

PATVIRTINTA

Veisiejų socialinės globos namų direktoriaus

2024 m. lapkričio 28 d. įsakymu Nr. V- 76

Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo išvada

2024 m. lapkričio 27 d.

Kailinių k., Lazdijų r.

1. Viešojo sektoriaus subjektas, kuriame atliktas KPT nustatymas (veiklos sritis (-ys), kurioje (-iose) buvo atliekamas korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymas, jos (-ų) trumpas aprašymas).	Veisiejų socialinės globos namai. Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymas priemokų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį skyrimo srityje.																																												
2. Asmenys (subjektai), atlikę viešojo sektoriaus subjekto KPT nustatymą.	Veisiejų socialinės globos namų bendrųjų reikalų specialistė Aušra Pilipčikienė, tiesiogiai atsakinga už korupcijos prevenciją ir kontrolę įstaigoje.																																												
3. Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo pradžios ir pabaigos laikas. Analizuotas laikotarpis.	KPT nustatymas pradėtas 2024-09-04. KPT nustatymas baigtas 2024-11-27. Analizuotas laikotarpis: 2024-01-01 – 2024 -11-27																																												
4. Nustatytos rizikos, jų lygiai, suskirstymas pagal svarbą.	<table border="1"><tr><td rowspan="6">POVEIKIS</td><td>Katastrofinis</td><td>5</td><td>10</td><td>15</td><td>20</td><td>25</td></tr><tr><td>Kritinis</td><td>4</td><td>8</td><td>12</td><td>16</td><td>20</td></tr><tr><td>Pastebimas</td><td>3</td><td>6</td><td>9</td><td>12 R1</td><td>15</td></tr><tr><td>Žemas</td><td>2</td><td>4</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Nereikšmingas</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td></td><td>Labai žema</td><td>Žema</td><td>Vidutinė</td><td>Aukšta</td><td>Labai aukšta</td></tr><tr><td colspan="7">TIKIMYBĖ</td></tr></table>	POVEIKIS	Katastrofinis	5	10	15	20	25	Kritinis	4	8	12	16	20	Pastebimas	3	6	9	12 R1	15	Žemas	2	4	6	8	10	Nereikšmingas	1	2	3	4	5		Labai žema	Žema	Vidutinė	Aukšta	Labai aukšta	TIKIMYBĖ						
POVEIKIS	Katastrofinis		5	10	15	20	25																																						
	Kritinis		4	8	12	16	20																																						
	Pastebimas		3	6	9	12 R1	15																																						
	Žemas		2	4	6	8	10																																						
	Nereikšmingas		1	2	3	4	5																																						
		Labai žema	Žema	Vidutinė	Aukšta	Labai aukšta																																							
TIKIMYBĖ																																													
4.1. Raudonas rizikingumo lygis (žemėjančia tvarka nuo didžiausio balo)	-																																												

<p>4.2. Geltonas rizikingumo lygis (žemėjančia tvarka nuo didžiausio balo)</p>	<p>R1 (12 balų, t. y. vidutinis rizikingumo lygis) – darbo apmokėjimo sistemoje neregamentuota įstaigos vadovo ar padalinių vadovų motyvuoto prašymo derinimas (žodžiu arba raštu) su darbuotoju, kuriam skiriama priemoka.</p> <p>Tikimybės lygis 4 (aukštas), poveikio lygis 3 (pastebimas). Nustatyta, kad Veisiejų socialinės globos namų darbo apmokėjimo sistemoje nesudarytos teisinės prielaidos darbo praktikoje išvengti situacijos, kuomet į prašymo dėl priemokos skyrimo derinimą įtraukiamas darbuotojas, kuriam planuojama skirti priemoką už papildomas užduotis, funkcijas.</p>
<p>4.3. Žalias rizikingumo lygis (žemėjančia tvarka nuo didžiausio balo)</p>	<p>-</p>
<p>Kita informacija</p>	
<p>5. Pasiūlymai dėl nustatytų rizikų mažinimo priemonių taikymo</p>	<p>Veisiejų socialinės globos namuose galioja tvarka, kad motyvuotas prašymas dėl pavedamų užduočių ar funkcijų atlikimo ir priemokos skyrimo pavaldžiam darbuotojui bei teisės akto projektas, kuriuo pavedamos užduotys ar papildomų funkcijų atlikimas ir priemokos skyrimas, su darbuotoju derinami žodžiu, tačiau įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje šis procesas nėra reglamentuotas.</p> <p>Siūloma Veisiejų socialinės globos namų darbo apmokėjimo sistemos IV skyrių papildyti punktu, kuris apibrėžtų su kokiais darbuotojais privalo būti suderintas motyvuotas prašymas dėl priemokos skyrimo ir numatyti darbuotojo, kuriam skiriama priemoka, derinimo žymą, kuri reikštų, kad darbuotojas sutinka atlikti pavedamas užduotis, funkcijas.</p>
<p>6. Kitos pastabos</p>	
<p>7. Priedai</p>	<p>Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo išvados priedas Nr. 1, 1 lapas Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo išvados priedas Nr. 2, 4 lapai</p>

Išvadą parengė:	Bendrųjų reikalų specialistė Aušra Pilipčikienė, tiesiogiai atsakinga už korupcijos prevenciją ir kontrolę įstaigoje.
------------------------	---

Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo išvados priedas Nr. 1

1. Rizika (pavadinimas, lygis)	R1 Poveikis – pastebimas, kadangi darbo apmokėjimo sistemoje reglamentuotos priemonių skyrimo procedūros, tačiau Tikimybė vertinama kaip aukšta, nes darbo apmokėjimo sistemoje nereglamentuota įstaigos vadovo ar padalinių vadovų motyvuoto prašymo derinimas žodžiu arba raštu su darbuotoju, kuriam siūlytina priemonė, ir teisės akto projekto derinimas raštu su darbuotoju, kuriam skiriama priemonė.
2. Veiklos sritis (-ys) ir viešojo sektoriaus subjekto administracijos padalinys (-iai), kuriame (-iuose) ji nustatyta.	Veisiejų socialinės globos namų priemonių įstaigos darbuotojams skyrimo srityje.
3. Esama padėtis (situacijos aprašymas):	<p>Veisiejų socialinės globos namuose atlikus vidinį korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymą priemonių darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį skyrimo srityje buvo analizuojamas laikotarpis nuo 2024-01-01 iki 2024-11-27.</p> <p>Nors šiuo laikotarpiu identifikuota rizika, kuri gali lemti prielaidas netinkamų sprendimų priėmimui, susijusių su priemonių skyrimu, tačiau korupcinio pobūdžio nusikalstamos veikos arba korupcinio pobūdžio teisės pažeidimų nustatyta nebuvo.</p> <p>Nebuvo gauta skundų ar pranešimų dėl netinkamo priemonių skyrimo įstaigos darbuotojams. Galima teigti, jog korupcijos tikimybė gali egzistuoti, tačiau remiantis esančiais teisės aktais, ši sritis yra valdoma ir pakankamai gerai reglamentuota.</p>
4. Nustatyti korupcijos rizikos veiksniai: Nepakankamas teisinis reglamentavimas dėl priemonių skyrimo derinimo etape.	
5. Siūlomos rizikos mažinimo ir nustatytų jos veiksnių pašalinimo priemonės: Veisiejų socialinės globos namų darbo apmokėjimo sistemos IV skyrių papildyti punktu, kuris apibrėžtų su kokiais darbuotojais privalo būti suderintas motyvuotas prašymas dėl priemonės skyrimo ir numatyti darbuotojo, kuriam skiriama priemonė, derinimo žymą, kuri reikštų, kad darbuotojas sutinka atlikti pavedamas užduotis, funkcijas.	

Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo išvados priedas Nr. 2

VEISIEJŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMAI
KORUPCIJOS PASIREIŠKIMO TIKIMYBĖS NUSTATYMAS PRIEMOKŲ
DARBUOTOJAMS SKYRIMO SRITYJE

2024 m. lapkričio 27 d.

Kailinių k., Lazdijų r.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo 10 straipsnio 1 dalies ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2022 m. balandžio 15 d. įsakymo Nr. A1-288 „Dėl korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo ir jo atlikimo tvarkos aprašo patvirtinto“ 2.2 papunkčio nuostatomis, bei 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, IV skyriaus „Išvados dėl korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo parengimas ir korupcijos rizikos ir (ar) rizikos veiksnių mažinimo ar pašalinimo priemonių nustatymas“ nuostatomis, Veisiejų socialinės globos namuose buvo atliktas korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymas.

Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymas buvo atliktas priemokų įstaigos darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, skyrimo srityje. Ši sritis pasirinkta atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Prevencijos skyriaus raštą 2024 m. gegužės 21 d. Nr. SD-1801(2.46 Mr-06). Analizuotas laikotarpis nuo 2024-01-01 iki 2024-11-27.

Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymą atliko bendrųjų reikalų specialistė Aušra Pilipčikienė, tiesiogiai atsakinga už korupcijos prevenciją ir kontrolę įstaigoje.

Atliekant Veisiejų socialinės globos namų priemokų įstaigos darbuotojams skyrimo srityje analizę buvo siekiama įvertinti korupcijos rizikos lygį, išanalizuoti teisės aktų ir įstaigos vidaus dokumentų turinį. Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo metu vadovautasi informacija gauta analizuojant įstatymus, Vyriausybės nutarimus bei kitus teisės aktus, reglamentuojančius korupcijos pasireiškimo tikimybę.

Nustatant korupcijos pasireiškimo tikimybę, siekiama įvertinti ar Veisiejų socialinės globos namuose patvirtinta darbo apmokėjimo sistema ir šioje įstaigos veiklos srityje taikoma darbo praktika nesudaro prielaidų atskirų įstaigos darbuotojų protegavimui ir su priemokų skyrimu susijusių neskaidrių sprendimų priėmimui. Atsakome į rekomendacijoje užduotus klausimus / įvertindami šiuos aspektus:

1. Ar Jūsų įstaigos darbo apmokėjimo sistema nustatyta kolektyvinėje sutartyje?

Veisiejų socialinės globos namų apmokėjimo sistema nėra nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

2. Jei nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, ar Jūsų įstaigos darbo apmokėjimo sistema nustatyta įstaigos vadovo ir ar paskelbta viešai Jūsų įstaigos interneto svetainėje?

Veisiejų socialinės globos namų apmokėjimo sistema yra nustatyta įstaigos vadovo ir patvirtinta 2024 m. sausio 22 d. įsakymu Nr. V-6. Ji yra paskelbta viešai įstaigos interneto svetainėje adresu: <https://veisiejusgn.lrv.lt/lt/administracine-informacija/darbo-uzmokestis/>

3. Ar Jūsų įstaigos darbo apmokėjimo sistema apima priemonų skyrimo tvarką, priemonų dydžius?

Veisiejų socialinės globos namų apmokėjimo sistema apima priemonų skyrimo tvarką ir priemonų dydžius.

4. Ar Jūsų įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje aiškiai reglamentuota priemonų skyrimo tvarka:

4.1. Ar sudarytos teisinės prielaidos darbo praktikoje išvengti situacijos, kuomet proteguojami atskiri struktūriniai padaliniai kitų padalinių išlaikymui numatytų lėšų sąskaita, t. y. Ar Jūsų įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta, kad, skiriant priemokas, atsižvelgiama į tai, koks darbo užmokesčio krepšelis nustatytas atitinkamam struktūriniam padaliniiui (ar pareigybėms, kurios nėra priskirtos struktūriniams padaliniams)?

Įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje nenustatyta, kad, skiriant priemokas, atsižvelgiama į tai, koks darbo užmokesčio krepšelis nustatytas atitinkamam struktūriniam padaliniiui. Veisiejų socialinės globos namuose skiriant priemokas visos pareigybės yra priskirtos struktūriniams padaliniams.

4.2. Ar sudarytos teisinės prielaidos darbo praktikoje išvengti situacijos, kuomet priemokos skyrimą inicijuoja / sprendimą dėl priemokos skyrimo priima tam neįgaliotas Jūsų įstaigos darbuotojas, t.y. ar Jūsų įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta kokias pareigas einantys darbuotojai turi teisę inicijuoti priemokos skyrimą ir kokias pareigas einantys darbuotojai turi teisę priimti sprendimą dėl priemokos skyrimo?

Direktorius pavaduotojui ir padalinių vadovams priemonų skyrimą inicijuoja įstaigos direktorius. Padalinių vadovai teikia direktoriui motyvuotus prašymus dėl priemonų skyrimo darbuotojams. Priemokos skiriamos įstaigos direktoriaus įsakymu.

4.3. Ar sudarytos teisinės prielaidos darbo praktikoje išvengti situacijos, kuomet priemoka skiriama tinkamai nepagrindus priemokos skyrimo būtinumo objektyviais duomenimis, t.y. ar Jūsų įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje yra patvirtinta dokumento forma, kurią privalo užpildyti darbuotojo tiesioginis vadovas inicijuojantis priemokos skyrimą pavaldžiam darbuotojui (pavyzdžiui, ar aptariamoje formoje yra skiltis, kurioje nurodomas priemokos skyrimo faktinis pagrindas (pavyzdžiui, įstaigos vadovo konkretus pavedimas, konkreti užduotis ar konkrečios funkcijos, dėl kurių padidėja darbo krūvis, pavaduojamo darbuotojo pareigybės pavedimas ar pan.)?

Veisiejų socialinės globos namai naudojami Nacionalinio bendrųjų funkcijų centro direktoriaus 2024 m. kovo 25 d. įsakymu Nr. V- 98 „Dėl Nacionalinio bendrųjų funkcijų centro direktoriaus 2022 m. [vasario 17 d. Įsakymo nr. V-78 „Dėl informacijos ir duomenų gavimo formų, reikalingų personalo administravimo funkcijoms centralizuotai atlikti, patvirtinimo“ pakeitimo](#), patvirtintų formų rinkiniu. Pildomos formos “Teikimo / prašymo / tarnybinio pranešimo dėl priemokos / vienkartinės piniginės išmokos / piniginės išmokos skyrimo”, tiek individualiai, tiek grupei darbuotojų. Formoje nurodoma priemokos rūšis ir teisinis pagrindas, priemokos dydis ir laikotarpis už kurį skiriama priemoka, nurodomi argumentai už ką skiriama priemoka ir nurodoma iš kokių lėšų ji skiriama.

4.4. Ar sudarytos teisinės prielaidos darbo praktikoje išvengti situacijos, kai iš pradžių pavedami darbuotojui atlikti papildomi darbai ir tik po jų atlikimo inicijuojamas priemokos skyrimas?

Veisiejų socialinės globos namuose visuomet prieš pavedant darbuotojui atlikti papildomą darbą yra inicijuojama priemokos skyrimas.

4.5. Ar sudarytos teisinės prielaidos darbo praktikoje išvengti situacijos, kuomet į prašymo dėl priemokos skyrimo derinimą neįtraukiami atsakingi įstaigos darbuotojai ir (ar) darbuotojas, kuriam planuojama skirti priemoką už tai, kad jis atliks papildomas pavedamas užduotis, funkcijas, t.y. ar Jūsų įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta su kokiais Jūsų įstaigos darbuotojais privalo būti suderintas prašymas dėl priemokos skyrimo ir ar nustatyta, kad darbuotojo, kuriam skiriama priemoka, derinimo žyma reiškia, kad darbuotojas sutinka atlikti pavedamas užduotis, funkcijas?

Priemokos skiriamos įstaigos direktoriaus įsakymu, esant tiesioginio vadovo motyvuotam prašymui. Prašymas dėl priemokos skyrimo yra pateikiamas per dokumentų valdymo bendrąją informacinę sistemą (toliau DBSIS), (jei nėra galimybės to padaryti ar laikinai neveikia dokumentų valdymo sistema, teikiamas spausdintas rašytinis prašymas) bei teikiamas įstaigos direktoriui, kuris savo sprendimą, suderinęs su finansininku įformina rezoliucija. Darbuotojai su įsakymu yra supažindinami ir pasirašo taip pat per dokumentų valdymo bendrąją informacinę sistemą DBSIS, kai nėra galimybės to padaryti ar laikinai neveikia dokumentų valdymo sistema, pasirašoma ranka.

5. Ar Jūsų įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje aiškiai reglamentuota konkrečių priemokų dydžių nustatymo metodika (pavyzdžiui, ar nustatytos minimalios ir maksimalios priemokų, mokamų už laikiną pavadavimą darbuotojo, laikinai negalinčio vykdyti pareigų, už papildomų užduočių atlikimą ar už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, ribos; ar reglamentuota kaip įtakoja galimos skirti priemokos dydį konkretus papildomai pavedamų vykdyti užduočių skaičius; ar reglamentuota kaip įtakoja galimos skirti priemokos dydį prognozuojama įprastą darbo krūvį viršijančios veiklos trukmė ir t.t.)

Veisiejų socialinės globos namų darbo apmokėjimo sistemoje aiškiai reglamentuota konkrečių priemokų dydžių nustatymo metodika. Nustatytos minimalios ir maksimalios priemokų, mokamų už laikiną pavadavimą, už papildomų užduočių (suformuluotų raštu) vykdymą, už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą ribos. Reglamentuota kaip įtakoja galimos skirti priemokos dydį prognozuojama įprastą darbo krūvį viršijančios veiklos trukmė.

6. Ar tiesioginis vadovas arba kitas Jūsų įstaigos darbuotojas, įgaliotas teikti siūlymą dėl priemokos skyrimo, yra įpareigotas, iki pateikiant aptariamą siūlymą, įvertinti kiek darbuotojo, kuriam siūloma skirti priemoką, darbo krūvis faktiškai išaugs ir ar yra įpareigotas teikiamame siūlyme dėl priemokos skyrimo nurodyti, vadovaujantis Jūsų įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje reglamentuota konkrečių priemokų dydžių nustatymo metodika, kokio dydžio priemoka turėtų būti skirtina?

Kadangi direktoriaus pavaduotojui ir padalinių vadovams priemokų skyrimą inicijuoja įstaigos direktorius, taigi ir jis, ir padalinių vadovai įgalioti teikti siūlymą dėl priemokos skyrimo, yra įpareigoti, iki pateikiant aptariamą siūlymą, įvertinti kiek darbuotojo, kuriam siūloma skirti priemoką, darbo krūvis faktiškai išaugs ir yra įpareigoti teikiamame siūlyme dėl priemokos skyrimo nurodyti, vadovaujantis Veisiejų socialinės globos namų darbo apmokėjimo sistemoje reglamentuota konkrečių priemokų dydžių nustatymo metodika, kokio dydžio priemoka turėtų būti skirtina.

7. Ar Jūsų įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje įtvirtinti teisiniai „saugikliai“, kad išvengti situacijos, kuomet skirtos priemokos mokėjimas nenutraukiamas išnykus priemokos mokėjimo pagrindui arba išvengti situacijos, kuomet operatyviai nereaguojama į objektyvias aplinkybes, įtakojančias mokamos priemokos dydį, t. y. ar Jūsų įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta:

- kas atsakingas už darbuotojo, gaunančio priemoką, darbo apimčių ir darbo rezultatų kontrolę;

- kas ir kokius veiksmus privalo atlikti, kai išnyksta skirtos priemokos mokėjimo pagrindai ar pasikeičia aplinkybės, galinčios įtakoti mokamos priemokos dydį (pavyzdžiui, sumažėja arba padidėja darbuotojui, gaunančiam priemoką už padidėjusį darbo krūvį, tenkantis papildomas darbo krūvis).

Pasikeitus aplinkybėms, dėl kurių buvo skirta priemoka, įstaigos direktoriaus įsakymu priemokos dydis ir mokėjimo terminas gali būti pakeistas arba mokėjimas nutrauktas. Už sekretorės (administratorės) savalaikį informavimą apie aplinkybių, kurioms esant buvo skirta priemoka, pasikeitimą atsako darbuotojas, kuriam priemoka buvo paskirta ir jo tiesioginis vadovas.

8. Ar yra darbuotojų pareigybių aprašymuose numatyta, kad darbuotojams gali būti duodami vienkartiniai tiesioginio ar įstaigos vadovo pavedimai, dalyvavimas sudaromose komisijose? Jeigu taip, ar tokių vienkartinio pobūdžio pavedimų apmokėjimas numatytas darbo apmokėjimo sistemoje? Jeigu darbo apmokėjimo sistemoje nėra nurodyta, ar yra įstaigos vadovo įsakymai dėl vienkartinio pobūdžio pavedimo darbuotojui (komisijai) apmokėjimo (pvz. metinė inventorizacija, galimo darbo pažeidimo tyrimas ir pan.). Jeigu yra, tai koks nurodomas tokių vienkartinių pavedimų apmokėjimo teisinis pagrindas? Kokio pobūdžio tai pavedimai, kokio dydžio priemokos, kokių pareigybių darbuotojams/komisijos nariams mokamos priemokos, t.y. ar darbo praktikoje nėra taip, kad daliai konkretaus pavedimo bendravykdytojų (pavyzdžiui atliekančių metinę inventorizaciją ar galimo darbo pareigų pažeidimo tyrimą, būnant komisijos sudėtyje) priedas skiriamas, o daliai bendravykdytojų neskiriamas?

Veisiejų socialinės globos namų darbuotojų pareigybių aprašymuose numatyta, kad darbuotojams gali būti duodami vienkartiniai tiesioginio ar įstaigos vadovo pavedimai, dalyvauti sudaromose komisijose. Tokio pobūdžio pavedimų apmokėjimas yra numatytas darbo apmokėjimo sistemoje.

10 procentų pareiginės algos dydžio priemoka mokama, kai raštu pavedama dalyvauti komisijų ar darbo grupių veikloje.

Darbo praktikoje nėra taip, kad daliai konkretaus pavedimo bendravykdytojų priedas skiriamas, o daliai bendravykdytojų neskiriamas.

Apibendrinant:

Analizuojant Veisiejų socialinės globos namuose priimtus sprendimus dėl priemokų skyrimo darbuotojams, tiriamuoju laikotarpiu nebuvo gauta pranešimų ar skundų dėl netinkamo priemokų skyrimo įstaigos darbuotojams.

Atsakant į Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Prevencijos skyriaus klausimus, pateiktus rašte “Dėl korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo”, daroma išvada, kad korupcijos tikimybė egzistuoja, tačiau remiantis esančiais teisės aktais, ši sritis yra pakankamai gerai valdoma ir reglamentuota.

Rizikos mažinimui ir jos veiksnių pašalinimui siūloma papildyti Veisiejų socialinės globos namų darbo apmokėjimo sistemą punktu, kuris apibrėžtų su kokiais darbuotojais privalo būti suderintas motyvuotas prašymas dėl priemokos skyrimo ir numatyti darbuotojo, kuriam skiriama priemoka, derinimo žymą, kuri reikštų, kad darbuotojas sutinka atlikti pavedamas užduotis, funkcijas.