

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**

Augustė Gaidytė-Palaitienė, Rūdiškių kultūros centro direktorė

2026 m. 03-03 d. Nr. MPB-5
(data)

(sudarymo vieta)

**I SKYRIUS
PASIEKTI VEIKLOS AR TARNYBINĖS VEIKLOS REZULTATAI**

PAGRINDINIAI PRAĖJUSIŲ AR EINAMŲJŲ METŲ VEIKLOS AR TARNYBINĖS VEIKLOS
REZULTATAI (TOLIAU – REZULTATAI)

(pildo įstaigos vadovas, kurio veikla ar tarnybinė veikla vertinama (toliau – įstaigos vadovas)

(aprašomi pasiekti pagrindiniai rezultatai pagal aptartus veiklos lūkesčius arba įgyvendinant
susitarimą dėl pagrindinių kadencijos laikotarpio ir (ar) tam tikrų jo etapų veiklos tikslų ir rezultatų
(toliau – Susitarimas)

1. ...

2. ...

(taikoma įstaigų vadovams, kuriems taikomas Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų
darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas)

PAGRINDINIAI EINAMŲJŲ METŲ VEIKLOS LŪKESČIAI (TOLIAU –LŪKESČIAI)

(aprašomi pagrindiniai einamųjų metų veiklos lūkesčiai)

1. Strateginis kultūros centro valdymas:

- formuoti ilgalaikę kultūros centro viziją ir veiklos kryptis parengiant strateginį 2027-2030 Rūdiškių kultūros centro veiklos planą;
- parengti ir įgyvendinti metinį 2026 m. Rūdiškių kultūros centro veiklos planą;
- inicijuoti ir organizuoti kokybiškus, įvairius kultūros ir meno renginius pritraukiant profesionalaus meno kūrėjus ir atlikėjus – nemažiau 10;
- puoselėti vietos tradicijas ir užtikrinti sklandžią mėgėjų meno kolektyvų veiklą – užtikrinant ne mažiau kiekvieno kolektyvo po 4 išvykas;

2. Aktyvus bendruomenės telkimas:

- skatinti vietos gyventojų įsitraukimą į kultūrinę veiklą, sudarant sąlygas kelti rūpimus klausimus ir ieškoti būdų juos spręsti; sukurti ir pavišinti kultūros centro veiklos vertinimo anketą, padaryti analizę ir pristatyti bendruomenei;
- palaikyti ryšius su seniūnija, mokyklomis, bendruomenėmis, NVO, kuriant ir organizuojant bendrus renginius ar kitas kultūrinės iniciatyvas;
- kurti renginius, atliepiančius skirtingų amžiaus ir interesų grupių poreikius, nemažiau:

vaikams - 8;
 jaunimui – 10;
 suaugusiems – 10;
 senjorams – 5;
 mišriai auditorijai - 15

3. Efektyvus žmogiškųjų ir finansinių išteklių valdymas:

- užtikrinti komandos formavimą, bei darbuotojų motyvacijos skatinimą bei kompetencijų stiprinimą keliant kvalifikaciją – nemažiau 15 seminarų ir kvalifikacijos kėlimo kursų darbuotojams;
- užtikrinti skaidrų biudžeto planavimą ir lėšų panaudojimą;
- ieškoti papildomų finansavimo šaltinių kultūrinėms veikloms (projektai, rėmėjai, fondai) – parengti ne mažiau 6 paraiškas;

4. Atstovavimas ir įvaizdžio stiprinimas:

- reprezentuoti kultūros centrą Trakų rajono savivaldybėje ir už jos ribų – dalyvauti Lietuvos kultūros centrų asociacijos renginiuose, Lietuvos nacionalinio kultūros centro renginiuose, kitų institucijų renginiuose – nemažiau 6;
- plėtoti kultūrinę ir bendruomeninę partnerystę su kitais kultūros centrais aktyviau įsitraukiant į Lietuvos kultūros centrų asociacijos veiklą, institucijomis, vietos, regionine ir nacionaline žiniasklaida – parengti nemažiau 12 straipsnių/pranešimų spaudai;
- inicijuoti ir atnaujinti sutartis su Trakų rajono, Lietuvos ir kitų šalių įstaigomis ir organizacijomis

5. Savišvieta:

- gilinti žinias kultūros vadybos, kultūros politikos ir viešojo administravimo srityse;
- tobulinti projektinės veiklos ir finansavimo pritraukimo kompetencijas, siekiant didesnio įstaigos finansinio savarankiškumo;
- plėtoti skaitmenines kompetencijas.
 Nemažiau 10 seminarų ir kvalifikacijos kėlimų kursų nurodytose kryptyse.

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)

Dėl kokių aplinkybių nepasiekti veiklos rezultatai ir neįgyvendinti lūkesčiai?

1. Nedarbingumas ar liga;
2. Nepakankamas finansavimas;
3. Šalutiniai veiksniai, kurie gali turėti įtakos, bet jų negalima numatyti iš anksto.

Galimas tiesioginio vadovo komentaras dėl rizikų:

- 1.

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 <input type="checkbox"/>	
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 <input type="checkbox"/>	
Įstaigos vadovo veikla ar tarnybinė veikla iš dalies atitinka lūkesčius (pasiekti rezultatai iš dalies atitinka Susitarimą (ne mažiau kaip 50 proc.))	2 <input type="checkbox"/>	
Įstaigos vadovo veikla ar tarnybinė veikla neatitinka lūkesčių (nepasiekti Susitarimo rezultatai)	1 <input type="checkbox"/>	

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

	Pažymimas langelis, atitinkantis pasiektų rezultatų, įgyvendinant Susitarimą, įvertinimą			
Įvertinimas	Neatitinkanti lūkesčių <input type="checkbox"/>	Iš dalies atitinkanti lūkesčius <input type="checkbox"/>	Atitinkanti lūkesčius <input type="checkbox"/>	Viršijanti lūkesčius <input type="checkbox"/>

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.) <input type="checkbox"/> Turinys: Mokymasis veikloje (...proc.) <input type="checkbox"/> Turinys:..... Mokymasis iš kitų asmenų (...proc.) <input type="checkbox"/> Turinys:..... Neformalusis švietimas (...proc.) <input type="checkbox"/> 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 –	<input type="checkbox"/>
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;	<input type="checkbox"/>
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 pinigine išmoka 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 –	<input type="checkbox"/>

asmens ar jo įgalioto asmens pareigos

(Parašas)

(Vardas ir pavardė)

Susipažinau

(įstaigos vadovo / valstybės tarnautojo / darbuotojo parašas)

Augustė Gaidytė-Palaitienė

(Vardas ir pavardė)

(Data)
