PATVIRTINTA

Sedos Vytauto Mačernio gimnazijos direktoriaus 2019 m. vasario 19 d. įsakymu

Nr. V1-21

**SEDOS VYTAUTO MAČERNIO GIMNAZIJOS**

**DARBUOTOJŲ SKATINIMO TVARKOS APRAŠAS**

**I. SKYRIUS**

**BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Sedos Vytauto Mačernio gimnazijos darbuotojų skatinimo tvarkos aprašas (toliau Aprašas) nustato pedagoginių darbuotojų skatinimo tvarką.
2. Tikslai:

2.1. siekti teigiamos profesinės motyvacijos bei iniciatyvos;

2.2. pastebėti bei įvertinti kiekvieno darbuotojo veiklos kokybę bei nuopelnus;

2.3. gerinti psichologinę savijautą ir puoselėti darbuotojų savivertę.

1. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, 2017m. sausio 17 d.

priimtu Lietuvos Respublikos Seimo įstatymu Nr. XIII-198 „Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarka.

**II. SKYRIUS**

**SKATINIMO FORMOS IR VERTINIMO KRITERIJAI**

1. Sedos Vytauto Mačernio gimnazijos pedagoginių darbuotojų skatinimo sistemą sudaro šios

skatinimo formos:

* 1. mokytojų pasveikinimai stiprinant tapatumo su mokykla jausmą (asmeniški,/vieši; raštu/

žodžiu);

4.2. padėkos žodžiai (asmeniški/ vieši; raštu/žodžiu);

4.3. mokytojo veiklos indėlio pripažinimas ir paviešinimas;

4.4. viešas pagyrimas;

4.5. direktoriaus įsakymu pareikšta padėka;

4.6. direktoriaus padėka ir viešas pagyrimas;

4.7. Mažeikių r. savivaldybės švietimo skyriaus vedėjo padėka;

4.8. švietimo, mokslo ir sporto ministerijos padėka;

4.9. piniginė priemoka už metų darbų rezultatus (pagal gimnazijos finansines galimybes);

4.10. vienkartinė premija už ypač svarbių įstaigos veiklai užduočių atlikimą (pagal gimnazijos finansines galimybes);

4.11. pažintinė– edukacinė išvyka Mokytojų dienos proga (pagal gimnazijos finansines galimybes).

4.12. papildoma laisva diena mokinių atostogų metu;

4.13. informacijos apie mokytojų pasiekimus sklaida ( skelbiama gimnazijos interneto svetainėje, *Facebook* paskyroje)

4.14. pirmumo teisė tobulintis ir kelti kvalifikaciją;

4.15. sąlygų sudarymas darbuotojų savirealizacijai;

4.16. geresnės darbo vietos kūrimas;

5. Skatinimo sistema grindžiama darbo veiklos rezultatų kriterijais:

5.1. kokybiškas gimnazijos nuostatuose ir mokytojo pareigybės aprašyme priskirtų funkcijų, kurios sąlygoja sėkmingą ugdymo proceso organizavimą, atlikimas;

5.2. ilgalaikis ir nepriekaištingas darbas;

5.3. gimnazijos, rajono, respublikos ir tarptautinių olimpiadų, konkursų, festivalių, varžybų turų ar kitų renginių organizavimas;

5.4. projektų ir/ar programų rengimas ir įgyvendinimas;

5.5. kokybiškas darbas, geras savo pareigų atlikimas įgyvendinant metinės veiklos programą ir/ ar kokybės tobulinimo komandos veiklos planus;

5.6. gimnazijos veiklą reglamentuojančių dokumentų rengimas;

5.7. mokinių rengimas konkursams, olimpiadoms ir kitiems renginiams ir jų pasiekimai

(užimtos prizinės vietos ar tapo laureatais) olimpiadose, konkursuose, varžybose;

5.8. kokybiškas mokytojo darbas, ruošiant mokinius brandos egzaminams, kai mokiniai

pasiekia 86-100 balų valstybinio brandos egzamino įvertinimą;

* 1. geras klasės vadovo funkcijų atlikimas;

5.10. aprobuotos metodinės medžiagos parengimas ir sklaida;

5.11. dalykinių/ metodinių konferencijų organizavimas rajono, regiono, šalies mastu;

5.12. skubių, svarbių ar sudėtingų darbų (užduočių) atlikimas;

5.13. kitų su ugdymo proceso kokybe susijusių reikšmingų darbų atlikimas.

**III. SKYRIUS**

**BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

6. Darbuotojų skatinimas vykdomas visus mokslo metus.

7. Skatinimo sistema vienus metus netaikoma tiems mokytojams, kuriems tais mokslo metais

buvo skirta drausminė nuobauda.

8. Vienu metu už tuos pačius pasiekimus gali būti taikomos kelios skatinimo priemonės, t. y., ir moralinio, ir materialinio pobūdžio.

9. Tiesioginis darbuotojo vadovas, įvertinęs susidariusį už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės, ar už papildomų pareigų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą, gali siūlyti priemoką iki 30% pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

10. Priemokų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60% pareiginės algos

pastoviosios dalies dydžio.

11. Tiesioginis darbuotojo vadovas darbuotojui ne daugiau kaip vieną kartą per metus gali

siūlyti skirti premiją, atlikus vienkartinę ypač svarbią įstaigos veiklai užduotį. Taip pat ne daugiau kaip vieną kartą per metus gali būti skiriamos premijos, įvertinus labai gerai darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą. Premijos dydis negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

12. Skatinimo sistema turi daryti malonų poveikį ir skatinti darbuotojus gerai atlikti darbą, siekiant idealios kokybės.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_