1. **DĖL DARBO LAIKO NORMOS**

Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas, etatinis darbo apmokėjimas nekeičia mokytojų darbo laiko normos. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 5 priedo I skyriaus 4 punkte numatyta, kad mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas, darbo laikas per savaitę yra 36 valandos (kontaktinės ir nekontaktinės) arba kitaip 1512 valandų per metus.

Vadovaujantis LR Darbo kodekso (toliau – DK) 112 straipsnio 4 d. darbuotojams, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, nustatomas sutrumpintas darbo laikas. Darbo laiko sutrumpinimo tvarką nustato Vyriausybė. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimas Nr. 534 „Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašas“, kurio 4 punkte išvardintiems darbuotojams (mokytojams, auklėtojams, logopedams, dėstytojams, koncertmeisteriams, akompaniatoriams, mokyklų socialiniams pedagogams) nustatoma ne ilgesnė kaip 36 valandų darbo laiko norma per savaitę, o darbo užmokestis mokamas kaip už visą darbo laiką.

Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerija pateikė suderintą poziciją, kad esant abiejų šalių sutikimui galiojančioje darbo sutartyje gali būti papildomai susitariama dėl padidinto darbo masto (darbo krūvio) ir darbo funkcijos padidinta apimtimi apmokėjimo. Tokiu atveju darbuotojui gali būti nustatyta DK 114 straipsnio 2 punkte reglamentuota maksimali darbo laiko trukmė (darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per darbo dieną negali būti ilgesnis kaip 12 valandų, neįskaitant pietų pertraukos, ir 60 valandų per kiekvieną 7 dienų laikotarpį). **PAVYZDYS:** Išdalinus mokymo įstaigoje dirbantiems istorijos mokytojams kontaktinių valandų krūvį, visiems sudarius po 36 valandų per savaitę/1512 valandų per metus etatus, dar lieka kelios kontaktinės valandos, kad būtų pilnai per mokslo metus įgyvendintas ugdymo planas, tai su kažkuriuo iš specialistų galima darbo sutartyje sulygti dėl darbo padidinto masto ir nurodyti konkretų darbo laiką per savaitę (mokslo metus), apmokėjimo sąlygas (pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas).

Derėtų atkreipti dėmesį į DK 35 straipsnį, kuris nustato, kad darbo sutarties šalys susitarimu dėl papildomo darbo, kuris tampa darbo sutarties dalimi, gali susitarti dėl darbo sutartyje anksčiau nesulygtos papildomos darbo funkcijos atlikimo, esant tokiam susitarimui dėl papildomo darbo taip pat taikoma DK 114 straipsnio 2 punkte numatyta maksimali darbo laiko trukmė. Susitarime dėl papildomo darbo turi būti nurodyta, kuriuo metu bus atliekama papildoma darbo funkcija, jos apimtis darbo valandomis, darbo užmokestis ar priemoka už papildomą darbą ar kita. Susitarimą dėl papildomo darbo viena darbo sutarties šalis gali nutraukti, įspėjus raštu kitą darbo sutarties šalį prieš 5 darbo dienas. Susitarimas dėl papildomo darbo taip pat pasibaigia, nutrūkus pagrindinės darbo funkcijos darbo sutarčiai, nebent darbo sutarties šalys susitaria kitaip. **PAVYZDINĖ SITUACIJA:** Ugdymo įstaigoje gali susidaryti tokia situacija, kad mokytojas gali vykdyti kelių pedagoginių pareigybių funkcijas, pvz. mokytojas, dirbantis pagal bendrojo ugdymo programą, įgyvendina neformaliojo švietimo programas. Tokiu atveju yra siūlymas darbo sutartyje vieną iš funkcijų įvardinti kaip papildomą darbą, todėl jo sutartyje pagrindinė pareigybė galėtų būti bendrojo ugdymo programą įgyvendinantis mokytojas, o neformaliojo švietimo programos įgyvendinimas būtų įvardinamas kaip papildomas darbas. Mokytojai, kuriems ir taip susidaro pilnas 36 valandų per savaitę etatas dėl darbo projektuose galėtų susitarti kaip dėl papildomo darbo. Mokyklose dėl įvairių dėl įvairių priežasčių atsirandančią pavadavimo problemą siūloma spręsti per priemokas prie darbo užmokesčio išanksto dėl sąlygų susitarus raštu su darbuotoju (susitarimas dėl papildomo darbo ir kokiomis sąlygomis).

1. **DĖL DARBO SĄLYGŲ KEITIMO**

Remiantis DK 112 straipsnio 1 dalimi, 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. Todėl nuo 2018 m. rugsėjo 1 d. keičiant mokytojų darbo sutartis reikia sulygti ir dėl darbo laiko normos. Kad būtų aiškiau, darbo sutartyje galima nustatyti darbo laiko normą ir per savaitę, ir per metus. **DK 34 straipsnis nurodo būtinąsias darbo sutarties sąlygas. Remiantis šiuo straipsnis mokytojai gali su įstaigos vadovais darbo sutartyje susitarti, kad jie ruošiasi pamokoms ir mokinių darbus taiso jiems priimtiniausioje vietoje.**

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos nuomone, susitarimas dėl ne viso darbo laiko (DK 40 straipsnis) yra viena iš papildomų darbo sutarties sąlygų, reglamentuojamų DK II skyriaus antrajame skirsnyje, taigi norint keisti darbuotojo darbo laiką, reikalingas darbuotojo rašytinis sutikimas, o darbuotojo atsisakymas dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis, gali būti laikomas priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės DK 57 straipsnyje nustatyta tvarka (DK 45 straipsnis).

**Svarbu atkreipti dėmesį, kad etatinis darbo apmokėjimas nekeičia mokytojo darbo laiko normos, o įgalina mokyklų vadovus sumokėti už visus mokytojo atliekamus darbus. Todėl etatinis darbo apmokėjimas nėra pagrindas mažinti mokytojo darbo laiką. Tai galėtų būti daroma tik esant objektyvioms aplinkybėms, pavyzdžiui, mažėjant klasių komplektų skaičiui sumažės ir apimtis, kuria reikia įvykdyti ugdymo planą.**

Vadovaujantis DK 34 straipsniu darbo apmokėjimas yra būtinoji darbo sutarties sąlyga, todėl būtina vadovautis DK 45 straipsnyje nustatyta tvarka, kai darbdavio iniciatyva yra keičiamos darbo sutarties sąlygos dėl darbo apmokėjimo. DARBDAVIAI (DIREKTORIAI) DARBUOTOJAMS (MOKYTOJAMS) TURI ĮTEIKTI RAŠTU **NE ĮSPĖJIMUS, O PRANEŠIMUS** APIE DARBO SĄLYGŲ KEITIMĄ NUO 2018 M. RUGSĖJO 1 D. Pranešime darbuotojui turi būti išdėstytos darbdavio **siūlomos pakeistos darbo sąlygos: darbo laiko norma - 36 val/sav. ir 1512 val. per metus , darbo apmokėjimas – nurodytas pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas, pareigybės aprašas**. Darbuotojas atsakymą apie savo sutikimą ar nesutikimą su pakeistomis siūlomomis darbo sąlygomis turi pateikti raštu per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti mažesnis kaip **5 darbo dienos**. Darbuotojo atsisakymas dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis (DK 57 straipsnio 1 dalies 3 punktas), gali būti laikomas priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės DK 57 straipsnyje nustatyta tvarka. Pagal DK 57 straipsnio 7 dalį darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, - prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų, ir darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, taip pat neįgaliems darbuotojams ir darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai. Įspėjimo nutraukti darbo sutartį turinį reglamentuoja DK 64 straipsnis. Įspėjimas nutraukti darbo sutartį darbuotojui turi būti pateiktas raštu nedelsiant. Jeigu darbuotojas ginčija atleidimo iš darbo teisėtumą, įspėjimo įteikimo įrodinėjimo našta tenka darbdaviui. Pagal DK 57 straipsnio 8 dalį atleidžiamam darbuotojui turi būti išmokėta dviejų jo vidutinių darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, - pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Taip pat atleidžiamam darbuotojui įstatymo nustatyta tvarka papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje (DK 57 straipsnio 9 dalis). Remiantis Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo 9 straipsniu asmenims atleistiems iš biudžetinių įstaigų DK 57 straipsnyje nurodytu pagrindu **ilgalaikio darbo išmokas moka juos atleidęs darbdavys**. Ilgalaikio darbo išmokos apskaičiavimo tvarka numatyta įstatymo 10 straipsnyje. Teisę į ilgalaikio darbo išmoką turinčiam darbuotojui, jį atleidus iš darbo ir kai tarp jo ir darbdavio per trijų mėnesių laikotarpį po atleidimo nesudaroma nauja darbo sutartis, skiriama: 1) jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio ilgalaikio darbo išmoka – kai darbo santykiai su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsėsi nuo penkerių iki dešimt metų; 2) dviejų jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio ilgalaikio darbo išmoka – kai darbo santykiai su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsėsi nuo dešimt iki dvidešimt metų; 3) trijų jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio ilgalaikio darbo išmoka – kai darbo santykiai su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsėsi dvidešimt ir daugiau metų.

Ugdymo įstaigų vadovai (direktoriai) turi galimybę atšaukti darbuotojus (mokytojus) iš atostogų, kad būtų pateiktas pasiūlymas ir aptartas jų darbo sąlygų keitimas, tačiau LR Švietimo ir mokslo ministerijos specialistai tokios praktikos nerekomenduoja, kad nesukelti papildomos įtampos švietimo bendruomenėje.

Nuo 2018 m. rugsėjo 1 d. ugdymo įstaigų vadovams nereikia su mokytojais sudaryti naujų darbo sutarčių, tiesiog jau esamas sutartis, suderinus su darbuotoju, reikia papildyti. Darbuotojų sutartyse privalo nelikti formuluočių pagal tarifikaciją, o būtų įrašytas mokytojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas, kuris negali būti mažesnis negu yra dabar. **Mokytojų etatinis darbo apmokėjimas nesudaro teisinių prielaidų mažinti mokytojų esamų pareiginės algos koeficientų ir taip bloginti esamas mokytojų darbo apmokėjimo sąlygas.** Ugdymo įstaigų vadovams patariama mokytojų darbo sutartyse detalizuoti kontaktinių ir nekontaktinių valandų proporcijas intervalais. Kontaktinės valandos: 504-1008; nekontaktinės valandos: 1008-504. Šių intervalų įtraukimas į mokytojų darbo sutartis yra kaip saugiklis mokytojams, kad vadovai kiekvienais metais negalėtų manipuliuoti pavyzdžiui kontaktinių valandų sumažėjimu ir teikdami, kad mokytojui nebesusidaro pilnas etatas, o priešingai kontaktinių valandų mažėjimą padengti nekontaktinėmis valandomis taip išlaikant mokytojo pilną darbo krūvį. Taip pat darbo sutartyje galima iškart susitarti su mokytoju dėl pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento konkretaus procentinio didinimo dėl veiklos sudėtingumo, pvz. už darbą klasėje integruojant vaikus su specialiaisiais poreikiais.

**Svarbu pažymėti, kad kontaktinių ir nekontaktinių valandų įkainis yra vienodas.**