

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija

## **KOMPENSUOJAMOJO DARBO UŽMOKESČIO IŠLAIDŲ DALIES FIKSUOTOJO ĮKAINIO NUSTATYMO TYRIMO ATASKAITA**

2016 m. rugsėjo 19 d.

### **I. ĮVADAS**

Įgyvendinant 2014–2020 metų Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programos 7 prioriteto „Kokybiško užimtumo ir dalyvavimo darbo rinkoje skatinimas“ įgyvendinimo priemonę Nr. 07.3.1-IVG-T-410 „Parama darbui“ (toliau – Priemonė), vienaarūšės veiklos bus finansuojamos ir projektų išlaidos apmokamos taikant supaprastintą išlaidų apmokėjimą – fiksuotąjį įkainį. Fiksuotasis įkainis bus taikomas apskaičiuojant kompensuojamąją dotacijų gavėjų – projektų vykdytojų – darbuotojo (-ų) darbo užmokesčio išlaidų dalį.

Kompensuojamojo darbo užmokesčio išlaidų dalies fiksuotojo įkainio dydžio nustatymo tyrimu (toliau – tyrimas) siekiama nustatyti darbuotojo kompensuojamojo darbo užmokesčio išlaidų dalies fiksuotąjį įkainį (toliau – Fiksuotasis įkainis) ir jo taikymą.

1. Tyrimas yra parengtas vadovaujantis:

1.1. 2014–2020 metų Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programos prioriteto įgyvendinimo priemonių įgyvendinimo planu, patvirtintu Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2015 m. vasario 24 d. įsakymu Nr. A1-90 „Dėl 2014–2020 m. Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programos prioriteto įgyvendinimo priemonių įgyvendinimo plano ir Nacionalinių stebėsenos rodiklių skaičiavimo aprašo patvirtinimo“ (toliau – Priemonių įgyvendinimo planas);

1.2. Projektų administravimo ir finansavimo taisyklėmis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos finansų ministro 2014 m. spalio 8 d. įsakymu Nr. 1K-316 „Dėl Projektų administravimo ir finansavimo taisyklių patvirtinimo“ (toliau – Projektų taisyklės);

1.3. Rekomendacijomis dėl projektų išlaidų atitikties Europos Sąjungos struktūrinių fondų reikalavimams, patvirtintomis Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos, Ekonomikos augimo veiksmų programos, Sanglaudos skatinimo veiksmų programos ir 2014–2020 metų Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programos valdymo komitetų 2014 m. liepos 4 d. posėdžio protokolu Nr. 34 (toliau – Rekomendacijos dėl projektų išlaidų atitikties Europos Sąjungos struktūrinių fondų reikalavimams), paskelbtomis ES struktūrinių fondų svetainėje [www.esinvesticijos.lt](http://www.esinvesticijos.lt);

1.4. 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 1 prioriteto „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“ VP1-1.2-SADM-04-V visuotinės dotacijos priemonės „Parama pirmajam darbui“ aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. lapkričio 22 d. įsakymu Nr. A1-527 „Dėl 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 1 prioriteto „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“ VP1-1.2-SADM-04-V visuotinės dotacijos priemonės „Parama pirmajam darbui“ aprašo patvirtinimo“ 6 priedu „Kompensuojamojo darbo užmokesčio dalies fiksuotojo įkainio dydžio nustatymo tyrimo ataskaita“ (toliau – 2017–2013 m. tyrimas).

2. Tyrimu nustatytą Fiksuotąjį įkainį planuojama taikyti apskaičiuojant projekto vykdytojo darbuotojo kompensuojamą darbo užmokesčio išlaidų dalį, įgyvendinant 2014–2020 metų Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programos 7 prioriteto „Kokybiško užimtumo ir dalyvavimo darbo rinkoje skatinimas“ įgyvendinimo priemonę Nr. 07.3.1-IVG-T-410 „Parama darbui“. Tyrimo rezultatai pagal poreikį gali būti naudojami ir kitose Europos Sąjungos struktūrinių

fondų finansuojamose priemonėse, pagal kurias finansuojama darbo užmokesčio išlaidų dalis tyrime nustatytais sąlygomis.

3. Tyrime vartojamos sąvokos:

3.1. **Įsidarbinęs vyresnis negu 54 metų asmuo** – 55 metų ir vyresnis darbingo amžiaus asmuo, dalyvaujantis ir (arba) dalyvavęs remiamoje veikloje. Asmens amžius yra skaičiuojamas nuo gimimo dienos ir nustatomas tą dieną, kai asmuo bet kuriuo amžiaus tarpsniu nuo 55 metų iki pensinio amžiaus pradžios (Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatyto senatvės pensijos amžiaus pradžios) įsidarbina pagal darbo sutartį pas darbdavį, pateikusi paraišką Uždarajai akcinei bendrovei „Investicijų ir verslo garantijos“ (toliau – INVEGA).

3.2. **Pirmą kartą įsidarbinęs asmuo nuo 18 iki 29 metų** – 18 metų ir vyresnis, bet ne daugiau kaip 29 metų, asmuo, dalyvaujantis ir (arba) dalyvavęs remiamoje veikloje. Asmens amžius yra skaičiuojamas nuo jo gimimo dienos ir nustatomas tą dieną, kai asmuo bet kuriuo amžiaus tarpsniu nuo 18 iki 29 metų (imtinai) pradeda dalyvauti remiamoje veikloje (t.y. įsidarbina pas konkretų darbdavį).

4. Kitos sąvokos, naudojamos tyrime, turi tą pačią reikšmę, kaip ir sąvokos, naudojamos 1 punkte nurodytuose teisės aktuose ir dokumentuose.

Tyrimą atliko Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Struktūrinės paramos politikos skyrius.

## II. TYRIMO METODIKA

Siekiant nustatyti Fiksuotąjį įkainį, kurį planuojama taikyti apskaičiuojant projekto vykdytojo darbuotojo kompensuojamą darbo užmokesčio išlaidų dalį įgyvendinant Priemonę, buvo atlikta Lietuvos Respublikos teisės aktų, kuriuose numatytos paslaugos ar priemonės darbdaviams, susijusios su darbuotojų darbo užmokesčio išlaidų dalies subsidijavimu viešosiomis lėšomis, analizė, įvertinti analogiškos 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 1 prioriteto „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“ VP1-1.2-SADM-04-V visuotinės dotacijos priemonės „Parama pirmajam darbui“ (toliau – priemonė „Parama pirmajam darbui“) įgyvendinimo rezultatai. Tyrimas atliktas atnaujinant analogiškos priemonės 2007–2013 m. tyrimą ir jį papildant naujais duomenų šaltiniais, susijusiais su priemonės „Parama pirmajam darbui“ įgyvendinimo rezultatais.

Atsižvelgiant į Fiksuotojo įkainio paskirtį, tyrimo metu buvo išnagrinėti šie teisės aktai: Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (toliau – Užimtumo rėmimo įstatymas), Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas (toliau – Socialinių įmonių įstatymas), Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4, 5, 7, 8 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas (toliau – VSD įstatymas).

Toliau pateikiamas šiuose teisės aktuose numatytų priemonių, tiesiogiai ar netiesiogiai susijusių su darbuotojų darbo užmokesčio išlaidų dalies kompensavimu, aprašymas ir analizė. Įstatymų įgyvendinamieji teisės aktai, kuriuose nustatomas detalus minėtuose įstatymuose nustatytų normų įgyvendinimo mechanizmas, šiame tyrime nėra apžvelgiami, nes tyrimo objektas – išanalizuoti pagrindinius principus, tikslines grupes, finansavimo dydžius.

### Užimtumo rėmimo įstatymas

Užimtumo rėmimo įstatymas nustato darbo ieškančių asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisinius pagrindus, jos tikslą, uždavinius, užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų (įstaigų) funkcijas, užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo ir darbo rinkos paslaugų teikimo organizavimą ir finansavimą.

Užimtumo rėmimo politiką ir Užimtumo rėmimo įstatyme numatytas užimtumo rėmimo priemones įgyvendina ir darbo rinkos paslaugas teikia Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Užimtumo rėmimo sistemos tikslas – derinti darbo pasiūlą ir paklausą, siekiant išlaikyti darbo rinkos pusiausvyrą, didinti darbo ieškančių darbingo amžiaus asmenų užimtumo galimybes.

Tyrimo metu analizuotos tik Užimtumo rėmimo įstatyme numatytos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, priklausančios užimtumo rėmimo priemonių remiamojo įdarbinimo priemonių grupei, kurią sudaro įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas ir darbo rotacija.

Visas šias remiamojo įdarbinimo priemones vienija tai, kad:

- jos skirtos teritorinėse darbo biržose nustatyta tvarka registruotiems bedarbiams ir ieškantiems darbo asmenims, kurie pagal Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnį priskiriami prie darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų;
- įgyvendinant šias priemones, darbdaviams, įdarbinusiems teritorinės darbo biržos siūstus asmenis, mokama subsidija darbo užmokesčiui, nurodytam įdarbinto asmens darbo sutartyje, ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotoms draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms iš dalies kompensuoti (toliau – subsidija darbo užmokesčiui). Subsidijos darbo užmokesčiui dydis negali viršyti dviejų Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių. Subsidijos darbo užmokesčiui dydis apskaičiuojamas procentais nuo įdarbinto asmens darbo užmokesčio ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų lėšų, tačiau neviršijant 50–75 procentų apskaičiuotų lėšų (atsižvelgiant į tai, kokiai darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupei priklauso). Subsidijos darbo užmokesčiui mokėjimo trukmė – iki 12 mėn., atsižvelgiant į tai, kokiai darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupei priklauso konkretus asmuo. Neterminuotai per visą darbo laikotarpį subsidija darbo užmokesčiui mokama darbdaviams, įdarbinusiems darbingo amžiaus neįgaliuosius, kuriems nustatytas atitinkamas darbingumo arba neįgalumo lygis, nurodytas Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktuose.

### **Socialinių įmonių įstatymas**

Socialinių įmonių įstatymas, be viso kito apibrėžia socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų tikslines grupes, valstybės pagalbos teikimą socialinėms įmonėms. Socialinių įmonių tikslas – įdarbinant šiame įstatyme nurodytoms tikslinėms grupėms priklausančius asmenis, praradusius profesinį ir bendrąjį darbingumą, ekonomiškai neaktyvius, negalinčius lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje, skatinti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją ir mažinti socialinę atskirtį.

Pagal Socialinių įmonių įstatymą socialinėse įmonėse, atitinkančiose šio įstatymo 3 straipsnio nuostatas, remiamas šių asmenų įdarbinimas: neįgalieji; ilgalaikiai bedarbiai, kurių nedarbo trukmė nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip dveji metai; asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip penkeri metai, jeigu nedarbo trukmė nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip vieni metai; vaiko motina (įmotė) arba tėvas (įtėvis), vaiko globėjas arba rūpintojas, vieni auginantys vaiką (įvaikį) iki aštuonerių metų arba neįgalų vaiką (įvaikį) iki 18 metų (iki 2005 m. liepos 1 d. pripažintą vaiku invalidu), ar kitas asmuo, prižiūrintis sergantį ar neįgalųjį šeimos narį, kuriam Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sprendimu nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis, jeigu nedarbo trukmė nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip šeši mėnesiai; asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų, kai laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip šeši mėnesiai, ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jų paleidimo iš pataisos įstaigų dienos yra įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje, ir jeigu šios registracijos trukmė yra ne trumpesnė kaip šeši mėnesiai; asmenys, priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigę psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas, jeigu nedarbo trukmė nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip šeši mėnesiai.

Socialinei įmonei gali būti skiriama šių rūšių valstybės pagalba: subsidija darbo užmokesčiui ir valstybinio socialinio draudimo įmokoms; subsidija neįgalių darbuotojų darbo vietoms įsteigti ar pritaikyti ir jų darbo priemonėms įsigyti ar pritaikyti; subsidija tikslinėms asmenų grupėms priklausantiems darbuotojams mokyti ir kita Socialinių įmonių įstatymo 13 straipsnio 2 dalyje nurodyta papildomų rūšių valstybės pagalba.

Tyrimo metu analizuota viena socialinei įmonei galima skirti valstybės pagalbos rūšis – subsidija darbo užmokesčiui ir valstybinio socialinio draudimo įmokoms (Socialinių įmonių įstatymo 14 straipsnis). Subsidija darbo užmokesčiui ir valstybinio socialinio draudimo įmokoms yra skirta papildomoms socialinės įmonės išlaidoms, susijusioms su tikslinėms asmenų grupėms priklausančių darbuotojų darbinių įgūdžių stoka, jų mažesniu darbo našumu ar ribotu darbingumu, kompensuoti. Subsidijos darbo užmokesčiui ir valstybinio socialinio draudimo įmokoms mokėjimo trukmė priklauso nuo to, kokiai tikslinei asmenų grupei priklauso darbuotojas: gali būti mokama iki 12 mėnesių, iki 24 mėnesių arba visą jo darbo laikotarpį.

Subsidija darbo užmokesčiui ir valstybinio socialinio draudimo įmokoms apskaičiuojama procentais nuo kiekvienam socialinėje įmonėje dirbančiam tikslinei asmenų grupei priklausančiam darbuotojui tą mėnesį apskaičiuoto visų rūšių darbo užmokesčio, tačiau neviršijant dviejų tą mėnesį galiojančios Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių, ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų sumos. Subsidijos dydis gali sudaryti nuo 50 iki 75 procentų apskaičiuoto darbo užmokesčio, atsižvelgiant į tai, kokiai įdarbinamų asmenų tikslinei grupei darbuotojas priklauso.

### VSD įstatymas

VSD įstatymu 2010 m. rugpjūčio 1 d. – 2012 m. liepos 31 d. laikotarpiui buvo nustatyta tvarka, numatanti finansines paskatas darbdaviams įdarbinti asmenis, įsidarbinusius pagal darbo sutartį pirmą kartą. Atsižvelgiant į išaugusį nedarbo, ypač jaunimo, lygį, į tai, kad į darbo rinką integruotis sunkiausia asmenims, pradedantiems darbinę veiklą, t. y. neturintiems praktinio darbo patirties ir įgūdžių, VSD įstatymu buvo įteisinta nuostata, pagal kurią asmuo, įsidarbinęs pagal darbo sutartį pirmą kartą (ne ilgiau kaip vienerius darbo metus), buvo draudžiamas ne visomis socialinio draudimo rūšimis, o tik Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 3 straipsnio 2–5 dalyse nurodytomis valstybinio socialinio draudimo rūšimis. T. y. toks asmuo nebuvo draudžiamas pensijų socialiniu draudimu, kurio įmokų tarifo dydis sudaro 23,3 proc. apskaičiuoto darbo užmokesčio. VSD įstatyme nustatyta tvarka darbdaviui už įdarbintą pirmą kartą pagal darbo sutartį asmenį, valstybinio socialinio draudimo įmokos buvo sumažintos nuo 31 proc. iki 7,7 proc. – jis buvo atleistas nuo pensijų socialinio draudimo įmokų, tačiau turėjo pareigą mokėti motinystės, ligos, nedarbo, nelaimingų atsitikimų darbe įmokas. Tokiu būdu buvo siekiama padidinti darbdavių suinteresuotumą priimti į darbą jaunus asmenis, neturinčius darbo patirties. Kita vertus, tokie darbuotojai nebuvo draudžiami pensijų socialiniu draudimu, todėl nevysiškai užtikrinamas jų socialinis saugumas ir garantijos.

Buvo nuspręsta, kad ši lengvata galios tik laikinai, kadangi už visus samdomą darbą dirbančius asmenis turi būti mokamos viso dydžio valstybinio socialinio draudimo įmokos, taip užtikrinant apdraustiesiems „pilnesnes“ pensines garantijas. Minėta lengvata, kuri buvo skirta ne vien tik jaunimui, bet visiems, kas neturėjo darbo patirties, darbdaviai naudojosi aktyviai. Remiantis Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis (toliau – Fondo valdyba), per visą lengvatos galiojimo laikotarpį buvo įdarbinta virš 100 tūkstančių asmenų.

Nuo 2012 m. rugpjūčio 1 d. valstybinio socialinio draudimo įmokų lengvata darbdaviams nustojo galioti ir nuo to laiko darbdavys privalo mokėti visas valstybinio socialinio draudimo įmokas už darbuotoją, įskaitant pensijų draudimo įmokas.

Dėl to, kad už pirmą kartą įdarbintus pagal darbo sutartis asmenis buvo galima nemokėti įmokų pensijų socialiniam draudimui, per visą laikotarpį Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetas negavo papildomų pajamų, o asmenys neteko dalies pensinio draudimo stažo.

### Priemonės „Parama pirmajam darbui“ įgyvendinimas

Siekiant didinti jaunimo užimtumą ir skatinti darbdavius drąsiau kurti darbo vietas jauniems, darbo patirties neturintiems asmenims, darbdaviams, įdarbinantiems jaunimą pirmą kartą, nuo 2012 m. rugpjūčio 1 d. pradėta taikyti nauja paramos forma – dalies darbo užmokesčio išlaidų

kompensavimas pagal ES struktūrinių fondų lėšomis finansuojamą priemonę „Parama pirmajam darbui“.

Įgyvendinant priemonę „Parama pirmajam darbui“ finansavimas buvo teikiamas darbdaviams, pirmą kartą įdarbinusiems asmenį (-is) nuo 16 iki 29 metų (imtinai), kompensuojant dalį darbo užmokesčio išlaidų ne ilgesnį kaip 12 mėnesių laikotarpį. Darbdaviui, įdarbinusiam jauną žmogų, kompensuojama dalis (apskaičiuojama naudojant nustatytą Fiksuotojo įkainio dydį) pastarajam mokamo darbo užmokesčio išlaidų, t.y. darbdavys darbuotojui moka nustatytą darbo užmokestį ir visas privalomas valstybinio socialinio draudimo įmokas, tačiau dalis apskaičiuotos sumos (23,3 proc.) darbdaviui kompensuojama iš priemonės „Parama pirmajam darbui“ lėšų.

Priemonės „Parama pirmajam darbui“ 2007–2013 m. tyrimu projekto vykdytojui buvo nustatytas darbuotojo darbo užmokesčio išlaidų daliai kompensuoti vienodas fiksuotojo įkainio dydis, kuris yra lygus 0,233 Lt (0,233 Eur) už vieną atitinkamą mėnesį darbuotojui apskaičiuoto darbo užmokesčio litą (eurą). Toks fiksuotojo įkainio dydis nustatytas remiantis VSD įstatyme nustatyta ir 2010 m. rugpjūčio 1 d. – 2012 m. liepos 31 d. galiojusia tvarka, kuria buvo siekiama analogiškų priemonei „Parama pirmajam darbui“ tikslų – teikti finansines paskatas darbdaviams įdarbinti asmenis, įsidarbinusius pagal darbo sutartį pirmą kartą ir, siekiant jaunų asmenų iki 29 metų užimtumo didinimo, pratęsti finansinių paskatų darbdaviams, įdarbinantiems darbinės patirties neturinčius jaunos asmenis teikimą analogiško dydžio finansine išraiška.

VSD įstatymu nustatyta tvarka asmuo, įsidarinęs pagal darbo sutartį pirmą kartą, nebuvo draudžiamas pensijų socialiniu draudimu, kurio įmokų tarifo dydis sudaro 23,3 proc. apskaičiuoto darbo užmokesčio. Todėl darbdaviui už įdarbintą pirmą kartą pagal darbo sutartį asmenį, valstybinio socialinio draudimo įmokos buvo sumažintos nuo 31 proc. iki 7,7 proc. – jis buvo atleistas nuo pensijų socialinio draudimo įmokų, tačiau turėjo pareigą mokėti motinystės, ligos, nedarbo, nelaimingų atsitikimų darbe įmokas. Tokiu būdu sumažinus darbdaviui privalomas mokėti socialinio draudimo įmokas už įdarbintą asmenį, buvo siekiama padidinti darbdavių suinteresuotumą priimti į darbą jaunos asmenis, neturinčius darbo patirties. Kita vertus, tokie darbuotojai nebuvo draudžiami pensijų socialiniu draudimu, todėl buvo neviseiškai užtikrinamas jų socialinis saugumas ir garantijos.

Atsižvelgiant į 2012 m. išaugusį nedarbo, ypač jaunimo, lygį Lietuvoje, LRV pavedimu ir EK pritarimu, buvo nuspręsta pratęsti galimybę teikti finansines paskatas darbdaviams, įdarbinantiems darbo patirties neturinčius asmenis, nemažinant darbuotojų socialinių garantijų ir skiriant finansavimą iš 2007–2013 m. struktūrinės paramos lėšų, pritaikant struktūrinę paramą reglamentuojantiems teisės aktams bei fokusuojantis į tam tikro amžiaus (iki 29 metų) tikslinę grupę. Priemonė „Parama pirmajam darbui“ užtikrino 2 metus galiojusios mokesstinės lengvatos tęstinumą ir leido įgyvendinti kiekybiškai reikšmingų rezultatų siekiančią, socialiai teisingą ir jaunimo užimtumą bei pasirengimą konkuruoti darbo rinkoje didinančią priemonę. Tokiu būdu taip pat buvo išlaikytas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vykdomų priemonių, skirtų didinti užimtumą, tęstinumas ir politikos nuoseklumas.

Naudojant 2007–2013 m. tyrimu nustatytą fiksuotojo įkainio dydį, projekto tinkamų finansuoti išlaidų, apmokamų taikant darbuotojui kompensuojamos darbo užmokesčio dalies fiksuotą įkainį, suma buvo apskaičiuojama tokiu būdu: tinkamų finansuoti išlaidų suma = faktinė apskaičiuoto darbo užmokesčio suma per kalendorinį mėnesį x fiksuotasis įkainis (FI).

Vadovaujantis analogiškais apribojimais, nustatytais Užimtumo rėmimo įstatyme ir Socialinių įmonių įstatyme, maksimalus faktinis apskaičiuoto darbo užmokesčio dydis (pagal kurį buvo apskaičiuojama vieno darbuotojo darbo užmokesčio išlaidų dalies kompensacija), negalėjo viršyti 2 minimalių mėnesinių algų (toliau – MMA) (MMA nustatyta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. birželio 20 d. nutarimu Nr. 718 „Dėl Minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 2007–2013 m. tyrimo metu sudarė 850 Lt (246,2 Eur)) ir galėjo sudaryti iki 1700 Lt (492,35 Eur) per mėnesį. Jei darbuotojui apskaičiuotas darbo užmokestis viršijo 2 MMA, t. y. 1700 Lt (492,35 Eur) per mėnesį, kompensacija buvo skaičiuojama tik pagal 2 MMA, t. y. 1700 Lt (492,35 Eur) sumą. Atitinkamai, maksimali kompensuotina vieno darbuotojo darbo užmokesčio suma vienam projekto vykdytojui, esant maksimaliam galimam 12 kalendorinių mėnesių kompensacijos laikotarpiui, sudarė 4753,20 Lt (1376,64 Eur) per 12 kalendorinių mėnesių.

Keičiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytam MMA dydžiui, maksimalus faktinis apskaičiuoto darbo užmokesčio dydis, pagal kurį skaičiuojama kompensacija, nebuvo keičiamas, siekiant užtikrinti vienodas sąlygas priemonės „Parama pirmajam darbui“ pareiškėjams.

Priemonės „Parama pirmajam darbui“ 2007–2013 m. tyrimu nustatytas kiekybinio rezultato matavimo vienetas – darbuotojui apskaičiuota darbo užmokesčio suma, išreikšta litais (vėliau pakeista eurai).

Už priemonės įgyvendinimą atsakingos visuotinės dotacijos valdytojos (INVEGA) duomenimis, 2015 m. rugpjūčio 31 d. finansavimas darbuotojų darbo užmokesčio išlaidoms kompensuoti skirtas 2600 darbdavių už 19740 unikalių jaunų asmenų, įdarbintų pirmą kartą. Priemonės „Parama pirmajam darbui“ įgyvendinimo pabaiga – 2015 m. rugsėjo 30 d.

### **Fiksuotojo įkainio nustatymas**

Siekiant nustatyti Fiksuotąjį įkainį ir jo taikymą Priemonėje, tyrimo metu buvo išanalizuoti aukščiau paminėti trys teisės aktai, pagal kuriuos buvo ir yra įgyvendinamos priemonės, tiesiogiai ir (arba) netiesiogiai susijusios su darbuotojų darbo užmokesčio išlaidų dalies kompensavimu. Taip pat pateiktas pagal priemonę „Parama pirmajam darbui“ naudotas fiksuotojo įkainio dydis, nustatytas 2007–2013 m. tyrimu, bei priemonės įgyvendinimo rezultatai. Veiklos, numatytos aukščiau analizuotuose teisės aktuose yra panašaus pobūdžio, siekiančios analogiškų tikslų (užimtumo didinimo), bet skiriasi jų tikslinės grupės, tikslai, t. y.:

1. *Užimtumo rėmimo įstatyme* numatytos remiamojo įdarbinimo priemonės, skirtos tik bedarbiams, registruotiems teritorinėje darbo biržoje ir priskiriamams prie darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupių, ir tokių taikomų priemonių tikslas – padidinti ieškančių darbo asmenų įsidarbinimo darbo rinkoje galimybes, mažinti jų socialinę atskirtį.

2. Pagal *Socialinių įmonių įstatymą* valstybės pagalbos tikslas – remti įdarbinimą tų asmenų, kurie dėl sveikatos, prarasto darbingumo ar kitų priežasčių negali lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje.

3. *VSD įstatyme nustatyta ir 2010 m. rugpjūčio 1 d. – 2012 m. liepos 31 d. galiojusi tvarka*, numatanti finansines paskatas darbdaviams įdarbinti asmenis, įsidarbinusius pagal darbo sutartį pirmą kartą. VSD įstatyme 2010 m. – 2012 m. galiojusi tvarka yra analogiška Priemonei, todėl nustatant FĮ ja buvo remtasi. Pagal VSD nustatytą tvarką buvo remiami visų amžiaus grupių asmenys, įsidarbinę pirmą kartą, įskaitant jaunesnius nei 29 m. ir vyresnius nei 54 m. amžiaus.

4. *Priemonė „Parama pirmajam darbui“ buvo* skirta teikti finansines paskatas darbdaviams, įdarbinantiems pirmą kartą įsidarbinančius jaunos asmenis nuo 16 iki 29 m.

Priemonė yra analogiška priemonei „Parama pirmajam darbui“, nes: ja yra siekiama tęsti finansinių paskatų teikimą darbdaviams analogiškoms veikloms, kurioms buvo teikiamas finansavimas pagal priemonę „Parama pirmajam darbui“, tik atsižvelgiant į pasikeitusį MMA; Priemonės tikslai, paskirtis, taikymo apimtis, tikslinė grupė yra panašūs į VSD įstatyme nustatytos ir 2 metus galiojusios finansinės lengvatos darbdaviams tikslams, tikslinei grupei; Priemone yra siekiama tęsti paramą darbdaviams, teiktą pagal VSD įstatymą, skatinant ne tik neturinčių darbo patirties jaunų asmenų, bet ir jau dalyvavusiųjų darbo rinkoje vyresnio amžiaus asmenų įdarbinimą, tik palankesnėmis darbuotojui sąlygomis (užtikrinant visas valstybinio socialinio draudimo garantijas). Maksimalus galimas kompensacijos laikotarpis pirmą kartą įsidarbinantiems jauniems asmenims nuo 16 iki 29 m. bus 12 kalendorinių mėnesių, skaičiuojamas nuo pirmą kartą įsidarbinusio jauno asmens pirmos darbo dienos. Siekiama investuoti į pradinį darbinės veiklos etapą, t. y. pirmuosius jauno asmens darbinės patirties metus (12 mėn.), siekiant sudaryti palankesnes sąlygas jaunimui įgyti pradinius darbinius įgūdžius.

Vyresnių negu 54 metų asmenų tikslinės grupės įtraukimas Priemonėje niekaip neiškreipia 2007–2013 m. tyrimu nustatyto fiksuotojo įkainio dydžio nustatymo logikos, kadangi šios tikslinės grupės įtraukimas prisideda prie 2014–2020 metų Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programos (toliau – veiksmų programa) 7 prioriteto 7.3.1 uždavinio „Padidinti gyventojų, ypač ilgalaikių ir nekvalifikuotų bedarbių bei neįgaliųjų užimtumą“ (toliau – 7.3.1 uždavinys) įgyvendinimo ir Priemonės tikslo – sudaryti palankesnes sąlygas gyventojų užimtumui teikiant finansines paskatas darbdaviams, įdarbinantiems su sunkumais darbo rinkoje susiduriančius asmenis. Veiksmų programos 7.3.1 uždavinio aprašyme nurodyta, kad „įgyvendinant Priemonės

veiklas, bus siekiama didinti gyventojų užimtumą teikiant finansinę paramą darbdaviams, įdarbinantiems su sunkumais darbo rinkoje susiduriančius asmenis: pirmą kartą įsidarbinančius asmenis nuo 18 iki 29 metų, asmenis virš 54 metų (vyresnis nei 54 m. amžiaus asmuo į tikslinę grupę pateks tik jei iki konkretaus darbdavio paraiškos pateikimo ne mažiau kaip 6 mėnesius (nepertraukiamai) neturėjo darbo pagal darbo sutartį). Planuojama, jog ateityje bus svarstomos galimybės įtraukti kitas asmenų grupes, turinčias sunkumų darbo rinkoje. Tokiu būdu bus didinama darbdavių motyvacija kurti daugiau darbo vietų ir sudaryti galimybes gauti darbą ieškantiems darbo ir neaktyviems asmenims, darbo rinkoje turintiems sunkesnes galimybes įsidarbinti.“ Atskirų socialinių grupių – jaunimo, vyresnio amžiaus asmenų tikslinės grupės pasirinktos siekiant spręsti darbo jėgos mažėjimo, socialinės atskirties iššūkius, siekiant įgyvendinti šių asmenų integracijos ir išlaikymo darbo rinkoje skirtas priemones.

Maksimalus galimas kompensacijos laikotarpis vyresniems nei 54 m. amžiaus asmenims: 24 kalendoriniai mėnesiai, skaičiuojami nuo įsidarbinusio vyresnio asmens pirmos darbo dienos. Nustatant 2 kartus ilgesnį kompensacijos laikotarpį, nei buvo nustatytas priemonėje „Parama pirmajam darbui“, siekiama padėti vyresniems nei 54 m. amžiaus tikslinės grupės asmenims ilgiau išsilaikyti darbo rinkoje, palaikyti jų darbinius įgūdžius ir išvengti iškritimo iš darbo rinkos.

Siekiant paskatinti didesnę skaičių darbdavių įdarbinti tikslinėms grupėms priklausančius asmenis, Priemonės projektų finansavimo sąlygų apraše taip pat bus nustatytas reikalavimas, kad maksimali galima gauti vieno projekto finansavimo suma yra ne daugiau kaip 200 tūkst. eurų. Apribojimas nustatytas atsižvelgiant į priemonės „Parama pirmajam darbui“ įgyvendinimo patirtį ir rezultatus.

Remiantis nurodytais Priemonės, VSD įstatyme nustatytos tvarkos ir priemonės „Parama pirmajam darbui“ panašumais, nustatant Fiksuotąjį įkainį yra **tikslingiausia vadovautis 2010 m. rugpjūčio 1 d. – 2012 m. liepos 31 d. VSD įstatyme buvusia tvarka, pagal kurią buvo teikiamos finansinės paskatos darbdaviams įdarbinti asmenis, kuria remiantis 2007–2013 m. tyrimu priemonėje „Parama pirmajam darbui“ buvo nustatytas kompensuojamos darbo užmokesčio dalies fiksuotojo įkainio dydis.** Atsižvelgiant į priemonės „Parama pirmajam darbui“ įgyvendinimo patirtį, rezultatus, Priemonės kompensuojamos darbo užmokesčio dalies fiksuotojo įkainio dydį tikslingiausia prilyginti dydžiui, kuris lygus anksčiau galiojusiai VSD įstatyme numatyta socialinio draudimo įmokų lengvatai ir buvo nustatytas 2007–2013 m. tyrimu priemonėje „Parama pirmajam darbui“ – **23,3 proc.** Vadovaujantis šio tyrimo ataskaitos II skyriuje nurodyta VSD įstatymo ir priemonės „Parama pirmajam darbui“ analogija, nustatomas Fiksuotojo įkainio (FI) dydis **yra 0,233 nuo darbuotojui apskaičiuotos darbo užmokesčio sumos.**

Nustatytas Fiksuotasis įkainis taikomas apskaičiuojant darbuotojo kompensuotiną darbo užmokesčio išlaidų dalį: didžiausia mokėtina projekto tinkamų finansuoti išlaidų, apmokamų taikant Fiksuotąjį įkainį, suma apskaičiuojama faktinę darbuotojui apskaičiuoto darbo užmokesčio išlaidų sumą per kalendorinį mėnesį padauginus iš Fiksuotojo įkainio.

Taip pat tikslinga taikyti tą pačią Fiksuotojo įkainio taikymo tvarką, kuri buvo nustatyta priemonėje „Parama pirmajam darbui“, t. y. maksimalus faktinis apskaičiuoto darbo užmokesčio išlaidų dydis, pagal kurį skaičiuojama darbuotojo darbo užmokesčio išlaidų dalies kompensacija, negali viršyti 2 minimalių mėnesinių algų (toliau – MMA) (MMA nustatyta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2016 m. birželio 22 d. nutarimu Nr. 644 „Dėl Minimaliojo darbo užmokesčio“ – 380 eurų), t. y. 760 eurų. Jei darbuotojui apskaičiuotas darbo užmokestis viršija 2 MMA, kompensacija skaičiuojama tik pagal 2 MMA dydžio sumą.

Siekiant visiems pareiškėjams sudaryti vienodas sąlygas ir galimybes gauti finansavimą pagal Priemonę, t. y. laikantis lygiateisiškumo ir skaidrumo principų, po kvietimo teikti paraiškas pagal Priemonę paskelbimo keičiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytam MMA dydžiui, maksimalus faktinis apskaičiuoto darbo užmokesčio dydis, pagal kurį skaičiuojama kompensacija, nebus keičiamas (perskaičiuojamas).

Esant poreikiui, atlikus priemonės „Parama pirmajam darbui“ įgyvendinimo rezultatų vertinimą, ir atsižvelgiant į pateiktas išvadas bei rekomendacijas, planuojama atitinkamai koreguoti Priemonės įgyvendinimo planą ir svarstyti galimybes įtraukti ir kitas asmenų grupes, turinčias sunkumų darbo rinkoje. Tuo atveju, jei priemonės tikslai, remiamos veiklos liktų tokie patys, tai ir

kitų tikslinių grupių darbo užmokesčio išlaidų dalis galėtų būti kompensuojama naudojant šiame Tyrime nustatytą fiksuotojo įkainio dydį.

Priemonės projektų finansavimo sąlygų apraše bus nustatyti šie reikalavimai projektams:

- dalis tikslinės grupės dalyvių (vyresni negu 54 metų asmenys) pagal Priemonę galės pretenduoti į 2 kartus ilgesnį kompensacijos laikotarpį, nei buvo nustatytas priemonėje „Parama pirmajam darbui“ (24 kalendorinius mėnesius), o darbo užmokesčio išlaidų dalis už pirmą kartą įsidarbinusį (-us) asmenį (-is) nuo 18 iki 29 m. (imtinai) bus mokama ne ilgiau kaip vienerius metus (12 kalendorinių mėnesių) nuo pirmojo įsidarbinimo, nepriklausomai nuo to, kiek kartų per tuos vienerius metus asmuo sudaro (nutraukia) darbo sutartį;

- Priemonėje bus taikomas projekto vykdytojui nustatytas darbuotojo darbo užmokesčio išlaidų daliai kompensuoti vienodas fiksuotojo įkainio dydis, kuris yra lygus 0,233 Eur už vieną atitinkamą mėnesį darbuotojui apskaičiuoto darbo užmokesčio eurą;

- galimas maksimalus faktinis apskaičiuoto darbo užmokesčio dydis, pagal kurį skaičiuojama darbuotojo darbo užmokesčio kompensacija projekto vykdytojui yra iki 2 MMA (760 Eur) per mėnesį;

- maksimali galima vieno projekto galima gauti suma (200 tūkst. eurų).

Atsižvelgiant į tai: didžiausia galima projektui skirti finansavimo lėšų suma už 1 darbuotoją apskaičiuojama 2 MMA (760 Eur) dauginant iš fiksuotojo įkainio dydžio, kuris yra lygus 0,233 Eur už vieną atitinkamą mėnesį darbuotojui apskaičiuoto darbo užmokesčio eurą, ir maksimalaus galimo kompensacijos laikotarpio (kalendorinių mėnesių skaičiaus).

Atsižvelgiant į nurodytus galimus maksimalius kompensacijos laikotarpius, pirmą kartą įsidarbinusių asmenų nuo 18 iki 29 metų ir (arba) įsidarbinusių vyresnių negu 54 metų asmenų galimas finansuoti maksimalus darbo užmokesčio išlaidų dydis per visą laikotarpį apskaičiuojamas taip:

1. Maksimali galima skirti už pirmą kartą įsidarbinusį asmenį nuo 18 iki 29 metų suma: 2 MMA (760 Eur) dauginame iš Fiksuotojo įkainio dydžio ir kalendorinių mėnesių skaičiaus:  $760 \text{ Eur} \times 0,233 \text{ (FI)} = 177,08 \text{ Eur} \times 12 \text{ mėn.} = 2\,124,96 \text{ Eur}$ ;

2. Maksimali galima skirti už įsidarbinusį vyresnį negu 54 metų asmenį suma: 2 MMA (760 Eur) dauginame iš Fiksuotojo įkainio dydžio ir kalendorinių mėnesių skaičiaus:  $760 \text{ Eur} \times 0,233 \text{ (FI)} = 177,08 \text{ Eur} \times 24 \text{ mėn.} = 4\,249,92 \text{ Eur}$ .

### III. TYRIMO REZULTATAI

Tyrimu nustatytas kompensuojamos darbo užmokesčio išlaidų dalies fiksuotojo įkainio dydis **yra 0,233 dydžio dalis nuo darbuotojui apskaičiuotos darbo užmokesčio sumos**, t. y. 0,233 euro nuo apskaičiuoto darbo užmokesčio vieno euro.

Nustatytas fiksuotasis įkainis taikomas apskaičiuojant darbuotojo (-ų) kompensuotiną darbo užmokesčio išlaidų dalį: mokėtina suma pagal fiksuotąjį įkainį apskaičiuojama faktinę darbuotojui apskaičiuoto darbo užmokesčio išlaidų sumą (neviršijančią maksimalaus faktinio apskaičiuoto darbo užmokesčio dydžio) per kalendorinį mėnesį padauginus iš fiksuotojo įkainio. Maksimalus faktinis apskaičiuoto darbo užmokesčio dydis per mėnesį, pagal kurį skaičiuojama darbuotojo darbo užmokesčio išlaidų dalies kompensacija, negali viršyti 760 eurų. Jei darbuotojui apskaičiuotas darbo užmokeskis per mėnesį viršija 760 eurų, kompensacija skaičiuojama tik nuo 760 eurų darbo užmokesčio.

Tinkamų finansuoti išlaidų sumos apskaičiavimo pavyzdžiai:

- 1) jei darbuotojui per kalendorinį mėnesį apskaičiuotos mokėtinos darbo užmokesčio išlaidos sudaro 175 Eur:  $175 \text{ Eur} \times 0,233 = 40,78 \text{ Eur}$ ;

- 2) jei darbuotojui per kalendorinį mėnesį apskaičiuotos mokėtinos darbo užmokesčio išlaidos sudaro 380 Eur:  $380 \text{ Eur} \times 0,233 = 88,54 \text{ Eur}$ ;

- 3) jei darbuotojas dirbo 6 kalendorinius mėnesius, o per kalendorinį mėnesį apskaičiuotos darbo užmokesčio išlaidos sudaro 380 Eur, tai mokėtinos darbo užmokesčio išlaidos sudaro  $380 \text{ Eur} \times 0,233 = 88,54 \text{ Eur} \times 6 \text{ mėn.} = 531,24 \text{ Eur}$ .



Darbo užmokesčio išlaidų dalis už pirmą kartą įsidarbinusį (-us) asmenį (-is) nuo 18 iki 29 m. (imtinai) bus mokama ne ilgiau kaip vienerius metus (12 kalendorinių mėnesių) nuo pirmojo įsidarbinimo, nepriklausomai nuo to, kiek kartų per tuos vienerius metus asmuo sudaro (nutraukia) darbo sutartį. Maksimali galima skirti kompensacijos už pirmą kartą įsidarbinusį asmenį nuo 18 iki 29 metų suma yra 2 124,96 Eur. Per 12 mėn. asmeniui sudarius (nutraukus) darbo sutartį ne vieną kartą, paraišką darbo užmokesčio išlaidoms kompensuoti už tą asmenį gali teikti kitas (-i) darbdaviai.

Darbo užmokesčio išlaidų dalis už vyresnius negu 54 metų asmenis, iki konkretaus darbdavio paraiškos pateikimo ne mažiau kaip 6 mėnesius (nepertraukiamai) neturėjusiems darbo pagal darbo sutartį (reikalavimas asmeniui taikomas tik vieną kartą, t. y. už konkretų asmenį pirmą kartą pateikus įgyvendinančiajai institucijai UAB „Investicijų ir verslo garantijos“ (toliau – INVEGA) paraišką), mokama ne ilgiau kaip dvejus metus (24 kalendorinius mėnesius) nuo įsidarbinimo pas konkretų darbdavį, pateikusį paraišką INVEGAI. Maksimali galima skirti kompensacijos už įsidarbinusį vyresnį negu 54 metų asmenį suma yra 4 249,92 Eur. Per 24 mėn. asmeniui sudarius (nutraukus) darbo sutartį ne vieną kartą, paraišką darbo užmokesčio išlaidoms kompensuoti už tą asmenį gali teikti kitas (-i) darbdaviai.

#### **IV. NUSTATYTŲ FIKSUOTŲJŲ ĮKAINIŲ TAIKYMAS**

Keičiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytam MMA dydžiui, maksimalus faktinis apskaičiuoto darbo užmokesčio dydis, nustatytas Priemonės projektų finansavimo sąlygų apraše, pagal kurį skaičiuojama kompensacija, nebus keičiamas (perskaičiuojamas).

Įgyvendinant Priemonę, tinkamų finansuoti išlaidų suma (kompensuojama konkretaus darbuotojo darbo užmokesčio išlaidų dalis) kas ketvirtį nustatoma pagal Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Fondo valdyba) pateiktus Lietuvos Respublikos apdraustųjų valstybiniu socialiniu draudimu ir valstybinio socialinio draudimo išmokų gavėjų registro ir su šiuo registru susijusius kitų valstybės registru (Mokesčių mokėtojų registro ir Lietuvos Respublikos gyventojų registro) duomenis, kurie yra teikiami INVEGAI automatinio būdu iš Fondo valdybos informacinės sistemos pateikus užklausa, taip pat kitą informaciją, reikalingą įsitikinti, kad projekto išlaidos atitinka Apraše nustatytus reikalavimus. Tokiu būdu nustatyta tinkamų finansuoti išlaidų suma, pasikeitus Fondo valdybos informacinės sistemos duomenims, nėra koreguojama.

Fondo valdyba INVEGAI kas mėnesį pateikia duomenis, kuriais įrodomas kiekybinių rezultatų pasiekimas: apie projekto vykdytojo su darbuotoju sudarytą darbo sutartį; apie darbuotojui kas mėnesį apskaičiuotą darbo užmokestį; apie darbdavio įsiskolinimus – ataskaitinį kalendorinį ketvirtį. Finansavimas projekto vykdytojui skiriamas tik tuo atveju, jei projektas ir finansuojamos veiklos atitinka projektų finansavimo sąlygų apraše ir sutartyje tarp projekto vykdytojo ir INVEGOS nustatytus reikalavimus projektams (yra įdarbinęs darbuotojus, neturi įsiskolinimų Fondo valdybai, Mokesčių inspekcijai ir kt.) bei tinkamoms finansuoti išlaidoms (Fondo valdybos informacinės sistemos pateiktoje informacijoje pateikiami duomenys sutampa su projekto vykdytojo pateikta informacija, nėra dvigubo tų pačių išlaidų finansavimo rizikos ir kt.). Detalūs reikalavimai, privalomi taikant Tyrimo nustatytą Fiksuotojo įkainio dydį ir apskaičiuojant maksimalų ir mokėtiną darbuotojo (-ų) darbo užmokesčio išlaidų dydį konkrečiam darbdaviui, nustatomi Priemonės projektų finansavimo sąlygų apraše, patvirtintame Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu.