

**VEISIEJŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ DIREKTORIUS
ZIGMAS KUKUČIONIS**

**TIESIOGINIO VADOVO MOTYVUOTAS PASIŪLYMAS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ SRITIES
DARBUOTOJO VEIKLOS VERTINIMO METU**

Nr.
2026 02 06

**I SKYRIUS
PASIEKTI IR PLANUOJAMI PASIEKTI REZULTATAI**

1. Pagrindiniai praėjusių kalendorinių metų veiklos lūkesčiai
(pildo darbuotojas)

Metinės užduotys	Veiklos lūkesčiai	Lūkesčių vertinimo rodikliai (kiekybiniai, kokybiniai, laiko ir kiti rodikliai, kuriais vadovaudamasis tiesioginis darbuotojo vadovas / į pareigas priimančias ar jo įgaliotas asmuo (toliau – vertinantysis asmuo) vertins, ar nustatytos užduotys įvykdytos)	Išpildyti veiklos lūkesčiai ir jų rodikliai

2. Einamųjų metų užduotys
(nustatomos ne mažiau kaip 2 ir ne daugiau kaip 4 užduotys)

Einamųjų metų užduotys	Veiklos lūkesčiai	Veiklos lūkesčių vertinimo rodikliai (kiekybiniai, kokybiniai, laiko ir kiti rodikliai, kuriais vadovaudamasis vertinantysis asmuo vertins, ar nustatytos užduotys įvykdytos)
2.1. Sukurti nuoseklią valdymo ir techninės priežiūros sistemą, užtikrinančią pastato prieinamumą visiems asmenims, nepriklausomai nuo jų gebėjimų ar poreikių, per visą jo gyvavimo ciklą.	2.1.1. Integruoti universalaus dizaino principus ir prieinamumo reikalavimus į įstaigos vidaus dokumentus, numatyti priemonėms įgyvendinti reikalingus finansinius ir žmogiškuosius išteklius, paskirti už priežiūros kontrolę atsakingus asmenis bei įtvirtinti periodinę stebėseną.	2.1.1.1. Įstaigos vidaus veiklą reguliuojančių teisės aktų pakeitimų skaičius - 1.

2.2. Gyventojų ir darbuotojų saugumo užtikrinimas	2.2.1. Atlikti gaisro kilimo prevencijos patikrinimą įstaigoje ir įgyvendinti ne mažiau kaip 3 priemones gaisro prevencijos užtikrinimui.	2.2.1.1. Atlikti gaisro prevencijos patikrinimą įstaigoje pasitelkiant išorės ekspertus: patikrinti visą elektros instaliaciją, įrangą ir sistemas, siekiant nustatyti potencialias gaisro rizikos zonas ir problemas, identifikavus – imtis priemonių juos pašalinti.
2.3. Sukurtos ir įgyvendintos priemonės, stiprinančios konstruktyvaus komandinio darbo kultūrą visose įstaigos darbuotojų grupėse, užtikrinant efektyvesnį darbą kartu sprendžiant gyventojų socialinės globos klausimus.	2.3.1. Organizuoti ne mažiau kaip 2 komandos formavimo veiklas (mokymai, dirbtuvės ir pan.) stiprinant bendradarbiavimą tarp padalinių.	2.3.1.1. Bent 80 proc. darbuotojų metinėje apklausoje nurodo, kad bendradarbiavimas tarp padalinių pagerėjo (palyginti su einamųjų metų pradžios rezultatais).
	2.3.2. Stiprinti įstaigoje dirbančių specialistų komandinius įgūdžius, didinti bendradarbiavimą, sprendžiant praktines problemas.	2.3.2.1. Pravestų intervizių sveikatos priežiūros padalinio darbuotojams, siekiant tobulinti komandinius įgūdžius bei spręsti sunkius atvejus komandoje - ne mažiau, kaip 4 intervizijos per metus (viena per ketvirtį).
2.4. Įstaigos vidaus administravimo ir veiklos efektyvumo gerinimas	2.4.1. Optimizuoti įstaigos vidaus procesai	2.4.1.1. Nustatyti ir optimizuoti ne mažiau kaip 2 procesus naudojant LEAN kokybės vadybos metodą: 1) gyventojų sauskėlių keitimo proceso optimizavimas. 2) įstaigos dokumentų skaitmenizavimo didinimas: išnaudoti DBSIS priemones elektroninių dokumentų kūrimui ir valdymui (darbuotojų prašymai, veiklos vertinimo išvados, finansinių dokumentų ataskaitos) (100 proc. darbuotojų). Bus sumažintas darbo laiko „švaistymas“, daugiau laiko bus skiriama tiesioginiam darbui su gyventojais.
		2.4.2. 2026 m. valstybės biudžetas vykdytas nesudarant poreikio inicijuoti papildomų lėšų skyrimo išlaidoms iš Valstybės biudžeto procedūrų.
	2.4.2.1. Papildomų lėšų skyrimo iš valstybės biudžeto procedūrų skaičius – 0.	2.4.2.2. Užtikrinti finansų valdymo veiklos efektyvumą pasiekiant teigiamą įstaigos finansinės veiklos metinį rezultatą.