

TVIRTINU
Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo
departamento prie Vidaus reikalų ministerijos
direktorius
vidaus tarnybos generolas

Saulius Greičius
2023 m. lapkričio 22 d.

Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo išvada

2023-11-22 Nr. 6-5381 /2023(3.52 E)
Vilnius

1. Viešojo sektoriaus subjektas, kuriame atliktas KPT nustatymas (veiklos sritis (-ys), kurioje (-iose) buvo atliekamas korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymas, jos (-ų) trumpas aprašymas).	KPT nustatymas atliktas Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamento prie Vidaus reikalų ministerijos (toliau – PAGD) ir jam pavaldžių įstaigų bendrojoje veiklos srityje: valstybės tarnautojų ir darbuotojų skatinimas ir priemokų jiems skyrimas.
2. Asmenys (subjektai), atlikę viešojo sektoriaus subjekto KPT nustatymą	PAGD Vidaus tyrimų skyriaus vyriausiasis tyrėjas Mindaugas Valaitis.
3. Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo pradžios ir pabaigos laikas. Analizuotas laikotarpis.	Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo pradžia – 2023 m. birželio 13 d. (PAGD direktoriaus 2023 m. birželio 13 d. pavedimas Nr. 6-3596 /2023(3.52 E) „Dėl korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo“). Pabaiga – 2023 metų lapkričio 13 d. Analizuotas 2021 – 2022 m. laikotarpis.
4. Nustatytos rizikos, jų lygiai, suskirstymas pagal svarbą KPT nustatymo metu skatinimo vienkartinė pinigine išmoka procedūros ir priemokos skyrimo procedūros suskirstytos į etapus ir išskirtos kiekvieno procedūros etapo galimos rizikos ir jų veiksniai (žr. išvados priedą). Atlikus KPT nustatymą, rizikos pagal svarbą (tikimybę kilti rizikai ir jos galimą poveikį) suskirstytos mažėjimo tvarka: R ₁ : Priemoka skiriama neteisėtai (nepagrįstai) R ₂ : Susiję asmenys (padaliniai) suderina teisės aktų reikalavimų neatitinkantį įsakymo projektą dėl priemokos skyrimo R ₃ : Priimamas neteisėtas (nepagrįstas) sprendimas skirti priemoką R ₄ : Susiję asmenys (padaliniai) suderina teisės aktų reikalavimų neatitinkantį tarnybinį pranešimą dėl priemokos skyrimo R ₅ : Siūloma skirti priemoką darbuotojui, neturinčiam teisės ją gauti R ₆ : Vienkartinė pinigine išmoka skiriama neteisėtai (nepagrįstai) R ₇ : Susiję asmenys (padaliniai) suderina teisės aktų reikalavimų neatitinkantį įsakymo dėl skatinimo vienkartinė pinigine išmoka projektą R ₈ : Priimamas neteisėtas (nepagrįstas) sprendimas skirti vienkartinę pinigine išmoka R ₉ : Susiję asmenys (padaliniai) suderina teisės aktų reikalavimų neatitinkantį tarnybinį pranešimą dėl skatinimo vienkartinė pinigine išmoka	

R₁₀: Darbuotojo, kuriam siūloma skirti priemoną, neprašoma rašytinio sutikimo tais atvejais, kai toks sutikimas turi būti gaunamas

R₁₁: Tarnybinio pranešimo dėl priemonos skyrimo turinys neatitinka teisės aktų reikalavimų

R₁₂: Teikiamas paskatinti darbuotojas, neturintis teisės gauti vienkartinę piniginę išmoką

R₁₃: Neteikiamas paskatinti darbuotojas, turintis teisę gauti vienkartinę piniginę išmoką.

R₁₄: Tarnybinio pranešimo dėl skatinimo vienkartinę pinigine išmoka turinys neatitinka teisės aktų reikalavimų

R₁₅: Įsakymo projektas dėl priemonos skyrimo nederinamas teisės aktų nustatyta tvarka su visais susijusiais asmenimis (padaliniais)

R₁₆: Įsakymo projektas dėl skatinimo vienkartinę pinigine išmoka nederinamas teisės aktų nustatyta tvarka su visais susijusiais asmenimis (padaliniais)

R₁₇: Tarnybinis pranešimas dėl skatinimo vienkartinę pinigine išmoka nederinamas teisės aktų nustatyta tvarka su visais susijusiais asmenimis (padaliniais)

R₁₈: Tarnybinis pranešimas dėl priemonos skyrimo nederinamas teisės aktų nustatyta tvarka su visais susijusiais asmenimis (padaliniais)

Pažymėtina, kad pradiniuose skatinimo vienkartinę pinigine išmoka procedūros ir priemonų skyrimo procedūros etapuose (pvz. tarnybinio pranešimo rengimas, tarnybinio pranešimo derinimas, sprendimo priėmimas) etapuose įvardytos rizikos gali būti laikomos ir vėlesnių etapų (pvz. įsakymo projekto dėl skatinimo ar priemonos skyrimo rengimas, įsakymo derinimas, išmokos ar priemonos skyrimas) rizikų veiksniais.

POVEIKIS	Katastrofinis	5	10	15	20	25
	Kritinis	4	8	12	16	20
	Pastebimas	3	6	9	12	15
	Žemas	2 R ₁₂ , R ₁₃ , R ₁₅ , R ₁₆	4 R ₁ , R ₂ , R ₃ , R ₄ , R ₅ , R ₆ , R ₇ , R ₈ , R ₉	6	8	10
	Nereikšmingas	1	2 R ₁₄	3 R ₁₀ , R ₁₁ ,	4	5

		R ₁₇ , R ₁₈				
		Labai žema	Žema	Vidutinė	Aukšta	Labai aukšta
TIKIMYBĖ						
4.1. Raudonas rizikingumo lygis (žemėjančia tvarka nuo didžiausio balo)						
4.2. Geltonas rizikingumo lygis (žemėjančia tvarka nuo didžiausio balo)						
4.3. Žalias rizikingumo lygis (žemėjančia tvarka nuo didžiausio balo)			<p>R₁ = 4 (T=2, P=2)</p> <p>Priemokų skyrimo srityje analizuotu laikotarpiu nenustatyta atvejų, kad priemokos būtų skiriamos nesant realaus pagrindo (nesant/imituojant padidėjusį darbo krūvį ar papildomas užduotis ar funkcijas). Nenustatyta atvejų, kad būtų skiriamos didesnės priemokos, nei reglamentuoja teisės aktai. Nerasta duomenų, kad padalinių darbuotojams priemokos būtų skiriamos šališkai ir tendencingai.</p> <p>Fiksuoti pavieniai formalūs teisės aktų, reglamentuojančių priemokų skyrimą, pažeidimų atvejai (pareigūnui tuo pačiu laikotarpiu skiriamos skirtingų rūšių priemokos arba pareigūnui skiriama priemonė ne tuo teisiniu pagrindu). Nustatyti vidinių PAGD ir jam pavaldžių teisės aktų, reglamentuojančių priemokų skyrimą, trūkumai.</p> <p>R₂ = 4 (T=2, P=2)</p> <p>Atvejai, kai susiję asmenys suderina teisės aktų reikalavimų neatitinkantį įsakymo projektą dėl priemokos skyrimo, yra pavieniai. Neatitikimai formalūs, nesusiję su šališku ir tendencingu priemokų konkretiems darbuotojams skyrimu, priemokų nepagrįstumu ar maksimalių priemokų sumų viršijimu.</p> <p>R₃ = 4 (T=2, P=2)</p> <p>Nepagrįstų sprendimų skirti priemonę priėmimo atvejų iš esmės nenustatyta. Nustatyti pavieniai atvejai, kuomet priimamas sprendimas pareigūnui tuo pačiu laikotarpiu skirti skirtingų rūšių priemokas arba priemonė skiriama ne tuo teisiniu</p>			

pagrindu. Tačiau priemoka paskiriama už realų darbo krūvio padidėjimą ar nustatytas papildomas užduotis, atvejai nesusiję su šališku ir tendencingu priemokų konkreitiems darbuotojams skyrimu, priemokų nepagrįstumu ar maksimalių priemokų sumų viršijimu.

R₄ = 4 (T=2, P=2)

Tarnybiniai pranešimai derinami ir koreguojami rengimo stadijoje, rengėjui konsultuojantis ir derinant tarnybiniame pranešime reikalingą nurodyti informaciją su atitinkamais padaliniais. Tarnybinių pranešimų atmetimo ir grąžinimo rengėjui tobulinti atvejai dokumentų valdymo sistemoje reti. Nustatyti pavieniai atvejai, kuomet suderinamas tarnybinis pranešimas su siūlymu pareigūnui, gaunančiam vienos rūšies priemoką, tuo pačiu laikotarpiu skirti kitos rūšies priemoką, arba pareigūnui skirti priemoką kitu teisiniu pagrindu, negu realiai priklausytų.

R₅ = 4 (T=2, P=2)

Be aukščiau minėtų atvejų, tokių siūlymų nenustatyta.

R₆ = 4 (T=2, P=2)

Atvejų, kuomet darbuotojui nepagrįstai (nesant tarnybos ar gyvenimo jubiliejaus sukakties) būtų skiriama išmoka, nenustatyta. Nustatyti trys atvejai, kai darbuotojas tais pačiais kalendoriniais metais skatinamas vienkartinė pinigine išmoka abiejų sukakčių progomis, nors pagal teisės aktų reikalavimus šiuo pagrindu tais pačiais metais darbuotojui vienkartinę piniginę išmoką paskatinimo tvarka galima skirti tik vieną kartą (arba tarnybos metų, arba jubiliejinės sukakties proga).

R₇ = 4 (T=2, P=2)

Nustatyti trys atvejai, kai susiję asmenys (padaliniai) suderina įsakymo dėl skatinimo vienkartinė pinigine išmoka projektą, nors pagal teisės aktų reikalavimus tais atvejais

skatinimas vienkartinė pinigine išmoka nebuvo galimas.

R₈ = 4 (T=2, P=2)

Nustatyti trys atvejai, kai priimamas sprendimas paskatinti darbuotojus vienkartinė pinigine išmoka, nors pagal teisės aktų reikalavimus tais atvejais skatinimas vienkartinė pinigine išmoka nebuvo galimas.

R₉ = 4 (T=2, P=2)

Nustatyti trys atvejai, kai susiję asmenys (padaliniai) suderina tarnybinį pranešimą dėl skatinimo vienkartinė pinigine išmoka, nors pagal teisės aktų reikalavimus tais atvejais skatinimas vienkartinė pinigine išmoka nebuvo galimas.

R₁₀ = 3 (T=3, P=1)

Nustatyta atvejų, kai darbuotojui skiriamą priemonę už papildomas užduotis ar funkcijas, darbuotojo sutikimas vykdyti šias funkcijas nėra raštiškai įforminamas.

R₁₁ = 3 (T=3, P=1)

Tarnybiniai pranešimai dėl priemokos skyrimo rengiami bendradarbiaujant ir derinant reikalingą nurodyti informaciją su atsakingais padaliniais. Dėl šios priežasties tarnybinio pranešimo projekte esantys neatitikimai beveik visada ištaisomi iki dokumento įkėlimo į dokumentų valdymo sistemą.

R₁₂ = 2 (T=1, P=2)

Nustatyti trys atvejai, kuomet pagal tiesioginių vadovų siūlymus darbuotojai tais pačiais kalendoriniais metais paskatinti pinigine išmoka, nors pagal teisės aktų reikalavimus tais atvejais skatinimas vienkartinė pinigine išmoka nebuvo galimas.

R₁₃ = 2 (T=1, P=2)

Nustatyta atvejų, kuomet darbuotojams analizuojamu laikotarpiu suejus jubiliejinėms sukaktims, skatinimas vienkartinė pinigine

išmoka nebuvo skiriamas. Tačiau duomenų, kad darbuotojai būtų neskatinami šališkai, dėl subjektyvių priežasčių, analizės metu negauta. Atkreiptinas dėmesys, kad ši skatinimo priemonė skirta už nepriekaištingą, pavyzdinę tarnybinių pareigų atlikimą ir sukakties progą. Vien tarnybos ar gyvenimo jubiliejinės sukakties faktas tiesioginio vadovo neįpareigoja teikti darbuotoją paskatinimui.

R₁₄ = 2 (T=2, P=1)

Tarnybiniai pranešimai dėl skatinimo vienkartinė pinigine išmoka rengiami bendradarbiaujant ir derinant reikalingą nurodyti informaciją su atsakingais padaliniais. Dėl šios priežasties tarnybinio pranešimo projekte esantys neatitikimai beveik visada ištaisomi iki dokumento įkėlimo į dokumentų valdymo sistemą.

R₁₅ = 2 (T=1, P=2)

Įsakymo projektų dėl priemokų skyrimo nesuderinimo su susijusiais asmenimis (padaliniais) atvejų nenustatyta.

R₁₆ = 2 (T=1, P=2)

Įsakymo projektų dėl skatinimo vienkartinė pinigine išmoka nesuderinimo su susijusiais asmenimis (padaliniais) atvejų nenustatyta.

R₁₇ = 1 (T=1, P=1)

Tarnybinių pranešimų dėl skatinimo vienkartinė pinigine išmoka nesuderinimo atvejai reti. Tais atvejais, kai tarnybinis pranešimas rengėjas būna nenukreiptas suderinti atsakingiems padaliniais, jį paprastai nukreipia tarnybinį pranešimą registruojantis asmuo. Jeigu nesuderinto tarnybinio pranešimo pagrindu priimamas siūlymas dėl skatinimo vienkartinė pinigine išmoka, tarnybinis pranešimas būna pateikiamas įsakymo projekto rengimo metu.

R₁₈ = 1 (T=1, P=1)

Tarnybinių pranešimų dėl priemokos skyrimo nesuderinimo atvejai reti. Tais atvejais, kai

	<p>tarnybinis pranešimas rengėjo būna nenukreiptas suderinti atsakingiems padaliniams, jį paprastai nukreipia tarnybinį pranešimą registruojantis asmuo. Jeigu nesuderinto tarnybinio pranešimo pagrindu priimamas siūlymas dėl priemokos skyrimo, tarnybinis pranešimas būna pateikiamas įsakymo projekto rengimo metu.</p>
Kita informacija	
<p>5. Pasiūlymai dėl nustatytų rizikų mažinimo priemonių taikymo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inicijuoti siūlymą Šakos kolektyvinės sutarties 22 punktą papildyti nuostata, kad vienkartinė pinigine išmoka negali būti skatinami darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, per paskutinius 12 mėnesių padarę darbo pareigų pažeidimą. 2. Atlikti Mokėjimo tvarkos aprašo pakeitimą nustatant, kad vienkartinės pinigines išmokas, nurodytas Išmokų tvarkos aprašo 2.1–2.5 papunkčiuose, gali būti skiriamos ne daugiau kaip vieną kartą per kalendorinius metus (kiekvienų atveju). 3. Mokėjimo tvarkos apraše aiškiai reglamentuoti sprendimo dėl skatinimo vienkartinė pinigine išmoka priėmimo procesą (įstaigos vadovo ar jo įgalioto asmens sutikimą arba nesutikimą skatinti darbuotoją vienkartinė pinigine išmoka ir šio sprendimo įforminimo būdą). 4. Apmokėjimo tvarkos apraše nustatyti ribojimą kiekvienu 26 punkte nustatytu atveju premiją skirti tik kartą per metus. 5. Apmokėjimo tvarkos apraše, BPC apmokėjimo tvarkos apraše ir UGM apmokėjimo tvarkos apraše aiškiai ir išsamiai reglamentuoti premijų skyrimo procedūrą. 6. Pakeisti Mokėjimo tvarkos aprašo 5 punktą, atsisakant jame vartojamos „vizavimo“ sąvokos. 7. Pakeisti Mokėjimo tvarkos aprašo 5.1 papunktį, aiškiai įvardijant tikslą ir atvejus, kuomet darbuotojas turi derinti tiesioginio vadovo tarnybinį pranešimą dėl priemokos skyrimo. 8. Apmokėjimo tvarkos apraše aiškiai reglamentuoti sprendimo dėl priemokos skyrimo procesą (įstaigos vadovo ar jo įgalioto asmens sutikimas arba nesutikimas skirti priemoką ir jo įforminimo būdą). 9. Apmokėjimo tvarkos apraše reglamentuoti 20.4 papunktyje nustatytos priemokos už darbą esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų skyrimo procedūrą.

	<p>10. BPC apmokėjimo tvarkos apraše ir UGM apmokėjimo tvarkos apraše aiškiai ir išsamiai reglamentuoti priemonų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, skyrimo procedūrą.</p> <p>11. Apmokėjimo tvarkos apraše ir BPC apmokėjimo tvarkos apraše reglamentuoti prievolę prieš skiriant darbuotojui papildomas funkcijas ar užduotis, nenustatytas jo pareigybės aprašyme, gauti rašytinį darbuotojo sutikimą.</p> <p>12. Atsisakyti praktikos, kuomet PAGD darbuotojams skiriamos papildomos užduotys ir darbai, nesusiję su jų einamomis pareigomis, už šiuos darbus mokant priemokas.</p> <p>13. Užtikrinti, kad UGM darbuotojams būtų skiriamos priemokos už padidėjusį darbo krūvį neviršijant darbo laiko trukmės pagal motyvuotus tiesioginių vadovų siūlymus.</p>
6. Kitos pastabos	
7. Priedai	<p>2023 m. lapkričio 14 d. tarnybinis pranešimas Nr. V-1996 /2023(3.52 E) „Dėl medžiagos surinkimo ir analizės atlikimo korupcijos pasireiškimo tikimybei nustatyti (el. dokumento nuorašas, 22 lapai).“</p>
Išvadą parengęs asmuo: (Vardas ir pavardė, pareigos)	<p>Vidaus tyrimų skyriaus vyriausiasis tyrėjas Mindaugas Valaitis</p>

**PRIEŠGAISRINĖS APSAUGOS IR GELBĖJIMO DEPARTAMENTO
PRIE VIDAUS REIKALŲ MINISTERIJOS VIDAUS TYRIMŲ SKYRIAUS
VYRIAUSIASIS TYRĖJAS MINDAUGAS VALAITIS**

Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo
departamento prie VRM direktoriui
vidaus tarnybos generolui
Sauliui Greičiui

**TARNYBINIS PRANEŠIMAS
DĖL MEDŽIAGOS SURINKIMO IR ANALIZĖS ATLIKIMO
KORUPCIJOS PASIREIŠKIMO TIKIMYBEI NUSTATYTI**

2023-11-14 Nr. V-1996 /2023(3.52 E)

Vilnius

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo 10 str. 1 d., Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo ir jo atlikimo tvarkos rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriaus 2021 m. lapkričio 30 d. įsakymu Nr. 2-246, Korupcijos prevencijos organizavimo valstybinėje priešgaisrinėje gelbėjimo tarnyboje tvarkos aprašu, patvirtintu Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamento prie Vidaus reikalų ministerijos (toliau – PAGD, Departamentas) direktoriaus 2021 m. birželio 25 d. įsakymu Nr. 1-366 ir vykdydamas PAGD direktoriaus 2023 m. birželio 13 d. pavedimą Nr. 6-3596 /2023(3.52 E), 2023 m. birželio – spalio mėn. atlikau korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymą (toliau – KPT nustatymas) PAGD ir jam pavaldžių įstaigų bendrojoje veiklos srityje: **valstybės tarnautojų ir darbuotojų skatinimas ir priemonių jiems skyrimas**. Analizuoti 2021 – 2022 metų laikotarpio Valstybinės priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos (toliau – VPGT) valstybės tarnautojų ir darbuotojų skatinimo ir priemonių jiems skyrimo duomenys.

I. Esamos situacijos analizė ir priežastys, didinančios korupcijos pasireiškimo rizikos lygi

I. Nagrinėjamoje veiklos srityje:

1. PAGD ir jam pavaldžių įstaigų darbuotojų padarytų korupcinio pobūdžio nusikalstamų veikų arba korupcinio pobūdžio teisės aktų pažeidimų analizuojamu laikotarpiu nenustatyta.
2. Skundų, pranešimų, pareiškimų dėl PAGD ar jam pavaldžių įstaigų atliktų veiksmų ir (ar) priimtų sprendimų analizuojamu laikotarpiu negauta. 2020 m. gautas anoniminis skundas dėl galimai nesąžiningai skiriamų priemonių viename iš PAGD teritorinių struktūrinių padalinių. Atlikus patikrinimą ši informacija nepasitvirtino, tačiau nustatyta kitų procedūrinių pažeidimų.
3. Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnyba korupcijos rizikos analizių neatliko.
4. PAGD ar jam pavaldžių įstaigų vidinių teisės aktų, reglamentuojančių nagrinėjamą veiklos sritį, teisės aktų antikorupcinių vertinimų atlikta nebuvo.
5. Valstybės kontrolė, Seimo kontrolieriai, kitos kontrolės ar priežiūros institucijos, taip pat PAGD ar jam pavaldžios įstaigos vidaus patikrinimų neatliko.

II. Atliekant KPT nustatymą:

1. Analizuoti veiklos sritį reglamentuojantys ir su ja susiję teisės aktai:
 - 1.1. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas (toliau – Statutas);
 - 1.2. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas;
 - 1.3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas;
 - 1.4. Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas (toliau – Darbo apmokėjimo įstatymas);
 - 1.5. Lietuvos Respublikos priešgaisrinės saugos įstatymas;

1.6. Valstybinės priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos šakos kolektyvinė sutartis, pasirašyta 2020 m. birželio 25 d., reg. Nr. 6-1782 (toliau – Šakos kolektyvinė sutartis);

1.7. Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams skyrimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimu Nr. 1167 (toliau – Išmokų tvarkos aprašas);

1.8. Rekomendacijos dėl valstybės tarnautojų skatinimo, patvirtintos Valstybės tarnybos departamento direktoriaus 2022 m. rugsėjo 2 d. įsakymu Nr. 27L-126 (toliau – Rekomendacijos);

1.9. Priemokų, materialinių pašalpų, vienkartinių piniginių išmokų, viršvalandinio darbo bei darbo poilsio ir švenčių dienomis mokėjimo tvarkos aprašas, patvirtintas PAGD direktoriaus 2021 m. liepos 23 d. įsakymu Nr. 1-435 (toliau – Mokėjimo tvarkos aprašas);

1.10. Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamento prie Vidaus reikalų ministerijos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo tvarkos aprašas, patvirtintas PAGD direktoriaus 2017 m. gegužės 10 d. įsakymu Nr. 1-123 (toliau – Apmokėjimo tvarkos aprašas);

1.11. Ugniagesių gelbėtojų mokyklos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, darbo apmokėjimo, skatinimo ir apdovanojimo tvarkos aprašas, patvirtintas Ugniagesių gelbėtojų mokyklos viršininko 2017 m. liepos 17 d. įsakymu Nr. 4-89 (toliau – UGM apmokėjimo tvarkos aprašas);

1.12. Bendrojo pagalbos centro darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo tvarkos aprašas, patvirtintas Bendrojo pagalbos centro viršininko 2017 m. gegužės 19 d. įsakymu Nr. 41V-36 (toliau – BPC apmokėjimo tvarkos aprašas);

1.13. PAGD, PAGD struktūrinių padalinių ir PAGD pavaldžių įstaigų nuostatai, darbuotojų pareigybių aprašymai.

2. Analizuoti PAGD ir jam pavaldžių įstaigų darbuotojų tarnybiniai pranešimai (teikimai) dėl priemokų skyrimo ir skatinimo vienkartinė pinigine išmoka, PAGD direktoriaus (jo įgaliotų asmenų) ir PAGD pavaldžių įstaigų vadovų įsakymai dėl priemokų skyrimo ir skatinimo vienkartinė pinigine išmoka, kita su šiais teisės aktais susijusi informacija.

3. PAGD padalinių vadovams pateikti klausimynai, analizuota juose pateikta informacija.

1.1. Paskatinimo vienkartinė pinigine išmoka reglamentavimas

Paskatinimo vienkartinė pinigine išmoka atvejus vidaus tarnybos pareigūnams, karjeros valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, reglamentuoja skirtingi teisės aktai, tačiau dalis atvejų, kuomet jie gali būti skatinami, sutampa.

Pareigūnams taikomo Vidaus tarnybos statuto 37 straipsnyje nustatyta, kad *už nepriekaištingą ir pavyzdinę tarnybinių pareigų atlikimą pareigūnai gali būti skatinami ir apdovanojami* (37 str. 1 d.). Galimybė skatinti pareigūną vienkartinė pinigine išmoka nustatyta 37 straipsnio 2 dalies 2 punkte. Juo nustatoma, kad pareigūnai gali būti skatinami *ne didesne kaip pareigūno 2 vidutinių darbo užmokesčių dydžio (išskyrus šio straipsnio 4 dalyje nustatytą atvejį) vienkartinė pinigine išmoka, mokama Vyriausybės nustatyta tvarka*. Statuto 37 straipsnio 7 dalyje nustatomas draudimas skatinti ir apdovanoti pareigūnus, turinčius galiojančią tarnybinę nuobaudą.

Valstybės tarnybos įstatymo 31 straipsnyje nustatyta, kad *už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą valstybės tarnautojus į pareigas priimančias asmuo, o kai jį į pareigas priima Vyriausybė arba savivaldybės taryba, – atitinkamai Vyriausybė konkrečios valdymo srities ministro teikimu arba savivaldybės meras gali skatinti šio įstatymo ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka* (31 str. 1 d.). Galimybė skatinti karjeros valstybės tarnautoją vienkartinė pinigine išmoka nustatyta 31 straipsnio 2 dalies 5 punkte. Juo nustatoma, kad valstybės tarnautojai skatinami *vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka*.

Išmokų tvarką pareigūnams ir karjeros valstybės tarnautojams detalizuoja Vyriausybės patvirtintas Išmokų tvarkos aprašas, kurio 2 punkte nustatyti penki atvejai, kuomet valstybės tarnautojui gali būti skiriama vienkartinė pinigine išmoka: labai gerai įvertinus tarnybinę veiklą (taikoma vidaus tarnybos sistemos pareigūnams ir diplomatams) (2.1 p.); valstybės tarnautojams atlikus vienkartinės ypatingos svarbos užduotis (2.2 p.); Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytų švenčių dienų progomis (2.3 p.); valstybės tarnautojų gyvenimo ir tarnybos metų jubiliejinių sukakčių progomis (2.4 p.); valstybės tarnautojams įgijus teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją arba pareigūnų ir karių valstybinę pensiją ir savo noru atsistatydinantiems iš valstybės tarnautojo pareigų (2.5 p.).

Svarbu pabrėžti, kad pagal Išmokų tvarkos aprašo 4 punktą *kiekvienam atveju, nurodytu Aprašo 2.1–2.5 papunkčiuose, vienkartinė pinigine išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 procentų nustatytosios valstybės tarnautojo pareiginės algos*. Rekomendacijose pateikiama nuomonė dėl šios nuostatos, kad *vienkartinės pinigines išmokos daugiau nei vieną kartą per metus negalima būtų skirti esant tam pačiam teisiniam pagrindui*. Kadangi išmokos skyrimas valstybės tarnautojų gyvenimo ir tarnybos metų jubiliejinių sukakčių progomis patenka po tuo pačiu Išmokų tvarkos aprašo 2.4 papunkčiu (vadovaujamosi tuo pačiu teisiniu pagrindu), laikytina, kad valstybės tarnautojas, tais pačiais metais sulaukęs ir gyvenimo, ir tarnybos metų jubiliejinės sukakties, vienkartinė pinigine išmoka gali būti skatinamas tik kažkurio vienu iš šių atvejų. Išmokų tvarkos aprašo 6 punktas atkartoja Statuto 37 straipsnio 7 dalies nuostatą, kad *vienkartinė pinigine išmoka neskiriama valstybės tarnautojui, turinčiam galiojančią tarnybinę nuobaudą*.

Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, premijavimas reglamentuotas Darbo kodekso 142 straipsnyje. Vienu galimų darbuotojo premijavimo tikslų nustatyta *darbdavio iniciatyva paskatinti jį už gerai atliktą darbą, veiklą ar veiklos rezultatus* (142 str. 1 d. 2 p.). Premija šiuo pagrindu gali būti neskiriama, *jeigu darbuotojas per paskutinius šešis mėnesius padaro pareigų, nustatytų darbo teisės normose ar darbo sutartyje, pažeidimą* (142 str. 2 d.).

Darbo apmokėjimo įstatymo 5 straipsnyje premijos reglamentuojamos kaip viena iš biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo užmokesčio sudedamųjų dalių (5 str. 1 d. 4 p.). Premijos skyrimo atvejai nustatyti Darbo apmokėjimo įstatymo 12 straipsnyje: *atlikus vienkartinės biudžetinės įstaigos veiklai ypač svarbias užduotis* (12 str. 1 d. 1 p.); *labai gerai įvertinus biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklą* (12 str. 1 d. 2 p.); *įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją ir darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį* (12 str. 1 d. 3 p.); *įgijus teisę gauti kompensacinę išmoką profesionaliojo scenos meno įstaigų kūrybiniams darbuotojams, kurie dėl profesijos specifikos negali*

dirbti pagal įgytą specialybę ir dėl to nutraukiama jų darbo sutartis (12 str. 1 d. 4 p.); *kitais darbdavio ir darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais* (12 str. 1 d. 5 p.). Šiame straipsnyje, skirtingai nei Išmokų tvarkos apraše, pagrindas premijuoti už gerai atliktą darbą, veiklą ar veiklos rezultatus ir gyvenimo bei tarnybos jubiliejinės sukakties proga, nėra išskirtas, tačiau 1 dalies 5 punkte įtvirtinta galimybė papildomus premijavimo atvejus reglamentuoti kolektyvinėje sutartyje. 12 straipsnio 2 dalyje nustatytas premijos dydžio apribojimas (*negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio*). Darbo apmokėjimo įstatymas griežčiau, nei Darbo kodeksas, reglamentuoja išlygą dėl premijos skyrimo darbuotojams, padariusiems darbo pareigų pažeidimą: pagal 12 straipsnio 4 dalį *premija negali būti skiriama biudžetinės įstaigos darbuotojui, per paskutinius 12 mėnesių padariusiam darbo pareigų pažeidimą*.

Atkreiptinas dėmesys į Darbo apmokėjimo įstatymo 12 straipsnio 2 dalies nuostatą, kad *kiekvienam atveju, nurodytu šio straipsnio 1 dalyje, nurodyta premija gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus, išskyrus nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų atlikėjus*. Skirti darbuotojui premiją pagal Darbo apmokėjimo įstatymo 12 straipsnio 1 dalies 5 punktą (kitais kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais) galima tik vieną kartą per metus. Premijos skyrimas tais pačiais metais pagal kelis kolektyvinėje sutartyje numatytus atvejus (t. y. tuo pačiu teisiniu pagrindu – 12 str. 1 d. 5 p.) pažeistų Darbo apmokėjimo įstatymo 12 straipsnio 2 dalies apribojimą.

Šakos kolektyvinėje sutartyje detaliam reglamentuojamas skatinimas (premiavimas) gyvenimo ir tarnybos jubiliejinės sukakties proga. 22 punkte nustatoma, kad *darbuotojai, neturintys galiojančių tarnybinių nuobaudų, gyvenimo jubiliejinių sukakčių (30, 40, 50, 60 metų) ir tarnybos ar darbo VPGT metų (10, 20, 30 ir 40) progomis, vadovaujantis teisės aktų nustatyta tvarka ir dydžiais ir konsultuojantis su profesinėmis sąjungomis gali būti skatinami vienkartinėmis pinigėmis išmokomis (premiuojami) iš sutaupytų atitinkamos įstaigos darbo užmokesčio lėšų, taip pat padėkomis, papildomomis mokamomis atostogomis ar vardinėmis dovanomis*. Pažymėtina, kad tarnybinės nuobaudos skiriamos tik valstybės tarnautojams, o darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, gali būti pripažintas padaręs darbo pareigų pažeidimą. Siūlytina Šakos kolektyvinės sutarties 22 p. papildyti nuostata, kad gali būti skatinami darbuotojai, per paskutinius 12 mėn. nepadarę darbo pareigų pažeidimų. Greta išmokos (premijos) pateikiami alternatyvūs skatinimo būdai gyvenimo ir tarnybos jubiliejinių sukakčių progomis.

Vienkartinį piniginių išmokų skyrimo PAGD valstybės tarnautojams procedūra reglamentuota Mokėjimo tvarkos aprašo V skyriuje. Į 24 punktą perkelta nuostata dėl išmokos neskyrimo, kai pareigūnas ar tarnautojas turi galiojančią tarnybinių nuobaudą. 24 punkte nustatyta, kad vienkartinės piniginės išmokos, nurodytos Išmokų tvarkos *aprašo 2.1 ir 2.3 papunkčiuose, gali būti skiriamos ne daugiau kaip vieną kartą per kalendorinius metus (kiekvienam atveju)*. Ši nuostata klaidinanti, kadangi pagal Išmokų tvarkos aprašą *vienkartinė piniginė išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus kiekvienu atveju, nurodytu Aprašo 2.1–2.5 papunkčiuose*.

Mokėjimo tvarkos aprašo 25-28 punktuose reglamentuota vienkartinės piniginės išmokos įforminimo tvarka. 25 punkte nustatyta, kas ir kam parengia tarnybinių pranešimą, kas pranešime turi būti nurodyta, su kuo jis suderinamas. 26-28 punktuose reglamentuojamas įsakymo dėl skatinimo išmoka rengimas, derinimas ir supažindinimas. Šitai praleidžiamas vienas esminių skatinimo išmoka etapų – sprendimo dėl (ne)skatinimo vienkartinė pinigine išmoka priėmimas ir įforminimas. Mokėjimo tvarkos aprašą siūlytina papildyti nuostata, kad sprendimą dėl tarnautojo ar pareigūno skatinimo vienkartinė pinigine išmoka priima PAGD direktorius ar jo įgaliotas asmuo, šį sprendimą įformindamas rezoliucija.

Premijų skyrimo PAGD darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, procedūros reglamentuotos Apmokėjimo tvarkos aprašo V skyriuje. 26 punkte nustatyti keturi atvejai, kuomet tiesioginio vadovo siūlymu darbuotojams gali būti skiriamos premijos: atlikus vienkartinės Departamento veiklai ypač svarbias užduotis (26.1 p.); labai gerai įvertinus Departamento darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą (26.2 p.); įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją ir darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį (26.3 p.); kitais kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais (26.4 p.). 27 punkte nustatytas apribojimas: *kiekvienam atveju, nurodytu Aprašo 26.1–26.3 papunkčiuose, premija gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus*. Apmokėjimo tvarkos

aprašo 26.4 papunktis į šį apribojimą nepatenka. Analogiškai Mokėjimo tvarkos aprašui, Apmokėjimo tvarkos apraše nėra nustatomas ribojimas kiekvienu nustatytu atveju premiją skirti tik kartą per metus. Į šį ribojimą nepatenka kiti kolektyvinėje sutartyje nustatyti atvejai, nors toks ribojimas aiškiai reglamentuotas aukštesnės galios teisės akte – Darbo apmokėjimo įstatyme.

Tokios PAGD vidinių teisės aktų nuostatos yra dviprasmiškos ir sukuria prielaidas netinkamai realizuoti darbuotojų paskatinimo vienkartinė pinigine išmoka galimybę.

BPC apmokėjimo tvarkos aprašas nustato Bendrojo pagalbos centro (toliau – BPC) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijus, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento didinimo kriterijus, pareiginės algos kintamosios dalies mokėjimo tvarką ir sąlygas, priemokų, premijų ir materialinių pašalpų skyrimo ir mokėjimo tvarką bei sąlygas. BPC apmokėjimo tvarkos aprašo 15 punkte reglamentuojamos sąlygos, kuomet BPC viršininkas turi teisę skirti darbuotojams premijas: už atliktas vienkartinės ypač svarbias BPC veiklai užduotis (15.1 p.); labai gerai įvertintą BPC darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą (15.2 p.); įgytą teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją ir darbuotojo iniciatyva nutrauktą darbo sutartį (15.3 p.); kitais Valstybinės priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos šakos kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais (15.4 p., įtrauktas BPC direktoriaus 2022 m. balandžio 22 d. įsakymu Nr. 41V-34 atlikus teisės akto pakeitimą). BPC apmokėjimo tvarkos aprašo 16 punktu įtvirtinamas apribojimas: *kiekvieną 15 punkte nurodytu atveju premija gali būti skiriama ne daugiau kaip vieną kartą per metus ir negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.*

UGM apmokėjimo tvarkos aprašas nustato Ugniagesių gelbėtojų mokyklos (toliau – UGM) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijus, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento didinimo kriterijus, pareiginės algos kintamosios dalies mokėjimo tvarką ir sąlygas, priemokų, premijų ir materialinių pašalpų mokėjimo tvarką ir sąlygas. UGM apmokėjimo tvarkos aprašo 23 punkte nustatomi premijų skyrimo pagrindai: už vienkartinę ypač svarbių užduočių atlikimą (23.1 p.); už labai gerai įvertintą darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą (23.2 p.); darbuotojų gyvenimo ir darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis už nepriekaištingą pareigų atlikimą ir (ar) pavyzdinę darbą (23.3 p.). 24 punkte įtvirtintas apribojimas: *kiekvieną atveju, nurodytu 23.1–23.3 papunkčiuose, premija gali būti skiriama ne daugiau kaip vieną kartą per metus. Premija negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Jos skiriamos neviršijant darbo užmokesčiui skirtų lėšų.*

Pažymėtina, kad Apmokėjimo tvarkos apraše, BPC apmokėjimo tvarkos apraše ir UGM apmokėjimo tvarkos apraše premijų skyrimo procedūra nėra išsamiai reglamentuota. Apmokėjimo tvarkos aprašo V skyriuje nustatyta, kas ir koku būdu inicijuoja premijos darbuotojui skyrimo procedūrą (*darbuotojo tiesioginis vadovas, teikdamas Departamento direktoriui ar jo įgaliotam asmeniui tarnybinį pranešimą, suderintą su Departamento Darbo užmokesčio apskaitos skyriaus vedėju /.../*), tačiau nenustatomas sprendimo priėmimo ir įforminimo procesas – nenurodoma, kas priima sprendimą (pvz. įstaigos vadovas ar jo įgaliotasis asmuo), kaip sprendimas priimamas (pvz. rezoliucija), kaip jis įtvirtinamas (pvz. įsakymu, kurio projektą rengia įstaigos personalo administravimo padalinys, suderina su darbo užmokesčio apskaitos padaliniu ir kt.).

BPC apmokėjimo tvarkos aprašo 15 punkte nustatyta, kad skirti darbuotojams premijas turi teisę BPC viršininkas, įvertinęs darbuotojų tiesioginių vadovų motyvuotus siūlymus. UGM apmokėjimo tvarkos aprašo 23 punkte nustatyta, kad atsižvelgiant į darbuotojo tiesioginio vadovo pasiūlymą, darbuotojams gali būti skiriamos premijos (toliau papunkčiuose įvardijant premijų skyrimo atvejus). Premijas skiriantis subjektas ir tolimesnė jų skyrimo procedūra neregamentuota.

1.2. Paskatinimų vienkartinė pinigine išmoka etapai ir rizikos

Įvertinus skatinimą vienkartinė pinigine išmoka reglamentuojančius teisės aktus bei esamą šių išmokų skyrimo praktiką, PAGD ir jam pavaldžių įstaigų darbuotojų skatinimo vienkartinė pinigine išmoka procedūrą galima suskirstyti į šiuos etapus:

- 1) tarnybinio pranešimo rengimas;
- 2) tarnybinio pranešimo derinimas su suinteresuotais padaliniais (asmenimis);

- 3) sprendimo dėl skatinimo vienkartinė pinigine išmoka priėmimas;
- 4) įsakymo projekto rengimas;
- 5) įsakymo projekto derinimas su suinteresuotais padaliniais (asmenimis) ir pasirašymas;
- 6) supažindinimas su įsakymu

Šiuose etapuose galimos tam tikros rizikos ir jas lemiantys veiksniai, dėl kurių darbuotojų skatinimo procesas vyktų neskaidriai, neefektyviai ir nesąžiningai.

Etapas	Rizikos	Korupcijos rizikos veiksniai
1. Tarnybinio pranešimo paskatinti darbuotoją vienkartinė pinigine išmoka rengimas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Neteikiamas paskatinti darbuotojas, turintis teisę gauti vienkartinę pinigine išmoka 2. Teikiamas paskatinti darbuotojas, neturintis teisės gauti vienkartinę pinigine išmoka 3. Tarnybinio pranešimo turinys neatitinka teisės aktų reikalavimų 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiesioginis vadovas nesilaiko skatinimą vienkartinė pinigine išmoka reglamentuojančių teisės aktų reikalavimų 2. Tiesioginis vadovas negauna pakankamai informacijos apie sau pavaldžius darbuotojus 3. PAGD ir jam pavaldžių įstaigų vidiniai teisės aktai nepakankamai reglamentuoja skatinimo procedūrą 4. PAGD ir jam pavaldžių įstaigų vidiniai teisės aktai neatitinka aukštesniuose teisės aktuose nustatytų reikalavimų
2. Tarnybinio pranešimo paskatinti darbuotoją vienkartinė pinigine išmoka derinimas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tarnybinis pranešimas nederinamas teisės aktų nustatyta tvarka su visais susijusiais asmenimis (padaliniais) 2. Susiję asmenys (padaliniai) suderina teisės aktų reikalavimų neatitinkantį tarnybinį pranešimą 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiesioginis vadovas nesilaiko skatinimą vienkartinė pinigine išmoka reglamentuojančių teisės aktų reikalavimų 2. Susiję asmenys (padaliniai) neužtikrina pakankamos tarnybiniame pranešime nurodytos informacijos kontrolės pagal savo kompetencijų sritis
3. Sprendimo dėl darbuotojo skatinimo vienkartinė pinigine išmoka priėmimas ir įforminimas įsakymu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Priimamas neteisėtas (nepagrįstas) sprendimas skirti išmoka 2. Įsakymo projektas nederinamas teisės aktų nustatyta tvarka su visais susijusiais asmenimis (padaliniais) 3. Susiję asmenys (padaliniai) suderina teisės aktų reikalavimų neatitinkantį įsakymo projektą 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pateikiamas teisės aktų reikalavimų neatitinkantis tarnybinis pranešimas 2. Įsakymo rengėjas nesilaiko teisės aktų reikalavimų 3. Susiję asmenys (padaliniai) neužtikrina pakankamos įsakymo projekte nurodytos informacijos kontrolės pagal savo kompetencijų sritis

	4. Išmoka skiriama neteisėtai (nepagrįstai)	4. Išmoka skiria asmuo, neturėdamas tam įgaliojimo
--	---	--

1.3. Paskatinimų vienkartinė pinigine išmoka praktinis taikymas

Atliekant KPT nustatymą skatinimų vienkartinė pinigine išmoka srityje, analizuoti skatinimai vienkartinė pinigine išmoka, skirti už nepriekaištingą ir pavyzdinę tarnybinių pareigų atlikimą (nepriekaištingą pareigų atlikimą/gerai atliktą darbą) ir gyvenimo arba tarnybos jubiliejinių sukakčių progomis. Iš viso peržiūrėti ir įvertinti dokumentai dėl 726 PAGD darbuotojų, 4 BPC darbuotojų, 5 Gaisrinių tyrimų centro (toliau – GTC) darbuotojų ir 20 UGM darbuotojų skatinimo vienkartinė pinigine išmoka. Atliekant KPT nustatymą nebuvo analizuoti duomenys dėl PAGD Mažeikių objektinės priešgaisrinės gelbėjimo valdybos (toliau – Mažeikių OPGV) darbuotojų skatinimo.

Analizuojamu laikotarpiu vienkartinė pinigine išmoka skatinti 726 PAGD darbuotojai (Mažeikių OPGV darbuotojų skatinimas vienkartinė pinigine išmoka neanalizuojamas ir į šią KPT nustatymo imtį nepatenka), iš viso nustatyti 765 skatinimo atvejai. 2021 m. paskatintas 301 PAGD darbuotojas, 2022 m. – 445. Absoliučią daugumą skatinimo vienkartinė išmoka atvejų sudarė paskatinimai už nepriekaištingą pareigų atlikimą ir gyvenimo jubiliejinės sukakties proga – 596 (2021 m. – 291, 2022 m. – 305). Skatinimai tarnybos (darbo) jubiliejinės sukakties proga – 38 atvejai (2021 m. – 3, 2022 m. – 35), skatinimo kitais pagrindais (atlikus ypatingos svarbos užduotis, valstybinių švenčių proga, išeinant į pensiją, ir kt.) – 131 atvejis (2021 m. – 7, 2022 m. – 124).

	Gyvenimo jubiliejinės sukakties proga	Tarnybos (darbo) metų jubiliejinės sukakties proga	Kitais pagrindais	Iš viso
2021 m.	291	3	7	301
2022 m.	305	35	124	464
Iš viso	596	38	131	765

1 lentelė. PAGD darbuotojų skatinimas 2021-2022 m.

Įvertinus, kiek PAGD darbuotojų analizuojamu laikotarpiu sukako jubiliejinis amžius, nustatyta, kad tokių darbuotojų iš viso buvo 703 (2021 m. – 352, 2022 m. – 351) – už nepriekaištingą pareigų atlikimą ir gyvenimo jubiliejinės sukakties proga nebuvo paskatinti 107 PAGD darbuotojai. Jie yra įvairaus amžiaus grupių, iš įvairių padalinių, todėl **atmestina išvada, kad būtų tendencingai neskatinami konkretaus amžiaus sulaukę ar konkrečiuose padaliniuose dirbantys asmenys.** Pažymėtina, kad skatinant darbuotojus buvo laikomasi nustatytų išmokų dydžių, iš esmės teisingai nurodomi skatinimo teisiniai pagrindai.

Išskirtini trys atvejai, kuomet darbuotojai tais pačiais metais buvo skatinami vienkartinė pinigine išmoka ir gyvenimo, ir tarnybos jubiliejinės sukakties progomis, taip galimai nesilaikant skatinimą vienkartinė pinigine išmoka reglamentuojančių teisės aktų reikalavimų (Išmokų tvarkos aprašo 4 p., Darbo apmokėjimo įstatymo 12 p. 2 d. reikalavimų), tačiau šie atvejai nevienareikšmiški. Pirmuoju atveju pareigūno gimtadienis buvo metų pabaigoje, tiesioginio vadovo tarnybinis pranešimas dėl skatinimo vienkartinė pinigine išmoka užregistruotas paskutinę metų dieną, o įsakymas pasirašytas ir užregistruotas kitų kalendorinių metų pradžioje. Tais pačiais metais pareigūnas skatintas ir tarnybos jubiliejinės sukakties proga. Antruoju atveju, darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, tais pačiais metais skatintas ir gyvenimo, ir darbo stažo jubiliejinės sukakties proga. Pažymėtina, kad skatinimo gyvenimo jubiliejinės sukakties proga įsakyme nepilnai nurodytas priemokos skyrimo teisinis pagrindas (nenurodytos nei Darbo apmokėjimo įstatymo, nei Mokėjimo tvarkos aprašo atitinkamos nuostatos). Įsakyme dėl skatinimo stažo VPGT sukakties proga nurodytas klaidingas teisinis pagrindas (netinkamas Darbo kodekso straipsnio punktas), nėra nuorodų į kitus susijusius teisės aktus (atitinkamas Darbo apmokėjimo

įstatymo ir Mokėjimo tvarkos aprašo nuostatas). Trečiuoju atveju pareigūnas tais pačiais metais (keturių mėnesių laikotarpiu) skatintas ir tarnybos, ir gyvenimo jubiliejinės sukakties proga (remiantis tuo pačiu teisiniu pagrindu – Išmokų tvarkos aprašo 2.4 p.).

GTC vienkartinėmis pinigėmis išmokomis paskatinti visi šeši darbuotojai, analizuojamu laikotarpiu sukakę jubiliejinio amžiaus (2021 m. – 4, 2022 m. – 2). Pažymėtina, kad šiems darbuotojams skirtos vienodos 350 eurų išmokos, nepriklausomai nuo jubiliejinės sukakties (30, 40 ar 50 metų). UGM vienkartinėmis pinigėmis išmokomis paskatinti keturi darbuotojai, iš kurių trys – gyvenimo jubiliejinės sukakties progomis. Šiems darbuotojams, kaip ir GTC atveju, skirtos vienodos išmokos – 300 eurų, nepriklausomai nuo jubiliejinės sukakties (50 ar 60 metų). BPC paskatinta kiek mažiau nei pusė (18 iš 40) darbuotojų, kuriems nagrinėjamu laikotarpiu sukako jubiliejinis amžius. 2021 m. ir 2022 m. paskatinta po 9 darbuotojus.

2.1. Priemokos skyrimo reglamentavimas

Kaip ir paskatinimo vienkartinė pinigine išmoka atveju, priemokų vidaus tarnybos pareigūnams, karjeros valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, pagrindai nustatyti skirtinguose teisės aktuose. Galimos priemokų rūšys sutampa tik iš dalies, jų galimi maksimalūs dydžiai, terminai ir kiti apribojimai skirtingi.

Pagal Vidaus tarnybos statuto 56 straipsnį, pareigūnams mokamos 6 rūšių priemokos (*už papildomų užduočių atlikimą, kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos; už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės; už darbą nustačius pareigūną veikiančius kenksmingus ir (ar) pavojingus veiksnius; už darbą, kuris tiesiogiai susijęs su tarnybinių gyvūnų priežiūra ir parengimu tarnybinėms užduotims atlikti; už darbą, kuris tiesiogiai susijęs su saugomų asmenų fizine apsauga; trūkstant darbo rinkoje atitinkamų profesijų, atsižvelgiant į Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytą atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą*). Šio KPT nustatymo objektas yra priemokos, reglamentuotos 56 straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktais, t. y.: *už papildomų užduočių atlikimą, kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos* (56 str. 1 d. 1 p.) ir *už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės* (56 str. 1 d. 2 p.). Statuto 56 straipsnio 1 dalies 1 punkte pažymima, kad *papildomos užduotys pareigūnui turi būti suformuluotos raštu*. Šių priemokų dydį nustato pareigūnų ir pareigas skiriantis asmuo, o 56 straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktuose nurodytoms priemokoms taikomi apribojimai – jos *negali viršyti 50 procentų pareiginės algos ir tuo pačiu metu pareigūnui gali būti skiriama tik viena iš šių priemokų* (56 str. 2 d.).

Vadovaujantis Valstybės tarnybos įstatymo 30 straipsniu, karjeros valstybės tarnautojams skiriamos dviejų rūšių priemokos: *už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybei nustatytas funkcijas, ar profesinės karo tarnybos kario pareigybei nustatytas funkcijas, išskyrus funkcijas, kurių valstybės tarnautojas negali atlikti dėl profesinės karo tarnybos specifikos* (30 str. 1 d. 1 p.) ir *už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos* (30 str. 1 d. 2 p.). Abiem atvejais priemokos dydį nustato valstybės tarnautoją ir pareigas priimančias asmuo, tačiau ši priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų ir didesnė kaip 40 procentų pareiginės algos. Skirtingai, nei pareigūnams, karjeros valstybės tarnautojams galima vienu metu skirti abiejų rūšių priemokas, tačiau jų *suma negali viršyti 40 procentų pareiginės algos* (30 str. 2 d.).

Šakos kolektyvinėje sutartyje nuostatos dėl priemokų įtvirtintos 26 punkte. Juo nustatoma, kad *atsižvelgiant į įstatymuose nustatytas priemokų rūšis ir neviršijant nustatytų priemokų dydžių, darbuotojui mokama ne mažesnė nei 10 proc. priemoka už kito darbuotojo funkcijų atlikimą, papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai viršijamas įprastas darbo krūvis, neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų einamiesiems metams valstybės biudžeto asignavimų*.

Priemokų PAGD statutiniams ir karjeros valstybės tarnautojams skyrimo tvarka reglamentuota Mokėjimo tvarkos aprašo II skyriuje. Mokėjimo tvarkos aprašo 2-3 punktuose pateikiamos nuorodos į atitinkamus Statuto ir Valstybės tarnybos įstatymo straipsnius, reglamentuojančius priemokų mokėjimo tvarką, todėl priemokų skyrimo ir mokėjimo pagrindai atskirai nedetalizuojami. Mokėjimo tvarkos aprašo 4 punkte nustatyta, kad *priemokos skiriamos pagal tiesioginio tarnautojo arba pareigūno vadovo (jeigu tarnautojas ar pareigūnas pavaldus departamento direktoriui ar departamento teritorinio struktūrinio padalinio viršininkui – pagal direktoriaus pavaduotojo ar departamento teritorinio struktūrinio padalinio viršininko pavaduotojo) departamento direktoriui arba departamento teritorinio struktūrinio padalinio viršininkui parengtą motyvuotą tarnybinį pranešimą*, šio punkto papunkčiuose įvardijami reikalavimai tarnybinio pranešimo turiniui. Pranešime be kitos informacijos turi būti nurodomas *priemokos skyrimo faktinis pagrindas (tarnautojo arba pareigūno įprastą darbo krūvį viršijančios veiklos ir padidėjusio darbų masto ar kitų sąlygų ar aplinkybių trumpas aprašymas arba raštu suformuluotos konkrečios papildomos užduotys ar pan.)* (4.3 p.); priemokos mokėjimo pradžios ir pabaigos data (4.4 p.); priemokos dydis (4.5 p.); jau gaunamos priemokos dydis, pagrindas ir laikotarpis (jei pareigūnas ar tarnautojas ją gauna) (4.6 p.).

Mokėjimo tvarkos aprašo 5 punkte nustatoma, kad tarnybinis pranešimas turi būti vizuotas tarnautojo arba pareigūno, kuriam siūloma skirti priemoką (5.1 p.), PAGD Darbo užmokesčio skyriaus vedėjo (5.2 p.); PAGD Žmogiškųjų išteklių valdymo skyriaus vedėjo (5.3 p.; nuo 2021 m. gruodžio 28 d. priimtas punkto pakeitimas – reikalavimas taikomas tik PAGD struktūriniais padaliniais); PAGD direktoriaus pavaduotojo pagal kuruojamą sritį (taikoma tik Departamento struktūriniais padaliniais) (5.4 p.). Siūlytina 5 punkte vartojamos „vizavimo“ formuluotės atsisakyti, vietoj jos vartojant universalesnę ir labiau tinkamą „derinimo“ sąvoką. Tuo labiau, kad jau 6 punkte nustatoma, kad suderintas tarnybinis pranešimas teikiamas departamento direktoriui arba departamento teritorinio struktūrinio padalinio viršininkui, kuris rezoliucija pritaria arba nepitaria priemokos skyrimui.

Mokėjimo tvarkos aprašo 5.1 papunkčio nuostata, kad tarnautojo arba pareigūno tiesioginio vadovo motyvuotas tarnybinis pranešimas dėl priemokos skyrimo turi būti vizuotas *tarnautojo arba pareigūno, kuriam siūloma skirti priemoką*, vertintina kaip tokiu būdu išreiškiamas tarnautojo ar pareigūno rašytinis sutikimas atlikti papildomas raštu suformuluotas funkcijas ar užduotis, už kuriuos tiesioginis vadovas siūlo skirti priemoką. Šiuo atveju siūlytina aiškiai įvardyti tikslą, dėl ko darbuotojas turi derinti („vizuoti“) tarnybinį pranešimą.

PAGD direktoriui arba PAGD teritorinio struktūrinio padalinio viršininkui pritarus rezoliucija, Departamento Žmogiškųjų išteklių valdymo skyriui (toliau – ŽIVS) pavedama rengti įsakymą dėl priemokos skyrimo. Įsakymo projektą vizuoja Mokėjimo tvarkos aprašo 5.2 – 5.4 papunkčiuose nurodyti asmenys.

Pažymėtina, kad atmetus aukščiau įvardytus trūkumus, Mokėjimo tvarkos aprašo II skyriuje yra tinkamai reglamentuotas priemokos skyrimo procesas, aiškiai apibrėžti ir detalizuoti jo etapai ir būtinos kiekvieno etapo procedūros. Šis reglamentavimas gali būti pavyzdinis koreguojant PAGD skatinimo vienkartinę pinigine išmoka bei PAGD pavaldžių įstaigų priemokų mokėjimo ir skatinimo vienkartinę pinigine išmoka reglamentavimą.

Priemokų dydžiai ir jų mokėjimas PAGD statutiniams ir karjeros valstybės tarnautojams reglamentuotas Mokėjimo tvarkos aprašo III skyriuje. Maksimalūs priemokų dydžiai ir apribojimai atitinka Statuto 56 straipsnio ir Valstybės tarnybos įstatymo 30 straipsnio nuostatas. Mokėjimo tvarkos aprašo 15 punkte nustatyta, kad *už kito darbuotojo pavadavimą (jei ši funkcija nėra įrašyta į pareigybės aprašymą), kai pavaduojama trumpiau nei 5 darbo dienas (arba pavaduojama trumpiau nei vieną budėjimą), priemokos už pavadavimą nemokamos*.

Vadovaujantis Darbo kodekso 139 straipsniu, priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą yra reglamentuojamos kaip sudėtinė darbo užmokesčio dalis (139 str. 2 d. 4 p.). Ši nuostata atkartojama ir Darbo apmokėjimo įstatymo 5 straipsnyje – priemokos nurodomos kaip viena biudžetinių įstaigų darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, sutartinių dalių.

Darbo užmokesčio įstatymo 10 straipsnyje išskiriamos keturios priemonų rūšys, kurios gali būti skiriamos atsižvelgiant į atliekamų funkcijų ar užduočių sudėtingumą, mastą ir pobūdį: už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė (10 str. 1 d. 1 p.); už pavadavimą, kai raštu pavadama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas (10 str. 1 d. 2 p.); už papildomų funkcijų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą (10 str. 1 d. 3 p.); už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų (10 str. 1 d. 4 p.). Pirmais trimis atvejais nustatyti priemonų mokėjimo trukmės ir dydžio apribojimai – jos gali būti skiriamos ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos, jų suma negali viršyti 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio, o jų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 procentų nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio (10 str. 2 d.).

Priemonų mokėjimas PAGD darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, nustatytas Apmokėjimo tvarkos aprašo IV skyriuje. Jame įvardijamos keturios priemonų rūšys: *už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė* (20.1 p.); *už papildomų funkcijų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą* (20.2 p.); *už pavadavimą, kai raštu pavadama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas* (20.3 p.); *už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų* (20.4 p.). Priemokos skyrimo tvarka iš esmės analogiška pareigūnų ir tarnautojų tvarkai –tiesioginis darbuotojo, kuriam siūloma skirti 20.1 – 20.3 papunkčiuose nustatytą priemoną, vadovas rengia tarnybinį pranešimą PAGD direktoriui ar jo įgaliotam asmeniui, jį derina su PAGD Darbo užmokesčio apskaitos skyriaus (toliau – DUAS) vedėju, siūlo konkrečias papildomas užduotis ar papildomą krūvį, priemokos dydį ir mokėjimo laikotarpį, atsižvelgdamas į padidėjusį darbų mastą (21 p.). Tačiau pabrėžtina, kad Apmokėjimo tvarkos apraše nėra reglamentuotas sprendimo dėl priemokos skyrimo etapas (įstaigos vadovo ar jo įgalioto asmens sutikimas arba nesutikimas skirti priemoną pagal darbuotojo tiesioginio vadovo tarnybiniame pranešime nurodytas aplinkybes, jį įforminant rezoliucija).

Siūlomos priemokos terminai ir procentinės ribos atitinka nurodytas Darbo apmokėjimo įstatymo 10 straipsnio 2 dalyje. Apmokėjimo tvarkos apraše nustatomas įsakymo projekto dėl priemokos, nurodytos 20.1–20.3 papunkčiuose, skyrimo rengėjas – ŽIVS – ir prievolė projektą derinti su DUAS vedėju (24 p.).

Svarbu pažymėti, kad Apmokėjimo tvarkos aprašo 22 punkte reglamentuotas priemokos, nustatytos 20.4 papunkčiu, apskaičiavimas, tačiau juo nereglamentuojama sprendimo skirti šios rūšies priemoną priėmimo procedūra, ją priimančios subjektai, įsakymo skirti šios rūšies priemoną rengimo, derinimo ir priėmimo procedūra. Nustatomas tik šios rūšies priemokos mokėjimo faktas, esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų, jos apskaičiavimas ir procentinės ribos.

BPC ir UGM vidiniuose teisės aktuose, reglamentuojančiuose priemonų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, skyrimą, šios procedūros nustatytos glaustai. BPC apmokėjimo tvarkos aprašo 13 punkte išskiriami du pagrindai, kuomet viršinininkas, įvertinęs darbuotojų tiesioginių vadovų motyvuotus siūlymus, turi teisę skirti priemoną: *už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės* (13.1 p.); *už pavadavimą, kai raštu pavadama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas ar už papildomų pareigų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą* (13.2 p.). Lyginant su Darbo apmokėjimo įstatymo 10 straipsnyje nustatytais priemonų mokėjimo pagrindais, BPC apmokėjimo tvarkos apraše įstatymo 10 straipsnio 1 dalies 1 punktą atitinka aprašo 13.1 papunktį, įsakymo 10 straipsnio 1 dalies 2 ir 3 punktai sutraukti į aprašo 13.2 papunktį, o įstatymo 10 straipsnio 1 dalies 4 punkto atvejis nereglamentuojamas.

BPC apmokėjimo tvarkos aprašo 14 punkte nustatyti priemonų dydžiai ir 18 punkte nustatytas jų skyrimo terminas atitinka Darbo apmokėjimo įstatymo 10 straipsnio 2 dalies nuostatas tiek, kiek jos reglamentuoja priemonų skyrimą įstatymo 10 straipsnio 1 dalies 1-3 punkto pagrindais. Priemonų dydžiai, sąlygos ir skyrimo terminai Darbo apmokėjimo įstatymo 10 straipsnio 1 dalies 4 punkto atveju BPC apmokėjimo tvarkos apraše nenustatomi.

UGM apmokėjimo tvarkos aprašo 19 punkte, reglamentuojant priemonų skyrimo pagrindus ir jų dydžius, pateikiama nuoroda į Darbo apmokėjimo įstatymą (*priemonų skyrimo pagrindai ir jų dydžiai yra nustatyti* [Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą] *Įstatyme*). Vis dėlto, UGM apmokėjimo tvarkos aprašo 20 punkte reglamentuojant motyvuoto pasiūlymo UGM viršininkui pateikimo procedūrą nurodoma, kad padalinio vadovas pasiūlo skirti darbuotojui priemoną, įvertinęs darbuotojui susidariusį papildomą darbo krūvį (atitinka Darbo apmokėjimo įstatymo 10 str. 1 d. 1 p.) ar skirdamas papildomas pareigas ar užduotis (atitinka Darbo apmokėjimo įstatymo 10 str. 1 d. 3 p.). Darbo apmokėjimo įstatymo 10 straipsnio 1 dalies 2 ir 4 punktuose nurodyti priemonos skyrimo pagrindai UGM apmokėjimo tvarkos aprašo 20 punkte neišskiriami, aprašas priemonos skyrimo procedūros šiais pagrindais nereglamentuoja. 20 punkte nustatoma prievolė gauti darbuotojo rašytinį sutikimą, detalizuojamas motyvuoto pasiūlymo dėl priemonos skyrimo turinys. 21 punkte nustatoma, kad konkrečius priemonų dydžius, atsižvelgdamas į tiesioginio vadovo motyvuotą siūlymą ir UGM skirtus asignavimus, įsakymu nustato UGM viršininkas. Pasiūlymo derinimo procedūra, kaip ir įsakymą rengiantis subjektas ir įsakymo derinimo procedūra nėra reglamentuojama.

<p>Darbo apmokėjimo įstatymo 10 str. 1 d. Biudžetinės įstaigos darbuotojui, atsižvelgiant į atliekamų funkcijų ar užduočių sudėtingumą, mastą ir pobūdį, gali būti skiriamos šios priemonos:</p>	<p>Apmokėjimo tvarkos aprašo 20 p. Darbuotojams gali būti mokamos priemonos:</p>	<p>BPC apmokėjimo tvarkos aprašo 13 p. BPC viršininkas, įvertinęs darbuotojų tiesioginių vadovų motyvuotus siūlymus, turi teisę, neviršydamas BPC skirtų darbo užmokesčiui lėšų, nustatyti priemokas darbuotojams už:</p>	<p>UGM apmokėjimo tvarkos aprašo 20 p.:</p>
<p>1) už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė;</p>	<p>20.1. už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė;</p>	<p>13.1. papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės;</p>	<p>UGM struktūrinio padalinio vadovas, įvertinęs darbuotojui susidariusį <u>papildomą darbo krūvį</u> ar skirdamas papildomas pareigas ar užduotis, pasiūlo skirti darbuotojui priemoną /.../. Pasiūlyme turi būti konkrečiai nurodoma, už kokių <u>papildomą darbo krūvį</u> ar už kokių papildomų pareigų ar užduočių atlikimą siūloma skirti priemoną /.../.</p>
<p>2) už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;</p>	<p>20.3. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;</p>	<p>13.2. <u>pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas</u> ar už papildomų pareigų ar užduočių, nenustatytų</p>	<p>-</p>

		pareigybės aprašyme ir suformuluotą raštu, vykdymą;	
3) už papildomų funkcijų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotą raštu, vykdymą;	20.2. už papildomų funkcijų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotą raštu, vykdymą;	13.2. pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas ar <u>už papildomų pareigų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotą raštu, vykdymą.</u>	UGM struktūrinio padalinio vadovas, įvertinęs darbuotojui susidariusį papildomą darbo krūvį ar skirdamas <u>papildomas pareigas ar užduotis</u> , pasiūlo skirti darbuotojui priemoną /.../. Pasiūlyme turi būti konkrečiai nurodoma, už kokią papildomą darbo krūvį ar už kokių <u>papildomų pareigų ar užduočių atlikimą</u> siūloma skirti priemoną /.../.
4) už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų.	20.4. už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų.	-	-

2 lentelė. PAGD ir jam pavaldžių įstaigų darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, priemonų mokėjimo pagrindai.

Nagrinėjant priemonų skyrimo teisinį reglamentavimą svarbu įvertinti nuostatą dėl darbuotojo, kuriam siūloma skirti priemoną, sutikimo atlikti darbą, už kurį ta priemoną bus skirta (dirbti padidėjusiu krūviu, atlikti papildomas funkcijas ar užduotis, pavaduoti kitą darbuotoją ir atlikti jo funkcijas). Iš aukščiau nagrinėtų vidinių PAGD ir jam pavaldžių įstaigų teisės aktų tik UGM apmokėjimo tvarkos aprašo 20 punkto nustatyta aiški prievolė tiesioginiam vadovui gauti darbuotojo rašytinį sutikimą. Pagal Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos aiškinimą¹, darbuotojo sutikimas reikalingas tuo atveju, kai darbuotojui pavedama vykdyti papildomas funkcijas ar užduotis, nenustatytas pareigybės aprašyme, tačiau šios funkcijos yra tiesiogiai susijusios su darbuotojo darbu ir atliekamos neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės. Šią nuostatą siūlytina papildyti Apmokėjimo tvarkos aprašą ir BPC apmokėjimo tvarkos aprašą.

2.2. Priemokos skyrimo etapai ir rizikos

Priemokos skyrimo procedūros etapai, atsižvelgiant į teisinį reglamentavimą ir praktinį įgyvendinimą, iš esmės analogiškai skatinimo vienkartinė pinigine išmoka procedūros etapams:

- 1) tarnybinio pranešimo rengimas;
- 2) darbuotojo raštiško sutikimo dėl papildomų funkcijų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme, vykdymo gavimas;
- 3) tarnybinio pranešimo derinimas su suinteresuotais padaliniais (asmenimis);
- 4) sprendimo dėl priemokos skyrimo priėmimas;
- 5) įsakymo projekto rengimas;
- 6) įsakymo projekto derinimas su suinteresuotais padaliniais (asmenimis) ir pasirašymas;
- 7) supažindinimas su įsakymu.

¹ „Dėl darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis biudžetinėse įstaigose, papildomų funkcijų vykdymo“ [Žiūrėta 2023 m. spalio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=492>>

Šiuose etapuose galimos tam tikros rizikos ir jas lemiantys veiksniai, dėl kurių priemonų darbuotojams skyrimo procesas vyktų neskaidriai, neefektyviai ir nesąžiningai.

Etapas	Rizikos	Korupcijos rizikos veiksniai
1. Tarnybinio pranešimo dėl priemokos skyrimo darbuotojui rengimas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siūloma skirti priemoną darbuotojui, neturinčiam teisės ją gauti 2. Tarnybinio pranešimo turinys neatitinka teisės aktų reikalavimų 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiesioginis vadovas nesilaiko priemonų skyrimą reglamentuojančių teisės aktų reikalavimų 2. Tiesioginis vadovas negauna pakankamai informacijos apie pavaldiems darbuotojams skiriamas priemokas 3. PAGD ir jam pavaldžių įstaigų vidiniai teisės aktai nepakankamai reglamentuoja priemonų skyrimo procedūrą 4. PAGD ir jam pavaldžių įstaigų vidiniai teisės aktai neatitinka aukštesniuose teisės aktuose nustatytų reikalavimų
2. Tarnybinio pranešimo dėl priemokos skyrimo darbuotojui derinimas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Darbuotojo, kuriam siūloma skirti priemoną, neprašoma rašytinio sutikimo tais atvejais, kai toks sutikimas turi būti gaunamas 2. Tarnybinis pranešimas nederinamas teisės aktų nustatyta tvarka su visais susijusiais asmenimis (padaliniais) 3. Susiję asmenys (padaliniai) suderina teisės aktų reikalavimų neatitinkantį tarnybinį pranešimą 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiesioginis vadovas nesilaiko priemonų darbuotojams skyrimą reglamentuojančių teisės aktų reikalavimų 2. Susiję asmenys (padaliniai) neužtikrina pakankamos tarnybiniame pranešime nurodytos informacijos kontrolės pagal savo kompetencijų sritis
3. Sprendimo dėl priemokos darbuotojui skyrimo priėmimas ir įforminimas įsakymu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Priimamas neteisėtas (nepagrįstas) sprendimas skirti priemoną 2. Įsakymo projektas nederinamas teisės aktų nustatyta tvarka su visais susijusiais asmenimis (padaliniais) 3. Susiję asmenys (padaliniai) suderina teisės aktų reikalavimų neatitinkantį įsakymo projektą 4. Priemoka skiriama neteisėtai (nepagrįstai) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pateikiamas teisės aktų reikalavimų neatitinkantis tarnybinis pranešimas 2. Įsakymo rengėjas nesilaiko teisės aktų reikalavimų 3. Susiję asmenys (padaliniai) neužtikrina pakankamos įsakymo projekte nurodytos informacijos kontrolės pagal savo kompetencijų sritis 4. Priemoką skiria asmuo, neturėdamas tam įgaliojimo

2.3. Priemokų skyrimo praktinis taikymas

Siekiant įvertinti priemokų PAGD darbuotojams skyrimo procedūrų atitiktį šią sritį reglamentuojančių teisės aktų reikalavimams, peržiūrėti ir analizuoti PAGD direktoriaus (ir jo įgaliotų asmenų – Priešgaisrinių gelbėjimo valdybų (toliau – PGV) ir Elektrėnų priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos (toliau – Elektrėnų PGT) viršininkų) 2021 – 2022 m. laikotarpiu priimti 1550 įsakymų ir jų pakeitimų dėl priemokų PAGD darbuotojams skyrimo, dėl pavedimų vykdyti kitų darbuotojų funkcijas. Taip pat analizuoti tarnybinių pranešimų dėl priemokų skyrimo, tarnybinių pranešimų ir įsakymų derinimo procesai. Dokumentų analizės metu buvo vertinami įsakymų preambulėje nurodyti priemokų skyrimo teisiniai pagrindai, priemokų skyrimo laikotarpiai ir procentiniai dydžiai, tarnybiniuose pranešimuose nurodyti motyvai. Siekta nustatyti, ar priemokos skirtos tinkamais teisiniais pagrindais, ar laikytasi priemokų rūšims ir dydžiams nustatytų apribojimų, ar priemokos skirtos pagrįstai ir motyvuotai.

Metai \ Pasirašantis asmuo	PAGD direktorius	Vilniaus PGV viršininkas (ar pavaduotojas)	Kauno PGV viršininkas (ar pavaduotojas)	Klaipėdos PGV viršininkas (ar pavaduotojas)
2021 m.	262	145	35	47
2022 m.	209	99	65	112
Iš viso:	471	244	100	159

Metai \ Pasirašantis asmuo	Šiaulių PGV viršininkas (ar pavaduotojas)	Panevėžio PGV viršininkas (ar pavaduotojas)	Elektrėnų PGT viršininkas (ar pavaduotojas)	Iš viso
2021 m.	150	111	56	806
2022 m.	159	70	30	744
Iš viso:	309	181	86	1550

3 lentelė. PAGD direktoriaus ir PAGD direktoriaus įgaliotų asmenų pasirašytų įsakymų dėl priemokų skyrimo ir dėl pavedimų atlikti kito darbuotojo funkcijas skaičius 2021-2022 m.

Pagal PAGD DUAS pateiktus duomenis, 2021 – 2022 m. PAGD darbuotojams (išskyrus Mažeikių OPGV) iš viso buvo skirta priemokų už beveik 3,4 mln. Eur. 2021 m. PAGD darbuotojams skirta priemokų už apie keturis kartus didesnę sumą nei 2022 m. Šį skirtumą iš esmės lėmė padidėjęs darbo krūvis ir papildomos užduotys, skirtos dėl šalyje paskelbto karantino ir Covid-19 ligos plitimo grėsmės.

Metai \ Padalinys	PAGD centriniai padaliniai	Vilniaus PGV	Kauno PGV	Klaipėdos PGV
2021	441 638,23	628 269,12	517 786,16	366 529,60
2022	301 249,14	138 789,58	58 471,34	43 630,20
Iš viso	742 887,37	767 058,70	576 257,50	410 159,80

Metai \ Padalinys	Šiaulių PGV	Panevėžio PGT	Elektrėnų PGT	Iš viso
2021	341 673,43	405 178,67	30 981,49	2 732 056,70
2022	57 364,99	61 052,75	5 904,47	666 462,47
Iš viso	399 038,42	466 231,42	36 885,96	3 398 519,17

4 lentelė. PAGD padalinių darbuotojams 2021-2022 m. skirtų priemokų suma eurais.

Vertinant priemokų skyrimą budinčių pamainų pareigūnams, kurių pagrindinės funkcijos yra gaisrų gesinimas ir kitų gelbėjimo darbų atlikimas, nustatyta atvejų, kuomet pareigūnams buvo raštu suformuluotos su jų einamomis pareigomis nesusijusios užduotys, už jų atlikimą skiriant priemokas.

Bent keturiuose PAGD padaliniuose budinčių pamainų pareigūnams buvo skiriamos priemokos už įvairius vidaus apdailos darbus (tarnybinių patalpų sienų ir lubų glaistymas, dažymas, grindų dangos keitimas ir pan.), ventiliacijos įrengimą, nuotekų vamzdynų keitimą, radiatorių montavimą, stogo remontą, trinkelio klojimą, elektros instaliacijos darbus, automobilinių cisternų remontavimą, kuris nelaikytinas smulkiais remonto darbais ir kt., šiuos darbus atliekant budėjimų metu. Tokius papildomus darbus atliko bent 65 pareigūnai, kai kuriems jie būdavo skiriami keletą kartų. Už šias užduotis pareigūnams buvo skiriamos 20 proc. dydžio priemokos, darbų atlikimo (priemokų skyrimo) laikotarpiai varijuodavo nuo 2 savaičių iki 3 mėnesių, dažniausiai priemokos skirtos apie mėnesio laiko trukmei.

PAGD darbuotojų veiklą reglamentuoja PAGD, PAGD padalinių nuostatai ir darbuotojų pareigybių aprašymai, jiems nustatytos funkcijos kyla iš Lietuvos Respublikos priešgaisrinės saugos įstatymo, Lietuvos Respublikos krizių valdymo ir civilinės saugos įstatymo (iki 2023-01-01 – Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymas). Aukščiau išvardytų apdailos, statybos, remonto ir kt. darbų atlikimas, vertinant pagal PAGD darbuotojų veiklą reglamentuojančius teisės aktus, yra laikytinas PAGD darbuotojams nebūdingomis funkcijomis ar užduotimis. Dėl šios priežasties tokio pobūdžio darbai neturėtų būti skiriami ir už juos mokama Statuto 56 straipsnio, Valstybės tarnybos įstatymo 30 straipsnio ar Darbo apmokėjimo įstatymo 10 straipsnio pagrindais.

Vertinant praktinius aspektus svarbu pažymėti, kad prieš atlikdamas tokio pobūdžio darbus, darbuotojas turėtų būti supažindintas su atitinkamomis darbų saugos ir sveikatos instrukcijomis. PAGD, pavesdamas darbuotojui papildomas funkcijas ar užduotis, įsipareigoja suteikti visas papildomam darbui reikalingas priemones ir yra atsakingas už darbuotojo saugumą darbų atlikimo metu. Pagrindinės budinčių pamainų pareigūnų funkcijos yra tinkamai ir laiku reaguoti į gautus iškvietimus. Keltinas klausimas, ar ugniagesys gelbėtojas, atlikdamas vidaus apdailos, elektros instaliacijos montavimo ar kt. darbus, po aliarmavimo spėtų sutvarkyti (palikti saugią) savo darbo vietą, išvengtų netaupaus (neefektyvaus) išteklių naudojimo atvejų.

Siekiant užtikrinti darbuotojų saugumą ir darbuotojų funkcijas reglamentuojančių teisės aktų tinkamą vykdymą, siūlytina praktikos, kai darbuotojams pavedama atlikti su einamomis pareigomis nesusijusias funkcijas, už tai skiriant priemoką, atsisakyti.

Nustatyti pavieniai atvejai, kai priešgaisrinės gelbėjimo valdybos viršininkas raštu paveda atlikti kito pareigūno funkcijas ir už šį papildomą darbą skiria priemoką struktūrinio padalinio vadovui, neturėdamas teisės jos skirti. Taip pat rasta atvejų, kai papildomų užduočių skyrimas įforminamas be aiškiai išreikšto raštiško darbuotojo sutikimo (vadovo tarnybiniame pranešime pažymima, kad darbuotojas *davė žodinį sutikimą* arba darbuotojo sutikimas nefiksuojamas visai).

Vertinant priemokų skyrimo teisinių pagrindų taikymą praktikoje pastebėtina, kad įsakymų dėl priemokų skyrimo valstybės tarnautojams preambulėse detalčiai nurodomas Statuto ar Valstybės tarnybos įstatymo konkretus straipsnio papunktis, reglamentuojantis tą priemokos rūšį, kuri skiriama. Tačiau Mokėjimo tvarkos aprašo konkretus papunktis nenurodomas, paprastai vadovaujamosi visu Mokėjimo tvarkos aprašu, o dalyje atvejų šis teisės aktas neminimas iš viso. Priemokų skyrimo darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, įsakymuose priešingai – vadovaujamosi Darbo apmokėjimo įstatymo 10 straipsniu (nenurodant papunkčių), tačiau nurodomas konkretus Apmokėjimo tvarkos aprašo papunktis.

Netinkamo priemokų skyrimo atvejai pavieniai. Nustatyta, kad vienam pareigūnui tuo pačiu laikotarpiu atskirais įsakymais buvo skiriamos skirtingų rūšių priemokos – ir už papildomą darbo krūvį, ir už papildomų užduočių atlikimą, taip pažeidžiant Statuto 56 straipsnio 2 dalies reikalavimą. Kitu atveju, pareigūnui nustatyta pavaduoti padalinio viršininką jo atostogų laikotarpiu (pavadavimo funkcija neįtraukta į pareigūno pareigybės aprašymą), tačiau priemoka paskirta už papildomą darbo krūvį. Taip atlikta galimai todėl, kad šiam pareigūnui pavadavimo laikotarpiu jau buvo skiriama kita priemoka už padidėjusį darbo krūvį. Skiriant priemoką kitu pagrindu – už papildomos funkcijos (viršininko pavadavimo) atlikimą – pirmąją priemoką už padidėjusį darbo krūvį būtų tekę atšaukti.

Nustatytas atvejis, susijęs su priemokos skyrimu dėl papildomų funkcijų, pavedant atlikti kito pareigūno funkcijas: sprendimą dėl priemokos skyrimo priėmė ir įsakymą pasirašė priešgaisrinės gelbėjimo valdybos viršininkas, nors skiriamas pavaduoti padalinio (komandos) viršininkas, t. y.

pareigūnas, dėl kurio pasirašyti įsakymą valdybos viršininkas neturėjo įgaliojimų. Dar vienu atveju tam pačiam pareigūnui, padalinio vyriausiajam specialistui, ta pati papildoma funkcija (kito padalinio viršininko pavadavimas) buvo pavesta ir priešgaisrinės gelbėjimo valdybos, ir PAGD direktoriaus pasirašytais įsakymais. PAGD direktoriaus pasirašytu įsakymu priemoka skirta už papildomas užduotis, PGV viršininko – už padidėjusį darbo krūvį. DUAS pateiktais duomenimis pareigūnui išmokėta viena priemoka vadovaujantis direktoriaus pasirašytu įsakymu, tačiau duomenų, kad PGV viršininko pasirašytas įsakymas būtų pripažintas netekusiu galios, nenustatyta.

Atvejų, kad būtų skiriama kitos rūšies priemoka, nei pagal preambulėje nurodytą teisinį pagrindą, nenustatyta. Taip pat nenustatyta atvejų, kad būtų skiriamos didesnės, nei maksimaliai galimos, priemokos.

PAGD pavaldžiose įstaigose analizuota šių įstaigų vadovų laikotarpiu nuo 2021 m. sausio 1 d. iki 2022 m. rugsėjo 30 d. priimtų 117 įsakymų ir jų pakeitimų dėl priemokų darbuotojams skyrimo, dėl pavedimo atlikti kitų darbuotojų funkcijas, taip pat peržiūrėti su jais susiję tiesioginių vadovų prašymai (tarnybiniai pranešimai).

Pasirašantis asmuo / Laikotarpis	BPC viršininkas	GTC direktorius	UGM viršininkas	Iš viso
2021-01-01 – 2021-12-31	37	6	25	68
2022-01-01 – 2022-09-30	29	9	11	49
Iš viso	66	15	36	117

4 lentelė. PAGD pavaldžių įstaigų vadovų pasirašytų įsakymų dėl priemokų skyrimo ir dėl pavedimų atlikti kito darbuotojo funkcijas skaičius 2021-01-01 – 2022-09-30 laikotarpiu.

Laikotarpiu nuo 2021 m. sausio 1 d. iki 2022 m. birželio 30 d. PAGD pavaldžių įstaigų darbuotojams iš viso buvo išmokėta priemokų už kiek daugiau nei 0,3 mln. eurų.

Įstaiga / Laikotarpis	BPC	GTC	UGM	Iš viso
2021-01-01 – 2021-12-31	148 184,23	16 034,83	87 076,31	251 295,37
2022-01-01 – 2022-06-30	41 855,33	4 202,10	3 811,14	49 868,57
Iš viso	190 039,56	20 236,93	90 887,45	301 163,94

5 lentelė. PAGD pavaldžių įstaigų darbuotojams 2021-01-02 – 2022-06-30 skirtų priemokų suma eurais.

2021 m. priemokos BPC darbuotojams buvo skiriamos už padidėjusį darbo krūvį dėl šalyje paskelbtos ekstremalios situacijos, dėl pagalbos skambučių administravimo perėmimo (nuo 2021 m. spalio 1 d. visiems pagalbos prašymams Lietuvos Respublikoje liko tik vienas skubiosios pagalbos telefono ryšio numeris 112, administruojamas BPC), dėl padidėjusių laikino nedarbingumo ir darbuotojų kaitos atvejų. Konkretiems BPC darbuotojams buvo skiriamos ilgalaikės kitų darbuotojų pavadavimo funkcijos. Kaip teigiama priemokų skyrimo praktika išskirtina tai, kad priemokų skyrimo įsakymuose konkrečiai įvardijama, už kokias papildomas funkcijas (užduotis) arba už koki padidėjusį darbo krūvį skiriamos priemokos. Tačiau nustatytas vienas atvejis, kuomet priemokos skirtos atgaline data – priemokos už 2022-02-01 – 2022-02-28 laikotarpį skirtos 2022-03-01 įsakymu pagal 2022-02-28 tarnybinį prašymą.

UGM darbuotojams priemokos skirtos už konkrečias raštu suformuluotas užduotis ir už padidėjusį darbo krūvį. Skirtingai, nei BPC atveju, UGM viršininko įsakymuose nurodomos tik darbuotojams raštu suformuluotos konkrečios užduotys, tačiau padidėjęs darbo krūvis, už kurį skiriamos priemokos, nekonkretizuojamas. Pažymėtina, kad darbo krūvio padidėjimas

nemotyvuojamas ir tiesioginių vadovų prašymuose (tarnybiniuose pranešimuose) dėl priemonų skyrimo. GTC darbuotojams priemokos skirtos už padidėjusį darbo krūvį, pagal motyvuotus tiesioginių vadovų tarnybinius pranešimus.

3. PAGD padalinių vadovams pateiktų klausimynų informacija

Atliekant KPT nustatymą, PAGD padalinių vadovams buvo pateikti klausimynai siekiant įvertinti, koku būdu jie gauna informaciją, reikalingą pateikti tarnybiniuose pranešimuose dėl priemonų darbuotojams skyrimo ir dėl darbuotojų skatinimo vienkartinė pinigine išmoka, dėl tarnybinių pranešimų derinimo su atsakingais padaliniais, dėl jiems pavaldžių pareigūnų (budinčių pamainų pareigūnų tiesioginių vadovų) parengtų tarnybinių pranešimų derinimo. Gauti 52 vadovų atsakymai.

Kiek daugiau nei pusė atsakiusių (55 proc.) nurodė, kad informaciją apie sau pavaldiems darbuotojams skirtas priemokas bei artėjančias tarnybos ir jubiliejines sukaktis kaupia patys, pasiteirauja pačių darbuotojų, pasitikrina dokumentų valdymo sistemoje, tačiau prieš rengdami tarnybinių pranešimą, dėl duomenų patikslinimo kreipiasi į ŽIVS ir/arba DUAS. Duomenų niekaip nekaupia ir šiais klausimais į minėtus padalinius kreipiasi apie ketvirtadalį vadovų. Likę vadovai nurodę duomenis (įsakymus dėl skirtų priemonų, nuobaudų, skatinimų ir kt. informaciją) išsisaugantys ir tarnybinius pranešimus rengiantys jų pagrindu.

Pavienius atvejus, kuomet derinimo su atsakingais padaliniais metu tarnybiniai pranešimai dėl priemonų darbuotojams skyrimo būtų atmetami ir grąžinami tikslinti, nurodė kiek mažiau, nei penktadalis (19 proc.) vadovų. Pagrindinėmis priežastimis įvardyti neteisingai nurodyti teisiniai pagrindai, nekorektiškai suformuluotos papildomos užduotys.

Tiek ŽIVS, tiek DUAS vedėjos taip pat nurodė, kad analizuojamu laikotarpiu buvo atvejų dėl tikslinimui grąžinamų tarnybinių pranešimų arba nesuderintų tarnybinių pranešimų nukreipimo rengi įsakymams. Šie atvejai buvo pastebėti ir skatinimo bei priemonų skyrimo procedūrų atitiktis teisės aktų reikalavimams užtikrina. Tiek vadovų atsakymai, tiek KPT nustatymo metu atlikta dokumentų analizė rodo, kad priemonų PAGD darbuotojams skyrimo procedūra ir jų skatinimo vienkartinė pinigine išmoka procedūra iš esmės yra kontroliuojama, o formalūs procedūriniai pažeidimai yra pavieniai.

Iš pateiktų atsakymų matyti, kad vadovai, rengdami tarnybinius pranešimus, bendradarbiauja su ŽIVS ir DUAS specialistais, tarnybinių pranešimų turinys yra derinamas ir peržiūrimas.

Dalis vadovų pateikė pasiūlymus dėl efektyvesnio duomenų gavimo būdo sukūrimo. Siūlyta į elektroninę erdvę patalpinti ir nuolat atnaujinti padalinio darbuotojų sąrašus skatinimams vienkartinė pinigine išmoka (gim. data ir tarnybos stažu), priemokoms (gaunamos priemokos pagrindu, procentais ir laikotarpiu) reikalingais duomenimis, kuriais remiantis būtų galimybė rengti tarnybinius pranešimus, kas kartą atskirai nesikreipiant į paskirtus atsakingus ŽIVS ar DUAS darbuotojus.

II. Veiklos srities vertinimo metu nustatyti korupcijos rizikos veiksniai

Atlikus KPT nustatymą PAGD ir jam pavaldžių įstaigų bendrojoje veiklos srityje: valstybės tarnautojų ir darbuotojų skatinimas ir priemokų jiems skyrimas, įvertinus skatinimų ir priemokų skyrimo teisinį reglamentavimą ir praktinį taikymą 2021 – 2022 m. laikotarpiu, nustatytos šios pagrindinės sąlygos ir aplinkybės, galinčios sudaryti prielaidas korupcijai pasireikšti:

1. Skatinimo vienkartinė pinigine išmoka srityje:

1.1. Į Šakos kolektyvinės sutarties 22 punktą nėra įtraukta nuostatos, kad vienkartinė pinigine išmoka negali būti skatinami darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, per paskutinius 12 mėnesių padarę darbo pareigų pažeidimą.

1.2. Mokėjimo tvarkos aprašo 24 punkte nustatyta, kad vienkartinės pinigines išmokos, nurodytos Išmokų tvarkos *aprašo 2.1 ir 2.3 papunkčiuose*, gali būti skiriamos ne daugiau kaip vieną kartą per kalendorinius metus (kiekvieniu atveju), kuomet pagal Išmokų tvarkos aprašą *vienkartinė pinigine išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus kiekvienu atveju, nurodytu Aprašo 2.1–2.5 papunkčiuose*.

1.3. Mokėjimo tvarkos apraše nėra reglamentuotas sprendimo dėl skatinimo vienkartinė pinigine išmoka priėmimo procesas (įstaigos vadovo ar jo įgalioto asmens sutikimas arba nesutikimas skatinti darbuotoją vienkartinė pinigine išmoka pagal darbuotojo tiesioginio vadovo tarnybiniame pranešime nurodytas aplinkybes ir šio sprendimo įforminimo būdas).

1.4. Apmokėjimo tvarkos apraše nėra nustatomas ribojimas kiekvienu 26 punkte nustatytu atveju premiją skirti tik kartą per metus. Į šį ribojimą nepatenka kiti kolektyvinėje sutartyje nustatyti atvejai (26.4 papunktis), nors toks ribojimas aiškiai reglamentuotas aukštesnės galios teisės akte – Darbo apmokėjimo įstatyme.

1.5. Apmokėjimo tvarkos apraše, BPC apmokėjimo tvarkos apraše ir UGM apmokėjimo tvarkos apraše nepakankamai išsamiai reglamentuota premijų skyrimo procedūra, nenustatomas sprendimo skirti premiją priėmimo ir įforminimo procesas.

2. Priemokų skyrimo srityje:

2.1. Mokėjimo tvarkos aprašo 5 punkte vartojama nekorektiška „vizavimo“ sąvoka.

2.2. Mokėjimo tvarkos aprašo 5.1 papunktyje nėra aiškiai įvardytas tikslas ir atvejai, kuomet darbuotojas turi derinti tiesioginio vadovo tarnybinių pranešimą dėl priemokos skyrimo.

2.3. Apmokėjimo tvarkos apraše nėra reglamentuotas sprendimo dėl priemokos skyrimo procesas (įstaigos vadovo ar jo įgalioto asmens sutikimas arba nesutikimas skirti premiją pagal darbuotojo tiesioginio vadovo tarnybiniame pranešime nurodytas aplinkybes ir jo įforminimo būdas).

2.4. Apmokėjimo tvarkos apraše nereglamentuojama sprendimo skirti 20.4 papunktyje nustatytą premiją esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų priėmimo procedūra, ją priimančios subjektai, įsakymo skirti šios rūšies premiją rengimo, derinimo ir priėmimo procedūros.

2.5. BPC apmokėjimo tvarkos apraše ir UGM apmokėjimo tvarkos apraše nepakankamai išsamiai nustatytos procedūros, reglamentuojančios priemokų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, skyrimą.

2.6. Apmokėjimo tvarkos apraše ir BPC apmokėjimo tvarkos apraše nėra reglamentuota prievolė prieš skiriant darbuotojui papildomas funkcijas ar užduotis, nenustatytas jo pareigybės aprašyme, gauti rašytinį darbuotojo sutikimą.

2.7. PAGD darbuotojams skiriamos priemokos už papildomas užduotis, nesusijusias su einamomis pareigomis.

2.8. UGM darbuotojams skiriamos priemokos už papildomą darbo krūvį, darbo krūvio padidėjimo nemotyvuojant nei priemokų skyrimo įsakymuose, nei tiesioginių vadovų tarnybiniuose pranešimuose dėl priemokų skyrimo.

III. Pasiūlymai dėl korupcijos rizikos veiksnių neigiamos įtakos panaikinimo ar sumažinimo

Priemonė	Įvykdymo laikas	Laukiami rezultatai	Vertinimo kriterijai
1. Inicijuoti siūlymą Šakos kolektyvinės sutarties 22 punktą papildyti nuostata, kad vienkartinė pinigine išmoka negali būti skatinami darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, per paskutinius 12 mėnesių padarę darbo pareigų pažeidimą.	2024 m.	Šakos kolektyvinė sutartis suderinta su Darbo apmokėjimo įstatymo nuostatomis.	Inicijuotas Šakos kolektyvinės sutarties pakeitimas.
2. Atlikti Mokėjimo tvarkos aprašo pakeitimą nustatant, kad vienkartinės pinigines išmokos, nurodytos Išmokų tvarkos aprašo 2.1–2.5 papunkčiuose, gali būti skiriamos ne daugiau kaip vieną kartą per kalendorinius metus (kiekvienų atveju).	2024 m.	Mokėjimo tvarkos aprašas suderintas su Išmokų tvarkos aprašo nuostatomis.	Atliktas Mokėjimo tvarkos aprašo pakeitimas.
3. Mokėjimo tvarkos apraše aiškiai reglamentuoti sprendimo dėl skatinimo vienkartinė pinigine išmoka priėmimo procesą (įstaigos vadovo ar jo įgalioto asmens sutikimą arba nesutikimą skatinti darbuotoją vienkartinė pinigine išmoka ir šio sprendimo įforminimo būdą).	2024 m.	Mokėjimo tvarkos apraše aiškiai reglamentuotas sprendimo dėl skatinimo vienkartinė pinigine išmoka priėmimo procesas.	Atliktas Mokėjimo tvarkos aprašo pakeitimas.
4. Apmokėjimo tvarkos apraše nustatyti ribojimą kiekvienu 26 punkte nustatytu atveju premiją skirti tik kartą per metus.	2024 m.	Apmokėjimo tvarkos apraše nustatytas ribojimą kiekvienu 26 punkte nustatytu atveju premiją skirti tik kartą per metus.	Atliktas Apmokėjimo tvarkos aprašo pakeitimas.
5. Apmokėjimo tvarkos apraše, BPC apmokėjimo tvarkos apraše ir UGM apmokėjimo tvarkos apraše aiškiai ir išsamiai reglamentuoti premijų skyrimo procedūrą.	2024 m.	Apmokėjimo tvarkos apraše, BPC apmokėjimo tvarkos apraše ir UGM apmokėjimo tvarkos apraše aiškiai ir išsamiai reglamentuota premijų skyrimo procedūra.	Atlikti Apmokėjimo tvarkos aprašo, BPC apmokėjimo tvarkos aprašo ir UGM apmokėjimo tvarkos aprašo nuostatų, reglamentuojančių premijų skyrimo procedūrą, pakeitimai.
6. Pakeisti Mokėjimo tvarkos aprašo 5 punktą, atsisakant jame vartojamos „vizavimo“ sąvokos.	2024 m.	Mokėjimo tvarkos apraše atsisakyta „vizavimo“ sąvokos.	Pakeistas Mokėjimo tvarkos aprašo 5 punktas.
7. Pakeisti Mokėjimo tvarkos aprašo 5.1 papunktį, aiškiai įvardijant tikslą ir atvejus, kuomet darbuotojas turi derinti tiesioginio	2024 m.	Mokėjimo tvarkos apraše aiškiai įvardytas tikslas ir atvejai, kuomet darbuotojas turi derinti	Pakeistas Mokėjimo tvarkos aprašo 5.1 papunktis.

vadovo tarnybinį pranešimą dėl priemokos skyrimo.		tiesioginio vadovo tarnybinį pranešimą dėl priemokos skyrimo.	
8. Apmokėjimo tvarkos apraše aiškiai reglamentuoti sprendimo dėl priemokos skyrimo procesą (įstaigos vadovo ar jo įgalioto asmens sutikimas arba nesutikimas skirti priemoką ir jo įforminimo būdą).	2024 m.	Apmokėjimo tvarkos apraše aiškiai reglamentuotas sprendimo dėl priemokos skyrimo procesas.	Atliktas Apmokėjimo tvarkos aprašo pakeitimas.
9. Apmokėjimo tvarkos apraše reglamentuoti 20.4 papunktyje nustatytos priemokos už darbą esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų skyrimo procedūrą.	2024 m.	Apmokėjimo tvarkos apraše reglamentuota priemokos už darbą esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų skyrimo procedūra.	Atliktas Apmokėjimo tvarkos aprašo pakeitimas.
10. BPC apmokėjimo tvarkos apraše ir UGM apmokėjimo tvarkos apraše aiškiai ir išsamiai reglamentuoti priemokų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, skyrimo procedūrą.	2024 m.	BPC apmokėjimo tvarkos apraše ir UGM apmokėjimo tvarkos apraše išsamiai reglamentuota priemokų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, skyrimo procedūra.	Atlikti BPC apmokėjimo tvarkos aprašo ir UGM apmokėjimo tvarkos aprašo pakeitimai.
11. Apmokėjimo tvarkos apraše ir BPC apmokėjimo tvarkos apraše reglamentuoti prievolę prieš skiriant darbuotojui papildomas funkcijas ar užduotis, nenustatytas jo pareigybės aprašyme, gauti rašytinį darbuotojo sutikimą.	2024 m.	Apmokėjimo tvarkos apraše ir BPC apmokėjimo tvarkos apraše reglamentuota prievolė gauti rašytinį darbuotojo sutikimą.	Atlikti Apmokėjimo tvarkos aprašo ir BPC apmokėjimo tvarkos aprašo pakeitimai.
12. Atsisakyti praktikos, kuomet PAGD darbuotojams skiriamos papildomos užduotys ir darbai, nesusiję su jų einamomis pareigomis, už šiuos darbus mokant priemokas.	2024 m.	Išvengta situacijų, kuomet PAGD darbuotojams skiriamos papildomos užduotys ir darbai, nesusiję su jų einamomis pareigomis, už šiuos darbus mokant priemokas.	PAGD darbuotojams skiriamos tik su jų einamomis pareigomis susijusios papildomos užduotys ir darbai, už šiuos darbus mokant priemokas.
13. Užtikrinti, kad UGM darbuotojams būtų skiriamos priemokos už padidėjusį darbo krūvį neviršijant darbo laiko trukmės pagal motyvuotus tiesioginių vadovų siūlymus.	2024 m.	Išvengta situacijų, kai priemokos už padidėjusį darbo krūvį UGM darbuotojams skiriamos nepagrįstai.	Užtikrinta, kad tiesioginių vadovų siūlymai UGM darbuotojams skirti priemokas būtų motyvuoti.