

PATVIRTINTA

Lietuvos sveikatos mokslų universiteto

Tarybos 2013 m. vasario 22 d.

Nutarimu Nr. 1–6

LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETO VIDURINĖS MOKYKLOS DARBUOTOJŲ PARINKIMO IR VERTINIMO PRINCIPAI

Lietuvos sveikatos mokslų universiteto vidurinės mokyklos (toliau – Mokykla) darbuotojai, vadovaujantis Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu, Lietuvos sveikatos mokslų universiteto vidurinės mokyklos įstatais (toliau – Įstatai), bei kitais teisės aktais, parenkami ir vertinami laikantis šių principų:

1. Tikslingumo – vertinant darbuotojo veiklos ir Mokyklos vizijos darną, t.y. jo gebėjimą ugdyti kiekvienam asmeniui vertybines orientacijas, leidžiančias tapti doru, siekiančiu žinių, besimokančiu visą gyvenimą, savarankišku, atsakingu, patriotiškai nusiteikusiu žmogumi, saugančiu savo ir kitų visuomenės narių sveikatą, diegti pagarbą gyvybei, išlavinti dabartiniam gyvenimui svarbius jo komunikacinius gebėjimus, padėti įsisavinti žinių visuomenei būdingą informacinę kultūrą, užtikrinant gimtosios ir užsienio kalbų mokėjimą, informacinį raštingumą, taip pat šiuolaikinę socialinę kompetenciją, pasiruošimą universitetinėms studijoms, karjerai ir gebėjimus savarankiškai kurti savo gyvenimą.
 2. Viešumo - parenkant ir vertinant darbuotojus procedūros ir kriterijai skelbiami viešai ir yra prieinami visiems darbuotojams arba potencialiems kandidatams.
 3. Skaidrumo - taikant skaidrias ir aiškias procedūras ir kriterijus.
 4. Nešališkumo - parenkant ir vertinant darbuotojus be išankstinio nusistatymo.
 5. Objektyvumo – parenkant ir vertinant darbuotojus taikomi objektyvūs kriterijai bei procedūros.
 6. Lygybės – sudarant lygias galimybes, t.y. nesuteikiant pirmumo tais pagrindais, kurie nėra susiję su jų darbinių funkcijų vykdymu.
 7. Kompetencijos pritraukimo – parenkant darbuotojus turi būti siekiama pritraukti aukščiausias kompetencijas turinčius pretendentes. Vertinant darbuotojus turi būti skatinamas nuolatinis kompetencijos kėlimas, aktyvumas.
 8. Kokybės – vertinant darbuotojus turi būti atsižvelgiama į konkretaus darbuotojo atliekamo darbo kokybę.
 9. Pagarbos žmogiškam orumui – parenkant ir vertinant darbuotojus neturi būti žeminamas jų žmogiškas orumas.
 10. Mokymosi visą gyvenimą – parenkant ir vertinant darbuotojus turi būti atsižvelgiama, ar jie tolygiai ir nuolatos stiprina savo kompetenciją.
 11. Žmogiškųjų resursų subalansuotumo - formuojant personalo sudėtį privaloma užtikrinti personalo atsinaujinimą ir stabilų darbuotojų amžiaus vidurkį.
-