

DARBUOTOJŲ MOTYVAVIMO TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno technikos profesinio mokymo centro (toliau – Kauno TPMC) darbuotojų motyvavimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja darbuotojų skatinimo bei kitų sprendimų, susijusių su Kauno TPMC darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis motyvacijos kėlimu, priėmimo tvarką.

II. PAGRINDINĖS SĄVOKOS

2. **Motyvavimas** – valdymo proceso dalis, reiškianti poveikį darbuotojų elgsenai siekiant Kauno TPMC veiklos tikslų ir jų rezultatų.

3. **Priemoka** – tai papildomas darbuotojo atlyginimas, mokamas už individualius darbo rezultatus, padidintą darbo krūvį, už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą;

4. **Premija** – tai papildomas darbuotojo atlyginimas, mokamas ne daugiau kaip vieną kartą per metus, atlikus vienkartinę ypač svarbią įstaigos veiklą užduotį.

5. **Skatinimas** – tai motyvavimo procesas, kai naudojant vidinius ir išorinius veiksnius, darbuotojas nukreipiamas konkrečiai veiklai.

6. **Skatinimo sistema** – finansinių ir nefinansinių įvairių motyvavimo priemonių visuma, kurios būtų suderintos su Kauno TPMC kultūra, struktūra bei valdymo stiliumi.

III. MOTYVAVIMO TIKSLAS, SKATINIMO PRIEMONĖS IR KRITERIJAI

7. Motyvavimo tikslas – vertinti darbuotojų veiklą ir skatinti juos už labai gerą, kūrybišką darbą, iniciatyvumą Kauno TPMC bendruomenėje ir tarptautinėje projektinėje veikloje, pareiškumą ir veiklos rezultatus.

8. Darbuotojų skatinimo priemonės:

8.1. padėka žodžiu (pareikšta susirinkimų, posėdžių, švenčių metu ar individualiai);

8.2. Kauno TPMC direktoriaus ar kito įgalioto asmens padėka raštu (padėkos raštas);

8.3. savivaldybės administracijos švietimo skyriaus vedėjo, savivaldybės mero, Švietimo ir mokslo ministro padėka už ilgametį darbą ar mokslo metų eigoje pasiektus veiklos rezultatus;

8.4. tarptautiniame projekte, darbo stebėjimo metu, pasiekti darbuotojų rezultatai ir atliktos veiklos pripažįstami kvalifikacijos tobulinimu, veiklą valandos prilyginamos darbuotojo kvalifikacijos kėlimo valandoms;

8.5. premija, atlikus vienkartinę, ypač svarbią mokyklai užduotį arba įvertinus labai gerai praėjusių kalendorinių metų veiklą/darbą;

8.6. priemoka už padidėjusį darbo krūvį pagal pareigybės funkcijas ar papildomų pareigų, užduočių, suformuluotų raštu vykdymą.

8.7. vienkartinė išmoka (už svarbią užduotį, suformuluotą raštu).

9. Darbuotojų skatinimo kriterijai:

9.1. mokinių pasiekimai regione, šalyje (I-III vietos dalykiniuose konkursuose, profesinio meistriškumo konkursuose, olimpiadose, sporto varžybose ir pan.);

9.2. efektyvus auklėjamasis darbas su kuruojama grupe/klase;

9.3. asmeninis darbuotojo jubiliejus;

- 9.4. ilgametis nuoširdus darbas Kauno TPMC;
- 9.5. reikšmingo Kauno TPMC renginio organizavimas ir pravedimas;
- 9.6. regioninio, respublikinio projekto rengimas, vykdymas ar koordinavimas (kai nenumatytas apmokėjimas);
- 9.7. dalyvavimas tarptautinėje projektinėje veikloje (projektų rengimas, koordinavimas, dalyvavimas mobilumuose, projektiniuose susitikimuose, atvykstančių ir išvykstančiųjų į mobilumus mentoriavimas ir mobilumų dalyvių veiklų (pažintinių, mokomųjų, apgyvendinimo ir kt.) organizavimas);
- 9.8. papildomi darbai, nenumatyti pareigybės aprašyme ir neįvardinti darbų, už kuriuos tarifikuojamos papildomos valandos mokyklos bendruomenei, sąraše (pedagoginiams darbuotojams);
- 9.9. padidėjęs darbų mastas (nurodant konkrečius darbus ir jų intensyvumą), atliekant nustatytas funkcijas, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės;
- 9.10. vienkartinė ypač svarbi Kauno TPMC veiklos užduotis, suformuluota raštu direktoriaus įsakymu.

IV. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

10. Kauno TPMC darbuotojams skatinimo priemonės skiriamos direktoriaus įsakymu.
 11. 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 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.
 12. Priemokų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.
 13. Tiesioginis darbuotojo vadovas darbuotojui ne daugiau kaip vieną kartą per metus gali siūlyti skirti premiją, atlikus vienkartinę ypač svarbią Kauno TPMC veiklą užduotį. Taip pat ne daugiau kaip vieną kartą per metus gali būti skiriamos premijos, įvertinus labai gerai darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą. Premijos negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.
 14. Apraše nurodytos skatinimo priemonės netaikomos vienerius metus Kauno TPMC darbuotojui gavus rašytinį įspėjimą už darbo pareigų pažeidimą.
-