



JONAVOS RAJONO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBA

Biudžetinė įstaiga, Žeimių g. 13, LT-55158 Jonava,
telefonas (8 349) 61744, el. paštas kontrolieriaus.tarnyba@jonava.lt
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188612293

Įstaigoms pagal sąrašą

2023-03-30 Nr. 2K-

Jonavos rajono savivaldybės administracijos
švietimo, kultūros ir sporto skyriaus vedėjai
Violetai Kolesnikienei

DĖL PASTEBĖJIMŲ, ATLIKUS AUDITO PROCEDŪRAS

Jonavos rajono savivaldybės kontrolės ir audito tarnyba (toliau – Tarnyba) atlieka Jonavos rajono savivaldybės 2022 metų konsoliduotųjų ataskaitų rinkinio, biudžeto ir turto naudojimo finansinį (teisėtumo) auditą. Tarnybos 2023-01-04 raštu Nr. 2K-2 „Dėl audito procedūrų atlikimo“ informavome, kad Jonavos vaikų lopšeliuose - darželiuose (toliau – Įstaigose) atliksime pagrindines audito procedūras darbo užmokesčio ir socialinio draudimo išlaidų/sąnaudų apskaitos srityse bei vertinsime Savivaldybės biudžeto asignavimų, skirtų darbo užmokesčio ir socialinio draudimo, naudojimo teisėtumą. Atlikę šias procedūras, Įstaigoms teikiame pastebėjimus.

1. Peržiūrėjus 2022 m. priimtų ir atleistų darbuotojų darbo sutartis bei susitarimus dėl papildomo darbo, nustatyta, kad vis dar netinkamai pildomos darbuotojų darbo sutartys.

- Nesivadovaujama Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (toliau – LR DK) 34 str. nuostatomis, nes:

nenurodomas įstaigos adresas¹;

neteisingai nurodoma darbuotojo pareigybė²;

atliekant darbo sutarčių sąlygų pakeitimus, nenurodomas, koks būtinųjų darbo sutarčių sąlygų punktas yra keičiamas (papildomas);³

atliekami netikslūs įrašai apie darbuotojų darbo užmokesčių⁴.

- Nenurodomas darbuotojo elektroninio pašto adresas, dėl to kyla rizika, kad nebus vykdoma LR DK 148 str. 1 d. nuostata „Darbdavys ne rečiau kaip kartą per mėnesį raštu ar elektroniniu būdu privalo darbuotojui pateikti informaciją apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodydamas viršvalandinių darbų trukmę.“⁵

¹ I/d „Bitutė“

² I/d „Žilvitis“ 2022-09-01 darbo sutartyje Nr. 3P-152 nurodyta, kad darbuotojo darbo funkcija yra "0,7 et. ikimokyklinio ugdymo mokytojos ir 0,3 et. priešmokyklinio ugdymo mokytojos pareigose". Kadangi tai yra dvi atskiros pareigybės, su darbuotoju turėjo būti susitarta, kuri funkcija bus pagrindinė, o kuri papildoma. Dėl papildomos funkcijos turėjo būti sudarytas susitarimas dėl papildomo darbo. Taip pat neteisingai nurodyta darbo laiko norma šioms abejoms pareigybėms.

³ I/d „Bitutė“, I/d „Saulutė“

⁴ I/d „Saulutė“, I/d „Dobilas“

⁵ I/d „Dobilas“ - iš septynių 2022 m. sudarytų darbo sutarčių trijose nenurodytas el. pašto adresas; I/d „Pakalnutė“ - iš devynių 2022 m. sudarytų darbo sutarčių aštuoniose nenurodytas el. pašto adresas; I/d „Saulutė“ - iš aštuonių 2022 m. sudarytų darbo sutarčių septyniose nenurodytas el. pašto adresas; I/d „Žilvitis“ - iš keturių 2022 m. sudarytų darbo sutarčių trijose nenurodytas el. pašto adresas.

- Darbuotojų darbo sutartyse nenurodyti darbo užmokesčio mokėjimo sąlygos ir terminai, kaip tai numatyta patvirtintoje Pavyzdinėje darbo sutarties formoje⁶.

- Atliekant darbuotojų darbo sutarčių pakeitimus, sudarant susitarimus dėl papildomo darbo, keičiant mokytojų darbo krūvį, nurodomas tik pareiginės algos pastoviosios dalies ir etato dydis, tačiau nenurodoma darbuotojo darbo laiko norma, arba ji nurodoma neteisingai.⁷

- Susitarimai dėl papildomo darbo neatitinka LR DK 35 str. reikalavimų, nes nenurodoma kuri pareigybė (darbo funkcijos) yra pagrindinė⁸ arba klaidingai nurodomos darbuotojo pagrindinės darbo funkcijos (pareigos)⁹; neatliekami įrašai apie susitarimo su darbuotoju dėl papildomo darbo nutraukimą.¹⁰

- Darbo sutartyse, papildomose susitarimuose nėra darbuotojo ar direktoriaus parašų¹¹.

- Atliekant tą pačią darbo funkciją, su darbuotoju sudaromi susitarimai dėl papildomo darbo, nors pasak Valstybinės darbo inspekcijos viešosios konsultacijos, toks darbas galėtų būti traktuojamas kaip darbuotojo darbo masto (krūvio) didinimas.¹²

Pastebėta, kad:

į darbuotojo darbo sutartį yra įrašomos vienkartinio pobūdžio priemokos, kurios skiriamos direktoriaus įsakymu (už darbą su ukrainiečių vaikais). Manome, kad šiuo atveju užtektų darbuotoją supažindinti su direktoriaus įsakymu;

be aiškaus pagrindo yra sudaromos terminuotos darbo sutartys, kurios vėliau pratęsimos arba tampa neterminuotomis. Norime atkreipti dėmesį, kad LR DK 36 str. numato, kad siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat ar sulygtas darbas tinka darbuotojui, sudarydamos darbo sutartį darbo sutarties šalys gali sulygti dėl išbandymo.

2. Patikrinus 2022 m. rugsėjo - gruodžio mėn. sudarytus darbuotojų darbo laiko grafikus ir darbo laiko apskaitos žiniaraščius, nustatyta, kad:

- darbo laiko grafikuose neteisingai nurodomos mokytojų netiesioginiam darbui su mokiniais darbo valandos¹³;

- mokytojų darbo laikas grupėse dubliuojasi¹⁴;

- darbuotojo darbo laiko grafike nurodytas darbo laikas neatitinka pareigybės aprašyme nurodytų funkcijų¹⁵;

- sudaryti darbo grafikai kelia abejonių, yra neaiškūs, neteisingi¹⁶.

3. Dviejose Įstaigose¹⁷ dirba kūno kultūros mokytojas, kuriam nustatytas darbo laikas ir sudarytas darbo grafikas kaip meninio ugdymo mokytojui. LR Švietimo, mokslo ir sporto ministerijai (toliau – ŠMM) buvo pateiktas paklausimas dėl minėto mokytojo darbo užmokesčio ir darbo laiko. Gautas atsakymas „*tokio specialisto, kaip kūno kultūros (ar fizinio ugdymo) mokytojas, pagal „Pareigybių, kurias atliekant darbas yra laikomas pedagoginiu, sąrašą“ (https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.219282/asr) ikimokyklinio ugdymo įstaigoje nėra. Todėl*

⁶ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymas Nr. A1-343 (l/d „Saulutė“)

⁷ l/d „Saulutė“, l/d „Žilvitis“, l/d „Pakalnutė“

⁸ l/d „Dobilas“;

⁹ l/d „Saulutė“, l/d „Žilvitis“;

¹⁰ l/d „Lakštingalėlė“

¹¹ l/d „Pakalnutė“, l/d „Saulutė“

¹² l/d „Lakštingalėlė“ <https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=492&lang=lt>

¹³ l/d „Bitutė“ darbo grafikai patikslinti audito metu, l/d „Lakštingalėlė“, l/d „Pakalnutė“, l/d „Žilvitis“

¹⁴ l/d „Saulutė“; l/d „Lakštingalėlė“

¹⁵ l/d „Saulutė“ Kiemsargio priduodančio signalizaciją pareigybės aprašymo (direktoriaus 2022-04-29 įsakymas Nr.1V-61) funkcijose 7.1 p. nurodyta "**Ryte apžiūri teritoriją, radęs akivaizdžius pažeidimus, trūkumus, nedelsiant informuoja lopšelio – darželio ūkvedį;**", tačiau darbuotojo darbo grafikas **16.30 - 18.30**

¹⁶ l/d „Pakalnutė“ – mokytoja į darbą atvyksta tik vienai kontaktinei darbo valandai; l/d „Lakštingalėlė“ ne visuose grafikuose nurodyta kurioje grupėje mokytojas dirba; l/d „Lakštingalėlė“, l/d „Pakalnutė“, l/d „Bitutė“ abejonių keliai tokie darbo grafikai, kai mokytojas atvyksta į darbą ryte, dirba pusę, dvi ar tris valandas, po to turi 2-5 val. pertrauką ar nekontaktinį darbo laiką ir po to vėl ateina į darbą; l/d „Žilvitis“ sudarius papildomą susitarimą jungimo dėl 0,44 et. mokytojo pareigų, nebuvo patikslintas pagrindinių pareigų darbo grafikas, todėl darbo laikas dubliuojasi; neteisingai išskirtos ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo mokytojos darbo valandos; l/d „Bitutė“ mokytojas per vieną darbo dieną dirba net septyniose grupėse.

¹⁷ l/d „Saulutė“, l/d „Dobilas“

svarbu, kuo tiksliai minimas asmuo dirba, kokia jo pareigybė. Jei įgyvendina neformaliojo švietimo programą, dirba kaip neformaliojo ugdymo mokytojas, tai jo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas ir darbo krūvio sandara apskaičiuojama pagal Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (toliau - Apmokėjimo už darbą įstatymas) 5 priedo I skyriaus nuostatas.

Taigi, jei asmens pareigybė yra neformaliojo (papildomojo) ugdymo mokytoja (pedagogas), darbo laikas nurodytas Apmokėjimo už darbą įstatymo 5 priedo I skyriaus 4 punkte: mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), darbo laikas per savaitę yra 36 valandos. “

4. Įstaigoje¹⁸ dirba neformaliojo ugdymo mokytojai, kuriems nustatytas darbo laikas ir sudarytas darbo laiko grafikas kaip meninio ugdymo mokytojui. Išsiaiškinus kokius užsiėmimus veda minėti mokytojai, nustatyta, kad tai anglų kalba, šokis, dailė, dainavimo studija. Meninis ugdymas plačiąja prasme apima tik daile, muziką, šoki, teatrą ir mokomąją literatūrą¹⁹. Manome, kad mokytojo, kuris moko vaikus anglų kalbos, pareigybė turėtų būti neformaliojo ugdymo mokytojas ir vadovaujantis aukščiau minėtu ŠMM išaiškinimu, jam turėtų būti nustatyta 36 valandų per savaitę darbo laiko norma.

5. Patikrinus darbuotojų darbo laiko grafikus, darbo laiko apskaitos žiniaraščius, personalo įsakymus, nustatyta, kad darbdavys nesivadovauja LR DK 120 str. 1 d. „Darbdavys privalo tvarkyti darbuotojų darbo laiko apskaitą <...>“ nuostatomis ir netinkamai tvarko darbuotojų darbo laiko apskaitą, nes:

- dvejose įstaigose²⁰ mokytojai jų ligos, atostogų, komandiruočių metu nėra vaduojami, todėl nėra aišku kaip užtikrinamas ugdymo procesas. Kokie /ir ar priimami sprendimai, kad būtų užtikrintas ugdymo procesas, Įstaigos informacijos nepateikė;

- vienoje Įstaigoje²¹ taikoma neteisinga praktika, kai darbuotojui pavedama vykdyti tokią pačią darbo funkciją, kuri atliekama viršijant nustatytą dienos ar apskaitinio laikotarpio darbo laiko trukmę ir už tai darbuotojui skiriama tik priemoka vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (toliau - DAĮ) 10 str. 1 d. 2 p. Darbo laiko apskaitos žiniaraštyje tokiu atveju nenurodomas darbuotojo papildomai dirbtas laikas. Peržiūrėjus darbuotojų darbo laiko grafikus, nustatyta, kad siekiant užtikrinti grupės darbo laiką, darbuotojas privalėjo dirbti papildomą darbo laiką. Vadovaujantis Valstybinės darbo inspekcijos viešąją konsultacija²², toks darbas, viršijantis įprastą darbo laiko trukmę, galėtų būti kvalifikuotinas kaip padidintas darbų mastas ir darbuotojui tokiu atveju turi būti garantuojamas proporcingai didesnis, palyginti su nustatyta norma, apmokėjimas.

- Įstaigose darbuotojams, dirbantiems skirtingą darbo valandų skaičių per dieną, neteisingai suteikiamas ir apmokamas papildomos poilsio dienos auginantiems vaikus. Mokytojams suteikiama ir apmokama papildoma poilsio diena pagal jų darbo laiko grafike atitinkamą dieną nurodytą darbo valandų skaičių, nors turėtų būti papildoma poilsio diena suteikta proporcingai mokytojo užimamo etato dydžiui. Teikiame nuorodą į Valstybinės darbo inspekcijos viešąją konsultaciją²³ kaip turėtų būti sumuojamas papildomas poilsio laikas naudojantis LR DK 138 str. 3 d. numatyta garantija.

6. Visose Įstaigose darbuotojams, kurių darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, neteisingai suteikiamos kasmetinės atostogos. Vadovaujantis LR DK 126 str. 2 d. „Darbuotojams <...> suteikiamos ne mažiau kaip dvidešimt darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) arba ne mažiau kaip dvidešimt keturių darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos. Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis

¹⁸ 1/d „Pakalnutė“

¹⁹ <https://mokslai.lietuviuzodynas.lt/pedagogika/meninis-ugdymas>

²⁰ 1/d „Bitutė“, 1/d „Lakštingalėlė“

²¹ 1/d „Pakalnutė“

²² <https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=492&lang=lt>

²³ <https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=578&lang=lt>

arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip keturių savaitių trukmės atostogos.“ Pagal DK 128 str. 1 d. „Kasmetinės atostogos turi būti suteikiamos bent kartą per darbo metus. Bent viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip dešimt darbo dienų arba ne mažiau kaip dvylika darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę), o jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, atostogų dalis negali būti trumpesnė kaip dvi savaitės“. VDI inspekcijos nuomone „viena iš dalių turi būti ne trumpesnė kaip dvi savaitės, o likusios dalys suteikiamos po savaitę. Suteikiant, pvz., 1 atostogų savaitę, darbo laiko apskaitos žiniaraštyje kaip atostogos apskaitamos visos 7 kalendorinės dienos. Kasmetinės atostogos aptariamam atveju taip pat perskaičiuojamos savaitėmis: pvz., jei darbuotojas turi sukaukęs 21 kalendorinę dieną atostogų, jam suteikiamos 3 savaitės atostogų (21:7). Jei darbuotojas yra sukaukęs, pvz., 20 kalendorinių kasmetinių atostogų, jam priklauso 2 savaitės atostogų, o dėl likusių 6 atostogų dienų panaudojimo šalys gali tartis bendru sutarimu“.²⁴

7. Vienoje Įstaigoje²⁵ neteislingai suteikiamos atostogos darbuotojui, kuris atlieka pagrindinę ir papildomą darbo funkciją ir pagal šias funkcijas teisės aktai numato skirtingą kasmetinių atostogų trukmę. Darbo santykis yra vienas, tai ir atostogauti darbuotojas, pagal visas darbo funkcijas, turi vienu metu. Pagal Darbo kodekso 126 str. 1 p. „Kasmetinės atostogos – laisvas nuo darbo laikas, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, mokant jam atostoginius“. Vadovaujantis Valstybinės darbo inspekcijos viešąją konsultacija²⁶ „Turėtų būti vadovujamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 35 straipsnio 7 dalimi, jeigu atlikdamas susitarime dėl darbo funkcijų jungimo numatytą papildomą darbo funkciją darbuotojas dėl to įgyja teisę naudotis šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytomis papildomomis teisėmis ar pareigomis (ilgesniu poilsio laiku, trumpesniu darbo laiku, atostogomis ir kita), jos šiam darbuotojui taikomos tik tada, kai atliekama papildoma funkcija, ir tik tiek, kiek ji atliekama. Tai reiškia, kad tuo atveju, jeigu pagal pagrindines pareigas darbuotojui priklauso, pavyzdžiui 20 darbo dienų kasmetinių atostogų, o pagal susitarimą dėl papildomo darbo - 40 darbo dienų atostogų, darbuotojui suteikiamos kasmetinės atostogos ilgesnės trukmės (40 darbo dienos), tačiau po 20 darbo dienų darbuotojas turi teisę grįžti į pagrindines pareigas papildomose pareigose tęsiant atostogas dar 20 darbo dienų). Vis dėlto, jeigu darbuotojui pagal pagrindines pareigas priklauso ilgesnės trukmės atostogos (pavyzdžiui, pagrindinės pareigos yra mokslo darbuotojas, kurioms priklauso 40 darbo dienos kasmetinių atostogų, o papildoma funkcija – administratorius - 20 darbo dienų atostogų), darbuotojui suteikiama ilgesnės trukmės kasmetinės atostogos abiem pareigoms vienu metu.“

8. Vienoje Įstaigoje²⁷ darbuotojui nebuvo apmokėta už darbą komandiruotės metu. Vadovaujantis LR DK 107 str. nuostatomis „1. Darbuotojo komandiruotė yra jo darbo pareigų atlikimas kitoje, negu yra nuolatinė darbo vieta, vietoje. 2. Darbuotojo komandiruotės metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis.“ Vadovaujantis LR DK 144 str. 1 d. darbuotojui turėjo būti sumokėtas ne mažesnis kaip dvigubas darbo užmokestis arba vadovaujantis LR DK 144 str. 5 str. darbuotojo prašymu darbo poilsio dienomis laikas, padauginti iš LR DK 144 str. 1 d. nustatyto atitinkamo dydžio, galėjo būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

9. Norėtume atkreipti dėmesį į darbuotojams mokamas materialines pašalpas. Vadovaujantis LR DK 140 str. 5 d. „Darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokio diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais.“ Įstaigų darbo apmokėjimo sistemose nuostatos apie materialinių pašalpų skyrimą yra nekonkrečios ir neaiškios, todėl skiriant šias pašalpas susidaro galimybė nesivadovauti lygiateisiškumo principu. Tad kodėl Įstaigoje²⁸ vieniems darbuotojams mokama 0,5 MMA dydžio materialinė pašalpa, o kitiems 1,0 MMA dydžio materialinė pašalpa lieka neaišku.

10. Pastebėta, kad Įstaigų darbuotojų kasmetinių atostogų grafikai (kasmetinių atostogų suteikimo eilė) nėra informatyvūs, t. y. nenurodyta - darbo metai už kuriuos darbuotojas atostogauja;

²⁴ https://www.vdi.lt/PdfUploads/6_Klausimai_Atsakymai_DK.pdf

²⁵ 1/d „Bitutė“ (direktoriaus 2022-05-06 įsakymas Nr.2P-11)

²⁶ <https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=474>

²⁷ 1/d „Bitutė“ (direktoriaus 2022-10-07 įsakymas Nr.2P-30)

²⁸ 1/d „Bitutė“

darbuotojui priklausanti atostogų norma; likęs nepanaudotų atostogų dienų skaičius. Šios informacijos nepateikimas įtakoja nepanaudotų kasmetinių atostogų likutį metų pabaigoje.

Prašome Įstaigų atkreipti dėmesį į teiktus pastebėjimus ir priimti tinkamus sprendimus, kad nustatyti neatitikimai nesikartotų. Siekiant išvengti šių neatitikimų, rekomenduojame Įstaigoms sustiprinti vidaus kontrolę personalo valdymo srityje ir tinkamai tvarkyti darbuotojų darbo sutartis ir darbo laiko apskaitą, teisingai suteikti darbuotojams kasmetines atostogas.

Rekomenduojame –

1. 1/d „Saulutė“ ir 1/d „Dobilas“ priimti sprendimus dėl teiktų pastebėjimų (žr. 3 punktą);
2. 1/d „Pakalnutė“ priimti sprendimus dėl teiktų pastebėjimų (žr. 4 punktą);
3. 1/d „Bitutė“ apmokėti darbuotojui už darbą komandiruotės metu (žr. 8 punktą).

Savivaldybės kontrolieriaus pavaduotoja

Asta Komičienė

ĮSTAIGŲ SĄRAŠAS

Jonavos vaikų lopšelis-darželis „Žilvitis"
Jonavos vaikų lopšelis-darželis „Lakštingalėlė"
Jonavos vaikų lopšelis - darželis "Bitutė"
Jonavos vaikų lopšelis-darželis „Saulutė"
Jonavos vaikų lopšelis-darželis „Pakalnutė"
Jonavos vaikų lopšelis- darželis „Dobilas"