

Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos
vertinimo ir biudžetinių įstaigų darbuotojų
veiklos vertinimo tvarkos aprašo
1 priedas

TIESIOGINIO VADOVO MOTYVUOTAS PASIŪLYMAS ĮSTAIGOS VADOVO VEIKLOS AR TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMO METU

Raminta Grėbliauskienė, Kauno r. Garliavos kultūros centro, direktorė
(įstaigos vadovo, kurio tarnybinė veikla arba veikla vertinama, vardas, pavardė, įstaigos pavadinimas, pareigos)

2025-02-13 Nr. KVIR-4
Garliava

I SKYRIUS PASIEKTI VEIKLOS AR TARNYBINĖS VEIKLOS REZULTATAI

PAGRINDINIAI PRAEJUSIŲ AR EINAMŲJŲ METŲ VEIKLOS AR TARNYBINĖS
VEIKLOS REZULTATAI (TOLIAU – REZULTATAI)
(pildo įstaigos vadovas, kurio veikla ar tarnybinė veikla vertinama (toliau – įstaigos vadovas))

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

1 Lūkestis: Skatinti bendradarbiavimą su vietos įstaigomis, įmonėmis ir organizacijomis

1. suorganizuoti ne mažiau kaip keturi susitikimai, kurių metu aptartos bendradarbiavimo galimybės;
2. pasirašytos ne mažiau kaip keturios bendradarbiavimo sutartys;
3. įgyvendintos ne mažiau kaip keturios veiklos kartu su partneriais.

2 Lūkestis: Skatinti savanorišką veiklą Kauno r. Garliavos kultūros centre

1. tapti akredituota savanorius priimančiąja organizacija;
2. užtikrinti informacijos sklaidą apie savanorystę įstaigoje ne mažiau kaip keturiuose skirtinguose informacijos sklaidos kanaluose.

3 Lūkestis: Paruošti Garliavos kultūros centro strateginį veiklos planą

1. sudaryti darbo grupę, į kurią įtraukti įstaigos darbuotojus ir partnerių atstovus;
2. suorganizuoti strateginio veiklos plano projekto pristatymą vietos įstaigoms, įmonėms ir organizacijoms;
3. patvirtinti strateginį veiklos planą.

4 Lūkestis: Organizuoti renginius, skirtus Kauno rajono 70-metų jubiliejui

1. suorganizuoti ne mažiau kaip po vieną renginį, skirtą vaikams, jaunimui, šeimoms, senjorams;
2. į renginių organizavimo procesą įtraukti ne mažiau kaip keturis partnerius;
3. suorganizuoti ne mažiau kaip keturis renginius, kurių turinys specialiai sukurtas 70-mečio programai, atliepiant jos koncepciją.

RIZIKA, KURIAI ESANT VEIKLOS REZULTATAI GALI BŪTI NEPASIEKTI
 (pildo įstaigos vadovas, kuriam taikomas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas)
 Galimas tiesioginio vadovo komentaras dėl rizikų:
 Ilgalaikis nedarbingumas;
 Skirtas nepakankamas finansavimas veiklų įgyvendinimui.

II SKYRIUS PASIEKTŲ REZULTATŲ VERTINIMAS

APRAŠYMAS	Pažymimas atitinkamas langelis	Įrašomas vertinimas ir galimas tiesioginio vadovo komentaras, jeigu jo ir įstaigos vadovo vertinimai nesutampa
Įstaigos vadovo veikla ar tarnybinė veikla viršijo lūkesčius (pasiekti rezultatai viršija Susitarimą)	4 ☐	
Įstaigos vadovo veikla ar tarnybinė veikla atitinka lūkesčius (pasiekti rezultatai iš esmės atitinka Susitarimą, žymima ir tada, kai įstaigos vadovas nepasiekė nustatytų tikslų ir rezultatų dėl Susitarime numatytų objektyvių rizikų)	3 ☐	
Įstaigos vadovo veikla ar tarnybinė veikla iš dalies atitinka lūkesčius (pasiekti rezultatai iš dalies atitinka Susitarimą (ne mažiau kaip 50 proc.))	2 ☐	
Įstaigos vadovo veikla ar tarnybinė veikla neatitinka lūkesčių (nepasiekti Susitarimo rezultatai)	1 ☐	

ĮSTAIGOS VADOVO VEIKLOS AR TARNYBINĖS VEIKLOS ĮVERTINIMAS (pildo tiesioginis vadovas)

	Pažymimas langelis, atitinkantis pasiektų rezultatų, įgyvendinant Susitarimą, įvertinimą			
Įvertinimas	Neatitinkanti lūkesčių ☐	Iš dalies atitinkanti lūkesčius ☐	Atitinkanti lūkesčius ☐	Viršijanti lūkesčius ☐

VEIKLOS AR TARNYBINĖS VEIKLOS GERINIMO PLANO REZULTATAI (pildo tiesioginis vadovas)

Tiesioginio vadovo komentaras apie veiklos ar tarnybinės veiklos gerinimo plano įvykdymo rezultatus, jeigu toks planas buvo sudarytas.

III SKYRIUS KOMPETENCIJŲ VERTINIMAS

(netaikomas įstaigų vadovams, kuriems taikomas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas)

PIRMAS SKIRSNIS

KOMPETENCIJŲ VERTINIMO REZULTATAI

Įstaigos vadovo kompetencijos	Bendro respondentų vertinimo balų vidurkis	Pakankamas kompetencijų lygis	Nustatytas kompetencijų lygis
Bendrosios kompetencijos			
Vertės visuomenei kūrimas			
Organizuotumas			
Patikimumas ir atsakingumas			
Analizė ir pagrindimas			
Komunikacija			
Vadybinės ir lyderystės kompetencijos			
Strateginis požiūris			
Veiklos valdymas			
Lyderystė			

ANTRAS SKIRSNIS INDIVIDUALUS KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO PLANAS (pildo tiesioginis vadovas)

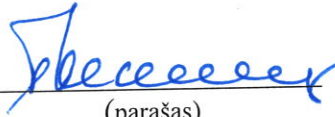
Tobulintina kompetencija, sritis:	Kvalifikacijos tobulinimo forma (-os) bei turinys
	Savišvieta (....proc.) ☐
	Turinys:
	Mokymasis veikloje (....proc.) ☐
	Turinys:.....
	Mokymasis iš kitų asmenų (....proc.) ☐
	Turinys:.....
	Neformalusis švietimas (....proc.) ☐
	Turinys:.....

IV SKYRIUS PASIŪLYMAI ĮSTAIGOS VADOVĄ Į PAREIGAS PRIIMANČIAM ASMENIUI (pildo tiesioginis vadovas)

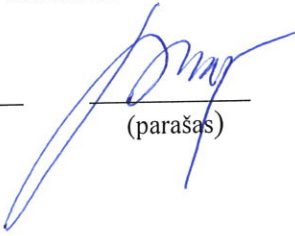
GALIMI PASIŪLYMAI	Pažymimas vienas variantas
Įstaigos vadovo veiklą ar tarnybinę veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius:	
įstaigos vadovui, atsižvelgiant į valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, nustatyti didesnę pareiginės algos koeficientą, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą,	☐

tačiau ne didesnę negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas; tiesioginio vadovo pasiūlymas dėl pareiginės algos koeficiento dydžio – _____	
taikyti Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 22 straipsnio 2 dalyje arba Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 10 straipsnio 2 dalyje nustatytas skatinimo priemonės: padėką; Valstybės tarnybos įstatymo 22 straipsnio 2 dalies 2 punkto atveju nuo 1 iki 2, o Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 10 straipsnio 2 dalies 2 punkto atveju iki 2 pareiginių algų dydžio piniginę išmoką už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (gali būti taikoma ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus); tiesioginio vadovo pasiūlymas dėl piniginės išmokos dydžio – _____ suteikti iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinti darbo laiką; tiesioginio vadovo pasiūlymas – _____ skirti vienkartinę piniginę išmoką Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka; tiesioginio vadovo pasiūlymas – _____ _____ (nurodoma konkreti suma) finansuoti kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip įstaigos vadovo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus; tiesioginio vadovo pasiūlymas – _____ _____ (nurodoma konkreti suma) skirti kintamąją dalį, jei ji numatyta kolektyvinėje sutartyje ar darbo apmokėjimo sistemoje; tiesioginio vadovo pasiūlymas – _____ _____ (nurodomas konkretus kintamosios dalies dydis)	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
įstaigos vadovui taikyti kitas valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje nustatytas skatinimo priemonės: tiesioginio vadovo pasiūlymas – _____ _____ (nurodoma konkreti skatinimo priemonė)	☐
Įstaigos vadovo, kuriam taikomas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas, veiklą įvertinus kaip atitinkančią lūkesčius:	☐
skirti kintamąją dalį, jei ji numatyta kolektyvinėje sutartyje ar darbo apmokėjimo sistemoje; tiesioginio vadovo pasiūlymas – _____ _____ (nurodomas konkretus kintamosios dalies dydis)	☐
darbuotojui taikyti kitas valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje nustatytas skatinimo priemonės: tiesioginio vadovo pasiūlymas – _____ _____ (nurodoma konkreti skatinimo priemonė)	☐
Įstaigos vadovo veiklą ar tarnybinę veiklą įvertinus kaip neatitinkančią lūkesčių:	
įstaigos vadovui, atsižvelgiant į valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos 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 – _____	
Įstaigos vadovą, kuriam taikomas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas, perkelti į žemesnes pareigas toje pačioje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje; tiesioginio vadovo pasiūlymas – _____ (nurodomos konkrečios pareigos) ☐	☐
įstaigos vadovą atleisti iš pareigų	☐
sudaryti ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės įstaigos vadovo veiklos ar tarnybinės veiklos gerinimo planą; tiesioginio vadovo pasiūlymas dėl veiklos ar tarnybinės veiklos gerinimo plano trukmės – _____ (nurodoma trukmė mėnesiais)	☐

<u>Kauno rajono savivaldybės meras</u> (tiesioginio darbuotojo vadovo / į pareigas priimančio ar jo įgalioto asmens pareigos)	 (parašas)	<u>Valerijus Makūnas</u> (vardas ir pavardė)
--	---	---

Su veiklos ~~vertinimu~~ ir siūlymais susipažinau ir sutinku / ~~nesutinku~~:
 (ko nereikia, išbraukti)

<u>Kauno r. Garliavos kultūros centro direktorė</u> (darbuotojo / biudžetinės įstaigos vadovo pareigos)	 (parašas)	<u>Raminta Grėbliauskienė</u> (vardas ir pavardė)
--	---	--