

Biudžetinė įstaiga Klaipėdos miesto socialinės paramos centras

(valstybės ar savivaldybės biudžetinės įstaigos pavadinimas arba jos struktūrinis padalinys)

Direktorė Rasa Baltrušaitienė

(darbuotojo pareigos, vardas ir pavardė)

SOCIALINIŲ PASLAUGŲ SRITIES DARBUOTOJŲ KASMETINIO VEIKLOS VERTINIMO IŠVADA

2025- _____ Nr. _____

(data)

Klaipėda

I SKYRIUS

PLANUOJAMI REZULTATAI

2 Einamųjų metų užduotys (nustatomos ne mažiau kaip 3 ir ne daugiau kaip 6 užduotys)

Užduotys	Siektini rezultatai	Rezultatų vertinimo rodikliai (kiekybiniai, kokybiniai, laiko ir kiti rodikliai, kuriais vadovaudamasis vadovas vertins, ar nustatytos užduotys yra įvykdytos)
1.1. Užtikrinti kokybišką įstaigos veiklą	1.1.1. Įgyvendinti patvirtintą strateginį veiklos planą ir nustatytus veiklos rodiklius;	1.1.1.1. Pilnai įgyvendinti patvirtintą strateginį veiklos planą ir nustatytus veiklos rodiklius;
	1.1.2. Gebėti tinkamai naudoti skirtus asignavimus vadovaujantis teisės aktais, reglamentuojančiais įstaigos finansinę veiklą;	1.1.2.1. Informacija iš KMSA Planavimo ir analizės bei Biudžetinių įstaigų centralizuoto apskaitos skyrių dėl savalaikio finansinių dokumentų pateikimo, skirtų asignavimų naudojimo teisės aktų nustatyta tvarka.
	1.1.3. Neturėti užfiksuotų pažeidimų iš įvairių institucijų dėl įstaigos ir vadovo veiklos;	1.1.3.1. Įstaigoje pažeidimų nenustatyta.
	1.1.4. Tinkamas dokumentų valdymas;	1.1.4.1. Informacija iš KMSA Planavimo ir analizės bei Biudžetinių įstaigų centralizuoto apskaitos, Socialinių paslaugų, Teisės ir personalo skyrių dėl tinkamai ir laiku pateiktų dokumentų ir ataskaitų, negautų nusiskundimų.

	1.1.5. Organizuoti paslaugų gavėjų pasitenkinimo paslaugomis tyrimą	1.1.5.1. Apklausti ne mažiau 85 proc. paslaugos gavėjų ir pateikti pasitenkinimo paslaugų rezultatus. Atsižvelgiant į gautus rezultatus parengti ir įgyvendinti socialinių paslaugų kokybės gerinimo planą.
1.2. Didinti personalo motyvaciją, siekiant pritraukti ir išlaikyti darbuotojus.	1.2.1. Organizuoti nuolatinį kvalifikacijos kėlimą, skirtą ne tik profesiniams įgūdžiams gerinti, bet ir emocinei darbuotojų kompetencijai stiprinti	1.2.1.1. Atlikti vidinį tyrimą, apklausas, siekiant nustatyti, kokios yra motyvacines priemonės, kaip jos veikia darbuotojus. 1.2.1.2. Įtraukti įstaigos darbuotojus į bendras ne darbo veiklas.
1.3. Užtikrinti įstaigos mikroklimato stebėseną, siekiant pagerinti pozityvios psichosocialinės aplinkos galimybes.	1.3.1. Vykdyti psichosocialinės aplinkos /mikroklimato tyrimo metu nustatytų priemonių įgyvendinimo stebėseną, siekti teigiamų pokyčių.	1.3.1.1. Organizuoti įstaigos mikroklimato tyrimą. 1.3.1.2. Atsižvelgiant į tyrimo rezultatus, įgyvendinti psichosocialinės aplinkos/ mikroklimato gerinimo priemones.
1.4. Įstaigos veiklos viešinimas	1.4.1. Nuolat viešinti įstaigos veiklą socialiniuose tinkluose,	1.4.1.1. Aprašyti bent po 3 įvykius per savaitę ir juos pavišinti socialinio tinklo Facebook paskyroje. 1.4.1.2. Organizuoti bendras kampanijas su miesto institucijomis, kurios skatintų socialinį solidarumą bei formuotų teigiamą socialinės paramos poveikį gyventojams

3. Rizikos, kurioms esant nustatytos metinės veiklos užduotys gali būti neįvykdytos

(pildoma kartu suderinus su darbuotoju)

3.1. Ekstremalios situacijos valstybės lygmeniu;

3.2. Esminiai teisės aktų pasikeitimai;

3.3. Žmogiškųjų ir finansinių išteklių stoka dėl darbuotojų sergamumo;