LIETUVOS RESPUBLIKOS SPECIALIŲJŲ TYRIMŲ TARNYBA

Lietuvos Respublikos švietimo,
mokslo ir sporto ministerijai
El. p. smmin@smm.lt

Vilniaus miesto savivaldybei
El. p. savivaldybe@vilnius.lt

Klaipėdos miesto savivaldybei
El. p. info@klaipeda.lt

Lietuvos savivaldybių asociacijai
El. p. bendras@lsa.lt

ANTIKORUPCINIO VERTINIMO IŠVADA DĖL UGDYMO ĮSTAIGŲ VADOVŲ IR DARBUOTOJŲ ETATINIO APMOKĖJIMO PROCESO

2019 m. lapkričio 11 d. Nr. 4-01-9535

Vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo Nr. IX-904 8 straipsnio nuostatomis ir atsižvelgdami į srities visuomeninę reikšmę ir Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos pateiktą informaciją bei visuomenės informavimo priemonėse pateiktą viešąją informaciją[1], savo iniciatyva atlikome teisės aktų[2], reglamentuojančių ugdymo įstaigų vadovų ir darbuotojų etatinio apmokėjimo procesą, antikorupcinį vertinimą.

[1] Prieiga internete: https://www.lrt.lt/naujienos/lietuvoje/2/1104747/daliai-mokytoju-atlyginimo-apskaiciavimas-lieka-neaiskus-nesulauke-veiksmu-is-ministerijos-zada-dar-viena-streika, https://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/svietimo-profesine-sajunga-praso-stt-ivertinti-etatinio-apmokejimo-modeli-56-1217326, https://www.diena.lt/naujienos/lietuva/salies-pulsas/mokytojai-tesia-streika-del-etatinio-apmokejimo-888738, https://www.tv3.lt/naujiena/lietuva/992544/svietimo-ministras-patvirtino-mokytoju-etatinio-apmokejimo-pokycius.

[2] 1. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII-198 (toliau – Darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas) 4 straipsnio 2 ir 3 dalys, 8 straipsnis, 5 priedas. 2. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo Nr. I-1489 (toliau – Švietimo įstatymas) 68 straipsnio 1–3 dalys. 3. Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo

Atlikus antikorupcinį vertinimą, darytina išvada, kad šiuo metu galiojantis teisinis reguliavimas nors ir nesudaro tiesioginių sąlygų korupcijai atsirasti, tačiau yra tobulintinas siekiant didesnio aiškumo ir skaidrumo priimant sprendimus dėl ugdymo įstaigų vadovų ir darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento nustatymo.

Galiojantis teisinis reguliavimas[3] nustato, kad mokyklų vadovų, jų pavaduotojų ugdymui, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų, mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų darbo užmokestį sudaro pareiginė alga, kurios pastovioji dalis nustatoma pagal Darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 5 priedą, atsižvelgiant į kiekvienai grupei nustatytus kriterijus[4]. Darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą nustato įstaigos vadovas, o biudžetinės įstaigos vadovo – savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje ir (ar) vidaus ar darbo tvarkos taisyklėse, kur detalizuojami pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijai.

I. Dėl darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento apskaičiavimo

1. Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų darbo užmokestis sudaromas atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą. Darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 5 priedo I skyriaus 1 punkte pateikiami pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai (toliau – koeficientai), kurie taikomi darbuotojams, turintiems konkretų pedagoginio darbo stažą ir kvalifikacinę kategoriją, tačiau to paties skyriaus 2 punkte nustatyti koeficientų dėl veiklos sudėtingumo mokytojams didinimo intervalai procentais[5] bei išvardinti kriterijai[6], kuriuos

---

programas), darbo krūvio sandaros nustatymo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2019 m. kovo 1 d. įsakymu Nr. V-186 (toliau – Mokytojų darbo krūvio sandaros nustatymo tvarka).
4. Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), darbo laiko grafiko sudarymo bendrosios nuostatos, patvirtintos Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2019 m. kovo 1 d. įsakymu Nr. V-187 (toliau – Mokytojų darbo laiko grafiko sudarymo bendrosios nuostatos). 5. Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), veiklų mokyklos bendruomenei aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2019 m. kovo 1 d. įsakymu Nr. V-184 (toliau – Mokytojų veiklų mokyklos bendruomenei aprašas). 6. Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), veiklų, susijusių su profesiniu tobulėjimu, aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2019 m. kovo 1 d. įsakymu Nr. V-184 (toliau – Mokytojų veiklų, susijusių su profesiniu tobulėjimu, aprašas). 7. Vilniaus miesto savivaldybės bendrojo, ikimokyklinio ir neformaliojo ugdymo įstaigų vadovų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo, patvirtinto Vilniaus miesto savivaldybės tarybos 2019 m. rugsėjo 2 d. sprendimu Nr. 1-196, (toliau – Vilniaus miesto savivaldybės ugdymo įstaigų vadovų darbo apmokėjimo tvarkos) I–V skyriai. 8. Klaipėdos miesto savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos aprašo, patvirtinto Klaipėdos miesto savivaldybės tarybos 2018 m. rugsėjo 27 d. sprendimu Nr. T2-196, (toliau – Klaipėdos miesto savivaldybės ugdymo įstaigų vadovų darbo apmokėjimo tvarkos) II, V skyriai.

[3] Darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 5 straipsnio 2 dalis, 7 straipsnio 9 ir 10 dalys, 8 straipsnio 1–3, 7 dalys.

[4] Nustatant pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą mokyklų vadovams, jų pavaduotojams ugdymui atsižvelgiama į mokykloje ugdomų mokinių skaičių, pedagoginio darbo stažą ir veiklos sudėtingumą, mokyklų ugdymą organizuojantiems skyrių vedėjams – į pedagoginio darbo stažą ir veiklos sudėtingumą, mokytojams ir pagalbos mokiniui specialistams – į pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą.

[5] 1–15 procentai.

[6] 1. Dirbantiems bendrojo ugdymo mokyklose, įstaigose, vykdančiose profesinio mokymo, neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), kurių klasėje (grupėje) ugdomi vienas ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinius, didelius ar labai didelius specialiuosius ugdymosi poreikius. 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). 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). 4. Dirbantiems profesinio mokymo įstaigose (skyriuose, grupėse, klasėse), skirtose mokiniams, turintiems specialiųjų

atitikus taikomi minėti procentai. Taip pat koeficientai *gali būti didinami iki 20 procentų* pagal *kitus* biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje *nustatytus kriterijus*. Pagal šio skyriaus 3 punktą, jeigu mokytojo, dirbančio pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas) (toliau – mokytojas), veikla *atitinka du ir daugiau nustatytų kriterijų,* jo *koeficientas didinamas ne daugiau kaip 25 procentais*. Koeficientų didinimo dėl veiklos sudėtingumo kriterijai, atsižvelgiant į veiklos sudėtingumo apimtį, detalizuojami biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje. Ši nuostata svarstytina keliais aspektais:

1.1. Svarstytina, ar Darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymu įstaigos vadovui nėra suteikiama per plati diskrecija spręsti, kiek procentų[7] padidinti koeficientą mokytojui, atitinkančiam vieną iš kriterijų, arba nedidinti[8] koeficiento mokytojui, atitinkančiam du ir daugiau kriterijų. Iš teisinio reguliavimo neaišku, kiek bus padidinami koeficientai mokytojams, pavyzdžiui, kai vienoje klasėje (grupėje) ugdomas vienas mokinys, turintis sunkesnės formos specialiuosius ugdymosi poreikius, o kitoje – trys mokiniai, turintys lengvesnės formos specialiuosius ugdymosi poreikius, arba mokantiems vieną ir daugiau užsieniečių ar Lietuvos Respublikos piliečių, nemokančių valstybinės kalbos ir t. t. Nors teisinis reguliavimas įstatyminiu lygmeniu ir įpareigoja ugdymo įstaigą detalizuoti biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemą, tačiau atsitiktinės atrankos būdu susipažinę su viešai paskelbtomis[9] mokyklų vadovų patvirtintomis darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkomis[10], nenustatėme, kad jose būtų detalizuojama konkrečiai ugdymo įstaigai skirta tvarka, iš kurios būtų aišku, kokiam kriterijui taikomas konkretus procentų skaičius toje ugdymo įstaigoje arba jų taikytini siauresni intervalai.

---

ugdymosi poreikių, pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas). 5. Dirbantiems socialinės globos įstaigose, skirtose vaikams. 6. Mokantiems mokinį, kuriam dėl ligos ar patologinės būklės skirtas mokymas namuose. 7. Mokantiems pagal tarptautinio bakalaureato programas. 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. 9. Mokantiems dalykus lietuvių kalba bendrojo ugdymo mokyklų, kuriose įteisintas mokymas tautinės mažumos kalba, III ir IV gimnazijų klasėse. 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).

[7] Nuo 1 iki 15 procentų.

[8] Nuo 0 iki 25 procentų.

[9] Iš 5 peržiūrėtų Lietuvos ugdymo įstaigų svetainių, tik 3 buvo paskelbusios patvirtintas darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkas.

[10] 1. Prienų „Žiburio“ gimnazijos darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas, patvirtintas Prienų „Žiburio“ gimnazijos direktoriaus 2018 m. rugpjūčio 31 d. įsakymu Nr. (1.5) V-148. Prieiga internete: file:///C:/Users/olgam/Desktop/Olga%202019/2019/Etatinis%20pedagogų%20apmokėjimas/Prienų%20imnazijos_darbo_apmokėjimo_sistemos_aprašas-2018.pdf.

2. Mokytojų darbo krūvio sandaros ir darbo grafiko aprašas, patvirtintas Kauno Jono Luažiko mokyklos direktoriaus 2019 m. birželio 28 d. įsakymu Nr. (1.5) V-28. Prieiga internete: file:///C:/Users/olgam/Desktop/Olga%202019/2019/Etatinis%20pedagogų%20apmokėjimas/Kauno%20Laužiko%20mokykla.pdf.

3. Kaišiadorių Algirdo Brazausko gimnazijos mokytojų darbo krūvio sandaros nustatymo ir darbo laiko sudarymo tvarkos aprašas, patvirtintas Kaišiadorių Algirdo Brazausko gimnazijos direktoriaus 2019 m. birželio 26 d. įsakymu Nr. (1.5) V-97. Prieiga internete: file:///C:/Users/olgam/Desktop/Olga%202019/2019/Etatinis%20pedagogų%20apmokėjimas/Darbo%20krvio%20sandaros%20sistemos%20aprašas%20Kaišiadorių%20Brazausko%20gimnazija.pdf.

1.2. Įstatyminiu lygmeniu teisinis reguliavimas suteikia galimybę ugdymo įstaigos vadovui didinti iki 25 procentų koeficientą mokytojui, atitinkančiam du ir daugiau kriterijų, arba jo nedidinti, nors mokytojas atitinka du ir daugiau kriterijų. Iš teisinio reguliavimo neaišku, kokiais atvejais ugdymo įstaigos vadovas spręs, ar didinti, ar visai nedidinti mokytojui koeficiento, pastarajam atitikus du ir daugiau kriterijų.

Siekdami išvengti situacijos, kai tam tikroje ugdymo įstaigoje tokius pačius kriterijus atitinkantiems mokytojams skirtingai didinami koeficientai arba visai nedidinami (kai veikla atitinka du ir daugiau kriterijų), siūlome tikslinti teisinį reguliavimą ir įpareigoti ne žemiausio lygmens biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje, o ministerijos ar savivaldos lygmeniu:

- nustatyti, kokiais atvejais didinamas koeficientas mokytojui, atitinkančiam du ir daugiau kriterijų, ar visai nedidinamas arba nustatyti minimalų procentų dydį, kai mokytojo veikla atitinka du ir daugiau kriterijų;

- detalizuoti koeficiento didinimo procentus;

- ar nustatyti siauresnius jų intervalus, kurie taikomi mokytojams, atitinkantiems nustatytą(-us) kriterijų(-us);

- arba parengti bendrąsias koeficiento didinimo dėl veiklos sudėtingumo taisykles.

2. Pagal nustatytą teisinį reguliavimą[11] mokytojo darbo krūvio sandarą pagal dalykus, ugdymo ar mokymo sritis nustato įstaigos vadovas, neviršydamas nustatytų valandų skaičiaus per mokslo metus[12] ir įstaigai skirtų asignavimų ugdymo reikmėms, suderinęs su įstaigos darbo taryba ar profesine sąjunga. Mokytojų darbo laiką sudaro: a) kontaktinės valandos[13] ir valandos ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti, vadovauti klasei (grupei)[14] ir b) valandos, susijusios su profesiniu tobulėjimu ir su veikla mokyklos bendruomenei[15].

2.1. Mokytojų darbo krūvio sandaros nustatymo tvarkos 1 ir 2 prieduose detalizuojamas valandų skaičius, skirtas konkrečiai programai, mokymo sričiai, dalykui, atsižvelgiant į mokinių skaičių klasėje (grupėje), tačiau įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje gali būti numatytas didesnis, nei šiuose prieduose nurodytas, valandų, skiriamų ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokomas, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti ir vadovauti klasei (grupei), skaičius (procentais nuo kontaktinių valandų), neviršijant mokyklai skirtų asignavimų ugdymo reikmėms ir suderinus su įstaigos darbo taryba ar profesine sąjunga. Kyla klausimas, nuo kokių priežasčių ar aplinkybių priklauso nustatytų valandų didinimas. Siekdami teisinio reguliavimo aiškumo, siūlome apsvarstyti galimybę nustatyti atvejus, kuriems esant gali būti didinamas nustatytas valandų skaičius abiejuose prieduose.

2.2. Teisinis reguliavimas[16] nustato, kad valandų, susijusių su profesiniu tobulėjimu ir veikla mokyklos bendruomenei, skaičius mokytojo pareigybei per mokslo metus nustatomas, atsižvelgiant

---

[11] Darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 8 straipsnio 7 dalis, 5 priedo 5, 7, 10 punktai, Mokytojų darbo krūvio sandaros nustatymo tvarkos 3 punktas.

[12] 1512 valandų.

[13] Skiriamos bendrojo ugdymo srities (dalyko), profesinio mokymo, formalųjį švietimą papildančio ugdymo programoms įgyvendinti pagal ugdymo (mokymo) planuose numatytas valandas, neformaliojo švietimo programoms (išskyrus ikimokyklinio, priešmokyklinio ir formalųjį švietimą papildančio ugdymo programas) – pagal programoje numatytas valandas.

[14] 1010–1410 valandų per metus.

[15] 102–502 valandos per metus.

[16] Darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 5 priedo 6 punktas, Mokytojų darbo krūvio sandaros nustatymo tvarkos 7 punktas, Mokytojų veiklų mokyklos bendruomenei aprašo 4, 6 ir 7 punktai ir Mokytojų veiklų, susijusių su profesiniu tobulėjimu, aprašo 4 punktas.

į minimalų valandų skaičių[17], skiriamą kiekvienam mokytojui privalomoms veikloms, ir į valandų, viršijančių minimalų nustatytą valandų skaičių[18], kuris nustatomas atsižvelgiant į neprivalomas veiklas, kurios skiriamos mokytojams individualiai. Neprivalomoms veikloms valandos gali būti skiriamos neviršijant nustatyto maksimalaus valandų su profesiniu tobulėjimu ir veikla mokyklos bendruomenei skaičiaus[19] ir neviršijant mokytojo pareigybei per mokslo metus nustatyto darbo valandų skaičiaus iš viso[20]. Veiklos mokyklos bendruomenei mokytojui numatomos mokyklos vadovui ir mokytojui susitarus dėl konkretaus veiklų mokyklos bendruomenei sąrašo ir šioms veikloms vykdyti mokytojo darbo krūvio sandaroje skiriamų valandų, neviršijant maksimalaus valandų, susijusių su profesiniu tobulėjimu ir veikla mokyklos bendruomenei, skaičiaus.

Teisinis reguliavimas detalizuoja veiklas, susijusias su profesiniu tobulėjimu ir skirtas mokyklos bendruomenei, ir teikia rekomendacijas dėl valandų paskirstymo tarp tam tikrų mokytojų kategorijų, tačiau nenustato maksimalaus faktinio galimo valandų skaičiaus konkrečiai kiekvienai veiklai. Taip pat nėra aišku, kas sudaro ar siūlo konkretų veiklų mokyklos bendruomenei sąrašą, kaip vykdoma planuojamo skirti pasirinktai veiklai ir faktiškai išdirbto laiko kontrolė. Galimos ydingos situacijos, kai vieniems mokytojams už tas pačias veiklas skiriamas mažesnis valandų skaičius, o kitiems – didesnis; vieniems skiriamas už vieną papildomą veiklą didesnis valandų skaičius, o kitiems už kelias papildomas veiklas – mažesnis; kai apmokamos valandos už planuojamą laiką, o ne faktiškai išdirbtą laiką. Atsižvelgdami į tai, kad ugdymo įstaigos vadovas yra stipresnėje padėtyje nei jo vadovaujamoje įstaigoje dirbantis darbuotojas, ir siekdami išvengti nesąžiningų susitarimų tarp ugdymo įstaigos vadovo ir darbuotojo kitų toje ugdymo įstaigoje dirbančių darbuotojų atžvilgiu, siūlome tobulinti teisinį reguliavimą ir nustatyti detalesnę mokytojų veiklų mokyklos bendruomenei apmokėjimo tvarką bei nustatyti konkrečiai veiklai maksimalų galimą valandų skaičių ir kontrolės mechanizmą. Taip pat siūlome apsvarstyti galimybę viešinti ugdymo įstaigoje ar e. dienyne mokytojų, kurie vykdo papildomas veiklas mokyklos bendruomenei, ir jų vykdomų papildomų veiklų sąrašą.

3. Darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 5 priedo II skyriaus 12, 13 punktams, III skyriaus 18, 19 punktams, IV skyriaus 23, 24 punktams, V skyriaus 28, 29 punktams, VI skyriaus 32, 33 punktams, VII skyriaus 39, 40 punktams taikoma išvados 1 punkto pastaba dėl koeficiento didinimo už veiklos sudėtingumą.

II. Dėl vadovų koeficiento apskaičiavimo

1. Pagal teisinį reguliavimą[21] mokyklų vadovų darbo užmokestis sudaromas atsižvelgiant į mokykloje ugdomų mokinių skaičių, pedagoginio darbo stažą ir veiklos sudėtingumą. Kaip ir ugdymo įstaigų darbuotojams, įstaigų vadovams nustatomi koeficiento didinimo už veiklos sudėtingumą procentų intervalai[22] bei išvardinti kriterijai[23], kuriuos atitikus taikomi minėti procentai. Taip pat

[17] 102 valandos per metus.
[18] Iki 400valandų per metus.
[19] 502 valandos per metus.
[20] 1512 valandų per metus.
[21] Darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 5 priedo VIII skyriaus 43 ir 44 punktai.
[22] 5–10 procentai arba 5–20 procentų.
[23] 1. Ikimokyklinio ugdymo mokyklų, bendrojo ugdymo mokyklų, profesinio mokymo įstaigų vadovams ir jų pavaduotojams ugdymui, atsakingiems už mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdymo organizavimą, jeigu šiose įstaigose ugdoma (mokoma) 10 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių. 2. Mokyklų vadovams ir jų pavaduotojams ugdymui, jeigu mokykloje ugdoma (mokoma) 10 ar daugiau užsieniečių ar Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pagal bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo programas pradžios Lietuvos Respublikoje. 3. Dirbantiems mokyklose, skirtose mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių, ar mokyklose, kurios turi padalinius, skirtus specialiųjų ugdymosi

koeficientai *gali būti didinami iki 20 procentų* mokyklų vadovams pagal savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos nustatytus kriterijus. Jeigu mokyklos vadovo veikla *atitinka du ir daugiau nustatytų kriterijų*, jo koeficientas *didinamas ne daugiau kaip 25 procentais*. Koeficientų didinimo dėl veiklos sudėtingumo kriterijai, atsižvelgiant į veiklos sudėtingumo apimtį, detalizuojami biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje.

Atlikus Vilniaus ir Klaipėdos miestų savivaldybių ugdymo įstaigų vadovų darbo apmokėjimo tvarkų[24] antikorupcinį vertinimą, nustatėme, kad teisinis reguliavimas neatitinka teisėkūros aiškumo principo ir sudaro galimybę šias nuostatas suvokti bei taikyti nevienodai ir tai yra korupcijos rizikos veiksnys. Siekdami skaidrinti ugdymo įstaigų vadovų koeficiento apskaičiavimo procesą, teikiame šias pastabas ir pasiūlymus.

1. Vilniaus miesto savivaldybės ugdymo įstaigų vadovų darbo apmokėjimo tvarkos 6 ir 7 punktams taikoma išvados I dalies 1 punkto pastaba dėl koeficiento didinimo už veiklos sudėtingumą, kadangi į šią tvarką perkeltos įstatyminės nuostatos, kurios nedetalizuoja, kiek procentų skiriama konkrečiai veiklai. Kaip gerosios praktikos pavyzdys paminėtinas Klaipėdos miesto savivaldybės ugdymo įstaigų vadovų darbo apmokėjimo tvarkos 11 punktas, kuriame detalizuojamas procentinis koeficiento didinimo už veiklos sudėtingumą skaičius, kuris taikomas konkrečiai išvardintai veiklai. Siūlome tikslinti teisinį reguliavimą.

2. Vilniaus miesto savivaldybės ugdymo įstaigų vadovų darbo apmokėjimo tvarkos IV skyriuje yra nustatyta vadovų papildomo darbo organizavimo tvarka, pagal kurią vadovai, norintys dirbti papildomą pedagogo darbą savo vadovaujamoje ugdymo įstaigoje, pagal kompetenciją Švietimo, kultūros ir sporto departamentui arba Jaunimo reikalų skyriui turi pateikti prašymą leisti eiti papildomas pareigas. Pagal šios tvarkos 2 priedą prašyme, be kitos informacijos, ugdymo įstaigos vadovas nurodo valandų, susijusių su profesiniu tobulėjimu ir veikla mokyklos bendruomenei, skaičių, tačiau nėra įpareigotas nurodyti, kokias papildomas veiklas vykdys (jei tokias vykdys be privalomų veiklų). Prašymas pateikiamas esant vienai iš dviejų nustatytų sąlygų[25]. Jei pateiktas prašymas tenkinamas, papildomo darbo sąlygos ir apmokėjimas tvirtinami pagal kompetenciją Švietimo, kultūros ir sporto departamento direktoriaus arba Jaunimo reikalų skyriaus vedėjo įsakymu ir susitarimu dėl papildomo darbo. Šios nuostatos svarstytinos keliais aspektais:

2.1. Teisinis reguliavimas leidžia ugdymo įstaigos vadovui pačiam sau pasirinkti valandų skaičių papildomai veiklai vykdyti, tačiau nereglamentuoja nurodyti planuojamas vykdyti papildomas veiklas. Nėra aišku, kiek maksimaliai valandų kuriai papildomai veiklai numato skirti ugdymo įstaigos vadovas. Taip pat neaišku, kaip bus kontroliuojama, ar ugdymo įstaigos vadovas iš tikrųjų dirbo papildomoms veikloms numatytą valandų skaičių bei įvykdė sau paskirtas papildomas veiklas. Siekdami teisinio reguliavimo aiškumo ir racionalių savivaldybės lėšų panaudojimo, siūlome tikslinti teisinį reguliavimą, kad būtų aišku, kiek valandų kuriai papildomai veiklai yra skiriama ir kiek buvo faktiškai išdirbta paskirtų valandų. Taip pat siūlome nustatyti, kokios formos dokumente pateikiamas konkrečios papildomos veiklos išdirbtas laikas.

---

poreikių turintiems mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių. 4. Dirbantiems mokyklose, skirtose mokiniams, dėl nepalankių aplinkos veiksnių turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių.

[24] Vilniaus miesto savivaldybės ugdymo įstaigų vadovų darbo apmokėjimo tvarkos I–V skyriai ir Klaipėdos miesto savivaldybės ugdymo įstaigų vadovų darbo apmokėjimo tvarkos II ir V skyriai.

[25] Kiti mokomojo dalyko pedagogai turi visą darbo krūvį arba paskelbus konkursą neatsirado kandidatų, norinčių dirbti konkurse nurodytomis sąlygomis.

2.2. Pagal galiojantį teisinį reguliavimą šių nuostatų vykdymą pavesta kontroliuoti Švietimo, kultūros ir sporto departamento direktoriui, kuris ir priima sprendimą dėl papildomo darbo skyrimo ugdymo įstaigos vadovui. Tai, kad tas pats subjektas priima sprendimą ir pats jį kontroliuoja, laikytina korupcijos rizikos veiksniu, todėl siūlome tikslinti teisinį reguliavimą ir atskirti sprendimo priėmimo ir kontrolės funkcijas atliekančius subjektus.

3. Pažymime, kad Vilniaus miesto savivaldybės ugdymo įstaigų vadovų darbo apmokėjimo tvarka yra norminio pobūdžio teisės aktas, nustatantis bendrojo elgesio taisykles, skirtas tam tikrai asmenų grupei. Pagal Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktiką[26], jei norminis teisės aktas nebuvo tinkamai paskelbtas teisės aktų nustatyta tvarka, jis savaime yra negaliojantis ir negali būti taikomas praktikoje. Vilniaus miesto savivaldybės taryba patenka į subjektų sąrašą, kurie privalo skelbti Teisės aktų registre tokio pobūdžio teisės aktus, nustatant ugdymo įstaigų vadovų darbo apmokėjimo tvarką, todėl manome, kad siekiant užtikrinti skaidrų ir aiškų ugdymo įstaigų vadovų darbo apmokėjimo procesą, minėtas teisės aktas turi būti viešai skelbiamas Vilniaus miesto savivaldybės interneto svetainėje ir Teisės aktų registre. Siūlome Vilniaus miesto savivaldybės administracijai paviešinti šį teisės aktą.

4. Klaipėdos miesto savivaldybės ugdymo įstaigų vadovų darbo apmokėjimo tvarkos 33 punktas nustato, kad įstaigos vadovas gali kreiptis į Savivaldybės merą su argumentuotu prašymu dėl papildomo darbo ir susitarti dėl darbo sutartyje anksčiau nesulygtos papildomos darbo funkcijos atlikimo savo vadovaujamoje įstaigoje. Įstaigos vadovo prašymą nagrinėja komisija, kuri teikia Savivaldybės merui siūlymą dėl papildomos darbo funkcijos atlikimo. Iš teisinio reguliavimo neaišku, ar įstaigos vadovo papildomo darbo funkcija apima vykdomų veiklų, susijusių su profesiniu tobulėjimu ir veikla mokyklos bendruomenei, vykdymą, nuo kurių priklauso koeficiento nustatymo dydis. Nesant detalios papildomo darbo skyrimo tvarkos, kyla klausimas, ar ugdymo įstaigos vadovas pats sau nusistato norimą skaičių valandų už veiklas, susijusias su profesiniu tobulėjimu ir veikla mokyklos bendruomenei, ar jas nustato savivaldybės meras . Siekdami aiškaus ir skaidraus ugdymo įstaigos vadovams koeficiento nustatymo, siūlome detalizuoti papildomo darbo sąvoką ir jo koeficiento nustatymo tvarką.

Šiuo metu Lietuvos mastu teisinis reguliavimas nenustato bendros ir aiškios vadovų ir darbuotojų apmokėjimo tvarkos, pagal kurią savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija vadovams ar ugdymo įstaigų vadovai darbuotojams aiškiai ir skaidriai paskirstytų darbo apmokėjimui skirtas lėšas ir sumažintų galimybę piktnaudžiauti nustatant jiems koeficientus dėl šių priežasčių:

1. Darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo nuostatas detalizuojantis teisinis reguliavimas yra rekomendacinio pobūdžio ir nuo jo gali būti nukrypstama didinant nustatytų valandų skaičių[27].

2. Kiekvienai iš detalizuojamų papildomų veiklų nėra nustatytas galimas maksimalus skiriamų valandų skaičius[28], mokytojų, kurie vykdo papildomas veiklas, ir jų vykdomų veiklų sąrašas nėra viešinamas ugdymo įstaigoje ar e. dienyne.

3. Patys ugdymo įstaigų vadovai nustato darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkas, kurių nuostatos palieka galimybę ugdymo įstaigos vadovams elgtis savo nuožiūra ir nustatyti skirtingus koeficientus tas pačias veiklas vykdantiems darbuotojams.

4. Nėra nustatyto aiškaus faktinio papildomai veiklai išdirbto laiko kontrolės mechanizmo.

---

[26] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2002 m. sausio 10 d. nutartis administracinėje byloje Nr. I6-9/2002; 2011 m. gegužės 12 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A858-2154/2011.

[27] Žiūrėti Mokytojų darbo krūvio sandaros nustatymo tvarkos 1 ir 2 priedų pastabas.

[28] Mokytojų veiklų mokyklos bendruomenei aprašo 6 punktas.

5. Ugdymo įstaigų vadovų koeficientų nustatymo kontrolę vykdo sprendimą dėl koeficientų nustatymo priimantys subjektai.

Atsižvelgdami į tai, kas išdėstyta, siūlome apsvarstyti galimybę nustatyti bendrą visiems vienodai taikomą vadovų ir darbuotojų apmokėjimo tvarką, kuri sumažintų galimybę sprendimą priimantiems asmenims galimai piktnaudžiauti ir galimai nepagrįstai elgtis savo nuožiūra.

Dėl Švietimo įstatymo 68 straipsnio1–3 dalių ir Mokytojų darbo laiko grafiko sudarymo bendrųjų nuostatų pastabų ir pasiūlymų neturime.

Prašome per du mėnesius nuo antikorupcinio vertinimo išvados gavimo dienos informuoti Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybą, kaip buvo atsižvelgta ar numatoma atsižvelgti į antikorupcinio vertinimo išvados pasiūlymus (pateikti motyvuotą informaciją dėl kiekvieno pasiūlymo įgyvendinimo[29]). Atsakymą prašome paskelbti per Lietuvos Respublikos Seimo teisės aktų informacinę sistemą ir susieti ją su antikorupcinio vertinimo išvada.

Direktoriaus pavaduotojas Egidijus Radzevičius

Olga Meškienė, tel. (8 706) 63 347, el. p. olga.meskiene@stt.lt

[29] Prieiga internete: http://www.stt.lt/documents/ivertinti_teises_aktai_2018/Pazyma_galutine.docx.