|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
| **KAUNO MIESTO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBA**  |
|  |

**IŠANKSTINIO TYRIMO ATASKAITA**

**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS KAUNO TVIRTOVĖS PARKAS VIDAUS ADMINISTRAVIMO DARBO UŽMOKESČIO SRITYJE VERTINIMAS**

2021 m. balandžio 1 d. Nr. AP-4

Kaunas

Su audito ataskaita galima susipažinti

interneto puslapyje

[www.kaunas.lt](http://www.kaunas.lt)

# TURINYS

[TURINYS 1](#_Toc68184017)

[IŠANKSTINIO TYRIMO TIKSLAS, APIMTIS IR METODAI 2](#_Toc68184018)

[IŠANKSTINIO TYRIMO REZULTATAI 3](#_Toc68184019)

[**1. VIDAUS KONTROLĖ DARBO UŽMOKESČIO SRITYJE – SILPNA** 4](#_Toc68184020)

[**2. ĮSTAIGOS VADOVAS – LAIKINAI EINANTIS DIREKTORIAUS PAREIGAS DIREKTORIAUS PAVADUOTOJAS** 5](#_Toc68184021)

[**3. ĮSTAIGA NĖRA PASITVIRTINUSI TVARKŲ, KURIOS REGLAMENTUOTŲ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMĄ** 6](#_Toc68184022)

[**4. ĮSTAIGA NEMOTYVUOJA IR NEATLIEKA DARBUOTOJŲ VERTINIMO** 7](#_Toc68184023)

[**5. ĮSTAIGOJE NEPLANUOJAMAS FINANSINIŲ IŠTEKLIŲ POREIKIS** 8](#_Toc68184024)

[**6. KITI PASTEBĖJIMAI** 8](#_Toc68184025)

[**PRIEŽASTYS, DĖL KURIŲ SIŪLOMA BAIGTI AUDITĄ IŠANKSTINIU TYRIMU** 9](#_Toc68184026)

[PRIEDAI 10](#_Toc68184027)

[**SANTRUMPOS IR SĄVOKOS** 10](#_Toc68184028)

[**ĮSTAIGOS UŽPILDYTAS VIDAUS KONTROLĖS APLINKOS KLAUSIMYNAS DARBO UŽMOKESČIO SRITYJE** 11](#_Toc68184029)

# IŠANKSTINIO TYRIMO TIKSLAS, APIMTIS IR METODAI

Išankstinio tyrimo tikslas – surinkti duomenis ir įvertinti audituojamo subjekto vidaus administravimą darbo užmokesčio srityje efektyvumo ir (arba) ekonomiškumo požiūriu ir atskleisti veiklos tobulinimo galimybes.

Išankstinio tyrimo objektas – VšĮ „Kauno tvirtovės parkas“ veikla.

Išankstinio tyrimo subjektas – VšĮ „Kauno tvirtovės parkas“ (toliau – Įstaiga).

Vertintas laikotarpis – 2020 metai.

Išankstinio tyrimo metu taikyti duomenų rinkimo, vertinimo metodai ir informacijos šaltiniai:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Eil. Nr. | Metodas | Tikslai |
| 1. | Dokumentų peržiūra:* Vertinami Įstaigos pateikti dokumentai, susiję su darbo užmokesčio sritimi: Įstaigos struktūra, etatų sąrašas, darbuotojų priėmimo į darbą tvarka, sudarytos darbo sutartys, darbo apmokėjimo sistema, darbo apmokėjimo tvarka, darbo grafikai, darbo laiko žiniaraščiai, tvarkos nustatančios darbuotojų darbo apmokėjimą, skatinimą, vertinimą, motyvavimą, nuobaudų skyrimą, veiklos įsakymai, darbo užmokesčio žiniaraščiai, įvairios sutartys..
 | Susipažinti su Įstaigos vidaus dokumentais, kurie reglamentuoja visus procesus susijusius su darbo užmokesčiu nuo Įstaigos struktūros pavirtinimo iki atsiskaitymo su darbuotojais už jų atliktą darbą, siekiant įvertinti, ar Įstaigos žmogiškieji ištekliai valdomi efektyviai ir ekonomiškai.Išsiaiškinti, ar Įstaigoje efektyviai ir ekonomiškai skiriami papildomi apmokėjimai (priedai ir priemokos), ar jie yra pagrįsti ir atitinka teisės aktus bei įstaigoje galiojančią tvarką, ar Įstaigoje nustatyti kategorijų apmokėjimo formos ir darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus), ar Įstaigoje pasiekti planuoti veiklos rodikliai (ar nėra atvejų, kai Įstaiga nepasiekė planuotų veiklos rodiklių dėl žmogiškųjų išteklių stokos ar kompetencijos trūkumo), ar audituojamas subjektas pakeitė/parengė ir patvirtino savo veikoje naudojamas tvarkas, vadovo įsakymus ir įvairius kitus dokumentus, kurie leido sustiprinti įstaigos vidaus kontrolę, ar trūkumai buvo šalinami analizuojant ir pasirenkant efektyviausias priemones, kurios leistų gerinti veiklos kokybę, stiprinti valdymo, administracinius ir organizacinius procesus. |
| 2. | Pokalbiai su:* Bendravimas su Įstaigos vadovais;
* Bendravimas su Įstaigą kuruojančiu Kauno miesto savivaldybės skyriumi.
 | Išsiaiškinti, ar Įstaigoje planuojamas žmogiškųjų ir finansinių išteklių poreikis kaip vyksta darbuotojų atranka, ar Įstaiga yra pasitvirtinusi darbo organizavimo sistemą, kuri užtikrina tinkamą ir teisėtą žmogiškųjų ir finansinių išteklių panaudojimą, kaip kontroliuojama, ar darbuotojai atlieka jiems pavestas funkcijas, ar darbuotojai tinkamai supažindinami su jiems pavestomis funkcijomis, ar darbuotojai laiku ir tinkamai supažindinami su pokyčiais Įstaigoje.Išsiaiškinti ir aptarti pastebėtus neatitikimus. |
| 3. | Racionalūs argumentai: * Analizuojami Įstaigos dalininkų ir Įstaigos sprendimai
 | Susipažinimas su Įstaigos dalininkų ir vadovų sprendimais, kurie įtakojo Įstaigos žmogiškųjų išteklių valdymą, išklausant racionalius argumentus, kodėl buvo priimti vieni ar kiti sprendimai. |

Išankstinis tyrimas atliktas pagal Valstybinio audito reikalavimus[[1]](#footnote-1) ir tarptautinius aukščiausiųjų audito institucijų standartus[[2]](#footnote-2).

# IŠANKSTINIO TYRIMO REZULTATAI

Bet kurios įstaigos valdyme viena jautriausių sričių – žmogiškųjų išteklių valdymas. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistemą sudaro: žmogiškųjų išteklių poreikio planavimas Įstaigos veikloje, organizacinės struktūros sudarymas ir funkcijų paskirstymas darbuotojams, darbuotojų atranka ir įdarbinimas, atlyginimo sistemos sukūrimas (darbo apmokėjimo sprendimai ir skatinimo priemonės), darbuotojų ugdymas ir jų kvalifikacijos kėlimas.

Išankstinio tyrimo metu buvo siekiam surinkti informaciją, kuri leistų įvertinti audituojamo subjekto vidaus administravimą darbo užmokesčio srityje efektyvumo ir (arba) ekonomiškumo požiūriu ir atskleisti veiklos tobulinimo galimybes. Iš Įstaigos pateiktų ir nepateiktų dokumentų, rastų neatitikimų, darytina išvada, kad Įstaigos vadovas (atleistas 2020 m. vasario 4 d.)[[3]](#footnote-3) ir Įstaigos buhalterė (atleista 2021 m. sausio 22 d.) galimai neturėjo reikiamos kompetencijos atlikti jiems pavestas funkcijas. Tiek Įstaigos vadovai, tek ir Įstaigos darbuotojai turi būti tokios kompetencijos, kad galėtų suprasti vidaus kontrolės organizavimo, įgyvendinimo, palaikymo ir tobulinimo svarbą, nes kiekvienas darbuotojas dalyvauja Įstaigos vidaus kontrolės veikloje ir jos kūrime, turėdamas nustatytas pareigas ir atsakomybę. Įstaigos vadovai turi užtikrinti, kad darbuotojai turėtų tinkamą kvalifikaciją ir nepriekaištingą reputaciją, pakankamai patirties ir reikiamų įgūdžių savo pareigoms atlikti.

Išankstinio tyrimo metu pastebėta, kad Įstaigos laikinasis vadovas (dalininkų paskirtas laikinai eiti direktoriaus pareigas nuo 2020 m. vasario 5 d.)[[4]](#footnote-4) įsivertino Įstaigos žmogiškuosius išteklius ir kreipėsi į Įstaigos dalininkus, prašydamas pritarti ir patvirtinti naują Įstaigos struktūrą[[5]](#footnote-5), rasti galimybių padėti atlikti struktūrinius pokyčius, turi viziją kaip Įstaigoje galėtų būti ekonomiškai ir efektyviai panaudojami žmogiškieji ištekliai ir Įstaiga galėtų gauti savų pajamų iš veiklos.

Įstaigos įstatuose numatyta, kad Įstaiga yra pelno nesiekiantis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas – tenkinti viešuosius interesus teikiant viešąsias paslaugas ir vykdant visuomenei naudingą veiklą, savo veiklą grindžiantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos civiliniu kodeksu, Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymu, kitais įstatymais ir teises aktais bei įstatais, įregistruotais juridinių asmenų registre 2017 m. gegužės 30 dieną. Savo tikslams pasiekti leidžiama Įstaigai verstis įstatymų nedraudžiama įstatuose[[6]](#footnote-6) numatyta ūkine komercine veikla.

Analizuojant ir vertinant surinktus duomenis buvo nustatytos šios problemos:

**1. VIDAUS KONTROLĖ DARBO UŽMOKESČIO SRITYJE – SILPNA**

Išankstinio tyrimo metu surinkta medžiaga leidžia įvertinti Įstaigos vidaus kontrolę darbo užmokesčio srityje. 2020 metais Įstaiga neturėjo jokių vidaus tvarkų, kurios reglamentuotų vieną jautriausių Įstaigos sričių – darbo užmokesčio. Todėl vadovaujantis savo profesine patirtimi, nustatome, kad Įstaigos vidaus kontrolė darbo užmokesčio srityje – silpna.

Įstaigoje nebuvo numatytos, raštu įformintos ir patvirtintos procedūros jokiame vidaus dokumente pradedant nuo žmogiškųjų išteklių poreikio įvertinimo iki procesų, kurie detalizuotų darbuotojų priėmimo, atleidimo, darbo normų, viršvalandžių, pareigų atlikimo poilsio ir švenčių dienomis, atsiskaitymo už atliktą darbą, skatinimo, vertinimo, nuobaudų skyrimo, Įstaigos išteklių saugojimo nuo praradimo, naudojimo ne pagal paskirtį ar sugadinimo, kvalifikacijos kėlimo klausimus.

Įstaigos struktūros schemoje nurodyti atskaitingumo ryšiai neapibrėžia darbuotojų teisių ir pareigų.

Įstaigoje nėra nustatyto darbuotojų kompetencijos vertinimo mechanizmo, todėl darbuotojai nėra skatinami kelti savo kompetencijos, tobulėti. Kompetencijos siekis apima žinių ir įgūdžių lygį, kuris būtinas tvarkingai, etiškai, ekonomiškai, efektyviai ir rezultatyviai veiklai užtikrinti, taip pat gerą kiekvieno darbuotojo atsakomybės už vidaus kontrolę supratimą.

Įstaigoje nevyksta darbuotojų susirinkimai, kurių eiga ir priimti sprendimai būtų protokoluojami, ir iš jokių kitų dokumentų nėra galimybės nustatyti, ar Įstaigos darbuotojai supažindinami su Įstaigoje vykstančiais pokyčiais, ar jie laiku sužino reikiamą informaciją.

Įstaigos vadovybė turėtų laikytis Lietuvos Respublikos galiojančių įstatymų ir norminių teisės aktų tam, kad etiškai, ekonomiškai, rezultatyviai ir efektyviai įgyvendintų veiklą, o Įstaigoje vykstančius procesus įformintų savo vidinėse tvarkose ir tokiu būdu sumažintų galimybę atsirasti rizikoms.

**2. ĮSTAIGOS VADOVAS – LAIKINAI EINANTIS DIREKTORIAUS PAREIGAS DIREKTORIAUS PAVADUOTOJAS**

Išankstinio tyrimo metu nustatyta, kad per 2020 metus vyko vadovų kaita. Vadovaujantis Įstaigos visuotinio dalininkų susirinkimo 2020 m. vasario 4 d. protokolu Nr. KTP-2020-01, buvo atleistas Įstaigos vadovas ir laikinai eiti direktoriaus pareigas paskirtas Įstaigos direktoriaus pavaduotojas. Įstaigos laikinasis vadovas yra susipažinęs su Įstaigos veikla, nes joje dirba nuo 2017 m. gegužės mėnesio. 2020 m. lapkričio 25 d. Įstaigos buhalteris kreipėsi į Įstaigos laikinąjį vadovą prašydamas atleisti iš užimamų pareigų.

Atkreipiame dėmesį, kad išankstinio tyrimo metu pagal pateiktus dokumentus nustatyta, kad buvęs Įstaigos vadovas skyrė nepakankamą dėmesį kontrolės procedūroms nustatyti, mažinti rizikų atsiradimo galimybes, darbo užmokesčio srityje vykstančius procesus įforminti tvarkomis.

Laikinasis vadovas peržiūrėjo Įstaigos veiklą ir parengė bei pateikė tvirtinimui naują Įstaigos valdymo struktūrą ir pareigybių sąrašą, kuriuos patvirtino dalininkai visuotinio dalininkų susirinkimo 2020 m. gruodžio 22 d. protokolu Nr. KTP-2020-04. Įstaigos valdymo struktūra pateikta schemoje, nurodant nustatytą darbuotojų atskaitingumą.

Išankstinio tyrimo metu nustatyta, kad Įstaigos laikinasis vadovas nėra nustatęs procedūrų dėl posėdžiuose, pasitarimuose, susirinkimuose priimtų sprendimų protokolavimo, todėl yra sudėtinga nustatyti, kokiu būdu darbuotojai yra supažindinami su Įstaigoje vykstančiais pokyčiais, kokie uždaviniai jiems keliami ir kokie nustatomi kriterijai, kuriuos pasiekus bus laikoma, kad uždaviniai įgyvendinti.

Norime atkreipti dėmesį, kad pareigybių sąrašas patvirtintas nenustatant didžiausio leistino darbuotojų skaičiaus bei nėra patvirtinto pareigybių, į kurias darbuotojai priimami konkurso būdu, sąrašo, todėl Įstaigos laikinojo vadovo sprendimai dėl darbuotojų skaičiaus, jų kompetencijos bei personalo atrankos, galimai ateityje gali kirstis su dalininkų lūkesčiais.

Išankstinio tyrimo metu nustatyta, kad Įstaigoje nėra patvirtinta darbo užmokesčio mokėjimo sistema, todėl nėra galimybių išsiaiškinti, kaip fiksuojamas ir analizuojamas darbuotojų darbo krūvis, kokiu būdu stebimas jų darbo laiko naudojimas ir ar atliekamos analizės nustatyti darbo vietos ekonominį naudingumą. Manome, kad Įstaigoje parengta ir patvirtinta darbo užmokesčio mokėjimo sistema galimai motyvuotų darbuotojus dirbti, skatintų darbdavio ir darbuotojų atsakomybę bei tarpusavio pasitikėjimą.

Įstaigos audituojamas periodas yra 2020 metai, o nauja Įstaigos valdymo struktūra patvirtinta 2020 m. gruodžio 22 d., todėl būtų nekorektiška vertinti naująją valdymo struktūrą net neprasidėjus jos įgyvendinimo etapui (darbuotojai nesupažindinti su pokyčiais), o senosios struktūros analizavimas neturi pridėtinės vertės, nes valdymo struktūra pakeista iš esmės.

**3. ĮSTAIGA NĖRA PASITVIRTINUSI TVARKŲ, KURIOS REGLAMENTUOTŲ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMĄ**

Įstaiga informavo, kad 2020 metais Įstaiga neturėjo pasitvirtinusi darbuotojų darbo užmokesčio apmokėjimo tvarkos ar sistemos. Išankstinio tyrimo metu nustatyta, kad Įstaiga nesilaikė Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų, kurios reglamentuoja darbo apmokėjimą (darbuotojai nėra supažindinti su darbo apmokėjimo organizavimo principais, darbo užmokesčio garantijomis).

Išankstinio tyrimo metu nustatyta, kad Įstaigoje buvo nusistovėjusi klaidinga praktika darbuotojams darbo atlygį nustatyti ne pagal darbuotojo kompetencijas, atliekamas funkcijas, darbo krūvį, o pagal trumpalaikių projektų sąmatose numatytą darbo užmokesčio sumą, išdalinant ją. Įstaigos vadovas galimai atsižvelgdamas į planuojamų projektų sąmatas dar net negavęs finansavimo, nustatydavo kiekvieno darbuotojo darbo užmokesčio sumą ir pakeisdavo darbo sutarties punktą, kuriame nurodyta mėnesinė darbo užmokesčio suma. Vadovaujantis profesine patirtimi, atkreipiame dėmesį, kad tokia praktika galimai nėra teisinga, kai darbuotojams yra nustatoma darbo užmokesčio fiksuota suma besibaigiant finansiniams metams, nes finansavimas nėra garantuotas (kyla rizika dėl galimybių išmokėti sutartą darbo užmokestį, projekto finansavimas tuo metu dar tik planuojamas ir dar nėra patvirtintas savivaldybės biudžetas). Įstaigos vadovas turi būti atsakingas už darbuotojams laiku išmokamą darbo užmokestį, išnagrinėti ir įvertinti rizikas susijusias su galimybe laiku išmokėti darbo užmokestį.

Įstaiga pateikė darbo užmokesčio apmokėjimo tvarkos aprašo projektą, tačiau projektas iki galo nėra parengtas, todėl būtų neetiška vertinti darbo užmokesčio apmokėjimo tvarkos aprašo projektą.

Įstaiga turi parengusi ir patvirtinusi darbuotojų pareiginius nuostatus ir supažindinusi darbuotojus su jais pasirašytinai. Įstaigos darbuotojų pareiginiai nuostatai patvirtinti 2020 m. vasario 4 d. Įstaigos vadovo įsakymu Nr.44, tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad Įstaigos vadovas 2020 m. vasario 4 d. buvo atleistas, o dalininkai patvirtino naują struktūrą.

**4. ĮSTAIGA NEMOTYVUOJA IR NEATLIEKA DARBUOTOJŲ VERTINIMO**

Išankstinio tyrimo metu nustatyta, kad Įstaiga neturi patvirtintos darbo užmokesčio apmokėjimo tvarkos ar sistemos, todėl Įstaigoje nevyksta darbuotojų vertinimas, nėra nustatyti darbuotojų skatinimo ir motyvavimo schemos bei procesai, nenagrinėjami darbuotojų kvalifikacijos kėlimo poreikiai.

Per 2020 metus buvo taikomos drausminės nuobaudos už etikos taisyklių pažeidimus ir netinkamą darbuotojų elgesį vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis. Išnagrinėjus pateiktus dokumentus, pastebėta, kad nėra darbuotojų pasiaiškinimų, medicininių ekspertizių dėl alkoholio kiekio nustatymo kraujyje, nes Įstaiga neįpareigojo darbuotojo vykti į medicinos centrą ir atlikti tyrimų, nepareikalavo pateikti darbuotojų pasiaiškinimo, todėl atleidimas iš darbo dėl šiurkštaus pažeidimo galimai nėra pakankamai motyvuotas ir teisėtas.

Įstaigoje nėra žmogiškųjų išteklių politikos, nėra aišku kokiais kriterijais vertinama darbuotojų kompetencija, kaip nusprendžiama ar ji pakankama, nėra numatytos procedūros padedančios nustatyti darbuotojo patirtį, kvalifikaciją, gebėjimus. Nėra aišku ir kaip motyvuojami darbuotojai siekti veiklos rezultatų. Įstaigos vadovas neanalizuoja, ar darbuotojo pasiekti rezultatai yra ekonomiški Įstaigos veiklos vertinimu. Todėl išankstinio tyrimo metu pagal surinktą informaciją neturėjome galimybių nustatyti, ar darbuotojai kvalifikuotai atlieka jiems patikėtas užduotis ir kaip darbuotojų motyvavimas bei skatinimas darytų įtaką Įstaigos veiklos rezultatams.

**5. ĮSTAIGOJE NEPLANUOJAMAS FINANSINIŲ IŠTEKLIŲ POREIKIS**

Išankstinio tyrimo metu renkant ir vertinant informaciją pastebėta, kad Įstaiga nekaupia lėšų kompensacijoms už nepanaudotas atostogas išmokėti. Pasiteiravus Įstaigos buhalterės dėl kokių priežasčių nebuvo kaupiamos lėšos, Įstaigos buhalterė žodžiu paaiškino, kad konsultacijų metu buvo informuota, kad kaupiniai negalimi iš projektui skirtų lėšų, todėl visas skirtas darbo užmokesčiui lėšas išmokėjo tik kaip darbo užmokestį. Įstaigos buhalterė pažymėjo, kad Įstaiga yra sudariusi 2020 m. kovo 17 d. Kauno miesto savivaldybės biudžeto lėšų naudojimo trumpalaikiam projektui finansuoti sutartį Nr. SRB-167, kurios 6.1 punkte numatyta, kad Įstaiga įsipareigoja „Projektui įgyvendinti Finansuotojo skirtas lėšas naudoti pagal pridedamą Projekto, finansuojamo Kauno miesto savivaldybės biudžeto lėšomis, sąmatą tik tinkamoms finansuoti Projekto išlaidoms padengti“. Išankstinio tyrimo metu nustatyta, kad Įstaigos pilnam išlaikymui finansavimas neskiriamas (tame tarpe ir Įstaigoje dirbančių darbuotojų darbo užmokesčiui), Įstaiga per 2020 metus iš savo veiklos gavo pajamų pagal kasos ir banko dokumentus 15 965,74 Eur, o trumpalaikio projekto sąmatoje numatytas darbo užmokesčio finansavimas daugiau turėtų būti skiriamas Įstaigos darbuotojų papildomoms funkcijoms apmokėti arba naujai priimtų projektui įgyvendinti darbuotojų darbo užmokesčiui išmokėti.

Atkreiptinas dėmesys, kad Įstaiga nuosavų lėšų (pajamų iš savo veiklos) neturi tiek, kad galėtų savo darbuotojams išmokėti darbo sutartyse numatytą darbo užmokestį ir kaupti su darbo užmokesčiu susijusius kaupinius, todėl Įstaigos dalininkai turėtų detaliai išanalizuoti Įstaigos pajamų gavimo galimybes iš veiklos ir priimti sprendimus, susijusius su reikiamomis lėšomis Įstaigos išlaikymui, o Įstaigos vadovas priimti sprendimus, ar gali išlaikyti darbuotojus ir prisiimti finansinius įsipareigojimus, susijusius su darbo užmokesčiu išmokėjimu, bei pateikti detalų savo veiksmų planą.

**6. KITI PASTEBĖJIMAI**

Įstaigos vadovai gaudami lėšas pagal biudžetinių lėšų naudojimo sutartis iš Kauno rajono savivaldybės administracijos, lėšas naudojo ne pagal prie sutarčių pridėtų sąmatų straipsnius, tokiu būdu iš 2.2 Prekių ir paslaugų išlaidų klasifikacijos straipsnio buvo išmokėtas darbuotojams darbo užmokestis.

Patikrinus per 2020 metus darbuotojų priskaičiuoto ir išmokėto darbo užmokesčio žiniaraščius, pastebėta techninių klaidų (pvz., klaidingai nurodytas taikomas NPD, bendroje suvestinėje perkelta ne ta SODRA‘i priskaičiuota suma). Kyla rizika, kad įsivėlus žmogiškosioms ir techninėms klaidoms, galimai ne visada teisingai išmokėtas darbuotojams darbo užmokestis.

Taip pat pastebėta, kad GPM ir mokesčiai SODRA‘i mokami chaotiškai, o ne pagal praėjusio mėnesio darbo užmokesčio žiniaraštyje nurodytas sumas, kas rodo, kad Įstaiga nevaldo savo pinigų srautų ir nėra vidaus kontrolės, kas leistų mokesčius sumokėti laiku ir pagal darbo užmokesčio žiniaraštyje priskaičiuotas sumas.

**PRIEŽASTYS, DĖL KURIŲ SIŪLOMA BAIGTI AUDITĄ IŠANKSTINIU TYRIMU**

Išankstinio tyrimo metu nustatyta, kad Įstaigos vadovybė skyrė nepakankamą dėmesį darbo užmokesčio sričiai. Vidinių tvarkų nebuvimas, neišanalizuoti darbo užmokesčio srities procesai galimai leidžia atsirasti rizikoms, kad Įstaigos darbuotojai nėra motyvuoti kaip galima efektyviau atlikti savo funkcijas, o tokiu atveju Įstaiga galimai neekonomiškai naudoja lėšas. Tvarkų, kurios nustatytų darbuotojų teises ir pareigas, Įstaigos vadovų ir darbuotojų tarpusavio santykius, motyvuotų ir skatintų darbuotojus, nebuvimas Įstaigos vidaus administravimą darbo užmokesčio srityje daro pakankamai silpną.

Darome prielaidą, kad Įstaiga pateikė visus turimus ir jai žinomus dokumentus, susijusius su darbo užmokesčio sritimi.

Silpna Įstaigos vidaus kontrolė, netinkamas ankstesnės Įstaigos vadovybės požiūris į vidaus kontrolės priemones, galimai kompetencijos trūkumas lėmė, kad Įstaigoje nėra sukurta žmogiškųjų išteklių valdymo sistema. Įstaigoje vykstantys esminiai pokyčiai (skelbtinas konkursas į įstaigos vadovo pareigas, struktūriniai pokyčiai pagal dalininkų naujai patvirtintą struktūrą, nuo 2021 m. balandžio 1 d. Įstaigos buhalterinė apskaita bus tvarkoma centralizuotai) turėtų daryti įtaką ir naujiems sprendimams darbo užmokesčio srityje, sukurti žmogiškųjų išteklių valdymo ir darbo apmokėjimo sistemas.

Dėl šiuo metu vykstančių pokyčių Įstaigoje manome, kad yra rizika, jog nebus sukurta audito pridėtinė vertė, o audito rekomendacijos gali tapti neaktualios. Siūlome auditą baigti išankstiniu tyrimu, o Įstaigos vidaus administravimo darbo užmokesčio srityje efektyvumo ir (arba) ekonomiškumo požiūriu vertinimą atlikti po metų.

Kauno miesto savivaldybės kontrolierė Žana Gasparavičienė

Savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos patarėja Rita Pucilauskienė

# PRIEDAI

Išankstinio tyrimo ataskaitos

„Viešosios įstaigos Kauno tvirtovės parkas vidaus administravimo darbo užmokesčio srityje vertinimas“

1 priedas

**SANTRUMPOS IR SĄVOKOS**

VšĮ – viešoji įstaiga

Įstaiga – Viešoji įstaiga Kauno tvirtovės parkas

Dalininkai – Viešosios įstaigos Kauno tvirtovės parkas dalininkai: Kauno miesto savivaldybė, Kauno rajono savivaldybė, Asociacija „Kauno tvirtovė“

L.e.p. – laikinai einantis pareigas

Savivaldybės administracija – Kauno miesto savivaldybės administracija

Tarnyba – Kauno miesto savivaldybės kontrolės ir audito tarnyba

Išankstinio tyrimo ataskaitos

„Viešosios įstaigos Kauno tvirtovės parkas vidaus administravimo darbo užmokesčio srityje vertinimas“

2 priedas

**ĮSTAIGOS UŽPILDYTAS VIDAUS KONTROLĖS APLINKOS KLAUSIMYNAS DARBO UŽMOKESČIO SRITYJE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Eil. Nr.*** | ***Kontrolės procedūros, klausimas*** | ***Atsakymas*** |
| ***TAIP/ NE*** | ***Dokumento, kuriuo patvirtinta, pavadinimas, data, numeris arba kiti komentarai*** |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** |
| ***DARBO UŽMOKESČIO SRITIS*** |
| 1 | Kas tvirtina Įstaigos darbuotojų etatų kiekį? (Nurodykite patvirtinančio dokumento datą ir numerį) | Taip | Įstaigos etatai patvirtinti 2017-12-08 visuotinio dalininkų susirinkimo protokolu Nr. KTP-2017-02 |
| 2 | Kas tvirtina Įstaigos darbuotojų etatų sąrašą? (Nurodykite patvirtinančio dokumento datą ir numerį) | Taip | Įstaigos pareigybių sąrašas su etatais patvirtintas 2017-12-08 visuotinio dalininkų susirinkimo protokolu Nr. KTP-2017-02 |
| 3 | Kas tvirtina Įstaigos darbuotojų vardinį etatų sąrašą? (Nurodykite patvirtinančio dokumento datą ir numerį) | Taip | Įstaigos direktorius, 2020-04-18 Nr.KTP/20-04-1, pakeitimas 2020-12-14 Nr. KTP/20-38. |
| 4 | Ar ir kokiu būdu Įstaigoje tvarkomos darbuotojų asmens kortelės? (Nurodyti, kur ir kokie dokumentai sisteminami, susiję su darbuotojo priėmimu į darbą, atleidimu iš jo, įvairūs sutartiniai pokyčiai, atostogų kaupiniai ir t.t.) | Taip | Įstaigoje vedamos darbuotojų asmens kortelės ir darbuotojų asmens bylos.Asmens kortelėse yra kaupiami duomenys apie darbuotojams priklausančias, panaudotas ir nepanaudotas atostogas bei darbinės veiklos pasikeitimai. Darbo sutartyse įforminami darbo sutarties pakeitimai susiję būtinosiomis darbo sąlygomis. |
| 5 | Ar visi darbuotojai turi savo pareigybės aprašymus, ar jie yra supažindinti su jais pasirašytinai? | Taip | - |
| 6 | Ar Įstaigoje patvirtinta darbo užmokesčio apmokėjimo tvarka? (Jei taip, nurodykite minėtą tvarką patvirtinančio dokumento datą ir numerį ir skanuotą variantą pateikite elektroniniu paštu rita.pucilauskiene@kaunas.lt ) | Ne | Darbo užmokesčio apmokėjimo tvarka yra parengta ir 2020-06-02 perduota Įstaigos direktoriui suderinimui.Planuojama patvirtinti iki š. m. vasario 28 d.  |
| 7 | Ar ir kokiu būdu Įstaigos darbuotojai supažindinami su darbo užmokesčio apmokėjimo tvarka ir jos pakeitimais? | Ne | Dar nėra patvirtinta darbo užmokesčio apmokėjimo tvarka.  |
| 8 | Ar Įstaigoje patvirtinta darbo apmokėjimo sistema? (Jei taip, nurodykite minėtą tvarką patvirtinančio dokumento datą ir numerį) | Ne | - |
| - | Ar Įstaigoje patvirtinta Apskaitos politika? (Jei taip, nurodykite minėtą tvarką patvirtinančio dokumento datą ir numerį) | Ne  | Nuo 2019-01-01 apskaita tvarkoma vadovaujantis finansinės atskaitomybės standartais. 2020-07-08 direktoriaus įsakymas Nr. KTP/20-18 patvirtinta „Dėl viešosios įstaigos Kauno tvirtovės parkas buhalterinės apskaitos organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.  |
| 10 | Ar Įstaigoje patvirtintos Finansų kontrolės taisyklės? (Jei taip, nurodykite minėtą tvarką patvirtinančio dokumento datą ir numerį) | Taip | 2020-08-28 direktoriaus įsakymu Nr. KTP/20-24 |
| 11 | Ar vadovas paskyręs atsakingą darbuotoją (ar kelis darbuotojus) už išankstinę, einamąją ir paskesniąją finansų kontrolę? Jeigu taip, išvardinkite paskirtus darbuotojus, nurodydami jų pareigas. | Ne  | Pagal 2020-08-28 patvirtintas Finansų kontrolės taisykles už išankstinę finansų kontrolę yra atsakingas buhalteris. Einamąją ir paskesniąją finansų kontrolę vykdo direktorius. |
| 12 | Ar paskirtas darbuotojas, kuris patikrina apskaitos registrus ir pasirašo? Jeigu taip, nurodykite darbuotojo pareigas. | Ne | - |
| 13 | Ar apskaitos registrai rašomi ranka, ar techninėmis priemonėmis? Jei apskaitos registrai surašomi techninėmis priemonėmis, ar apskaitos registrai atspausdinami ir kas kiek laiko? |  | Apskaitos registrai vedami kompiuteriu. Atspausdinami metų pabaigoje. |
| 14 | Kokiais teisės aktais vadovaujatės, nustatant darbuotojų apmokėjimo sąlygas ir darbo užmokesčio dydžius? |  | Vadovaujantis LR Darbo kodeksu, darbo užmokesčio dydis nustatomas rengiant paraiškas projektui finansuoti. Viena iš sąmatos dalių yra tikslus darbo užmokesčio planavimas.  |
| 15 | Kokią kompiuterinę programą naudojate buhalterinėje apskaitoje apskaitant darbo užmokestį? | Ne | - |
| 16 | Ar ir kokia forma vedama darbo laiko apskaita? | Taip | Excel, atspausdinami mėnesio paskutinę dieną. |
| 17 | Ar sudaromi Įstaigoje darbo grafikai? | Ne | Tarnybiniame pranešime apie darbo sąlygas yra fiksuojamas darbo laikas.Visi darbuotojai dirba nekintančiu darbo dienos trukmės ir darbo dienų per savaitę skaičiaus režimu.  |
| 18 | Ar 2020 metais buvo mokamos priemokos ir premijos? | Ne | - |
| 19 | Ar Įstaigoje sudaromi susitarimai dėl papildomo darbo? Jei taip, tai kokia forma. | Ne | - |
| 20 | Ar Įstaigoje sudaromi susitarimai dėl papildomų funkcijų atlikimo? Jei taip, tai kokia forma. | Ne | - |
| 21 | Ar Įstaigoje yra patvirtinta nuotoliniu būdu dirbančio darbuotojo darbo laiko apskaitos tvarka? Jei taip, nurodykite minėto dokumento numerį bei pateikite kopiją. | Ne | Tvarka šiuo metu yra rengiama.  |
| 22 | Ar per 2020 metus Įstaigoje buvo fiksuojamos prastovos? | Ne | - |
| 23 | Ar darbuotojai dirba viršvalandžius? Jei taip, tai kaip tai yra fiksuojama? | Ne | - |
| 24 | Iš kokių lėšų apmokamas darbo užmokestis? | Taip | Pagal Kauno miesto ir Kauno rajono savivaldybės biudžetinių lėšų panaudojimo sutartis |
| 25 | Ar kaupiamas atostoginių rezervas? | Ne | - |
| 26 | Ar ir kiek lėšų yra skiriama darbuotojų kvalifikacijai kelti? | Ne | - |
| 27 | Ar ir kaip vyksta darbuotojų vertinimas? | Ne | - |

1. Patvirtinta Lietuvos Respublikos valstybės kontrolieriaus 2002-02-21 įsakymu Nr. V-26 ,,Dėl valstybinio audito reikalavimų patvirtinimo“ (su vėlesniais pakeitimais) (<https://www.vkontrole.lt/page.aspx?id=32>) [↑](#footnote-ref-1)
2. 3000-asis TAAAIS „Veiklos audito įgyvendinimo gairės“ ir 3100-asis TAAIS „Veiklos audito gairės: pagrindiniai principai“ (<http://vkontrole.lt/page.aspx?id=350>) [↑](#footnote-ref-2)
3. Įstaigos visuotinio dalininkų susirinkimo 2020 m. vasario 4 d. protokolo Nr. KTP-2020-01 1 klausimas [↑](#footnote-ref-3)
4. Įstaigos visuotinio dalininkų susirinkimo 2020 m. vasario 4 d. protokolu Nr. KTP-2020-01 2 klausimas [↑](#footnote-ref-4)
5. Įstaigos visuotinio dalininkų susirinkimo 2020 m. gruodžio 22 d. protokolu Nr. KTP-2020-04 8 klausimas [↑](#footnote-ref-5)
6. Įstaigos įstatų, įregistruotų juridinių asmenų registre 2017 m. gegužės 30 d., 9 punktas [↑](#footnote-ref-6)