoji biblioteka		0,14
Vaškų gimnazija		0,08
Pasvalio muzikos mokykla	0,01	0,10
Pasvalio visuomenės sveikatos biuras		0,05

3. DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS TURI TRŪKUMŲ

Audito metu nustatėme, kad visose 23 įstaigose yra patvirtintos DAS. Savivaldybės meras patvirtino dvi DAS – politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų ir biudžetinių įstaigų vadovų.

Laikėmės nuostatos, kad patvirtintos DAS atitinka teisės aktų reikalavimus, jeigu jos parengtos vadovaujantis Darbo kodekso (toliau – DK), Apmokėjimo įstatymo, Valstybės tarnybos įstatymo, Valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčių aprašo¹⁴ nuostatomis ir atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas¹⁵ (toliau – Rekomendacijos).

Pagal Rekomendacijas DAS turi apimti:

- ✓ darbo apmokėjimo principus¹⁶;
- ✓ įstaigos taikomą (-us) pareigybių grupavimo į pakopas būdą (-us);
- ✓ pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus ir jų aprašymą;
- ✓ įstaigos pareigybių struktūrą;
- ✓ pareiginių algų koeficientų intervalus;
- ✓ priemokų ir skatinimo skyrimo tvarką, priemokų dydžius;
- ✓ valstybės tarnautojų apdovanojimo skyrimo tvarką;
- ✓ kintamosios dalies (jei tokia darbo užmokesčio sudėtinė dalis yra numatyta darbuotojams) dydžius ir skyrimo tvarką;
- ✓ pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės veiklos ar darbuotojo veiklos vertinimą, tvarką;
- ✓ pareiginės algos koeficiento pakeitimo kitais atvejais sąlygas ir tvarką;

¹⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023-11-08 nutarimu Nr. 858 „Dėl valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčių aprašo patvirtinimo“ patvirtintas Valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčių aprašas.

¹⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023-11-08 nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ patvirtintos Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijos.

¹⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023-11-08 nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ patvirtintų Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų 5 p.: darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, darbo santykių stabilumo, teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su valstybės tarnautojų ar darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

- ✓ įstaigos darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo ir keitimo tvarką.

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

10. Dauguma – šešiolika¹⁷ iš dvidešimt penkių (64 proc.) DAS paskelbtos interneto svetainėse. Dvieju įstaigų¹⁸ DAS nurodyta, kad jos skelbiamos interneto svetainėse, tačiau nepaskelbtos. Trijų įstaigų¹⁹ DAS nurodyta, kad darbuotojai supažindinami elektroniniu paštu, per elektroninį dienyną ar žodžiu, o šešių įstaigų²⁰ DAS nenurodyta koku būdu darbuotojai supažindinami su DAS.

3.1. Ne visos įstaigos darbo apmokėjimo sistemose atskleidė pagrindinius principus

DAS nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynbos, darbo santykių stabilumo, teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su valstybės tarnautojų ar darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais²¹. Šie principai yra DAS pamatas užtikrinant sąžiningą, skaidrų ir nediskriminacinį darbo užmokestį viešajame sektoriuje. Jie garantuoja darbuotojų teisių apsaugą, lygias galimybes bei pasitikėjimą darbo santykiais.

4. Dešimtyje DAS²² darbo apmokėjimo principai neatskleisti.

¹⁷ Pasvalio rajono savivaldybės administracija, Pasvalio rajono savivaldybės Kontrolės ir audito tarnyba, Pasvalio Mariaus Katiliškio viešoji biblioteka, Pasvalio kultūros centras, Pasvalio Petro Vileišio gimnazija, Joniškėlio Gabrielės Petkevičaitės-Bitės gimnazija, Pumpėnų gimnazija, Pasvalio Svalios progimnazija, Pasvalio Riešuto mokykla, Pasvalio sporto mokykla, Pasvalio muzikos mokykla, Pasvalio lopšelis-darželis „Liepaitė“, Pasvalio socialinių paslaugų centras, Pasvalio paramos šeimai centras.

¹⁸ Pasvalio rajono savivaldybės priešgaisrinė tarnyba, Pasvalio Lėvens pagrindinė mokykla.

¹⁹ Vaškų gimnazija, Pasvalio Lėvens pagrindinė mokykla, Pasvalio krašto muziejus.

²⁰ Saločių Antano Poškos pagrindinė mokykla, Pasvalio rajono savivaldybės priešgaisrinė tarnyba, Pasvalio visuomenės sveikatos biuras, Pasvalio lopšelis-darželis „Eglutė“, Pasvalio lopšelis-darželis „Žilvitis“, Pasvalio švietimo pagalbos tarnyba.

²¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023-11-08 nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ patvirtintų Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų, 5 p.

²² Pasvalio rajono savivaldybės priešgaisrinės tarnybos, Joniškėlio Gabrielės Petkevičaitės-Bitės gimnazijos, Vaškų gimnazijos, Pasvalio Lėvens pagrindinės mokyklos, Pasvalio Svalios progimnazijos, Pasvalio sporto mokyklos, Pasvalio lopšelio-darželio „Eglutė“, Pasvalio lopšelio-darželio „Žilvitis“, Pasvalio Riešuto mokyklos, Biudžetinių įstaigų vadovų.

3.2. Pareigybės nesugrupuotos pagal Rekomendacijų reikalavimus

Efektyviam DAS veikimui ir valdymui užtikrinti Įstaigoms rekomenduojama sukurti Įstaigos pareigybių struktūrą – pareigybes sugrupuoti į pakopas pradedant nuo žemiausios iki aukščiausios įvertinant sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį įgyvendinant Įstaigos veiklos tikslus. Pareigybių pakopų aibėje aukščiausiai pareigybių pakopai priskiriama įstaigos vadovo pareigybė.

Tam, kad sugrupuoti pareigybes į pakopas, kiekvienoje DAS turi būti nustatyti, atsižvelgiant į įstaigos veiklos specifiką, aiškūs ir apibrėžti pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai.

5. Audito metu nustatėme, kad keturių Įstaigų²³ DAS išsamiai aprašyti pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai, jiems priskirti reikšmingumo balai (žr. 3 lentelę).

3 lentelė. Pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų gerosios praktikos pavyzdžiai

1 pavyzdys. Veiklos sudėtingumo kriterijus
kai atliekamos nesudėtingos ir (ar) mažos apimties užduotys (nesudėtinga užduotis – tokia, <...> minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas per 0,05
kai atliekamos vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotys (vidutinio sudėtingumo užduotis – tokia, <...> minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas per 0,1
kai atliekamos sudėtingos ir (ar) didelės apimties užduotys (sudėtinga užduotis – tokia, kuri reikalauja nestandartinių sprendimų, ekspertinio, grįsto sėkminga patirtimi išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, užduoties atlikimo (savo veiksmų) ir užduoties rezultatų poveikį platesnei aplinkai (įstaigai ir už įstaigos ribų); didelės apimties užduotis – tokia, <...> minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas per 0,15
2 pavyzdys. Profesinio darbo patirties kriterijus
iki 1 m. – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas per 0,03
nuo 1 m. iki 4 m. – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas per 0,06
nuo 4 m. iki 6 m. – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas per 0,10
daugiau kaip 6 m. – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas per 0,15.
3 pavyzdys. atsakomybės lygio kriterijus
žemiausias lygis – kai teikiama informacija kitiems veiklos vykdytojams, kai dalyvaujama veikloje, bet neatsakoma už rezultatą – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas 0,03
vidutinis lygis – kai atliekama paraminė funkcija (patariama, paaiškinama, stebima, komentuojama, pritariama) bei suderinami veiksmai, kai kaupiama, analizuojama ir teikiama apibendrinta informacija <...> – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas 0,06
aukštas lygis – kai gaunama dalis atsakomybės ir už šią dalį atsakoma tiesiogiai, kai užduotys yra deleguojamos, žinoma visuma bei galima ją įvardinti – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis gali būti didinamas 0,08.
aukščiausias lygis – kai turima teisė priimti sprendimus, kai susiduriama su pasirinkimo galimybe, kai galima deleguoti dalį atsakomybės (visos deleguoti negalima), tačiau yra didinama kontrolė, tai yra vadovaujanti pareigybė – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas 0,1.

²³ Pasvalio rajono savivaldybės administracijos, Pasvalio Mariaus Katiliškio viešosios bibliotekos, Pasvalio kultūros centro, Pasvalio krašto muziejaus.

6. Visų įstaigų, išskyrus vieną²⁴, DAS nustatyti pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai, bet didžiosios dalies jie detalizuoti tik iš dalies (detalizuoti ne visi kriterijai, ne visoms darbuotojų grupėms, nenustatyta, kokį svorį turi konkretus kriterijus, kokią įtaką gali turėti nustatant koeficiento dydį ar pan.).

Pavyzdžiui

Iš penkių Apmokėjimo įstatyme nustatytų švietimo įstaigų vadovams pareiginės algos koeficientų didinimo kriterijų²⁵, Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų DAS²⁶ nurodytas tik vienas – iki 20 procentų mokyklų vadovams pagal savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos nustatytus kriterijus²⁷, bet ir tas pats nedetalizuotas. Kiti keturi kriterijai net nenurodyti.

Pasvalio lopšelio-darželio „Liepaitė“ DAS²⁸ nustatyti ir išsamiai detalizuoti Apmokėjimo įstatyme nustatyti pareiginės algos koeficientų didinimo kriterijai pedagoginiams darbuotojams.

Pavyzdžiui

Mokytojams pastoviosios dalies koeficientai didinami 5–10 procentų

Mokinių, turinčių didelių arba labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių/ užsieniečių ar LR piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvą ir nemokančių valstybinės kalbos, skaičius grupėje	Pareiginės algos koeficientas didinamas, proc.
2–5	5
6–8	6
9–11	7
12–14	8
15–17	9
18–20	10

Logopedams, specialiesiems pedagogams pastoviosios dalies koeficientai didinami 1–15 proc.

Mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių arba labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių skaičius	Pareiginės algos koeficientas didinamas, proc.
1–2	1
3–4	2
5–6	3
7–8	4
9–10	5
11–12	6
13–14	7
15–16	8
17–18	9
19–20	10
21–22	11
23–24	12
25–26	13
27–28	14
29–30	15

²⁴ Pasvalio visuomenės sveikatos biuras.

²⁵ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 2 priedo 44 punktas: Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo **didinami**:

- 5 – 10 procentų – jeigu šiose įstaigose ugdoma (mokoma) 10 ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių (Apmokėjimo įstatymo);
- 5 – 10 procentų – jeigu mokykloje ugdoma (mokoma) 10 ar daugiau užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pagal bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo programas pradžios Lietuvos Respublikoje;
- **gali būti didinami** 5 – 20 procentų – dirbantiems mokyklose, skirtose mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių, ar mokyklose, turinčiose padalinių, skirtų mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;
- **gali būti didinami** 5 – 20 procentų – dirbantiems mokyklose, skirtose mokiniams, dėl nepalankių aplinkos veiksnių turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių;
- **gali būti didinami** iki 20 procentų mokyklų vadovams pagal savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos nustatytus kriterijus.

²⁶ Patvirtinta Pasvalio rajono savivaldybės mero 2023 m. gruodžio 29 potvarkiu Nr. MV-375 (su visais pakeitimais).

²⁷ Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos 10.5. punktas.

²⁸ Patvirtinta Pasvalio lopšelio-darželio „Liepaitė“ direktoriaus 2024 m. sausio 2 d. įsakymu Nr. DV-1 (su visais pakeitimais).

Pareigybės lyginamos tarpusavyje vadovaujantis įstaigos pasirinktais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais, panašiausios pareigybės pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną pareigybių pakopą. Grupuojant pareigybes turi būti išlaikytas pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumas nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės. Pareigybių pakopų aibėje aukščiausiai pareigybių pakopai priskiriama įstaigos vadovo pareigybė.

7. Įstaigos, kurios tinkamai nustatė ir aprašė pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, pareigybes teisingai sugrupavo į pakopas (lygmenis)²⁹. Kitos įstaigos, išskyrus keturias³⁰, taip pat sugrupavo pareigybes į pakopas (lygmenis), bet vienos į aukščiausią pakopą neįtraukė vadovo, kitos – pedagoginių darbuotojų, trečios – nenurodė pakopoms priskirtų pareigybių arba jų lygio (A1, A2, B, C, D).

Teisingas pareigybių priskyrimas pakopoms (lygiams) svarbus ir dėl to, kad **A1** lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai DAS didinami 20 procentų, **palyginti su to paties lygmens (pakopos) pareigybėmis**, kurių pagal pareigybės aprašymą priskirtoms funkcijoms atlikti magistro kvalifikacinio laipsnio nereikalaujama (išskyrus biudžetinių įstaigų vadovus)³¹.

3.3. Nustatant pareigybės algos koeficientų intervalus daugiausia trūkumų švietimo įstaigose

Kiekvienai įstaigos pareigybės pakopai nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės, t.y. intervalo plotis. Intervalo plotis turi suteikti galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkrečioms darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus. Intervalo plotis turi išlikti ne per didelis, siekiant laikytis teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principų. Rekomenduojama, kad intervalo plotis sudarytų nuo +/-15 % iki +/-25 % intervalo vidurio reikšmės.

8. Visų įstaigų, išskyrus vieną³², DAS nustatyti pareiginės algos koeficientų intervalai. Ne visos įstaigos³³ vadovavosi Rekomendacijomis, nes nustatė tik minimalią ir maksimalią koeficientų

²⁹ Pasvalio Mariaus Katiliškio viešosios bibliotekos, Pasvalio kultūros centro, Pasvalio krašto muziejaus.

³⁰ Pasvalio švietimo pagalbos tarnyba, Vaškų gimnazija, Pasvalio Petro Vileišio gimnazija, Pasvalio lopšelis-darželis „Žilvitis“, Joniškėlio Gabrielės Petkevičaitės-Bitės gimnazija

³¹ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 6 straipsnio 4 dalis.

³² Saločių Antano Poškos pagrindinė mokykla

³³ Pasvalio visuomenės sveikatos biuro, Vaškų gimnazijos, Pasvalio paramos šeimai centro, Pasvalio Riešuto mokyklos, Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų, Pasvalio rajono savivaldybės politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų DAS nustatyta tik minimali ir maksimali pareiginės algos koeficientų reikšmės.

reikšmės. Didžioji dalis įstaigų DAS pareiginės algos koeficientų intervalus nustatė ne visoms pareigybių grupėms, arba juos nustatė ne pareigybių grupėms, bet konkrečioms pareigybėms.

1 pavyzdys

DAS patvirtintos pareigybių grupės

Pareigybės lygmuo	Pareigybių grupės	Pareigybių pavadinimai
I	Vadovas	Direktorius
II	Pavadootojai, pavaldžių darbuotojų turintys specialistai	Direktoriaus pavadootojas ugdymui Neformaliojo švietimo skyriaus (bendrabučio) vedėjas Direktoriaus pavadootojas ūkio reikalams Vyr. buhalteris Valgyklos vedėjas
III	Pedagoginiai darbuotojai, specialistai	Buhalteris-kasininkas Psichologas Bendrosios praktikos slaugytojas Socialinis pedagogas Socialinis darbuotojas Specialusis pedagogas Grupės auklėtojas Logopedas Kompiuterių specialistas Bibliotekininkas Mokytojai Dietistas Užimtumo specialistas
IV	Kvalifikuoti darbuotojai	Individualios priežiūros darbuotojas Individualios priežiūros darbuotojas (naktiniam darbui) Masazuotojas Projekto administratorius Sekretorius Virėjas Sandėlininkas Valgyklos kasininkas Grupės auklėtojo padėjėjas Mokytojo padėjėjas Naktinė auklė Maisto išdalintojas-virtuvės darbininkas Elektrikas Drabužininkas-skalbėjas Mokyklinio autobuso vairuotojas
V	Nekvalifikuoti darbuotojai	Valytojas Kiemsargis Pastatų ir įrenginių priežiūros darbininkas Budėtojas (naktiniam darbui)

Pareiginės algos koeficientų intervalai nustatyti:

SPECIALISTŲ, TURINČIŲ PAVALDŽIŲ DARBUOTOJŲ, PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI

Vadovaujamo darbo patirtis (metais)	Pareiginės algos koeficientai, jeigu pareigybės lygis A, B		
	Minimalus(A,B)	Vidutinis (A,B)	Maksimalus (A)
iki 5	1,04	1,10	1,27
nuo daugiau kaip 5 iki 10	1,10	1,17	1,35
d daugiau kaip 10	1,17	1,24	1,43

SPECIALISTŲ, KVALIFIKUOTŲ DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI

Pareigybės lygis	Pareiginės algos koeficientai			
	Profesinio darbo patirtis (metais)			
	Minimalūs koeficientai	Vidutiniai koeficientai		Maksimalūs koeficientai
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
A lygis	0,70 – 0,95	0,74 – 1,10	0,78 – 1,05	0,90 – 1,21
B lygis	0,67 – 0,92	0,70 – 0,97	0,74 – 1,02	0,85 – 1,17
C lygis	0,64 – 0,89	0,67 – 0,93	0,70 – 0,98	0,81 – 1,13

2 pavyzdys

DAS patvirtinti pareigybių lygmenys (grupės)

Pareigybės lygmuo	Pareigybės pavadinimas
1	Specialistas, kurio pareigybė priskiriama A lygiui
2	Specialistas, kurio pareigybė priskiriama B lygiui

Pareiginės algos koeficientų intervalai nustatyti:

Pareigybė	Pareigybės lygmuo	Pareiginės algos koeficientų intervalų dydžiai			
		Minimali pareiginės algos koeficiento reikšmė	Vidutinė pareiginės algos koeficiento reikšmė	Maksimali pareiginės algos koeficiento reikšmė	Žingsnis
Buhalteris, metodininkas	2	0,67	1,06	1,29	5 %
Administratorius	3	0,62	0,99	1,10	5 %

- Visų švietimo įstaigų, išskyrus dvi³⁴, DAS pareigybių grupės/lygmenys nustatyti netinkamai (neįtraukti įstaigų vadovai, pedagoginiai darbuotojai), dėl to neišlaikytas pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumas ir tarpinių pareigybių grupių/lygmenų intervalų reikšmių nuoseklumas.
- Pareiginės algos intervalo plotis aštuoniolikoje³⁵ DAS nenustatytas, keturioje³⁶ – nustatytas 20-25 procentų, vienoje³⁷ – 40 procentų, vienoje³⁸ – 3–5 procentų ir vienoje³⁹ – išdiferencijuotas pagal pareigybių lygį (A1, A2, B, C) – nuo 10 iki 30 procentų.

³⁴ Pumpėnų gimnazija, Pasvalio lopšelis-darželis „Žilvitis“.

³⁵ Pasvalio visuomenės sveikatos biuro, Pasvalio švietimo pagalbos tarnybos, Pasvalio muzikos mokyklos, Pasvalio sporto mokyklos, Pasvalio Svalios progimnazijos, Vaškų gimnazijos, Pasvalio Petro Vileišio gimnazijos, Joniškėlio Gabrielės Petkevičaitės-Bitės gimnazijos, Saločių Antano Poškos pagrindinės mokyklos, Pasvalio Riešuto mokyklos, Pasvalio lopšelio-darželio „Liepaitė“, Pasvalio lopšelio-darželio „Eglutė“, Pasvalio lopšelio-darželio „Žilvitis“, Pasvalio socialinių paslaugų centro, Pasvalio paramos šeimai centro, Pasvalio rajono savivaldybės administracijos, Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų, Pasvalio rajono savivaldybės politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų.

³⁶ Pasvalio Mariaus Katiliškio viešosios bibliotekos, Pasvalio krašto muziejaus, Pasvalio rajono savivaldybės priešgaisrinės tarnybos, Pasvalio rajono savivaldybės Kontrolės ir audito tarnybos.

³⁷ Pasvalio kultūros centro.

³⁸ Pumpėnų gimnazijos.

³⁹ Pasvalio Lėvens pagrindinės mokyklos.

11. Vienoje⁴⁰ DAS nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas yra didesnis nei nustatyta teisės aktuose, o vienos⁴¹ DAS nuostata, kad tuo atveju, kai apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas nesiekia Apmokėjimo Įstatymo 1 priede nustatyto mažiausio pareiginės algos koeficiento, jam nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, prieštarauja Apmokėjimo įstatymo 6 straipsnio 1 dalies nuostatom.

3.4. Dauguma įstaigų priemonų skyrimo ir skatinimo nuostatas perkėlė iš teisės aktų

Rekomenduojama įstaigų DAS sudaryti objektyvių kriterijų, pagal kuriuos mokama priemonė, sąrašą, konkrečius skiriamų priemonų dydžius pagal atskirus kriterijus, priemonų sumavimo taisyklės ir kitas priemonų skyrimo sąlygas, siekiant laikytis teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principų.

12. Dauguma įstaigų į DAS nuostatas dėl priemonų mokėjimo perkėlė iš Apmokėjimo, Valstybės tarnybos įstatymų t.y. nurodė tris atvejus, kada gali būti mokamos priemonos⁴², nustatė minimalų priemonos dydį (10 procentų) ir maksimalią priemonų sumą (80 procentų). DAS nesudaryti objektyvių kriterijų, pagal kuriuos mokama priemonė, sąrašai, konkretūs skiriamų priemonų dydžiai pagal atskirus kriterijus.

4 lentelė. Priemonų skyrimo kriterijų sąrašo ir konkrečių skiriamų priemonų dydžių gerosios praktikos pavyzdys⁴³

49. 1. skiriamos priemonos nuo 10 iki 80 procentų pareiginės algos dydžio už kito darbuotojo pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas <...>	• direktoriaus pavaduotojui ugdymui, vykdančiam kito pavaduotojo ugdymui funkcijas, pirmą mėnesį mokama 30 procentų pareiginės algos dydžio priemonė, antrą – trečią mėnesius – 50 procentų, ketvirtą – šeštą mėnesius – 70 procentų, daugiau kaip šešis mėnesius – 80 procentų; • darbuotojui, vykdančiam dalį kitų darbuotojų (A, B, C lygio, išskyrus pedagoginių pareigybių) funkcijų, mokama 20 procentų pareiginės algos dydžio priemonė už 1 mėnesio pavadavimą, 30–70 proc. už pavadavimą nuo 2 iki 6 mėnesių, priklausomai nuo atliekamų funkcijų pobūdžio, 80 procentų – vaduojant ilgiau nei 6 mėnesius.
49.2. papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo	• direktoriaus pavaduotojui ugdymui: ✓ už vadovavimą tarptautinių, respublikinių projektų įgyvendinimui, priklausomai nuo sudėtingumo ir reikalaujamų laiko sąnaudų, skiriama 10–30 procentų priemonė projekto vykdymo metu;

⁴⁰ Pasvalio rajono savivaldybės politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemos priedas (I pakopa).

⁴¹ Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos 40 punktas.

⁴² Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 8 straipsnio 1 dalis– Biudžetinės įstaigos darbuotojui gali būti skiriamos šios priemonos:

1) už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;
2) už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos;
3) už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė.

⁴³ Pasvalio Lėvens pagrindinės mokyklos direktoriaus 2024 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. V-124 patvirtinta Darbo apmokėjimo sistema.

krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos	✓ už tarptautinių ar respublikinių tyrimų, konferencijų ar kt. renginių organizavimą ir įgyvendinimą – vienkartinė 10–30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka. • mokytojams, švietimo pagalbos specialistams, bibliotekininkui, kitiems specialistams (A, B ir C lygių): ✓ mokymų bendruomenės nariams organizavimą, metodinės medžiagos parengimą, miesto, šalies, tarptautinių projektų inicijavimą ir koordinavimą – vienkartinė arba nustatytą laikotarpį trunkanti 10–15 procentų pareiginės algos dydžio priemoka; ✓ socialiniam pedagogui už mokinių nemokamo maitinimo organizavimą Mokykloje (reikalingų dokumentų paruošimą, nemokamo maitinimo ataskaitų savivaldybės administracijai teikimas ir kt.) ir mokinių pavėžėjimo dokumentų tvarkymą – 10 procentų pareiginės algos priemoka kartą per pusmetį; ✓ vienkartinė priemoka skiriama už per mokslo metus miesto olimpiadų/konkursų prizininkų (1 – 3 vietos) paruošimą: 10 proc. – už 1-2 prizininkus, 15 proc. – už 3 ir daugiau prizininkų.
--	---

DAS rekomenduojama apibrėžti atvejų, už kuriuos skatinami darbuotojai arba apdovanojami valstybės tarnautojai, sąrašą bei konkrečius skiriamų išmokų ar dovanų vertės dydžius.

Vidaus reikalų ministerija pažymėjo, kad „darbuotojų motyvavimas plačiąja prasme apima ne tik jų finansinį skatinimą, bet ir įvairiausias kitas priemones: organizacijos vidinės kultūros kūrimą, mikroklimato formavimą, vertybių diegimą ir pan., o tuo pačiu tai yra ir darbuotojų veiklos efektyvinimas tam, kad būtų geriau pasiekti įstaigos tikslai ir įgyvendinamos jos funkcijos. Todėl ir aptariamos „naudos“ darbuotojui tai pirmiausiai yra priemonės, kuriomis įstaigos vadovas siekia užtikrinti efektyvią įstaigos veiklą“⁴⁴.

13. Audito metu nustatėme, kad dvidešimt trejose DAS⁴⁵ aptarti tik Apmokėjimo įstatyme įtvirtintų skatinimo priemonių skyrimo atvejai⁴⁶.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2024 m. vasario 23 d. raštas Nr. D—913.

⁴⁵ Pasvalio rajono savivaldybės administracija, Pasvalio Mariaus Katiliškio viešoji biblioteka, Pasvalio krašto muziejus, Pasvalio kultūros centras, Pasvalio rajono savivaldybės priešgaisrinė tarnyba, Pasvalio visuomenės sveikatos biuras, Pasvalio Petro Vileišio gimnazija, Joniškėlio Gabrielės Petkevičaitės-Bitės gimnazija, Pumpėnų gimnazija, Vaškų gimnazija, Pasvalio Svalios progimnazija, Saločių Antano Poškos pagrindinė mokykla, Pasvalio Riešuto mokykla, Pasvalio sporto mokykla, Pasvalio muzikos mokykla; Pasvalio lopšelis-darželis „Eglutė“, Pasvalio lopšelis-darželis „Liepaitė“, Pasvalio lopšelis-darželis „Žilvitis“, Pasvalio švietimo pagalbos tarnyba, Pasvalio socialinių paslaugų centras, Pasvalio paramos šeimai centras, Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistema, Pasvalio rajono savivaldybės politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistema.

⁴⁶ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 10 straipsnio 2 dalis: Biudžetinės įstaigos darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

- 1) padėka;
- 2) iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant biudžetinei įstaigai nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);
- 3) suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką;
- 4) vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;
- 5) finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip biudžetinės įstaigos darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;
- 6) kintamąja dalimi, jeigu ji numatyta darbo apmokėjimo sistemoje.

5 lentelė. Skatinimo priemonių gerosios praktikos pavyzdys⁴⁷

46. Mokykloje, atsižvelgiant į turimą mokslo fondą, darbuotojams skatinti gali būti taikomos šios priemonės:
46.1. padėka, įforminama Mokyklos direktoriaus įsakymu (gali būti taikoma atskirai ar kartu su kitomis skatinimo priemonėmis);
46.2. iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 3 dienas iš jų ugdymo proceso metu) per mokslo metus suteikimas;
46.3. kvalifikacijos tobulinimo finansavimas ne didesne kaip Mokyklos darbuotojo 0,5 pareiginės algos dydžio suma per metus;
46.4. iki 1 pareiginės algos dydžio pinigine išmoka (priklausomai nuo Mokyklos turimų sutaupytų lėšų) ne dažniau kaip kartą per kalendorinius metus už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Mokyklai nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius, taip pat siekiant paskatinti:
46.4.1. iki 50 procentų pareiginės algos išmoka, išskirtinai Mokyklos direktoriaus valia gali būti skiriama ne už konkretų atliktą darbą ar pasiektus konkrečius rezultatus, o kaip individualus darbuotojo paskatinimas, apdovanojimas (pvz., už siūlomas idėjas ir paties darbuotojo pastangas jas įgyvendinti; aktyvų ir produktyvų dalyvavimą darbo grupių, metodinėje veikloje, Mokyklos gyvenime ar pan.);
46.4.2. iki 50 procentų pareiginės algos išmoka už puikius mokinių rezultatus, 1 – 3 vietų laimėtojų parengimą ŠMSM ministro įsakymu patvirtintose respublikinėse ir tarptautinėse olimpiadose. Išmokos dydis priklauso nuo puikius rezultatus demonstravusių mokinių skaičiaus, jų gautų įvertinimų;
46.5. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka (priklausomai nuo Mokyklos turimų sutaupytų lėšų) gali būti skatinami:
46.5.1. atlikus vienkartinę (baigtinę) ypač svarbias Mokyklos veiklas užduotis ir didelio masto darbuotojo vykdomų funkcijų požiūriu, t. y. reikšmingai prisidedant prie Mokyklos strategijos kūrimo ir inovacijų (pvz., tarptautinių projektų inicijavimas, pritraukiant lėšas Mokyklai; administravimo procesų optimizavimas ir pan.). Darbuotojui skiriama iki 50 procentų pareiginės algos išmoka, priklausomai nuo užduočių masto, jų atlikimo trukmės;
46.5.2. Mokykloje daugiau nei 20 metų dirbusiems ir čia įgijusiems teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją ir darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį. Išmokos dydis 2 pareiginės algos dydžių, atsižvelgiant į Mokyklos finansines galimybes;
46.6. leidimas atlikti dalį ar visas savo darbo funkcijas (kai tai suderinama su pareigybės apraše nustatytomis funkcijomis) nuotoliniu būdu namuose mokinių atostogų metu.
47. 46.4. ir 46.5. p. finansinės skatinimo priemonės taikomos tik esant pakankamam mokslo fondui. Trūkstant lėšų skiriamos maksimaliai galimos išmokos, išlaikant sistemoje nustatytų išmokų ribinių dydžių proporcijas.

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

⁴⁷ Pasvalio Lėvens pagrindinės mokyklos direktoriaus 2024 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. V-124 patvirtinta Darbo apmokėjimo sistema.

3.5. Darbo apmokėjimo sistemose nustatyta darbuotojų veiklos vertinimo tvarka tobulintina

Rekomenduojama Įstaigos DAS įtvirtinti konkrečius dydžius (dydžių intervalus) nustatant valstybės tarnautojui ar darbuotojui didesnę pareiginę algą, kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ar darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, ir mažesnę pareiginę algą, kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ar darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių.

15. Visos įstaigos DAS nustatė darbuotojų ir valstybės tarnautojų veiklos vertinimo tvarką, išskyrus politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojus, kurių veikla nevertinama. Devyniolikoje DAS⁴⁸ nuostatos perkeltos iš teisės aktų, neįtvirtinti pareiginės algos padidinimo konkretūs dydžiai (dydžių intervalai), kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ar darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, ir pareiginės algos sumažinimo dydžiai, kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ar darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių. Vienos Įstaigos⁴⁹ DAS veiklos vertinimo pasekmės nustatytos tik darbuotojo veiklą įvertinus kaip viršijusią lūkesčius, ir nenustatytos – kai veikla įvertinama kaip atitinkanti, iš dalies atitinkanti, ar neatitinkanti lūkesčių.
16. Penkios įstaigos⁵⁰ DAS nustatė, ar iš dalies nustatė pareiginės algos didinimo dydžius darbuotojams, kurių veikla buvo įvertinta kaip viršijanti lūkesčius.

6 lentelė. Pareiginės algos padidinimo po darbuotojo veiklos vertinimo gerosios praktikos pavyzdžiai

35. p. <...> Jei darbuotojo veikla už 2024 metus nustatoma kaip viršijusi lūkesčius, pareiginės algos koeficientas didinamas 0,18.
54.1. p. jei darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius <...> pavaduotojui ugdymui padidintas pareiginės algos koeficientas negali viršyti Įstatymo 2 priede nustatyto pareiginės algos koeficiento, padauginto iš 1,4, <...>
25. Kai valstybės tarnautojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius – gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas: 25.1. kai viršyta viena užduotis – didinamas 0,06 – 0,09 koeficientu; 25.2. kai viršijamos dvi užduotys – didinamas 0,1– 0,15 koeficientu; 25.3. kai viršijamos trys užduotys – didinamas 0,16 – 0,22 koeficientu; 25.4. kai viršijamos keturios ir daugiau užduočių – didinamas 0,23 – 0,27 koeficientu.
68. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, Lopšelio-darželio direktoriaus sprendimu darbuotojui gali būti: 68.1. nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant pareiginės algos koeficientą nuo 0,01 iki 0,12, tačiau ne didesnį negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas;
37.<...> Jei darbuotojo veikla už 2024 metus nustatoma kaip viršijusi lūkesčius, pareiginės algos koeficientas didinamas 0,15. Jei darbuotojo veikla už 2024 metus nustatoma kaip atitinkanti lūkesčius, pareiginės algos koeficientas didinamas iki 0,10.

⁴⁸ Pasvalio rajono savivaldybės administracija, Pasvalio Mariaus Katiliškio viešoji biblioteka, Pasvalio krašto muziejus, Pasvalio kultūros centras, Pasvalio rajono savivaldybės priešgaisrinė tarnyba, Pasvalio visuomenės sveikatos biuras, Pasvalio Petro Vileišio gimnazija, Joniškėlio Gabrielės Petkevičaitės-Bitės gimnazija, Pasvalio Svalios progimnazija, Pasvalio Lėvens pagrindinė mokykla, Pasvalio Riešuto mokykla, Pasvalio sporto mokykla, Pasvalio muzikos mokykla; Pasvalio lopšelis-darželis „Eglutė“, Pasvalio lopšelis-darželis „Žilvitis“, Pasvalio švietimo pagalbos tarnyba, Pasvalio socialinių paslaugų centras, Pasvalio paramos šeimai centras.

⁴⁹ Pasvalio Riešuto mokykla.

⁵⁰ Pumpėnų gimnazija, Vaškų gimnazija, Pasvalio rajono savivaldybės Kontrolės ir audito tarnyba, Pasvalio lopšelis-darželis „Liepaitė, Saločių Antano Poškos pagrindinė mokykla.

Beveik visose DAS numatytos ir kitos skatinimo priemonės darbuotojo veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius: poilsio dienos, vienkartinės išmokos, perkėlimas į aukštesnes pareigas ir pan.

17. Keturių įstaigų⁵¹ DAS numatyta pareiginės algos kintamoji dalis, bet vienos įstaigos⁵² – nedetalizuota, nenustatyta, kada ji skiriama, tik numatyta, kaip darbo užmokesčio sudedamoji dalis.

3.6. Materialinės pašalpos

18. Nors materialinės pašalpos nėra darbuotojo darbo užmokesčio sudedamoji dalis, visos įstaigos DAS nustatė materialinių pašalpų skyrimo atvejus, o kai kurios net detalizavo konkrečius dydžius kiekvienam atvejui.

3.7. Darbo apmokėjimo sistemų keitimo tvarką įstaigos nustatė, bet pareiginės algos koeficiento pakeitimo atvejus nustatė ne visos

Rekomenduojama DAS nustatyti pareiginės algos koeficientų intervalų peržiūrėjimo ir pakeitimo poreikį, sąlygas ir tvarką pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui ir įstaigai priskirtoms funkcijoms.

19. Visos įstaigos nustatė DAS peržiūrėjimo ir keitimo tvarką.
Atlikto vertinimo rezultatai rodo, kad pasikeitus teisės aktams daugelyje įstaigų formaliai atnaujinamos ir/ar rengiamos naujos darbo apmokėjimo sistemos. Į įstaigų DAS perkeliamos nuostatos iš Apmokėjimo, Valstybės tarnybos įstatymų ar Darbo kodekso, jų nedetalizuojant ir nepritaikant savo įstaigos poreikiams.
20. Rekomendacijose nurodyta, kad DAS galima aptarti pareiginės algos koeficiento pakeitimo kitais atvejais, ne tik kasmetinės veiklos vertinimo metu, sąlygas ir tvarką.
Keturiolikoje DAS⁵³ tokie atvejai nustatyti, vienuolikoje⁵⁴ – nenustatyti.

⁵¹ Pasvalio visuomenės sveikatos biuras, Pasvalio lopšelis-darželis „Žilvitis“, Pasvalio socialinių paslaugų centras.

⁵² Pasvalio paramos šeimai centras.

⁵³ Pasvalio Mariaus Katiliškio viešoji biblioteka, Pasvalio krašto muziejus, Pasvalio kultūros centras, Pasvalio rajono savivaldybės priešgaisrinė tarnyba, Pasvalio Petro Vileišio gimnazija, Joniškėlio Gabrielės Petkevičaitės-Bitės gimnazija, Pumpėnų gimnazija, Pasvalio Lėvens pagrindinė mokykla, Saločių Antano Poškos pagrindinė mokykla, Pasvalio Riešuto mokykla, Pasvalio sporto mokykla, Pasvalio lopšelis-darželis „Eglutė“, Pasvalio lopšelis-darželis „Žilvitis“, Pasvalio socialinių paslaugų centras.

⁵⁴ Pasvalio rajono savivaldybės administracija, Pasvalio rajono savivaldybės Kontrolės ir audito tarnyba, Pasvalio visuomenės sveikatos biuras, Vaškų gimnazija, Pasvalio Svalios progimnazija, Pasvalio muzikos mokykla; Pasvalio lopšelis-darželis „Liepaitė“, Pasvalio švietimo pagalbos tarnyba, Pasvalio paramos šeimai centras, Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistema, Pasvalio rajono savivaldybės politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistema.

Pavyzdžiui

„6. Centro darbuotojo darbo užmokestis peržiūrimas kasmet <...>: 6.1. kai žinomas darbo užmokesčio fondas ir turima galimybė didinti koeficientus; 6.2. kai darbo užmokesčio didinimą reglamentuoja teisės aktai, programos, ministerijos sprendimai; 6.3. kai darbuotojo pareigybės aprašyme pasikeičia atliekamos funkcijos ir padidėja atsakomybė ir / ar veiklos sudėtingumas; 6.4. kai pasikeičia darbuotojo pareigybės kategorija ir pareigybės lygis, įgyjamas aukštesnis išsilavinimas, padidėja darbo patirtis; <...>“	„32. Darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas iš naujo: 32.1. pasikeitus Įstatyme nustatytiems darbuotojo vadovaujamo ir (ar) profesinio darbo patirties metams, pagal kuriuos nustatomas darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas; 32.2. papildžius darbuotojo pareigybės aprašymą naujomis funkcijomis; <...>“.	11. Pareiginės algos koeficientai <...> keičiami (nustatomi iš naujo), koeficientų intervalai peržiūrimi ir pakeičiami: pasikeitus darbo rinkos sąlygoms; įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms; darbo užmokesčio fondui bei įstaigai priskirtoms funkcijoms, kai steigiamos naujos pareigybės<...>, pasikeitus reikalavimams išsilavinimui ir profesinei patirčiai; pasikeitus darbuotojo darbo stažui. <...>.
--	---	--

REKOMENDACIJŲ ĮGYVENDINIMO PLANAS

Rekomendacijos eilės numeris ataskaitoje	Rekomendacija	Subjektas, kuriam rekomendacija pateikta	Veiksmas/ Priemonės/ Komentarai*	Rekomendacijų įgyvendinimo ir informavimo apie įgyvendinimą data*	Atsakingas asmuo
1.	Patikslinti Įstaigos Darbo apmokėjimo sistemą (Ataskaitos 3 skyrius, 16-27 psl.).	Pasvalio rajono savivaldybės administracija	Patikslinta ir patvirtinta Darbo apmokėjimo sistema.	2025-10-01	Administracijos Juridinio ir personalo skyriaus specialistė K. Jakeliūnaitė, el. p. kristina.jakeliunaite@pasvalys.lt
		Pasvalio kultūros centras		2025-12-31	Direktorius R. Lavickas kultura@pasvalys.lt
		Pasvalio krašto muziejus		2025-10-01	Direktorė V. Povilionienė el.p. muziejus@pasvalys.lt
		Pasvalio Mariaus Katiliškio viešoji biblioteka		2025-12-31	Direktorė D. Abazoriuvienė el.p. d.abazoriuviene@psvb.lt
		Pasvalio socialinių paslaugų centras		2025-07-31	Direktorė R. Beinorienė el.p. rasa@pasvalys.lt
		Pasvalio rajono paramos šeimai centras		2025-10-01	Direktorė L. Petrauskienė el.p. psc@pasvalys.lt
		Pasvalio Petro Vileišio gimnazija		2025-10-01	Direktorė G. Kruopienė el.p. rastine@pasvaliogimnazija.lt
		Joniškėlio Gabrielės Petkevičaitės – Bitės gimnazija		2025-09-20	Direktorius V. Jurėnas el.p. v.jurenas@pasvalys.lt
		Saločių Antano Poškos pagrindinė mokykla		2025-09-20	Direktorė J. Rupeikienė el.p. salociumokykla@gmail.com
		Pumpėnų gimnazija		2025-09-02	Direktorius A. Matuzevičius el.p. pumpenum@pasvalys.lt
		Vaškų gimnazija		2025-05-31	Direktorė D. Remeikienė el.p. vaskugimnazija@gmail.com
		Pasvalio Lėvens pagrindinė mokykla		2025-09-02	Direktorė L. Rauckienė el.p. levensm@pasvalys.lt
		Pasvalio Svalios progimnazija		2025-09-01	Direktorė I. Budzinskienė el.p. svalios@pasvalys.lt

Darbo užmokesčio perskaičiavimo ir taikomų darbo apmokėjimo sistemų
Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinėse įstaigose atitikties audito ataskaita

		Pasvalio lopšelis-darželis "Žilvitis" Pasvalio darželis-mokykla "Liepaitė" Pasvalio lopšelis-darželis "Eglutė" Pasvalio muzikos mokykla Pasvalio sporto mokykla Pasvalio „Riešuto“ mokykla Visuomenės sveikatos biuras Švietimo pagalbos tarnyba		2025-09-01 2025-09-01 2025-09-01 2025-09-01 2025-12-31 2025-09-01 2025-09-30 2025-09-01	Direktorė Z. Pocienė el.p. dirzilvitis@pasvalys.lt Direktorė I. Černiauskienė el.p. liepaite.direktorius@pasvalys.lt Direktorė J. Varanauskienė el.p. egluteld@pasvalys.lt Direktorė B. Mainonienė el.p. muzikosm@pasvalys.lt Direktorė R. Balčiauskienė el.p. sporto.mokykla@pasvalys.lt Direktorė G. Januškevičienė el.p. direktorius@pasvalioresutas.lt Direktorė V. Jankevičienė el.p. vsbiuras@gmail.com Direktorė E. Butrimienė el.p. spt.pasvalys@gmail.com
2.	Patikslinti Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų ir politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemas (Ataskaitos 3 skyrius, 16-27 psl.).	Savivaldybės Meras	Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistema; Bus patikslinta / papildyta Pasvalio rajono savivaldybės politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistema.	2025-10-01 2025-10-01	Administracijos Juridinio ir personalo skyriaus vedėja J. Karčiauskienė, el. p. jurgita.karciauskiene@pasvalys.lt Pasvalio rajono savivaldybės tarybos posėdžių sekretorė E. Aleksandravičienė, el. p. edita.aleksandraviciene@pasvalys.lt

Darbo užmokesčio perskaičiavimo ir taikomų darbo apmokėjimo sistemų
Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinėse įstaigose atitikties audito ataskaita

3.	Nustatyti teisės aktais pagrįstą pareiginės algos koeficientą ir perskaičiuoti darbo užmokestį (Ataskaitos 1 skyrius, 10-11 psl.).	Pasvalio rajono savivaldybės administracija	Nustatyti teisės aktais pagrįstą pareiginės algos koeficientą ir perskaičiuoti darbo užmokestį.	2025-12-31	Administracijos Apskaitos skyriaus vedėja V. Motiejūnienė el. p. vitalija.motiejuniene@pasvalys.lt
		Pasvalio Mariaus Katiliškio viešoji biblioteka		2025-06-30	Direktorė D. Abazoriuvienė el.p. d.abazoriuviene@psvb.lt
		Pasvalio Petro Vileišio gimnazija		2025-12-31	Direktorė G. Kruopienė el.p. rastine@pasvaliogimnazija.lt
		Joniškėlio Gabrielės Petkevičaitės – Bitės gimnazija		2025-06-30	Joniškėlio Gabrielės Petkevičaitės- Bitės gimnazijos buhalteris V. Juozėnienė el.p. vjuozeniene@gmail.com
		Pumpėnų gimnazija		2025-09-02	Direktorius A. Matuzevičius el.p. pumpenum@pasvalys.lt
		Vaškų gimnazija		2025-07-15	Direktorė D. Remeikienė el.p. vaskugimnazija@gmail.com
		Pasvalio socialinių paslaugų centras		2025-12-31	Direktorė R. Beinorienė el.p. rasa@pasvalys.lt

*-priemonės ir terminus rekomendacijų plane pateikė audituojamos įstaigos.

Savivaldybės kontrolierė

Rima Juodokienė

Kontrolės ir audito tarnybos vyriausioji patarėja

Ilma Paliukėnaitė

Audito apimtis ir metodai

Audito tikslas ir pagrindiniai audito klausimai – įvertinti, ar Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinėse įstaigose (įstaigos);

- darbo užmokestis darbuotojams ir valstybės tarnautojams nuo 2024 m. sausio 1 d. buvo perskaičiuotas ir, atlikus 2023 metų veiklos vertinimą, darbo užmokestis nustatytas laikantis teisės aktų reikalavimų;
- Įstaigų patvirtintos darbo apmokėjimo sistemos parengtos pagal teisės aktus.

Audituojami subjektai: Savivaldybės įstaigos⁵⁵.

Audito objektai – 23 įstaigų darbo užmokestis 2023 m. gruodžio mėn. ir 2024 m. sausio mėn.; darbuotojų 2023 metų veiklos vertinimas ir skatinimo priemonių nustatymas; audito metu (2025 metais) galiojančios 23 įstaigų vadovų ir 2 savivaldybės mero patvirtintos darbo apmokėjimo sistemos.

Audituojamas laikotarpis – 2023 m. gruodžio mėn. – 2025 m. kovo mėn.

Auditas atliktas vadovaujantis 4000-uoju Tarptautiniu aukščiausiuju audito institucijų standartu (TAAIS) „Atitikties audito standartas“⁵⁶ ir Atitikties audito vadovu⁵⁷.

⁵⁵ Pasvalio rajono savivaldybės administracija, Pasvalio rajono savivaldybės Kontrolės ir audito tarnyba, Pasvalio Mariaus Katiliškio viešoji biblioteka, Pasvalio krašto muziejus, Pasvalio kultūros centras, Pasvalio rajono savivaldybės priešgaisrinė tarnyba, Pasvalio visuomenės sveikatos biuras, Pasvalio Petro Vileišio gimnazija, Joniškėlio Gabrielės Petkevičaitės-Bitės gimnazija, Pumpėnų gimnazija, Vaškų gimnazija, Pasvalio Svalios progimnazija, Pasvalio Lėvens pagrindinė mokykla, Saločių Antano Poškos pagrindinė mokykla, Pasvalio Riešuto mokykla, Pasvalio sporto mokykla, Pasvalio muzikos mokykla; Pasvalio lopšelis-darželis „Eglutė“, Pasvalio lopšelis-darželis „Liepaitė“, Pasvalio lopšelis-darželis „Žilvitis“, Pasvalio švietimo pagalbos tarnyba, Pasvalio socialinių paslaugų centras, Pasvalio paramos šeimai centras.

⁵⁶ 4000 TAAIS „Atitikties audito standartas“, prieiga per internetą: https://www.valstybeskontrolė.lt/TVS/Content/INTOSAI_standartai/4000-asis_TAAIS.pdf

⁵⁷ Lietuvos Respublikos valstybės kontrolieriaus pavaduotojo 2023 m. birželio 9 d. įsakymu Nr.APDE-2 patvirtintas Atitikties audito vadovas

Audito duomenų rinkimo ir vertinimo metodai

Audito ataskaitos skyriai/poskyriai	Taikyti duomenų rinkimo ir vertinimo metodai	Tikslai
1. Perskaičiuojant darbo užmokestį nukrypta nuo teisės aktų nuostatų 1.1. Pareiginės algos koeficiento perskaičiavimas	<u>Dokumentų peržiūra</u> Nagrinėjome: ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo pakeitimo įstatymą; ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą; ✓ Valstybės tarnybos įstatymą; ✓ Savivaldybės biudžetinių įstaigų patvirtintus etatų (pareigybių) sąrašus, galiojančius 2023-12-31, įsakymus dėl darbuotojams nustatytų pareiginės algos koeficientų iki 2023-12-31. ✓ Savivaldybės biudžetinių įstaigų patvirtintus etatų (pareigybių) sąrašus, galiojančius 2024-01-01, įsakymus dėl darbuotojams nustatytų pareiginės algos koeficientų nuo 2024-01-01. <u>Skaičiavimas</u> Pagal įstaigų pateiktus duomenis apie 2023 m. gruodžio mėn. nustatytą (apskaičiuotą) darbo užmokestį, perskaičiavome pareiginės algos koeficientą 2024 m. sausio 1 d.	Įvertinti, ar Savivaldybės biudžetinės įstaigos pareiginės algos koeficiento perskaičiavimą atliko teisės aktų nustatyta tvarka.
1.2. Pareiginės algos koeficientų nustatymas švietimo įstaigų vadovams	<u>Dokumentų peržiūra</u> Nagrinėjome: ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo pakeitimo įstatymą; ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą; ✓ Mero potvarkius, susijusius su švietimo įstaigų vadovams nustatytu pareiginės algos koeficientu.	Įvertinti, ar Savivaldybės švietimo įstaigų vadovams pareiginės algos koeficientas nustatytas pagal teisės aktų reikalavimus.
1.3. Savivaldybės biudžetinėse įstaigose reikšmingai skiriasi tų pačių pareigybių pareiginės algos koeficientai	<u>Dokumentų peržiūra</u> Nagrinėjome: ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo pakeitimo įstatymą; ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą; ✓ Savivaldybės biudžetinių įstaigų darbo apmokėjimo sistemas ir jose nustatytus pareiginės algos koeficientų intervalus pagal pareigybių lygius, pareigybes; ✓ Savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų įsakymus dėl pareiginės algos koeficientų nustatymo 2024 m. sausio 1 d. <u>Analizavome:</u> Savivaldybės biudžetinių įstaigų pateiktų dokumentų duomenis apie perskaičiuotus pareiginės algos	Įvertinti, ar Savivaldybėje tos pačios pareigybės darbuotojams nustatyti pareiginės algos koeficientai nėra reikšmingai skirtingi

	koeficientus pagal atskiras pareigybes ir lyginome tarpusavyje.	
2. Kasmetinis darbuotojų vertinimas atliktas su trūkumais	<u>Dokumentų peržiūra</u> Nagrinėjome: ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo pakeitimo įstatymą; ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą; ✓ Savivaldybės biudžetinių įstaigų darbo apmokėjimo sistemas apie veiklos vertinimą. ✓ Savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų įsakymus dėl sprendimų priimtų atlikus darbuotojų 2023 m. veiklos vertinimą. <u>Skaičiavimas</u> Savivaldybės biudžetinių įstaigų pateiktus duomenis apie pareiginės algos koeficientų didinimą /kintamosios dalies skyrimą, kiekvienoje savivaldybės biudžetinėje įstaigoje skaičiavome, ar vadovaujantis vadovo įsakymu ir teisingu dydžiu padidintas pareiginės algos koeficientas/ skirta kintamoji dalis.	Įvertinti, ar Savivaldybės biudžetinės įstaigos atlikę metinį veikos vertinimą už 2023 metus, darbuotojams pareiginę algą padidino teisės aktų nustatyta tvarka.
3. Darbo apmokėjimo sistemos turi trūkumų 3.1. Ne visos įstaigos darbo apmokėjimo sistemose atskleidė pagrindinius principus – darbo apmokėjimo sistemos pamatą	<u>Dokumentų peržiūra</u> Nagrinėjome: ✓ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą; ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo pakeitimo įstatymą; ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą; ✓ Valstybės tarnybos įstatymą; ✓ Valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčių aprašą; ✓ Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas; ✓ Savivaldybės biudžetinių įstaigų darbo apmokėjimo sistemas; ✓ Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą; ✓ Politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemą.	Įvertinti, ar Savivaldybės biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemose atskleidė darbo apmokėjimo principus.
3.2. Pareigybės nesugrupuotos pagal Rekomendacijų reikalavimus	<u>Dokumentų peržiūra</u> Nagrinėjome: ✓ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą; ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo pakeitimo įstatymą; ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą; ✓ Valstybės tarnybos įstatymą; ✓ Valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčių aprašą; ✓ Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas; ✓ Savivaldybės biudžetinių įstaigų darbo apmokėjimo sistemas; ✓ Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą; ✓ Politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemą.	Įvertinti, ar Savivaldybės biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemose pareigybes sugrupavo pagal Rekomendacijų nuostatas.

3.3. Nustatant pareigybės algos koeficientų intervalus daugiausia trūkumų švietimo įstaigose	<u>Dokumentų peržiūra</u> Nagrinėjome: ✓ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą; ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo pakeitimo įstatymą; ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą; ✓ Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas; ✓ Savivaldybės biudžetinių įstaigų darbo apmokėjimo sistemas; ✓ Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą;	Įvertinti, ar Savivaldybės biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemose pareiginės algos koeficientų intervalus nustatė pagal teisės aktų reikalavimus.
3.4. Dauguma įstaigų priemonių skyrimo ir skatinimo nuostatos perkėlė iš teisės aktų	Nagrinėjome: ✓ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą; ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo pakeitimo įstatymą; ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą; ✓ Valstybės tarnybos įstatymą; ✓ Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas; ✓ Savivaldybės biudžetinių įstaigų darbo apmokėjimo sistemas; ✓ Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą; ✓ Politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemą.	Įvertinti, ar Savivaldybės biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemose nustatė priemonių, skatinimo ir motyvavimo priemones.
3.5. Visose darbo apmokėjimo sistemose nustatyta darbuotojų veiklos vertinimo tvarka, tačiau tobulintina	Nagrinėjome: ✓ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą; ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo pakeitimo įstatymą; ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą; ✓ Valstybės tarnybos įstatymą; ✓ Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas; ✓ Savivaldybės biudžetinių įstaigų darbo apmokėjimo sistemas; ✓ Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą;	Įvertinti, ar Savivaldybės biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemose nustatė ir detalizavo veiklos vertinimo tvarką.
3.6. Materialinės pašalpos aptartos darbo apmokėjimo sistemose	Nagrinėjome: ✓ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą; ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo pakeitimo įstatymą; ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą; ✓ Valstybės tarnybos įstatymą; ✓ Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas; ✓ Savivaldybės biudžetinių įstaigų darbo apmokėjimo sistemas; ✓ Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą;	Įvertinti, ar Savivaldybės biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemose aptarta ir detalizuota materialinių pašalpų skyrimo tvarka.
3.7. Darbo apmokėjimo	Nagrinėjome:	Įvertinti, ar Savivaldybės

Darbo užmokesčio perskaičiavimo ir taikomų darbo apmokėjimo sistemų
Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinėse įstaigose atitikties audito ataskaita

sistemų keitimo tvarką įstaigos nustatė, bet pareiginės algos koeficiento pakeitimo atvejus nustatė ne visos	✓ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą; ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo pakeitimo įstatymą; ✓ Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą; ✓ Valstybės tarnybos įstatymą; ✓ Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas; ✓ Savivaldybės biudžetinių įstaigų darbo apmokėjimo sistemas; Pasvalio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą;	biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemose aptarta darbo apmokėjimo sistemų bei pareiginės algos koeficientų keitimo tvarka
--	---	--