

Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų  
veiklos vertinimo tvarkos aprašo  
priedas

UTENOS RAJONO SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRAS  
(valstybės ar savivaldybės biudžetinės įstaigos pavadinimas arba jos struktūrinis padalinys)

DIREKTORĖ  
DANGUOLĖ MAČIONYTĖ  
(darbuotojo pareigos, vardas ir pavardė)  
**VEIKLOS VERTINIMO IŠVADA**

2021-01-29 Nr. VP-6  
(data)  
Utena  
(sudarymo vieta)

**I SKYRIUS**  
**PASIEKTI IR PLANUOJAMI REZULTATAI**

**1. Pagrindiniai praėjusių kalendorinių metų veiklos rezultatai**  
(pildo darbuotojas / biudžetinės įstaigos vadovas)

<b>Metinės veiklos užduotys / metinės užduotys</b>	<b>Siektini rezultatai</b>	<b>Nustatyti rezultatų vertinimo rodikliai (kiekybiniai, kokybiniai, laiko ir kiti rodikliai, kuriais vadovaudamasis tiesioginis darbuotojo vadovas (toliau – vadovas) / savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos vadovas ar jo įgaliotas asmuo (toliau – institucijos vadovas ar jo įgaliotas asmuo) vertins, ar nustatytos užduotys įvykdytos)</b>	<b>Pasiekti rezultatai</b>
1.1. Įsivertinti Centro veiklos ir teikiamų paslaugų kokybę.	Gebėjimas naudoti EQUASS kokybės vertinimo sistemos įrankius, įsivertinant Centro teikiamų socialinių paslaugų kokybę.	Naudojantis EQUASS kokybės sistemos įrankiais pasiruošti ir vidaus audito metu užtikrinti reikalingų dokumentų peržiūrą. Tinkamai pasiruošti išorės auditui iki 2020-09-01.	Parengta Centro EQUASS kokybės sistema, vidaus audito metu ji teigiamai įvertinta. EQUASS kokybės vertinimo sistemos įrankiai naudojami Centro teikiamų socialinių paslaugų kokybės įsivertinimui. Pasiruošta išorės auditui 2020-09-01. Pirma dalis atlikta 2020 lapkričio mėn. Antra audito dalis –

			<p>pokalbiai su paslaugų gavėjais ir darbuotojais dėl pandemijos neįvyko, kadangi auditorius negalėjo atvykti į Centrą. Europos reabilitacijos platforma, kuri yra EQUASS standarto autorinių teisių savininkė, patikslino EQUASS audito procedūras ir galiojant griežtoms karantino sąlygoms, EQUASS išorės auditus atidėjo iki tol, kol ši veikla neprieštaraus teisės aktų reikalavimams ekstremaliosios situacijos ir karantino metu šalyje.</p>
<p>1.2. Stiprinti Centro žmogiškuosius išteklius.</p>	<p>Centro darbuotojai kelia dalykinę kompetenciją, stiprėja Centro žmogiškieji ištekliai.</p>	<p>Užtikrinti, kad kiekvienam darbuotojui būtų sudaryta galimybė dalykinę kvalifikaciją kelti ne mažiau 16 akad. valandų.</p>	<p>38 Centro darbuotojai dalyvavo 18-oje įvairių seminarų ir mokymų, keldami dalykinę kvalifikaciją. Socialiniai darbuotojai kvalifikaciją kėlė ne mažiau 16 akad. val., dalyvavo supervizijose (kiekvienas darbuotojas po 8 akad. val. ir daugiau)</p>
<p>1.3. Tobulinti profesinę kompetenciją.</p>	<p>Nuosekliai ir planingai keliama įstaigos vadovo kompetencija.</p>	<p>Dalyvauti ne mažiau 16 akad. val. kvalifikacijos tobulinimo mokymuose.</p>	<p>Dalyvauta 16 akad. val. supervizijose, 17 akad. val. seminaruose : „Biudžetinių įstaigų darbuotojų kasmetinės veiklos vertinimas ir motyvavimas“ (5 akad. val.) „Vidaus kontrolės ir rizikų valdymas. Įžanga“ (4 akad. val.) „Ankstyvos intervencijos modelio diegimas savivaldybėje, S.M.A.R.T. tėvystės socialinės rizikos veiksnių vertinimo</p>

			<p>metodikos taikymas, procesų dokumentavimas: pagalbos plano rengimas (8 akad. val.)</p>
<p>1.4. Stiprinti bendradarbiavimą su kitomis socialines paslaugas teikiančiomis įstaigomis</p>	<p>Dalyvavimas socialinių paslaugų įstaigų vadovų asociacijos veikloje, rengiant bendrus siūlymus SADM teisės aktų tobulinimo klausimais</p>	<p>4 vadovų asociacijos susitikimai per metus, ne mažiau 2 bendrai parengtų dokumentų, bendradarbiavimo sutarčių.</p>	<p>Vyko nuolatinis bendravimas su socialinių įstaigų vadovų asociacijos nariais elektroninėmis ryšio priemonėmis. Dėl COVID-19 pandemijos situacijos įvyko vienas susitikimas Jurbarko socialinių paslaugų centre, kiti 3 nuotoliniu būdu naudojantis Zoom programa. Dalintasi informacija apie Covid-19 valdymą, dokumentacijos rengimą įstaigose.</p> <p>Kartu su Jonavos socialinių paslaugų centru (kaip partneriu) pagal VšĮ Centrinė projektų valdymo agentūros kvietimą „Socialinės integracijos stiprinimo mechanizmai vaikams ir jaunuoliams su aukštos rizikos elgsena ir (ar) iš nepalankių aplinkų“. pateikėme paraišką projektui „Vaikų ir jaunuolių iš nepalankių aplinkų įgalinimas: socialinės integracijos stiprinimas – GALIU“. 2020-05-19 pateikti vadovų asociacijos siūlymai dėl socialinių paslaugų įstatymo pakeitimų,</p> <p>vyko vadovų asociacijos susirašinėjimas socialinių darbuotojų profesinės sąjungos narių socialinių garantijų, vadovų kvalifikacijos ir</p>

			<p>atestacijos tvarkos aprašo nuostatų klausimais.</p> <p>Pasirašytos sutartys :</p> <p>1) su Utenos moterų centru dėl bendradarbiavimo,</p> <p>2) su VŠĮ Utenos PSPC dėl socialinių paslaugų poreikio vertinimo ir teikimo<sup>3)</sup></p> <p>3) su Utenos rajono savivaldybės administracija dėl bendradarbiavimo projekte „Vaikų ir jaunuolių iš nepalankių aplinkų įgalinimas: socialinės integracijos stiprinimas – GALIU“</p>
--	--	--	--

## 2. Einamųjų metų užduotys

(nustatomos ne mažiau kaip 3 ir ne daugiau kaip 6 užduotys)

Einamųjų metų veiklos užduotys / einamųjų metų užduotys	Siektini rezultatai	Nustatyti rezultatų vertinimo rodikliai (kiekybiniai, kokybiniai, laiko ir kiti rodikliai, kuriais vadovaudamasis vadovas / institucijos vadovas ar jo įgaliotas asmuo vertins, ar nustatytos užduotys įvykdytos)
2.1. Siekti aukštesnės teikiamų paslaugų kokybės.	<p>Naudojantis Centro EQUASS kokybės sistemos įrankiais motyvuoti socialinių paslaugų gavėjus įsivertinti gaunamų socialinių paslaugų kokybės pokyčius. Vertinti savo veiklą ir socialinės globos atitiktį socialinės globos normoms.</p>	<p>2 kartus per metus naudojantis anketavimo, stebėjimo, interviu metodais įvertinti socialinių paslaugų kokybės pokyčiai, juos skelbiant viešai.</p>
2.2. Stiprinti Centro žmogiškuosius išteklius, ir gerinti darbuotojų darbo sąlygas dėl COVID-19 ligos plitimo prevencijos.	<p>Centro darbuotojai kelia dalykinę kompetenciją, stiprėja Centro žmogiškieji ištekliai. Motyvuoti Centro darbuotojus ir paslaugų gavėjus vakcinuotis COVID-19 vakcina.</p>	<p>Užtikrinta, kad kiekvienam darbuotojui būtų sudaryta galimybė dalykinę kvalifikaciją kelti ne mažiau 16 akad. valandų. Ne mažiau 70 proc. darbuotojų ir paslaugų gavėjų</p>

	Pilnai aprūpinti darbuotojus asmeninės apsaugos priemonėmis (AAP)	vakcinuojasi COVID-19 vakcina . 100 proc. darbuotojų aprūpinti AAP
2.3. Tobulinti profesinę kompetenciją.	Nuosekliai ir planingai keliama įstaigos vadovo kompetencija.	Dalyvauta ne mažiau 16 akad. val. kvalifikacijos tobulinimo mokymuose.
2.4. Vystyti įstaigos veiklą, skatinant projektinę veiklą bei siekiant papildomo finansavimo	Dalyvauti paraiškų rengime projektinei veiklai. Tęsiama Centro vykdomų projektų veikla.	Gautas papildomas finansavimas Centro veikloms vystyti.

**3. Rizika, kuriai esant nustatytos einamųjų metų veiklos užduotys / einamųjų metų užduotys gali būti neįvykdytos (aplinkybės, kurios gali turėti neigiamą įtaką šių užduočių įvykdymui) (pildoma suderinus su darbuotoju / biudžetinės įstaigos vadovu)**

- 3.1. Nenumatytų naujų svarbių ir didesnę prioritetą užduočių nustatymas
- 3.2. Įstatymų ir teisės aktų kaita.
- 3.3. Neplaninių užduočių kiekis ir jų apimtys.
- 3.4. Žmogiškieji išteklių (darbuotojų kaita, ligos).
- 3.5. Lėšų trūkumas

## II SKYRIUS

### PASIEKTŲ REZULTATŲ, GEBĖJIMŲ VYKDYTI FUNKCIJAS VERTINIMAS IR KVALIFIKACIJOS TOBULINIMAS

**4. Pasiektų rezultatų vykdant metines veiklos užduotis / metines užduotis vertinimas**

Metinių veiklos užduočių / metinių užduočių įvykdymo aprašymas	Pažymimas atitinkamas langelis
4.1. Darbuotojas / biudžetinės įstaigos vadovas įvykdė metines veiklos užduotis / metines užduotis ir viršijo kai kuriuos sutartus vertinimo rodiklius	Labai gerai – 4 +
4.2. Darbuotojas / biudžetinės įstaigos vadovas iš esmės įvykdė metines veiklos užduotis / metines užduotis pagal sutartus vertinimo rodiklius	Gerai – 3 <input type="checkbox"/>
4.3. Darbuotojas / biudžetinės įstaigos vadovas įvykdė tik kai kurias metines veiklos užduotis / metines užduotis pagal sutartus vertinimo rodiklius	Patenkinamai – 2 <input type="checkbox"/>
4.4. Darbuotojas / biudžetinės įstaigos vadovas neįvykdė metinių veiklos užduočių / metinių užduočių pagal sutartus vertinimo rodiklius	Nepatenkinamai – 1 <input type="checkbox"/>

**5. Gebėjimų atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas vertinimas**

Gebėjimų atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas vertinimo kriterijai	Pažymimas atitinkamas langelis: 4 – labai gerai 3 – gerai 2 – patenkinamai 1 – nepatenkinamai
Pareigybės aprašyme nustatytų funkcijų vykdymas, laikantis nustatytos tvarkos, tinkamu būdu	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+
Pareigybės aprašyme nustatytų funkcijų vykdymas, atsižvelgiant į strateginius įstaigos tikslus	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+

Tinkamas turimų žinių, gebėjimų ir įgūdžių panaudojimas, atliekant funkcijas ir siekiant rezultatų	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+ <input type="checkbox"/>
PAŽYMIMAS LANGELIS, ATITINKANTIS GEBĖJIMŲ ATLIKTI PAREIGYBĖS APRAŠYME NUSTATYTAS FUNKCIJAS VERTINIMŲ VIDURKĮ	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+ <input type="checkbox"/>

**6. Pasiūlymai, kaip darbuotojui / biudžetinės įstaigos vadovui tobulinti kvalifikaciją (nurodoma, kokie mokymai siūlomi)**

6.1. Viešojo administravimo, lyderystės, partnerystės tobulinimo klausimai
6.2. Pokyčių valdymo.

**III SKYRIUS**

**BENDRAS VEIKLOS VERTINIMAS, VERTINIMO PAGRINDIMAS IR SIŪLYMAI**

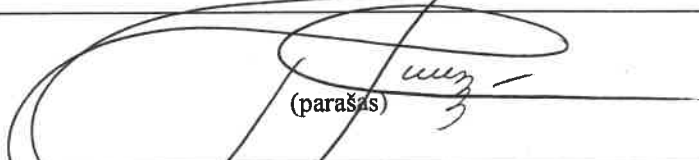
**7. Bendras veiklos vertinimas**

	Pažymimas langelis, atitinkantis bendrą pasiektų rezultatų, vykdant užduotis, ir gebėjimų atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas vertinimų vidurkį			
Vertinimas	Nepatenkinamai – <input type="checkbox"/>	Patenkinamai – <input type="checkbox"/>	Gerai – <input type="checkbox"/>	Labai gerai – + <input type="checkbox"/>

**8. Vertinimo pagrindimas ir siūlymai:**

Direktorė inovatyviai organizuoja veiklas, užtikrino Utenos rajono socialinių paslaugų centro administracijos struktūros pertvarkymą, susijusį su Utenos specialiosios mokyklos-daugiafunkcio centro reorganizacija. Nuolat tobulina kvalifikaciją, skatina ir sudaro sąlygas centro specialistams kelti savo kvalifikaciją. Direktorė ir centro specialistai dalijasi gerąją savo praktine patirtimi su Lietuvos socialinių įstaigų specialistais, kompetentingai atstovauja įstaigą, suburia puikius žmogiškuosius išteklius, rūpinasi darbuotojų darbo sąlygomis, puikiai bendradarbiauja su socialiniais partneriais teikiant paslaugas šeimoms ir jų vaikams, negaliesiems, senyvo amžiaus asmenims.

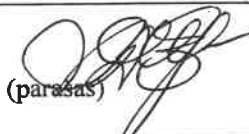
Danguolė Mačionytė nustatytais terminais įvykdė visas 2020 m. nustatytas veiklos užduotis, kai kurių užduočių siektini rezultatai buvo viršyti, todėl jos veiklą vertinu labai gerai ir siūlau nustatyti pareiginės algos kintamosios dalies dydį 25 procentų iki kito kasmetinio veiklos vertinimo.

Savivaldybės meras		Alvydas Katinas
	(parašas)	

Su veiklos vertinimo išvada ir siūlymais susipažinau ir sutinku / ~~nesutinku~~ (ko nereikia, išbraukti)

(nurodyti punktus, su kuriais nesutinka)

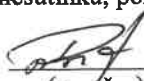
Direktorė

  
(parašas)

Danguolė Mačionytė

Su veiklos vertinimo išvada ir siūlymais susipažinau ir sutinku / ~~nesutinku~~, pokalbyje dalyvavau / ~~nedalyvavau~~ (ko nereikia, išbraukti)

Darbo taryba pirmininkė  
(darbuotojų atstovavimą įgyvendinančio asmens pareigos)

  
(parašas)

Svetlana Petkovičienė  
(vardas ir pavardė)