



REKOMENDACIJA DĖL VADOVAUJAMO DARBO PATIRTIES ĮVERTINIMO

(aktuali redagavimo data 2024-05-10)

ĮVADAS

Šių rekomendacijų tikslas – padėti valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms tinkamai taikyti Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos (toliau – Metodika) ir Priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimu Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“ (toliau – Aprašas), nuostatas, kiek tai susiję su vadovaujamo darbo patirties įvertinimu, ir pretendentams, kurie siekia dalyvauti konkursuose ir atrankose į vadovujančio lygmens valstybės tarnautojo pareigas ir tinkamai įsivertinti, ar atitiks pareigybės aprašyme keliamus vadovaujamo darbo patirties reikalavimus.

Rekomendacijose pristatome teisės aktų nuostatų analizę, teisminę praktiką bei Viešojo valdymo agentūros (toliau – Agentūra) nuomonę dėl tinkamo teisės aktų nuostatų taikymo.

TEISĖS AKTŲ NUOSTATOS

Valstybės tarnybos įstatymo 9 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad *į valstybės tarnautojo pareigas priimami asmenys turi atitikti specialiuosius reikalavimus, nustatytus teisės aktuose ar pareigybės aprašyme.*

Metodikos 28 – 30 ir 33 punktuose nustatytos valstybės tarnautojų pareigybės, kurių pareigybių aprašymuose turi būti nustatoma vadovaujamo darbo patirtis. Šioms *vadovujančioms valstybės tarnautojų pareigybėms pareigybių aprašymuose priklausomai nuo pareigybės lygmens nustatoma vadovujančio darbo patirtis* pagal Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos 1 priede nustatytus tipinius specialiuosius reikalavimus keliamus valstybės tarnautojams.

Atkreiptinas dėmesys, jog Metodikos 30 punkte nustatyta, kad „I pareigybės lygmens ir II pareigybės lygmens prokuratūros kanclerio, teismo kanclerio pareigybės aprašyme nustatomi specialieji reikalavimai dėl išsilavinimo ir (ar) kvalifikacijos (specialieji reikalavimai studijų kryptims nenustatomi) ir dėl vadovaujamo darbo patirties (specialieji reikalavimai darbo patirčiai veiklos srityse nenustatomi). Sprendimą dėl konkretaus vadovaujamo darbo patirties reikalavimo I pareigybės lygmens pareigybėms, atsižvelgdamas į įstaigos veiklos pobūdį ir dydį, keliamus veiklos tikslus ir rezultatus bei kitas objektyviai pagrįstas aplinkybes, priima įstaigos vadovą į pareigas priimančias asmuo arba į pareigas priimančios kolegialios institucijos vadovas. <....>”. Reikalaujama vadovaujamo darbo patirties trukmė aukščiau minimos pareigybėms pasirenkama iš Metodikos 1 priedo 1 eilutėje nustatyto 3–7 metų intervalo (išskyrus savivaldybės kontrolierių).

Pati vadovaujamo darbo patirtis suprantama taip, kaip nustatyta Metodikos 1 priede – *vadovaujamo darbo patirtimi laikoma patirtis vadovaujant organizacijai, padaliniui ar asmenims, taip pat patirtis vykdant asmenų vadovujančių organizacijai, padaliniui ar asmenims pavadavimo funkcijas bei patirtis vykdant funkcijas, kuriose reikia organizuoti, koordinuoti ir kontroliuoti asmenų grupės darbą (pvz., patarėjų, turinčių pavaldžių asmenų, darbas, darbas nuolatinės komisijos pirmininku ir kitas darbas, atliekant nuolatinio pobūdžio vadovavimo funkcijas).*

Priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo 19 punkte nustatyta, kad pretendentas Agentūrai, įstaigai, organizuojančiai konkursą ar atranką, ar Atrankos agentūrai, jei konkursą į įstaigos vadovo pareigas komisija pasitelkia vykdyti Atrankos agentūrą (Atrankos agentūrai šiame punkte nurodyti dokumentai gali būti teikiami ir Atrankos agentūros nurodytu būdu) per Valstybės tarnybos valdymo informacinę sistemą (toliau – VATIS) pateikia:

- ✓ *prašymą* (atskiras prašymas nepildomas – pretendento sprendimas pateikti dokumentus laikomas pretendento prašymu);
- ✓ *gyvenimo aprašymą*, kuriame turi būti nurodyta informacija apie turimą darbo patirtį, vykdytas funkcijas ir kita informacija, pagrindžianti pretendento kvalifikaciją, taip pat informacija apie tai, ar pretendentas turi teisę atkurti valstybės tarnautojo statusą;
- ✓ Apraše nustatytos formos *Atitikties nepriekaištingos reputacijos reikalavimams deklaraciją pretendentams į valstybės tarnautojo pareigas, išskyrus į įstaigos vadovo pareigas, arba Atitikties nepriekaištingos reputacijos reikalavimams deklaraciją pretendentams į įstaigos vadovo pareigas;*
- ✓ *Asmens, priimamo į valstybės tarnautojo pareigas, klausimyną* (Aprašo 1 priedas);

- ✓ *diplomo kopiją;*
- ✓ *darbo patirtį įrodančio dokumento, kuris pagrįstų funkcijų realaus vykdymo faktą ir tokių funkcijų vykdymo laikotarpį, kopiją, kvalifikaciją įrodančio dokumento kopiją, dokumento, įrodančio teisę valdyti motorines transporto priemones, kopiją, dokumento, įrodančio užsienio kalbos mokėjimo lygį, kopiją ir kitų dokumentų kopijas, patvirtinančias pretendento atitiktį pareigybės aprašyme nustatytiems specialiesiems reikalavimams, ar kitą skelbime prašomą informaciją;*
- ✓ *pirminio pretendentų vertinimo anketą (Aprašo 4 priedas), jeigu konkurse į įstaigos vadovo pareigas, komisijos sprendimu bus vykdomas pirminis pretendentų vertinimas pagal kvalifikacijos ir darbo patirties vertinimo kriterijų (-us);*
- ✓ *dokumento, įrodančio, kad buvęs valstybės tarnautojas pagal Valstybės tarnybos įstatymo 33 straipsnį turi teisę atkurti statusą ar būti be konkurso priimtas į lygiavertes ar žemesnes karjeros valstybės tarnautojo pareigas toje pačioje ar kitoje įstaigoje, kopiją (jeigu taikoma).*

Priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo 21 – 22 punktuose nustatyta, kad Agentūra, Atrankos agentūra, kuri yra pasitelkta organizuoti konkurso procedūras, ar įstaiga, organizuojanti konkursą ar atranką, per 5 darbo dienas nuo Aprašo 19 punkte nurodytų dokumentų pateikimo termino pabaigos įvertina, ar pretendentas atitinka Valstybės tarnybos įstatymo 5 ir 9 straipsniuose nustatytus reikalavimus, teisės aktuose ar pareigybės aprašyme nustatytus specialiuosius reikalavimus (toliau – Reikalavimai), išskyrus Aprašo 24 ir 25 punktuose nurodytus atvejus, ir per VATIS apie tai informuoja pretendentą.

Agentūra, įstaiga, organizuojanti konkursą ar atranką, ar Atrankos agentūra, kuri yra pasitelkta organizuoti konkurso procedūras, gali paprašyti pretendento per VATIS papildomai (o kai organizuoti konkurso procedūras yra pasitelkta Atrankos agentūra – Atrankos agentūros nurodytu būdu) pateikti prašomo dokumento (-ų) kopiją (-as).

Pretendentas per 5 darbo dienas nuo Aprašo 22 punkte nurodyto Agentūros ar įstaigos, organizuojančios konkursą ar atranką, prašymo gavimo pateikia per VATIS, o kai organizuoti konkurso procedūras yra pasitelkta Atrankos agentūra – Atrankos agentūros nurodytu būdu prašomo (-ų) dokumento (-ų) kopiją (-as). Esant objektyvių aplinkybių (pretendento laikinajam nedarbingumui, reikiamų dokumentų gavimui iš trečiųjų asmenų ar kitų aplinkybių), Agentūra ar įstaiga, organizuojanti konkursą ar atranką, arba Atrankos agentūra, kuri yra pasitelkta organizuoti konkurso procedūras, terminą dokumentų kopijoms pateikti gali pratęsti iki 10 darbo dienų. Pretendentui nepateikus prašomo (-ų) dokumento (-ų) kopijos (-ų), laikoma, kad jis neatitinka Reikalavimų, ir jam neleidžiama dalyvauti konkurse ar atrankoje, statuso atkūrimo atveju – atkurti statuso, o Aprašo 72 punkte nustatytais atvejais – būti priimtam į lygiavertes ar žemesnes karjeros valstybės tarnautojo pareigas toje pačioje ar kitoje įstaigoje be konkurso. Pretendentui, pateikusiam prašomo (-ų) dokumento (-ų) kopiją (-as), per 3 darbo dienas nuo dokumento (-ų) pateikimo Agentūra ar įstaiga, organizuojanti konkursą ar atranką, Atrankos agentūra, kuri yra pasitelkta organizuoti konkurso procedūras, praneša: konkurso ar atrankos atveju per VATIS, o kai konkurso procedūras atlikti yra pasitelkta Atrankos agentūra – Atrankos agentūros pasirinktu būdu – ar jis atitinka Reikalavimus ir jam leidžiama dalyvauti konkurse ar atrankoje, statuso atkūrimo atveju elektroniniu paštu – ar jis atitinka Reikalavimus ir turi teisę atkurti statusą, o Aprašo 72 punkte nustatytais atvejais elektroniniu paštu – ar jis atitinka Reikalavimus ir turi teisę būti priimtas į lygiavertes ar žemesnes karjeros valstybės tarnautojo pareigas toje pačioje ar kitoje įstaigoje be konkurso.

Jeigu pretendentas neatitinka Reikalavimų, jam neleidžiama dalyvauti konkurse, atrankoje, atkurti valstybės tarnautojo statuso ar būti priimtam į lygiavertes ar žemesnes karjeros valstybės tarnautojo pareigas toje pačioje ar kitoje įstaigoje be konkurso, apie tai Agentūra ar įstaiga, organizuojanti konkursą ar atranką, arba Atrankos agentūra, kuri yra pasitelkta organizuoti konkurso procedūras, per 3 darbo dienas nuo prašomo (-ų) dokumento (-ų) kopijos (-ų) gavimo dienos arba dienos, kurią sueina terminas pateikti prašomo (-ų) dokumento (-ų) kopiją (-as), o pretendentas prašomų dokumentų kopijų nepateikia, per VATIS, statuso atkūrimo atveju ar Aprašo 72 punkte nustatytais atvejais elektroniniu paštu, o kai konkurso organizavimo procedūroms atlikti yra pasitelkta Atrankos agentūra – Atrankos agentūros pasirinktu būdu informuoja pretendentą nurodydama tokio sprendimo priežastis.

TEISMINĖ PRAKTIKA

Analizuojant teismų praktiką dėl vadovaujamo darbo patirties, paminėtina, kad teismai, vertindami, ar buvo atliekamos vadovavimo funkcijos, vertina tiek funkcijų turinį, tiek jų formalizavimą (jų įtvirtinimą nuostatuose, darbo reglamentuose).

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas byloje A-469-1172-07 (nuoroda: <https://eteismai.lt/byla/47521437896867/A-469-1172-07>), priimdamas sprendimą dėl vadovaujamo darbo turinio, konstatavo: „Valstybės tarnybos teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai nenustato „vadovavimo“ („vadovaujamo darbo“) sąvokos apibrėžimo, todėl atsakovas pagrįstai ją aiškino remdamasis bendrine lingvistine prasme ir teisės doktrinos nuostatomis – kaip tam tikro kolektyvo veiklos organizavimą, tvarkymą ir buvimą atsakingu už jo veiklą. Neabejotina ir nagrinėjamos bylos kontekste svarbu yra tai, kad „vadovavimo“ („vadovaujamo darbo“) sąvoka savo turiniu yra platesnė už „organizacijos vadovo“ darbo sąvoką. Iš byloje esančių Vilniaus miesto savivaldybės peticijų komisijos nuostatų, patvirtintų Vilniaus miesto savivaldybės tarybos 2002 m. vasario 13 d. sprendimu Nr. 504, matyti, kad komisijos pirmininko funkcijos yra atstovauti komisiją, atsižvelgiant į komisijos narių pasiūlymus bei gautų kreipimūsi kieki ir terminus, šaukti komisijos posėdžius ir vadovauti jiems (Nuostatų 7, 9 punktas). Tai paneigia pirmosios instancijos teismo išvadą, kad Peticijų komisijos pirmininkas eina pareigas tik komisijos posėdžių metu. Pagal Lietuvos socialdemokratinio jaunimo sąjungos Vilniaus skyriaus nuostatų 5 punkto taisyklės skyriaus pirmininkas yra vienasmenis valdymo organas, organizuojantis valdybos darbą, įgyvendinantis visuotinio narių susirinkimo ir valdybos sprendimus ir t. t. Nurodytų rašytinių įrodymų pagrindu teisėjų kolegija pripažįsta, kad trečiojo suinteresuoto asmens eitos Vilniaus miesto savivaldybės Peticijų komisijos pirmininko ir Lietuvos socialdemokratinio jaunimo sąjungos Vilniaus skyriaus pirmininko pareigos savo funkcijų turiniu buvo vadovavimas.“

Regionų apygardos administracinio teismo Panevėžio rūmų teisėjų kolegija byloje I-3595-739/2018 (nuoroda: <https://e-teismai.lt/byla/266669731701438/I-3595-739/2018>), vertindama vadovaujamo darbo patirtį, konstatavo, kad „atsižvelgiant į byloje surinktus įrodymus, I. Š. paaiškinimus bei remiantis nurodytu teisiniu reglamentavimu, daroma išvada, kad minėtais pavedimais sudarytų audito grupių vadove buvusi I. Š. vadovavo auditui ir buvo atsakinga už pavedimų audito grupės nariams formulavimą ir jų įvykdymą, sprendavo dėl grupės nariams pavestų užduočių vykdymo terminų pratęsimo, vykdė grupės narių darbo koordinavimą ir atliekamo audito kontrolę. Todėl teismas sprendžia, kad I. Š. vadovavimas audito grupėms, informintoms savivaldybės kontrolieriaus pavedimais, priskirtinas vadovaujamo darbo patirčiai. Atmestini pareiškėjo skundo argumentai, kad į vadovaujamo darbo patirtį nepagrįstai buvo įskaičiuotas visas laikas, kai vadovauta audito grupėms. Nėra pagrindo teigti, kad pavedimų vykdymo organizavimas užėmė tik mažą dalį I. Š. darbo laiko, be to, ji neturėjo pareigos pateikti Konkurso komisijai duomenų apie savo atostogų ir ligos laikotarpius, t. y. laikotarpius kai fiziškai negalėtų vadovauti audito grupėms, tik gyvenimo aprašymą. Bylos duomenimis nėra paneigta, kad pareiškėjos vadovavimas audito grupėms truko trumpiau, negu buvo nurodyta pavedimuose, o I.Š. patvirtino, kad audito grupių, kurioms ji vadovavo, darbas truko būtent tiek laiko, kaip nurodyta savivaldybės kontrolieriaus pavedimuose. <...> teismas, atsižvelgdamas į I. Š. kaip komisijos pirmininkei reglamentu priskirtas funkcijas bei į tai, kad audito problemų nagrinėjimo komisija buvo sudaryta savivaldybės kontrolieriaus įsakymu, turėjo patvirtintą darbo reglamentą, sprendžia, kad I. Š. darbo šios komisijos pirmininke laikotarpis priskirtinas vadovaujamo darbo patirčiai.“

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas šį Regionų apygardos administracinio teismo Panevėžio rūmų teisėjų kolegijos sprendimą paliko nepakeistą ir apeliacinio skundo netenkino (nuoroda: <https://eteismai.lt/byla/14236882331128/A-2467-662/2019>).

Vilniaus apygardos administracinis teismas byloje I-2989-208/2018 (nuoroda: <https://eteismai.lt/byla/263860089414943/I-2989-208/2018>), vertindamas vadovaujamo darbo patirtį, inter alia įvertino aplinkybę, ar asmuo turėjo pavaldžių asmenų: „Nei viename aprašyme nėra nurodyta, kad pareiškėjas turėjo sau pavaldžių asmenų, jiems vadovavo ir buvo atsakingas už jų darbą“, taip pat nurodė,

kad „Paminėtina tai, kad Lietuvių kalbos žodyne vadovo reikšmė yra apibrėžiama: 1. kas vadovauja, yra atsakingas; 2. vedlys. Taigi darytina išvada, kad vadovavimas, vadovaujamas darbas yra tam tikro kolektyvo veiklos organizavimas ir tuo pačiu buvimas atsakingu už to kolektyvo veiklą ir priimamus sprendimus. Byloje nėra pateikta tokių įrodymų, kad pareiškėjas buvo atsakingas už darbuotojų kolektyvą, turėjo sau pavaldžių asmenų ir jiems vadovavo“.

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas byloje Nr. eA-1173-492/2022 (<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/091779c0aa0311ec8d9390588bf2de65>) pareiškėja savo vadovaujamojo darbo patirtį grindė pirmininkavimu Darbo grupei, byloje esminis ginčas kilo dėl pareiškėjos nurodytos aplinkybės, kad Darbo grupė veiklą tęsė ir po 2018 m. birželio 30 d. Įvertinusi byloje pateiktus duomenis, kad dokumentų valdymo sistemoje ir popierinių dokumentų archyve nėra registruotas patvirtintas šios Darbo grupės reglamentas, pasitarimų protokolai, nėra raštų, garso įrašų ar kitų darbinių dokumentų, patvirtinančių pavedimų Darbo grupės nariams formulavimą ir tokių pavedimų kontrolę, Darbo grupės narių užduočių vykdymą, narių darbo koordinavimą ir kontrolę, narių funkcijų vykdymą, atstovavimą Darbo grupei, vadovavimą Darbo grupės posėdžiams, posėdžių medžiagos rengimą ir platinimą, tarpinstitucinius susitikimus ir pan., teisėjų kolegija darė išvadą, kad oficialaus pobūdžio duomenų ir rašytinių įrodymų apie Darbo grupės veiklą po 2018 m. birželio 30 d. nėra. LVAT pažymėjo, jog atsižvelgiant į įrodinėjimo dalyką – vadovaujamojo darbo patirtį, reikalingą valstybės tarnautojui užimant atsakingas Departamento direktoriaus pareigas, tokią patirtį patvirtinančių oficialaus pobūdžio rašytinių duomenų svarba yra labai didelė, iš esmės lemianti reikšmingo fakto nustatymą.

Pareiškėjos argumentų, kad ji dalyvavo dalies minėtų 2018–2019 metais sudarytų su inovacijų reforma susijusiems klausimams įgyvendinti darbo grupių veikloje, buvo dalies šių darbo grupių pirmininko pavaduotoja, LVAT nelaikė pagrindu vertinti šios veiklos, kaip vadovaujamojo darbo patirties, kadangi pretenduodama į Departamento direktorės pareigas konkurso būdu pareiškėja nebuvo nurodžiusi dalyvavimo kitose darbo grupėse aplinkybių, o Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos nedisponavo tokio pobūdžio informacija. Be to, byloje nebuvo įrodymų, patvirtinančių faktus, kad pareiškėja realiai būtų atlikusi vadovės (pirmininkės) pareigas vėliau sudarytose darbo grupėse. Vien aplinkybė, kad pareiškėja buvo paskirta kai kurių darbo grupių pirmininko pavaduotoja, nėra pagrindas vertinti, kad ji de facto (faktiškai) įgijo vadovaujamojo darbo patirties, nes Metodika tokio pobūdžio nuolatinėse darbo grupėse vadovaujamojo darbo patirčiai priskiria tik darbo grupės (ar pan.) vadovo pareigas.

Taigi, apibendrinus anksčiau išdėstytą teisminę praktiką, darytina išvada, kad teismai reikšmingais vadovaujamo darbo patirčiai įvertinti duomenimis laikė – vadovaujamo pobūdžio funkcijų turinį, funkcijų įtvirtinimą teisės aktuose bei tam tikrų asmenų veiklos organizavimą, tvarkymą, atsakingumą.

N.B. Visi nurodyti teisminiai atvejai apima atvejus, kai teisės aktuose nebuvo įtvirtinta vadovaujamo darbo patirties samprata, kuri buvo įtvirtinta Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikoje nuo 2019 m. sausio 1 d.

VADOVAUJAMO DARBO PATIRTIES SĄVOKA, ĮTVIRTINTA VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGYBIŲ APRAŠYMO IR VERTINIMO METODIKOJE

Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika nustato alternatyvius atvejus, kuriuos atitinkant asmens darbo patirtis laikoma vadovaujamo darbo patirtimi:

- ✓ patirtis vadovaujant organizacijai, padaliniui ar asmenims;
- ✓ patirtis vykdant asmenų vadovujančių organizacijai, padaliniui ar asmenims pavadavimo funkcijas;
- ✓ patirtis vykdant funkcijas, kurias atliekant reikia organizuoti, koordinuoti ir kontroliuoti asmenų grupės darbą. Tam, kad darbo patirtis, susijusi su asmenų grupės darbu, galėtų būti prilyginta vadovaujamo darbo patirčiai, Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika nustato tris imperatyvius darbo patirties elementus - organizuoti, koordinuoti ir kontroliuoti asmenų grupės darbą. Šiais atvejais teisės akte išskirti ir keli konkretūs pavyzdiniai atvejai apimantys vadovaujamo darbo patirtį – *patarėjų, turinčių pavaldžių asmenų, darbas, darbas nuolatinės komisijos pirmininku ir kitas darbas, atliekant nuolatinio pobūdžio vadovavimo funkcijas.*

Atkreiptinas dėmesys, kad darbo patirtis, susijusi su asmenų grupės darbo organizavimu, koordinavimu ir kontroliavimu, kuri siejama išimtinai su vienkartinio trumpalaikio pobūdžio uždavinių vykdymu (pavyzdžiui, komisija dėl tarnybinio nusižengimo tyrimo; konkurso, atrenkant asmenį į pareigas, komisija; komisija/darbo grupė ištirti tam tikras aplinkybes/nustatyti faktus ir pan.) nebūtų laikoma vadovaujamo darbo patirtimi.

VADOVAUJAMO DARBO PATIRTĮ PATVIRTINANTYS DOKUMENTAI

Vertinant, ar pretendentas atitinka reikalavimą turėti nustatytų metų vadovaujamo darbo patirtį, konkretų konkursą administruojantis Agentūros, Atrankos agentūros, kuri yra pasitelkta organizuoti konkurso procedūras, ar įstaigos, organizuojančios konkursą ar atranką darbuotojas iš pretendento turi teisę prašyti darbo patirtį įrodančio dokumento kopiją. Toks dokumentas turėtų pagrįsti funkcijų realaus vykdymo faktą ir tokių funkcijų vykdymo laikotarpį.

Tai galėtų būti šių dokumentų kopijos:

- ✓ darbo sutartis, kurioje yra nurodytas darbo pradžios ir pabaigos laikotarpis (jei darbo santykiai baigėsi) ir darbo funkcijos (darbo funkcija gali būti laikomas bet kokių veiksmų, paslaugų ar veiklos atlikimas, taip pat tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas);
- ✓ darbdavio rašytinė informacija (pvz.: išduota pažyma) su nurodytu darbo pradžios ir pabaigos laikotarpiu (jei darbo santykiai baigėsi) apie susitartos darbo funkcijos turinį ir jos apimtį (darbo normą) ar darbo funkcijai keliamus reikalavimus;
- ✓ pareigybės aprašymas, pareiginiai nuostatai ar darbo (veiklos) aprašas;
- ✓ vadovavimo komisijoms/asmenų grupės darbui atveju – teisės aktai (pvz.: įsakymas), pavedimai, kiti dokumentai, susiję, su komisijos/grupės vadovo paskyrimu, įgaliojimais, vykdyta veikla ir kt.;
- ✓ kiti dokumentai, pagrindžiantys vadovaujamo darbo patirtį.