

TVIRTINTA

Mažeikių darželio-mokyklos „Kregždutė“ direktoriaus
2026 m. rugsėjo 28 d. įsakymu Nr. V1-79

MAŽEIKIŲ DARŽELIO-MOKYKLOS „KREGŽDUTĖ“ DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Mažeikių darželio-mokyklos „Kregždutė“ (toliau – Darželis-mokykla) darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), išskyrus Aprašo 3 punkte nurodytus darbuotojus, veiklos vertinimo tvarką.

2. Aprašas parengtas, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimu Nr. 6 patvirtintu Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijos narių atlygio už darbą 2017 m. sausio 17 d. įstatymu Nr. XIII-198 (su pakeitimais ir papildymais).

3. Aprašas netaikomas Darželio-mokyklos direktoriui, direktoriaus pavaduotojui ugdymui, pedagogams, pagalbos mokiniui specialistams ir darbuotojams, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui.

4. Darželio-mokyklos direktoriaus pavaduotojo ugdymui veiklos vertinimas atliekamas vadovaujantis Valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovų, jų pavaduotojų ugdymui, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų veiklos vertinimo nuostatais.

5. Apraše vartojamos sąvokos apibrėžtos Valstybės tarnybos įstatyme.

II SKYRIUS DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMAS

6. Darbuotojų veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

7. Darbuotojo veikla vertinama, jeigu jis eina darbuotojo pareigas Darželyje-mokykloje ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus.

8. Darbuotojų, išskyrus Aprašo 3 punkte nurodytus darbuotojus, veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai. Vertinami darbuotojai turi teisę kviesti Darželio-mokyklos darbuotojų atstovą dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant jų veiklą.

9. Darbuotojų, išskyrus Aprašo 3 punkte nurodytus darbuotojus, veiklos vertinimas atliekamas raštu nuo einamųjų metų sausio 1 d. iki einamųjų metų kovo 1 d., vadovaujantis atvirumo, sąžiningumo ir nešališkumo, teisingumo, ir skaidrumo principais.

10. Tiesioginis darbuotojo vadovas darbuotojo veiklą gali įvertinti taip:

10.1. viršijanti lūkesčius;

10.2. atitinkanti lūkesčius;

10.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

10.4. neatitinkanti lūkesčių.

11. Darbuotojas, kurio veikla yra vertinama, atlieka šiuos veiksmus:

11.1. užpildo Tiesioginio vadovo motyvuoto pasiūlymo darbuotojo veiklos vertinimo metu formos (Aprašo 1 priedas) (toliau – Motyvuotas pasiūlymas) I skyriaus „Pasiekti veiklos rezultatai“ skiltį „Pagrindiniai praėjusių ar einamųjų metų veiklos rezultatai“, atitinkamai nurodydamas (aprašydamas) pagrindinius praėjusių metų veiklos rezultatus pagal aptartus, be kita ko, skiltyje „Pagrindiniai einamųjų metų veiklos lūkesčiai“ (jei ši skiltis buvo užpildyta) nurodytus veiklos lūkesčius;

11.2. įsivertina pasiektus veiklos rezultatus (pildo Motyvuoto pasiūlymo II skyrių „Pasięktų rezultatų, vykđant veiklą, vertinimas“):

11.2.1. viršįjanti lūkesčius (pasiekti rezultatai viršįja aptartus lūkesčius);

11.2.2. atitinkanti lūkesčius (pasiekti rezultatai iš esmės atitinka aptartus lūkesčius);

11.2.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius (pasiekti rezultatai iš dalies atitinka aptartus lūkesčius (ne mažiau kaip 50 proc.));

11.2.4. neatitinkanti lūkesčių (rezultatai nepasiekti).

11.3. nurodo riziką, kuriai esant veiklos rezultatai (lūkesčiai) gali būti nepasiekti (pildo Motyvuoto pasiūlymo formos I skyriaus „Pasiekti veiklos rezultatai“ skiltį „Rizika, kuriai esant veiklos rezultatai gali būti nepasiekti“);

11.4. pateikia užpildytą Motyvuotą pasiūlymą savo tiesioginiam vadovui.

12. Jeigu darbuotojas dėl laikinojo nedarbingumo, komandiruetės, atostogų ar kitų svarbių priežasčių negali užpildyti ir pateikti Motyvuoto pasiūlymo savo tiesioginiam vadovui, darbuotojas tai atlieka per 5 darbo dienas nuo šių priežasčių išnykimo dienos.

13. Darželio-mokyklos direktorius įsakymu patvirtina darbuotojų kasmetinės veiklos vertinimo pokalbių planą, kuriame nurodomas: darbuotojo vardas, pavardė, tiesioginio vadovo (pagal Darželio-mokyklos organizacinę struktūrą) vardas, pavardė, pokalbio data, laikas ir vieta. Darbuotojui ir tiesioginiam vadovui susitarus, vertinimo pokalbis gali vykti ir telekomunikacijų galiniais įrenginiais. Tiesioginis vadovas iki darbuotojo veiklos vertinimo pokalbio susipažįsta su darbuotojo užpildytu Motyvuotu pasiūlymu. Į darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo pokalbį, darbuotojas turi teisę kviesti Darželio-mokyklos darbuotojams atstovaujančių subjektų (profesinės sąjungos) atstovą, kuris darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo pokalbyje gali dalyvauti stebėtojo teisėmis.

14. Tiesioginis vadovas darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo pokalbio metu su darbuotoju aptaria:

14.1. Motyvuotame pasiūlyme nurodytus pagrindinius praėjusių metų veiklos rezultatus;

14.2. atsižvelgdamas į Darželio-mokyklos strateginio veiklos plano tikslus, uždavinius ar priemones, Darželio-mokyklos metinio veiklos plano uždutis ir įvertinęs darbuotojo pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, darbuotojo pagrindinius einamųjų metų veiklos lūkesčius, kurie turi būti aiškūs, orientuoti į konkretų rezultatą ir aiškiai apibrėžti laike. Esant poreikiui, likus ne mažiau kaip 3 mėnesiams iki kalendorinių metų pabaigos, tiesioginis vadovas aptaręs su darbuotoju, gali vieną kartą pakeisti ar papildyti nustatytus darbuotojo veiklos einamaisiais metais lūkesčius.

14.3. Motyvuotame pasiūlyme nustatytus veiklos rezultatų vertinimo kriterijus;

14.4. riziką, kuriai esant veiklos rezultatai, gali būti nepasiekti;

15. Darbuotojas, kuris eina pareigas Darželyje-mokykloje trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, yra nevertinamas, o per pokalbį su tiesioginiu vadovu aptaria, darbuotojo veiklos rezultatus, siektinus veiklos lūkesčius (atsižvelgiant į Darželiui-mokyklai nustatytas uždutis, veiklos prioritetus ir kitus svarbius aspektus) ir rizikas, kurioms esant veiklos rezultatai gali būti nepasiekti.

16. Po darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo pokalbio, tiesioginis vadovas užpildo Motyvuotą pasiūlymą, kuriame:

16.1. esant poreikiui patikslina I skyriaus „Pasiekti veiklos rezultatai“ skiltyje „Pagrindiniai praėjusių ar einamųjų metų veiklos rezultatai“ darbuotojo nurodytus (aprašytus) veiklos rezultatus;

16.2. nusprendus, kad reikia aprašyti su darbuotoju aptartus pagrindinius einamųjų metų veiklos lūkesčius, užpildo Motyvuoto pasiūlymo I skyriaus „Pasiekti veiklos rezultatai“ neprivalomą pildyti skiltį „Pagrindiniai einamųjų metų veiklos lūkesčiai“;

16.3. esant poreikiui patikslina riziką, kuriai esant veiklos rezultatai gali būti nepasiekti;

16.4. II skyriaus lentelėse „Pasiektų rezultatų, vykđant veiklą, vertinimas“ įrašo darbuotojo veiklos įvertinimą: viršįja lūkesčius, atitinka lūkesčius, iš dalies atitinka lūkesčius ar neatitinka lūkesčių. Jeigu tiesioginio vadovo ir darbuotojo vertinimai nesutampa, galima įrašyti komentarus;

16.5. III skyriuje „Pasiūlymai darbuotoją į pareigas priimančiam asmeniui“, atsižvelgiant į Darželiui-mokyklai skirtus asignavimus, įrašo atitinkamai vieną iš lentelėje pateiktų pasiūlymų:

16.5.1. kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, darbuotojui, taikomos Darželio-mokyklos darbo apmokėjimo sistemos X skyriaus „Pareiginės algos nustatymas, atlikus veiklos vertinimą“ 45 punkto nuostatos;

16.5.2. kai darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, darbuotojui, taikomos Darželio-mokyklos darbo apmokėjimo sistemos X skyriaus „Pareiginės algos nustatymas, atlikus veiklos vertinimą“ 46 punkto nuostatos;

16.5.3. kai darbuotojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, darbuotojui, taikomos Darželio-mokyklos darbo apmokėjimo sistemos X skyriaus „Pareiginės algos nustatymas, atlikus veiklos vertinimą“ 47 punkto nuostatos;

16.5.4. kai darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti, lūkesčių, darbuotojui taikomos Darželio-mokyklos darbo apmokėjimo sistemos X skyriaus „Pareiginės algos nustatymas, atlikus veiklos vertinimą“ 48 punkto nuostatos;

17. Darbuotojas su tiesioginio vadovo užpildytu Motyvuotu pasiūlymu supažindinamas pasirašytinai per 2 darbo dienas nuo Motyvuoto pasiūlymo užpildymo dienos.

Jeigu darbuotojas dėl laikinojo nedarbingumo, komandiruotės, atostogų ar kitų svarbių priežasčių negali susipažinti su Motyvuotu pasiūlymu, tą jis turi padaryti per 2 darbo dienas nuo šių priežasčių išnykimo dienos.

18. Darbuotojui susipažinus su Motyvuotu pasiūlymu, tiesioginis vadovas iki einamųjų metų vasario 25 d. Motyvuotą pasiūlymą pateikia Darželio-mokyklos direktoriui.

19. Darželio-mokyklos direktorius sprendimą dėl Motyvuotame pasiūlyme pateikto pasiūlymo įgyvendinimo priima ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo Motyvuoto pasiūlymo gavimo dienos. Jeigu įstaigos vadovas arba darbuotojas dėl laikinojo nedarbingumo, komandiruotės, atostogų ar kitų svarbių priežasčių negali užpildyti Aprašo 1 priedo iki sausio 15 d., juos atitinkamai įstaigos vadovas arba darbuotojas atlieka per 5 darbo dienas nuo šių priežasčių išnykimo dienos, o veiklos vertinimas atliekamas per 10 darbo dienų nuo atitinkamai Aprašo 6 ar 7 punkte nurodytų veiksmų atlikimo dienos.

20. Darželio-mokyklos direktoriui priėmus sprendimą (įsakymo forma) įgyvendinti Motyvuotame pasiūlyme pateiktą pasiūlymą, jis įgyvendinamas ne vėliau kaip per 2 mėnesius nuo šio sprendimo priėmimo dienos, išskyrus pasiūlymą suteikti iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų arba atitinkamai sutrumpinti darbo laiką bei pasiūlymą finansuoti kvalifikacijos tobulinimą, skiriant ne didesnę kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio sumą per metus (šie pasiūlymai įgyvendinami per 1 metus nuo sprendimo priėmimo dienos).

21. Darbuotojas, kurio darbo Darželyje-mokykloje pradžios ar perkėlimo į kitas pareigas, ar grįžimo iš atostogų vaikui prižiūrėti data yra ne vėlesnė negu lapkričio 1 diena, – einamaisiais metais per vieną mėnesį nuo darbo Darželyje-mokykloje pradžios, perkėlimo ar grįžimo į pareigas dienos, yra nevertinamas, bet per pokalbį su tiesioginiu vadovu aptariami jo pasiekti veiklos rezultatai ir suformuluojami einamųjų metų lūkesčiai.

22. Jeigu darbuotojas dirba pagal susitarimą dėl papildomo darbo, papildomo darbo funkcija yra vertinama atskirai nuo pagrindinės darbo funkcijos.

III SKYRIUS

DARBUOTOJO VEIKLOS NEEILINIS VERTINIMAS

23. Darbuotojo veiklos neeilinis vertinimas atliekamas ir Aprašo 30 punkte nurodytas Motyvuotas pasiūlymas Darželio-mokyklos direktoriui pateikiamas ne vėliau kaip iki einamųjų metų lapkričio 1 d., išskyrus Aprašo 31 punkte, 35 punkte ir 37 punkte nustatytus atvejus.

24. Tiesioginis vadovas, manydamas, kad reikia atlikti jam pavaldaus darbuotojo veiklos neeilinį vertinimą, Darželio-mokyklos direktoriui teikia rašytinį motyvuotą pasiūlymą, kuriame išdėsto savo argumentus dėl tokio veiklos vertinimo atlikimo poreikio.

25. Darbuotojas, pageidaujantis, kad jam būtų nustatytas didesnis pareiginės algos koeficientas, ar pageidaujantis būti perkeltas į aukštesnes pareigas, Darželio-mokyklos vadovui raštu pateikia prašymą.

26. Gavęs Aprašo 24 ar 25 punktuose nurodytus dokumentus arba pasibaigus veiklos gerinimo įvykdymo terminui Darželio-mokyklos direktorius ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo Aprašo 24 ar 25 punktuose nurodytų dokumentų gavimo dienos arba veiklos gerinimo plano įvykdymo termino pabaigos priima sprendimą dėl darbuotojo veiklos neeilinio vertinimo atlikimo.

27. Darželio-mokyklos direktoriui priėmus motyvuotą sprendimą neatlikti darbuotojo veiklos neeilinio vertinimo, darbuotojo veiklos neeilinis vertinimas neatliekamas.

28. Darželio-mokyklos direktoriui priėmus sprendimą atlikti darbuotojo veiklos neeilinį vertinimą, šį vertinimą atlieka darbuotojo tiesioginis vadovas.

29. Darbuotojo veiklos neeilinis vertinimas turi įvykti per 10 darbo dienų nuo Darželio-mokyklos direktoriaus sprendimo atlikti darbuotojo veiklos neeilinį vertinimą priėmimo dienos arba Aprašo 31 punkte nustatytais atvejais nuo svarbių priežasčių išnykimo dienos.

30. Priėmus sprendimą atlikti darbuotojo veiklos neeilinį vertinimą, atitinkamai darbuotojas, kurio veikla vertinama, užpildo Motyvuoto pasiūlymo (Aprašo 1 priedas) I skyrių „Pasiiekti veiklos rezultatai“, nurodydamas (aprašydamas) einamaisiais metais pasiektus rezultatus pagal aptartus veiklos lūkesčius arba pagal Susitarimą, įsivertina pasiektus rezultatus ir užpildo Motyvuoto pasiūlymo II skyrių „Pasiiektų rezultatų, vykdančią veiklą, vertinimas“ ir pateikia tiesioginiam vadovui atitinkamai motyvuotą pasiūlymą dėl darbuotojo veiklos vertinimo.

31. Jeigu darbuotojas dėl laikinojo nedarbingumo, komandiruotės, atostogų ar kitų svarbių priežasčių negali atlikti Aprašo 30 punkte nurodytų veiksmų, juos darbuotojas atlieka per 5 darbo dienas nuo šių priežasčių išnykimo dienos.

32. Darbuotojas ir tiesioginis vadovas susitaria dėl pokalbio datos. Šis pokalbis, darbuotojui ir tiesioginiam vadovui susitarus, gali vykti ir telekomunikacijų galiniais įrenginiais. Tiesioginis vadovas iki nurodyto pokalbio susipažįsta su darbuotojo užpildytu Motyvuotu pasiūlymu. Į pokalbį darbuotojas turi teisę kviešti Darželio-mokyklos darbuotojams atstovaujantių subjektų (profesinės sąjungos) atstovą kuris šiame pokalbyje gali dalyvauti stebėtojo teisėmis.

33. Tiesioginis vadovas per pokalbį su darbuotoju aptaria Aprašo 30 punkte nurodytus veiklos rezultatus ar skatinimo galimybes.

34. Tiesioginis vadovas po pokalbio su darbuotoju užpildo atitinkamai Motyvuoto pasiūlymo formą, kurioje:

34.1. prireikus patikslina Motyvuoto pasiūlymo I skyriuje „Pasiiekti veiklos rezultatai“;

34.2. įrašo atitinkamai pasiektų rezultatų vertinimą (Aprašo 1 priedo II skyrius) ir gali įrašyti komentarus, jeigu jo ir darbuotojo vertinimai nesutampa;

34.3. įrašo darbuotojo veiklos įvertinimą (viršijanti lūkesčius, atitinkanti lūkesčius, iš dalies atitinkanti lūkesčius, neatitinkanti lūkesčių), atsižvelgdamas į pasiektus rezultatus;

34.4. įrašo vieną iš Darželio-mokyklos Darbo apmokėjimo sistemoje X skyriuje „Pareiginės algos nustatymas, atlikus veiklos vertinimą“ pateiktų siūlymų, jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, atitinkanti lūkesčius arba neatitinkanti lūkesčių.

35. Su tiesioginio vadovo užpildytu Motyvuotu pasiūlymu darbuotojas supažindinamas pasirašytinai per 2 darbo dienas nuo Motyvuoto pasiūlymo užpildymo dienos.

Jeigu darbuotojas dėl laikinojo nedarbingumo, komandiruotės, atostogų ar kitų svarbių priežasčių negali susipažinti su Motyvuotu pasiūlymu, tą jis padaro per 2 darbo dienas nuo šių priežasčių išnykimo dienos.

36. Atlikus Aprašo 35 punkte nurodytus veiksmus, tiesioginis vadovas Motyvuotą pasiūlymą pateikia Darželio-mokyklos direktoriui.

IV SKYRIUS

DARBUOTOJO KREIPIMASIS DĖL VEIKLOS VERTINIMO OBJEKTIVUMO IR PAGRISTUMO ĮVERTINIMO

37. Darbuotojas, nesutinkantis su tiesioginio vadovo atliktu veiklos vertinimu, per 5 darbo dienas nuo susipažinimo su Motyvuotu pasiūlymu dienos, Darželio-mokyklos direktoriui gali pateikti rašytinį kreipimąsi, prašydamas įvertinti veiklos vertinimo objektyvumą ir pagrįstumą.

Darželio-mokyklos direktorius, atsižvelgdamas į gautą šio punkto pirmojoje pastraipoje nurodytą kreipimąsi, per 10 darbo dienų, pasibaigus Aprašo 18 punkte nustatytam darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo terminui, išskyrus Aprašo 12 punkte ir 17 punkto antrojoje pastraipoje nustatytus atvejus, organizuoja pokalbį su darbuotoju, nesutinkančiu su tiesioginio vadovo atliktu veiklos vertinimu, šio darbuotojo tiesioginiu vadovu, atlikusiu veiklos vertinimą. Aprašo 12 punkte ir 17 punkto antrojoje pastraipoje nustatytais atvejais Darželio-mokyklos direktorius pokalbį dėl šio punkto pirmojoje pastraipoje nurodyto rašytinio kreipimosi organizuoja per 10 darbo dienų nuo rašytinio kreipimosi gavimo dienos.

38. Apie būsimą pokalbį, kurio metu bus vertinamas veiklos vertinimo objektyvumas ir pagrįstumas, pranešama darbuotojui ir jo tiesioginiam vadovui, atlikusiam veiklos vertinimą, taip pat darbuotojas, nesutinkantis su tiesioginio vadovo atliktu veiklos vertinimu, į šiame punkte nurodytą pokalbį turi teisę kviesti įstaigos darbuotojams atstovaujančių subjektų (profesinės sąjungos) atstovą, kuris pokalbyje gali dalyvauti stebėtojo teisėmis.

39. Darželio-mokyklos direktoriaus organizuotame pokalbyje dėl veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo įvertinimo darbuotojas, nesutinkantis su tiesioginio vadovo atliktu veiklos vertinimu, arba darbuotojo tiesioginis vadovas, atlikęs veiklos vertinimą, dėl laikinojo nedarbingumo, komandiruotės, atostogų ar kitų svarbių priežasčių negali dalyvauti ir nėra galimybės pokalbiui vykti telekomunikacijų įrenginiais, jis apie tai informuoja Darželio-mokyklos direktorių. Tokiu atveju pokalbis atidedamas ir per 10 darbo dienų nuo svarbių priežasčių, dėl kurių darbuotojas, arba jo tiesioginis vadovas negali dalyvauti pokalbyje išnykimo dienos organizuojamas pakartotinai.

Darbuotojo, nesutinkančio su tiesioginio vadovo atliktu veiklos vertinimu, rašytiniu prašymu jo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo įvertinimas Darželio-mokyklos direktoriaus organizuotame pokalbyje gali būti atliekamas jam nedalyvaujant, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veiklą tiesioginis vadovas yra įvertinęs kaip neatitinkančią lūkesčių.

40. Jeigu paaiškėja, kad Darželio-mokyklos direktorius yra darbuotojo, kurio veiklos vertinimo objektyvumas ir pagrįstumas vertinamas, sutuoktinis, sugyventinis ar partneris (jei partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), artimas giminaitis ar asmuo, susijęs svainystės ryšiais, arba kad yra kitokių aplinkybių, kurios kelia abejonų dėl nešališkumo, Darželio-mokyklos direktorius arba jo įgaliotas asmuo turi nusišalinti ir darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo įvertinimą įgalioti atlikti kitam asmeniui.

Jeigu Darželio-mokyklos direktorius arba darbuotojas, nesutinka su tiesioginio vadovo atliktu veiklos vertinimu, tiesioginis vadovas yra tas pats asmuo ir nėra įgalioto kito asmens, turinčio teisę išnagrinėti Aprašo 37 punkte nurodytą rašytinį kreipimąsi ir įvertinti darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumą ir pagrįstumą, Darželio-mokyklos direktorius įgalioja šiuos veiksmus atlikti kitą asmenį.

41. Darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumui ir pagrįstumui įvertinti suorganizuotame pokalbyje Darželio-mokyklos direktorius arba jo įgaliotas asmuo nagrinėja darbuotojo veiklą pagal užpildytą Motyvuoto pasiūlymo formą ir priima sprendimą dėl darbuotojo veiklos įvertinimo objektyvumo ir pagrįstumo.

42. Darželio-mokyklos direktorius arba jo įgaliotas asmuo, vertindamas:

42.1. veiklos įvertinimo objektyvumą ir pagrįstumą, vertina pasiektus rezultatus pagal aptartus veiklos lūkesčius arba veiklos gerinimo plano (jeigu jis buvo sudarytas) vykdymo rezultatus;

42.2. darbuotojo veiklos įvertinimo objektyvumą ir pagrįstumą, vertina pasiektus veiklos rezultatus, kompetenciją (jeigu buvo atliktas kasmetinis veiklos vertinimas), taip pat veiklos gerinimo plano (jeigu jis buvo sudarytas) vykdymo rezultatus.

43. Po pokalbio Darželio-mokyklos direktorius arba jo įgaliotas asmuo surašo išvadą (Aprašo 2 priedas), kurioje išdėstomas priimtas sprendimas dėl darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo.

44. Jeigu Darželio-mokyklos direktorius arba jo įgaliotas asmuo padaro išvadą, kad darbuotojo veikla įvertinta neobjektyviai ir nemotyvuotai, darbuotojo tiesioginiam vadovui pavedama atlikti pakartotinį darbuotojo veiklos vertinimą. Darželio-mokyklos direktoriui arba jo įgaliotam

asmeniui padarius išvadą, kad darbuotojo veikla įvertinta objektyviai ir motyvuotai, pavedimai ar nurodymai darbuotojo tiesioginiam vadovui neteikiami.

45. Darbuotojas susipažįsta su Darželio-mokyklos direktoriaus arba jo įgalioto asmens surašyta išvada ne vėliau kaip per 2 darbo dienas nuo jos surašymo dienos. Jeigu darbuotojas dėl laikinojo nedarbingumo, komandiruotės, atostogų ar kitų svarbių priežasčių negali susipažinti Darželio-mokyklos vadovo arba jo įgalioto asmens išvada, tą jis padaro per 2 darbo dienas nuo šių priežasčių išnykimo dienos.

46. Darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo įvertinimo pokalbio eigai fiksuoti gali būti daromas skaitmeninis garso arba garso ir vaizdo įrašas, kuris perkeliamas į skaitmeninę laikmeną ir saugomas Darželyje-mokykloje.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

47. Darbuotojas turi teisę kreiptis į tiesioginį vadovą konsultacijoms dėl numatytų einamųjų metų veiklos lūkesčių įgyvendinimo.

48. Darželio-mokyklos direktorius po kasmetinio darbuotojų veiklos vertinimo iki kovo 1 d. priima sprendimą įsakymu dėl darbuotojų skatinimo priemonės skyrimo.

49. Darželio-mokyklos darbuotojams po veiklos vertinimo skatinimo priemonė yra skiriama priklausomai nuo Darželiui-mokyklai skirtų asignavimų.

50. Ginčai dėl darbuotojų veiklos vertinimo nagrinėjami Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyta darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

(darbuotojo, kurio veikla vertinama, vardas, pavardė, įstaigos pavadinimas, pareigos)

Mažeikiai
(sudarymo vieta)

PAGRINDINIAI PRAĖJUSIŲ AR EINAMŲJŲ METŲ VEIKLOS REZULTATAI (pildo darbuotojas, kurio veikla vertinama)
(aprašomi pagrindiniai pasiekti veiklos ar tarnybinės veiklos rezultatai)

- 1.
- 2.

Veiklos rezultatų įvertinimas:

- ☐ 4 – viršijanti lūkesčius (pasiekti rezultatai viršija aptartus lūkesčius)
- ☐ 3 – atitinkanti lūkesčius (pasiekti rezultatai iš esmės atitinka aptartus lūkesčius, žymima ir tada, kai valstybės tarnautojas nepasiekė aptartų lūkesčių dėl numatytų objektyvių rizikų)
- ☐ 2 – iš dalies atitinkanti lūkesčius (pasiekti rezultatai iš dalies atitinka aptartus lūkesčius (ne mažiau kaip 50 proc.))
- ☐ 1 – neatitinkanti lūkesčių (rezultatai nepasiekti)

Tiesioginio vadovo vertinimas ir galimas komentaras, jeigu jo darbuotojo vertinimas nesutampa:

NEPRIVALOMA DALIS

PAGRINDINIAI EINAMŲJŲ METŲ VEIKLOS LŪKESČIAI (*aprašomi pagrindiniai einamųjų metų veiklos lūkesčiai*)

RIZIKA, KURIAI ESANT VEIKLOS REZULTATAI GALI BŪTI NEPASIEKTI
(pildo darbuotojas, kurio veikla vertinama)

Dėl kokių aplinkybių nepasiekti veiklos rezultatai ir neįgyvendinti lūkesčiai?

Galimas tiesioginio vadovo komentaras dėl riziku:

II SKYRIUS

PASIEKTŲ REZULTATŲ, VYKDANT VEIKLĄ, VERTINIMAS

VEIKLOS REZULTATŲ VERTINIMO KRITERIJAI:	Pažymimas atitinkamas langelis 4 – viršija lūkesčius (kriterijus viršijamas) 3 – atitinka lūkesčius (žymima ir tada, kai kriterijus nepasiektas dėl numatytų objektyvių rizikų) 2 – iš dalies atitinka lūkesčius (iš dalies tenkinamas kriterijus (ne mažiau kaip 50 proc.) 1 – neatitinka lūkesčių (kriterijus netenkinamas)	Įrašomas vertinimas ir galimas tiesioginio vadovo komentaras, jeigu jo ir darbuotojo vertinimai nesutampa
1. Darbo kokybė (atliktų užduočių atitiktis veiklos standartams ir susitarimams, klaidų ir perdarymų kiekis)	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐	
2. Darbo atlikimas laiku (atliktų užduočių terminų atitiktis nustatytiems terminams ir susitarimams)	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐	
3. Savarankiškumas atliekant darbą (tinkamiausių būdų, kaip atlikti užduotį, pasirinkimas, papildomos pagalbos, reikalingos užduotims atlikti, sprendimams priimti pagal įgaliojimus, kiekis)	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐	
BENDRAS ĮVERTINIMAS (aritmetinis balų vidurkis)	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐	

DARBUOTOJO VEIKLOS ĮVERTINIMAS

(pildo tiesioginis vadovas)

Vertinimas	Pažymimas langelis, atitinkantis pasiektų rezultatų vertinimų aritmetinį balų vidurkį (pagrindiniai praėjusių ar einamųjų metų veiklos rezultatai + pasiektų rezultatų, vykdant veiklą, vertinimas ÷ 2)			
	Neatitinkanti lūkesčių ☐	Iš dalies atitinkanti lūkesčius ☐	Atitinkanti lūkesčius ☐	Viršijanti lūkesčius ☐

[illegible]

Darbuotojo veiklą įvertinus kaip neatitinkančią lūkesčių:	
darbuotojui, atsižvelgiant į Darželio-mokyklos „Kregždutė“ Darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, nustatyti mažesnę pareigybės pareiginės algos koeficientą, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę, negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas; tiesioginio vadovo pasiūlymas dėl pareiginės algos koeficiento dydžio – _____	☐
darbuotoją perkelti į žemesnes pareigas toje pačioje įstaigoje; tiesioginio vadovo pasiūlymas – _____ (nurodomos konkrečios pareigos)	☐
sudaryti ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planą; tiesioginio vadovo pasiūlymas dėl tarnybinės veiklos ar veiklos gerinimo plano trukmės – _____ (nurodoma trukmė mėnesiais)	☐
darbuotoją atleisti iš pareigų	☐

_____ (tiesioginio vadovo pareigos) _____ (parašas) _____ (vardas ir pavardė) _____ (data)

Su veiklos vertinimo išvada ir siūlymais susipažinau ir sutinku / nesutinku (*ko nereikia išbraukti*):

_____ (darbuotojo pareigų pavadinimas) _____ (parašas) _____ (vardas ir pavardė) _____ (data)

Galutinė veiklos vertinimo išvada _____

_____ (švietimo įstaigos vadovo pareigos) _____ (parašas) _____ (vardas ir pavardė) _____ (data)

Darželio-mokyklos „Kregždutė“ darbuotojų
kasmetinio veiklos vertinimo tvarkos aprašo
2 priedas

DARBUOTOJO VEIKLOS VERTINIMO OBJEKTIVUMO IR PAGRISTUMO ĮVERTINIMO IŠVADA

(darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo įvertinimą

atlikusio asmens vardas, pavardė, įstaigos pavadinimas, pareigos)

(data) Nr. _____

Mažeikiai
(sudarymo vieta)

Darbuotojo vardas ir pavardė _____

Darbuotojo pareigos _____

Darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo įvertinimas:

(aprašomos, darbuotojo veiklos ar vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo įvertinimo metu nustatytos aplinkybės, taip pat motyvai ir argumentai,

pagrindžiantys padarytą atlikto veiklos įvertinimo išvadą (priimą sprendimą))

Darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo išvada:

(nurodomas priimtas sprendimas, darbuotojo veikla įvertinta objektyviai ir pagrįstai, ar ne)

Pavedimas darbuotojo veiklos vertinimą atlikusiam tiesioginiam vadovui (teikiamas, kai padaryta išvada, kad darbuotojo veikla įvertinta neobjektyviai ir nemotyvuotai):

Ginčai dėl biudžetinių įstaigų darbuotojų ir įstaigų vadovų, kuriems taikomas Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas, veiklos vertinimo nagrinėjami Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyta darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

Darbuotoją į pareigas priimančio asmens ar jo įgalioto
asmens pareigos

(parašas)

(vardas ir pavardė)

Susipažinau

(darbuotojo parašas)

(vardas ir pavardė)

(data)
