



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

Rekomendacijų paketas dėl mokytojų etatinio apmokėjimo modelio diegimo

Trumpraštis

Skirta: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijai

Vilnius, 2018

Siekiant pasirengti naujoms mokyklų, vykdančių ikimokyklinio, priešmokyklinio ir bendrojo ugdymo programas finansavimo pertvarkoms, parengtas rekomendacijų dėl mokytojų etatinio apmokėjimo modelio diegimo paketas. Rekomendacijų pakete pateikiama užsienio šalyse taikomų bendrojo ugdymo mokyklų mokytojų darbo apmokėjimo praktikos analizė, detalai išanalizuota Estijos, Austrijos, Jungtinės Karalystės (Anglijos ir Velso) taikoma praktika, Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklų mokytojų pasiskirstymo pagal kvalifikacines kategorijas, pedagoginio darbo patirtį, dalykus ir darbo krūvį analizė. Remiantis atlikta užsienio šalyse taikomų praktikų analize ir siekiant išspręsti Lietuvoje iškilusias problemas ir Švietimo ir mokslo ministerijos naujai rengiama etatinio mokytojų darbo apmokėjimo tvarka, parengtos trys etatinio darbo apmokėjimo modelio diegimo alternatyvos. Rekomendacijų pakete pateikti viešųjų konsultacijų dėl mokytojų etatinio darbo apmokėjimo modelio diegimo rezultatai. Remiantis atliktos analizės ir viešųjų konsultacijų rezultatais, parengtos rekomendacijos dėl pertvarkos koordinavimo diegiant mokytojų etatinio darbo užmokesčio modelį, skirtos valstybinių ir savivaldybių biudžetinių įstaigų, įgyvendinančių bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas, administracijoms ir Lietuvos savivaldybių administracijoms.

Užsienio šalių analizė. Daugumoje ES šalių mokytojų darbo užmokesčio dydį nustato centrinė ir (arba) regioninė valdžia, tik Suomijoje ir Švedijoje atlyginimo dydį nustato vietos valdžia. Mokytojų darbo užmokestį sudaro teisės aktais nustatytas mokytojų darbo užmokestis, priklausantis nuo turimos kvalifikacinės kategorijos ir darbo stažo) ir papildomi mokėjimai, mokami už papildomas prisiimtas atsakomybes, viršvalandžius, darbą su SUP turinčiais vaikais, mokymą nuotoliniu būdu, nutolusiose vietovėse, gerus ugdymo pasiekimus, tęstinį profesinės kvalifikacijos tobulinimą ir pan. Išanalizavus pasirinktų šalių praktikas, padarytos tokios pagrindinės išvados:

- Estija: etato dydis valandomis nustatytos atsižvelgiant į mokytojo darbo savaičių skaičių per metus ir darbo valandų skaičių per savaitę; mokytojo darbo laikas skirstomas į mokymo laiką ir kitą laiką, kurio metu vykdomas netiesioginis darbas; netiesioginis darbas apima individualų planavimą ar pasiruošimą pamokoms, komandinį darbą ir diskusijas su kolegomis, mokinių darbų taisymą, mokinių priežiūrą pertraukų metu, mokinių konsultavimą ir patarimų teikimą, dalyvavimą mokyklos valdyme, bendrą administracinę komunikaciją ir darbą su dokumentais, komunikavimą ir bendradarbiavimą su



tėvais ar globėjais, įsitraukimas į kitas nei numato ugdymo planas veiklas po pamokų, profesinio tobulinimo veiklą; pradedančiajam mokytojui skiriama pradinė išmoka, mokama pirmus trejus darbo mokykloje metus;

- Austrija: etatas apima 792 kontaktines valandas per metus; atsisakyta atlyginimo dydžio skirstymo priklausomai nuo mokyklos savininko tipo – suvienodinta darbo apmokėjimo tvarka valstybės ir žemių mokyklose; mokytojo darbo laikas skirstomas į pagrindinių pedagoginių užduočių atlikimo ir kitų užduočių vykdymo laikus; į pagrindinėms pedagoginėms užduotims priskiriamas mokymas ir pasiruošimas mokymui, kitos užduotys apima klasės auklėtojo funkcijas, mentoriaus funkcijas, konsultacijas, mokymo medžiagos rengimą ir pan.; pradedančiajam mokytojui skiriamas mentorius (mokytojas, turintis patirties);
- Jungtinė Karalystė (Anglija ir Velsas): etatą sudaro 1265 valandos per metus; laikas pasirengimui, planavimui vertinimui sudaro ne mažiau kaip 10 proc. mokymo laiko; 5 dienos per metus yra skirtos nekontaktiniam darbui, taip pat į etatą įtraukiamas darbinių susirinkimų, bendravimo su tėvais, pertraukų, konsultacijų laikas; pradedantys mokytojai turi teisę į sutrumpintą mokymo laiką, sudarantį ne daugiau nei 90 proc. pilnu etatu dirbančio mokytojo mokymo laiko (be valdymo pareigų klasėje).

Lietuvos analizė. 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 2017-2018 m. sudarė pedagogai, turintys 15 ir daugiau metų darbo stažą (79,3 proc.) visų pedagoginių darbuotojų, tuo metu pedagogai, turintys mažesnę kaip 4 m. darbo stažą sudarė vos 6,4 proc. Pedagogų kolektyvų senėjimo problema atskleidžia mokytojo profesijos patrauklumo jaunam žmogui trūkumą. Didžioji mokytojų dalis neturi pilno darbo krūvio – net 38 proc. mokytojų turi nuo 5 iki 18 kontaktinių valandų per savaitę. 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. Mažėjantis mokinių skaičius lemia mokytojų krūvio mažėjimą, todėl dauguma mokytojų dirba mažesniu nei 36 valandų (kontaktinių ir nekontaktinių) per



savaite krūviu, mokytojai atlieka daug papildomų darbų, kuriems nenumatytos darbo valandos, o jų atlyginimas tiesiogiai priklauso nuo kontaktinių valandų skaičiaus.

Alternatyvos. Atsižvelgiant į užsienio šalių taikomų etatinių modelių praktiką, tiek į Lietuvai būdingas problemas, taip pat į Švietimo ir mokslo ministerijos naujai rengiamą etatinio mokytojų darbo apmokėjimo tvarką, parengtos trys etatinio darbo apmokėjimo modelio diegimo alternatyvos. 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. II alternatyvos, kaip ir III 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.

Viešosios konsultacijos. Viešųjų konsultacijų, kuriose dalyvavo savivaldybių švietimo skyrių vadovai ir specialistai, bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo mokyklų direktoriai, direktorių pavaduotojai, mokytojai, aptarti mokytojų etatinio darbo užmokesčio diegimo modelio ypatumai ir nustatyti sunkumai, su kuriais gali būti susidurta diegiant mokytojų etatinio darbo užmokesčio modelį. Atlikus interaktyvią viešųjų konsultacijų dalyvių apklausą, nustatyta, kad 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, 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.



Rekomendacijos. Remiantis atliktos analizė ir viešųjų konsultacijų rezultatais, pateiktos rekomendacijos tiek mokyklų vadovams, tiek savivaldybėms (kaip daugumos mokyklų savininkėms).

Siekiant sėkmingai ir laiku įgyvendinti numatytus pokyčius, mokyklų vadovams siūloma vadovautis 9 žingsnių mokytojų etatinio darbo apmokėjimo modelio įgyvendinimo schema: 1) pareigybių skaičiaus nustatymas; 2) preliminarus mokytojų etatų sąrašo sudarymas biudžetinėje įstaigoje; 3) koeficientų taikymo kriterijų projekto parengimas; 4) nekontaktinių valandų kiekio nustatytiems darbams skyrimo projekto parengimas; 5) parengtų projektų pristatymas mokyklos bendruomenei, jų aptarimas, pakeitimas, galutinis suderinimas; 6) kolektyvinės sutarties pakeitimas ir pasirašymas/vidaus ar darbo tvarkos taisyklių pakeitimas ir patvirtinimas; 7) individualūs susitarimai su mokytojais: darbo sutarties sąlygų aptarimas ir sutarimas dėl jų; 8) pareigybių aprašų sudarymas; 9) darbo sutarčių keitimas arba nutraukimas.

Savivaldybėms rekomenduojama: 1) atsisakyti papildomo mokytojų pareigybių skaičiaus reguliavimo iš biudžetinės įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos, t. y. pakeisti savivaldybių ugdymo įstaigų etatų normatyvus reglamentuojančius teisės aktus; 2) tarpininkauti tarp biudžetinių įstaigų administracijos ir mokytojų tuo atveju, jeigu situacija yra labai sudėtinga ir konsultavimo procedūrų metu nepavyksta rasti bendrų sprendimų, siūloma taikyti mediacijos techniką; 3) surinkti jų pavaldžioms biudžetinėms įstaigoms dažniausiai iškylančius klausimus, parengti vieningą atsakymą į šiuos klausimus ir paskelbti biudžetinėms įstaigoms labiausiai priimtiniu būdu; 4) teikti biudžetinių įstaigų administracijoms teisinę pagalbą sprendžiant netipinius klausimus, iškilus sunkumams dėl teisės aktų nuostatų taikymo; 5) surinkti ir skleisti gerąją etatinio modelio diegimo procesų praktiką, kuri atskleistų metodus ir standartus, taikomus organizacijos procesuose ir turinčius tiesioginės įtakos organizacijos veiklos efektyvumui, jos mikroklimatui (darbuotojų vertinimu).

