

# **PANEVĖŽIO MARGARITOS RIMKEVIČAITĖS PASLAUGŲ IR VERSLO MOKYKLA**

(įmonės pavadinimas)

3	0	4	3	8	4	3	5	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

(įmonės kodas)

PATVIRTINTA

Panevėžio Margaritos Rimkevičaitės

paslaugų ir verslo mokyklos direktoriaus

2017 m. gegužės 2 d. įsakymu Nr. V1-70

## **PANEVĖŽIO MARGARITOS RIMKEVIČAITĖS PASLAUGŲ IR VERSLO MOKYKLOS DARBUOTOJŲ METINIO VEIKLOS VERTINIMO POKALBIO TVARKOS APRAŠAS**

### **I. BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Darbuotojų metinio veiklos vertinimo pokalbio tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) dirbančių darbuotojų vertinimo tikslus, kriterijus, organizavimą ir pasiruošimą.

2. Apraše vartojamos sąvokos:

2.1 **Metinis veiklos vertinimo pokalbis** – vienas iš darbuotojų profesinės veiklos priežiūros sistemos galimų atestavimo dalių, tiesioginio darbo vadovo (toliau – Vadovo) ir darbuotojo susitikimas, per kurį pagal aiškius ir iš anksto sutartus kriterijus įvertinama darbuotojo darbinė veikla, praėjusių metų rezultatai ir numatomi ateinančių metų darbai.

2.2 **Vertinimo kriterijai** – rodikliai, kuriais remiantis yra vertinama kiekvieno darbuotojo darbinė veikla. Vertinimo kriterijai yra vienodi visiems vertinamiems darbuotojams (1 priedas).

2.3 **Vertintojas** – Vadovas, kuris vertina jam pavaldaus darbuotojo veiklą.

2.4 **Vertinamasis** – pavaldinys, kurio darbinė veikla yra vertinama.

3. Darbuotojo metinio veiklos vertinimo pokalbio tikslai:

3.1. įvertinti darbuotojo veiklą pagal aiškius kriterijus;

3.2. sukurti abipusį grįžtamąjį ryšį;

3.3. išsiaiškinti darbuotojo, nuostatas, prioritetus ir lūkesčius;

3.4. aptarti ateinančių metų veiklas.

4. Nevertinamieji darbuotojai - kurie dirba mažiau kaip 6 mėnesius, kurie dirba pagal laikinąją, terminuotą darbo sutartį, darbininkai ir pedagoginiai darbuotojai.

5. Metinio veiklos vertinimo pokalbio tvarką tvirtina direktorius.

### **II. METINIO VEIKLOS VERTINIMO POKALBIO ATLIKIMO TVARKA**

6. Metinis veiklos vertinimo pokalbis turi būti reguliarus, atliekamas vieną kartą per metus nuo einamųjų metų sausio mėnesio pradžios iki sausio mėnesio pabaigos.

7. Darbuotojų vertinamajame pokalbyje dalyvauja Vadovas ir darbuotojų atstovas.

8. Pasiruošimas pokalbiui:

9.1. apie numatomą metinį veiklos vertinimo pokalbį vertinamajam pranešama prieš 1-2 sav.;

9.2. rengdamasis metiniam veiklos vertinimo pokalbiui Vadovas pateikia vertinamajam užpildyti metinio veiklos vertinimo pokalbio anketą, padėsančią pasirengti pokalbiui ir jį vesti, vertinamajam darbuotojui;

9.3. vertinamasis darbuotojas pateikia užpildytą metinio veiklos vertinimo pokalbio anketą vertinančiajam Vadovui 3d. prieš pokalbį;

9.4. prieš metinį pokalbį, vertinantysis Vadovas, atsižvelgdamas į praėjusių metų veiklos vertinimo pokalbio duomenis bei kitus svarbius dokumentus, užpildo vertinamojo darbuotojo veiklos įvertinimo formą.

9.5. jei metinis pokalbis vyksta nebe pirmą kartą, svarbu peržiūrėti ankstesnių pokalbių informaciją bei įvertinti, ar buvo siekiama užsibrėžtų tikslų ir kaip tai buvo daroma;

9.6. rengdamasis metiniam veiklos vertinimo pokalbiui ir jį veddamas vertinantysis Vadovas vadovaujasi rekomendacijomis, padėsiančiomis padidinti metinio veiklos vertinimo pokalbio efektyvumą.

9. Pokalbis turi vykti neformalioje aplinkoje.

10. Metinio veiklos vertinimo pokalbio trukmė ne ilgesnė nei 1 val.

11. Pokalbio eiga:

12.1. pokalbis vedamas, atsižvelgiant į pateiktas pagrindines metinio veiklos vertinimo pokalbio kryptis ir kontrolinius klausimus;

12.2. galutinis įvertinimas koreguojamas ir apskaičiuojamas Metinio veiklos vertinimo pokalbio su vertinamuoju darbuotoju metu, aptarus ir suskaičiavus kiekvieno kriterijaus vertinimo balų sumą.

12. Užpildytą galutinę darbuotojo veiklos įvertinimo formą (originalą) vertinantysis Vadovas saugo 5 (penkis) metus.

13. Metinio veiklos vertinimo pokalbio turinys ir anketos duomenys yra konfidencialūs ir viešai neskelbiami. Esant poreikiui galutinę darbuotojo veiklos įvertinimo formą vertinantysis Vadovas pateikia direktoriui.

### **III. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

14. Vertinamajam darbuotojui nesutinkant su vertinimu ar kilus kitokio pobūdžio nesutarimams tarp vertintojo ir vertinamojo, ginčą turi padėti spręsti direktorius, kaip neutralus asmuo.

15. Metinio veiklos vertinimo pokalbio rezultatai gali būti susieti su konkretais darbuotojo funkcijų paskirstymu, užduočių skyrimu, karjeros planavimu, darbo sąlygų keitimu ir kompetencijų ugdymu.

---