



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

Rekomendacijos dėl mokytojų etatinio apmokėjimo modelio diegimo

Galutinė ataskaita

Skirta: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijai

Vilnius, 2018

Turinys

Turinys.....	2
Lentelių sąrašas.....	5
Paveikslų sąrašas	7
Įvadas.....	9
1 Užsienio šalyse taikomos bendrojo ugdymo mokyklų mokytojų darbo apmokėjimo praktikos analizė	11
1.1 Europos šalių mokytojų darbo apmokėjimo praktika	11
1.1.1 Europos šalių mokytojų darbo užmokesčio dinamika	11
1.1.2 Europos šalių mokytojų darbo užmokesčio finansavimo šaltiniai ir struktūra 14	
1.2 Mokytojų etatinio apmokėjimo sistemos, taikomos užsienio šalyse	19
1.2.1 Estijoje taikoma mokytojų darbo apmokėjimo sistema.....	21
1.2.2 Austrijoje taikoma mokytojų darbo apmokėjimo sistema	26
1.2.3 Jungtinėje Karalystėje (Anglijoje ir Velse) taikoma mokytojų darbo apmokėjimo sistema	29
2 Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklų mokytojų pasiskirstymo pagal kvalifikacines kategorijas, pedagoginio darbo patirtį, dalykus ir darbo krūvį analizė	35
3 Alternatyvų analizė.....	42
3.1 Etatinio mokytojų darbo apmokėjimo modelio diegimo alternatyvos.....	42
3.1.1 I alternatyva	43
3.1.2 II alternatyva.....	48
3.1.3 III alternatyva.....	51
3.2 Optimalios mokytojų etatinio darbo apmokėjimo modelio diegimo alternatyvos pasirinkimas.....	54



4	Viešųjų konsultacijų su suinteresuotomis šalimis vykdymas dėl mokytojų etatinio darbo apmokėjimo modelio diegimo	56
5	Rekomendacijos valstybinių ir savivaldybių biudžetinių įstaigų, įgyvendinančių bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas, administracijoms ir savivaldybių administracijoms dėl pertvarkos koordinavimo diegiant mokytojų etatinio darbo užmokesčio modelį	66
5.1	Rekomendacijos valstybinių ir savivaldybių biudžetinių įstaigų, įgyvendinančių bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas, administracijoms	66
5.1.1	Pareigybių skaičiaus nustatymas	68
5.1.2	Preliminarus mokytojų etatų sąrašo sudarymas biudžetinėje įstaigoje	71
5.1.3	Koeficientų taikymo kriterijų projekto parengimas.....	72
5.1.4	Nekontaktinių valandų kiekio nustatytiems darbams skyrimo projekto parengimas	73
5.1.5	Parengtų projektų pristatymas mokyklos bendruomenei, jų aptarimas, pakeitimas, galutinis suderinimas	75
5.1.6	Kolektyvinės sutarties pakeitimas ir pasirašymas/vidaus ar darbo tvarkos taisyklių pakeitimas ir patvirtinimas.....	76
5.1.7	Individualūs susitarimai su mokytojais: darbo sutarties sąlygų pakeitimo aptarimas ir sutarimas dėl jų	78
5.1.8	Pareigybių aprašų sudarymas	82
5.1.9	Darbo sutarčių keitimas arba nutraukimas	82
5.2	Rekomendacijos Lietuvos savivaldybių administracijoms	84
	Šaltiniai	88
	Priedai	90



Sutrumpinimai ir apibrėžtys

BVP	Bendrasis vidaus produktas
TPT	Tęstinis profesinis tobulėjimas (angl. <i>Continuing Professional Development</i>)
DU	Darbo užmokestis
EBPO	Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (angl. <i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>)
ECTS	Europos kreditų perkėlimo sistema
EK	Europos Komisija
ES	Europos Sąjunga
Konsultantas	Smart Continent LT UAB
SUP	Specialieji ugdymosi poreikiai
ŠVIS	Švietimo valdymo informacinė sistema



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

SMART|SC
CONTINENT

Lentelių sąrašas

1 lentelė. Pradedančiųjų ir patyrusių mokytojų darbo užmokesčio palyginimas su BVP, tenkančiu vienam gyventojui	12
2 lentelė. Mokytojų pasiūlos ir paklausos kriterijai	20
3 lentelė. Mokytojų darbo užmokesčio kriterijai ir užmokesčio dydžio bendroji dinamika	21
4 lentelė. Mokymo dienų ir savaitių skaičius per mokslo metus (2015 m.)	22
5 lentelė. Vidutinis metinis mokytojų darbo užmokestis Estijoje, eurai.....	24
6 lentelė. Metinis teisės aktais nustatytas pradedančiojo mokytojo darbo užmokestis (2018 m.).....	25
7 lentelė. Austrijoje taikomo mokytojų darbo laiko ir darbo užmokesčio lyginamoji analizė	26
8 lentelė. Austrijoje taikomo mokytojų darbo laiko paskirstymo lyginamoji analizė	27
9 lentelė. Austrijoje taikomo mokytojų darbo laiko ir darbo užmokesčio lyginamoji analizė	27
10 lentelė. Mokymo laiko pavyzdinis paskirstymas.....	30
11 lentelė. Metinis mokytojų atlyginimas, eurai (2018-01-01 kursas: 1 svaras sterlingas=1,07 euro) svarais sterlingais.....	31
12 lentelė. Vadovaujančio specialisto metinis atlyginimas, eurai (2018-01-01 kursas: 1 svaras sterlingas=1,07 euro)	32
13 lentelė. Nekvalifikuoto mokytojo metinis atlyginimas, eurai (2018-01-01 kursas: 1 svaras sterlingas=1,07 euro)	32
14 lentelė. Papildomi mokėjimai ir išmokos, eurai (2018-01-01 kursas: 1 svaras sterlingas=1,07 euro)	33
15 lentelė. Pedagoginių darbuotojų kontaktinės valandos.....	37
16 lentelė. Pedagoginių darbuotojų, turinčių kvalifikaciją, pasiskirstymas pagal išsilavinimą.....	39
17 lentelė. Pedagoginių darbuotojų, neturinčių kvalifikacijos, pasiskirstymas pagal stažą	39



18 lentelė. Specialistų skaičius pagal dėstomus dalykus (daugiau kaip 1 tūkst. specialistų viename dalyke).....	40
19 lentelė. Viešųjų konsultacijų data, vieta ir dalyvių skaičius.....	56
20 lentelė. Viešųjų konsultacijų darbotvarkė	57
21 lentelė. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų didinimo kriterijai	77



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

SMART|SC
CONTINENT

Paveikslų sąrašas

1 paveikslas. Mokytojų darbo užmokesčio dinamika palyginti 2014–2015 ir 2015–2016 m.	12
2 paveikslas. Sprendimų priėmimo lygiai pagal atsakomybę už mokytojų atlyginimų, papildomų finansinių išmokų ir priemonių skyrimą mokyklose	14
3 paveikslas. Mokytojų darbo užmokesčio sudėtis.....	15
4 paveikslas. Papildomų finansinių išmokų ir priemonių tipai (pasiskirstymas 40 šalių).....	16
5 paveikslas. Mokytojų darbo laiko paskirstymas Estijoje (2015 m.).....	23
6 paveikslas. Bendrojo ugdymo mokyklų ir mokinių skaičiaus kitimas	35
7 paveikslas. Pedagoginių darbuotojų darbo stažas.....	36
8 paveikslas. Mokytojų vidutinio darbo užmokesčio dinamika	37
9 paveikslas. Kvalifikaciją turinčių pedagoginių darbuotojų pasiskirstymas pagal kvalifikacines kategorijas	38
10 paveikslas. 5-12 kl. ir gimnazijų I-IV kl. dėstančių pagrindinėje darbovietėje specialistų skaičius.....	40
11 paveikslas. Etato struktūra	44
12 paveikslas. Mokytojų, kuriems nesuteikta kvalifikacinė kategorija, DU	47
13 paveikslas. Mokytojų, kuriems suteikta kvalifikacinė kategorija, DU	47
14 paveikslas. Vyresniųjų mokytojų DU	47
15 paveikslas. Mokytojų metodininkų DU	48
16 paveikslas. Mokytojų ekspertų DU.....	48
17 paveikslas. Mokytojų, kuriems nesuteikta kvalifikacinė kategorija, DU	49
18 paveikslas. Mokytojų, kuriems suteikta kvalifikacinė kategorija, DU	50
19 paveikslas. Vyresniųjų mokytojų DU	50
20 paveikslas. Mokytojų metodininkų DU	50
21 paveikslas. Mokytojų ekspertų DU.....	51
22 paveikslas. Mokytojų, kuriems nesuteikta kvalifikacinė kategorija, DU, priedas.....	52



23 paveikslas. Mokytojų, kuriems suteikta kvalifikacinė kategorija, DU, priedas	52
24 paveikslas. Vyresnysis mokytojas, DU, priedas	53
25 paveikslas. Mokytojas metodininkas, DU, priedas.....	53
26 paveikslas. Mokytojas ekspertas, DU, priedas	54
27 paveikslas. Kontaktinių valandų (pamokų) paskirstymas tarp mokytojų	58
28 paveikslas. Valandų, susijusių su kontaktinėmis valandomis, kiekio nustatymas	59
29 paveikslas. Valandų, skirtų veiklai mokyklų bendruomenei, kiekio nustatymas	60
30 paveikslas. Valandų, skirtų veiklai mokyklų bendruomenei, paskirstymas	60
31 paveikslas. Darbo užmokesčio apskaičiavimas	61
32 paveikslas. Biudžeto paskirstymas darbo užmokesčiui ("tilpimas" į biudžetą)	62
33 paveikslas. Jaunų pedagogų pritraukimas.....	63
34 paveikslas. Pareigybių aprašo sudarymas.....	63
35 paveikslas. Kolektyvinių sutarčių arba vidaus tvarkos taisyklių sudarymas.....	64
36 paveikslas. Darbo sutarčių koregavimas.....	65
37 paveikslas. Mokytojų etatinio darbo užmokesčio modelio įgyvendinimo schema	67
38 paveikslas.. Sąlyginis pareigybių skaičius, tenkantis kiekvienai sąlyginei klasei.....	69



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

SMART|SC
CONTINENT

Įvadas

Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija ir Ugdymo plėtotės centras įgyvendina projektą „Pasirengimas įgyvendinti ikimokyklinio, priešmokyklinio ir bendrojo ugdymo finansavimo pertvarką ir įgyvendinimo koordinavimas“, finansuojamą Europos Sąjungos struktūrinių fondų ir Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšomis pagal 2014–2020 metų Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programos, patvirtintos Europos Komisijos 2014 m. rugsėjo 8 d. sprendimu Nr. C(2014)6397, 10 prioriteto „Visuomenės poreikius atitinkantis ir pažangus viešasis valdymas“ Nr. 10.1.1-ESFA-V-912 priemonę „Nacionalinių reformų skatinimas ir viešojo valdymo institucijų veiklos gerinimas“. Šio projekto tikslas – pasirengti naujoms mokyklų, vykdančių ikimokyklinio, priešmokyklinio ir bendrojo ugdymo programas finansavimo pertvarkoms. Viena iš projekto veiklų – rekomendacijų dėl mokytojų etatinio apmokėjimo modelio diegimo parengimas.

Rekomendacijos dėl mokytojų etatinio apmokėjimo modelio diegimo parengtos konsultacinės įmonės Smart Continent LT, UAB (toliau Konsultanto) pagal 2018-04-23 sutartį nr. S-209 su Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija ir techninę specifikaciją, kuri yra šios sutarties priedas (toliau Ataskaita) Tai nepriklausomo Konsultanto tyrimu pagrįstos rekomendacijos Lietuvai, atsižvelgiant į Lietuvos kontekstą, atliktą analizę bei užsienio patirtį.

Švietimo personalui tenkančios išlaidos ES vidutiniškai sudaro daugiau nei 70 proc. visų metinių švietimo išlaidų.¹ Tokia situacija lemia, jog mokyklų mokytojų darbo užmokesčio sistema tampa esminė, siekiant efektyviai planuoti švietimo sistemos biudžetą, tuo pat metu užtikrinant mokytojų gerovę ir profesijos patrauklumą.

Pirmoje Ataskaitos dalyje pateikta Konsultanto atlikta užsienio šalių bendrojo ugdymo mokyklų mokytojų darbo apmokėjimo praktikos analizė. Antroje Ataskaitos dalyje pateikta Konsultanto atlikta Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklų mokytojų pasiskirstymo pagal kvalifikacines kategorijas, pedagoginio darbo patirtį, dalykus, krūvį ir kitus parametrus analizė. Trečioje Ataskaitos dalyje pateiktos Konsultanto išnagrinėtos mokytojų darbo užmokesčio apskaičiavimo metodikos pakeitimų alternatyvos, pateikti argumentai dėl optimalios alternatyvos. Ketvirtoje dalyje

¹ Europos Komisija / EACEA / tinklas „Eurydice“, 2014 m. „Mokyklų finansavimas Europoje: mechanizmai, metodai ir kriterijai“ (angl. Financing Schools in Europe: Mechanisms, Methods and Criteria in Public Funding). Tinklo „Eurydice“ ataskaita. Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras



pateikta Konsultanto atliktų viešųjų konsultacijų su suinteresuotomis šalimis dėl mokytojų etatinio darbo apmokėjimo diegimo vykdymo eiga ir rezultatai. Penktoje dalyje pateiktos Konsultanto rekomendacijos savivaldybių ir biudžetinių įstaigų administracijoms dėl pertvarkos koordinavimo diegiant mokytojų etatinio apmokėjimo modelį, kuris Lietuvoje įsigalioja nuo 2018 m. rugsėjo 1 d.



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

SMART|SC
CONTINENT

1 Užsienio šalyse taikomos bendrojo ugdymo mokyklų mokytojų darbo apmokėjimo praktikos analizė

Šiame skyriuje išanalizuota Europos šalių mokytojų darbo apmokėjimo praktika, dėmesį sutelkiant į darbo užmokesčio kitimo tendencijas, esminius darbo apmokėjimo aspektus, pavyzdžiui, teisės aktais nustatytas minimalus ir maksimalus darbo užmokestis, papildomos išmokos, darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka. Pradžioje pateikiama bendra situacija Europos šalyse, o toliau nagrinėjamos trys šalys detaliau. Užsienio analizės dalyje vartojamos sąvokos yra verstos iš įvairių šalių kalbų į lietuvių kalbą, tačiau Ataskaitoje sąvokos užsienio kalba verčiant nėra teisiniu požiūriu suderintos su Lietuvoje esančiomis sąvokomis, tuo išlaikant kituose šalyse galiojančias sampratas ir hierarchijas.

1.1 Europos šalių mokytojų darbo apmokėjimo praktika

Šiame poskyryje išanalizuota mokytojų darbo apmokėjimo praktika, pateikiant visų pirma bendrus įvairių modelių taikymo aspektus, taip pat detalizuojant Estijoje, Austrijoje ir Jungtinėje Karalystėje taikomus metodus.

1.1.1 Europos šalių mokytojų darbo užmokesčio dinamika

Siekiant išnagrinėti Europoje taikomą mokytojų darbo apmokėjimo praktiką, visų pirma dėmesys sutelktas į mokytojų darbo užmokesčio kitimo tendencijas. Vadovaujantis „Eurydice“ pateikiama metinė ataskaita apie mokytojų ir vadovų atlyginimus ir išmokas² 2015–2016 metais 24-iose šalyse (regionuose), tarp jų Lietuvoje, mokytojų darbo užmokestis didėjo dažniausiai dėl augančio bendro viešojo sektoriaus darbuotojų atlyginimo. Vis dėlto 16-oje šalių (regionų) teisės aktais numatytas darbo užmokestis mokytojams liko toks pat kaip ir prieš metus (2014–2015 metais) (žr. 1 pav.).

Nagrinėtose šalyse teisės aktais nustatytas viešojo sektoriaus darbuotojų minimalus darbo užmokestis (Lietuvos atveju – pareiginės algos bazinis dydis) yra mokytojų

² Pagal: European Commission/EACEA/Eurydice, 2016. *Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2015/16*. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

atlyginimo sudėtinė dalis, todėl nuo jo priklauso mokytojų darbo užmokesčio dydis. Teisės aktais nustatytas viešojo sektoriaus darbuotojų minimalus darbo užmokestis per pastaruosius septynerius metus didėjo arba liko tokio pat lygio daugumoje Europos šalių: didesnis kaip 15 proc. augimas buvo užfiksuotas Belgijoje (vokiečių kalba kalbančioje Belgijos dalyje), Bulgarijoje, Čekijos Respublikoje, Estijoje, Lietuvoje, Vengrijoje (vidurinio ugdymo lygmenyje), Slovakijoje ir Švedijoje (vidurinio ugdymo lygmenyje), 2009 metų lygyje liko Maltos, Slovėnijos, Suomijos, Didžiosios Britanijos ir Islandijos (ypač vidurinio ugdymo) mokytojų darbo užmokestis, tuo metu ženklus sumažėjimas buvo užfiksuotas Airijoje ir Graikijoje.



1 paveikslas. Mokytojų darbo užmokesčio dinamika palyginti 2014–2015 ir 2015–2016 m.
Šaltinis: Eurydice

Siekiant padidinti mokytojų darbo užmokestį tam tikrose šalyse, pavyzdžiui, Estijoje, Bulgarijoje, Vengrijoje, Slovėnijoje, per kelerius pastaruosius metus buvo įgyvendintos mokytojų darbo užmokesčio skaičiavimo reformos.

1 lentelėje įvardintos šalys, kuriose minimalus įstatymais nustatytas pradedančiųjų mokytojų darbo užmokestis visose ugdymo pakopose buvo mažesnis nei vienam gyventojui tenkantis BVP ir šalys, kuriose ilgiau dirbančių ar vyresnio amžiaus mokytojų darbo užmokestis, numatytas teisės aktais, buvo didesnis nei BVP, tenkantis vienam gyventojui.

1 lentelė. Pradedančiųjų ir patyrusių mokytojų darbo užmokesčio palyginimas su BVP, tenkančiu vienam gyventojui

Palyginimas	Šalys
Minimalus įstatymais nustatytas pradedančiųjų mokytojų darbo	Belgija, Bulgarija, Čekija, Danija, Estija, Airija, Graikija, Prancūzija, Kroatija, Italija, Latvija, Lietuva, Liuksemburgas,

Palyginimas	Šalys
užmokestis visose ugdymo pakopose buvo mažesnis nei vienam gyventojui tenkantis BVP	Vengrija, Malta, Olandija, Austrija, Lenkija, Rumunija, Slovėnija, Slovakija, Suomija, Švedija, Jungtinė Karalystė
Ilgiau dirbančių ar vyresnio amžiaus mokytojų darbo užmokestis, numatytas teisės aktais, buvo didesnis nei BVP, tenkantis vienam gyventojui	Belgija, Danija, Vokietija, Airija, Graikija, Ispanija, Prancūzija, Kroatija, Italija, Kipras, Liuksemburgas, Vengrija, Malta, Olandija, Austrija, Lenkija (tik viduriniame ugdyme), Portugalija, Rumunija, Slovėnija, Suomija, Švedija, Jungtinė Karalystė

Šaltinis: Eurydice

Lietuva pateko tarp šalių (kitos šios grupės šalys: Čekija, Latvija, Lenkija (pradiniam ir pagrindiniam ugdymui), Slovakija), kuriose tiek minimalus, tiek maksimalus mokytojo darbo užmokestis (visose ugdymo pakopose) yra mažesnis už BVP, tenkanti vienam gyventojui. Rumunijoje, Vengrijoje, Kipre ir Airijoje maksimalus įstatymais numatytas darbo užmokestis visose pakopose yra daugiau nei du kartus didesnis nei minimalus (atitinkamai Rumunijoje: 183 proc. pradiniam ugdymui, 166 proc. pagrindiniam ir viduriniam ugdymui; Vengrijoje: 145 proc. pagrindinio ir pradinio ugdymo pakopose ir 165 proc. vidurinio ugdymo pakopose; Kipre: 143 proc.; Airijoje: 111 proc.). Vis dėlto, dalyje šalių šis skirtumas yra ženkliai mažesnis ir svyruoja pradiniam ir pagrindiniam ugdymui nuo 18 proc. (Danija) iki 93 proc. (Portugalijoje), viduriniame ugdyme – nuo 30 proc. (Danijoje) iki 93 proc. (Portugalijoje). Lietuvoje maksimalus mokytojo darbo užmokestis nuo minimalaus skiriasi 53 proc. visose ugdymo pakopose.³

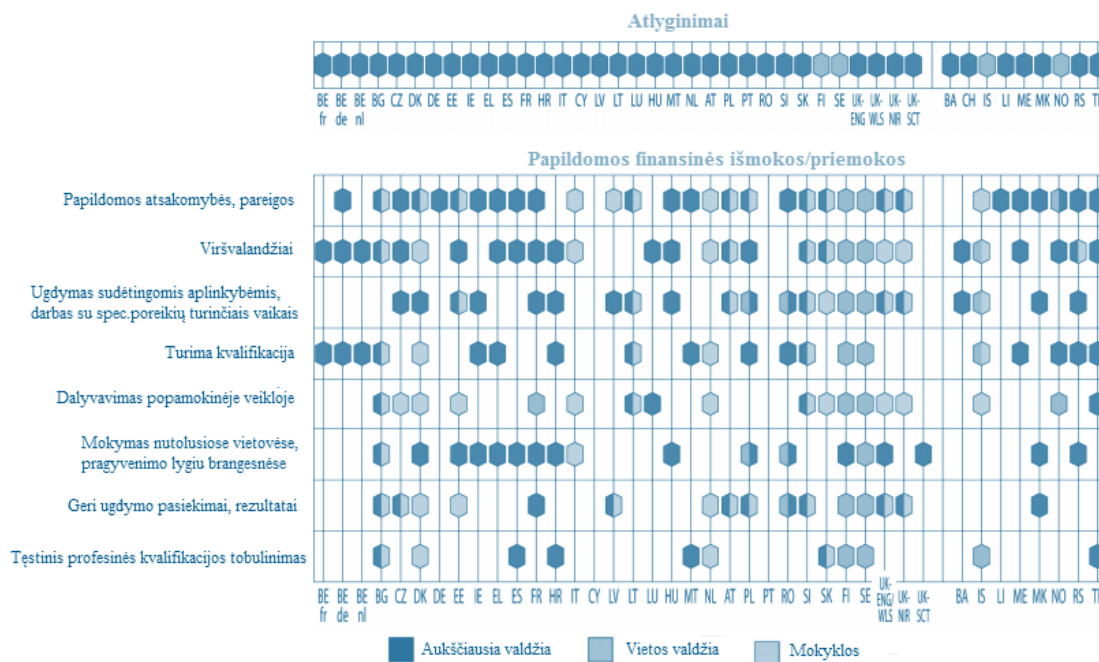
Taigi, Europoje mokytojų darbo užmokestis yra labai skirtingas ir dažnai jo dydis priklauso nuo šalies išsivystymo lygio. Pažymėtina, kad Rytų Europos šalyse, nepaisant atlyginimų didėjimo per pastaruosius metus, susiduriama su mažo darbo užmokesčio problema, lemiančia žemą mokytojo profesijos prestižą tarp jaunų žmonių. Kaip rodo atlikta analizė, kai kuriose šalyse, pavyzdžiui, Estijoje, ši problema buvo ir yra sprendžiama ne didinant finansavimą, o įgyvendinant reformas mokytojų darbo apmokėjimo srityje.

³ European Commission/EACEA/Eurydice, 2016. Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2015/16. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 15



1.1.2 Europos šalių mokytojų darbo užmokesčio finansavimo šaltiniai ir struktūra

Daugumoje ES šalių – 26 šalyse iš 28 – darbo užmokesčio dydį valstybinėse ar savivaldybių mokyklose teisės aktais nustato centrinė/regioninė valdžia, tuo metu Suomijoje ir Švedijoje atlyginimo dydį nustato vietos valdžia. (žr. 2 pav.).



2 paveikslas. Sprendimų priėmimo lygiai pagal atsakomybę už mokytojų atlyginimų, papildomų finansinių išmokų ir priemokų skyrimą mokyklose
Šaltinis. Eurydice

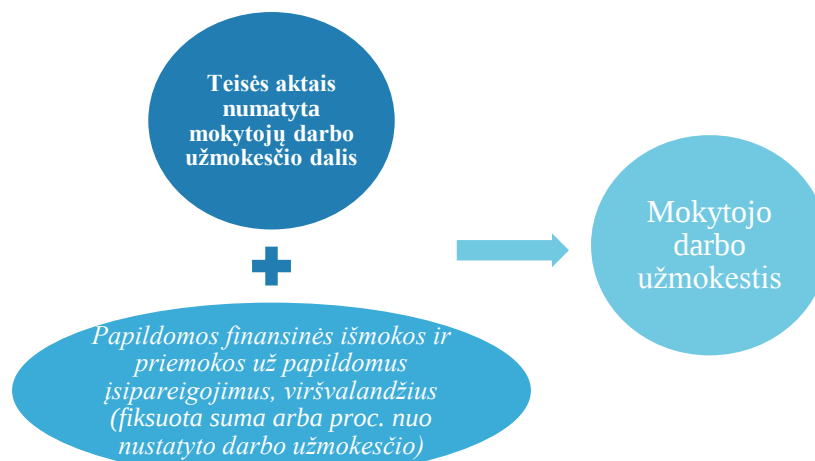
Centrinės valdžios institucijos teisės aktais nustato mokytojų darbo užmokesčių skirtingiems ugdymo lygiams, o vietos valdžia ir mokyklos, turėdamos daugiau autonomijos, gali nuspręsti dėl papildomų finansinių išmokų ir priemokų skyrimo beveik visose Europos šalyse. Ispanijoje teisės aktais numatomą mokytojų darbo užmokesčių apibrėžia autonominės bendruomenės kartu su centrine valdžia. Kroatijoje, Olandijoje, Suomijoje, Švedijoje, Bosnijoje ir Hercegovinoje, Airijoje ir Norvegijoje mokytojų bazinio atlyginimo dalis ir papildomos finansinės išmokos bei priemokos nustatomos per kolektyvinę sutartį.⁴

Vietos valdžios įtaka priimat sprendimus dėl mokytojų atlyginimų teisinio reglamentavimo yra ribota. Tik penkiose švietimo sistemose (Kroatijos, Austrijos, Latvijos, Estijos ir Bulgarijos) ši atsakomybė iš dalies perkeliama vietos valdžiai ir

⁴ European Commission/EACEA/Eurydice, 2016. Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2015/16. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 29

mokykloms. Vietos valdžia Kroatijoje ir regioninė valdžia Austrijoje yra atsakingos už atlyginimų nustatymą ikimokyklinio ugdymo mokytojams. Estijoje vietos valdžia gali padėti centralizuotai teisės aktais nustatyti mokytojų darbo užmokestį. Bulgarijoje mokyklos pačios gali padidinti teisės aktais nustatytą mokytojų darbo užmokestį, atsižvelgdamos į biudžeto galimybes. Vietos valdžia ir mokyklos turi daugiau galimybių savarankiškai nuspręsti dėl papildomų išmokų skyrimo. Šiuo lygmeniu daugumoje šalių priimami sprendimai dėl papildomų finansinių išmokų už teigiamus rezultatus ir užklasinę veiklą. Bulgarijoje, Čekijos Respublikoje, Danijoje, Estijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Austrijoje, Lenkijoje, Slovakijoje, Slovėnijoje, Suomijoje, Švedijoje ir Didžiojoje Britanijoje (Anglija, Velsas, Šiaurės Airija) vietos valdžia ir (ar) mokyklos turi pilną arba pasidalintą teisę skirti daugumą papildomų finansinių išmokų. Italijoje ir Olandijoje dėl visų papildomų finansinių išmokų sprendimai priimami mokyklos lygiu. Airijoje dėl kai kurių papildomų finansinių išmokų skyrimo mokyklos sprendžia kartu su vietos valdžia.⁵

Teisės aktais nustatytas mokytojų atlyginimas yra sudėtinė viso mokytojų atlyginimo dalis. Tai suma, kurią mokytojas gauna priklausomai nuo turimos kvalifikacijos, darbo patirties. Ši teisės aktais numatyta atlyginimo dalis neapima papildomų finansinių išmokų ir priemonių, socialinio draudimo ir kitų mokesčių, kurie taikomi įvairiose Europos šalyse. Kitą atlyginimų dalį sudaro priemokos ir papildomos finansinės išmokos.



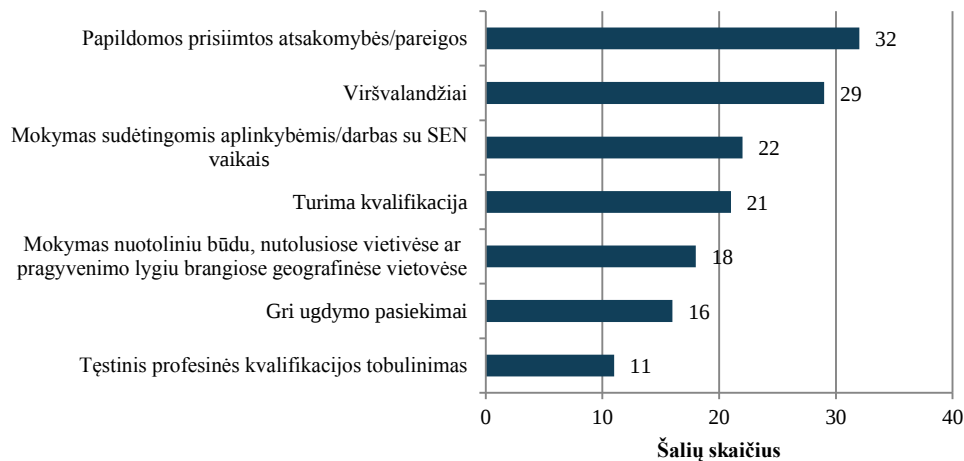
3 paveikslas. Mokytojų darbo užmokesčio sudėtis
Šaltinis. Sudaryta Konsultanto

⁵ European Commission/EACEA/Eurydice, 2016. Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2015/16. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 30

Daugumoje šalių mokytojams kaip darbo užmokesčio dalis yra mokamos papildomos finansinės išmokos, priemokos. Dažniausiai papildomos išmokos, priemokos mokamos už papildomus įsipareigojimus ir viršvalandžius. Kai kuriais atvejais tai sudaro nemažą dalį viso gaunamo darbo užmokesčio.

Sprendimus dėl papildomų išmokų ar priemokų, jų kriterijų nustatymo ir apskaičiavimo metodikos pasirinkimą gali inicijuoti centrinė ar vietos valdžios ir net mokykla arba gali būti priimta bendru sutarimu. 4 paveiksle nurodyta, už ką skiriamos papildomos išmokos ar priemokos mokytojams ir jų paplitimas šalyse.

Išmokos netaikomos mokytojų šeimos nariams ir kitoms išlaidoms, tokioms kaip kelionės, medicininės išlaidos.



4 paveikslas. Papildomų finansinių išmokų ir priemokų tipai (pasiskirstymas 40 šalių)

Šaltinis: sudaryta Konsultanto, remiantis Eurydice duomenimis

Visos Europos šalys numato finansinę kompensaciją už papildomus įsipareigojimus, kurie nėra numatyti darbo sutartyje. Papildomi įsipareigojimai gali būti: mokinių popamokinė priežiūra, parama kitiems mokytojams, dalyvavimas komitetuose, nacionalinio ir tarptautinio lygio organizacijų veiklose, ugdomosios medžiagos kūrimas ir pan. Dažniausiai įvardijami papildomi įsipareigojimai yra susiję su dalyvavimu mokyklos valdymo veiklose. Taip pat dažnai paplitusi praktika yra viršvalandžių apmokėjimas, bet pavyzdžiui Vokietijoje, Airijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Maltoje, Rumunijoje, Didžiojoje Britanijoje (Škotijoje), Lichtenšteine ir buvusioje Jugoslavijos Respublikoje viršvalandžių apskaičiavimo ir kompensavimo

praktika nėra taikoma⁶, nors pagal teisės aktus viršvalandžiai yra galimi ir kompensavimas už juos yra reglamentuotas. Didžiojoje Britanijoje (Anglijoje ir Velse) už viršvalandžius mokama tik labai konkrečiomis aplinkybėmis, susijusiomis su tęstiniu profesiniu tobulėjimu arba kitomis mokymosi veiklomis ne darbo dienomis.

Kompensacija už papildomus įsipareigojimus arba viršvalandžius paprastai skaičiuojama procentais nuo bazinio darbo užmokesčio arba taikoma fiksuota metinė/mėnesinė/valandinė suma, kuri gali kisti priklausomai nuo įsipareigojimų.

Kai kuriose šalyse užklasinė veikla yra traktuojama ir atitinkamai apmokama kaip viršvalandžiai arba papildomi įsipareigojimai. Pavyzdžiui, Slovakijoje yra mokamas iki 20 proc. priedas prie bazinio atlyginimo už darbą su pradinio ir pagrindinio ugdymo pakopos mokiniais lauko klasėse (angl. *outdoor classes*) (už 6 val. per dieną). Slovėnijoje už kūrybinių dirbtuvių, sporto ir kitas popamokines veiklas neįeinančias į ugdymo turinį (angl. *extra-curricular activities*) mokytojams atlyginama mokant fiksuotą valandinį įkainį, tuo metu Liuksemburge už minėtas veiklas sumažinamas savaitinis mokymo valandų skaičius.⁷

Daugumoje šalių finansinės išmokos⁸ yra išmokamos mokytojams, kurie dirba su mokymosi sunkumais susiduriančiais ar SUP turinčiais vaikais. Nors dažniausiai pasitaiko išmokos mokytojams už darbą su SUP turinčiais vaikais, tačiau įvardintinos ir kitokio pobūdžio išmokos, skiriamos už mokymą dvikalbėse klasėse, kalbos sutrikimus turinčių vaikų ugdymą, ugdymą įvairaus amžiaus klasėse, darbą su žemą pasiekimą turinčiais vaikais – Kroatijoje (7-10 proc.), Latvijoje (10-30 proc.), Lietuvoje (5-20 proc.), Vengrijoje (10-30 proc.), Rumunijoje (iki 15 proc.), Slovėnijoje (6 proc.), Bosnijoje ir Hercegovinoje (1-10 proc.), Serbijoje (10 proc.) šios išmokos skaičiuojamos procentais nuo įstatymais nustatyto darbo užmokesčio, tuo metu Prancūzijoje (929 eurų), Airijoje (2437 Eur/metų), Jungtinėje Karalystėje (Anglijoje ir Velse – 2208-4360 eurų/metų, Šiaurės Airijoje – 2184-4315 eurų/metų) šios išmokos skaičiuojamos kaip fiksuotos sumos, taip pat mokytojams

⁶ European Commission/EACEA/Eurydice, 2016. Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2015/16. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 26

⁷ European Commission/EACEA/Eurydice, 2016. Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2015/16. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 27

⁸ Čia ir kitur šioje ataskaitoje vartojama apibendrintainė išmoka“ reiškia įvairaus pobūdžio atlygio formas apimančias tiesioginį atlyginimą, įvairius priedus ir priemokas mokytojams. Dėl skirtingų šalių atlygio teisinių formų ir pavadinimų įvairovės žodis „išmoka“ nėra prilyginamas lietuviškai „atlyginimo“ sąvokai.



gali būti mokamas priedas už darbą su SUP turinčiais vaikais (nustatytas minimalus ir maksimalus priedo dydis).

Plačiai taikoma praktika yra atlyginimo didinimas įgijus aukštesnį mokslinį laipsnį (magistro, daktaro) ir tokiu būdu viršijus minimalius nustatytus reikalavimus dėl išsilavinimo. Belgijoje, Graikijoje, Islandijoje ir Turkijoje, mokytojai, įgiję magistro ar daktaro laipsnį, gauna didesnę atlyginimą, kadangi dėl mokslinių laipsnių atlyginimas yra skaičiuojamas pagal aukštesnį atlyginimo koeficiento intervalą. Bulgarijoje, Kroatijoje, Slovėnijoje, Juodkalnijoje ir Serbijoje, aukštesnio mokslinio laipsnio įgijimas didina fiksuotą atlyginimo dalį. Ketvirtadalyje šalių (Bulgarija, Danija, Ispanija, Kroatija, Malta, Olandija, Slovakija, Suomija, Švedija, Islandija, Turkija) mokytojams yra skiriamas priedas prie algos už tęstinio profesinio tobulėjimo būdu įgytą papildomą kvalifikaciją.

Beveik pusė šalių (Bulgarija, Danija, Estija, Airija, Graikija, Ispanija, Prancūzija, Kroatija, Italija, Vengrija, Lenkija, Rumunija, Suomija, Švedija, Jungtinė Karalystė, Makedonija, Serbija) skiria finansines išmokas, susijusias su mokyklos, kurioje dirba mokytojas, geografinė vieta. Šios išmokos paprastai būna traktuojamos kaip paskatinimas dirbti nutolusiose ar kaimo vietovėse, arba didelės socialinės atskirties vietovėse, arba didelės tautinių ir kalbinių mažumų koncentracijos vietovėse (Airija, Ispanija, Prancūzija, Italija, Vengrija). Prancūzija ir Didžioji Britanija (Anglija) taip pat numato išmokas, susijusias su geografinė vieta dėl ekonominių veiksnių, t. y. suteikiamos papildomos išmokos mokytojams dirbantiems sostinėse ar kitose vietovėse, kur pragyvenimo lygis yra brangesnis.

15 ugdymo sistemų mokytojams yra papildomai atlyginama už ugdymo kokybę, t. y. jei mokytojo veiklos rezultatai vertinami teigiamai arba remiantis mokinių egzaminų rezultatais (Bulgarija, Čekija, Danija, Estija, Prancūzija, Latvija, Olandija, Austrija, Lenkija, Rumunija, Slovėnija, Suomija, Švedija, Jungtinė Karalystė, Makedonija).⁹ Bulgarijoje nuo 3 iki 4 proc. mokyklos metinio atlyginimo biudžeto sumos paskirstoma mokytojams pagal metinį gautų taškų skaičių, susietą su veiklos rezultatų kriterijais. Latvijoje mokytojams, kurie pagal „Mokytojų profesinės veiklos kokybės vertinimo sistemą“ pasiekia 3-5 kokybės lygį, turi teisę į papildomą išmoką; priklausomai nuo savivaldybės, ši išmoka gali siekti iki 7 proc. atlyginimo. Austrija

⁹ European Commission/EACEA/Eurydice, 2016. Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2015/16. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 28



taip pat suteikia vienkartinę išmoką už aukštą kokybę arba sėkmingą dalyvavimą projektuose. Lenkijoje specialūs atlygiai skiriami už gerą mokymą diegiant veiksmingas ugdymo naujoves ugdymo praktikoje, už stiprią ugdymo veiklą, išskirtinius veiklos rezultatus. Čekijoje, Rumunijoje ir Slovakijoje, atsižvelgiant į ugdymo rezultatų vertinimą, mokytojams gali būti skirta išmoka, skaičiuojama procentais nuo bazinio atlyginimo. Danijoje, Estijoje, Suomijoje ir Švedijoje vietos susirinkimuose yra reglamentuojami teigiamų rezultatų vertinimo kriterijai dėl išmokų už veiklos rezultatus.

Apibendrinant Europos šalių darbo apmokėjimo analizę, pastebima plati įvairovė darbo užmokesčio struktūros, priedų mokėjimo, atlyginimo dydžio nustatymo. Šiame skyriuje nesiekėme visas Europos šalis išanalizuoti labai detalai, išskiriant finansavimo šaltinius, atlyginimų skaičiavimo metodus, koeficientus, sprendimų priėmimo mechanizmus, mokytojų darbo vertinio rezultatus ir kitus su mokytojų atlyginimu susijusius aspektus. Detalesnė analizė susijusi su etatinio apmokėjimo sistemomis pateikta trims šalims skyriuje 1.2.

1.2 Mokytojų etatinio apmokėjimo sistemos, taikomos užsienio šalyse

Siekiant išanalizuoti užsienio šalių gerąją praktiką, pritaikytiną Lietuvos kontekste, dėmesys sutelktas į šalis, geriausiai atitinkančias Lietuvos situaciją mokytojų pasiūlos ir paklausos kontekste ir vykdančias pakeitimus mokytojų darbo apmokėjimo sistemoje. Detalai analizei atlikti, remiantis įvairiais kriterijais (žr. 2 ir 3 lent.), pasirinktos trys šalys: Estija, Austrija ir Jungtinė Karalystė.

Visų pirma, buvo orientuojamasi į mokytojų pasiūlos ir paklausos rodiklius, kurie atskleidžia situacijos šalyse panašumus (žr. 2 lent.). Visose pasirinktose šalyse, kaip ir Lietuvoje, stebimas kai kurių dalykų mokytojų trūkumas, be to, stebimas mokytojų kai kuriose geografinėse teritorijose trūkumas (paprastai ten, kur didėja gyventojų skaičius, pavyzdžiui, didmiesčiuose). Be to, visose šalyse yra susiduriama su mokytojų amžiaus vidurkio didėjimo problema. Tai lemia, kad šalys ieško sprendimų, kurie leistų pritraukti į mokyklas jaunos specialistus. Tokie tikslai taip pat iškelti Lietuvoje, todėl tikslinga išanalizuoti kitų šalių praktiką šioje srityje.



2 lentelė. Mokytojų pasiūlos ir paklausos kriterijai

Kriterijus	Lietuva	Estija	Austrija	Jungtinė Karalystė
Kai kurių dalykų mokytojų trūkumas	+	+	+	+
Mokytojų trūkumas tam tikrose geografinėse teritorijose	+	+	+	+
Mokytojų amžiaus vidurkio didėjimo problema	+	+	+	iš dalies (tam tikruose regionuose)
Vidutinis mokinių skaičius tenkantis vienam mokytojui (2015 m.) ¹⁰	8,6	13,8	10,2	16,4

Šaltinis: sudaryta konsultanto, remiantis European Commission/EACEA/Eurydice, 2018. Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union; Development of school-network, teachers remuneration system¹¹

Paskutinis analizuotas rodiklis – vidutinis mokinių skaičius tenkantis vienam mokytojui – yra skirtingas visose analizuojamose šalyse. Pagal šį rodiklį šalys parinktos tokiu būdu, kad dėmesys būtų sutelktas į šalį, kurios rodiklis yra žemiau ES vidurkio (Austrija), šalį, kurioje rodiklio reikšmė yra artima ES vidurkiui (Estija) ir šalį, kurioje rodiklio reikšmė yra aukštesnė už ES vidurkį (Jungtinė Karalystė).

Antra, buvo analizuoti mokytojų darbo užmokesčio kriterijai (žr. 3 lent.), siekiant atskleisti panašumus ir skirtumus, galimai panaudotinus Lietuvos kontekste. Pasirinktose šalyse, kaip ir Lietuvoje, mokytojų darbo užmokestis finansuojamas valstybių biudžetų lėšomis, tuo metu papildomos išmokos finansuojamos įvairiais šaltiniais (valstybės, savivaldos ir privačiomis lėšomis). Estijoje ir Jungtinėje Karalystėje, kaip ir Lietuvoje, yra papildomai apmokama už darbą su vaikais, turinčiais specialiųjų poreikių. Estijoje ir Jungtinėje Karalystėje yra taikomas skatinimas mokytojams, dirbantiems tam tikroje geografinėje teritorijoje: pirmuoju atveju skatinama dirbti sunkumus patiriančiuose regionuose, antruoju – atsižvelgiama į teritorijos pragyvenimo lygį¹² (pavyzdžiui, taikomos skirtingos darbo užmokesčio ribos Londone ir už miesto ribų). Atsižvelgiant į skirtingą situaciją Lietuvos regionuose, toks skatinimas gali būti naudingas, siekiant teisingai atlyginti už darbą.

¹⁰ D2.2. Ratio of students to teaching staff in educational institutions (2015). Education at a Glance 2017. https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2017/d2-2-ratio-of-students-to-teaching-staff-in-educational-institutions-2015_eag-2017-table189-en

¹¹ Sapp P. Development of school-network, teachers remuneration system. Ministry of Education and research. Republic of Estonia. <https://www.slideshare.net/arodbiedriba/development-of-schoolnetwork-teachers-remuneration-system-in-estonia>

¹² European Commission/EACEA/Eurydice, 2016. Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2015/16. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 91.



3 lentelė. Mokytojų darbo užmokesčio kriterijai ir užmokesčio dydžio bendroji dinamika

Kriterijus	Lietuva	Estija	Austrija	Jungtinė Karalystė
Atlyginimų finansavimo šaltinis	Valstybė	Valstybė	Valstybė	Valstybė
Papildomų išmokų finansavimo šaltinis	Valstybė-savivaldybė	Valstybė-mokykla	Valstybė	Valstybė-savivaldybė-mokykla
Apmokėjimas už darbą su vaikais su spec. poreikiais	+	+	-	+
Skatinimas dėl geografinės vietovės	-	+	-	+
Priedai už gerus pasiekimus (pagal nustatytus kriterijus)	-	+	+	+
Viršvalandžių faktinis apmokėjimas	-	+	+	+
Mokytojų atlyginimų padidėjimas	+	+	+	+

Šaltinis: sudaryta Konsultanto, remiantis European Commission/EACEA/Eurydice, 2016. Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2015/16. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union

Be to, pasirinktose šalyse, skirtingai nei Lietuvoje, yra apmokama už viršvalandžius. Siekiant įgyvendinti LR Darbo kodekso nuostatas dėl viršvalandžių (114 straipsnis, 119 straipsnis, 144 straipsnis), toks apmokėjimas turėtų būti numatytas taip pat ir Lietuvoje.

Nepaisant to, kad atlyginimų dydis pasirinktose šalyse labai skiriasi, visose šiose nagrinėtose šalyse mokytojų darbo užmokestis buvo didinamas, siekiant pakelti mokytojų darbo prestižą ir tinkamai atlyginti už darbą. Toliau kiekviena šalis yra apžvelgiama detaliau.

1.2.1 Estijoje taikoma mokytojų darbo apmokėjimo sistema

Valandų skaičius ir paskirstymas. Prieš etatinio apmokėjimo sistemos taikymą, Estijoje mokytojo darbo krūvis, kaip ir Lietuvoje, buvo apibūdinamas išimtinai tik kontaktinėmis valandomis. Estijoje iki 2013 m. rugsėjo 1 d. mokytojų darbo laikas buvo skaičiuojamas kontaktinėmis valandomis, nustatant 18-22 kontaktinių valandų skaičių pagrindinio ir vidurinio ugdymo pakopų mokyklų mokytojams ir 18-24 kontaktinių valandų – pradinėse mokyklose. Šie skaičiai sudarė pagrindą mokytojų krūviui apskaičiuoti, be to, nuo kontaktinių valandų skaičiaus priklausė mokytojų atlyginimai.¹³ 2013 m. rugpjūčio 22 d. buvo priimtas švietimo darbuotojų darbo laiko įstatymas ir tokiu būdu atsisakyta kontaktinių valandų koncepcijos kaip pagrindo

¹³ Valitsus kiitis haridustootajate uue toojaarvestuse heaks. <https://koolielu.ee/info/readnews/335290/valitsus-kiitis-haridustootajate-uue-toojaarvestuse-heaks>



darbo krūviui ir darbo užmokesčiui formuoti. Nustatytas švietimo darbuotojų darbo laikas – pilno etato darbo laikas – yra 7 valandos per dieną arba 35 valandos per septynių dienų laikotarpį ir galioja tokiems švietimo darbuotojams:

- Ikimokyklinio ugdymo pedagogams, logopedams ar kitiems švietimo pagalbos specialistams;
- Pradinės ir vidurinės mokyklos klasių mokytojams, dalyko mokytojams, logopedams, specialiesiems pedagogams ir kitiems nurodytiems teisės akte specialistams;
- Profesinio mokymo įstaigos mokytojams;
- Neformaliojo ugdymo mokyklos mokytojams, treneriams, pomėgių ugdymo specialistams, fortepijono mokytojams, koncertmeisteriams, baleto mokytojams ir dirigentams.¹⁴

Iš viso vidutiniškai mokytojas turėtų dirbti 44 savaites per metus po 35 valandas per savaitę arba 1540 valandų per metus.

Mokytojo darbo laiko apskaičiavimo ir atlyginimo pagrindą sudaro etatas, esant poreikiui jis gali būti skaidomas į pvz. pusę ar ketvirtį etato.

Mokymo savaičių skaičius ir mokymo dienų skaičius per mokslo metus skiriasi priklausomai nuo programų grupės (žr. 4 lent.). Tokiu būdu skirtingai išdėstomas taip pat tiesioginio ir netiesioginio darbo valandų skaičius.

4 lentelė. Mokymo dienų ir savaičių skaičius per mokslo metus (2015 m.)

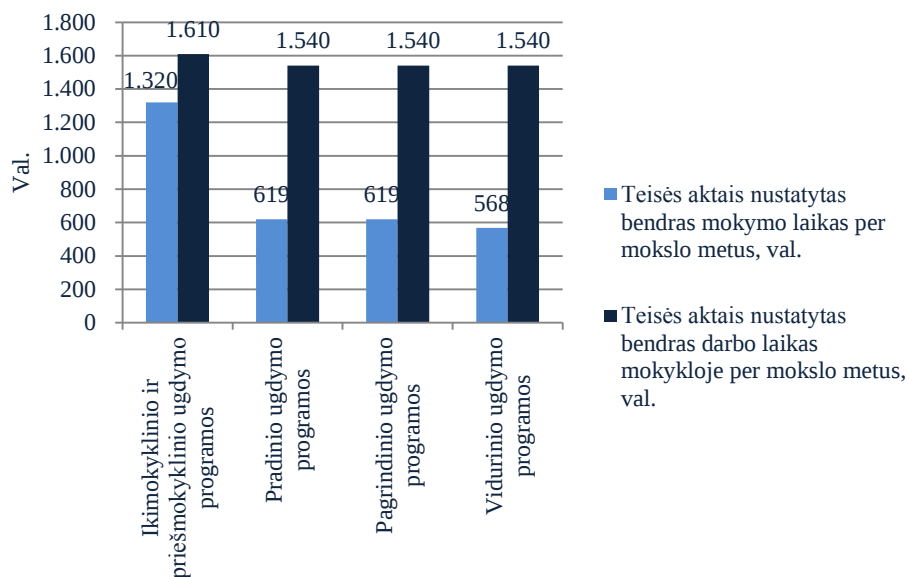
Programų grupės pavadinimas	Mokymo savaičių skaičius per mokslo metus	Mokymo dienų skaičius per mokslo metus
Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programos	46	220
Pradinio ugdymo programos	35	172
Pagrindinio ugdymo programos	35	172
Vidurinio ugdymo programos	35	172

Šaltinis: OECD.Stat

Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programų bendras mokymo laikas sudaro beveik 82 proc. bendro mokytojų darbo laiko. Pradinio ir pagrindinio ugdymo programų atveju mokymo laikas sudaro apie 40 proc. bendro mokytojo darbo laiko. Tuo metu vidurinio ugdymo programų atveju mokymo laikas sudaro apie 37 proc. bendro mokytojų darbo laiko (žr. 5 pav.).

¹⁴ Educational staff working time, adopted on 22.08.2013 No 125, 1 straipsnis
<https://www.riigiteataja.ee/akt/127082013003?leiaKehtiv>





5 paveikslas. Mokytojų darbo laiko paskirstymas Estijoje (2015 m.)

Šaltinis: OECD.Stat

Kontaktinių ir nekontaktinių valandų apibūdinimas. Mokytojo mokymo laikas yra skirstomas į tiesioginį ir kitą laiką, kuriam priskiriamas švietimo, darbo sutartimi, pareigybių aprašais nustatytas ir darbo organizavimo laikas pagal nustatytas darbo taisykles ar darbdavio įsipareigojimus.¹⁵

Kaip jau buvo minėta, didelę dalį mokytojų darbo laikui daro netiesioginio darbo valandos, kurios taip pat apibūdinamos kaip ne mokymo valandos. Kitos užduotys, atliekamos mokytojų ne mokymo valandomis arba netiesioginio darbo valandomis, yra¹⁶:

- Individualus planavimas ar pasiruošimas pamokoms;
- Komandinis darbas ir diskusijos su kolegomis;
- Mokinių darbų taisymas;
- Mokinių priežiūra pertraukų metu;
- Mokinių konsultavimas ir patarimų teikimas;
- Dalyvavimas mokyklos valdyme;
- Bendra administracinė komunikacija ir darbas su dokumentais;

¹⁵ Basic Schools and Upper Secondary Schools Act, adopted on 09.06.2010, 75 straipsnio 3 dalis
<https://www.riigiteataja.ee/akt/123032015072?leiaKehtiv>

¹⁶ OECD (2014), "Indicator D4: How much time do teachers spend teaching?", in Education at a Glance 2014: OECD Indicators, OECD Publishing. [http://www.oecd.org/education/EAG2014-Indicator%20D4%20\(eng\).pdf](http://www.oecd.org/education/EAG2014-Indicator%20D4%20(eng).pdf), p. 481

- Komunikavimas ir bendradarbiavimas su tėvais ar globėjais;
- Įsitraukimas į kitas nei numato ugdymo planas veiklas po pamokų;
- Profesinio tobulinimo veikla.

DU apskaičiavimo tvarka. Nors Estija yra laikoma viena pažangiausių šalių ne tik Europoje, tačiau taip pat pasaulyje pagal mokinių pasiekimus, mokytojų atlyginimai yra daug mažesni nei kitose išsivysčiusiose pasaulio šalyse. Lyginant su EBPO priklausančiomis šalimis, 2017 m. Estijos vidutinis mokytojų DU buvo perpus mažesnis nei EBPO vidurkis.¹⁷ Estijos vidutinių mokytojų atlyginimų dinamika parodyta 5 lentelėje. Vis dėlto, siekdama spręsti šią problemą, Estijos valdžia skyrė papildomą finansavimą mokytojų algoms didinti.

5 lentelė. Vidutinis metinis mokytojų darbo užmokestis Estijoje, eurai

Programų grupės pavadinimas	2012	2013	2014	2015
Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programos	7.069	7.529	8.086	8.807
Pradinio ugdymo programos	9.751	10.747	11.961	13.254
Pagrindinio ugdymo programos	9.751	10.747	11.961	13.254
Vidurinio ugdymo programos	9.751	10.747	11.961	13.254

Šaltinis: OECD.Stat

Mokytojams kiekvienais metais yra nustatomas minimalus mokytojo atlyginimas. Dėl minimalaus mokytojo darbo užmokesčio yra sutariama kolektyvinėje sutartyje. Remdamasi kolektyvinėje sutartyje išdėstytomis nuostatomis, valdžia privalo nustatyti minimalų mokytojų atlyginimą įstatymu. Jei dėl minimalaus atlyginimo nėra sutariama kolektyvinėse sutartyse, turi būti vadovaujamasi įstatyme numatytu minimaliu darbo užmokesčiu.¹⁸ Nuo 2018 m. sausio 1 d. nustatytas minimalus dirbančio pilnu etatu pradinėje, pagrindinėje ir vidurinėje mokykloje mokytojo darbo užmokestis yra 1150 eurų per mėnesį.¹⁹

Estija, kaip ir Lietuva, susiduria su mokytojų senėjimo problema ir jaunų mokytojų pritraukimo į mokyklą problema. Su šiomis problemomis susiduriama ypač mažesniuose miestuose ar kaimo vietovėse. Šiuo metu pradedantys mokytojai

¹⁷ OECD report: Estonia spends less than average on teachers, students <https://news.err.ee/618160/oecd-report-estonia-spends-less-than-average-on-teachers-students>

¹⁸ Basic Schools and Upper Secondary Schools Act, adopted on 09.06.2010, 76 straipsnis <https://www.riigiteataja.ee/akt/123032015072?leiaKehtiv>

¹⁹ Minimum salary for a teacher of basic school and upper secondary school, adopted on 23.12.2017 No 196, 1 straipsnis <https://www.riigiteataja.ee/akt/123122017050>



Estijoje, nepriklausomai nuo programų grupės, uždirba 13,8 tūkst. eurų per metus už pilną etatą (žr. 6 lent.).

6 lentelė. Metinis teisės aktais nustatytas pradedančiojo mokytojo darbo užmokestis (2018 m.)

Programų grupės pavadinimas	Metinis teisės aktais nustatytas pradedančiojo mokytojo darbo užmokestis, Eur
Pradinio ugdymo programos	13800
Pagrindinio ugdymo programos	13800
Vidurinio ugdymo programos	13800

Šaltinis: OECD.Stat

Pradedantysis mokytojas. Siekiant spręsti mokytojų senėjimo ir jaunų specialistų pritraukimo problemas, taip pat atsižvelgiant į šių problemų išryškėjimą mažuose miestuose ar kaimo vietovėse, Estijoje buvo imtasi skatinančių priemonių. Pradedantieji mokytojai yra skiriama pradinė mokytojo išmoka, siekiant skatinti pradedančiuosius mokytojus po studijų baigimo dirbti mokyklose ir tokiu būdu sprendžiant pedagogų senėjimo problemą. Pradinė mokytojo išmoka, kitaip vadinama pradine dotacija, yra mokama pirmą kartą mokykloje pradedančiam dirbti mokytojui. Pradinė išmoka skiriama asmeniui, kuris:

- Baigė mokytojo parengimą aukštojo mokslo lygmeniu ir per 18 mėnesių nuo studijų pabaigos pirmą kartą dirba mokytoju (išskyrus mokyklas Taline ar Tartu mieste). Teisė gauti pradinę išmoką pratęsiama motinystės ar vaiko priežiūros atostogų, privalomosios karo tarnybos ar pedagoginės stažuotės užsienyje laikotarpiu.
- Dirba mokytoju ne mažiau nei 0,5 etato, o skaičiuojant 0,5 etato jis apima ir darbą profesinio mokymo įstaigų profesinio rengimo mokytoju arba bendrojo ugdymo mokytoju, išskyrus profesines mokyklas, esančias Taline ar Tartu mieste.
- Atitinka etatui keliamus kvalifikacinius reikalavimus.
- Atitinka kalbos mokėjimo reikalavimus kaip yra nustatyta Kalbos įstatyme.

Pradinės išmokos dydis nustatomas planuojant metinį valstybės biudžetą. Pradinė išmoka sudaro daugiau nei 12,75 tūkst. eurų per metus ir mokama pirmus trejus darbo mokykloje metus.²⁰ Jei mokytojas dirba mažiau nei 1 etatu, pradinės išmokos dydis apskaičiuojamas proporcingai jo etato dydžiui. Gavęs pradinę išmoką,

²⁰ Less M. Estonian education system 1990-2016. Reforms and their impact. 2016. <http://4liberty.eu/wp-content/uploads/2016/08/Estonian-Education-System-1990-2016.pdf>

mokytojas turi išdirbti mokykloje nepertraukiamai 5 metus (su išlygomis dėl trumpų pertraukų), kitu atveju pradinė išmoka turi būti gražinama.

1.2.2 Austrijoje taikoma mokytojų darbo apmokėjimo sistema

Valandų skaičius ir paskirstymas. Austrijoje, kaip ir kitose ES šalyse, susiduriama su mokytojų darbo apmokėjimo problemomis, t. y. mažesniu darbo užmokesčiu nei kitose srityse, skirtingais darbo užmokesčiais valstybinėse ir žemių mokyklose, kurias buvo siekiama išspręsti įgyvendinant naują darbo apmokėjimo modelį, apimančią taip pat naują darbo valandų apibrėžtį ir struktūrą. 2013 m. buvo priimti atitinkamo įstatymo (vok. Dienstrecht) pakeitimai, kurių įgyvendinimui buvo nustatytas pereinamasis laikotarpis: nuo 2014-2015 m. naujai įsidarbinantys mokytojai galėjo rinktis tarp senosios ir naujosios tvarkos, o nuo 2019 m. visiems naujai įsidarbinusiems mokytojams galios naujoji įstatymo redakcija.

Siekiant geriau suprasti įvykusius pasikeitimus, 7 lentelėje pateiktas svarbiausių mokytojų darbo ir darbo užmokesčio aspektų palyginimas pagal senąją ir naująją tvarką.

7 lentelė. Austrijoje taikomo mokytojų darbo laiko ir darbo užmokesčio lyginamoji analizė

	„Senoji“ tvarka	„Naujoji“ tvarka
Darbo laikas	Mokytojas valstybinėje mokykloje – 20 kontaktinių valandų per savaitę (daugiau ar mažiau priklausomai nuo dėstomo dalyko) Mokytojas žemės mokykloje ²¹ – 20-22 valandų per savaitę (1776 valandų taikant metinio darbo laiko modelį: pamoka, pasiruošimas prieš ir po pamokos, kitos)	24 valandos per savaitę visiems mokytojams, iš kurių mažiausiai 22 valandos pamokoms (kontaktinės valandos) ir 2 valandos veiklai, tokiai kaip vadovavimas klasei, mentorystė ar patariamoji veikla; vyresniesiems mokytojams galimas kontaktinių valandų sumažinimas iki 2 valandų per savaitę tuo atveju, jei jų mokomas dalykas reikalauja mokinių darbų taisymo
Tarnautojų įstatymas (Dienstrecht, vok.)	Skirtingos nuostatos ²² valstybinėse mokyklose ir žemių mokyklose dirbantiems mokytojams	Vienodai visiems mokytojams
Atlyginimo lygiai (priklausomai nuo darbo stažo)	18 lygių	7 lygiai

Šaltinis: Gaul²³, 2015; Lehrer/innendienstrecht alt oder neu?! Deine Entscheidung fürs Leben²⁴

²¹ Austrija padalinta į 9 administracinius vienetus, vadinamus žemėmis.

²² Paslaugų įstatymas numato viešojo sektoriaus darbuotojų gaunamas garantijas, teises, pareigas, darbo valandų skaičių ir pan. „Naujoji“ tvarka suvienodina šį reguliavimą valstybinėms ir žemių mokykloms.

²³ Gaul B. Wie viel Lehrer arbeiten und was sie verdienen. <https://kurier.at/politik/inland/streit-um-lehrerdienstrecht-nach-haeupl-sager-wie-viel-lehrer-arbeiten-und-was-sie-verdienen/125.287.959>

²⁴ Lehrer/innendienstrecht alt oder neu?! Deine Entscheidung fürs Leben. https://www.clv.at/files/uploads/gallery1/pdf/Broschuere_LDR_alt_neu.pdf

Kaip matyti 8 lentelėje, „senoji“ tvarka taikė skirtingas nuostatas valstybinėms ir žemės mokykloms, turėjo daugiau atlyginimų lygių. Tuo metu naujoji tvarka nustato mažiau atlyginimų lygių, suvienodina taisykles tarp valstybinių ir žemės mokyklų, nustato, kiek valandų turi tekti mokymui ir kiek – kitoms veikloms, kvalifikacijos kėlimo reikalaujamą laiką, kitoms veikloms skiriama po 2 valandas per savaitę, kurios įtrauktos į mokymo laiką.

8 lentelė. Austrijoje taikomo mokytojų darbo laiko paskirstymo lyginamoji analizė

	„Senoji“ tvarka	„Naujoji“ tvarka
Metinis bendras valandų skaičius	1776 val.	Nenustatytas
Pamokų per metus	756-792 val.	792 val.
Pasiruošimas pamokoms prieš ir po pamokų – metinis valandų skaičius	630-660 val.	Nenustatytas
Kita veikla – metinis valandų skaičius	324-390 val.	nenustatytas
Kvalifikacijos tobulinimas	15 val./metus	15 val./metus

Šaltinis: Lehrer/innendienstrecht alt oder neu?! Deine Entscheidung fürs Leben²⁵

Sutartį pasirašęs ir dirbantis pilnu etatu mokymo įstaigoje mokytojas turi dirbti 24 valandas per savaitę. Iš šio krūvio 22 valandos per savaitę turi būti skiriamos mokymui arba kvalifikuotai mokymosi laiko priežiūrai.. Vis dėlto, neformalaus švietimo valandos nėra įskaitomos į privalomas mokomąsias valandas.²⁶ Likusios dvi valandos iš minėtų 24 valandų yra skirtos papildomoms užduotims vykdyti, kurių kiekviena atitinka vieną valandą per savaitę.

DU apskaičiavimo tvarka. Tiek „senoji“ tvarka, tiek „naujoji“ tvarka numato mokytojų DU režius. „Naujoji“ tvarka numato didesnę tiek minimalų, tiek maksimalų DU, be to, panaikinti skirtumai tarp valstybinių ir žemių mokyklų (žr. 9 lent.).

9 lentelė. Austrijoje taikomo mokytojų darbo laiko ir darbo užmokesčio lyginamoji analizė

	„Senoji“ tvarka	„Naujoji“ tvarka
Minimalus nustatytas DU	Valstybinė mokykla – 2200 Eur Žemės mokykla – 2000 Eur	Vienodai visiems mokytojams – 2420 Eur (plius priedai priklausomai nuo dėstomo dalyko – iki 660 Eur per mėnesį)
Maksimalus nustatytas DU ²⁷	Valstybinė mokykla – 5150 Eur Žemės mokykla – 4500 Eur	Vienodai visiems mokytojams – 4330 Eur (plius priedai priklausomai nuo dėstomo dalyko – iki 660 Eur per mėnesį)

Šaltinis: Lehrer/innendienstrecht alt oder neu?! Deine Entscheidung fürs Leben.
https://www.clv.at/files/uploads/gallery1/pdf/Broschuere_LDR_alt_neu.pdf

²⁵ Lehrer/innendienstrecht alt oder neu?! Deine Entscheidung fürs Leben.

https://www.clv.at/files/uploads/gallery1/pdf/Broschuere_LDR_alt_neu.pdf

²⁶ Neues Lehrerdienstrecht (pädagogischer Dienst) – Unterrichtsverpflichtung. <https://www.lsr-ooe.gv.at/fileadmin/erlasssammlung/2015/A9-75-4-15.pdf>

²⁷ Minimalus DU mokamas naujai pradėjusiam dirbti mokytojui, o po 5 metų pasirašius neterminuotą darbo sutartį, pradėdama gauti maksimalų DU.

Kontaktinių ir nekontaktinių valandų apibūdinimas. Remiantis naująja tvarka yra skiriamos dvi mokytojo pareigų kategorijos:

- Pagrindinės pedagoginės užduotys (t. y. kontaktinės valandos)
- Kitos užduotys, atsirandančios dėl buvimo mokytoju (t. y. nekontaktinės valandos).

Pagrindinės pedagoginės užduotys (mokymo ir mokymosi procesų diegimo ir stebėsenos požiūriu):

- Pamokinės užduotys (mokymo pareiga), susidedančios iš mokymo ir kvalifikuotos mokymosi laiko priežiūros dienos priežiūros metu;
- Pamokų ir mokymo laiko paruošimas ir stebėseną, rašto darbų tikrinimas, mokymosi pasiekimų vertinimas, asmeninių didaktinių pasiekimų vertinimas ir refleksija.

Kitoms užduotims, kurioms suteiktos 2 valandos per savaitę, priskiriamos:

- Klasės auklėtojo funkcijos
- Mentorius funkcijos (nuo 2019/20 mokslo metų)
- Kitos užduotys:
 - Mokymo medžiagų rinkinio valdymas;
 - Kokybės valdymo užduočių vykdymas mokyklos lygiu;
 - Specializacijos koordinavimas muzikos ar sporto mokyklose;
 - Koordinavimas naujose vidurinėse mokyklose;
- Kvalifikuotos konsultacijos

Kiekvienas mokytojas privalo iki 15 valandų per metus dalyvauti edukaciniuose užsiėmimuose laisvu nuo pamokų metu. Pasiruošimo pamokoms laikas nėra reglamentuojamas.

Pradedantysis mokytojas. Pagal naują tvarką užtikrinamas didesnis atlyginimas pradedančiajam mokytojui. Priimti įstatymų pakeitimai lėmė tokius pagrindinius pokyčius kaip:

- Mažesnis priedų skaičius;
- Labiau patrauklūs priedai už vadovavimą (darbą vadovaujančiose pozicijose)
- Mažesnis valdymo etatų skaičius;
- Mokyklų atvėrimas naujiems darbuotojams (pradedantieji);
- Pereinamasis darbo pradžios laikotarpis.



Pažymėtina tai, kad naujai tvarkai įgyvendinti yra įvestas pereinamasis laikotarpis, siekiant įgyvendinti nuostatas dėl mokytojų išsilavinimo ir kitų dalykų. Vienas iš šių dalykų yra pradedančiojo mokytojo palaikymas ir skatinimas:

- Pereinamuoju laikotarpiu – nuo 2015-16 iki 2018-19 mokslo metų – bus taikoma senoji tvarka, kai pradedančiajam mokytojui netaikoma atskira parama, numatytos trys sutartys, pasirašomos kiekvieniems metams, pateikiamos trys ataskaitos apie veiklą.
- Nuo 2019/20 mokslo metų tiems, kurie baigė studijas pagal naują tvarką (bakalauro studijų trukmė 240 ECTS), darbas mokykloje prasideda nuo vienerius metus trunkančio įvedimo etapo, kurio metu taikoma mentoriaus pagalba, tinkamumo ataskaita, metinė darbo sutartis, taip pat galimi kiti tam tikram laikotarpiui sutartini elementai.²⁸

Austrijoje iki šiol naująją tvarką pasirinko nuo 5 iki 10 proc. (priklausomai nuo žemės) naujai pradėjusių dirbti mokytojų²⁹, o nuo 2019 metų ji bus privaloma visiems naujai atėjusiems mokytojams.

1.2.3 Jungtinėje Karalystėje (Anglijoje ir Velse) taikoma mokytojų darbo apmokėjimo sistema

Valandų skaičius ir paskirstymas. Remiantis Mokyklų mokytojų darbo apmokėjimo ir sąlygų dokumentu, pilnu etatu Jungtinėje Karalystėje (Anglijoje ir Velse) dirbantis mokytojas:

- Privalo dirbti 195 dienas per mokslo metus;
- Privalo mokyti mokinius 190 dienų per mokslo metus, 5 dienos yra nekontaktinės;
- Mokslo metai trunka 38 savaites;
- Negali dirbti likusias 170 dienų per metus, jei šios dienos nėra apibūdintos darbdavio kaip darbo dienos – tai apima atostogas ir savaitgalius;

²⁸ Premissl K. Neues Dienstrecht, Pädagogischer Dienst (pd). 2016.

https://www.salzburg.gv.at/bildung/Documents/neues_dienstrecht_pd_stand_03-2016.pdf

²⁹ Jeder zehnte Pflichtschullehrer im neuen Dienstrecht.

<https://diepresse.com/home/bildung/schule/5352352/Jeder-zehnte-Pflichtschullehrer-im-neuen-Dienstrecht>



- Privalo mokytis ar vykdyti kitus profesinius įsipareigojimus ne daugiau nei 1265 valandas per metus (mokytojo, dirbančio pilnu etatu atveju). Tai yra bendras darbo laikas, skirtas tiek mokymui, tiek kitoms mokytojo veikloms.

Pažymėtina, kad tuo atveju, kai mokytojas dirba nepilnu etatu, maksimalios valandos apskaičiuojamos proporcingai ir proporcingai toms valandoms skaičiuojamos kitos valandos ir darbo užmokestis.

Pilnu etatu vidurinio išsilavinimo lygmenyje dirbančio mokytojo mokymo laiko (be papildomų įsipareigojimų) pavyzdinis paskirstymas pateiktas 10 lentelėje. Pamokos arba kontaktinės valandos (įtrauktas laikas planavimui, pasirengimui ir vertinimui) sudaro apie 68,8 proc. viso tiesioginio darbo laiko. Be to, į tiesioginį darbo laiką atskirai įtrauktos pertraukos, susitikimai su tėvais ir kitos užduotys.

10 lentelė. Mokymo laiko pavyzdinis paskirstymas

Valandų panaudojimas	Minutės	Valandos per metus
Registravimas	25 min x 190 dienų	79,2 val.
Pertraukos tarp užsiėmimų	5 x 20 min x 38 sav. = 3800 min	63,3 val.
Mokymo laikas (įskaitant planavimo, pasirengimo ir vertinimo laiką)	25 pamokos x 55 min = 1375 min x 38 sav.	870,8 val.
Nekontaktinės dienos	300 min. x 5 dienos	25 val.
Įsipareigojimai	30 min x 190 dienų = 5700 min	95 val.
• 10 min dienos pradžia/pabaiga + 5 min pietų pabaigoje		
Susitikimai su tėvais/atviri renginiai	180 min. x 5 dienos	15 val.
Darbiniai susirinkimai	60 min. x 37 sav.	37 val.
Parama mokiniams/individualios mokinių problemos	1 x 55 min x 38 sav. = 2090 min	34,8 val.
Iš viso		1220,1 val.
Nenumatyti atvejai (gali būti skirtos valdymui ar kitoms veikloms)		44,9 val.
Iš viso su nenumatytais atvejais		1265 val.

Šaltinis: Teachers' working time and duties. An NUT guide³⁰

Darbdavys negali nustatyti laiko, kurį mokytojas vykdo profesines užduotis ir kuris viršija nustatytas 1265 valandas. Pats mokytojas nusprendžia, kiek papildomų valandų jam reikia ir kur ir kada profesiniai įsipareigojimai bus vykdomi. Įsipareigojimai, vykdomi papildomu laiku, yra nustatomi individualiam mokytojui pagal jo poreikį ir gali būti vykdomi tik to mokytojo. Jie neapima įsipareigojimų, kuriuos mokytojas privalo vykdyti laiku, nustatytu vadovo, ir kuris yra tiesioginio darbo laiko dalis.³¹

³⁰ Teachers' working time and duties. An NUT guide. <https://www.teachers.org.uk/files/Workload-A5-7037.pdf>

³¹ Teachers' working time and duties. An NUT guide. <https://www.teachers.org.uk/files/Workload-A5-7037.pdf>



Kontaktinių ir nekontaktinių valandų apibūdinimas. Visi mokytojai, turintys numatytus mokymo įsipareigojimus, turi taip pat sutartinę teisę darbo laikui, skirtam planuoti, pasirengti ir vertinti. Šis laikas turi sudaryti ne mažiau kaip 10 proc. mokytojo nustatyto pagal tvarkaraštį mokymo laiko. Laikas planavimui, pasirengimui ir vertinimui turi būti išdėstytas ne mažiau kaip 30 minučių blokais, išdėstytais tarp mokymo laiko (pamokų laiko) ir ne prieš ar po pamokų. Pažymėtina, kad minėti 10 proc. yra įskaitomi į mokytojo mokymo laiką.³²

DU apskaičiavimo tvarka. Metinis mokytojų atlyginimas skaičiuojamas pagal keturis mokėjimų intervalus:

- Pagrindinio mokėjimo intervalas kvalifikuotiems mokytojams, kurie neturi teisės gauti mokėjimą pagal joki kitą mokėjimo intervalą;
- Viršutinis darbo užmokesčio intervalas;
- Vadovaujančio specialisto mokėjimo intervalas;
- Nekvalifikuoto mokytojo mokėjimo intervalas.

Teisės aktas numato tik minimalias ir maksimalias pagrindinio mokėjimo vertes, tuo metu pačios mokyklos nustato skalės punktų skaičių ir vertę. Mokyklos nusistato vidinius pasiskirstymus savo nuožiūra (žr. 11 lent.).

11 lentelė. Metinis mokytojų atlyginimas, eurai (2018-01-01 kursas: 1 svaras sterlingas=1,07 euro) svarais sterlingais

	Anglija ir Velsas	Vidinis Londonas	Išorinis Londonas	Pakraščio zona
Pagrindinis mokėjimo intervalas				
Minimalus	24,521	30.602	28.528	25.699
Maksimalus	36191	41.736	40.280	37.379
Viršutinė darbo užmokesčio riba				
Minimalus	38.441	46.669	42.285	39.608
Maksimalus	41.337	50.608	45.472	42.505

Šaltinis: School teachers' pay and conditions document 2017 and guidance on school teachers' pay and conditions³³

Nuo 2017 m. rugsėjo 1 d. nustatyta viršutinė darbo užmokesčio riba. Viršutinis intervalas privalo būti mokamas mokytojui, jei: 1) viršutinio darbo užmokesčio intervalo kriterijus atitinkantis mokytojas įdarbinamas mokykloje ne pagal savo atlyginimo kategoriją arba jis dirbo mokykloje pagal viršutinį darbo užmokesčio

³² Conditions of services for school teachers in England and Wales.

<https://www.teachers.org.uk/sites/default/files2014/burgundy-book.pdf>

³³ School teachers' pay and conditions document 2017 and guidance on school teachers' pay and conditions.

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/636389/School_teachers_pay_and_conditions_document_2017.pdf

intervalą, tačiau vėliau išėjo iš darbo ar kitaip sustabdė savo karjeros veiklą; 2) mokytojas kreipėsi į mokyklą, kad už jo darbą būtų apmokama taikant viršutinį intervalą pagal 15 straipsnį (priklausomai nuo kvalifikacijos lygio ir indėlio į ugdymo rezultatus), šis kreipimasis buvo patenkintas ir mokytojas vis dar dirba toje mokykloje ir jo įdarbinimas nebuvo pertraukiamas; 3) mokytojas buvo įdarbintas kaip vadovavimo grupės narys toje mokykloje. Taip pat galimos kitos sąlygos, įgalinančios mokėti pagal viršutinį intervalą, kurios nėra būtinos, o savanoriškos.

Jungtinėje Karalystėje yra vadovaujančio specialisto pareigybė (Lietuvoje tokio tiesioginio analogo nėra, panašumai yra į mokytoją metodininką). Vadovaujantis specialistas yra mokytojas, kuris dirba pareigose, nustatytose atitinkamos įstaigos ir kurių pagrindinis tikslas yra modeliuoti ir gerinti mokymo įgūdžius (žr. 12 lent.). Konkretų atlyginimo dydį konkrečiam mokytojui nustato įstaiga, kurioje jis dirba.

12 lentelė. Vadovaujančio specialisto metinis atlyginimas, eurai (2018-01-01 kursas: 1 svaras sterlingas=1,07 euro)

	Anglija ir Velsas	Vidinis Londonas	Išorinis Londonas	Pakraščio zona
Minimalus	42.130	50.559	45.472	43.290
Maksimalus	64.046	72.016	67.393	63.992

Šaltinis: School teachers' pay and conditions document 2017 and guidance on school teachers' pay and conditions³⁴

Nekvalifikuoto mokytojo mokėjimo intervalas pateiktas 13 lentelėje. Konkretus atlyginimas konkrečiam mokytojui nustatomas įstaigos, kurioje jis dirba.

13 lentelė. Nekvalifikuoto mokytojo metinis atlyginimas, eurai (2018-01-01 kursas: 1 svaras sterlingas=1,07 euro)

	Anglija ir Velsas	Vidinis Londonas	Išorinis Londonas	Pakraščio zona
Minimalus	17.789	22.372	21.131	18.958
Maksimalus	28.135	32.713	31.481	29.300

Šaltinis: School teachers' pay and conditions document 2017 and guidance on school teachers' pay and conditions³⁵

Be visų minėtų metinių atlyginimų rūšių, mokytojui gali būti skiriamas mokėjimas, susijęs su mokytojo darbo rezultatais. Mokykla kiekvienais metais turi apsvarstyti ir nuspręsti, ar padidinti mokytojų, kurie pradirbo metus nuo praeito vertinimo,

³⁴ School teachers' pay and conditions document 2017 and guidance on school teachers' pay and conditions. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/636389/School_teachers_pay_and_conditions_document_2017.pdf

³⁵ School teachers' pay and conditions document 2017 and guidance on school teachers' pay and conditions. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/636389/School_teachers_pay_and_conditions_document_2017.pdf

atlyginimą ir esant poreikiui, su kokiais mokėjimo intervalais siėti padidinimą. Tiksliai ir aiški atlyginimo padidinimo tvarka turi būti išdėstyta mokyklos darbo apmokėjimo politikoje.³⁶

Mokytojui gali būti mokamos papildomos išmokos, jeigu jis prisiima ilgalaikę papildomą atsakomybę (žr. 14 lent.). Įstaiga privalo mokėti mokytojui taip pat išmokas už darbą su SUP turinčiais vaikais tokiais atvejais:

- Kai mokytojas dirba pozicijoje, kurioje reikia SUP kvalifikacijos, ir mokomi SUP turintys mokiniai;
- Specialiose mokyklose;
- Kai mokytojas moko specialiai suformuotose SUP klasėse. Taip pat tais atvejais, kai mokytojai, nepriklausantys vienai mokyklai (angl. *unattached teachers*), moko SUP klases kitose viešosiose įstaigose.;
- Kai dirbama bet kokioje kitoje aukščiau nepaminėtoje aplinkoje, kur suformuotos SUP klasės ar mokinių grupės.

14 lentelė. Papildomi mokėjimai ir išmokos, eurai (2018-01-01 kursas: 1 svaras sterlingas=1,07 euro)

Papildomi mokėjimai ir išmokos	Min	Max
Mokymo ir mokymosi įsipareigojimo (MMĮ) mokėjimų intervalas		
MMĮ1	8.237	13.938
MMĮ2	2.800	6.971
MMĮ3	566	2.761
Specialių ugdymo poreikių (SUP) išmokų intervalai		
SUP intervalas	2.253	4.449

Šaltinis: Salary card 2017-18³⁷

Kitos išmokos, skiriamos mokytojams, sudaro atlygį, mokamą nekvalifikuotiems mokytojams (dėl priimtų papildomų įsipareigojimų ar papildomų įgūdžių naudojimo), laikinąją pašalpą (jei laikinai vykdomi vadovavimo įsipareigojimai), išmokas komandiruotiems mokytojams, gyvenamosios paskirties mokesčius, papildomus mokėjimus.

Pradedantysis mokytojas. Pradedantys mokytojai turi teisę į sutrumpintą mokymo laiką, sudarantį ne daugiau nei 90 proc. pilnu etatu dirbančio mokytojo mokymo

³⁶ School teachers' pay and conditions document 2017 and guidance on school teachers' pay and conditions. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/636389/School_teachers_pay_and_conditions_document_2017.pdf

³⁷ Salary card 2017-18. https://www.teachers.org.uk/sites/default/files/2014/salary-card-neu073-single-pages_0.pdf

laiko (be vadovavimo pareigų klasėje). Tokiems mokytojams planavimo, pasirengimo ir vertinimo laikas skaičiuojamas nuo sutrumpinto mokymo laiko (10 proc.).

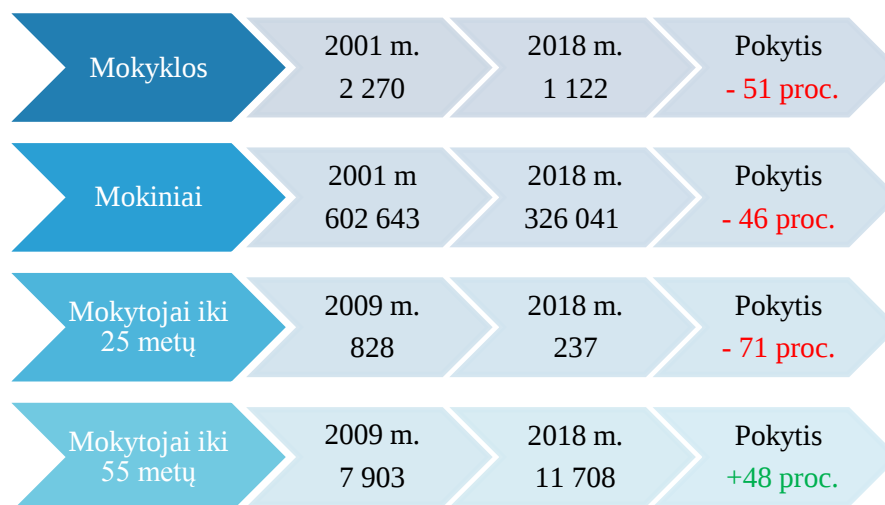


Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

SMART|SC
CONTINENT

2 Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklų mokytojų pasiskirstymo pagal kvalifikacines kategorijas, pedagoginio darbo patirtį, dalykus ir darbo krūvį analizė

Lietuvos švietimo sistemoje 2017-2018 m. m. dirbo apie 25,7 tūkst. kvalifikuotų pedagoginių darbuotojų, t. y. mokytojų ir priešmokyklinio ugdymo pedagogų, dirbančių bendrojo ugdymo mokyklose. Šis skaičius nuo 2013-2014 m. m. sumažėjo beveik 4 tūkst. Mokytojų skaičiaus mažėjimui įtakos darė tiek mokyklų, tiek mokinių skaičiaus mažėjimas – kaip matyti 6 paveiksle, mokyklų skaičius sumažėjo daugiau nei per pusę, tuo metu mokinių skaičius sumažėjo apie 46 proc. Atsižvelgiant į Lietuvos demografinę situaciją, urbanizacijos procesus (kai vyrauja vidinės migracijos į miestus tendencijos), žemą mokytojų profesijos prestižą, tikėtina, kad šios tendencijos išliks taip pat ateityje.

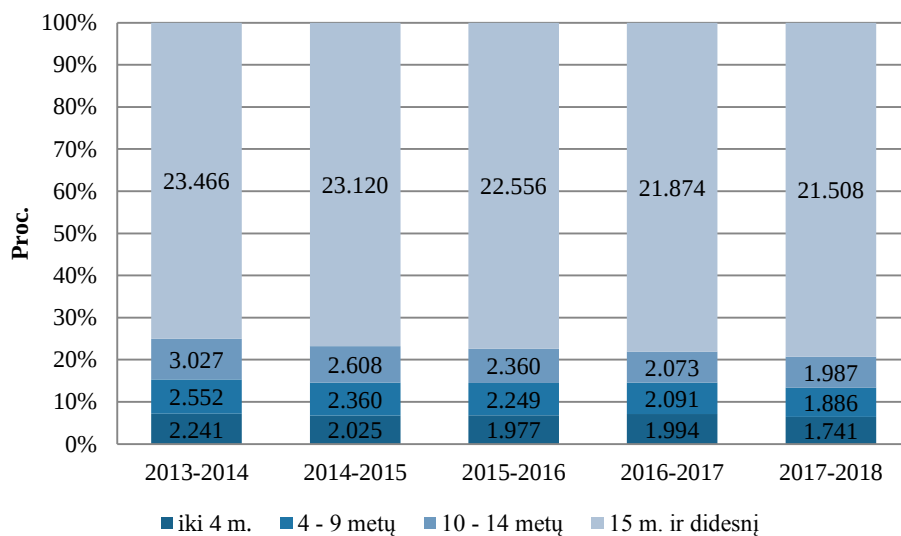


6 paveikslas. Bendrojo ugdymo mokyklų ir mokinių skaičiaus kitimas
Šaltinis: ŠMM

Per pastaruosius penkerius metus pastebimas pedagoginių darbuotojų skaičiaus mažėjimas. Pabrėžtina, kad bendrojo ugdymo mokyklose mokytojų, kurių amžius yra iki 55 metų, skaičius padidėjo beveik per pusę, tuo metu mokytojų, kuriems yra mažiau kaip 25 metai, skaičius sumažėjo net 71 proc.

Didžiausią pedagoginių darbuotojų dalį sudarė pedagogai, turintys 15 ir daugiau metų darbo stažą – 2017-2018 metais šie darbuotojai sudarė 79,3 proc. visų pedagoginių

darbuotojų. Tuo metu pedagogai, turintys mažesnę kaip 4 m. darbo stažą sudarė apie 6,4 proc. (žr. 7 pav., 2 priedą).



7 paveikslas. Pedagoginių darbuotojų darbo stažas³⁸
Šaltinis: sudaryta Konsultanto, remiantis ŠVIS duomenimis

Nepaisant to, jog mokytojų skaičius per pastaruosius kelerius metus mažėjo, spartesnis mokyklų ir mokinių skaičiaus mažėjimas lėmė mokytojų darbo krūvio sumažėjimą. Didžioji mokytojų dalis neturi pilno darbo krūvio: tik apie 5 proc. visų mokytojų turi 36 darbo valandas per savaitę ir daugiau, net 30 proc. mokytojų turi 18 ir mažiau darbo valandų per savaitę. Remiantis Švietimo valdymo informacinėje sistemoje pateiktais duomenimis, mažiau kaip 5 kontaktines valandas visais nagrinėjamo laikotarpio metais turėjo apie 3 proc. pedagogų, nuo 5 iki 18 valandų – 38 proc. pedagogų ir daugiau kaip 18 valandų – apie 60 proc. pedagogų (žr. 15 lent., 2 priedą). Atsižvelgiant į tai, kad mokytojų atlyginimo dydis priklauso nuo kontaktinių valandų skaičiaus, o didelė dalis mokytojų turi nedidelį darbo krūvį (skaičiuojant kontaktinėmis valandomis), jų darbo užmokesčio didėjimo galimybės yra ribotos.

³⁸ Stulpelių viduje nurodytas mokytojų skaičius.

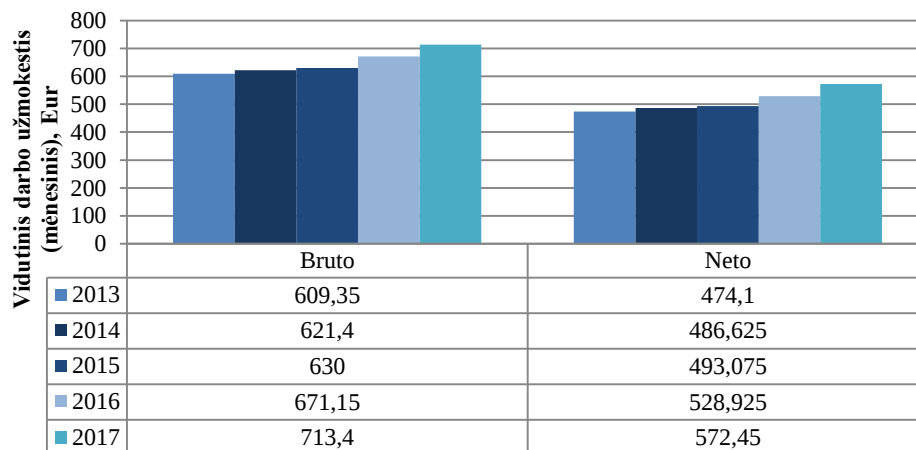
15 lentelė. Pedagoginių darbuotojų kontaktinės valandos

	Kontaktinės valandos ir pedagogų skaičius								
	Mažiau kaip 5 val.	Proc. dalis	Pokytis, asmenys (procentinis pokytis)	Nuo 5 iki 18 val.	Proc. dalis	Pokytis, asmenys (procentinis pokytis)	Daugiau kaip 18 val.	Proc. dalis	Pokytis, asmenys (procentinis pokytis)
2013-2014	901	2,9		11.627	37,9		18.125	59,1	
2014-2015	876	3	-25 (-2,8 proc.)	11.474	37,4	-153 (-1,3 proc.)	17.131	58,1	-994 (-5,5 proc.)
2015-2016	840	2,9	-36 (-4,1 proc.)	10.943	38,3	-531 (-4,6 proc.)	16.729	58,7	-402 (-2,3 proc.)
2016-2017	769	2,8	-71 (-8,5 proc.)	10.467	38,2	-476 (-4,3 proc.)	16.162	59	-567 (-3,4 proc.)
2017-2018	738	2,8	-31 (-4 proc.)	9.619	36,3	-848 (-8,1 proc.)	16.154	60,9	-8 (-0,05 proc.)

Šaltinis: sudaryta Konsultanto, remiantis ŠVIS duomenimis

Ši lentelė sudaryta ŠVIS disponuojamas duomenimis apie kontaktines valandas, tačiau joje neatspindima nekontaktinės valandos. Todėl ŠVIS turimi duomenys neparodo realaus turimo mokytojų krūvio. Vertinant su nekontaktinėmis valandomis pilnas etatas (36 valandų bendras krūvis kaip etato analogas) tenka vos apie 5 proc. mokytojų.

Kaip nurodyta 8 paveiksle, mokytojų vidutinis darbo užmokestis nuo 2013 iki 2017 m. pasižymėjo didėjimo tendencija, tačiau išliko mažesnis nei vidutinis šalies darbo užmokestis. Net kas trečias mokytojas arba apie 30 proc. mokytojų uždirba iki 500 Eur bruto. Nuo 1 000 Eur bruto uždirba tik apie 15 proc. mokytojų.

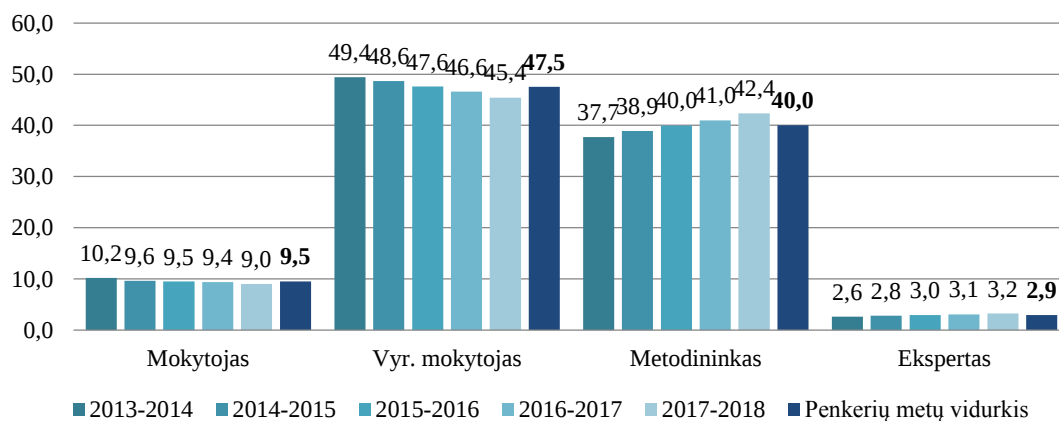


8 paveikslas. Mokytojų vidutinio darbo užmokesčio dinamika

Šaltinis: sudaryta Konsultanto, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis

Mokytojų darbo užmokestis priklauso ne tik nuo kontaktinių valandų skaičiaus, tačiau taip pat nuo darbo stažo ir įgytos kvalifikacinės kategorijos. Kadangi mokytojų darbo stažas, kaip jau buvo minėta anksčiau yra didelis, jis teigiamai veikia mokytojų darbo užmokestį, padidindamas jį. Kitu svarbiu veiksniu tampa kvalifikacinė

kategorija. Daugiausia kvalifikaciją turinčių pedagoginių darbuotojų yra įgiję vyr. mokytojo (penkerių metų vidurkis – 47,5 proc.) ir metodininko kvalifikacinę kategoriją (penkerių metų vidurkis – 40 proc.). Mokytojo ir mokytojo eksperto kvalifikacines kategorijas atitinkamai įgiję 9,5 proc. (penkerių metų vidurkis) ir vidutiniškai 3 proc. (penkerių metų vidurkis) kvalifikaciją turinčių pedagoginių darbuotojų (žr. 9 pav., 1 priedą). Pabrėžtina, kad aukštesnės kvalifikacinės kategorijos įgijimas ne visada atskleidžia darbo rezultatus, t. y. esant ribotai galimybei didėti atlyginimui dėl mažėjančio kontaktinių valandų skaičiaus, kvalifikacinės kategorijos įgijimas tapo vienu iš atlyginimo didinimo būdų, metodininkais ir ekspertais siekiama tapti, ne dėl darbo pobūdžio pakeitimo, ne dėl orientavimosi į ekspertinį ar metodinį darbą, bet tik dėl didesnės algos. Tai atskleidžia NMVA atliekami mokyklų išoriniai vertinimai Mokytojo tapimas metodininku ir ekspertu nesumažina kontaktinių valandų klasėje.



9 paveikslas. Kvalifikaciją turinčių pedagoginių darbuotojų pasiskirstymas pagal kvalifikacines kategorijas

Šaltinis: sudaryta Konsultanto, remiantis ŠVIS duomenimis

Kaip matyti 16 lentelėje, pagal išsilavinimą vyrauja aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys pedagoginiai darbuotojai. Aukštąjį universitetinį išsilavinimą turi apie 95 proc. visų pedagoginių darbuotojų. Aukštąjį koleginių išsilavinimą turi apie 1,8 proc., aukštesnįjį – apie 2,2 proc., tuo metu specialųjį vidurinį – apie 0,2 proc. visų pedagoginių darbuotojų (vertinant 5 metų vidurkį).

16 lentelė. Pedagoginių darbuotojų, turinčių kvalifikaciją, pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Mokslo metai	Vidurinis	Aukštesnysis	Aukštasis koleginis	Aukštasis universitetinis
2013-2014	77	789	540	29.880
2014-2015	57	703	533	28.820
2015-2016	48	627	550	27.917
2016-2017	50	580	542	26.860
2017-2018	48	527	525	26.022

Šaltinis: sudaryta Konsultanto, remiantis ŠVIS duomenimis

Neturinčių kvalifikacinės kategorijos pedagoginių darbuotojų skaičius pagal darbo stažą pasiskirsto šiek tiek tolygiau, nei turinčiųjų kvalifikacines kategorijas. 2017 – 2018 metais iki 4 metų darbo stažą turėjo 47,4 proc., 4 – 9 metų darbo stažą – 19,3 proc., 10 – 14 metų darbo stažą – 9,9 proc., 15 metų ir daugiau darbo stažą – 23,4 proc. pedagoginių darbuotojų, neturinčių kvalifikacijos (17 lent.). Derėtų atkreipti dėmesį, kad neturinčių kvalifikacinės kategorijos bendrojo ugdymo mokytojų yra nedaug – 2017 m. jų dalis siekė vos 3,1 proc. nuo visų bendrojo ugdymo mokytojų.

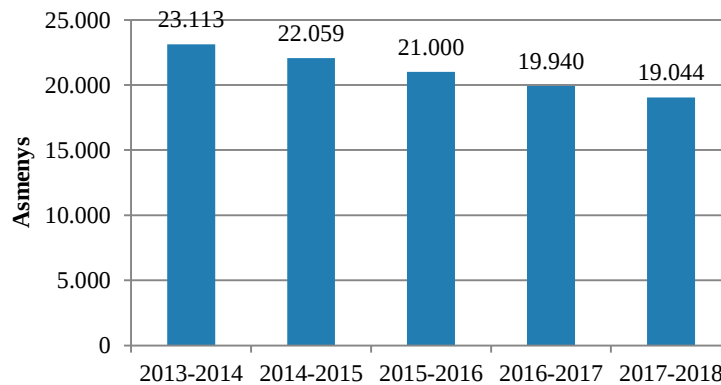
17 lentelė. Pedagoginių darbuotojų, neturinčių kvalifikacijos, pasiskirstymas pagal stažą

Mokslo metai	iki 4 m.	4 - 9 metų	10 - 14 metų	15 m. ir didesni	Iš viso
2013-2014	671	503	187	279	1.640
2014-2015	660	380	152	252	1.444
2015-2016	673	338	129	251	1.391
2016-2017	687	277	136	235	1.335
2017-2018	663	270	139	327	1.399

Šaltinis: sudaryta Konsultanto, remiantis ŠVIS duomenimis

Švietimo valdymo informacinėje sistemoje pateikiamais duomenimis, 2013-2018 metais 5-12 kl. ir gimnazijų I-IV kl. dėstančių pagrindinėje darbovietėje specialistų³⁹ skaičius mažėja (žr. 10 pav. 3 priedą) Visų dalykų mokytojų skaičius pasižymėjo mažėjimo tendencija.

³⁹ Priskiriami tokie specialistai: dalykų mokytojai, specialiųjų dalykų mokytojai, specializuoto ugdymo krypties programų (dailės, muzikos, inžinerijos, sporto) dalykų mokytojai, sveikatos ugdymo specialistai



10 paveikslas. 5-12 kl. ir gimnazijų I-IV kl. dėstančių pagrindinėje darbovietėje specialistų skaičius
Šaltinis: sudaryta Konsultanto, remiantis ŠVIS duomenimis

Kadangi ugdymo plane tokiems dalykams kaip lietuvių kalba, užsienio kalba (daugiausia mokomasi anglų kalbos kaip pirmos užsienio kalbos) ir matematika yra numatytas didžiausias mokymo valandų skaičius, atitinkamai šių dalykų specialistų yra daugiausia – daugiau kaip po 2 tūkst. Daugiau nei po 1 tūkst. specialistų dėsto kūno kultūros, technologijų ir istorijos dalykus (žr. 18 lent.).

18 lentelė. Specialistų skaičius pagal dėstomus dalykus (daugiau kaip 1 tūkst. specialistų, viename dalyke)

	Lietuvių kalba	Anglų kalba	Matematikos	Kūno kultūros	Technologijų	Istorijos
2017-2018	2.674	2.471	2.087	1.441	1.181	1.154

Šaltinis: sudaryta Konsultanto, remiantis ŠVIS duomenimis

Nuo 1 tūkst. iki 500 specialistų dėsto (eilės tvarka nuo didžiausio specialistų skaičiaus): rusų k., biologijos, geografijos, informacinių technologijų, fizikos, muzikos, dailės ir chemijos dalykus. Detalus specialistų skaičius pagal dėstomus dalykus pateiktas 3 priede. Pažymėtina, kad nuo 2013 iki 2018 m. daugiau nei penktadaliu sumažėjo muzikos (41,8 proc.), ekonomikos (37,1 proc.), dailės (21,2 proc.), tikybos (21,3 proc.), vokiečių kalbos (29,3 proc.), rusų kalbos (20,6 proc.) mokytojų skaičius.

Atlikus bendrojo ugdymo mokyklų mokytojų pasiskirstymo pagal kvalifikacines kategorijas, pedagoginio darbo patirtį, dalykus ir darbo krūvį analizę Lietuvoje, nustatyta, kad mokytojų skaičius nuo 2013 iki 2018 m. ženkliai sumažėjo dėl mažėjančio mokyklų ir mokinių skaičiaus. Mažėjantis mokinių skaičius lemia mokytojų krūvio mažėjimą, todėl absoliuti dauguma mokytojų dirba mažesniu nei 36 valandų (kontaktinių ir nekontaktinių) per savaitę krūviu, o jų atlyginimas tiesiogiai priklauso nuo kontaktinių valandų skaičiaus. Analizės metu atskleista, kad mokytojų vidutinis amžius didėja – tai reiškia, kad jaunų mokytojų skaičius yra ribotas, todėl

iškyla grėsmė, jog artimiausioje ateityje gali trukti kai kurių dalykų mokytojų. Jaunų mokytojų pritraukimui neigiamos įtakos turi mažas kontaktinių valandų skaičius, atitinkamai mažas atlyginimas, kurio augimas yra ribotas dėl šalies demografinės situacijos (mažėjantis mokinių skaičius), taip pat LR Darbo kodekso nuostatos dėl darbuotojų atleidimo mažėjant darbo krūviui.



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

SMART|SC
CONTINENT

3 Alternatyvų analizė

Skyriuje pateiktos trys alternatyvos mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas) darbo užmokesčio modelio diegimui.

3.1 Etatinio mokytojų darbo apmokėjimo modelio diegimo alternatyvos

Rengiant alternatyvas buvo atsižvelgiama tiek į užsienio šalių taikomų etatinių modelių praktiką, tiek į Lietuvai būdingas problemas. Pasiūlytomis alternatyvomis siekiama išspręsti tokias esmines problemas:

- Jaunųjų pedagogų trūkumą: remiantis visų analizuotų užsienio šalių patirtimi siūloma nustatyti kitokias sąlygas pradedančiajam mokytojui nei patyrusiam mokytojui (šiuo atveju pradedantysis mokytojas apibūdinamas kaip mokytojas, turintis mažesnę nei 2 metų darbo stažą); remiantis Austrijos patirtimi, pradedančiajam mokytojui siūloma mentoriaus (patyrusio mokytojo) pagalba, o mentoriumi už tai atlyginama; remiantis Jungtinės Karalystės patirtimi pradedančiajam mokytojui siūloma nustatyti mažesnę kontaktinių valandų kiekį etate, skiriant daugiau laiko pasirengimui pamokoms ir vertinimui;
- Mokytojai daug darbų atlieka neatlygintinai (pavyzdžiui, mokytojas dalyvauja visuose reikiamuose susirinkimuose, bendrauja su tėvais, dalyvauja metodinių grupių veikloje, rengia mokinius konkursams, olimpiadoms ir pan., o papildomiems darbams jam yra skiriama vos 0,5 val./sav. arba išvis neskiriama valandų): siūloma už tuos darbus, už kuriuos dabar nėra atlyginama arba už kuriuos atlyginama labai mažai (skiriant mažai valandų), atlyginti įtraukiant juos į etato struktūrą kaip nekontaktines valandas, skirtas bendruomeninei veiklai;
- Daug mokytojų atliekamų darbų nėra apskaitoma valandomis (pavyzdžiui, mokytojas dalyvauja visuose reikiamuose susirinkimuose, bendrauja su tėvais, dalyvauja metodinių grupių veikloje, rengia mokinius konkursams, olimpiadoms ir pan., o papildomiems darbams jam yra skiriama vos 0,5 val./sav. arba išvis neskiriama valandų), t. y. neįtraukta į darbo laiką: siūloma galimybę įtraukti į darbo laiką visus mokykloje vykdomus darbus; remiantis



Estijos pavyzdžiu, siūloma nustatyti, kiek valandų gali būti skiriama kontaktinei veiklai ir koks valandų skaičius gali būti skirtas kitoms veikloms; etato dydį valandomis, kaip ir Estijoje, siūloma nustatyti remiantis mokytojo darbo savaitės skaičiumi ir darbo valandų skaičiumi per savaitę;

- Mažas kontaktinių valandų skaičius, todėl nesusidaro etatas, o atlyginimas priklauso didžiaja dalimi nuo kontaktinių valandų skaičiaus: remiantis Estijos ir Jungtinės Karalystės pavyzdžiais, siūloma į etatą įtraukti visus mokytojo atliekamus darbus;
- Mažai lankstumo formuojant etatus: siūlytina numatyti proporcijas ir valandų kiekius nustatytus intervalais,⁴⁰ kas leis lanksčiau formuoti pedagoginio personalo darbo krūvius.

Visos trys pateiktos alternatyvos numato mokytojų etatinio apmokėjimo įvedimą. Visos alternatyvos numato tokį pat etato dydį valandomis, kontaktinių ir nekontaktinių valandų apibūdinimą ir paskirstymą (priklausomai nuo darbo stažo), tačiau skiriasi DU skaičiavimo koeficientai. I alternatyva numato pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų, nustatytų atsižvelgiant į kvalifikacinę kategoriją ir pedagoginį darbo stažą, intervalus. Intervalai numatyti kaip motyvavimo ir darbo vertinimo įrankis. II alternatyvos atveju atsisakyta pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų intervalų, nustatant vieną koeficiento dydį atsižvelgiant į kvalifikacinę kategoriją ir pedagoginį darbo stažą. III alternatyvos (kaip ir II alternatyvos) atveju atsisakyta pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų intervalų, nustatant vieną koeficiento dydį atsižvelgiant į kvalifikacinę kategoriją ir pedagoginį darbo stažą, tačiau siūlomi mažesni koeficientų dydžiai nei II alternatyvos atveju. Papildomai III alternatyvos atveju, remiantis Jungtinės Karalystės (Anglijos ir Velso) patirtimi, siūloma skirti mokytojams (išskyrus mokytojus, neturinčius kvalifikacinės kategorijos ir mokytojus, kurių darbo stažas mažesnis nei 2 metai) priedą už mokinių pasiekimus. Toliau pateikiamas detalus alternatyvų apibūdinimas.

3.1.1 I alternatyva

Pasirinkus šią alternatyvą ir įdiegus mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio

⁴⁰ Detalus etato struktūros aprašymas pateiktas prie I alternatyvos.



ugdymo programas) švietimo programas, etatinį darbo apmokėjimo modelį, valandos bus skaičiuojamos už etatą, kurį sudarys 1512 valandų (arba 36 savaitinės valandos). Etato struktūra sudaryta iš trijų dedamųjų dalių (žr. 11 pav.), tai:

- Kontaktinės valandos (1) skiriamos ugdymo programoms įgyvendinti pagal ugdymo (mokymo) planuose numatytas valandas arba neformaliojo švietimo programoje numatytas valandas.
- Nekontaktinės valandos pagal veiklas yra skirstomos į valandas, skirtas funkcijoms, susijusioms su kontaktinėmis valandomis, vykdyti (2), ir valandas, skirtas funkcijoms, susijusioms su veikla mokyklos bendruomenei (3), vykdyti.



11 paveikslas. Etato struktūra
Šaltinis: sudaryta konsultanto

Etato dydis skaičiuojamas pagal trijų dedamųjų dalių proporcijas ir kiekius atsižvelgiant į:

- ugdymo programą (bendrojo ugdymo ir (ar) profesinio mokymo, ir (ar) neformaliojo švietimo programa);
- pareigybę, kurios sugrupuotos pagal pedagoginį darbo stažą: mokytojas (kurio pedagoginis darbo stažas iki 2 m.) ir mokytojas, vyresnysis mokytojas, mokytojas metodininkas, mokytojas ekspertas (kurių pedagoginis darbo stažas nuo daugiau kaip 2 m.).

Bendrojo ugdymo programas dėstantiems mokytojams taikomi šie kontaktinių ir nekontaktinių valandų kiekiai ir proporcijos:

- Mokytojams, kurių pedagoginis stažas iki 2 metų, siūlomas 504 – 756 metinių kontaktinių valandų intervalas (1), nekontaktinių valandų (2) funkcijoms, susijusiomis su kontaktinėmis valandomis, vykdyti nuo 60 iki 100 proc. nuo kontaktinių valandų skaičiaus. Ir nekontaktinių valandų (3) funkcijoms susijusiomis su veikla mokyklos bendruomenei, vykdyti iki 40 proc., skaičiuojant nuo visų vienam mokytojui priskirtų darbo valandų.

- Mokytojams, kurių pedagoginis darbo stažas daugiau kaip 2 metai, siūlomas 504 – 1008 metinių kontaktinių valandų intervalas (1), nekontaktinių valandų (2) funkcijoms, susijusiomis su kontaktinėmis valandomis, vykdyti nuo 30 iki 50 proc. nuo kontaktinių valandų skaičiaus. Ir nekontaktinių valandų (3) funkcijoms susijusiomis su veikla mokyklos bendruomenei, vykdyti iki 50 proc., skaičiuojant nuo visų vienam mokytojui priskirtų darbo valandų.

Profesijos mokymo ir neformaliojo švietimo ugdymo programoms dėsantiems mokytojams taikomi šie kontaktinių ir nekontaktinių valandų kiekiai ir proporcijos:

- Mokytojams, kurių pedagoginis stažas iki 2 metų, siūlomas 672 – 924 metinių kontaktinių valandų intervalas (1), nekontaktinių valandų (2) funkcijoms, susijusiomis su kontaktinėmis valandomis, vykdyti nuo 60 iki 100 proc. nuo kontaktinių valandų skaičiaus. Ir nekontaktinių valandų (3) funkcijoms susijusiomis su veikla mokyklos bendruomenei, vykdyti iki 30 proc., skaičiuojant nuo visų vienam mokytojui priskirtų darbo valandų.
- Mokytojams, kurių pedagoginis darbo stažas nuo daugiau kaip 2 metai, siūlomas 672 – 1032 metinių kontaktinių valandų intervalas (1), nekontaktinių valandų (2) funkcijoms, susijusiomis su kontaktinėmis valandomis, vykdyti nuo 30 iki 50 proc. nuo kontaktinių valandų skaičiaus. Ir nekontaktinių valandų (3) funkcijoms susijusiomis su veikla mokyklos bendruomenei, vykdyti iki 50 proc., skaičiuojant nuo visų vienam mokytojui priskirtų darbo valandų.

Įvedus mokytojų etatinį darbo apmokėjimo modelį, darbo užmokestis skaičiuojamas pagal formulę:

$$\text{Darbo užmokestis} = \text{pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas} \times \text{pareiginės algos bazinis dydis} \times \text{mokytojo etato dydis}$$

Formulėje naudojamas pareiginės algos bazinis dydis numatomas LR Valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio įstatyme. Mokytojo etato dydis apskaičiuojamas pagal formulę:

$$\text{Mokytojo etato dydis} = \frac{\text{mokytojo metinis valandų (kontaktinių ir nekontaktinių) kiekis}}{\text{etato dydis (1512)}}$$



Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai nustatomi atsižvelgiant į du kriterijus: mokytojo kvalifikacinę kategoriją ir pedagoginio darbo stažą. Mokytojų etatinio darbo apmokėjimo modelyje kvalifikacinės kategorijos apima:

- mokytojus (kuriems nesuteiktos kvalifikacinės kategorijos);
- mokytojus (kuriems suteiktos kvalifikacinės kategorijos);
- vyresnius mokytojus;
- mokytojus metodininkus;
- mokytojus ekspertus.

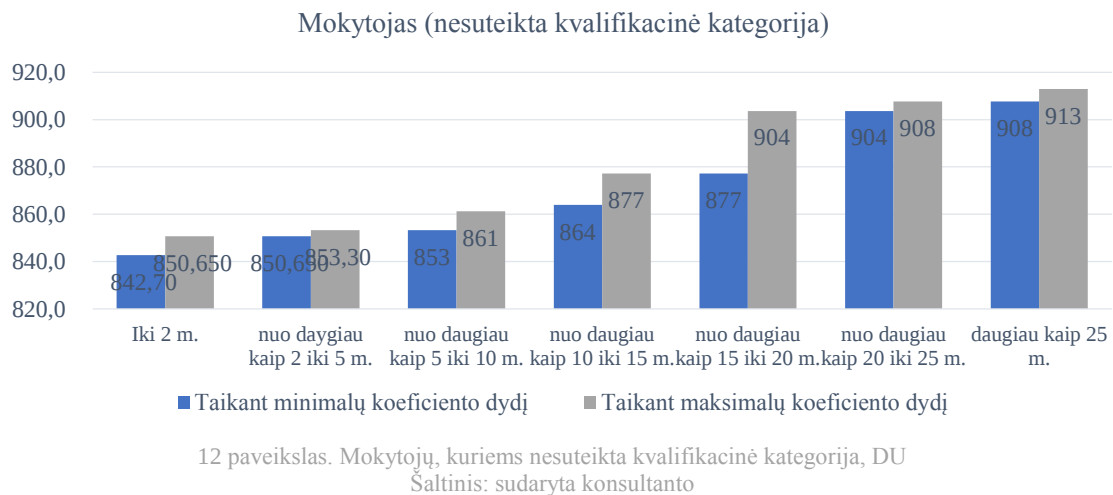
Pagal pedagoginio darbo stažą pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai suskirstyti į 7 rėžius:

- iki 2 metų;
- nuo daugiau kaip 2 iki 5 metų;
- nuo daugiau kaip 5 iki 10 metų;
- nuo daugiau kaip 10 iki 15 metų;
- nuo daugiau kaip 15 iki 20 metų;
- nuo daugiau kaip 20 iki 25 metų;
- nuo daugiau kaip 25 metai.

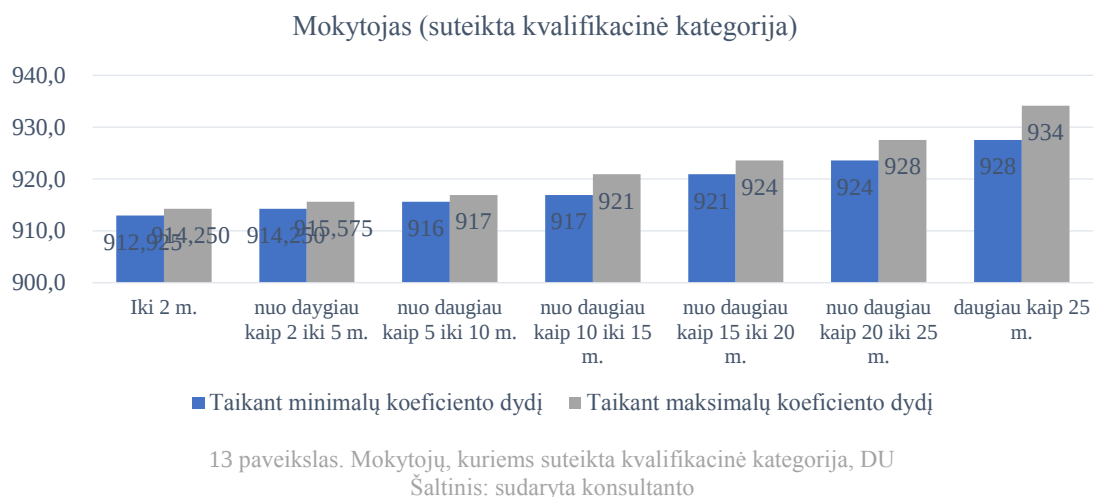
Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai yra suskirstyti intervalais. Skaičiuojant mokytojų darbo užmokestį, pagal kolektyvinėse sutartyse arba vidaus ar darbo tvarkos taisyklėse nustatytus kriterijus, numatomas taikyti koeficiento dydis, patenkantis į intervalą.

I alternatyvos atveju, skaičiuojant mokytojų etatinį darbo užmokestį, taikant mažiausią ir didžiausią pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų intervalo dydžius, mokytojų darbo užmokestis už vieną etatą svyruos:

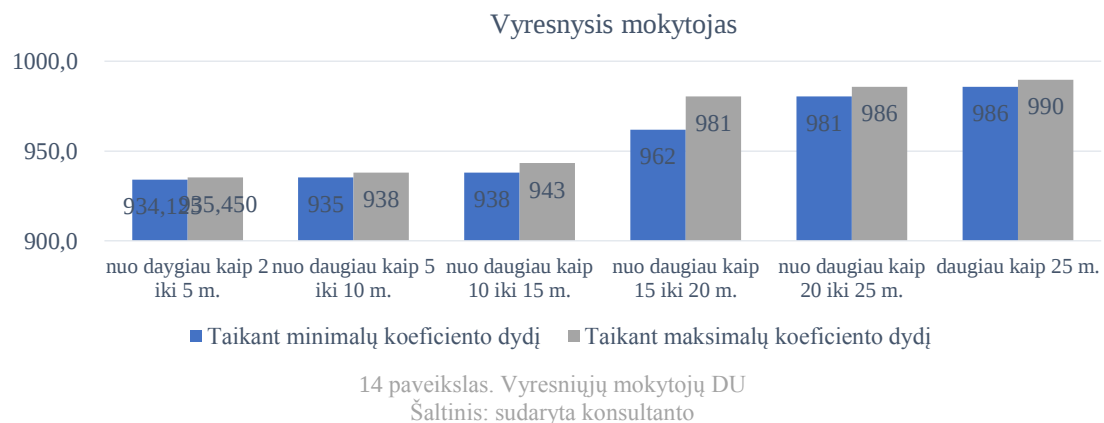
- Mokytojams, kuriems nesuteikta kvalifikacinė kategorija, priklausomai nuo pedagoginio darbo stažo, darbo užmokestis sieks nuo 843 Eur iki 913 Eur (bruto).



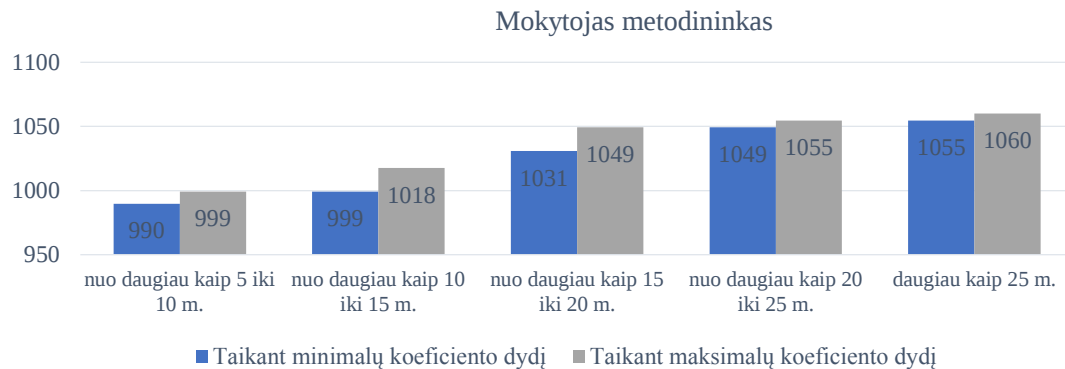
- Mokytojams, kuriems suteikta kvalifikacinė kategorija, priklausomai nuo pedagoginio darbo stažo, darbo užmokestis sieks nuo 913 Eur iki 934 Eur.



- Vyresniesiems mokytojams, priklausomai nuo pedagoginio darbo stažo, darbo užmokestis sieks nuo 934 Eur iki 990 Eur.

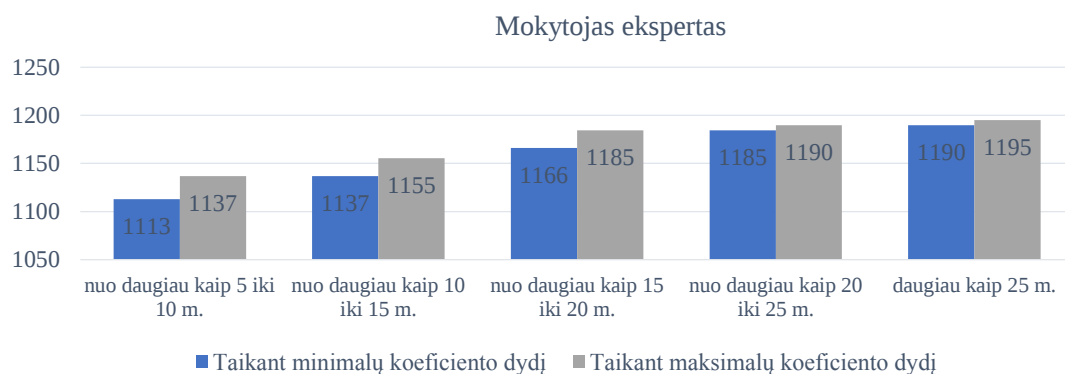


- Mokytojams metodininkams, priklausomai nuo pedagoginio darbo stažo, darbo užmokestis sieks nuo 990 Eur iki 1060 Eur.



15 paveikslas. Mokytojų metodininkų DU
Šaltinis: sudaryta konsultanto

- Mokytojams ekspertams, priklausomai nuo pedagoginio darbo stažo, darbo užmokestis sieks nuo 1113 Eur iki 1195 Eur.



16 paveikslas. Mokytojų ekspertų DU
Šaltinis: sudaryta konsultanto

Detalūs pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai ir mokytojų darbo užmokestis pateiktas prieduose (žr. 4 priedą).

3.1.2 II alternatyva

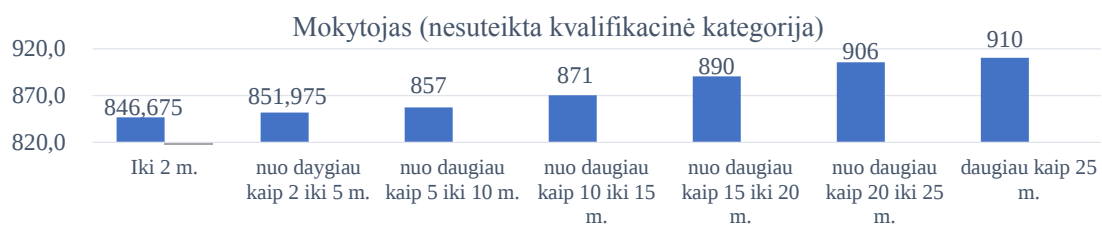
Kaip ir I alternatyvos atveju, II alternatyvos atveju etato dydis ir struktūra būtų analogiška I alternatyvai. Tai yra, etato struktūrą sudarytų trys dedamosios dalys:

- Kontaktinės valandos (1) skiriamos ugdymo programoms įgyvendinti pagal ugdymo (mokymo) planuose numatytas valandas arba neformaliojo švietimo programoje numatytas valandas.
- Nekontaktinės valandos pagal veiklas yra skirstomos į valandas, skirtas funkcijoms, susijusioms su kontaktinėmis valandomis, vykdyti (2), ir valandas, skirtas funkcijoms, susijusioms su veikla mokyklos bendruomenei (3), vykdyti.

Taip pat, II alternatyvos atveju etato trys dedamosios dalys išlaikytų tas pačias proporcijas ir kiekius, kaip numatyta I alternatyvoje. Pilną etatą sudarytų 1512 metinių valandų arba 36 savaitinės (kontaktinės ir nekontaktinės) valandos.

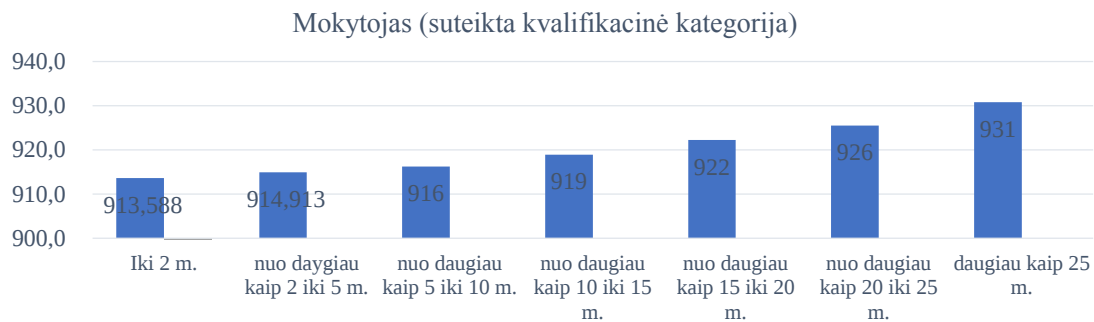
II alternatyvos atveju pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai nustatyti atsižvelgiant į kvalifikacinę kategoriją ir pedagoginį darbo stažą, tačiau atsisakyta koeficientų intervalų, nustatant vieną fiksuotą pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydį (I alternatyvos atveju taikyto intervalo vidurkį). II alternatyvos atveju, skaičiuojant mokytojų etatinį darbo užmokestį, taikant fiksuotą pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, mokytojų darbo užmokestis už vieną etatą svyruos:

- Mokytojams, kuriems nesuteikta kvalifikacinė kategorija, priklausomai nuo pedagoginio darbo stažo, darbo užmokestis sieks nuo 847 Eur iki 910 Eur.



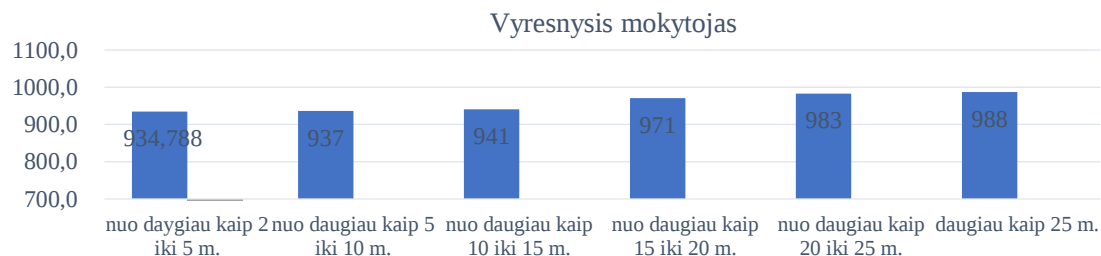
17 paveikslas. Mokytojų, kuriems nesuteikta kvalifikacinė kategorija, DU
Šaltinis: sudaryta konsultanto

- Mokytojams, kuriems suteikta kvalifikacinė kategorija, priklausomai nuo pedagoginio darbo stažo, darbo užmokestis sieks nuo 914 Eur iki 931 Eur.



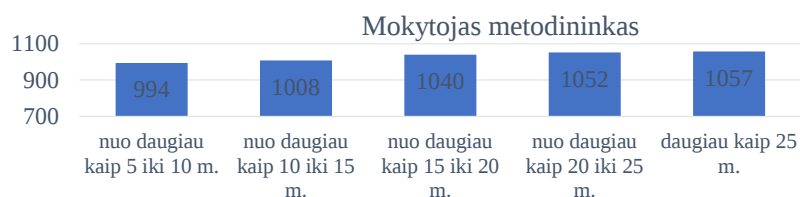
18 paveikslas. Mokytojų, kuriems suteikta kvalifikacinė kategorija, DU
Šaltinis: sudaryta konsultanto

- Vyresniesiems mokytojams, priklausomai nuo pedagoginio darbo stažo, darbo užmokestis sieks nuo 935 Eur iki 988 Eur.



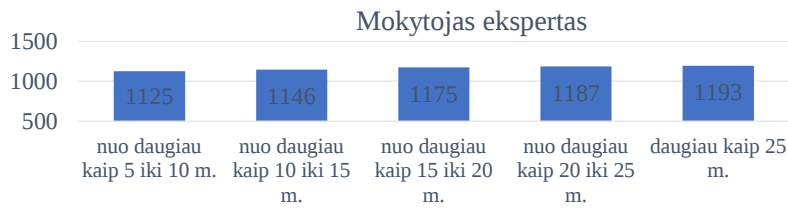
19 paveikslas. Vyresniųjų mokytojų DU
Šaltinis: sudaryta konsultanto

- Mokytojams metodininkams, priklausomai nuo pedagoginio darbo stažo, darbo užmokestis sieks nuo 994 Eur iki 1057 Eur.



20 paveikslas. Mokytojų metodininkų DU
Šaltinis: sudaryta konsultanto

- Mokytojams ekspertams, priklausomai nuo pedagoginio darbo stažo, darbo užmokestis sieks nuo 1125 Eur iki 1193 Eur.



21 paveikslas. Mokytojų ekspertų DU
Šaltinis: sudaryta konsultanto

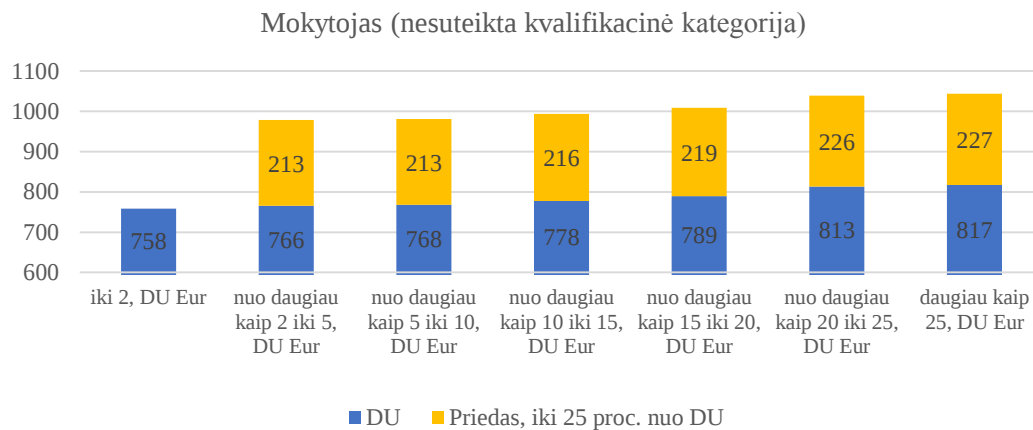
Detalūs II alternatyvos pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai ir mokytojų darbo užmokestis pateiktas prieduose (žr. 5 priedą).

3.1.3 III alternatyva

III alternatyvos atveju, kaip ir I bei II alternatyvų atveju, etato struktūrą sudarys tos pačios trys dedamosios dalys: kontaktinės valandos (1), ir nekontaktinės valandos (2, 3). Taip pat, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai nustatyti atsižvelgiant į kvalifikacinę kategoriją ir pedagoginį darbo stažą, tačiau atsisakyta I alternatyvoje numatytų koeficientų intervalų, nustatant vieną fiksuotą pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydį. Koeficientų dydžiai numatyti žemesni nei I ir II alternatyvų atveju, tačiau įvedamas iki 25 proc. dydžio siekiantis priedas, skaičiuojamas nuo mokytojų darbo užmokesčio. III alternatyvoje numatytas priedas tikslingai orientuotas į ugdymo pasiekimus, jų gerinimą, atsižvelgiant į valstybinius brandos egzaminus, pagrindinio ugdymo pasiekimų patikrinimo rezultatus ir kitus centralizuotus vertinimus. Piniginis priedas nenumatytas tik pradedančiajam mokytojui, kuris neturi kvalifikacinės kategorijos ir mokytojo pedagoginio darbo stažas nesiekia dviejų metų.

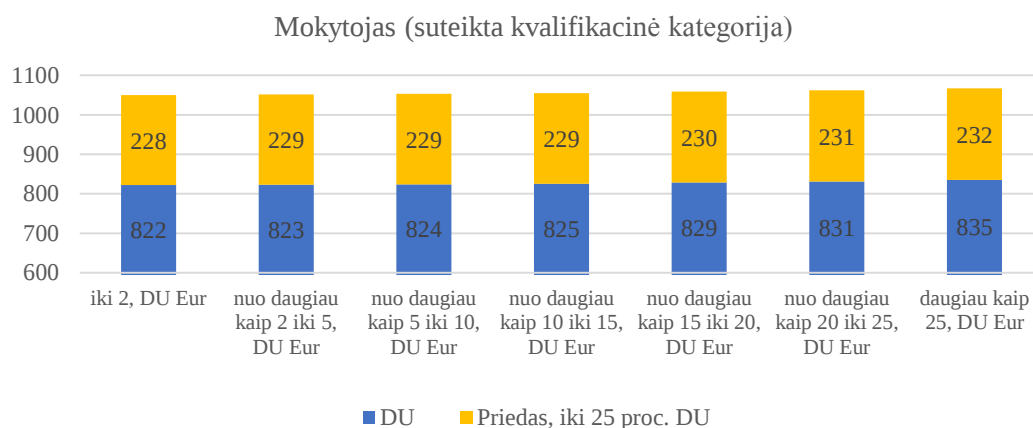
Vadovaujantis III alternatyvos skaičiavimu, mokytojų darbo užmokestis už vieną etatą svyruos:

- Mokytojams, kuriems nesuteikta kvalifikacinė kategorija, priklausomai nuo pedagoginio darbo stažo, darbo užmokestis sieks nuo 758 Eur iki 817 Eur. Maksimalus 25 proc. priedas - nuo 213 Eur iki 227 Eur. Darbo užmokestis skaičiuojant kartu su priedu sieks nuo 978 Eur iki 1044 Eur.



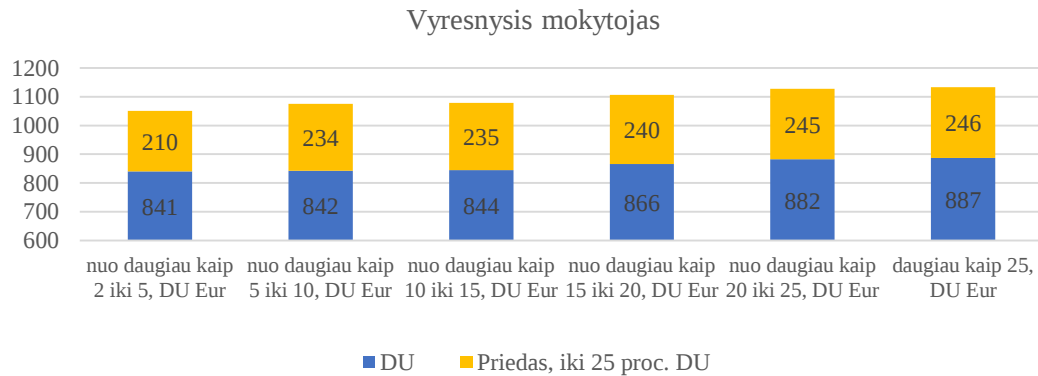
22 paveikslas. Mokytojų, kuriems nesuteikta kvalifikacinė kategorija, DU, priedas
Šaltinis: sudaryta konsultanto

- Mokytojams, kuriems suteikta kvalifikacinė kategorija, priklausomai nuo pedagoginio darbo stažo, darbo užmokestis sieks nuo 822 Eur iki 835 Eur. Maksimalus 25 proc. priedas - nuo 228 Eur iki 232 Eur. Darbo užmokestis skaičiuojant kartu su priedu sieks nuo 1050 Eur iki 1067 Eur.



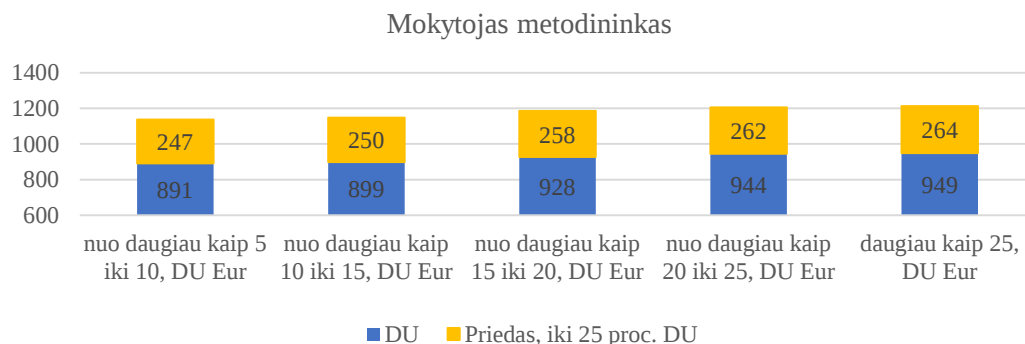
23 paveikslas. Mokytojų, kuriems suteikta kvalifikacinė kategorija, DU, priedas
Šaltinis: sudaryta konsultanto

- Vyresniesiems mokytojams, kuriems suteikta kvalifikacinė kategorija, priklausomai nuo pedagoginio darbo stažo, darbo užmokestis sieks nuo 841 Eur iki 887 Eur. Maksimalus 25 proc. priedas - nuo 210 Eur iki 246 Eur. Darbo užmokestis skaičiuojant kartu su priedu sieks nuo 1051 Eur iki 1134 Eur.



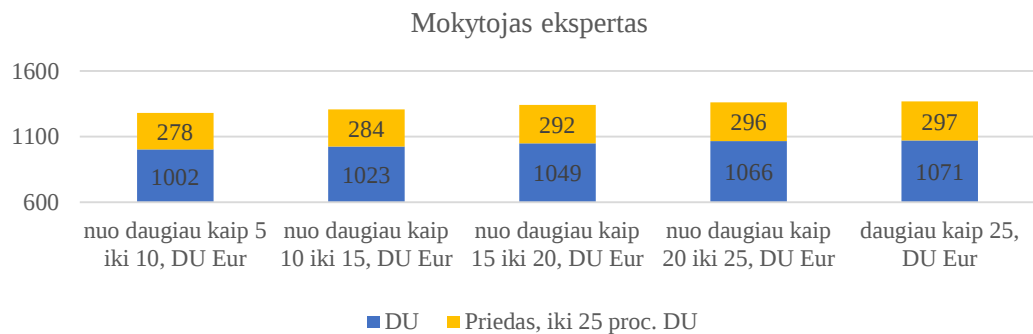
24 paveikslas. Vyresnysis mokytojas, DU, priedas
Šaltinis: sudaryta konsultanto

- Mokytojams metodininkams, kuriems suteikta kvalifikacinė kategorija, priklausomai nuo pedagoginio darbo stažo, darbo užmokestis sieks nuo 891 Eur iki 949 Eur. Maksimalus 25 proc. priedas - nuo 247 Eur iki 264 Eur. Darbo užmokestis skaičiuojant kartu su priedu sieks nuo 1138 Eur iki 1213 Eur.



25 paveikslas. Mokytojas metodininkas, DU, priedas
Šaltinis: sudaryta konsultanto

- Mokytojams ekspertams, kuriems suteikta kvalifikacinė kategorija, priklausomai nuo pedagoginio darbo stažo, darbo užmokestis sieks nuo 1002 Eur iki 1071 Eur. Maksimalus 25 proc. priedas - nuo 278 Eur iki 297 Eur. Darbo užmokestis skaičiuojant kartu su priedu sieks nuo 1138 Eur iki 1213 Eur.



26 paveikslas. Mokytojas ekspertas, DU, priedas
Šaltinis: sudaryta konsultanto

Detalūs pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai, piniginiai priedai (iki 25 proc.) ir mokytojų darbo užmokestis pateiktas rekomendacijų paketo prieduose (žr. 6 priedą).

3.2 Optimalios mokytojų etatinio darbo apmokėjimo modelio diegimo alternatyvos pasirinkimas

Mokytojų etatinio darbo apmokėjimo modelio esmė – pereiti nuo tarifikuojamų mokytojų darbo valandų skaičiavimo prie metinio mokytojų darbo valandų skaičiavimo. Taip pat, vienas iš svarbių etatinio darbo apmokėjimo modelio diegimo aspektų – jaunų pedagogų pritraukimas. Siekiant pasirinkti optimalią mokytojų etatinio darbo apmokėjimo modelio diegimo alternatyvą, toliau pateikiama alternatyvų lyginamoji analizė, išskiriant alternatyvų privalumus ir trūkumus.

I alternatyvos atveju numatyti pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų intervalai, kurie galės būti taikomi vadovaujantis kiekvienos biudžetinės įstaigos nustatytais kriterijais bei turės būti numatyti kolektyvinėse sutartyse ir (ar) vidaus ar darbo tvarkos taisyklėse, darbo apmokėjimo sistemoje. I alternatyvos teigiamas aspektas – koeficientų intervalas leidžia lanksčiau įvertinti mokytojų darbo krūvius ir (ar) rezultatus. Neigiamas aspektas – koeficientų intervalas įneš sumaištį, kol nebus galutinai sulygta dėl jų taikymo kriterijų. Taip pat, skirtingose ugdymo įstaigose, tą pačią kategoriją ir tokį pat darbo stažą turintiems pedagogams bus taikomi ne vienodi pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai, nes jų taikymas priklausys nuo kiekvienoje įstaigoje patvirtintos darbo apmokėjimo sistemos.

II alternatyvos atveju, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai neturi intervalų, yra fiksuotų dydžių. Fiksuoti pareiginės algos pastoviosios dalies

koeficientai bus taikomi visiems mokytojams vienodai, t. y. už tą pačią kvalifikacinę kategoriją ir darbo stažą, visiems mokytojams bus taikomas vienodas koeficientas. Neigiamas fiksuoto pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų aspektas – neliaka lankstumo vertinant kiekvieno mokytojo darbą individualiai, t. y. neliaka galimybės taikyti motyvavimo pinigine išraiška.

III alternatyvos atveju, kaip ir II alternatyvos atveju taikomas fiksuotas pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas. Siekiant išvengti II alternatyva numatyto neigiamo aspekto, įvedama darbo užmokesčio kintamoji dalis – priedas, kuris gali siekti iki 25 proc. darbo užmokesčio. Priedas būtų skiriamas už pagerintus ugdymo rezultatus. Šios alternatyvos neigiamas aspektas – galimas skaidrumo trūkumas, siekiant dirbtinai pagerinti ugdymo rezultatus bei nustatant priedų paskirstymo principus. Taip pat šios alternatyvos atveju mokytojams, kurių stažas ne didesnis kaip 2 metai, nebus taikomas priedas prie darbo užmokesčio, kas sudarys nepalankias sąlygas, siekiant pritraukti jaunus pedagogus į ugdymo įstaigas. Įgyvendinus šią alternatyvą, siekiant jaunų pedagogų pritraukimo, turės būti ieškoma alternatyvių jaunų pedagogų motyvavimo būdų ir didesnio finansavimo galimybių.

Atlikus nagrinėjamų alternatyvų lyginamąją analizę, optimalia alternatyva laikoma I alternatyva. Įgyvendinus šią alternatyvą tiek etato struktūra, tiek pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų intervalai leis kiekvienam mokytojui individualiai formuoti etatą ir taikyti koeficiento dydį (intervalo ribose). Kolektyvinėse sutartyse ir (ar) vidaus ar darbo tvarkos taisyklėse, darbo apmokėjimo sistemoje nustatyti koeficientų taikymo kriterijai eliminuos neskaidraus koeficientų taikymo galimybę. Koeficientų intervalo taikymas, leis mokykloms individualiai įvertinti kiekvieną mokytoją atskirai. Taikant I alternatyvą, mokytojams bus atlyginama už visus darbus, ugdymo įstaigų vadovai, taikant pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų intervalą galės lengviau pritraukti jaunus mokytojus, skaidriai planuoti žmogiškuosius išteklius.



4 Viešųjų konsultacijų su suinteresuotomis šalimis vykdymas dėl mokytojų etatinio darbo apmokėjimo modelio diegimo

Siekiant aptarti su suinteresuotomis šalimis mokytojų etatinio darbo apmokėjimo modelio diegimo aspektus, įvykdytos viešosios konsultacijos. Viešųjų konsultacijų metu buvo aptariama optimali alternatyva.

Viešųjų konsultacijų tema – mokytojų etatinio darbo užmokesčio modelio diegimas.

Viešųjų konsultacijų rezultatai – aptarti mokytojų etatinio darbo užmokesčio diegimo modelio ypatumai ir nustatyti sunkumai, su kuriais gali būti susidurta diegiant mokytojų etatinio darbo užmokesčio modelį.

Viešųjų konsultacijų tikslinė grupė – viešojo valdymo institucijų darbuotojai (savivaldybių švietimo skyrių vadovai ir specialistai; bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo mokyklų, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, darbuotojai: direktoriai, direktorių pavaduotojai, mokytojai).

Viešosios konsultacijos buvo vykdomos pagal numatytą ir suderintą grafiką. Iš viso buvo suorganizuota 15 viešųjų konsultacijų skirtingose apskrityse. Visose viešosiose konsultacijose iš viso dalyvavo 372 asmenys. Viešųjų konsultacijų dalyvių pasiskirstymas pagal viešųjų konsultacijų vietą pateiktas 19 lentelėje.

19 lentelė. Viešųjų konsultacijų data, vieta ir dalyvių skaičius

Data	Vieta	Dalyvių skaičius
2018.04.17	Birštonas	32
2018.04.19	Zarasai	36
2018.04.24	Raseiniai	25
2018.04.26	Joniškis	12
2018.05.02	Širvintos	25
2018.05.03	Skuodas	22
2018.05.08	Druskininkai	27
2018.05.10	Gargždai	25
2018.05.14	Šakiai	14
2018.05.16	Kupiškis	21
2018.05.18	Vilnius	12
2018.05.21	Tauragė	23
2018.05.23	Telšiai	40
2018.05.25	Vilnius	40
2018.05.28	Kaunas	18
Iš viso:		372

Šaltinis: sudaryta konsultanto



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

SMART|SC
CONTINENT

Vienos konsultacijos trukmė – ne mažiau kaip 4 astronominės valandos (iš viso visų viešųjų konsultacijų trukmė ne mažiau kaip 60 astronominių valandų). Preliminari vienos konsultacijos darbotvarkė pateikta 20 lentelėje.

20 lentelė. Viešųjų konsultacijų darbotvarkė

Laikas	Veikla
11:30 – 12:00	Dalyvių registracija
12:00 – 12:10	Įžanga. Diskusijos temos, objekto ir tikslų įvardinimas.
12:10 – 12:40	Užsienio šalyse taikoma bendrojo ugdymo mokyklų mokytojų darbo užmokesčio praktika
12:40 – 14:10	Mokytojų etatinio darbo užmokesčio modelio diegimo Lietuvoje ypatumai
14:10 – 14:40	Diskusija prie kavos
14:40 – 15:50	Interaktyvi dalyvių apklausa. Diskusija dėl mokytojų darbo apmokėjimo modelio taikymo
15:50 – 16:00	Viešųjų konsultacijų apibendrinimas, kiti dalyviams aktualūs klausimai

Šaltinis: sudaryta konsultanto

Viešosios konsultacijos buvo pradedamos pristatant konsultacijos temą, jos svarbą ir įvardinant konsultacijos tikslus. Konsultacijos dalyviai supažindinami su užsienio šalyse taikoma mokytojų darbo apmokėjimo taikymo praktika, pateikiami komentarai kaip vienos ar kitos užsienio šalies taikoma praktika planuojama pritaikyti Lietuvos mokytojų etatinio darbo užmokesčio modelyje. Konsultacijos eigoje detalčiai pristatomas planuojamas diegti mokytojų etatinio darbo apmokėjimo modelis. Pateikiami akcentai, palyginimai, su dabar taikoma mokytojų, kurie dirba pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas) švietimo programas, praktika. Atsakoma į viešosios konsultacijos dalyvių klausimus. Vykdoma interaktyvi apklausa dėl etatinio mokytojų modelio diegimo galimų ypatumų ir sunkumų.

Dalyviai buvo kviečiami pasinaudojus interneto prieiga ir išmaniaisiais įrenginiais prisijungti prie tinklalapio www.kahoot.it ir pradėti pildyti klausimyną. Klausimyną sudarė 10 klausimų. Kiekvienam klausimui įvertinti parengta vertinimų skalė, susidedanti iš 4 variantų (nesukels sunkumų; nei sukels, nei nesukels sunkumų; sukels sunkumų; sukels didelių sunkumų). Visiems atsakius į klausimą, tinklalapyje atsakymo variantai buvo susumuojami iš karto ir paskelbiami rezultatai.

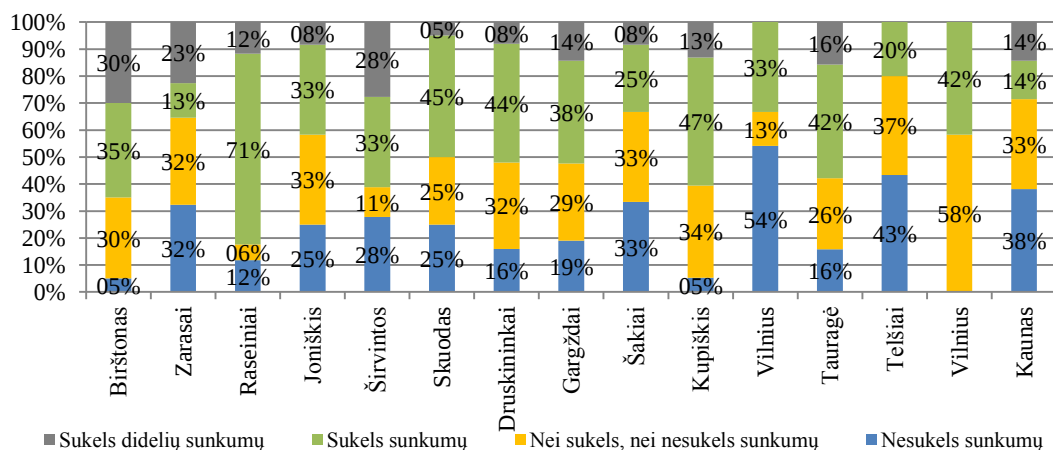
Atsakant į pirmąjį klausimą, t. y. vertinant, ar sukels sunkumų „Kontaktinių valandų (pamokų) paskirstymas tarp mokytojų“, didžiausia dalis (34,9 proc.) konsultacijos dalyvių pasisakė, kad kontaktinių valandų paskirstymas tarp mokytojų *sukels*



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

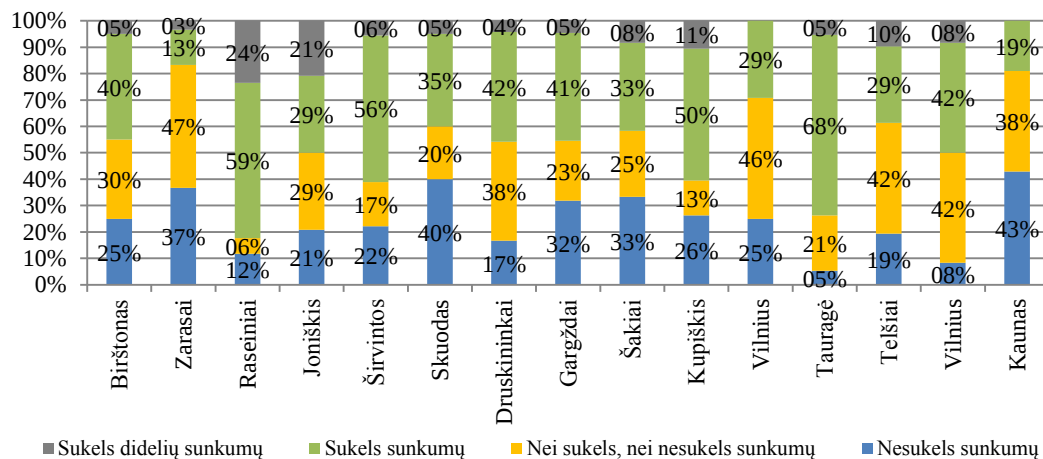
SMART
CONTINENT | SC

sunkumų. Daugiausia (70,6 proc.) taip manančių buvo Raseiniuose vykusioje konsultacijoje, kurioje dalyvavo tikslinė grupė iš Kauno apskrities. Likusieji dalyviai labiau linkę manyti, kad kontaktinių valandų (pamokų) paskirstymas tarp mokytojų *nesukels sunkumų* – 24,1 proc. arba *nei sukels, nei nesukels sunkumų* – 28,9 proc. Tuo metu 12 proc. dalyvių pasisakė, kad kontaktinių valandų (pamokų) paskirstymas tarp mokytojų *sukels didelių sunkumų* (daugiausia šiam teiginiui buvo pritarta Birštone vykusioje konsultacijoje – 30 proc.). Detalus vertinimų pasiskirstymas pagal viešųjų konsultacijų vietas pateiktas 27 paveiksle.



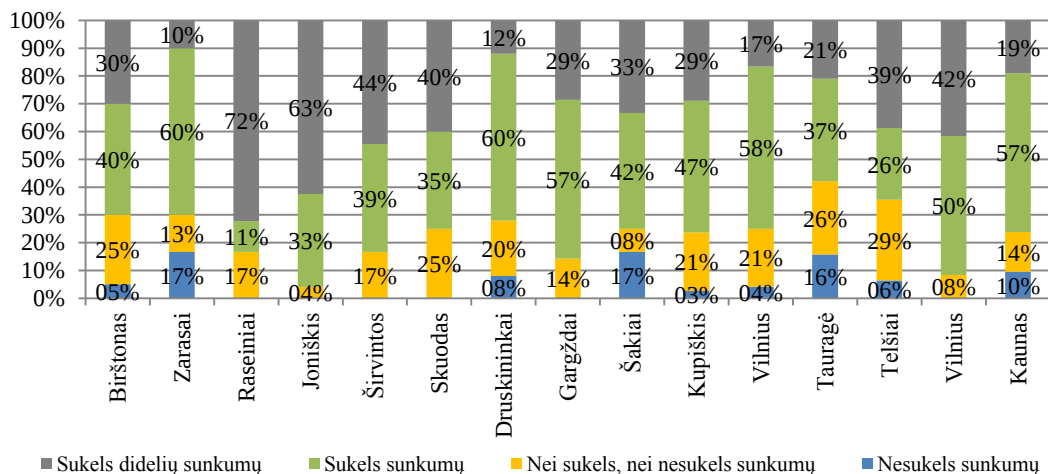
27 paveikslas. Kontaktinių valandų (pamokų) paskirstymas tarp mokytojų
Šaltinis: sudaryta konsultanto

Atsakant į antrąjį klausimą, t. y. vertinant, ar sukels sunkumų „Valandų, susijusių su kontaktinėmis valandomis, kiekio nustatymas“, didžiausia dalis (38 proc.) konsultacijos dalyvių pasisakė, kad šių valandų kiekio nustatymas *sukels sunkumų* (daugiausia su šiuo teiginiu sutiko (68,4 proc.) Tauragės apskrities tikslinė grupė). Likusieji dalyviai labiau linkę manyti, kad nekontaktinių valandų kiekio nustatymas *nesukels sunkumų* – 25 proc. arba *nei sukels, nei nesukels sunkumų* – 29,5 proc. Tuo metu 7,5 proc. dalyvių sutiko su teiginiu, kad *sukels didelių sunkumų* (daugiausia šiam teiginiui buvo pritarta Raseiniuose vykusioje konsultacijoje – 23,5 proc.). Detalus vertinimų pasiskirstymas pagal viešųjų konsultacijų vietas pateiktas 28 paveiksle.



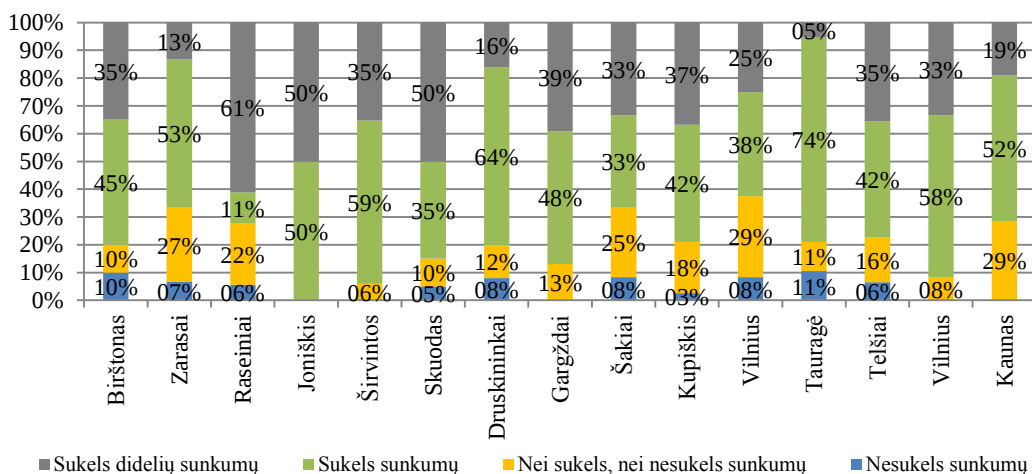
28 paveikslas. Valandų, susijusių su kontaktinėmis valandomis, kiekio nustatymas
Šaltinis: sudaryta konsultanto

Atsakant į trečiąją klausimą, t. y. vertinant, ar sukels sunkumų „Valandų, skirtų veiklai mokyklų bendruomenei, kiekio nustatymas“, didžiausia dalis (44,1 proc.) konsultacijos dalyvių pasisakė, kad šių valandų kiekio nustatymas *sukels sunkumų* (daugiausia su šiuo teiginiu sutiko (po 60 proc.) Zarasuose ir Druskininkuose dalyvavusios tikslinės grupės). Likusieji dalyviai labiau linkę manyti, kad nekontaktinių (bendruomenei) valandų kiekio nustatymas labiau *sukels didelių sunkumų* – 31,8 proc. Tuo metu 5,7 proc. dalyvių sutiko su teiginiu, kad nekontaktinių (bendruomenei) valandų kiekio nustatymas *nesukels sunkumų* (daugiausia šiam teiginiui buvo pritarta Šakiuose ir Zarasuose vykusiose konsultacijose – po 16,7 proc.). Detalus vertinimų pasiskirstymas pagal viešųjų konsultacijų vietas pateiktas 29 paveiksle.



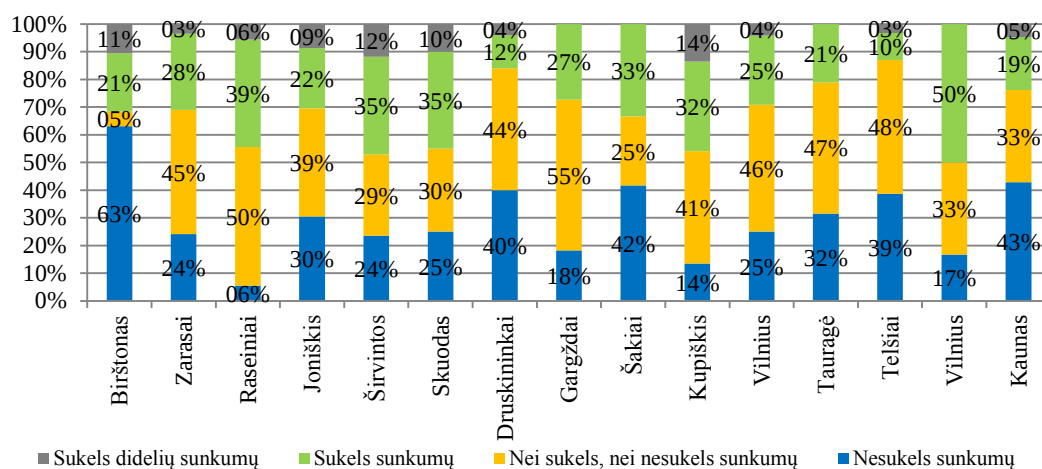
29 paveikslas. Valandų, skirtų veiklai mokyklų bendruomenei, kiekio nustatymas
Šaltinis: sudaryta konsultanto

Atsakant į ketvirtąjį klausimą, t. y. vertinant, ar sukels sunkumų „Valandų, skirtų veiklai mokyklų bendruomenei, paskirstymas“, didžioji dalis (47 proc.) konsultacijų dalyvių pasisakė, kad šių valandų paskirstymas *sukels sunkumų* (daugiausia su šiuo teiginiu sutiko (73,7 proc.) Tauragės apskrityje dalyvavusi tikslinės grupės dalyvių). Likusieji dalyviai labiau linkę manyti, kad valandų, skirtų veiklai mokyklų bendruomenei, paskirstymas labiau *sukels didelių sunkumų* – 32 proc. Tuo metu 4,8 proc. dalyvių sutiko su teiginiu, kad *nesukels sunkumų* (daugiausia šiam teiginiui buvo pritarta Tauragės apskrityje vykusioje konsultacijoje – 10,5 proc.). Detalus vertinimų pasiskirstymas pagal viešųjų konsultacijų vietas pateiktas 30 paveiksle.



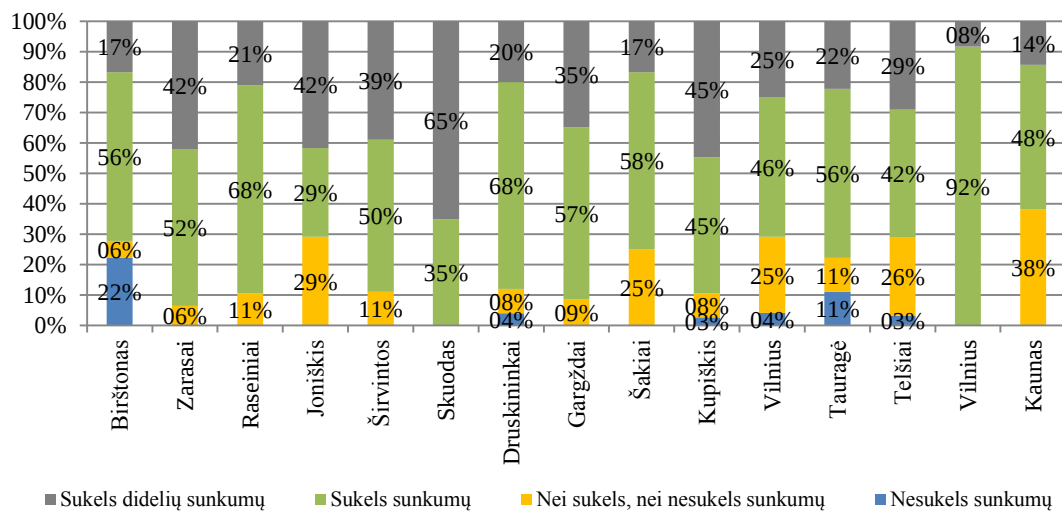
30 paveikslas. Valandų, skirtų veiklai mokyklų bendruomenei, paskirstymas
Šaltinis: sudaryta konsultanto

Atsakant į penktąjį klausimą, t. y. vertinant, ar sukels sunkumų „Darbo užmokesčio apskaičiavimas“, didžiausia dalyvių dalis sutiko su teiginiu, kad darbo užmokesčio apskaičiavimas *nei sukels, nei nesukels sunkumų* – 39,5 proc. (daugiausia Klaipėdos apskrityje, Gargžduose – 54,5 proc.), tuo metu su tuo, kad darbo užmokesčio apskaičiavimas *nesukels sunkumų* sutiko 28,9 proc. tikslinės grupės (daugiausia Kauno apskrityje, Birštone). Su teiginiu, kad darbo užmokesčio apskaičiavimas *sukels sunkumų* sutiko 25,8 proc. ir su teiginiu, kad *sukels didelių sunkumų* sutiko 5,8 proc. viešųjų konsultacijų dalyvių. Detalus vertinimų pasiskirstymas pagal viešųjų konsultacijų vietas pateiktas 31 paveiksle.



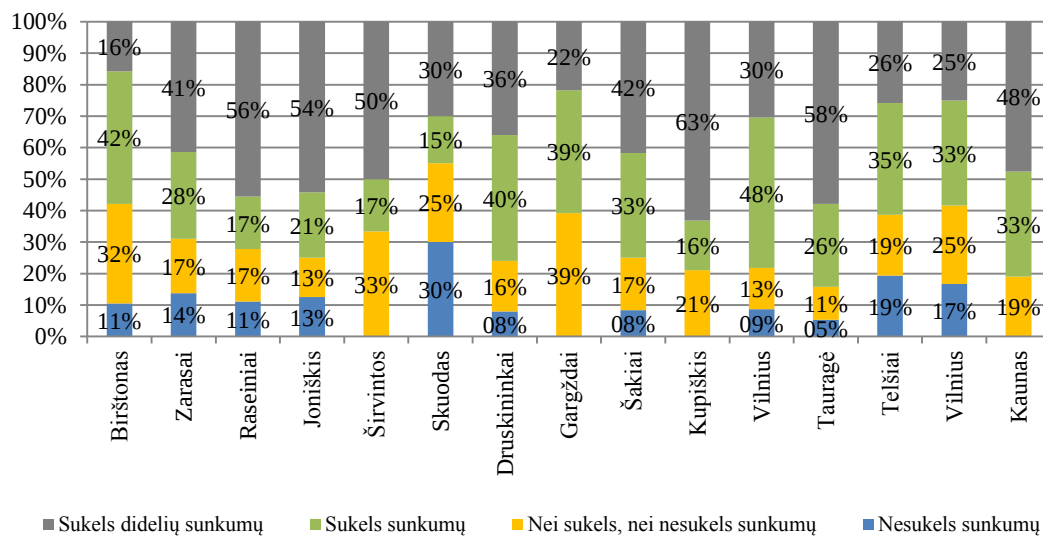
31 paveikslas. Darbo užmokesčio apskaičiavimas
Šaltinis: sudaryta konsultanto

Atsakant į šeštąjį klausimą, t. y. vertinant, ar sukels sunkumų „Biudžeto paskirstymas darbo užmokesčiui ("tilpimas" į biudžetą)“, didžiausia dalyvių dalis sutiko su teiginiu, kad darbo užmokesčio biudžeto paskirstymas *sukels sunkumų* – 51,2 proc. (daugiausia Vilniaus apskrityje, Vilniuje – 91,7 proc.), tuo metu 31,4 proc. tikslinės grupės dalyvių manė, kad „tilpimas į biudžetą“ *sukels didelių sunkumų* (daugiausia Klaipėdos apskrityje, Skuode vykusioje konsultacijoje). Su teiginiu, kad darbo užmokesčio biudžeto paskirstymas darbo užmokesčiui *nei sukels, nei nesukels sunkumų* sutiko 14,4 proc. ir su teiginiu, kad *nesukels sunkumų* sutiko 3 proc. konsultacijų dalyvių. Detalus vertinimų pasiskirstymas pagal viešųjų konsultacijų vietas pateiktas 32 paveiksle.



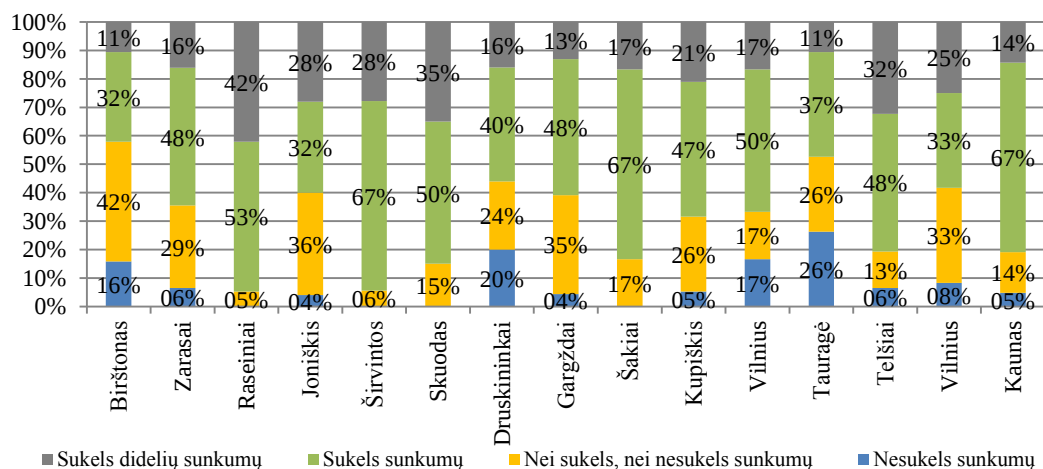
32 paveikslas. Biudžeto paskirstymas darbo užmokesčiui ("tūlpinas" į biudžetą)
Šaltinis: sudaryta konsultanto

Atsakant į septintąjį klausimą, t. y. vertinant, ar sukels sunkumų „Jaunų mokytojų pritraukimas“, didžiausia dalis (47 proc.) viešųjų konsultacijos dalyvių pasisakė, kad *sukels didelių sunkumų* (daugiausia su šiuo teiginiu sutiko (63,2 proc.) Kupiškio konsultacijos dalyviai, Panevėžio apskritis). Likusieji dalyviai labiau linkę manyti, kad jaunų mokytojų pritraukimas *sukels sunkumų* – 29,2 proc. arba *nei sukels, nei nesukels sunkumų* – 20,8 proc. Tuo metu 9,3 proc. dalyvių sutiko su teiginiu, kad *jaunų mokytojų pritraukimas nesukels sunkumų* (daugiausia šiam teiginiui buvo pritarta Skuode vykusioje konsultacijoje, Klaipėdos apskritis – 30 proc.). Detalus vertinimų pasiskirstymas pagal viešųjų konsultacijų vietas pateiktas 33 paveiksle.



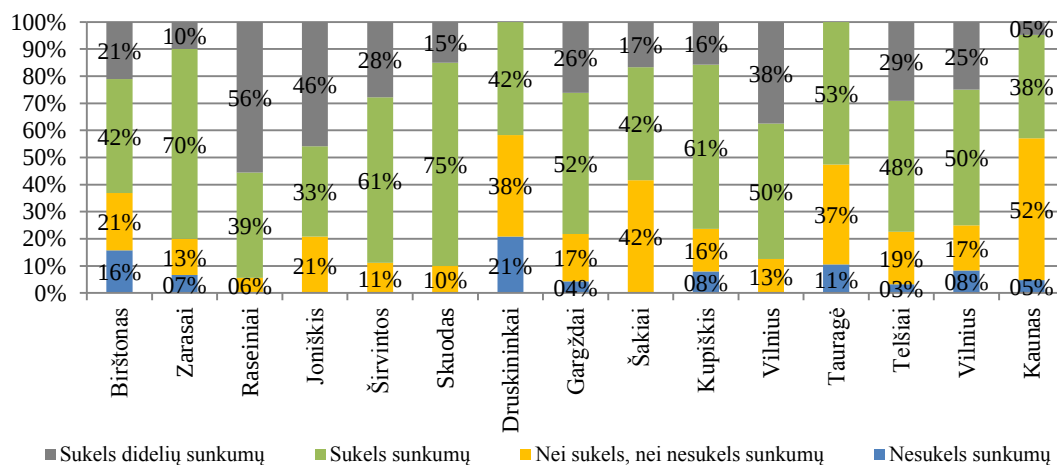
33 paveikslas. Jaunų pedagogų pritraukimas
Šaltinis: sudaryta konsultanto

Atsakant į aštuntąjį klausimą, t. y. vertinant, ar sukels sunkumų „Pareigybių aprašo sudarymas“, didžiausia dalis (47,5 proc.) konsultacijos dalyvių pasisakė, kad pareigybių aprašo sudarymas *sukels sunkumų* (daugiausia su šiuo teiginiu sutiko (po 66,7 proc.) Kauno apskritis, Kauno, Marijampolės apskritis, Šakiai, Vilniaus apskritis, Širvintos). Likusieji dalyviai labiau linkę manyti, kad pareigybių aprašo sudarymas *nei sukels, nei nesukels sunkumų* – 22,8 proc. arba *sukels didelių sunkumų* – 21,7 proc. Tuo metu 8 proc. dalyvių sutiko su teiginiu, kad pareigybių aprašo sudarymas *nesukels sunkumų* (daugiausia šiam teiginiui buvo pritarta Druskininkuose vykusiame konsultacijoje – 20 proc.). Detalus vertinimų pasiskirstymas pagal viešųjų konsultacijų vietas pateiktas 34 paveiksle.



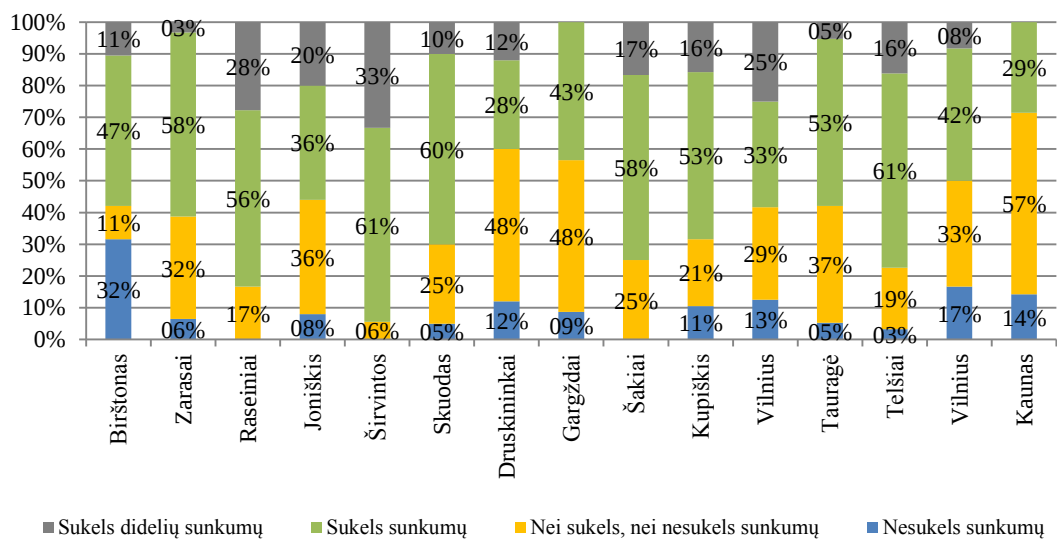
34 paveikslas. Pareigybių aprašo sudarymas
Šaltinis: sudaryta konsultanto

Atsakant į devintąjį klausimą, t. y. vertinant, ar sukels sunkumų „Kolektyvinių sutarčių arba vidaus tvarkos taisyklių sudarymas“, daugiau nei pusė konsultacijų dalyvių – 51,4 proc. sutiko su teiginiu, kad kolektyvinių sutarčių sudarymas arba darbo tvarkos taisyklių sudarymas *sukels sunkumų*. Daugiausiai šiam teiginiui pritarė Kupiškio (Panevėžio apskrities) konsultacijos dalyviai – 60,5 proc. Likusieji viešųjų konsultacijų dalyviai labiau buvo linkę sutikti su teiginiu, kad *sukels didelių sunkumų* – 21,6 proc. ir teiginiu, kad *nei sukels, nei nesukels* – 21,3 proc. Tuo metu 5,7 proc. viešųjų konsultacijų dalyvių manė, kad kolektyvinių sutarčių ar darbo tvarkos taisyklių sudarymas *nesukels sunkumų* (daugiausia 20,8 proc. Alytaus apskritis, Druskininkai). Detalus vertinimų pasiskirstymas pagal viešųjų konsultacijų vietas pateiktas 35 paveiksle.



35 paveikslas. Kolektyvinių sutarčių arba vidaus tvarkos taisyklių sudarymas
Šaltinis: sudaryta konsultanto

Atsakant į dešimtąjį klausimą, t. y. vertinant, ar sukels sunkumų „Darbo sutarčių koregavimas“, beveik pusė konsultacijų dalyvių (47,9 proc.) sutiko su teiginiu, kad darbo sutarčių koregavimas *sukels sunkumų*. Daugiausiai šiam teiginiui pritarė Telšiuose (Telšių apskrityje) ir Širvintose (Vilniaus apskrityje) – atitinkamai 60,3 ir 60,1 proc. Likusieji konsultacijų dalyviai labiau buvo linkę sutikti su teiginiu, kad *nei sukels, nei nesukels sunkumų* – 29,8 proc. ir teiginiu, kad *sukels didelių sunkumų* – 13,4 proc. Tuo metu 8,9 proc. viešųjų konsultacijų dalyvių manė, kad darbo sutarčių koregavimas *nesukels sunkumų* (daugiausia 31,6 proc. Kauno apskritis, Birštonas). Detalus vertinimų pasiskirstymas pagal viešųjų konsultacijų vietas pateiktas 36 paveiksle.



36 paveikslas. Darbo sutarčių koregavimas
Šaltinis: sudaryta konsultanto

Apibendrinant viešųjų konsultacijų dalyvių nuomones, didžioji dalyvių dalis mano, kad *didelių sunkumų sukels* jaunų mokytojų pritraukimas. Darbo užmokesčio apskaičiavimas, kaip teigia didžioji dalis konsultacijų dalyvių, *nei sukels nei nesukels sunkumų*. Visais kitais anketoje pateiktais klausimais vienodai sutarė didžioji dalis dalyvių, kad mokytojų etatinio darbo apmokėjimo modelio įvedimas sukels sunkumų tiek sudarant mokytojų etatus, tiek atnaujinant, koreguojant darbo sutartis, kolektyvines sutartis ar darbo tvarkos taisykles, pareigybių aprašus. Atsižvelgiant į viešųjų konsultacijų dalyvių išsakytas nuomones dėl mokytojų etatinio darbo užmokesčio modelio, teikiamos rekomendacijos dėl modelio diegimo.

5 Rekomendacijos valstybinių ir savivaldybių biudžetinių įstaigų, įgyvendinančių bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas, administracijoms ir savivaldybių administracijoms dėl pertvarkos koordinavimo diegiant mokytojų etatinio darbo užmokesčio modelį

Šiame dokumente pateikiamos rekomendacijos, skirtos Lietuvos savivaldybių administracijoms, valstybinių ir savivaldybių biudžetinių įstaigų, įgyvendinančių bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas, administracijoms, dėl pertvarkos koordinavimo įvedant etatinio mokytojų darbo apmokėjimo modelį mokytojams, dirbantiems pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas) švietimo programas.

5.1 Rekomendacijos valstybinių ir savivaldybių biudžetinių įstaigų, įgyvendinančių bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas, administracijoms

Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII-198 2, 3, 4, 7, 8, 14, 17 straipsnių ir 5 priedo pakeitimo įgyvendinimas reikalauja įvairių valstybinių ir savivaldybių biudžetinių įstaigų, įgyvendinančių bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas, administracijos veiksmų, kurie apima pasirengimo įgyvendinimui darbus, įstaigose galiojančių norminių dokumentų pakeitimo, darbo sutarčių pakeitimo ir kt. Siekiant sėkmingai ir laiku įgyvendinti numatytus pokyčius, mokyklų (toliau – biudžetinių įstaigų) vadovams siūloma vadovautis 9 žingsnių mokytojų etatinio darbo apmokėjimo modelio įgyvendinimo schema (žr. 37 pav.).



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

SMART|SC
CONTINENT

VEIKSMAI	SUSIJĘ TEISĖS AKTAI AR JŲ NUOSTATOS, DOKUMENTAI
Pareigybių skaičiaus nustatymas	LR Valstybės ir Savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 4 straipsnis Mokymo lėšų apskaičiavimo, paskirstymo ir panaudojimo tvarkos aprašo 6.2.2 papunktis, 7 punktas
Preliminarus mokytojų etatų sąrašo sudarymas biudžetinėje įstaigoje	LR Valstybės ir Savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 5 priedo 4, 5, 7, 8, 9 punktas Rekomendacijos dėl mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo ugdymo (išskyrus – ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas) švietimo programas darbo krūvio sandaros
Koeficientų taikymo kriterijų projekto parengimas	LR Valstybės ir Savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 5 priedo 1, 2, 3 punktas
Nekontaktinių valandų kiekio nustatytiems darbams skyrimo projekto parengimas	LR Valstybės ir Savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 5 priedo 6, 7, 9 punktas
Parengtų projektų pristatymas mokyklos bendruomenei, jų aptarimas, pakeitimas, galutinis suderinimas	LR Darbo kodekso III dalis, III skyrius, trečiasis skirsnis
Kolektyvinės sutarties pakeitimas ir pasirašymas/vidaus ar darbo tvarkos taisyklių pakeitimas ir patvirtinimas	LR Darbo kodekso 13 straipsnis, III dalis LR Valstybės ir Savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 5 straipsnio 2 dalis
Individualūs susitarimai su mokytojais: darbo sutarties sąlygų aptarimas ir sutarimas dėl jų	LR Darbo kodekso 34, 45 straipsnis
Pareigybių aprašų sudarymas	LR Valstybės ir Savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 4 straipsnis Mokytojų (išskyrus trenerius) pareigybių aprašymo metodika
Darbo sutarčių keitimas arba nutraukimas	LR Darbo kodekso 45 straipsnis, 57 straipsnio 1 dalies 3 punktas

37 paveikslas. Mokytojų etatinio darbo užmokesčio modelio įgyvendinimo schema

Šaltinis: sudaryta konsultanto

Remiantis pateikta schema, mokyklų administracijai, visų pirma, siūloma apskaičiuoti, kiek mokytojų pareigybių gali būti įsteigta jų mokykloje. Nustačius mokytojų pareigybių skaičių, mokyklų administracijai siūloma preliminariai



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

SMART|SC
CONTINENT

suskirstyti kontaktines valandas, atsižvelgiant į sąlyginių klasių skaičių ir kiekvieno dalyko ugdymo valandų skaičių, esamų pareigybių skaičių. Preliminariai suskirsčius kontaktines valandas siūloma parengti mokytojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų projektą, t. y. nustatyti, kokie koeficientai gali būti taikomi, kokioms aplinkybėms esant ir kokių dydžių gali būti didinami pastoviosios dalies koeficientai ir pan., atsižvelgiant į biudžetinių įstaigų poreikius ir finansines galimybes. Kitas svarbus aspektas yra nekontaktinių valandų paskirstymas, todėl mokyklų administracijai siūloma parengti nekontaktinių valandų kiekio nustatytiesiems darbams skyrimo projektą, kuris numatytų valandų kiekį, skiriamą už konkrečius darbus. Parengus minėtus projektus ir vadovaujantis LR Darbo kodekso nuostatomis dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo, siūloma pristatyti juos mokytojams, aptarti, diskutuoti dėl jų, kad mokyklos bendruomenėje būtų susitarta dėl pagrindinių taikytinų principų. Susitarus su darbuotojais dėl bendrų etatinio modelio įgyvendinimo principų, būtina pakeisti kolektyvines sutartis arba vidaus ar darbo tvarkos taisykles, tokiu būdu informant suderėtus dalykus. Sutarimai dėl bendrų principų turi būti įtraukti į darbo apmokėjimo sistemos aprašą.

Pakeitus darbo apmokėjimą sistemą, siūloma parengti pareigybių aprašų šablonus, kurie galės būti pildomi po individualių pokalbių su darbuotojais. Siūloma individualiai su kiekvienu darbuotoju aptarti darbo sąlygas, kurios pasikeis įvedus etatinį darbo apmokėjimo modelį, atsižvelgiant į preliminarų kontaktinių valandų suskirstymą, individualius mokytojo darbus, vykdomus bendruomenei, jo dalyko specifiką ir kitus mokyklai ir mokytojui būdingus aspektus. Susitarus dėl darbo sutarties sąlygų (jų pakeitimo), siūloma sudaryti pareigybių aprašą ir pasirašyti dėl darbo sutarties pakeitimų.

Siekiant detaliau išaiškinti pateiktus siūlymus toliau aptariamas kiekvienas mokytojų etatinio darbo apmokėjimo modelio įgyvendinimo schemos žingsnis.

5.1.1 Pareigybių skaičiaus nustatymas

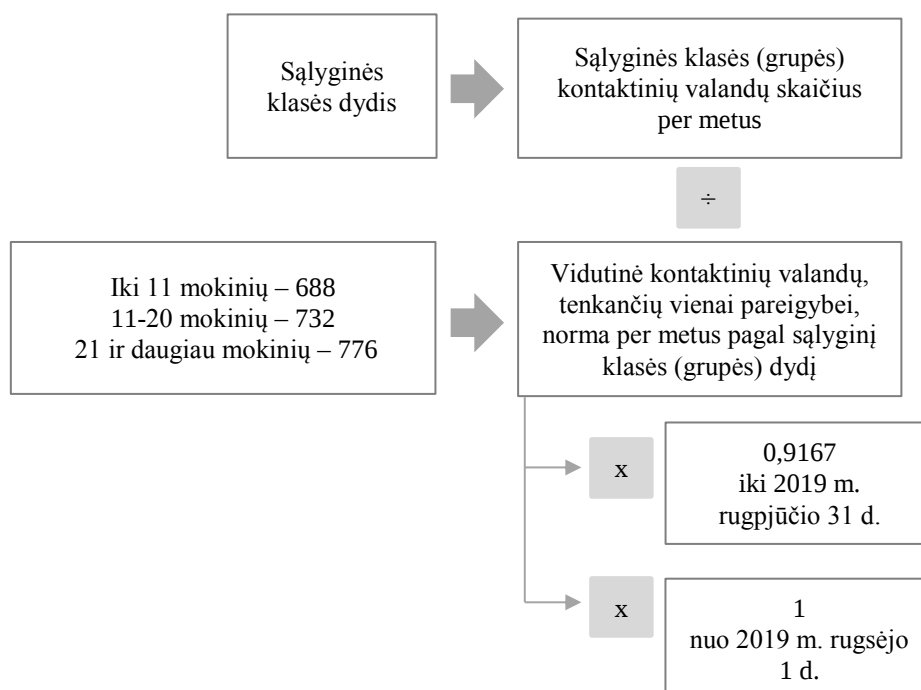
Kai mokiniai ugdomi pagal bendrojo ugdymo programą. Vadovaujantis LR Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 4 straipsniu, biudžetinės įstaigos vadovas tvirtina darbuotojų pareigybių sąrašą, kuriame mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo



švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), pareigybių skaičius turi būti nustatomas atsižvelgiant į tris kriterijus:

- 1) Biudžetinės įstaigos pagal atitinkamas ugdymo programas dirbančių mokytojų kontaktinių valandų skaičių per mokslo metus;
- 2) Vidutinį kontaktinių valandų, tenkančių per mokslo metus vienai pareigybei, skaičių;
- 3) Iš valstybės ir savivaldybių biudžetų finansuojamų valandų (kontaktinių ir nekontaktinių), vidutiniškai tenkančių per mokslo metus vienai pareigybei, skaičių (iki 2019 m. rugpjūčio 31 d. – 1386, nuo 2019 m. rugsėjo 1 d. – 1512).

Siekiant nustatyti biudžetinės įstaigos pagal atitinkamas ugdymo programas dirbančių mokytojų kontaktinių valandų skaičių per mokslo metus, privaloma vadovautis sąlyginių klasių skaičiumi ir dydžiu. Sąlyginis pareigybių skaičius nustatomas susumuojant sąlyginį pareigybių skaičių, tenkantį kiekvienai sąlyginei klasei (žr. 38 pav.). Sąlyginis pareigybių skaičius, tenkantis kiekvienai sąlyginei klasei, nustatomas pagal tokią schemą:



38 paveikslas.. Sąlyginis pareigybių skaičius, tenkantis kiekvienai sąlyginei klasei
Šaltinis. Sudaryta Konsultanto⁴¹

⁴¹ Remiantis Mokymo lėšų apskaičiavimo, paskirstymo ir panaudojimo tvarkos aprašo 6.2.2 papunkčiu, 7 punktu

Sąlyginis pareigybių skaičius gali būti didesnis nei apskaičiuotas sąlyginis pareigybių skaičius tuo atveju, jei mokinių skaičius klasėje yra mažesnis nei nustatytas mažiausias mokinių skaičius (1-10 kl. – 8 mokiniai, 11-12 kl. – 12 mokinių) ir savininko teises ir pareiga įgyvendinanti institucija skiria papildomą finansavimą. Šis finansavimas atitinka klasės, turinčios mažiausią mokinių skaičių (iki 11 mokinių), finansavimą, todėl pareigybių skaičius irgi atitinka mažiausiai klasei apskaičiuotą pareigybių skaičių.

Pažymėtina, kad apskaičiuojant sąlyginį pareigybių skaičių, tenkantį klasei, gali būti taikomi indeksavimo koeficientai. Indeksavimo koeficientai taikomi tada, kai turi būti taikomi specialieji mokinių srautų nustatymo kriterijai⁴². Sąlyginis pareigybių skaičius klasei indeksuojamas taip pat tuo atveju, kai mokiniai mokosi tautinės mažumos kalba ir tuo atveju, jeigu mokiniai mokosi valstybine mokomąja kalba daugiakalbėje aplinkoje.

Tuo atveju, kai mokykloje yra jungtinės klasės, yra numatytas didesnis negu ne jungtinės klasės atveju kontaktinių valandų skaičius per mokslo metus, todėl pareigybių skaičius, tenkantis vienai jungtinei klasei bus didesnis nei tenkantis ne jungtinei klasei.

Kai mokiniai ugdomi pagal profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas. Kontaktinių valandų skaičius per metus nustatomas pagal klasių (grupių) skaičių ir jų dydį. Klasių (grupių skaičių) ir jų dydį nustato biudžetinės įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija. Tuo metu vidutinis kontaktinių valandų, tenkančių per mokslo metus vienai pareigybei, skaičius nustatomas pagal LR Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 5 priedo 9 punkte nustatyto mokytojo, turinčio kvalifikacinę kategoriją, mažiausio ir didžiausio galimo kontaktinių valandų skaičiaus per mokslo metus aritmetinį vidurkį:

Vidutinis kontaktinių valandų, tenkančių per mokslo metus vienai pareigybei, skaičius

$$= \frac{672 + 1032}{2} = 852$$

⁴² Pagal Mokymo lėšų apskaičiavimo, paskirstymo ir panaudojimo tvarkos aprašo 5 priedą



Profesinėse mokyklose, apskaičiuojant sąlyginį pareigybių skaičių klasei, taikomas indeksavimo koeficientas: 9-10 kl. – 1,0000, 11-12 kl. – 0,7680.

5.1.2 Preliminarus mokytojų etatų sąrašo sudarymas biudžetinėje įstaigoje

Rengiant preliminarų mokytojų etatų paskirstymą biudžeto įstaigoje sąrašą, rekomenduojama pasinaudoti Microsoft Office Excel programos skaičiuokle, skirta biudžetinių įstaigų vadovams. Skaičiuoklės paskutinė versija patalpinta svetainėje www.etatinis.lt, skiltyje „Skaičiuoklė“. Atkreipiame dėmesį ir rekomenduojama svetainėje www.etatinis.lt patikrinti, ar naudojama paskutinė skaičiuoklės versija.

Sudarant mokytojų etatų sąrašą naudojantis Microsoft Office Excel programos skaičiuokle, rekomenduojama atkreipti dėmesį į šiuos aspektus:

- Mokytojus, kurie dirba pagal skirtingas programas (bendrojo ugdymo, neformaliojo švietimo ar profesinio mokymo), rekomenduojama skaičiuoklėje vesti skirtingomis eilutėmis, priklausomai nuo dėstomos programos, nes dėl skirtingos kvalifikacinės kategorijos gali skirtis pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas. Taip pat skirtingas programas dėstantiems mokytojams Įstatyme numatytos skirtingos nekontaktinių valandų proporcijos ir kiekiai per mokslo metus. Siekiant, kad būtų apskaičiuotas etato dydis mokytojams, dirbantiems pagal skirtingas ugdymo programas, rekomenduojama Microsoft Office Excel programos skaičiuokle šiuos mokytojus vesti eilutėse vieną po kitos. Šiuo atveju programa susumuos 3 viena po kitos einančias to paties mokytojo eilutes, taip apskaičiuojant mokytojo suminį etato dydį.
- Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad Microsoft Office Excel skaičiuoklėje nėra leidžiama ištrinti ar įterpti eilutės. Atsiradus poreikiui, pavyzdžiui, jau sąrašė įrašytam bendrojo ugdymo dalyko x mokytojui įvesti papildomą neformaliojo švietimo programos dalyką, rekomenduojama, po x mokytoju einantį įrašą perkopijuoti į sąrašo pabaigą ir į jo vietą įvesti papildomą x mokytojo eilutę. Šiuo atveju programa automatiškai suskaičiuos mokytojo etato dydį susumuojant abiejų eilučių duomenis.
- Atkreiptinas dėmesys, kad vedant stulpelius „Kontaktas“, „Nekontaktinės valandos, kontaktinei veiklai“ ir „Nekontaktinės valandos mokyklos



bendruomenei“ turi būti vedamos metinės valandos, o ne savaitinės valandos.

Vedant valandas rekomenduojama vesti valandas sveikais dydžiais.

Taip pat atkreiptinas dėmesys į šiuos pagalbinius aspektus:

- Jei įvedus mokytoją per kelias eilutes, einančias vieną po kitos, programa nesumuoja visų eilučių etato dydžio, rekomenduojama patikrinti ar stulpelyje „*Mokytojo vardas, pavardė*“ įvesta vienoda informacija (ar nėra klaidos ir (arba) skirtingo tarpo dydžio tarp vardo ir pavardės).
- Jei Microsoft Office Excel skaičiuoklėje neapskaičiuojamas stulpelis „*DU (bruto), mėnesinis*“, rekomenduojama patikrinti ar įvestas stulpelis „*Pasirinktas koeficientas*“.
- Atkreiptinas dėmesys, kad Microsoft Office Excel skaičiuoklėje įvedant skaitines reikšmes ne sveikais skaičiais, turi būti atsižvelgta į skaičių skiriančią ženklą. Jei kompiuterio nustatymuose skaičiai skiriami kableliu (pvz. 3,5), tokiu atveju įvedus skaičių su tašku (pvz. 3.5), programa neatliks skaičiavimų.

Skaičiuoklės naudojimo instrukciją, kuri apima pagrindinių jos funkcijų naudojimo instrukciją, galima rasti svetainėje www.etatinis.lt, skiltyje „Skaičiuoklė“.

5.1.3 Koeficientų taikymo kriterijų projekto parengimas

LR Valstybės ir Savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 5 priede yra numatyti mokytojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai pagal mokytojo darbo stažą ir kvalifikacinę kategoriją, jų didinimo atvejai dėl veiklos sudėtingumo (atvejai išvardinti). Pažymėtina, kad mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai nustatyti intervalo ribose pagal pedagoginio darbo stažą (metais) ir kvalifikacinę kategoriją. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas mokytojams taikomas atsižvelgiant į biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemos nustatytus kriterijus ir patvirtintas lėšas darbo užmokesčiui. Vis dėlto, intervalų nustatymas reiškia, kad mokytojams, turintiems tokią pat kvalifikacinę kategoriją ir stažą, gali būti taikomi skirtingi koeficientai. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas dėl veiklos sudėtingumo turi būti didinamas nuo 3 iki 15 proc. Įstatymu nustatytais atvejais. Didinimo intervalas reiškia, jog biudžetinė įstaiga turi



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

SMART|SC
CONTINENT

nusimatyti, koku dydžiu didinti pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą numatytais veiklos sudėtingumo atvejais.

Siūloma biudžetinių įstaigų vadovams nustatyti kriterijus, kiek gali būti padidintas mokytojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas, atsižvelgiant į veiklos sudėtingumo mastą, pavyzdžiui, klasių, kuriose mokosi mokiniai, turintys specialiųjų poreikių, skaičių (nustatyti koeficiento dydį už vieną klasę), mokinių skaičių (pavyzdžiui, koeficiento padidinimo dydis dėl vieno mokinio, kuriam paskirtas mokymas namuose; jei yra keli mokiniai, atitinkamai sumuojamas koeficiento padidėjimas).

Siūloma, dėl nuolatinio veiklos sudėtingumo (pvz. mokantiems pagal tarptautinio bakalaureato programas), pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento didinimą įforminti darbo sutartyje nurodant sulytą procentinį dydį. Trumpalaikio veiklos sudėtingumo atveju, rekomenduojama pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento didinimą įforminti biudžetinės įstaigos vadovo sprendimu. Pastebime, kad pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento didinimas dėl veiklos sudėtingumo nustatomas už visą darbo laiko normą.

Jeigu iki Įstatymo pakeitimo įsigaliojimo mokytojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas yra didesnis nei numatyta šiuo Įstatymu pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento intervalo viršutinė riba, tokiu atveju taikomas didesnis, iki Įstatymo pakeitimo įsigaliojimo nustatytas pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas tol, kol asmuo eina tas pačias pareigas. Kitu atveju, Įstatymo nustatyta tvarka pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas yra mažinamas.

5.1.4 Nekontaktinių valandų kiekio nustatytiems darbams skyrimo projekto parengimas

Mokytojų etatinio darbo užmokesčio modelis numato vienodą atlygį už visas dirbamas valandas, kurios skirstomos į kontaktines ir nekontaktines. Nekontaktinės valandos skirstomos į valandas funkcijoms, susijusioms su kontaktinėmis valandomis, vykdyti ir valandas funkcijoms, susijusioms su veikla mokyklos bendruomenei.

Funkcijos, susijusios su kontaktinėmis valandomis, apima ugdomosios veiklos planavimą, pasiruošimą pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimų vertinimą,



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

SMART|SC
CONTINENT

mokinių, jų tėvų (globėjų, rūpintojų) informavimą apie mokinių ugdymo ir ugdymosi poreikius, mokymosi pažangą, profesinį mokytojų tobulėjimą. Šioms funkcijoms vykdyti pradedančiajam bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ar neformaliojo švietimo mokytojui gali būti skiriama nuo 60 iki 100 proc. kontaktinių valandų skaičiaus, kitų kvalifikacinių kategorijų mokytojams – nuo 30 iki 50 proc. kontaktinių valandų skaičiaus. Kadangi teisės akte nurodytas intervalas, bendruosius nekontaktinių valandų, skirtų funkcijoms, susijusioms su kontaktinėmis valandomis, vykdyti, skyrimo principus bendruoju sutarimu su bendruomene turėtų nustatyti biudžetinės įstaigos vadovas. Dėl šios priežasties biudžetinių įstaigų administracijoms siūloma parengti šių valandų skirstymo projektą. Projekte siūloma numatyti, kokių dalykų mokytojams skiriama mažiau, o kokių dalykų mokytojams – daugiau valandų, skirtų funkcijoms, susijusioms su kontaktinėmis valandomis, vykdyti. Šiuo atveju siūloma atsižvelgti į mokytojų darbo krūvį pagal dalykus, įvertinant jų dėstymo specifiką, pavyzdžiui, atsižvelgti į tai, jog vieno dalyko mokytojas mokinių pasiekimams vertinti skiria daugiau laiko (tikrindamas rašto darbus) nei kitas mokytojas ir pan., taip pat atsižvelgiant į mokytojų taikomus individualius metodus ir dėstymo aspektus. Biudžetinių įstaigų administracijoms siūloma suskirstyti dėstomus dalykus į grupes ir nustatyti joms tam tikrą procentinį dydį. Aiškių gairių nustatymas leis išvengti galimų konfliktinių situacijų tarp mokytojų ir administracijos, taip pat mokytojų tarpusavio nesutarimų.

Funkcijos, susijusios su veikla mokyklos bendruomenei, apima kitą ugdomąją veiklą su mokiniais, bendradarbiavimą su pedagoginiais darbuotojais, mokinių tėvais (globėjais, rūpintojais) ir mokyklos partneriais, vadovavimą klasei (grupei), biudžetinės įstaigos veiklos įsivertinimą, siekiant biudžetinės įstaigos ugdymo (mokymo) tikslų, kitų darbų atlikimą. Šioms funkcijoms vykdyti bendrojo ugdymo pradedantiesiems mokytojams gali būti skiriama iki 40 proc. visų valandų skaičiaus, kitų kvalifikacinių kategorijų mokytojams – iki 50 proc. visų valandų skaičiaus; profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo pradedantiesiems mokytojams gali būti skiriama iki 30 proc. visų valandų skaičiaus, kitų kvalifikacinių kategorijų mokytojams – iki 50 proc. visų valandų skaičiaus. Kadangi šiai nekontaktinių valandų grupei priskiriami įvairūs mokykloje ne pamokų metu vykdomi darbai, siūloma įvertinti, kokie darbai vykdomi mokykloje ir už jos ribų, nuotoliniu būdu (dėl nuotolinio darbo žiūrėti skyrelį 5.2.7), sudarant jų sąrašą ir pateikti pasiūlymus



dėl valandų skaičiaus per metus skyrimo kiekvienam iš išvardintų darbų, pavyzdžiui, už vadovavimą klasei skirti 200 val. per metus. Tokio projekto parengimas leistų įvertinti atliekamų darbų mastą, suskirsčius darbus mokytojams, nustatyti ir palyginti jų darbo krūvius, perskirstyti darbus tolygiau (jei yra poreikis). Atkreiptinas dėmesys, jog per mokslo metus atsiradus projektiniams darbams ar nenumatytoms užduotims, kurioms atlikti nebuvo skirta nekontaktinių valandų, yra galimybė susitarti su mokytoju dėl projekcinio darbo, didinant mokytojo darbo mastą (plačiau 5.2.8 skyrelis) ir už jį atlyginant.

5.1.5 Parengtų projektų pristatymas mokyklos bendruomenei, jų aptarimas, pakeitimas, galutinis suderinimas

LR Darbo kodekso 203 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbuotojai per darbo tarybas arba tiesiogiai (tame pačiame straipsnyje numatytais atvejais) turi teisę būti informuojami ir dalyvauti konsultacijose su darbdaviais ir jų atstovais dėl klausimų, susijusių su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis bei interesų įgyvendinimu ir gynimu. Informavimu laikomas informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar darbo tarybai, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme. Konsultavimo tikslas yra pasikeisti nuomonėmis ir užmegzti bei plėtoti dialogą tarp darbo tarybų ir darbdavio.⁴³ Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytas nuostatas, biudžetinių įstaigų administracijoms siūloma parengtus koeficientų taikymo kriterijų ir nekontaktinių valandų kiekio nustatytiems darbams skyrimo projektus pateikti raštu darbo taryboms, taip pat pristatyti laukiančius pokyčius dėl etatinio darbo užmokesčio modelio įgyvendinimo ir minėtų parengtų projektų siūlymus darbuotojams. Biudžetinių įstaigų administracijoms siūloma paskatinti darbo tarybas (darbuotojus per darbo tarybas) raštu teikti pasiūlymus dėl minėtų projektų nuostatų, tokiu būdu siekiant užtikrinti darbuotojų įtraukimą į sprendimų priėmimo procesą. Visus pasiūlymus siūloma aptarti su darbo tarybomis, argumentuojant jų tinkamumą arba netinkamumą. Konsultavimo procedūras siūloma baigti tada, kai bus pasiektas bendras sutarimas dėl bendrų LR Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo taikymo principų (dėl kurių mokyklos bendruomenės gali

⁴³ LR Darbo kodeksas, 204 straipsnio 1 dalis



apsispręsti laisvai), bet ne vėliau kaip iki 2018 m. spalio 1 d. Parengti ir aptarti projektai, pasiekti sutarimai dėl projektų nuostatų leis greitai ir efektyviai pakeisti kolektyvines sutartis arba vidaus ar darbo tvarkos taisykles, darbo apmokėjimo sistemas.

5.1.6 Kolektyvinės sutarties pakeitimas ir pasirašymas/vidaus ar darbo tvarkos taisyklių pakeitimas ir patvirtinimas

Įvedant mokytojo etatinio darbo užmokesčio modelį turi būti keičiamos kolektyvinės sutartys ir / arba vidaus ar darbo tvarkos taisyklės, darbo apmokėjimo sistema. Darbo apmokėjimo sistemoje turi būti aiškiai išdėstyti mokytojų darbo apmokėjimo ypatumai, susiję su mokytojų etatinio darbo apmokėjimo modelio įvedimu. Darbo apmokėjimo sistema turi būti nustatoma po įvykdytos darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūros. Darbo apmokėjimo sistemoje detalizuojami pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo ir taikymo kriterijai (veiklos sudėtingumas, darbo krūvis, atsakomybės lygis, papildomų įgūdžių ar svarbių einamosioms pareigoms žinių turėjimas ir pan.).

Atsižvelgiant į įsigaliosiančius nuo 2018 m. rugsėjo 1 d. pokyčius mokytojų darbo apmokėjimo srityje, rekomenduojama biudžetinių įstaigų darbo apmokėjimo sistemą papildyti šiomis nuostatomis:

- numatoma, kokiais Įstatyme nenumatytais atvejais, biudžetinėje įstaigoje, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas gali būti didinamas iki 20 proc. Atkreipiamė dėmesį, kad biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje nenumačius papildomų, Įstatyme nenumatytų kriterijų, pareiginės algos koeficientai galės būti didinami tik Įstatyme nustatytais kriterijais. Įstatyme pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai dėl veiklos sudėtingumo mokytojams didinami 3 – 15 proc. vadovaujantis 1 lentelėje nurodytais kriterijais. Jeigu mokytojo, dirbančio pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas) veikla atitinka du ir daugiau nustatytų (21 lentelėje ir biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje) kriterijų, jo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas ne daugiau kaip 25 procentais. Atsižvelgiant į tai, kad pareiginės



algos pastoviosios dalies koeficientų didinimui dėl veiklos sudėtingumo numatytas intervalas (3 – 15 proc. Įstatymo numatytais kriterijais, iki 20 proc., biudžetinės įstaigos numatytais kriterijais), rekomenduojama biudžetinės įstaigos administracijai nuspręsti ir patvirtinti konkrečius koeficientų didinimo dydžius.

- formuojant mokytojų darbo krūvio sandarą, atsižvelgti į:
 - Įstatyme nustatytas kontaktines valandas (1), valandas funkcijoms, susijusioms su kontaktinėmis valandomis, vykdyti (2) ir valandas funkcijoms, susijusioms su veikla mokyklos bendruomenei, vykdyti (3); kvalifikacinę kategoriją, ugdymo (mokymo) programą.
 - švietimo ir mokslo ministro patvirtintas rekomendacijas dėl mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), darbo krūvio sandaros.

Rekomenduojama biudžetinių įstaigų kolektyvinėje sutartyje ir (ar) vidaus ar darbo tvarkos taisyklėse, darbo apmokėjimo sistemoje numatyti sulgytas sąlygas, t. y. kokioms funkcijoms atlikti ir kiek nekontaktinių (valandos funkcijoms, susijusioms su kontaktinėmis valandomis, vykdyti (2) ir valandos funkcijoms, susijusioms su veikla mokyklos bendruomenei, vykdyti (3) valandų bus skiriama.

21 lentelė. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų didinimo kriterijai

Nr.	Kriterijus	Nuoroda į įstatymą
1.	Dirbantiems bendrojo ugdymo mokyklose, išskyrus Įstatymo 5 priedo 2.1.2 ir 2.1.3 papunkčiuose nurodytas mokyklas, įstaigose, vykdančiose profesinio mokymo, neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), kurių klasėje (grupėje) ugdomi 2 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinius specialiuosius ugdymosi poreikius, ir (arba) 1 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių.	Įstatymo 5 priedo 2.1.1. papunktis
2.	Dirbantiems bendrojo ugdymo mokyklose (klasėse), skirtose mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių, pagal bendrojo ugdymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas).	Įstatymo 5 priedo 2.1.2. papunktis
3.	Dirbantiems bendrojo ugdymo mokyklose (klasėse), skirtose mokiniams, dėl nepalankių aplinkos veiksnių turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių, pagal bendrojo ugdymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas).	Įstatymo 5 priedo 2.1.3. papunktis

Nr.	Kriterijus	Nuoroda į įstatymą
4.	Dirbantiems profesinio mokymo įstaigose (skyriuose, grupėse, klasėse), skirtose mokiniams, turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių, pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas).	Įstatymo 5 priedo 2.1.4. papunktis
5.	Dirbantiems socialinės globos įstaigose, skirtose vaikams.	Įstatymo 5 priedo 2.1.5. papunktis
6.	Mokantiems mokinių, kuriam dėl ligos ar patologinės būklės skirtas mokymas namuose.	Įstatymo 5 priedo 2.1.6. papunktis
7.	Mokantiems pagal tarptautinio bakalaureato programas.	Įstatymo 5 priedo 2.1.7. papunktis
8.	Mokantiems vieną ir daugiau užsieniečių ar Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje pagal bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo programas.	Įstatymo 5 priedo 2.1.8. papunktis
9.	Mokantiems dalykus lietuvių kalba bendrojo ugdymo mokyklų, kuriose įteisintas mokymas tautinės mažumos kalba, III ir IV gimnazijų klasėse.	Įstatymo 5 priedo 2.1.9. papunktis
10.	Vilniaus rajono, Šalčininkų rajono, Elektrėnų savivaldybės, Širvintų rajono, Švenčionių rajono, Trakų rajono, Visagino savivaldybės ir Vilniaus miesto savivaldybių teritorijose esančiose bendrojo ugdymo mokyklose, kuriose įteisintas mokymas lietuvių kalba, mokytojams, dirbantiems pradinėse klasėse (jeigu klasėje mokosi 10 ir daugiau mokinių ir iš jų ne mažiau kaip 50 procentų nemoka valstybinės kalbos).	Įstatymo 5 priedo 2.1.10. papunktis

Šaltinis: Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 5 priedas

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, biudžetinės įstaigos vadovas įvykdo informavimo ir konsultavimo procedūras darbuotojams, prieš nustatant naują darbo apmokėjimo sistemą įstaigoje.

5.1.7 Individualūs susitarimai su mokytojais: darbo sutarties sąlygų pakeitimo aptarimas ir sutarimas dėl jų

LR Darbo kodekso 33 straipsnio 2 dalyje, nurodyta, kad darbo funkcijos, darbo apmokėjimo sąlygos ir darbovietė priskiriamos būtinosioms darbo sutarties sąlygoms. Darbo užmokestis yra numatomas už tam tikrą laiką (mėnesį, valandą). Darbo apmokėjimas yra būtinoji darbo sutarties dalis, todėl darbo sutartyje turi būti nurodyta sulygta darbo apmokėjimo sąlyga. Įvedant mokytojų etatinio darbo užmokesčio modelį, pereinama nuo tarifinio mokėjimo sistemos prie etatinės



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

SMART|SC
CONTINENT

mokėjimo sistemos, todėl labai svarbi yra darbo laiko norma, kuri išreiškiama ne tik savaitinėmis valandomis, tačiau taip pat metinėmis valandomis.

Kitaip tariant, keičiant darbo sutartis su mokytojais, sutartyse privalo būti nurodytos mokytojo atliekamos funkcijos, vieta, kurioje šios funkcijos atliekamos ir darbo užmokesčiui taikomos sąlygos (taikomas pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas, koeficiento didinimo procentas dėl veiklos sudėtingumo) ir mokytojui nustatyta darbo laiko norma.

Darbo laiko norma. Įvedant etatinį darbo apmokėjimo modelį mokytojams darbo laiko norma nesikeičia. Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), darbo laikas per savaitę yra 36 valandos (kontaktingės ir nekontaktingės valandos)⁴⁴. 36 valandos per savaitę (dirbame 42 savaites per metus) arba 1512 valandų per metus sudaro vieną etatą.

Darbo sutartyje turi būti apibrėžta darbo laiko norma, kurią darbuotojas vidutiniškai per numatytą laikotarpį turi dirbti darbdaviui (neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių). Rekomenduojama darbo sutartyje nurodyti sulygtą darbo laiko normą tiek per savaitę, tiek per metus.

Pastebima, kad įsigaliojęs etatinis darbo apmokėjimas mokytojams, dirbantiems pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), nėra pretekstas mažinti darbo krūvį be objektyvių priežasčių. Nustačius savaitinio darbo krūvio 36 valandų darbo normą, savaitinės kontaktingės ir nekontaktingės valandos perskaičiuojamos į 1512 metinių valandų darbo normą. Savaitinis darbo valandų krūvis (pvz. 36 val.) turi būti dauginamos iš mokytojo darbo savaitės skaičiaus (pvz. 42 darbo savaitės bendrojo ugdymo programas įgyvendinantiems mokytojams) ir gautas rezultatas dalinamas iš vienos pareigybės darbo normos (etato dydžio) 1512 metinių valandų.

Maksimali darbo laiko norma. Vadovaujantis LR Darbo kodeksu, darbuotojas gali dirbti 1,5 etato (padidintu krūviu) tose pačiose pareigose, tačiau tokiu atveju gali būti viršijama darbuotojo darbo laiko norma ir susidaryti viršvalandžiai, kurie apmokami padidintu tarifu. Ši nuostata taikoma, kai tarp šalių (mokyklos administracijos ir

⁴⁴ Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“, 4.1 papunktis.



mokytojo) nėra sudaryto ir sutartyje įforminto susitarimo dėl tos pačios funkcijos atlikimo padidinta apimtimi (krūviu), ir kai šis darbas pavedamas darbdavio nurodymu/iniciatyva, bet ne abiejų šalių susitarimu ir laisva valia.

Atkreipiamas dėmesys, kad esant abiejų šalių sutarimui, gali būti papildomai sutarta dėl darbo masto (darbo krūvio) padidinimo, atliekant kitą funkciją nei pagrindinėje sutartyje numatyta pagrindė funkcija. Šiuo atveju, darbo funkcijos padidinta apimtimi vykdymas ir apmokėjimas laikomas papildomu susitarimu prie sutarties ir nėra traktuojami kaip viršvalandžiai. Papildoma darbo funkcija gali būti atliekama laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo metu arba atliekama tuo pačiu metu kaip ir pagrindinė darbo funkcija, arba susitariama dėl projektinio⁴⁵ darbo. Atsižvelgiant į tai, rekomenduojama su mokytojais, kurie įvedus etatinį darbo apmokėjimą dirbs daugiau nei 36 valandas per savaitę/daugiau nei 1512 valandų per metus, darbo sutartyse sulgti dėl mokytojo darbo padidinimo masto (darbo krūvio), nurodyti konkretų darbo laiką per savaitę/mokslo metus ir apmokėjimo sąlygas, koku pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientu bus apskaičiuojamas darbo užmokestis.

Darbovietė. LR darbo kodekso 35 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad „darbdavys ir darbuotojas taip pat susitaria dėl darbovietės, kurioje savo darbo funkciją atliks darbuotojas. Darbo funkcijos atlikimo vieta gali nesutapti su darbovietės vieta“. Atsižvelgiant į mokytojų darbo specifiką (kai dalis funkcijų gali būti vykdoma ne mokykloje), siūloma mokyklų administracijoms dalį funkcijų leisti mokytojams atlikti ne darbo vietoje, bet nuotoliniu būdu (pavyzdžiui, iš namų). Darbas nuotoliniu būdu gali būti skiriamas mokytojo prašymu ar šalių sutarimu. Sutarimas dėl nuotolinio darbo turi būti įformintas pagrindinėje darbo sutartyje. Vadovaujantis šia nuostata, siūloma į mokytojo darbo sutartį įtraukti tai, jog dalį funkcijų (išvardinant kokias) mokytojas gali atlikti kitoje nei jo darbovietė vietoje (jam patogioje). Tokiu atveju funkcijų atlikimo kontrolė priklausys nuo biudžetinėje įstaigoje priimtų kontrolės priemonių (pavyzdžiui, ataskaitų formavimas, savianalizės atlikimas, projekto pristatymas, rezultatų pateikimo laiko ir dažnumo ir pan.). Nuotolinio darbo atveju, darbuotojo darbo laiko apskaita vykdoma mokyklos administracijos nustatyta tvarka. Darbo sutartyje numčius nuotolinio darbo galimybę, rekomenduojama

⁴⁵ Susitarime dėl projektinio darbo mutatis mutandis taikomi DK nustatyti projektinio darbo ypatumai..

numatyti ne tik kokios funkcijos bus atliekamos nuotolinio darbo metu, bet ir kuriomis valandomis bus atliekamas darbas nuotoliniu būdu. Žinant darbuotojo darbo valandas, kuriomis yra atliekamos sutartyje numatytos darbo funkcijos nuotoliniu būdu ir įvykus nelaimingam atsitikimui, darbdaviui tampa paprasčiau nustatyti, ar įvykis laikomas įvykusi darbo metu ir ar darbdaviui kyla pareiga fiksuoti nelaimingą atsitikimą, ir vadovaujantis teisės aktais, ištirti.

Darbo sutartyje gali būti sulygta taip pat dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, kurios priklauso nuo konkretaus atvejo ir darbo specifikos. Atsižvelgiant į mokytojų darbo specifiką ir įvedamo modelio ypatumus, siūloma atkreipti dėmesį į susitarimą dėl papildomo darbo ir susitarimą dėl ne viso darbo laiko.

Susitarimas dėl papildomo darbo. Atsižvelgiant į tai, kad kai kurie mokytojai gali vykdyti kelias pedagoginių pareigybių funkcijas (pvz. bendrojo ugdymo mokytojas gali įgyvendinti neformaliojo švietimo programą arba būti klasės auklėtoju), esant poreikiui, siūlome peržiūrėti mokytojų vykdomas funkcijas ir vieną ar kelias iš pagrindinėje sutartyje numatytų funkcijų įvardinti kaip papildomą funkciją (-as), dėl kurios (-ių) bus papildomai sulygta. Pastebima, kad pagrindinė ir papildomai sulygta darbo funkcijos laiko norma, neturi viršyti LR Darbo kodekso 114 straipsnio 2 dalyje reglamentuojamos maksimalios darbo laiko normos, įvertinant, kad mokytojai dirba pagal sutrumpintą darbo laiko normą. Vadovaujantis tuo, maksimali darbo laiko norma mokytojams negali viršyti 1,5 etato ar 54 valandų per savaitę, arba 2268 valandų per metus.

Susitarimas dėl ne viso darbo laiko. Susitarimas dėl ne viso darbo laiko⁴⁶ yra viena iš papildomų darbo sutarties sąlygų. Norint keisti darbuotojo darbo laiko normą (pvz., iš 36 val. darbo savaitės/1512 darbo val. normą per metus į 20 val. darbo savaitę/840 darbo valandų normą per metus, arba atvirkščiai – iš 20 val. darbo savaitės/840 darbo valandų normą per metus į 36 val. darbo savaitę/1512 darbo val. normą per metus), reikalingas darbuotojo rašytinis sutikimas. Darbuotojas sutikimą arba atsisakymą dirbti pateikia per 5 darbo dienas arba ilgesnį, darbdavio nustatytą terminą. Darbuotojo atsisakymas dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis, gali būti laikomas priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės⁴⁷ LR Darbo kodekse nustatyta tvarka⁴⁸.

⁴⁶ LR Darbo kodekso 40 straipsnis

⁴⁷ LR Darbo kodekso 57 straipsnis



Pažymima, kad etatas gali būti skaidomas į tiek dalių, kiek to reikia, kad būtų užtikrintas ugdymo procesas, t. y. nėra nustatyto minimalios ne viso darbo laiko normos. Tai reiškia, jog esant poreikiui gali būti susitarta dėl ne viso darbo laiko, pavyzdžiui, 2 val. per savaitę arba 84 val. per metus kontaktinių valandų arba 1 val. per savaitę ar 42 val. per metus kontaktinių valandų ir atitinkamai apskaičiuoti nekontaktinių valandų kiekį.

5.1.8 Pareigybių aprašų sudarymas

Biudžetinės įstaigos vadovas tvirtina mokytojų pareigybių aprašymus. Pareigybių aprašymai turi būti parengti vadovaujantis Mokytojų (išskyrus trenerius) pareigybių aprašymo metodika, patvirtinta LR švietimo ir mokslo ministro įsakymu, mokytojų pareigybių aprašymo pavyzdžiais, pateiktais interneto svetainės www.etatinis.lt skiltyje „Modelio aprašymas“.

Atsižvelgiant į darbų apimtį įvedant mokytojų etatinio darbo užmokesčio modelį, siūloma parengti mokytojų pareigybių aprašų šablonus, kurie galės būti pildomi aptarus ir suderinus su mokytojais jų darbo funkcijas, skirtas atitinkamai programai ar programoms įgyvendinti, pasirengimui įgyvendinti šias programas ir veikloms susijusioms su mokyklos bendruomene.

Pareigybių aprašai gali būti rengiami kiekvienam mokytojui individualiai arba pagal dėstomą dalyką – mokytojų grupei (pvz. matematikos mokytojas, metodininkas). Atkreipiame dėmesį, kad turi būti rengiami skirtingi pareigybių aprašai, jei skiriasi mokytojų kvalifikacinės kategorijos, dėl galimos skirtingos nekontaktinėms valandoms priskiriamos veiklos.

Rekomenduojama, rengiant pareigybės aprašą, nenurodyti fiksuoto valandų skaičiaus (pvz. pagal mokyklos ugdymo planą veda pamokas x valandų). Nurodant valandas rekomenduojama vartoti sąvokas: ne mažiau (daugiau) kaip x valandų; iki x valandų; nuo x iki y valandų.

5.1.9 Darbo sutarčių keitimas arba nutraukimas

LR Darbo kodekso 45 straipsnis numato galimybę keisti darbo sutartyje numatytas sąlygas darbdavio iniciatyva. Kitaip tariant, mokyklos administracija turi teisę inicijuoti mokytojų darbo sutarties sąlygų keitimą. Inicijuojant sutarties sąlygų

⁴⁸ LR Darbo kodekso 45 straipsnis



keitimą, mokyklų administracijos privalo duoti ne mažiau kaip 5 dienų terminą mokytojams išreikšti sutikimą ar nesutikimą dirbti pakeistomis darbo sąlygomis.

Darbo sutarties keitimas. Mokytojui sutikus su keičiamomis darbo sutarties sąlygomis, turi būti atlikti sutarties pakeitimai (abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose), nurodant kokios sąlygos pakeistos, pakeitimo data bei teisinis pagrindas. Sutarties pakeitimas patvirtinamas mokyklos administracijos ir mokytojo parašais, nurodant vardus ir pareigas.

Darbo sutarties nutraukimas. Mokytojo nesutikimas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis gali būti laikomas priežastimi nutraukti darbo santykius (darbo sutartį) darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. Šiuo atveju, vadovaujantis LR Darbo kodeksu⁴⁹, darbo sutartis nutraukiama įspėjus mokytoją prieš vieną mėnesį. Jeigu darbo santykiai tarp mokyklos administracijos ir mokytojo tęsiasi trumpiau negu vienerius metus, įspėjimas dėl atleidimo duodamas prieš dvi savaites.

Šie įspėjimo terminai dvigubinami (įspėjimo terminas – du mėnesiai) mokytojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip 5 metai, ir trigubinami (įspėjimo terminas – trys mėnesiai) mokytojams, kurie augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų, ir mokytojams, kurie augina neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, taip pat neįgaliems mokytojams ir mokytojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai. Įspėjimo nutraukti darbo sutartį turinys reglamentuojamas Darbo kodekso 64 straipsnyje.

Pagal LR Darbo kodekso 57 straipsnį⁵⁰, mokyklos administracijos iniciatyva atleidžiamam mokytojui turi būti išmokėta:

- dviejų mokytojo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka;
- jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienerius metus – pusės mokytojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

Taip pat priklausytų išmoka pagal Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo 9 straipsnio 2 dalį asmenims atleistiems iš biudžetinių įstaigų Darbo kodekso 57 straipsnyje nurodytu pagrindu ilgalaikio darbo išmokas moka juos atleidęs darbdavys.

Ilgalaikio darbo išmokos apskaičiavimo tvarka numatyta Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų

⁴⁹ LR Darbo kodekso 57 straipsnis

⁵⁰ LR Darbo kodekso 57 straipsnio, 8 dalis



įstatymo 10 straipsnyje. Vadovaujantis šiuo straipsniu, teisę gauti ilgalaikio darbo išmoką turi tie mokytojai, kurie nesudaro naujos darbo sutarties su darbdaviu per trijų mėnesių laikotarpį. Šiuo atveju skiriama:

- 1) jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio ilgalaikio darbo išmoka – kai darbo santykiai su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsiasi nuo penkerių iki dešimt metų;
- 2) dviejų jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio ilgalaikio darbo išmoka – kai darbo santykiai su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsiasi nuo dešimt iki dvidešimt metų;
- 3) trijų jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio ilgalaikio darbo išmoka – kai darbo santykiai su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsiasi dvidešimt ir daugiau metų.

5.2 Rekomendacijos Lietuvos savivaldybių administracijoms

Savivaldybės įgyvendina daugumos bendrojo ugdymo mokyklų ir neformaliojo švietimo paslaugas teikiančių įstaigų savininko teises ir pareigas, todėl joms siūloma įsitraukti į mokytojų etatinio darbo užmokesčio modelio įgyvendinimą, vykdant joms pavaldžių biudžetinių įstaigų informavimo ir konsultavimo funkcijas savivaldybės teritorijoje.

Mokytojų pareigybių skaičiaus reglamentavimas. Įsigaliojus LR Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo NR. XIII-198 2, 3, 4, 7, 8, 14, 17 straipsnių ir 5 priedo pakeitimo įstatymui ir Mokymo lėšų apskaičiavimo, paskirstymo ir panaudojimo tvarkos aprašui, mokytojų pareigybių skaičiaus nustatymas bus reglamentuojamas vadovaujantis šiais dviem teisės aktais. Atsižvelgiant į tai, savivaldybėms rekomenduojama atsisakyti papildomo mokytojų pareigybių skaičiaus reguliavimo iš biudžetinės įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos, dalyvių susirinkimo (savininko) nustatyta tvarka, t. y. pakeisti savivaldybių ugdymo įstaigų etatų normatyvus reglamentuojančius teisės aktus.

Kaip jau buvo minėta anksčiau, biudžetinės įstaigos privalo sudaryti mokytojų pareigybių sąrašą ir nustatyti jų skaičių, vadovaudamosi LR Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo nuostatomis ir Mokymo lėšų apskaičiavimo, paskirstymo ir panaudojimo tvarkos aprašu, tačiau šis nustatytas



skaičius gali būti padidintas tuo atveju, jei savivaldybė priima sprendimą prisidėti prie bendrojo ugdymo mokyklų nepilnų klasių (1-10 kl. – mažiau kaip 8 mokiniai, 11-12 kl. – mažiau kaip 12 mokinių) finansavimo. Dėl šios priežasties, savivaldybėms siūloma raštu informuoti bendrojo ugdymo mokyklas apie priimtą sprendimą dėl nepilnų klasių finansavimo. Tokiu būdu, bendrojo ugdymo mokyklos galės koreguoti apskaičiuotą mokytojų pareigybių poreikį.

Vadovaujantis Mokymo lėšų apskaičiavimo, paskirstymo ir panaudojimo tvarkos aprašu, savivaldybėms yra skiriamos mokymo lėšos ugdymo finansavimo poreikių skirtumams tarp mokyklų sumažinti. Tuo atveju, kai skiriamos lėšos panaudojamos tokiu būdu, kad būtų finansuojamos papildomos pareigos ir dėl to pasikeičia pareigybių skaičius, savivaldybėms siūloma nedelsiant informuoti apie tai pavaldžias biudžetines įstaigas, pavyzdžiui, jei skiriamas finansavimas užsienio kalbų mokymuisi laikinosiose grupėse, mažesnėse už numatytąsias švietimo ir mokslo ministro tvirtinamuose pradinio, pagrindinio ir vidurio ugdymo programų bendruosiuose ugdymo planuose.

Tarpininkavimas sprendžiant konfliktus. Viešųjų konsultacijų su suinteresuotomis šalimis (biudžetinių įstaigų administracijomis ir mokytojais) buvo įvardintos grėsmės dėl mokytojų etatinio darbo užmokesčio modelio diegimo. Viena iš reikšmingiausių grėsmių – biudžetinių įstaigų administracijos ir mokytojų nesutarimas dėl bendrų naujojo modelio principų, kontaktinių ir nekontaktinių valandų paskirstymo. Dėl šios priežasties savivaldybių administracijoms siūloma tarpininkauti tarp biudžetinių įstaigų administracijos ir mokytojų tuo atveju, jeigu situacija yra labai sudėtinga ir konsultavimo procedūrų metu nepavyksta rasti bendrų sprendimų. Savivaldybių administracijoms siūloma taikyti mediacijos techniką.

Mediacija – kūrybinė ir taiki nesutarimų / ginčų / konfliktų sprendimo technika, kai į juos įsitraukusios šalys, aktyviai dalyvaudamos ir padedamos tarpininko/mediatoriaus, atsisako emocinių atakų, sutrumpina nesutarimo/ginčo/konflikto trukmę ir sukuria visiems priimtina, pritaikytą konkrečiam atvejui sprendimą [konsensą]. Naudojant mediacijos techniką labai svarbu yra tinkamai parinkti mediatorių – diskusijos vedėją. Mediatorius turi būti nepriklausoma, nešališka (todėl nesivadovaujanti emocijomis) šalis. Tai žmogus, kuris dalyvaudamas sudarant sandorius, privalo nešališkai informuoti šalis apie



sudaromų sandorių pasekmes ir turinį – vengti ateities ginčų. Mediatoriaus tikslas yra užtikrinti, kad:

- visi norintys išreikšti nuomonę turėtų tokią galimybę;
- būtų išvengta „nuomonės lyderio“;
- būtų nenukrypstama nuo tikslo.

Mediatoriaus dalyvavimas diskusijoje padeda šalims įžvelgti vieno ar kito galimo sprendimo varianto stipriąsias ir silpnąsias puses.

Konsultavimas savivaldybės mastu. Įgyvendinant mokytojų etatinio darbo užmokesčio modelį, biudžetinėms įstaigoms gali kilti įvairių klausimų. Atsakymus į dalį klausimų biudžetinės įstaigos gali rasti tinklapyje www.etatinis.lt, tačiau dalis klausimų gali būti specifiniai, atspindintys tam tikros biudžetinės įstaigos, savivaldybės situaciją. Dėl šios priežasties, savivaldybių administracijoms siūloma surinkti jų pavaldžioms biudžetinėms įstaigoms dažniausiai išylančius klausimus ir parengti vieningą atsakymą į šiuos klausimus. Dažniausiai užduodamų klausimų sąrašą paskelbti biudžetinėms įstaigoms labiausiai priimtiniu būdu, atsižvelgiant į savivaldybės ypatumus. Išaiškinimo pateikimas savivaldybės mastu eliminuos skirtingą įstatymo nuostatų interpretavimą, leis formuoti teisingą naujojo modelio diegimo praktiką savivaldybei pavaldžiose biudžetinėse įstaigose. Tuo atveju, jei savivaldybių administracijoms kiltų neaiškumų dėl nuostatų taikymo, jos gali kreiptis į LR Švietimo ir mokslo ministeriją, prašydama išaiškinimo, o vėliau šį išaiškinimą išplatindama tarp savo pavaldžių biudžetinių įstaigų.

Teisinė pagalba. Viešųjų konsultacijų metu buvo nustatyta, jog biudžetinių įstaigų vadovai susiduria su teisės aktų taikymo problemomis. Susiklostę situacijų, kai abejojama dėl tam tikro straipsnio taikymo ar jo galimo interpretavimo. Atsižvelgiant į tai, jog mokytojų etatinio darbo užmokesčio modelio įgyvendinimas reikalauja kolektyvinių sutarčių arba vidaus ir (ar) darbo tvarkos taisyklių pakeitimo, darbo sutarčių pakeitimų, galimai darbo sutarčių nutraukimo, savivaldybių administracijoms primygtinai siūloma teikti biudžetinių įstaigų administracijoms teisinę pagalbą sprendžiant netipinius klausimus, iškilus sunkumams dėl teisės aktų nuostatų taikymo.

Gerosios patirties sklaida tarp biudžetinių įstaigų savivaldybės teritorijoje.

Tikėtina, kad mokytojų etatinio darbo užmokesčio modelio ar jo tam tikrų aspektų diegimas vienos įstaigos bus sėkmingesnis nei kitose. Dėl šios priežasties labai



svarbi yra gerosios praktikos sklaida savivaldybės teritorijoje, dalinantis biudžetinių įstaigų patirtimi įgyvendinant vieną ar kitą modelio aspektą, ar visą modelį. Gerosios praktikos analizė savivaldybės lygiu yra labai naudinga, kadangi ją taikančios biudžetinės įstaigos glaudžiai susijusios su kontekstu (savivaldybės). Siūloma surinkti gerąją procesų praktiką, kuri atskleistų metodus ir standartus, taikomus organizacijos procesuose ir turinčius tiesioginės įtakos organizacijos veiklos efektyvumui, jos mikroklimatui (darbuotojų vertinimu). Siekiant skleisti gerąją praktiką tarp biudžetinių įstaigų, siūloma rengti biudžetinių įstaigų vadovų susitikimus, kurių metu galėtų būti pristatomi naujojo modelio įgyvendinimo ypatumai tam tikrose biudžetinėse įstaigose. Labai svarbu tokių susitikimų metu turėti grįžtamąjį ryšį, diskutuoti dėl naujojo modelio diegimo ypatumų, surasti tinkamus vienai ar kitai biudžetinei įstaigai, susiduriančiai su sunkumais, sprendimus.



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

Šaltiniai

1. European Commission/EACEA/Eurydice, 2015. Assuring Quality in Education: Policies and Approaches to School Evaluation in Europe. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
2. European Commission/EACEA/Eurydice, 2016. Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2015/16. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
3. OECD iLibrary. D2.2.Ratio of students to teaching staff in educational institutions (2015).
4. Republic of Estonia. Ministry of education and research. Development of school-network, teachers remuneration system in Estonia, Published on May 17, 2015.
5. Haridusportaal, Valitsus kiitis haridustöötajate uue tööajaarvestuse heaks, Merje Pors22. august 2013.
6. Educational staff working time, adopted on 22.08.2013 No 125.
7. Minimum salary for a teacher of basic school and upper secondary school, adopted on 23.12.2017 No 196.
8. Estonian Ministry of Education and Research, ESTONIAN EDUCATION SYSTEM 1990-2016, Reforms and their impact.
9. Kurier, Streit um lehrerdienstrecht nach haeupl sager wie viel Lehrer arbeiten und was sie verdienen.
10. CLV - Christlicher Lehrerverein für OÖ, Dienstrecht ALT – Dienstrecht NEU.
11. Landesschulrat für Oberösterreich, Neues Lehrerdienstrecht (pädagogischer Dienst) – Unterrichtsverpflichtung, 30.09.2015.
12. Land Salzburg, Neues Dienstrecht, Pädagogischer Dienst (pd).
13. DiePresse, Jeder zehnte Pflichtschullehrer im neuen Dienstrecht, 12.01.2018.
14. The National Education Union, CONDITIONS OF SERVICE FOR SCHOOL TEACHERS IN ENGLAND AND WALES, PUBLISHED AUGUST 2000.
15. The National Education Union, Teacher working time and duties, an nut guide.
16. School teachers' pay and conditions document 2017 and guidance on school teachers' pay and conditions, 2017.
17. The National Education Union, Salary card, 2017 – 18.
18. Yle News, Historic education reform affects 10k teachers – hours, leave, pay to change, 9.3.2018.



19. Švietimo valdymo informacinė sistema.
20. LR Darbo kodeksas (suvestinė redakcija nuo 2018-07-16 iki 2018-08-31).
21. LR Valstybės ir Savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas (suvestinė redakcija nuo 2018-09-01 iki 2019-08-31).
22. Mokymo lėšų apskaičiavimo, paskirstymo ir panaudojimo tvarkos aprašo projektas.
23. Mokytojų (išskyrus trenerius) pareigybių aprašymo metodika .
24. Rekomendacijos dėl mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo ugdymo (išskyrus – ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas) švietimo programas darbo krūvio sandaros.
25. Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“.



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

Priedai

1 priedas. Pedagoginiai darbuotojai* kuriems suteiktos kvalifikacinės kategorijos

Mokslo metai	Specialistas (sk.)	Specialistas (proc.)	Vyr. specialistas (sk.)	Vyr. specialistas (proc.)	Metodininkas (sk.)	Metodininkas (proc.)	Ekspertas (sk.)	Ekspertas (proc.)	Iš viso
2013-2014	3.026	10,2	14.647	49,4	11.188	37,7	785	2,6	29.646
2014-2015	2.753	9,6	13.946	48,6	11.158	38,9	812	2,8	28.669
2015-2016	2.632	9,5	13.201	47,6	11.097	40,0	821	3,0	27.751
2016-2017	2.502	9,4	12.435	46,6	10.940	41,0	820	3,1	26.697
2017-2018	2.310	9,0	11.687	45,4	10.897	42,4	829	3,2	25.723
Vidurkis	9,5		47,5		40,0		2,9		

2 priedas. Pedagoginiai darbuotojai pagal išsilavinimą ir stažą

Mokslo metai	Išsilavinimas	iki 4 m.	4 - 9 metų	10 - 14 metų	15 m. ir didesnį	Iš viso
2013-2014	Aukštasis koleginiis	130	158	78	174	540
	Aukštasis universitetinis	2.011	2.308	2.849	22.712	29.880
	Vidurinis	44	15	3	15	77
	Aukštesnysis	56	71	97	565	789
	2013-2014	2.241	2.552	3.027	23.466	31.286
2014-2015	Aukštasis koleginiis	111	150	83	189	533
	Aukštasis universitetinis	1.832	2.154	2.449	22.385	28.820
	Vidurinis	34	9	4	10	57
	Aukštesnysis	48	47	72	536	703
	2014-2015	2.025	2.360	2.608	23.120	30.113
2015-2016	Aukštasis koleginiis	133	142	81	194	550
	Aukštasis universitetinis	1.772	2.067	2.214	21.864	27.917
	Vidurinis	34	6	2	6	48
	Aukštesnysis	38	34	63	492	627
	2015-2016	1.977	2.249	2.360	22.556	29.142
2016-2017	Vidurinis	43	2	1	4	50
	Aukštesnysis	45	34	47	454	580
	Aukštasis koleginiis	145	109	92	196	542
	Aukštasis universitetinis	1.761	1.946	1.933	21.220	26.860
	2016-2017	1.994	2.091	2.073	21.874	28.032
2017-2018	Aukštasis koleginiis	134	102	87	202	525
	Aukštasis universitetinis	1.537	1.749	1.860	20.876	26.022
	Vidurinis	39	5		4	48
	Aukštesnysis	31	30	40	426	527
	2017-2018	1.741	1.886	1.987	21.508	27.122



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

SMART
CONTINENT | SC

3 priedas. 5-12 kl. ir gimnazijų I-IV kl. dėstančių pagrindinėje darbovietėje specialistų pasiskirstymas

Dalykas/Mokslo metai	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Lietuvių kalba ir literatūra	241	387	644	1.020	2.661
Gimtosios kalbos (lietuvių)	2.691	2.459	2.069	1.618	13
Lietuvių kalbos (valstybinės)	323	269	251	173	
Viso (lietuvių kalba):	3.255	3.115	2.964	2.811	2.674
Anglų kalbos	2.953	2.814	2.698	2.589	2.471
Matematikos	2.515	2.393	2.294	2.172	2.087
Kūno kultūros	1.771	1.686	1.597	1.515	1.441
Technologijų	1.409	1.340	1.259	1.203	1.181
Istorijos	1.386	1.329	1.275	1.210	1.154
Rusų kalbos	1.160	1.129	1.052	984	921
Biologijos	915	864	824	797	771
Geografijos	846	824	806	759	729
Informacinių technologijų	900	852	796	767	728
Fizikos	734	678	663	626	591
Muzikos	1.009	777	661	625	587
Dailės	723	700	656	625	570
Chemijos	609	581	561	529	503
Tikybės	568	541	500	456	447
Etikos	375	345	334	326	307
Kitų dalykų	477	376	338	319	298
Specialiųjų dalykų	275	301	307	296	292
Vokiečių kalbos	409	367	346	321	289
Gimtosios kalbos (nelietuvių)	282	261	250	231	235
Specializuoto ugdymo krypties programos (muzikos) dalykų		192	235	225	229
Prancūzų kalbos	127	132	126	112	110
Gamtos ir žmogaus	86	96	101	113	101
Žmogaus saugos	96	95	94	75	77
Šokio	77	95	90	78	76
Ekonomikos	97	84	73	62	61
Specializuoto ugdymo krypties programos (dailės) dalykų		20	40	40	40
Teatro	19	27	24	31	31
Pilietiškumo pagrindų	22	23	21	22	18
Specializuoto ugdymo krypties programos (inžinerijos) dalykų			2	5	9
Kitų užsienio kalbų	12	11	7	7	6
Specializuoto ugdymo krypties programos (sporto) dalykų			2	4	4
Etninė kultūra		3	1	1	3
Sveikatos ugdymas		2	1	2	3
Integruoto gamtos mokslų kurso	2	3	2	2	
Integruoto socialinių mokslų kurso	4	2			
Integruoto istorijos ir geografijos kurso		1			
Iš viso:	23113	22059	21000	19940	19044



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

SMART|SC
CONTINENT

4 priedas. Mokytojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai, DU Eur (I alternatyva)

Kvalifikacinė kategorija	Koeficientų intervalo ribos	Pastoviosios dalies koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais), DU Eur													
		pedagoginio darbo stažas (metais)													
		iki 2	iki 2, DU Eur	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 2 iki 5, DU Eur	nuo daugiau kaip 5 iki 10	nuo daugiau kaip 5 iki 10, DU Eur	nuo daugiau kaip 10 iki 15	nuo daugiau kaip 10 iki 15, DU Eur	nuo daugiau kaip 15 iki 20	nuo daugiau kaip 15 iki 20, DU Eur	nuo daugiau kaip 20 iki 25	nuo daugiau kaip 20 iki 25, DU Eur	daugiau kaip 25	daugiau kaip 25, DU Eur
Nesuteiktos kvalifikacinės kategorijos															
Mokytojas	Min	6,36	843	6,42	851	6,44	853	6,52	864	6,62	877	6,82	904	6,85	908
	Max	6,42	851	6,44	853	6,5	861	6,62	877	6,82	904	6,85	908	6,89	913
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos															
Mokytojas	Min	6,89	913	6,9	914	6,91	916	6,92	917	6,95	921	6,97	924	7	928
	Max	6,9	914	6,91	916	6,92	917	6,95	921	6,97	924	7	928	7,05	934
Vyresnysis mokytojas	Min			7,05	934	7,06	935	7,08	938	7,26	962	7,4	981	7,44	986
	Max			7,06	935	7,08	938	7,12	943	7,4	981	7,44	986	7,47	990
Mokytojas metodininkas	Min					7,47	990	7,54	999	7,78	1031	7,92	1049	7,96	1055
	Max					7,54	999	7,68	1018	7,92	1049	7,96	1055	8	1060
Mokytojas ekspertas	Min					8,4	1113	8,58	1137	8,8	1166	8,94	1185	8,98	1190
	Max					8,58	1137	8,72	1155	8,94	1185	8,98	1190	9,02	1195



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

SMART
CONTINENT | SC

5 priedas. Mokytojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai, DU Eur (II alternatyva)

Kvalifikacinė kategorija	Pastoviosios dalies koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais), DU Eur													
	pedagoginio darbo stažas (metais)													
	iki 2	iki 2, DU Eur	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 2 iki 5, DU Eur	nuo daugiau kaip 5 iki 10	nuo daugiau kaip 5 iki 10, DU Eur	nuo daugiau kaip 10 iki 15	nuo daugiau kaip 10 iki 15, DU Eur	nuo daugiau kaip 15 iki 20	nuo daugiau kaip 15 iki 20, DU Eur	nuo daugiau kaip 20 iki 25	nuo daugiau kaip 20 iki 25, DU Eur	daugiau kaip 25	daugiau kaip 25, DU Eur
Nesuteiktos kvalifikacinės kategorijos														
Mokytojas	6,39	847	6,43	852	6,47	857	6,57	871	6,72	890	6,84	906	6,87	910
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos														
Mokytojas	6,90	914	6,91	915	6,92	916	6,94	919	6,96	922	6,99	926	7,03	931
Vyresnysis mokytojas			7,06	935	7,07	937	7,10	941	7,33	971	7,42	983	7,46	988
Mokytojas metodininkas					7,51	994	7,61	1008	7,85	1040	7,94	1052	7,98	1057
Mokytojas ekspertas					8,49	1125	8,65	1146	8,87	1175	8,96	1187	9,00	1193



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

SMART | SC
CONTINENT

6 priedas. Mokytojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai, priedai, DU Eur (III alternatyva)

Kvalifikacinė kategorija	Taikoma reikšmė	Pastoviosios dalies koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)													
		pedagoginio darbo stažas (metais)													
		iki 2	iki 2, DU Eur	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 2 iki 5, DU Eur	nuo daugiau kaip 5 iki 10	nuo daugiau kaip 5 iki 10, DU Eur	nuo daugiau kaip 10 iki 15	nuo daugiau kaip 10 iki 15, DU Eur	nuo daugiau kaip 15 iki 20	nuo daugiau kaip 15 iki 20, DU EUR	nuo daugiau kaip 20 iki 25	nuo daugiau kaip 20 iki 25, DU Eur	daugiau kaip 25	daugiau kaip 25, DU Eur
Nesuteiktos kvalifikacinės kategorijos															
Mokytojas	Koef.	5,72	758	5,78	766	5,80	768	5,87	778	5,96	789	6,14	813	6,17	817
	Priedas, iki 25 proc. DU			0,25	213	0,25	213	0,25	216	0,25	219	0,25	226	0,25	227
	Viso		758		978		981		993		1009		1039		1044
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos															
Mokytojas	Koef.	6,20	822	6,21	823	6,22	824	6,23	825	6,26	829	6,27	831	6,30	835
	Priedas, iki 25 proc. DU	0,25	228	0,25	229	0,25	229	0,25	229	0,25	230	0,25	231	0,25	232
	Viso		1050		1051		1053		1054		1059		1062		1067
Vyresnysis mokytojas	Koef.			6,35	841	6,35	842	6,37	844	6,53	866	6,66	882	6,70	887
	Priedas, iki 25 proc. DU			0,25	210	0,25	234	0,25	235	0,25	240	0,25	245	0,25	246
	Viso				1051		1076		1079		1106		1128		1134
Mokytojas metodininkas	Koef.					6,72	891	6,79	899	7,00	928	7,13	944	7,16	949
	Priedas, iki 25 proc. DU					0,25	247	0,25	250	0,25	258	0,25	262	0,25	264
	Viso						1138		1149		1185		1207		1213
Mokytojas ekspertas	Koef.					7,56	1002	7,72	1023	7,92	1049	8,05	1066	8,08	1071
	Priedas, iki 25 proc. DU					0,25	278	0,25	284	0,25	292	0,25	296	0,25	297
	Viso						1280		1307		1341		1362		1368



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

SMART
CONTINENT | SC