



LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBĖS KONTROLĖ

VALSTYBINIO AUDITO ATASKAITA

DARBO APMOKĖJIMO LĖŠŲ NAUDOJIMAS

2005 m. gruodžio 30 d. Nr. 2020-49P-138

Vilnius

SANTRAUKA

Apmokėjimas už darbą visada buvo aktuali ekonominė, socialinė ir teisinė problema. Sprendžiant darbo apmokėjimo klausimus, tiesiogiai susiduria darbuotojų ir darbdavių interesai, kuriems savo ruožtu turi įtakos išoriniai veiksniai: darbo rinkos sąlygos, darbo užmokesčio lygis regione, pragyvenimo lygis ir Vyriausybės poveikis, nustatant minimalų darbo užmokestį ir teisės aktais reglamentuojant darbo apmokėjimą už darbą.

Lietuvos Respublikos Seimas 2005-06-28 nutarimu Nr. X-284 „Dėl pavedimo Lietuvos Respublikos valstybės kontrolei atlikti valstybinį auditą“ pavedė Lietuvos Respublikos valstybės kontrolei atlikti darbo apmokėjimui panaudotų lėšų valstybės įmonėse, viešosiose įstaigose, kurių steigėjos ar dalininkės yra valstybės institucijos, ir akcinėse bendrovėse, kuriose valstybei ar savivaldybei priklausančios akcijos suteikia ne mažiau kaip 1/2 balsų (toliau – akcinės bendrovės) valstybinį auditą.

Audito metu nustatyta, kad:

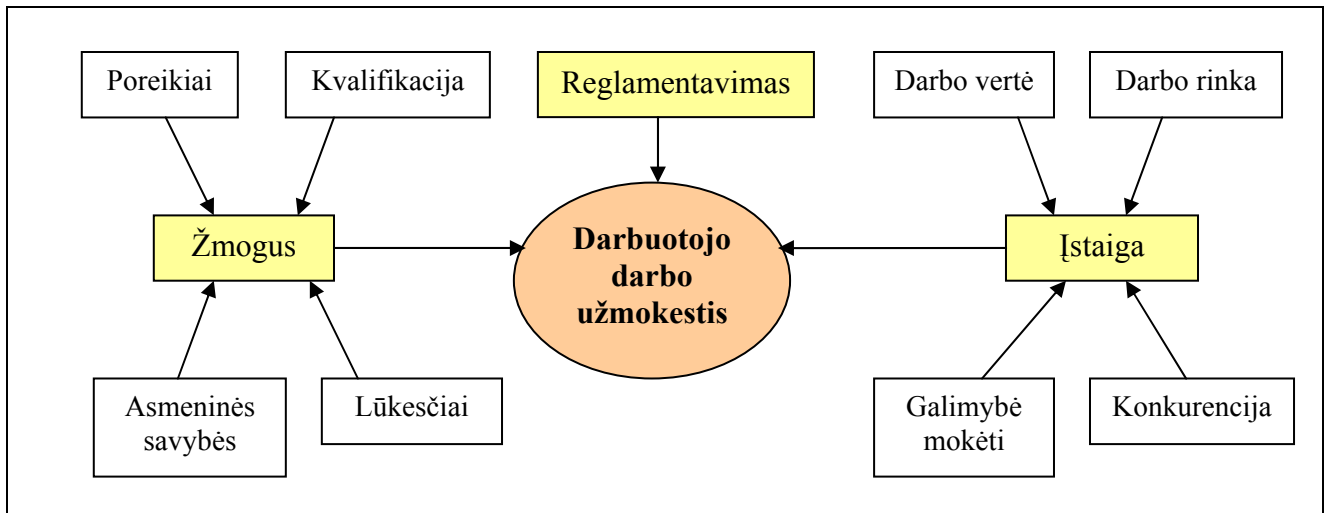
– Premijavimo (premių mokėjimo) sąvoka nėra pakankamai aiški ir konkreti. Teisės aktai nereglamentuoja, kaip premijoms skiriama pelno dalis turi būti paskirstoma tarp įmonės atskirų kategorijų darbuotojų, todėl įmonių savininkai, nustatydami pelno dalį premijoms išmokėti ir skatindami vadovus premijomis iš įmonės pelno, gali neatsižvelgti į kitų darbuotojų indėlį į uždirbtą pelną.

- Viešųjų įstaigų vadovų darbo užmokesčio nustatymas nereglamentuotas, darbo užmokesčio dydis nesiejamas su įstaigos veiklos rodikliais. Tokiu būdu išlieka esminiai skirtumai nustatant viešųjų įstaigų, valstybės įmonių, valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių vadovų darbo apmokėjimo principus. Tai sudaro prielaidas toje pačioje sferoje veikiančių viešųjų įstaigų vadovams gauti didesnę darbo užmokestį negu biudžetinių įstaigų vadovams.

Audito ataskaitoje pateikti siūlymai Lietuvos Respublikos Vyriausybei keisti ir parengti teisės aktus, užtikrinant efektyvesnį valstybės įmonių, akcinių bendrovių ir viešųjų įstaigų darbo apmokėjimo lėšų naudojimą.

Darbo apmokėjimo organizavimas yra ypač svarbus, įgyvendinant socialinius žmogaus poreikius, motyvuojant darbuotojus dirbti efektyviau ir kokybiškiau, palaikant darbingą atmosferą kolektyve ir suinteresuotumą darbo rezultatais. Darbo apmokėjimo sistema turi skatinamąjį poveikį, ji turi būti teisinga, aiški ir nešališka. Darbo užmokestis turi užtikrinti abipusį ryšį su atliktu darbu. Konkretaus darbo apmokėjimas priklauso nuo jo kiekio ir kokybės, įmonės ar įstaigos veiklos rezultatų, darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje.

Šiuo metu darbo užmokesčio dydžio nustatymą lemia daug aplinkybių: tai yra darbuotojo, kuris naudodamas savo darbo jėgą tikisi iš darbdavio tam tikro atlygio, poreikiai ir galimybės, ir darbdavys, kuris turi ribotas finansines galimybes mokėti, bet privalo laikytis nustatytų darbo apmokėjimo normų. Darbo užmokesčio dydžio nustatymą lemia ne tik kokybiniai ir kiekybiniai darbo rezultatų aspektai, bet ir pačio darbuotojo savybės – kvalifikacija, sugebėjimai, darbo rinka, kai, norint išlaikyti įstaigoje arba įmonėje aukštos kvalifikacijos specialistus, reikia taikyti aukštesnę darbo užmokesčio ribą, negu yra nustatyta to paties lygio specialistams.



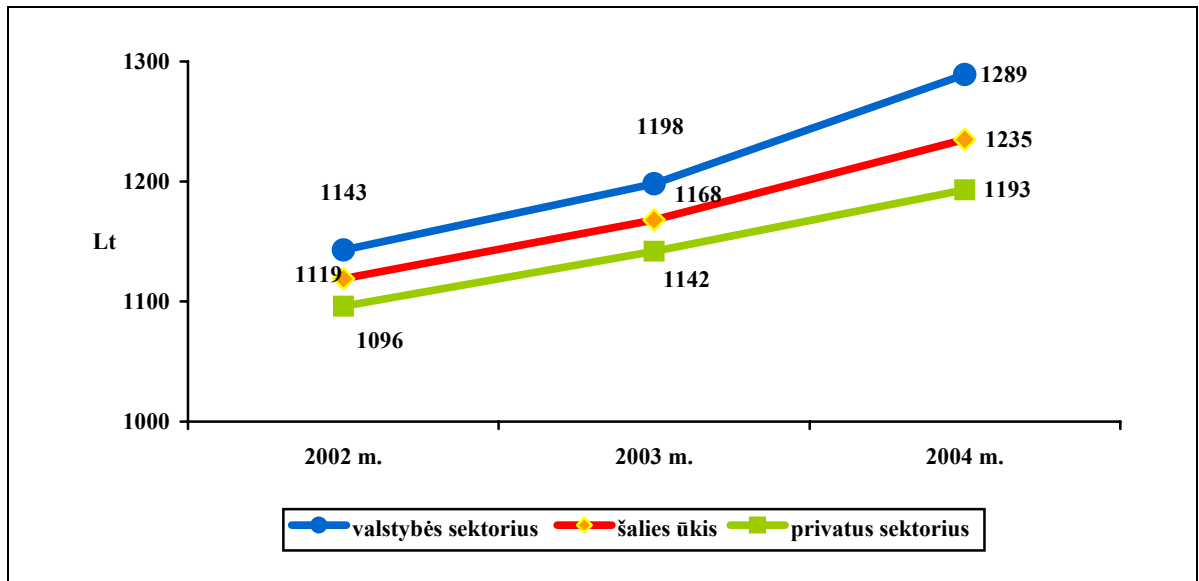
1 pav. Darbo užmokesčio dydį apsprendžiantys veiksniai.

Teisingos ir motyvuojančios darbo apmokėjimo sistemos sukūrimas ūkio subjektuose išlieka viena svarbiausių jų veiklos ir pažangos vystymo sąlygų. Reikia, kad darbo apmokėjimo organizavimas būtų pagrįstas tokiais pagrindiniais principais:

- užmokesčio priklausomybė nuo kvalifikacijos, sudėtingumo, atsakomybės;
- lygus apmokėjimas už lygų darbą;
- apmokėjimo lygiavos nebuvimas;
- nuolatinis darbo apmokėjimo sistemos tobulinimas.

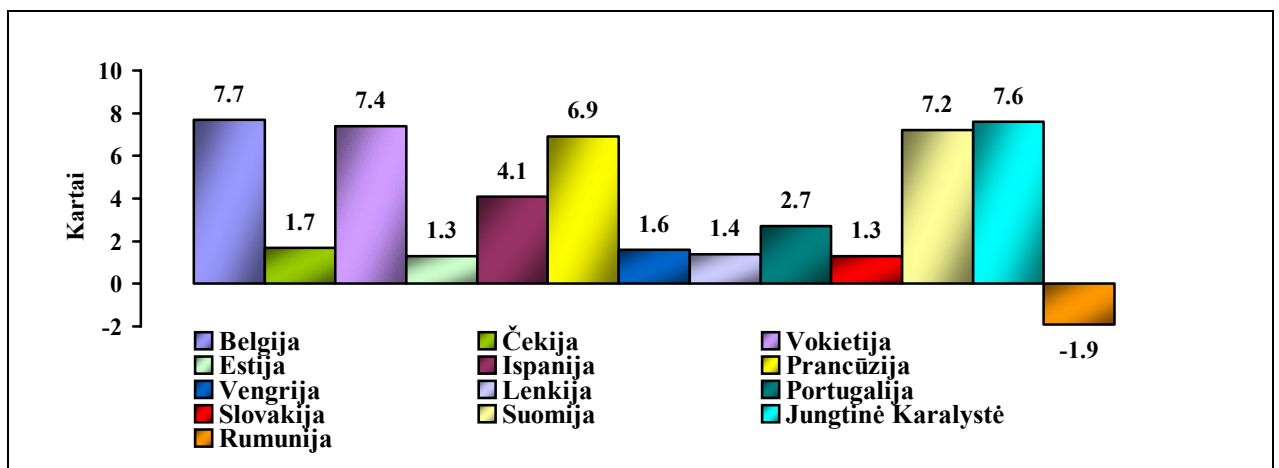
Svarbi darbo apmokėjimo organizavimo problema – minimalios mėnesinės algos nustatymas. Paprastai ji traktuojama kaip šalies ekonominės ir socialinės politikos elementas, tiesiogiai susijęs su šalies ekonomine galia. Minimalios mėnesinės algos atskaitos taškas – vidutinis darbo užmokesčio lygis.

Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės pateiktais duomenimis, per 2002–2004 metų laikotarpį šalies ūkio sektoriaus vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis didėjo 10,4 %, privataus sektoriaus (be individualių įmonių) – 8,9 %, o valstybės sektoriaus – 12,8 %.



2 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pasikeitimas per 2002–2004 metų laikotarpį.

Vienas iš šalies verslo aplinkos patrauklumą charakterizuojančių rodiklių yra darbo kaštai. Toliau pateikiame Lietuvos ir Europos šalių 2004 m. darbo kaštų pramonės ir paslaugų sektoriuose palyginimą (santykį), t.y., kiek kartų kitų šalių darbo kaštai yra didesni ar mažesni už Lietuvos tą patį rodiklį („Eurostat“ duomenys).



3 pav. Lietuvos ir Europos šalių pramonės ir paslaugų sektorių darbo kaštų palyginimas (santykis) 2004 m. („Eurostat“ duomenimis).

Kaip matyti iš 3 paveikslėlyje pateiktų duomenų, 12 iš 13 valstybių darbo kaštai yra didesni už Lietuvos – nuo 1,3 karto Estijoje ir Slovakijoje iki 7,7 karto Belgijoje. Vienintelėje iš 13 pateikiamų palyginimų valstybių – Rumunijoje – 2004 m. darbo kaštai buvo 1,9 karto mažesni negu Lietuvoje. Šie duomenys rodo, kad darbo kaštų atžvilgiu Lietuva gali būti vertinama kaip pakankamai konkurencinga šalis, turinti galimybę pritraukti naujas investicijas, ir kad egzistuoja prielaidos darbuotojų darbo užmokesčio didinimui.

Šioje ataskaitoje vartojamos sąvokos:

Akcinė bendrovė – yra įmonė, kurios įstatinis kapitalas padalytas į dalis, vadinamas akcijomis. Šios akcijos gali būti platinamos ir jomis gali būti prekiaujama viešai, vadovaujantis vertybinių popierių rinką reglamentuojančiais teisės aktais. Kiekvienas akcininkas bendrovėje turi tokias teises, kokias suteikia jam nuosavybės teise priklausančios bendrovės akcijos.

Valstybės įmonė – iš valstybės turto įsteigta arba įstatymų nustatyta tvarka valstybei perduota įmonė, kuri nuosavybės teise priklauso valstybei ir jai perduotą ir jos įgytą turtą valdo, naudoja bei juo disponuoja patikėjimo teise.

Viešoji įstaiga – pagal Viešųjų įstaigų ir kitus įstatymus įsteigtas pelno nesiekiantis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas – tenkinti viešuosius interesus, vykdamas visuomenei naudingą veiklą.

Darbo užmokestis – atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą.

Darbo užmokesčio fondas – įmonės ar įstaigos darbuotojų darbo apmokėjimui numatytos lėšos metams.

Darbuotojas – tai asmuo, sudaręs darbo sutartį su įmone, įstaiga ar organizacija ir gaunantis darbo užmokestį, neatsižvelgiant į atliekamo darbo pobūdį ir į tai, ar jam ši darbovietė yra pagrindinė ar ne.

Pareiginis (tarnybinis) atlyginimas – fiksuotas pinigų kiekis už darbą, einant konkrečias pareigas.

Premija – papildomas atlyginimas, materialinė paskata už gerą darbą, svarbių ir skubių užduočių vykdymą ar ypač reikšmingą įstaigai, įmonei ar bendrovei veiklą.

Priedas prie atlyginimo – papildoma išmoka, gali būti numatyta teisės aktuose, skiriama už darbuotojo profesionalumą, kvalifikaciją ir kt.

AUDITO PROCESAS

Valstybės kontrolės 2005-07-12 pavedimu Nr. 2020-49P darbo apmokėjimo lėšų naudojimo veiklos auditą pavesta atlikti Veiklos audito 2-ojo departamento vyriausiesiems valstybiniam auditoriams D. Balčėtienei ir M. Milčiūnui, vyresniajam valstybiniam auditoriui A. Borisevičiui ir valstybinei auditoriui A. Maziukaitei.

Audito objektas – darbo apmokėjimo lėšų naudojimas valstybės įmonėse, viešosiose įstaigose, kurių steigėjos ar dalininkės yra valstybės institucijos, ir akcinėse bendrovėse, kuriose valstybei ar savivaldybei priklausančios akcijos suteikia ne mažiau kaip 1/2 balsų.

Valstybės įmonių ir valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių (UAB) vadovų, jų pavaduotojų ir vyriausiųjų buhalterių darbo apmokėjimo tvarką reglamentuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Kitų šios rūšies įmonių darbuotojų darbo apmokėjimą reglamentuoja įmonių vidaus teisės aktai.

Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo 10 str. 1 d. 3 p. nurodyta, kad viešosios įstaigos visuotinis dalininkų susirinkimas nustato vadovo darbo sutarties sąlygas. Šio įstatymo 9 str. 4 d. nurodyta, kad viešosios įstaigos vadovas sudaro ir nutraukia sutartis su įstaigos darbuotojais. Vyriausybė nėra nustaciusi viešųjų įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos.

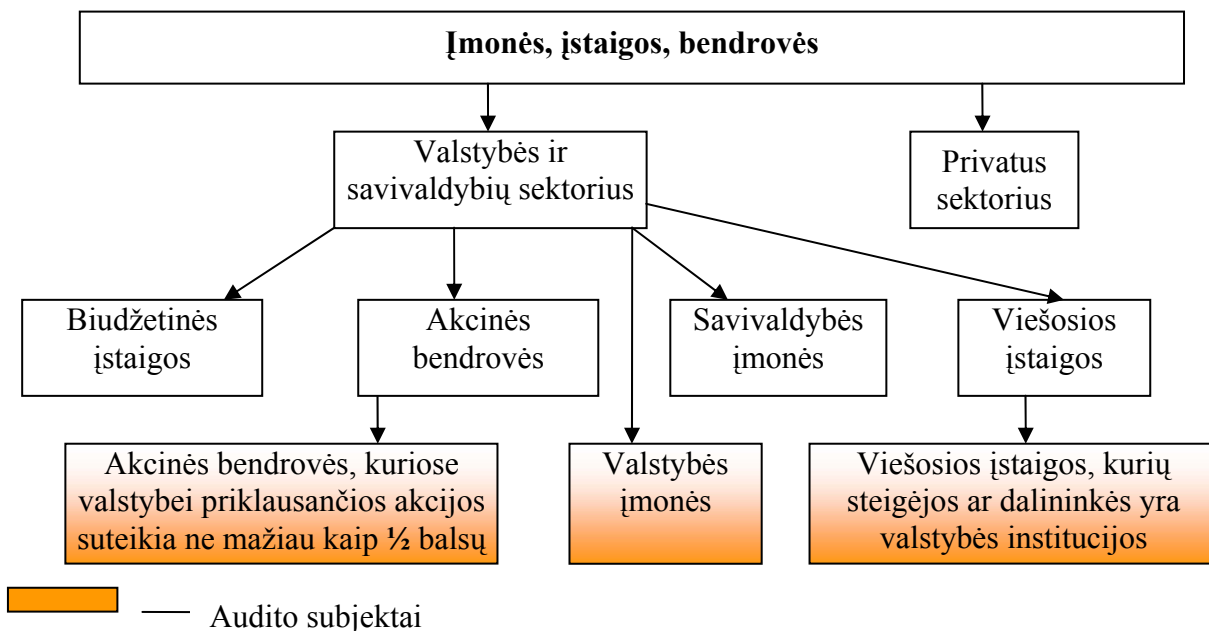
Audito apribojimai

Audito metu mes negavome baigtinio valstybės įmonių, viešųjų įstaigų, kurių steigėjos ar dalininkės yra valstybės institucijos, ir akcinių bendrovių, kuriose valstybei ar savivaldybei priklausančios akcijos suteikia ne mažiau kaip ½ balsų, sąrašo, nes:

- Juridinių asmenų registro tvarkytojas VĮ Registrų centras paaiškino, kad duomenys apie Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų steigėjus, dalininkus ir jų įnašus nėra Juridinių asmenų registro duomuo. Dėl šios priežasties negalėjome nustatyti tikslaus viešųjų įstaigų, kurių steigėjos ir (ar) dalininkės yra ne tik ministerijos, bet ir kitos valstybės ar savivaldybių biudžetinės įstaigos, skaičiaus.
- Juridinių asmenų registro tvarkytojas taip pat informavo, kad vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintais Juridinių asmenų registro nuostatais juridinių asmenų registre duomenys apie akcininką registruojami tik tuo atveju, kai bendrovės akcininkas yra vienas asmuo. VĮ Registrų centras pateikė tik tų valstybės įmonių ir akcinių bendrovių (uždarųjų akcinių bendrovių, toliau tekste – UAB) sąrašus, kuriose valstybei ar savivaldybei priklauso 100 % akcijų. Dėl šios priežasties negalėjome nustatyti tikslaus akcinių bendrovių, uždarųjų akcinių bendrovių skaičiaus, kuriose valstybei ar savivaldybei priklausančios akcijos suteikia mažiau negu 100 %, bet ne mažiau kaip 50 % balsų.

Audito subjektai

Veikiami minėtų informacijos gavimo apribojimų ir įvertinę auditui skirtus darbo laiko išteklius, neturėjome galimybės analizuoti darbo apmokėjimo lėšų naudojimą akcinėse bendrovėse (UAB), kuriose savivaldybei priklausančios akcijos suteikia ne mažiau kaip ½ balsų.



4 pav. Audito subjektai.

Norėdami nustatyti galimus audito subjektus, raštu kreipėmės į visas ministerijas, prašydami pateikti sąrašus:

- valstybės įmonių, kuriose ministerijos arba joms pavaldžios institucijos vykdo savininko teises ir pareigas;
- akcinių bendrovių, kuriose ministerijos arba joms pavaldžios institucijos atstovauja valstybei nuosavybės teise priklausančioms ne mažiau kaip 1/2 balsų suteikiančioms akcijoms;
- viešąsias įstaigas, kurių steigėjos ar dalininkės yra ministerijos arba joms pavaldžios institucijos.

Pagal ministerijų pateiktus duomenis 2004 m. buvo 345 tokios įstaigos ir įmonės, iš jų: viešųjų įstaigų – 171, valstybės įmonių – 113, akcinių bendrovių (uždarujų akcinių bendrovių) – 61.

Pagal darbuotojų skaičių įmones ir įstaigas suskirstėme į tokias grupes:

I grupė – nuo 2 iki 30;

IV grupė – nuo 101 iki 150;

II grupė – nuo 31 iki 64;

V grupė – nuo 151 iki 300;

III grupė – nuo 65 iki 100;

VI grupė – 301 ir daugiau.

Tolesniam tyrimui pasirinkome įstaigas, įmones ir bendroves, priskirtas III, IV, V ir VI grupėms, t. y. kai darbuotojų skaičius viršija 65. Atsitiktinės atrankos būdu iš I ir II grupės papildomai pasirinkti 3 ūkio subjektai. Iš viso tyrimui buvo atrinkti 129 ūkio subjektai: 29 viešosios įstaigos, 20 akcinių bendrovių ir 80 valstybės įmonių (1 priedas). Tai sudaro 37 % bendro ministerijų pateikto valstybės įmonių, akcinių bendrovių ir viešųjų įstaigų skaičiaus.

Visas 129 įmones ir įstaigas suskirstėme į tris pagrindines grupes pagal jų veiklos organizacinį statusą: viešosios įstaigos, akcinės bendrovės ir valstybės įmonės. Šiose grupėse įmones/įstaigas suskirstėme į pogrupius pagal jų veiklos pobūdį:

- viešosios įstaigos – švietimo, sveikatos apsaugos ir kitos įstaigos;

- akcinės bendrovės – vertinome neskirstydami pagal veiklos pobūdį;
- valstybės įmonės – miškininkystės (VĮ miškų urėdijos), transporto (VĮ regionų keliai, oro ir vandens uostai ir pan.), kitos.

Įmones/įstaigas, kuriose nusprendėme atlikti papildomus auditus, pasirinkome lygindami jų pateiktus Valstybės kontrolei 2002–2004 duomenis apie vidutinį darbuotojų ir vadovų užmokestį, bendrą metinį darbo užmokesčio fondą, veiklos rezultatus pagal tokius kriterijus:

- bendro įstaigos ar įmonės vidutinio darbo užmokesčio santykis su šalies ūkio vidutiniu darbo užmokesčiu;
- kiek kartų įstaigos ar įmonės vadovo darbo užmokestis viršija grupės (švietimo, sveikatos apsaugos, transporto, miškų ūkio ir kt.) vadovų vidutinį darbo užmokestį;
- kiek kartų įstaigos ar įmonės vadovo darbo užmokestis viršija bendrą vidutinį jo vadovaujamos įstaigos ar įmonės darbo užmokestį;
- kokią dalį visame vadovui priskaičiuotame darbo užmokestyje sudaro kitos priemokos;
- įstaigos ar įmonės vadovo vidutinio darbo užmokesčio kitimo 2002–2004 metais palyginimas su įstaigos ar įmonės bendro vidutinio darbo užmokesčio kitimu;
- įstaigos ar įmonės vadovo vidutinio darbo užmokesčio kitimo 2002–2004 metais palyginimas su įstaigos ar įmonės pajamų ar pelno prieš apmokestinimą kitimu.

Sudarę kriterijų (nuo mažiausios iki didžiausios reikšmės) prioritetų lentelę, auditui pasirinkome įmones/įstaigas, turinčias aukščiausius rodiklius savo pogrupiuose, ir tas įmones/įstaigas, kuriose analizuodami jų pateiktus duomenis, susijusius su darbo užmokesčio skaičiavimu ir mokėjimu, pastebėjome išimtinus atvejus, aiškiai išsiskiriančius iš atitinkamos grupės įmonių/įstaigų visumos. Taigi iš 129 įstaigų ir įmonių, kurių rodiklius analizavome, pagrindiniam tyrimui atlikti pasirinkome 10 % arba 13 ūkio subjektų:

1 lentelė. Pagrindiniam tyrimui pasirinkti subjektai.

Eil. Nr.	Įmonės tipas	Veiklos kryptis	Pavadinimas	Kodėl pasirinkome
1	2	3	4	5
1	Viešoji įstaiga	Mokymo	Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokykla	Pagal rodiklių palyginimą pirma tarp mokslo įstaigų
2			Kretingos technologijos ir verslo mokykla	Išimtinis atvejis – įstaigos pajamos mažėja 9,1 %, bendras darbo užmokestis didėja 11,1 %, o vadovo darbo užmokestis didėja 58,6 %
3		Sveikatos priežiūros	Vilniaus universiteto ligoninė Santariškių klinikos	Pagal rodiklių palyginimą pirma tarp sveikatos priežiūros įstaigų
4			Klaipėdos jūrininkų ligoninė	Išimtinis atvejis – priskaičiuotas didesnis darbo užmokestis vyr. finansininkui ir vadovo pavaduotojui negu įstaigos vadovui
5		Kitos	Centrinė projektų valdymo agentūra	Pagal rodiklių palyginimą pirma tarp kitų įstaigų
6	Akcinės bendrovės	Neskirstytos pagal veiklos rūšis	Lietuvos energija	Pagal rodiklių palyginimą pirma tarp akcinių bendrovių
7			Lietuvos parodų centras LITEXPO	Išimtinis atvejis – vadovo kitų priemokų dalis sudaro 52 % (2004 m.) viso vadovui priskaičiuoto darbo užmokesčio ir yra didžiausia tarp nagrinėtų akcinių bendrovių

1	2	3	4	5
8	Valstybės įmonės	Miškininkystės	Alytaus miškų urėdija	Pagal rodiklių palyginimą pirma tarp miškininkystės sektoriaus įmonių
9		Transporto	Utenos regiono keliai	Pagal rodiklių palyginimą pirma tarp transporto sektoriaus įmonių
10			Oro navigacija	Išimtinis atvejis – vadovo pavaduotojams priskaičiuoti didesni darbo užmokesčiai negu įstaigos vadovui
11		Kitos	Ignalinos atominė elektrinė	Pagal rodiklių palyginimą pirma tarp kitų įmonių
12			Vilniaus metrologijos centras	2005 m. atliktas auditas, kuriame nagrinėtas ir vadovų darbo užmokesčio klausimas
13			Seimo leidykla „Valstybės žinios“	Išimtinis atvejis – vadovo kitų priemonų dalis sudaro 53 % (2004 m.) viso vadovui priskaičiuoto darbo užmokesčio ir yra didžiausia tarp nagrinėtų valstybės įmonių

Audito tikslas – įvertinti, kaip valstybės įmonės, viešosios įstaigos, kurių steigėjos ar dalininkės yra valstybės institucijos, ir akcinės bendrovės, kuriose valstybei priklausančios akcijos suteikia ne mažiau kaip ½ balsų, naudoja darbo apmokėjimo lėšas.

Audito mastas – audituojamu laikotarpiu pasirinkta 2002–2004 metai. Atskirais atvejais tendencijų ir pokyčių nustatymui panaudota 2001–2005 metų informacija ir duomenys.

Audito darbo metodai.

Audito metu rinkome 2002–2004 metų duomenis, susijusius su darbo apmokėjimo lėšų naudojimu, kalbėjomės su atsakingais subjektų darbuotojais, analizavome duomenis apie įmonių, bendrovių, įstaigų bendrą vidutinį darbo užmokestį, vadovų ir kitų darbuotojų vidutinį darbo užmokestį (pagrindinį, priedus, premijas ir kitas išmokas). Audito įrodymai gauti taikant patvirtinimo, patikrinimo (rašytinių dokumentų nagrinėjimo) ir analitinės procedūras.

Atlikdami šį auditą, darėme prielaidą, kad visi auditui pateikti dokumentai yra išsamūs ir galutiniai, o dokumentų kopijos tiksliai atitinka originalus.

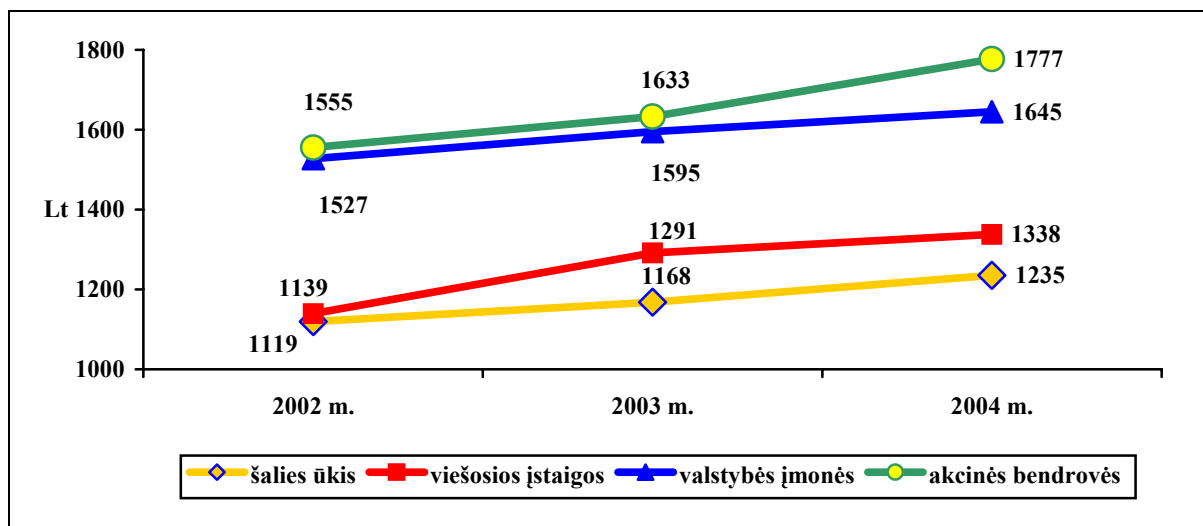
AUDITO REZULTATAI

1. VALSTYBĖS ĮMONIŲ, VIEŠŲJŲ ĮSTAIGŲ IR AKCINIŲ BENDROVIŲ DARBO APMOKĖJIMO DUOMENŲ ANALIZĖ

Šioje ataskaitos dalyje pateikiame 129 juridinių asmenų (valstybės įmonių, viešųjų įstaigų ir akcinių bendrovių) palyginamąjį darbo užmokesčio lėšų naudojimo analizę pagal tokius kriterijus:

1. Bendro įstaigos ar įmonės vidutinio darbo užmokesčio santykis su šalies ūkio vidutiniu darbo užmokesčiu

2002–2004 m. laikotarpiu vidutinis mėnesinis šalies ūkio darbo užmokestis padidėjo 10,4 %. Per tą patį laikotarpį daugiausiai (17 %) padidėjo viešųjų įstaigų bendras vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, o akcinių bendrovių – 14 %. Mažiausiai (8 %) padidėjo valstybės įmonių bendras vidutinis mėnesinis darbo užmokestis (5 pav.).



5 pav. Šalies ūkio vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, valstybės įmonių, viešųjų įstaigų ir akcinių bendrovių bendrų vidutinių darbo užmokesčių [pareiginio (tarnybinio) ir visų papildomų priskaitymų] kitimas.

Akcinių bendrovių bendras vidutinis mėnesinis darbo užmokestis 2002–2004 m. laikotarpiu buvo vidutiniškai 41 %, arba 1,41 karto didesnis už šalies vidutinį mėnesinį darbo užmokestį, valstybės įmonių – 35 % arba 1,35 karto, ir viešųjų įstaigų – 7 % arba 1,07 karto.

Mūsų pastebėjimu bendro vidutinio darbo užmokesčio kilimas yra susijęs su minimalios mėnesinės algos (MMA) ir bazinės mėnesinės algos didėjimu.

Maksimalūs nukrypimai

VĮ Seimo leidyklos „Valstybės žinios“ 2002–2004 m. laikotarpiu bendras vidutinis darbo užmokestis 4,5 karto viršijo vidutinį mėnesinį darbo užmokestį šalies mastu.

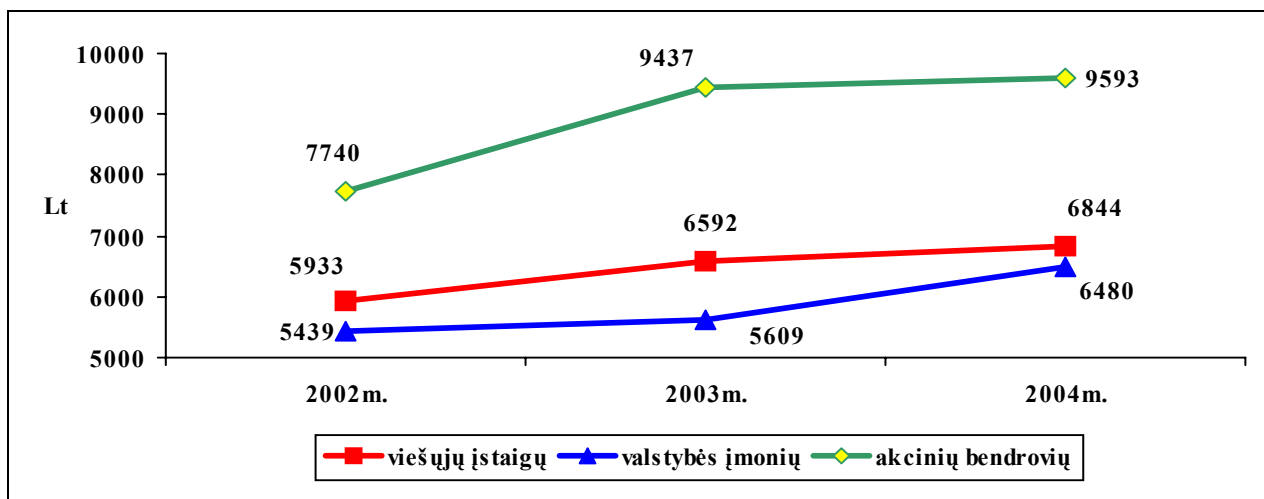
AB Upytės eksperimentinio ūkio 2002–2004 m. laikotarpiu bendras vidutinis darbo užmokestis buvo 1,8 karto mažesnis už vidutinį mėnesinį darbo užmokestį šalies mastu.

Minimalios mėnesinės algos patvirtinti dydžiai: nuo 1998-06-01 – 430 Lt;
 nuo 2003-09-01 – 450 Lt;
 nuo 2004-05-01 – 500 Lt;
 nuo 2005-07-01 – 550 Lt.

Bazinės mėnesinės algos dydžiai: nuo 1998-04-01 – 105 Lt;
 nuo 2004-05-01 – 115 Lt.

Bendro darbo užmokesčio didėjimui turėjo įtakos ir tai, kad audituojamu laikotarpiu didėjo ir įmonių, ir įstaigų vadovų darbo užmokesčiai.

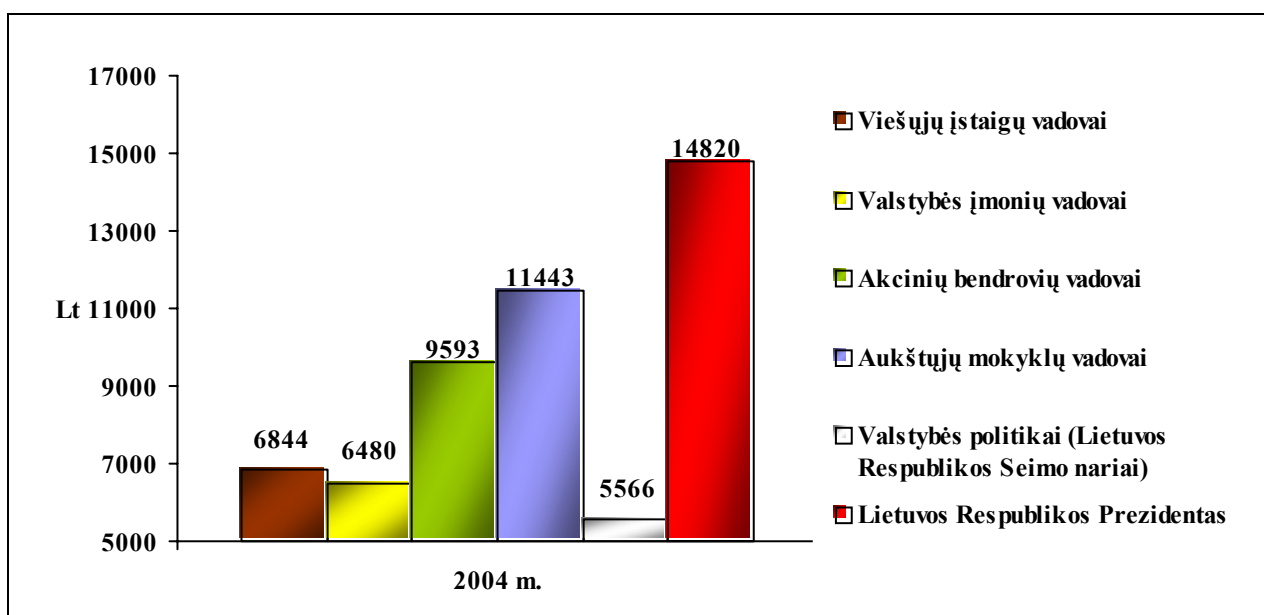
Didžiausias darbo užmokestis 2002–2004 m. laikotarpiu buvo akcinių bendrovių vadovų – vidutiniškai po 8923 Lt per mėnesį (2002–2004 m. laikotarpiu padidėjo 24 %). Viešųjų įstaigų vadovams darbo užmokesčio buvo priskaitoma vidutiniškai 6456 Lt per mėnesį (padidėjimas 15 %). Mažesnis darbo užmokestis per tą patį laikotarpį buvo valstybės įmonių vadovų – vidutiniškai po 5843 Lt per mėnesį (padidėjimas 19 %) (6 pav.).



6 pav. Vadovams priskaičiuoto vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio palyginimas.

Septintame paveikslėlyje parodome aukščiausios Lietuvos institucijos vadovui, Lietuvos Respublikos Prezidentui, nustatytą darbo užmokestį, Lietuvos aukštųjų mokyklų (Vilniaus, Klaipėdos, Šiaulių, Kauno technologijos, Kauno medicinos, Vytauto Didžiojo, Žemės ūkio universitetų) rektorių, valstybės politikų (valstybės sekretorių), valstybės įmonių, viešųjų įstaigų ir akcinių bendrovių vadovų vidutinį mėnesinį darbo užmokestį.

Maksimalūs nukrypimai
VšĮ Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokyklos vadovui 2002–2004 m. laikotarpiu darbo užmokesčio per mėnesį vidutiniškai buvo priskaičiuota po 27882 Lt, t.y. daugiausiai tarp 129 nagrinėtų juridinių asmenų vadovų.
VšĮ Telšių regioninio profesinio mokymo centro vadovui 2002–2004 m. laikotarpiu darbo užmokesčio per mėnesį vidutiniškai buvo priskaičiuota po 1428 Lt, t. y. mažiausiai tarp 129 nagrinėtų juridinių asmenų vadovų.



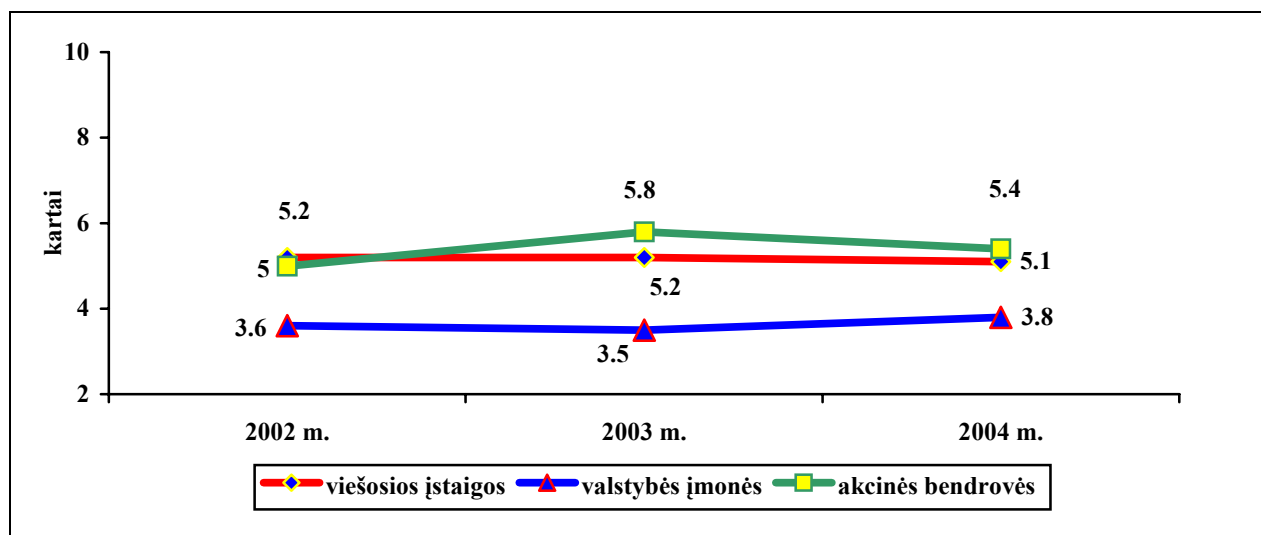
7 pav. Vadovams priskaičiuoto vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio 2004 m. palyginimas.

2. Kiek kartų įstaigos ar įmonės vadovo darbo užmokestis viršija bendrą vidutinį jo vadovaujamos įstaigos ar įmonės darbo užmokestį

2002–2004 m. laikotarpiu iš nagrinėtų trijų rūšių ūkio subjektų (viešųjų įstaigų, akcinių bendrovių ir valstybės įmonių) didžiausias skirtumas tarp vadovo ir bendro įmonės darbo užmokesčio buvo akcinėse bendrovėse, kuriose jų vadovams darbo užmokesčio per mėnesį vidutiniškai buvo priskaičiuota 5,5 karto daugiau negu jų vadovaujamų įmonių darbuotojams.

Mažiausias skirtumas buvo valstybės įmonėse, kurių vadovams darbo užmokesčio buvo priskaičiuota vidutiniškai po 3,6 karto daugiau negu darbuotojams. Viešųjų įstaigų vadovams darbo užmokesčio buvo priskaičiuota vidutiniškai 5,1 karto daugiau negu įstaigų darbuotojams (8 pav.).

Maksimalūs nukrypimai
<p>VšĮ Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokyklos ir AB „Lietuvos geležinkelių“ vadovams 2002–2004 m. laikotarpiu bendro darbo užmokesčio per mėnesį vidutiniškai buvo priskaičiuota po 12 kartų daugiau negu jų vadovaujamų įstaigos ir bendrovės darbuotojams.</p> <p>VI „Visagino energetikos remonto“ vadovui 2003–2004 m. laikotarpiu darbo užmokesčio per mėnesį vidutiniškai buvo priskaičiuota 1,5 karto daugiau negu jo vadovaujamos įmonės darbuotojams.</p>



6 pav. Vadovams priskaičiuoto mėnesinio darbo užmokesčio santykis (kartais) su bendru jų vadovaujamų įmonių darbo užmokesčiu.

3. Kokią dalį visame vadovui priskaičiuotame darbo užmokestyje sudaro kitos priemokos (priedai, premijos, išmokos)

2 lentelėje matyti, kiek sudarė ir kaip 2002–2004 m. laikotarpiu kito pareiginis (tarnybinis) atlyginimas, premijos, priedai ir kitos išmokos (toliau – kitos išmokos) įmonių/įstaigų vadovams priskaičiuotame darbo užmokestyje.

2 lentelė. Vadovams priskaičiuoto mėnesinio darbo užmokesčio struktūra.

Įmonės rūšis	Metai	Priskaičiuota darbo užmokesčio, Lt	Pareiginis (tarnybinis) atlyginimas		Kitos išmokos	
			Lt	Priskaičiuoto darbo užmokesčio dalis, %	Lt	Priskaičiuoto darbo užmokesčio dalis, %
Viešosios įstaigos	2002	5933	4086	68,9	1847	31,1
	2003	6592	4152	63,0	2440	37,0
	2004	6844	4384	64,1	2460	35,9
Valstybės įmonės	2002	5439	4659	85,7	780	14,3
	2003	5609	4380	78,1	1229	21,9
	2004	6480	4770	73,6	1710	26,4
Akcinių bendrovių	2002	7740	7337	94,8	403	5,2
	2003	9437	7107	75,3	2330	24,7
	2004	9593	6567	68,5	3026	31,5

Viešųjų įstaigų vadovų kitų išmokų dalis visame priskaičiuotame darbo užmokestyje 2002 m. vidutiniškai sudarė 31,1 %, 2004 m. – 35,9 %, valstybės įmonių 2002 m. – 14,3 %, 2004 m. – 26,4 % ir akcinių bendrovių 2002 m. – 5,2 %, 2004 m. – 31,5 %.

Kaip matyti iš 1 lentelėje pateiktų duomenų, vadovų pareiginis (tarnybinis) atlyginimas beveik nesikeitė, o kitos išmokos vadovams 2002–2004 m. laikotarpiu padidėjo žymiai – vidutiniškai nuo 1,33 karto iki 7,5 karto:

- ❖ viešųjų įstaigų vadovų pareiginis (tarnybinis) atlyginimas beveik nesikeitė, o kitos išmokos padidėjo 1,3 karto;
- ❖ valstybės įmonių vadovų pareiginis (tarnybinis) atlyginimas beveik nesikeitė, o kitos išmokos padidėjo 2,2 karto;
- ❖ akcinių bendrovių vadovų pareiginis (tarnybinis) atlyginimas beveik nesikeitė, o kitos išmokos padidėjo 7,5 karto.

4. Įstaigos ar įmonės vadovo vidutinio darbo užmokesčio kitimo 2002–2004 metais palyginimas su įstaigos ar įmonės pajamų ar pelno prieš apmokestinimą kitimu

Analizuojant, kaip 2002–2004 m. keitėsi įstaigų ar įmonių vadovų vidutinis darbo užmokestis ir įmonės ar įstaigos pajamos arba pelnas prieš apmokestinimą, nurodyta, kad kai kuriuose subjektuose vadovų atlyginimai didėjo sparčiau negu didėjo įmonių pelnas ar pajamos:

- AB „Lietuvos energijos“ 2002–2004 m. laikotarpiu pajamos sumažėjo 13 %, pelnas padidėjo 11 %, generalinio direktoriaus darbo užmokestis padidėjo 56 %, kitų šios bendrovės darbuotojų darbo užmokestis padidėjo 13 %.

- UAB Lietuvos parodų centras „Litexpo“ 2002–2004 m. laikotarpiu bendrovės pardavimo pajamos išaugo 6 %, direktoriaus darbo užmokestis padidėjo 28 %, kitų šios bendrovės darbuotojų darbo užmokestis padidėjo 17 %.

Maksimalūs nukrypimai

2002–2004 m. laikotarpiu didžiausia (80,5 %) kitų išmokų dalis visame priskaičiuotame darbo užmokestyje buvo priskaičiuota VšĮ Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokyklos vadovui. 2002–2004 m. laikotarpiu penkių iš 129 nagrinėtų juridinių asmenų vadovams nebuvo priskaičiuojama kitų išmokų.

Tačiau kai kuriose įmonėse nustatyta ir priešinga tendencija:

- Valstybės įmonės Alytaus miškų urėdijos 2002–2004 m. laikotarpiu pajamos padidėjo 6 %, urėdo vidutinis darbo užmokestis sumažėjo 4 %, kitų urėdijos darbuotojų darbo užmokestis padidėjo 11 %;

- Valstybės įmonės „Oro navigacija“ per 2002–2004 m. laikotarpį pardavimų pajamos padidėjo beveik 496 %, įmonės vidutinis darbo užmokestis padidėjo 24 %, o generalinio direktoriaus, oro eismo vadybos direktoriaus, technikos direktoriaus ir vyriausiojo finansininko darbo užmokestis beveik nesikeitė.

IŠVADOS:

1. 2002–2004 m. laikotarpiu vidutinis mėnesinis šalies ūkio darbo užmokestis padidėjo 10,4 %. Per tą patį laikotarpį daugiausiai (17 %) padidėjo viešųjų įstaigų bendras vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, o akcinių bendrovių – 14 %. Mažiausiai (8 %) padidėjo valstybės įmonių bendras vidutinis mėnesinis darbo užmokestis;
2. Didžiausias darbo užmokestis 2002–2004 m. laikotarpiu buvo akcinių bendrovių vadovų – vidutiniškai po 8923 Lt per mėnesį (2002–2004 m. laikotarpiu padidėjo 24 %);
3. Vadovų pareiginis (tarnybinis) atlyginimas 2002–2004 m. laikotarpiu beveik nesikeitė, tačiau kitos išmokos vadovams šiuo laikotarpiu padidėjo žymiai – vidutiniškai nuo 1,33 karto iki 7,5 karto.

2. VALSTYBĖS ĮMONIŲ IR AKCINIŲ BENDROVIŲ DARBO APMOKĖJIMO LĖŠŲ NAUDOJIMAS

Pagrindinio tyrimo metu atlikome darbo apmokėjimo lėšų naudojimo papildomus auditus AB Lietuvos energijoje ir UAB Lietuvos parodų centre „Litexpo“, valstybės įmonėse – Seimo leidykloje „Valstybės žinios“, „Utenos regiono keliuose“, „Oro navigacijoje“, Ignalinos atominėje elektrinėje ir Alytaus miškų urėdijoje. VĮ Vilniaus metrologijos centro darbo užmokesčio auditas buvo atliktas anksčiau – Valstybinės metrologijos tarnybos veiklos audito metu.

Valstybės įmonių ir akcinių bendrovių (toliau įmonių) vadovaujančių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarką iki 2003-01-01 reglamentavo Vyriausybės nutarimas Nr. 680¹, pagal kurį administracijos vadovų tarnybiniai atlyginimai negali būti didesni negu praėjusiojo ketvirčio įmonės darbuotojų 5 vidutiniai mėnesiniai darbo užmokesčiai, apskaičiuoti Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

Šio nutarimo nuostatos leido, atsižvelgiant į įmonės veiklos rezultatus, skirti vadovams ir jų pavadautojams iki 100 % tarnybinio atlyginimo dydžio priedus iš grynojo pelno. Premijų ir kitų išmokų skyrimo šis nutarimas nereglamentavo.

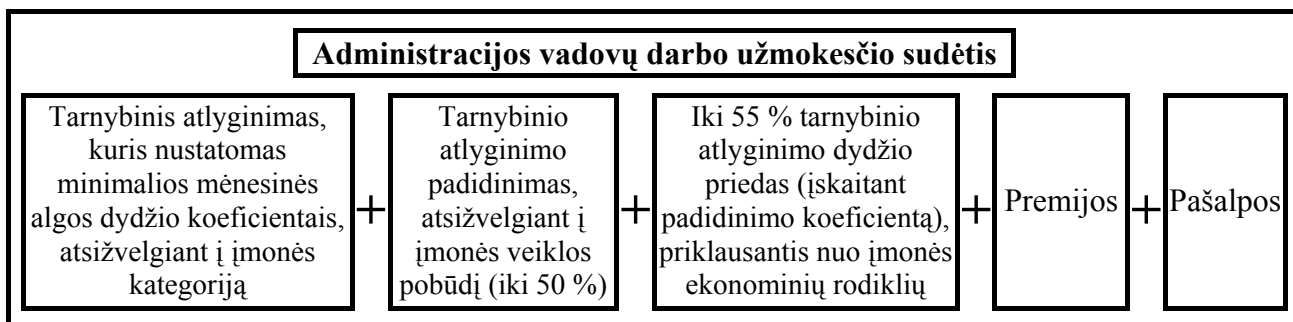
¹ – LR Vyriausybės 1997 m. birželio 26 d. nutarimas Nr. 680 „Dėl valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių (uždarųjų akcinių bendrovių) ir valstybės įmonių vadovaujančiųjų darbuotojų darbo bei pelno naudojimo“;

Minėto Vyriausybės nutarimo Nr. 680 nuostatos buvo rekomendacinio pobūdžio.

Nuo 2003-01-01 valstybės įmonių ir valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių (UAB) vadovų, jų pavaduotojų ir vyriausiųjų buhalterių darbo apmokėjimo dydį reglamentuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002-08-23 nutarimas Nr. 1341².

Pastaba
Vyriausybė reglamentuoja tik įmonių administracijos vadovų (direktorių, jų pavaduotojų ir vyr. finansininkų) darbo užmokesčio nustatymą, todėl mes šio audito metu didesnę dėmesį skyrėme šių darbuotojų darbo užmokesčio analizei.

Kitiems šios rūšies įmonių darbuotojams darbo apmokėjimas nustatomas pagal įmonių nustatytas vidaus tvarkas ar kolektyvines sutartis.



9 pav. Nuo 2003 m. Vyriausybės nustatytas maksimaliai galimas valstybės įmonių ir akcinių bendrovių administracijos vadovų darbo užmokeskis.

Administracijos vadovų pareiginio (tarnybinio) atlyginimo nustatymas.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 1341 1.1 p. nurodyta, kad vadovaujantiems darbuotojams tarnybinis atlyginimas nustatomas minimalios mėnesinės algos dydžio koeficientais, atsižvelgiant į įmonės kategoriją, o įmonės kategorija nustatoma pagal praėjusių metų rodiklius – pardavimų ir paslaugų apimtį (ne mažesnė negu 500 Lt), darbuotojų skaičių (ne mažesnis kaip 3000 asmenų) ir įmonės savininko kapitalą (ne mažesnis kaip 300 mln. Lt).

Pagal nurodytus rodiklius įmonės skirstomos į šešias kategorijas:

- **I kategorija** – kai pasiekiami du rodikliai iš nurodytų (taikomas koeficientas – 14);
- **II kategorija** – kai pasiekiamas vienas iš nurodytų rodiklių (koeficientas – 13);
- **III kategorija** – kai nepasiekiamas nė vienas iš rodiklių, tačiau pardavimo ir paslaugų apimtis didesnė kaip 200 mln. Lt (koeficientas – 12);
- **IV kategorija** – kai nepasiekiamas nė vienas rodiklis, tačiau pardavimo ir paslaugų apimtis didesnė kaip 50, bet ne didesnė kaip 200 mln. Lt (koeficientas – 11);
- **V kategorija** – kai nepasiekiamas nė vienas rodiklis, tačiau pardavimo ir paslaugų apimtis yra nuo 30 iki 50 mln. Lt (imtinai) (koeficientai – 9–10);
- **VI kategorija** – kai nepasiekiamas nė vienas rodiklis, tačiau pardavimo ir paslaugų apimtis mažesnė kaip 30 mln. Lt (koeficientai – 4–8).

² – 2002-08-23 nutarimas Nr. 1341 „Dėl valstybės įmonių ir valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių, uždarujų akcinių bendrovių administracijos vadovų, jų pavaduotojų ir vyriausiųjų finansininkų darbo apmokėjimo“.

Pagal kategoriją gali būti nustatytas vadovo tarnybinio atlyginimo koeficientas, lygus nuo 4 iki 14 minimalios mėnesinės algos dydžių.

Pavyzdys
AB „Lietuvos energijoje“ ir VĮ Ignalinos atominėje elektrinėje vadovų tarnybinio atlyginimo koeficientas buvo 14, VĮ „Utenos regiono keliuose“ – 13, VĮ „Oro navigacijoje“ – 10, UAB Lietuvos parodų centre „Litexpo“, VĮ Vilniaus metrologijos centre, VĮ Seimo leidykloje „Valstybės žinios“ – 8, VĮ Alytaus miškų urėdijoje – 7.

Administracijos vadovų tarnybinio atlyginimo dydį lemia ir Vyriausybės tvirtinamas bei kasmet didinamas minimalios mėnesinės algos dydis. Nuo 2002 m. iki 2005-07-01 minimali mėnesinė alga padidėjo 120 Lt. Pavyzdžiui, jei įmonės vadovui nustatomas aukščiausias tarnybinio atlyginimo koeficientas – 14, kuris, jį padidinus 50 %, padidėja iki 21, tai tik dėl minimalios mėnesinės algos padidinimo per minėtą laikotarpį šis darbo užmokestis padidėja 2520 Lt per mėnesį.

Kai kurių įmonių vadovai, vadovaudamiesi minėto Vyriausybės nutarimo Nr. 1341 nuostatomis, nustato darbo užmokesčio dydį pagal minimalią mėnesinę algą ne tik įmonės pavadautojams ir vyriausiajam finansininkui, bet ir kitiems įmonės darbuotojams, nors tai nėra privaloma.

Pavyzdys
VĮ Seimo leidyklos „Valstybės žinios“ direktorius įsakymu patvirtino darbuotojams koeficientus (nuo 4 iki 7,5) nuo Vyriausybės nustatomos minimalios mėnesinės algos (MMA).

Taip nustatant darbo užmokesčio dydį darbuotojams, užtikrinamas didesnis darbo užmokesčio sistemos aiškumas, tačiau mažėja darbo užmokesčio dydžio priklausomybė nuo įmonės veiklos rezultatų.

Administracijos vadovų pareiginio (tarnybinio) atlyginimo didinimas.

Minėto Vyriausybės nutarimo Nr. 1341 1.3 p. (galiojusio iki 2005-10-01) buvo nurodyta, kad „tam tikrais atvejais, atsižvelgiant į įmonės veiklos pobūdį, įmonės savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos sprendimu įmonės vadovaujantiems darbuotojams gali būti taikomas iki 50 % didesnis už nustatytąjį pagal kategorijas tarnybinio atlyginimo koeficientas, netaikant apribojimų“.

Šią nutarimo nuostatą taikė beveik visi (išskyrus VĮ Alytaus miškų urėdiją) mūsų audituoti subjektai. Daugumai įmonių vadovaujančių darbuotojų buvo paskirtas maksimaliai leidžiamas padidinimas, tai yra 50 %. Mūsų nuomone, toks tarnybinio atlyginimo padidinimas, atsižvelgiant į veiklos pobūdį, buvo neaiškus ir nepakankamai motyvuotas, neaiški ir nekonkreti įmonės veiklos pobūdžio sąvoka. Nutarime nebuvo nurodyta, pagal kokius rodiklius ar kriterijus gali būti skirstomas įmonės veiklos pobūdis.

Minėtu nutarimu nustatytas ir administracijos vadovų tarnybinių atlyginimų apribojimas, atsižvelgiant į įmonės darbuotojų vidutinį mėnesinį darbo užmokestį. Nustatyta, kad administracijos

vadovų tarnybiniai atlyginimai negali būti didesni už praėjusio ketvirčio įmonės darbuotojų 6 vidutinius mėnesinius darbo užmokesčius.

Pastebėjimas
<p>Padidinus IV kategorijai priskirtos įmonės vadovo koeficientą 50 % ($11+50\%=16,5$), jis bus didesnis, negu I, aukščiausiai, kategorijai priskirtos įmonės vadovui nustatytas koeficientas (14). Pasinaudojus šia galimybe padidinti tarnybinį atlyginimą, mažesnei kategorijai priskiriamos įmonės vadovas galėjo gauti didesnį tarnybinį atlyginimą, negu vadovas, vadovaujantis įmonei, priskirtai aukščiausiai kategorijai, nepadidinus įmonės vadovo tarnybinio atlyginimo.</p> <p>Mūsų nuomone, toks koeficiento padidinimas turėtų būti diferencijuojamas pagal konkrečius rodiklius, pavyzdžiui, atsižvelgiant į strateginę veiklą, įmonės pardavimo ir paslaugų apimtį, rentabilumą ar kitus svarbius kriterijus.</p>

Nuo 2005-10-01 Vyriausybės 2005-06-01 nutarimu Nr. 601, pakeitusiu Vyriausybės 2002-08-23 nutarimo Nr. 1341 1.3 p. nuostatas, minėtas tarnybinio atlyginimo koeficientas su priedu, t. y. tarnybinio atlyginimo koeficiento padidinimas, atsižvelgiant į įmonės veiklos pobūdį, nebetaikomas (išskyrus VĮ Ignalinos atominės elektrinės vadovaujančius darbuotojus).

Administracijos vadovų pareiginio (tarnybinio) atlyginimo priedų nustatymas.

Minėto Vyriausybės nutarimo Nr. 1341 1.4 p. nurodyta, kad įmonės vadovaujantiems administracijos darbuotojams gali būti nustatomas iki 55 % tarnybinio atlyginimo (įskaitant padidintą koeficientą) priedas, kuris priklauso nuo įmonės ekonominių rodiklių (pelno, pardavimų apimtys didėjimo ir kt.). Šią nutarimo nuostatą taikė visi mūsų audituoti subjektai. AB „Lietuvos energijos“, AB parodų centro „Litexpo“, VĮ Ignalinos atominės elektrinės, VĮ Seimo leidyklos „Valstybės žinios“, VĮ Vilniaus metrologijos centro vadovams buvo nustatyti maksimalūs 55 % tarnybinio atlyginimo priedai (pastarajai įmonei – nuo 2004-06 – 40 %), VĮ Alytaus miškų urėdijos – 31 %, VĮ „Oro navigacijos“ – 19 %, VĮ „Utenos regiono kelių“ – 10 % (nuo 2004 gegužės priedas nenumatytas).

Norime atkreipti dėmesį į tai, kad Vyriausybės nutarime Nr. 1341 patvirtintos minėtos nuostatos suteikia galimybę įmonių savininkams skirti įmonių vadovaujantiems darbuotojams dideles tarnybinio atlyginimo priemokas ir skatinti premijomis iš įmonės pelno, neatsižvelgiant į kitų darbuotojų indėlį į uždirbtą pelną.

Pavyzdys
<p>2004 m. VĮ Vilniaus metrologijos centro generalinio direktoriaus ketvirtinių premijų iš pelno suma sudarė 31 % viso priskaičiuoto atlyginimo per metus. Direktoriui buvo skirta 61 % premijavimo fondo, sudaryto iš įmonės pelno. Kitą dalį (39 %) generalinis direktorius skyrė tik administracijos darbuotojams.</p>

Toliau 3 lentelėje pateikiame vieno iš audituotų subjektų vadovo darbo užmokesčio struktūrą (be premijų ir kitų išmokų).

3 lentelė. VI Vilniaus metrologijos centro generalinio direktoriaus tarnybinio atlyginimo, tarnybinio atlyginimo padidinimo ir priedo nustatymo pavyzdys (be premijų ir kitų išmokų).

Data	Tarnybinis atlyginimas per mėnesį (suma), Lt	Tarnybinio atlyginimo padidinimas (dėl veiklos pobūdžio)		Priedas prie atlyginimo		Iš viso priskaičiuota, Lt	Papildoma dalis nuo tarnybinio atlyginimo pagal įmonės kategoriją, % (4 gr.+6 gr.×100/2 gr.)
		%	Suma, Lt	%	Suma, Lt		
1	2	3	4	5	6	7	8
2004 m. 01–05 mėn.	3 600	20	720	55	2 380	6700	86
2004 m. 06–05 mėn.	4 000	20	800	40	1 920	6720	68

Kaip matyti iš 3 lentelėje pateiktų duomenų, vadovų tarnybinis atlyginimas, nustatytas pagal įmonės kategoriją, nėra pagrindinis faktorius, apsprendžiantis galutinį vadovo darbo užmokesčio dydį.

Administracijos vadovų ir darbuotojų skatinimas.

Audito metu nustatėme, kad šiuo metu įmonėse taikomi įvairūs darbuotojų skatinimo būdai:

- a) išmokamos premijos iš premijavimo fondo, sudaryto iš įmonės pelno;
- b) skiriamos premijos iš darbo užmokesčio fondo ekonomijos kas mėnesį ar kas ketvirtį;

Pavyzdžiai
VI „Oro navigacija“ yra mokamos premijos iš premijavimo fondo, sudaryto iš įmonės pelno. Įmonėje mokamos ketvirtinės premijos ir iš darbo užmokesčio fondo ekonomijos.
UAB Lietuvos parodų centro „Litexpo“ administracijos vadovai 2003–2004 m. buvo premijuojami avansu, tačiau premijų dydis per metus neviršijo kiekvieno iš jų keturių vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, t. y. Vyriausybės nutarimo Nr. 1341 reikalavimai nebuvo pažeisti.

- c) darbuotojai skatinami, nustačius kintamąją darbo užmokesčio dalį, kuri skiriama už geresnius negu planuoti veiklos rezultatus, už ekonomišką materialinių išteklių naudojimą, už gerą darbuotojo darbą, t. y. padidintą darbo krūvį, papildomų užduočių vykdymą, parodytą iniciatyvą ir (arba) ypač svarbių užduočių vykdymą. Premijos darbuotojams išmokamos minimalaus dydžio, lyginant su įmonės vadovams išmokamų premijų dydžiu.

Pavyzdys
AB „Lietuvos energijos“ kolektyvinėje sutartyje nustatyta, kad bendrovės darbuotojų (išskyrus administracijos vadovų) darbo užmokesčių sudaro pastovioji atlyginimo dalis, kintamoji atlyginimo dalis, priemokos ir priedai, premijos. Kintamoji atlyginimo dalis sudaro iki 25% darbo užmokesčiui skirtų lėšų, kurios paskirstomos pagal vadovo patvirtintą Kintamosios atlyginimo dalies apskaičiavimo tvarką. Kiekvieną mėnesį kintamoji atlyginimo dalis gali būti skirtinga, nes ji priklauso nuo kiekvieno darbuotojo darbo rezultato. Taigi, įmonės darbuotojai skatinami kiekvieną mėnesį, gaudami darbo užmokesčių.

- d) darbuotojai skatinami įvairiomis išmokomis, kurios nėra numatytos nei įmonių patvirtintuose įstatuose, nei skatinimo nuostatuose.

Pavyzdys

2003 m. VĮ Seimo leidyklos „Valstybės žinios“ direktorius nenumatytų išmokų darbuotojams ir įmonės vadovams iš viso skyrė 236 909 Lt (vidutiniškai po 8774 Lt kiekvienam darbuotojui), 2004 m. – 123 727 Lt (vidutiniškai po 4419 Lt kiekvienam darbuotojui).

Įmonės vadovaujančių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarką, kaip tai numatyta minėto Vyriausybės nutarimo Nr. 1341 2 p., konkrečių vadovų tarnybinio atlyginimo dydį nustato įmonės savininko teises įgyvendinanti institucija.

Pavyzdys

VĮ Seimo leidyklos „Valstybės žinios“ savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija (Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija) nenustatė leidyklos vadovaujančių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos, dėl šios priežasties nėra galimybės įvertinti, ar leidyklos vadovas turi teisę savo įsakymu skirti premijas ar išmokas pats sau.

Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo (2003-12-16 įstatymo Nr. IX-1895 redakcija, galiojusi nuo 2004-01-07 iki 2005-10-12) 15 str. 8 d. nustatyta, kad ne didesnė kaip 1/5 pelno dalis skiriama darbuotojų premijoms ir kitiems tikslams.

Teisės aktai nereglamentuoja, kaip premijoms skiriama pelno dalis turi būti paskirstoma tarp įmonės atskirų kategorijų darbuotojų.

Vyriausybės nutarime Nr. 1341 numatytas vadovaujantiems darbuotojams iš pelno mokamų premijų mokėjimas, kurių suma per metus negali viršyti jų 4 tarnybinių atlyginimų, o iš įmonės pelno skiriamos materialinės pašalpos – iki 5 minimalių mėnesinių algų.

Mūsų nuomone, premijų ar premijavimo sąvokos nėra aiškios. Premijos yra kaip darbuotojų skatinimo priemonė, kuri turėtų būti susieta su įmonių rezultatais. O darbuotojų skatinimas, susijęs su darbo rezultatais, galėtų būti įvardinamas kaip priedai ar priemokos prie pareiginio atlygio.

Akcinių bendrovių įstatymo³ 59 str. ir Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo⁴ 15 str. nurodyta, kad pelno dalis gali būti skiriama darbuotojų premijoms. Tai rodo, kad premijos yra viena iš darbuotojų skatinimo įgyvendinimo priemonių, jų mokėjimas turėtų priklausyti nuo įmonės veiklos rezultatų. Kai įmonėse premijos išmokamos iš darbo užmokesčio fondo ekonomijos, jos įgauna kitą prasmę, tai yra jos nėra siejamos su veiklos rezultatu. Taigi įmonės gali dirbti nuostolingai ir skirti premijas darbuotojams iš darbo užmokesčio fondo ekonomijos.

Mūsų manymu, premijų sąvoka turi būti aiški ir konkreti, nes premijos turi materialiai skatinti darbuotojus. Premijos gali būti kolektyvinės ir individualios. Premijomis galėtų būti siekiama gerinti atliekamo darbo kokybę, kelti darbo našumą. Premijų mokėjimas efektyvesnis, jei tiksliau atsižvelgiama į darbuotojų veiklos rezultatus, todėl jos neturėtų būti įprastinės ir nuolatinės.

Vyriausybės nutarimu Nr. 1341 nustatytoje Valstybės įmonių darbuotojų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio tvarkoje nurodyta, kad į įmonės vidutinį mėnesinį darbo užmokestį

³ – Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių 2000-07-13 įstatymas Nr. VIII-1835 (Lietuvos Respublikos 2003-12-11 įstatymo Nr. IX-1889 redakcija);

⁴ – Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo pakeitimo 2003-12-16 įstatymo Nr. IX-1895 redakcija.

įskaitomas visų rūšių atlygis už atliktą darbą, įskaitant įvairias priemokas, priedus, išmokas iš pelno, premijas. Todėl darbo užmokesčio fondas gali būti planuojamas kartu su premijomis.

Šio audito metu įsitikinome, kad įmonės skirtingai suvokia darbo užmokesčio fondo formavimą. Vienos įmonės jį planuoja, įvertindamos visas su darbo santykiais susijusias išmokas, tarp jų ir premijas. Kitos įmonės neplanuoja darbo užmokesčio fondo.

Darbo užmokesčio fondas apskaičiuojamas vidutinį metinį įmonės darbo užmokestį dauginant iš vidutinio metinio darbuotojų skaičiaus.

Kiekviena įmonė darbo užmokesčio fondą formuoja skirtingai, atsižvelgdama į veiklos rezultatus, veiklos rūšį ir kt. Darbo užmokesčio fondas yra įmonės sąnaudų dalis, kuri tiesiogiai susijusi su gaminamos produkcijos ar atliekamų paslaugų savikaina. Todėl labai svarbu žinoti ir tiksliai apskaičiuoti darbo išteklių sąnaudas. Produkcijos ar savikainos planavimas ir kalkuliavimas sudaro sąlygas įmonės vadovui kontroliuoti sąnaudas, priimti tam tikrus valdymo sprendimus, nustatyti veiklos efektyvumą ir yra ypač svarbus, nustatant produkcijos ar paslaugos kainas ir dalyvaujant konkurencinėje rinkoje.

Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo 11 str. 2 d. įmonės vadovui suteikta teisė priimti į darbą ir atleisti darbuotojus, sudaryti ir nutraukti su jais darbo sutartis, parengti įmonės darbuotojų apmokėjimo ir premijavimo taisykles. Įstatymas nereglamentuoja kitų valstybės įmonių vadovaujančių darbuotojų teisių ir pareigų darbo apmokėjimo srityje.

Minėtame Vyriausybės nutarime Nr. 1341 nurodyta sąvoka „administracijos direktoriaus pavaduotojai“ ne visose įstaigose ar įmonėse suprantama vienodai. Įmonių vadovų darbo užmokestį reglamentuojančiuose teisės aktuose nėra aiškiai apibrėžta, kokios pareigybės yra priskirtinos kategorijai „įmonės vadovo pavaduotojai“, todėl atsiranda galimybė interpretuoti minėtą sąvoką ir nesivadovauti Vyriausybės nutarimo Nr. 1341 priede nurodytomis nuostatomis, kad vadovo pavaduotojams tarnybiniai atlyginimai turi būti nustatyti 10–20 % mažesni už vadovo tarnybinį atlyginimą.

Pavyzdžiai
VĮ „Oro navigacija“ nėra generalinio direktoriaus pavaduotojų etatų, bet yra patvirtinti oro eismo vadybos direktoriaus ir technikos direktoriaus etatai, kurie, įmonės vadovo aiškinimu, nėra generalinio direktoriaus pavaduotojai. Dėl tokio šių direktorių pareigybių pavadinimo jiems netaikoma Vyriausybės nuostata, kad generalinio direktoriaus pavaduotojams tarnybinis atlyginimas nustatomas 10–20 % mažesnis už vadovo. Pareiginiai atlyginimai minėtiems direktoriams nustatyti didesni negu įmonės vadovui.
Skirtingai negu VĮ „Oro navigacija“, įmonėje AB „Lietuvos energija“ taip pat nėra generalinio direktoriaus pavaduotojų pareigybių, o yra funkcinių direktorių pareigybės, tačiau jiems taikomos Vyriausybės nutarimo Nr. 1341 nuostatos.

IŠVADOS

4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002-08-23 nutarimo Nr. 1341 nuostatos dėl tarnybinio atlyginimo padidinimo iki 50% suteikė galimybę įmonių vadovams, vadovaujantiems mažesnei kategorijai priskirtoms įmonėms, gauti didesnę tarnybinį atlyginimą negu vadovams, vadovaujantiems aukštesnei kategorijai priskirtoms įmonėms. (Nuo 2005-10-01 tarnybinio

atlyginimo koeficiento padidinimas, atsižvelgiant į įmonės veiklos pobūdį, nebetaikomas (išskyrus VĮ Ignalinos atominės elektrinės vadovaujančius darbuotojus)).

5. Įmonių vadovų darbo užmokesčių reglamentuojančiuose teisės aktuose nėra aiškiai nustatyta, kokios pareigybės yra priskirtinos kategorijai „įmonės vadovo pavaduotojai“, todėl atsiranda galimybė įvairiai interpretuoti minėtą sąvoką ir nesivadovauti Vyriausybės nutarimo Nr. 1341 priede nurodytomis nuostatomis, kad vadovo pavaduotojams tarnybiniai atlyginimai turi būti nustatyti 10–20 % mažesni už vadovo tarnybinį atlyginimą.

6. Teisės aktai nereglamentuoja, kaip premijoms skiriama pelno dalis turi būti paskirstoma tarp įmonės atskirų kategorijų darbuotojų, todėl įmonių savininkai, nustatydami pelno dalį premijoms išmokėti ir skatindami vadovus premijomis iš įmonės pelno, gali neatsižvelgti į kitų darbuotojų indėlį į uždirbtą pelną.

7. Įmonės turi teisę savarankiškai planuoti (formuoti) darbo užmokesčio fondą ir nusistatyti premijų mokėjimo šaltinius – premijos iš pelno arba premijos iš darbo užmokesčio fondo ekonomijos. Kai įmonėse premijos išmokamos iš darbo užmokesčio fondo ekonomijos, jos nėra siejamos su įmonės metiniais veiklos rezultatais. Taigi premijos ir premijavimo sąlygos turi skirtingą ekonominį poveikį, o pati premijos sąvoka nėra pakankamai aiški. Premijų mokėjimas efektyvesnis, jei tiksliau atsižvelgiama į darbuotojų veiklos rezultatus, jos neturėtų būti įprastinės ir nuolatinės.

3. VIEŠŪJŲ ĮSTAIGŲ DARBO APMOKĖJIMO LĖŠŲ NAUDOJIMAS

Viešosios įstaigos, kaip ir pelno siekiančios įmonės, yra juridiniai asmenys. Šių įstaigų pagrindinis veiklos tikslas yra ne pelno siekimas, o visuomenei naudinga veikla. Viešoji įstaiga turi turėti organą (visuotinį dalininkų susirinkimą) ir vienasmenį valdymo organą (viešosios įstaigos vadovą).

Viešųjų įstaigų įstatymo 3 str. 4 d. nuostatos leidžia viešosioms įstaigoms vykdyti komercinę veiklą, kuri yra neatsiejamai susijusi su jų veiklos tikslais⁵. Vykdam komercinę veiklą gaunamas pelnas negali būti skiriamas dalininkams, viešosios įstaigos organų nariams, darbuotojų premijoms, o gali būti naudojamas tik viešosios įstaigos įstatuose nustatytiems veiklos tikslams siekti.

Šio audito metu, gavę informaciją iš 29 viešųjų įstaigų (1 priedas) ir atlikę darbo užmokesčio lėšų naudojimo auditus penkiose viešosiose įstaigose (Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokykloje, Kretingos technologijos ir verslo mokykloje, Vilniaus universiteto ligoninėje Santariškių klinikose, Klaipėdos jūrininkų ligoninėje ir Centrinėje projektų valdymo

⁵ – Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo 2004-01-27 pakeitimo įstatymas Nr. IX-1977.

agentūroje), pastebėjome problemas, kurios, mūsų manymu, yra susijusios su darbo apmokėjimo lėšų naudojimu:

❖ **Viešųjų įstaigų veiklos reglamentavimas.**

Viešųjų įstaigų įstatyme numatyta, kad viešosios įstaigos veiklos ataskaitoje turi būti nurodyta viešosios įstaigos gautos lėšos ir jų šaltiniai per finansinius metus. Audito metu įsitikinome, kad viešosios įstaigos gali turėti keletą pajamų šaltinių. Jais gali būti:

- valstybės biudžeto asignavimai,
- privalomojo sveikatos draudimo fondo lėšos,
- pajamos už paslaugas,
- parama,
- kiti.

Dauguma viešųjų įstaigų reorganizuotos iš biudžetinių įstaigų, joms darbo užmokesčio fondas planuojamas vadovaujantis biudžetinėms įstaigoms nustatyta darbo apmokėjimo tvarka.

Mūsų pastebėjimu, teisės aktai leido reorganizuoti biudžetines įstaigas į viešąsias, tačiau nebuvo reglamentuota tokių viešųjų įstaigų veiklos principai ir darbo apmokėjimo organizavimo principai.

Pavyzdys
Kretingos technologijos ir verslo mokykloje 2002–2004 metais darbo užmokesčio buvo skaičiuojamas vadovaujantis švietimo ir mokslo ministro 1998-12-17 įsakymu Nr. 1565 „Dėl švietimo įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos“. Ši tvarka paruošta vadovaujantis Vyriausybės nutarimu Nr. 511, kuris reglamentuoja biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarką.

Tam tikrų sričių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimą nustato poįstatyminiai teisės aktai. Šie aktai reglamentuoja biudžetinių įstaigų darbo apmokėjimo tvarką:

- Vyriausybės 1991-11-23 nutarimas Nr. 483 „Dėl mokslo ir studijų institucijų darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų darbo apmokėjimo“;
- Vyriausybės 1995-01-24 nutarimas Nr. 120 „Dėl kai kurių Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų ir pedagogų, taip pat biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo klausimais dalinio pakeitimo“;
- Vyriausybės 1995-03-22 nutarimas Nr. 405 „Dėl medicinos personalo darbo užmokesčio“.

Tam tikrų sričių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimą nustato ir žinybiniai teisės aktai. Sveikatos apsaugos ministerijos, Kultūros ministerijos darbuotojų tarnybinius atlyginimus reglamentuojančiuose teisės aktuose nenurodyta, kad jie taikomi biudžetinėms įstaigoms, tačiau jie priimti keičiant ar vadovaujantis Vyriausybės 1993-07-08 nutarimu Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“.

Viešųjų įstaigų įstatymas darbuotojų darbo apmokėjimą reglamentuoja tik tiek:

- visuotinis dalininkų susirinkimas nustato įstaigos vadovo darbo sutarties sąlygas (10 str. 1 d. 3 p.);
- viešosios įstaigos vadovas sudaro ir nutraukia darbo sutartis su viešosios įstaigos darbuotojais (9 str. 4 d.).

Kiekviena viešoji įstaiga pasirenka darbo užmokesčio sąnaudų paskirstymo tarp visuomenei naudingos veiklos (finansuojamos iš biudžetinių asignavimų ar privalomojo socialinio draudimo fondo, ar kitų lėšų) ir komercinės veiklos (iš mokamų paslaugų) ir šių sąnaudų priskyrimo atitinkamai veiklai principus. Kadangi tai nėra reglamentuota, įstaigos šią problemą sprendžia pačios (arba steigėjo nurodymu) ir labai įvairiai.

Pavyzdžiui, darbo užmokesčio fondas iš valstybės biudžeto asignavimų (sveikatos apsaugos sferoje – iš privalomojo sveikatos draudimo fondo) planuojamas pagal steigėjo patvirtintą etatų sąrašą ir naudojamas pagal sąmatą. Iš kitų šaltinių gaunamų lėšų sąmata sudaroma, jei to reikalauja šias lėšas teikiantys subjektai. Tuo tarpu iš komercinės veiklos gaunamos pajamos ir sąnaudos dažniausiai planuojamos bendra suma, neišskiriant darbo užmokesčio sąnaudų. Yra viešųjų įstaigų, kurios planuoja bendrą darbo užmokesčio fondą, įvertindamos iš visų šaltinių gaunamas pajamas. Tai leidžia įstaigoms skatinti darbuotojus priedais prie pareiginio darbo užmokesčio ar kitokiomis išmokomis, naudojant pajamas iš komercinės veiklos. Apskaitant viešosios įstaigos gaunamas komercinės veiklos pajamas ir lyginant jas su patirtomis sąnaudomis, yra skaičiuojamas veiklos rezultatas – pelnas. Nors iš pelno viešosios įstaigos negali mokėti premijų, tačiau gali mokėti priedus, priemokas prie darbo užmokesčio, ir tai mažina jų veiklos rezultata – pelną. Mūsų nuomone, premija yra darbuotojų skatinimo priemonė, susijusi su veiklos rezultatais, vadinasi, gali būti išmokama iš pelno. Premijų mokėjimą iš pelno draudžia Viešųjų įstaigų įstatymas.

Pavyzdys

Viešojoje įstaigoje Klaipėdos jūrininkų ligoninėje darbo užmokesčio fondas planuojamas kartu su privalomojo sveikatos draudimo fondo lėšų sąmata, įskaitant ir darbo užmokesčių, priskaitytą už mokamas paslaugas (tvirtina Ligoninės stebėtojų tarybos pirmininkas). Priedai yra išmokami iš pajamų, gautų už mokamas paslaugas.

❖ **Viešųjų įstaigų statuso suteikiami privalumai prieš kitų rūšių juridinius asmenis.**

Lietuvos Respublikos Seimas, susipažinęs su Valstybės kontrolės 2004-11-15 pateiktu valstybinių auditų apibendrinimu dėl viešųjų įstaigų, 2005-06-30 nutarimu Nr. X-303 pasiūlė Vyriausybei nustatyti viešųjų įstaigų, kurių dalininkės yra ministerijos ar kitos valstybės institucijos, valstybės turto ir valstybės biudžeto lėšų naudojimo atskaitomybės, kontrolės bei šių lėšų naudojimo darbo apmokėjimui tvarką.

Atlikdami šį auditą įsitikinome, kad viešųjų įstaigų statusas, naudojant valstybės biudžeto ar privalomojo socialinio draudimo lėšas ir uždirbtas iš komercinės veiklos pajamas, suteikia joms

didesnes pasirinkimo galimybes negu biudžetinėms įstaigoms, atliekančioms tas pačias arba panašias funkcijas.

Pavyzdžiui, biudžetinių įstaigų darbo užmokesčio fondo planavimas ir naudojimas yra reglamentuotas, o viešosios įstaigos darbo užmokesčio fondą planuoja ir naudoja pagal įstaigos vadovų nustatytą tvarką, o jos nesant, pagal vadovo ir darbuotojų tarpusavio susitarimus (darbo sutartyse numatytą darbo užmokesčio dydį). Vyriausybė nėra reglamentavusi to, kad viešosios įstaigos turi nusistatyti darbo apmokėjimo lėšų naudojimo tvarką.

Pavyzdžiai
<p>- <i>kai nebuvo patvirtintos darbo apmokėjimo tvarkos</i></p> <p>Viešojoje įstaigoje Centrinėje projektų valdymo agentūroje šio audito metu nebuvo vadovo patvirtintos darbo apmokėjimo lėšų naudojimo, darbuotojų skatinimo tvarkos ar nuostatų, todėl kiekvieno darbuotojo darbo vertė gali būti nustatoma subjektyviai. Priimant darbuotojus į darbą, darbo užmokesčio dydis nurodomas darbo sutartyse.</p>
<p>- <i>kai buvo patvirtinta darbo apmokėjimo tvarka</i></p> <p>Santariškių klinikų generalinis direktorius, Gydytojų tarybai pritarus, patvirtino Santariškių klinikų atlyginimų už darbą gydytojams, slaugytojoms, jaunesniajam (slaugių padėjėjams, ūkio reikalų tvarkytojams ir kt.) ir kitam personalui (administracijos ir aptarnavimo tarnybos darbuotojams) apskaičiavimo metodikas. Ši darbo apmokėjimo sistema reglamentuoja gydytojų, slaugytojų, jaunesniojo ir kito personalo darbo apmokėjimą, atsižvelgiant į darbuotojo darbo stažą, išsilavinimą, mokslinį laipsnį, kvalifikaciją, darbo sudėtingumą, intensyvumą, vadovavimą padaliniais ir kt.</p>

Biudžetinių įstaigų, valstybės įmonių ir valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių vadovų darbo užmokesčio mokėjimo tvarką reglamentuoja teisės aktai, o viešųjų įstaigų vadovų darbo užmokestį nustato viešosios įstaigos visuotinis dalininkų susirinkimas arba šio susirinkimo įgaliotas asmuo. Dažniausiai viešųjų įstaigų steigėjas (savininkas), dalininkas yra vienas asmuo, pvz., ministerija ar biudžetinė įstaiga.

Kaip buvo minėta, viešųjų įstaigų vadovų pareiginio (tarnybinio) darbo užmokesčio dydį tvirtina įstaigos dalininkas arba jo įgaliotas asmuo, jis nustato tarnybinio atlyginimo priedus ir skiria premijas. Šiuo metu nėra aišku, kokiais kriterijais vadovaudamiesi įstaigų steigėjai (dalininkai ar jų įgalioti atstovai) tvirtina vadovų pareiginio atlyginimo ir priedų dydžius, nes tai nėra reglamentuota.

Mūsų nuomone, nustatant viešųjų įstaigų vadovų darbo užmokesčio dydį, būtų tikslinga suskirstyti įstaigas į kategorijas pagal tam tikrus rodiklius, pavyzdžiui: darbuotojų skaičių, turto dydį, gaunamų pajamų sumą, vadovavimo sferą, atsakomybės lygį ar kt. ir pagal nustatytus rodiklius diferencijuoti viešųjų įstaigų vadovų pareiginio (tarnybinio) atlyginimo, priedų dydį. Taip neliktų esminių skirtumų nustatant viešųjų įstaigų, valstybės įmonių, valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių vadovų darbo apmokėjimo principus.

Audito metu pastebėjome, kad, dirbantys toje pačioje srityje (šakoje), viešųjų įstaigų vadovai gauna gerokai didesnę darbo užmokestį negu biudžetinių įstaigų vadovai.

Pavyzdys

Viešosios įstaigos Tarptautinio verslo mokyklos direktoriui per 2004 m. buvo priskaityta 364 379 Lt darbo užmokesčio, t. y. vidutiniškai po 30 365 Lt per mėnesį. Mes palyginome kitų Lietuvos aukštųjų mokyklų (Vilniaus, Klaipėdos, Šiaulių, Kauno technologijos, Kauno medicinos, Vytauto Didžiojo, Žemės ūkio universitetų) rektoriams priskaičiuotus atlyginimus. Per 2004 metus minėtų universitetų rektorių vidutinis darbo užmokesčio dydis siekė 137 313 Lt arba 11 443 Lt per mėnesį, t. y. 2,7 karto mažiau negu viešosios įstaigos direktoriaus. Viešosios įstaigos Tarptautinio verslo mokyklos tarybos 2005-10-07 sprendimu, direktoriui patvirtintas 20000 Lt mėnesinis atlyginimas. Norime pažymėti, kad minėta mokykla biudžetinių asignavimų negauna, 98% jos pajamų sudaro studentų mokestis už studijas, egzaminus.

Darbo apmokėjimo skirtumai susidaro ir dėl viešųjų įstaigų vadovams ir darbuotojams išmokamų įvairių priedų ir išmokų. Kaip buvo minėta, viešosios įstaigos vadovas nustato darbo apmokėjimo tvarką ir skiria darbuotojams įvairias priemokas.

Viešųjų įstaigų veiklą reglamentuoja Viešųjų įstaigų įstatymas. Poįstatyminių aktų, kurie reglamentuoja šių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo principus, nėra, tad – priešingai negu yra numatyta minėtame Vyriausybės nutarime Nr. 1341 „Dėl tarnybinio darbo užmokesčio dydžio valstybės įmonių administracijos vadovams“ – viešosioms įstaigoms nėra numatyta jokių apribojimų, taip pat pašalpų, premijų išmokėjimo dydžių. Todėl viešųjų įstaigų vadovai, uždirbdami pajamas iš komercinės veiklos, gali formuoti didesnes sąnaudas, įvairiomis papildomomis išmokomis didindami darbo apmokėjimo sąnaudas.

Šiuo metu viešosios įstaigos finansinę atskaitomybę sudaro tokiais pačiais principais, kaip tai daro ir pelno siekiančios įmonės. Viešųjų įstaigų buhalterinės apskaitos ir finansinės atskaitomybės sudarymą nuo 2005 metų reglamentuoja finansų ministro įsakymu patvirtintos taisyklės⁶. Šių taisyklių 5 p. nurodoma, kad, jei ūkio subjekto finansinė atskaitomybė, parengta pagal bendruosius apskaitos principus ir minėtas taisykles, teisingai neparodo ūkio subjekto turto ir nuosavybės rodiklių, ūkio subjektas vadovaujasi Verslo apskaitos standartais. Mūsų pastebėjimu, viešosios įstaigos pereina prie apskaitos politikos (taikyti Verslo apskaitos standartus), kurią taiko ir pelno siekiančios įmonės.

Analizuojamas pasirinktas 29 viešąsias įstaigas suskirstėme pagal veiklos pobūdį į 3 sektorius – mokymo (12 įstaigų), sveikatos priežiūros (12 įstaigų) ir kita (5 įstaigos) (1 priedas).

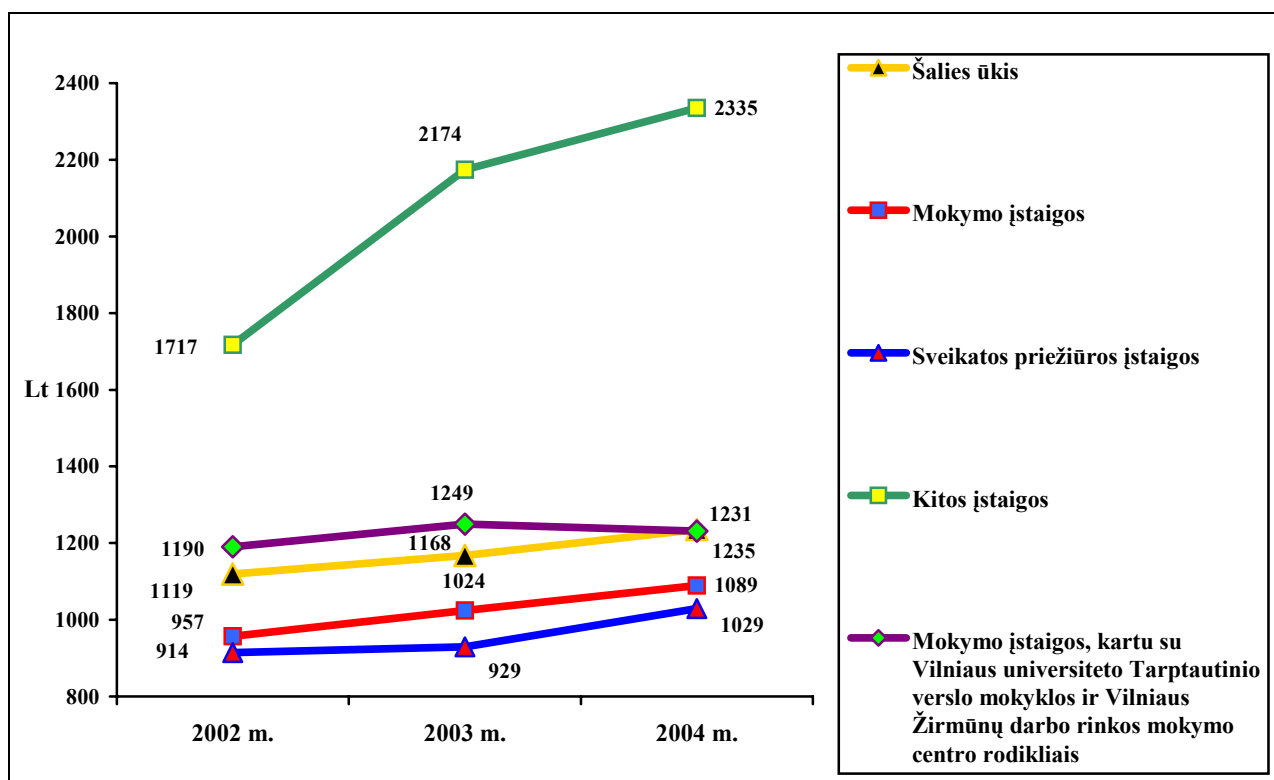
⁶ – Lietuvos Respublikos finansų ministro 2004-11-22 įsakymas Nr. 1K-372 „Dėl pelno nesiekiančių ribotos civilinės atsakomybės juridinių asmenų buhalterinės apskaitos ir finansinės atskaitomybės sudarymo ir pateikimo taisyklių tvirtinimo“.

Kaip buvo minėta, 2002–2004 m. laikotarpiu vidutinis mėnesinis darbo užmokestis šalies ūkio mastu padidėjo 10,4 %. Tuo pačiu laikotarpiu daugiausiai (36 %) padidėjo kitų viešųjų įstaigų bendras vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, o mokymo įstaigų (neįvertinant Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokyklos ir Vilniaus Žirmūnų darbo rinkos mokymo centro vadovų darbo užmokesčiai atitinkamai maždaug 7 ir 4 kartus viršijo mokymo įstaigų vadovų darbo užmokesčio vidurkį. Todėl tam, kad duomenys atspindėtų tikslesnius mokymo įstaigų darbo užmokesčio duomenis, ataskaitoje mes teikiame mokymo įstaigų rodiklius dviem būdais – su minėtų mokymo įstaigų rodikliais ir be jų.

Pastaba
VšĮ Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokyklos ir Vilniaus Žirmūnų darbo rinkos mokymo centro vadovų darbo užmokesčiai atitinkamai maždaug 7 ir 4 kartus viršijo mokymo įstaigų vadovų darbo užmokesčio vidurkį. Todėl tam, kad duomenys atspindėtų tikslesnius mokymo įstaigų darbo užmokesčio duomenis, ataskaitoje mes teikiame mokymo įstaigų rodiklius dviem būdais – su minėtų mokymo įstaigų rodikliais ir be jų.

Pavyzdys
Viešosios įstaigos Santariškių klinikų gydytojų vidutinis mėnesio darbo užmokestis 2005 m. gegužės mėn. sudarė 2480,3 Lt, o 2005 m. lapkričio mėn. – 2740,6 Lt, tai yra nuo 2004 m. padidėjo 78,5 %, slaugytojų vidutinis mėnesio darbo užmokestis 2005 m. gegužės mėn. sudarė 1535 Lt, o 2005 m. lapkričio mėn. – 1721 Lt, tai yra nuo 2004 m. padidėjo 46,5 %, vidutinis mėnesio darbo užmokestis 2005 m. gegužės mėn. sudarė 1549,9 Lt, o 2005 m. lapkričio mėn. – 1722 Lt, tai yra nuo 2004 m. padidėjo 51,9 %.

Norime pažymėti, kad 2005 metais sveikatos priežiūros įstaigos sudarė papildomus susitarimus su teritorinėmis ligonių kasomis dėl sutartinės sumos padidinimo iš Privalomojo socialinio draudimo fondo ir panaudojo ją minėtų įstaigų gydytojų ir slaugytojų darbo užmokesčiui didinti. Papildomuose susitarimuose nėra konkrečiai nurodyta, kaip ir pagal kokius kriterijus šias lėšas paskirstyti gydytojams ir slaugytojams.



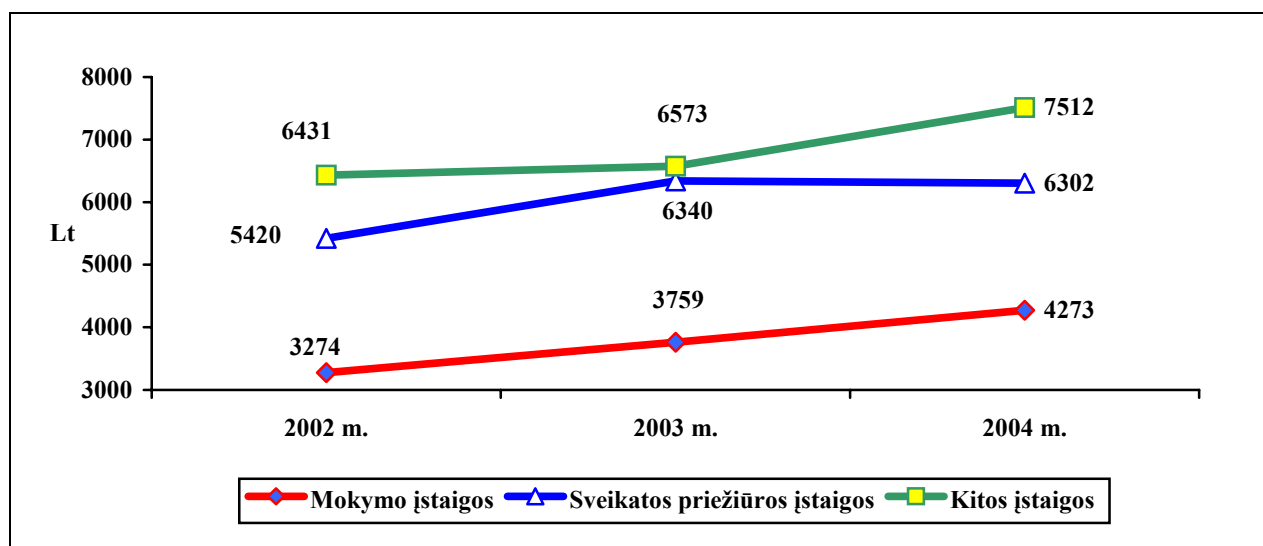
10 pav. Vidutinio mėnesinio šalies ūkio, mokymo, sveikatos priežiūros ir kitų įstaigų bendro vidutinio darbo užmokesčio kitimas 2002–2004 m.

Kitų įstaigų bendras vidutinis mėnesinis darbo užmokestis 2002–2004 m. laikotarpiu buvo vidutiniškai 77 % arba 1,77 karto didesnis už vidutinį mėnesinį darbo užmokestį šalies mastu, o tuo pačiu laikotarpiu mokymo įstaigų (neįvertinus Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokyklos ir Vilniaus Žirmūnų darbo rinkos mokymo centro rodiklių) – 15 % arba 1,15 karto, o sveikatos priežiūros įstaigų – 23 % arba 1,23 karto mažesnis (10 pav.).

Didžiausias darbo užmokestis 2002–2004 m. laikotarpiu buvo priskaičiuojamas kitų viešųjų įstaigų vadovams, vidutiniškai po 6839 Lt per mėnesį (17 % padidėjimas). Sveikatos priežiūros įstaigų vadovams darbo užmokesčio buvo priskaičiuojama vidutiniškai po 6021 Lt per mėnesį (16 % padidėjimas). Mažiausias darbo užmokestis 2002–2004 m. laikotarpiu buvo priskaičiuojamas

mokymo įstaigų (neįvertinus Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokyklos ir Vilniaus Žirmūnų darbo rinkos mokymo centro rodiklių) vadovams – vidutiniškai po 3769 Lt per mėnesį (31 % padidėjimas).

Maksimalūs nukrypimai
VšĮ Centrinės projektų valdymo agentūros bendras vidutinis darbo užmokestis 3,39 karto viršijo vidutinį šalies mėnesinį darbo užmokestį.
VšĮ „Vilniaus universiteto būsto“ bendras vidutinis darbo užmokestis buvo 1,59 karto mažesnis už vidutinį šalies mėnesinį darbo užmokestį.



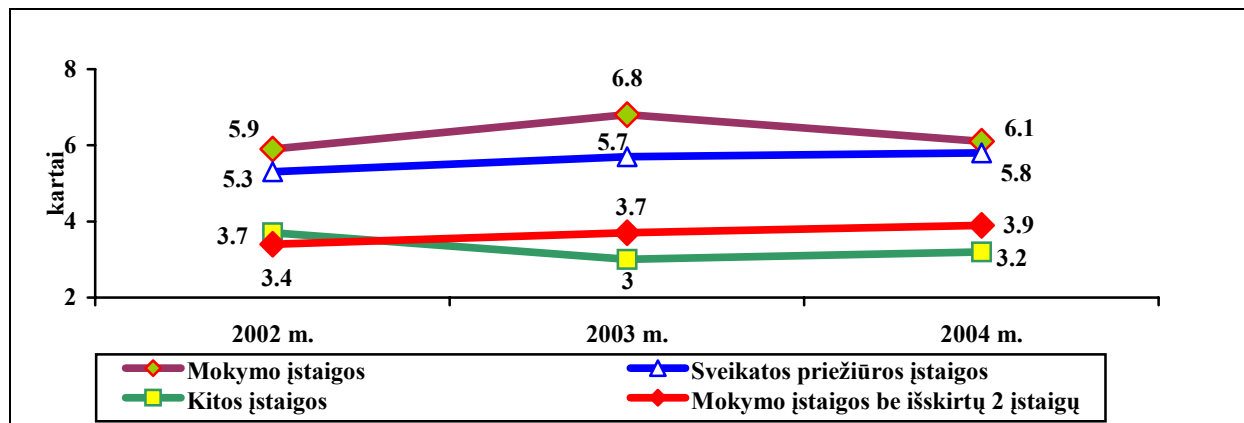
11 pav. Vadovams priskaičiuoto vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio palyginimas (mokymo įstaigų vadovų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis pateikiamas be Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokyklos ir Vilniaus Žirmūnų darbo rinkos mokymo centro vadovų atlyginimų).

Audituojamu 2002–2004 m. laikotarpiu iš nagrinėtų trijų rūšių viešųjų įstaigų didžiausias atotrūkis tarp vadovų ir bendro įmonės darbo užmokesčio buvo sveikatos priežiūros įstaigose. Jose vadovams darbo užmokesčio per mėnesį vidutiniškai buvo priskaičiuojama 6,3 karto daugiau negu jų vadovaujamų įstaigų darbuotojams. Mažiausias skirtumas buvo kitose įstaigose. Jų vadovams darbo užmokesčio buvo priskaičiuojama 3,3 karto daugiau negu darbuotojams.

Maksimalūs nukrypimai
Didžiausias darbo užmokestis 2002–2004 m. laikotarpiu tarp viešųjų įstaigų buvo priskaičiuotas VšĮ Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokyklos ir VšĮ Vilniaus Žirmūnų darbo rinkos mokymo centro vadovams – atitinkamai 27 882 Lt ir 13 276 Lt per mėnesį;
Mažiausias darbo užmokestis 2002–2004 m. laikotarpiu tarp viešųjų įstaigų buvo priskaičiuotas VšĮ Telšių regioninio profesinio mokymo centro vadovui – 1428 Lt per mėnesį.

Mokymo įstaigų vadovams darbo užmokesčio buvo priskaičiuojama 5,6 karto daugiau negu darbuotojams (12 pav.).

Audituojamu laikotarpiu daugiausiai (9 %) didėjo sveikatos priežiūros įstaigų vadovų priskaičiuoto darbo užmokesčio skirtumas nuo įstaigų bendro darbo užmokesčio, kitose įstaigose buvo atvirkščiai – minėtas skirtumas mažėjo (–16 %).



12 pav. Santykio (kartais) tarp vadovams priskaičiuoto mėnesinio darbo užmokesčio ir bendro jų vadovaujama įstaigų darbo užmokesčio palyginimas (mokymo įstaigų rodikliai pateikti su Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokyklos ir Vilniaus Žirmūnų darbo rinkos mokymo centro rodikliais).

Ketvirtoje lentelėje pateikiame, kokią viešųjų įstaigų vadovams priskaičiuoto darbo užmokesčio dalį sudarė ir kaip 2002–2004 m. laikotarpiu keitėsi pareiginis (tarnybinis) atlyginimas, premijos, priedai ir kitos išmokos (toliau tekste – kitos išmokos).

Maksimalūs nukrypimai

VšĮ Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokyklos vadovui 2002–2004 m. laikotarpiu per mėnesį darbo užmokesčio buvo priskaičiuota vidutiniškai 12 kartų daugiau negu jo vadovaujamos įstaigos darbuotojams.

VšĮ Telšių regioninio profesinio mokymo centro vadovui 2003–2004 m. laikotarpiu darbo užmokesčio per mėnesį darbo užmokesčio buvo priskaičiuota vidutiniškai 1,7 karto daugiau, negu jo vadovaujamos įstaigos darbuotojams.

4 lentelė. Priskaičiuoto mėnesinio darbo užmokesčio įstaigų vadovams struktūra.

Įmonės rūšis	Metai	Priskaičiuota darbo užmokesčio, Lt	Pareiginis (tarnybinis) atlyginimas		Kitos išmokos	
			Lt	Priskaičiuoto darbo užmokesčio dalis, %	Lt	Priskaičiuoto darbo užmokesčio dalis, %
Mokymo įstaigos*	2002	6297	3097	49,18	3200	50,82
	2003	6809	2954	43,38	3855	56,62
	2004	7108	3222	45,33	3886	54,67
Mokymo įstaigos**	2002	3274	1907	58,23	1367	41,77
	2003	3759	2171	57,75	1588	42,25
	2004	4273	2458	57,52	1815	42,48
Sveikatos priežiūros įstaigos	2002	5420	4810	88,75	610	11,25
	2003	6340	4879	76,95	1461	23,05
	2004	6302	4839	76,79	1463	23,21
Kitos įstaigos	2002	6431	4968	77,25	1463	22,75
	2003	6573	5573	84,78	1000	15,22
	2004	7512	6081	80,95	1431	19,05

* – mokymo įstaigų rodikliai be Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokyklos ir Vilniaus Žirmūnų darbo rinkos mokymo centro rodiklių.

** – mokymo įstaigų rodikliai su Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokyklos ir Vilniaus Žirmūnų darbo rinkos mokymo centro rodikliais.

Tarp nagrinėtų viešųjų įstaigų 2002–2004 m. laikotarpiu didžiausia kitų išmokų dalis visame priskaičiuotame darbo užmokestyje buvo priskaičiuojama mokymo įstaigų vadovams, vidutiniškai po 54 %. Sveikatos priežiūros ir kitų įstaigų vadovams išmokėtos kitos išmokos minėtu laikotarpiu sudarė vidutiniškai 19 % viso jiems priskaičiuoto darbo užmokesčio.

Maksimalūs nukrypimai
2002–2004 m. laikotarpiu didžiausia 80,5 % kitų išmokų dalis visame priskaičiuotame darbo užmokestyje buvo priskaičiuota Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokyklos vadovui. „Vilniaus universiteto būsto“ ir Šiaulių universiteto gimnazijos vadovams audituojamuoju laikotarpiu kitos išmokos nebuvo mokamos.

Kaip matyti iš 4 lentelėje pateiktų duomenų, vadovų (išskyrus kitų įstaigų) pareiginis (tarnybinis) atlyginimas 2002–2004 m. laikotarpiu beveik nesikeitė, o kitos išmokos padidėjo labai:

- mokymo įstaigų vadovų pareiginis (tarnybinis) atlyginimas beveik nesikeitė, o kitos išmokos padidėjo 1,21 karto;
- sveikatos priežiūros įstaigų vadovų pareiginis (tarnybinis) atlyginimas beveik nesikeitė, o kitos išmokos padidėjo 2,4 karto;
- kitų įstaigų vadovų pareiginis (tarnybinis) atlyginimas padidėjo 1,22 karto, o kitos išmokos beveik nepasikeitė.

Audito metu nustatėme atvejus, kai viešosiose įstaigose, kaip ir valstybinėse įmonėse ar akcinėse bendrovėse, direktorių pavaduotojams, vyriausiesiems finansininkams priskaitoma darbo užmokesčio daugiau negu įstaigų vadovams. Tokie atvejai rodo, kad vadovų darbo funkcijos ir atsakomybės lygis ir darbo užmokesčio lygis nėra adekvačiai paskirstyti.

Pavyzdžiai
Viešosios įstaigos Lietuvos radijo ir televizijos komercijos direktoriui 2002–2004 m. laikotarpiu vidutiniškai buvo mokama po 16 610 Lt per mėnesį, tuo tarpu šios įstaigos generaliniam direktoriui – po 7856 Lt per mėnesį, t.y. 2,1 karto mažiau.
Viešosios įstaigos Klaipėdos jūrininkų ligoninės vadovo pavaduotojui medicinai 2004 m. darbo užmokesčio buvo priskaičiuota 91 543 Lt, o vyr. finansininkui – 87 514 Lt, tuo tarpu įstaigos vadovui – 74 341 Lt arba vidutiniškai 20% mažiau. Tam įtakos turėjo ligoninės vyr. gydytojo pavaduotojui medicinai ir vyr. finansininkui 2002–2004 m. skirtos premijos.

IŠVADOS

8. Dalis viešųjų įstaigų buvo įsteigtos, reorganizavus jas iš biudžetinių įstaigų, todėl šių įstaigų darbo užmokesčio fondas planuojamas vadovaujantis biudžetinėms įstaigoms nustatyta darbo apmokėjimo tvarka. Kai kurioms įstaigoms vadovautis tokia tvarka nurodė jų steigėjai.

9. Toje pačioje sferoje dirbantys viešųjų įstaigų vadovai turi galimybę gauti didesnę darbo užmokestį negu biudžetinių įstaigų vadovai. Poįstatyminių aktų, kurie reglamentuotų viešųjų įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo principus, nėra, todėl viešųjų įstaigų vadovai, uždirbdami pajamas iš komercinės veiklos, gali formuoti didesnes sąnaudas, įvairiomis papildomomis išmokomis didindami darbo apmokėjimo sąnaudas.

10. Vyriausybė nėra reglamentavusi viešųjų įstaigų administracijos vadovų pareiginio (tarnybinio) darbo užmokesčio dydžio, priedų, premijų ar pašalpų dydžių. Viešųjų įstaigų vadovų darbo užmokesčio dydis nesiejamas su įstaigos veiklos rodikliais, kaip pavyzdžiui: darbuotojų skaičiumi, turto dydžiu, gaunamų pajamų suma, veiklos sfera, atsakomybės lygiu ar kt. Tokiu būdu išlieka esminiai skirtumai nustatant viešųjų įstaigų, valstybės įmonių, valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių vadovų darbo apmokėjimo principus.

REKOMENDACIJOS:

Atsižvelgdami į tai, kad Lietuvos Respublikos Seimas 2005-06-30 nutarimu Nr. X-303 pasiūlė Vyriausybei nustatyti viešųjų įstaigų, kurių dalininkės yra ministerijos ar kitos valstybės institucijos, valstybės turto ir valstybės biudžeto lėšų naudojimo atskaitomybės, kontrolės bei šių lėšų naudojimo darbo apmokėjimui tvarką,

Siūlome Lietuvos Respublikos Vyriausybei:

1. Įvertinus šioje ataskaitoje nurodytus valstybės įmonių ir valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių vadovų darbo apmokėjimo reglamentavimo trūkumus, peržiūrėti Vyriausybės 2002-08-23 nutarimo Nr. 1341 nuostatas;
2. Nustatyti premijos ar premijavimo sąvokų apibrėžimus ir taikymo principus;
3. Svarstyti galimybę įmonėms ir viešosioms įstaigoms reglamentuoti darbo užmokesčio fondo formavimo principus;
4. Nustatyti viešųjų įstaigų, kurių steigėjos ar dalininkės yra valstybės institucijos, administracijos vadovų darbo apmokėjimo tvarką.

Veiklos audito 2-ojo departamento
direktorė

Zita Valatkienė

Vyriausioji valstybinė auditorė

Daina Balčėtienė

1 priedas

VIEŠŪJŲ ĮSTAIGŲ, VALSTYBĖS ĮMONIŲ IR AKCINIŲ BENDROVIŲ, KURIOSE ATLIKTAS DARBO APMOKĖJIMO LĖŠŲ TYRIMAS, SARAŠAS:

Viešosios įstaigos:

Mokymo įstaigos – Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokykla, Vilniaus Žirmūnų darbo rinkos mokymo centras, Valstybės ir savivaldybės tarnautojų mokymo centras „Dainava“, Vilniaus statybininkų rengimo centras, Kretingos technologijos ir verslo mokykla, Panevėžio profesinio rengimo centras, Kauno paslaugų verslo darbuotojų profesinio rengimo centras, Daugų technologijos ir verslo mokykla, Kelmės profesinio rengimo centras, Telšių regioninis profesinio mokymo centras, Alantos technologijos ir verslo mokykla, Šiaulių universiteto Gimnazija.

Sveikatos priežiūros – Kauno medicinos universiteto onkologijos ligoninė, Vilniaus universiteto ligoninės Santariškių klinikos, Vilniaus universiteto ligoninės Žalgirio klinika, Respublikinė Vilniaus psichiatrijos ligoninė, Rokiškio psichiatrijos ligoninė, Kauno medicinos universiteto klinikos, Vilniaus universiteto vaikų ligoninė, Klaipėdos jūrininkų ligoninė, Respublikinė universitetinė ligoninė Vaiko raidos centras, Vilniaus universitetinė Antakalnio ligoninė, Nacionalinis kraujo centras, Respublikinė tuberkuliozės ir infekcinių ligų universitetinė ligoninė.

Kitos – Lietuvos verslo paramos agentūra, Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija, Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnyba, Centrinė projektų valdymo agentūra, „Vilniaus universiteto būstas“.

Valstybės įmonės:

Miškininkystės – Šalčininkų, Tauragės, Biržų, Varėnos, Valkininkų, Utenos, Ignalinos, Tytuvėnų, Šiaulių, Kuršėnų, Panevėžio, Trakų, Radviliškio, Vilniaus, Telšių, Alytaus, Raseinių, Kupiškio, Rietavo, Anykščių, Jonavos, Šakių, Kauno, Prienų, Kretingos, Kaišiadorių, Joniškio, Nemenčinės, Zarasų, Veisiejų, Švenčionėlių, Kėdainių, Rokiškio, Jurbarko, Mažeikių, Marijampolės, Šilutės, Pakruojo, Ukmergės, Druskininkų miškų urėdijos, Dubravos eksperimentinė-mokomoji miškų urėdija ir Kazlų Rūdos mokomoji miškų urėdija.

Transporto – Oro navigacija, Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija, Kauno aerouostas, Tarptautinis Vilniaus oro uostas, „Automagistralė“, Vidaus vandens kelių direkcija, Panevėžio, Klaipėdos, Vilniaus, Alytaus, Tauragės, Šiaulių, Marijampolės, Utenos, Telšių, Kauno regionų keliai.

Kitos – Seimo leidykla „Valstybės žinios“, Valstybės turto fondas, Transporto ir kelių tyrimo institutas, Ignalinos atominė elektrinė, „Regitra“, „Visagino energetikos remontas“, „Pieno tyrimai“, Žemės ūkio informacijos ir kaimo verslo centras, LZŪ ir MP rinkos reguliavimo agentūra, Lietuvos monetų kalykla, „Problematika“, Registrų centras, Miškotvarkos institutas, Giraitės ginkluotės gamykla, Vilniaus metrologijos centras, „Visagino energija“, Visagino transporto centras, „Visagino statybininkai“, Valstybinis žemėtvarkos institutas, Marijampolės pataisos namai, „Gyvulių produktyvumo kontrolė“, Lietuvos paštas.

Akcinės bendrovės:

AB „Alytaus tekstilė“, AB „Lietuvos geležinkeliai“, AB „Lietuvos energija“, AB „Klaipėdos nafta“, UAB Lietuvos parodų centras „Litexpo“, AB „Rytų skirstomieji tinklai“, AB Turto bankas, AB Lietuvos elektrinė, AB „Jonavos grūdai“, AB „Detonas“, AB Smiltynės perkėla, AB Lietuvos radijo ir televizijos centras, UAB Aerogeodezijos institutas, AB „Geležinkelio apsaugos želdiniai“, AB „Šiaulių hidroprojekta“, UAB sanatorija „Pušyno kelias“, UAB „Senevita“, UAB „Pasala“, AB „Šilutės polderiai“, UAB Upytės eksperimentinis ūkis.