

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

(Tiesioginio vadovo motyvuoto pasiūlymo įstaigos vadovo veiklos ar tarnybinės veiklos  
vertinimo metu forma)

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

**Dovilė Bagdanavičienė, Trakų rajono savivaldybės viešoji biblioteka, l.e.p. direktorė**  
(įstaigos vadovo, kurio tarnybinė veikla arba veikla vertinama, vardas, pavardė, įstaigos  
pavadinimas, pareigos)

2026-03-03 Nr. VP5-3

(data)

Trakai

(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)

Praėjusių metų lūkesčiai:

1. Komandos formavimas bei darbuotojų motyvacijos skatinimas, telkiant kolektyvą bendram  
tikslui ir bendroms veikloms, kad kiekvienas darbuotojas jaustųsi svarbus ir reikalingas ir  
galėtų didžiuotis savo įstaiga.

Rodikliai:

- organizuoti komandos formavimo užsiėmimus – buvo organizuoti 3 visos komandos  
formavimo užsiėmimai;
- sutelkti kolektyvą ir įvairiomis priemonėmis paminėti Bibliotekos 85-metį – 2025 m.  
kovo 21 d. organizuotas gražus, masinis renginys Trakų kultūros ir meno centro žiūrovų  
salėje, pagerbti visi bibliotekos darbuotojai.

2. Stiprinti darbuotojų kompetencijas bibliotekinės veiklos kokybės, kalbos kultūros,  
psichologijos, vadybos, informacinių technologijų, vartotojų mokymo bei konsultavimo ir  
kt.srityse, didinti pasitikėjimą savo profesija – per 2025 m. įvairiuose seminaruose,  
mokymuose, konferencijose 47 darbuotojai ugdėsi kompetencijas ir lavino gebėjimus 327  
kartus, du darbuotojai siūsti į darbo stebėjimo vizitus Portugalijoje ir Slovėnijoje.

3. Bibliotekos bendradarbiavimo su kitomis įstaigomis, nevyriausybinėmis organizacijomis, tarptautiniais partneriais skatinimas informacijos bei kultūros sklaidimo srityse.

Rodikliai:

- o bendradarbiavimo sutartys – 7 naujos bendradarbiavimo sutartys su kultūros, švietimo socialinės krypties įstaigomis ir organizacijomis;
- o bendrų renginių organizavimas kartu su bendruomenėmis, įstaigomis, organizacijomis, partnerių informacijos sklaida – daugybė bendrų renginių, skatinančių rajono įstaigų bendradarbiavimą ir bendruomeniškumo puoselėjimą: Užgavėnių šventė; Trakų miesto šventė; Globėjų diena; „Poezijos pavasaris“ su Čižiūnų socialinių paslaugų centru; „Kiemų šventė“ Lentvaryje su sutrikusio intelekto žmonių globos bendrija „Viltis“; „Vaikystės šventė“ kartu su Lentvario kultūros centru; „Susitikime parkuose“ su Trakų istorinio nacionalinio parko direkcija; „Kupoliavimo papročiai“ su Dzūkijos-Suvalkijos saugomų teritorijų direkcija; „Tradicinis dviračių žygis“ su Trakų sporto centru ir Lietuvos irklavimo federacija ir asociacija „Kūrybinės jungtys“ vykdam projektą „Dialogo bendruomenės“; projektas „Nacionalinė Čiurlionio diena“ su Trakų VVG ir neįgaliųjų centru bei daug kitų bendrų renginių. Organizuotos akcijos gyventojams: Trakų miesto gimtadieniui „Atnešk narcizą – gauk bibliotekos vitaminą“, kalėdiniu laikotarpiu „Kalėdinis paštas“.

4. Efektyvus finansinių ir materialinių išteklių valdymas, pritraukiant papildomai lėšų bibliotekos paslaugų plėtrai, kultūrinei veiklai organizuoti.

Rodikliai:

- o taupiai, efektyviai panaudoti Bibliotekos skirtus asignavimus – jokių įstaigos įsiskolinimų;
- o ieškoti platesnių finansavimo galimybių, pasitelkiant projektų rašymą bei teikiant paraiškas į įvairius fondus papildomam finansavimui gauti – 2025 m. įgyvendintas Kultūros tarybos ir Trakų rajono savivaldybės finansuotas projektas „Dialogai“; pateiktos 3 naujos paraiškos Kultūros tarybai – rezultatų laukiama 2026 m. vasario mėnesį, pateiktos 1 paraiška Lietuvių kalbos komisijai ir 1 paraiška Voketijos ambasada finansavimo negavo.

5. Atsižvelgiant į visuomenės poreikius, Bibliotekos paslaugų kokybės prieinamumo bei sklaidos gerinimas ir plėtojimas.

Rodikliai:

- o tarpbibliotekinio abonemento (TBA) paslaugos – gauta užklausų iš kitų bibliotekų 107, įvykdyta užklausų (išsiųsta dokumentų) 73, išsiųsta užklausų kitoms bibliotekoms 43, gauta dokumentų 36, sudarytos sąlygos regėjimo negalią turintiems asmenims susipažinti su elektroninių leidinių valdymo informacine sistema (ELVIS) ir skaityti – 27 vartotojai, 266 leidinių išdavimai, aktyvus dalyvavimas nacionalinėje Medijų ir informacinio raštingumo (MIRkt) programoje – organizuota MIRkt savaitė bei 33 renginiai per metus, kuriuose dalyvavo 506 dalyviai, suteiktos neformalaus vaikų švietimo paslaugos – organizuotos 3 NVŠ programos Vaikų literatūros skyriuje ir 8-iose padaliniuose, viso kokybiško laisvalaikio praleidimo, lankant būrelius galimybė suteikta 122 vaikams, naujovių diegimas.
- o Įdiegtos naujovės – biblioteka tapo akredituota savanorius priimanti organizacija, pasirašyta Tvarumo deklaracija, trijose bibliotekose įrengtos Dėkui stotelės.

6. Bibliotekos infrastruktūros gerinimo priemonių inicijavimas ir įgyvendinimas.

Rodikliai:

- o pagal galimybes pagerinti viešosios bibliotekos bei padalinių materialinę bazę – baigtas Tiltų padalinio remontas; įgyvendintas Paluknio padalinio remontas; įsigijus

multifunkcinį spausdinimo, kopijavimo aparatą pagerėjo mokamų paslaugų kokybė Trakų viešojoje bibliotekoje; įsigyta papildomų, reikalingų baldų į visus bibliotekos padalinius; nupirkti spalvoti spausdinimo aparatai Aukštadvario, Bijūnų, Paluknio ir Dusmenų padaliniams, pastatytos trijose bibliotekose vandens stotelės;

- o bendradarbiaujant ir teikiant informaciją prisidėti prie Trakų kultūros ir meno centro pastato rekonstrukcijos projektavimo darbų – nuolat bendraujama su projektuotojais įstaigos erdvių projektavimo klausimais.

(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. Žmogiškųjų išteklių gebėjimų gerinimas, pasitelkiant komandos formavimą bei darbuotojų motyvacijos skatinimą.  
Rodikliai: darbuotojų kvalifikacijos kėlimo seminarais, mokymais skaičius (suteikta galimybė per metus įvairiuose seminaruose, mokymuose, konferencijose darbuotojams ugdyti kompetencijas ir lavinti gebėjimus 150 kartų);  
Organizuoti bent vieną komandos formavimo renginį, pagerinantį komandos motyvaciją.
2. Skaitymo skatinimas, Bibliotekos paslaugų kokybės prieinamumo bei sklaidos gerinimas ir plėtojimas bei naujų netradicinių paslaugų įvedimas.  
Rodikliai: Organizuoti bent 2 naujas skaitymo skatinimo akcijas (pvz., skaitymo iššūkiai, autorinių susitikimų praktika); įvesti 2 naujas netradicines paslaugas bibliotekoje (pvz. daiktų biblioteka, kalbų klubai, išvažiuojamieji skaitymai tiems, kurie patys negali atvykti į biblioteką).
3. Bibliotekos bendradarbiavimo su kitomis įstaigomis, nevyriausybinėmis organizacijomis, tarptautiniais partneriais skatinimas informacijos bei kultūros sklaidimo srityse bei bendruomenės telkimas.  
Rodikliai: naujos bendradarbiavimo sutartys (bent 3), bendrų renginių organizavimas kartu su bendruomenėmis, įstaigomis, organizacijomis, partnerių informacijos sklaida (5 renginiai).
4. Efektyvus finansinių ir materialinių išteklių valdymas, pritraukiant papildomai lėšų iš projektinių veiklų.  
Rodikliai: ieškoti platesnių finansavimo galimybių, pasitelkiant projektų rašymą bei teikiant paraišką į įvairius fondus papildomam finansavimui gauti (pateiktos 2 naujų projektų paraiškos).

#### 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. Teisės aktų, poįstatyminių teisės aktų pasikeitimai.
2. Negautas/nepakankamai gautas finansavimas iš savivaldybės ir/ar valstybės biudžeto funkcijoms vykdyti. Nefinansuoti projektai.
3. Žmogiškieji faktoriai (laikinas nedarbingumas, žmogiškųjų resursų kaita, kolektyvo senėjimas).
4. Nepakankamas šiuolaikinio jaunimo domėjimasis bibliotekos veiklomis, kurias nustelbia internetas ir socialiniai tinklai bei greitas gyvenimo tempas, nulemiantis nedidelį skaičių vartotojų tarp jaunų ir vidutinio amžiaus žmonių, stokojančių laisvo laiko.

Galimas tiesioginio vadovo komentaras dėl rizikų:

**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 X	
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 X

**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:.....

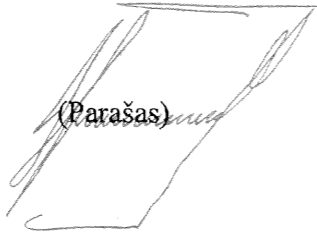
**IV SKYRIUS**  
**PASIŪLYMAI ĮSTAIGOS VADOVĄ Į PAREIGAS PRIIMANČIAM ASMENIUI**  
 (pildo tiesioginis vadovas)

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 didesnį pareiginės algos koeficientą, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas; tiesioginio vadovo pasiūlymas dėl pareiginės algos koeficiento dydžio – <i>nustatyti 0,15 koeficiento dalimi didesnį pareiginės algos koeficientą.</i>	x
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 priemones: 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 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)	<input type="checkbox"/>
finansuoti kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip įstaigos vadovo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus; tiesioginio vadovo pasiūlymas – _____ (nurodoma konkreti suma)	<input type="checkbox"/>
skirti kintamąją dalį, jei ji numatyta kolektyvinėje sutartyje ar darbo apmokėjimo sistemoje; tiesioginio vadovo pasiūlymas – _____ (nurodomas konkretus kintamosios dalies dydis)	<input type="checkbox"/>
įstaigos vadovui taikyti kitas valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje nustatytas skatinimo priemones; tiesioginio vadovo pasiūlymas – _____ (nurodoma konkreti skatinimo priemonė)	<input type="checkbox"/>
Įstaigos vadovo, kuriam taikomas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas, veiklą įvertinus kaip atitinkančią lūkesčius:	<input type="checkbox"/>
skirti kintamąją dalį, jei ji numatyta kolektyvinėje sutartyje ar darbo apmokėjimo sistemoje; tiesioginio vadovo pasiūlymas – _____ (nurodomas konkretus kintamosios dalies dydis)	<input type="checkbox"/>
darbuotojui taikyti kitas valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje nustatytas skatinimo priemones; tiesioginio vadovo pasiūlymas – _____ (nurodoma konkreti skatinimo priemonė)	<input type="checkbox"/>
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 – _____	<input type="checkbox"/>
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)	<input type="checkbox"/>
įstaigos vadovą atleisti iš pareigų	<input type="checkbox"/>
sudaryti ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės įstaigos vadovo veiklos ar tarnybinės veiklos gerinimo planą;	<input type="checkbox"/>

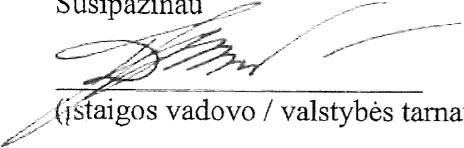
tiesioginio vadovo pasiūlymas dėl veiklos ar tarnybinės veiklos gerinimo plano trukmės – _____ (nurodoma trukmė mėnesiais)	
---	--

Valstybės tarnautoją ar įstaigos vadovą,  
darbuotoją į pareigas priimančio  
asmens ar jo įgalioto asmens pareigos

  
(Parašas)

**Andrius Šatevičius**  
(Vardas ir pavardė)

Susipažinau

  
(įstaigos vadovo / valstybės tarnautojo / darbuotojo parašas)

**Dovilė Bagdanavičienė**

(Vardas ir pavardė)

2026-02-09

(Data)