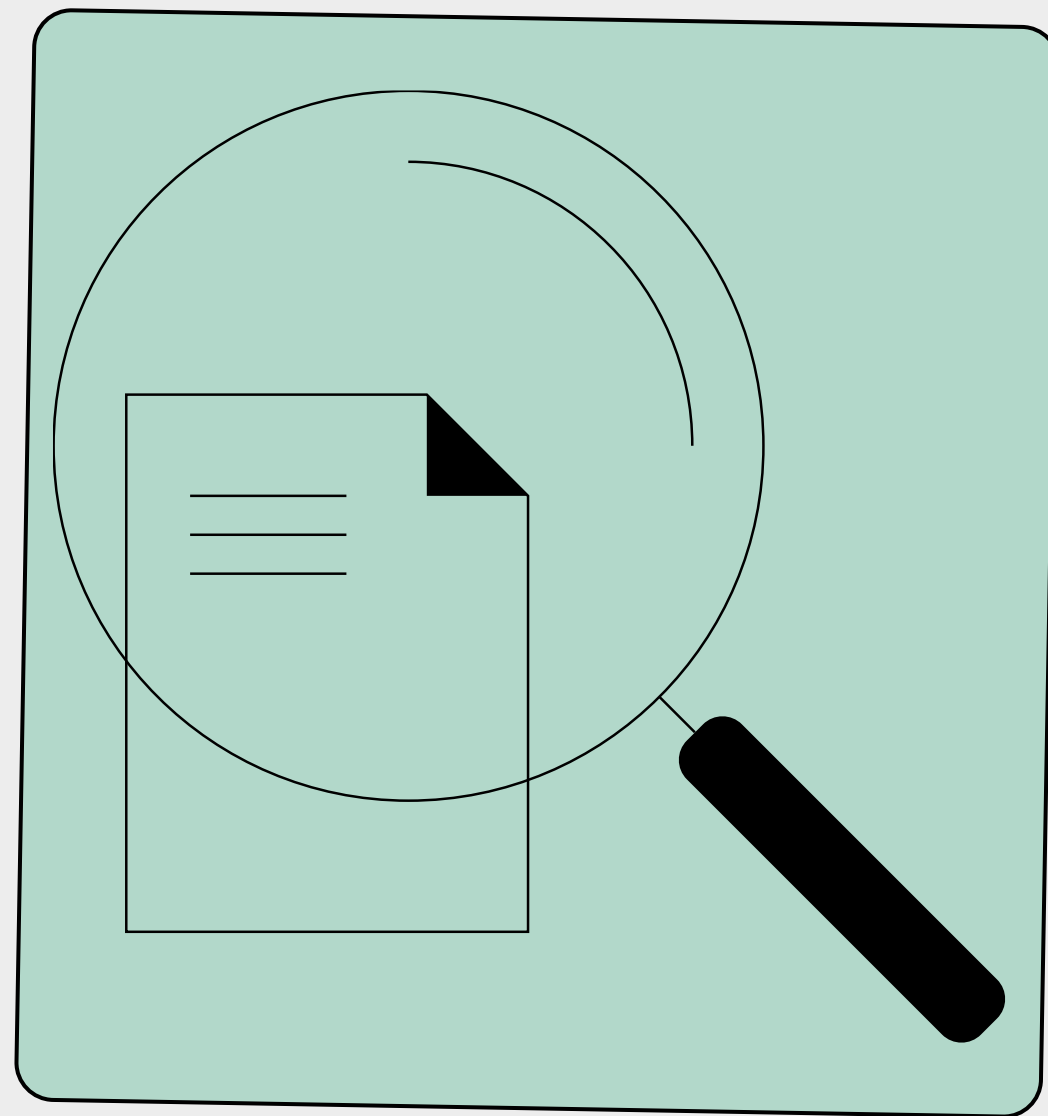




VIEŠOJO VALDYMŲ AGENTŪRA

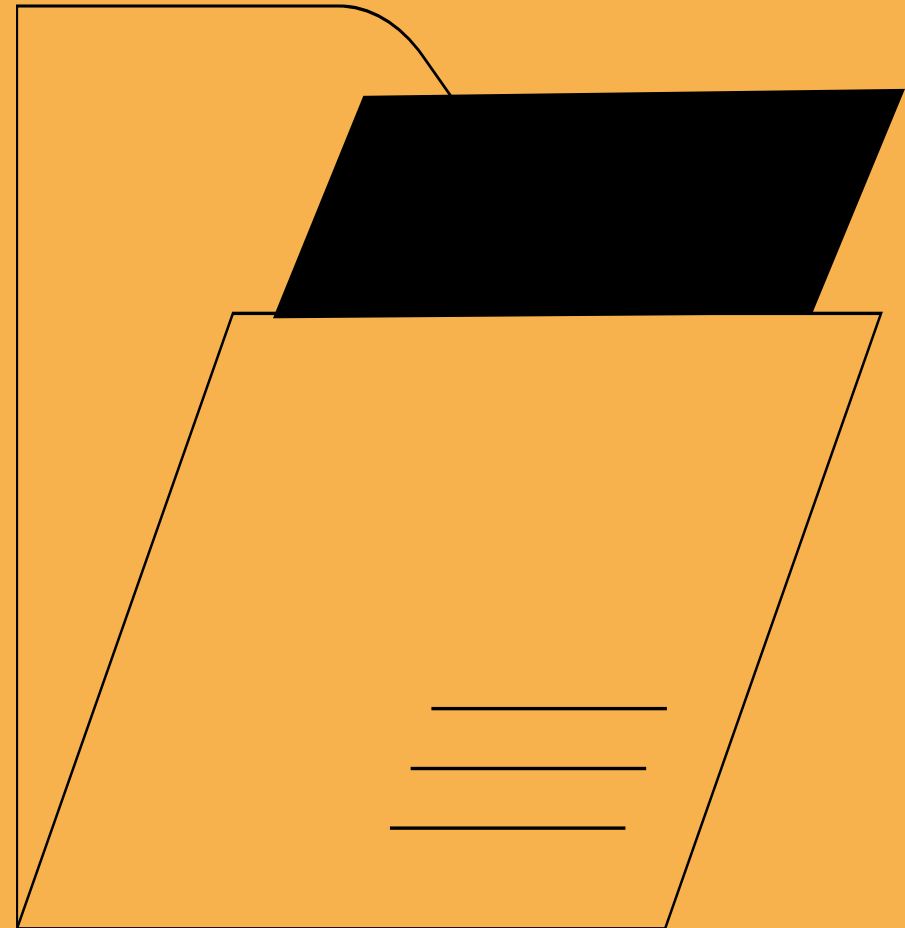
TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMAS



TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMAS I



- Veiklos lūkesčiai aptariami vertinimo pokalbio su tiesioginiu vadovu metu (**pildymas neprivalomas**)
- **4 lygių vertinimo skalė** – viršija lūkesčius, atitinka lūkesčius, iš dalies atitinka lūkesčius, neatitinka lūkesčių
- Vertinama:
 - kompetencija (išskyrus neeilinį vertinimą);
 - pasiekti rezultatai įgyvendinant susitarimą dėl pagrindinių kadencijos laikotarpio ir (ar) tam tikrų jo etapų veiklos tikslų ir rezultatų (įstaigos vadovų);
 - pasiekti veiklos rezultatai (karjeros ir laikinojo valstybės tarnautojo)
- 360 laipsnių kompetencijų vertinimas įstaigų vadovų ir padalinių vadovų
- Tiesioginio vadovo vertinimas **gali būti skundžiamas** į pareigas priimančiam asmeniui (ar jo įgaliotam asmeniui).



TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMAS II

Orientuotas į:



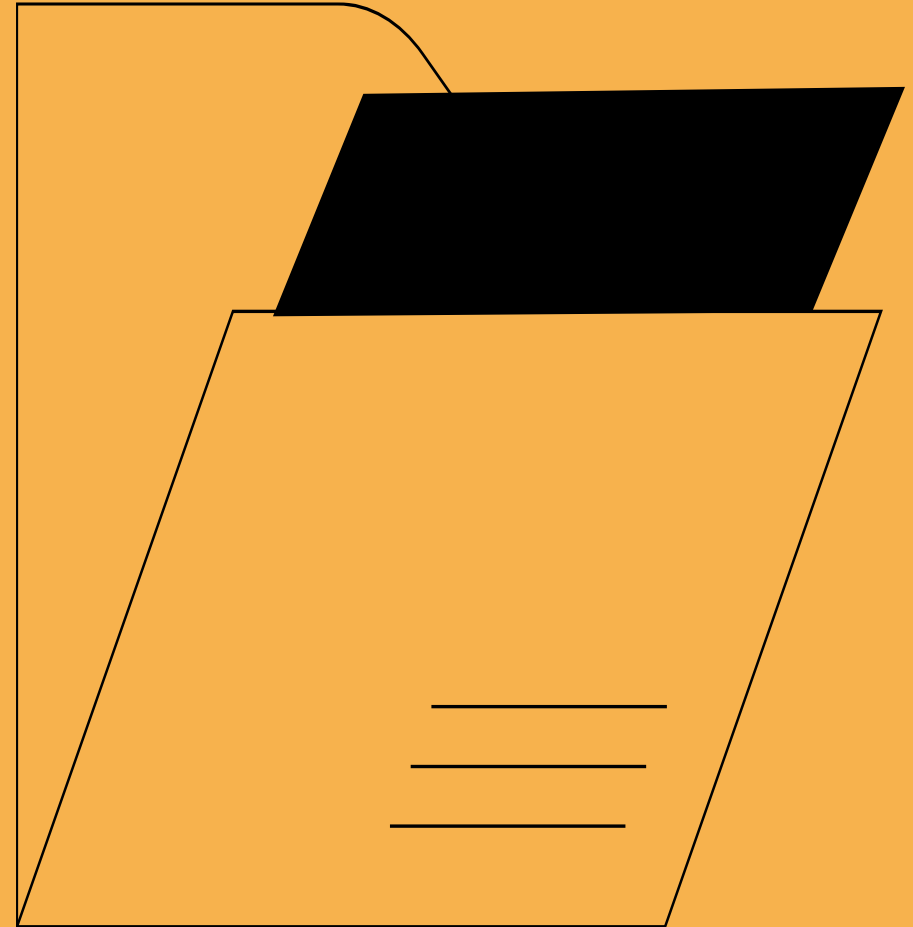
rezultatus



dalyvavimą



vystymąsi

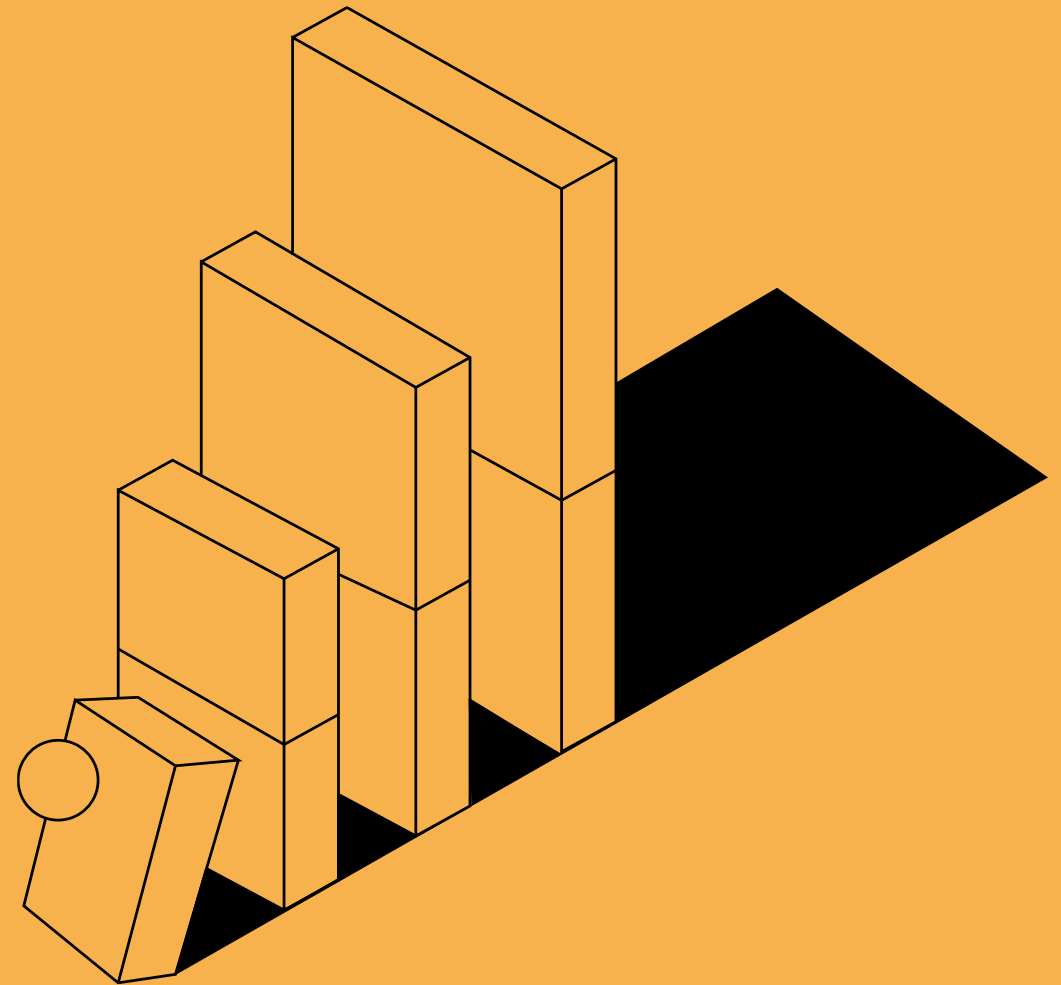


VERTINIMO PASKIRTIS: NUO KONTROLĖS PRIE TOBULĖJIMO

Vertinimas –
ne tik „patikrinti“,
bet ir „padėti augti“



Pokytis reikalauja
kultūrinės
transformacijos
organizacijoje

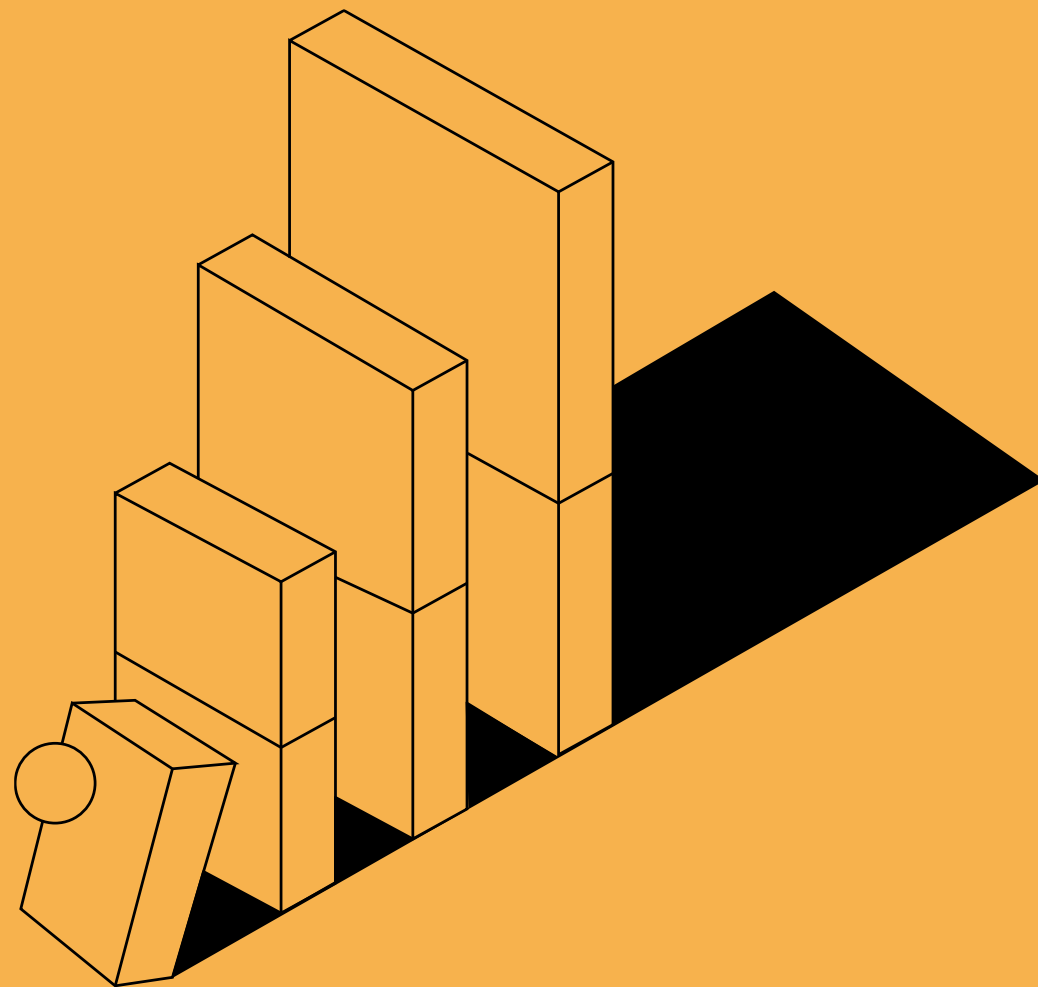
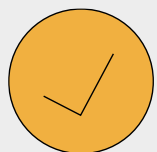
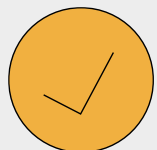
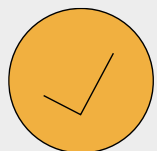




NAUDA ĮSTAIGAI



- Aiški kryptis ir tikslų suderinimas
- Susietas su įstaigos strategija veiklos vertinimas, su konkrečiais vertinamajam keliamais tikslais/lūkesčiais ir pasiektais rezultatais.
- Duomenimis grįsti sprendimai
- Įvertinta kiekvieno įstaigos darbuotojo kompetencija.
- Parinktos efektyvios priemonės sistemingam darbuotojų ugdymui pagal reikiamas kompetencijas.
- Mokymosi ir pasitikėjimo kultūra
- Geresnė reputacija ir veiklos kokybė
- Efektyviau naudojamos lėšos

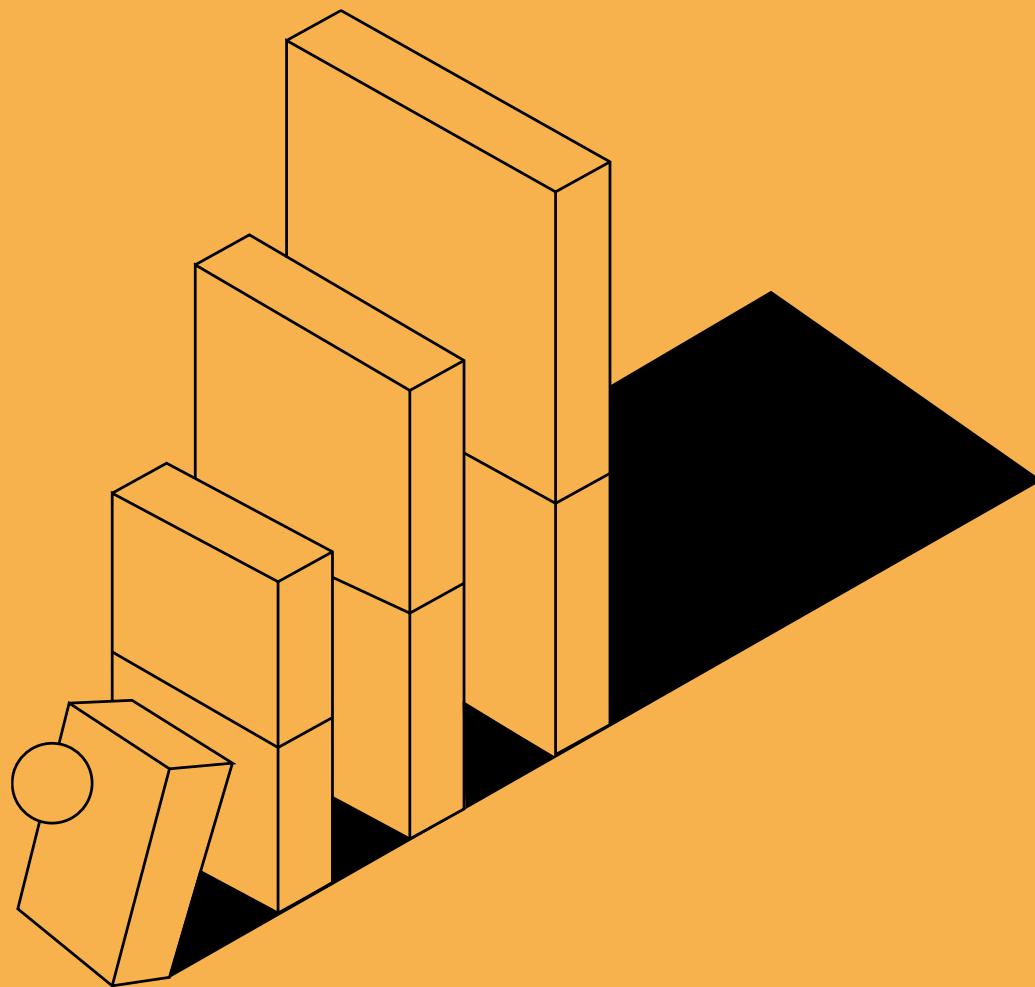
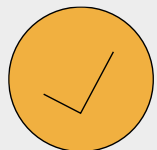
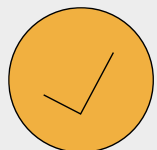
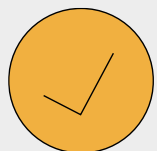




Nauda vadovui



- Įrankis lyderystei ir komandai auginti
- Geresnis savo, kaip vadovo, tikslų pasiekimas
- Pavaldinių darbo kokybės valdymas
- Sąlygų jų stipriosioms „pusėms“ pasireikšti veikloje sudarymas
- Geresnis komandos narių pažinimas, jų gebėjimus ir galimybių įvertinimas
- Grįžtamojo ryšio kultūros stiprinimas
- Aiškesni lūkesčiai ir motyvacija, įsipareigojimo organizacijai didinimas
- Galimybė atpažinti talentus
- Organizacijos stiprinimas
- Tikslus darbuotojų ugdymo poreikių identifikavimas
- Brandesnis ir efektyvesnis vadovavimas





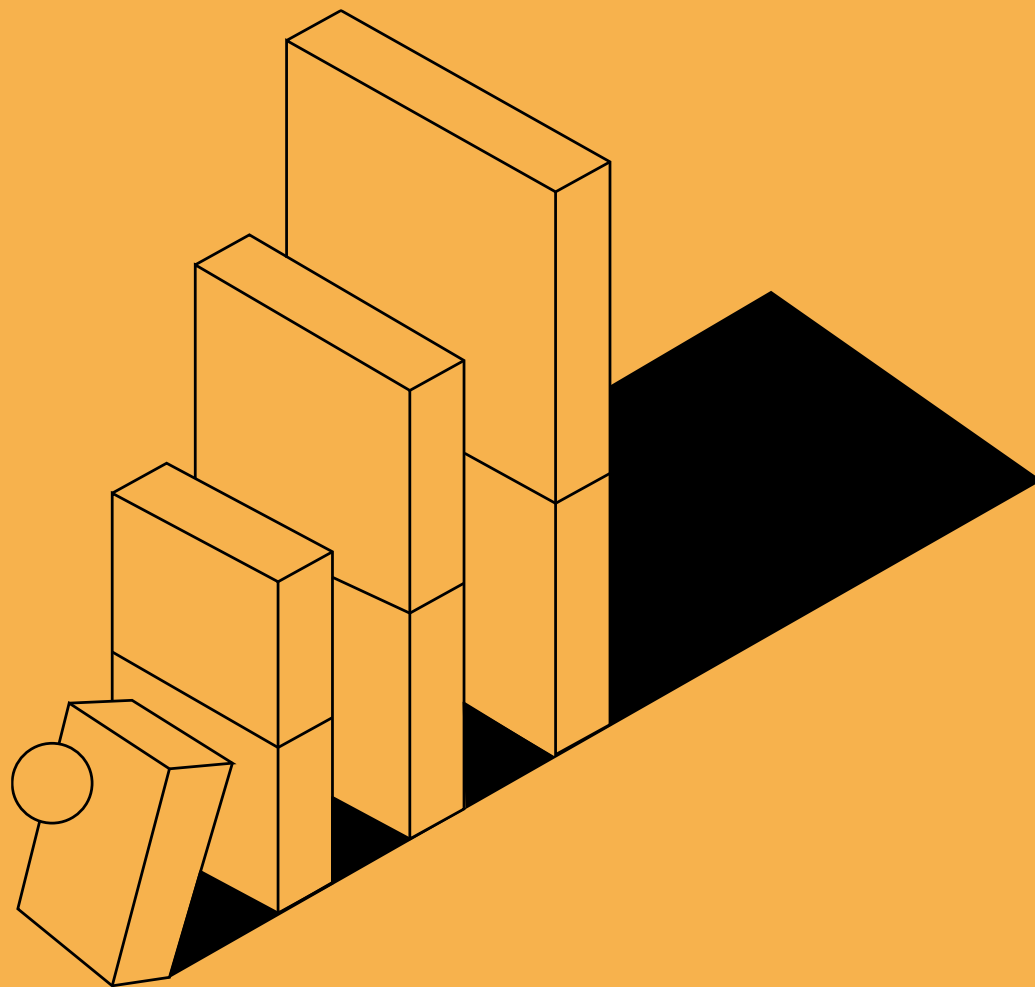
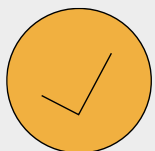
Nauda tarnautojui



- Grįžtamojo ryšio gavimas, gerų-blogų elgesio/veiklos pavyzdžių nustatymas (STAR metodas)
- Veiklos prioritetų ir gairių nu(si)statymas: aiškumas dėl vaidmens ir tikslų
- Savo galimybių planavimas: augimas ir tobulėjimas
- „Darbuotojo balso“ (nuomonių, pasiūlymų, idėjų) išgirdimas ir vadovo įsiklausymas
- Darbuotojo vertės išaugimas ir jo pripažinimas
- Saugumo ir pasitikėjimo jausmas



Žinojimas, ko iš manęs nori ir kaip man sekasi.



TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMAS: TERMINAI



Kasmetinis – kiekvienais metais, jeigu valstybės tarnautojas eina pareigas toje įstaigoje (ne konkrečiose pareigose) ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus.

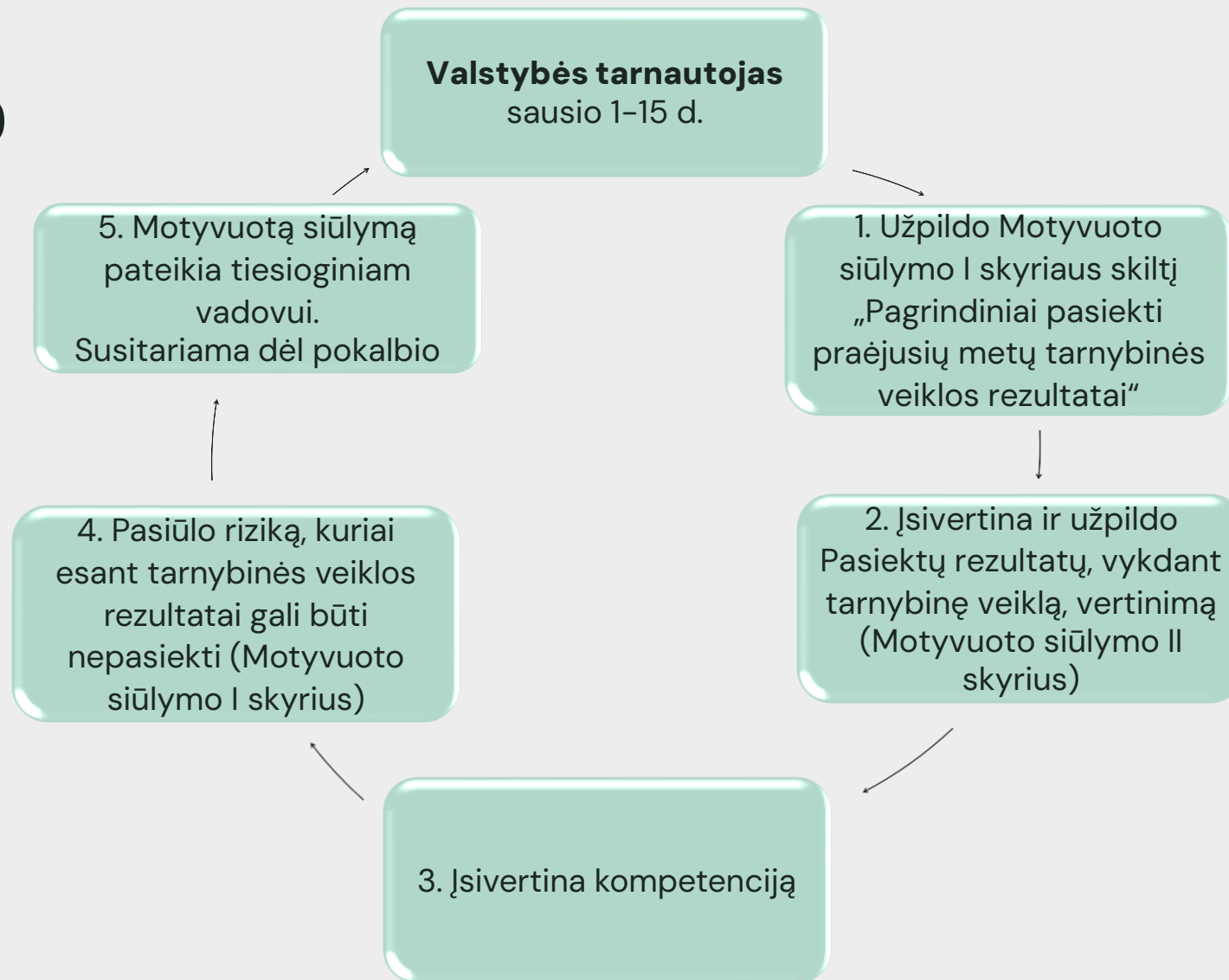
Terminas – sausio 1 d. – **vasario 25 d., nustatytais atvejais iki balandžio 30 d.** (+5 d. d. rašytiniam kreipimuisi dėl tarnybinės veiklos objektyvumo ir pagrįstumo).

Neeilinis – ne dažniau kaip 1 kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo valstybės tarnautojo kasmetinio tarnybinės veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatomas trumpesnis veiklos rezultatų gerinimo plano laikotarpis, arba jeigu valstybės tarnautojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas toje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, kurioje yra vertinama jo tarnybinė veikla.

Terminas – lapkričio 1 d.

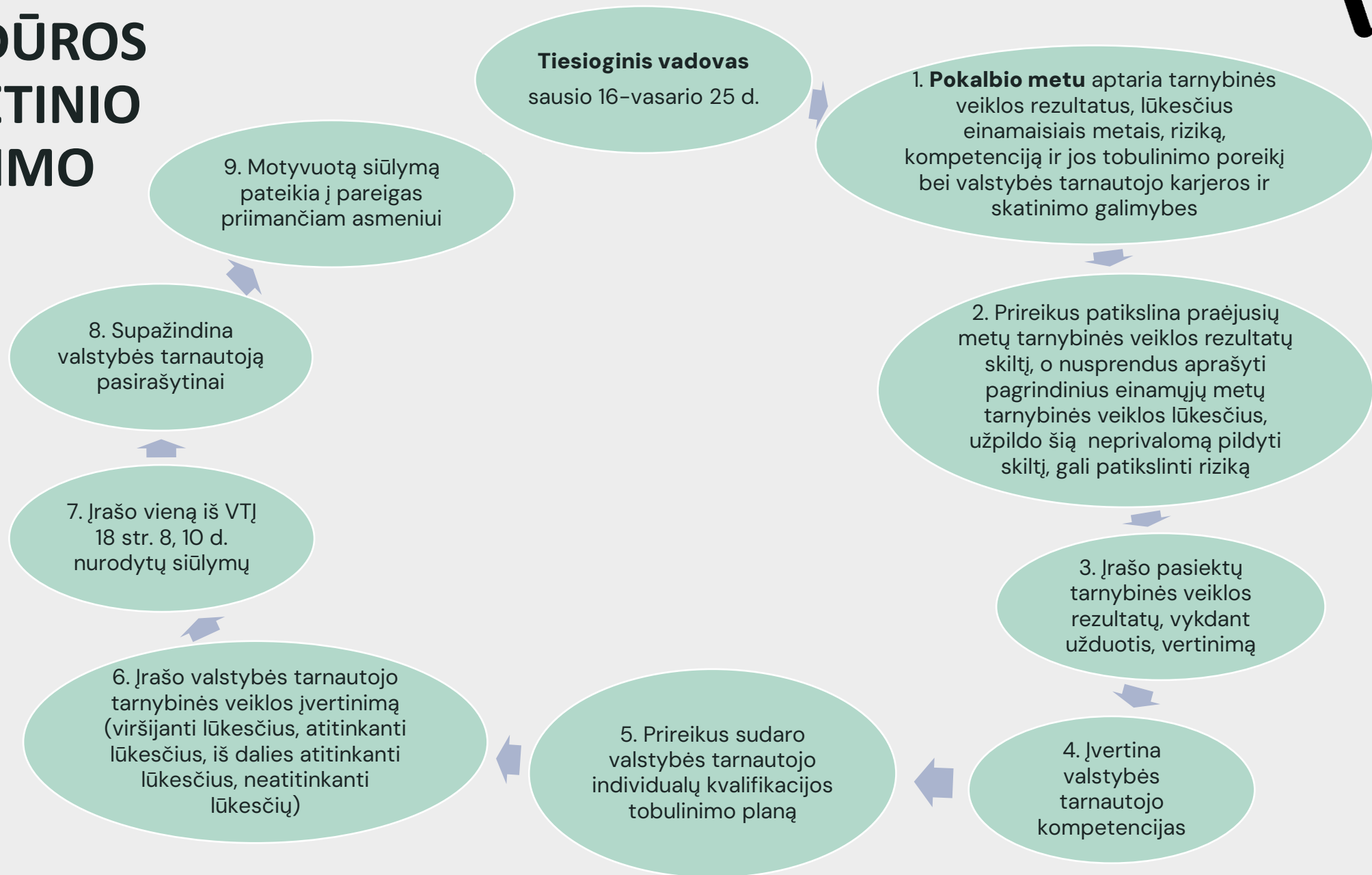
Į pareigas priimančio asmens **sprendimo įgyvendinimo terminas – per 2 mėn.** nuo sprendimo įgyvendinti siūlymą priėmimo. Siūlymas suteikti iki 5 mokamų poilsio dienų arba atitinkamai sutrumpinti darbo laiką, siūlymas finansuoti kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip 1 pareiginės algos dydžio suma per metus **įgyvendinamas per 1 metus nuo sprendimo priėmimo dienos.**

TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMO PROCEDŪROS (KASMETINIO VERTINIMO METU)

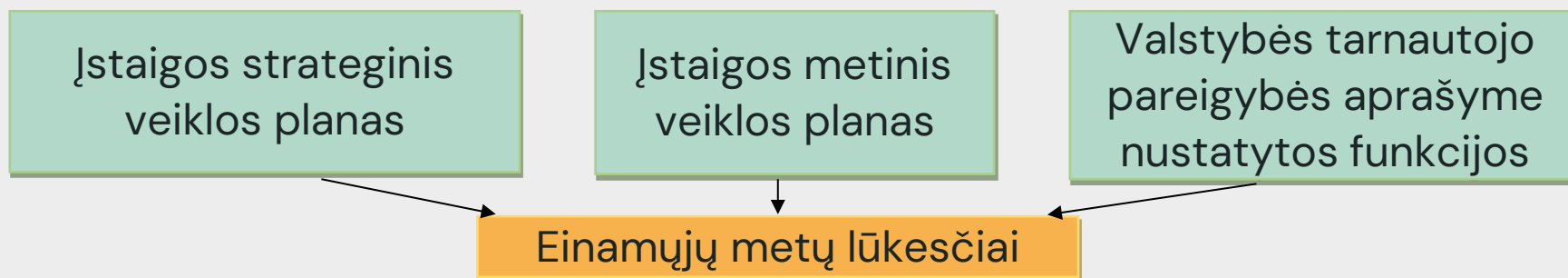


Jeigu dėl objektyvių priežasčių valstybės tarnautojas laiku negali atlikti nurodytų veiksmų, tą jis padaro per **5 darbo dienas nuo šių priežasčių išnykimo**

TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMO PROCEDŪROS (KASMETINIO VERTINIMO METU)



Lūkesčiai turi būti sukoncentruoti į įstaigai nustatytas užduotis ir darbų prioritetus einamaisiais metais.



Vertinimo anketoje nėra privalomumo raštu nurodyti (aprašyti) einamųjų metų lūkesčių.

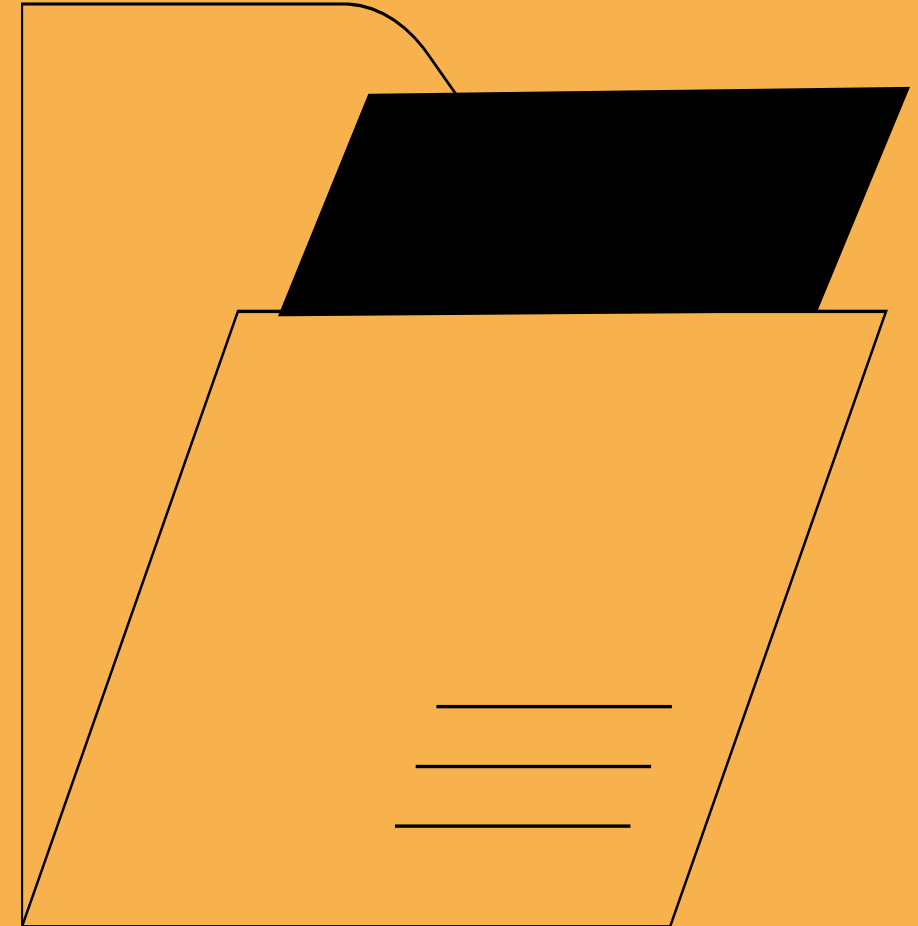
Tiesioginis vadovas, aptaręs su tarnautoju, gali vieną kartą pakeisti ar papildyti jo tarnybinei veiklai einamaisiais metais keliamus lūkesčius, bet ne vėliau kaip likus 3 mėnesiams iki kalendorinių metų pabaigos.

LŪKESČIAI II

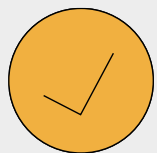
Tiesioginis vadovas kartu su valstybės tarnautoju aptaria jo tarnybinės veiklos **lūkesčius, rezultatų vertinimo kriterijus.**

Lūkesčiai turi būti:

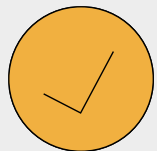
- **Aiškūs:** aišku ką konkrečiai reikia padaryti, abi pusės turi suprasti lūkestį vienodai
- **Orientuoti į konkretų rezultatą,** o ne į procesą (išmatuojami: kaip nuspręsimė, ar pasiekti, kas parodys, kad rezultatas pasiektas ir užduotis atlikta)
- **Apibrėžti laike:** nustatytas lūkesčio pasiekimo įvykdymo terminas
- **Pasiekiami:** turi būti įvertinta, ar tarnautojui įmanoma, ar gali šį lūkestį pasiekti
- **Tinkami, realūs:** ar lūkestis neprasilenkia su realybe, ar tikrai prasminga



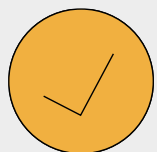
LŪKESČIAI III



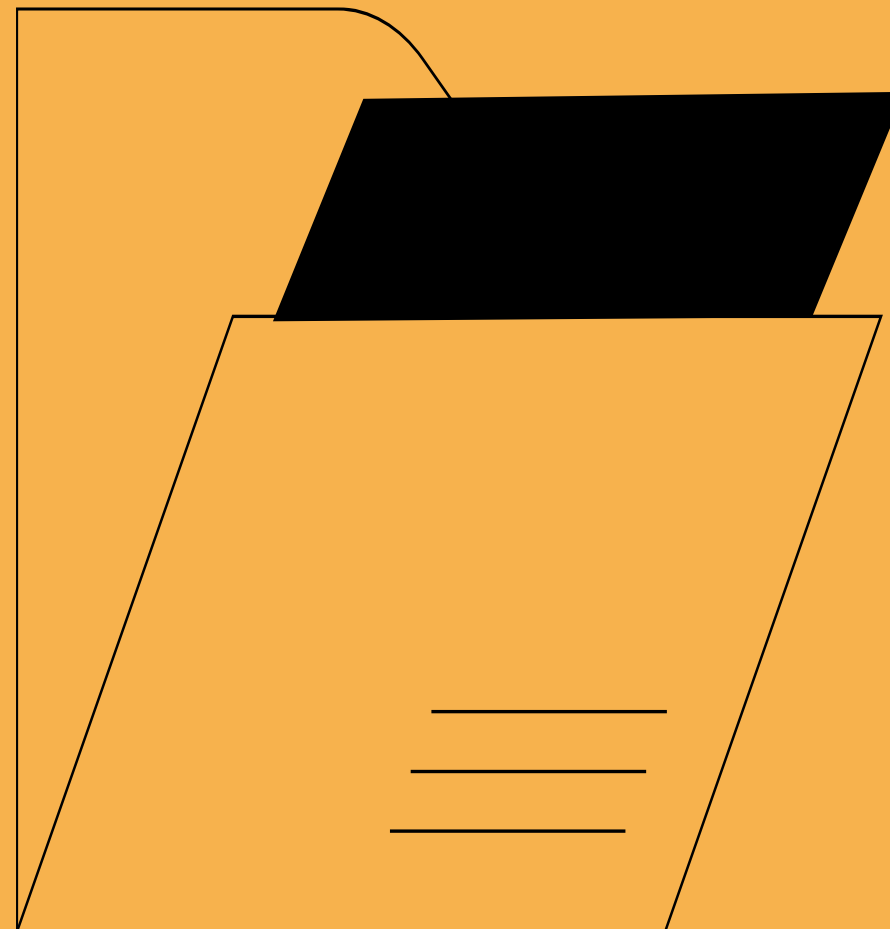
pokyčiui pasiekti;



geresniam procesui užtikrinti;



**susiję su kasdieninės veiklos
efektyvumo didinimu arba
konkretaus darbo atlikimu.**



LŪKESČIAI IV

Tiesioginis vadovas kartu su valstybės tarnautoju aptaria jo tarnybinės veiklos **lūkesčius, rezultatų vertinimo kriterijus.**

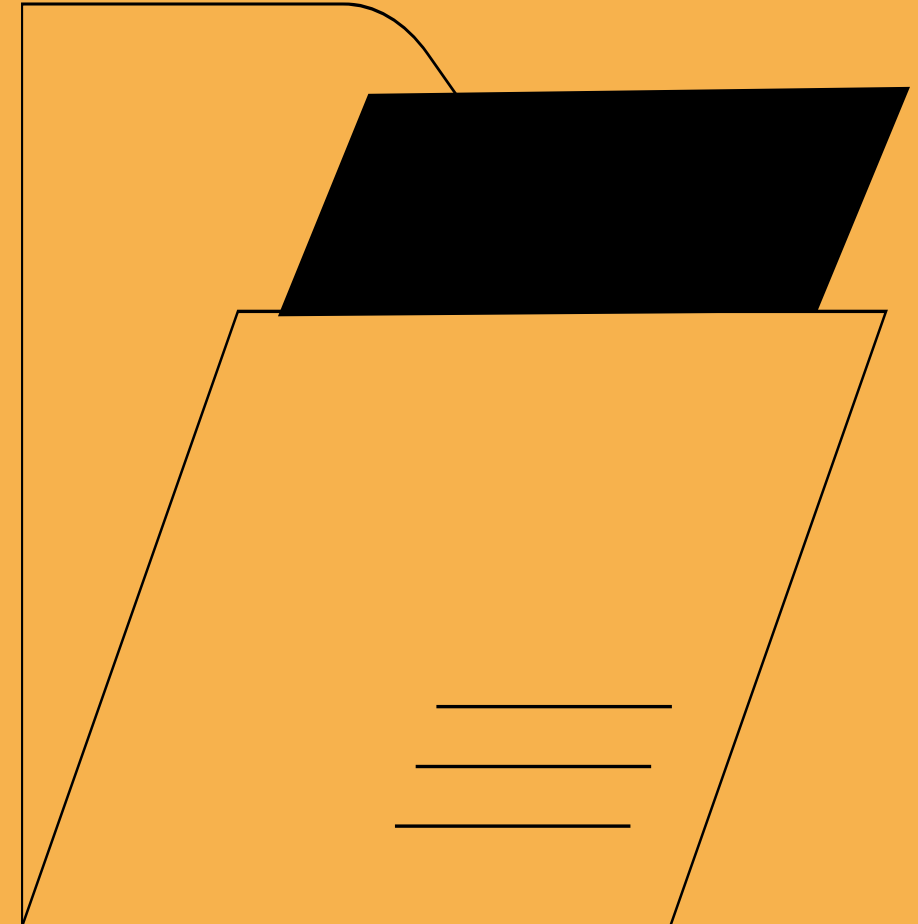
Orientacija į konkretų rezultatą, jo išmatuojamumas (kas parodys, kad lūkestis/ rezultatas pasiektas). Apsispręsti gali padėti atsakymai į šiuos klausimus:

Ar svarbi kokybė?

Ar klientams/suinteresuotoms šalims svarbu, kaip atliekamas darbas? Kokybės aspektas galėtų būti: klaidų skaičius (padalinyje leidžiamas skaičius ar procentas klaidų); klientų pasitenkinimo procentas (nustatomas atlikus apklausą).

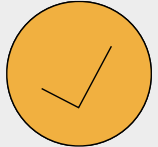
Ar svarbus kiekis?

Ar klientams/suinteresuotoms šalims svarbu, kiek paslaugų/produktų yra suteikiama? Kiekio rodiklis parodo, kiek valstybės tarnautojas ar padalinys turi suteikti paslaugų ar sukurti produktų (parengta ir pateikta ataskaita; išduotų licencijų skaičius).



LŪKESČIAI V

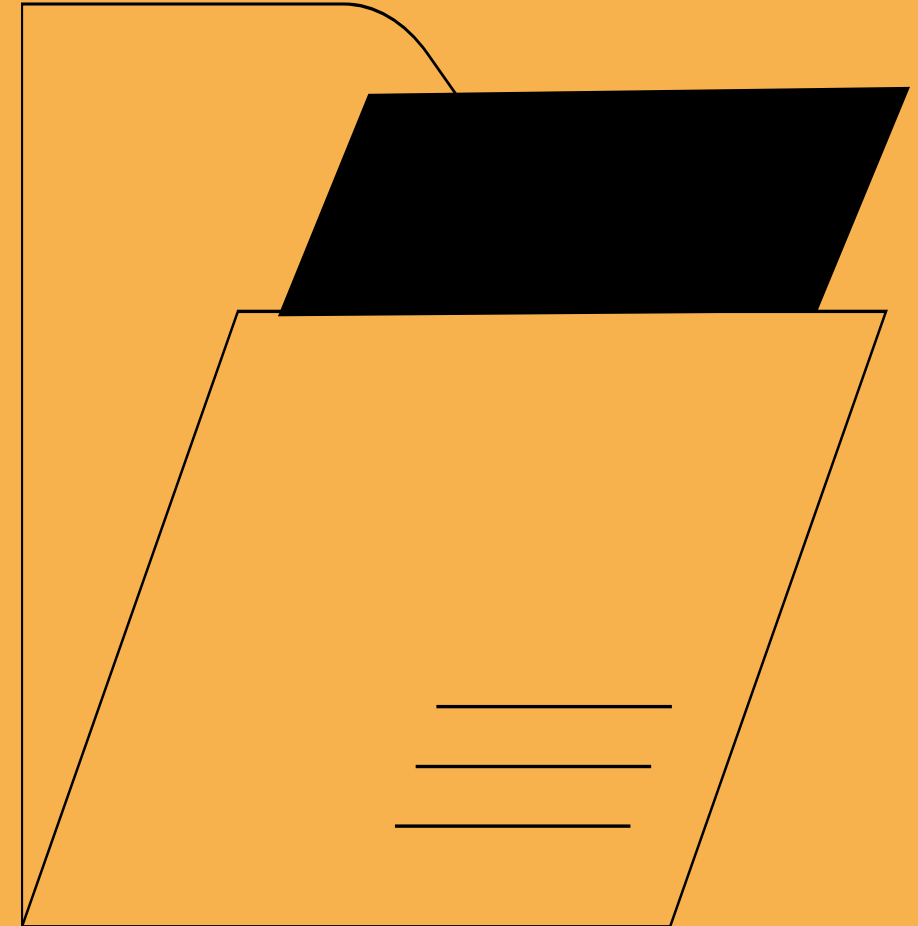
Tiesioginis vadovas kartu su valstybės tarnautoju aptaria jo tarnybinės veiklos **lūkesčius, rezultatų vertinimo kriterijus**.



Ar svarbu įvykdyti užduotį iki tam tikro laiko ar datos? Laiko rodiklis parodo, kaip greitai, kada, ar iki kurios datos valstybės tarnautojas ar padalinys turi atlikti užduotį.



Ar svarbu įvykdyti užduotį nustatytų kaštų ribose? Kaštų efektyvumo rodiklis parodo, kiek laiko, žmogiškųjų išteklių ir pinigų sunaudota rezultatui pasiekti. Rodikliai galėtų būti: sutrumpėjęs paslaugos ar produkto suteikimo laikas; to paties lygio ar sumažėjusios padalinio išlaidos.



VERTINIMO SKALĖ IR SIŪLYMAI



•Viršijanti lūkesčius

- Nustatyti didesnę pareiginę algą (PA) (taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį PA koeficientą)
- Perkelti į aukštesnės karjeros v. t. pareigas
- Taikyti skatinimo priemonę:
 - padėka,
 - vardinė dovana,
 - nuo 1 iki 2 PA dydžio piniginė išmoka,
 - iki 5 mokamų poilsio dienų,
 - kvalifikacijos tobulinimo finansavimas
- Valstybės tarnautojui gali būti taikomos kitos įstaigoje nustatytos skatinimo priemonės

•Atitinkanti lūkesčius

- Tarnautojo teisinė padėtis nesikeičia ir valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimas yra baigiamas, išskyrus atvejus, kai valstybės tarnautojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu tarnybinės veiklos vertinimu.

•Iš dalies atitinkanti lūkesčius

- Tarnautojo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau valstybės tarnautojui nustatomas privalomas kvalifikacijos tobulinimas.

•Neatitinkanti lūkesčių

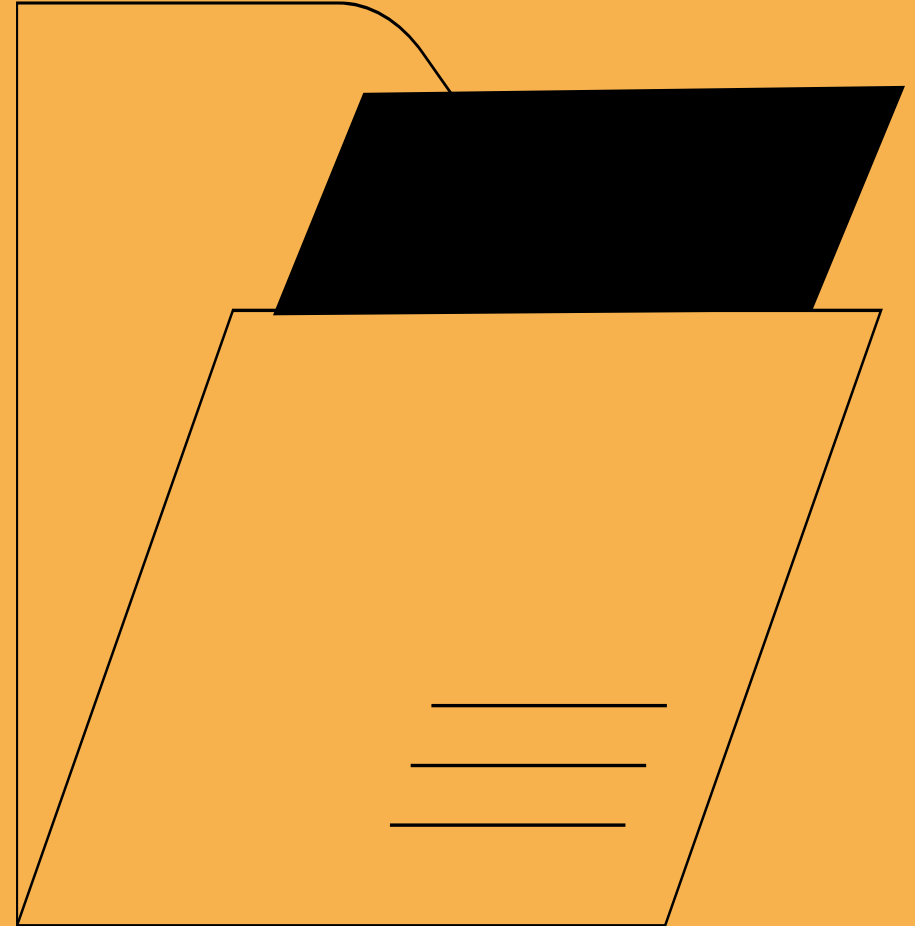
- Nustatyti mažesnę PA, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę PA koeficientą
- Perkelti į žemesnės pareigas
- Atleisti iš pareigų
- Gali būti sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos gerinimo planas. Jei pasibaigus veiklos gerinimo plano terminui veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, valstybės tarnautojas atleidžiamas iš pareigų.

VEIKLOS VERTINIMO POKALBIS I



Etapai:

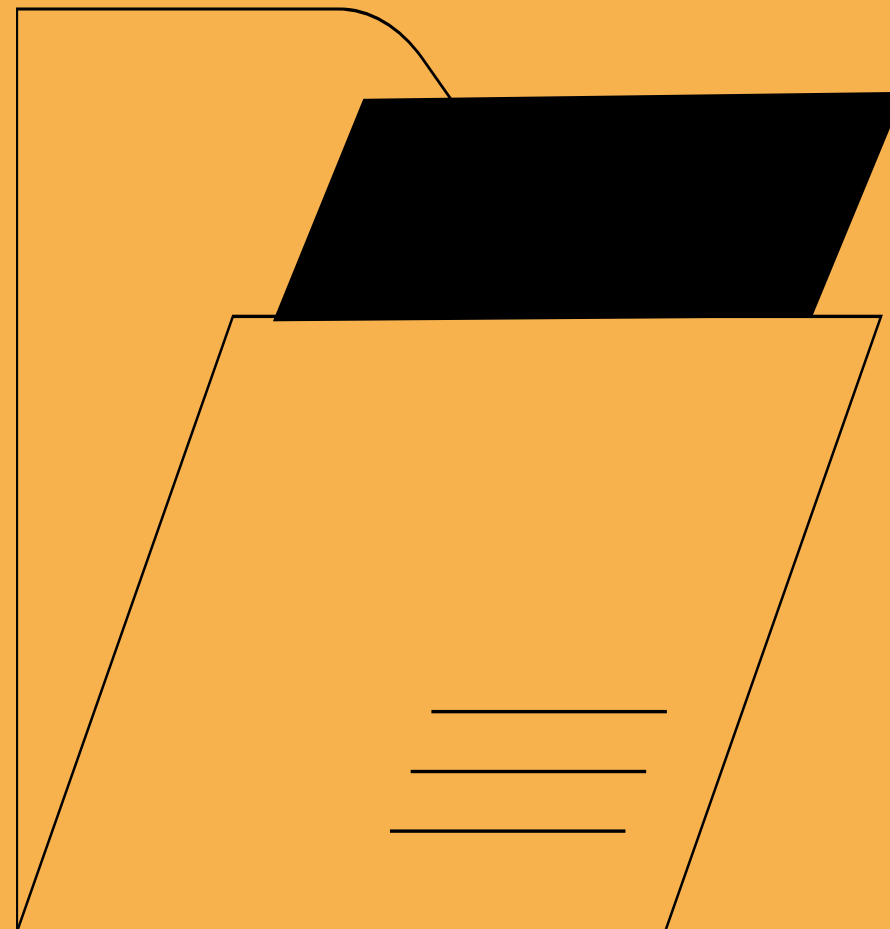
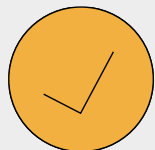
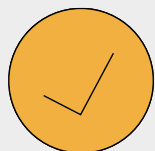
- Pasirengimas
- Vedimas
- Veiksmai įvykdžius pokalbį



VEIKLOS VERTINIMO POKALBIS II

Kas svarbu efektyviam pokalbiui?

- aiškus vertinimo pokalbių tikslų, šių pokalbių naudos įstaigai (vadovams) ir darbuotojams iškomunikavimas
- aiški procedūra bei jos laikymasis
- tinkamai sprendžiami organizaciniai pokalbių vedimo klausimai
- asmeninių vadovų įgūdžių bei nuostatų vesti pokalbius ir teikti grįžtamąjį ryšį ugdymas
- vertinimo pokalbių rezultatų panaudojimas sprendžiant personalo valdymo klausimus.



TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMAS

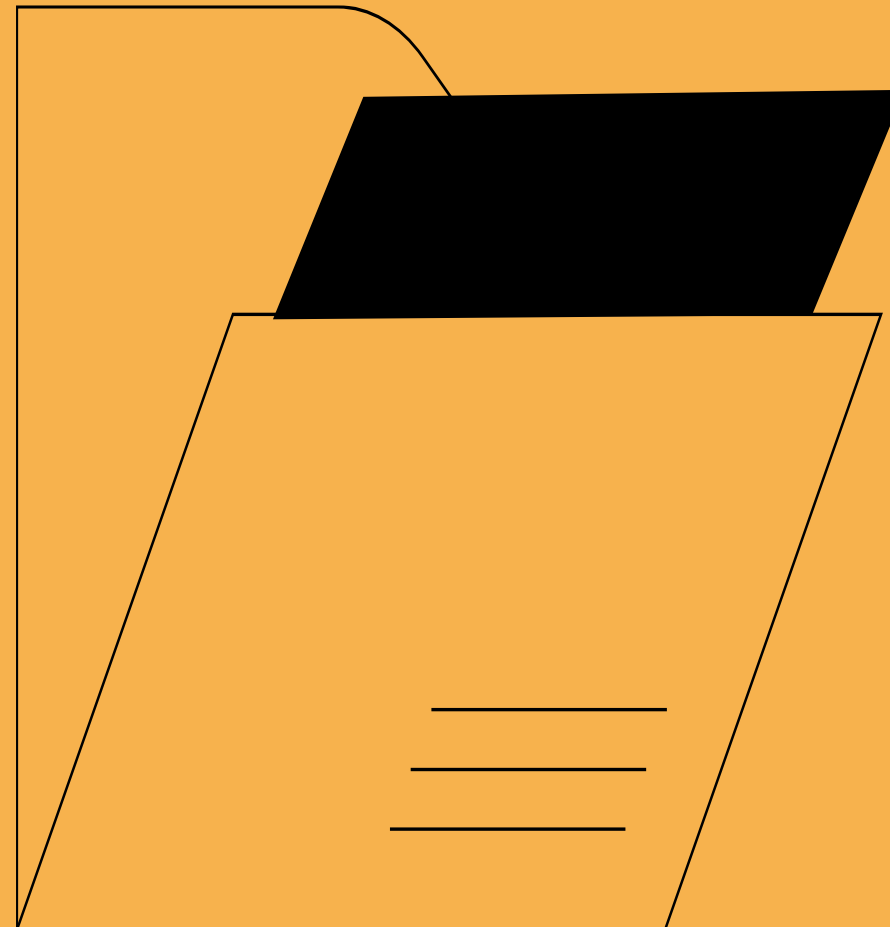
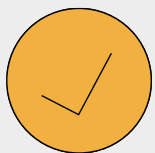


•Asmenybės sąlygotos klaidos:

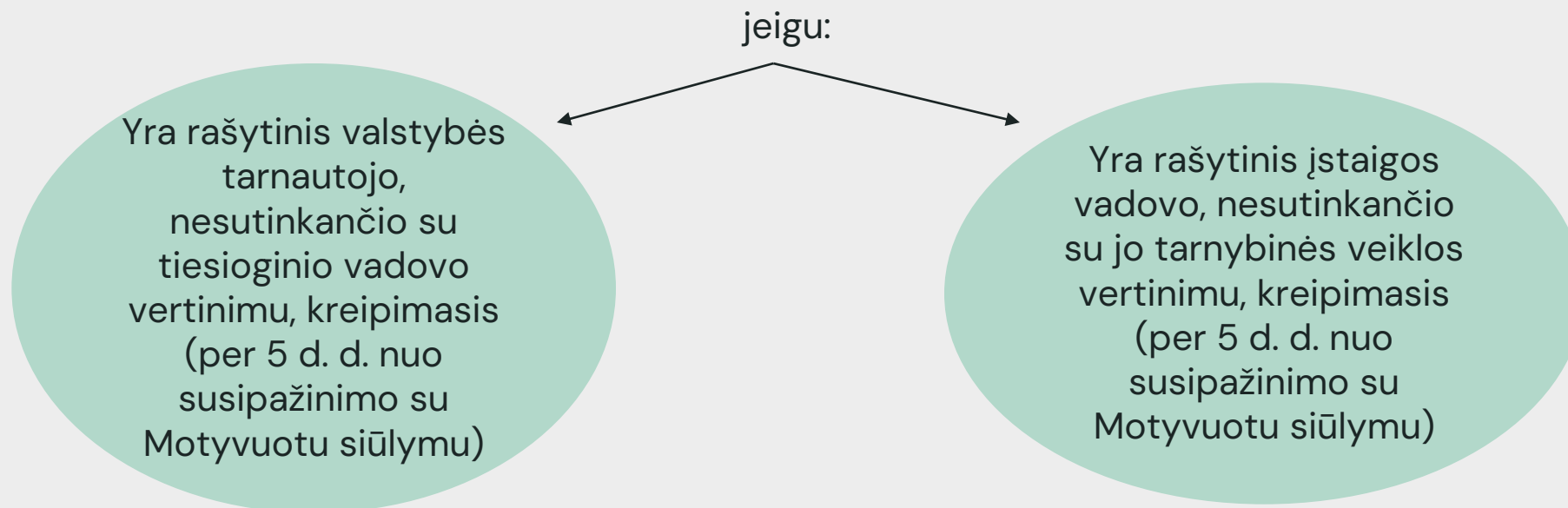
- išankstinė simpatija ir antipatija
- pirmo įspūdžio klaida
- per švelnus/per griežtas vertinimas
- vidurkinimo klaida

•Stebėjimo sąlygotos klaidos:

- sėkmingos užduoties atlikimas užgožia visą vertinimą
- nesėkmingos užduoties atlikimas užgožia visą vertinimą
- nevykėlio etiketė – ilgai einantiems tas pačias pareigas
- geriau vertinami aukštesnes pareigas einantys darbuotojai
- vertinami trumpalaikiai rezultatai.



TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMO OBJEKTYVUMO IR PAGRĮSTUMO ĮVERTINIMAS I



Į pareigas priimančias asmuo įvertina tarnybinės veiklos vertinimo objektyvumą ir pagrįstumą **ne vėliau kaip per 10 d. d. nuo kreipimosi dienos.**

Jeigu nedarbingumas, atostogos, komandiruotė ar kt. ir nėra galimybės naudoti TGĮ – atidedama iki išnyks priežastys.

TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMO OBJEKTIVUMO IR PAGRĮSTUMO ĮVERTINIMAS II



Į pareigas priimančio asmens arba jo įgalioto asmens organizuoja **pokalbį** su:

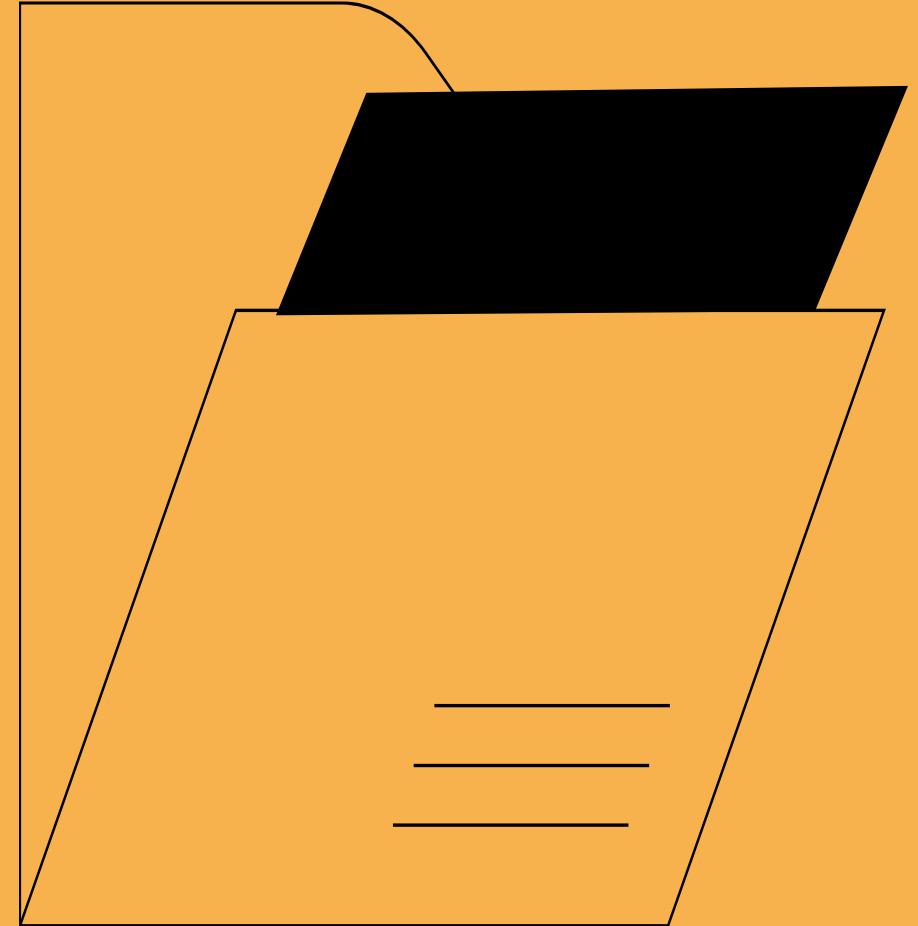


- tarnautoju, nesutinkančiu su tiesioginio vadovo atliktu tarnybinės veiklos vertinimu,

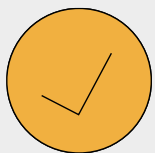


- šio tarnautojo tiesioginiu vadovu, atlikusiu tarnybinės veiklos vertinimą, ir

- esant poreikiui su Viešojo valdymo agentūros deleguotu atstovu.



TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMO OBJEKTYVUMO IR PAGRĮSTUMO ĮVERTINIMAS III

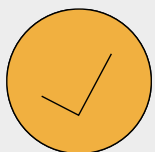


Pokalbyje:

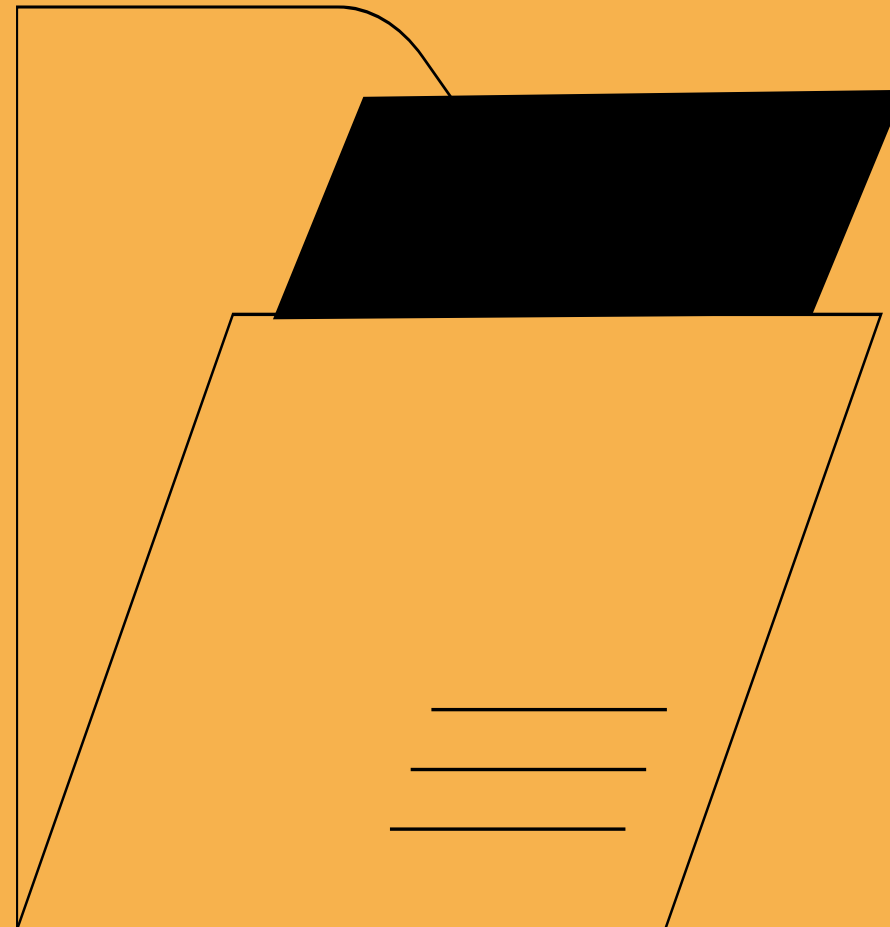
- nagrinėjama** valstybės tarnautojo **tarnybinė veikla** pagal Motyvuotą pasiūlymą



- priimamas sprendimas** dėl tarnybinės veiklos įvertinimo objektyvumo ir pagrįstumo.



Po pokalbio **surašoma išvada**, kurioje išdėstomas priimtas sprendimas dėl vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo.



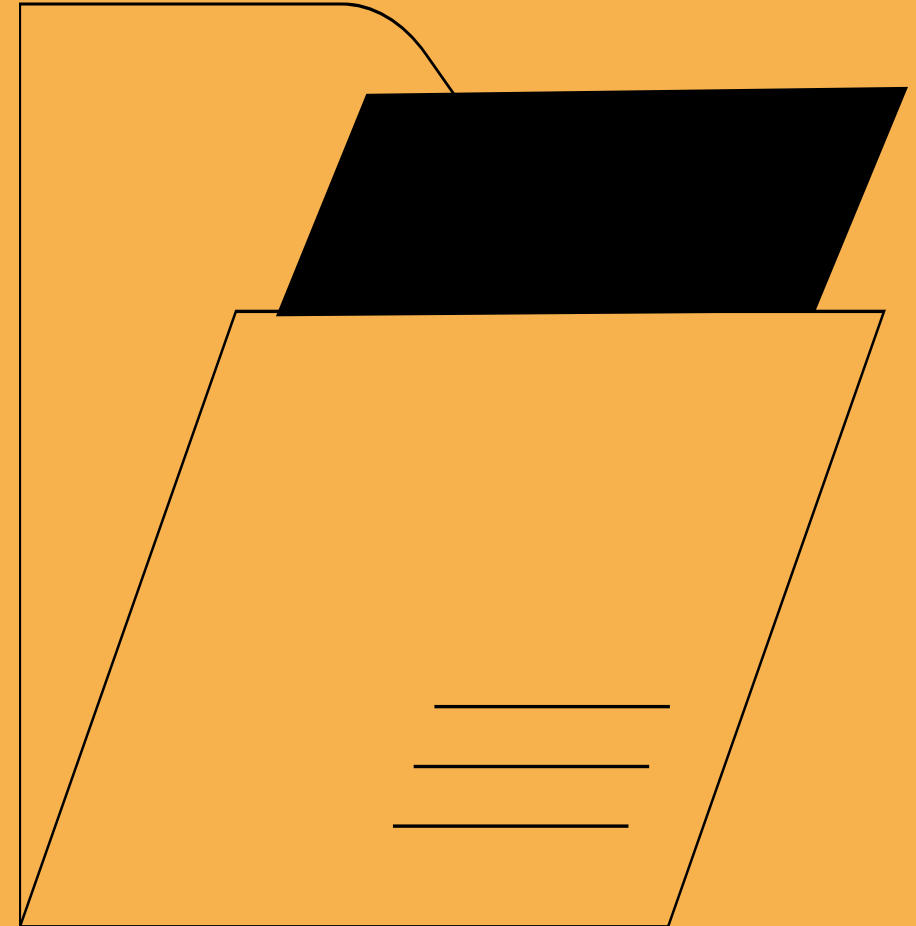
TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMO OBJEKTIVUMO IR PAGRĮSTUMO ĮVERTINIMAS IV



Jei tarnybinė **veikla įvertinta neobjektyviai ir nemotyvuotai**, tiesioginiam vadovui pavedama **atlikti pakartotinį** tarnybinės veiklos vertinimą.



Jei **įvertinta objektyviai ir motyvuotai**, pavedimai ar nurodymai įstaigos vadovo ar valstybės tarnautojo tiesioginiam vadovui neteikiami.



TOLIMESNĒS PROCEDŪROS



Tiesioginis vadovas

- Tiesioginis vadovas, užpildęs motyvuotą siūlymą, supažindina su juo valstybės tarnautoją

Tiesioginis vadovas

- Motyvuotą siūlymą pateikia į pareigas priimančiam asmeniui

Į pareigas priimantis asmuo

- Per 5 d. d. priima sprendimą dėl tiesioginio vadovo pateikto siūlymo įgyvendinimo. Sprendimas įgyvendinamas per 2 mėn. nuo sprendimo priėmimo. Siūlymas suteikti iki 5 mokamų poilsio dienų arba atitinkamai sutrumpinti darbo laiką, finansuoti kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip valstybės tarnautojo 1 pareiginės algos dydžio suma per metus, įgyvendinamas per 1 metus nuo sprendimo priėmimo dienos
- Kai valstybės tarnautoją į pareigas priima kolegiali institucija, sprendimas dėl pasiūlymų įgyvendinimo priimamas artimiausiame jos posėdyje

NEEILINIS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMAS

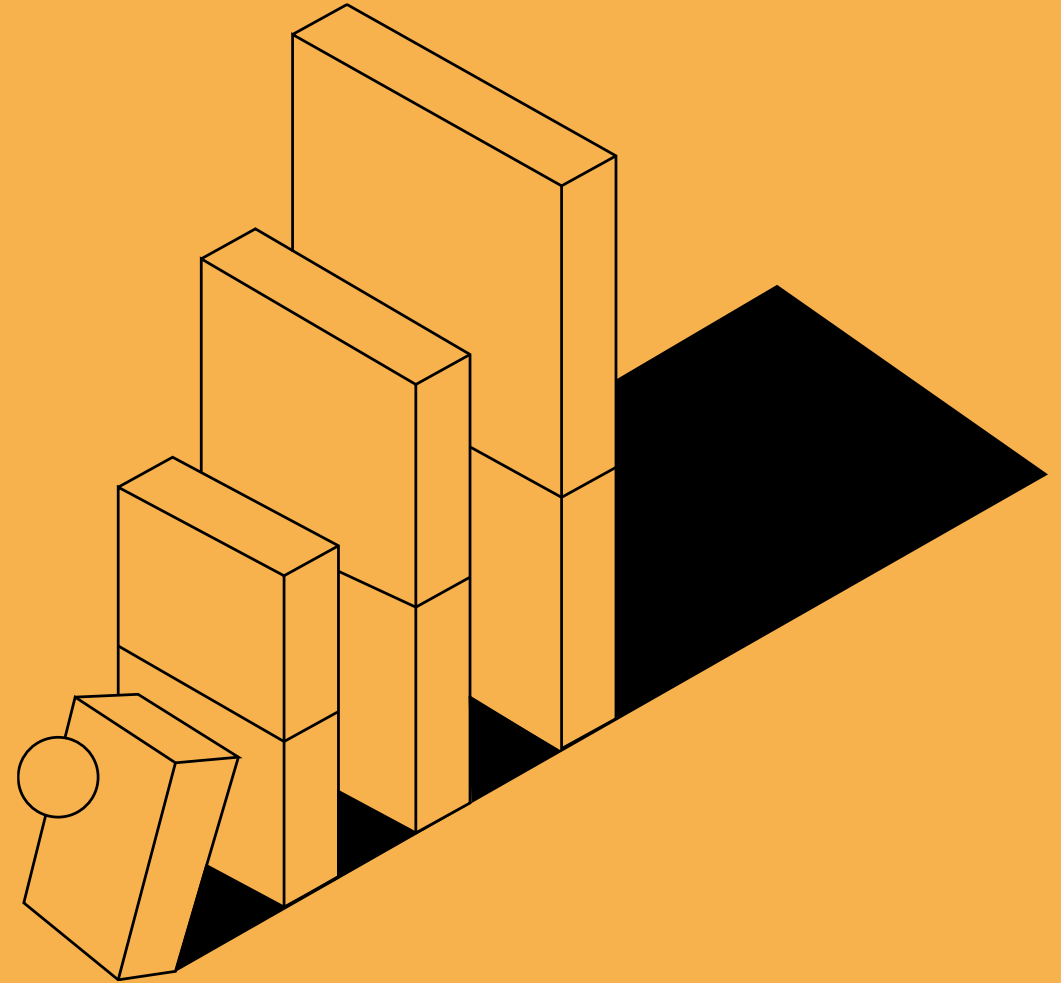


Atliekamas:

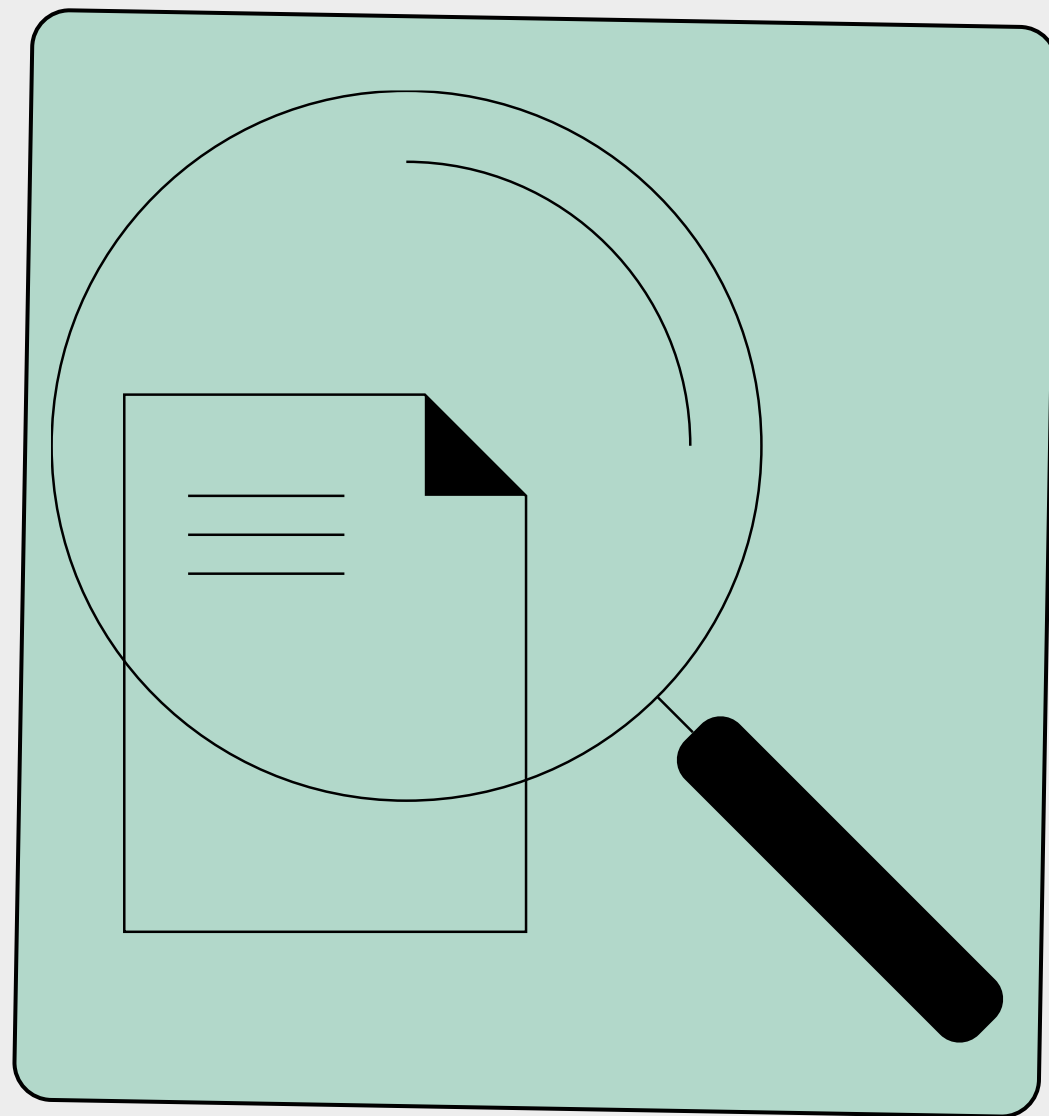
- ne dažniau kaip 1 kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo valstybės tarnautojo kasmetinio tarnybinės veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai,
- išskyrus atvejus, kai yra nustatomas trumpesnis veiklos gerinimo plano laikotarpis,
- arba jeigu valstybės tarnautojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas toje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, kurioje yra vertinama jo tarnybinė veikla.

Terminai:

turi įvykti **per 10 d.d.** nuo valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens sprendimo atlikti valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos neeilinį vertinimą priėmimo dienos arba svarbių priežasčių išnykimo dienos (laikinasis nedarbingumas, komandiruotės, atostogos ar kitų svarbios priežastys).



VADOVO KOMPETENCIJOS VERTINIMAS, TAIKANT 360 LAIPSNIŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMĄ



360 LAIPSNIŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMO

PAGRINDINIAI TIKSLAI



Įvertinti vadovo kompetenciją ir suteikti grįžtamąjį ryšį apie vadovo turimas kompetencijas, reikalingas sėkmingai įstaigos veiklai.



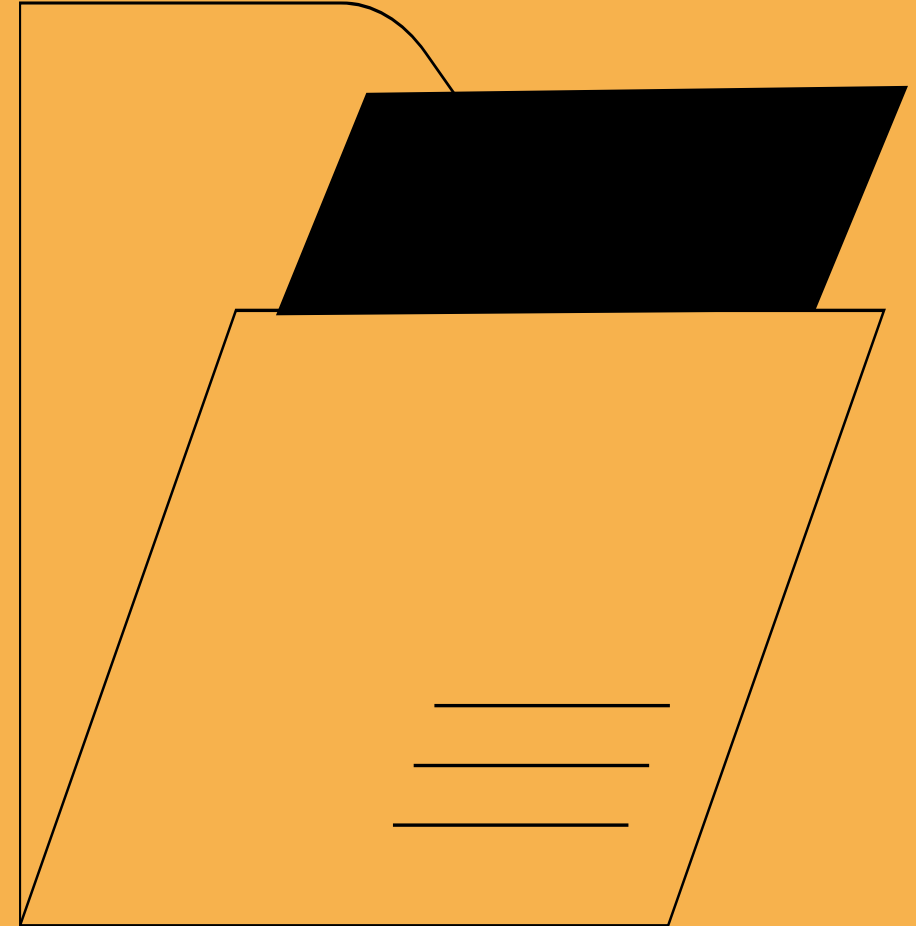
Nustatyti vadovo kvalifikacijos tobulinimo poreikį.



Kurti pasitikėjimo, atvirumo ir bendradarbiavimo atmosferą tarp dirbančiųjų.



Paskatinti atvirą ir struktūruotą dialogą tarp vertinamojo vadovo ir jo tiesioginio vadovo.



360 LAIPSNIŲ KOMPETENCIJŲ

SVARBU: VERTINIMAS



360 laipsnių kompetencijų vertinimas **taikomas tik įstaigų vadovų ir kitų valstybės tarnautojų, turinčių pavaldžių asmenų vertinimui.**

Atliekamas **tik kasmetinio vertinimo metu.**



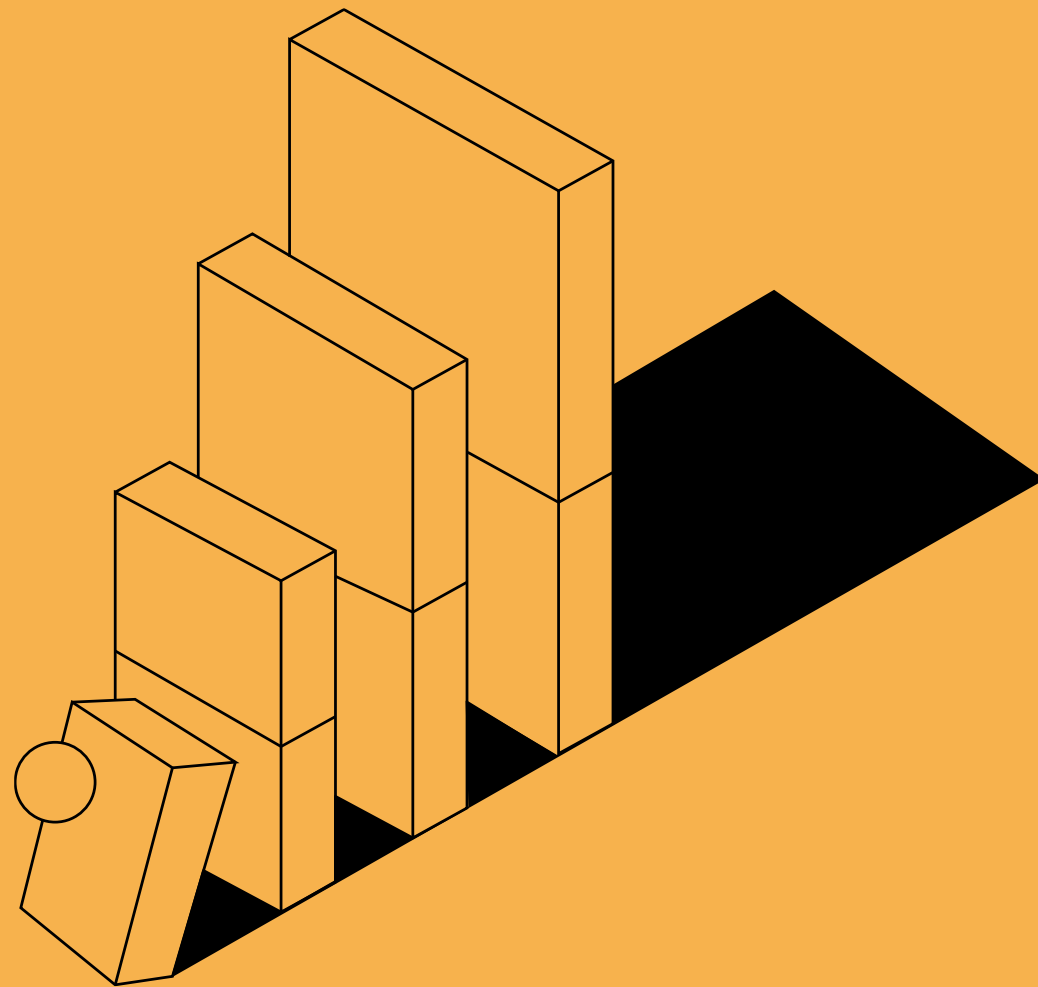
Atliekamas tik tiems, kurie **ne trumpiau kaip 6 mėn. per kalendorinius metus ėjo pareigas įstaigoje.**



Valstybės tarnautojo, turinčio pavaldžių asmenų, kompetencijų vertinimas, taikant 360 laipsnių kompetencijų vertinimą, **atliekamas kas dvejus metus.**



Įstaigos vadovo kompetencijų vertinimas, taikant 360 laipsnių kompetencijų vertinimą, atliekamas **du kartus per kadenciją.**

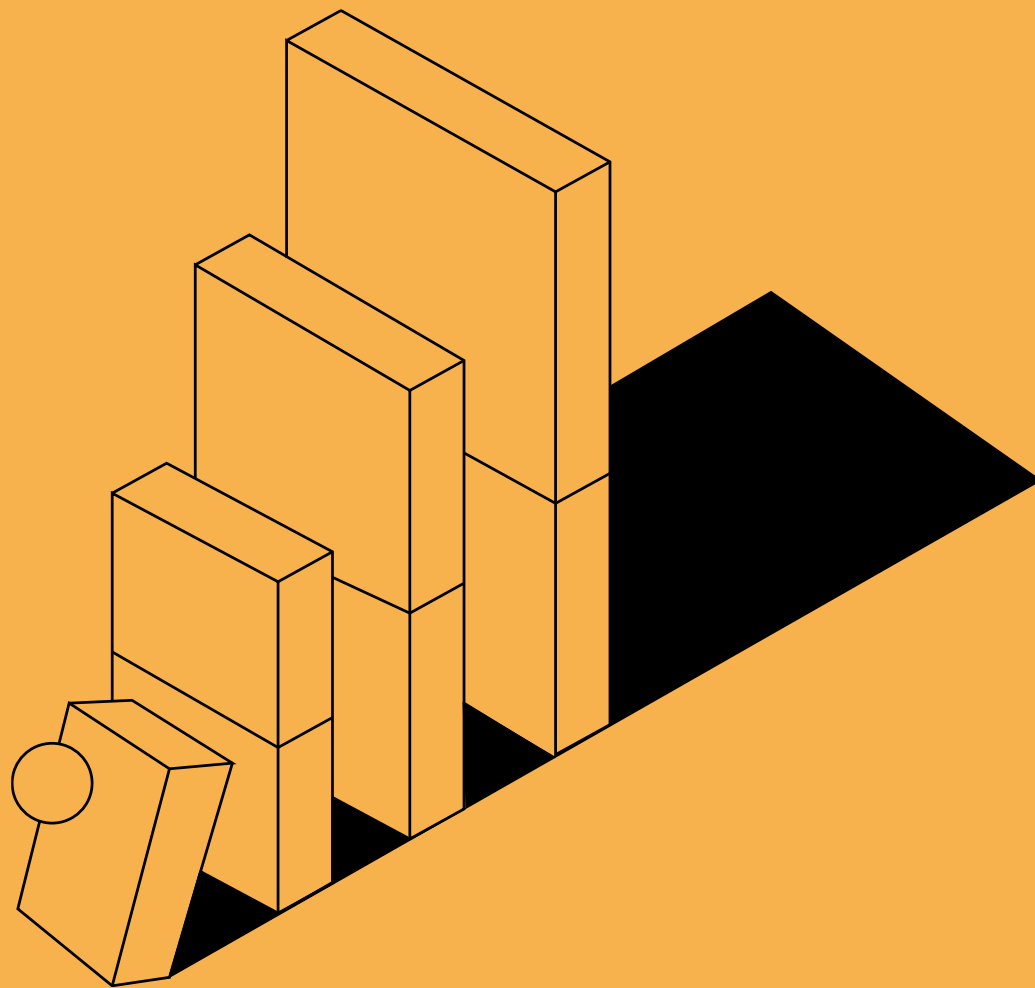


360 LAIPSNIŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMAS



SVARBU:

- ✓ I įstaigos vadovo kompetencijų vertinimas, taikant 360 laipsnių kompetencijų vertinimą, **atliekamas antraisiais kadencijos metais.**
- ✓ II įstaigos vadovo kompetencijų vertinimas, taikant 360 laipsnių kompetencijų vertinimą, paprastai atliekamas **paskutiniais kadencijos metais.**
- ✓ Vertinimas atliekamas **VATIS** sistemoje. Šis vertinimas yra **privaloma** vertinimo dalis.
- ✓ **Nuo vertinimo turi nusišalinti kolega ar pavaldus asmuo,** jeigu jis yra vertinamojo sutuoktinis, sugyventinis, partneris (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), artimas giminaitis, asmuo, susijęs svainystės ryšiais, ar yra kitokių aplinkybių, kurios kelia abejonių dėl jų nešališkumo.

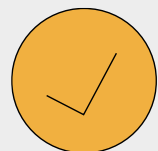


360 LAIPSNIŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMAS

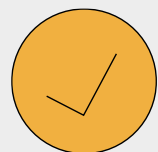
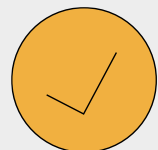


Vadovas savo kompetencijas įsivertina pats ir vertina šie asmenys:

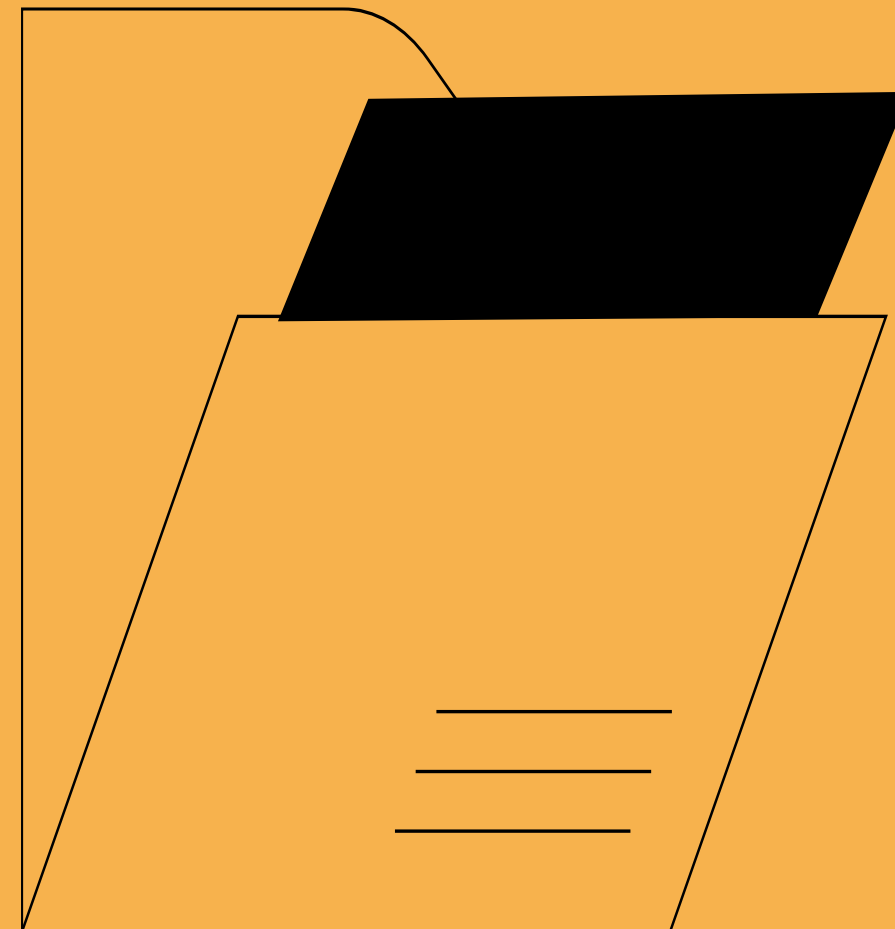
➤ vadovui **pavaldūs asmenys** – ne mažiau kaip 6 mėnesius kartu su vadovu pareigas einantys (dirbantys) valstybės tarnautojai ir (ar) darbuotojai;



➤ **kolegos** – vadovui nepavaldūs ir su jo vadovaujamu padalinio vykdomomis funkcijomis susiję kiti įstaigos valstybės tarnautojai ir (ar) darbuotojai, kurie turėjo galimybės stebėti vadovo tarnybinę veiklą pasitarimuose, darbo grupėse, nenuolatinio pobūdžio komisijose ir kituose oficialiuose susitikimuose;



➤ vadovo **tiesioginis vadovas**.

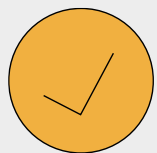


360 LAIPSNIŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMAS

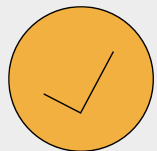


Rezultatas nustatomas, atsižvelgiant tik į tiesioginio vadovo, kolegų ir pavaldžių asmenų atsakymus.

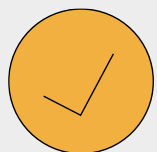
Naudojamas kvalifikacijos tobulinimo poreikiui nustatyti.



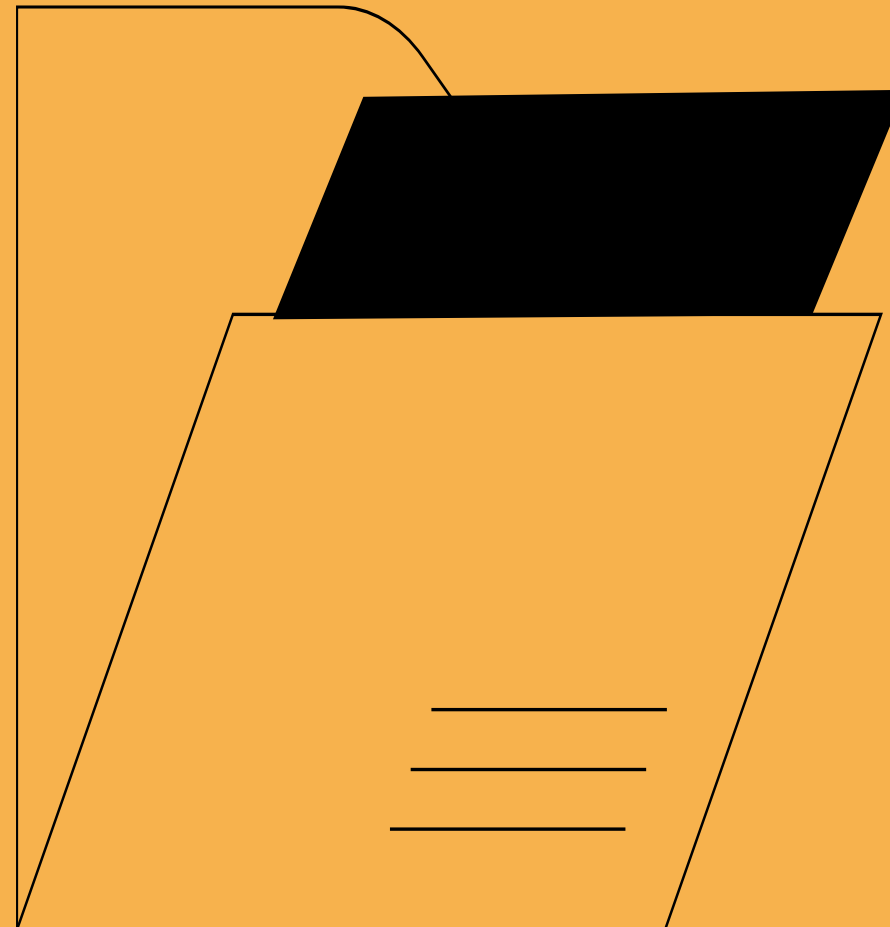
Vadovui pavaldžių asmenų ir kolegų, **dalyvaujančių** įstaigos vadovo kvalifikacijos vertinime, **duomenys**, galintys atskleisti jų asmens tapatybę, yra **anonimiški**.



Vadovas su įstaigos vadovo kvalifikacijos vertinimo, taikant 360 laipsnių kompetencijų vertinimą, **rezultatais susipažįsta VSDRISS**.



Vadovo kvalifikacijos vertinimo, taikant 360 laipsnių kompetencijų vertinimą, rezultatai **aptariami pokalbio su tiesioginiu vadovu metu**.



360 LAIPSNIŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMAS



KOMPETENCIJŲ VERTINIMO REZULTATAI

DETALI ATASKAITA

Pateikiama
vertintam vadovui

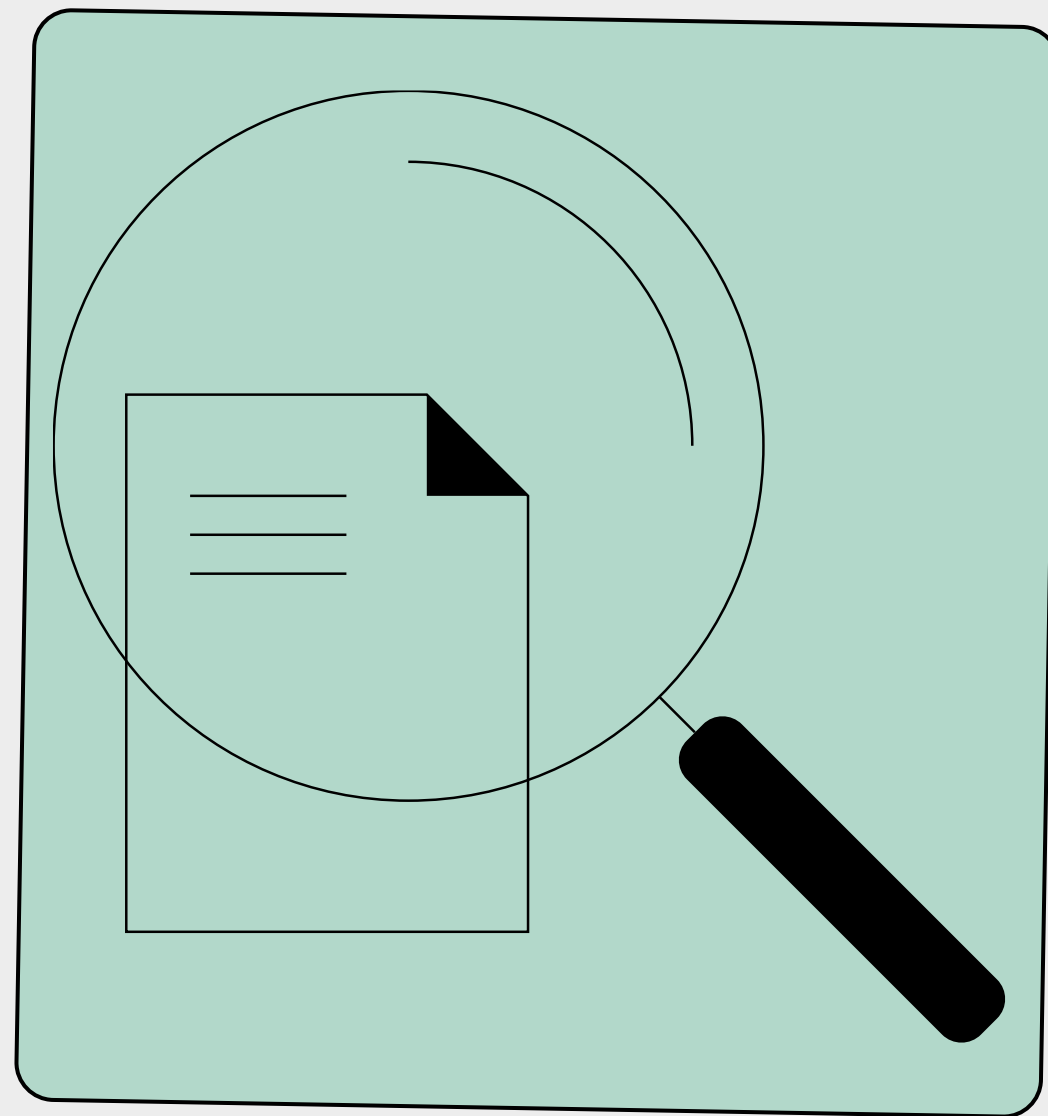
*Apibendrinti kompetencijų
vertinimo rezultatai,
kompetencijų lygio
įvertinimas, kompetencijų
vertinimas pagal
respondentų grupes, detali
kompetencijų vertinimo
rezultatų analizė bei
rekomenduojamos
kvalifikacijos tobulinimo
(ugdymo) sritys.*

DETALIOS ATASKAITOS SANTRAUKA

Pateikiama
tiesioginiam vadovui

*Apibendrinti vertinto
įstaigos vadovo
kompetencijų vertinimo
rezultatai, kompetencijų
lygio įvertinimas ir
rekomenduojamos
kvalifikacijos tobulinimo
(ugdymo) sritys.*

TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMAS AKTUALI TEISMINĖ PRAKTIKA



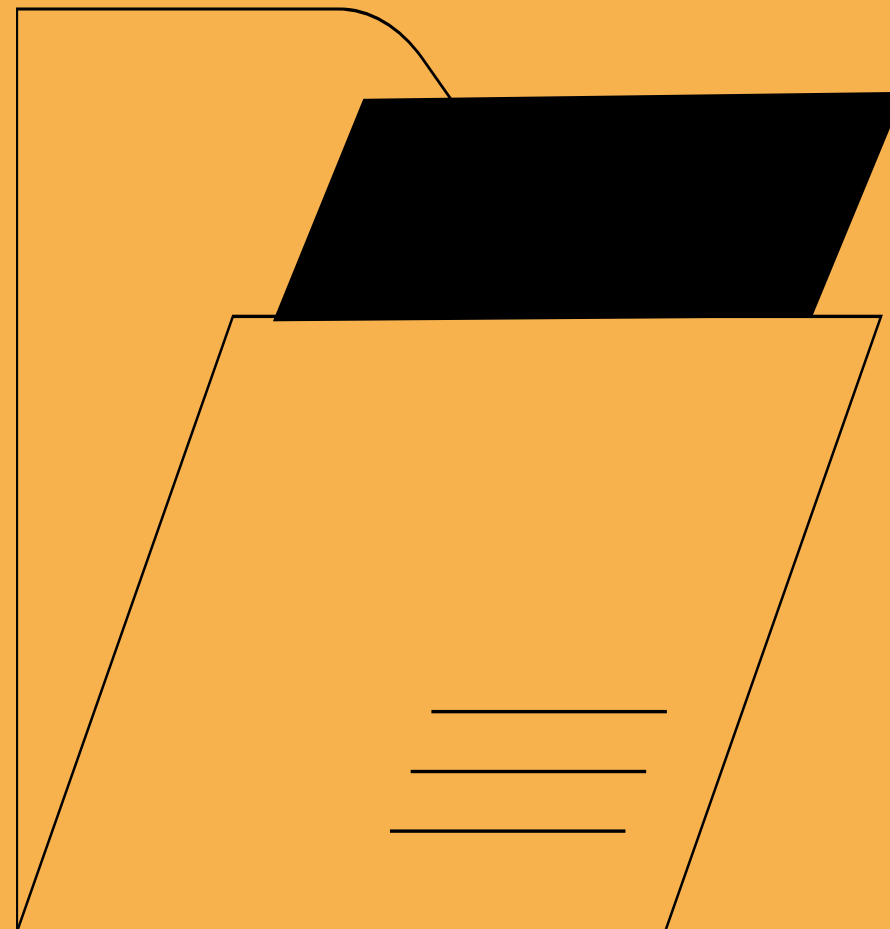
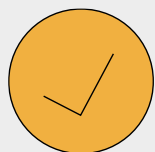
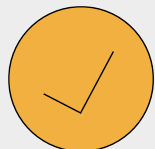
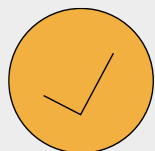
Tiesioginio vadovo motyvuotas siūlymas



Tiesioginio vadovo vertinimo išvada

yra bendro pobūdžio tarnybinę veiklą pagal nustatytus kriterijus apibūdinantis dokumentas.

Vertinimo komisijai, kuri tikrina vertinimo pagrįstumą, o kilus ginčui - teismui **turi būti pateikti įrodymai, kurių pagrindu padarytos atitinkamos išvados** (2012 m. vasario 7 d. nutartis adm. byloje Nr. A¹⁴³-265/2012, 2006 m. vasario 3 d. nutartis adm. byloje Nr. A²⁴⁸-750/2006, 2008 m. spalio 10 d. nutartis adm. byloje Nr. A⁵⁵⁶-1727/2008, 2010 m. vasario 8 d. nutartis adm. byloje Nr. A⁷⁵⁶-146/2010, 2010 m. gegužės 24 d. nutartis adm. byloje Nr. A¹⁴⁶-702/2010, 2009 m. gegužės 19 d. nutartis adm. byloje Nr. A¹⁴³-646/2009, 2010 m. kovo 18 d. nutartis adm. byloje Nr. A¹⁴⁶-488/2010).

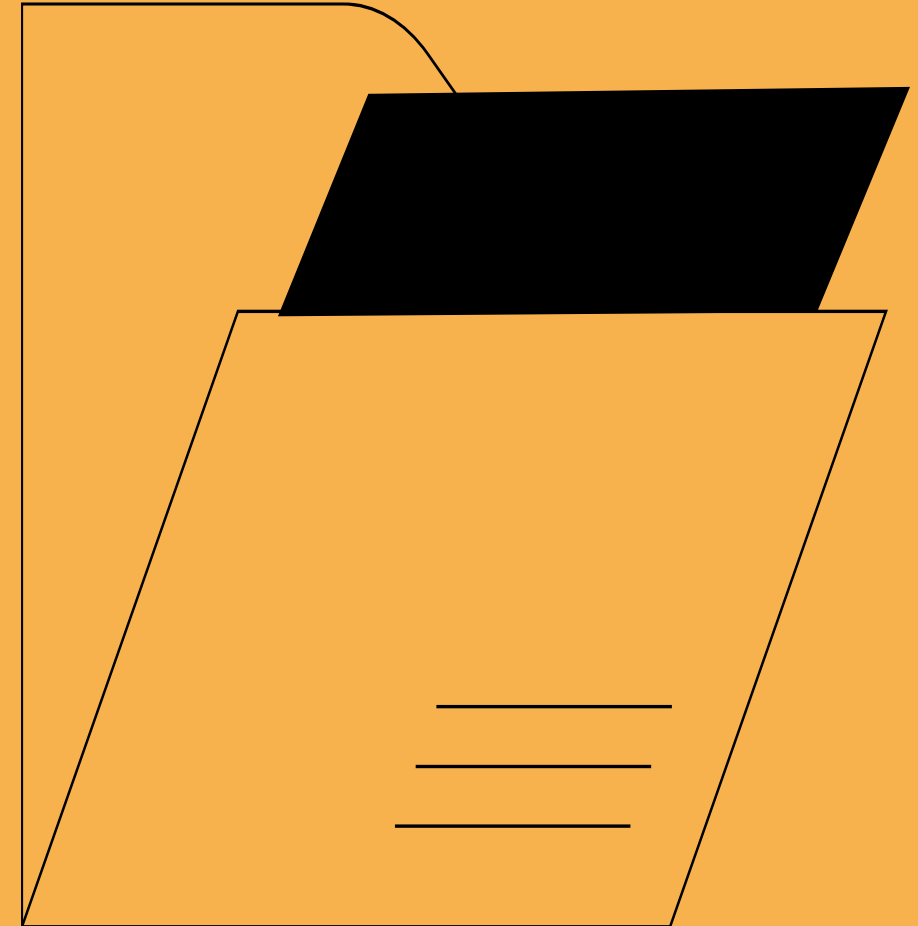


LVAT 2017 m. kovo 23 d. nutartyje administracinėje byloje Nr. A-110-438/2017 nustatyta, kad pareiškėjo **tiesioginis vadovas** 2015-01-15 pareiškėjo tarnybinę veiklą **įvertino nepatenkinamai** ir pasiūlė perkelti pareiškėją į žemesnes karjeros valstybės tarnautojo pareigas.

► Pareiškėjas, priemonėse, kurios **būtinės** jam priskirtų pareigų realizavimui, arba **iš vis nedalyvavo**, arba tai darė **pakankamai vangiai**, pasyviai.

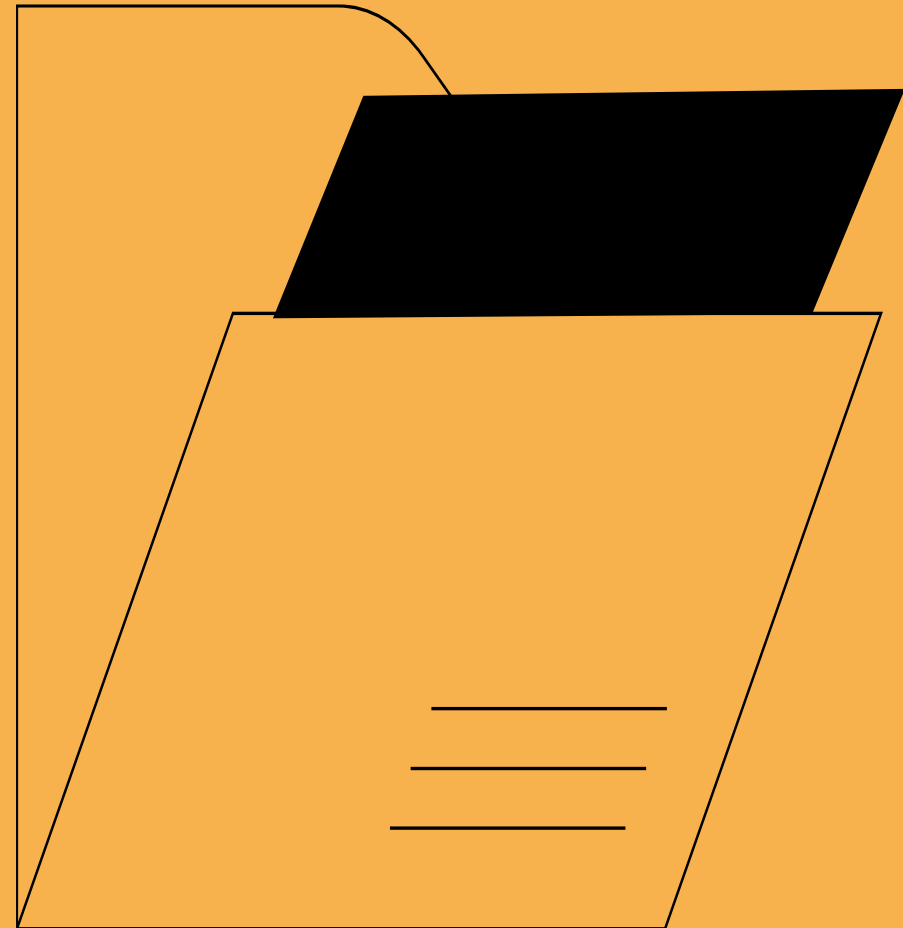
► Byloje objektyvių priežasčių, kurios patvirtintų, kad pareiškėjas šiose priemonėse nedalyvavo **dėl priežasčių nepriklausančių nuo jo valios**, nesurinkta. **Tokių aplinkybių iš esmės nenurodo ir pareiškėjas.**

► Byloje yra įrodyta, jog **nepatenkinamai vertinant pareiškėjo tarnybinę veiklą, egzistavo faktinis pagrindas tokiame įvertinime atlikti.**



Dėl vertinimo nemotyvacavimo (LVAT 2022 m. rugpjūčio 31 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-2590-968/2022)

Įvertinęs minėtų aplinkybių ir bylos rašytinių įrodymų visumą, teismas sprendė, kad Komisija, **posėdžio metu neprašė tiesioginio vadovo plačiau papasakoti ir pagrįsti, dėl kokių konkrečių pareiškėjos veiksmų Siūlyme buvo pateiktos minėtos pastabos, neįvertino aplinkybės, kad tiesioginis vadovas nenurodė jokių priekaištų dėl metinių užduočių įvykdymo.** Teismas vertino, kad minėti trūkumai įrodo, jog Komisija netinkamai įvykdė jai priskirtas funkcijas, **apsiribojo formaliu aplinkybių vertinimu, todėl teismas tenkino pareiškėjos skundo dalį.**



Terminai

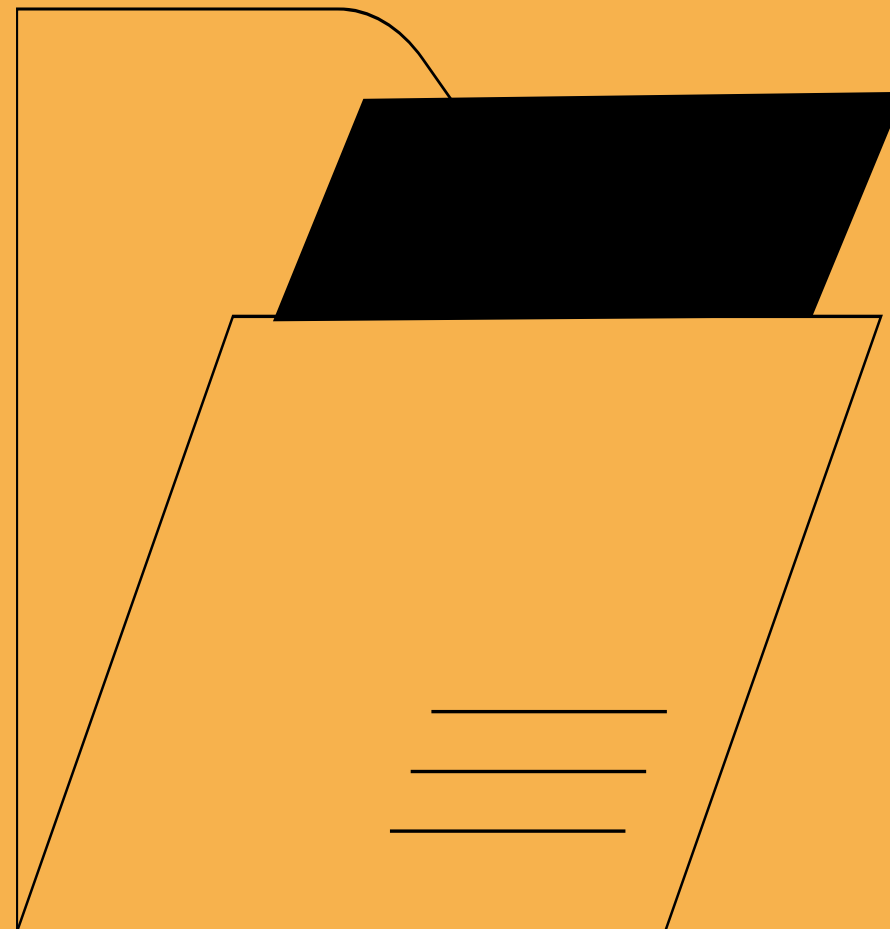


► Valstybės tarnautojai, ginčydami jų tarnybinės veiklos vertinimo procedūros metu priimtus aktus, ne kartą nurodė, **jog buvo pažeistas 10 d. d.** pranešimo apie vertinimą komisijoje terminas.

► LVAT praktika patvirtina, kad aplinkybė, jog buvo praleistas dešimties darbo dienų pranešimo terminas, **pati savaime nėra pagrindas panaikinti ginčijamus vertinimo procedūros aktus.**

► Administracinėje byloje Nr. A⁷⁵⁶-1267/2011 teisėjų kolegija nustačiusi, kad atsakovas apie būsimąjį pareiškėjo tarnybinės veiklos vertinimą vertinimo komisijoje pranešė pareiškėjui prieš aštuonias darbo dienas, vis dėlto konstatavo, kad **šis procedūrinis pažeidimas nelaikytinas esminiu, kadangi pareiškėjui buvo suteikta pakankamai laiko, kad jis galėtų tinkamai pasiruošti būsimam jo tarnybinės veiklos vertinimui.**

► Pareiškėjas neprašė atidėti komisijos posėdžio motyvuodamas, kad nėra jam pasiruošęs (2011 m. sausio 27 d. nutartis administracinėje byloje Nr.



Neeilinio vertinimo terminas



Dėl 6 mėnesių termino po kasmetinio valstybės tarnautojo veiklos vertinimo, siekiant pradėti neeilinio valstybės tarnautojo veiklos vertinimo procedūrą

Neeilinis vertinimas gali būti pradėtas praėjus 6 mėn. po į pareigas priimančio sprendimo priėmimo, o jei buvo atitinkantis lūkesčius, tai po tiesioginio vadovo motyvuoto siūlymo,

Pirmosios instancijos teismas pareiškėjo skundą atmetė kaip nepagrįstą. Pareiškėjas nurodė, kad jo, kaip valstybės tarnautojo, **neeilinis vertinimas, atliktas nesilaikant teisinio reguliavimo, ir tai yra vienas iš pagrindų, kuris lemia apeliacinio skundo tenkinimą.**

Byloje ginčas kilo dėl direktoriaus 2018-10-03 įsakymo, kuriuo pareiškėjas buvo atleistas iš valstybės tarnybos, pagrįstumo ir teisėtumo. 2018-10-03 įsakymas priimtas vadovaujantis VTĮ 44 str. 1 d. 10 p., atsižvelgiant į Vertinimo komisijos 2018-10-02 išvadą.

2018-02-27 priimtas įsakymas užbaigė kasmetinės veiklos vertinimo procesą, tai laikytina atskaitos tašku sprendžiant, kada galima pradėti neeilinį valstybės tarnautojo veiklos vertinimą.

Teisėjų kolegija nustatė, kad pareiškėjo tiesioginis vadovas 2018-08-10 surašė tarnybinės veiklos vertinimo išvadą, vertinimo komisija 2018-10-02 surašė neeilinio vertinimo išvadą – **pareiškėjas įvertintas nepatenkinamai bei pasiūlyta atleisti jį iš pareigų.**

Neeilinio valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimas užbaigtas Įsakymu, tačiau neeilinio vertinimo procesas, kaip matyti, prasidėjo 2018 m. rugpjūčio 10 d., o tai prasilenkia su reguliavimu įtvirtintu VTĮ 22 str. 25 d. **LVAT sprendė, kad nurodytus momentus skiria mažesnis nei 6 mėnesių laikotarpis negu reikalaujama VTĮ 22 str. 25 d. – įstatymų leidėjo įtvirtinta garantija buvo pažeista.**

Vertinimo ir tarnybinės atsakomybės santykis



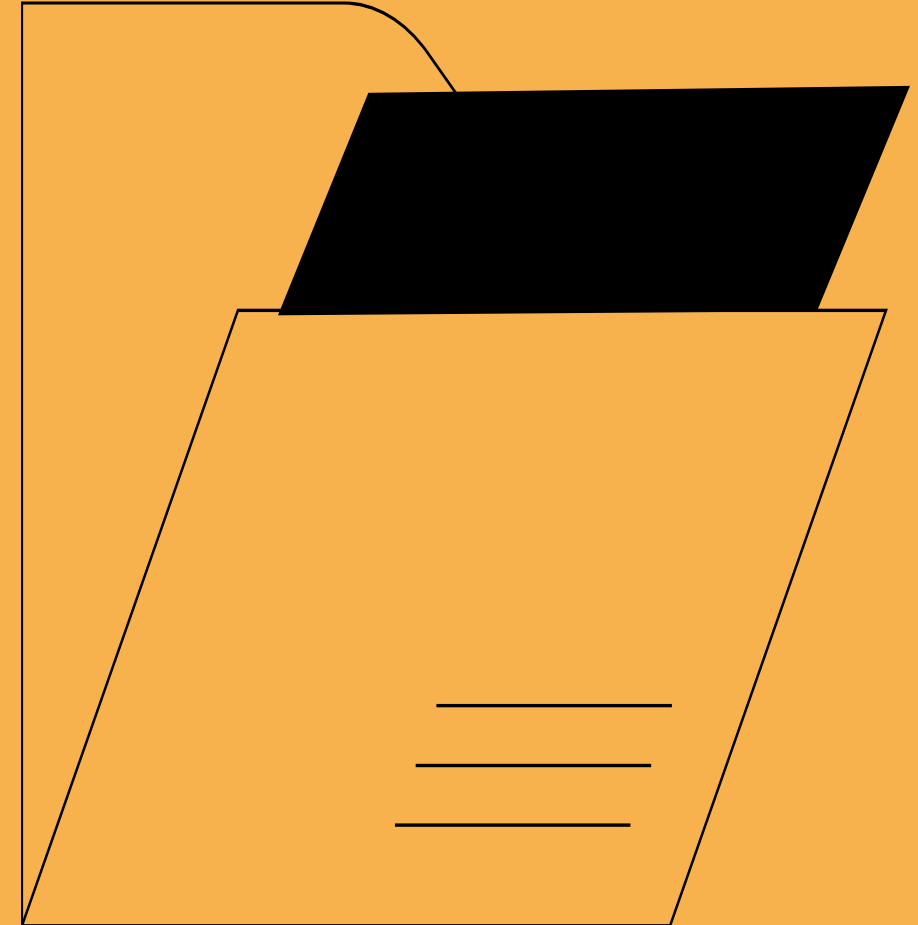
- Nagrinėtoje byloje pareiškėjas skundu kreipėsi į teismą, prašydamas panaikinti policijos komisariato (toliau – AVPK) viršininko sprendimą pareiškėjo tarnybinę veiklą už 2016 m. vertinti „gerai“ bei įpareigoti AVPK viršininką priimti sprendimą pareiškėjo tarnybinę veiklą vertinti „labai gerai“, nustatant pareiškėjui nuosekliai didesnę pareiginę algą.
- **Nustatyta**, kad Vertinimo komisija pareiškėjo veiklą už 2016 m. įvertino „labai gerai“ ir pateikė siūlymą Vilniaus AVPK viršininkui pritarti tiesioginio vadovo įvertinimui pareiškėjo tarnybinę veiklą už 2016 metus įvertinti „labai gerai“ ir nustatyti pareiškėjui nuosekliai didesnę pareiginę algą.
- Vilniaus AVPK viršininkas ginčijamu sprendimu nepritarė Vertinimo komisijos siūlymui, **nes pareiškėjas 2016 m. buvo baustas drausmine tvarka.**
- **LVAT**, įvertinęs byloje nustatytas aplinkybes, atsakovo akcentuotą pareiškėjui paskirtą tarnybinę nuobaudą bei atsižvelgęs į vidaus reikalų ministro 2016-01-11 įsakymu Nr. 1V-13 patvirtintų Vidaus tarnybos sistemos pareigūnų tarnybos organizavimo taisyklių 5 priedą, **padarė išvadą**, kad pareigūno **kvalifikacijos vertinimas neapsiriboja vien tik ta aplinkybe, jog jam buvo taikyta tarnybinė atsakomybė**, nesiaiškinant ir nevertinant aplinkybių, susijusių su tarnybiniu nusižengimu, dėl kurio taikyta tarnybinė atsakomybė.
- **LVAT sutiko su pirmosios instancijos teismo išvada**, kad šiuo aspektu AVPK viršininko sprendimas negali būti pripažintas tinkamai motyvuotu ir pagrįstu, nes šiame sprendime aplinkybė dėl pareiškėjo padaryto tarnybinio nusižengimo nesusieta su vertintiniais pagal Taisyklės pareiškėjo tarnybinės veiklos aspektais, nenurodyta, kaip ši aplinkybė pagrindžia kitokį kurio nors vertinamojo elemento (kvalifikacijos, tarnybinės veiklos rezultatų, tinkamumo einamoms pareigoms) įvertinimą, nei nurodyta tiesioginio vadovo vertinimo išvadoje, kuriai pritarė Vertinimo komisija.

LVAT 2024 m. gruodžio 18 d. nutartis byloje eA-2532-415-2024

Komisija, sudaryta ministro 2022 m. lapkričio 23 d. įsakymu „Dėl įstaigų vadovų tarnybinės veiklos vertinimo komisijos sudarymo“, t. y. komisija nebuvo sudaryta specialiai vien tik pareiškėjo vertinimui, o **vien fakto, kad šie asmenys yra tiesiogiai pavaldūs ministrui ar yra politinio pasitikėjimo valstybės tarnautojai, nepakanka, kad būtų galima a priori konstatuoti komisijos šališkumą.**



Tam, kad būtų pagrindas pripažinti, jog komisijos nariai yra šališki ir nesusišalino, nors tai privalėjo padaryti dėl šališkumo, turi būti nustatyti teisiniai faktai, kurie individualizuotai keltų pagrįstas abejones komisijos nario/narių nešališkumu, arba būtų besąlyginiai pagrindai nusišalinimui. Byloje tokie teisiniai faktai nenustatyti, todėl pareiškėjo apeliacinio skundo argumentai, nurodyti šios Nutarties 32.6 punkte, atmestini kaip nepagrįsti.

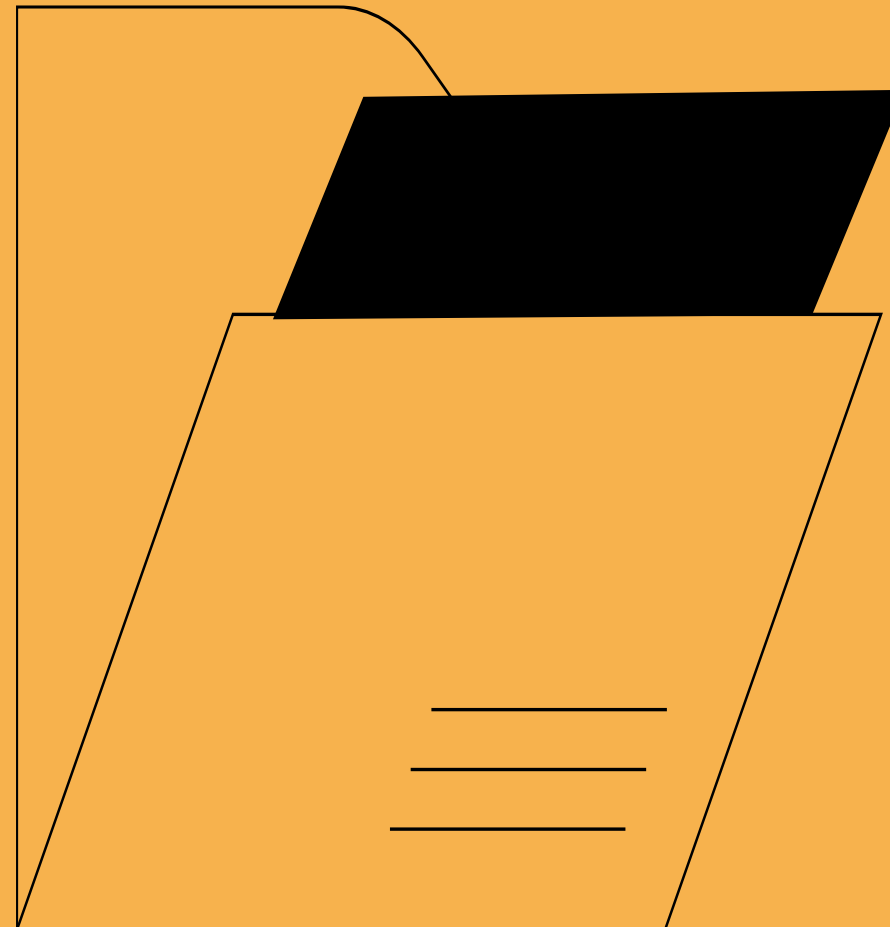
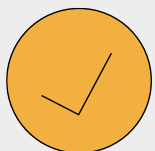


Valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens sprendimas



Valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmuo turi tam tikrą diskrecijos teisę priimti sprendimą **įgyvendinti ne tiesioginio vadovo Motyvuoto pasiūlymo formoje pateiktą pasiūlymą**, o kitą Valstybės tarnybos įstatymo 18 straipsnio 8 ar 10 dalyse nustatytą priemonę.

Tais atvejais, **kai nustatoma**, kad valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens **sprendimas** nesuteikti aukštesnės kvalifikacinės klasės konkrečiam valstybės tarnautojui, paliekant jam turėtą kvalifikacinę klasę, **neatitinka lygiateisiškumo, skaidrumo ar kitų principų**, lyginant šį sprendimą su analogiškais sprendimais kitų valstybės tarnautojų atžvilgiu, **tai gali sudaryti teisinį pagrindą tokį valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens sprendimą pripažinti neteisėtu** (2009 m. spalio 5 d. nutartis adm. byloje Nr. A⁶³-1006/2009, Vyriausiojo administracinio teismo biuletenis Nr. 18, 2009 m., 128-138 p.; taip pat žr. 2009 m. balandžio 10 d. nutartį adm. byloje Nr. A⁴³⁸-464/2009).



Dėkojame