

Darbo apmokėjimo švietimo įstaigoje sistema: bandymai atsakyti į dažniausiai iškylančius klausimus

II DALIS

Nuotolinė konsultacija 2 dalys po 2 ak. val.

# Romas Turonis

---

## **Darbas:**

VDU ŠA Profesinio tobulinimo instituto lektorius;

Mokymų centro „Ugdymo meistrai“ lektorius;

Individuali veikla – teisinis švietimas, bendrieji patarimai ir konsultacijos, teisinių dokumentų rengimas.

## **Neatlygintina veikla:**

VšĮ Švietimo ekspertų ir mediacijos agentūros vadovas;

Mokyklų vadovų, mokytojų ir jų atstovų konsultantas darbo teisės klausimais.

## **Kvalifikacija:**

Teisininkas, darbo teisės specialistas;

Profesinės rizikos vertintojas;

Psichosocialinių rizikos veiksnių vertintojas;

Asmens duomenų apsaugos darbo santykiuose specialistas;

Darbuotojų saugos ir sveikatos specialistas;

Mediatorius – derybų ir ginčų tarpininkas;

Socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintas tarpininkas, pasitelkiamas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus.

# Aktualumas:

---

- Nuo 2024 m. sausio 1 d. įsigaliojo nauja Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo redakcija. Pasikeitė ir pats Įstatymo pavadinimas.
- Įstatymo pakeitimai ypač aktualūs mokykloms – teisės akte numatytas specialus, detalesnis reguliavimas mokyklų vadovo, švietimo pagalbos įstaigos vadovo, jų pavaduotojų ugdymui, taip pat mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų, kitų Įstatyme įvardintų mokyklų darbuotojų atžvilgiu.
- Švietimo įstaigų vadovams svarbu ne tik susipažinti su jau įsigaliojusiais darbuotojų darbo apmokėjimo pakeitimais ir juos taikyti, tačiau taip pat pasirūpinti darbo apmokėjimo sistemų atnaujinimu ar parengimu bei tolimesniu faktiniu įgyvendinimu.

# Konsultacijos stilius:

---

- Konsultacijos medžiaga parengta pagal užduotus iš anksto klausimus;
- Ekspertų pasitarimas;
- Repetitio est mater studiorum.

# Konsultacijos medžiaga:

---

- Liks Nacionalinėje švietimo agentūroje
- Galiu atsiųsti paprašius el. paštu: **lektorius.turonis@gmail.com**
- Paprašius Facebook'ėje.

# Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis

---

- 2024 m. kovo 21 d. Civilinė byla Nr. e3K-7-66-469/2024
- **Bylos dalyviai:**
- Santaros klinikų medicinos darbuotojų profesinė sąjunga, Santaros klinikų gydytojų sąjunga, Santaros klinikų slaugos darbuotojų profesinė sąjunga, Santaros vaikų ligoninės sveikatos apsaugos darbuotojų profesinė sąjunga;
- Vilniaus universiteto ligoninės Santaros klinika.
- Kasacinėje byloje sprendžiama dėl teisės normų, reglamentuojančių kolektyvinės sutarties sąlygų aiškinimą, taikymo.

# Derinimo terminas

---

- Lietuvių kalbos specialisto pateikta suderinimo termino lingvistinė reikšmė kaip „sutikimo gavimo“, „susitarimo“ nėra universali ir priklauso nuo teisinių santykių, kuriuose šis terminas yra vartojamas, pobūdžio.

(LAT 2024 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-7-66-469/2024)

# Profesinės sąjungos dalyvavimas

---

- Pagal galiojantį teisinį reglamentavimą profesinė sąjunga gali dalyvauti nustatant darbovietės darbo apmokėjimo sistemą dviem skirtingais būdais:
- pirma, ji gali derėtis su darbdaviu kolektyvinėse derybose, susitarti dėl darbo apmokėjimo sistemos kolektyvinėje sutartyje ir reikalauti, kad darbdavys susitarimą vykdytų;
- antra, profesinė sąjunga gali būti informavimo ir konsultavimosi procedūros dalyve, tokiu atveju darbdavys nustato darbo užmokesčio sistemą išklausęs profesinės sąjungos ir įvertinęs jos poziciją, tačiau neprivalo tenkinti jos reikalavimų.

(LAT 2024 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-7-66-469/2024)



# Kolektyvinė sutartis

---

- Kolektyvinė sutartis – tai darbdavių ir darbuotojų (jų organizacijų, atstovų) po kolektyvinių derybų savanoriškai sudarytas susitarimas, kurio tikslas – suderinti ir įgyvendinti socialinių partnerių interesus;
- be kita ko, kolektyvine sutartimi gali būti nustatyta darbo užmokesčio nustatymo tvarka;
- pasirašyta kolektyvinė sutartis tampa privalomai vykdytina jos šalims;
- nė viena sutarties šalis neturi teisės vienašališkai keisti sutarties sąlygų ar atsisakyti jas vykdyti.

(LAT 2024 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-7-66-469/2024)

# Informavimas ir konsultavimas

---

- Reikiamos pakankamos informacijos perdavimas darbuotojų atstovams, kad šie galėtų susipažinti ir išnagrinėti klausimo dalyką, ir nuomonių pasikeitimas, dialogas ir netgi tam tikra dalimi atsižvelgimas į kitos iš socialinių partnerių (darbdavio ir darbuotojų tarybos ar profesinės sąjungos) pasiūlymus, pageidavimus, reikalavimus rodo informavimo ir konsultavimosi procedūrų atlikimą.
- Susitarimo nesudarymas, darbuotojų atstovų nesutikimas su numatomais darbdavio sprendimais savaime nereiškia informavimo ir konsultavimosi procedūrų nesilaikymo.

(LAT 2024 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-7-66-469/2024)

# Derinimas reiškia informavimą ir konsultavimą

---

- Bylą nagrinėję teismai, įvertinę nagrinėjamų darbo santykių ir juos reglamentuojančių įstatymų turinį, ginčo kolektyvinės sutarties tikslus ir jos nuostatų visumą, nusprendė, jog ginčo kolektyvinės sutarties nuostata „darbo apmokėjimo tvarkos aprašas turi būti suderintas be kita ko su įstaigoje veikiančia profesine sąjunga“ **reiškia, kad buvo susitarta ne dėl privalomo profesinės sąjungos sutikimo gavimo**, o dėl informavimo ir konsultavimosi pareigos.

(LAT 2024 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-7-66-469/2024)

# Užduoti klausimai:

---

- Liko neaišku kaip apmokėti už mokymo namuose valandas.
- Kaip apmokama už namų mokymą, jei mokytojas per mėnesį turėjo tik 1,5 pamokos su vaiku (po 0,5 val. per savaitę)?
- Analogiškai yra su trumpalaikėmis konsultacijomis, pvz. mokymosi sunkumų įveikimui skiriamos 4 val. per mėnesį vaikui.
- Kaip apmokėti mokytojui už laikinas konsultacijas pvz. 1 savaitinę valandą 2 mėnesius. Kaip tai įforminti?
- Kaip apmokėti mokytojui už pavadavimą, kai nesusidaro 10% pareiginės algos?
- Kaip apmokėti mokytojui už namų mokymą skirtą 1-2 mėn.?
- .....

# Siūlau vienodą apmokėjimo mechanizmą:

---

- už ilgalaikį bei trumpalaikį mokytojų ir kitų darbuotojų pavadavimą;
- už ikimokyklinio ugdymo mokytojų pavadavimą vasaros metu;
- už aplinkos personalo (valytojų, budėtojų ir kt.) pavadavimą;
- už pavadavimą, kai nesusidaro 10% pareiginės algos;
- už mokymo namuose valandas;
- už laikinas konsultacijas;
- už darbą didesniu nei 36 val. krūviu;
- .....

# Mokytojų ir kitų darbuotojų pavadavimas

---

## **Darbuotojas kitą darbuotoją gali pavaduoti:**

- tiek savo darbo laiku (pvz. mokytojui pamokos metu jungiamos klasės ar grupės arba mokytojas kitą mokytoją pavaduoja savo nekontaktinių valandų metu);
- tiek savo poilsio laiku.

# Darbo laiko norma:

---

- **Darbo laiko norma**, tai yra laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį (neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių), **turi būti nustatyta darbo sutartyje.**

(DK 112 str.)

# Priemokos:

---

**Biudžetinės įstaigos darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:**

- 1) už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;
- 2) už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos;
- 3) už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet **neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė.**

(Įstatymo 8 str. 1 d.)



# Mokytojų pavadavimas

---

- Jei darbuotojas pavaduoja kitą darbuotoją savo darbo laiku, tai jam skiriama priemoka nuo 10 iki 80 proc. vadovaujantis Įstatymo<sup>1</sup> 8 straipsnio nuostatomis.
- ŠMSM nuomonė, kad laikantis teisingo apmokėjimo už darbą principo, skiriant priemoką būtų pagrįsta **atsižvelgti į pavadavimo trukmę**, t. y. darbuotojui skirta priemoka turėtų būti ne mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, mokamos pavadavimo laikotarpiu (pvz., jei darbuotojui pavedama trijų dienų laikotarpiu pavaduoti kitą darbuotoją, jam skirta priemoka turėtų būti ne mažesnė kaip 10 procentų jo pareiginės algos, **apskaičiuotos už tris dienas, kuriomis jam paskirtas pavadavimas**).

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas

# Mokytojų pavadavimas

---

- Jei darbuotojas pavaduoja kitą darbuotoją savo poilsio laiku, DK<sup>1</sup> numatytos tokios teisinės galimybės:
  - viršvalandžiai (DK 119 str.);
  - padidinamas darbuotojo darbo mastas (DK 144 str. 7 d.);
  - susitarimas dėl papildomo darbo (DK 35 str.)

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

# Viršvalandžiai:

---

- Darbdavys su darbuotojo sutikimu nurodo dirbti viršvalandinius darbus.
- Už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

# Nelaikoma viršvalandžiais:

---

## **Kada pailgėjusi darbo laiko trukmė nelaikoma viršvalandžiais:**

- susitarimas dėl papildomo darbo;
- padidėjęs darbų mastas

([https://www.vdi.lt/Forms/Naujienos1.aspx?Tekstai\\_ID=391.](https://www.vdi.lt/Forms/Naujienos1.aspx?Tekstai_ID=391))

# Darbo masto didinimas:

---

- Jei darbuotojas savo poilsio laiku pavaduoja tokias pačias funkcijas atliekantį darbuotoją (pvz. matematikos mokytojas pavaduoja kitą matematikos mokytoją), tai tuo būdu padidinamas darbuotojo darbo mastas.
- Pavaduojančiam darbuotojui mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis, t. y. už faktiškai atliktą pavadavimą apmokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką.
- Šiuo atveju, kai didinamas darbuotojo darbo mastas, turi būti darbo sutarties papildymas ar priedas prie darbo sutarties.

# Darbuotojo darbo masto padidinimas:

---

- Kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, jam mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis, nurodytas Darbo kodekso 139 str. 4 d. Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse.

(DK 144 str. 7 d.)

# Susitarimas dėl papildomo darbo:

---

- Jei darbuotojas savo poilsio laiku pavaduoja kitokias funkcijas atliekantį darbuotoją (pvz. geografijos mokytojas pavaduoja istorijos mokytoją), tai su darbuotoju sudaromas susitarimas dėl papildomo darbo.
- Susitarime dėl papildomo darbo turi būti nurodyta, kuriuo metu bus atliekama papildoma darbo funkcija, jos apimtis darbo valandomis, darbo užmokestis (pvz. pagal pavaduojamo darbuotojo pareiginį darbo užmokestį) ar priemoka už papildomą darbą, ar kita.
- Susitarimas dėl papildomo darbo tampa darbo sutarties dalimi.

# Susitarimas dėl papildomo darbo:

---

- Darbo sutarties šalys susitarimu dėl papildomo darbo, kuris tampa darbo sutarties dalimi, gali susitarti dėl darbo sutartyje anksčiau nesulygtos papildomos darbo funkcijos atlikimo.
- Tokia veikla gali būti atliekama laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku (susitarimas dėl darbo funkcijų jungimo) arba atliekama tuo pačiu metu kaip ir pagrindinė darbo funkcija (susitarimas dėl darbo funkcijų gretinimo), arba susitariama dėl projektinio darbo (susitarimas dėl projektinio darbo).
- Susitarimui dėl projektinio darbo mutatis mutandis taikomi šiame kodekse nustatyti projektinio darbo sutarties ypatumai.

(DK 35 str. 1 d.)



# Dēl susitarīmo dirbtī papildomā darbā:

---

Papildomu gali būti pripažstamas toks darbas, kuriam būdinga šīų požymīų visuma:

- 1) dirbamas toje pačioje darbovietėje, kaip ir pagrīndinis darbas;
- 2) nesulygtas pagrīndinėje darbo sutartyje darbas ar einamos papildomos pareigos, t. y. darbuotojo vykdomos darbinės funkcijos negali būti tapačios funkcijoms, nustatytoms pagrīndinėje darbo sutartyje;
- 3) papildomas darbas gali būti atliekamas tiek per normalų darbo laiką pagrīndinėje darbovietėje, tiek kitu laiku;
- 4) nuolatinio pobūdžio

(LAT 2015-11-13 nutartis civ. b. Nr. 3K-3-590-378-2015.)

# Darbo sutarties papildymas:

---

- Šalys susitaria papildyti darbo sutartį Nr. ....
- Darbuotojui laikinai padidinamas darbo mastas. Jis savo poilsio laiku pavaduoja kitą darbuotoją..... iki šio laikinojo nedarbingumo (**ar atostogų, ar kitos nebuvimo darbe priežasties**) pabaigos.
- Pavaduojančiam darbuotojui apmokama už faktiškai dirbtą darbo laiką pagal jo pareiginę algą.
- Nustatoma padidinto masto darbo laiko vidutinė savaitinė norma – [**skaičius**] valandų.
- Padidinto masto darbas atliekamas pagal darbdavio patvirtintą pavadavimo darbo grafiką.

# Susitarimas dėl papildomo darbo:

---

- Šalys susitaria sudaryti terminuotą susitarimą dėl papildomo darbo. Susitarimas tampa darbo sutarties Nr. .... dalimi.
- Darbuotojas savo poilsio laiku pavaduoja kitą darbuotoją ..... iki šio laikinojo nedarbingumo (ar atostogų, ar kitos nebuvimo darbe priežasties) pabaigos.
- Darbuotojas atlieka papildomą darbą šiomis būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis:
- Pareigos (profesija, specialybė) – [pareigos].
- Pavaduojančiam darbuotojui apmokama už faktiškai dirbtą darbo laiką pagal jo pareiginę algą.
- Nustatoma papildomo darbo laiko vidutinė savaitinė norma – [skaičius] valandų.
- Papildomas darbas atliekamas pagal darbdavio patvirtintą pavadavimo darbo grafiką.

# Projektai, pavyzdžiai:

---

- Jei reikia darbo sutarties papildymo ar priedo prie darbo sutarties dėl darbo masto padidinimo, ar susitarimo dėl papildomo darbo pavyzdžių, galite kreiptis el. paštu **lektorius.turonis@gmail.com**.

# Atkreiptinas dėmesys:

---

- Tiek darbo masto padidinimas, tiek susitarimas dėl papildomo darbo gali būti terminuoti, t. y. iki pavaduojamas darbuotojas grįš į darbą.
- Tiek dirbant viršvalandžius, tiek padidėjus darbų mastui, tiek sudarius susitarimą dėl papildomo darbo, darbuotojo darbo ir poilsio laikas negali pažeisti DK 114 straipsnyje nustatytų maksimaliojo darbo laiko reikalavimų ir DK 122 straipsnio 2 dalyje numatytų minimalių poilsio laiko reikalavimų.

# Maksimaliojo darbo laiko reikalavimai:

---

- Jeigu DK normos nenustato kitaip, darbo laiko režimas negali pažeisti maksimaliojo darbo laiko reikalavimų:
- darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per darbo dieną (pamainą) negali būti ilgesnis kaip dvylika valandų, neįskaitant pietų pertraukos, ir šešiasdešimt valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį.

(DK 114 str. 2 p.)

# Nepertraukiamo poilsio laikas:

---

Darbo laiko režimas negali pažeisti minimaliojo poilsio laiko reikalavimų:

- kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės, o per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį darbuotojui turi būti suteiktas bent trisdešimt penkių valandų nepertraukiamojo poilsio laikas. Jeigu darbuotojo darbo dienos (pamainos) trukmė yra daugiau kaip dvylika valandų, bet ne daugiau kaip dvidešimt keturios valandos, nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) laikas negali būti mažesnis negu dvidešimt keturios valandos;

(DK 122 str. 2 d. 3 p.)

# Pasitarkime:

---

- Kaip įvykdyti teisinius reikalavimus ir nepadidinti dokumentacijos bei administracinės naštos?

## **Pasiūlymai:**

- Vietoj įsakymo pavaduoti siūlau arba susitarimą, arba darbo sutarties papildymą;
- Bendras įsakymas buhalterijai dėl priemokų už papildomai atliktas veiklas skyrimo.



# Vidutinis mokytojo valandinis darbo užmokestis:

---

- Vidutinis valandinis darbo užmokestis apskaičiuojamas taip: skaičiuojamojo laikotarpio darbo užmokestis dalijamas iš faktiškai dirbtų per tą laikotarpį valandų skaičiaus (įskaitant viršvalandžius).

(Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ patvirtinto Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašo 5.5 p.)

# Įtraukiamas laikas pasiruošti pamokoms:

---

- ŠMSM pažymi, kad, mokytojams skaičiuojant apmokėjimą už vedamas pamokas, turėtų būti atsižvelgta ir į laiką ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms bei mokinių mokymosi pasiekimams vertinti.

(ŠMSM raštas mokykloms)

# Pamokos įkainis:

---

$$P_{\text{I}} = ((PA \times K) / FDL) \times PPK.$$

- $P_{\text{I}}$  – vidutinis mokytojo pamokos įkainis;
- $PA$  – pareiginė alga;
- $K$  – pareiginės algos koeficientas;
- $FDL$  – faktiškai dirbtas laikas (kovo mėnesį  $20 \times 7,2 = 144$ );
- $PPK$  – pasiruošimo pamokoms koeficientas.

$$\text{Pvz. } P_{\text{I}} = 1,0715 \times 1785,4 / 144 = 13,29 \times 1,55 = 20,60 \text{ Eur}$$

# Susitarimas dėl papildomo savaitinio darbo krūvio padidinimo:

---

- Taip pat susitarime dėl darbo masto padidinimo, ar susitarime dėl papildomo darbo galima susitarti ir dėl laiko ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms bei mokinių mokymosi pasiekimams vertinti.
- T. y. susitarti dėl savaitinio darbo krūvio padidinimo.
- Pvz. nustatyti pavadavimui 10 val. kontaktinio darbo ir 4 val. nekontaktinio darbo.
- Tokiu atveju, skaičiuojant mokytojo valandinį darbo užmokestį netaikomas PPK - pasiruošimo pamokoms koeficientas, o skaičiuojamos visos ir kontaktinės, ir nekontaktinės valandos.

# Papildomas klausimas (1)

---

- **Klausimas:** Mokytojo poilsio laikas yra tik PO jo darbo grafiko valandų, kai vaduot nebereikia. Mokytojas dažniausiai vaduoja; metu, t.y. ne savo poilsio laiku, o vadinamų nekontaktinių valandų metu bet tai socialiai neteisinga... Mokytojas vaduoja 1 pam., o gauta tik 80 proc pamokos įkainio vertės.
- **Atsakymas:** Darbo grafiką mokytojui nustato mokyklos vadovas. Jei mokyklos vadovas nustato mokytojams lankstų darbo grafiką, tai langas gali būti tiek mokytojo nekontaktinio darbo laikas, tiek poilsio laikas. T. y. mokytojas gali pats pasirinkti. Kai pasirenka, tada sutariama, ar pavadavimas yra darbo laiku ir gaunama priemoka 80 proc. pamokos įkainio, ar 100 proc. kai padidinamas darbo mastas.
- Be to, yra ir dienos, kai mokytojas neturi pamokų. Ne visi mokytojai dirba visas penkias darbo dienas.

# Darbo laiko režimas dirbant pagal lankstų darbo grafiką:

---

- Nustačius lankstų darbo grafiką (visoms ar tik kelioms darbo savaitės dienoms), **darbo dienos (pamainos) pradžią ir (arba) pabaigą nustato pats darbuotojas**, laikydamasis šio straipsnio 2 dalyje nurodytų taisyklių.
- Darbdavys nustato fiksuotas darbo dienos (pamainos) valandas, kuriomis darbuotojas privalo dirbti darbovietėje. Keisti šį darbo laiką galima įspėjus darbuotoją ne vėliau kaip prieš dvi darbuotojo darbo dienas.
- Nefiksuotos darbo dienos (pamainos) valandos dirbamos darbuotojo pasirinkimu prieš ir (arba) po fiksuotų darbo dienos (pamainos) valandų.

(DK 116 str. 1 ir 5 d.)

# Ministro įsakymas dėl darbo laiko grafikų sudarymo:

---

- Mokytojams, kurie dirba pagal lankstų darbo grafiką, nustatomos fiksuotos darbo dienos valandos, kuriomis mokytojas privalo dirbti darbovietėje.  
**Nefiksuotos darbo dienos valandos dirbamos darbuotojo pasirinkimu prieš, tarp ir (arba) po fiksuotų darbo dienos valandų ir darbo grafike nenurodomos.**  
Pamokų tvarkaraštis ir kitos įstaigos vadovo nustatytos valandos, kuriomis mokytojas privalo dirbti darbovietėje, gali būti prilyginami mokytojo, dirbančio pagal lankstų darbo grafiką, fiksuotoms darbo dienos valandoms.

(2019 m. kovo 1 d. ŠMSM įsakymo Nr. V-187 9 p.)

# Papildomas klausimas (2)

---

- **Klausimas:** O jei mokytojas pavaduoja kitą mokytoją, bet veda savo pamokas?
- **Atsakymas:** jei tai pamokos jungimas (pvz. anglų kalbos grupės), tai skiriama priemoka nuo 10 iki 80 proc. pamokos įkainio.



# Papildomas klausimas (3)

---

- **Klausimas:** Ar įstatymu įteisintas Sveikatinimo atostogų skyrimas? Rudenį teiravausi SAD ministr., sakė, kad dar tik susitarimas.
- **Atsakymas:** DK to nėra įteisinta, tai papildoma garantija profesinės sąjungos nariams, įteisinta Nacionalinėje bei Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje.

## Papildomas klausimas (4)

---

- **Klausimas:** Mokytojas prašo atostogų ne mokinių atostogų metu, nes turi kelionę nusipirkęs su šeima, kaip daryti dėl valandų išdirbimo, nes valandos sulygotos metams, aišku, kad mokinių per atostogas į mokyklą nekviesime? kaip dokumentuoti intensyvinant kursą?
- **Atsakymas:** Mokytojui patarčiau, pirma sutarti su vadovu dėl atostogų, tada pirkti kelionę.
- Vadovui patarčiau, suorganizuoti mokytojo pavadavimą pagal aptartas procedūras.
- Jei nėra nei žmogiškųjų, nei finansinių galimybių pavadavimui, tai galėtų būti objektyvios priežastys nesuteikti kasmetinių atostogų ugdymo proceso metu.

# Papildomas klausimas (5)

---

- **Klausimas:** Seminaruose, kuriuos veda buhalteriams specialistai, pataria, kad įsakyme galima įrašyti sakinį, kad tai yra neatsiejama tokios ir tokios Nr. sutarties dalis, kad nereiktų rašyti papildomo susitarimo dėl 1 ar 2 val valandų
- **Atsakymas:** Seminaruose, kuriuose veda teisininkai, pataria, kad įsakymų nereikia. DK numato arba susitarimą dėl papildomo darbo, arba darbo sutarties papildymą dėl darbo masto didinimo. Jūsų sprendimas, ar klausyti buhalterių, ar teisininkų patarimų.
- Jei yra keli mokytojai, kurie pavaduos vieną mokytoją, dar galimas dokumentas „Pasiūlymas – sutikimas“.

# Papildomas klausimas (6)

---

- **Klausimas:** Gal už pavadavimą galima būtų apmokėti išmokant piniginę išmoką už atliktą darbą (5 str. 3 dalis) po pavadavimo neskaičiuojant jokių proc. Suprantama prieš pavadavimą dėl jo sutariama raštu
- **Atsakymas:** 1. Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo užmokestį sudaro:
  - 3) pinigine išmoka už atliktą darbą, mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą.
  - Tai ir yra, ką aš siūlau. Susitarti raštu pagal DK normas ir mokėti pagal faktą, neskaičiuojant procentų.

# Papildomas klausimas (7)

---

- **Klausimas:** Jei budėtoja vaduoja valytoją savo darbo metu, ar galioja tie patys patarimai, kuriuos minėjote? Tai jei ne prašymą, o sutikimą vaduoti turėtų rašyti?
- **Atsakymas:** Taip, galioja tie patys patarimai. Čia būtų susitarimas dėl papildomo darbo gretinant funkcijas. Prašymas pavaduoti yra nelogiškas. Tai jūs kaip vadovas siūlote pavadavimą ir, jei darbuotojas sutinka, pasirašote susitarimą.

# Papildomas klausimas (8)

---

- **Klausimas:** Gerbiamas Romai, mokytojas neturi pareigos pavaduoti darbe nesantį kolegą. Tai darbuotojo apsisprendimas pavaduoti ar ne. Jei jis nenori vaduoti, gali atsisakyti be argumentų. Čia jau darbdavio reikalas užnorinti darbuotoją vaduoti kolegą.
- **Atsakymas:** Aš nesakiau, kad mokytojo pareiga – darbe pavaduoti nesantį kolegą. Sakiau, kad tokią pareigą galima įteisinti mokytojo pareigų aprašyme, darbo tvarkos taisyklėse ar kolektyvinėje sutartyje.
- Tik gal neakcentavau, kad tam reikia atlikti DK numatytas mokytojo sutikimo (DK 45 str.) ar informavimo – konsultavimo procedūras su darbuotojų atstovais (DK 204 str.), arba pasirašyti kolektyvinę sutartį (DK 190 str.).

# Papildomas klausimas (9)

---

- **Klausimas:** Kitas momentas, siunčiant sms žinutę dėl pavadavimo, nepakanka parašyti „ateik pavaduoti“; o turi būti nurodyta aiškiai kas, kiek ir už kokį užmokestį bus vaduojama.
- **Atsakymas:** Žinoma, kad nepakanka vien SMS žinutės. Tačiau, kartais reikia elgtis staigiai. Mokytojas ryte praneša, kad susirgo. Sėdi klasėje vaikai. Mokykla už juos atsakinga. Kitas mokytojas turi, taip vadinamą, metodinę darbo dieną ar langą ir yra bendruomeniškas bei pasirengęs pagelbėti. Tada SMS žinutė ar skambutis, mokytojas sutinka, nes žino, kad mokykloje nusistovėjusi pavadavimo tvarka. Tuo metu raštvedys sutvarko formalumus, t. y. parengia susitarimų projektus. Per pertrauką dokumentai pasirašomi. Viskas ateina į teisinės vėžes.

# Papildomas klausimas (10)

---

- **Klausimas:** Jeigu suseraga pavaduotojas ugdymui ir jį vaduoja vadovas. Kaip tada turėtų būti?
- **Atsakymas:** Tai turėtų reglamentuoti švietimo įstaigos savininko teises įgyvendinanti institucija, pvz. savivaldybė. Nes ji nustato įstaigos vadovo darbo santykius. Galėtų būti patvirtinta tvarka arba tinka tokie pat mechanizmai, kaip jau aptariau, t. y. susitarimas dėl papildomo darbo.



# Papildomas klausimas (11)

---

- **Klausimas:** Ar teisingai suprantu, kad laisvas laikas, tai nekontaktinės valandos?
- **Atsakymas:** Neteisingai. Nekontaktinės valandos yra darbo laikas ir apmokamos vienodai, kaip ir kontaktinės valandos.

# Papildomas klausimas (12)

---

- **Klausimas:** Padalinio vadovas pavaduoja įstaigos direktorių. Buvo privaloma padalinio vadovui parašyti sutikimą, kad sutinka dirbti padidėjusiu krūviu. Klausant jūsų, suprantu, kad vadovui nereikia rašyti sutikimo.
- **Atsakymas:** Gali būti ir nurodymas raštu pavaduoti, ir susitarimas dėl papildomo darbo. Jei yra nurodymas raštu, tai sutikimas vis tiek reikalingas.

# Papildomas klausimas (13)

---

- **Klausimas:** kaip įrašyti į darbo sutartį įrašą dėl darbo krūvio padidėjimo (pavaduojant), jei daromas sutarties papildymas, bet neaišku kiek žmogus, už kurį dirbama, sirgs? Sekretorė daugiau nieko negalės dirbti, tik darys įrašus į bylas :)
- **Atsakymas:** “Jis savo poilsio laiku pavaduoja kitą darbuotoją..... iki šio laikinojo nedarbingumo (ar atostogų, ar kitos nebuvimo darbe priežasties) pabaigos.”
- Darbo masto padidėjimas gali būti terminuotas, t. y. iki pavaduojamas darbuotojas grįš į darbą.
- Naujo dokumento rengti nereikia, tiesiog reikia įrašo susitarime, kad darbo sutarties susitarimas pasibaigė pavadotojam darbuotojui grįžus į darbą.

# Papildomas klausimas (14)

---

- **Klausimas:** Jeigu nuo kitų metų nebebus kintamosios dalies, tai gal ir darbuotojų vertinimų nebebus.
- **Atsakymas:** Kintamoji dalis galės būti nustatyta darbo apmokėjimo sistemoje. Vertinimas liks, tik keisis darbuotojų skatinimo priemonės.

# Papildomas klausimas (15)

---

- **Klausimas:** Ar teisingai supratau, kad kitais metais darbuotojams metiniuose vertinimuose neprivaloma nusimatyti lūkesčius, vertinimas gali būti atliekamas už darbo funkcijų atlikimą?
- **Atsakymas:** Šiais metais vertinant nustatomi nebe siektini rezultatai, o lūkesčiai. Jų neprivaloma nustatyti.

# Papildomas klausimas (16)

---

- **Klausimas:** Kintamoji dalis už 2023 m. darbuotojui nustatoma nuo kovo 1 d. iki gruodžio 31 d.? ar iki 2024-02-28
- **Atsakymas:** Iki kito veiklos vertinimo.

# Papildomas klausimas (17)

---

- **Klausimas:** Konsultacijos turi būti apmokamos su pasiruošimui skirtu laiku? Mokytojo valandinis atlygis apskaičiuojamas nuo jo galutinės atlyginimo sumos (įskaitant sudėtingumą, „antrą“; kišenę), ar tik nuo bazinės algos už krūvj, atsižvelgiant į stažą ir kvalifikacinę kategoriją?
- **Atsakymas:** Konsultacijos turi būti apmokamos su pasiruošimu. Valandinio atlygio formulė tokia:  $P_l = ((PA \times K)/FDL) \times PPK$ .

# Papildomas klausimas (18)

---

- **Klausimas:** Dėl darbuotojų vertinimo. Ar nuo 2025 m. privaloma vertinti įstaigoje dirbančius darbuotojus, kurie buvo vertinami anksčiau? Ar privalomas vertinimas, jei darbuotojams nebebus skiriama kintamoji dalis?
- Ar teisingai supratau, kad kitais metais darbuotojams metiniuose vertinimuose neprivaloma nusimatyti lūkesčius, vertinimas gali būti atliekamas už darbo funkcijų atlikimą?
- **Atsakymas:** vertinimas – privalomas. Lūkesčiai neprivalomi. Kuo sudėtingesnės pareigos, tuo sudėtingesni lūkesčiai. Kintamoji dalis gali būti reglamentuota įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje. Be to, Įstatyme numatytos kitos skatinimo priemonės.



# Papildomas klausimas (19)

---

- **Klausimas:** Ar, atlikus neeilinį vertinimą darbuotojui (direktoriaus pavaduotojui), kuris buvo priimtas į darbą 2023 m. lapkričio mėn., galima skirti kintamąją dalį, ar tik didinti koeficientą?
- **Atsakymas:** Šiais metais skirti kintamąją dalį, kuri kitais metais taps pareiginės algos dalimi. Kitais metais bus galima didinti koeficientą ir skirti kitas Įstatyme numatytas skatinimo priemones.

# Papildomas klausimas (20)

---

- **Klausimas:** Ar po Nacionalinės kolektyvinės sutarties pasirašymo (2023-10-12) PS nariais tapę darbuotojai gali pretenduoti į papildomas lengvatas PS nariams (dienos sveikatai gerinti ir pan.)
- **Atsakymas:** Į Nacionalinės kolektyvinės sutarties numatytas garantijas negali pretenduoti, tačiau į Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinių sutarčių (jų yra trys) garantijas gali pretenduoti.

# Papildomas klausimas (21)

---

- **Klausimas:** Yra darbuotojas, kuriam pavesta vykdyti papildomas asmens duomenų apsaugos pareigūno funkcijas. Anksčiau jis gaudavo 5 proc. priemoką kas mėnesį. Pasikeitus įstatymui, priemokos dydis negali būti mažesnis nei 10 proc. pareiginės algos. Kaip sumokėti už vykdomas papildomas f-jas? Centralizuota buhalterija teigia, kad mokėti kas antrą mėnesį negaliu. Mokėti dvigubai irgi negaliu, nes tokių pavyzdžių yra ne vienas, tiesiog nepakaktų lėšų.
- **Atsakymas:** Susitarimas dėl papildomo darbo.

# Papildomi klausimai

---

- **Klausimas:** Pateikite iliustruojantį pavyzdį, kaip nustatyti pareiginių algų koeficientų intervalus;
- Kyla daug nesutarimų dėl koeficiento didinimo už veiklos sudėtingumą. Ar galima, atsižvelgiant į finansinę situaciją, koeficiento didinimo procentą keisti kelis kartus per mokslo metus?
- **Pasiūlymas:** reiktų surengti pasitarimus ar konsultacijas su praktikais mokyklų vadovais, kurie galėtų pasidalinti savo patirtimi.

# Klausimai, diskusija

---



# Ačiū! Iki pasimatymo!

---



**Romas Turonis**

Teisininkas, darbo teisės  
specialistas

Lektorius

Telefonas: (8-699) 05735

El. paštas:  
lektorius.turonis@gmail.com