

# *ŠVIETIMO ĮSTAIGŲ VADOVŲ DARBO APMOKĖJIMO POKYČIAI*

*Jolita Andrijauskienė,  
Lietuvos švietimo įstaigų vadovų profesinės sąjungos pirmininkė,  
Klaipėdos Hermano Zudermano gimnazijos direktorė*

2023-12-08, Alanta

# SVARBŪS SAVIVALDYBIŲ SPRENDIMAI

➤ Švietimo įstaigų vadovų darbo apmokėjimas

➤ iš SB dalinai išlaikomų ikimokyklinių įstaigų pedagoginių darbuotojų, švietimo pagalbos specialistų darbo apmokėjimas ir darbo laiko normos (*reikės daugiau pedagogų*):

- nuo 2024 m. rugsėjo 1 d. kils koeficientai;

- padidindamos pedagoginių darbuotojų darbo laiko normos (*netiesioginio darbo valandų skaičių*), jei jos nesiekia 36 valandų per savaitę, siekiant mažinti disproporcijas tarp skirtingų pedagoginių darbuotojų darbo laiko normų;

- nuo 2024 m. rugsėjo 1 d. 1 valanda padidinti mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, netiesioginio darbo valandų skaičių, atitinkamai sumažinant tiesioginio darbo valandų skaičių (*nekeičiant bendros 36 valandų darbo laiko normos*), kad ankstyvojo ugdymo mokytojai turėtų daugiau laiko pasirengti veikloms. 2024 m. planuojama minėtų mokytojų netiesioginiam darbui skirti iš viso 6 valandas iš 36 valandų per savaitę.

➤ Iš SB išlaikomų nepedagoginių darbuotojų darbo apmokėjimas (švietimo įstaigų vadovų sprendimai/galimybės ?)

# BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ DARBUOTOJŲ APMOKĖJIMO ĮSTATYMO (*toliau - Įstatymas*) PAKEITIMAI, AKTUALŪS ŠVIETIMO (ŠVIETIMO PAGALBOS) ĮSTAIGOMS

- nurodomi **MINIMALŪS** darbuotojų (*nepedagoginių*) koeficientai
- konkretūs koeficientai arba koeficientų intervalai diferencijuoti **pagal kriterijus** (*profesinio darbo patirtis, išsilavinimas, darbo sudėtingumo ar atsakomybės lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas, įstaigos veiklos pobūdis, jos dydis, jos veiklos ir sprendimų galiojimo ribos, darbo sąlygos...*) **turi būti numatyti DAS (arba KS, jei tokia yra), pasikonsultavus su darbuotojų atstovais.**
- nuo 2024 m. sausio 1 d. MMA būtų 924 Eur, pareiginės algos bazinis dydis – 1785,40 Eur (**pareiginė alga perskaičiuojama**, pareiginės algos pastoviąją dalį padalijant iš **1785,4 Eur**)
- apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai. Jei skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetasis, pvz., 0,571 bus 0,58

# BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESTĮ SUDARO:

- pareiginė alga (*nebelieka pastoviosios dalies sąvokos*);
- priemokos;
- piniginė išmoka už atliktą darbą, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;
- mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą;
- **kintamoji dalis** liktų kaip darbo užmokesčio sudėtinė dalis tik 2024-aisiais po vertinimo už 2023-iusius
- nebėra premijos (sąvokos)

**Kintamoji dalis – nuo 2024 m. tik pasirinkimas (*mero/ švietimo įstaigos vadovo*) ir liktų kaip viena iš sudėtinių darbo užmokesčio dalių tik tuo atveju, jei dėl to būtų sutarta:**

➤ **Kolektyvinėje sutartyje (KS):**

- darbo apmokėjimo sistema nustatoma KS (deramasi);
- KS galima tik ten, kur veikia profesinės sąjungos (LŠĮVPS - 17 savivaldybių)

➤ **Darbo apmokėjimo sistemoje (DAS):**

- DK nustatyta tvarka turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros;
- Įstatymo projektas nenumato įpareigojimo susiderėti dėl DAS;
- DAS švietimo įstaigose (**priklauso nuo SB lėšų**)

*P.S. A1 lygio pareigybių koeficientai didinami 20 procentų  
(išskyrus VISŲ biudžetinių įstaigų vadovus).*

Įstatymo projekte apibrėžtos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo užmokesčio dalys neatitinka Darbo kodekso reguliavimo, kadangi **nėra premijos** kaip darbo užmokesčio dalies

➤ *Projekte vietoj premijų yra numatyta (skatinimo priemonės):*

- *vienkartinės piniginės išmokos Vyriausybės nustatyta tvarka*
- *iki 2 pareiginių algų dydžio piniginės išmokos už asmeninę išskirtinę indėlį įgyvendinant biudžetinei įstaigai nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (ne dažniau kaip 2 kartus per kalendorinius metus)*

# VADOVŲ, DARBUOTOJŲ SKATINIMAS

## ➤ Kitos skatinimo priemonės (*be išvardintų vietoj premijos*):

- padėka (*gali būti taikoma ir su kiekviena skatinimo priemone*);
- iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų suteikimas (bet ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas;
- finansuojamas kvalifikacijos tobulinimas ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;
- kintamoji dalis, jei ji numatyta DAS (KS);
- kt. skatinimo priemonės, numatytomis KS arba vietiniuose norminiuose teisės aktuose

# PRIEMOKOS (10% iki 80%)

## ➤ skiriamos:

- už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kitos pareigybės funkcijas;
- už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos;
- už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė

➤ Didėja **maksimalios** priemokos - 30% —————→ 80% (priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos)

# *DAS (KS) detalizuojama*

Savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija švietimo įstaigų vadovams nustato	švietimo įstaigos vadovas darbuotojams, išlaikomiems iš SB lėšų nustato (??)
kriterijus, nuo kurių priklausys pareiginė alga (sudėtingumo koeficientai)	.....
pareiginės algos koeficientus (Įstatymo 2 priedas)	<b>didžiausius</b> pareiginės algos koeficientų dydžius, konkrečių pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalus (atsižvelgiant į kriterijus) (Įstatymo 1 priedas)
<b>priemokų</b> dydžius ir jų skyrimo tvarką	.....
<b>kintamosios</b> dalies dydžius ir skyrimo tvarką ( <i>jei tokia darbo užmokesčio sudėtinė dalis yra numatyta DAS ar KS</i> )	.....
apmokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą bei budėjimą sąlygos	.....

*P.S. Gali būti numatyti veiklos vertinimo ypatumai*

# Kas neramina vadovus Įstatyme ir kodėl?

## Švietimo įstaigų DAS....

*(Biudžetinės įstaigos darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato darbuotoją į pareigas priimančias asmuo, SB lėšos)*

*„Tai būtų stipresni vadovai ir daugiau atsakomybės jiems, didesnė galimybė mokėti daugiau darbuotojams.“ (socialinės apsaugos ir darbo viceministras Vytautas Šilinskas)“*

# ŠVIETIMO ĮSTAIGOS VADOVO VEIKLOS VERTINIMAS

(Įstatymo naujos redakcijos 9 str. 3 d. )

**TIKSLAS**– įvertinti pasiektus švietimo įstaigos vadovo veiklos rezultatus pagal nustatytas veiklos vertinimo užduotis ir jų įgyvendinimo rodiklius, švietimo įstaigos vadovo gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas ir numatyti galimybes veiklą tobulinti

Metinės veiklos užduotys pakeičiamos lūkesčiais, kurie bus išreiškiami tam tikrais rodikliais – ką darbuotojas turi atlikti, ko iš jo tikimasi

**ŠMSM teisės aktu turėtų nustatyti** objektyvius tokios vertinimo tvarkos kriterijus, kurie nesudarytų pagrindo ir galimybių įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančio subjekto atstovams manipuliuoti ir piktnaudžiauti veiklos vertinimais.

# Švietimo įstaigų vadovų veiklos vertinimas

Lūkesčiai	Vertinimas	Pastabos
Viršija lūkesčius	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ pereiginės algos koeficiento kėlimas (ne mažiau nei 0,06 ir ne daugiau nei 1,4);</li> <li>➤ vienos iš Įstatyme numatytų skatinimo priemonių taikymas;</li> <li>➤ kitų DAS (ar KS) nustatytų skatinimo priemonių taikymas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ darbdavys turi teisę, <b>bet ne pareigą</b></li> <li>➤ <u>Darbuotojo pastangos viršyti lūkesčius gali būti, bet nebūtinai jos bus atlyginamos. O jei atlyginamos, tai - žemesniu atlyginimo kėlimu, negu gaunant dabartiniame reglamentavime numatytą kintamąją pareiginės algos dalį</u></li> </ul>
Atitinka lūkesčius	<p>teisinė padėtis nesikeičia, bet <u>gali būti skatinami priemonėmis</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ skirti kintamąja dalimi, jei ji numatyta DAS (KS);</li> <li>➤ priemonėmis, numatytomis KS arba vietiniuose norminiuose teisės aktuose</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ „atitinkantis lūkesčius“ veiklos vertinimo kontekste analogiška dabartiniame reglamentavime naudojamai sąvokai „gerai“? (norma yra dirbti gerai..)</li> <li>➤ <u>Darbuotojas nebemotyvuojamas</u> „atitikti lūkesčius“, kaip yra dabar, ir veiklos vertinimas jam tampa naudingas tik viršijus neapibrėžtus lūkesčius, ir tik esant gerai valiai iš darbdavio pusės</li> </ul>
Iš dalies atitinka lūkesčius	<p>teisinė padėtis nesikeičia, bet vadovui nustatomas <b>privalomas kvalifikacijos tobulinimas</b>.</p>	<p>vadovas gali atitikti lūkesčius „tik iš dalies“ dėl aibės priežasčių (šeimyninės problemos, perdegimas, stresas, padidėjęs darbo krūvis, patiriamas psichologinis spaudimas darbe ir t. t.)</p>
Neatitinka lūkesčių	<p>Atsižvelgiant į DAS nuostatas, g. b.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas (0,1) ARBA</li> <li>➤ sudaromas ne trumpesnis nei 2 mėn. ir ne ilgesnis kaip 6 mėn. veiklos gerinimo planas</li> </ul>	<p><i>Pesimistinis variantas: vienais metais „viršijus lūkesčius“ neskiriamas joks atlygis, o kt. metais „neatitikus lūkesčių“, g. b. prarasta 0,1 pareiginės algos koef. dalies. Klausimas: kiek metų darbuotojui tektų viršyti lūkesčius, kad būtų galima grįžti prie pradinio atlyginimo?</i></p>

# ŠVIETIMO ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMAS

**TIKSLAS** – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus

# Švietimo įstaigų darbuotojų (SB) veiklos vertinimas

Lūkesčiai	Vertinimas	Pastabos
Viršija lūkesčius	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ pereiginės algos koeficiento kėlimas (ne mažiau nei 0,06, bet ne daugiau nei max pareiginės algos koeficientas);</li> <li>➤ vienos iš Įstatyme numatytų skatinimo priemonių taikymas;</li> <li>➤ kitų DAS (ar KS) nustatytų skatinimo priemonių taikymas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ darbdavys turi teisę, <b>bet ne pareigą</b></li> <li>➤ <u>Darbuotojo pastangos viršyti lūkesčius gali būti, bet nebūtinai jos bus atlyginamos- <i>lėšas planuoja Savivaldybės.</i></u></li> <li>➤ <i>Rizikuojame prarasti kvalifikuotus specialistus</i></li> </ul>
Atitinka lūkesčius	<p>teisinė padėtis nesikeičia, bet <u>gali būti skatinami priemonėmis</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ skirti kintamąją dalimi, jei ji numatyta DAS (KS);</li> <li>➤ priemonėmis, numatytomis KS arba vietiniuose norminiuose teisės aktuose</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Vadovas, vertindamas darbuotojus, išlaikomas iš SB lėšų, nedaro sprendimų pats- <b>lėšas numato (arba ne) Savivaldybės</b></li> </ul>
Iš dalies atitinka lūkesčius	<p>teisinė padėtis nesikeičia, bet darbuotojui nustatomas <b>privalomas kvalifikacijos tobulinimas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Lėšos?</b></li> </ul>
Neatitinka lūkesčių	<p>Atsižvelgiant į DAS nuostatas, g. b.: nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas (ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 )</p>	

# Nauja Įstatyme - neeilinis vertinimas

**Jis vyksta į pareigas priimančio asmens sprendimu šiais atvejais:**

- 1) tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su darbuotojo veiklos rezultatais;
- 2) **darbuotojo** prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą (ar bus švietimo įstaigos vadovui tokia galimybė, SB lėšos?);
- 3) jei darbuotojo veikla **buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių** ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas.

ŠĮ 59 straipsnio 15 dalies siūlomas pakeitimas: jei pasibaigus švietimo įstaigos (išskyrus aukštąją mokyklą) vadovo veiklos gerinimo plano terminui, švietimo įstaigos vadovo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, į pareigas priimantis asmuo priima sprendimą atleisti švietimo įstaigos vadovą iš pareigų ir nutraukti su juo sudarytą darbo sutartį per 10 darbo dienų nuo neeilinio švietimo įstaigos vadovo veiklos įvertinimo, neišmokant jam išeitinės išmokos.“

*(Neeilinis vertinimas – ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo darbuotojo eilinio veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatytas trumpesnės trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planas )*

# VERTINIMAS pereinamuoju laikotarpiu

- Iki Įstatymo įsigaliojimo nustatyta **kintamoji dalis galioja iki 2024 metų kasmetinio veiklos vertinimo** metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos
- Kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos
- Veiklos vertinimas už 2023 metus atliekamas **pagal senąją tvarką**, nustatytą iki šio Įstatymo įsigaliojimo, todėl **išlieka ir kintamosios dalies skyrimas įvertinus „labai gerai“ arba „gerai“**
- **Lūkesčiai** turės būti nustatomi pagal naująją vertinimo tvarką, t. y. 2024 m., (po senąją tvarką atlikto vertinimo už 2023 m.)
- Po 2025 m. atliekamo kasmetinio veiklos vertinimo už 2024 m. darbuotojų pareiginė alga negali būti mažesnė negu 2024 metais gauta pareiginė alga kartu su kintamąja dalimi

# Kas neramina vadovus Įstatymu numatytame vertinime? (1)

## Veiklos vertinimas švietimo įstaigose:

- ydingas ir formalus, kadangi negali sukelti tokių pačių pasekmių, kaip privačiame sektoriuje, t. y. švietimo įstaigos gyvena savo biudžetų ribose, neuždirba ir neskirsto papildomų lėšų, todėl vadovas negali ir neturi diskrecijos teisės spręsti, **kiek padidinti** darbo užmokestį gerai dirbančiam darbuotojui;
- ydingas dėl kintamosios pareiginės algos dalies panaikinimo, nepakankamo dėmesio darbuotojų motyvavimui bei neaiškos vertinimo sistemos;
- siūloma vertinimo tvarka nėra aiški, trūksta konkretumo, apibrėžtumo: vertinimo kriterijų objektyvumas ar individualus vertinamasis pobūdis? ar vadovas turės ***atitikti neapibrėžtus ar net kintančius*** mero lūkesčius?
- atsižvelgiant į galimų vertinimo rezultatų apibrėžimus, tampa visiškai neaišku, **kaip vadovas gali viršyti lūkesčius**, prieš tai jų raštu neišreiškiant darbuotojui (***nebelieka prievolės suformuluoti aiškias ir apibrėžtas metinės veiklos užduotis; įstatymo projektas nenustato, kad būtų iš anksto iškeliami ir raštu suformuluojami „lūkesčiai“, kuriuos vertinamas asmuo turės atitikti vertinimo metu***).

# Kas neramina vadovus Įstatymu numatytame vertinime? (2)

- Švietimo įstaigos vadovų metinius veiklos vertinimus atliekant net ir pagal dabartinę įstatymo redakciją ir galiojančius vertinimo nuostatus, kiekvienais metais iškyla pavienių ginčų dėl to, kad savivaldybių merai nepagrįstai ir neteisėtai per daug plečiamai aiškina jiems šiais teisės aktais nustatytas pareigas ir teikia nepagrįstus veiklos vertinimus.
- papildomai numatoma ir **neeilinio veiklos vertinimo galimybė**, kas suponuoja, kad vadovas bus orientuotas ne į tiesioginių funkcijų atlikimą, o savęs stebėjimą, ar jis atitinka mero lūkesčius, ar ne (*ar toks teisinis reguliavimas neprogramuos psichologinio smurto, papildomo streso ir įtampos, kada bus vertinama pagal įsivaizduojamus lūkesčius ir dar turint teisę tai daryti bet kada, nebūtinai kartą per metus?*)
- *Vertinimas sukelia teisėtus lūkesčius darbuotojui, o biudžeto dydį diktuos tikrai ne švietimo įstaiga. Ką numatys biudžetinių įstaigų vadovai darbo apmokėjimo sistemose? (vadovų atžvilgiu – ką numatys savivaldybės?)*

# SIEKIAME BENDRADARBIAUTI

- Prisiimame atsakomybę BANDYTI inicijuoti, siūlyti, padėti
- Įsipareigoję rūpintis savimi, galime rūpintis ir kitais
- Komunikacija yra ne tai, kas sakoma, o tai, kas daroma
- Vadovai - žmonės, kurie išdrįsta padaryti tai, ko kiti neišdrįsta, bet iš išskirtinių žmonių ir reikalaujama daugiausia, todėl .....

# SIŪLYMAI

- Pareigybių normatyvai savivaldybėse
- 2024 m. vertinamų darbuotojų finansavimas (*iškreiptas „vertinimas“*)
- Kokybiškai savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos nustatyta jos valdymo sričiai priskirtų švietimo įstaigų vadovų DAS (*kurioje detalizuojami kriterijai, už ką konkrečiai vadovui skiriama priemoka ir kokio dydžio; darbo grafikas, nuotolinis darbas; apmokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą bei budėjimą sąlygos, vertinimo aspektai, premijavimo dydžiai, veiklos sudėtingumo procentai ir t. t.*), neperrašinėjant DK ar Įstatyme esančių privalomų vykdyti nuostatų

AČIŪ UŽ DĖMESĮ