

PATVIRTINTA

Koncertinės įstaigos Šiaulių valstybinio kamerinio choro „Polifonija“ vadovo 2025 m. sausio 8 d. įsakymu Nr. VĮ-4

KONCERTINĖS ĮSTAIGOS ŠIAULIŲ VALSTYBINIO KAMERINIO CHORO „POLIFONIJA“ DARBUOTOJŲ, KURIE VIEŠO KONCERTO AR KITO RENGINIO METU ATLIEKA PROFESIONALIOJO SCENOS MENO KŪRINIUS, VEIKLOS VERTINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Koncertinės įstaigos Šiaulių valstybinio kamerinio choro „Polifonija“ (toliau – įstaiga) darbuotojų, kurie viešo koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinį, veiklos vertinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato darbuotojų, kurie viešo koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinį (toliau – atlikėjai), veiklos vertinimo tvarką.
2. Atlikėjų veiklos vertinimo tikslas – įvertinti atlikėjų veiklą pagal nustatytas užduotis, siektinus rezultatus, jų vertinimo rodiklius.
3. Įstaigos darbuotojai priskiriami atlikėjams vadovaujantis Nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinį, pareigybių sąrašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos kultūros ministro 2017 m. vasario 20 d. įsakymu Nr. IV-382 „Dėl Nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinį, pareigybių sąrašo patvirtinimu“ (2024-06-27 aktualia redakcija).
4. Atlikėjų veiklos vertinimas atliekamas vadovaujantis atvirumo, sąžiningumo, objektyvumo, nediskriminavimo, šalių bendradarbiavimo ir kitais darbo teisės principais.

II SKYRIUS ATLIKĖJŲ VEIKLOS VERTINIMAS

5. Atlikėjų veiklos vertinimas atliekamas atlikėjai lūkesčių nustatymo būdu (atlikėjams lūkesčiai nustatomi identišškai);
6. Atlikėjus vertina jų tiesioginis vadovas (meno vadovas ir vyr. dirigentas (jam nesant - dirigentas) arba jų tiesioginis vadovas kartu su kitais įstaigos darbuotojais, kurie pagal funkcijas, specialiąsias žinias ir gebėjimus gali įvertinti atlikėjo kompetenciją ir pasiektus veiklos rezultatus (toliau – veiklos vertinimą atliekantis subjektas). Vertinami atlikėjai turi teisę kviesti įstaigos darbuotojų atstovą dalyvauti vertinant jų veiklą.
7. Atlikėjų veiklos vertinimo periodiškumas, nustatomas įstaigos vadovo sprendimu, įvertinus darbuotojų atstovo siūlymus.
8. Pasibaigus nustatytam vertinimo laikotarpiui, veiklos vertinimą atliekantis subjektas per 5 darbo dienas:
 - 8.1. įvertina atlikėjo ar atlikėjų grupės veiklą už praėjusį vertinimo laikotarpį;

8.2. kartu su atlikėju ar atlikėjų grupe suformuluoja ateinančio vertinimo laikotarpio lūkesčius ir jų vertinimo rodiklius ir nustato riziką – objektyvias aplinkybes, kurioms esant nustatyti lūkesčiai gali būti nepasiekti;

8.3. užpildo išvadą pagal pavyzdinę formą (1 priedas), kurioje įrašo atlikėjo ar atlikėjų grupės lūkesčių vertinimą, nustatytą Aprašo 9 punkte, ir nurodo vieną iš siūlymų, nustatytų Aprašo 11 punkte, arba nurodo vertinimo laikotarpiu atsiradusią riziką, dėl kurios lūkesčiai nebuvo pasiekti.

III SKYRIUS ATLIKĖJŲ VERTINIMO REZULTATAI

9. Atlikėjo ar atlikėjų grupės veikla gali būti vertinama:

- 9.1. viršijanti lūkesčius;
- 9.2. atitinkanti lūkesčius;
- 9.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;
- 9.4. neatitinkanti lūkesčių.

10. Veiklos vertinimą atliekantis subjektas įvertinęs atlikėjo ar atlikėjų grupės veiklą, atlikėjus su užpildyta išvada per dvi darbo dienas supažindina pasirašytinai. Atlikėjui atsisakius išvadą pasirašyti, tai pažymima išvadoje ir patvirtinamas veiklos vertinimą atliekančio subjekto ir darbuotojų atstovo.

11. Veiklos vertinimą atliekantis subjektas per 2 darbo dienas po Aprašo 10 punkte nurodytų veiksmų atlikimo teikia įstaigos vadovui vertinimo išvadą su siūlymu:

12.1. jeigu atlikėjo veikla įvertinta **kaip viršijanti lūkesčius** – taikyti vieną iš žemiau nurodytų priemonių:

12.1.1. atlikėjui, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, nustatyti didesnę pareiginės algos koeficientą, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas; arba

12.1.2. atlikėjui taikyti Įstatymo 10 straipsnio 2 dalyje nustatytas skatinimo priemonės arba

12.1.3. atlikėją perkelti į aukštesnės įstaigos atlikėjo pareigas toje pačioje įstaigoje, jei jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jei toks perkėlimas neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui, arba

12.1.4. darbuotojui taikyti kitas įstaigoje nustatytas skatinimo priemonės;

12.2. jeigu atlikėjo veikla įvertinta **kaip atitinkanti lūkesčius**, atlikėjo teisinė padėtis nesikeičia ir atlikėjo veiklos vertinimas baigiamas, išskyrus, kai atlikėjas nesutinka su tiesioginio vadovo siūlymu arba įstaigos vietiniuose norminiuose teisės aktuose numatyta galimybė taikyti Įstatymo 10 straipsnio 2 dalies 6 ir 7 punktuose nustatytas skatinimo priemonės: taikyti kitas skatinimo priemonės, kurios numatytos įstaigos vietiniuose norminiuose teisės aktuose;

12.3. jeigu atlikėjo veikla įvertinta **kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius**, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau atlikėjui nustatomas privalomas kvalifikacijos tobulinimas;

12.4. jeigu atlikėjo veiklą įvertinta **kaip neatitinkanti lūkesčių** – taikyti vieną iš žemiau nurodytų priemonių:

12.4.1. atlikėjui, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, nustatyti mažesnę pareiginės algos koeficientą, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę negu nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas, arba

12.4.2. atlikėją perkelti į žemesnės pareigas toje pačioje įstaigoje, jei tai neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui, arba

12.4.3. sudaryti ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės atlikėjo veiklos gerinimo planą.

13. Jeigu atlikėjas ar atlikėjų grupė (vienas ar daugiau jos narių) nesutinka su veiklos vertinimą atliekančio subjekto siūlymu vertinimu, jie turi teisę tai pažymėti išvadoje ir joje ar atskirame dokumente, kuris pateikiamas įstaigos vadovui, nurodyti nesutikimo priežastis ir (arba)

kreiptis į darbuotojų atstovą. Darbuotojų atstovo argumentai, pagrindžiantys nesutikimą su atlikėjo ar atlikėjų grupės vertinimu, nurodomi atskirame dokumente ir pateikiami įstaigos vadovui.

14. Įstaigos vadovas, gavęs išvadą, per penkias darbo dienas priima sprendimą dėl pritarimo ar nepritarimo išvadoje nurodytiems siūlymams ir jų įgyvendinimo. Šis sprendimas galioja iki kito veiklos vertinimo metu priimto motyvuoto sprendimo pritarti arba nepritarti tiesioginio vadovo siūlymui įsigaliojimo dienos.

Aprašo 13 punkte nustatytais atvejais įstaigos vadovas per penkias darbo dienas nuo išvados ir atlikėjo, atlikėjų grupės ar darbuotojų atstovavimą įgyvendinančio asmens nesutikimo gavimo be šio punkto 1 pastraipoje nurodytų sprendimų gali priimti sprendimą pakartotinai atlikti atlikėjo ar atlikėjų grupės vertinimą. Šiuo atveju veiklos vertinimas atliekamas iš naujo, laikantis Aprašo nustatytos tvarkos.

15. Neeilinis atlikėjo veiklos vertinimas atliekamas Aprašo nustatyta tvarka atlikėją į pareigas priimančio asmens sprendimu Įstatymo 9 straipsnio 12 dalyje nustatytais atvejais.

16. Atlikėjas įstaigos vadovo priimtus sprendimus dėl jo veiklos vertinimo turi teisę skusti Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyta darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimo tvarka.

Koncertinės įstaigos Šiaulių valstybinio kamerinio choro „Polifonija“
darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka
profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašo
1 priedas

Koncertinė įstaiga Šiaulių valstybinis kamerinis choras „Polifonija“
(įstaigos pavadinimas)

Muzikos ir meno skyrius
(padalinio pavadinimas)

DAINININKAS
(atlikėjo pareigos, vardas ir pavardė)

VEIKLOS VERTINIMO LŪKESČIŲ NUSTATYMO BŪDU IŠVADA

_____ Nr. _____
(data)
Šiauliai

I SKYRIUS LŪKESČIAI, PASIEKTI IR PLANUOJAMI REZULTATAI

1. Vertinimo laikotarpio lūkesčiai ir rezultatai

Vertinimo data	Vertinimo laikotarpis	Lūkesčiai	Siektini lūkesčių rezultatai ir jų rodikliai	Rizika, kuriai esant nustatyti lūkesčiai gali būti neįvykdyti	Pasiekti rezultatai ir jų rodikliai

II SKYRIUS VEIKLOS VERTINIMAS IR SIŪLYMAI

2. Veiklos vertinimas ir siūlymai

Veiklos rezultatų įvertinimas:

4 – viršijanti lūkesčius (pasiekti rezultatai viršija aptartus lūkesčius)

3 – atitinkanti lūkesčius (pasiekti rezultatai iš esmės atitinka aptartus lūkesčius, žymima ir tada, kai darbuotojas nepasiekė aptartų lūkesčių dėl numatytų objektyvių rizikų)

2 – iš dalies atitinkanti lūkesčius (pasiekti rezultatai iš dalies atitinka aptartus lūkesčius (ne mažiau kaip 50 proc.))

1 – neatitinkanti lūkesčių (rezultatai nepasiekti)

Vertinimo data	Atlikėjo gebėjimų atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas vertinti (pažymimas tinkamas langelis)	Veiklos vertinimą atliekančio subjekto siūlymas (įrašyti)
	Viršijanti lūkesčius ☐	☐ darbuotojui, atsižvelgiant į 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. Pasiūlymas dėl pareiginės algos koeficiento dydžio – _____ (įrašyti) ☐ kitos darbo apmokėjimo sistemoje numatytos skatinimo priemonės: _____ (įrašyti)
	Atitinkanti lūkesčius ☐	☐ kitos darbo apmokėjimo sistemoje numatytos skatinimo priemonės: _____ (įrašyti)
	Iš dalies atitinkanti lūkesčius ☐	☐ Pasiūlymas dėl kvalifikacijos tobulinimo Pasiūlymai, kaip atlikėjui tobulinti kvalifikaciją: _____
	Neatitinkanti lūkesčių ☐	☐ darbuotojui, atsižvelgiant į 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. Komisijos pasiūlymas dėl pareiginės algos koeficiento dydžio – _____ (įrašyti) ☐ darbuotoją perkelti į žemesnes pareigas toje pačioje įstaigoje. Pasiūlymas – _____ (nurodomos konkrečios pareigos)

	☐ darbuotoją atleisti iš pareigų ☐ sudaryti ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planą. Pasiūlymas dėl veiklos gerinimo plano trukmės – _____ (nurodoma trukmė mėnesiais)
--	--

Pastabos:

Veiklos vertinimą atliekančio subjekto vertinimas ir galimas komentaras, jeigu jo ir darbuotojo įvertinimas nesutampa:

Veiklos vertinimą atliekančio subjekto parašas, vardas ir pavardė _____

Su veiklos vertinimo išvada ir siūlymais susipažinau ir sutinku / nesutinku: (ko nereikia, išbraukti)

(nurodyti veiklos vertinimo išvados punktą (punktus), su kuriuo (kuriais) nesutinka, ir nesutikimo motyvus)

(darbuotojo pareigos)

(parašas)

(vardas ir pavardė)

Su veiklos vertinimo išvada ir siūlymais susipažinau ir sutinku / nesutinku, pokalbyje dalyvavau / nedalyvavau: (ko nereikia, išbraukti)
(ko nereikia, išbraukti)

(nurodyti veiklos vertinimo išvados punktą (punktus), su kuriuo (kuriais) nesutinka, ir nesutikimo motyvus)

(darbuotojų atstovavimą įgyvendinančio asmens pareigos)

(parašas)

(vardas ir pavardė)
