

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**

**Ieva Skaistytė, Trakų r. Rykantų universalaus daugiaviečio centro direktorė**

(įstaigos vadovo, kurio tarnybinė veikla arba veikla vertinama, vardas, pavardė, įstaigos  
pavadinimas, pareigos)

2026-03-03 Nr. MP5-9

(data)

Rykantai

(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))

(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. Per 2026 metus įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos, civilinės ir gaisrinės saugos reikalavimus bei gauti Valstybinės darbo inspekcijos pažymėjimą, atnaujinti ir įtvirtinti Centro DSS dokumentų sistemą, organizuoti darbuotojų instruktavimus ir užtikrinti nuolatinę rizikų prevenciją bei kontrolę. *Kiekybiniai rodikliai:* organizuoti ne mažiau kaip 2 darbuotojų saugos ir sveikatos instruktavimus per metus, gautas valstybinės darbo inspekcijos pažymėjimas iki 2026 m. IV ketvirčio.
2. Užtikrinti racionalų, skaidrų ir teisės aktams atitinkantį išteklių valdymą, prisitaikant prie nuo 2026 m. sausio mėn. Trakų rajono savivaldybėje įdiegtos centralizuotos buhalterinės apskaitos modelio, stiprinant vidaus kontrolę, atsakomybių pasiskirstymą ir savalaikį duomenų teikimą. *Kiekybiniai rodikliai:* 100 proc. finansinių duomenų pateikiami centralizuotai buhalterijai per nustatytus terminus. Parengtas ir patvirtintas vidaus kontrolės aprašas (1 vnt).
3. 2026 m. stiprinti darbuotojų kompetencijas – sudaryti sąlygas dalyvauti mokymuose (DSS, viešųjų pirkimų, komunikacijos srityse), skatinti kvalifikacijos kėlimą, mokymąsi darbo vietoje.

*Kiekybinis rodiklis:* ne mažiau kaip 50 proc. darbuotojų dalyvavo bent 1 kvalifikacijos kėlimo mokymuose per metus.

4. 2026 metais palaikyti ir plėtoti bendradarbiavimą su Trakų rajono savivaldybės administracija, seniūnijomis, vietos bendruomenėmis ir kitomis įstaigomis ir organizacijomis, siekiant koordinuoto paslaugų teikimo, bendrų iniciatyvų, projektų ir veiklos sinergijos. *Kiekybinis rodiklis:* pasirašytos arba atnaujintos ne mažiau kaip 2 bendradarbiavimo sutartys/susitarimai.
5. 2026 metais organizuoti ne mažiau kaip vieną sistemingą konsultaciją su vietos bendruomene – organizuoti gyventojų apklausą ar klausimą dėl teikiamų paslaugų pasitenkinimo, poreikių ir galimų tobulinimo krypčių, bei gautus rezultatus panaudoti Centro veiklos planavimui. *Kiekybinis rodiklis:* Organizuota 1 gyventojų apklausa/klausimynas per 2026 metus.
6. 2026 metais užtikrinti nuoseklią Centro veiklos komunikaciją, atnaujinti tinklapį, reguliariai teikti informaciją apie teikiamas paslaugas, veiklas ir pasiektus rezultatus, didinti Centro veiklos matomumą socialiniuose tinkluose ir kituose informavimo kanaluose. *Kiekybiniai rodikliai:* Atnaujintas Centro tinklapis iki 2026 m. IV ketvirčio, paskelbta ne mažiau kaip 12 informacinių pranešimų per metus. Socialiniuose tinkluose ne mažiau kaip 2 įrašai per mėnesį.

#### 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. Objektyvūs organizaciniai veiksniai (Riboti finansiniai ar žmogiškieji ištekliai) galintys turėti įtakos planuotų veiklų apimčiai, jų įgyvendinimo tempui ar prioritetų nustatymui.
2. Organizaciniai ir procesiniai pokyčiai, susiję su vidaus darbo organizavimu ar išorinių procesų derinimu, galintys laikinai paveikti suplanuotų veiklų įgyvendinimą.
3. Teisinės ir institucinės aplinkos pokyčiai, lemiantys papildomus reikalavimus, derinimus ar sprendimų priėmimo terminų pasikeitimus.
4. Bendruomenės ir socialinių partnerių įsitraukimo lygis, galintis daryti įtaką konsultacijų, apklausų ar kitų dalyvavimo formų rezultatams.
5. Nenumatytos išorinės aplinkybės, galinčios laikinai pakeisti veiklos prioritetus ar planuojamų rezultatų pasiekimo terminus.

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	
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
<b>Bendrosios kompetencijos</b>			
Vertės visuomenei kūrimas			
Organizuotumas			
Patikimumas ir atsakingumas			
Analizė ir pagrindimas			
Komunikacija			
<b>Vadybinės ir lyderystės kompetencijos</b>			
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 –	
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 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 – _____	<input type="checkbox"/>
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 – _____	<input type="checkbox"/>
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;	<input type="checkbox"/>

tiesioginio vadovo pasiūlymas – _____ (nurodomas konkretus kintamosios dalies dydis)	
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 mažesnį pareigybės pareiginės algos koeficientą, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnį, 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; tiesioginio vadovo pasiūlymas dėl veiklos ar tarnybinės veiklos gerinimo plano trukmės – _____ (nurodoma trukmė mėnesiais)	<input type="checkbox"/>

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)

**Ieva Skaistytė**

(Vardas ir pavardė)

(Data)