



LIETUVOS ŠVIETIMO DARBUOTOJŲ PROFESINĖ SĄJUNGA

Vingrių g. 6A-17, LT-01141 Vilnius; tel.: (8-5) 2617510, (+370) 61534551, el. p. vk@lsdps.lt; www.lsdps.lt
Atsisk. sąsk. Nr. LT17 7300 0100 0244 9873, esanti AB bankas „Swedbank“, banko kodas 73000,
Duomenys kaupiami ir saugomi VĮ Registrų centras Juridinių asmenų registro Vilniaus filiale, kodas 190775625

Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo
ir sporto ministrui Algirdui Monkevičiui

2020-03-02 Nr. 2.3.-051

DĖL REIKALAVIMŲ DERYBOMS DĖL LIETUVOS ŠVIETIMO IR MOKSLO ŠAKOS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES

Lietuvos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga (toliau - LŠDPS) rengiant naują Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinę sutartį teikia savo reikalavimus. Reikalavimai suskirstyti į šešias temas:

1. Bendrieji reikalavimai
2. Darbo laiko ir darbo krūvio normos
3. Darbo užmokestis
4. Švietimo tinklas ir finansavimas
5. Kiti klausimai
6. Socialinio dialogo skatinimas

LŠDPS keliamais reikalavimais siekia gerinti Lietuvos švietimo sistemos suteikiamų paslaugų gyventojams kokybę, švietimo sektoriaus skaidrumą ir efektyvumą bei švietimo sektoriaus darbuotojų socialinę gerovę.

LŠDPS siūlymuose stengiasi atliepti visų ugdymo formų ir visų švietimo sektoriaus darbuotojų interesus. Šis tekstas yra diskusinio pobūdžio ir neturėtų būti suprastas kaip pažodinis siūlymas naujai švietimo ir mokslo šakos kolektyvinei sutarčiai, taip pat LŠDPS pasilieka teisę tobulinti bei papildyti žemiau nurodytus reikalavimus, atsižvelgdama į derybų eigą ir pasiektus susitarimus dėl atskirų nuostatų.

1. Bendrieji reikalavimai

Šiame skyriuje keliami reikalavimai siejami su naujai sudaromos Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties vykdymu bei pasiekimų vertinimu.

- 1.1. Sudarant naują šakos kolektyvinę sutartį visi joje keliami tikslai ir siekiai turi būti aiškiai kvantifikuoti, jų įgyvendinimas pagrįstas aiškiomis ir detaliomis priemonėmis, kurių kiekvienai būtų numatytas finansavimo poreikis ir finansavimo šaltinis. Prieš priimant galutinį sprendimą dėl kolektyvinės šakos sutarties pasirašymo, kiekvienai priemonei ŠMSM kartu su kitomis institucijomis bei socialiniais partneriais turi atlikti kaštų ir naudos analizę.

Paiškinimas:

Šakos kolektyvinėje sutartyje negali būti nustatomi neapibrėžti, nepamatuojami tikslai, nes neįmanoma įvertinti tokių tikslų pasiekimo, įvykdytos pažangos. Todėl iškeliami tikslai turi būti kvantifikuojami ir jų monitoringas turi būti įmanomas kolektyvinės šakos galiojimo laiku. Kiekvienas šakoje sutariamas tikslas turi atspindėti ilgalaikius / strateginius šalies siekius - gerinti švietimo kokybę bei švietimo ir mokslo darbuotojų darbo sąlygas. Kiekvienam keliamam tikslui turi būti numatytos konkrečios priemonės, nurodyti jų kaštai, bei atlikta kaštų ir naudos analizė, kuri leistų kolektyvinės šakos sutarties partneriams bei visuomenei įvertinti sutartų priemonių veiksmingumą bei efektyvumą, kurių finansavimui yra naudojami mokesčių mokėtojų sumokami mokesčiai.

- 1.2. Siekių ir tikslų įgyvendinimas, finansų panaudojimas turi būti detalai analizuojamas ir vertinamas kartu su profesinių sąjungų specialistais (apimant duomenų mikro lygio dalinimusi). Darbinio lygio (specialistų) grupių susitikimas tarp ŠMSM, FM, SADM ir profsąjungų - kartą per mėnesį.

Paiškinimas:

Nustačius konkrečius, kvantifikuojamus tikslus, svarbu atlikti nuolatinį tikslų siekimo vertinimą (monitoringą) bei nuolat vertinti tikslų pasiekimui skiriamų lėšų (asignavimų) panaudojimą. Tai gali atlikti profesinių sąjungų, ŠMSM bei kitų institucijų (SADM, FM) specialistai. Remiantis specialistų darbu būtų rengiama *Ketvirtinė pažangos ataskaita* (žr. 1.4. punktas). Siekiant užtikrinti analizės galimybes ŠMSM privalo ne tik užtikrinti glaudų bendradarbiavimą su socialiniais partneriais, bet ir užtikrinti, esant poreikiui, naujos statistikos rinkimą.

- 1.3. Kartą per metus Valstybės kontrolė turi atlikti nepriklausomą paskirtų lėšų panaudojimo ir efektyvumo vertinimą.

Paiškinimas:

Siekiant skaidrumo bei visuomenės palaikymo, prieš pradedant kitas kolektyvinės šakos derybas (atnaujinimo procesą), bet ne vėliau kaip naujų metų sausio-vasario mėnesiais, Valstybės kontrolės auditoriai turi atlikti esamos kolektyvinės šakos lėšų panaudojimo (finansinis auditas), priemonių efektyvumo ir pasiektų tikslų (veiklos auditas) auditą.

- 1.4. ŠMSM kartu su socialiniais partneriais (žr. 1.2. punktą) bei kitomis institucijomis įsipareigoja kas ketvirtį parengti pažangos ataskaitą (kartu su siūlomomis rekomendacijomis) ir ją pristatyti profesinių sąjungų atstovams, tam kad esant poreikiui būtų galima laiku imtis reikiamų veiksmų.

Paiškinimas:

LŠDPS, kaip atsakingas socialinis partneris, siekia, jog nuolat būtų vykdomas užsibrėžtų tikslų pažangos monitoringas, skirtų lėšų panaudojimo efektyvumo vertinimas ir atitikimas užsibrėžtų tikslų pasiekimui. Nustačius nukrypimus nuo plano, turi būti nedelsiant imamasi reikiamų veiksmų, siekiant užtikrinti plano vykdymą. Labai svarbus ir pačių skiriamų lėšų / asignavimų panaudojimo vertinimas. Tik užtikrinant skaidrų ir efektyvų skiriamų lėšų naudojimą gali didėti pasitikėjimas švietimo sektoriumi bei valstybės institucijomis.

- 1.5. Kolektyvinėje sutartyje neturi būti lygiuojamasi į ES / EBPO vidurkius. Siūloma pradėti orientuotis į siekiamų šalių vidurkį, pvz., Skandinavijos (Suomija, Švedija, Norvegija, Danija) šalių vidurkį.

Paiškinimas:

Skandinavija pasižymi dideliu mokesčių ir BVP santykiu. Didelis paskirstymas sąlygoja valstybės galimybes investuoti į švietimą bei mokslą ir siekti kokybiškiausio švietimo pasaulyje. Todėl būtų klaidinga orientuotis į politinių / geografinių šalių vidurkius, o ne į sektinų šalių pavyzdžius.

2. Darbo laiko ir darbo krūvio normos

Lietuvoje esama didelių netolygumų klasės dydžio atžvilgiu. Mokslininkai teigia, jog keičiantis moksleivių bei studentų generacijoms, kinta ir poreikiai švietime taikomoms priemonėms bei metodams. Pastebima, jog darbas su jaunimu darosi sudėtingesnis, todėl yra rekomenduojamos

mažesnės klasės, šalia pedagogų kvalifikacijos kėlimo priemonių, siekiant išlaikyti arba gerinti švietimo kokybę. Per didelės klasės didina pedagogų patiriamą stresą, mažina dėstymo kokybę. Todėl būtina imtis reguliuoti klasių dydžius bei užtikrinti, jog pedagogai galėtų skirti pakankamai laiko pasiruošimui. Tai galioja visoms ugdymo formoms. Žemiau pateikiami LŠDPS reikalavimai, susiję su darbo laiko ir darbo krūvio normomis.

2.1. Reikalavimas mažinti klasių dydžius juos pritaikant naujos generacijos mokiniams. Šis reikalavimas turi būti įgyvendintas iki 2025 metų. ŠMSM turi parengti ir su profsajungomis suderinti planą, kaip toks tikslas turėtų būti įgyvendinamas, kartu dalinantis esamos situacijos ir nuolatinio monitoringo duomenimis. Klasių mažinimas turi būti pradėtas nuo 2021 rugsėjo mėnesio naujai sudaromoms klasėms / grupėms. LŠDPS siūlo tokius dydžius ir jų pasiekimo (naujų klasių sudarymo) laiko planą:

Lentelė 1. Mokinių (vaikų) skaičiaus klasėse (grupėse) normos

	Mokslo metai	Ikimokyklinio ugdymo grupėse, kuriose ugdomi vaikai iki 2 m.	Ikimokyklinio ugdymo grupėse, kuriose ugdomi vaikai nuo 2 iki 3 m.	Ikimokyklinio ugdymo grupėse, kuriose ugdomi vaikai nuo 3 m	Klasėse, kuriose ugdoma pagal pradinio ugdymo programą	Klasėse, kuriose ugdoma pagal pagrindinio ir vidurinio ugdymo
Faktas	2020-2021	10	15	20	24	30
Įsipareigojimas	2021-2022	10	14	19	23	28
Ilgalaikis planas	2022-2023	10	13	18	22	26
Ilgalaikis planas	2023-2024	10	12	17	21	24
Ilgalaikis planas	2024-2025	10	11	16	20	22
Ilgalaikis planas	2025-2026	10	10	15	20	20

- 2.2. ŠMSM turi inicijuoti tyrimą, kurį atliktų kompetentingi akademikai ir nustatyti, koks yra faktinis pasiruošimo pamokoms / aukštųjų mokyklų paskaitoms laiko poreikis. Šie duomenys privalo būti naudojami etatinio apmokėjimo sandaroje nustatant darbo krūvio normas. Tyrimas turi būti pradėtas nedelsiant, bet ne vėliau kaip 2020-09-01, ir apimti visus mokslo metus, t. y. iki 2021-08-31. Remiantis išankstiniais šio tyrimo duomenimis turi būti nustatomas maksimalus kontaktinio valandų skaičius etate nuo 2021 rugsėjo 1d. (žr. 2.3. punktą)

Pagrindimas:

Dabartiniai nustatyti laiko pasiruošimui pamokoms / paskaitoms, namų darbų, atsiskaitymų, egzaminų vertinimui, kitoms pedagogų tiesioginėms su mokymu / dėstymu susijusioms veikloms skiriami procentai (valandos) neatitinka realijų. Todėl siekiama, jog taikant mokslinius tyrimus, būtų nustatytas optimalus poreikis, užtikrinantis kokybišką pedagogų darbą. Remiantis tokio tyrimo rezultatais turėtų būti formuojamas darbo krūvis ateityje. Siekiant užtikrinti rezultatų savalaikiškumą, tyrimas turi būti kartojamas ne rečiau kaip kartą per 4 metus. Siekiant užtikrinti tyrimo skaidrumą ir taikomų metodų tikslumą, tyrime turi dalyvauti profesinių sąjungų specialistai.

- 2.3. Jeigu nebūtų atliktas objektyvus darbo krūvio vertinimas (žr. 2.2. punktą), reikalaujama mažinti kontaktinių valandų skaičių etate mokytojams ir pasiekti, kad mokytojo etate (36 val. per savaitę) maksimalus kontaktinių valandų skaičius per savaitę būtų:
- a) nuo 2021-09-01 – 21 val.
 - b) nuo 2022-09-01 – 18 val.
- 2.4. Jeigu nebūtų atliktas objektyvus darbo krūvio vertinimas (žr. 2.2. punktą), reikalaujama didinti valandų, skiriamų ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms ir mokinių mokymosi pasiekimams vertinti, skaičius (procentais nuo kontaktinių valandų). LŠDPS atliks tikslią savo narių apklausą, kuria identifikuotų įverčius ir juos pateiks derybų eigoje.
- 2.5. Nuo 2020-09-01 turi būti pereita prie darbo krūvio skaičiavimo metodikos ne metinėmis, o savaitinėmis valandomis.
- 2.6. Nuo 2020-09-01 etatas turi būti sudaromas, kai savaitinių kontaktinių valandų skaičius sudaro:
- a) nuo 2021-09-01 – nuo 17 iki 21 valandų
 - b) nuo 2022-09-01 – nuo 14 iki 18 valandų

Paiškinimas:

LŠDPS siekia, jog sumažėjus savaitinių kontaktinių valandų skaičiui, įstaigos vadovas turi su darbuotoju suderinti ir darbo plane numatyti kitą veiklą, t.y. subalansuoti, kad suminės savaitinės darbo valandos išliktų nepakitusios. Pavyzdžiui, jei mokytojas priimtas pilnam etatui vienais metais, išlaikytų pilną etatą ir tais metais, kai nereikšmingai sumažėja savaitinių kontaktinių valandų skaičius.

- 2.7. Nuo 2020-09-01 numatyti ne mažiau kaip 4,76 privalomų nekontaktinių valandų (200 val. per mokslo metus) skaičių veikloms mokyklos bendruomenei ir 40 val. (per mokslo metus) turi būti skirtos profesinio tobulėjimo veiklai įgyvendinti.
- 2.8. Didinti mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, nekontaktinių valandų skaičių etate nuo 3 iki 6 val., nuo 2021 m. kasmet pridedant po 1 nekontaktinę valandą.

3. Darbo užmokestis

LŠDPS siekia, jog būtų įgyvendintas „mokytojas - prestižinė profesija“ tikslas, tuo pačiu į švietimo sektorių būtų pritraukiami gambiausi abiturientai, kitų specialybių absolventai. Šiam tikslui pasiekti būtina užtikrinti, jog švietimo sektoriaus darbuotojų alga būtų konkurencinga, kitaip gambiausieji rinksis kitas profesijas. Todėl LŠDPS išdėsto žemiau nurodytus trumpalaikius ir ilgalaikius reikalavimus švietimo sektoriaus darbuotojų atlyginimams.

- 3.1. Nustatyti, jog švietimo sektoriaus darbuotojų atlyginimų didinimai turi įvykti kiekvienų metų sausio 1d., kartu su įsigaliojančiu baziniu dydžiu.

Paiškinimas:

Skirtingais laikotarpiais kintantys koeficientai bei bazinis dydis sukelia tam tikrą neapibrėžtumą ir apsunkina statistikos įvertinimą. Todėl būtina, jog visi koeficientai, kaip ir bazinis dydis, minimalus mėnesinis atlyginimas ir kiti keistųsi tuo pačiu metu.

- 3.2. Nuo 2021-01-01 pedagoginių ir nepedagoginių darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas turi didėti 15 proc.
- 3.3. Kolektyvinėje sutartyje patvirtinti planą, kuriame būtų numatytas ilgalaikis švietimo ir mokslo sektoriaus darbuotojų atlyginimų didėjimas taip, kad 2025-01-01 mokytojų atlyginimas siektų

ne mažiau kaip 150 proc. prognozuojamo 2025 metų VDU ir atitinkamai būtų koreguojami visų švietimo sektoriaus darbuotojų pastovios dalies baziniai koeficientai.

- 3.4. Turi būti nustatytos aukštųjų mokyklų dėstytojų ir mokslininkų atlyginimų grindys nuo 2021-01-01.

LŠDPS laikosi nuostatos, kad akademinis ir aukštos kvalifikacijos neakademinis personalas privalo uždirbti ne mažiau kaip 1.5 VDU nuo 2021 metų. ŠMSM turi parengti teises gaires tokių grindų nustatymui, jog jos galėtų autonomiją turintiems universitetams. Grindys turi galėti valstybinėms ir savivaldybių valdomoms aukštosioms mokykloms bei institucijoms.

LŠDPS siūlo tokių grindų nustatymo laiko planą:

Metai	2021	2022	2023	2024	2025
Pradedantys mokslininkai, lektoriai	1	1.25	1.5	1.75	2
Mokslo darbuotojai, asistentai	1.5	1.75	2	2.25	2.5
Vyresnieji mokslo darbuotojai, docentai	2	2.25	2.5	2.75	3
Vyriausieji mokslo darbuotojai, profesoriai	3	3.25	3.5	3.75	4

Aukštosiose mokyklose dirbantis administracinis personalas turi uždirbti ne mažiau nei šalies VDU (prognozuojamas einamaisiais metais) nuo 2021-01-01d.

4. Švietimo tinklas ir finansavimas

Kaip liudija tarptautinių ir Lietuvos institucijų atliekamos analizės, statistiškai Lietuvoje mokinių ir mokytojų santykis, lyginant su Skandinavijos šalimis, lieka ganėtinai žemas. Tačiau esama ir labai didelių netolygumų dėl mokinių ir mokytojų santykio ir pačioje Lietuvoje. Šio dokumento antroje dalyje keliami reikalavimai klasės dydžiui turėtų padėti sumažinti netolygumus, ypač tose mokyklose, kur mokinių ir mokytojų santykis yra labai didelis. Tačiau švietimo sektorius nėra pakankamai finansuojamas, kai lyginamasi į autoritetingas Skandinavijos šalis, todėl būtina numatyti ilgalaikį švietimo sektoriaus finansavimo planą.

- 4.1. Švietimo finansavimo procentas nuo bendrojo vidaus produkto turi siekti Skandinavijos šalių (Suomijos, Norvegijos, Švedijos, Danijos) vidurkį. Būtina numatyti ilgąmetį tokio finansavimo planą ir užtikrinti finansavimo šaltinius.

Pagrindimas:

Remiantis Eurostat pateikiamais duomenimis apie valdžios sektoriaus skiriamas lėšas švietimo sektoriui (apimant visas išlaidas, centrinės bei vietinės valdžios), 2018 metais Lietuvoje švietimo sektoriui iš viso buvo skirti 4.6 proc. BVP. EU-28 vidurkis atitinkamu laikotarpiu siekė 4.7 proc. BVP. Tačiau LŠDPS laikosi nuostatos, jog Lietuva turi orientuotis į pažangių (švietimo sektoriuje) šalių (Suomijos, Švedijos, Norvegijos, Danijos) vidurkį, kuris 2018 metais siekė 6.1 proc. šių šalių BVP.

2 lentelė. Valdžios sektoriaus išlaidos švietimui (GF09 kodas) proc. BVP, 2018 metai, Eurostat duomenys.

Šalis	proc. BVP švietimui
LT	4.6
EU28	4.7
EE	6.2
LV	5.8
SKAND	6.1
FI	5.5
SE	6.9
NO	5.4
DK	6.4

- 4.2. Vykdam švietimo tinklo optimizavimą, sutaupomos lėšos turi būti nukreipiamos atgal į švietimo sektoriaus finansavimą.
- 4.3. Švietimo įstaigos vadovas darbuotojų pareiginės algos koeficientus, darbo krūvio skirstymą / skirstymo tvarką suderina su profesine sąjunga ir negali priimti naujų darbuotojų, jeigu dirbantiems to dalyko (ugdymo srities) mokytojams nesudaromas pageidaujamas (neviršijant maksimaliai leidžiamo) darbo krūvis.
- 4.4. Švietimo įstaigos vadovas suderina su profesine sąjunga darbo tvarkos taisykles, darbo apmokėjimo sistemą, mokytojo etato sandaros principus, pareiginės algos koeficientų, darbo

krūvio skirstymo tvarką, dalyko mokytojo, pagalbos specialisto, bibliotekininko ir kt. darbuotojų pareigybės aprašymą, tvarkaraščius ir kitus lokalinius teisės aktus, ir padaro juos viešai prieinamus įstaigos tinklapyje.

5. Kiti klausimai

5.1. Švietimo turinys ir pedagogų kompetencijos pagal Suomijos modelį

Paaishkinimas:

21 amžiaus didžiausias iššūkis - neatsilikti ne tik darbo sąlygomis, bet ir mokymo turiniu. LŠDPS siūlo perimti gerą patirtį iš Suomijos švietimo sistemos. ŠMSM turi parengti švietimo turinio ir pedagoginių kompetencijų perėmimo iš Suomijos įgyvendinimo planą, numatant konkrečias priemones, finansavimą. Perėjimo laikotarpis iki 2025 - 2027 metų. Turi būti numatytas Suomijos pedagogų auditas švietimo turiniui ir pedagoginėms kompetencijoms ne rečiau kaip kartą per dvejus metus. Įkurtas glausto turinio bendradarbiavimo kanalas. Per 2025-2035 metų periodą, ne mažiau kaip 50% pedagogų su darbo stažu iki 5 metų turi būti atlikę ne trumpesnę nei 1 mėnesio stažuotę Suomijos švietimo institucijose.

5.2. Iki 2020-08-31 ŠMSM turi sukurti, akredituoti ir kartu su profesinėmis sąjungomis patvirtinti pedagogų kvalifikacijos kėlimo katalogą, iš kurio privalėtų būti renkamas, kai planuojamas pedagogų kvalifikacijų kėlimas.

Paaishkinimas:

Kataloge turi būti numatytas kurso data, vieta, pavadinimas, trukmė, turinys. ŠMSM kartu su profesinių sąjungų atstovais turi vykdyti siūlomų kvalifikacinių priemonių efektyvumo ir naudingumo monitoringą (ne rečiau kaip du kartus per metus) ir esant poreikiui keisti akredituotų kursų pasiūlą. Vykdam efektyvumo ir naudingumo vertinimus turi būti atsižvelgiama ir į dalyvavusių mokytojų apklausas. Kursai gali būti teikiami nuotoliniu būdu.

5.3. ŠMSM turi inicijuoti ir nuolat vykdyti pedagogų psichologinės būsenos monitoringą.

Paaishkinimas:

ŠMSM kartu su profesinėmis sąjungomis bei psichologijos specialistais turi kartu analizuoti gaunamus monitoringo duomenis (kartą per ketvirtį) ir remiantis surinktais duomenimis imtis neatidėliotinai pedagogų psichologinės gerovės užtikrinimo.

5.4. Biurokratinės naštos mažinimas smulkių pirkimų srityje.

- Pedagogams turi būti kompensuojamos patiriamos kanceliarinės išlaidos, bet ne daugiau kaip 10 eurų per mėnesį. Pateikus fiskalinius įsigytų kanceliarinių prekių čekius, suma pervedama kartu su kitu atlyginimu.
- Pedagogams turi būti kompensuojamas su darbu susijusių knygų įsigijimas (pateikus fiskalinius čekius):
 - Ikimokyklinis/pradinis ugdymas: ne daugiau 60 eurų per metus
 - Pagrindinis ugdymas: ne daugiau kaip 120 eurų per metus
 - Aukštasis mokslas: ne daugiau kaip 200 eurų per metus

5.5. Dirbantiems pedagogams bei turintiems suminį 20 pedagoginio darbo metų stažą asmenims turi būti finansuojami akiniai (akinių lęšiai, o ne rėmeliai), bet ne didesnei nei 200 eurų sumai kas penkerius metus.

5.6. Dirbantiems pedagogams turi būti sudaryta 80% lengvata viešajam vietiniam ir regioniniam transportui darbo dienomis keliaujant tarp namų ir darbovietės.

Paiškinimas:

Siūloma adaptuoti Europoje įprastą "Jobticket" modelį. Tokia nuolaida skatintų pedagogus rinktis viešąjį transportą ir kartu prisidėtų prie ES Green Deal darbotvarkės keliamų tikslų įgyvendinimo.

5.7. Kanceliarinių prekių, knygų įsigijimo, mėnesinio transporto bilieto kontrolę vykdo darbdavys, tačiau visi duomenys turi būti akumuliuojami bendroje sistemoje, taip, jog ŠMSM ir profesinių sąjungų atstovai galėtų identifikuoti tokios sistemos efektyvumą ir teikiamą naudą.

5.8. Sustiprinti pagalbą mokinių pasiekimams gerinti.

5.9. Nuo 2020-09-01 viešinti švietimo sektoriaus darbuotojų atlyginimų statistiką

Paiškinimas:

Šiuo metu Lietuvoje pradėtas skelbti bazinis atlyginimas darbo skelbimuose. Siekiant didinti švietimo sektoriaus atlyginimų skaidrumą, statistikos pakankamumą ir viešumą, būtina pradėti skelbti

kiekvieno viešojo sektoriaus darbuotojo individualią, bet nuasmenintą algą. Tokios statistikos atsiradimas sudarytų prielaidas profesinėms sąjungoms įvertinti, ar tikrai yra laikomasi įstatymų ir ar veiksmingai vykdomos švietimo sektoriaus reformos. Mokslininkai, tyrėjai bei akademinės visuomenės nariai taip pat įgautų papildomus įrankius viešojo švietimo būklės monitoringui ir švietimo sektoriaus politikos analizėms. Atlyginimų statistika turėtų būti skelbiama centralizuotai (pvz., ŠMSM arba Lietuvos statistikos departamento tinklapyje), su profesinėmis sąjungomis suderinus skelbiamų duomenų formatą ir prieinamumą. Skelbiami turi būti šie rodikliai:

- * Savivaldybės pavadinimas
- * Savivaldybės kodas
- * Įstaigos pavadinimas
- * Įstaigos kodas
- * Profesijos pavadinimas (LPK 6 ženklai)
- * Profesijos kodas (LPK 6 ženklai)
- * Darbuotojo individualus / unikalus kodas (nekintantis keičiantis darbovietėms arba dirbant keliose darbovietėse)
- * Darbuotojo lytis
- * Darbuotojo amžius
- * Darbo sutartyje numatytas etatinis valandų krūvis
- * Darbo sutartyje numatyta etatinio krūvio sandara
- * Darbo sutartyje numatyta etato dalis
- * Darbuotojo per atitinkamą mėnesį išdirbtos valandos
- * Darbuotojo per atitinkamą mėnesį išdirbtos valandos pagal etato sandarą
- * Darbuotojo per atitinkamą mėnesį išdirbti viršvalandžiai
- * Bazinis koeficientas
- * Bazinis atlyginimas už išdirbtas valandas
- * Atlyginimas už išdirbtus viršvalandžius
- * Kiti priedai, priemokos, bonusai
- * Darbo norma (pvz. klasės dydžiai, mokinių skaičius ir .t.t)
- * Faktinė norma (pvz. klasės dydžiai, mokinių skaičius ir .t.t)
- * Kiti svarbūs rodikliai

Statistika turi būti viešai skelbiama ir prieinama neribotą laikotarpį. Skelbiami mėnesiniai duomenys. Jeigu įstaigoje yra numatytos bet neužimtos darbo vietos, tokia darbo vieta irgi turi būti skelbiama toje pačioje statistikoje, paliekant individualius asmens duomenis tuščius. Tokia praktika

padėtų lengviau ir greičiau rasti numatytas, bet neužimtas darbo vietas. Į statistiką turi būti įtraukiami VISI darbuotojai nedarant jokių išimčių, t.y. pedagoginiai ir nepedagoginiai darbuotojai.

6. Socialinio dialogo skatinimas

- 6.1. Suteikti papildomas apmokamas kasmetines atostogas profesinės organizacijos nariams 10 darbo dienų.
- 6.2. Profesinių sąjungų atstovaujamųjų ir (arba) valdymo organų narius profesinių sąjungų posėdžiams ir jų pareigoms atlikti atleisti nuo darbo ne mažiau kaip 80 darbo valandas per metus ir už šį laiką jiems mokėti vidutinį darbo užmokestį.
- 6.3. Socialinio dialogo vystymui, darbuotojų atstovavimui, dokumentų derinimui mokytojų etate skirti papildomas valandas (veiklos mokyklos bendruomenei) profesinių organizacijų valdymo organų nariams: pirmininkui (ne mažiau kaip 63 val. per metus), komiteto nariams (ne mažiau kaip 42 vai. per metus), jo pavaduotojui (ne mažiau kaip 50 val. per metus), o kitiems pedagoginiams ir nepedagoginiams darbuotojams sutartas atitinkamo dydžio priemokas.
- 6.4. Darbdavys sudaro sąlygas savo darbuotojų - profesinės sąjungos narių - mokymui ir švietimui. Tam su darbdaviu suderintu laiku jiems turi būti suteikiamos ne mažiau kaip keturios darbo dienos per metus. Už šį laiką darbuotojams paliekamas vidutinis darbo užmokestis už keturias darbo dienas.
- 6.5. Įstaigos vadovas profesinės organizacijos veiklai vykdyti tarpusavio sutarimu suteikia patalpas, kompiuterinę įrangą, spausdinimo, kopijavimo, telefono, interneto paslaugas, skelbimų lentą, transporto priemonę.
- 6.6. Švietimo PS kofinansavimas už visų dirbančiųjų atstovavimą.

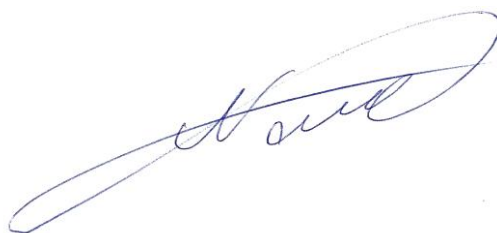
Paaiškinimas:

Profesinės sąjungos, perimdamos derybas už visus švietimo sektoriaus darbuotojus, o ne tik PS narius, taip pat dalyvaudamos įvairaus formato monitoringo, audito, vertinimo darbuose, patiria reikšmingus kaštus samdant reikiamų specialybių darbuotojus. Siūloma, jog ŠMSM įkurtų fondą, kurio dydis kasmet galėtų siekti 300.000 eurų ir būtų kasmet indeksuojamas kartu su nominaliu BVP augimu. Šiuo fondu PS galėtų pasinaudoti samdant

specialistus, kurie dalyvauja kolektyvinės šakos derybose, monitoringo, audito, tyrimų ir kitose šiame dokumento nurodytose vertinimo veiklose. Maksimali suma, kuria galėtų PS pasinaudoti - 300.000 x (PS įmokas mokantys nariai / suma visų švietimo PS įmokas mokančių narių skaičius). Papildomos sąlygos pasinaudoti šia priemone – detali ir vieša metinė finansinė PS ataskaita, visų PS valdymo organų narių vieša ir atvira interesų deklaracija bei detali ir vieša fondo panaudojamų lėšų ataskaita.

Papildomai PS turėtų rinkti PS narių įmokas per centralizuotą institutą (pvz., Sodrą), o narių įmokos neturėtų būti mažesnės nei 1 procentas nuo bruto atlyginimo. Iš šio paramos fondo negalėtų būti finansuojama einamoji PS veikla. Tokios priemonės atsiradimas nesukuria jokių privalomų įsipareigojimų PS, tik galimybę tapus visiškai atviriems ir skaidriems padengti dalį samdomų specialistų kaštų. Toks PS rėmimas, prisidėtų prie PS darbo kokybės ir socialinio dialogo gerinimo. Fondo atsiradimas 2021-01-01, iki šio termino paruošiant teisinę bazę, skaidriam PS įmokų deklaravimo procesui, sistemos atsiradimui, kuris būtų privalomas tik fondu norinčioms pasinaudoti PS. Nepanaudotos lėšos lieka fonde ir mažina kitų metų asignavimų poreikį.

Lietuvos švietimo darbuotojų
profesinės sąjungos pirmininkas



—Andrius Navickas