

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA

Odeta KANIŠAUSKAITĖ
Ekonomikos studijų programos studentė

**UAB „DELA“ DARBO UŽMOKESČIO SISTEMOS
ANALIZĖ IR TOBULINIMAS**

Magistro darbas

Šiauliai, 2013

UAB „Dela“ darbo užmokesčio sistemos analizė ir tobulinimas. Odeta Kanišauskaitė

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA**

Odeta KANIŠAUSKAITĖ

**UAB „DELA“ DARBO UŽMOKESČIO SISTEMOS
ANALIZĖ IR TOBULINIMAS**

Magistro darbas
Ekonomika (L100),

**Darbo vadovė:
doc. dr. Rasa BALVOČIŪTĖ**

Teigiu, kad magistro darbas, kurį teikiu studijų krypties magistro kvalifikaciniam laipsniui
įgyti yra originalus autorinis darbas.

(Studento parašas)

SANTRAUKA

Odeta Kanišauskaitė

UAB „Dela“ darbo užmokesčio sistemos analizė ir tobulinimas.

Magistro darbas.

Šiame magistro darbe analizuojama UAB „Dela“ darbo užmokesčio sistema. Remiantis moksline metodologine literatūra pateikta darbo užmokesčio sąvokos apibrėžimų analizė, nustatyti darbo užmokesčių veikiantys faktoriai, pateikti pagrindiniai darbo užmokesčio modeliai, sistemos bei formos, įvertintos darbo užmokesčio diferenciacijos atsiradimo priežastys.

Darbe atlikta UAB „Dela“ darbo užmokesčių analizė 2006-2011 m. Aptarti pagrindiniai darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys ekonominiai veiksniai. Įvertintos darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimo galimybės. Patvirtinama suformuluota mokslinio tyrimo hipotezė, jog panašiomis sąlygomis ir panašų darbą atliekančių darbuotojų darbas yra apmokamas skirtingai, todėl galima daryti prielaidą, kad egzistuoja nepagrįsta darbo užmokesčio diferenciacija, kurią reikėtų tobulinti.

Darbo pabaigoje pateikiamos išvados ir rekomendacijos.

SUMMARY

Odeta Kanišauskaitė

JSC "Dela" wage system analysis and improvement.

Master's work.

This thesis analyzes the company "Dela" wage system. According to the scientific methodological literature on wage analysis of the definitions set out the factors affecting the wage, basic wage models, systems, and forms of assessment of wage differentiation causes. The work of JSC "Dela" salary analysis for 2006-2011. Discuss the basic wage differentiation leading to economic factors. The estimated wage differentiation reduction potential. The scientific research confirms the hypothesis that similar conditions in similar undertaking the work is paid work in different ways, so we can assume that there is an unreasonable wage differentiation, which should be improved. The paper ends with conclusions and recommendations.

TURINYS

ĮVADAS	9
1. DARBO UŽMOKESČIO TEORINIAI KLAUSIMAI	11
1.1 Darbo užmokesčio samprata	11
1.2 Darbo užmokesčio raida	13
1.3 Darbo užmokesčio reglamentavimas	15
1.3.1 Darbo užmokesčio modeliai ir Lietuvos darbo užmokesčio apskaita	16
1.3.2 Darbo užmokesčio formos ir jų atmainos	19
1.4 Darbo užmokesčio struktūra	24
1.5 Minimalaus darbo užmokesčio nustatymo kriterijai	28
1.6 Darbo užmokesčio diferenciaciją įtakojantys veiksniai	32
2. DARBO UŽMOKESČIO UAB „DELA“ ANALIZĖ	36
2.1 UAB „Dela“ ir darbo užmokesčio struktūra	36
2.2 UAB „Dela“ ir Lietuvos darbo užmokesčio lyginamoji analizė 2006-2011 metais	39
2.2.1 Darbo užmokesčio įvertinimas pagal regioną	39
2.2.2 Darbo užmokesčio įvertinimas pagal šaką ir profesiją	42
2.3 UAB „Dela“ darbo užmokesčio vertinimas bendrose įmonės veiklos rezultatuose	46
2.4 Su darbo santykiais susijusių mokesčių analizė	50
2.4.1 UAB „Dela“ darbuotojų pagrindinės veiklos darbo užmokesčio mokesčiai	50
2.4.2 UAB „Dela“ restorano darbuotojų darbo užmokesčio priedai ir su jais susiję mokesčiai	53
3. UAB „DELA“ DARBO UŽMOKESČIO SISTEMOS TOBULINIMAS	57
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	66
LITERATŪROS ŠALTINIAI	69
PRIEDAI	73

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Darbo organizavimo ir atlyginimo už darbą pradininkai.....	13
2 lentelė. Darbo organizavimo ir atlyginimo už darbą pradininkai Lietuvoje.....	14
3 lentelė. Vienetinio darbo užmokesčio mažėjimo tendencijos.....	21
4 lentelė. Vienetinės darbo užmokesčio formų atmainos.....	22
5 lentelė. Laikinės darbo užmokesčio formų atmainos.....	23
6 lentelė. Santykinės darbo užmokesčio dalys.....	25
7 lentelė. Darbo užmokesčio struktūra.....	25
8 lentelė. Darbo užmokesčio struktūra pagal autorių požiūrius.....	26
9 lentelė. Skurdo ribos skaičiavimo metodas.....	30
10 lentelė. Darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys.....	32
11 lentelė. Darbo užmokesčių įtakojantys veiksniai.....	34
12 lentelė. UAB „Dela“ 2006-2011 metų veiklos rodikliai.....	37
13 lentelė. Vidutinis mėnesinis bruto ir neto darbo užmokesčiai.....	39
14 lentelė. Pajamų, darbuotojų skaičiaus ir darbo našumo kitimas 2006 - 2011 metais.....	49
15 lentelė. Vieno padavėjo ir virėjo vidutinis bruto darbo užmokestis.....	57
16 lentelė. Iš banketų sumokami priedai.....	59
17 lentelė. Laikinės ir vienetinės sistemų priedų palyginimas.....	69
18 lentelė. Vidutinis valandinis vieno darbuotojo išdirbis.....	61
19 lentelė. Darbo našumas 2006-2011 metais.....	62
20 lentelė. Priedai už stažą.....	64

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Darbo užmokesčio modeliai.....	16
2 pav. Darbo užmokesčio formos ir atmainos.....	20
3 pav. UAB „Dela“ padalinio sumokėti atostoginiai per 2006-2011 metus.....	38
4 pav. „Dela“ padalinio, Šiaulių apskrities ir Lietuvos Respublikos individualių įmonių vidutinis bruto darbo užmokestis 2006-2012 m.....	41
5 pav. „Dela“ padalinio, Šiaulių apskrities ir Lietuvos Respublikos individualių įmonių vidutinis neto darbo užmokestis 2006-2012 m.....	41
6 pav. UAB „Dela“ restorano ir Lietuvos apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veiklos bruto darbo užmokestis.....	43
7 pav. UAB „Dela“ restorano ir Lietuvos apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veiklos neto darbo užmokesčio dinamika.....	44
8 pav. UAB . UAB „Dela“ ir Lietuvos vidutinis mėnesinis bruto užmokestis pagal profesiją.....	45
9 pav UAB „Dela“ padalinio pardavimų ir grynojo pelno (nuostolio) palyginimas per 2006-2011 metus.....	46
10 pav. UAB „Dela“ padalinio darbuotojų darbo užmokesčiai bendrovės išlaidose.....	48
11 pav. UAB „Dela“ darbo užmokesčio mokesčių struktūra.....	50
12 pav. UAB „Dela“ padalinio sumokėta socialinio draudimo įmokų ir garantinio fondo mokesčių už darbuotojų pagrindinės veiklos darbo užmokesčių.....	51
13 pav UAB „Dela“ darbuotojų sumokėtas gyventojų pajamų mokestis ir socialinis draudimas.....	52
14 pav. UAB „Dela“ padalinio darbuotojų pajamos už papildomą veiklą (banketų rengimą) ir su tuo susiję darbo užmokesčio priedai.....	54
15 pav. UAB „Dela“ sumokėtas socialinio draudimo mokestis ir garantinio fondo įmoka už darbo užmokestį išmokėtą už papildomą darbą (banketų organizavimą).....	55
16 pav. UAB „Dela“ darbuotojų sumokėtas socialinis draudimo mokestis ir gyventojų pajamų mokestis už darbo užmokestį išmokėtą už papildomą darbą (banketų organizavimą).....	56
17 pav. Vienetinės darbo užmokesčio sistemos palyginimas su laikine 2011 m. darbo užmokesčio sistema.....	59
18 pav. Vienetinėje ir laikinėje sistemoje atskaitomi darbo užmokesčių mokesčiai.....	61

PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ŽODINĖLIS

Bazinė socialinė išmoka – rodiklis socialinės apsaugos išmokoms apibrėžti ir apskaičiuoti, kurio dydį teisės aktų nustatyta tvarka tvirtina Lietuvos Respublikos vyriausybė.

Darbo užmokestis – tai atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius (priedai, premijos ir pan.). Darbo užmokestis mokamas pinigais.

Garantinis fondas – tai Lietuvos Respublikos Vyriausybės įsteigtas pinigų fondas, iš kurio įmonių bankroto atveju skiriamos išmokos finansiškai nukentėjusiems darbuotojams. Įmokas į garantinį fondą moka visi juridiniai asmenys, išskyrus valstybės ir savivaldybių biudžetines įstaigas, politines partijas, profesines sąjungas, religines bendruomenes ir panašiai.

Gyventojų pajamų mokestis (GPM) – mokestis, renkamas nuo fizinių asmenų pajamų (darbo užmokesčio, honoraro, individualios veiklos pajamų, turto nuomos ir pan.). Priklausomai nuo pajamų pobūdžio taikomas skirtingas mokesčio tarifas.

Mėnesinis bruto darbo užmokestis – ikimokestinis darbo užmokestis, tenkantis vienam samdomajam darbuotojui (neatskaičius fizinių asmenų pajamų ir valstybinio socialinio draudimo mokesčių, kuriuos moka darbuotojas).

Neapmokestinamasis pajamų dydis (NPD) – gyventojų pajamų mokesčiu neapmokestinama fizinių asmenų pajamų dalis. Ji atimama iš pajamų sumos prieš išskaičiuojant gyventojų pajamų mokestį.

Neto darbo užmokestis – darbuotojui mokamas darbo užmokestis, atskaičius visus mokesčius. Jis apskaičiuojamas iš bruto darbo užmokesčio išskaičiavus gyventojų pajamų, privalomojo sveikatos draudimo ir valstybinio socialinio draudimo mokesčius, kuriuos moka darbuotojas.

Privalomas sveikatos draudimas (PSD) – įmoka, kurią moka visi dirbantys ir pagal darbo sutartis pajamas gaunantys gyventojai tam, kad jiems būtų užtikrintas nemokamas sveikatos priežiūros paslaugų teikimas bei išlaidų už suteiktas paslaugas, vaistus kompensavimas

Tantjemas – papildomas atlyginimas, mokamas akcinės bendrovės valdybos nariams, direktoriams ir aukštiesiems tarnautojams iš bendrovės grynojo pelno. Tokiu apmokėjimo būdu siekiama skatinti vadovų ir darbuotojų darbo efektyvumą. Metinėms išmokoms (tantjemoms) gali būti skirta ne didesnė pelno dalis, negu skirta dividendams.

Tarptautinė darbo organizacija (TDO) – vienintelė trišaliu principu (vyriausybės, darbuotojai, darbdaviai) veikianti Jungtinių Tautų specializuota agentūra.

UAB "Dela" darbo užmokesčio sistemos analizė ir tobulinimas. Odetā Kaniškauskaitė

Ženevos schema – darbų (pareigybių) vertinimo sistema, parengta naudojantis analitiniu darbų vertinimo metodu, kurio pagrindas, modifikuotai atsižvelgiant į kitų valstybių patirtį kuriant vienodas apmokėjimo sistemas bei valstybės ir savivaldybių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo ypatumus.

ĮVADAS

Tyrimo aktualumas. Darbuotojui darbo užmokestis – pagrindinis pragyvenimo šaltinis, pagrindinė jo pajamų dalis, išlikimo ir savo bei jo šeimos materialinės padėties pagerinimo priemonė. Darbo pajamos tiesiogiai veikia ne tik daugumos žmonių gyvenimo lygį, bet ir jų visuomeninę padėtį bei pripažinimą. Uždirbant didesnę darbo užmokestį susidaro palankesnės sąlygos materialiai aprūpinti save ir savo šeimą, tenkinti visų kultūrinės reikmes.

Pagrindiniai darbo užmokesčio mokėjimo tikslai, nepriklausomai nuo jo formos ar sistemos, yra padėti konkuruoti darbo rinkoje, garantuoti darbo sąnaudų efektyvumą, t. y. kurti pridėdamąją vertę be papildomų sąnaudų, motyvuoti darbuotojus geriau atlikti darbus. Darbo apmokėjimo sistema kiekvienoje įmonėje vaidina skatinamąjį vaidmenį, ji turi būti teisinga, nešališka, nuosekli ir aiški. Darbo užmokestis turi būti išmokėtas laiku ir užtikrinti atgalinį ryšį su atliktu darbu. Be to, darbo užmokestis turi remtis individo veikla, o kur tai neįmanoma – visos komandos darbu, t. y. kolektyviniu apmokėjimu.

Tyrimo problema. Darbo užmokesčio dydį lemia daugelis išorinių ir vidinių veiksnių, kurie dažniausiai lemia įvairių darbo užmokesčio diferenciacijos rūšių susiformavimą.

Kalbant apie Lietuvoje vyraujančią darbo užmokesčio dydį, pasigirsta nuomonių, kad jis yra per mažas aukštą profesinį, kvalifikacinį laipsnį turintiems žmonėms, palyginus su tais, kurių profesinis pasiruošimas yra labai žemas; pastebima, kad nėra pakankamai išnaudojamos darbuotojų galimybės, nors personalo motyvacijos svarba vis labiau pripažįstama.

Tam, kad darbo užmokesčio diferenciacija būtų objektyvi, įmonėse ir organizacijose turėtų būti naudojamos aiškios ir suprantamos darbo užmokesčio sistemos, numatančios metodologiškai pagrįstus pagrindinio darbo užmokesčio apskaičiavimo ir diferencijavimo kriterijus.

Taigi, išlieka aktuali darbo užmokesčio diferenciacijos problematika, kurią būtina nagrinėti, kadangi darbo užmokesčio diferenciacijos problemos yra susijusios su pajamų netolygumu, socialine atskirtimi ir visa bendra ekonomine situacija šalies viduje.

Tyrimo objektas. UAB „Dela“ darbo užmokesčio sistema.

Tyrimo tikslas. Apžvelgus darbo užmokesčio teorinius organizavimo klausimus atlikti UAB „Dela“ bendrovės darbo užmokesčio analizę bei remiantis atlikta analize nustatyti darbo užmokesčio tobulinimo galimybes.

Numatytam tikslui pasiekti buvo išskirti žemiau išdėstyti **uždaviniai**:

1. Palyginti įvairių mokslinės literatūros autorių pateiktas darbo užmokesčio sampratas.
2. Apibrėžti darbo užmokesčio diferenciaciją įtakojančius veiksnius.

3. Atlikti UAB „Dela“ įmonės darbo užmokesčio sistemos įvertinimą 2006-2011 metais.

4. Pateikti siūlymus dėl darbo užmokesčio tobulinimo.

Hipotezė. Panašiomis sąlygomis ir panašų darbą atliekančių darbuotojų darbas yra apmokamas skirtingai, todėl galima daryti prielaidą, kad egzistuoja nepagrįsta darbo užmokesčio diferenciacija, kurią reikėtų tobulinti.

Metodai ir jų pagrindimas. Tyrimas atliekamas taikant mokslinės literatūros, dokumentų analizės metodus, statistinių duomenų apdorojimą. Atliekant lyginamąją analizę taikomi struktūrinės analizės metodai.

Darbo struktūra. Konceptualioje darbo dalyje nagrinėjami mokslinės literatūros autorių teiginiai apie darbo užmokesčių, jo formas ir struktūras.

Analitinėje darbo dalyje atliekant darbo užmokesčio analizę naudotasi UAB „Dela“ 2006-2011 metų finansine atskaitomybe, įsakymais, darbo užmokesčio ir darbo laiko apskaitos žiniaraščiais. Atliekant tyrimą remtasi logine, kiekybine ir lyginamąja analize. Atskirų rodiklių priklausomybė įvertinta panaudojant regresines lygtis.

Konstruktvyioje dalyje gauti rezultatai susisteminti, sugrupuoti ir pateikti lentelėse bei paveiksluose. Vertinant situaciją darbo rinkoje ir atliekant palyginamąją analizę, naudotasi statistikos departamento prie LR Vyriausybės pateikti duomenys.

Pagrindiniai rezultatai. Pagal įvairių mokslinių literatūros šaltinių autorių nuomones apie darbo užmokesčio diferenciaciją įtakojančius veiksnius, nustatoma, kaip yra įtakojami darbo užmokesčiai UAB „Dela“ pavyzdžiu. Iš atlikto tyrimo galima palyginti UAB „Dela“ darbuotojų darbo užmokesčius ir pateikti darbo užmokesčio tobulinimo galimybes.

1. DARBO UŽMOKESČIO TEORINIAI KLAUSIMAI

Aktualiausia šiuo metu valstybės vykdomos socialinės ekonominės politikos problema – nedarbas, o turintiesiems darbą – apmokėjimas už jį. Lietuvoje ieškantys darbo asmenys sutinka su minimaliomis darbo sąlygomis, kokias pasiūlo darbdaviai: dirba neįforminę darbo sutarčių, nesutarė dėl konkretaus darbo atlygio, net sutinka jį gauti mažesnę nei numato įstatymai ir t.t.

Darbuotojai nesupažindinami, jog sudarydami darbo sutartis, vietiniai teisės aktai numato darbo užmokesčio tarifus ir dydžius, reglamentuoja darbo apmokėjimo formas bei sistemas, įvairias skatinimo išmokas, dėl kurių nustatymo jų atžvilgiu galima derėtis.

1.1 Darbo užmokesčio samprata

Žmonės dirba skatinami įvairių motyvų: dirbti ir uždirbti (t.y. gauti pajamas), siekiant karjeros, pripažinimo, norėdami bendrauti ir bendradarbiauti. Tačiau, norint suvokti ekonomikos pagrindus, pakanka nagrinėti tik vieną jų – siekimą gauti pajamų. Pajamos darbo rinkoje išreiškiamos darbo užmokesčiu. Gauti pajamų galima dvejopai: už darbą ir už asmeninio turto naudojimą. Taigi pinigai, kuriuos mes, vartotojai, gauname ir išleidžiame, yra pelnoma iš turto arba uždirbami savo darbu.

Darbo apmokėjimas yra ekonominė ir teisinė kategorija. Teisinių santykių plotmėje vartojamos įvairios sąvokos – „darbo užmokestis“, „darbo apmokėjimas“, „atlyginimas“.

Teisine prasme darbo užmokestis – tai darbo santykių elementas. Darbo užmokestis – tai atlygis už darbo sutartyje sutartas atlikti darbo funkcijas, t.y. už darbo jėgos panaudojimą. Darbo jėga turi savo kainą, išreikštą žmogaus veiklos rezultatais (LR Darbo Kodeksas, Žin., Nr. 64-2569, 2002).

Darbo užmokestis gali būti suprantamas kaip atlyginimas, išmokamas darbuotojui už jo darbo jėgos (ne fizine prasme) panaudojimą. Europos Bendrijos Steigimosi Sutartyje, VIII antraštinėje dalyje, 1skyriaus, 119 straipsnyje „užmokestis“ formuluojamas, kaip įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir koks kitas atlyginimas grynaisiais arba natūra, kurią darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą (EB Sutartis, 1997).

Lietuvos Respublikos Trišalė Taryba darbo užmokestį apibūdina kaip atlyginimą už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius (priedai, premijos ir pan.) (LR Darbo Kodeksas str.186, 2011).

Teisininkai A. Dambrauskas, V. Nekrašas, I. Nekrošius darbo užmokestį apibrėžia kaip darbininkų ir tarnautojų atlyginimo už jų darbą, dirbtą paklūstant nustatytai toje organizacijoje vidaus darbo tvarkai, teisinę formą (Dambrauskas, Nekrašas, Nekrošius, 1990). Vadinasi darbdavys,

atitinkamu aktu patvirtinęs vidaus darbo tvarkos taisykles, nustato darbo ir poilsio laiko grafiką, kurio laikantis, darbuotojai turi atlikti jiems pavestus darbus ar užduotis ir jas įvykdyti – gauti atlygį.

Pagal I. Mačernytę-Panomariovieneį – teisinis darbo užmokesčio reguliavimas apima ne tik valstybinį (imperatyvinį) reguliavimą, kur numato tam tikras darbo užmokesčio garantijas visoms darbuotojų kategorijoms, bet ir lokalinį (vietinį), kitaip individualų reguliavimą, kuris numato papildomas ar palankesnes garantijas. Individualiam darbuotojui konkrečios mokėjimo sąlygos ir dydžiai numatomi jo darbo sutartyje (Mačernytę-Panomariovieneį, 2003).

Tikslingai suformuluota darbo užmokesčio sąvoka kaip teisinė kategorija – tai atlyginimas, kurį darbdavys moka darbuotojui, atsižvelgdamas į nustatytas darbo normas, darbuotojo indėlį ir darbo kokybę, bet ne mažesnis už valstybės patvirtintą minimumą, neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys gavo pelno, ar ne.

Rinkos ekonomikos sąlygomis darbo užmokestis yra darbo jėgos kainos išraiška, nustatomas atsižvelgiant į pasiūlos ir paklausos santykį, taip pat pagrindinius parametrus, apibūdinančius darbo jėgos kokybę (profesiją, kvalifikaciją).

B. Martinkus, A. Savanevičienė darbo užmokestį pateikia kaip samdomiems darbuotojams priskaičiuojamą piniginę sumą per ataskaitinį laikotarpį (Martinkus, Savanevičienė, 1996).

Lokalinis darbo užmokesčio reguliavimas (kolektyvinėse sutartyse, atlyginimų nuostatuose) yra ne toks stabilus, bet lankstesnis nei valstybinis reguliavimas. Kolektyvinės sutartys yra dažniau peržiūrimos, greičiau atspindi gamybos ir darbo organizavimo pakitimus, rinkos svyravimus atskirose šakose bei įmonėse. Tai leidžia sutartyse siekti geresnių darbo apmokėjimo sąlygų, nei numato įstatymai. Samdomi darbuotojai ir jų organizacijos gali turėti įtakos kolektyvinės sutarties turiniui, pavyzdžiui, nustatyti palankesnes darbo apmokėjimo ir skatinimo formas, išmokas socialinėms darbuotojų reikmėms ir kita.

Pasak Z. Tamašauskienės, A. Šileikos, A. Mačiulytės, būtina pažymėti, kad darbo užmokestis neturėtų būti tapatinamas su atlyginimo sąvoka. Atlyginimo už darbą sistema apima tiek piniginių atpildą už darbą, tiek atpildą materialinėmis vertybėmis, tiek moralinio skatinimo priemonės. Darbo užmokestį sudaro pagrindinis (bazinis) darbo užmokestis, priedai, premijos, priemokos ir kitos kompensacinės išmokos (Tamašauskienė, Šileika, Mačiulytė, 2008).

Atsižvelgiant į darbo užmokesčio atliekamas funkcijas, pagrįstai galima teigti, kad **darbo užmokestis** – tai darbo jėgos kaina, atitinkanti vartojimo prekių ir paslaugų, kurios užtikrina darbo jėgos atkūrimą, darbuotojo ir jo šeimos narių fizinių ir dvasinių, saugumo bei saviraiškos poreikių patenkinimą, vertę (Tamašauskienė, Šileika, Mačiulytė, 2008).

Apibendrinant mokslinės literatūros autorių pateiktas darbo užmokesčio sąvokos interpretacijas galima daryti išvadą, jog darbo užmokestis – tai yra samdomų darbuotojų gautos piniginės išmokos už jų darbo rezultata, kuris priklauso nuo dirbto laiko ir darbo kokybės, o darbo užmokesčio diferenciaciją lemia darbo jėgos paklausos ir pasiūlos santykis.

1.2 Darbo užmokesčio raida

Mokslo apie darbą reikšmę mokslininkai suprato dar viduramžiais. Matematikas ir astronomas G. Galilejus matematiką mėgino pritaikyti darbo procesų tyrimams ir atkreipė dėmesį į nuovargį, kuris apsunkino matematinių metodų taikymą darbo procesams nagrinėti.

Darbo organizavimo ir atlyginimo už darbą mokslo pradininkais tapo daugelis pasaulio mokslininkų, kurie išvardinti 1lentelėje. Jie pradėjo suprasti žmogaus kaip „darbo mašinos“ vertę.

1lentelė

Darbo organizavimo ir atlyginimo už darbą pradininkai

Mokslininkai	Pasiekimai
Robertas Owenas (1771-1858)	Pagrindiniai uždaviniai susiję su darbo našumu ir žmonių darbu. Ieškojo darbininkų motyvacijos būdų bei stengėsi gerinti darbo ir gyvenimo sąlygas.
Charlesas Babbage'as (1792-1871)	Pirmosios skaičiavimo mašinos išradėjas. Domėjosi darbo organizavimu. Teigė, kad yra svarbus fizinis ir protinis darbo pasidalinimas. Pagrindė teiginį, kad reikia domėtis atlyginimo už darbą sistemomis ir jas aiškintis ir, kad yra būtinybė buhalterinės apskaitos specialistai pasiūlė ir pagrindė atlyginimų sistemą – premijavimas už naudingus sprendinius ir priemokas, priklausančias nuo gamyklos pelno.
Henry R. Towne'as (1844-1924)	Skatino nagrinėti darbo užmokesčio formas. Kurios tenkintų darbdavius ir skatintų darbininkus intensyviai dirbti. Tobulino darbo vadybos esmę ir metodus.
Frederickas W. Tayloras (1856-1915)	Suformulavo mokslinius darbo organizavimo, normavimo ir atlyginimo už darbą principus. Pagrindė principą: „Didelis darbo užmokestis užtikrina didelį darbo našumą.“ Teigė, kad didelio darbo užmokesčio jokių būdų negalima mokėti specialistams už darbą, kurį gali padaryti mažiau kvalifikuotas darbuojas. Mokslininkas nematė žmogaus fizinių galimybių ribų, kuriuos F. Taylora „užduotimis“ dažnai būdavo peržengiamos ir tai sudarydavo pavojų žmogaus sveikatai.
Lillian Gillbreth (1878-1972) Frankas Gillbrethas (1868-1924)	Jie manė, kad chronometražo nepakanka darbui tirti. Pagrindinis teilorizmo turinys – darbo laiko sąnaudų tyrimas chronometruojant, spartesnių darbo atlikimo būdų paieška.
Henry Fordas (1863-1947)	Taigė, kad būtina pašalinti bet kurį jėgų švaistymą, netaupų naudojimą, ypač žemės ūkyje. Nurodė rajonuoti ūkį, pavieniams rajonams numatyti ekonomiškai tikslingas įmones. Jo gamybos organizavimo principai: vertikalioji visos įmonės struktūra, masinė gamyba, standartizavimas, visiškas gamybos mechanizavimas, visiškas darbo pasidalijimas.
Henry Gantt (1861-1919)	Gantto darbo grafikai parodė, kad darbo laikas yra svarbiausias gamybos veiksnys.
Haringtonas Emersonas (1853-1931)	Jis siūlo metodiką didžiausiam darbo produktyvumui pasiekti: aiškiai išskirti tikslai, sveikas protas, kompetentinga konsultacija, drausmė, tinkama pažiūra į personalą, patikima apskaita, dispečerizacija, normos ir tvarkaraščiai, atlyginimas už našumą.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Vanagas, P. (2009).

Matematikai D. Bernoulis, L. Oileris ir kiti sprendė darbo maksimumo problemą. Jie nustatė, kad paros išdirbis priklauso ne tik nuo darbininko masės ir darbo laiko trukmės, bet ir nuo specialybės pobūdžio (Banionis, 2001).

Bandymai nagrinėti darbo problemas buvo šalutinė mokslininkų veikla. Nuodugniems tyrimams nebuvo sąlygų, nes iki XIX a. labai mažai buvo tirtos darbo fiziologijos problemos. Na, o plėtojantis gamybai, žmogaus fiziologinės galimybės vis labiau domino tyrinėtojus, nes ribojo įmonininkų pelną, gaunamą intensyvinant darbą ir ilginant darbo dieną. XIX a. pabaigoje sparčiai vystėsi darbo fiziologijos mokslas. Prancūzijoje buvo parengti gyvulių ir jų organų judesių grafinio registravimo metodai, taip pat žmogaus judesių dirbant arba einant registravimo ciklografijos metodas. Vokietijoje A. Fickas ištyrė sąlygas, kuriomis susitraukiant raumenims, atliekamas didžiausias darbas.

Rusijoje svarbius darbo fiziologijos tyrimus XIX a. atliko I. Sečenovas. Jis įrodė, kad žmogaus raumenys juda tik nervų sistemos impulsų paveikti. Taip pat I. Sečenovas ištyrė, kokie žmogaus organų darbo judesiai ir laikysena fiziologijos požiūriu tikslingiausi, kaip reikia tinkamai derinti darbą ir poilsį, kad dirbamas darbas būtų našesnis.

F. Taylora mokslinės idėjos, gimusios mūsų amžiaus pradžioje, greitai pasiekė Lietuvą. Lietuvoje tarp pirmųjų F. Taylora, H. Fordo idėjų propaguotojų ir populiarietojų buvo chemikas Kauno Vytauto Didžiojo universiteto prof. J. Šimkus, teisininkas prof. P. V. Raulinaitis, agronomas S. Nasevičius ir kiti (žr. į 2 lentelę), gana tolimi pramonei gamybai žmonės. Tai liudija plačią, įvairiapusę šių mokslininkų erudiciją, jų gerą pasaulinio mokslo suvokimą. Bet tai buvo pavienių entuziastų pastangos.

2 lentelė

Darbo organizavimo ir atlyginimo už darbą pradininkai Lietuvoje

Mokslininkai	Pasiekimai
Pranas Lesauskis (1900-1958)	Parašė knygų apie darbo vadybą. Mėgo rašyti apie vadovo profesinio pasirengimo būtinumą, komandavimo ir vadovavimo sąvokų santykį.
Jonas Šimkus (1873-1944)	Nagrinėjo darbo užmokesčio, profesinio orientavimo (atrankos), darbo metodų tobulinimo klausimus.
Jonas Bučas (1900-1973)	Smulkiau nagrinėjo pramoninio darbo organizaciją, darbininkų darbo produktyvumą, gaminių kainas ir kokybę.
Algis Baliūnas (1918-1940)	Nagrinėjo darbininko algą ir darbo našumą, domėjosi samdomų darbuotojų darbo efektyvumo problema.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Vanaga, P. (2009).

Iki antrojo pasaulinio karo spaudoje buvo propaguojama pažangi užsienio patirtis, įmonėse ji retai buvo taikoma pirmiausia dėl menko fabrikų ir gamyklų savininkų ir administratorių intelektualinio ir profesinio lygio. Vadovaujama darbui retai kada buvo samdomi išsilavinę specialistai, tam, kad

nereikėtų mokėti jiems didesnio atlyginimo nei meistrų, įgijusių reikiamų darbui įgūdžių tik darbo patirtimi.

Įmonėse buvo paplitusi laikina darbo užmokesčio sistema – už darbo valandą, dieną arba savaitę, neatsižvelgiant į atliktą darbą. Apie 1936 m. buvo imta plačiai propaguoti vienetinę darbo užmokesčio sistemą. Pamažu ji pradėta naudoti pramonės įmonėse. Tai buvo pavadinta akordinė darbo užmokesčio sistema. Tačiau įkainiui nustatyti nebuvo naudojama laiko norma. Darbo laiko normos buvo rekomenduojamos kaip priemonė gaminių savikainos kalkuliacijai, įskaitant į gaminio savikainą darbo užmokestį.

Darbo moksliniam organizavimui, normavimo, atlyginimo už darbą, esant Lietuvai Tarybų Sąjungos sudėtyje, buvo skiriama daug dėmesio. Visiems aukštųjų mokyklų studentams buvo dėstomi darbo mokslinio organizavimo pagrindai. Vėliau buvo įsteigtos etatinės savarankiškos darbo mokslinio organizavimo tarnybos, į kuriuos įėjo padaliniai, rengiantys rekomendacijas darbo klausimais įmonėms.

Vienos iš pirmųjų moksliai organizuoti darbą pradėjo Vilniaus skaičiavimo mašinų (VSMG) ir „Elfos“ gamyklos. Šiose įmonėse buvo sudaryti specialūs padaliniai: „Elfoje“ prie darbo užmokesčio skyriaus – darbo organizavimo biuras, o VSMG – gamybos organizavimo skyrius (Vanagas, 2009).

Nuo pat Galilėjaus laikų darbo organizavimas ir atlyginimas už darbą keliavo mažais žingsneliais iki šių dienų. Susipažinus su istorija, matome, kiek esame pažengę į priekį ir, kad šių dienų darbuotojai yra vertinami, ir už kokybiškai atliktą darbą mokamas atlygis.

1.3 Darbo užmokesčio reglamentavimas

Įmonės darbuotojus, atlyginimu už darbą būtina skatinti, nuolat tobulinti darbą, siekti idealios darbo kokybės. Nuolatinis įmonės tobulėjimas yra vientisas procesas. Gerai organizuotoje sistemoje nėra nereikšmingų darbų. Todėl visi darbuotojai yra vienodai reikalingi, nors jų pareigos ir darbo turinys skiriasi.

Darbo užmokesčio reglamentavimui nemažą dėmesį skiria valstybė, teisės aktuose įtvirtindama darbuotojams garantuojamų lengvatų (pavyzdžiui, reikalavimas mokėti atlyginimą, ne mažesnę už minimalų darbo užmokestį) minimumą.

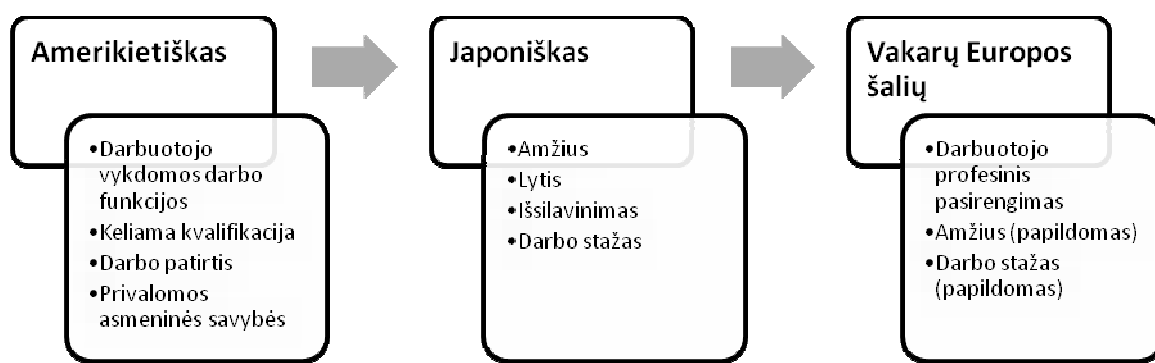
Tačiau valstybės garantuojamos lengvatos neužtikrina itin puikaus darbuotojo darbo. Todėl įmonės, siekdamos geresnių veiklos rezultatų, darbuotojams nustato daugiau teisių ir geresnes darbo užmokesčio sąlygas nei tos, kurias garantuoja valstybė. Taigi darbo užmokestį reglamentuoja ir valstybė, ir darbdavys.

1.3.1 Darbo užmokesčio modeliai ir Lietuvos darbo užmokesčio apskaita

Įmonės veiklos rezultatai priklauso nuo darbo užmokesčio organizavimo teisingumo ir turi tenkinti ir suderinti darbuotojų ir darbdavių interesus.

Darbo užmokesčio organizavimas pagrįstas tokiais pagrindiniais principais: lygus apmokėjimas už lygų darbą; didesnis užmokestis už kvalifikuotesnį ir sudėtingesnį darbą; apmokėjimo lygiavos nebuvimas; nuolatinis darbo apmokėjimo sistemų tobulinimas, atsižvelgiant į darbo pobūdį ir sąlygas (LR Trišalė Taryba).

Darbo užmokesčio pagrindimas gali būti paremtas trimis pagrindiniais darbo apmokėjimo organizavimo modeliais (žr. 1 paveikslą):



1 pav. Darbo užmokesčio modeliai.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Žaptorius, J. (2005).

Šie modeliai glaudžiai tarpusavyje susiję, pavieniai jų elementai susipina vienas su kitu, todėl jie gali būti išskirti tik sąlyginai. Vis dėlto jie turi tam tikrų būdingų bruožų, lemiančių vieno ar kito darbo apmokėjimo modelio savitumą.

Anot V. Dauskurdo, *amerikietiškam* darbo apmokėjimo modeliui būdingas griežtas atliekamo darbo identifikavimas. Čia tiksliai apibūdinamas atliekamo darbo turinys ir darbuotojams keliami reikalavimai, t.y. jų darbo stažas, dalykinės ir asmeninės savybės. Atsižvelgiant į tai, daugelyje JAV įmonių taikomos sudėtingos atliekamų darbų turinio vertinimo metodikos, smulkiai aprašomas atliekamų darbų sudėtingumo ranžiravimas, kurio pagrindu diferencijuojami darbininkų tarifiniai atlygiai ir tarnautojų atlyginimai. Be to, amerikietiškam darbo apmokėjimo modelyje akcentuojami darbo rezultatai ir asmeninės darbuotojų savybės, pasireiškiančios ne tik darbo kolektyve, bet ir už jo ribų (Dauskurdas, 2003).

Pasak, J. Žaptorių, amerikietiškam modeliui priskirtina fiksuotų priedų vienetinio darbo apmokėjimo atmaina, ši apmokėjimo forma skatina darbininkus didinti gamybos apimtį, nes už kiekvieną virš normos pagamintą produkcijos vienetą mokamas fiksuotas priedas (Žaptorius, 2005).

I. Mačernytės-Panomariovienės teigimu, pagrindinis kriterijus, išskiriantis *japonišką* darbo užmokesčio modelį iš kitų, yra tai, kad, nustatant darbuotojui darbo užmokestį, daugiausia dėmesio skiriama ne atliekamo darbo kiekiui ir kokybei, darbų sudėtingumui, bet anketiniams duomenims (amžiui, lyčiai, išsilavinimui, darbo stažui). Darbo sudėtingumo įvertinimas dažniausiai yra antraeilis kriterijus. Japoniškajame darbo apmokėjimo modelyje darbo rezultatai ir darbuotojo kvalifikacija neatlieka tokio svarbaus vaidmens kaip amerikietiška jame, čia nuolatinių darbininkų tarifiniai atlygiai ir tarnautojų atlyginimai diferencijuojami daugiausia atsižvelgiant į darbuotojų stažą. Šiame modelyje darbuotojų amžiaus ir darbo stažo skirtumai dažniausiai lemia daugiau negu darbo sudėtingumo vertinimas (Mačernytė-Panomariovienė, 2003).

Vakarų Europos šalių darbo apmokėjimo modelis yra tarpinis tarp amerikietiškojo ir japoniškojo. Anot J. Žaptoriaus, šiuo atveju svarbiausias darbo apmokėjimo kriterijus yra darbuotojo profesinis pasirengimas, kuriuo remiamasi vertinant darbo sudėtingumą. Darbuotojo amžius ir darbo stažas Vakarų Europos šalių darbo apmokėjimo modelyje yra tik papildomi darbo apmokėjimo kriterijai (Žaptorius, 2005).

Atsižvelgiant į darbuotojo amžių ir darbo stažą, formuojama darbuotojo karjeros strategija. Ypač tai būdinga tarnautojams ir specialistams. Darbo apmokėjimo ir įvairių jų atmainų pasirinkimas priklauso nuo daugelio sąlygų. Darbuotojo uždarbio dydis tiesiogiai priklauso nuo jo darbo rezultatų, būtina tiksliai įvertinti jo išdirbį per tam tikrą laiko tarpą.

Mokslinio straipsnio autorius J. Žaptorius teigia, kad XXI a. pradžioje, pasiekus pakankamai aukštą darbuotojų kvalifikacijos, gamybos mechanizacijos bei automatizacijos lygį, svarbiausiu elementu darbe tampa kooperacija, tarpusavio pagalba, kuo didesnis asmeninis indėlis įgyvendinant įmonės strateginius tikslus (Žaptorius, 2005). Vis dažniau atsisakoma griežtos pareigybių klasifikacijos ir kiekvieno darbuotojo darbo užmokesčio fiksavimo.

Lietuvoje, norint atlikti pilnavertišką darbo užmokesčio apskaitą, reikia turėti tokius dirbančio žmogaus duomenis: pavardė, vardas, asmens kodas, pareigos, vaikų skaičius šeimoje, invalidumas, etatų skaičius, pareigų eiliškumas (pirmaeilės ar antraeilės).

Pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 187 straipsnį, darbo apmokėjimo sistemoje numatytos pareiginės algos ar tarifiniai atlygiai (be priedų ir priemokų) negali būti mažesni už valstybės patvirtintą minimalų darbo užmokestį (LR Darbo kodeksas, 187 str.). Remiantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu, tais atvejais, kai norminiais aktais, kolektyvinėmis ir darbo sutartimis garantuojamas ir išmokamas vidutinis mėnesinis vieno (jo dalies) ar

kelių mėnesių darbo užmokestis nenurodant konkrečios datos, jo dydis nustatomas pagal įstaigos darbo grafiką:

*Vidutinis vienos darbo dienos uždarbis * Metinis vidutinis mėnesio darbo dienų skaičius.* (1)

Esant penkių dienų darbo savaitei, vidutinis mėnesinio darbo dienų skaičius sudarys 21 darbo dienas (252 darbo dienos: 12 mėn). Esant šešių dienų darbo savaitei – 25,3 darbo dienas (304 darbo dienos: 12 mėn.).

Kompensacijos už nepanaudotas kasmetines atostogas dydis apskaičiuojamas:

*Nepanaudotų atostogų kalendorinių dienų skaičius * Metinio darbo dienų koeficientas.* (2)

Metiniai darbo dienų koeficientai, esant penkių dienų darbo savaitei – 0.7 [252 darbo dienos : (366 kalendorinės dienos – 15 švenčių dienų)], esant šešių dienų darbo savaitei - 0.9 [304 darbo dienos : (366 kalendorinės dienos – 15 švenčių dienų)] (Valstybės žinios, 2011, Nr. 159-7531).

Pagrindine darbo viete mokesčiams išskaityti laikoma ta, kurią pasirenka darbuotojas ir nurodo darbo sutartyje (arba nurodo pareiškime pagrindinei darbo vietei). Ne pagrindinėje darbo vietoje per mėnesį gautos pajamos apmokestinamos pagal aukštesnius mokesčio tarifus, neatskaitant iš jų neapmokestinamojo minimumo sumos.

Remiantis Lietuvos Respublikos Gyventojų pajamų mokesčio įstatymu, NPD kalendoriniais metais pasirinktoje darbo vietoje pagal gyventojų pateiktą prašymą taikomas tokia tvarka:

- 1) gyventojui, kurio su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos neviršija 850 litų per mėnesį, taikomas 470 litų per mėnesį NPD;
- 2) gyventojui, kurio su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos viršija 850 litų per mėnesį, taikytinas mėnesio NPD apskaičiuojamas pagal formulę (Valstybės žinios, Nr. 73-3085, 2002):

*Gyventojui taikytinas mėnesio NPD = 470 – 0,2 * (gyventojų mėnesio su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos – 850).* (3)

Jei pareigos pirmaeilės, tai DU apskaičiuojamas taip:

*DU grynais = (DU popieriuje – NM) * (1 – Standartinis pajamų mokestis / 100) + NM,* (4)

kai NM – neapmokestinamas minimumas, skirtingas priklausomai nuo invalidumo laipsnio ir vaikų skaičiaus.

Jeigu DU popieriuje mažesnis nei neapmokestinamas minimumas, tai mokesčiai neskaičiuojami ir DU grynais išlieka toks pat.

Jei pareigos antraeilės, tai DU apskaičiuojamas taip:

*DU grynais = NM / 2 * (1 – SPM1 / 100) + NM / 2 * (1 – SPM2 / 100) + (DU popieriuje – NM) * (1 – SPM3 / 100),* (5)

kai SPM – Standartinis pajamų mokestis.

Jeigu DU popieriuje mažesnis už pusę neapmokestinamo minimumo, tada:

$$DU \text{ grynais} = DU \text{ popieriuje} * (1 - SPM1 / 100). \quad (6)$$

Jeigu DU popieriuje mažesnis už neapmokestinamą minimumą, tada:

$$DU \text{ grynais} = NM / 2 * (1 - SPM1 / 100) + (DU \text{ popieriuje} - NM / 2) * (1 - SPM2 / 100). \quad (7)$$

Socialinio draudimo įmokos skiriamos į valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetą. Jas administruoja socialinio draudimo fondo valdyba ("Sodra"). Įmokų mokėjimo tvarka nustatyta valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklėse. Privalomojo socialinio draudimo įmokas Lietuvoje moka įmonės, įstaigos ir organizacijos, individualių (personalinių) įmonių savininkai, ūkininkai bei jų šeimų nariai, notarai ir advokatai. Lietuvoje nustatyti šie valstybinio socialinio draudimo tarifai: įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms – 30% nuo darbuotojams priskaičiuoto uždarbio ir kitų apmokestinamų pajamų. Taisyklėse įrašyta, jog draudėjai šias įmokas skaičiuoja nuo kiekvienam apdraustajam apskaičiuoto atlyginimo už darbą (nepriklausomai nuo išmokėjimo šaltinių), bet ne mažesnės kaip to mėnesio minimalaus darbo užmokesčio sumos. Be nustatyto atlyginimo už darbą pagal darbo apmokėjimo rūšis (vienetiniai įkainiai, valandiniai ar dienos atlygiai, mėnesinės algos, akordinis apmokėjimas ir kt.) apmokestinamos ir kitos išmokos (priedai ir priemokos prie atlygių; apmokėjimas už viršvalandžius; apmokėjimas už darbą poilsių ir švenčių dienomis ir kt.) (Žin., Nr. 171-6295, 2004). Sodros draudimas apskaičiuojamas taip:

$$DU \text{ bendrai} = DU \text{ popieriuje} * (1 + Sodra1 + Sodra2) / 100), \quad (8)$$

kai Sodra – sodros tarifai.

Darbo apmokėjimo ir įvairių jų atmainų pasirinkimas priklauso nuo daugelio sąlygų. Patirtis rodo, kad darbuotojo uždarbio dydis tiesiogiai priklausytų nuo jo darbo rezultatų, būtina tiksliai įvertinti jo išdirbį per tam tikrą laiko tarpą. Šiuolaikinės gamybos organizavimo sąlygomis tiksliai nustatyti išdirbį labai sudėtinga ir reikia daug sąnaudų. Be to, kaip rodo užsienio šalių patirtis, orientuojantis į socialinę partnerystę darbo kolektyvuose, į aukštą gaminamos produkcijos kokybę, tai nėra būtina. Personalas dirba kur kas našiau ir kokybiškiau, jei jo darbo užmokestis kolektyvine darbo sutartimi nustatomas pakankamai aukšto lygio, palyginti su kitų firmų atitinkamų profesijų darbuotojų užmokesčiu.

1.3.2 Darbo užmokesčio formos ir jų atmainos

Įvairių šalių įmonėse populiarios dvi darbo užmokesčio formos: *vienetinė ir laikinė*. Šias pagrindines darbo užmokesčio formas papildo įvairios sistemos, t.y. atmainos (žr. į 2 paveikslą). Įmonių veiklai, jos darbo našumo didinimui ir produkcijos gamybos kaštų mažinimui labai svarbu

pasirinkti tinkamą darbo apmokėjimo formą ir sistemą. Vienetinis darbo užmokestis apmokėjimui už darbą taikomas nuo seniausių laikų. Labiausiai tokia apmokėjimo forma paplito 19 a. pabaigoje 20 a. pradžioje.

Vienetinė	Laikinė
<ul style="list-style-type: none">•Tiesioginė•Progresyvinė•Regresyvinė•Diferencijuota•Fiksuotų priedų•Asmeninių priedų•Netiesioginė•Akordinė	<ul style="list-style-type: none">•Paprasta•Su privaloma įvykdyti normuota užduotimi•Asmeninių priedų•Kelių atlygių•Japonų tradicinė pagal amžių•Japonų sintezuota pagal rezultatus

2 pav. Darbo užmokesčio formos ir atmainos.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Dikavičius, V., Stoškus, S. (2003).

Anot I. Mačernytės-Panomariovienės, vienetinė darbo užmokesčio forma naudojama tuomet, kai tam tikro darbo rezultatus galima išmatuoti konkrečiais matais (vienetais, ilgio, ploto, tūrio, svorio ir kt. matais) ir kai darbuotojas turi galimybę didinti darbų apimtį, palyginti su nustatytais normomis. Jei darbuotojo darbo ar jo darbo rezultatų negalima išmatuoti konkrečiais matais, pasirenkama laikinė darbo užmokesčio forma (Mačernytė-Panomariovienė, 2002). Taikant vienetinę darbo užmokesčio formą, darbuotojai yra labiau suinteresuoti dirbti našiau ir kelti savo kvalifikaciją, todėl jų darbo našumas būna didesnis nei laikininkų. Beje, paprastai nustatomi ir didesni mokėjimo įkainiai. Todėl vienetinės darbo užmokesčio formos taikymas leidžia suderinti asmeninius ir įmonės interesus. Tačiau, prieš įdiegiant šią mokėjimo formą, būtina tam pasiruošti: turi būti tinkamai nustatytos darbų normos, tiksliai tvarkoma jų vykdymo, darbo laiko apskaita, kontroliuojama atliekamų darbų kokybė, pagrįstas darbų tarifavimas.

Pasak J. Žaptoriaus, vienetinis darbo užmokestis taikytinas tuomet, kai tenkinamos šios sąlygos:

1. darbo apimtys turi tikslias kiekybines išraiškas, tiksliai atspindinčias darbininko darbo sąnaudas;
2. darbuotojo darbo sąnaudos ir atlikto darbo kiekis gali būti apskaičiuojami atskirai kiekvienam darbuotojui;
3. yra sudarytos sąlygos didinti išdirbį ir darbo našumą nebloginant darbo kokybės (Žaptorius, 2005).

Pastaruoju metu vienetinis darbo užmokestis daugiausia taikomas darbininkams, kurių darbą lengva išreikšti kiekybiniais vienetais ir kurie dirba smulkiose ar vidutinėse įmonėse. Išsivysčiusiose

šalyse šios darbo apmokėjimo formos taikymas mažėja. Vakarų Europoje vienetinis darbo apmokėjimas labiausiai paplitęs statyboje, metalurgijos pramonėje, laivų statyboje, siuvimo ir odos apdirbimo pramonėje. Kitose ūkio šakose vienetinis darbo užmokestis taikomas vis rečiau.

Vienetinio darbo užmokesčio mažėjimo tendencijas lėmė trys priežastys (žr. 3 lentelė).

3 lentelė

Vienetinio darbo užmokesčio mažėjimo tendencijos

Priežastys	Aprašymas
Technologijos pažanga	Vienetinis darbo užmokestis yra neefektyvus tiek produkcijos išdirbio didinimo, tiek produkcijos kokybės gerinimo požiūriais. Šiuolaikinėmis mechanizacijos ir automatizacijos sąlygomis produkcijos išdirbio didinimas daugiau priklauso ne nuo individualių darbuotojo pastangų, bet nuo kolektyvo bendrų pastangų geriau panaudoti įrengimus, žaliavas, darbo laiką, tobuliau organizuoti darbą.
Šiuolaikinės gamybos sąlygos	Gamybos sąlygos yra labai dinamiškos, todėl labai dažnai reikia keisti įrengimus ir darbo funkcijas bei veiksmus. Būtina dažnai keisti darbo normas ir įkainius, o šių pakeitimų sąnaudos labai didelės. Taigi šiuolaikinėmis sąlygomis vienetinio darbo užmokesčio taikymas daugeliu atvejų darosi ekonomiškai netikslingas.
Pagrindinis ir papildomas darbo užmokesčio apmokėjimas	Taikant vienetinio darbo užmokesčio formą yra sunku ekonominiiais svertais kontroliuoti pagrindinio ir papildomo apmokėjimo už darbą išlaidas. Taikant šią sistemą negalima sustabdyti minėtų išlaidų didėjimo, o tai savo ruožtu sukelia infliaciją.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Žaptorius, J. (2005).

Vienetinės darbo apmokėjimo formos *privalumai*:

a) Sistema skatina darbuotojus, nes jie gali tiksliai matyti ryšį tarp savo pastangų ir darbo užmokesčio;

Vienetinės darbo apmokėjimo formos *trūkumai*:

a) Sistemos įdiegimas ir laikymasis – gana brangus malonumas, nes būtina nustatyti normas visoms darbo rūšims ir nuolatos kontroliuoti kiekvieno darbuotojo išdirbį;

b) Dėl normų, kurios nekelia pasitikėjimo nei vadybininkui, nei pavaldiniams, gali kilti nesutarimų tarp kontrolieriaus ir pavaldinių, o šiems nesutarimams pašalinti reikia daug laiko, be to nesutarimai gali peraugti į didelius gamybinius konfliktus;

c) Dėl aukštų reikalavimų atliekamo darbo kokybei gali atsirasti trintis tarp darbuotojų, ypač tarp darbuotojų, kurie dirba pagal šią apmokėjimo sistemą, ir tų, kurie dirba pagal kitas sistemas (Mačernytė-Panomariovienė, 2002).

J. Žaptoriaus teigimu, vienetinės darbo užmokesčio formos atmainos esmė yra tai, kad tarifinis atlygis, pagal kurį apskaičiuojamas darbo užmokestis, susideda iš darbo tarifinio atlygio, priklausančio nuo darbo sudėtingumo ir darbo rezultatyvumo, ir asmeninio tarifinio atlygio (asmeninio priedo), kurį lemia amžius ir stažas (Žaptorius, 2005). Taikomos įvairios vietinės darbo užmokesčio formos atmainos (žr. 4 lentelė).

Vienetinės darbo užmokesčio formų atmainos

Atmainos	Aprašymas	Autoriai
	Vienetinės darbo užmokesčio forma	
<i>Tiesioginė</i>	Darbininko užmokestis tiesiogiai proporcingas jo išdirbiui. Tiesioginės vienetinės darbo užmokesčio formos pagrindą sudaro vienetinis įkainis - darbo užmokesčio dydis už atliktą darbo vienetą (operaciją, detalę, gaminį ir kt.).	Dikavičius, Stoškus (2003); Mačernytė–Panomario vienė (2002); Žaptorius, (2005); Kondrataitė (2004)
<i>Progresyvinė</i>	Esmė - už užduotyje numatytą darbo apimtį apmokama pagal nominalius vienetinius įkainius, o už virš užduoties - pagal padidintus įkainius. Skatina viršyti gamybos užduotis, tačiau didina darbo užmokestį ir darbo užmokesčio didėjimo tempai gali aplenkti darbo našumo didėjimo tempus. Naudojant šią atmainą gali pablogėti gaminių kokybė.	
<i>Regresyvinė</i>	Esmė - kuo aukštesnis darbo normų įvykdymo procentas, tuo lėčiau auga darbo užmokestis. Ši darbo užmokesčio organizavimo forma vadinama „papildomų pajamų pasidalijimo sistema", t.y. darbininkas dalijasi su darbdaviu pajamomis, gautomis padidėjus darbo našumui, bet ne dėl darbininkų nuopelnų, o sudarius darbdaviui sąlygas, kad darbininkas našiai dirbtų.	
<i>Diferencijuota</i>	Skirtingi tarifiniai atlyginimai priklauso nuo to, kaip įvykdytos normos.	
<i>Fiksuotų priedų</i>	Skatina darbininkus didinti gamybos apimtį. Už kiekvieną virš nustatytos normos pagamintą vienetą sumokamas fiksuotas priedas.	
<i>Asmeninių priedų</i>	Pasižymi tuo, kad tarifinis atlygis, pagal kurį apskaičiuojamas darbo užmokestis, susideda iš darbo tarifinio (asmeninio) priedo ir kurį lemia amžius ir stažas.	
<i>Netiesioginiai</i>	Darbuotojų (paprastai aptarnavimo tarnybų darbininkų) uždarbio dydis priklauso nuo jų aptarnaujamų darbininkų darbo rezultatų. Jų darbo užmokestis priklauso nuo pagrindinių darbininkų vienetinių išdirbio ir apskaičiuojamas pagal netiesioginį vienetinį įkainį.	
<i>Akordinė</i>	Atliekamų darbų apmokėjimo dydis nustatomas ne už kiekvieną gamybos operaciją atskirai, o už visą darbų kompleksą. Ši atmaina sustiprina darbuotojų materialinį suinteresuotumą našiau dirbti ir atlikti darbą kuo trumpesniu laiku. Su darbininkais atsiskaitoma baigus visą darbą.	

Šaltinis: sudaryta autorės.

Vienetinis darbo užmokestis darbuotojams skaičiuojamas atsižvelgiant į įkainius, taikomus už tam tikrą darbą, bei atliktų darbų kiekį. Vienetiniam darbo užmokesčiui apskaičiuoti taikoma formulė:

$$w = vq, \quad (9)$$

kai w – vienetinis darbo užmokestis,

v – įkainis, už pagamintos produkcijos vienetą, o q – atliktų darbų kiekis.

Vienetinio darbo apmokėjimo sistema yra taikoma tuomet, kai darbo apimtis matuojama kiekybiniais rodikliais (vienetais, poromis, tonomis ir pan.), kurie tiksliai rodo darbininkų darbo sąnaudas, kai atlikto darbo kiekis yra tik darbininkų veiklos rezultatas ir kai sudarytos sąlygos didinti darbo našumą, nebloginant jo kokybės.

Laikinės apmokėjimo už darbą formos taikymo plitimas paremtas dabartinėmis gamybinių sąlygų kaitos tendencijomis. Labai išaugus gamybos procesų mechanizacijos ir automatizacijos lygiui ir taikant reglamentuotus technologinius procesus labai svarbus yra pastovaus darbo ritmo išlaikymas. Pagrindiniai reikalavimai darbui yra išlaikyti nustatytą darbų eigą ir ritmą, efektyvų įrengimų

panaudojimą, žaliavų taupymą ir produkcijos kokybės augimą. Būtent tokią skatinamąją funkciją atitinka laikinis darbo užmokestis.

I. Mačernytės–Panomariovienės teigimu, taikant šią sistemą darbuotojams mokama už dirbtą laiką: darbininkams – pagal tarifinius atlygius, specialistams ir tarnautojams – pagal nustatytas algas. Taikant laikinę apmokėjimo sistemą atlyginimas jau nesiejamas su pagamintos produkcijos kiekiu, o apskaičiuojamas valandinį tarifinį atlygį dauginant iš dirbtų valandų skaičiaus (Mačernytė–Panomariovienė, 2002). Taikant tokią formulę:

$$w = At, \quad (10)$$

kai w – darbo užmokestis,
 A – valandinis tarifinis atlygis,
 t – dirbtų valandų skaičius.

Laikinė darbo apmokėjimo sistema gali būti organizuota tokiais būdais: mokant už valandas, už dienas, už savaitę arba už mėnesį. Taikant mėnesinę laikinę darbo apmokėjimo sistemą, mėnesinė alga nesikeičia nuo to, kiek dienų turi mėnuo.

Laikinės apmokėjimo už darbą formos valandinių tarifinių atlygių pagrindimas paprastai pagrįstas baziniais atlygiais, kurie orientuoti į minimalaus darbo užmokesčio reikalavimus. Europos šalyse paprastai remiamasi prancūzų ekonomisto F. Parodi sukurta tarifinių atlygių nustatymo metodika. Ši metodika vadinama Parodi sistema (Žaptorius, 2005). Taikomos įvairios laikinės darbo užmokesčio formos atmainos (žr. 5 lentelė).

5 lentelė

Laikinės darbo užmokesčio formų atmainos

Atmainos	Aprašymas	Autoriai
	Laikinės darbo užmokesčio forma	
<i>Paprasta</i>	Neskatina siekti gerų kiekybinių ir kokybinių darbo rodiklių, nes darbo užmokestis priklauso tik nuo dirbto laiko ir valandinio atlygio. Todėl ji retai taikoma.	Dikavičius, Stoškus (2003); Mačernytė–Panomario vienė (2002); Žaptorius, (2005); Kondrataitė (2004)
<i>Su privaloma įvykdyti normuota užduotimi</i>	Darbuotojui sumokama už nustatytą atidirbti laiką, tačiau darbuotojas privalo įvykdyti nustatytą užduotį. Jei darbuotojas užduoties neatlieka laiku, leidžiamą ją baigti po darbo valandų ar per pertrauką.	
<i>Asmeninių priedų</i>	Valandinis tarifinis atlygis susideda iš dviejų dalių. Viena pagrindinė dalis priklauso nuo darbo vertinimo (reikiamo meistriškumo, atsakomybės, reikalavimų protiniams ir fiziniams sugebėjimams, darbo sąlygų). Antra (papildoma) dalis nustatoma „pagal nuopelnus“, priklausomai nuo darbuotojų universalumo, adaptacijos kolektyve, esamų darbo sąlygų, patikimumo ir lojalumo įmonei, darbo laiko panaudojimo lygio, normuotų užduočių įvykdymo.	
<i>Kelių atlygių</i>	Numato du arba daugiau tarifinių atlygių, kurie diferencijuotai taikomi darbininkams priklausomai nuo to, įvykdo ar neįvykdo normuotos užduoties.	
<i>Japonų tradicinė pagal amžių</i>	Paremta tarifiniais atlygiais, kurių dydis priklauso nuo darbuotojų amžiaus.	
<i>Japonų sintezuota pagal rezultatus</i>	Remiasi dviem tarifiniais atlygiais: asmeniniais ir darbo. Asmeninių tarifinių atlygių dydis priklauso nuo darbuotojo amžiaus ir stažo, o darbo tarifiniai atlygiai - nuo kvalifikacijos ir balais išreikšto darbo rezultatyvumo. Sudėjus abu atlygius, gaunamas tarifinis atlygis, vartojamas darbo užmokesčiui apskaičiuoti.	

Šaltinis: sudaryta autorės.

Reikėtų pažymėti, kad darbdavys turi teisę parinkti įmonėje taikomą darbo užmokesčio formą bei nustatyti tinkamiausias formas bei jų atmainas. Tačiau būtina prisiminti, kad nesvarbu, kokia darbo užmokesčio forma ir sistema bus pasirinkta, turi būti išsaugoma Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinta darbuotojo teisė į teisingą darbo užmokestį (Valstybės Žinios, Nr. 33-1014, 1992). Nors ši nuostata yra ganėtinai abstrakti ir subjektyvi (dažniausiai darbuotojo ir darbdavio nuomonės dėl atlyginimo teisingumo skiriasi), tačiau darbdavys negali jos ignoruoti.

Tvirtindamas įmonės darbuotojų darbo užmokesčio tvarką, darbdavys turėtų atminti, kad pagal Darbo kodeksą pagrindiniai kriterijai, lemiantys darbo užmokesčio dydį, yra darbo kiekis ir kokybė. Vadovaudamasis šiais kriterijais ir sąžiningai elgdamasis su darbuotojais, darbdavys nenusižengs ir minėtajam Konstitucijoje įtvirtintam principui.

1.4 Darbo užmokesčio struktūra

Rinkos ekonomikos sąlygomis darbo apmokėjimas tampa darbdavio ir darbuotojo derybų objektu. Siekiant šias derybas teisiškai įgyvendinti, būtina atskleisti darbo apmokėjimo esmę ir jo struktūrą.

Norint turėti išsamų ir teisingą darbo apmokėjimo struktūrinį vaizdą, svarbu išsiaiškinti atlyginimo už darbą sudedamąsias dalis, formą bei nustatymo tvarką ir teisingumą. Kitaip tariant, išsiaiškinti santykinės bendro darbo užmokesčio dalis. Rusų mokslininkas R. Barras darbo užmokestį, kaip darbdavio išlaidas darbo jėgai, išskaido į tiesioginį ir socialinį (žr. 6 lentelė).

6 lentelė

Santykinės darbo užmokesčio dalys

Struktūra	Aprašymas
<i>Tiesioginis</i>	Darbo užmokestis (darbo užmokestis siaurąja prasme), glaudžiai susijęs su darbuotojo dalyvavimu gamybos procese.
<i>Socialinis</i>	Socialinis darbo užmokestis apima socialinio draudimo pašalpas (laikino nedarbingumo, nėštumo ir gimdymo atvejais, šeimos, vaikų pašalpa ir kt.); apmokėjimą už atostogas ir vadinamąjį atidedamąjį darbo užmokestį (pensiją). Valstybės ir Vyriausybės vadovų, Seimo narių, valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo pagrindų įstatymas darbo užmokestį apibrėžia kaip darbo įvertinimą pinigais išskiriant tokias jo sudedamąsias dalis: pareiginę algą (tarnybinę algą, mėnesinę algą), priemokas, priedus bei premijas.
1) atostogų, švenčių dienų apmokėjimas	
2) socialiniai įnašai ir mokesčiai, susiję su darbo jėgos naudojimu	
3) socialinės išlaidos, savarankiškai dengiamos įmonių	

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Eapp, P.(1994).

B. Martinkaus, A. Savanevičienės, A. Sakalo, P. Vanago ir kitų Lietuvos ekonomistų nuomone, darbo apmokėjimo lėšas apima visų rūšių darbo užmokestis už atliktą darbą ar dirbtą laiką, įskaitant įvairias priemokas, papildomą atlyginimą (tantjemas), nuolatinės ir vienkartinės premijas, priedus,

kompensacijas už nedirbtą laiką. Kitaip tariant, darbo užmokestis susideda iš dviejų pagrindinių dalių: pastovios ir kintamos (žr. 7 lentelė).

7 lentelė

Darbo užmokesčio struktūra

Struktūra	Aprašymas
<i>Pastovios</i>	Darbo vietoje atliekamo darbo (pareigų) turinys. Tai – darbo sudėtingumas, fizinės pastangos, informacijos srauto gausmas ir pan. Tai atlyginimo už darbą tarifinė dalis.
<i>Kintamos</i>	Darbo užmokesčio dalį lemia darbuotojo asmeninės savybės, elgsena, darbo sąlygos, be to, tai lemia ir įmonės pelningumas. Tai – premijos, priedai, įvairios priemokos. Ypač daug dėmesio turi būti skiriama tarifinei darbo užmokesčio daliai, nes ji yra pagrindinė darbo užmokesčio dalis, nustatoma atsižvelgiant į pareigines instrukcijas keliamus reikalavimus: išsimokslinimą, atsakomybės laipsnį ir kita.
<i>Tarifinis atlygis</i>	Yra mėnesio arba valandinis. Tai – fiksuotas pinigų kiekis už darbą einant konkrečias pareigas arba darbo vietoje per valandą, mėnesį, esant normalioms darbo sąlygoms. Kintamoji darbo užmokesčio dalis turėtų būti nustatoma atsižvelgiant į darbuotojo asmenines savybes bei jo elgseną darbe, t. y. į darbo kokybę, darbų atlikimo punktualumą, iniciatyvą ir kitas teigiamas savybes. Be to, tai dažniausiai priklauso nuo įmonės pelningumo, ar įmonė vykdo planus. Kintamoji dalis gali sudaryti apie 30–50 proc. pastoviojo darbo užmokesčio, nors atitinkamose darbuotojų grupėse šis procentas įvairus. Kintamąją dalį, kaip jau minėjome, sudaro premijos, priedai, įvairios priemokos.
<i>Premijos</i>	Skiriamos už nekasdienius unikalius veiklos rezultatus, gerokai padidinusius įmonės pelną ar pagerinusius veiklos kokybę. Šie vienkartiniai atlyginimai turi būti mokami tik išimtiniais atvejais.
<i>Priedai</i>	Skatinamojo pobūdžio išmokos už darbuotojo profesionalumą, darbo stažą, tiesiogiai susijusį su darbu, didelį atsakomybės laipsnį.
<i>Priemokos</i>	Kompensacinės išmokos už nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų (pvz., prastovos atveju), už darbą poilsio ir švenčių dienomis, naktį ir viršvalandžius.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Martinkus B., Savanevičienė A. (1996), Sakalas A., Vanagas P. (1996).

Darbo užmokesčio skirstymas į kintamąją ir pastoviąją dalis leidžia įvertinti tiek objektyvius, tiek subjektyvius veiksnius, todėl darbo užmokestį nustatant tokiu principu galima kalbėti apie „teisingą darbo užmokestį“.

Darbuotojui darbo užmokestis - pagrindinis pragyvenimo šaltinis, pagrindinė jo pajamų dalis, išlikimo ir savo bei jo šeimos materialinės padėties pagerinimo priemonė. Kuo didesnę darbuotojo pajamų dalį sudaro darbo užmokestis, tuo žmogus skiria jam didesnę reikšmę. Dažnai darbo užmokestis tiesiogiai veikia ne tik pragyvenimo lygį, bet ir visuomeninę padėtį bei pripažinimą įmonėje ir už jos ribų. Žmogaus darbo vietos pasirinkimą ir patrauklumą dažniausiai lemia būtent darbo užmokestis. Jis dirbančiajam svarbiausias: motyvuoja tam tikrus tikslus, skatina žmogų pasirinkti vieną ar kitą įmonę ar organizaciją, dirbti vieną ar kitą darbą. Darbo užmokestis atlieka materialinio (piniginio) ir moralinio pasitenkinimo (sudaromas psichologinis komfortas) bei skatinimo vaidmenį. Tai gali būti: pareigų paaukštinimas, pagyrimas, tarnybinio automobilio, telefono, papildomų paslaugų suteikimas, pavyzdžiui: nemokamo maitinimo, sporto, kultūros pramogų visai šeimai išpirkimas, nuolaidų vartojamosioms prekėms įsigyti arba vartojamosios neprocentinės paskolos suteikimas, leidimas lengvatinėmis sąlygomis įsigyti akcijas ir pan. Tokias paslaugas taiko ir Lietuvos įmonės.

Mokslinių straipsnių autoriai įvairiai įvardija darbo užmokesčio struktūras ir jų sudedamąsias dalis. Nėra tikslingai nustatyta, kokios yra pagrindinės darbo užmokesčio struktūros, todėl 8 lentelėje parodyta autorių nuomonės apie darbo užmokestį ir jo sudėtinės dalis.

8 lentelė

Darbo užmokesčio struktūra pagal autorių požiūrius

Autorius	Darbo užmokesčio struktūra	Sudėtinės dalys	Apibūdinimas
I. Buciūnienė	<i>Tiesioginis darbo užmokestis</i>	Pastovioji dalis	Jos dydį lemia darbo vietoje atliekamo darbo turinys ir reikalinga kvalifikacija.
		Kintamoji dalis	Ji priklauso nuo individualių darbuotojo pasiekimų, jo elgesio darbe.
		Kintamoji dalis	Priklauso nuo kolektyvo pasiekimų.
		Fiksuotos ar kintamos premijos	Skiriamos už ypatingus pasiekimus.
	<i>Netiesioginis darbo užmokestis nesusijęs su įmone</i>		Dalies pelno išmokėjimas, įmonės akcijų įsigijimas, papildomi mokėjimai į pensijų fondą: gyvybės draudimas, kreditinės kortelės, laikino ar pastovaus nedarbingumo mokėjimai.
	<i>Netiesioginis natūrinis atlyginimas</i>		Reprezentacinės išlaidos: tarnybinis automobilis, dalyvavimas oficialiuose pietuose, automobilio draudimas, asmeninis telefonas, kelionės į užsienį ar kitas įmonės, nuolaida įmonės produkcijai, įmonės paskola, laisvalaikio praleidimo lengvatos, mokymosi stipendijos, dovanos, parama šeimai.
V. Šilingienė	<i>Pastovus darbo užmokestis</i>		Priklauso nuo darbo pobūdžio ir turinio.
	<i>Kintamas darbo užmokestis</i>		Priklauso nuo darbuotojo savybių ir elgsenos darbe.
	<i>Premijos</i>		Skiriamos už ypatingus veiklos rezultatus.
A. Sakalas, P. Vanagas, B. Martinkus, B. Neverauskas, B. Prokopčiukas, R. Venskus, R. Virvilaitė, A. Ivaškienė	<i>Materialinis atlyginimas</i>		
	<i>Darbo užmokestis</i>	Pastovus darbo užmokestis	Jo dydį lemia darbo vietoje atliekamo darbo turinys; jis užtikrina tam tikrą darbuotojo pragyvenimo lygį.
		Kintamas darbo užmokestis	Jo dydį lemia darbuotojo savybės ir jo elgsena darbe.
	<i>Premijos</i>		Tai vienkartiniai atlyginimai, skiriami grupei ar atskiriems asmenims už unikalius veiklos rezultatus, kurie žymiai pagerino veiklos kokybę, turėsiančią teigiamą poveikį ilgalaikiam pelnui.
<i>Moralinis atlyginimas</i>			Vadovų moralinio poveikio priemonės, kuriomis darbuotojams sudaromas psichologinis komfortas.

Šaltinis: sudaryta autorės.

Anot F. Klupšo, J. Žaptoriaus, J. Delfgaauw ir R. Dur materialinis atlygis (darbo užmokestis, priedai, premijos, įmonių pelno dalis, papildomos išmokos ir kt.) yra vienas iš universaliausių veiksnių, motyvuojančių darbuotojus dirbti, tačiau dėl to būtinos sąlygos, kurias pagrindžia modernios vadybos mokyklai priskirtina visuotinės kokybės vadybos teorija, tvirtinanti, kad darbo užmokesčio didinimas pats savaime neskatina geriau dirbti. Darbuotojai dirbs geriau, o idealiu atveju – be klaidų tik tada, kai

atlyginimas bus nustatomas taip, kad taps pagrindiniu motyvu, skatinančiu siekti idealių darbo rezultatų (Delfgaauw, Dur, 2007, Žabtorius, 2007, Klupšas, 2009).

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu premijos, išmokėtos už ilgesnį kaip 3 mėnesių, bet ne ilgesnį kaip 12 mėnesių laikotarpį (už 6, 9 mėnesius ar metus ir panašiai), į vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimą įtraukiamos imant 1/4 bendros jų sumos per 12 mėnesių, einančių prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis. Gautas dydis pridedamas prie ketvirčio premijos, išmokėtos vieną iš skaičiuojamojo laikotarpio mėnesių (kai išmokėtos kelios ketvirčių premijos, imama paskutinė), ir suma dalijama iš skaičiuojamojo 3 mėnesių laikotarpio darbo dienų (valandų) skaičiaus pagal darbuotojo darbo grafiką (jeigu jo nėra – pagal įmonės darbo grafiką) (Žin., Nr. 52-2326, 2003).

Apskaičiuojant statutinio valstybės tarnautojo vidutinį darbo užmokestį, mokamą nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu ir vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu, į vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimą įtraukiamos vienkartinės pinigines išmokos, imant 1/2 bendros jų sumos per 12 mėnesių, einančių prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis, ir suma dalijama iš skaičiuojamųjų 6 mėnesių laikotarpio darbo dienų skaičiaus pagal statutinio valstybės tarnautojo darbo grafiką (jeigu jo nėra – pagal įstaigos darbo grafiką). Gautas dydis pridedamas prie statutinio valstybės tarnautojo darbo dienos (valandos) vidutinio uždarbio (Žin., Nr. 52-2326, 2003).

Tais atvejais, kai vidutinis darbo užmokestis skaičiuojamas žalos atlyginimo dėl susirgimo profesine liga dydžiui nustatyti, į skaičiavimą įtraukiamos visos per 24 kalendorinius mėnesius, einančius iki susirgimo profesine liga nustatymo mėnesio arba iki darbuotojo perkėlimo į kitą mažiau apmokamą darbą ar atleidimo iš tos darbovietės mėnesio, išmokėtos premijos už ilgesnį kaip 3 mėnesių, bet ne ilgesnį kaip 12 mėnesių (6, 9 mėnesius ar metus) laikotarpį, imant 1/4 bendros jų sumos. Gautas dydis sudedamas su premijomis (ne daugiau kaip dviejų ketvirčių), išmokėtomis per skaičiuojamąjį laikotarpį, ir ši suma dalijama iš skaičiuojamojo 6 mėnesių laikotarpio darbo dienų (valandų) skaičiaus pagal darbuotojo (pamainos) darbo grafiką (jeigu jo nėra – pagal įmonės darbo (pamainos) grafiką). Šios nuostatos laikomasi į vidutinį darbo užmokestį įskaičiuojant tantjemas. Gautas dydis sudedamas su darbuotojo dienos (valandos) vidutiniu uždarbiu (Žin., Nr. 52-2326, 2003).

Įmonėje trūkstant pinigų, ypač ekonominio nuosmukio atvejais, iškyla atsiskaitymo su darbuotojais problema. Tokiais atvejais praktikuojama ir kitokia darbo apmokėjimo forma. Pasaulyje žinomos dvi apmokėjimo už darbą formos: piniginė ir natūrinė.

Pagrindinė yra *piniginė* forma, nes pinigai vaidina visuotinį ekvivalento vaidmenį. Piniginė atsiskaitymo už darbą forma gali būti atlikta taip pat keliais būdais, t. y. mokant grynaisiais arba

pervedant į banką (pvz., į vartojamojo atsiskaitymo/kreditines korteles). *Natūrinė* darbo apmokėjimo forma dažniausiai taikoma kaip papildoma (Mačernytė-Panomariovienė, 2002).

Esamas darbo mokesčio reglamentavimas įgyvendina skaidrią, visiems suprantamą valstybės tarnautojų, individualių įmonių darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą. Priemokos skiriamos už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, papildomų užduočių atlikimą, darbą kenksmingomis ir pavojingomis darbo sąlygomis.

1.5 Minimalaus darbo užmokesčio nustatymo kriterijai

Paprastai minimalus darbo užmokestis traktuojamas kaip šalies ekonominės ir socialinės politikos elementas, tiesiogiai susijęs su šalies ekonomine galia. Šiuo atveju minimalus darbo užmokestis siejamas su socialiniu individo aprūpinimo minimumu, kurio esmė – fizinių ir dvasinių poreikių patenkinimas, įgalinantis individą bent minimaliai panaudoti jo potencines galimybes visuomenės ir šeimos vystymuisi jam dirbant visą darbo laiką. Socialinio minimumo išlaidos paprastai apskaičiuojamos pagal vartojimo krepšelį, būdingą vienai ar kitai valstybei.

Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų šalių, darbo užmokesčio kitimas iš esmės priklauso nuo darbo rinkos būklės, institucinių sprendimų ir ekonominio aktyvumo.

I. Vetlov ir E. Virbickas teigia, kad šalies valdymo institucijų (vyriausybės ir savivaldybių) sprendimai turi įtakos tiek darbo pasiūlai, tiek jo paklausai. Pasirinkta darbo rinkos politika, ypač darbo pajamų apmokestinimo tvarka, didina arba mažina darbo jėgos motyvaciją ir galimybes dirbti. Bedarbių perkvalifikavimas, informacijos apie laisvas darbo vietas rinkimas ir platinimas (aktyvi darbo rinkos politika) didina darbo pasiūlą, o pašalpos bedarbiams (pasyvi darbo rinkos politika) ją mažina. Darbo paklausai turi įtakos minimalaus darbo užmokesčio dydis, profesinių sąjungų veikla, įdarbinimo ir atleidimo iš darbo sąlygos. Tokie instituciniai veiksniai daug lemia darbdavių sprendimus, daro poveikį ir darbo rinkos lankstumui (Vetlov, Virbickas, 2006).

Anot, I. Mačernytės-Panomariovienės, bene svarbiausia apmokėjimo už darbą organizavimo problema yra minimalaus darbo užmokesčio nustatymas. Plėtojantis tarptautinei integracijai gamybos ir paslaugų srityse, minimalus darbo užmokestis vienos ar kitos šalies įmonėse jau vieša tos šalies problema (Mačernytė-Panomariovienė, 2002). Dabar minimalaus darbo užmokesčio klausimais vis daugiau domimasi įvairiuose Tarptautinės darbo organizacijos forumuose. Šiuo metu svarstant minimalų darbo užmokestį remiamasi 1970 m. priimta Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.131 "Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo mechanizmo tobulinimo". Šioje konvencijoje pagrįsti minimalaus darbo užmokesčio nustatymo kriterijai, mechanizmas ir metodai. Joje pirmiausia

akcentuojami minimalaus darbo užmokesčio nustatymo ypatumai išsivysčiusiose ir besivystančiose šalyse, kas mūsų šaliai dabar yra labai aktualu. Taigi, šio amžiaus pabaigoje svarbiausi minimalaus darbo užmokesčio pagrindimo kriterijai yra:

- darbuotojo ir šeimos poreikiai, lyginant su bendruoju darbo užmokesčiu ir socialinėmis išmokomis išsivysčiusiose šalyse;
- šalies, kurioje veikia įstaiga, ekonominio augimo tempai, užimtumo lygis, šalies mokėjimų balansas ir t.t. (LR Trišalė Taryba)

Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) rekomendacijos Nr. 135 1 dalyje išdėstomi minimalaus darbo užmokesčio nustatymo tikslai. Minimalaus darbo užmokesčio (MDU) nustatymas turi būti vienas iš politikos, nukreiptos kovoti su skurdu, elementų. Anglų ekonomistai R. Vedderis ir L. Gallaway pažymėjo, kad greičiau padidėja MDU, nei šis padidėjimas sumažina skurdo ribą. Iš tiesų, padidinę keliasdešimt litų MDU, skurdo nesumažinsim (Vedderis, Gallaway, 1995). Alban William Phillips nustatė, kad nedarbo lygio ir darbo užmokesčio kitimas yra susiję atvirkštiniu ryšiu: kuo didesnis nedarbas, tuo lėčiau didėja darbo užmokestis ir atvirkščiai. Iš esmės Phillips kreivė rodo, kad darbo užmokestis ir kainos lėtai reaguoja į visuminę paklausą: visuminei paklausai suintensyvėjus, darbo užmokestis ir kainos padidėja ne iš karto; pirma sumažėja nedarbas, o tik paskui, padidėjus darbuotojų poreikiui, kinta darbo užmokestis, taigi ir kainos (Phillips, 1958).

Kita vertus, JAV atlikti tyrimai parodė, kad skurde gyvenantys asmenys iš viso nedirba, todėl MDU kitimas jų visai neliečia. Tai turi būti siejama su valstybės ekonomine-socialine politika dėl bazinės socialinės išmokos ir MDU suartinimo. Todėl pagrindinis minimalaus darbo užmokesčio nustatymo tikslas – minimalių garantijų užtikrinimas dirbantiems ir jų šeimos nariams (Mačernytė–Panomariovienė, 2002).

Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatyme numatyta, kad valstybė nustato minimalų valandinį atlygį (minimalią mėnesinę algą). Tačiau minimali alga tapo ne tiek atlyginimų indeksavimo ir socialinių garantijų priemone, kiek įrankiu padidinti mokestines įplaukas tiek į valstybės, tiek į socialinio draudimo biudžetus. Todėl, vykdant Vyriausybės 1997-2000 metų veiklos programą, buvo nuspręsta dirbantiems pagal darbo sutartis parengti minimalaus darbo užmokesčio nustatymo principus bei tvarką. MDU – tai socialinė garantija, užtikrinanti dirbančiųjų ir jų šeimos narių minimalių poreikių patenkinimą (Žin., Nr. 64-2569, 2002). Fiksuoto minimalaus darbo užmokesčio reikšmė yra dvejopa: pirma, tai minimalaus atlyginimo garantija už darbą, kai mažesnio darbo užmokesčio darbdavys negali mokėti darbuotojui, dirbusiam visą įstatymo nustatytą darbo laiką; antra,

jis apskaitos rodiklis (tiesioginis ar papildomas) nustatant darbo užmokestį tiems darbuotojams, kurių darbas apmokamas iš biudžeto lėšų; taip pat taikomas skaičiuojant pašalpas.

Šalies vyriausybės nustatyta minimali pajamų riba atitinka gyventojų asmeninius poreikius. Minimalių pajamų lygio gyventojams nustatymas yra labiau politinis sprendimas, siekiant suderinti prieštarungus valstybės tikslus, t. y. užtikrinti gyventojams minimalią gyvenimo kokybę ir nesudaryti jiems galimybių piknaudžiauti valstybės parama. Vyriausybė minimalų pajamų lygį nustato atsižvelgdama į savo biudžeto galimybes, todėl galima teigti, kad minimalios garantuojamos pajamos gyventojams neužtikrina, jog skurdo bus išvengta.

Minimalus darbo užmokestis, dar vadinama skurdo riba, skaičiuojamas įvairiais metodais. Mokslinėje literatūroje dažniausiai nurodomi skurdo ribos skaičiavimo metodai (žr.9 lentelė).

Lietuvoje skurdo lygis apskaičiuojamas remiantis santykinę skurdo riba, nustatoma kaip 50 proc. vidutinių ekvivalentinių vartojimo išlaidų. Lietuvoje, kur nemaža dalis gyventojų dėl nepakankamų pajamų negali patenkinti net būtinausių fizinių poreikių, santykinio skurdo skaičiavimas nėra visiškai tikslingas. Lietuvoje būtų kur kas tikslingiau skaičiuoti absoliutaus skurdo lygį – skurdo ribą nustatant pagal minimalius asmeninio vartojimo normatyvus (t. y. biudžeto metodu).

9 lentelė

Skurdo ribos skaičiavimo metodas

Metodai	Paaškinimas
<i>Istatyminis</i>	Nustatyta skurdo riba paprastai sutampa su minimaliu pajamų kiekiu, patvirtintu socialinės ar fiskalinės politikos teisės aktuose. dažnai yra naudojama absoliutaus skurdo lygiui nustatyti šalyje. Ši skurdo riba paprastai yra nustatoma remiantis kiekvienam gyventojui valstybės garantuojamų pajamų dydžiu. Vyriausybė minimalų pajamų lygį nustato atsižvelgdama į savo biudžeto galimybes, todėl galima teigti, kad minimalios garantuojamos pajamos gyventojams neužtikrina, jog skurdo bus išvengta.
<i>Santykinis</i>	Skurdo riba yra nustatoma kaip tam tikro makroekonominio rodiklio procentinė dalis. Dažniausiai naudojamos 40 proc., 50 proc. arba 60 proc. skurdo ribos. Metodas taikomas, kai norima palyginti įvairių šalių rodiklius. Šis matavimas yra labiau susijęs su socialinės lygybės problema, pagal santykinį pajamų metodą apskaičiuota skurdo riba visiškai priklauso nuo pajamų pasiskirstymo visuomenėje ir kinta keičiantis bendram šalies gyvenimo lygiui.
<i>Maisto proporcijų</i>	Remiamasi prielaida, kad namų ūkiai, išleidžiantys vienodą savo pajamų dalį būtinausiems poreikiams patenkinti (maistui, drabužiams, būstui), yra vienodai apsirūpinę. Tačiau šis metodas turi nemažai trūkumų.
<i>Subjektyvus</i>	Atsižvelgiama į pačių gyventojų nuomone. Pažymėtina, kad gyventojų nurodomas minimalus pajamų dydis, didėjant gyventojų pajamoms, taip pat didėja. Be to, siekiant eliminuoti turtingesnių namų ūkių vertinimus, dažniausiai tiriami tik tie namų ūkiai, kurie balansuoja ant skurdo ribos.
<i>Biudžeto</i>	Šis metodas remiasi būtinausių prekių ir paslaugų krepšeliu ir dažnai yra naudojamas skaičiuoti absoliutaus skurdo lygį šalyje. Trūkumas yra tas, kad nėra lengva nuspręsti, kokios prekės ir paslaugos turėtų būti įtrauktos į šį krepšėlį, todėl visada išlieka subjektyvaus metodologinio pasirinkimo elementai. Sudarant būtinausių prekių ir paslaugų krepšėlį, negalima remtis faktiniu minimaliu vartojimu, nes minimalus vartojimo biudžetas turi atspindėti minimalius gyventojų poreikius, o ne minimalų esamą vartojimą.

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remtasi Šileika, A., Zabaraukaitė, R. (2006).

Pasak Žaptoriaus, minimalus valandinis tarifinis atlygis paprastai sudaro apie 50% šalies vidutinio darbo užmokesčio (besivystančiose šalyse mažiau). Apmokėjimo už darbą patirtis pirmaujančiose valstybėse rodo, kad netikslinga įmonės minimalius valandinius atlygius skaičiuoti remiantis valstybiniu minimaliu tarifu. Vietoje to atliekami atvirkštiniai skaičiavimai, kurie remiasi prielaida, kad išlaidos darbo užmokesčiui turi būti ne didesnės kaip 40% bendrųjų išlaidų. Skaičiavimai atliekami šitokia seka:

- nustatomas mėnesio darbo užmokesčio fondas, kaip procentinė bendrųjų išlaidų dalis mėnesio gamybinei programai;
- gautas dydis dalijamas iš darbuotojų skaičiaus ir gaunamas vidutinis darbuotojo mėnesio atlyginimas;
- šis dydis dauginamas iš koeficiento, rodančio procentinę minimalaus valandinio tarifinio atlygio dalį vidutiniame valandiniame užmokestyje;
- jei gauta suma nemažesnė už įstatymais numatytą minimumą, tai ji gali būti taikoma Parodi formulėje (Žaptorius, 2005).

Šiuo metu minimalus uždarbis Lietuvoje yra 850 Lt. Neseniai, Lietuvos profesinės sąjungos paskelbė reikalavimą vyriausybei, kad pakeltų minimalų darbo užmokestį 15 procentų, pavyzdžiui nuo 850 iki 1000 Lt. Pasak K. Filion, minimalaus darbo užmokesčio kėlimas didina gyvenimo lygį blogiausiam ir pažeidžiamiausiems žmonėms visuomenėje (Kai Filion, 2009). V. Karpuškienės teigimu, pagal statistinius duomenis, daugiau kaip 80 procentų vargingų Lietuvos žmonių yra ne darbo rinkoje. Jie yra bedarbiai ar neveiklūs. Šis faktas priveda prie išvados, kad minimalus darbo užmokestis didina gyvenimo lygį tikrai vargingų žmonių mažam skaičiui (Karpuškienė, 2011).

Pagal 1990 m. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų garantijų įstatymą minimalus gyvenimo lygis – bazinė socialinė išmoka (seniau MGL) šiuo metu šalyje yra 130 litai. Tačiau iš esmės šis dydis nėra pagrįstas kokiais nors objektyviais asmeninio vartojimo normatyvais – jo dydį labiau nulemia valstybės biudžeto galimybės. Gyventojų, esančių žemiau nei 1 MGL skurdo ribos, vartojimo išlaidos neužtikrina net minimalių maisto produktų poreikių patenkinimo, nes nuo 1992 m., gerokai padidėjus kainoms šalyje, bazinė socialinė išmoka neatitinka minimalaus gyvenimo lygio principų, ir šis dydis negali būti taikomas skurdo ribai šalyje skaičiuoti (Šileika, Zabarauskaitė, 2006).

Pagal Darbo kodekso 187 str. Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu nustato minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimu Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ (Žin., Nr. 137-5592, 2007)

Trišalės tarybos teikimu nuo 2011 m. rugpjūčio 1 d. minimalioji mėnesinė alga nustatyta 850 Lt ir minimalusis valandinis atlygis - 5,15 lito.

Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu, 187 straipsniu pasakyta, kad darbuotojo valandinis atlygis arba mėnesinė alga negali būti mažesni už LR Vyriausybės nustatytus minimaliuosius dydžius. Atskiroms ūkio šakoms, regionams ar darbuotojų grupėms Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu gali nustatyti skirtingus minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžius (LR Darbo kodeksas, 187 str.).

Darbo apmokėjimo sąlygos, dydžiai, profesijų ir pareigų tarifiniai bei kvalifikaciniai reikalavimai, darbo normos, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarka nustatomi kolektyvinėse sutartyse. Konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.) nustatomos kolektyvinėse ir darbo sutartyse.

Plečiantis rinkos ekonomikai bei didėjant gyventojų turtinei diferenciacijai, Lietuvoje vis labiau jaučiamas poreikis pagrįsti įvairių sričių darbuotojų atlyginimo už darbą dydį. Svarbu tinkamai įvertinti kiekvieno darbuotojo darbo efektyvumą, jo naudingumą organizacijai, nes tik tai jį skatins gerai dirbti.

1.6 Darbo užmokesčio diferenciaciją įtakojantys veiksniai

Darbo sudėtingumas vertinamas darbo sudėtingumo kriterijais, kurie skiriasi įvairiose šalyse, ūkio šakose ir net atskirose įmonėse. Kriterijų rinkinys formuojamas siekiant apimti visus darbą sąlygojančius veiksniai bei ypatybes. Kriterijai įvairuoja nuo išsilavinimo lygio, kooperacijos, koncentracijos iki darbo sąlygų veiksnių. Kriterijai įvertinami pagal reikšmę darbo sudėtingumo rodikliui, gautoji suma yra maksimaliai įmanomas sudėtingumo rodiklio dydis (Žaptorius, 2005). Specialistų ir tarnautojų darbo užmokesčiai paprastai nustatomi orientuojantis į nustatytas mėnesio algas, kurioms būdinga šakinė, profesinė ir regioninė diferenciacija (žr. 10 lentelė).

10 lentelė

Darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys

Rūšys	Aprašymas	Autoriai
<i>Šakinė</i>	Atsiranda dėl skirtingų pramonės ir verslo sričių potencialo ir rentabilumo. Paprastai didžiausias darbo užmokestis vyrauja naftos perdirbimo ir gavybos pramonėje, o mažiausias – siuvimo ir tekstilės pramonėje. Įvairiose šalyse šakinė diferenciacija remiasi bendromis tendencijomis, ir šakų įvertinimas yra labai panašus visose valstybėse.	J. Žaptorius, V. Dubinas
<i>Profesinė</i>	Atlyginimų diferenciacija pagal profesines darbuotojų kvalifikacijas priklauso nuo atskirų specialistų paklausos, profesinės kvalifikacijos įgijimo ir paruošimo sunkumo bei kitų profesinių savybių.	
<i>Regioninė</i>	Regioninė darbo užmokesčio diferenciacija ryškiausia tarptautiniame lygmenyje. Ją lemia valstybinio darbo rinkos reguliavimo per minimalaus darbo užmokesčio nustatymą aspektai bei ekonominė atskirų regionų plėtra.	

Šaltinis: sudaryta autorės.

Patirtis rodo, jog atkūrus nepriklausomybę, privačių įmonių vadovai, diferencijuodami darbo užmokestį, atsižvelgia į darbo apmokėjimo proporcijas, susiklosčiusias sovietmečiu. Sovietmečiu vadovų pareiginės algos priklausė nuo užimamų pareigų, įmonės dydžio ir jos šakinės priklausomybės. Tuo metu įmonės aukščiausiojo valdymo rango vadovai pretendavo į darbo užmokestį, kuris 3–4 kartus viršydavo vidutinį darbo užmokesčio lygį įmonėje; žemesniojo rango vadovų atlyginimai būdavo kur kas mažesni ir buvo nustatomi tam tikru procentu, skiriamu už vadovavimą, viršijant vadovo specialybei analogiškų specialistų centralizuotai tvirtinamas pareigines algas.

Kiti autoriai tokie kaip Plačenytė, Dauskindas, (2002) Jakutis, Petraškevičius, Stepanovas, Šečkutė, Zaicev (2000) išskiria šiuos pagrindinius darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnius: kvalifikacija, darbo sąlygos, atsakomybė, monopolizacija, darbo aplinka.

Darbo užmokesčiui tiesiogiai ir netiesiogiai įtakos turi daugelis veiksnių, kurie skiriami į vidinius ir išorinius veiksnius (žr. 11 lentelė).

11 lentelė

Darbo užmokestį įtakoiantys veiksniai

Veiksniai	Apibūdinimas
<i>Išoriniai</i>	
<i>Darbo rinkos sąlygos</i>	Darbo rinka rodo kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį. Kai pasiūla viršija paklausą, darbdaviai gali mokėti mažiau. Ir atvirkščiai, kai kvalifikuotos darbo jėgos paklausa viršija pasiūlą, darbdaviai priversti didinti darbo užmokestį.
<i>Darbo užmokesčio lygis regione</i>	Jis orientuoja darbdavius mokėti tam tikros specialybės ir kvalifikacijos darbuotojams tokio lygio darbo užmokestį, koks mokamas šiame regione panašioms darbuotojams.
<i>Gyvenimo lygis</i>	Kolektyvinėse sutartyse paprastai numatomas darbo užmokesčio lygio indeksavimas, atsižvelgiant į infliacijos koeficientą.
<i>Kolektyvinė sutartis</i>	Kolektyvinės sutarties su darbdaviu funkcijų yra susitarimas dėl darbo ir darbo užmokesčio sąlygų.
<i>Vyriausybės poveikis</i>	Vyriausybė reguliuoja biudžetinių įstaigų darbo užmokesčio dydį. Visiems darbuotojams LR Vyriausybė nustato ne mažesnę kaip minimalų darbo užmokestį, taip pat įstatymais reglamentuojamas darbo apmokėjimas už darbą sveikatai kenksmingomis sąlygomis, darba naktį, švenčių dienomis ir viršvalandžius.
<i>Vidiniai</i>	
<i>Reliatyvi darbuotojo vertė</i>	Siekia vienodo darbo užmokesčio skirtingų profesijų darbuotojams. Ši lygybė grindžiama tuo, kad vienodos kvalifikacijos darbuotojai turi gauti vienodą darbo užmokestį. Tačiau darbo užmokestis prarastų motyvatoriaus vaidmenį. Todėl darbo užmokesčio dydį tikslinga maksimaliai individualizuoti pagal atliekamo darbo turinį, taip pat pagal darbuotojo elgesį darbe, pasitelkiant įvairius darbuotojų skatinimo būdus, kad jie siektų nuolat tobulinti savo darbo kokybę.
<i>Darbdavio išgalės mokėti</i>	Valstybinėse biudžetinėse organizacijose darbo užmokesčio dydis priklauso nuo valstybės biudžeto skiriamų pinigų sumos. Kitose įmonėse darbo užmokesčio dydį riboja pelnas, kurį įmonė turi gauti pardavusi produkciją arba paslaugas.
<i>Konkrečiau darbo vertė</i>	Įmonės, neturinčios formalios darbo užmokesčio reglamentacijos (nuostatų), kiekvieno darbo vertę nustato subjektyviai. Įmonės, turinčios nuostatais reglamentuotą darbo užmokesčio sistemą, dažniausiai vienokiu arba kitokiu darbų vertinimo metodu nustato kiekvieno konkretaus darbo vertę.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Žaptorius, J. (2005), Vanagas, P. (2009, 1994), Sakalas, A., Vanagas, P. (1996), Martinkus, B., Savanevičienė, A. (1996).

Pažymėtina, kad autoriai, kurių darbais remtasi, išskiria skirtingus darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnius (kriterijus). Pagrindiniais darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniais derėtų laikyti Tarptautinės darbo organizacijos 1950 m. apibendrintus darbo vietų (pareigybių) įvertinimo kriterijus, kurie buvo pavadinti Ženevos schema (Martinkus, 2003, Šileika, 2004; Žaptorius, 2005). Šioje schemoje nurodyti darbo užmokesčio diferenciacijos kriterijai apima darbuotojo kvalifikaciją, fizines ir protines pastangas, atsakomybę, darbo sąlygas. Šioje schemoje nurodyti kriterijai yra pagrindas vieno plačiausiai naudojamo analitinio-balinio darbų (pareigybių) vertinimo metodo, kuriuo yra pagrįsta Darbo ir socialinių tyrimų instituto (DSTI) parengta metodika, pagal kurią rekomenduojama įmonėse, organizacijose ar net šakose apskaičiuoti pagrindinį darbo užmokestį.

Darbo užmokesčio diferenciacijai nustatyti galima naudoti daug rodiklių. Darbo tiriamojoje dalyje įvertinant pajamų skirtumus bei atliekant darbo užmokesčio diferenciacijos analizę remiamasi šiais rodikliais:

1. Tiesinės koreliacijos koeficientas – rodiklis, parodantis rezultatinio reiškinio priklausomybės stiprumą nuo faktorinio. Šis koeficientas apskaičiuojamas pagal formulę:

$$r = \frac{\overline{x_1 y_i} - \overline{x_1} \times \overline{y_i}}{\sigma_{x_1} \times \sigma_{y_i}}, \quad (12)$$

Kai r – tiesinės koreliacijos koeficientas,
 x – faktorinio reiškinio reikšmių sumos vidurkis,
 y – rezultatinio reiškinio reikšmių vidurkis,
 xy – faktinio ir rezultatinio reiškinų reikšmių sandaugos vidurkis,
 σx – faktorinio reiškinio dispersija,
 σy – rezultatinio reiškinio dispersija.

2. Regresijos koeficientas – rodiklis, parodantis rezultatinio reiškinio pokytį matu vienetais, priklausomai nuo faktorinio reiškinio pokyčio vienu matu vienetu. Regresijos koeficientas apskaičiuojamas pagal formulę:

$$b = r \frac{\sigma_y}{\sigma_x}, \quad (13)$$

Kai b – regresijos koeficientas,
 σx – faktorinio reiškinio dispersija,
 σy – rezultatinio reiškinio dispersija.

3. Darbo našumas (Gronskas, 2006) – tai darbo sąnaudų poreikis produkcijos vienetui pagaminti arba atlikti. Piniginio darbo našumo rodiklio formulė:

$$DN = \frac{G}{D}, \quad (14)$$

Kai DN – darbo našumas,
 G - bendroji (parduota) produkcija pinigine išraiška,

D - vidutinis sąrašinis darbuotojų skaičius.

- 4. Darbo imlumas** – tai darbo laiko vienetais išreikštas našumas. Darbo imlumas apskaičiuojamas pagal formulę:

$$DI = \frac{Dt}{G}, \quad (15)$$

Kai DI – darbo imlumas,

Dt – dirbtas laikas,

G – pagamintos produkcijos kiekis.

- 5. Išdirbis** – tai produkcijos kiekis, tenkantis vienam darbuotojui per tam tikrą laiko vienetą.

$$DIS = \frac{G}{Dt}, \quad (16)$$

Kai DIS – išdirbis,

Dt – dirbtas laikas,

G – pagamintos produkcijos kiekis.

2. DARBO UŽMOKESČIO UAB „DELA“ ANALIZĖ

2.1 UAB „Dela“ ir darbo užmokesčio struktūra

UAB „Dela“ – restoranų tinklas. 2001 m. birželio 27 d. duris atvėrė pirmasis „Dela“ įmonės restoranas Klaipėdoje. Jo populiarumas pateisino lūkesčius, todėl šiandien restoranų tinklas sparčiai plečiasi. Vienas iš pirmųjų Šiaulių apskrities UAB „Dela“ padalinių atsiradė 2005 m. Bendrovės įstatinis kapitalas – 305000 Lt. Jį sudaro 3050 paprastųjų akcijų, vienos akcijos nominali vertė – 100 Lt. Bendrovę valdo dešimt akcininkų. Vienas iš akcininkų yra UAB „Dela“ generalinis direktorius.

Per mėnesį restoranų tinklas aptarnauja daugiau kaip 500 tūkstančių svečių, t.y. daugiau kaip 6 mln. klientų per metus visoje Lietuvoje. Bendrovėje dirba virš 800 darbuotojų.

Šiuo metu šalyje yra 22 restoranai: 8 restoranai Vilniuje, 5 Kaune, 3 Šiauliuose, po vieną Klaipėdoje, Alytuje, Elektrėnuose, Panevėžyje ir Marijampolėje. Rygoje (Latvija) veikia 6 UAB „Dela“ restoranai.

UAB „Dela“ vizija: tapti geriausiu restoranų tinklu Baltijos šalyse, teikiančiu greito ir kokybiško maitinimo lietuviškais bei kitų šalių virtuvių patiekalais paslaugas ir sukuriančiu gerą nuotaiką savo klientams.

UAB „Dela“ bendrovė išsiskiria maisto patiekalų įvairove, aptarnavimo sparta ir kokybe bei lanksčia kainų politika. Restoranų tinklas savo svečiams siūlo greitai pateikiamas ir kokybiškas picas bei tradicinius lietuviškus patiekalus. Restoranuose siūloma skanauti beveik apie 70 rūšių patiekalų: ragauti įvairių užkandžių ir salotų, užsisakyti karštų žuvų, vištienos, mėsos ar miltinių patiekalų bei mėgautis gardžiais desertais. Asortimentas atnaujinamas sezono naujienomis, skubantiems siūlomi dienos pietūs iš „Menu greitai“ valgiaraščio, o mažųjų svečių visada laukia „Vaikų menu“ specialūs patiekalai, žaidimai ir prizai.

Siekiant sukurti gerą nuotaiką savo svečiams, nuolat organizuojami renginiai:

- * Gyvos muzikos, Karaoke vakarai ir Preparty su vis naujais DJ-jais;
- * Konkursai ir žaidimai vaikams;
- * Sporto varžybų transliacijos;
- * Restoranuose siūloma švęsti gimtadienius, įmonės vakarėlius ir kitas šventes;
- * Galima pasiūlyti ir išvežamuosius pobūvius, kavos pertraukėles, banketus ir furšetus.

Bus analizuojamas vienas iš Lietuvoje, Šiaulių apskrityje esantis UAB „Dela“ padalinys, kuris šiame darbe yra anoniminis. Pasirinkta analizuoti mažesnio padalinio veikla, kuriame personalo skaičius per 2006-2011 metus kito nežymiai nuo 12 iki 10 žmonių, pačių darbuotojų kaita pakankamai didelė – per metus laiko pasikeičia maždaug 6 darbuotojai. Tokia darbuotojų kaita gali kenkti padalinio

paslaugų kokybei. UAB „Dela“ Generalinis direktorius turėtų susirūpinti tokia darbuotojų kaita ir spręsti šią problemą. Kaip rodo apklausa, dažniausiai darbuotojai darbo vietas keičia, nes jiems nėra išmokamas darbo kokybę atitinkantis darbo užmokestis.

UAB „Dela“ įmonės darbo užmokesčio forma yra *laikinė*. UAB „Dela“ personalui darbo užmokesčiai yra apskaičiuojami griežtai pagal suminės darbo laiko apskaitos taikymo tvarką. Pagal Uždarosios akcinės bendrovės ir Darbo kodekso nustatytą darbo laiko apskaitos taikymo tvarką, UAB „Dela“ dirbama tokiu režimu:

1. Kasdieninio darbo pradžia ir pabaiga nustatoma pagal iš anksto paruoštą ir patvirtintą darbo grafiką. Darbo grafikai paskelbiami padalinių informaciniuose stenduose ne vėliau kaip prieš savaitę iki grafikų įsigaliojimo.
2. Kasdienio darbo laiko trukmė siekia iki 12 val.
3. Kasdienio poilsio laiko trukmė ne mažiau 11 val.
4. Savaitės darbo laiko trukmė iki 48 val.
5. Savaitės poilsio laiko trukmė ne mažiau 35 val.
6. Suminės darbo laiko apskaitos apskaitinis laikotarpis 4 mėnesiai (įsigalios nuo 2013 m. sausio 1 d., o prieš tai buvo 3 mėnesių suminės darbo laiko apskaitos apskaitinis laikotarpis).

12 lentelė

UAB „Dela“ 2006-2011 metų veiklos rodikliai

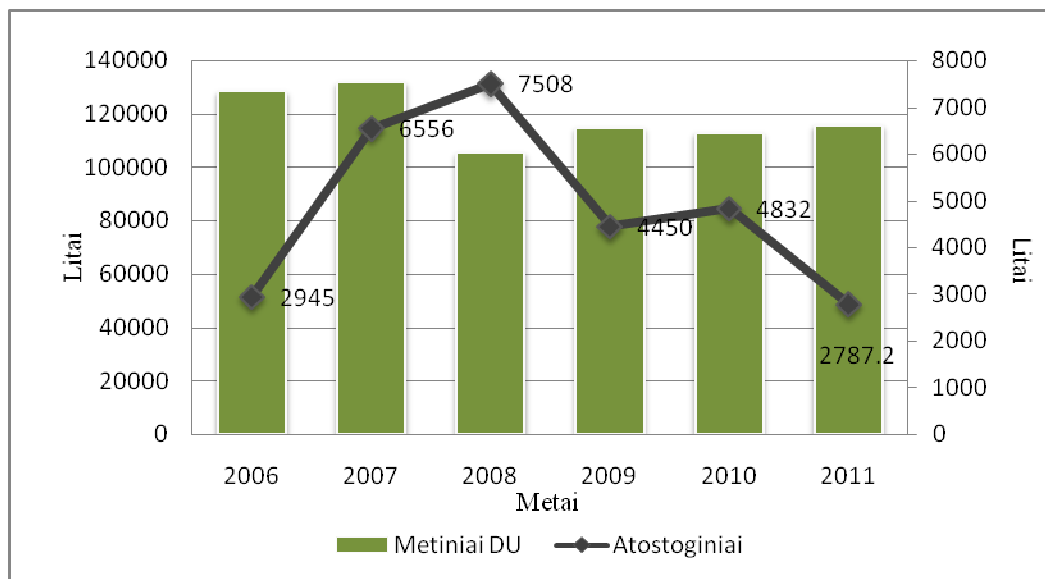
Rodikliai	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Bazinis pokytis (%)
Darbuotojų skaičius, vnt	12	11	11	10	10	10	-16.7
Pardavimų pajamos, Lt	3213151.6	3158691.4	2723009.9	1756405.4	1782470.5	2102446.6	-34.6
Savikaina, Lt	2490032.5	2447828.6	2110197.0	1384712.3	1420948.7	1702152.1	-31.6
Bendras pelnas, Lt	723119.1	710862.9	612812.8	371693.1	361521.9	400294.5	-44.6
Veiklos sąnaudos, Lt	669333.1	657988.4	567231.4	350728.4	365663.7	354827.5	-47.0
Grynasis pelnas, Lt	39957.5	39280.2	33862.3	7897.7	-5625.8	125429.5	213.9
Grynasis pelningumas, %	1.2	1.2	1.2	0.4	-0.3	6.0	379.7

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis „Dela“ restorano pelno (nuostolio) ataskaitomis.

Iš 12 lentelės duomenų matyti, kad darbuotojų skaičius bendrovėje mažėjo ir per analizuojamą 2006-2011 metų laikotarpį sumažėjo 16,7 proc., t. y. dviem darbuotojais. Didžiausias darbuotojų skaičius buvo 2006 m. Čia įtakos turėjo 2005 metais restorano atidarymas. 2005 m. darbuotojų buvo 15, bet iki 2006 m. liko tik 12. Analizuojant pardavimų apimtį, matyti, kad per šešerius metus jos mažėjo 34,6 proc. Lyginant 2007 metus su 2006 metais sumažėjo 1,7 proc., o per 2008 metus ir 2009

metus, bendrovėje sumažėjus banketų skaičiams, pardavimų pajamos sumažėjo 13,8 proc. ir 35,5 proc. Didžiausias pardavimų intensyvumas buvo 2006 metais, kai pajamos viršijo 3 mln. Lt. Bendrasis pelnas tiriamu laikotarpiu kaip ir pardavimų apimtys mažėjo. Daugiausia padidėjo 2006 metais ir sudarė 723119,1 Lt., o 2007 metais lyginant su 2006 metais jis mažėjo iki -1,7 proc. Kitimo priežastį nulėmė pardavimo pajamų mažėjimas bei nedidelis savikainos padidėjimas. Lyginant santykinį pelningumo rodiklį, tiriamu laikotarpiu jis buvo pastovus ir kito ribose nuo -0,3 proc. iki 6,0 proc. Grynasis pelnas, tai vienas finansinių rodiklių, svarbių sprendžiant apie ūkio subjekto pelningumą. Grynasis pelningumas parodo kokią dalį nuo įmonės pardavimo pajamų sudaro pelnas. Grynasis pelnas per 2006-2008 m. mažėjo tolygiai, tik 2010 m. jau bendrovė turėjo 5625,7 Lt. nuostolį. Bazinis pokytis 2011 m. palyginus su 2006 m. padidėjo 213 procentais.

UAB „Dela“ restorano darbuotojai visuomet yra skatinami eiti kasmetinių atostogų, bet yra sudėtinga išleisti darbuotojus atostogų, nes padalinyje yra didelė darbuotojų kaita, todėl tie darbuotojai, kurie išdirbė ilgiau ir negauna norimų atostogų, jaučiasi diskriminuojami. Norint išleisti darbuotojus atostogų yra mainomasi darbuotojais su kitais Šiaulių apskrityje esančiais UAB „Dela“ restorano padaliniais.



3 pav. UAB „Dela“ padalinio sumokėti atostoginiai per 2006-2011 metus.

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis „Dela“ restorano darbo užmokesčio žiniaraščiu ir pelno (nuostolio) ataskaita.

3 paveiksle matomi atostoginių svyravimai. Akivaizdu, kad 2007 m. ir 2008 m. atostogų buvo išleista daugiau darbuotojų nei per visus likusius metus. 2007 m. atostoginių sumokėta 6556 Lt., o 2008 m. atostoginių sumokėta 7508 Lt., 1,14 karto didesne suma palyginus su 2006 m. Tokius atostoginių pokyčius lemia darbuotojų kaita. Atėję nauji darbuotojai turi pakankamai ilgai mokytis, kad įgytų

reikiamų įgūdžių. Per tą laikotarpį, darbuotojas jaučia koks krūvis darbe ir ar jį tenkina darbo užmokestis. Dauguma darbuotojų nepatenkinti darbo užmokesčiu – nutraukia darbo sutartį su UAB „Dela“. Senieji darbuotojai lieka be atostogų, nes reikia apmokėti kitą naujai atėjusį darbuotoją.

Nors UAB „Dela“ yra smulki bendrovė ir jos 2006-2011 m. veiklos rodikliai mažėjantys, bet bendrovė dirba pelningai. Bendrovė turi didelių sunkumų dėl darbuotojų kaitos. Didelė darbuotojų kaita bendrovę daro silpnesnę, nes prastėja aptarnavimo sąlygos.

2.2 UAB „Dela“ ir Lietuvos darbo užmokesčio lyginamoji analizė 2006-2011 metais

2.2.1 Darbo užmokesčio įvertinimas pagal regioną

UAB „Dela“ padalinys priklauso Šiaulių apskričiai, todėl svarbu paanalizuoti ir palyginti „Dela“ padalinį su Šiaulių apskrities įmonėmis.

13 lentelėje yra pateikta 2006-2011 m. vidutiniai UAB „Dela“ padalinio bruto ir neto darbo užmokesčio dydžiai litais. Vidutinis mėnesinis bruto ir neto darbo užmokesčiai didėjo iki 2009 m., jau nuo 2009 m. ėmė kristi ir tik 2011 m. pradėjo augti (žr. 13 lentelė).

13 lentelė

Vidutinis mėnesinis bruto ir neto darbo užmokestis, Lt

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis							
Darbuotojai	Metai	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Vadovai		1358	1205	1133	983	958	1038
Restorano darbuotojai		1095	1105	1007	933	920	932
Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis							
Darbuotojai	Metai	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Vadovai		1238	1144	1180	979	950	1024
Restorano darbuotojai		1028	1086	1073	950	937	949

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis „Dela“ bendrovės darbo užmokesčio žiniaraščių duomenimis.

Vadovų bruto ir neto darbo užmokesčiai nuo 2007 m. iki 2010 m. įskaitant ir 2010 metus buvo mažėjantys. 2007 m. palyginus su 2006 m. sumažėjo 11 proc. 2008 m. – 6 proc., o 2009 m. buvo didžiausias sumažėjimo tempas palyginus su kintamąja baze, kuris siekė 13,2 proc. 2009 m. direktoriaus ir gamybos vadovės bruto darbo užmokestis siekė vidutiniškai apie 983 Lt. 2010 m. palyginus su 2009 m. bruto darbo užmokestis mažėjo 97,5 proc., o 2011 m. jau matosi šioks toks pagyvėjimas ir bruto darbo užmokestis padidėjo 8,4 proc. Panaši situacija ir su neto darbo užmokesčiu kuomet 2007 m. sumažėjimo tempas siekė 7,6 proc., 2008 m. neto darbo užmokestis didėjo 103,1 proc.

ir padidėjimo tempas siekė 3,1 proc. 2009 m. buvo didžiausias mažėjimo tempas, kuris siekė 17 proc., o 2011 m. jau neto darbo užmokestis didėjo 107,8 proc.

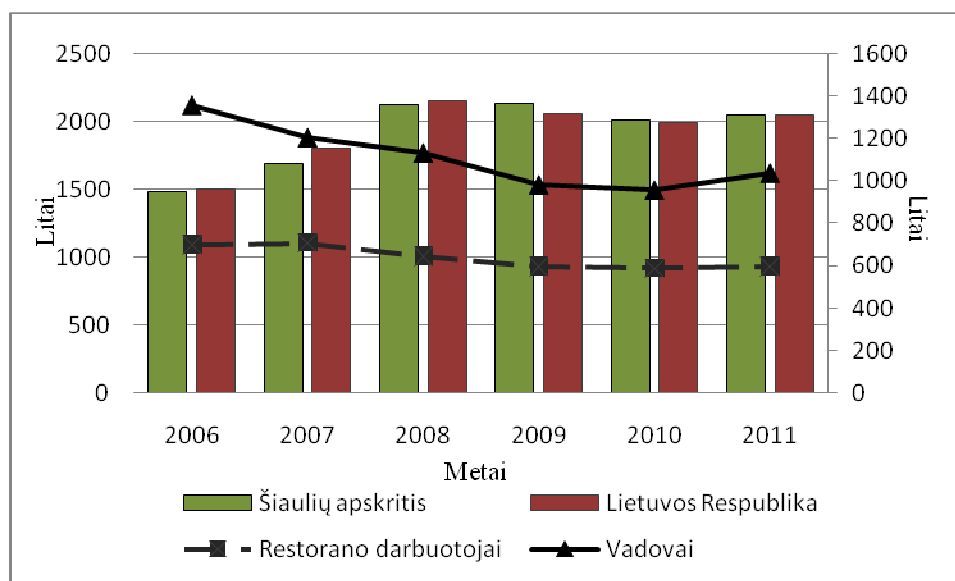
Restorano darbuotojų darbo užmokesčio situacija šiek tiek kitokia, 2007 m. palyginus su 2006 m. bruto darbo užmokestis didėjo 100,9 proc., tai sudarė 0,9 proc. 2008 m., palyginus su visais šešiais metais, buvo didžiausias sumažėjimas ir siekė 8,9 proc. 2010 m. darbo užmokesčiai mažėjo 98,6 proc, o jau 2011 m. bruto darbo užmokesčiai padidėjo. Panaši situacija buvo ir su neto darbo užmokesčiu, tik didesnis mažėjimas buvo 2009 m. 88,5 proc, ir tai sudarė 11,5 proc. 2007 m. neto darbo užmokestis buvo daugiausiai padidėjęs net 5,6 proc. 2011 m. padalinio darbuotojų bruto ir neto darbo užmokesčiai padidėjo vienodu tempu 1,3 proc.

Direktorius ir gamybos vadovės darbo užmokesčiai priklauso nuo to, kaip dirba UAB „Dela“ padalinys. Kadangi restorano apyvartos svyravo nevienodai, tai atlyginimai - ne vienodai. Direktorius dirba per du padalinius, todėl jo darbo užmokestis šiame padalinyje yra žemas.

Restoranui 2007 m. buvo pelningi metai, nes buvo užsakoma daug banketų, todėl ir atlyginimai analogiškai padidėjo. 2008-2010 m. situacija jau kitokia, nes užsakymų žymiai mažiau nei 2007 m., ir atlyginimai sumažėjo.

Svarbu įvertinti kiek „Dela“ bendrovės, kuri yra Šiaulių apskrityje, ir Šiaulių apskrities įmonių vidutiniai mėnesiniai brutto ir neto darbo užmokesčiai yra atitrūkę vienas nuo kito.

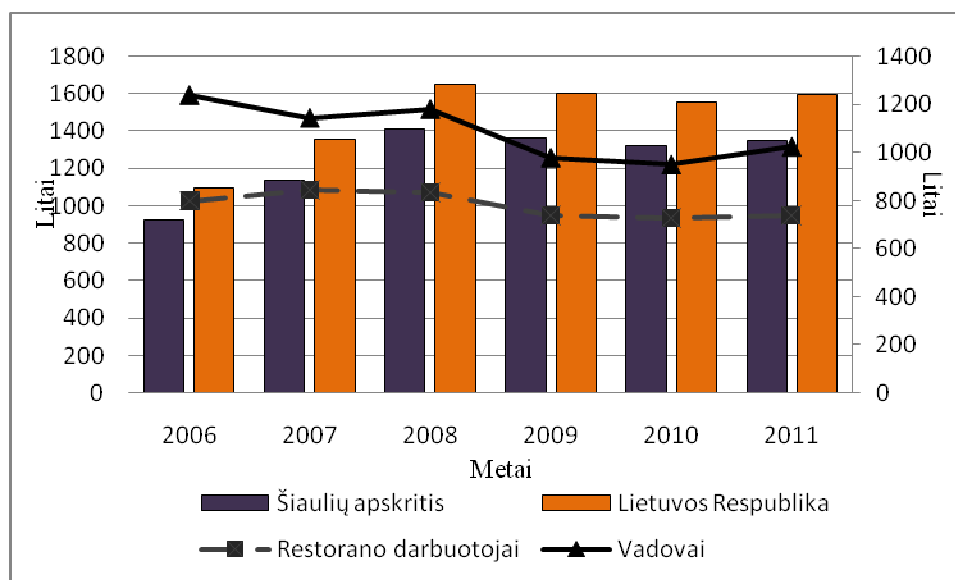
Matome labai didelį atotrūkį tarp darbo užmokesčių kur: UAB „Dela“ darbo užmokesčiai palyginus su Šiaulių apskrities darbo užmokesčiais yra maži. Šiaulių apskrityje jau nuo 2008 m. atlyginimai su mokesčiais siekė 1912 Lt., o tuo tarpu „Dela“ padalinio atlyginimai nuo 2007 m. iki 2011 m. mažėjo ir sudarė vidutiniškai 1014 Lt. Mažiausias algas gavo restorano darbuotojai, vidutiniškai apie 850 Lt., o didžiausias – vadovai, jų algos siekdavo apie 1112,5 Lt. (žr. 4 pav.). Bruto darbo užmokesčių skirtumas tarp Šiaulių apskrities ir „Dela“ padalinio siekia vidutiniškai 898,6 Lt.



4 pav. „Dela“ padalinio, Šiaulių apskrities ir Lietuvos Respublikos individualių įmonių vidutinis bruto darbo užmokestis 2006-2012 m.

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis „Dela“ bendrovės darbo užmokesčio žiniaraščių ir Statistikos departamento duomenimis.

2006-2011 m. vidutinis neto darbo užmokestis Šiaulių apskrityje siekė 1249,7 Lt. ir 2006 m. buvo pats mažiausias darbo užmokestis palyginus su likusiais penkeriais metais. 2006 m. „Dela“ padalinio vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis siekė 938,4 Lt.



5 pav. „Dela“ padalinio, Šiaulių apskrities ir Lietuvos Respublikos individualių įmonių vidutinis neto darbo užmokestis 2006-2012 m.

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis „Dela“ bendrovės darbo užmokesčio žiniaraščių ir Statistikos departamento duomenimis.

Pateiktame 5 paveikslėlyje matomas akivaizdus 2006 m. skirtumas tarp Šiaulių apskrities ir „Dela“ bendrovės darbo užmokesčių. 2006 metais restorano vadovai gavo daug didesnius atlyginimus nei per visą Šiaulių apskritį ir net Lietuvos mastu. Tarp „Dela“ padalinio ir Šiaulių apskrities neto darbo užmokesčių skirtumas siekia vidutiniškai 311,3 Lt. Tokį darbo užmokesčio skirtumą nulėmė restorano apyvartos. Matoma didelė diferenciacija tarp regiono darbo užmokesčių. Bendrovės darbo užmokesčiai yra daug mažesni ir tokią įtaką daro ne tik mažėjančios bendrovės pardavimų pajamos, bet ir pačios bendrovės esama darbo organizavimo politikos problema.

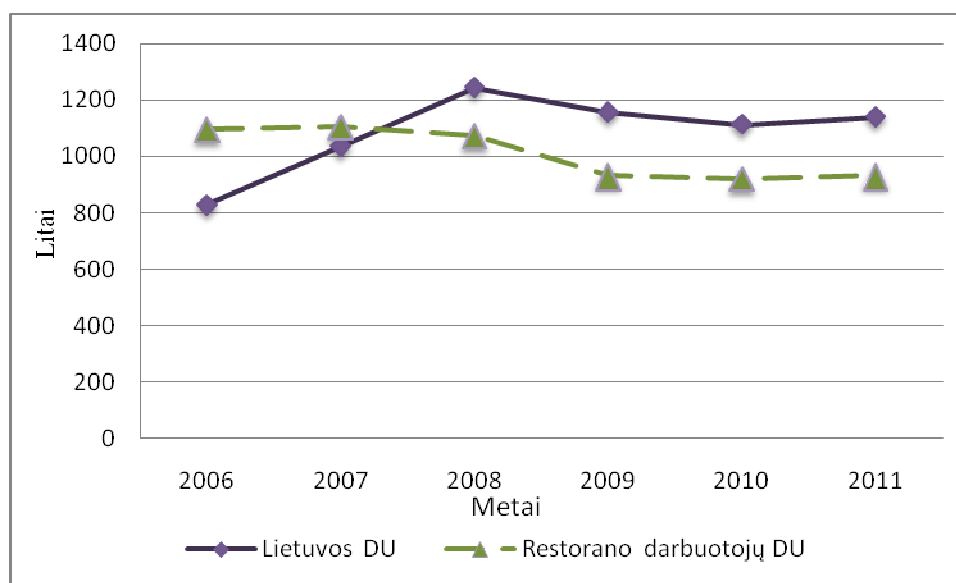
Vidutinis vadovų bruto ir neto darbo užmokesčio mažėjimas yra spartesnis palyginus su vidutiniu darbuotojų bruto ir neto darbo užmokesčiais. Bruto bazinis pokytis siekia -0,24 proc., o neto bazinis pokytis siekia -0,17 proc. Lyginant vadovų ir Šiaulių apskrities darbo užmokesčius, Šiaulių apskrities bruto darbo užmokestis sparčiai didėja ir bazinis pokytis 2006-2011 m. siekia 0,38 proc., o neto siekia 0,46 proc. Šiaulių apskrities ir Lietuvos Respublikos vidutiniai neto ir bruto darbo užmokesčių augimo tempai beveik vienodi. Šiaulių apskrities bruto darbo užmokesčio bazinis pokytis siekia 0,38 proc., o Lietuvos respublikos 0,37 proc. – didėja šiek tiek lėčiau. Lyginant UAB „Dela“ vadovų, darbuotojų, Šiaulių apskrities ir Lietuvos Respublikos individualių įmonių bruto ir neto darbo užmokesčius, didžiausias mažėjimo bazinis pokytis matomas vadovų, o sparčiausiai darbo užmokestis augo Lietuvos Respublikoje ir Šiaulių apskrityje.

Įvertinus darbo užmokestį pagal regioną (imtos visos Lietuvos individualios įmonės), UAB „Dela“ padalinio bruto ir neto darbo užmokesčiai skyrėsi nuo visos Lietuvos ir Šiaulių apskrities darbo užmokesčių. Didžiausias vadovų bruto ir neto darbo užmokesčių didėjimo tempas buvo 2011 m. ir siekė 108,4 proc. ir 107,8 proc. Šiaulių apskrities ir UAB „Dela“ padalinio bruto darbo užmokesčio skirtumas siekė 898 Lt., o neto darbo užmokesčio skirtumas buvo 311 Lt. Tokį darbo užmokesčio pakilimą nulėmė restorano apyvartos bei netinkamas darbo sistemos taikymas.

2.2.2 Darbo užmokesčio įvertinimas pagal šaką ir profesiją

Darbo užmokestį vertinant pagal šaką buvo pasirinkta UAB „Dela“ padalinio restorano vidutinis bruto darbo užmokestis ir Lietuvos apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veiklos vidutinis bruto darbo užmokestis. 2006 m. ir 2007 m. UAB „Dela“ restorano bruto darbo užmokestis su priedais buvo didesnis nei Lietuvos apgyvendinimo ir maitinimo įmonėse (žr. 6 pav.). 2006 m. skirtumas sudarė 267 Lt., 2007 m. skirtumas buvo jau mažesnis ir siekė 71 Lt., nes Lietuvos darbo užmokestis pastaraisiais metais didėjo 124,9 proc. 2008 metai ne tik pasaulio ekonomikai, bet ir Lietuvai buvo įtempti ir itin sudėtingi. Vidutinis darbo užmokestis 2008 metais toliau didėjo, tačiau, mažėjant

darbuotojų poreikiui, jo augimas lėtėjo, ypač privačiajame sektoriuje. 2008 m. Lietuvoje darbo užmokestis buvo didžiausias ir siekė 1243 Lt., o „Dela“ padalinio bruto darbo užmokestis palyginus su kintamąja baze sumažėjo 2,9 proc. 2008 m. paskutinį ketvirtį darbo užmokestis Lietuvoje ėmė mažėti ir jau 2009 m. sumažėjimo tempas siekė 7,1 proc., o UAB „Dela“ padalinio bruto darbo užmokestis taip pat sumažėjo 13,0 proc. 2010 m. vis dar mažėjo vidutinis bruto darbo užmokestis ir užimtųjų skaičius. Atsargūs namų ūkių ateities lūkesčiai skatino taupyti, šitaip buvo ribojamas privatus vartojimas. Lietuvos darbo užmokesčio mažėjimo tempas siekė 3,7 proc., „Dela“ restorano – 1,4 proc. 2011 m. privatus vartojimas didėjo visus metus gerėjant padėčiai darbo rinkoje. Nedarbo lygis mažėjo, užimtųjų daugiausiai padaugėjo paslaugų sektoriuje ir pramonėje. Todėl ir Lietuvoje ir „Dela“ restorane darbo užmokesčiai didėjo 102,4 proc., ir 101,3 proc., padidėjimo tempas siekė 2,4 proc. ir 1,3 proc.

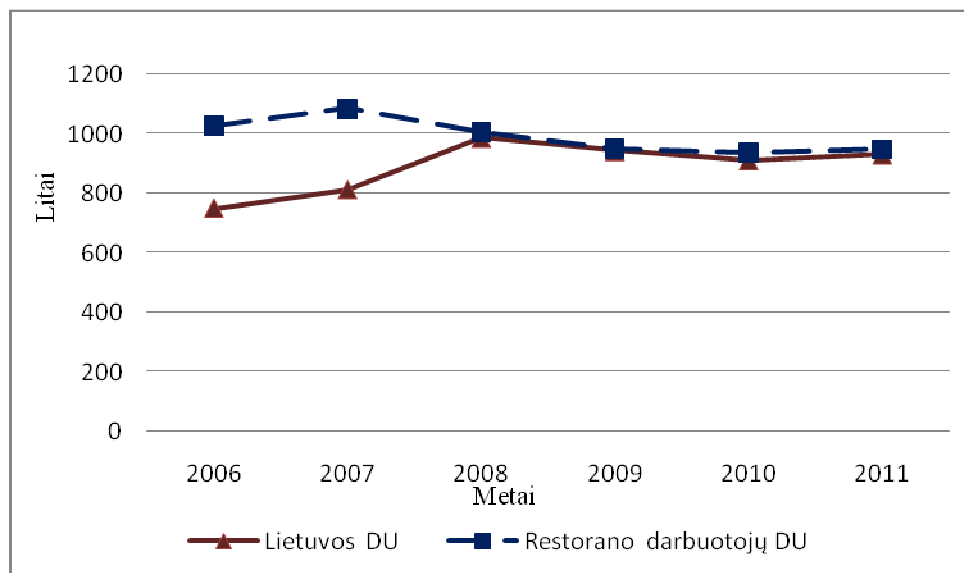


6 pav. UAB „Dela“ restorano ir Lietuvos apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veiklos bruto darbo užmokestis.

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis UAB „Dela“ darbo užmokesčio žiniaraščių ir Statistikos departamento duomenimis.

Analizuojant UAB „Dela“ padalinio vidutinį mėnesinį neto darbo užmokestį ir Lietuvos apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veiklos vidutinį neto darbo užmokestį (žr. 7 pav.) pastebima, kad iki 2008 m. Lietuvos darbo užmokesčiai didėjo, o nuo 2008 m. neto darbo užmokesčiai mažėjo. Visų „Dela“ restorano darbuotojų darbo užmokesčiai iki 2007 m. didėjo, o nuo 2007 m. ėmė tolygiai mažėti.

Statistikos departamentas nepateikė 2006 metų duomenų, bet galima numanyti, kad neto darbo užmokestis galėjo siekti apie 700 Lt. „Dela“ padalinio darbuotojų neto darbo užmokestis per visus šešerius metus buvo didžiausias. 2007 m. restorano, palyginus su Lietuvos įmonių darbo užmokesčiu, skirtumas siekė iki 273 Lt., o 2009 m. - tik 7 Lt.



7 pav. UAB „Dela“ restorano ir Lietuvos apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veiklos neto darbo užmokesčio dinamika.

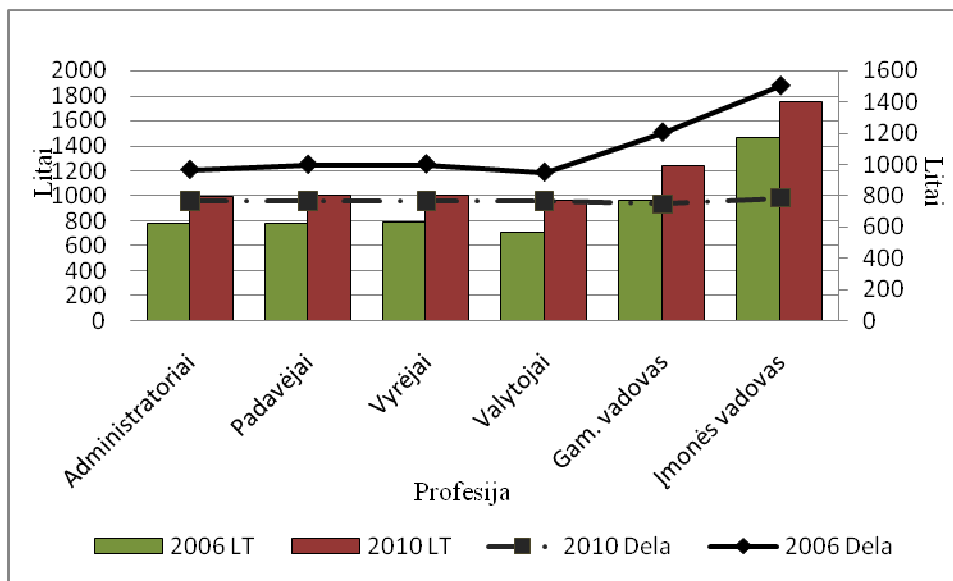
Šaltinis: sudaryta autorės remiantis UAB „Dela“ darbo užmokesčio žiniaraščių ir Statistikos departamento duomenimis.

2008 m. Lietuvos neto darbo užmokestis vis dar didėjo ir padidėjimo tempas sudarė 21,4 proc., o tuo tarpu „Dela“ padalinio neto darbo užmokestis mažėjo ir sumažėjimo tempas siekė 7,3 proc. 2009 m. Lietuvos darbo užmokestis jau mažėjo 95,5 proc., o „Dela“ padalinio darbo užmokestis mažėjo 94,3 proc. palyginus su 2008 m. Mažėjantis restorano darbuotojų neto darbo užmokestis susilygino su Lietuvos apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų darbuotojų neto darbo užmokesčiais. Tokio užmokesčio mažėjimo priežastis – bendrovė nuo 2008 m. pradėjo mokėti minimalų darbo užmokestį. Žymiai sumažėjus banketų skaičiui darbuotojai nebegaudavo tokių priedų, kaip gaudavo 2006-2007 metais. Todėl ir pavaizduotame 8 paveiksle matomas akivaizdus neto darbo užmokesčio mažėjimas.

Lietuvos Statistikos departamentas vidutinį bruto darbo užmokestį pagal profesiją pateikia tik kas ketverius metus. Paimtas laikotarpis 2006 m. ir 2010 m. atspindi ir UAB „Dela“ restorano (žr. 8 pav.), ir Lietuvos duomenis.

Labai didelis skirtumas matomas tarp Lietuvos maitinimo ir apgyvendinimo įmonių ir UAB „Dela“ padalinio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio. Lietuvoje 2010 m. darbo užmokesčiai didėjo palyginus su 2006 m., o „Dela“ restorano bruto darbo užmokesčiai buvo mažesni už 2006 m., išskyrus valytojų. Valytojoms „Dela“ restorane darbo užmokestis padidėjo 0,8 proc. (palyginus su kintamąja baze), o tuo tarpu visoje šalyje didėjimo tempas siekė 135,4 proc. Lietuvoje, kitų profesijų atstovų, darbo užmokesčiai palyginus su 2006 m. didėjo: gamybos vadovų didėjo 129,1 proc., įmonės direktorių – 118,9 proc., vyrėjų – 126,3 proc., padavėjų – 129,5 proc., administratorių – 126,8 proc. „Dela“ bendrovėje 2010 m. palyginus su 2006 m. bruto darbo užmokestis mažėjo: administratorių –

99,1 proc., padavėjų – 95,8 proc., vyrėjų – 95,5 proc., gamybos vadovo – 77,2 proc. ir įmonės vadovo mažėjimo tempas siekė 65,2 proc.



8 pav. UAB „Dela“ ir Lietuvos vidutinis mėnesinis bruto užmokestis pagal profesiją.

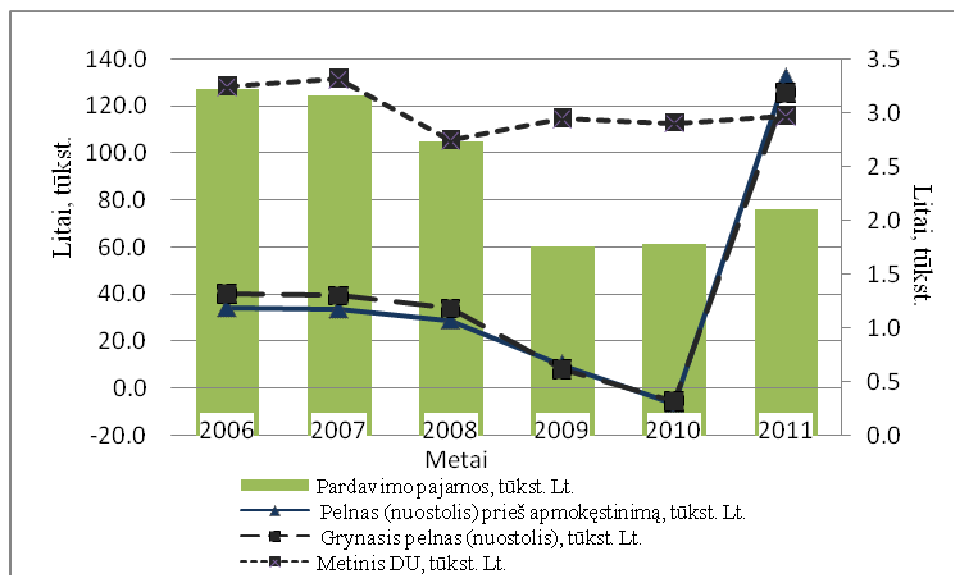
Šaltinis: sudaryta autorės remiantis 2006 m. ir 2010 m. Statistikos departamento duomenimis bei darbo užmokesčio žiniaraščiais.

2010 m. atsigaunant pasaulio ir Lietuvos ekonomikai, didėjo ir darbo užmokesčiai. Šiaulių apskrityje mažėjančius darbo užmokesčius salygojo verslininkų sprendimai optimizuojant verslo sąnaudas. Taip pat UAB „Dela“ darbuotojų atlyginimai mažėjo, nes kasmet iki 2011 m. mažėjo bendrovės pardavimų pajamos.

UAB „Dela“ padalinio bruto darbo užmokestis 2006 m. ir 2007 m. buvo didžiausi lyginant su tų pačių metų vidutiniu Lietuvos darbo užmokesčiu ir didėjimo tempas siekė 0,9 proc. Neto darbo užmokestis buvo taip pat vienas iš didžiausių per 2006-2008 m., nors pačiame padalinyje nuo 2007 m. darbo užmokestis mažėjo, ir 2008 m. mažėjimo tempas siekė 92,7 proc. Darbo užmokestis pagal profesiją lyginant tik 2006 m. ir 2010 m. vidutiniškai Lietuvos mastu darbo užmokesčiai didėjo visų apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriaus darbuotojams. Didžiausias padidėjimo tempas buvo padavėjų 29,6 proc., valytojų 35,4 proc., gamybos vadovų 29,2 proc. UAB „Dela“ darbuotojų darbo užmokesčiai 2010 m. palyginus su 2006 m. mažėjo ir didžiausias mažėjimo tempas buvo gamybos vadovo 77,2 proc., įmonės vadovo 65,2 proc. UAB „Dela“ restorano bruto ir neto darbo užmokesčių mažėjimas bei didėjimas pagal šaką ir profesiją yra susijęs ne tik su nereguliariomis išmokomis – premijomis, priedais, priemokomis, bet ir dėl Pasaulio finansų rinkos krizės, kuri pasiekė ir Lietuvą.

2.3 UAB „Dela“ darbo užmokesčio vertinimas bendroje įmonės veiklos rezultatuose

UAB "Dela" vertikali pelno (nuostolio) analizė, kuri pateikta 15 priede, rodo, kad 2006-2011 m. didžiausią įtaką pelningumui darė savikaina. Nuo 2006 iki 2011 metų savikainos lyginamasis svoris pardavimuose išaugo nuo 77,5 proc. iki 81 proc., t.y. 3,5 punkto. Padidėjusi savikaina neigiamai veikė bendrąjį pelną. Tiriamu 2006-2011 m. laikotarpiu savikainos lyginamajam svoriui išaugus 3,5 proc., bendrojo pelno dalis pardavimuose sumažėjo taip pat 3,5 punkto - nuo 22,5 iki 19 proc. Nuo 2009 metų įmonės bendrasis pelnas (nuostolis) ėmė mažėti. Didėjanti pardavimų savikaina dažniausiai neigiamai veikia visus įmonės pelningumo rodiklius ir yra rimtas signalas įmonei. Tuo tarpu veiklos pelnas tiriamu laikotarpiu išaugo nuo 1,7 proc. iki 2,2 proc., t.y. 0,5 punktais. Tačiau 2009 ir 2010 metais ryškus sumažėjimas atitinkamai 1,2 ir -0,2 punkto. Pokyčius iš esmės lėmė sudėtinga situacija rinkoje. Tad įmonė turėjo imtis veiklos optimizavimo sprendimų. Tad jau nuo 2009 m. veiklos sąnaudos ėmė mažėti ir 2011 m. siekė 16,9 proc. Tiriamu laikotarpiu jos sumažėjo 3,9 punkto.



9 pav. UAB „Dela“ padalinio pardavimų ir grynojo pelno (nuostolio) palyginimas per 2006-2011 metus.

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis „Dela“ padalinio pelno (nuostolio) ataskaita.

Finansinė ir investicinė veikla per visą analizuojamą laikotarpį, išskyrus 2011 metus, buvo nuostolinga. 2006 metais ji sudarė (-0,6) proc. visos pardavimų apimties, o 2009 metais - (-0,7) proc. Tai neigiamai veikė grynąjį pelną. UAB "Dela" neturėjo nei pajamų nei sąnaudų iš kitos veiklos, išskyrus 2009 metus, kai pajamos iš kitos veiklos siekė 0,1 proc. 2006-2011 metais bendrovė nepatyrė netekimų bei pagautės. Tad šie Pelno (nuostolio) ataskaitos straipsniai įtakos grynojo pelno lyginamajam svoriui pardavimuose santykinai neturėjo. Iš 9 paveikslo matyti, kad „Dela“ bendrovės

grynojo pelno sudedamoji dalis pardavimuose nuo pelno prieš apmokestinimą dalies skyrėsi kiek daugiau nei 1 proc. nuo visos pardavimų apimties.

Grynojo pelno dalis pardavimuose per analizuojamą laikotarpį padidėjo 4,8 punkto, t.y. nuo 1,2 proc. iki 6 proc. Grynojo pelno augimui įtaką darė sumažėjusios veiklos sąnaudos. Tačiau didėjanti pardavimų savikaina neigiamai įtakojo grynąjį pelną.

Atlikus įmonės darbuotojų darbo užmokesčio ir pelno nuostolio ataskaitos analizę būtina iširti kaip darbo užmokesčiai, įmonės pelnas ir įmonės išlaidos tarpusavyje sąveikauja. Tokiu būdu atliekama koreliacinė analizė ir atsakoma į klausimą: ar yra ryšys tarp pardavimo pajamų ir darbo užmokesčio, ar yra ryšys tarp pardavimo išlaidų ir darbo užmokesčio, kokia jo kryptis ir stiprumas, ar regresija konkretizuoja ryšio formą? Dviejų požymių ryšys gali būti tiesioginis ir atvirkštinis. Jeigu didėjant vieno požymio reikšmėms, kito požymio reikšmė mažėja - ryšys atvirkštinis.

Gautos koreliacijos koeficientas r parodo, koks ryšys tarp kintamųjų, kokia kryptis, stiprumas. Pagal apskaičiuotą pardavimo pajamų ir darbo užmokesčio koeficientus matomas $r = 0,626$ – ryšys pastebimas (žr. 6 priedas). Determinacijos koeficientas R^2 , rodo, kiek procentų bendrosios variacijos galima paaiškinti faktorinio požymio kitimu. Šiuo atveju pardavimo pajamos bendrovėje lemia darbuotojų darbo užmokesčio kitimą 39 procentais ($R^2 = 0,39$), o likę 61 proc. lemia kiti veiksniai.

Gautos regresijos lygties koeficientas prie x rodo, kiek pasikeis rezultatinis požymis, faktoriniam pasikeitus 1 vienetu. Gauta formulė atrodo taip:

$$y = 0,0094x + 94,94.$$

Interpretavimas šios lygties būtų toks: jei pardavimų pajamos lygios nuliui, tai darbo užmokestis bus lygus 0,0094 tūkst. Lt. Pajamoms padidėjus 1000 Lt., darbo užmokestis turėtų išaugti 95 Lt.

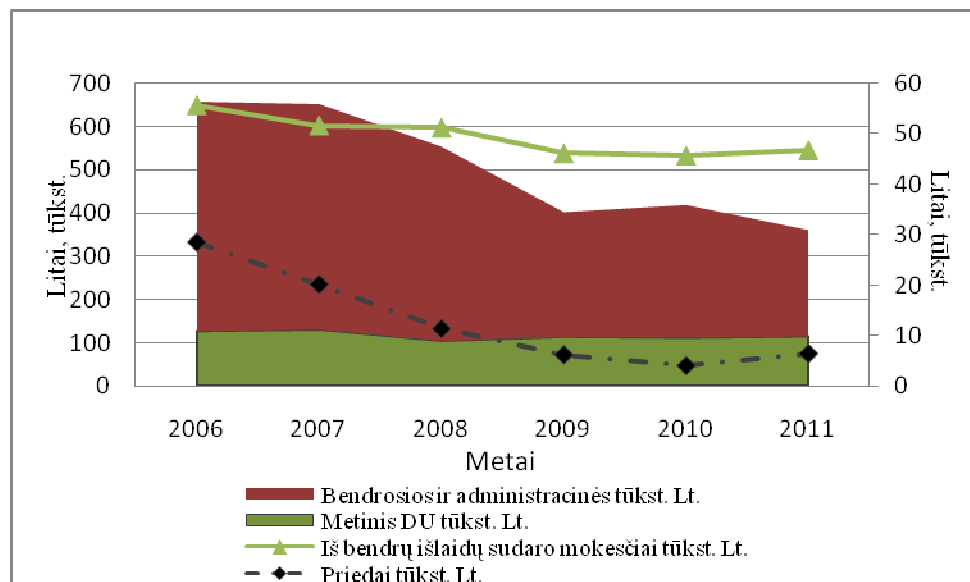
Pagal apskaičiuotą išlaidų ir darbo užmokesčio koeficientus matomas $r = 0,633$ – ryšys pastebimas. Gautas determinacijos koeficientas R^2 parodo, kad išlaidos bendrovėje lemia darbuotojų darbo užmokesčio kitimą 40 procentais ($R^2 = 0,40$), o likę 60 proc. lemia kiti veiksniai. Gautas regresijos lygties koeficientas prie x rodo, kiek pasikeis rezultatinis požymis, faktoriniam pasikeitus 1 vienetu. Formulė atrodo taip:

$$y = 0,013x + 93,45.$$

Interpretavimas lygties yra toks: jei pardavimo išlaidos lygios nuliui, tai darbo užmokestis bus lygus 0,013 tūkst. Lt. Išlaidoms padidėjus 1000 Lt., darbo užmokestis padidėtų 93,5 Lt.

Išanalizavus pardavimo pajamų ir darbo užmokesčio ryšį, norima išanalizuoti kaip kinta metinis darbuotojų darbo užmokestis, priedai bei mokesčiai palyginus su UAB „Dela“ restorano išlaidomis. Imant iš UAB „Dela“ pelno (nuostolių) ataskaitos eilutę *bendrosios ir administracinės*

išlaidos ir lyginant su darbuotojų metiniais darbo užmokesčiais, priedais bei kokią dalį iš išlaidų sudaro mokesčiai, matomas rezultatas 10 paveikslėlyje. Bendros ir administracinės išlaidos kas metai mažėjo, didžiausias mažėjimo tempas matomas 2009 m. kai siekė 64,2 proc. Palyginus 2006-2011 m. bazinis pokytis siekė 0,54 proc. Per visus šešerius metus mažėjant bendroms išlaidoms, darbuotojų darbo užmokesčiai beveik nekito. Šiek tiek didesni pakitimai matomi 2007 m. ir 2009 m., bazinis pokytis siekė 10 proc.



10 pav. UAB „Dela“ padalinio darbuotojų darbo užmokesčiai bendrovės išlaidose.
Šaltinis: sudaryta autorės remiantis „Dela“ padalinio pelno (nuostolio) ataskaita.

Darbo užmokestis tokioms administracinių išlaidų pokyčiams 2009 m. įtakos neturėjo. Nuo 2007 m. sumažėjo pastato nuomos kaina, buvo atskirai įkurtas marketingo skyrius, kuris rūpinosi visų padalinių reklama, tad padaliniais nebereikėjo atskirai rūpintis reklama.

Priedai labai sparčiai kito nuo 2006 m. iki 2009 m. 2009 m. palyginus su 2006 m. baziniais metais mažėjimo tempas siekė 21,8 proc. 2011 m. palyginus su baziniais 2006 m. pokytis siekė 0,77 proc. Iš visų išlaidų sumos nemaža dalis sudaro mokesčiai. 2011 m. palyginus su 2006 m. bazinis pokytis sudarė 0,16 proc. 2011 m. bendroms išlaidoms siekiant 245649 Lt., mokesčių siekė 46850 Lt. ir mokesčiai sudarė 19,1 proc. visų šių išlaidų. 2009 m. iš turimų išlaidų sumos mokesčiai sudarė 16,1 proc.

Darbo užmokestis neturi įtakos bendrųjų ir administracinių išlaidų kitimui. Per visus 2006-2011 m. sparčiai kintant mokesčiams, priedams bei mažėjant išlaidoms, darbo užmokestis visiškai nekito, nes darbuotojų skaičius buvo praktiškai toks pats, nežiūrint į tai, kad darbuotojų kaita buvo didelė.

Išanalizavus pardavimo pajamų ir išlaidų svarbą darbo užmokesčiui, būtina išnagrinėti žmogiškąjį kapitalą - darbuotojus. Žmogiškasis kapitalas, tai darbuotojų sugebėjimai, žinios, įgūdžiai padedantys padidinti produkcijos apimtį ir pajamas, o tam, kad darbuotoją apmokinti bendrovė patiria įvairias išlaidas. Todėl norima išsiaiškinti ar efektyviai naudojamas darbuotojų darbas t.y. ar kiekvienas darbuotojas įdeda į bendrovę tokį indėlį, kokį galėtų.

Siekiant įvertinti, kaip pajamų apimtį lemė kintantis darbuotojų skaičius, atliekama darbo našumo analizė. Našumas yra labai svarbus visoms analizuojamoms įmonėms, nes jis yra įmonės sėkmės rodiklis (žr. 14 lentelė).

14 lentelė

Pajamų, darbuotojų skaičiaus ir darbo našumo kitimas 2006 - 2011 metais

Rodikliai	Metai						Bazinis pokytis Lt., lyginant 2011 m. su 2006 m.	Bazinis pokytis proc., lyginant 2011 m. su 2006 m.
	2006	2007	2008	2009	2010	2011		
Darbuotojų skaičius, vnt	12	11	11	10	10	10	-2	-16.667
Pardavimų pajamos, Lt	3213151.6	3158691.4	2723009.9	1756405.4	1782470.5	2102446.6	-1110705	-34.567
Darbo našumas, Lt	267762.6	287153.8	247546.4	175640.5	178247.1	210244.7	-57518	-21.481
Vidutinis valandinis darbuotojo išdirbis, Lt	121.9	131.5	113.3	80.4	81.6	96.3	-25.7	-21.05

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis UAB „Dela“ duomenimis.

Dėl didelės darbuotojų kaitos yra sumažinamas darbo našumas, pabloginama paslaugų kokybė, sutrinka gamybos ritmas, darbo organizavimas. Daug laiko skiriama darbuotojų atleidimui, įdarbinimui, naujų darbuotojų ruošimui, todėl siekiama apskaičiuoti darbo našumą.

Atlikus darbo našumo rodiklių analizę išsiaiškinta, kad 2007 metais lyginant su baziniais metais UAB „Dela“ pajamos mažėjo 98,3 proc., o tai lėmė darbuotojų skaičiaus mažėjimas, mažėjanti darbų apimtims. Darbuotojų skaičius per nagrinėjamą laikotarpį sumažėjo dviem darbuotojais, tai yra 16,7 procentais. Mažėjant pajamoms, mažėjo ir darbuotojų skaičius. Pardavimų pajamos per 2006-2011 m. sumažėjo 34,6 proc. Darbo našumas per analizuojamą laikotarpį svyravo. 2007 m. pajamos mažėjo lėčiau, o darbo našumas sparčiai didėjo. Iki 2009 m. pajamoms mažėjant - darbo našumas mažėjo, o nuo 2010 m. – didėjo. 2009 m. Šiauliuose įkurtas dar vienas UAB „Dela“ padalinys. Bendrovė turėjo įdarbinti naujus darbuotojus, kurių darbo našumas dėl darbo sudėtingumo ir įgūdžių stokos pradžioje buvo labai žemas, o 2010 m. darbuotojų kvalifikacijos lygis ėmė kilti ir darbo našumas šiek tiek kilo.

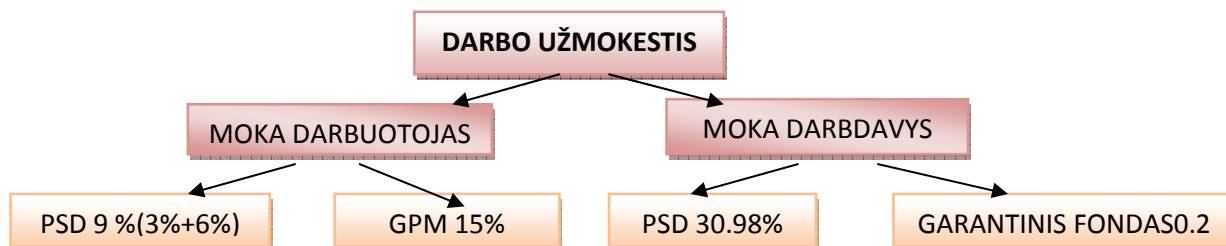
Per tiriamą laikotarpį darbo našumo kitimas buvo minusinis (-21,5 proc.). Vidutinis vieno darbuotojo išdirbis lyginant 2011 m. su 2006 m. kito 21,1 proc. Mažiausias išdirbis pasiektas 2009 m. 80,4 Lt per valandą, o didžiausias vieno darbuotojo išdirbis pasiektas 2007 m. 131,5 Lt. per valandą. Mažėjantis darbo našumas tai ženklas, kad darbo išteklių bendrovėje yra nepakankamai efektyviai naudojami, o darbo našumo mažėjimui įtakos turi darbuotojų kaita. Padidėjęs vieno darbuotojo išdirbis reiškia, kad darbuotojas parduoda daugiau paslaugų ar patiekalų per valandą laiko.

Pagal UAB "Dela" vertikalią Pelno (nuostolio) ataskaitos analizę galime padaryti išvadą, kad bendrovė dirba pelningai, absoliuti pelno reikšmė linkusi didėti. Pagal apskaičiuotas pardavimo pajamas, išlaidas ir darbo užmokesčių koeficientus matomas koreliacijos koeficientas rodo, kad ryšiai tarp pajamų ir darbo užmokesčio bei išlaidų ir darbo užmokesčio yra pastebimi. Darbo užmokestis bendroje ir administracinėse išlaidose kito tolygiai. Buvo pastebimas didelis bendrų ir administracinių išlaidų pokytis, kai visų analizuojamų metų bazinis pokytis siekė 0,54 proc. Per tiriamus 2006-2011 metus darbo našumo kitimas buvo neigiamas ir siekė -21,5 procentus. Darbo našumo mažėjimui turėjo įtakos darbuotojų kaita, naujų darbuotojų mokymas.

2.4 Su darbo santykiais susijusių mokesčių analizė

2.4.1 UAB „Dela“ darbuotojų pagrindinės veiklos darbo užmokesčio mokesčiai

2006-2011 metų laikotarpyje Lietuvoje daug kas pasikeitė: įstatymai ir jų pataisos (papildymai), įvesti nauji mokesčiai, keitėsi darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos ir pan. Daug gyventojų (darbuotojų) emigravo iš Lietuvos, nes tapo nepakeliamos sąlygos dirbti ir gyventi. Darbo užmokesčiui didelę įtaką daro ekonominis nuosmūkis. Tam, kad išbristi iš „krizės“ imtasi tam tikrų veiksmų, kurie nelabai džiugina pačius gyventojus, tai mokesčių didinimas ir darbo užmokesčių mažinimas. Prieš darbuotojui gaunant darbo užmokestį yra išskaičiuojami įvairūs mokesčiai, tokie kaip, socialinio draudimo mokestis, garantinio fondo mokestis, gyventojų pajamų mokestis. Tokioje kaip UAB „Dela“ darbuotojams yra išmokami ir priedai, tad paanalizuosime, kiek padalinys sumoka ne tik mokesčių per metus (žr. 11 pav.), bet ir kiek turėtų sumokėti mokesčių iš priedų į Valstybės biudžetą.



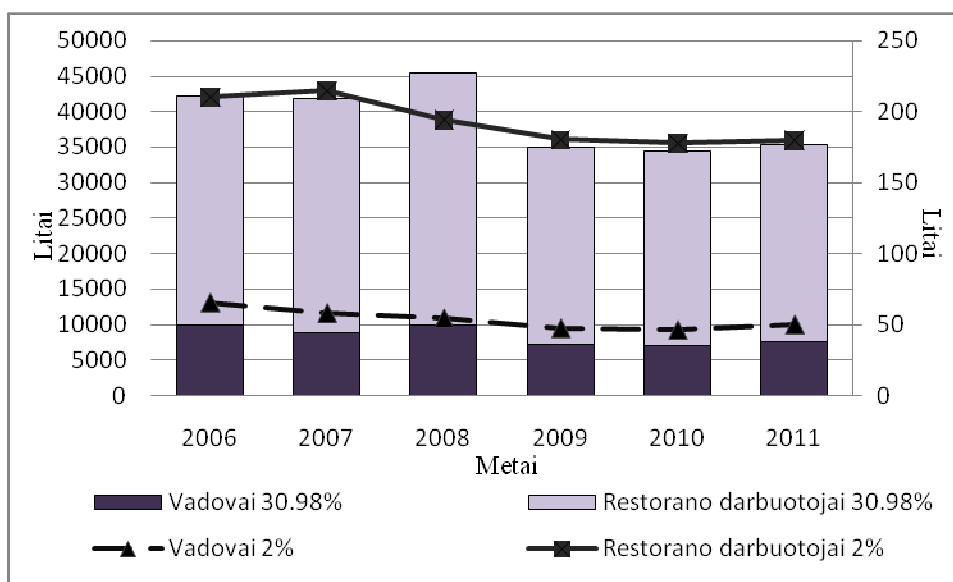
11 pav. UAB „Dela“ darbo užmokesčio mokesčių struktūra.

Šaltinis: sudaryta autorės.

Bendrovės darbuotojų užmokesčio žiniaraštyje turi būti įrašomi išskaitymai iš samdomų darbuotojų darbo užmokesčio: gyventojų pajamų mokestis, socialinio ir sveikatos draudimo įmokos, asmens draudimo įmokos, mokėjimai vaikų ar tėvų išlaikymui. Bendrovės gyventojų pajamų mokestis išskaičiuojamas iš darbuotojui apskaičiuotos darbo užmokesčio sumos. Jei darbuotojui tai vienintelė darbovietė, jis turi teisę pasinaudoti neapmokestinamuoju pajamų dydžiu (NPD). Jei darbuotojas dirba keliose darbovietėse, jis pats turi pasirinkti, kurioje darbovietėje bus taikoma ši lengvata. Bendrovė privalo išskaičiuoti iš darbuotojų darbo užmokesčio 9 proc. valstybinio socialinio draudimo (VSD) įmokas ir pervesti jas į Valstybinio socialinio draudimo fondo sąskaitą (Sodra). Bendrovė už kiekvieną darbuotoją iš įmonės lėšų turi sumokėti nuo priskaičiuotos darbo užmokesčio sumos apie 30 proc. socialinio draudimo įmokas. Šios įmokos taip pat įrašomos į darbo užmokesčio apskaitos žiniaraštį ir įskaitomos į bendrovės išlaidas. Nors ir UAB „Dela“ padalinys yra mažas, bet turi uždirbti darbuotojams darbo užmokesčius, sumokėti mokesčius valstybei, tiekėjams ir kitiems skolintojams.

Bendrovė iš savo pusės už kiekvieną darbuotoją turi sumokėti socialinio draudimo įmokas ir įmokas į garantinį fondą (žr. 12 pav.).

Iš UAB „Dela“ padalinio į socialinio draudimo fondą daugiausiai buvo sumokėta 2008 m. 45535,3 Lt., o 2007 m. 41803,3 Lt. socialinio draudimo įmokos palyginus su kintamąja baze padidėjo 8,9 proc. Vėliau padidėjimas buvo 2011 m. 2,7 proc., ir sudarė 35364,6 Lt. 2009 m. socialinio draudimo įmokos sumažėjo 23,2 proc. ir palyginus su 2008 m. skirtumas sudarė 10546,5 Lt.



12 pav. UAB „Dela“ padalinio sumokėta socialinio draudimo įmokų ir garantinio fondo mokesčių už darbuotojų pagrindinės veiklos darbo užmokesčių.

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis „Dela“ padalinio darbo užmokesčio žiniaraščių.

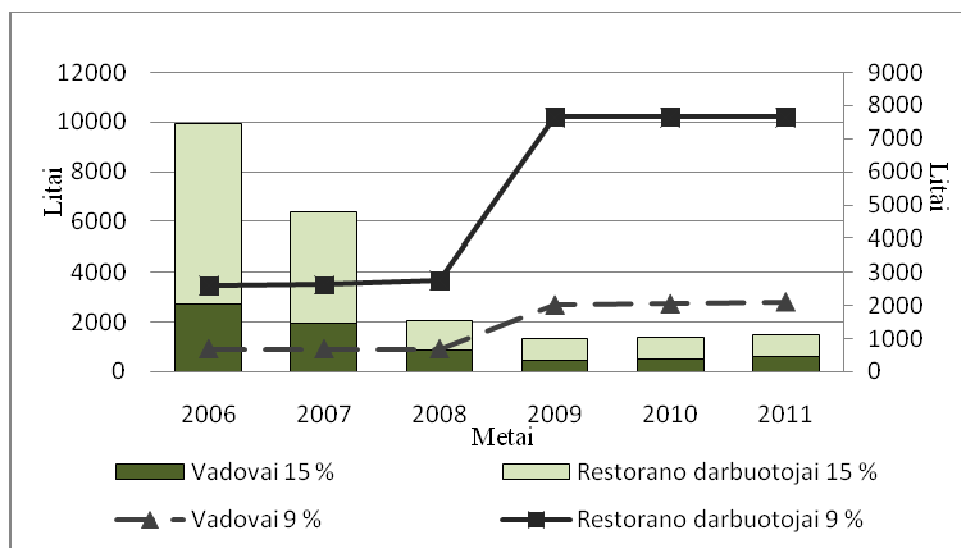
Iš restorano darbuotojų darbo užmokesčių į socialinio draudimo fondą daugiausiai buvo sumokėta 2008 m., kai įmokos padidėjo 8,2 proc., 2007 m. padidėjo 2 proc., o 2011 m. palyginus su kintamąja baze – 1,2 proc. 2009 m. palyginus su 2008 m. įmokos sumažėjo 22,2 proc.

Iš vadovų darbo užmokesčių 2008 m. buvo padidėję 11,8 proc. pajamų į socialinio draudimo fondą, 2011 m. – 8,3 proc. 2009 m. palyginus su kintamąja baze į socialinio draudimo fondą įplaukų mažėjo 73,2 proc.

Mokestis į garantinį fondą didžiausias per visus metus buvo 2011 m. kai siekė 229,64 Lt. ir nuo 2010 m. padidėjęs 2,7 proc. Mažiausiai į Valstybės biudžetą įplaukė 2010 m. 223,7 Lt. Restorano darbuotojų darbo užmokestis, nuo kurių mokamos pajamos į garantinį fondą, 2007 m. palyginus su kintamąja baze didėjo 102 proc. 2008 m. mažėjo 90,5 proc. ir tai sudarė 9,5 proc. Iš vadovų sukauptų metinių darbo užmokesčių, padidėjimas matomas 2011 m. iki 8,3 proc, 2009 m. palyginus su 2008 m. sumažėjimo tempas sudarė 12,8 proc.

Nuo 2009 m. gyventojų pajamų mokestis mokamas darbuotojų, kuris buvo 15 proc. atskaičiuotas nuo darbo užmokesčio, nekito visus tris metus. Tokia pat situacija ir su socialiniu draudimu, kai 2009 m. privalomas socialinis draudimas buvo padidintas 6 procentais ir jau sudarė 9 proc. nuo darbuotojų darbo užmokesčio.

2006 m. gyventojų pajamų mokesčio buvo sumokėta daugiausiai ir siekė 9918 Lt. Daugiausia Valstybė prarado 2008 m., kuomet mokesčio mažėjimo tempas siekė 32,3 proc. (žr. 13 pav.). Nors 2010 m. ir 2011 m. gyventojų pajamų mokestis restorano darbuotojams nekito, bet didėjo vadovams 112,5 proc. ir 116,7 proc. Bendras darbuotojų gyventojų pajamų mokesčio padidėjimas 2010 m. siekė 4,4 proc., o 2011 m. 6,4 proc.



13 pav. UAB „Dela“ darbuotojų sumokėtas gyventojų pajamų mokestis ir socialinis draudimas.

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis „Dela“ padalinio darbo užmokesčio žiniaraščių.

Sumokėti socialinio draudimo mokesčiai nuo 2009 m. iki 2011 m. buvo didžiausi. 2009 m. iš viso darbuotojai sumokėjo 9666 Lt. ir palyginus su kintamąja baze mokesčiai padidėjo 181 proc. (žr. 13 pav.). 2008 m ir 2009 m. skirtumas siekė 6228 Lt. Restorano darbuotojų sumokėtas socialinis draudimas 2010 m. ir 2011 m. visiškai nekito, 2010 m. ir 2011 m. didėjo tik vadovų sumokėtų mokesčių suma 101,8 proc. ir 102,6 proc., didėjo dėl to, kad paskutiniaisiais metais buvo pakelti vadovų darbo užmokesčiai.

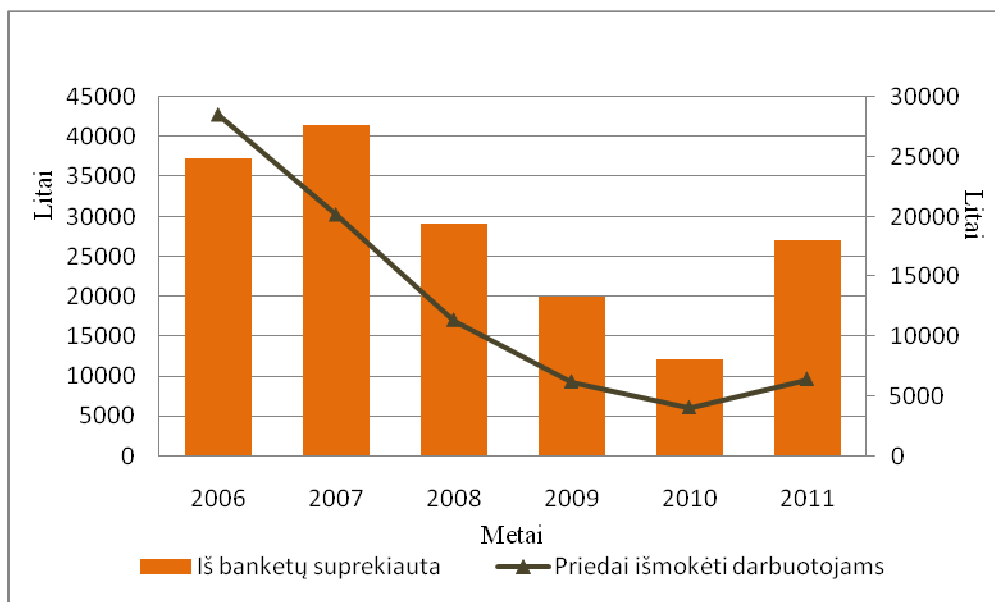
Didelis mokesčių mažėjimas nuo 2008 m. leidžia daryti išvadą, kad darbuotojams buvo mažinami darbo užmokesčiai iki minimalaus dydžio, o priedų gaunama vis mažiau, todėl ir mokesčių surinkimas mažėjo. Nuo 2009 m. gyventojų pajamų mokestis sumažėjo iki 15 proc., bet didėjo darbuotojams socialinis draudimas iki 9 proc. Bendrovė sumoka mokesčių vidutiniškai 33000 Lt. per metus, o darbuotojai vidutiniškai sumoka 16900Lt per metus.

UAB „Dela“ į socialinio draudimo fondą daugiausiai sumokėjo 2008 m. Didžiausias mokestis į garantinį fondą buvo 2011 m. Gyventojų pajamų mokesčio daugiausiai buvo sumokėta 2006 m. Didžiausias mokesčių mažėjimas matomas 2008 m.

2.4.2 UAB „Dela“ restorano darbuotojų darbo užmokesčio priedai ir su jais susiję mokesčiai

UAB „Dela“ padalinyje pareigybinis darbo užmokestis yra mokamas tokio pat dydžio, koks yra Lietuvos minimalus darbo užmokestis. Prie minimalaus darbo užmokesčio kiekvienam darbuotojui mokamas papildomas darbo užmokestis už darbą banketuose. Priedai priklauso nuo banketų skaičiaus ir suprekiautos sumos. Banketų skaičius kiekvienais metais svyruoja (žr. 2 priedas). Per 2006-2011 metus banketų skaičius kito netolygiai. Daugiausiai banketų buvo 2007 metais – 57, mažiausiai banketų skaičius siekė 2010 metais – 21 banketas. Nuo 2007 m. iki 2010 m. banketų skaičius mažėjo, 2011 m. ėmė didėti (27 banketai).

14 paveiksle parodyta kaip kito banketų prekyba. 2007 m. banketų skaičius buvo ne tik didžiausias, bet ir prekybos buvo didžiausias – siekė 41400 Lt., padidėjimo tempas siekė 10,8 proc. palyginus su 2006 m. Tais metais buvo daug išankstinių užsakymų, nes klientus tenkino paslaugų kainos. 2007 metais banketas vienam žmogui kainavo 30 Lt., mažomis kainomis siekta suprekiauti daugiau (žr. į 14 pav.). Tais pačiais metais ir pardavimo pajamos buvo vienos iš didžiausių, bet palyginus su 2006 metais pardavimo pajamos sumažėjo 1,7 proc. (žr. 3 priedas).



14 pav. UAB „Dela“ padalinio darbuotojų pajamos už papildomą veiklą (banketų rengimą) ir su tuo susiję darbo užmokesčio priedai.

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis „Dela“ padalinio darbo užmokesčio žiniaraščių.

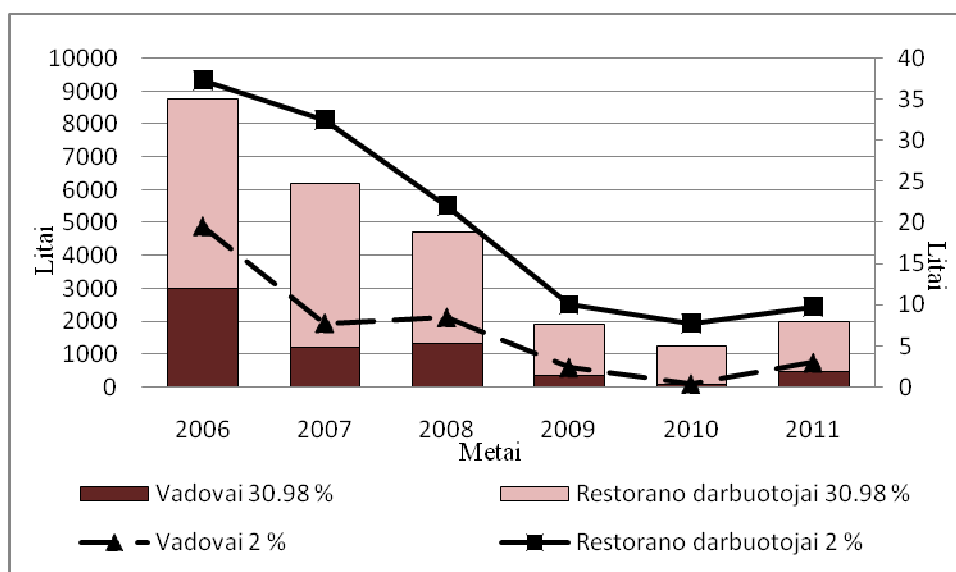
2008 m. banketų skaičių mažėjimo tempas siekė 71,9 proc. Ėmus mažėti gyventojų vartojimui, buvo pakeltos banketų kainos vienam žmogui iki 35 Lt. 2008 m. palyginus su 2007 m. iš banketų suprekiauta 70,2 proc. mažiau, sumažėjimo tempas siekė 29,8 proc. Tais pačiais metais darbuotojams buvo sumokėta 56,3 proc. mažiau priedų, sumažėjimo tempas siekė 43,7 proc. 2009 m. iš banketų suprekiauta 68,7 proc. mažiau palyginus su 2008 m. 2010 m. pardavimų pajamos ir toliau mažėjo, todėl buvo pakeltos UAB „Dela“ restorano patiekalų kainos, siekiant suprekiauti ne iš klientų kiekio, bet iš patiekalų ir aptarnavimo kokybės. Darbuotojams iš banketų suprekiautos sumos priedams buvo skirta 2160 Lt. mažiau, mažėjimo tempas siekė 60,2 proc.

2011 metais prekyba ėmė „atsigauti“, palyginus su 2010 m. pardavimo pajamos didėjo 118 proc., iš banketų gauta pajamų 15000 Lt. daugiau palyginus su praėjusiais metais, darbuotojams iš priedų didėjimo tempas siekė 58,9 proc. 2010 m. pakeltos meniu kainos ir padidėjęs gyventojų vartojimas „išjudino“ sustingusias UAB „Dela“ restorano pardavimo pajamas. Darbuotojams per visus šešerius metus buvo išmokamas vienoda procentinė dalis nuo banketų suprekiautų sumų ir tai sudarė 1 proc. kiekvienam darbuotojui.

Vidutiniškai vienam darbuotojui per 2006-2011 metus išmokėta 6969,09 Lt. priedų priklausančių nuo banketų sumos. Kasmet mažėjant pardavimų pajamoms, mažėjo iš banketų gaunamos pajamos, taip pat mažėjo vidutiniškai per mėnesį vienam darbuotojui mokamas priedas. 2011 m. palyginus su 2006 m. už priedus vidutiniškai per mėnesį gauta 49 Lt., priedai sumažėjo 4,4 karto.

Priedai priklauso tik nuo banketų gaunamų pajamų sumos, taip pat priedai yra apmokestinami tokiais pačiais mokesčiais kaip ir darbo užmokestis. Manoma, kad dauguma kavinių papildomo darbo priedus laiko kaip neapmokestinamomis pajamomis ir darbuotojams darbo užmokestis išmokamas „vokeliuose“. Tad tokiais atvejais priedai nebūna apmokestinami ir Valstybė praranda papildomas pajamas. Todėl svarbu išanalizuoti, kokias pajamas gali prarasti Valstybė, jei priedai būtų neapmokestinami.

Nuo 2006 m. iki 2011 m. iš UAB „Dela“ bendrovės mokesčių iš priedų į Valstybinio socialinio draudimo fondą iš viso buvo surinkta 24764,1 Lt. Didelė dalis priedų skirta restorano darbuotojams. Daugiausia surinkta 2006 m. 8749,5 Lt. Didžiausias mokesčių mažėjimas 2009 m. 40,7 proc. ir tai sudaro 59,3 proc. 2011 m. palyginus su kintamąja baze didėjimo tempas siekė 158,9 proc.



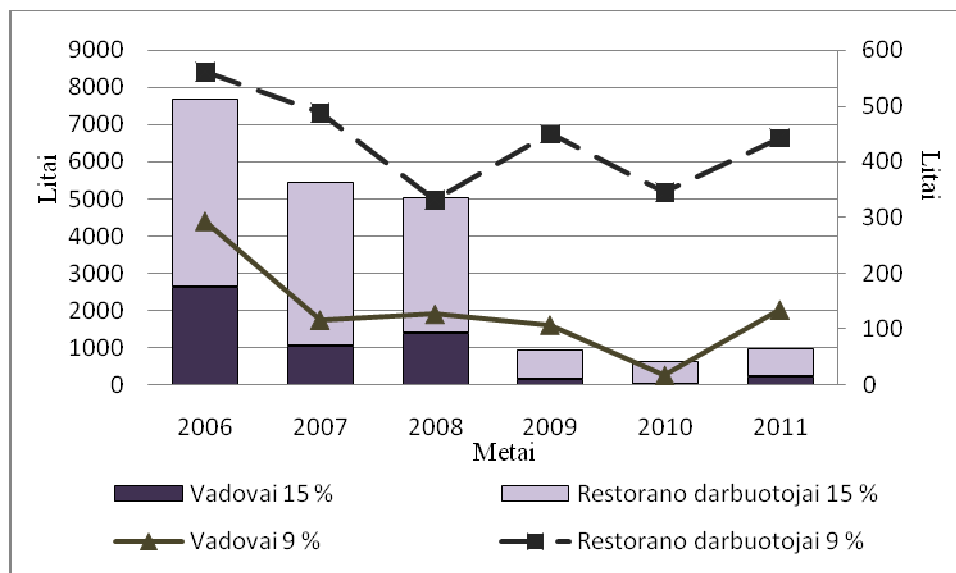
15 pav. UAB „Dela“ sumokėtas socialinio draudimo mokesčiai ir garantinio fondo įmoka už darbo užmokesčių išmokėtą už papildomą darbą (banketų organizavimą).

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis „Dela“ padalinio darbo užmokesčio žiniaraščių.

Į garantinį fondą iš priedų per 2006-2011 metus iš viso buvo surinkta 161,2 Lt. Per visus metus didžiausias surinktas pajamų kiekis 2006 m. Nuo 2007 m. iki 2010 m. buvo surenkama kur kas mažiau. 2009 m. garantinio fondo mokesčio mažėjimo tempas siekė 40.5 proc. 2011 m. į garantinį fondą mokesčių buvo surinkta 158 proc. daugiau lyginant su 2010 m.

Gyventojų pajamų mokesčių per 2006-2011 metus iš UAB „Dela“ restorano darbuotojų buvo surinkta 20683,5 Lt. (žr. 16 pav.). 2009 m. palyginus su 2008 m. gyventojų pajamų mokesčiai iš priedų mažėjo 18.4 proc. ir sudarė 930 Lt. Didelis darbo užmokesčio mažėjimo tempas matomas restorano darbuotojų 20,6 proc., o vadovų 12,8 proc. 2010 m. gyventojų pajamų mokesčiai iš priedų sumažėjo 34,8 proc. ir tesiekė 606 Lt. 2010 m. didžiausias darbo užmokesčio sumažėjimo tempas pastebimas

vadovų ir siekė 83,3 proc., o tai sudarė 30 Lt., restorano darbuotojų palyginus su 2009 m. mažėjo 76,8 proc. 2011 m. jau matyti didėjimo tempas, kuris siekė 141,5 proc.



16 pav. UAB „Dela“ darbuotojų sumokėtas socialinis draudimo mokestis ir gyventojų pajamų mokestis už darbo užmokesčių išmokėtą už papildomą darbą (banketų organizavimą).
Šaltinis: sudaryta autorės remiantis „Dela“ padalinio darbo užmokesčio žiniaraščių.

Socialinis draudimas (mokamas darbuotojų) iš priedų per 2006-2011 metus turėjo būti sumokėtas į Valstybinio socialinio draudimo fondą 4883,1 Lt. (žr. 16 pav.). Daugiausia mokesčio surinkta 2011 m. 877,5 Lt., palyginus su 2010 m. didėjimo tempas siekė 141,5 Lt., taip pat 2009 m. palyginus su 2008 m. padidėjimo tempas siekė 35,2 proc. Mažiausiai mokesčio surinkta 2010 m. 620,1 Lt. ir palyginus su 2009 m. socialinio draudimo mokestis iš priedų mažėjo 73,7 proc.

Mažėjant banketų skaičiui mažėjo ir pardavimų pajamos, o tai tiesiogiai neigiamai įtakojo darbuotojams išmokami priedai. 2007 m. banketų pardavimo pajamų didėjimo tempas siekė 110,8 proc., o darbuotojams iš banketų priedų sumokėta 70,7 proc. mažiau palyginus su 2006 m. 2010 m. buvo pakeltos patiekalų kainos bei siekta patiekalų kokybe išlaikyti pritrauktus klientus. 2011 m. situacija pasikeitė – „atsigavo“ gyventojų vartojimas ir jau iš praeitų metų sukeltų kainų padidėjo UAB „Dela“ restorano pardavimo pajamos.

Buvo atskirai paskaičiuota kiek mokesčių Valstybei buvo surinkta iš priedų. Socialinio draudimo mokesčių iš priedų surinkta viso 24764,1 Lt., į garantinį fondą – 161,2 Lt. Iš darbo užmokesčio priedų gyventojų pajamų mokesčio surinkta 20683,5 Lt., o į Valstybės socialinio draudimo fondą iš darbuotojų gautų priedų surinkta 4883,1 Lt. Jeigu priedai būtų neapmokestinti, tuomet Valstybė prarastų 50200,9 Lt.

3. UAB „DELA“ DARBO UŽMOKESČIO SISTEMOS TOBULINIMAS

Nuo 2008 m. bendrovėje išryškėjo vidutinio mėnesinio bruto ir neto darbo užmokesčio mažėjimo tendencija. UAB „Dela“ susidūrė su padidėjusia darbuotojų kaita, o dėl darbuotojų kaitos suprastėjo darbo kokybė ir darbuotojų motyvacija gerai dirbti, sumažėjo darbo našumo rodiklis. Matoma darbo užmokesčio diferenciacija tarp regiono, šakos ir profesijos. Todėl šioje dalyje bus siekiama įrodyti, ar teisinga būtų, jei bendrovė pereitų iš laikinės darbo užmokesčio apskaičiavimo sistemos į vienetinę darbo užmokesčio skaičiavimo sistemą.

Darbo užmokesčio apskaičiavimo sistemos pakeitimas turėtų paskatinti darbuotojus našiau dirbti ir atlikti darbą kuo kokybiškiau. Norint motyvuoti darbuotojus, įvedama valandinė apskaita, kurios pagrindinis principas yra tarifinio darbo užmokesčio įvedimas.

Padavėjai, virėjai ir valytoja-indų plovėja priskiriama prie gamybos darbuotojų. Valytoja-indų plovėja darbuotoja, kuriai nebus taikoma vienutinė darbo užmokesčio sistema, nes neįmanoma jos atliktą darbą įvertinti kiekiu. Tad, kaip ir daugumoje įmonių, valytojai mokama minimali alga 850 (nuo 2013 m. sausio 1 d. mokama 1000 Lt.) neatskaičius mokesčių ir nemokant priedų.

Padavėjų darbo užmokestis įvertintas pagal valandines apyvartas, o virėjų darbo užmokestis įvertintas pagal patiekalų gamybos kiekį (žr. 15 lentelė).

15 lentelė

Vieno bendrovės padavėjo ir virėjo vidutinis bruto darbo užmokestis

Pareigos	Atlikto darbo apimtis	Įkainiai (Lt/vnt)	Vidutiniškai per savaitę DU (Lt)	Vidutiniškai per mėnesį DU (Lt)	Vidutiniškai per metus DU (Lt)
PADAVĖJA	Per valandą suprekiauti 120 Lt. ir daugiau	5	115	230	2760
	Per valandą suprekiauti 60 Lt. ir mažiau	3	90	180	2160
	Per valandą suprekiauti nuo 60 Lt. iki 120 Lt.	4	96	192	2304
	Darbuotojų skatinimas	30	30	60	720
	Kokteilio plakimas	2	28	56	672
	Banketo aptarnavimas	30	30	60	720
IŠ VISO DU			389	778	9336
VIRĖJAS	Karštų patiekalų gamyba	1	180	720	8640
	Salotų gamyba	0.6	9	36	432
	Sriubų gamyba	0.4	12	48	576
	Desertų gamyba	0.6	18	72	864
	Užkandžių gamyba	0.5	7,5	30	360
IŠ VISO DU			226,5	906	10872

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Tarifai nustatyti remiantis bendrovės turima veiklos apskaitos programa, kuriomis galima sekti bendrovės veiklą. Šia programa galima stebėti padavėjų valandines apyvartas ir tokiu būdu galima vidutiniškai apskaičiuoti kiek padavėja suprekiauja per valandą. Virėjų darbo užmokesčio tarifai nustatomi pagal patiekalų savikainas. Kiekvienas patiekalas turi savo savikainą, todėl nuo kiekvieno patiekalo yra priskaičiuojama nustatyta suma darbuotojui.

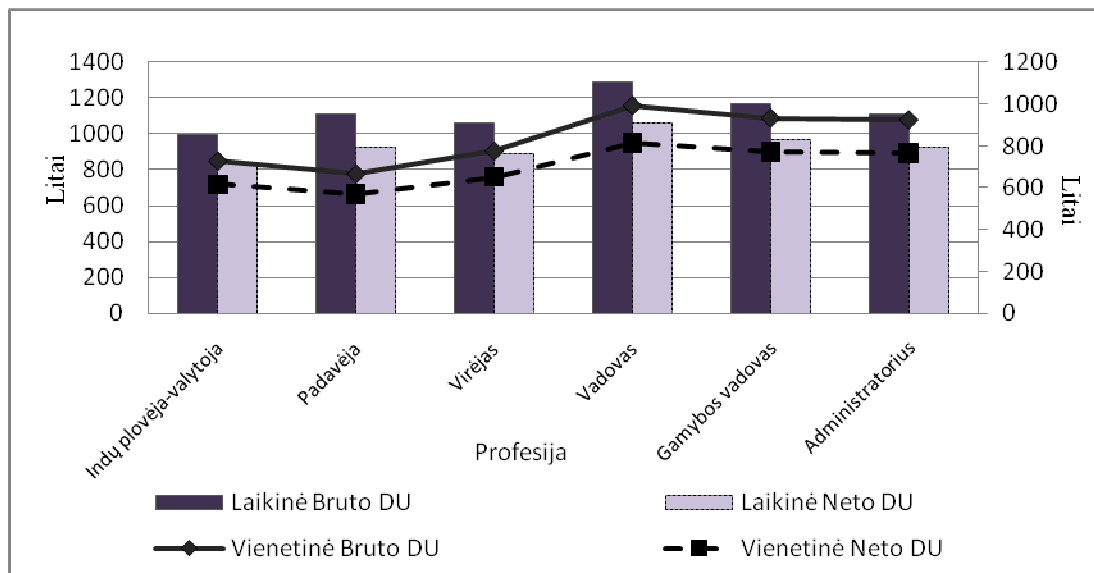
Bendrovės direktorių, administratorių ir gamybos vadovą priskiriame prie administracijos darbuotojų, nes pagrindinė jų veikla nėra susijusi su gamyba, bet nors ir veikla nesusijusi su gamyba, visgi bandysime sudaryti darbo užmokesčio lentelę pagal vienetinę premijinę sistemą. Įvertinti administracijos darbuotojų indėlių pakankamai sunku, nes dauguma atliekamų pareigų neįmanoma įvertinti kiekybiškai. Tarkime, vadovas turi atlikti darbus, kaip antai susijusius su susirinkimų pravedimu, įvairių dokumentų tvarkymu, grafikų sudarymu ir panašiai. Gamybos vadovas bei administratoriai turi užsakinėti maisto prekes virtuvei ir barui, pajamuoti jas, prižiūrėti švarą, tvarką ir panašiai. Sudarytoje lentelėje parodyta, kokius darbus būtų galima įvertinti tarifais (žr. 11 priedas). Administracijos darbuotojų darbo užmokestis susidėtų iš minimalaus darbo užmokesčio pridėdant premijinius tarifus.

Vienetinė darbo užmokesčio sistema gera tuo, kad yra tiksliai nustatomi tarifai. Vienetinės sistemos darbo užmokestis priklauso nuo darbo rezultatų. Jei sumažėtų darbo restorane, tuomet ir darbuotojų darbo užmokestis sumažėtų, o bendrovė mažiau mokėtų mokesčių. Bendrovėje įvedus tokią sistemą, būtų įmanoma darbuotojams daugiau uždirbti, jei būtų daug lankytojų ir daug banketų. Vienetinės sistemos pliusas yra toks, kad didelis darbo greitis neturi įtakos darbo kokybei. Restorane akcentuojama į patiekalų kokybę, į aptarnavimo greitį ir kokybę. Kitas privalumas – didžiausią įtaką darbo rezultatams daro pats žmogus (darbuotojas). Padavėjai ir virėjai turi dirbti sutelktai, į vieną tikslą - kuo daugiau žmonių (klijentų) aptarnauti kokybišku, skaniai pagamintu maistu. Žinoma, kuo daugiau padavėjas duos užsakymų virėjams, tuo daugiau bus aptarnauta lankytojų. Kuo daugiau lankytojų, tuo didesnis darbo užmokestis ir įnašas (pelnas) bendrovei.

Kad palyginti laikinę ir vienetinę sistemas, toliau palyginami laikinės sistemos 2011 m. darbo užmokesčiai ir su vienetinės darbo užmokesčio sistemos nustatyti darbuotojų tarifai ir apskaičiuotas darbo užmokestis.

Vienetinė sistema nuo laikinės sistemos skiriasi priskaitomo darbo užmokesčio dydžiais (žr. 17 pav.). Indų plovėjos-valytojos darbo užmokestis išlieka toks pat - minimalus 1000 Lt. užmokestis. Vienos padavėjos bruto darbo užmokestis skirtųsi 172 Lt, o neto – 130,7 Lt. Vieno virėjo vienetinės sistemos vidutiniškas darbo užmokestis būtų 4 Lt. Mažesnis už laikinės sistemos apskaičiuoto darbo

užmokesčio. Apskaičiuoti ir administracijos darbuotojų darbo užmokesčių skirtumai: administratorių bruto darbo užmokestis skirtųsi 130 Lt, neto – 98,8 Lt., o vadovo vienetinės sistemos bruto darbo užmokestis būtų 60 Lt. didesnis, gamybos vadovo – 90 Lt. didesnis už laikinės bruto darbo užmokesčio sistemos. Įvedus tokią sistemą, vieniems darbuotojams būtų didesnis darbo užmokestis, palyginus su laikine sistema, o kitiems sumažėtų darbo užmokestis. Vienetinės sistemos tarifai skaičiuoti pagal minimalias darbo sąnaudas. Todėl, jeigu padidėtų darbo kiekis gamybos darbuotojams, tuomet jie gautų didesnę darbo užmokesčių.



17 pav. Vienetinės darbo užmokesčio sistemos palyginimas su laikine 2011 m. darbo užmokesčio sistema.

Šaltinis: sudaryta autorės.

Už aptarnaujamus banketus priedai nebūtų mokami. Būtų nustatyta aptarnauto vieno banketo tarifas: padavėjai už banketo aptarnavimą mokama 30 Lt., administratorei už banketo stalo paruošimą sumokama 20 Lt., gamybos vadovei už banketo meniu sudarymą, patiekalų paruošimą mokama 60 Lt., bendrovės vadovui už banketo organizavimą mokama 50 Lt. Virėjas, kaip parodyta 15 lentelėje, gauna už pagamintų patiekalų kiekį. Banketo paruošimas vyksta darbo metu (60 proc. užima banketų pasiruošimui ir 40 proc. skiriama pagrindiniam darbui), dėl to būtų labai paprasta susumuoti kiek virėjas per dieną pagamino patiekalų į salę ir kiek pagamino banketams. Priedai už banketus būtų nemokami, nes yra nustatyti pakankamai aukšti tarifai, o bendrovei mokėti dar papildomai nuo banketų suprekiautos sumos - nebūtų teisinga bendrovės atžvilgiu.

Apskaičiavus vienos dienos vidutinį darbuotojų uždarbį iš vieno banketo (vienetinės sistemos būdu), buvo galima apskaičiuoti ir vidutinį metinį darbuotojų darbo uždarbį iš banketų. 16 lentelėje parodytas skirtumas tarp dviejų darbo užmokesčio sistemų. Laikinėje sistemoje mokant priedus nuo

banketų sumos, iš viso per metus buvo išmokėta 6420 Lt. priedų, o nustačius tarifus kiekvienam už savo pareigas atsakingam darbuotojui, per metus būtų galima darbuotojams išmokėti 115,5 Lt. priedų mažiau ir suma siektų 6304,5 Lt.

16 lentelė

Iš banketų sumokami priedai

Rodikliai	Laikinė DU forma	Vienetinė DU forma
Pardavimo pajamos, Lt	2102446.6	2102446.6
Iš banketų gauta pajamų, Lt	27000	27000
Banketų skaičius, vnt	27	27
Priedai išmokėti darbuotojams, Lt	6420	6304.5

Šaltinis: sudaryta autorės.

Per šešerius metus smarkiai sumažėjo banketų skaičius, kur bazinis pokytis siekė 46 proc. 2010-2011 metais bendrovė persiorientavo į išvežamuosius banketus. Taip siekė sumažinti komunalinių mokesčių už elektrą, dujas ir kt. išlaidas bei siekiant, sumažinti darbuotojų darbo laiką.

Imant 2006-2011 m. laikotarpio banketų skaičius norime palyginti kaip per tuos pačius metus būtų svyravę vienetinės sistemos priedai (žr. 17 lentelė).

17 lentelė

Laikinės ir vienetinės sistemų priedų palyginimas

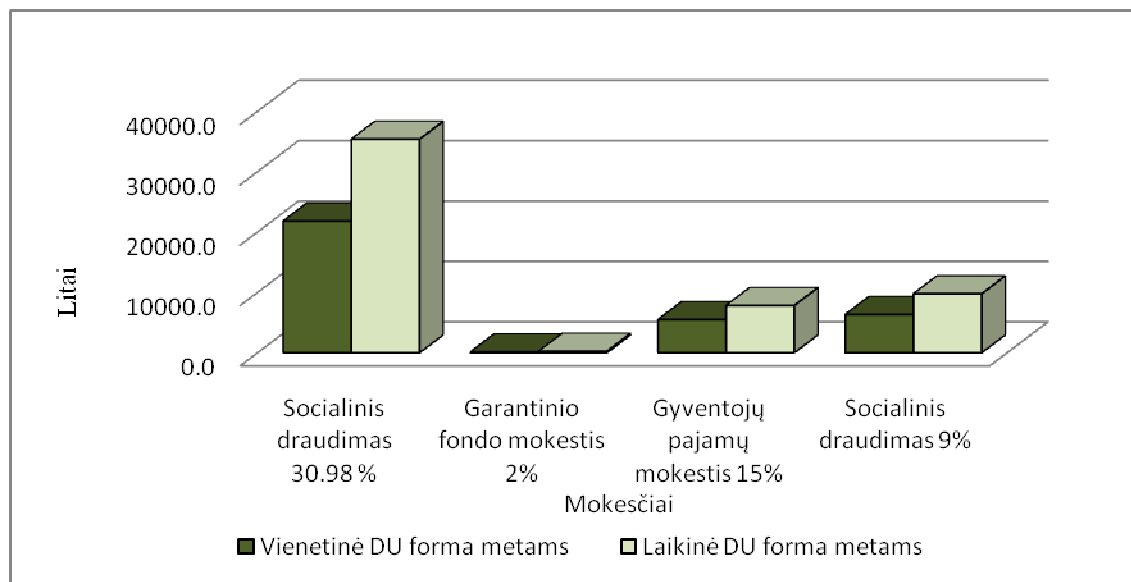
Pavadinimas	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Bazinis pokytis, Lt.	Bazinis pokytis, proc.
Banketų skaičius, vnt	50	57	41	27	21	27	-23	-46
Laikinės sistemos priedai, išmokėti darbuotojams, Lt	28500	20150	11350	6200	4040	6420	-22080	-77
Vienetinės sistemos priedai, būtų išmokėti darbuotojams, Lt	19500	22230	15990	10530	8190	10530	-8970	-46
<i>Administracijos darbuotoja, Lt</i>	<i>6500</i>	<i>7410</i>	<i>5330</i>	<i>3510</i>	<i>2730</i>	<i>3510</i>	-2990	
<i>Gamybos darbuotojai, Lt</i>	<i>12500</i>	<i>14250</i>	<i>10250</i>	<i>6750</i>	<i>5250</i>	<i>6750</i>	-5750	

Šaltinis: sudaryta autorės.

2006 metais darbo užmokesčio priedai laikinėje sistemoje būtų buvę didesni nei vienetinėje sistemoje. Bet jau 2007 m. priedai laikinėje sistemoje būtų mažesni, o vienetinėje sistemoje 2080 Lt. didesni. Bazinis pokytis vienetinės sistemos 2006-2011 m. mažėtų 46 proc., palyginus žymiai mažesniu

tempu nei laikinės sistemos priedai (77 proc.). Nuo 2007 m. iki 2011 m. tarp šių sistemų susidaro didelis darbo užmokesčio skirtumas. Tokie rezultatai įrodo, kad vienetinės darbo užmokesčio sistemos taikymas būtų daug patrauklesnis ne tik UAB „Dela“, bet ir bendrovės darbuotojams. Šioje sistemoje darbuotojai turėtų daugiau papildomai dirbti ir gautų nemažus priedus, taip pat būtų motyvuoti dirbti kokybiškai.

18 paveiksle matomas skirtumas tarp dviejų sistemų apskaičiuojamus mokesčius.



18 pav. Vienetinėje ir laikinėje sistemoje atskaitomi darbo užmokesčių mokesčiai.

Šaltinis: sudaryta autorės.

Sukūrus vienetinę darbo užmokesčio sistemą, bendrovė ir darbuotojai, į Valstybės biudžetą vidutiniškai per metus iš darbo užmokesčių sumokėtų 33753,12 Lt. mokesčių, o tuo tarpu per paskutinius 2011 m. iš laikinės darbo užmokesčių sistemos buvo sumokėta 53168,2 Lt., tai yra 19415,08 Lt. daugiau. Mokesčių atžvilgiu vienetinė darbo užmokesčio forma atrodytų patraukli UAB „Dela“ bendrovei, nes darbuotojai gauna atlygį už padarytą darbą, o ne už prastovėtą laiką darbe. 2011 m. darbo užmokesčio sudaryti mokesčiai sudarė 46 proc., o tuo tarpu, jei būtų įvesta vienetinė darbo užmokesčio sistema, tai mokesčiai iš darbo užmokesčio sudarytų 31 procentą.

Pakeitus laikinę sistemą į vienetinę sistemą, darbo našumas ir vieno darbuotojo vidutinis valandinis išdirbis nekistų (imant 2011 metus). Bet jei sumažinus darbo valandų skaičių iš 12 val. į 10 val. per dieną, tuomet pasikeistų vidutinis vieno darbuotojo valandinis išdirbis ir siektų 115,5 Lt/h. Jeigu vieno darbuotojo darbo laiko trukmė siektų iki 9 valandų per dieną, tuomet vidutinis valandinis vieno darbuotojo valandinis išdirbis siektų 128,4 Lt/h.

Vidutinis valandinis vieno darbuotojo išdirbis

Rodikliai	Laikinė sistema	Vienetinė sistema
Darbuotojų skaičius, vnt	10	10
Pardavimų pajamos, Lt	2102446.6	2102446.6
Darbo našumas, Lt	210244.7	210244.7
Vidutinis metinis darbuotojo dirbtų dienų skaičius	182	182
Vidutinė darbuotojo darbo laiko trukmė valandomis	12	9
Vidutinis valandinis darbuotojo išdirbis, Lt	96.3	128.4
Metinis darbo užmokestis, Lt	115650.8	110784

Šaltinis: sudaryta autorės.

Esant nevienodiems laikiniam ir vienetiniam darbo užmokesčiams, metinis darbo našumas nekis, jei bendrovė nesumažintų vieno darbuotojo darbo valandas. Metinis vienetinis darbo užmokestis būtų mažesnis 4866,8 Lt. už laikinį darbo užmokestį ir sudarytų 4,2 proc. metinio laikinio darbo užmokesčio. Šią sumą bendrovė gali investuoti į naujesnę įrangą, darbuotojų kvalifikacijos kėlimą, metų gale gali išmokėti geriausiems darbuotojams priedus (taip būtų skatinami darbuotojai vienas už kitą dirbti našiau).

19 lentelėje norima paskaičiuoti darbo našumą vykdant pagrindinę ir papildomą veiklas.

Darbo našumas 2006-2011 metais

Pavadinimas	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Bazinis pokytis, Lt.	Bazinis pokytis, proc.
Pardavimo pajamos, Lt	3213152	3158691	2723010	1756405	1782471	2102447	-1110705	-34.6
Valandos per metus	23376	22754	21776	21596	21612	21796	-1580.0	-6.8
Našumas, Lt/h	137.5	138.8	125.0	81.3	82.5	96.5	-41.0	-29.8
Suprekiauta iš banketų, Lt	37350	41400	29050	19950	12000	27000	-10350.0	-27.7
Valandos per metus	11688	11377	10888	10798	10806	10898	-790.0	-6.8
Našumas, Lt/h	3.2	3.6	2.7	1.8	1.1	2.5	-0.7	-22.5

Šaltinis: sudaryta autorės.

2007 m. našumas buvo didžiausias tiek pagrindinėje veikloje, tiek papildomoje veikloje (rengiant banketus). Mažiausias darbo našumas pagrindinėje veikloje matomas 2009 m., o papildomoje veikloje 2010 m. Bazinis pokytis per 2006-2011 m. pagrindinėje veikloje mažėjo 29,8 proc, papildomoje veikloje mažėjo 22,5 proc.

Kuo didesnis darbo našumas, tuo efektyviau dirbama, mažėja gaminamų paslaugų išlaidos, auga paslaugų konkurencingumas. Taip yra todėl, kad didėjant darbo našumui: gaminama paslaugų daugiau su tuo pačiu sąnaudų kiekiu; gaminama tas pats paslaugų kiekis su mažesnėmis darbo sąnaudomis; paslaugų daugėja greičiau negu darbo sąnaudų ar paslaugų mažėja lėčiau už darbo sąnaudas.

Bendrovės vadovai turi siekti darbo našumo didinimo, panaudodami visus jo didinimo veiksnius. Darbo našumas visų pirma priklauso nuo žmogiškojo veiksnio, žmogaus noro ir sugebėjimo dirbti. Ar bus panaudotas žmogaus turimas darbo potencialas, didele dalimi priklauso nuo žmogaus nusiteikimo, pasiruošimo dirbti, o tai priklauso nuo žmogaus fizinio pajėgumo ir psichologinio nusiteikimo. Psichologinį nusiteikimą dažnai sąlygoja materialus ir nematerialus atlyginimas už darbą. Tačiau ne viską lemia pats žmogus. Didelę įtaką daro darbo organizavimas.

Vienetinė darbo užmokesčio sistema palankiausia būtų bendrovei, bet dar labiau tiktų gamybos darbuotojams. Administracijos darbuotojams būtų sudėtinga pritaikyti vienetinę darbo užmokesčio sistemą dėl neapčiuopiamų darbų skaičiaus, nebent galima sudaryti darbų ir pareigybių vertinimo sistemą, kuri padėtų įvertinti administracijos darbuotojų darbo užmokesčius.

Įdiegus tokią pasiūlytą darbo užmokesčio sistemą, dar negalima tvirtinti, kad ji gerai funkcionuos. Labai svarbus etapas – naujos darbo apmokėjimo sistemos diegimas, kadangi nuo to labai priklauso galutinė sėkmė. Pirmiausia visi bendrovės darbuotojai privalo susipažinti su pagrindiniais sukurtos sistemos principais. Antra – turi būti paskelbtas bandomas laikotarpis, per kurį turi būti nuspręsta, ar sistema tinka bendrovei, ar viskas padaryta teisingai. Aptikus klaidų, sistemą reikia koreguoti.

Bendrovės pasirinkta darbo užmokesčio sistema turi padėti įvertinti darbuotojų darbo rezultatus. Sistema turi būti paprasta, teisinga, aiški ir suprantama. Kuo darbo užmokesčio sistema bus painesnė, tuo sunkiau darbuotojai suvoks šią sistemą. Kiekvienas darbuotojas privalo matyti darbo rezultatus ir apmokėjimą už darbą ryšį bei užmokestis turi atitikti darbuotojų lūkesčius. Jei darbuotojai nejaučia ryšio tarp pastangų ir rezultato, jų motyvai darbui silpnės. Darbuotojams sukliamas neteisybės, nesaugumo ir netikrumo pojūčiai.

Darbo užmokestis turi atitikti kiekvieno darbuotojo darbo indėlį, siekiant bendrovės tikslų. Todėl bendrovei svarbu suformuoti teisingą apmokėjimo sistemą, kuri gali remtis šiais principais:

a) atliekamo darbo rezultatas turi būti susietas su darbo užmokesčiu;

- b) reikia aiškiai nurodyti darbuotojams jų darbo rezultato ir užmokesčio ryšį (darbuotojas turi būti supažindintas su užmokesčio sistema ir priedais, žinoti darbų įkainius ir kiekį kurį privalo atlikti per darbo dieną);
- c) darbo našumo didinimas (įvykdyti nustatytą išdirbio normą pagal patvirtintus darbo įkainius. Darbuotojas turėdamas motyvą uždirbti – atliks darbą našiau);
- d) UAB „Dela“ bendrovė turi atkreipti dėmesį į pačių darbuotojų tarpusavio bendravimą (ar patenkintas savo darbu, darbo užmokesčiu, santykiais su kolektyvu, priedais ir panašiais dalykais);
- e) darbo užmokesčio stabilumas.

Svarbiausias UAB „Dela“ bendrovės darbo užmokesčio tobulinimo tikslas – sukurti darbuotojų ir darbo vietų vertinimo sistemas.

Analizuojamai bendrovei siūloma sudaryti tokią darbo užmokesčio organizavimo sistemą:

- 1) Administracijos darbuotojams siūloma minimalus valandinis darbo užmokestis (laikinė sistema) ir įvesti tarifus už papildomus (gamybinius) darbus (vienetinė).
- 2) Gamybos darbuotojams siūloma nustatyti tarifus už atliekamo darbo vienetą (vienetinė sistema).
- 3) Siūloma mokėti priedą darbuotojams. Šis priedas būtų nustatomas pagal patirties lygį (žr. 20 lentelė). Taip būtų skatinami lojalūs darbuotojai.

20 lentelė

Priedai už stažą

Stažas, metais	Procentas priklausantis prie darbo užmokesčio
3-5 metai	5 procentai
5-7 metai	7 procentų
7 ir daugiau	10 procentų

Šaltinis: sudaryta autorės.

Priedo pasiūlymas būtų naudingas tiek darbuotojui, tiek darbdaviui, nes darbuotojas būtų motyvuojamas didinti darbo stažą nekeičiant darbovietės ir gaudamas už tai didesnę atlyginimą, o darbdavys laimėtų mažindamas darbuotojų kaitą įmonėje, taip išlaikydamas aukštą darbo našumo lygį įmonėje, nes dėl darbo sudėtingumo ir darbuotojų kaitos, naujų darbuotojų įgūdžiai ir darbo našumas mažėja.

Įvedus vienetinę darbo užmokesčio sistemą, UAB „Dela“ bendrovei būtų didelis privalumas, nes esant tokioms pačioms pardavimų pajamoms, lyginant su 2011 m. laikine darbo užmokesčio sistema, darbo užmokestis mažėtų, taip pat būtų sumokami mažesni mokesčiai į Valstybės biudžetą bei

*UAB "Dela" darbo užmokesčio sistemos analizė ir tobulinimas. Odeta Kanišauskaitė
nereikėtų mokėti priedų už aptarnaujamus banketus. Vieno darbuotojo išdirbis taip pat padidėtų iki
115,5 Lt. per valandą.*

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Apibendrinant teorinę dalį, galima formuluoti tokias išvadas:

Susipažinus su teorija matome, kaip esame pažengę į priekį ir šių laikų darbuotojai yra vertinami už kokybiškai atliktą darbą. Darbo užmokestis dažniausiai apibrėžiamas paprastai, kaip samdomų darbuotojų gautos piniginės išmokos už darbo rezultata, kuris priklauso nuo darbo kokybės ir dirbto laiko.

Darbo užmokesčio pagrindimas gali būti paremtas trimis darbo apmokėjimo modeliais: amerikietišku, japonišku ir Vakarų Europos šalių. Įvairių šalių įmonėse yra dvi pagrindinės darbo užmokesčio formos: laikinė ir vienetinė, kurias papildo įvairios sistemos.

Materialinis atlygis (darbo užmokestis, priedai, premijos, įmonių pelno dalis, papildomos išmokos ir kt.) yra vienas iš universaliausių veiksnių, motyvuojančių darbuotojus dirbti, tačiau, darbo užmokesčio didinimas pats savaime neskatina geriau dirbti.

Siekiant sumažinti šakinę, profesinę ir regioninę darbo užmokesčio diferenciaciją, būtina keisti pačią apmokėjimo už darbą sistemą. Turėtų būti parengta ir patvirtinta vieninga darbų ir pareigybių vertinimo metodika, pagal kurią būtų nustatomas darbo užmokestis, atsižvelgiant į skirtingo sudėtingumo darbus, atsakomybę, išsilavinimą, darbo krūvį, trukmę, patirtį, darbo sąlygas ir pan.

Remiantis tiriamąja dalimi, pateikiamos tokios išvados:

Įvertinus darbo užmokestį pagal regioną, UAB „Dela“ padalinio *bruto* ir *neto* darbo užmokesčiai skyrėsi nuo visos Lietuvos ir Šiaulių apskrities darbo užmokesčių. UAB „Dela“ darbo užmokesčiai palyginus su Šiaulių apskritimi 2006-2011 m. buvo mažiausi.

UAB „Dela“ padalinio *bruto* darbo užmokestis pagal šaką 2006 m. ir 2007 m. buvo didžiausi lyginant su tų pačių metų vidutiniu Lietuvos darbo užmokesčiu. *Neto* darbo užmokestis buvo taip pat vienas iš didžiausių per 2006 - 2008 m., nors ir pačiame padalinyje nuo 2007 m. darbo užmokestis mažėjo.

Darbo užmokestis pagal profesiją lyginant tik 2006 m. ir 2010 m. vidutiniškai Lietuvos mastu didėjo visų apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriaus darbuotojams. Didžiausias padidėjimo tempas buvo padavėjų, valytojų, gamybos vadovų. UAB „Dela“ darbuotojų darbo užmokesčiai 2010 m. palyginus su 2006 m. mažėjo ir didžiausias mažėjimo tempas buvo gamybos vadovo, įmonės vadovo. UAB „Dela“ restorano *bruto* ir *neto* darbo užmokesčių mažėjimas bei didėjimas yra susiję ne tik su nereguliariomis išmokomis – premijomis, priedais, priemokomis (kuri pasiekė ir Lietuvą), bet ir dėl Pasaulio finansų rinkos krizės.

Pagal UAB "Dela" vertikalią Pelno (nuostolio) ataskaitos analizę galime padaryti išvadą, kad bendrovė dirba pelningai, absoliuti pelno reikšmė yra linkusi didėti. Pagal apskaičiuotas pardavimo pajamas, išlaidas ir darbo užmokesčius, matomas koreliacijos koeficientas, kuris rodo, kad ryšiai tarp pajamų ir darbo užmokesčio bei išlaidų ir darbo užmokesčio yra pastebimi. Per tiriamus 2006-2011 metus darbo našumas mažėjo. Darbo našumo mažėjimui turėjo įtakos darbuotojų kaita, naujų darbuotojų apmokymas.

Mažėjant banketų skaičiui - mažėjo pardavimų pajamos. Tai tiesiogiai neigiamai įtakojo darbuotojus, išmokant priedus. 2007 m. darbuotojams iš banketų priedų sumokėta mažiau palyginus su 2006 metais. 2010 m. buvo pakeltos patiekalų kainos, bei siekta patiekalų kokybe išlaikyti pritrauktus klientus. 2011 m. situacija pasikeitė – „atsigavo“ gyventojų vartojimas ir, jau iš praeitų metų sukeltų kainų, padidėjo UAB „Dela“ restorano pardavimo pajamos.

Buvo paskaičiuota, kiek mokesčių surinkta iš priedų. Dausiausiai mokesčių iš priedų buvo surinkta 2006-2007 metais, o mažiausiai 2010 metais. Jei priedai būtų neapmokestinti, tuomet Valstybė prarastų didelę sumą pinigų. Mažėjant banketų skaičiui – mažėjo ir pardavimų pajamos, o tai tiesiogiai neigiamai įtakojo darbuotojams išmokami priedai.

Mažėjant papildomam darbui, mažėjo ir priedai. Dėl to, darbuotojai nėra suinteresuoti dirbti ir tokiu atveju mažėja našumas. Jei sieti su vienetine sistema, didėtų našumas ir tai priklausytų ne tik nuo padidėjusių pajamų, bet ir nuo pačių darbuotojų.

UAB „Dela“ taikoma laikinė sistema ir darbuotojams yra mokami priedai. Atlikus analizę matome, kad UAB „Dela“ laikinė sistema turi trūkumų:

- a) mažėja darbo užmokestis,
- b) mažėja priedai,
- c) mažėja darbo našumas.

Trečiojoje darbo dalyje pateikta UAB „Dela“ darbo užmokesčio sistemos tobulinimo kryptis. Pasiūlita iš laikinės darbo užmokesčio sistemos pereiti prie vienetinės darbo užmokesčio sistemos. Paskaičiuotas vieno darbuotojo vienetinės sistemos darbo užmokestis ir palygintas su 2011 m. laikinės sistemos darbo užmokesčiu. Parodyta, kad vienetinėje sistemoje darbo užmokestis priklausytų nuo darbo rezultatų ir padidėtų darbo našumas.

Pateikiamos rekomendacijos:

1. Reikia sukurti veiksmingą darbo užmokesčio sistemą (būtina gerai apsvarstyti ir pasirinkti mokėjimo „politiką“ atliktam darbui);
2. Nuspręsti, kiek lėšų skirti darbuotojų atlyginimams;

3. Kokiais kriterijais vadovautis darbuotojams mokant už darbą;
4. Svarbu laikytis principo – vienodas darbo užmokestis už vienodą darbą. Tik darbuotojo atliktas darbas turi tapti pagrindiniu darbo užmokesčio dydį lemiančiu veiksniu;
5. Įvedant darbo užmokesčio sistemą -būtina susijusius klausimus aptarti su tais, kuriems pagal tą sistemą bus mokamas užmokestis. Tai motyvuotų darbuotojus kaip partnerius dirbti geriau;
6. Darbo užmokestis turi atitikti atliekamo darbo sudėtingumą, nuo kurio priklauso darbuotojo kvalifikacija, nervinė ir fizinė įtampa, atsakomybės lygis. Tad tobulinant darbo užmokesčio sistemą reikia įvertinti darbo vietą;
7. UAB „Dela“ reikėtų įvertinti situaciją ir apsvarstyti galimybę dirbti vien tik su banketais ar nutraukti banketų veiklą ir dirbti tik kaip restoranui;
8. Kad didėtų darbo našumas, reikia mažinti darbuotojų darbo valandas gal net - mažinti darbuotojų skaičių.

LITERATŪROS ŠALTINIAI

Mokslinė literatūra

1. Bartkevičius, A. (2004). *Darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios darbdavio mokamos išmokos*. Vilnius.
2. Барт, Р.(1994). *Политическая экономия*. Т. 2. Москва, С. 74
3. Banionis, J. (2001). *Matematinė mintis Lietuvoje*. Vilniaus pedagoginis universitetas.
4. Dambrauskas, A., Nekrašas, V., Nekrošius, I. (1990). *Darbo teisė*. Vilnius, p.151
5. Dauskurdas V. (2011). *Darbo užmokesčio formos ir sistemos: Vadovo pasaulis*. Prieiga per internetą [žiūrėta 2012-01-20]: <http://www.verslobanga.lt/lt/leidinys.full/3fdb0e7d55bb3>
6. Delfgaauw, J., Dur, R. (2007). Signaling and screening of workers' motivation. *Journal of Economic Behavior & Organization*. Vol. 62. Issue 4.
7. Dikavičius, V., Stoškus, S. (2003). *Visuotinė kokybės vadyba*. Mokomoji knyga. Kauno technologija.
8. Dubinas, V. (1996). *Darbo užmokesčio formos ir sistemos Europos šalyse*. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas.
9. Fillion, K. (2009). *Minimum wage issue guide: real value of the minimum wage*. http://www.epi.org/content.cfm/issueguides_minwage
10. Gerikienė, V., Blažienė, I. (2004). Mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą reguliavimas: Europos šalių patirtis ir Lietuvos praktika. *Darbo teisė ir socialinė sauga*, 56 (48), p. 39-51.
11. Gedvilienė, M., Šalkauskienė, L. (2009). Darbo užmokesčio mokestinių lengvatų taikymo ypatumai Lietuvoje ir ES šalyse. *Vadyba*, 3 (16), p. 19-24.
12. Goštautas, M. (2004). Darbo užmokesčio sistema – vis dar neišnaudotas valdymo instrumentas. *Karjera ir vadyba*, 48, p. 1-5. Prieiga per internetą [žiūrėta 2012-01-21]: <http://archyvas.vz.lt/news.php?strid=1118&id=248330>
13. Gronskas, V. (2006). *Ekonominė analizė*. Kaunas: Technologija.
14. Jakutis, A., Petraškevičius, V., Stepanovas, A., Šečkutė, L., Zaicev, S. (2000). *Ekonomikos teorijos pagrindai*. Kaunas: Smaltija.
15. Karpuškienė, V. (2011). The impact of minimum wage on the labour market of Lithuania. *Ekonomika*, 90 (2), p. 78-87
16. Klupšas, F. (2009). Darbo užmokesčio vieta gamybos darbuotojų motyvavimo priemonių sistemoje ir gamybos įmonių darbo užmokesčio fondų naudojimo analizės principai. *Ekonomikos ir vadybos fakulteto 2009 metų mokslinių tyrimų rezultatai*, p. 77-90.
17. Kondrataitė, J. (2009). *Darbo užmokesčio sistemos*. KTU Panevėžio institutas.

18. Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas. (2002). Žin., Nr. 64-2569
19. Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas. (2011). Žin., Nr. 64-2569, 186 str.
20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas. (2003). Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo. Žin., 2003, Nr. 52-2326.
21. Mackevičius, J., Mačiuitis, J., Subačienė, R. (2006). Darbo sąnaudų apskaita ir kontrolė. *Ekonomika*, 75, p. 34-51.
22. Mačernytė–Panomariovienė, I. (2002). *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Mokomasis leidinys. Lietuvos teisės universitetas.
23. Mačernytė-Panomariovienė, I.(2003). *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys*. Vilnius : Lietuvos teisės universiteto leidybos centras.
24. Mačernytė-Panomariovienė, I.(2005). Darbo sutarties rūšių išskyrimas ir jų nustatymas. *Darbo teisės aktualijos*, 74 (66), p. 5-12.
25. Martinkus, B., Savanevičienė, A. (1996). *Darbo ekonomika*. Kaunas: Technologija, p. 58.
26. Plačenyte, D., Dauskindas, V. (2002). *Darbo užmokestis: kursų metodinė medžiaga*. Vilnius: Pačiolis.
27. Phillips, A. W. (1958). The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957. *Economica* (2007), p. 283-299.
28. Said, M. (). Compensating Differentials and the Value of Job Security: Evidence from the Egyptian Public Sector. *International Journal of Economics and Finance*, Vol. 4, No. 1. P. 56-69
29. Sakalas A., Vanagas P. (1996). *Pramonės įmonių vadyba*. Kaunas: KTU, p. 375.
30. Šileika, A., Zabarauskaitė, R. (2006). Skurdas, jo matavimas ir tendencijos Lietuvoje. *Ekonomika*, 74, p. 64-77.
31. Vanagas, P. (1994). Atlyginimų už darbą formos ir atmainos išsivysčiusiose šalyse. *Lietuvos ūkis*, 7-8.
32. Vanagas, P. (2009). *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą*. Kaunas: Kauno technologijos universitetas.
33. Vedder, R., Gallaway, L. (1995). Minimum wage costs jobs. *Adam Smith Institute*. p. 3–5.
34. Vetlov, I., Virbickas, E. (2006). Lietuvos darbo rinkos lankstumas. *Pinigų studijos. Ekonomikos teorija ir praktika*, 1, p. 5-22.
35. Tamašauskienė, Z., Šileika, A., Mačiulytė, A. (2008). Theoretical and Practical Aspects of Wages Differentiation. *Socialiniai tyrimai*, Nr. 3 (13), p. 165–178.
36. Tiažkijus, V. (2010) Darbo ir socialinės teisės santykio problema: teorija ir praktika. *Verslo ir teisės aktualijos*, 5 (2), p. 458-475.

37. Žaptorius, J. (2005). Darbo rinka: darbo užmokesčio tendencijų barometras. *Filosofija. Sociologija*, 4, p. 53-61.
38. Žaptorius, J. (2007). Darbuotojų motyvavimo sistemos kūrimas ir jos teorinė analizė. *Filosofija. Sociologija*, 18 (4), p. 105-117.

Internetiniai tinklapiai

1. Buhalterinė apskaita ir auditas. [Žiūrėta 2012-01-20]. Prieiga per internetą: <http://www.baa.lt/content/view/47/56/>
2. Europos Bendrijos Steigimosi Sutartis. [Žiūrėta 2012-01-15]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_1?p_id=9224
3. Europos Bendrijos Steigimosi Sutartis. (1997). [Žiūrėta 2012-01-15]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/index.htm>
4. (2004). *Darbo užmokesčio struktūra pagal darbuotojų amžių ir darbo stažą*. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos vyriausybės.
5. (2004). *Darbo užmokesčio struktūra pagal darbuotojų profesijas ir išsilavinimą*. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos vyriausybės.
6. (2008). *Darbo užmokesčio struktūra*. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos vyriausybės.
7. Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas, (2002).
8. Lietuvos Respublikos Trišalė Taryba. [Žiūrėta 2012-01-16]. Prieiga per internetą: <http://www.lrtt.lt/lt/bendradarbiavimas/tdo.html>
9. Lietuvos Respublikos Valstybinė darbo inspekcija prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. [Žiūrėta 2012-01-19]. Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt/index.php?859361443>
10. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Valstybės žinios, 2011-12-24, Nr. 159-7531. [Žiūrėta 2012-01-19]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=415787&p_query=&p_tr2=2.
11. Lietuvos Respublikos finansų ministerija. [Žiūrėta 2012-01-20]. Prieiga per internetą: <http://www.finmin.lt/web/finmin/mokesciai/gpm>
12. Lietuvos Respublikos Seimas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3085. [Žiūrėta 2012-01-20]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_1?p_id=171369

13. Lietuvos Respublikos Seimas. Lietuvos Respublikos Valstybinio socialinio draudimo įstatymas. *Žin.*, 2004, Nr. 171-6295. [Žiūrėta 2012-01-20]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=416783
14. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. *Žin.*, 2002, Nr. 64-2569. [Žiūrėta 2012-01-20]. Prieiga per internetą: http://skelbimas.lt/istatymai/darbo_kodeksas.htm
15. Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas.
16. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės *Žinios*, 1992, Nr. 33-1014. [Žiūrėta 2012-01-20]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm#IV_SKIRSNIS_TAUTOS_%C5%AAKIS_IR_DARBAS
17. Lietuvos Respublikos Trišalė taryba. [Žiūrėta 2012-01-20]. Prieiga per internetą: <http://www.lrtt.lt/lt/naudinga/metodines-nuorodos-rekomendacijos/darbo-uzmokestis.html>

PRIEDAI

Lietuvos vidutinis mėnesinis bruto ir neto darbo užmokestis pagal apskritį

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis							Bazinis pokytis, lt	Bazinis pokytis, proc
	2006	2007	2008	2009	2010	2011		
Vadovai	1358	1205	1133	983	958	1038	-320	-0.24
Didėjimo/mažėjimo tempas		88.7	94.0	86.8	97.5	108.4		
Padidėjimo/sumažėjimo tempas		-11.3	-6.0	-13.2	-2.5	8.4		
Restorano darbuotojai	1095	1105	1007	933	920	932	-163	-0.15
Didėjimo/mažėjimo tempas		100.9	91.1	92.7	98.6	101.3		
Padidėjimo/sumažėjimo tempas		0.9	-8.9	-7.3	-1.4	1.3		
Šiaulių apskritis	1477	1689	2126	2129	2012	2043	566	0.38
Lietuvos Respublika	1495.7	1802.4	2151.7	2056	1988.1	2045.9	550.2	0.37

Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis							Bazinis pokytis, lt	Bazinis pokytis, proc
	2006	2007	2008	2009	2010	2011		
Vadovai	1238	1144	1180	979	950	1024	-214	-0.17
Didėjimo/mažėjimo tempas		92.4	103.1	83.0	97.0	107.8		
Padidėjimo/sumažėjimo tempas		-7.6	3.1	-17.0	-3.0	7.8		
Restorano darbuotojai	1028	1086	1073	950	937	949	-79	-0.08
Didėjimo/mažėjimo tempas		105.6	98.8	88.5	98.6	101.3		
Padidėjimo/sumažėjimo tempas		5.6	-1.2	-11.5	-1.4	1.3		
Šiaulių apskritis	921.2	1138.9	1409.2	1363.6	1319.4	1345.7	424.5	0.46
Lietuvos Respublika	1092.9	1351.9	1650.9	1602	1552.4	1594.6	501.7	0.46

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis UAB „Dela“ darbo užmokesčio žiniaraščiu.

Lietuvos vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal profesiją

Pareigos	UAB "Dela"		Lietuvos	
	2006	2010	2006	2010
Administratoriai	967	958	781	990
Padavėjai	1000	958	775	1004
Vyrėjai	1003	958	792	1000
Valytojai	950	958	710	961
Gam. vadovas	1208	933	964	1245
Įmonės vadovas	1508	983	1471	1749

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis UAB „Dela“ darbo užmokesčio žiniaraščiu.

Įmonės papildomai apmokamų darbų įkainiai 2006-2011 m.

Pavadinimas	Įeina	Kaina vienam žmogui, Lt.					
		2006	2007	2008	2009	2010	2011
Banketas	Šalti užkandžiai, salotos, ir karštas patiekalas	30	30	35	35	40	40
Alaus ir vyno stalas	Alus, vynas, įvairūs užkandžiai prie gėrimų	8	8	10	10	12	12
Kavos pertraukėlės	Kava, arbata, sausainiai	8	8	10	10	12	12

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis „Dela“ restorano kainoraščiu.

Pavadinimas	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Pardavimo pajamos	3213152	3158691	2723010	1756405	1782471	2102447
Didėjimo/mažėjimo tempas		98.3	86.2	64.5	101.5	118.0
Padidėjimo/sumažėjimo tempas		-1.7	-13.8	-35.5	1.5	18.0
Priedai išmokėti darbuotojams	28500	20150	11350	6200	4040	6420
Didėjimo/mažėjimo tempas		70.7	56.3	54.6	65.2	158.9
Padidėjimo/sumažėjimo tempas		-29.3	-43.7	-45.4	-34.8	58.9
Iš banketų suprekiauta	37350	41400	29050	19950	12000	27000
Didėjimo/mažėjimo tempas		110.8	70.2	68.7	60.2	225.0
Padidėjimo/sumažėjimo tempas		10.8	-29.8	-31.3	-39.8	125.0
Banketų skaičius	50	57	41	27	21	27
Didėjimo/mažėjimo tempas		114.0	71.9	65.9	77.8	128.6
Padidėjimo/sumažėjimo tempas		14.0	-28.1	-34.1	-22.2	28.6
% vienam darbuotojui/suprekiautų banketų	1	1	1	1	1	1

Šaltinis: sudaryta autorės.

UAB „Dela“ padalinio atostoginiai per 2006-2011 metus

<i>Pavadinimas</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>
Atostoginiai	2945	6556	7508	4450	4832	2787.2
Didėjimo/mažėjimo tempas		222.6	114.5	59.3	108.6	57.7
Padidėjimo/sumažėjimo tempas		122.6	14.5	-40.7	8.6	-42.3
Metiniai DU	128370	131699.1	105336	114683	112728.4	115650
Didėjimo/mažėjimo tempas		102.6	80.0	108.9	98.3	102.6
Padidėjimo/sumažėjimo tempas		2.6	-20.0	8.9	-1.7	2.6
Pardavimo pajamos	3213152	3158691	2723010	1756405	1782471	2102447
Didėjimo/mažėjimo tempas		98.3	86.2	64.5	101.5	118.0
Padidėjimo/sumažėjimo tempas		-1.7	-13.8	-35.5	1.5	18.0
Bendrasis pelnas (nuostolis)	723119.1	710862.9	612812.8	371693.1	361521.9	400294.5
Didėjimo/mažėjimo tempas		98.3	86.2	60.7	97.3	110.7
Padidėjimo/sumažėjimo tempas		-1.7	-13.8	-39.3	-2.7	10.7
Kiek išleista darbuotojų	3	6	7	5	5	3
Didėjimo/mažėjimo tempas		200	116.7	71.4	100	60
Padidėjimo/sumažėjimo tempas		100	16.7	-28.6	0	-40

Šaltinis: sudaryta autorės.

Pelno (nuostolio) ataskaitos darbinė lentelė

Rodikliai	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Pardavimo pajamos, Lt	3213151.6	3158691.4	2723009.9	1756405.4	1782470.5	2102446.6
Grynasis pelnas (nuostolis), Lt	39957.5	39280.2	33862.3	7897.7	-5625.8	125429.5
Pelnas (nuostolis) prieš apmokėtinimą, Lt	34172.5	33593.3	28959.7	10070.9	-6407.2	131889.2
Metinis DU, Lt	128370	131699.1	105336	114683	112728.4	115650.8

Šaltinis: sudaryta autorės.

Darbinė lentelė

Pardavimų pajamos tūkst. (X)	Darbo užmokestis tūkst. (Y)	xy	x ²	y ²
3213.2	128.37	412472.28	10324343.46	16478.86
3158.7	131.70	415996.82	9977331.62	17344.65
2723.0	105.34	286830.97	7414782.72	11095.67
1756.4	114.68	201429.84	3084959.96	13152.19
1782.5	112.73	200935.05	3177201.25	12707.69
2102.4	115.65	243149.63	4420281.67	13375.11
Σ 14736.2	Σ 708.467	Σ 1760814.59	Σ 38398900.67	Σ 84154.17
x 2456.03	y 118.08	y x 293469.10	x 6399816.78	y 14025.70

Šaltinis: sudaryta autorės.

$$\sigma_x^2 = \overline{x^2} - \bar{x}^2 = 6399816.78 - 6032080 = 367736.78$$

$$\sigma_x = \sqrt{\sigma_x^2} = \sqrt{367736.78} = 606.4$$

$$\sigma_y^2 = \overline{y^2} - \bar{y}^2 = 14025.70 - 13942.39 = 83.31$$

$$\sigma_y = \sqrt{\sigma_y^2} = \sqrt{83.31} = 9.13$$

Tiesinės koreliacijos koeficientas randamas:

$$r = \frac{\overline{xy} - \bar{x} \times \bar{y}}{\sigma_x \times \sigma_y} = \frac{293469.10 - 2456.03 \times 118.08}{606.40 \times 9.13} = 0.6261$$

Tiesinės regresijos lygties parametrai apskaičiuojami:

$$b = \frac{\overline{xy} - \bar{x} \times \bar{y}}{\overline{x^2} - \bar{x}^2} = \frac{293469.10 - 2456.03 \times 118.08}{6399816.78 - 6032080} = 0.0094$$

$$a = \bar{y} - b\bar{x} = 118.08 - 0.0094 \times 2456.03 = 94.99$$

Tuomet tiesinės regresijos lygtis: **y = 0.0094x + 94.99**Tiesinės koreliacijos koeficiento reikšmingumui įvertinti *Stjudento* kriterijumi apskaičiuojama faktinė *t* kriterijaus reikšmė:

$$t_r = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} = 0.6261 \sqrt{\frac{6-2}{1-0.392}} = 4.12$$

Darbinė lentelė

Pardavimų išlaidos tūkst. (X)	Darbo užmokestis tūkst. (Y)	xy	x ²	y ²
2490.03	128.37	319645.47	6200261.92	16478.86
2447.83	131.70	322376.82	5991864.72	17344.65
2110.20	105.34	222279.72	4452931.57	11095.67
1384.71	114.68	158802.96	1917428.08	13152.19
1420.95	112.73	160181.27	2019095.16	12707.69
1702.15	115.65	196855.26	2897321.90	13375.11
Σ 11555.87	Σ 708.47	Σ 1380141.49	Σ 23478903.34	Σ 84154.17
x 1925.98	y 118.08	y x 230023.58	x 3913150.56	y 14025.70

Šaltinis: sudaryta autorės.

$$\sigma_x^2 = \overline{x^2} - \bar{x}^2 = 3913150.56 - 3709393.33 = 203757.23$$

$$\sigma_x = \sqrt{\sigma_x^2} = \sqrt{203757.23} = 451.39$$

$$\sigma_y^2 = \overline{y^2} - \bar{y}^2 = 14025.70 - 13942.39 = 83.31$$

$$\sigma_y = \sqrt{\sigma_y^2} = \sqrt{83.31} = 9.13$$

Tiesinės koreliacijos koeficientas randamas:

$$r = \frac{\overline{xy} - \bar{x} \times \bar{y}}{\sigma_x \times \sigma_y} = \frac{230023.58 - 1925.98 \times 118.08}{451.39 \times 9.13} = 0.633$$

Tiesinės regresijos lygties parametrai apskaičiuojami:

$$b = \frac{\overline{xy} - \bar{x} \times \bar{y}}{\overline{x^2} - \bar{x}^2} = \frac{230023.58 - 1925.98 \times 118.08}{3913150.56 - 3709393.33} = 0.013$$

$$a = \bar{y} - b\bar{x} = 118.08 - 0.013 \times 1925.98 = 93.45$$

Tuomet tiesinės regresijos lygtis: **y = 0.013x + 93.45**

Tiesinės koreliacijos koeficiento reikšmingumui įvertinti *Stjudento* kriterijumi apskaičiuojama faktinė *t* kriterijaus reikšmė:

$$t_r = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} = 0.633 \sqrt{\frac{6-2}{1-0.401}} = 2.59$$

Koreliacinio ryšio stiprumo vertinimai

Ryšio glaudumo rodikliai	0,1– 0,3	0,31– 0,5	0,51– 0,7	0,71– 0,9	0,91– 0,99
Ryšio stiprumo charakteristika	silpnas	vidutinis	pastebimas	stiprus	labai stiprus

Rodikliai	Metai						Bazinis pokytis, Lt	Bazinis pokytis, proc
	2006	2007	2008	2009	2010	2011		
Metinis DU	128370	131699.1	105336	114683	112728.4	115650.8	-12719.2	0.10
Bendrosios ir administracinės	528466.3	519509.2	447852.8	287515.0	305983.2	245649.0	-282817	0.54
Iš bendrų išlaidų sudaro mokesčiai	55743.3	51774.66	51285.45	46232	45782.4	46850.2	-8893.1	0.16
Priedai	28500	20150	11350	6200	4040	6420	-22080	0.77

Šaltinis: sudaryta autorės.

Vieno padavėjo vidutinis bruto darbo užmokestis

Pareigos	Veikla	Įkainiai (Lt/vnt)	Pirmadienis (vnt)	Antradienis (vnt)	Trečiadienis (vnt)	Ketvirtadienis (vnt)	Penktadienis (vnt)	Šeštadienis (vnt)	Sekmadienis (vnt)	Vidutiniškai per savaitę DU (Lt)	Vidutiniškai per mėnesį DU (Lt)	Vidutiniškai per metus DU (Lt)
PADAVĖJA	Per valandą suprekiuoti 120 Lt. ir daugiau	5	3	3	3	4	4	5	1	115	230	2760
	Per valandą suprekiuoti 60 Lt. ir mažiau	3	4	4	4	4	4	3	7	90	180	2160
	Per valandą suprekiuoti nuo 60 Lt. iki 120 Lt.	4	4	4	4	3	3	3	3	96	192	2304
	Patiekalų ir gėrimų skatinimas (daugiausiai pardavus tam tikrą patiekalą per savaitę)	30	30							30	60	720
	Kokteilio plakimas	2	2	2	2	2	2	2	2	28	56	672
	Banketo aptarnavimas	30							1	30	60	720
IŠ VISO DU:										389	778	9336

Šaltinis: sudaryta autorės.

Vieno virėjo vidutinis bruto darbo užmokestis

Pareigos	Veikla	Įkainiai (Lt/porc.)	Už pagaminama patiekalų (vnt)	DU per dieną	Vidutiniškai per savaitę DU (Lt)	Vidutiniškai per mėnesį DU (Lt)	Vidutiniškai per metus DU (Lt)
VIRĖJAS	Karštų patiekalų gamyba	1	60	60	180	720	8640
	Salotų gamyba	0.6	5	3	9	36	432
	Sriubų gamyba	0.4	10	4	12	48	576
	Desertų gamyba	0.6	10	6	18	72	864
	Užkandžių gamyba	0.5	5	2.5	7.5	30	360
IŠ VISO DU:					226.5	906	10872

Šaltinis: sudaryta autorės.

Vieno administracijos darbuotojo vidutinis bruto darbo užmokestis

Pareigos	Veikla	Įkainiai (Lt/vnt)	Vidutiniškai per savaitę DU (Lt)	Vidutiniškai per mėnesį DU (Lt)	Vidutiniškai per metus DU (Lt)
VADOVAS	Renginio organizavimas	80	80	160	1920
	Banketo organizavimas	50	50	100	1200
	Marketingas	50		50	600
IŠ VISO				310	3720
GAM. VADOVAS	Banketo meniu sudarymas, patiekalų suruošimas, patiekimas	60	120	240	2880
	IŠ VISO				240
ADMINISTRATORIUS	Banketui salės ir stalų suruošimas	20	20	40	480
	Darbas už baro	10	40	160	480
	Padavėjo apmokymas	30	30	30	360
IŠ VISO				230	2760

Šaltinis: sudaryta autorės.

Vienetinės formos vieno darbuotojo darbo užmokesčio skaičiavimas

Pareigos	Tarifinis atlyginimas	Socialinis draudimas	Garantinio fondo mokestis	Suma iš viso	Gyventojų pajamų mokestis	Socialinis draudimas	Suma iš viso	Išmokėta/pervesta
		30.98%	0.20%		15%	9%		
Indų plovėja-valytoja	850	263.3	1.7	265.0	57.0	76.5	133.5	716.5
Padavėja	778	241.0	1.6	242.6	46.2	70.02	116.2	661.8
Virėjas	906	280.7	1.8	282.5	65.4	81.54	146.9	759.1
Vadovas	1160	359.4	2.3	361.7	103.5	104.4	207.9	952.1
Gamybos vadovas	1090	337.7	2.2	339.9	93.0	98.1	191.1	898.9
Administratorius	1080	334.6	2.2	336.7	91.5	97.2	188.7	891.3
Iš viso	5864	1816.7	11.7	1828.4	456.6	527.76	984.36	4879.6

Šaltinis: sudaryta autorės.

Vienetinės ir laikinės darbo užmokesčių palyginimas

Pareigos	Vienetinė DU sistema		Laikinė DU sistema	
	Vienetinė Bruto DU	Vienetinė Neto DU	Laikinė Bruto DU	Laikinė Neto DU
Indų plovėja-valytoja	850	716.5	850	716.5
Padavėja	778	661.8	950	792.5
Virėjas	906	759.1	910	762.1
Vadovas	1160	952.1	1100	906.5
Gamybos vadovas	1090	898.9	1000	830.5
Administratorius	1080	891.3	950	792.5

Šaltinis: sudaryta autorės.

Pagal darbo užmokesčio formas sumokami mokesčiai

Moka	Mokesčiai	Vienetinė DU forma		2011 m. Laikinė DU forma	
		Mėnesiui	Metams	Mėnesiui	Metams
Bendrovė moka	Socialinis draudimas 30.98 %	1816.7	21800.4	2947.0	35364.56
	Garantinio fondo mokestis 2%	11.7	140.4	19.1	229.64
Darbuotojas moka	Gyventojų pajamų mokestis 15%	456.6	5479.2	651.5	7818
	Socialinis draudimas 9%	527.76	6333.12	813	9756
Iš viso		2812.8	33753.12	4430.7	53168.2

Šaltinis: sudaryta autorės.

UAB "Dela" 2006-2011 metų vertikaloji pelno (nuostolio) ataskaitos analizė

Rodikliai	2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	Lt	proc	Lt	proc	Lt	proc	Lt	proc	Lt	proc	Lt	proc
I. Pardavimo pajamos	3213151.6	100.0	3158691.4	100.0	2723009.9	100.0	1756405.4	100.0	1782470.5	100.0	2102446.6	100.0
II. Pardavimo savikaina	2490032.5	77.5	2447828.6	77.5	2110197	77.5	1384712.3	78.8	1420948.7	79.7	1702152.1	81.0
III. Bendrasis pelnas (nuostolis)	723119.13	22.5	710862.87	22.5	612812.82	22.5	371693.14	21.2	361521.86	20.3	400294.45	19.0
IV. Veiklos sąnaudos	669333.06	20.8	657988.43	20.8	567231.41	20.8	350728.36	20.0	365663.68	20.5	354827.55	16.9
IV.1. Pardavimo	140866.79	4.4	138479.22	4.4	119378.64	4.4	63213.364	3.6	59680.455	3.3	109178.5	5.2
IV.2. Bendrosios ir administracinės	528466.27	16.4	519509.22	16.4	447852.77	16.4	287515	16.4	305983.23	17.2	245649.05	11.7
V. Tipinės veiklos pelnas	53786.063	1.7	52874.435	1.7	45581.409	1.7	20964.773	1.2	-4141.8182	-0.2	45466.909	2.2
VI. Kita veikla	1098.4727	0.0	1079.8545	0.0	930.90909	0.0	1224.9091	0.1	90.818182	0.0	0	0.0
VI.1. Pajamos	1098.4727	0.0	1079.8545	0.0	930.90909	0.0	1224.9091	0.1	90.818182	0.0	0	0.0
VI.2. Sąnaudos												
VII. Finansinė ir investicinė veikla	- 20712.057	-0.6	- 20361.005	-0.6	- 17552.591	-0.6	- 12118.773	-0.7	-2356.1818	-0.1	86422.273	4.1
VII.1. Pajamos	7988.4927	0.2	7853.0945	0.2	6769.9091	0.2	2675.9545	0.2	4154.0909	0.2	91711.455	4.4
VII.2. Sąnaudos	28700.55	0.9	28214.1	0.9	24322.5	0.9	14794.727	0.8	6510.2727	0.4	5289.1818	0.3
VIII. Įprastinės veiklos pelnas (nuostolis)	34172.478	1.1	33593.284	1.1	28959.727	1.1	10070.909	0.6	-6407.1818	-0.4	131889.18	6.3
IX. Pagautė												
X. Netekimai												
XI. Pelnas (nuostolis) prieš apmokeštinimą	34172.478	1.1	33593.284	1.1	28959.727	1.1	10070.909	0.6	-6407.1818	-0.4	131889.18	6.3
XII. Pelnas mokestis	- 5785.0036	-0.2	- 5686.9527	-0.2	- 4902.5455	-0.2	- 2173.2273	0.1	-781.40909	0.0	6459.6364	0.3
XIII. Grynas pelnas (nuostolis)	39957.482	1.2	39280.236	1.2	33862.273	1.2	7897.6818	0.4	-5625.7727	-0.3	125429.55	6.0

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis UAB „Dela“ pelno (nuostolio) ataskaita.