



SIGULDAS NOVADA PAŠVALDĪBA

Reģistrācijas Nr.LV 90000048152, Pils iela 16, Sigulda, Siguldas novads, LV-2150
tālrunis: 67970844, e-pasts: pasts@sigulda.lv
www.sigulda.lv

APSTIPRINĀTS

*ar 2018.gada 24.oktobra rīkojumu Nr. 10.-7./125
„Par konkursa nolikuma apstiprināšanu un
darbinieku atlases komisijas izveidošanu”*

Konkursa nolikums

Siguldas novada pašvaldības iestādes Siguldas novada Kultūras centra direktora amata pretendentu atlasei

*Izdots saskaņā ar likuma „Par pašvaldībām” 21.panta
pirmās daļas 9.punktu,
Kultūras institūciju likuma 20.pantu*

I. Vispārīgie jautājumi

1. Nolikums nosaka kārtību, kādā tiek organizēts konkurss uz Siguldas novada pašvaldības iestādes „Siguldas novada Kultūras centrs” (turpmāk – Kultūras centrs) direktora amatu (turpmāk – konkurss), konkursa izsludināšanas un norises kārtību, kā arī pretendentu iesniegto pieteikumu vērtēšanas kārtību.
2. Konkursa mērķis ir izvēlēties atbilstošāko un piemērotāko kandidātu Kultūras centra direktora amatam.
3. Konkursa uzdevums ir izvērtēt konkursa dalībnieku profesionālo kompetenci un atbilstību Kultūras centra direktora amatam.

II. Konkursa komisijas izveidošana un darba organizācija

4. Konkursa organizēšanu, norisi un pretendentu iesniegto dokumentu izvērtēšanu nodrošina ar Siguldas novada pašvaldības domes priekšsēdētāja rīkojumu apstiprināta Siguldas novada pašvaldības amata pretendentu atlases komisija.
5. Konkursa komisijas darba organizēšana:
 - 5.1. darba interviju norises laiku un vietu nosaka komisijas priekšsēdētājs;
 - 5.2. interviju norises laiku un vietu komisijas sekretārs telefoniski vai elektroniski paziņo tiem pretendentiem, kuri izturējuši pirmo atlases kārtu un tiek aicināti pildīt otrās kārtas uzdevumu un ierasties uz darba interviju;
 - 5.3. komisija darbu veic Siguldas novada pašvaldības telpās;
 - 5.4. komisijas sēdes ir slēgtas;
 - 5.5. komisijas sēdes tiek protokolētas;
 - 5.6. komisija sniedz kopēju vērtējumu par katra pretendenta individuālo novērtējumu atbilstoši pirmās konkursa kārtas prasībām. Konkursa otrajā kārtā katrs komisijas

- loceklis pēc darba intervijas ar katru otrai kārtai izvirzīto pretendentu sagatavo savu individuālo vērtējumu. Konkursa noslēgumā tiek apkopoti katra pretendenta individuālie novērtējumi. Par konkursā uzvarējušu pretendentu pēc visām atlasē kārtām tiek uzskatīts pretendents ar augstāko novērtējumu;
- 5.7. komisija sagatavo konkursa norises noslēguma protokolu un kopā ar konkursā uzvarējušā pretendenta iesniegtajiem dokumentiem iesniedz priekšlikumu domei lēmuma pieņemšanai par iecelšanu amatā.
6. Konkursa komisijas sēdes protokoli un citi lietvedībā esošie dokumenti tiek glabāti atbilstoši noteiktajai lietu nomenklatūrai.

III. Konkursa noteikumi

7. Sludinājumu par atklātu konkursu uz vakanto Kultūras centra direktora amatu publicē pašvaldības mājaslapā www.sigulda.lv. Sludinājumā norāda prasības pretendentiem uz vakanto Kultūras centra direktora amatu, iesniedzamos dokumentus, kā arī pieteikšanās termiņu, vietu un kontakttālruni.
8. Amata vakances pretendentu pieteikums satur šādus dokumentus:
- 8.1. motivācijas vēstule;
 - 8.2. īss dzīves un darba gaitu pārstāsts (CV);
- Pēc nepieciešamības var tikt pieprasīti uzrādīt izglītību un kvalifikāciju apliecinošu dokumentu oriģināli, rekomendācijas un ieteikuma vēstules.
9. Pieteikumu iesniedz vai nodrošina tā iesūtīšanu līdz **2018.gada 6.novembrim**; pēc šī termiņa iesniegtie/iesūtītie pieteikumi netiek izvērtēti.
10. Ja noteiktajā termiņā dokumentus nav iesniedzis neviens pretendents, tiek izsludināts jauns konkurss tādā pašā kārtībā.
11. Pretendentu pieteikumus un pievienotos dokumentus pieņem un reģistrē Siguldas novada pašvaldības noteiktajā kārtībā.
12. Kultūras centra direktora amata pretendenta atlasē procesā vērtē pretendenta atbilstību šādām prasībām:
- 12.1. augstākā izglītība kultūras menedžmentā vai radošās industrijās;
 - 12.2. pieredze vadītāja amatā ne mazāk par trim gadiem; par priekšrocību tiks uzskatīta pieredze kultūras nozares vadības darbā;
 - 12.3. valsts valodas prasmes augstākajā līmenī;
 - 12.4. ļoti labas angļu valodas zināšanas;
 - 12.5. prasme strādāt ar informācijas tehnoloģijām.
13. Par nolikuma 12.2. punktā minēto kultūras nozares vadības darbu tiek uzskatīts:
- 13.1. darbs kultūras iestādes vadītāja vai vadītāja vietnieka amatā;
 - 13.2. cits darbs, ja tas saistīts ar kultūras nozares vadību.

IV. Konkursa organizācija un norise

14. Konkursa komisija izskata un vērtē pieteikumus, kuri saņemti izsludinātā konkursa noteiktajā termiņā.
15. Konkursa komisija veic vērtēšanu vismaz divās kārtās:
- 15.1. **pirmajā kārtā:**
- 15.1.1. iesniegšanas secībā izskata saņemtos pieteikumus, atlasa tos, kuri atbilst visām nolikuma 12.punktā noteiktajām prasībām atbilstoši novērtēšanas metodikai (1.pielikums). Individuālā novērtējuma maksimālais punktu skaits ir 11 punkti;
 - 15.1.2. ja kādu no atlasē kritērijiem komisija novērtē ar 0 punktu, pretendents netiek izvirzīts otrajai kārtai;
 - 15.1.3. komisija apstiprina pretendentu sarakstu dalībai konkursa otrajā kārtā un līdz **2018.gada 12.novembrim** paziņo izvirzītajiem pretendentiem, kuri izturējuši pirmo atlasē kārtu.
 - 15.1.4. **otrajā kārtā** komisija pēc saskaņota grafika uzaicina pretendentus uz interviju ar konkursa komisiju. Intervijas laikā komisijas locekļiem ir tiesības

uzdot jautājumus pretendentiem, kas saistīti ar izglītību, kvalifikāciju, tālākizglītību, darba pieredzi, normatīvo aktu pārzināšanu, kā arī zināšanām kultūras nozares jomā, problēmsituāciju analīzi, inovācijām u.c. atbilstoši novērtēšanas metodikai (pielikumā Nr.2). Atlases otrās kārtas procesā vērtē pretendenta atbilstību:

15.1.4.1.kultūras nozarei saistošu normatīvo aktu pārzināšana un pieredz to sagatavošanā;

15.1.4.2. stratēģisks redzējums par kultūras nozares attīstību un izpratne par kultūrpolitikas veidošanu;

15.1.4.3. prasme organizēt un vadīt komandas darbu;

15.1.4.4. pieredze budžeta plānošanā;

15.1.4.5. valodas un publiskās runas prasme;

15.1.4.6. komunikācijas prasmes.

15.1.5. pēc otrās kārtas intervijām komisija vērtē pretendenta atbilstību visām nolikuma 15.1.4.punktā noteiktajām prasībām atbilstoši novērtēšanas metodikai (pielikumā Nr.2). Individuālā novērtējuma maksimālais punktu skaits ir 15 punkti.

15.1.6. **trešajā kārtā** komisija pretendentiem nosaka uzdevumu, kurš tiek izsūtīts pretendentiem elektroniski.

15.1.6.1. uzdevums ir pretendenta sagatavots apraksts, kas ļauj pārliecināties par pretendenta teorētisko zināšanu un prasmju atbilstību amatam, kā arī novērtēt pretendenta stratēģisko redzējumu par Siguldas novada kultūras nozares attīstības iespējām. Pretendenti izpildītu uzdevumu iesniedz vai nodrošina tā iesūtīšanu **ne vēlāk kā līdz 2018.gada 23.novembrim**.

15.1.7.komisija vērtē iesūtītos uzdevumus atbilstoši novērtēšanas metodikai (pielikumā Nr.3). Individuālā novērtējuma maksimālais punktu skaits ir 6 punkti.

16. Ja otrajā un trešajā kārtā vairāki pretendenti ieguvuši vienādu vērtējumu, komisijas priekšsēdētājs organizē papildus atlases kārtu.

17. Pēc noslēdzošās kārtas rezultātu apkopošanas komisija izvēlas izvirzītajām prasībām atbilstošāko pretendentu un sagatavo pamatotu ierosinājumu Siguldas novada pašvaldības domei par pretendenta pieņemšanu darbā.

18. Piecu darba dienu laikā pēc konkursa noslēguma komisijas priekšsēdētājs elektroniski paziņo pretendentiem konkursa rezultātu.

19. Ja nevienu no pretendentiem neatzīst par atbilstošāko vakantajam Kultūras centra direktora amatam, konkursa komisija ir tiesīga pieņemt lēmumu par konkursa izbeigšanu bez uzvarētāja. Pašvaldība atkārtotu konkursu izsludina normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.

V. Noslēguma jautājums

20. Iesniegtie dokumenti pretendentam atpakaļ netiek izsniegti.

21. Kultūras centra direktora amata konkursa nolikums sagatavots uz trim lapām ar 1.pielikumu uz trīs lapām, 2.pielikumu uz trīs lapām, 3.pielikumu uz divām lapām un elektroniski tiek izsūtīts katram amata konkursa pretendentam.

**Siguldas novada pašvaldības iestādes Siguldas novada Kultūras centra direktora
amata pretendentu atlases pirmās kārtas
kompetenču novērtēšanas metodika**

1. Vispārējs kompetenču raksturojums

Nr.	Kompetence	Kompetences apraksts
1.	Izglītība un attīstība	Iegūtais izglītības līmenis un vēlme sistemātiski papildināt savas zināšanas.
2.	Pieredze vadības darbā vai kultūras vadības darbā	Pretendenta darba pieredze un ilgums kultūras jomā atbilstošā amatā un/vai vadības darbā.
3.	Valsts valodas prasme	Valsts valodas zināšanas C līmeņa 2.pakāpē
4.	Angļu valodas prasme	Svešvalodas prasme profesionālajai darbībai nepieciešamajā apjomā
5.	Prasme strādāt ar informācijas tehnoloģijām	Pretendenta darba pieredze un prasme darbā ar informācijas tehnoloģijām.

**2. Kompetenču vērtējuma līmeņu apraksts un
vadītāja kompetencēm noteiktās prasības**

Katra kompetence tiek vērtēta punktu sistēmā, kur 0 punkts ir viszemākais vērtējums, 3 punkti – visaugstākais vērtējums. Katrai kompetencei noteiktas konkrētas prasības, kādām jāatbilst pretendenta kompetencēm.

Izglītība un attīstība (maksimālais punktu skaits – 3)		
Punkti	Novērtējuma nosaukums	Apraksts
3	Augsts	Augstākā izglītība kultūras menedžmentā vai radošās industrijās - maģistra vai doktora grāds. Divas vai vairākas augstākās izglītības, kas atbilst iestādes vadītāja darba specifikai.
2	Pietiekams	Augstākā izglītība kultūras menedžmentā vai radošās industrijās un atbilstoša kvalifikācija vai augstākā izglītība ar nepieciešamo kvalifikāciju. Sistemātiski papildina savas zināšanas nozarē.
1	Daļēji pietiekams	Novērtējums nozīmē, ka nepiemīt atbilstošas prasmes un iemaņas, kompetence ir jāattīsta.
0	Nepietiekams	Izglītība neatbilst prasībām.
Darba pieredze vadības vai kultūras vadības darbā (maksimālais punktu skaits – 2)		
Punkti	Novērtējuma nosaukums	Apraksts
2	Augsts	Darba pieredze kultūras jomā un kultūras vadībā 3 vai vairāk gadi/ darba pieredze kultūras vadībā 3 vai vairāk gadi
1	Pietiekams	Darba pieredze vadības darbā 3 vai vairāk gadi.
0	Nepietiekams	Darba pieredze mazāka nekā 3 gadi.
Valsts valodas prasme		

(maksimālais punktu skaits – 1)		
Punkti	Novērtējuma nosaukums	Apraksts
1	Pietiekams	Valsts valodas zināšanas C līmeņa 2.pakāpē.
0	Nepietiekams	Nav atbilstošu valsts valodu zināšanu.
Angļu valodas prasmes (maksimālais punktu skaits – 2)		
Punkti	Novērtējuma nosaukums	Apraksts
2	Augsts	Vairāku Eiropas Savienības oficiālo valodu prasme profesionālajai darbībai nepieciešamajā apjomā.
1	Pietiekams	Angļu valodas prasmes profesionālajai darbībai nepieciešamajā apjomā.
0	Nepietiekams	Nav svešvalodu zināšanu atbilstoši prasībām.
Pieredze budžeta plānošanā (maksimālais punktu skaits – 1)		
Punkti	Novērtējuma nosaukums	Apraksts
1	Pietiekams	Ir pieredze budžeta plānošanā
0	Nepietiekams	Nav pieredze budžeta plānošanā
Prasme strādāt ar informācijas tehnoloģijām (maksimālais punktu skaits – 2)		
Punkti	Novērtējuma nosaukums	Apraksts
2	Pietiekams	Ilgstoša pieredze darbā ar informācijas tehnoloģijām un plaša to pielietošanas prasme.
1	Daļēji pietiekams	Pieredze darbā ar informācijas tehnoloģijām lietotāja līmenī.
0	Nepietiekams	Nav pieredzes darbā ar informācijas tehnoloģijām.

**3. Kultūras centra direktora amata pretendenta
individuālā novērtējuma veidlapa
par atlases 1.kārtu**

Pretendents: _____

Vārds, uzvārds

Kritērijs	Vērtējums (0 – 3 punkti)	Piezīmes
Izglītība un attīstība (maksimālais punktu skaits – 3)		
Darba pieredze vadības darbā vai kultūras nozares vadības darbā (maksimālais punktu skaits – 2)		
Pieredze budžeta plānošanā (maksimālais punktu skaits – 1)		

Valsts valodas prasme (maksimālais punktu skaits – 1)		
Eiropas Savienības oficiālās valodas prasme (maksimālais punktu skaits – 2)		
Prasme strādāt ar informācijas tehnoloģijām (maksimālais punktu skaits – 2)		
Kopējais punktu skaits:		

Vērtējums par pretendenta atbilstību Kultūras centra direktora
amatam:

Komisijas locekļi:

(vārds, uzvārds)

(paraksts)

(vārds, uzvārds)

(paraksts)

(vārds, uzvārds)

(paraksts)

Datums _____

**Kultūras centra direktora amata pretendentu
atlases otrās kārtas
kompetenču novērtēšanas metodika**

1. Vispārējs kompetenču raksturojums

Nr.	Kompetence	Kompetences apraksts
1.	Kultūras nozares normatīvo aktu pārzināšana un pieredze to sagatavošanā	Individuālo zināšanu apjoms kultūras nozarē, kultūras iestādes darba organizācijā un vadības darbā.
2.	Prasme organizēt un vadīt komandas darbu	Spēja vadīt darbiniekus un ietekmēt viņu rīcību. Spēja iegūt autoritāti un uzticību, lai motivētu citus kopēju mērķu sasniegšanai.
3.	Pieredze budžeta plānošanā	Individuālo zināšanu un pieredzes apjoms finanšu līdzekļu plānošanā.
4.	Valodas un publiskās runas prasme	Spēja uztvert, saprast un veiksmīgi prast pielietot mutvārdu un rakstveida valodu saskarsmē.
5.	Komunikācijas prasmes	Spēja uzklaut un nodot informāciju saprotamā veidā, argumentējot un risinot konfliktsituācijas saskarsmes procesā. Spēja mērķtiecīgi ietekmēt citu cilvēku viedokli un uzvedību, pozitīvi noskaņojot tos pret sevi saskarsmes procesā.

**2. Kompetenču vērtējuma līmeņu apraksts un
vadītāja kompetencēm noteiktās prasības**

Katra kompetence tiek vērtēta 3 punktu sistēmā, kur 1 punkts ir viszemākais vērtējums, 3 punkti – visaugstākais vērtējums, bet 2 punkti tiek noteikti kā optimāls kompetences vērtējums. Katrai kompetencei noteiktas konkrētas prasības, kādām jāatbilst pretendenta attieksmei, rīcībai vai zināšanām, lai iegūtu vērtējumu no 1 līdz 3 punktiem.

Kultūras nozares normatīvo aktu pārzināšana un pieredze to sagatavošanā (maksimālais punktu skaits – 3)		
Punkti	Novērtējuma nosaukums	Apraksts
3	Augsts	Zināšanas un pieredze kultūras nozarē, kultūras iestādes darba organizācijā un vadības darbā balstītas personīgajā pieredzē un iegūtajās teorētiskajās zināšanās, kuras veiksmīgi prot izmantot praksē. Orientējas kultūras nozares normatīvo aktu struktūrā, ir piedalījies normatīvo aktu izstrādē. Konsultē par sarežģītiem jautājumiem kolēģus.
2	Pietiekams	Zināšanas un pieredze kultūras nozarē, kā arī kultūras iestādes darba organizācijā un vadības darbā ir pietiekamas, lai profesionāli veiktu darbu. Orientējas kultūras nozares normatīvo aktu struktūrā. Papildina savas zināšanās nozarē.
1	Nepietiekams	Zināšanas un pieredze kultūras nozarē, kā arī kultūras iestādes

		darba organizācijā un vadības darbā ir nepietiekamas, lai profesionāli veiktu darbu.
Prasme organizēt un vadīt komandas darbu (maksimālais punktu skaits – 3)		
Punkti	Novērtējuma nosaukums	Apraksts
3	Augsts	Prot ieviest un realizēt izvirzītos mērķus un stratēģijas. Spēj iedvesmot citus ar savu piemēru, kā arī attieksmi pret cilvēkiem, darbu un notikumiem. Sniedz darbiniekiem regulāru un efektīvu atgriezenisko saiti par darba rezultātu.
2	Pietiekams	Neatmaidīgi un mērķtiecīgi darbojas, lai realizētu konkrētus uzdevumus. Spēj ieinteresēt, aktivizēt un motivēt padotos darba rezultātu sasniegšanai. Piemīt iniciatīva un uzņēmība.
1	Nepietiekams	Administrē procesus un nodrošina procedūru pielietošanu praksē. Izmanto autoritatīvo stilu darba rezultātu sasniegšanai.
Pieredze budžeta plānošanā (maksimālais punktu skaits – 3)		
Punkti	Novērtējuma nosaukums	Apraksts
3	Augsts	Ir pieredze budžeta plānošanā un izlietošanā
2	Pietiekams	Ir zināšanas un pieredze budžeta plānošanā un sadalē
1	Nepietiekams	Nav pietiekamas zināšanas budžeta plānošanā
Valodas un publiskās runas prasme (maksimālais punktu skaits – 3)		
Punkti	Novērtējuma nosaukums	Apraksts
3	Augsts	Lieto izkoptu rakstu vai mutvārdu valsts valodu. Lieto gramatiski pareizu rakstu vai sarunvalodu vismaz kādā no svešvalodām.
2	Pietiekams	Lieto gramatiski pareizu rakstu vai mutvārdu valsts valodu. Sarunvalodas līmenī prot sazināties vienā svešvalodā.
1	Nepietiekams	Neveiksmīgi izmanto rakstveida vai mutvārdu valsts valodu saskarsmē. Ar grūtībām var paskaidrot savu domu svešvalodā.
Komunikācijas prasmes (maksimālais punktu skaits – 3)		
Punkti	Novērtējuma nosaukums	Apraksts
3	Augsts	Izmanto dažādas pārliecināšanas stratēģijas, lai pārliecinātu sarunu partneri par sava viedokļa pareizību. Veido kontaktu ar sarunu partneri, uzņemoties iniciatīvu. Saskarsmē neizraisa konfliktus.
2	Pietiekams	Izrāda sapratni un atbalstu sarunas partnerim, informāciju nodod saprotamā veidā. Labi saprotas ar dažādu tipu cilvēkiem, spēj pielāgot savu rīcību, lai sasniegtu vēlamu rezultātu. Veiksmīgi risina konfliktsituācijas.
1	Nepietiekams	Izraisa sarunas dalībniekā agresivitāti un negatīvu attieksmi. Neprot skaidri formulēt savas domas un viedokli. Ir grūtības konfliktsituācijās kontrolēt savas emocijas.

**3. Kultūras centra direktora amata pretendenta
individuālā novērtējuma veidlapa
par atlases 2.kārtu**

Pretendents: _____

Vārds, uzvārds

Kritērijs	Vērtējums (0 – 3 punkti)	Piezīmes
Kultūras nozares normatīvo aktu pārzināšana un pieredze to sagatavošanā (maksimālais punktu skaits – 3)		
Prasme organizēt un vadīt komandas darbu (maksimālais punktu skaits – 3)		
Pieredze budžeta plānošanā (maksimālais punktu skaits – 3)		
Valodas un publiskās runas prasme (maksimālais punktu skaits – 3)		
Komunikācijas prasmes (maksimālais punktu skaits – 3)		
Kopējais punktu skaits:		

Vērtējums par pretendenta atbilstību Kultūras centra direktora amatam:

Komisijas loceklis: _____

(vārds, uzvārds)

(paraksts)

Datums _____

**Kultūras centra direktora amata pretendentu
atlases trešās kārtas
kompetenču novērtēšanas metodika**

1. Vispārējs kompetences raksturojums

Nr.	Kompetence	Kompetences apraksts
1.	Stratēģisks redzējums par kultūras nozares attīstību un izpratne par kultūrpolitikas veidošanu	Individuālais stratēģiskais redzējums par Siguldas novada kultūras nozares attīstības iespējām, balstoties uz Siguldas novada Kultūras nozares attīstības stratēģijā noteikto attīstības virzienu.
2.	Valodas prasme	Spēja uztvert, saprast un veiksmīgi prast pielietot rakstveida valodu.

**2. Kompetenču vērtējuma līmeņu apraksts un
vadītāja kompetencēm noteiktās prasības**

Katra kompetence tiek vērtēta 3 punktu sistēmā, kur 1 punkts ir viszemākais vērtējums, 3 punkti – visaugstākais vērtējums, bet 2 punkti tiek noteikti kā optimāls kompetences vērtējums. Katrai kompetencei noteiktas konkrētas prasības, kādām jāatbilst pretendenta attieksmei, rīcībai vai zināšanām, lai iegūtu vērtējumu no 1 līdz 3 punktiem.

Stratēģisks redzējums par kultūras nozares attīstību un izpratne par kultūrpolitikas veidošanu (maksimālais punktu skaits – 3)		
Punkti	Novērtējuma nosaukums	Apraksts
3	Augsts	Uz analīzi balstīts stratēģiskais redzējums par Siguldas novada kultūras nozares attīstības iespējām, virzību, prioritātēm un darbības organizēšanu, strukturēts ar konkrētu rīcību piedāvājumu.
2	Pietiekams	Stratēģiskajā redzējumā par Siguldas novada kultūras nozares attīstības iespējām ir nosaukti konkrēti stratēģiskie virzieni un prioritātes.
1	Nepietiekams	Stratēģiskajā redzējumā par Siguldas novada kultūras nozares attīstības iespējām ir vispārējas frāzes.
Valodas prasme (maksimālais punktu skaits – 3)		
Punkti	Novērtējuma nosaukums	Apraksts
3	Augsts	Lieto izkoptu, gramatiski pareizu rakstu valsts valodu.
2	Pietiekams	Lieto gramatiski pareizu rakstu valsts valodu.
1	Nepietiekams	Neveiksmīgi izmanto rakstveida valsts valodu.

**3. Kultūras centra direktora amata pretendenta
individuālā novērtējuma veidlapa
par atlases 3.kārtu**

Pretendents: _____

Vārds, uzvārds

Kritērijs	Vērtējums (0 – 3 punkti)	Piezīmes
Stratēģisks redzējums par Siguldas novada kultūras nozares attīstību un izpratne par kultūrpolitikas veidošanu (maksimālais punktu skaits – 3)		
Valodas prasme (maksimālais punktu skaits – 3)		
Kopējais punktu skaits:		

Vērtējums par pretendenta atbilstību Kultūras centra direktora amatam:

Komisijas loceklis: _____
(vārds, uzvārds)

_____ (paraksts)

Datums _____