
*Valstybės
tarnautojų
atrankos
tobulinimo
konceptija*



Rengė:

Sandra Stankevičienė

Ilona Vijeikienė

Deividas Vijeikis

Vilius Žemaitis

Žilvinas Židonis

Lina Stankevičienė

Renata Misevičienė

Renata Žemaitienė

SUTARTIES Nr. 27F11-24

2013 m. sausio 14 d.

UŽSAKOVAS:

Valstybės tarnybos departamentas
prie Vidaus reikalų ministerijos
Šventaragio g. 2, LT-01510 Vilnius, Lietuva.
Kodas 188784211.
Tel. (8 ~ 5) 271 7563, Faks. (8 ~ 5) 271 8563
vtd@vrm.lt

PASLAUGŲ TEIKĖJAS:

UAB „TMD partneriai“
Verslo centras “Europa”, Konstitucijos pr. 7
(11 a.), LT-09308, Vilnius
Tel. 8 5 210 1490, Faksas: 8 5 210 1491
El. paštas info@tmd.lt

TURINYS

<u>LENTELIŲ SARAŠAS</u>	8
<u>PAVEIKSLŲ SARAŠAS</u>	9
<u>SANTRUMPŲ IR SAVOKŲ SARAŠAS</u>	10
<u>IVADAS</u>	12
<u>I. ESAMOS SITUACIJOS LIETUVOJE ANALIZĖ</u>	16
1. PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNYBĄ TEISINIS REGULIAVIMAS LIETUVOJE	16
1.1. VALSTYBĖS TARNYBOS ĮSTATYMAS	16
1.2. KONKURSŲ Į VALSTYBĖS TARNAUTOJO PAREIGAS ORGANIZAVIMO TVARKOS APRAŠAS	22
1.3. PAKAITINIO VALSTYBĖS TARNAUTOJO ATRANKOS APRAŠAS	27
1.4. KONCEPCINIAI IR PLANINIAI DOKUMENTAI	29
1.4.1. Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcija	30
1.4.2. Valstybės tarnybos (įskaitant statutinę valstybės tarnybą) tobulinimo gairės	32
1.4.3. Viešojo valdymo tobulinimo 2012-2020 metų programa	33
2. PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNAUTOJO PAREIGAS PROBLEMŲ LIETUVOJE ANALIZĖ	34
3. STATISTINIŲ DUOMENŲ, SUSIJUSIŲ SU VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS ORGANIZAVIMU, ANALIZĖ	40
3.1. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ SKAIČIUS	40
3.2. KONKURSŲ IR PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNAUTOJO PAREIGAS SKAIČIUS	42
3.3. PRETENDENTAI Į VALSTYBĖS TARNAUTOJO PAREIGAS	46
3.4. IKI 2012 M. SAUSIO 1 D. VEIKUSIOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS PALAIKYMO IR FUNKCIONAVIMO SĄNAUDOS	47
<u>II. UŽSIENIO VALSTYBIŲ GEROSIOS PATIRTIES VYKDANT ATRANKĄ Į VALSTYBĖS TARNYBĄ ANALIZĖ</u>	52
1. BENDRIEJI ATRANKOS Į VALSTYBĖS TARNYBĄ SISTEMŲ AIRIJOJE, PRANCŪZIJOJE, BELGIJOJE IR OLANDIJOJE BRUOŽAI	52
2. REIKALAVIMŲ PRETENDENTAMS NUSTATYMAS IR JŲ DERINIMAS	56
3. PASKELBIMAS APIE KONKURSA (SKELBIMO PARENGIMAS IR JO PLATINIMAS)	58
4. PRETENDENTŲ REGISTRAVIMASIS IR DOKUMENTŲ PATEIKIMAS BEI JŲ TIKRINIMAS	59
5. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKA (ATRANKOS METODAI)	61
6. IŠTEKLIAI, NAUDOJAMI ATRANKOS PROCESĖ	68
7. KOMISIJŲ SUDARYMAS IR VEIKLA	70
8. EUROPOS PERSONALO ATRANKOS TARNYBOS ORGANIZAVIMO IR TAIKOMŲ ATRANKOS METODŲ APŽVALGA	74

9. APIBENDRINIMAS	78
<u>III. CENTRALIZUOTOS BEI DECENRALIZUOTOS LIETUVOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMŲ APRAŠYMAI</u>	80
1. CENTRALIZUOTA VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMA	81
2. DECENRALIZUOTA VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMA	90
<u>IV. ATSKIRŲ ATRANKOS METODŲ PANAUDOJIMO VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOJE GALIMYBĖS</u>	98
1. LIETUVOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKAI GALIMI NAUDOTI TESTAI	98
1.1. LIETUVOS PRIVATAUS SEKTORIAUS PERSONALO ATRANKOJE NAUDOJAMI PSICHOMETRINIAI TESTAI	98
1.2. TARPTAUTINIŲ LYGMENIU PRIPAŽIŠTAMŲ PSICHOMETRINIŲ TESTŲ NAUDOJIMO LIETUVOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKAI BŪDAI	102
1.3. LIETUVOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKAI SKIRTŲ SPECIALIŲ TESTŲ KŪRIMAS, ATNAUJINIMAS	104
1.4. APIBENDRINIMAS	105
2. PRAKTINIŲ UŽDUOČIŲ NAUDOJIMAS LIETUVOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOJE	106
2.1. PRAKTINĖS UŽDUOTYS IR JŲ RŪŠYS	106
2.2. PRAKTINĖS UŽDUOTIMIS MATUOJAMOS KOMPETENCIJOS	109
2.3. PRAKTINIŲ UŽDUOČIŲ SUKŪRIMO, ADAPTAVIMO, LICENCIJŲ ĮSIGIJIMO, ATNAUJINIMO TRUKMĖ IR KAINA	110
2.4. PRAKTINIŲ UŽDUOČIŲ TAIKYMAS IR PRAKTINIS ĮGYVENDINIMAS	112
3. ĮVERTINIMO CENTRO METODAS	113
<u>V. ALTERNATYVŲ VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS MODELIAI</u>	117
1. IŠ DALIES CENTRALIZUOTOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS MODELIS NR. 1 (ALTERNATYVA A1)	119
1.1. KONKURSO, PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS INICIJAVIMAS IR PASKELBIMAS	119
1.1.1. Inicijavimas	119
1.1.2. Paskelbimas	120
1.1.3. Ekonominės sąnaudos	121
1.2. REGISTRAVIMASIS KONKURSUI, PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKAI, SUPAPRASTINTAM KONKURSUI, SUPAPRASTINTAI ATRANKAI, BG IR UŽSIENIO KALBOS MOKĖJIMO PATIKRINIMUI BE KONKURSO AR ATRANKOS	122
1.2.1. Registravimasis konkursui ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankai	122
1.2.2. Registravimasis BG ir užsienio kalbos mokėjimo patikrinimui be konkurso ar atrankos	125
1.2.3. Registravimasis supaprastintam konkursui ir supaprastintai pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankai	126
1.2.4. Ekonominės sąnaudos	127
1.3. BG, VG IR UŽSIENIO KALBOS MOKĖJIMO TIKRINIMAS	127

1.3.1. BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo datos, periodiškumas, tikrinimo vieta ir įranga	127
1.3.2. BG tikrinimas	128
1.3.3. VG tikrinimas	130
1.3.4. Užsienio kalbos mokėjimo tikrinimas	132
1.3.5. Ekonominės sąnaudos	133
1.4. KONKURSAS	135
1.4.1. Konkurso komisija	135
1.4.2. Konkurso vykdymas	137
1.4.3. Ekonominės sąnaudos	138
1.5. PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKA, SUPAPRASTINTAS KONKURSAS IR SUPAPRASTINTA PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKA	139
1.6. APSKUNDIMAS	141
2. IŠ DALIES CENTRALIZUOTOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS MODELIS NR. 2 (ALTERNATYVA A2)	143
2.1. KONKURSO, PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS INICIJAVIMAS IR PASKELBIMAS	143
2.1.1. Inicijavimas	143
2.1.2. Paskelbimas	143
2.1.3. Ekonominės sąnaudos	144
2.2. REGISTRAVIMASIS KONKURSUI, PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKAI, SUPAPRASTINTAM KONKURSUI IR SUPAPRASTINTAI ATRANKAI	145
2.2.1. Registravimasis konkursui ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankai	145
2.2.2. Registravimasis supaprastintam konkursui, supaprastintai pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankai	145
2.2.3. Ekonominės sąnaudos	146
2.3. BG, VG, UŽSIENIO KALBOS MOKĖJIMO TIKRINIMAS	146
2.3.1. BG, VG, užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo datos ir periodiškumas, tikrinimo vieta ir įranga	146
2.3.2. BG tikrinimas	147
2.3.3. VG tikrinimas	150
2.3.4. Užsienio kalbos mokėjimo tikrinimas	151
2.3.5. Ekonominės sąnaudos	152
2.4. KONKURSAS	154
2.4.1. Konkurso komisija	154
2.4.2. Konkurso vykdymas	155
2.4.3. Ekonominės sąnaudos	155
2.5. PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKA, SUPAPRASTINTAS KONKURSAS, SUPAPRASTINTA PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKA	156
2.6. APSKUNDIMAS	157
3. IŠ DALIES CENTRALIZUOTOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS MODELIS NR. 3 (ALTERNATYVA A3)	159
3.1. KONKURSO, PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS INICIJAVIMAS IR PASKELBIMAS	159
3.1.1. Konkurso, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos inicijavimas	159
3.1.2. Konkurso, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos paskelbimas	159

3.1.3. Ekonominės sąnaudos	159
3.2. REGISTRAVIMASIS KONKURSUI, PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKAI, SUPAPRASTINTAM KONKURSUI IR SUPAPRASTINTAI ATRANKAI	160
3.2.1. Registravimasis konkursui, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankai	160
3.2.2. Registravimasis supaprastintam konkursui, supaprastintai pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankai	161
3.2.3. Ekonominės sąnaudos	161
3.3. BG, VG IR UŽSIENIO KALBOS MOKĖJIMO TIKRINIMAS	161
3.3.1. BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo datos ir periodiškumas, tikrinimo vieta ir įranga	161
3.3.2. BG tikrinimas	162
3.3.3. VG tikrinimas	162
3.3.4. Užsienio kalbos mokėjimo tikrinimas	163
3.3.5. Ekonominės sąnaudos	164
3.4. KONKURSAS	167
3.4.1. Konkurso komisija	167
3.4.2. Konkurso vykdymas	167
3.4.3. Ekonominės sąnaudos	167
3.5. PAKAITINIŲ VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKA, SUPAPRASTINTAS KONKURSAS, SUPAPRASTINTA PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKA	168
3.6. APSKUNDIMAS	168
4. SKIRTINGŲ ATRANKOS Į VALSTYBĖS TARNYBĄ SISTEMOS ORGANIZAVIMO BŪDŲ EKONOMINĖS SĄNAUDOS	170
5. IŠ DALIES CENTRALIZUOTOS ATRANKOS SISTEMOS ALTERNATYVIŲ MODELIŲ Palyginimas, Įgyvendinimo Mechanizmas, SSGG Analizė	173
6. KONCEPCIJOS RENGĖJŲ SIŪLOMAS ĮGYVENDINTI IŠ DALIES CENTRALIZUOTOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS MODELIS	188
6.1. PRETENDENTŲ Į VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGAS ATRANKOS INICIJAVIMAS IR PASKELBIMAS	188
6.1.1. Pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankos inicijavimas ir paskelbimas	188
6.1.2. Ekonominės sąnaudos	189
6.2. REGISTRAVIMASIS PRETENDENTŲ Į VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGAS ATRANKAI	190
6.2.1. Registravimasis pretendentų atrankai	190
6.2.2. Ekonominės sąnaudos	192
6.3. BG, VG, UŽSIENIO KALBOS MOKĖJIMO TIKRINIMAS	193
6.3.1. BG tikrinimas	193
6.3.2. Užsienio kalbos mokėjimo tikrinimas	195
6.3.3. VG tikrinimas	196
6.3.4. Ekonominės sąnaudos	198
6.4. PRETENDENTŲ REZERVAS	200
6.4.1. Pretendentų rezervo formavimas iš pretendentų atranką praėjusių asmenų	200
6.4.2. Pretendentų rezervo formavimas iš VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse arba 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turinčių asmenų	200
6.5. KONKURSO, PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS INICIJAVIMAS, PASKELBIMAS, DOKUMENTŲ PATEIKIMAS ĮSTAIGOMS	203
6.5.1. Konkurso, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos inicijavimas	203

6.5.2. Konkurso, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos, supaprastinto konkurso, supaprastintos atrankos paskelbimas	203
6.5.3. Dokumentų pateikimas įstaigoms	205
6.5.4. Leidimas dalyvauti konkurse, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, supaprastintame konkurse, supaprastintoje atrankoje	206
6.5.5. Ekonominės sąnaudos	208
6.6. KONKURSAS	208
6.6.1. Konkurso komisija	208
6.6.2. Konkurso vykdymas	209
6.6.3. Ekonominės sąnaudos	211
6.7. PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKA, SUPAPRASTINTAS KONKURSAS IR SUPAPRASTINTA KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKA	212
6.8. APSKUNDIMAS	213
6.9. KONCEPCIJOS RENGĖJŲ SIŪLOMO ĮGYVENDINTI IŠ DALIES CENTRALIZUOTOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS MODELIO ĮGYVENDINIMO MECHANIZMAS, SSGG ANALIZĖ	217
SANTRAUKA	223
SUMMARY	226
PRIEDAI	229
ŠALTINIŲ SARAŠAS	245

LENTELIŲ SARAŠAS

Priedų Lentelė 1. Įstatyminio atrankų į valstybės tarnybą teisinio reguliavimo Lietuvoje pokyčiai (2012 m. II pusmetis – 2013 m.).....	230
Priedų Lentelė 2. Įstatyminio ir poįstatyminio atrankų į valstybės tarnybą teisinio reguliavimo Lietuvoje palyginimas	235
Priedų Lentelė 3. Užimtos pareigybės Lietuvos Respublikos valstybės tarnyboje (2009 m. – 2012 m. I pusmetis)	237
Priedų Lentelė 4. Užimtų karjeros valstybės tarnautojų ir įstaigų vadovų pareigybių pokytis (2009 m. – 2012 m. I pusmetis)	238
Priedų Lentelė 5. Užimtų valstybės tarnautojų (įskaitant statutinius) pareigybių pokytis (2009 m. – 2012 m. I pusmetis)	238
Priedų Lentelė 6. Valstybės tarnautojo statusą turinčių asmenų skaičius (2009 m. – 2012 m. I pusmetis).....	239
Priedų Lentelė 7. Valstybės tarnautojo statusą turinčių asmenų ir užimtų pareigybių santykis (2010 m. – 2012 m. I pusmetis)	239
Priedų Lentelė 8. Pakaitiniai valstybės tarnautojai (2009 m. – 2012 m. I pusmetis).....	240
Priedų Lentelė 9. Priėmimas į valstybės tarnybą (2008 m. – 2011 m.)	240
Priedų Lentelė 10. Konkursai į valstybės tarnautojo pareigas (2008 m. – 2011 m.).....	240

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

Paveikslas 1. Užimtos pareigybės Lietuvos Respublikos valstybės tarnyboje (2009 m. – 2012 m. I pusmetis)	41
Paveikslas 2. Priėmimas į nestatutinių valstybės tarnautojų pareigas 2007–2011 m.	43
Paveikslas 3. Konkursai į nestatutinių valstybės tarnautojų pareigas 2007–2011 m.	45
Paveikslas 4. Vidutinis pretendentų skaičius pagal pareigų lygmenis 2008-2011 m.	46
Paveikslas 5. Siūlomas įgyvendinti iš dalies centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelis.....	215
Priedų Paveikslas 1. Vartotojo profilio sukūrimo informacinėje sistemoje pavyzdinė forma.....	241
Priedų Paveikslas 2. Paraiškos dalyvauti pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankoje pavyzdinė forma.....	242

SANTRUMPŲ IR SĄVOKŲ SĄRAŠAS

Santrumpa arba sąvoka		Paaiškinimas
ABD	–	Aukštesniosios valstybės tarnybos biuras Olandijoje (angl. <i>Office of the Senior Civil Service</i> ; oland. <i>Algemene Bestuursdienst</i>)
AD	–	administratoriai (ES institucijose)
Aprašas	–	Konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966
AST	–	padėjėjai (ES institucijose)
BG	–	valstybės tarnautojui privalomų jo veikloje bendrųjų gebėjimų visuma (bendrieji gebėjimai)
CBT	–	kompiuterinis testavimas (angl. <i>Computer-based testing</i>)
CV	–	gyvenimo aprašymas (lot. <i>Curriculum Vitae</i>)
DGAFF	–	Prancūzijos Respublikos Generalinis administravimo ir valstybės tarnybos direktoratas (angl. <i>General Directorate for Administration and the Civil Service</i> ; pranc. <i>Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique</i>)
EPSO	–	Europos personalo atrankos tarnyba (angl. <i>European Personnel Selection Office</i>)
ES	–	Europos Sąjunga
Gairės	–	Valstybės tarnybos (įskaitant statutinę valstybės tarnybą) tobulinimo gairės
įstaiga	–	Lietuvos Respublikos atveju reiškia valstybės ir (ar) savivaldybės instituciją ir (ar) įstaigą ir (ar) organizaciją, užsienio valstybių atveju reiškia centrinės, regioninės ir (ar) vietos valdžios instituciją ir (ar) įstaigą ir (ar) organizaciją (jeigu tekste nepriskirta kita reikšmė)
Koncepcija	–	Valstybės tarnautojų atrankos tobulinimo koncepcija
konkursas	–	Lietuvos Respublikos atveju reiškia konkursą į karjeros valstybės tarnautojo arba įstaigos vadovo pareigas (apima specialisto lygmens, vadovo, aukščiausiojo lygmens vadovo pareigas), vykdomą konkursą organizuojančioje įstaigoje (jeigu tekste nepriskirta kita reikšmė)
OPQ	–	Profesinis asmenybinis klausimynas (angl. <i>Occupational Personality Questionnaire</i>)
„nekonkursinis“ pretendentas	–	pretendentas, kuris nesiregistruodamas į konkretų konkursą ar pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką, siekia patikrinti BG ir (ar) užsienio kalbos mokėjimą
pretendentas	–	asmuo, pageidaujantis ir (ar) dalyvaujantis konkurse, supaprastintame konkurse ar pakaitinių valstybės tarnautojų atrankoje ir (arba) tikrinantis BG, VG, užsienio kalbos mokėjimą
pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų	–	Lietuvos Respublikos atveju reiškia priėmimą į pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų pareigas, vykdomą pakaitinį karjeros valstybės tarnautojų į pareigas priimančioje įstaigoje (jeigu tekste nepriskirta kita reikšmė)

Santrumpa arba sąvoka		Paaiškinimas
atranka arba atranka		
PAS	–	Airijos Respublikos Viešųjų paskyrimų tarnyba (angl. <i>Public Appointments Service</i>)
PEST	–	politiniai, ekonominiai, socialiniai ir technologiniai veiksniai
pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atranka	–	pretendentų rezervo formavimo procesas
pretendentų rezervas	–	pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atranką praėję asmenys, turintys galiojantį anglų, prancūzų, rusų arba vokiečių kalbos mokėjimo lygio įvertinimą ir galiojantį BG įvertinimą „išlaikė“; pretendentų rezerve taip pat yra VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodyto statuso asmenys, turintys galiojantį anglų, prancūzų, rusų arba vokiečių kalbos mokėjimo lygio įvertinimą
Programa	–	Viešojo valdymo tobulinimo 2012–2020 metų programa, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. vasario 7 d. nutarimu Nr. 171
SELOR	–	Belgijos Karalystės Federacinės administracijos atrankos biuras (angl. <i>Selection Office of the Administration</i> ; pranc. <i>Bureau de Sélection de l'Administration</i>)
SSGG	–	stiprybės, silpnybės, galimybės ir grėsmės
supaprastinta pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka arba supaprastinta atranka	–	Lietuvos Respublikos atveju reiškia priėmimą į pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų pareigas iš asmenų, turinčių VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą (išskyrus buvusius pakaitinius valstybės tarnautojus, pareigas nepertraukiamai ėjusius ne mažiau kaip dvejus metus ir atleistus iš pareigų dėl negalėjusio eiti pareigų karjeros valstybės tarnautojo sugrįžimo), vykdomą pakaitinį karjeros valstybės tarnautoją į pareigas priimančioje įstaigoje, jeigu tekste nepriskirta kita reikšmė
supaprastintas konkursas	–	Lietuvos Respublikos atveju reiškia priėmimą į valstybės tarnautojo pareigas iš asmenų, turinčių VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą, vykdomą valstybės tarnautoją į pareigas priimančioje įstaigoje, jeigu tekste nepriskirta kita reikšmė
VATARAS	–	Valstybės tarnautojų registras
VATIS	–	Valstybės tarnybos valdymo informacinė sistema
VG	–	valstybės tarnautojui privalomų jo veikloje gebėjimų vadovauti valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai ar jos padaliniui visuma (vadovavimo gebėjimai)
VTD	–	Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, nuo 2013 m. sausio 1 d. – Valstybės tarnybos departamentas
VTĮ arba Įstatymas	–	Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas

IVADAS

Vadovaudamasi 2012 m. gegužės 3 d. Valstybės tarnautojų atrankos tobulinimo koncepcijos parengimo paslaugų sutartimi Nr. 27F11-24 (toliau – Sutartis), sudaryta tarp UAB „TMD partneriai“ ir Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, UAB „TMD partneriai“ parengė Valstybės tarnautojų atrankos tobulinimo koncepciją (toliau – Koncepcija), numatyta Europos Sąjungos (toliau – ES) lėšomis ir Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšomis finansuojamo ir Valstybės tarnybos departamento vykdomame projekte „Valstybės tarnautojų atrankos sistemos tobulinimas“.

Koncepcijos tikslai ir uždaviniai. Valstybės tarnautojų atrankos tobulinimo koncepcija skirta apžvelgti dabartinę Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemą, išnagrinėti užsienio šalių gerąją patirtį ir pateikti siūlymus dėl naujo Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelio, jo įgyvendinimo mechanizmo (įvertinant ekonomines sąnaudas), taikytinų atrankos metodų ir atrankos organizavimo procedūrų. Tuo siekiama:

- atsižvelgiant į Lietuvos valstybės tarnybos žmogiškųjų išteklių valdymui kylančius iššūkius ir išnagrinėjus užsienio šalių bei ES institucijų patirtį, pasiūlyti tris alternatyvius iš dalies centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelius;
- identifikuoti ir pagrįsti efektyviausią ir tinkamiausią valstybės tarnautojų atrankos modelį;
- pateikti siūlymus apie taikytinus valstybės tarnautojų atrankos metodus, jų tikslingumą ir pritaikomumą.

Koncepcija siekiama išspręsti šiuos uždavinius:

1. Atlikti esamos valstybės tarnautojų atrankos sistemos analizę; įvertinti priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas teisinį reguliavimą; apžvelgti priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas problemas Lietuvoje; atlikti statistinių duomenų, susijusių su valstybės tarnautojų atrankos organizavimu, analizę.
2. Atlikti užsienio šalių (Airijos, Belgijos, Olandijos ir Prancūzijos) gerosios patirties vykdant valstybės tarnautojų atranką analizę; apžvelgti esminius šių šalių valstybės tarnautojų atrankos sistemų bruožus ir institucinę sąrangą, reikalavimų pretendams nustatymo principus, konkursų paskelbimo ir pretendentų registravimo tvarką, taikomus atrankos metodus, atrankos komisijų sudarymą ir pan.
3. Atsižvelgiant į Valstybės tarnautojų atrankos sistemų tinkamumo ir efektyvumo tyrimo¹ rezultatus ir vizitų į užsienio šalis metu surinktą bei apibendrintą informaciją, pasiūlyti tris alternatyvius iš dalies centralizuotos atrankos į valstybės tarnybą sistemos modelius; įvertinti testų ir praktinių užduočių sukūrimo ir atnaujinimo sąnaudas, atlikti ekonominį kiekvienos alternatyvos įgyvendinimo vertinimą; pateikti pasiūlymus dėl alternatyvių modelių įgyvendinimo mechanizmų bei atlikti stiprybių, silpnybių, galimybių bei grėsmių analizę.
4. Atlikus trijų pasiūlytų iš dalies centralizuotos atrankos į valstybės tarnybą sistemos alternatyvių modelių vertinimą ir atsižvelgus į ekspertų išsakytas pastabas ir rekomendacijas, pateikti efektyviausią ir tinkamiausią Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos modelį, kuriame būtų:

¹ VTD užsakymu UAB „Ernst & Young Baltic“ parengta „Atskirų atrankos sistemos dalių Lietuvos viešajame ir privačiajame, užsienio šalių viešajame sektoriuose tyrimo ataskaita“. 2011.

- 4.1. aprašyti valstybės tarnautojų atrankos proceso etapai ir jų sudedamosios dalys, atskleisti loginiai ryšiai tarp atskirų etapų, įvardytos atsakingos įstaigos ir jų atsakomybės ribos;
 - 4.2. pasiūlyti taikytini atrankos metodai ir jų taikymo būdai;
 - 4.3. pateiktas taikomų atrankos metodų sąnaudų pagrindimas, aprašyti šių metodų naudojimo technologiniai ir procedūriniai aspektai;
 - 4.4. apskaičiuoti ir suplanuoti žmogiškieji bei kiti išteklių, reikalingi siūlomo modelio įgyvendinimui, pagrįstas išteklių būtinumas ir poreikis;
 - 4.5. pateikta siūlomo valstybės tarnautojų atrankos modelio stiprybių, silpnybių, galimybių ir grėsmių analizė.
5. Atsižvelgiant į Valstybės tarnautojų atrankos sistemų tinkamumo ir efektyvumo tyrimo rezultatus ir vizitų į užsienio šalis metu surinktą bei apibendrintą informaciją pateikti centralizuotos ir decentralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemų aprašymus (normatyvinius modelius), kuriuose būtų aprašyti jų įgyvendinimo mechanizmai, atlikta stiprybių, silpnybių, galimybių bei grėsmių analizė ir pateiktas šių sistemų ekonominis vertinimas.

Koncepcijos rengimo metu taikyti tyrimų metodai. Atsižvelgiant į Koncepcijos rengimo tikslus ir uždavinius, jos rengimo metu buvo kompleksiskai naudojami žemiau pateikti duomenų surinkimo ir analizės metodai:

- bendrieji teisės aiškinimo metodai (gramatinis, sisteminis, loginis, teleologinis, lyginamasis, precedentinis);
- teisinio reguliavimo vertinimas;
- dokumentų ir statistinių duomenų analizė;
- mokslinės literatūros, nagrinėjančios atrankos į valstybės tarnybą problematiką Lietuvoje ir užsienio šalyse, analizė;
- pusiau struktūruoti interviu su užsienio šalių ir Lietuvos ekspertais (interviu atlikta 2012 m. birželio – gruodžio mėn.; pažintinių vizitų į užsienio šalis metu valstybės tarnautojų atrankos sistemos modeliai ir problemos buvo aptartos su daugiau kaip 30-ia užsienio šalių viešojo sektoriaus institucijų atstovų ir ekspertų, interviu taip pat padaryti su 10 Lietuvos viešojo sektoriaus atstovų ir personalo atrankos ekspertų);
- *focus grupės* (2012 m. rugsėjo – gruodžio mėn.; šiose focus grupėse dalyvavo valstybės įstaigų ir organizacijų atstovai, atsakingi už personalo valdymą, administravimą ar tvarkymą, privačiam sektoriui personalo atrankos paslaugas teikiantys specialistai, viešojo administravimo ekspertai, Lietuvos Respublikos Seimo, Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko tarnybos, Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, VTD atstovai ir kt. asmenys; iš viso buvo suorganizuotos 3 focus grupės diskusijos, kiekvienoje jų dalyvavo ne mažiau kaip po 30 ekspertų);
- užsienio šalių praktikos, vykdančios valstybės tarnautojų atranką, analizė;
- pažintinių vizitų į užsienio šalis (Airija, Belgija, Olandija ir Prancūzija) ataskaitų analizė;
- stebėjimų užrašų analizė;
- SSGG analizė;
- PEST analizė;
- metaanalizė;

- nedalyvaujančio stebėtojo (angl. *non-participant observer*) metodas;
- kokybinis ekonominis vertinimas;
- ekspertinis vertinimas;
- lyginamoji analizė.

Koncepcijos pridėtinė vertė. Atsižvelgiant į Koncepcijos rengimo metu iškeltus tikslus ir uždavinius, jos rengimo metu buvo nuosekliai įvertintos jau ne vienerius metus akcentuojamos Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos problemos. Apibendrinus tiek užsienio šalių patirtį, tiek Lietuvos ekspertų, viešojo administravimo institucijų atstovų išvalgas (ypatingai svarus indėlis į galutinį rezultatą buvo focus grupių metu pateiktos ekspertų ir personalo atrankos specialistų pastabos), buvo pasiūlytas naujas iš dalies centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelis. Siūlant naująjį modelį buvo:

- sistemiškai įvertintas esamas valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelis Lietuvoje ir įvardyti pagrindiniai jo trūkumai (silpnosios vietos);
- išanalizuotos įvairių atrankos metodų taikymo galimybės ir tinkamumas;
- įsigilinta į užsienio šalių valstybės tarnautojų atrankos sistemų veikimą, identifikuojant naudingą gerąją patirtį Lietuvos atveju;
- pateiktos įvairios galimos Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelių alternatyvos.

Pasiūlytas naujasis iš dalies centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelis (žr. Koncepcijos V skyriaus 6 dalį), lyginant jį su esamu, pasižymi šiais pagrindiniais privalumais (darant prielaidą, kad jis bus tinkamai įgyvendintas ir bus sukurtos visos reikiamos priemonės (tarp jų - funkcionali ir patogi naudotis informacinė sistema, patikimi atrankos metu naudotini testai ir užduotys)):

- juo remiantis, į valstybės tarnautojo pareigas bus atrenkami tinkamiausi / geriausi pretendentai, sudarytos prielaidos objektyviai patikrinti kandidatų gebėjimus ir žinias;
- padidintas atrankos proceso skaidrumas;
- sumažinta biurokratinė ir dalyvavimo našta asmenims, pretenduojantiems į pareigas valstybės tarnyboje;
- sumažintas konkursus organizuojančių įstaigų darbo krūvis, todėl daugiau laiko galės būti skiriama pokalbio ir (ar) praktinių užduočių taikymui.

Koncepcijoje pasiūlytas iš dalies centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelis ne tik pateikia bendro pobūdžio sistemos aprašymą, bet ir nustato detalų šios sistemos teisinį ir organizacinį įgyvendinimo mechanizmą, įvertina ir pagrindžia galimas šio modelio įgyvendinimo ekonomines sąnaudas.

Koncepciją sudaro penki skyriai. Pirmajame skyriuje yra analizuojamas valstybės tarnautojų atrankos teisinis reguliavimas Lietuvoje, nagrinėjami teisinio reguliavimo tobulinimo kryptis nustatantys ir atrankų organizavimo modelio principus atskleidžiantys koncepciniai viešojo valdymo tobulinimo dokumentai. Kartu yra apžvelgiamos priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas problemos Lietuvoje ir aptariami galimi jų sprendimo būdai. Šiame Koncepcijos skyriuje taip pat analizuojami statistiniai duomenys, susiję su atrankos į valstybės tarnybą organizavimu ir vykdymu. Antrasis skyrius yra skirtas apžvelgti keturių užsienio valstybių – Prancūzijos, Airijos, Belgijos ir Olandijos – atrankos į valstybės tarnybą gerąją patirtį ir jos

taikymo galimybes Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos žmogiškųjų išteklių valdyme, kuriant iš dalies centralizuotos atrankos į valstybės tarnybą sistemos modelį. Trečiajame Koncepcijos skyriuje pateikiami galimų centralizuotos bei decentralizuotos atrankos į valstybės tarnybą sistemų aprašymai. Ketvirtajame nagrinėjamos atrankos metodų – testų, praktinių užduočių, įvertinimo centro – naudojimo Lietuvos valstybės tarnautojų atrankoje galimybės. Penktasis, paskutinis, šios Koncepcijos skyrius yra skirtas aptarti tris alternatyvius iš dalies centralizuotos Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelius, kurie pasiūlyti atsižvelgiant į Valstybės tarnautojų atrankos sistemų tinkamumo ir efektyvumo tyrimo² rezultatus ir vizitų į užsienio šalis metu surinktą bei apibendrintą informaciją. Alternatyvių modelių išskyrimas remiasi siūlomais skirtingais atrankos instrumentais ir (ar) jų rinkiniais bei privataus sektoriaus dalyvavimo valstybės tarnautojų atrankoje skirtinga apimtimi. Šiame skyriuje taip pat pateikiamas pagal focus grupėse ir pusiau struktūruotų interviu metu ekspertų išsakytas pastabas ir pateiktus siūlymus suformuotas Koncepcijos rengėjų siūlomas įgyvendinti iš dalies centralizuotos Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelis.

² VTD užsakymu UAB „Ernst & Young Baltic“ parengta „Atskirų atrankos sistemos dalių Lietuvos viešajame ir privačiajame, užsienio šalių viešajame sektoriuose tyrimo ataskaita“. 2011.

I. ESAMOS SITUACIJOS LIETUVOJE ANALIZĖ

Šiame Koncepcijos skyriuje analizuojamas atrankos į valstybės tarnybą teisinis reguliavimas Lietuvoje, nagrinėjami teisinio reguliavimo tobulinimo kryptis nustatantys ir atrankų organizavimo modelio principus atskleidžiantys koncepciniai viešojo valdymo tobulinimo dokumentai. Kartu yra apžvelgiamos priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas problemos Lietuvoje ir aptariami galimi jų sprendimo būdai. Šiame Koncepcijos skyriuje taip pat analizuojami statistiniai duomenys, susiję su atrankos į valstybės tarnybą organizavimu ir vykdymu.

1. PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNYBĄ TEISINIS REGULIAVIMAS LIETUVOJE

Priėmimo į valstybės tarnybą teisiniai santykiai Lietuvoje reguliuojami Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (toliau – VTĮ arba Įstatymas)³ įtvirtintomis normomis bei šio Įstatymo pagrindu priimto teisės akto – Konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo⁴ nuostatomis. VTĮ įtvirtinta, jog priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarką taip pat nustato statutai bei Diplomatinės tarnybos įstatymas (VTĮ 10 str. 9 d.). Remiantis VTĮ 4 straipsnio 2 dalimi, VTĮ nuostatos statutiniams valstybės tarnautojams taikomos tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja jų statutai ar Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas, t. y. prioritetą teikiamas statutams ir Diplomatinės tarnybos įstatymui pagal principą *lex specialis derogat legi generali*. VTĮ 9 straipsnio 3 dalies 1 punktą (reikalavimas pretendentui turėti nepriekaištingą reputaciją) ir šio straipsnio 4 dalis (reikalavimas užpildyti deklaraciją dėl nepriekaištingos reputacijos) – vienintelės VTĮ III skyriaus, reguliuojančio priėmimą į valstybės tarnautojo pareigas, normos, priskirtos prie be išlygų statutiniams valstybės tarnautojams taikomų VTĮ nuostatų (VTĮ 4 str. 2 d.). Atsižvelgus į tai, kad įstatymais patvirtintų statutų bei Diplomatinės tarnybos įstatymo normos dėl statutinių valstybės tarnautojų ir diplomatinėje tarnyboje dirbančių asmenų atrankos yra specialiosios VTĮ normų atžvilgiu, skirtos apibrėžtam valstybės tarnautojų ratui ir yra sąlygotos ypatumų, susijusių su ypatinga tokių tarnybų paskirtimi, veiklos specifika, hierarchine sistema bei statutinėje tarnyboje tarnaujantiems ir diplomatinėje tarnyboje dirbantiems asmenims keliamais individualiais kvalifikaciniais ir veiklos reikalavimais, šioje dalyje nebus nagrinėjamas statuteose ir Diplomatinės tarnybos įstatyme įtvirtintas teisinis atrankų reguliavimas.

1.1. VALSTYBĖS TARNYBOS ĮSTATYMAS

Bendrieji reikalavimai, keliami asmeniui, siekiančiam užimti valstybės tarnautojo pareigas, yra nustatyti VTĮ 9 straipsnyje. Šie reikalavimai suformuoti pozityviaja (9 str. 1 d.) ir negatyviaja (9 str. 3 d.) prasmėmis. Pretendentas privalo atitikti tam tikrus kriterijus: turėti Lietuvos Respublikos pilietybę; mokėti valstybinę lietuvių kalbą; būti ne jaunesniu kaip 18 metų ir ne vyresniu kaip 65 metų (su išimtimis, taikomomis politinio (asmeninio) pasitikėjimo ir pakaitiniams valstybės tarnautojams); turėti to lygio valstybės tarnautojo pareigoms eiti būtina išsilavinimą; turėti valstybės tarnautojui privalomų jo veikloje bendrųjų gebėjimų visumą, o vadovaujantys valstybės tarnautojai – taip pat ir privalomų jų veikloje gebėjimų vadovauti

³ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (Žin., 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708).

⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl Konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ patvirtintas Konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašas (Žin., 2002, Nr. 65-2654).

valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai arba jos padaliniiui visumą (Įstatymo nuostata dėl BG ir VG turėjimo kaip vieno iš bendrųjų reikalavimų asmeniui, priimamam į valstybės tarnautojo pareigas, įsigalios ir bus taikoma nuo 2013 m. sausio 1 d.). Pretendentas taip pat turi neatitikti tam tikrų kitų kriterijų, kuriems esant asmuo negali būti priimtas į valstybės tarnautojo pareigas: valstybės tarnautoją į pareigas priimančiam asmeniui Korupcijos prevencijos įstatymo nustatytais atvejais ir tvarka ir (arba) iš kitų VTĮ nurodytų šaltinių padarius išvadą, kad asmuo neatitinka neprikaištingos reputacijos reikalavimų; neturėti teismo atimtos teisės eiti valstybės tarnautojo pareigas; įstatymų nustatyta tvarka nebūti pripažintu neveiksniu; neturėti sutuoktinio, partnerio ar artimo giminaičio arba svainystės ryšiais susijusio asmens, einančio valstybės tarnautojo pareigas, jeigu šie asmenys ir pretendentas pagal pareigas būtų susiję tiesioginio pavaldumo santykiais). Įstatyme pateiktas negatyviaja prasme suformuluotų bendrųjų reikalavimų pretendentams sąrašas nėra baigtinis – jame nustatyta, kad asmuo į valstybės tarnautojo pareigas negali būti priimtas ir *kitų įstatymų* nustatytais atvejais. Konstitucinis Teismas 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime⁵ be kita ko konstatavo, kad bendrieji reikalavimai – stojimo į valstybės tarnybą bendrosios sąlygos, kurių neatitinkantis asmuo negalės tapti valstybės tarnautoju – turi būti aiškūs ir bendri visiems, kurie siekia atitinkamų pareigų valstybės tarnyboje, stojančiajam į valstybės tarnybą jie turi būti *nustatyti įstatymu* ir žinomi iš anksto.

VTĮ 9 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta, kad į valstybės tarnautojo pareigas priimami asmenys taip pat turi atitikti specialiuosius reikalavimus, nustatytus pareigybės aprašyme, ir tokių pretendentams taikomų specialiųjų reikalavimų nekonkretizuoja. Kitaip tariant, Įstatymas reikalauja, kad asmuo, siekiantis užimti valstybės tarnautojo pareigas, atitiktų reikalavimus, diferencijuojamus pagal pareigybės aprašyme nustatytą pareigybės paskirtį, veiklos sritis ir valstybės tarnautojo funkcijas, taip pat šiai pareigybei užimti būtinas dalykines savybes, patirtį, gebėjimus ir pan. Kadangi valstybės tarnautojų pareigybių aprašymus pagal VTĮ 8 straipsnio 8 dalį paprastai tvirtina atitinkamų įstaigų vadovai (su išimtimis, nurodytomis VTĮ 8 straipsnio 8 dalies 2–7 punktuose), specialiųjų reikalavimų kiekvienai konkrečiai pareigybei nustatymas priskirtas pačių įstaigų kompetencijai. Pareigybės yra aprašomos vadovaujantis Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika⁶, kuri įstaigoms suteikia plačią dispoziciją pareigybės aprašyme nustatyti specialiuosius reikalavimus šias pareigas einantiems valstybės tarnautojams ir (ar) ketinantiems jais tapti. Siekiant valstybės tarnybos atvirumo, kartu sumažinant galimybes piktnaudžiauti bei užkertant kelią asmenų protegavimui juos priimant į valstybės tarnybą, nuo 2013 m. sausio 1 d. įsigalios imperatyvi VTĮ 9 straipsnio 5 dalies nuostata, draudžianti pareigybės aprašyme nustatyti tokius specialiuosius reikalavimus, kurie nebūtini pareigybės aprašyme nustatytiems funkcijoms atlikti. Konstitucinis Teismas jau minėtame 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime yra konstatavęs, jog visi nustatyti specialieji stojimo į valstybės tarnybą reikalavimai turi būti konstituciškai pateisinami, priešingu atveju bus pažeista ir piliečio konstitucinė teisė lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą, ir žmogaus konstitucinė teisė laisvai pasirinkti darbą. Pažymėtina ir tai, kad, remiantis VTĮ 11 straipsnio 2 dalimi (nuo 2013 m. sausio 1 d. – VTĮ 9 straipsnio 5 dalimi), į karjeros valstybės tarnautojo pareigas priimamam asmeniui, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus, netaikomas reikalavimas turėti valstybės tarnybos stažą. Tačiau ši Įstatymo nuostata neužkerta kelio netiesioginiam valstybės tarnybos stažo reikalavimo taikymui, pretendentams į karjeros

⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“, byla Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03 (Žin., 2004, Nr. 181-6708).

⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimu Nr. 685 „Dėl Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“ patvirtinta Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika (Žin., 2002, Nr. 45-1708; 2008, Nr. 49-1809).

valstybės tarnautojo pareigas nustatant reikalavimą turėti darbo tam tikroje srityje ar tam tikro tipo įstaigoje stažą, implikuojančiam darbo valstybės tarnyboje patirties reikalavimą.

Vadovaujantis Įstatymu, priėmimas į valstybės tarnautojo pareigas vykdomas konkurso būdu arba be konkurso. Be konkurso valstybės politiko arba kolegialios valstybės institucijos pasirinkimu priimama į politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigas (VTĮ 12 str.) ir į įstaigos vadovo, priimamo į pareigas politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu, pareigas (VTĮ 13 str. 1 d.). Nuo 2012 m. rugsėjo 1 d. konkursas nevykdomas priimant asmenis į pakaitinių politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigas; jie taip pat priimami valstybės politiko arba kolegialios valstybės institucijos pasirinkimu (VTĮ 14 str. 1 d.). Tuo tarpu priėmimas į pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų pareigas nuo 2012 m. rugsėjo 1 d. turi konkurso elementų: Įstatymas nustato, kad į pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų pareigas priimamų asmenų gebėjimai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas tikrinami Vyriausybės nustatyta tvarka (VTĮ 14 str. 3 d.) (toliau šioje Koncepcijoje priėmimo į pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų pareigas eigai ir procedūroms apibūdinti gali būti vartojama „pakaitinių valstybės tarnautojų atrankos“ sąvoka).

Nuo 2012 m. rugsėjo 1 d. supaprastinto konkurso elementai taikomi ir valstybės tarnautojo statuso atkūrimo būdu į valstybės tarnautojo pareigas priimamiems asmenis, buvusiems karjeros valstybės tarnautojams ar įstaigų vadovams, atleistiems iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo ar sudarius šalių susitarimą dėl atleidimo (kai mokama kompensacija VTĮ 41 straipsnio 6 dalies 2 punkte nustatytu būdu), taip pat į pareigas pretenduojantiems buvusiems pakaitiniams valstybės tarnautojams, pareigas nepertraukiamai ėjusiems ne mažiau kaip dvejus metus ir atleistiems iš pareigų dėl negalėjusio eiti pareigų karjeros valstybės tarnautojo sugrįžimo. VTĮ 16 straipsnio 6 dalis, 43 straipsnio 2 ir 3 dalys nustato, kad valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, kurioje siūlomos pareigos, Vyriausybės nustatyta tvarka bus tikrinami šių kategorijų asmenų gebėjimai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Pažymėtina, jog Įstatymas net ir nustatydamas reikalavimą Vyriausybės nustatyta tvarka tikrinti aukščiau nurodytų kategorijų asmenų gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, konstatuoja, jog šie asmenys į pareigas priimami be konkurso (VTĮ 11 str. 3 d. ir 13 str. 3 d.), nepaisant to toliau šioje Koncepcijoje nurodytų kategorijų asmenų priėmimo į valstybės tarnautojų pareigas eigai ir procedūroms apibūdinti gali būti vartojama „supaprastinto konkurso“ sąvoka.

Remiantis VTĮ 10 straipsnio 6–8 dalimis, priėmimo konkurso būdu į valstybės tarnautojo pareigas pirmąjį etapą sudaro centralizuotas konkurso paskelbimas. VTD⁷, Įstatymo yra pavesta apie konkursą paskelbti „Valstybės žinių“ priede „Informaciniai pranešimai“⁸ ir VTD interneto tinklalapyje per 7 kalendorines dienas nuo valstybės tarnautojų į pareigas priimančio asmens ar jo įgalioto asmens prašymo paskelbti konkursą į karjeros valstybės tarnautojo ar įstaigos vadovo (išskyrus įstaigos vadovą, priimamą į pareigas politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu) pareigas gavimo. Valstybės tarnautojų į pareigas priimantis asmuo apie šį konkursą paskelbti savo įstaigos interneto tinklalapyje gali tik po to, kai apie konkursą paskelbta VTD tinklalapyje. VTĮ numato, jog tais atvejais, kai valstybės tarnautojų į pareigas priima Vyriausybė arba savivaldybės taryba, į VTD dėl konkurso paskelbimo kreipiasi atitinkamai Ministras Pirmininkas

⁷ Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, nuo 2013 m. sausio 1 d. – Valstybės tarnybos departamentas.

⁸ Pažymėtina, jog remiantis Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymo (Žin., 2012, Nr. 110-5564) 26 straipsnio 4 dalimi, nuo 2013 m. kovo 1 d. galiojančiuose teisės aktuose nustatytas įpareigojimas skelbti informaciją leidinio „Valstybės žinios“ priede „Informaciniai pranešimai“ reikš įpareigojimą tą informaciją skelbti atitinkamo subjekto interneto tinklalapyje, jeigu teisės aktuose nenustatyta kitaip.

arba savivaldybės meras ar jų įgalioti asmenys. Pažymėtina ir tai, kad pagal VTĮ 10 straipsnio 7 dalį konkursas gali būti skelbiamas tik po to, kai nustatoma, jog nėra asmenų, turinčių teisę atkurti valstybės tarnautojo statusą arba rezerve esančių buvusių valstybės tarnautojų, kurie be konkurso gali būti priimtais į valstybės tarnautojo pareigas. Įstatymas neįpareigoja įstaigų (juo labiau VTD) viešai skelbti apie laisvas pareigybes, į kurias priimami pakaitiniai karjeros valstybės tarnautojai.

Kadangi piliečių teisė lygiomis sąlygomis stoti į valstybės tarnybą kyla iš Konstitucijos, pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas žinių, gebėjimų, reikalingų atitinkamoms valstybės tarnautojo pareigoms atlikti, patikros pagrindai (principai) turi būti nustatyti įstatymu (Konstitucinio Teismo 2008 m. sausio 22 d. nutarimas⁹). Galiojančios redakcijos Įstatymas, reguliuodamas atrankų vykdymo teisinius santykius, įtvirtina pagrindinius konkurso būdu vykdomos atrankos į valstybės tarnautojų pareigas principus bei metodus (nuo 2013 m. sausio 1 d. atrankos metodai nėra reguliuojami įstatymo lygmenyje), kurie yra vienodi konkursams tiek į karjeros valstybės tarnautojo, tiek į įstaigos vadovo pareigas. VTĮ 11 straipsnio 2 dalyje ir 13 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad asmuo, pretenduojantis į karjeros valstybės tarnautojo pareigas arba įstaigos vadovo pareigas, egzaminuojamas raštu (testas ir (ar) praktinė užduotis) ir žodžiu (pokalbis ir (ar) praktinė užduotis); egzamino metu patikrinami asmens gebėjimai atlikti valstybės tarnautojo pareigybes aprašyme nustatytas funkcijas, taip pat kitų kalbų, privalomų tokioms funkcijoms atlikti, mokėjimas. Egzaminas laikomas valstybine – lietuvių kalba.

Įstatymas nuo 2012 m. rugpjūčio 1 d. reikalauja privalomai daryti egzamino žodžiu (pokalbio ir (ar) praktinės užduoties) skaitmeninį garso įrašą, kuris pridedamas prie konkurso protokolo ir saugomas konkursą organizavusioje įstaigoje teisės aktų nustatyta tvarka, o pretendentui po konkurso rezultatų paskelbimo suteikiama teisė susipažinti su konkurso protokolu, jo išspręstu testu ir jo egzamino dalies skaitmeniniu garso įrašu. Pažymėtina, jog šios nuostatos įstatyminių įtvirtinimą sąlygojo jau minėtas Konstitucinio Teismo 2008 m. sausio 22 d. nutarimas, kuriuo konstatuotas poįstatyminio teisės akto – Konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo ta apimtimi, kuria nebuvo nustatytas reikalavimas fiksuoti egzamino žodžiu priimant į karjeros valstybės tarnautojo pareigas eigą – *inter alia* pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas konkurso komisijos narių klausimus ir pretendentų atsakymus, prieštaravimas Konstitucijos 30 straipsnio 1 daliai, 33 straipsnio 1 daliai, 48 straipsnio 1 daliai, 109 straipsnio 1 daliai, taip pat VTĮ 3 straipsnio 1 daliai. Konstitucinis Teismas pažymėjo, jog jeigu įstatyme yra nustatyta, kad asmens žinios, gebėjimai, reikalingi atitinkamoms valstybės tarnautojo pareigoms atlikti, yra tikrinami jį egzaminuojant, egzamino eiga (*inter alia* komisijos narių klausimai ir pretendentų atsakymai) turi būti fiksuojami ir prieinami atitinkamą ginčą sprendžiančioms institucijoms, taip pat ir teismui. Pasak Konstitucinio Teismo, gali būti

⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. sausio 22 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos patvirtinimo“ (2002 m. birželio 24 d., 2002 m. rugpjūčio 29 d., 2003 m. birželio 3 d., 2003 m. lapkričio 25 d., 2005 m. spalio 28 d. redakcijos) patvirtintos Priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2002 m. balandžio 23 d. redakcija) 1 daliai, dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2006 m. birželio 28 d. redakcija) patvirtinto Konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) 1 daliai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. gruodžio 12 d. redakcijos) patvirtinto Konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2007 m. birželio 7 d. redakcija) 1 daliai“, byla Nr. 24/07 (Žin., 2008, Nr. 10-350).

pasirinkti įvairūs tokio egzaminu eigos fiksavimo būdai, tačiau saugant duomenis apie egzaminu eigą ir įstatymu nustatyta tvarka atskleidžiant juos turi būti paisoma Konstitucijos 22 straipsnyje įtvirtintos asmens teisės į privatumą.

Pretendentui, atlikusiam nuolatinę privalomąją pradinę karo tarnybą arba baigusiam bazinius karinius mokymus arba atlikusiam alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą, VTĮ 11 straipsnio 2 dalis ir 13 straipsnio 2 dalis suteikia pirmenybę būti priimtam į pareigas, tuo atveju, jeigu keli konkurse į karjeros valstybės tarnautojo arba įstaigos vadovo pareigas dalyvavę pretendentai surinko vienodą balų skaičių. Abejonės šios Įstatymo nuostatos konstitucingumo ir konstitucinio diskriminacijos draudimo principo pažeidimo¹⁰ sąlygojo eilę VTĮ pakeitimų projektų¹¹, siūlančių atsisakyti šios VTĮ nuostatos¹², kol kas neįgavusių įstatyminės formos. Galiojančios redakcijos VTĮ 11 straipsnio 2 dalis ir 13 straipsnio 2 dalis konkurso metu stebėtojo teisėmis suteikia teisę dalyvauti valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos arba, jeigu veikia kelios tokios sąjungos, kelių profesinių sąjungų atstovams ir kitiems visuomenės atstovams. Visuomenės atstovo, stebėtojo teisėmis galinčio dalyvauti konkurse, sąvokos Įstatymas nepateikia; šios sąvokos turinį ir apimtį įstatymu leidejas palieka apibrėžti poįstatyminiams teisės aktams.

Nuo 2013 m. sausio 1 d. įsigaliosiančios redakcijos VTĮ nenustato pretendentų atrankai taikomų metodų ir jų nedetalizuoja; konkursų vykdymo principai Įstatyme pateikiami labai lakoniškai. Remiantis VTĮ 11 straipsnio 2 dalimi ir 13 straipsnio 2 dalimi, konkurse galės dalyvauti asmenys, atitinkantys šio Įstatymo 9 straipsnyje nustatytus reikalavimus. Konkurso metu bus tikrinamas asmens tinkamumas eiti karjeros valstybės tarnautojo ar įstaigos vadovo pareigas. Jeigu keli konkurse dalyvavę pretendentai buvo įvertinti vienodai, pirmenybė būti priimtam į tas pareigas bus teikiama pretendentui, atlikusiam nuolatinę privalomąją pradinę karo tarnybą arba baigusiam bazinius karinius mokymus arba atlikusiam alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą. Vyriausybės nustatyta tvarka konkurso metu stebėtojo teisėmis (kaip ir šiuo metu) galės dalyvauti valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos arba, jeigu veikia kelios tokios sąjungos, kelių profesinių sąjungų atstovai ir kiti visuomenės atstovai. Nuo 2013 m. sausio 1 d. tam tikrų ypatumų įgaus pretendentų atranka į vadovaujančias valstybės tarnautojų pareigas: nuo 2013 m. sausio 1 d. į vadovaujančias valstybės tarnautojų pareigas priimamiems asmenims Įstatymo keliamas reikalavimas pasižymėti gebėjimais vadovauti valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai ar jos padaliniui sąlygoja VG tikrinimą, taikomą tik šiems, į vadovaujančias valstybės tarnautojų pareigas pretenduojantiems asmenims.

¹⁰ Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2011 m. rugsėjo 8 d. raštas Nr. (1.36)7R-7407 „Dėl Vyriausybės nutarimo projekto“. Prieiga per internetą:

http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=102948&p_org=&p_fix=n&p_gov=n.

¹¹ 2012 m. gegužės 15 d. pasiūlymas dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3(1), 4, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 16(1), 17, 22, 29, 30, 31(1), 32, 34, 41, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto, reg. Nr. XIP-2014(3). Prieiga per internetą:

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=424493. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 11, 13 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas, reg. Nr. XIP-4534 (pateiktas 2012 m. birželio 12 d.). Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=426780&p_query=&p_tr2=2.

¹² Siūlymai atsisakyti VTĮ 11 ir 13 straipsnių nuostatų dėl pirmenybės teikimo asmenims, atlikusiems nuolatinę privalomąją pradinę karo tarnybą ar baigusiems bazinius karinius mokymus, yra argumentuojami tuo, šios Įstatymo normos pažeidžia konstitucinį visų asmenų lygybės prieš įstatymą principą, nes nepagrįstai suvaržo moterų arba vyrų, kurie vadovaujantis Karo prievolės įstatymo nuostatomis buvo atleisti nuo karo prievolės ar dėl kitų priežasčių neatliko karo prievolės, taip pat neįgalių asmenų, galimybes siekti karjeros valstybės tarnyboje ar tapti valstybės tarnautoju.

Nuo 2013 m. sausio 1 d. įsigaliosiančios redakcijos VTĮ 9 straipsnio 2 dalis nustato, jog pretendentų BG ir VG, taip pat tarnybai reikalingos užsienio kalbos mokėjimą Vyriausybės nustatyta tvarka tikrins VTD. Analogiška nuostata (tik nenurodant, jog tikrinimas bus vykdomas Vyriausybės nustatyta tvarka) yra įtvirtinta VTĮ 49 straipsnio 4 dalies 5 punkte (nuo 2013 m. sausio 1 d. galiosianti redakcija). Įstatymas nenustato nei pagrindinių principų, nei metodų, kurie bus taikomi VTD tikrinant pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimą. Įstatymas nedetalizuoja ir VTD atliekamo gebėjimų ir užsienio kalbos žinių tikrinimo rezultatų vertinimo būdų bei rezultatų galiojimo ir jų pobūdžio (ar tai vienkartiniai rezultatai, skirti konkrečiam konkursui į valstybės tarnautojo pareigas, ar rezultatai galios tam tikrą laiką, kas leis pretendentams su tais pačiais BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimo įvertinimo rezultatais dalyvauti ne viename konkurse į valstybės tarnautojo pareigas). Įstatymas šiuos ir kitus BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo organizavimo ir vykdymo tvarkos klausimus sureguliuoti poįstatyminiais teisės aktais paveda Vyriausybei.

Sistemiškai aiškinant VTĮ 10 straipsnio 8 dalį, nustatančią, jog *valstybės tarnautoją į pareigas priimančias asmuo organizuoja konkursą* į karjeros valstybės tarnautojo ar įstaigos vadovo (išskyrus įstaigos vadovą, priimamą į pareigas politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu) pareigas, bei VTĮ 11 straipsnio 2 dalį ir 13 straipsnio 2 dalį (nuo 2013 m. sausio 1 d. galiosianti redakcija), pagal kurias *konkurso metu tikrinamas asmens tinkamumas eiti* karjeros valstybės tarnautojo ar įstaigos vadovo pareigas, taip pat nuo 2013 m. sausio 1 d. galiosiančių aukščiau minėtų VTĮ 9 straipsnio 2 dalies ir 49 straipsnio 4 dalies 5 punkto nuostatas, kad *VTD tikrina pretendentų bendruosius gebėjimus ir vadovavimo gebėjimus, taip pat užsienio kalbos mokėjimą*, atsižvelgiant ir į tai, jog daugiau funkcijų vykdant pretendentų atranką į valstybės tarnautojo pareigas Įstatymas VTD nesuteikia, darytina išvada, jog nuo 2013 m. sausio 1 d. įstatymo lygmenyje yra įtvirtinama dvipakopė valstybės tarnautojų atrankos sistema, turinti iš dalies centralizuotos atrankos sistemos požymių: VTD centralizuotai atlieka pirmąjį pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas atrankos etapą; antrąjį atrankos etapą (konkursą), kuriame bus tikrinamas asmens tinkamumas eiti karjeros valstybės tarnautojo ar įstaigos vadovo pareigas, t. y. pretendentų profesinės kompetencijos, organizuoja ir vykdo valstybės tarnautoją į pareigas priimančias asmuo (konkursą organizuojanti įstaiga).

Šiame kontekste pastebėtina ir tai, jog remiantis Įstatymo 9 straipsnio 1 dalies 5 punktu, reikalavimas pasižymėti BG ir VG nuo 2013 m. sausio 1 d. taikomas visiems valstybės tarnautojams, tačiau VTĮ 9 straipsnio 2 dalis nustato, kad už asmenų, skiriamų į politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojo pareigas ar į įstaigos vadovo pareigas politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu arba priimamų pakaitiniais valstybės tarnautojais į politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojo pareigas, būtinųjų BG ir nustatytais atvejais VG turėjimą, taip pat tarnybai reikalingos užsienio kalbos mokėjimą, kurie tikrinami Vyriausybės nustatyta tvarka, atsakys valstybės politikas, kurio pasitikėjimo pagrindu priimamas valstybės tarnautojas arba kolegialios valstybės ar savivaldybės institucijos, kurios pasitikėjimo pagrindu priimamas valstybės tarnautojas, vadovas. BG ir VG tikrinimas nebus taikomas į pakaitinio karjeros valstybės tarnautojo pareigas priimamiems asmenims iš asmenų, turinčių teisę atkurti karjeros valstybės tarnautojo ar įstaigos vadovo statusą, ir iš buvusių karjeros valstybės tarnautojų ar įstaigų vadovų, atleistų iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo ar sudarius šalių susitarimą dėl atleidimo (kai mokama kompensacija VTĮ 41 straipsnio 6 dalies 2 punkte nustatytu būdu) (VTĮ 14 str. 3 d.). BG ir VG centralizuotai VTD nebus tikrinami ir asmenų, siekiančių atkurti įstaigos vadovo arba karjeros valstybės tarnautojo statusą (VTĮ 16 str. 6 d.) bei į pareigas pretenduojančių buvusių karjeros valstybės tarnautojų ar įstaigų vadovų, atleistų iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo ar sudarius šalių susitarimą dėl atleidimo (kai mokama kompensacija VTĮ 41 straipsnio 6 dalies 2 punkte nustatytu būdu), taip pat į pareigas pretenduojančių buvusių

pakaitinių valstybės tarnautojų, pareigas nepertraukiamai ėjusių ne mažiau kaip dvejus metus ir atleistų iš pareigų dėl negalėjusio eiti pareigų karjeros valstybės tarnautojo sugrįžimo, atžvilgiu (VTĮ 43 str. 2 ir 3 d.). Sistemiškai aiškinant Įstatymą, darytina išvada, jog nuo 2013 m. sausio 1 d. VTD pavedama tikrinti supaprastintame konkurse dalyvaujančių asmenų užsienio kalbos mokėjimą, taip pat pakaitinių valstybės tarnautojų atrankoje dalyvaujančių asmenų BG, reikiama atvejais – ir VG, taip pat užsienio kalbos mokėjimą.

Įstatyminio atrankų į valstybės tarnybą teisinio reguliavimo pakeitimai, įsigalioję ir įsigaliosiantys 2012 m. II pusmetyje – 2013 m. sausio 1 d., pateikti Priedų Lentelėje 1.

1.2. KONKURSŲ Į VALSTYBĖS TARNAUTOJO PAREIGAS ORGANIZAVIMO TVARKOS APRAŠAS

Konkursų organizavimo tvarkai reglamentuoti yra skirtas Konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 (toliau – Aprašas). Dėl 2012 m. birželio 5 d. priimto VTĮ pakeitimo ir papildymo įstatymo¹³, *inter alia* keičiančio priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas teisinį reguliavimą, neįsigaliojo nuo 2012 m. liepos 1 d. numatyti taikyti Aprašo pakeitimai¹⁴, iš dalies keičiantys konkursų organizavimo tvarką. Nurodytų Aprašo pakeitimų įsigaliojimas nukeltas¹⁵ iki 2013 m. sausio 1 d. Kadangi minėti Aprašo pakeitimai iš dalies prieštarauja VTĮ nuo 2013 m. sausio 1 d. nustatomam teisiniam reguliavimui (nuo 2013 m. sausio 1 d. galiosiančios redakcijos Aprašas nereguliuoja Įstatymo nuostatomis įtvirtinamos dvipakopės valstybės tarnautojų atrankos sistemos teisinių santykių), neabejotina, kad Aprašo nuostatomis nuo 2013 m. sausio 1 d. numatyta taikyti konkursų organizavimo tvarka turės būti keičiama, t. y. Aprašas turės įgyvendinti VTĮ normas, nuo 2013 m. sausio 1 d. formuojančias naują valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelį. Atsižvelgiant į tai, žemiau yra aptariama konkursų į valstybės tarnautojų pareigas organizavimo ir vykdymo tvarka, nustatyta iki 2012 m. gruodžio 31 d. imtinai galiojančios redakcijos Apraše. Neatitikimai tarp 2013 m. sausio 1 d. numatytų įsigaliojusių VTĮ ir Aprašo redakcijų nuostatų pateikti Priedų Lentelėje 1.

Apraše yra išskiriami penki pagrindiniai priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas konkurso būdu etapai: konkurso paskelbimas; dokumentų, kurie turi būti pateikti, norint dalyvauti konkurse, priėmimas; konkurso komisijos sudarymas; konkurso vykdymas; valstybės tarnautojus į pareigas priimančio asmens arba kolegialios valstybės ar savivaldybės įstaigos sprendimas dėl priėmimo į pareigas (Aprašo 3 p.).

Aprašas, detalizuodamas VTĮ normas dėl centralizuotos konkursų paskelbimo tvarkos, papildomai nustato, kad VTD pateikiamas prašymas paskelbti konkursą į karjeros valstybės tarnautojo ar įstaigos vadovo (išskyrus įstaigos vadovą, priimamą į pareigas politinio

¹³ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3¹, 4, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 16¹, 17, 22, 29, 30, 31¹, 32, 34, 41, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas (Žin., 2012, Nr. 69-3523).

¹⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. spalio 12 d. nutarimas Nr. 1196 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimo Nr. 966 „Dėl Konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“ (Žin., 2011, Nr. 125-5965).

¹⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 853 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. spalio 12 d. nutarimo Nr. 1196 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimo Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“ pakeitimo“ (Žin., 2012, Nr. 83-4376).

(asmeninio) pasitikėjimo pagrindu) pareigas yra elektroninės formos ir pildomas VATIS¹⁶ (Aprašo 6 p.). Remiantis Aprašo 8 punktu, VTD, savo interneto tinklalapyje skelbdama apie konkursus į karjeros valstybės tarnautojo ar įstaigos vadovo (išskyrus įstaigos vadovą, priimamą į pareigas politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu) pareigas, pateikia pareigybių, dėl kurių skelbiami konkursai, sąrašą, pareigybių aprašymus, informaciją apie tai, kur, iki kada ir kokius dokumentus privalo pateikti asmenys, pageidaujantys dalyvauti konkurse, taip pat nurodo, kur galima gauti išsamesnę informaciją apie skelbiamą konkursą, ir skelbimo „Valstybės žinių“ priede „Informaciniai pranešimai“ numerį; informacija apie skelbiamą konkursą VTD interneto tinklalapyje turi būti paskelbta tą pačią dieną, kai apie konkursą paskelbiama „Valstybės žinių“ priede „Informaciniai pranešimai“¹⁷. Paskelbus apie konkursą VTD interneto tinklalapyje, valstybės tarnautoją į pareigas priimantis asmuo apie šį konkursą papildomai skelbia savo įstaigos interneto tinklalapyje, kuriame taip pat nurodo, iš kokių teisės aktų, susijusių su pareigybės, dėl kurios vyksta konkursas, funkcijomis, ir kiek testo klausimų parengs konkursą organizuojanti įstaiga (Aprašo 6¹ p.). Apie „Valstybės žinių“ priede „Informaciniai pranešimai“ paskelbtą konkursą valstybės tarnautoją į pareigas priimantis asmuo gali papildomai skelbti kitose visuomenės informavimo priemonėse (Aprašo 7 p.).

Aprašo 9 punkte yra nurodytas konkursą organizuojančios įstaigos padaliniui arba šios įstaigos atsakingam valstybės tarnautojui pateiktinų privalomų pretendento dokumentų sąrašas, kuris nėra baigtinis ir sąlygotas pareigybės, kurią užimti paskelbtas konkursas, aprašyme nustatytų specialiųjų reikalavimų. Remiantis Aprašo 17 punktu, pretendentų dokumentai priimami 14 kalendorinių dienų nuo konkurso paskelbimo „Valstybės žinių“ priede „Informaciniai pranešimai“ dienos, įskaitant konkurso paskelbimo dieną. Dokumentai gali būti pateikiami asmeniškai arba siunčiami registruotu laišku (Aprašo 10 p.). Aprašas detaliai nustato pretendentų pateiktų dokumentų notaro nepatvirtintų kopijų sutikrinimo su dokumentų originalais arba šių dokumentų notaro patvirtintomis kopijomis tvarką (tai atliekama konkurso dieną pretendentams praneštu laiku, iki konkurso pradžios) ir įtvirtina draudimą konkurse dalyvauti asmenims, kurie nustatyta tvarka nepateikia sutikrinimui dokumentų originalų arba jų notariškai patvirtintų kopijų arba kurių pateiktos dokumentų kopijos neatitinka dokumentų originalų arba jų notariškai patvirtintų kopijų (Aprašo 12 p.). Remiantis Aprašo 15 punktu, konkurse neleidžiama dalyvauti ir pretendentams, neatitinkantiems nepriekaištingos reputacijos reikalavimų ir (arba) bendrųjų ir (arba) specialiųjų reikalavimų. Tokiu atveju pretendentams per 5 darbo dienas nuo dokumentų gavimo konkursą organizuojančioje įstaigoje pretendentų prašyme nurodytu būdu išsiunčiamas pranešimas apie tai, kad jam neleidžiama dalyvauti konkurse. Kitiems pretendentams, kurie atitinka nepriekaištingos reputacijos, bendruosius ir specialiuosius reikalavimus, informacija apie konkurso datą, laiką, vietą pateikiama konkursą organizuojančioje įstaigoje pasirašytinai (asmeninio dokumentų įteikimo atveju) (Aprašo 16 p.) arba pranešimu, siunčiamu prašyme nurodytu būdu ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas iki konkurso (Aprašo 15 p.).

Konkursui vykdyti ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas iki konkurso sudaroma pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas konkurso komisija, susidedanti iš ne mažiau kaip 5 narių (Aprašo 18, 20–21 p.). Komisija sudaroma asmenį į valstybės tarnautojo pareigas priimančio asmens (su

¹⁶ Valstybės tarnybos valdymo informacinė sistema, kurios steigėjas ir valdytojas yra VTD. VATIS nuostatai patvirtinti Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos direktoriaus 2007 m. sausio 8 d. įsakymu Nr. 27V-8 (Žin., 2007, Nr. 5-245).

¹⁷ Jau minėta, kad remiantis Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymu (Žin., 2012, Nr. 110-5564) 26 straipsnio 4 dalimi, nuo 2013 m. kovo 1 d. galiojančiuose teisės aktuose nustatytas įpareigojimas skelbti informaciją leidinio „Valstybės žinios“ priede „Informaciniai pranešimai“ reikš įpareigojimą tą informaciją skelbti atitinkamo subjekto interneto tinklalapyje, jeigu teisės aktuose nenustatyta kitaip.

išimtimi dėl pareigų, į kurias asmenį priima Vyriausybė) įsakymu (Aprašo 19 p.). Į komisijos narių sąrašą turi būti įtraukti konkursą organizuojančios įstaigos personalo administravimo tarnybos vadovas arba valstybės tarnautojas, atliekantis personalo administravimo funkcijas, ir tiesioginis būsimos valstybės tarnautojo vadovas (arba jo įgaliotas valstybės tarnautojas). Konkurso į įstaigos vadovo, jo pavaduotojo, ministerijos kanclerio, administracijos vadovo, departamento (valdybos) direktoriaus ir jo pavaduotojo pareigas atveju, į komisijos narių sąrašą įtraukiamas valstybės tarnautoją į pareigas priimančias asmuo arba jo įgaliotas valstybės tarnautojas ir konkursą organizuojančios įstaigos personalo tarnybos vadovas. Organizuojant konkursą įstaigos vadovo, ministerijos kanclerio pareigoms, komisijos pirmininkas gali būti valstybės politikas (Aprašo 24 p.). Aprašo 27 punktas nustato, jog komisijos darbe turi dalyvauti visi jos nariai; kai konkurso komisijos darbe dėl svarbių priežasčių negali dalyvauti kuris nors jos narys, komisija gali dirbti, jeigu jos darbe dalyvauja daugiau kaip pusė komisijos narių.

Komisijos posėdyje patarimojo balso teise *turi dalyvauti* užsienio kalbos ekspertas ar keli jų arba užsienio kalbos eksperto funkcijos pavedamos vienam iš komisijos narių. Komisijos posėdyje patarimojo balso teise taip pat gali dalyvauti srities, susijusios su pareigybės aprašyme nustatytomis funkcijomis, ekspertas (Aprašo 28 p.). Akivaizdu, jog pretendentų užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo funkciją nuo 2013 m. sausio 1 d. perdavus VTD, užsienio kalbų eksperto dalyvavimas konkursą organizuojančios įstaigos sudaromoje konkurso komisijoje nebus tikslingas ir reikalingas. Ekspertai skiriami ir komisijos darbe dalyvauja komisiją sudarančio asmens sprendimu. Remiantis Aprašo 21 punktu, VTD vadovo sprendimu komisijos darbe stebėtojo teisėmis gali dalyvauti VTD valstybės tarnautojas, kurio pateikiama rašytinė išvada apie Aprašo laikymąsi konkurso metu yra sudedamoji konkurso protokolo dalis, ir kuris turi teisę reikšti komisijos nariams ir sekretoriui rekomendacinio pobūdžio pastabas dėl konkurso tvarkos laikymosi.

Apraše detalizuojamos VTĮ nuostatos dėl galimybės konkurse stebėtojo teisėmis dalyvauti konkursą organizuojančioje įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos arba, jeigu veikia kelios tokios sąjungos, kelių profesinių sąjungų atstovui ir kitiems visuomenės atstovams. Pastarieji pagal Aprašo 1¹ punkte pateikiamas vartojamų sąvokų apibrėžimus apibūdinami kaip Lietuvos Respublikoje įregistruotų viešųjų juridinių asmenų, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, įgalioti atstovai. Tačiau tokių viešųjų juridinių asmenų atstovų, remiantis Aprašo 21² punktu, konkurso metu gali dalyvauti ne daugiau kaip trys, tad teisė stebėti konkursą suteikiama tik pirmųjų trijų prašymus pateikusių viešųjų juridinių asmenų atstovams. Profesinė sąjunga stebėti konkurso gali deleguoti vieną atstovą; kelios įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos, susitarusios tarpusavyje, gali deleguoti vieną bendrą atstovą (Aprašo 21¹ p.). Profesinių sąjungų ir viešųjų juridinių asmenų prašymų dėl jų atstovų dalyvavimo konkurse pateikimo tvarka, taip pat šių atstovų konkurso komisijai pateiktini dokumentai yra nustatyti Aprašo 21¹ punkte. Profesinių sąjungų ir visuomenės atstovams suteikiama teisė stebėti konkurso eigą; jiems draudžiama konkurso metu daryti garso arba vaizdo įrašus, naudoti kitas technines priemones. Iš Apraše pateikto teisinio reguliavimo nėra aišku, kokios teisinės pasekmės kyla tais atvejais, jeigu stebėtojų nuomone, padaroma konkurso organizavimo tvarkos ar kitokių pažeidimų ir kaip stebėtojai turėtų elgtis¹⁸.

Konkursas, remiantis Aprašo 31 punktu, turi įvykti per 30 kalendorinių dienų nuo paskutinės dokumentų priėmimo dienos. Konkursas įstaigų vadovų, jų pavaduotojų, ministerijų kanclerių,

¹⁸ Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2012 m. vasario 7 d. raštas Nr. (1.36)2T-190 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo projekto“. Prieiga per internetą: http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=126547&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n.

įstaigų struktūrinių padalinių vadovų ir jų pavaduotojų pareigoms vykdomas penktadieniais. Konkursas kitoms valstybės tarnautojų pareigoms vykdomas pirmadieniais ir trečiadieniais. Konkursas pradamas ir baigiamas tą pačią dieną (Aprašo 34 p.). Jis pradamas nuo egzamino raštu, kuris yra šifruojamas (Aprašo 35, 36 ir 39 p.). Pretendentas, laikydamas egzaminą raštu, sprendžia testą, kurį sudaro 100 klausimų ir po 3 atsakymus į kiekvieną klausimą; iš 3 atsakymų vienas yra teisingas (Aprašo 35, 40 p.). Nuo 30 iki 50 testo klausimų parengia konkursą organizuojanti įstaiga; 70 testo klausimų, skelbiamų VATIS atskiru pranešimu, parengia VTD. Nesant kompiuterinio ryšio ir konkursą organizuojančiai įstaigai prašant, valstybės tarnybos tvarkymo įstaiga šiuos klausimus pateikia nurodytu faksu (Aprašo 41 p.). Konkursą organizuojančios įstaigos rengiami testo klausimai sudaromi iš teisės aktų, susijusių su pareigybės, dėl kurios vyksta konkursas, funkcijomis. VTD rengiami testo klausimai sudaromi iš Aprašo 6 priede pateiktų teisės aktų, kurių atskiri trys sąrašai skirti trimis valstybės tarnautojų grupėms: (i) asmenims, dalyvaujantiems konkurse įstaigų vadovų, jų pavaduotojų, ministerijų kanclerių pareigoms; (ii) asmenims, dalyvaujantiems konkurse įstaigų struktūrinių padalinių vadovų ir jų pavaduotojų pareigoms; (iii) asmenims, dalyvaujantiems konkurse kitoms valstybės tarnautojų pareigoms. Pretendentams per egzaminą raštu gali būti pateikiama ir konkursą organizuojančios įstaigos parengta praktinė užduotis (Aprašo 35, 42 p.). Pretendentams pateikiami vienodi testo klausimai ir vienoda praktinė užduotis (Aprašo 42 p.). Testui spręsti ir praktinei užduočiai atlikti (jeigu ji yra pateikiama) skiriama 1,5 valandos (Aprašo 43-44 p.). 2012 m. birželio 4 d. buvo paskelbtos VTD parengtos rekomendacijos dėl praktinių užduočių rengimo¹⁹, skirtos įstaigų personalo administravimo funkcijas vykdantiems asmenims, konkurso komisijos nariams bei komisijos darbe dalyvaujantiems ekspertams, padėti parengti egzamino žodžiu ir (ar) raštu metu pretendentams į valstybės tarnautojo pareigas pateikiamas praktines užduotis.

Testo atsakymai vertinami pagal Apraše nurodytą formulę ir apvalinami iki 1 skaitmens po kablelio; didžiausias galimas balas už testą bus 10. Praktinė užduotis įvertinama 0, 1 arba 2 balais; 2 balai reiškia geriausią vertinimą. Praktinę užduotį vertina visi komisijos nariai individualiai arba komisijos pirmininko sprendimu vienas iš komisijos narių (Aprašo 46 p.). Aprašas nenustato praktinės užduoties vertinimo kriterijų (nei bendrų, nei *ad hoc* kiekvienam organizuojamam konkursui), todėl neapriboja subjektyvaus vertinimo elementų²⁰.

Egzaminą žodžiu pagal Aprašo 49 punktą turi teisę laikyti tie pretendentai, kurie iš testo surinko 5 ir daugiau balų. Egzaminas žodžiu pradamas nuo užsienio kalbų, privalomų pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms atlikti, mokėjimo patikrinimo. Jeigu tikrinant nustatoma, kad pretendentas neatitinka pareigybės aprašyme nustatyto užsienio kalbos reikalavimo, komisijos pirmininko sprendimu jam neleidžiama toliau dalyvauti egzamine žodžiu (Aprašo 50 p.). Aprašas nedetalizuoja užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo metodų, pretendentams pateikiamų užduočių skaičiaus ir jų pobūdžio, užduočių sudarymo ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo tvarkos.

Patikrinus pretendento užsienio kalbų mokėjimo patikrinimą, tikrinami pretendento gebėjimai atlikti valstybės tarnautojo pareigybės, dėl kurios vyksta konkursas, aprašyme nustatytas funkcijas. Šiuo tikslu kiekvienas komisijos narys pretendentui pateikia klausimus, taip pat gali užduoti pretendentui jo atsakymus patikslinančius klausimus. Pretendentai egzaminuojami žodžiu individualiai, tačiau jiems pateikiami vienodi klausimai. Per egzaminą žodžiu

¹⁹ Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?967224565>.

²⁰ Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2012 m. vasario 7 d. raštas Nr. (1.36)2T-190 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo projekto“. Prieiga per internetą:

http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=126547&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n.

pretendentams gali būti pateikiama ir konkursą organizuojančios įstaigos sudaroma praktinė užduotis (Aprašo 50 p.). Nuo 2012 m. liepos 1 d. įsigaliojo Aprašo nuostata, pagal kurią konkursų įstaigos vadovo, jo pavaduotojo, ministerijos kanclerio, administracijos vadovo, departamento (valdybos) direktoriaus ir jo pavaduotojo pareigoms atvejais per egzaminą žodžiu pretendentams taip pat žodžiu pateikiamos VTD centralizuotai sudaromos ir VATIS atskiru pranešimu skelbiamos užduotys, skirtos praktiniams šių pretendentų vadovavimo gebėjimams įvertinti; visiems pretendentams pateikiama vienoda užduotis.

Egzamino žodžiu eigai fiksuoti daromas skaitmeninis garso įrašas, kuris pridedamas prie konkurso protokolo (Aprašo 50¹ p.). Remiantis Aprašo 51 punktu, kiekvienas komisijos narys pretendentų gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas per egzaminą žodžiu vertina individualiai – nuo 1 iki 10 balų. Blogiausias įvertinimas yra 1 balas, geriausias – 10 balų. Kiekvienam pretendentui skirti egzamino žodžiu tikrinant asmens gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas balai susumuojami ir dalijami iš dalyvaujančių komisijos narių skaičiaus; gautas balų vidurkis sumuojamas su egzamino raštu balais (Aprašo 52 ir 54 p.). Išlaikiusiais egzaminą pripažįstami pretendentai, surinkę daugiau kaip 12 balų. Konkursą laimi daugiausia balų surinkęs pretendentas; jeigu egzaminą išlaikė tik vienas pretendentas, jis pripažįstamas konkurso laimėtoju (Aprašo 55–56 p.). Remiantis Aprašo 57 punktu, jeigu didžiausią vienodą balų skaičių surinko keli pretendentai, pirmenybė būti priimtam į tas pareigas teikiama pretendentui, atlikusiam nuolatinę privalomąją pradinę karo tarnybą arba baigusiam bazinius karinius mokymus arba atlikusiam alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą. Jei didžiausią vienodą balų skaičių surinko keli pretendentai, kurie yra atlikę nuolatinę privalomąją pradinę karo tarnybą arba baigę bazinius karinius mokymus arba atlikę alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą, arba jei nė vienas iš kelių didžiausią vienodą balų skaičių surinkusių pretendentų nėra atlikęs nuolatinės privalomosios pradinės karo tarnybos arba baigęs bazinių karinių mokymų ar atlikęs alternatyviosios krašto apsaugos tarnybos, konkurso laimėtoją pasirenka tiesioginis būsimos valstybės tarnautojo vadovas (arba jo įgaliotas valstybės tarnautojas).

Konkurso rezultatai įforminami protokolu (Aprašo 61p.). Priimamam valstybės tarnautojui gali būti suteikiama trečia kvalifikacinė klasė, apie tokį komisijos pasiūlymą pažymima protokole (Aprašo 58 p.). Laimėjęs konkursą pretendentas pasirašo konkurso protokole, kad sutinka eiti konkurse laimėtas pareigas (Aprašo 59 p.). Pagal Aprašo 66 punktą konkursą laimėjęs asmuo priimamas į pareigas ne anksčiau negu po 3 darbo dienų ir ne vėliau kaip po 14 kalendorinių dienų po konkurso pabaigos (su išimtimis dėl pareigybių, kurioms yra nustatytas specialus reikalavimas atitikti teisės aktuose nustatytus reikalavimus, būtinus išduodant asmens patikimumo pažymėjimą arba leidimą dirbti ar susipažinti su įslaptinta informacija, taip pat dėl asmenų, apie kuriuos prašoma kompetentingų institucijų informacijos pagal Korupcijos prevencijos įstatymą, kai terminai pradedami skaičiuoti nuo kompetentingų institucijų išvadų gavimo dienos). Konkursą laimėjusio asmens ir valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens susitarimu šis terminas gali būti pratęstas. Jeigu konkursą laimėjęs asmuo iki įsakymo priimti jį į valstybės tarnautojo pareigas, dėl kurių buvo organizuojamas konkursas, priėmimo atsisako eiti šias pareigas, į pareigas gali būti priimamas antrasis pagal išlaikyto egzamino rezultatus pretendentas, jam atsisakius – kitas ir taip toliau (Aprašo 65 p.).

Vadovaujantis Aprašo 68 punktu, veiksmai, neveikimas ir (ar) sprendimai, kuriais pažeidžiamos Aprašo nuostatos, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas gali būti skundžiami konkursą organizavusios įstaigos vadovui, taip pat Administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka. Kaip matyti iš teismų praktikos, ginčų dėl konkursų į valstybės tarnautojų pareigas tvarkos pažeidimų ir (ar) asmens teisių pažeidimo konkursų metu pasitaiko, tačiau jų nėra daug.

Konstitucinis Teismas yra pažymėjęs, kad asmuo, manantis, jog jo teisės ar laisvės yra pažeidžiamos, turi absoliučią teisę į nepriklausomą ir nešališką teismą – arbitrą, kuris išspręstų ginčą; pagal Konstituciją įstatymų leidėjas turi pareigą nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kad visus ginčus dėl asmens teisių ar laisvių pažeidimo būtų galima spręsti teisme; asmens teisės turi būti ne formaliai, o realiai ir veiksmingai ginamos tiek nuo privačių asmenų, tiek nuo valdžios institucijų ar pareigūnų neteisėtų veiksmų. Tam, kad asmuo galėtų ne formaliai, o realiai ir veiksmingai įgyvendinti savo teisę ginti teisme savo pažeistą konstitucinę teisę lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybės tarnybą, sprendimų dėl jo nepriėmimo į atitinkamas pareigas valstybės tarnyboje motyvai turi būti aiškūs, informacija apie šių sprendimų motyvus turi būti prieinama teismui (Konstitucinio Teismo 2008 m. sausio 22 d. nutarimas).

1.3. PAKAITINIO VALSTYBĖS TARNAUTOJO ATRANKOS APRAŠAS

Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašas²¹, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. lapkričio 7 d. nutarimu Nr. 1344, nustato pakaitinio valstybės tarnautojo, priimamo į laikinai negalinčio eiti karjeros valstybės tarnautojo pareigas arba po konkurso į karjeros valstybės tarnautojo pareigas paskelbimo, iki į jas priimamas karjeros valstybės tarnautojas, atrankos organizavimo tvarką. Šio Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo nuostatomis nėra reguliuojami ir detalizuojami VTĮ nuostatomis nuo 2013 m. sausio 1 d. įtvirtinamos dvipakopės valstybės tarnautojų atrankos sistemos teisiniai santykiai. Jame nėra aptariama VTD centralizuotai atliekamas pretendentų į pakaitinio valstybės tarnautojo pareigas bendrųjų gebėjimų, vadovavimo gebėjimų (jeigu reikia), užsienio kalbos mokėjimo tikrinimas. Todėl akivaizdu, jog šis poįstatyminis teisės aktas, t. y. galiojanti jo redakcija nustato laikiną iki 2012 m. gruodžio 31 d. imtinai taikomą pakaitinių valstybės tarnautojų atrankos organizavimo tvarką.

Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 4 punkte numatyta, jog atrankos procedūra apima atrankos paskelbimą, dokumentų priėmimą, atsakingo už atranką asmens paskyrimą arba atrankos komisijos sudarymą, pokalbį ir (ar) praktinės užduoties atlikimą, valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens arba kolegialios valstybės ar savivaldybės institucijos sprendimo dėl priėmimo į pareigas priėmimą. Atranka inicijuojama valstybės tarnautoją į pareigas priimančiam asmeniui pateikiant VTD arba įgaliojus kitą asmenį pateikti VTD prašymą paskelbti atranką. Šiuo tikslu VATIS yra pildoma elektroninė prašymo forma (Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 7 p.). Pakaitiniu valstybės tarnautoju priimama iš asmenų, turinčių teisę atkurti karjeros valstybės tarnautojo ar įstaigos vadovo statusą, ir buvusių karjeros valstybės tarnautojų ar įstaigų vadovų, atleistų iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo ar sudarius šalių susitarimą dėl atleidimo (kai mokama kompensacija VTĮ 41 straipsnio 6 dalies 2 punkte nustatytu būdu); nepriėmus pakaitinio valstybės tarnautojo iš šių asmenų, pakaitiniu valstybės tarnautoju priimamas kitas asmuo (Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 3 p.). Dėl šios priežasties VTD per 3 darbo dienas nuo užpildytos elektroninės prašymo paskelbti atranką formos gavimo apie šią atranką VATIS skelbia aukščiau nurodytų kategorijų buvusiems valstybės tarnautojams (Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 7 p.).

Pretendentas, siekiantis būti pakaitiniu valstybės tarnautoju, atranką organizuojančiai įstaigai asmeniškai arba skelbime nurodytu elektroniniu paštu pateikia prašymą leisti dalyvauti atrankoje ir gyvenimo aprašymą pagal „Europass CV“ reikalavimus (Pakaitinio valstybės tarnautojo

²¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. lapkričio 7 d. nutarimu Nr. 1344 „Dėl Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo patvirtinimo“ patvirtintas Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašas (Žin., 2012, Nr. 130-6566).

atrankos aprašo 8 p.). Šiuos dokumentus pretendentai gali pateikti per 5 darbo dienas nuo skelbimo paskelbimo VATIS, įskaitant paskelbimo dieną (Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 10 p.). Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 9 punktą nustato, kad atranką organizuojanti įstaiga VATIS patikrina, ar pretendentas prašymo leisti dalyvauti atrankoje pateikimo dieną turi VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyje arba 43 straipsnio 2 ar 3 dalyje nurodytų asmenų statusą. Remiantis Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 11 punktu, pretendentas, pagal gyvenimo aprašyme nurodytą informaciją neatitinkantis specialiųjų reikalavimų, nustatytų pareigybės aprašyme, per 3 darbo dienas nuo dokumentų gavimo pretendento nurodytu elektroniniu paštu informuojamas apie tai, kad jam neleidžiama dalyvauti pokalbyje. Tuo tarpu pretendentas, pagal gyvenimo aprašyme nurodytą informaciją atitinkantis šiuos reikalavimus, ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas iki pokalbio pretendento gyvenimo aprašyme nurodytu elektroniniu paštu informuojamas apie atrankos datą, laiką, vietą. Kilus abejonių dėl gyvenimo aprašyme pretendento pateiktos informacijos tikrumo, pretendento nurodytu elektroniniu paštu per 3 darbo dienas nuo dokumentų pateikimo iš pretendento gali būti reikalaujama papildomai pateikti dokumentus ir jų kopijas, kuriuos pretendentai pateikia iki pokalbio pradžios per atranką organizuojančios įstaigos nustatytą laiką.

Atranką vykdo įstaigos vadovas, jo įgaliotas už atranką atsakingas asmuo arba komisija (Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 12 p.). Šis teisės aktas nenustato nei minimalaus nei maksimalaus komisijos narių skaičiaus, tačiau nustato, jog valstybės politikas negali būti komisijos nariu, išskyrus tuos atvejus, kai organizuojama pakaitinio įstaigos vadovo pavaduotojo, pakaitinio ministerijos kanclerio, pakaitinio departamento (valdybos) direktoriaus ir jo pavaduotojo atranka. VTD direktoriaus sprendimu pokalbyje stebėtojo teisėmis gali dalyvauti VTD valstybės tarnautojas, kuris ne vėliau kaip po 2 darbo dienų nuo pokalbio pabaigos atranką organizavusiai įstaigai pateikia rašytinę išvadą apie tai, kaip per atranką buvo laikytasi Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo nuostatų (Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 14 p.). Valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens sprendimu komisijos posėdyje patariamojo balso teise turi dalyvauti užsienio kalbos ekspertas arba užsienio kalbos eksperto funkcijos pavedamos komisijos nariui, jeigu organizuojamos atrankos pareigybės aprašyme nustatytas užsienio kalbos reikalavimas. Jeigu komisija nesudaroma, užsienio kalbos eksperto funkcijos gali būti pavedamos asmeniui, atsakingam už atranką. Pokalbyje patariamojo balso teise gali dalyvauti srities, susijusios su pareigybės aprašyme nustatytomis funkcijomis, ekspertas (Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 17 p.).

Pokalbis pradedamas nuo užsienio kalbų, privalomų pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms atlikti, mokėjimo patikrinimo. Jeigu tikrinant nustatoma, kad pretendentas neatitinka pareigybės aprašyme nustatyto užsienio kalbos reikalavimo, jam neleidžiama toliau dalyvauti pokalbyje ir apie tai pažymima protokole. Per pokalbį visiems pretendentams tą pačią dieną pateikiami vienodi klausimai, siekiant patikrinti pretendento gebėjimus atlikti valstybės tarnautojo pareigybės, dėl kurios vyksta atranka, aprašyme nustatytas funkcijas. Pretendentams gali būti pateikiami ir jų atsakymus patikslinantys klausimai. Pretendentų gebėjimai atlikti valstybės tarnautojo pareigybės, dėl kurios vyksta atranka, aprašyme nustatytas funkcijas tikrinami individualiai, kitiems pretendentams nedalyvaujant (Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 19 p.). Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašas nustato, kad pretendentų gebėjimai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas vertinami nuo 1 iki 10 balų, kai blogiausias įvertinimas – 1 balas, geriausias – 10 balų. Jeigu sudaroma komisija, kiekvienam pretendentui per pokalbį skirti balai sumuojami ir dalijami iš dalyvaujančių komisijos narių skaičiaus; galutinis balas nustatomas pagal gautą balų vidurkį (Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 22 p.). Atranką laimi pretendentas, surinkęs daugiausiai balų, bet ne mažiau kaip 6 balus (Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 23 p.). Tuo atveju, jeigu didžiausią

vienodą balų skaičių surenka keli pretendentai, atrankos laimėtojas nustatomas atsakingo už atranką asmens arba komisijos pirmininko motyvuotu sprendimu (Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 24 p.).

Atranką laimėjęs pretendentas iki įsakymo dėl jo priėmimo pakaitiniu valstybės tarnautoju priėmimo atranką organizuojančiai įstaigai papildomai (jeigu nebuvo pateikęs) pateikia Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 27 punkte nurodytus dokumentus (asmens tapatybę ir pilietybę patvirtinantį dokumentą, išsilavinimą patvirtinantį dokumentą ir šių dokumentų kopijas, užpildytą nepriekaištingos reputacijos reikalavimų atitikties deklaraciją ir kt.). Jeigu atranką laimėjęs pretendentas iki įsakymo priimti jį pakaitiniu valstybės tarnautoju priėmimo atsisako eiti pareigas arba nepateikia nurodytų dokumentų, į pareigas priimamas antrasis pagal atrankos rezultatus pretendentas, jam atsisakius – kitas, ir taip toliau (Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 28 p.).

Remiantis Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 30 punktu, nepriėmus pakaitinio valstybės tarnautojo iš buvusių valstybės tarnautojų, į pareigas priimančias asmuo gali organizuoti pakaitinio valstybės tarnautojo atranką iš toje įstaigoje pareigas einančių valstybės tarnautojų ar darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį. Apie atranką skelbiama pakaitinį valstybės tarnautojų priimančioje įstaigoje. Nepriėmus pakaitinio valstybės tarnautojo iš toje įstaigoje pareigas einančių valstybės tarnautojų ar darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, apie pakaitinio valstybės tarnautojo atranką skelbiama viešai atranką organizuojančios įstaigos ir VTD interneto tinklalapiuose. Apie atranką gali būti skelbiama ir kitose visuomenės informavimo priemonėse (Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 31 p.). Šiais atvejais pretendentai atranką organizuojančiai įstaigai jos nurodytu būdu ir per jos nurodytą laiką privalo pateikti prašymą leisti dalyvauti atrankoje, gyvenimo aprašymą pagal „Europass CV“ reikalavimus, užpildytą nepriekaištingos reputacijos reikalavimų atitikties deklaraciją. Kilus abejonių dėl gyvenimo aprašyme pretendento pateiktos informacijos tikrumo, pretendento nurodytu elektroniniu paštu iš pretendento gali būti reikalaujama papildomai pateikti dokumentus ir jų kopijas, kuriuos pretendentai pateikia iki pokalbio pradžios atranką organizuojančios įstaigos nustatytu laiku. Apie pokalbio datą, laiką ir vietą pagal gyvenimo aprašyme ir deklaracijoje nurodytą informaciją atitinkantys pretendentai informuojami atranką organizuojančios įstaigos nurodytu būdu (Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 32-34 p.). Atsakingas už atranką asmuo skiriamas ar komisija sudaroma, pokalbis vykdomas tokia pačia tvarka kaip ir buvusių valstybės tarnautojų, turinčių VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyje arba 43 straipsnio 2 ar 3 dalyje nurodytą statusą, atveju (Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 35-36 p.). Analogiškai nustatomas atrankos laimėtojo įstaigai pateiktinų dokumentų sąrašas ir pateikimo terminas (Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo 37-38 p.).

1.4. KONCEPCINIAI IR PLANINIAI DOKUMENTAI

Valstybės tarnautojų atrankos teisinio reguliavimo tobulinimo kryptis nustato ir siūlomo naujo atrankų organizavimo modelio principus atskleidžia koncepciniai viešojo valdymo tobulinimo dokumentai. Žemiau yra pristatomos Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos²², Valstybės tarnybos (įskaitant statutinę valstybės tarnybą) tobulinimo gairių²³ ir Viešojo valdymo

²² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. birželio 2 d. nutarimu Nr. 715 „Dėl Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos patvirtinimo“ patvirtinta Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcija (Žin., 2010, Nr. 69 -3440).

²³ Valstybės tarnybos (įskaitant statutinę valstybės tarnybą) tobulinimo gairės, parengtos Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijos (2011 m.).

tobulinimo 2012–2020 metų programos²⁴ nuostatos, susijusios su priėmimo į valstybės tarnybą teisinio reguliavimo tobulinimu, ir pateikiamas jų teisinis įvertinimas.

1.4.1. Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcija

Vyriausybės 2010 m. birželio 2 d. nutarimu Nr. 715 patvirtintoje Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijoje nubrėžti bendrieji valstybės tarnybos tobulinimo poreikiai ir siekiai. Vienas iš šiame dokumente nurodytų valstybės tarnybos valdymo ir jos teisinio reguliavimo trūkumų – neišskirti asmenų, einančių vadovaujančias pareigas valstybės tarnyboje, atrankos ypatumai (Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos 6.2 p.). Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijoje nurodytiems esamos sistemos trūkumams šalinti yra pateikiamos valstybės tarnybos valdymo ir jos teisinio reguliavimo tobulinimo gairės. Viena jų – nešališkos, veiksmingos atrankos į valstybės tarnautojo pareigas (išskyrus pareigas, į kurias priimama politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu) diegimas (Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos 9.2 p.). Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijoje numatyta, kad ši gairė turi būti įgyvendinama penkiomis priemonėmis:

- visi pretendentai į vadovo pareigas privalo dalyvauti centralizuotoje atrankoje (Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos 9.2.1 p.);
- pretendentai, dalyvaujantys centralizuotoje atrankoje, turi turėti bent 3 metų vadovaujančio darbo arba darbo valstybės tarnyboje patirtį ir atitikti kitus kvalifikacinius reikalavimus. Centralizuotos atrankos etape tikrinama vadovavimo kompetencija. Iš perėjusių atranką asmenų sudaromas pretendentų sąrašas. Centralizuotą atranką, atsižvelgiant į finansines galimybes, atlieka valstybės įstaiga arba atrinktas privatus paslaugos teikėjas (Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos 9.2.2 p.);
- vadovą, išskyrus aukštesnius vadovus, iš pretendentų sąrašo atsirenka pati įstaiga (Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos 9.2.3 p.);
- tam tikram aukštesniųjų vadovų pareigybių skaičiui, kurį nustato Valstybės tarnybos valdymo komisija, įvertinusi valstybės tarnybos poreikius, paskelbiamas atviras konkursas. Šiuo atveju asmenys siekia eiti konkrečias pareigas ir į pretendentų sąrašą nepatenka (Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos 9.2.4 p.);
- decentralizuota, atvira atranka į specialistų pareigas. Planuojama galimybė įdiegti centralizuotos atrankos elementus (Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos 9.2.5 p.).

Remiantis Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijoje pateiktais vartojamų sąvokų apibūdinimais, vadovas yra valstybės tarnautojas, turintis pavaldžių asmenų. Tuo tarpu aukštesnysis vadovas, vadovaujantis Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos 3 punktu, yra vadovas, ne žemesnis kaip įstaigos departamento direktorius (išskyrus politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojus).

Sisteminio ir teisinės logikos požiūriu vertinant Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos 9.2.1–9.2.5 punktų nuostatas, kuriomis formuojamas atrankos į valstybės tarnybą modelis, galima pastebėti daug neaiškumų, kas sudaro pagrindą įvairioms Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos nuostatų interpretacijoms. Pavyzdžiui, Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos

²⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. vasario 7 d. nutarimu Nr. 171 „Dėl viešojo valdymo tobulinimo 2012–2020 metų programos patvirtinimo“ patvirtinta Viešojo valdymo tobulinimo 2012–2020 metų programa (Žin., 2012, Nr. 22-1009).

9.2.4 punkte nurodytas atrankos tipas vadinamas „atviru konkursu“, tačiau Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos 9.2.2–9.2.3 punktuose numatyto atrankos modelio tipas nenurodytas, todėl gali būti daroma loginė išvada, kad tai yra uždaras (kaip priešingas atviram) konkursas. Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos 9.2.1 punkte įtvirtintas besąlyginis visų pretendentų į vadovo pareigas dalyvavimas centralizuotoje atrankoje, kurią įvykdžius sudaromas pretendentų sąrašas (Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos 9.2.2 p.), Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos 9.2.4 punkte nurodoma, kad atviro konkurso vykdant aukštesniųjų vadovų atranką pretendentų sąrašas nesudaromas, tad lieka neaišku, ar aukštesniųjų vadovų atrankos atviro konkurso būdu metu būtų vykdoma centralizuota atranka (ar keli jos elementai), ar ne.

Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijoje apibrėžtos atrankų į valstybės tarnybą modernizavimo kryptys neatitinka nei galiojančio, nei nuo 2013 m. sausio 1 d. galiosiančio VTĮ teisinio reguliavimo arba iš viso neturi įstatyminio teisinio pagrindo, todėl pilnas Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos 9.2 punkte numatytų priemonių įgyvendinimas reikalautų atitinkamų VTĮ ir (arba) kitų įstatymų pakeitimų. Pavyzdžiui, VTĮ nenumato prielaidų suteikti valstybės tarnybos valdymo įgaliojimus (nustatant skaičių aukštesniųjų vadovų pareigybių, į kurias būtų rengiami atvirieji konkursai) Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijoje įvardytai Valstybės tarnybos valdymo komisijai. Pagal VTĮ 48 straipsnio 1 dalyje (nuo 2013 m. sausio 1 d. galiojanti redakcija) pateiktą baigtinį institucijų sąrašą, bendrąjį valstybės tarnybos valdymą atlieka Vyriausybė, vidaus reikalų ministras ir Vidaus reikalų ministerija bei VTD, kuris kartu yra valstybės tarnybos tvarkymo funkcijas atliekanti Vyriausybės įstaiga (VTĮ 49 str. 1 d.); prie VTD sudaroma Personalo valdymo komisija iš esmės yra patariamąjį pobūdžio institucija, kuriai VTĮ paveda nagrinėti tik valstybės tarnybos ir personalo valdymo valstybės tarnyboje problemas, svarstyti valstybės tarnybos organizavimo klausimus, ir atlikti kitas šio VTĮ ir kitų teisės aktų nustatytas funkcijas (nuo 2013 m. sausio 1 d. galiosiančios redakcijos VTĮ 49 str. 3 d.). Be to, Valstybės tarnautojų atrankos paslaugų teikimas yra susijęs su viešojo administravimo subjekto vidaus administravimo veikla, kurios vykdymas reiškia viešojo administravimo įgaliojimų vykdymą²⁵. Tačiau Viešojo administravimo įstatymo 4¹ straipsnio 1 dalis nuo 2011 m. gegužės 1 d. viešojo administravimo įgaliojimų, įskaitant valstybės tarnautojų atrankos vykdymą, neleidžia suteikti privatiems fiziniams arba juridiniams asmenims.

Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos nuostatomis formuojamas atrankos į valstybės tarnybą modelis Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos rengimo metu sulaukė daug kritinių pastebėjimų. Pagrindinės suinteresuotųjų asmenų pateiktos pastabos, į kurias nebuvo atsižvelgta tvirtinant Valstybės tarnybos tobulinimo koncepciją, bet į kurias galima būtų atsižvelgti šios Koncepcijoje III skyriuje pateikiant naujus iš dalies centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelius, yra šios:

1. Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijoje nenustatyta, kokia tvarka ir pagrindais būtų sudaroma nurodyta Valstybės tarnybos valdymo komisija²⁶.
2. Neaiškūs pagrindai ir principai, kuriais vadovaudamasi Valstybės tarnybos valdymo komisija spręst, kiek ir kada turi būti rengiami atviri aukštesniųjų vadovų konkursai²⁷.

²⁵ D. Žilinsko atskiroji nuomonė „Dėl Vyriausybės nutarimų projektų“ (2010 m. spalio 15 d.). Prieiga per internetą: http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=57561&p_org=&p_fix=n&p_gov=n

²⁶ Lietuvos Respublikos aplinkos ministerijos 2010 m. vasario 19 d. raštas (16-2)-D8-1710 „Dėl valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos“. Prieiga per internetą:

http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=22381&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n.

²⁷ Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2010 m. vasario 22 d. raštas (1.36)7R-1461 „Dėl valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos“. Prieiga per internetą:

http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=22391&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n.

3. Siekiant mažinti valstybės tarnybos išlaidas, netikslinga vykdyti centralizuotą vadovų atranką, steigiant naują valstybės įstaigą, organizuosiančią tokią atranką, arba perkant tokias paslaugas iš privataus subjekto²⁸. Centralizuota atranka į vadovų pareigas turėtų neigiamą ekonominį finansinį efektą, kadangi tai susiję su papildomomis išlaidomis atranką vykdančiai valstybės įstaigai išlaikyti (patalpų nuoma, darbo užmokestis darbuotojams ir pan.) ar su išlaidomis už šią paslaugą mokant privačiam paslaugos teikėjui²⁹.
4. Centralizuotą atranką vykdant pasirinktinai (atsižvelgiant į finansines galimybes) valstybės įstaigai arba privačiam paslaugos teikėjui, nebūtų užtikrintos vienodos pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankos procedūros.
5. Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijoje nėra atsakymo, kaip spręsti šiuo metu esamą konkursų neefektyvumo problemą, dėl kurios sudėtinga pritraukti profesionalus ar atrinkti tikrai geriausius pretendentes net ir iš kelių pretenduojančiųjų³⁰.
6. Strateginiai vadovai turi būti atrenkami tik atviru konkursu, nes kitaip būtų didinama korupcijos pasireiškimo galimybė³¹.
7. Kad Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijoje numatytas pirmojo vadovų atrankos etapo modelis būtų efektyvesnis ir skaidresnis, pirmąjį atrankos etapą turėtų atlikti atitinkamą leidimą turintys privatūs juridiniai asmenys, apmokėti už paslaugą turėtų patys pretendentai, o išduotas pažymėjimas turėtų galioti visiems konkursams į strateginių vadovų pareigas³².

1.4.2. Valstybės tarnybos (įskaitant statutinę valstybės tarnybą) tobulinimo gairės

Koncepcijos pagrindu 2011 m. Ministro Pirmininko tarnybos parengtos Valstybės tarnybos (įskaitant statutinę valstybės tarnybą) tobulinimo gairės praplečia tik dalį Koncepcijoje nurodytų atrankų į valstybės tarnybą modernizavimo krypčių, konkrečiai, atskleidžia dvipakopio atrankos sistemos (tačiau taikomos ne tik pretendentes ir vadovus, bet ir į visas kitas valstybės tarnautojų pareigas) viziją. Gairių III dalyje skelbiama, kad siekiant nešališkumo ir veiksmingesnio priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas bus diegiama iš dalies centralizuota atranka į valstybės tarnautojo pareigas:

- valstybės tarnautojų bendrieji gebėjimai (matematinio-loginio mąstymo testavimas ir panašiai), anglų, prancūzų arba vokiečių kalbos mokėjimas pagal Vyriausybės nustatytą lygį, o vadovaujamas pareigas einančių valstybės tarnautojų ir vadovavimo gebėjimai būtų tikrinami centralizuotai;

²⁸ Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2010 m. vasario 22 d. raštas (1.36)7R-1461 „Dėl valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos“. Prieiga per internetą:

http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=22391&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n.

²⁹ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos 2010 m. vasario 19 d. raštas Nr. 10 (2.60-26)-954 „Dėl valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos“. Prieiga per internetą:

http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=22390&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n.

³⁰ Lietuvos Respublikos ūkio ministerijos 2010 m. vasario 20 d. raštas Nr. (4.4-D1)-3-955 „Dėl valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos“. Prieiga per internetą:

http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=22399&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n.

³¹ Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2010 m. vasario 20 d. raštas Nr. 1D-1239 (31) „Dėl valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos projekto“. Prieiga per internetą:

http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=22392&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n.

³² Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2010 m. vasario 20 d. raštas Nr. 1D-1239 (31) „Dėl valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos projekto“. Prieiga per internetą:

http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=22392&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n

- konkursas į konkrečias pareigas būtų organizuojamas atitinkamoje įstaigoje, kurioje pretendentai būtų atrinkami atsižvelgiant į centralizuotos atrankos rezultatus ir konkrečios įstaigos poreikius.

Pilnam Gairėse pateikto dvipakopio atrankos sistemos modelio realizavimui sąlygas sudaro nuo 2013 m. sausio 1 d. įsigaliosiantis VTĮ įtvirtintas teisinis reguliavimas, pagal kurį pretendentų į valstybės tarnautojų bendruosius gebėjimus, pretendentų į vadovaujančias valstybės tarnautojų pareigas bendruosius vadovavimo gebėjimus, taip pat tarnybai reikalingos užsienio kalbos mokėjimą tikrins ne konkursą organizuojanti įstaiga, o centralizuotai VTD.

Gairėse taip pat yra akcentuojamas didesnio valstybės tarnybos atvirumo siekis. Jo įgyvendinimui pavaldinių neturinčių valstybės tarnautojų lygmeniu siūloma taikyti mažesnius išsilavinimo reikalavimus ir leisti priimti į šias pareigas ne tik aukštąjį universitetinį išsilavinimą, bet ir profesinį bakalauro laipsnį turinčius asmenis. Gairėse siūloma, jog aukščiausias pareigas einantiems specialistams būtų taikomi aukštesni išsilavinimo reikalavimai; aukštesniesiems vadovams būtų nustatytas reikalavimas turėti magistro kvalifikacinį laipsnį, kitiems vadovams – ne žemesnį kaip bakalauro. Kadangi įvairaus pobūdžio užduotims atlikti reikalingi atitinkamo lygio išsilavinimą turintys valstybės tarnautojai, ir daliai jų tikrai nėra reikalingas aukštais universitetinis išsilavinimas, šie Gairių siūlymai vertintini kaip progresyvūs, užtikrinantys proporcingumą tarp valstybės tarnautojo pareigų, veiklos ir atsakomybės bei kvalifikacinių reikalavimų į šias pareigas pretenduojantiems asmenims.

Gairėse nurodoma, jog priimant į statutinių valstybės tarnautojų pareigas, iš dalies centralizuotos atrankos modelis nebūtų taikomas, tačiau į šias pareigas siūloma nustatyti atviresnį nei šiuo metu priėmimą, t. y. į daugelį statutinių valstybės tarnautojų pareigų būtų priimama konkurso būdu, be konkurso būtų priimami asmenys, baigę profesinio mokymo įstaigą arba kitą švietimo įstaigą ir sudarę trišalę stojimo į statutinę valstybės tarnybą sutartį, taip pat į operatyvinę ir žvalgybos (kontržvalgybos) veiklą vykdančio statutinio valstybės tarnautojo pareigas.

1.4.3. Viešojo valdymo tobulinimo 2012-2020 metų programa

Viešojo valdymo tobulinimo 2012–2020 metų programa, patvirtinta Vyriausybės 2012 m. vasario 7 d. nutarimu Nr. 171, yra parengta siekiant numatyti esminius viešojo valdymo pokyčius, kuriuos atlikti būtina, kad didėtų viešojo valdymo proceso efektyvumas ir geriau būtų tenkinami visuomenės poreikiai (Programos 1 p.). Programos 12 punkte nurodoma, jog vienas iš Programos tikslų – strateginio mąstymo viešojo valdymo institucijose stiprinimas ir viešojo valdymo institucijų veiklos valdymo gerinimas. Šis tikslas siektinas be kita ko per nuolatinį viešojo valdymo institucijų veiklos efektyvumo didinimą (Programos 13.2 punktas), kuris vykdomas keliomis kryptimis. Viena jų – valstybės vykdomosios valdžios sistemos įstaigų ir įmonių atskaitomybės sustiprinimas ir valdymo gerinimas (Programos 13.2.4 p.). Todėl planuojama, jog tobulinant valstybės vykdomosios valdžios sistemos įstaigų ir įmonių valdymą, bus nustatyti bendri šių įstaigų ir įmonių vadovų atrankos, jų veiklos susiejimo su rezultatais, veiklos vertinimo, informavimo apie rezultatus principai. Minėtų įstaigų ir įmonių vadovus atrinks formuojami atrankos kompetencijų centrai, gebantys teikti ministrams profesionalius siūlymus dėl minėtų įstaigų ir įmonių vadovų atrankos, jų veiklos rezultatų, darbo užmokesčio ir kitko. Programos 13.3 punkte suformuluotas dar vienas uždavinys, skirtas viešojo valdymo institucijų veiklos valdymo gerinimui – valstybės tarnybos patrauklumo didinimas, orientuojant valstybės tarnybą į visuomenės poreikius ir veiklos rezultatus, diegiant naujoves, didinant jos lankstumą ir kompetenciją. Pagrindinės šio uždavinio kryptys yra aukštesniųjų kategorijų ir

vadovaujančiųjų valstybės tarnautojų grandies stiprinimas (13.3.1 p.) bei valstybės tarnybos patrauklumo didinimas (13.3.2 p.). Todėl planuojama, jog bus tobulinamos aukštesniųjų kategorijų ir vadovaujančiųjų valstybės tarnautojų atrankos ir tarnybinės veiklos vertinimo procedūros. Jiems bus nustatyti konkurencingi atrankos reikalavimai, atitinkantys darbo rinkos realijas, ir įtvirtintos atskiros atrankos ir tarnybinės veiklos vertinimo procedūros. Taip pat bus sukurta skaidri visų kitų valstybės tarnautojų atrankos sistema, gebanti patikrinti ne tik pretendento į valstybės tarnautojo pareigas žinias, bet ir gebėjimus. Be to, pretendentams į žemesnes valstybės tarnautojų pareigas bus sumažinti patirties ir išsilavinimo reikalavimai, kai jie pagal atliekamas funkcijas nebūtini. Remiantis Programos priedu, valstybės tarnybos patrauklumo didinimo kaip Programos uždavinio pasiekimo įvertinimui bus naudojami keli vertinimo kriterijai, tarp kurių paminėtini šie kriterijai – gyventojų, manančių, kad valstybės tarnautojų veikla gerėja, dalis, taip pat viešojo valdymo institucijų, taikančių kompetencijų modelį, dalis.

Taigi, nors Programoje nėra suformuluota konkreti valstybės tarnautojų atrankos modelio vizija, bet yra pateikti keturi atrankos modelio principai:

- atskiras aukštesniųjų kategorijų ir vadovaujančiųjų valstybės tarnautojų atrankos teisinis reguliavimas;
- atranka į valstybės tarnybą grindžiama pretendento į valstybės tarnautojo pareigas žinių bei gebėjimų patikrinimu;
- sumažinti patirties ir išsilavinimo reikalavimai pretendentams į žemesnes valstybės tarnautojų pareigas;
- atrankos kompetencijų centrų, teikiančių siūlymus dėl įstaigų vadovų atrankos ir atrenkančių įstaigų ir įmonių vadovus, formavimas.

2. PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNAUTOJO PAREIGAS PROBLEMŲ LIETUVOJE ANALIZĖ

Priimant asmenis į valstybės tarnautojo pareigas Lietuvoje susiduriama su eile įvairiausių problemų. Nemaža dalis jų jau įsisenėjusios ir yra nuolat minimos analizuojant valstybės tarnautojų atranką. 2006 m. tuometinis VTD direktorius O. Šarmavičius pranešime, darytame vykusios tarptautinės konferencijos „Pasikeitimas geros patirties pavyzdžiais skirtingose ES šalyse narėse vykdant atranką į valstybės tarnautojo pareigas“ metu įvardino tokias pagrindines valstybės tarnautojų atrankos proceso problemas:

- *Nepakankama atrankos komisijos narių kompetencija ir gebėjimai.* Paprastai atrankos komisijų veikloje dalyvauja tik atranką vykdančios įstaigos personalas. Kitaip tariant, ji sudaryta iš asmenų, kurių pagrindinė funkcija – vykdyti tam tikrą viešojo administravimo veiklą tam tikroje (paprastai labai siauroje) srityje, tačiau neturinčių visų būtinų personalo atrankos specialistui reikalingų įgūdžių pokalbio metu išsiaiškinti pretendento gebėjimus atlikti funkcijas, kurias jam gali tekti vykdyti. Tai reiškia, kad yra nemaža tikimybė, jog ne visuomet į valstybės tarnautojo pareigas priimami asmenys, kurie labiausiai tinka toms pareigoms eiti.
- *Abejotinas atrankos procedūrų efektyvumas.* Atrankos procedūros yra ganėtinai primityvios ir neleidžia išsiaiškinti visų pretendento savybių, kurių reikalaujama valstybės tarnautojo pareigybės aprašyme. Pastebėtina ir tai, kad tos pačios atrankos procedūros taikomos atrenkant valstybės tarnautojus tiek į žemiausias, tiek ir į aukščiausias pareigas.

- *Neskaidri valstybės tarnautojų atrankos sistema, kuri leidžia piktnaudžiauti teise į valstybės tarnautojo pareigas priimant ne geriausią, o proteguojamą pretendentą. Ir tai yra bene didžiausia problema, kurios vienas naikinimo būdų – subjektų, įtakojančių neskaidrių sprendimų priėmimą, skaičiaus sumažinimas. Tai galima pasiekti per valstybės tarnautojų atrankos visišką ar dalinį centralizavimą. Tuo pačiu būtų išspręsta ir neprofesionalios atrankos komisijos problema bei būtinų valstybės tarnautojams gebėjimų tikrinimo problema³³.*

Galima konstatuoti, kad didelė dalis nuo 2006 m. teiktų iniciatyvų dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas procesą Lietuvoje tobulinimo nebuvo sėkmingos, o nuo 2006 m. padaryti teisinio reguliavimo pakeitimai laukiamo rezultato nedavė. Tą patvirtina ir faktas, kad iš esmės identiškos problemos išliko ir 2012 m. Jos kartu su kitomis problemomis nurodytos Valstybės tarnautojų atrankos tobulinimo koncepcijos techninėje specifikacijoje³⁴:

1. Trūksta objektyvių patikrinimo mechanizmų valstybės tarnautojų atrankoje, kurie padėtų įvertinti pretendento atitiktį pareigybės aprašyme nustatytiems specialiesiems reikalavimams. Esamoje atrankos sistemoje pagal pretendentų pateiktus dokumentus galima objektyviai patikrinti tik pretendentų išsilavinimą ir darbo patirtį (stažą), nors teisės aktai įpareigoja patikrinti ir kitus specialiuosius reikalavimus pagal pretendento pateiktų dokumentų duomenis. Taip pat pagal pretendentų pateiktus dokumentus formaliai tikrinamas (t. y. pasitikima pretendento įsivertinimu CV) atitikimas: a) užsienio kalbos (tikrinimas vyksta egzamino žodžiu metu, tačiau dažniausiai tikrina ne tos srities specialistai, nors yra galimybė į konkurso komisiją pakviesti ekspertus); b) kompiuterinio raštingumo reikalavimams. Tai sudaro prielaidą atrinkti ne tinkamiausius asmenis į konkrečias valstybės tarnautojo pareigas.
2. Centralizuotai įstaigoms teikiamu testu (sudaromas iš įstatymų ir kitų teisės aktų) tikrinamas pretendentų įstatymų ir kitų teisės aktų mokėjimas atmintinai, o ne žinios ir supratimas.
3. Atrankos sistema neefektyvi laiko ir skaidrumo požiūriu – konkursą organizuojančios įstaigos kiekvieną kartą ruošia nuo 30 iki 50 testo klausimų, sudaromų iš teisės aktų, susijusių su pareigybės, dėl kurios vyksta konkursas, funkcijomis.
4. Daugiau nei 60 proc. visų viešojo administravimo įstaigų yra nedidelės ir neturi tinkamų resursų, reikalingų valstybės tarnautojų atrankai vykdyti.
5. Konkurso komisijos nariai paprastai nėra personalo srities profesionalai, todėl neturi personalo atrankos specialistui būtinų įgūdžių egzamino žodžiu (pokalbio) metu išsiaiškinti egzaminuojamo pretendento gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Konkurso komisija sudaroma iš žmonių, kurių pagrindinė funkcija – vykdyti viešojo administravimo veiklą tam tikroje (paprastai labai siauroje), o ne personalo atrankos srityje. Komisijų apmokymas taip pat yra problematiškas, nes ji dažniausiai kiekvienam konkursui sudaroma iš naujo. Vienintelis pastovus komisijos narys – personalo specialistas, jei yra profesinė sąjunga – ir profesinės sąjungos narys. Visi kiti komisijos nariai kinta priklausomai nuo pareigų, kurioms užimti organizuojamas konkursas.

³³ Šarmavičius, Osvaldas. Atrankos į valstybės tarnybą pristatymas: kodėl norime keisti?, Tarptautinė konferencija „Pasikeitimas geros patirties pavyzdžiais skirtingose ES šalyse narėse vykdant atranką į valstybės tarnautojo pareigas“, Vilnius, 2006 m. kovo 21- 22 d. Prieiga per internetą: <http://www.oecd.org/site/sigma/publicationsdocuments/36763853.pdf>.

³⁴ 2012 m. gegužės 3 d. Valstybės tarnautojų atrankos tobulinimo koncepcijos parengimo paslaugų sutarties Nr. 27F11-24, sudarytos tarp Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos ir UAB „TMD partneriai“ priedas „Techninė specifikacija“.

6. Atsižvelgiant į tai, kad skirtingiems pareigų lygmenims, t. y. specialistams, padalinių vadovams ir jų pavaduotojams bei įstaigų vadovams ir jų pavaduotojams reikalingos skirtingos žinios, gebėjimai, kompetencijos ir jų lygiai, manytume, kad naudojami vienodi atrankos instrumentai tiek specialisto, tiek vadovaujančiai pozicijai užimti, ne visiškai užtikrina tinkamo asmens parinkimą konkrečioms valstybės tarnautojo pareigoms.

Mokslinėje literatūroje išskiriamos iš esmės tos pačios Lietuvoje funkcionuojančio atrankos į valstybės tarnybą modelio neefektyvumo ir neprofesionalumo problemos. *Nepakankamai atsispindėtos pretendentų kompetencijos problema*, sąlygotą objektyvių patikrinimo mechanizmų trūkumo, siūloma spręsti progresyvių atrankos metodų įvedimu ir jų kompleksiniu taikymu. Mokslininkai rekomenduoja į atrankos sistemos mechanizmą įtraukti testus pagal psichologinius aspektus, kurie leistų parinkti asmenis būtent į tas pareigas, į kurias jie geriausiai tiktų pagal savo elgseną ir charakterio bruožus, kurias eidami jie pasiektų puikių rezultatų. Į atranką taip pat būtų naudinga įtraukti praktines užduotis³⁵, per kurias būtų galima patikrinti pretendentų kalbos mokėjimą, raštingumą, kompiuterinį raštingumą, palyginti ir įvertinti, kuris pretendentų greičiausiai, tiksliausiai, profesionaliausiai orientuojasi toje srityje, į kurią pretenduoja, įvertinti, kaip pretendentai dėsto mintis ir kaip geba pritaikyti turimas žinias praktikoje³⁶. Praktinės užduotys padėtų sumažinti pasitaikančius testavimo trūkumus ir užtikrintų efektyvesnę atrankos procesą, skatintų pretendentes pasidomėti įstaigos specifika, jos funkcijomis ir siekiamu darbu iš anksto, taip pat ir apmąstyti, ar pareigos, į kurias pretenduoja, išties atitinka lūkesčius³⁷. Per pokalbį su pretendentu pirmiausia reiktų išanalizuoti pretendento asmenybę, o vėliau – jo gebėjimus ir kompetenciją. Pokalbio metu reiktų išsiaiškinti, kaip pretendentas bendrauja, kuo domisi, kas patinka, ką pretendentas mano apie pareigybę, į kurią pretenduoja, kokie jo tikslai ir motyvai, siekiant įsidarbinti viešajame sektoriuje³⁸. Reglamentuojant pokalbio vykdymą ir eigą, siūloma atsisakyti nuostatos, kad visiems pretendentes pateikiami vienodi klausimai: anksčiau pokalbyje dalyvavęs pretendentes išėjęs gali informuoti kitus pretendentes apie jam pateiktus klausimus, todėl šis atrankos metodas praranda objektyvumą³⁹. Be to, atranka turėtų būti liberalesnė, teisės aktai turėtų reguliuoti tik bendrus principus ir suteikti galimybes pačioms konkursams organizuojančioms įstaigoms lanksčiai taikyti įvairius atrankos metodus, pačioms spręsti, kokiais būdais vykdyti atranką, kokius kriterijus taikyti⁴⁰. *Neefektyviai panaudojamų išteklių problema*, kai į konkursų organizavimą ir vykdymą yra įtraukiama nemažai valstybės tarnautojų, kurių vieni rengia testus, kiti – klausimus pokalbiui, nors šių funkcijų atlikti

³⁵ VTĮ 11 straipsnio 2 dalis ir 13 straipsnio 2 dalis nuo 2012 m. kovo 1 d., Aprašo 35 ir 50 punktai nuo 2012 m. kovo 11 d. sudarė galimybę egzamino raštu ir (arba) egzamino žodžiu metu pretendentes pateikti praktinę užduotį. 2012 m. birželio 4 d. buvo paskelbtos VTD parengtos rekomendacijos dėl praktinių užduočių rengimo.

³⁶ Bacevičiūtė, Aurelija. Juknevičienė, Vita. Viešojo administravimo žmoniškųjų išteklių atrankos aspektai: Šiaulių miesto savivaldybės administracijos darbuotojų nuomonės tyrimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2009. 1 (14). P. 13-24. Prieiga per internetą: <http://archive.minfolit.lt/arch/21501/21654.pdf>.

³⁷ Vanagas, Ramūnas. Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus tarnautojų verbavimo ir atrankos sistemos tobulinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2009. 2 (15). P. 318–32. Prieiga per internetą: http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2009~ISSN_1648-9098.N_2_15.PG_318-327/DS.002.0.01.ARTIC.

³⁸ Bacevičiūtė, Aurelija. Juknevičienė, Vita. Viešojo administravimo žmoniškųjų išteklių atrankos aspektai: Šiaulių miesto savivaldybės administracijos darbuotojų nuomonės tyrimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2009. 1 (14). P. 13-24. Prieiga per internetą: <http://archive.minfolit.lt/arch/21501/21654.pdf>.

³⁹ Vanagas, Ramūnas. Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus tarnautojų verbavimo ir atrankos sistemos tobulinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2009. 2 (15). P. 318–32. Prieiga per internetą: http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2009~ISSN_1648-9098.N_2_15.PG_318-327/DS.002.0.01.ARTIC.

⁴⁰ Bacevičiūtė, Aurelija. Juknevičienė, Vita. Viešojo administravimo žmoniškųjų išteklių atrankos aspektai: Šiaulių miesto savivaldybės administracijos darbuotojų nuomonės tyrimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2009. 1 (14). P. 13-24. Prieiga per internetą: <http://archive.minfolit.lt/arch/21501/21654.pdf>.

profesionaliai negali, nes neturi visų reikiamų personalo atrankos specialistui reikalingų įgūdžių, siūloma spręsti apmokant ir parenkant atrankos procedūras institucijose atliekančius kompetentingus komisijos narius. Komisijos nariai turėtų gebėti išvelgti visas reikiamas asmeniui savybes, padėti atskleisti, kokį potencialą įstaigai galėtų suteikti pretendentas į ją ateidamas dirbti, ir žinotų visus niansus, kaip išvengti tokių klaidų kaip Halo efektas, skuboto įvertinimo, kandidatų kontrastingumo klaidų ir pan.⁴¹. Atrankas į valstybės tarnautojų pareigas *nedidelėse viešojo administravimo įstaigose*, kurios neturi tinkamų resursų, reikalingų valstybės tarnautojų atrankai vykdyti, galėtų vykdyti aukštesnės pagal pavaldumą įstaigos arba centralizuotas atrankos centras, į atrankų procesą įtraukus išorinius ir nepriklausomus ekspertus⁴². Tinkamą asmens parinkimą, atsižvelgiant į *skirtingus pareigų lygmenims*, padėtų užtikrinti tam tikros dalies valstybės tarnautojų, kurie eina vadovaujančias pareigas, išskyrimas į atskirą grupę ir specialiųjų normų atrankai į šias pareigas nustatymas⁴³, taip pat vadovų atrankos centralizacijos didinimas⁴⁴.

Mokslinėje literatūroje išskiriamos ir kitos atrankos į valstybės tarnybą mechanizmo praktinės problemos. Skaidrumo valstybės tarnyboje neužtikrina *pakaitinių valstybės tarnautojų priėmimo į pareigas tvarka*, kurią siūloma keisti viešai skelbiant pakaitinių valstybės tarnautojų atranką ir pakaitinius valstybės tarnautojus atrenkant supaprastinto konkurso būdu⁴⁵. Nepilnai sureguliuoti *valstybės tarnautojų verbavimo būdai (metodai)* neleidžia pritraukti aukščiausios kvalifikacijos potencialių kandidatų, iš kurių įstaiga galėtų pasirinkti geriausius reikiamos kvalifikacijos valstybės tarnautojus⁴⁶. Konkursus organizuojančios įstaigos galėtų išnaudoti tokius verbavimo būdus, kaip naudojimas vidiniais įstaigos žmogiškaisiais ištekliais, esamų valstybės tarnautojų rekomendacijomis, skelbimais periodinėje spaudoje⁴⁷, interneto duomenų bazėse, specialių konsultacinių firmų ir įdarbinimo agentūrų paslaugomis, paieška aukštosiose mokyklose ir kt.

Atskirų atrankos sistemos dalių Lietuvos viešajame ir privačiajame, užsienio šalių viešajame sektoriuose tyrimo ataskaitoje⁴⁸ buvo įvardytos dar kelios konkursų į valstybės tarnybą organizavimo ir vykdymo metu dėl netobulo teisinio reguliavimo kylančios problemos. Įstaigų žmogiškųjų išteklių neracionalų naudojimą sąlygoja nesuteikimas įstaigoms *diskrecijos lanksčiai pasirinkti komisijos narių skaičių*⁴⁹ priklausomai nuo pareigybės, dėl kurios skelbiamas

⁴¹ Ten pat.

⁴² Meyer-Sahling, Jan-Hinrik. Nakrošis, Vitalis. Lietuvos valstybės tarnyba ir jos modernizavimo gairės. Tarptautinės konferencijos (2009 m. vasario 24 d.) medžiaga. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-1086560843>.

⁴³ Meyer-Sahling, Jan-Hinrik. Nakrošis, Vitalis. Lietuvos valstybės tarnyba: sėkmės paslaptys ir tolesnio vystymo alternatyvos. *Viešoji politika ir administravimas*. 2009. Nr. 27. P. 7-15. Prieiga per internetą: http://www.ktu.lt/lt/mokslas/zurnalai/vpa/vpa27/VPA_Nr.27_V.Nakrosis_p.7-15.pdf.

⁴⁴ Meyer-Sahling, Jan-Hinrik. Nakrošis, Vitalis. Lietuvos valstybės tarnyba ir jos modernizavimo gairės. Tarptautinės konferencijos (2009 m. vasario 24 d.) medžiaga. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-1086560843>.

⁴⁵ Ten pat.

⁴⁶ Vanagas, Ramūnas. Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus tarnautojų verbavimo ir atrankos sistemos tobulinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2009. 2 (15). P. 318–32. Prieiga per internetą: http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2009~ISSN_1648-9098.N_2_15.PG_318-327/DS.002.0.01.ARTIC.

⁴⁷ Aprašo 7 punktą nuo 2011 m. spalio 19 d. sudarė galimybę apie organizuojamą konkursą papildomai skelbti kitose visuomenės informavimo priemonėse.

⁴⁸ Valstybės tarnautojų atrankos sistemų tinkamumo ir efektyvumo tyrimas. Atskirų atrankos sistemos dalių Lietuvos viešajame ir privačiajame, užsienio šalių viešajame sektoriuose tyrimo ataskaita. 2011. Tyrimą Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos užsakymu atliko UAB „Ernst & Young Baltic“.

⁴⁹ Nuo 2011 m. spalio 19 d. nėra reguliuojamas maksimalus konkurso į valstybės tarnautojų pareigas komisijos narių skaičius (Aprašo 21 p.), tačiau minimalus narių skaičius – 5 nariai – išliko.

konkursas, ir nuo pretenduojančių asmenų skaičiaus, taip pat negalimumas įstaigoms pačioms *pasirinkti tinkamos konkurso vykdymo dienos* arba nuspręsti atranką vykdyti kelias dienas, atsižvelgiant į įstaigų veiklos poreikius arba esant dideliame pretendentų skaičiui. Dėl vieningo, visiems valstybės tarnautojams taikomo kompetencijų modelio nebuvimo ir plačios dispozicijos pareigybių aprašymuose nustatyti specialiuosius reikalavimus, kurių įstaigoms suteikia Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika⁵⁰, *valstybės tarnautojams keliami specialieji reikalavimai nėra struktūrizuoti ir sistemingai nustatyti*, kas apsunkina tinkamų atrankos metodų parinkimą ir naudojimą bei galimybes objektyviai patikrinti pretendentų atitiktį specialiesiems reikalavimams.

Visi aukščiau nurodyti mokslinėje ir taikomojoje literatūroje pateikti, paprastai moksliniais ar kitais tyrimais paremti siūlomi priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas problemų Lietuvoje sprendimo būdai tiesiogiai arba su nedidelėmis korekcijomis bei kartu su užsienio valstybių gerąja patirtimi (kuri pateikiama Koncepcijos II skyriuje) bus naudojami formuojant iš dalies centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelių alternatyvas Koncepcijos III skyriuje.

Pažymėtina ir tai, jog nurodytos atrankos į valstybės tarnybą mechanizmo problemos, atspindinčios atrankos sistemos neefektyvumą ir neprofesionalumą, kartu sąlygoja *skaidrumo, nešališkumo ir objektyvumo* priimant asmenis į valstybės tarnautojų pareigas stoką. O tai sudaro prielaidas plisti nepotizmui (bičiulių ir giminaičių protegavimu) bei politinių partijų narių protegavimui, taip pat kitoms korupcijos formoms. Štai, remiantis Specialiųjų tyrimų tarnybos iniciatyva 2011 m. liepos – rugpjūčio mėn. vykdytos visuomenės apklausos – Lietuvos korupcijos žemėlapis 2011⁵¹ duomenimis, 60 proc. apklaustųjų valstybės tarnautojų (N=545) įsitikinimu, į(si)darbinant į valstybės tarnybą yra paplitusi korupcija. Labiausiai paplitusiomis kyšininkavimo formomis, įskaitant atrankas į valstybės tarnybą, apklausti valstybės tarnautojai įvardino politinių partijų narių protegavimą (67 proc.), nepotizmą (bičiulių ir giminaičių protegavimą) (63 proc.), kyšininkavimą (60 proc.), piktnaudžiavimą tarnyba (55 proc.). Vadovaujantis gyventojų, per paskutinis 5 metus dalyvavusių konkursuose į valstybės tarnautojų pareigas, apklausos (N=60) duomenimis, pasinaudojimo pažintimis į(si)darbinant į valstybės tarnybą indeksas yra itin didelis ir siekia 0,28, kyšio prievartavimo į(si)darbinant į valstybės tarnybą indeksas – 0,18, kyšio davimo indeksas – 0,08, o pats kyšininkavimo į(si)darbinant į valstybės tarnybą efektyvumo indeksas yra 1. Davę kyšius į(si)darbinant į valstybės tarnybą prisipažino penki apklausti gyventojai; jų nurodyta duoto kyšio suma yra 500-3000 Lt.

2008 m. atliktas tyrimas⁵², kurio metu pateikus anoniminę anketą buvo apklausti 4450 valstybės tarnautojai, taip pat parodė, jog įtvirtinta valstybės tarnautojų atrankos sistema, 34,7 proc.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimu Nr. 685 „Dėl Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“ patvirtinta Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika (Žin., 2002, Nr. 45-1708; 2008, Nr. 49-1809).

⁵¹ Lietuvos korupcijos žemėlapis (2011 m. liepa – rugpjūtis). Tyrimą Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos užsakymu atliko UAB „Vilmorus“. Prieiga per internetą: http://www.stt.lt/documents/soc_tyrimai/Korupcijos_zemelapis.pdf. Visiškai patikimi bendri korupcijos mastų duomenys neegzistuoja ir mažai tikėtina, kad iš principo tokie gali egzistuoti. Korupcijos paplitimo indeksai išreiškia tik apklaustųjų respondentų subjektyvią nuomonę (suformuotą tiek asmeninės patirties, tiek kitų informacijos šaltinių), bet nebūtinai faktinę padėtį. Kita vertus, korupcinio pobūdžio nusikalstamų veikų statistika neatspindi tikrojo korupcinio nusikalstamumo masto, kadangi dėl latentškumo daug tokių nusikalstamų veikų neregistruojama.

⁵² Vanagas, Ramūnas. Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus tarnautojų verbavimo ir atrankos sistemos tobulinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2009. 2 (15). P. 318–32. Prieiga per internetą: http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2009~ISSN_1648-9098.N_2_15.PG_318-327/DS.002.0.01.ARTIC.

respondentų nuomone, yra neobjektyvi. Tik 22,6 proc. apklaustųjų atrankos sistemą įvertino kaip yra objektyvią. Analogiškai buvo įvertinta priėmimo į valstybės tarnautojų pareigas respondentų įstaigose tvarka: 34,7 proc. apklaustųjų nuomone, ji yra neobjektyvi. Tyrimo duomenimis, blogiausiai apie priėmimo į valstybės tarnautojų pareigas objektyvumą manė tos respondentų grupės, kurių darbo stažas valstybės tarnyboje yra nuo 1 iki 3 m. (60 proc.) ir nuo 3 m. iki 5 m. (56 proc.). Tyrimo metu buvo padaryta išvada, jog tai yra susiję su tų valstybės tarnautojų dalyvavimu atrankos procese pagal galiojančią tvarką: turintys didesnę patirtį valstybės tarnautojai pareigas pradėjo eiti anksčiau ir tiesiogiai nesusidūrė su konkursuose į valstybės tarnybą vyraujančiomis problemomis. Kita vertus, visi neseniai pareigas pradėję eiti valstybės tarnautojai ne tik realiai susidūrė su vyraujančiomis problemomis, bet ir galbūt ne vieną kartą dalyvavo tokiuose konkursuose iki tol, kol buvo išrinkti į einamas pareigas.

2011 m. atliktas mokslinis tyrimas⁵³, kurio metu buvo apklausta 400 valstybės tarnautojų (anketinė apklausa), taip pat 50 aukščiausio lygmens valstybės tarnautojų, valstybės tarnybos sritimi besirūpinančių politikų ir kitų valstybės tarnybos ekspertų–praktikų (interviu), dar kartą patvirtino funkcionuojančios atrankos į valstybės tarnybą sistemos šališkumo problemą. Anketinės apklausos rezultatai atskleidė, kad priėmimas į valstybės tarnybą yra pernelyg politizuotas. Net 57,97 proc. valstybės tarnautojų mano, jog priimant į valstybės tarnautojo pareigas naudojamosi politiniais ryšiais. Apklausos rezultatai parodė, jog didesnės respondentų dalies nuomone, konkurso komisijų darbas taptų objektyvesnis, jei jose dirbtų išorinis atrankos specialistas, o taip pat dalyvautų nepriklausomas stebėtojas, kurio poreikį labiausiai akcentavo savivaldybių valstybės tarnautojai. Interviu metu išryškėjo požiūris, kad nepriklausomi stebėtojai turėtų dalyvauti konkursuose į vadovaujančio lygmens valstybės tarnautojo pareigas.

Iš esmės visų aukščiau nurodytų problemų sprendimas reikalauja sisteminių atrankos į valstybės tarnybą mechanizmo pokyčių, tobulinant teisinį reguliavimą, taip pat didinant konkursų į valstybės tarnautojo pareigas viešumą. Siekiant sukurti stabilią ir veiksmingą valstybės tarnautojų atrankos sistemą itin svarbus valstybės ir savivaldybių institucijų, įstaigų, organizacijų ir visuomenės palaikymas, visų noras vykdyti skaidrią ir profesionalią valstybės tarnautojų atranką. Prielaidas moderniam ir efektyviam valstybės tarnautojų atrankos sistemos modeliui sudaro nuo 2013 m. sausio 1 d. įsigaliosiantys VTĮ pakeitimai⁵⁴, įvedantys dvipakopę, iš dalies centralizuotą valstybės tarnautojų atrankos sistemą, įtvirtinantys privalomą valstybės tarnautojui privalomų bendrųjų gebėjimų, pareigoms būtinos užsienio kalbos mokėjimo centralizuotą patikrinimą, taip pat asmenų, pretenduojančių į vadovaujamas pareigas valstybės tarnyboje, vadovavimo gebėjimų patikrinimą. Kompetencijos stokos valstybės tarnyboje problemą spręs ir nuo 2012 m. rugsėjo 1 d. taikomas VTĮ reikalavimas dėl privalomo pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų, taip pat valstybės tarnautojų statusą atkuriančių asmenų, bei VTĮ 43 straipsnio 2 ir 3 dalyse nurodytų asmenų gebėjimų atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas patikrinimo. Įstatymo nuostatų tinkamam taikymui, be abejo, reikalingas įstatyminis teisinis reguliavimą įgyvendinantis poįstatyminis teisinis reguliavimas, detalizuojantis ir konkretinantis atitinkamas procedūras. Svarbu ir tai, kad daliniai ir pavieniai poįstatyminio teisinio reguliavimo pakeitimai, pavyzdžiui, atsisakymas maksimalaus konkurso komisijos narių skaičiaus (Aprašo 21 p. nuo 2011 m. spalio 19 d.), galimybė apie organizuojamą konkursą papildomai skelbti kitose

⁵³ Mokslinių tyrimų projektas „Lietuvos valstybės tarnybos reforma gero administravimo (dalyvaujamojo valdymo) perspektyvoje“. 2011. Tyrimą atliko VDU Politikos mokslų ir diplomatijos fakultetas. Šaltinis: Kaselis, Mindaugas. Kaip tobulinama valstybės tarnyba: valstybės tarnautojų požiūris. *Bernardinai.lt* [interaktyvus]. 2011-12-16. Prieiga per internetą: <http://www.bernardinai.lt/straipsnis/2011-12-16-mindaugas-kaselis-kaip-tobulinama-valstybes-tarnyba-valstybes-tarnautoju-pozivuris/73845>.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3¹, 4, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 16¹, 17, 22, 29, 30, 31¹, 32, 34, 41, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas (Žin., 2012, Nr. 69-3523).

visuomenės informavimo priemonėse (Aprašo 7 p. nuo 2011 m. spalio 19 d.). galimybė egzamino raštu ir (arba) egzamino žodžiu metu pretendents pateikti praktinę užduotį (VTĮ 11 straipsnio 2 dalis ir 13 straipsnio 2 dalis nuo 2012 m. kovo 1 d., Aprašo 35 ir 50 p. nuo 2012 m. kovo 11 d.), pretendents į įstaigos vadovo, jo pavaduotojo, ministerijos kanclerio, administracijos vadovo, departamento (valdybos) direktoriaus ir jo pavaduotojo pareigas egzamino žodžiu metu privalomas užduočių, skirtų praktiniams pretendentų vadovavimo gebėjimams įvertinti, pateikimas (Aprašo 50 p. nuo 2012 m. liepos 1 d.), neužtikrina kompleksinio nurodytų problemų sprendimo.

3. STATISTINIŲ DUOMENŲ, SUSIJUSIŲ SU VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS ORGANIZAVIMU, ANALIZĖ

Siekiant įvertinti atrankos į valstybės tarnautojo pareigas proceso mastą ir jo kaitos tendencijas, šioje dalyje aptariama valstybės tarnautojų (valstybės tarnautojų statusą turinčių asmenų ir užimtų pareigybių valstybės tarnybos kontekste) skaičiaus dinamika 2009–2012 m., labiau akcentuojant karjeros valstybės tarnautojus ir įstaigos vadovus, t. y. tas pareigybes, į kurias priimama konkurso būdu. Tuo pačiu yra analizuojami 2007–2012 m. vykusių konkursų ir priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas duomenys ir jų pokyčiai: paskelbtų konkursų, neįvykusių konkursų skaičius, priėmimo į valstybės tarnybą atvejai, taip pat vidutinis pretendentų skaičius konkursuose į valstybės tarnautojo pareigas. Kartu yra apžvelgiami duomenys apie iki 2012 m. sausio 1 d. veikusios valstybės tarnautojų atrankos sistemos palaikymo ir funkcionavimo sąnaudas.

3.1. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ SKAIČIUS

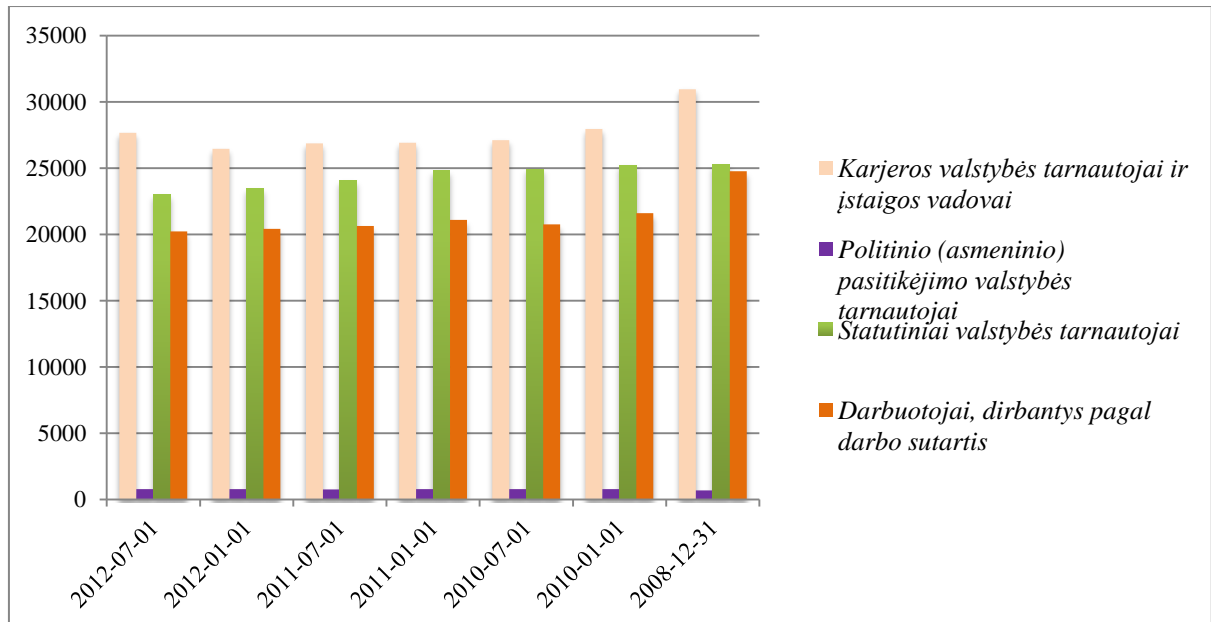
VATARAS⁵⁵ duomenimis, 2012 m. rugsėjo 5 d. Lietuvoje buvo 631 valstybės ir savivaldybių institucija, įstaiga ir organizacija. 2012 m. liepos 1 d. (2012 m. liepos 4 d. duomenys) iš viso užimtų valstybės tarnautojų pareigybių⁵⁶ Lietuvoje buvo 51 438,32, iš jų karjeros valstybės tarnautojai ir įstaigos vadovai sudarė 27 660 (tai 53,77 proc. visų valstybės tarnautojų ir 38,6 proc. visų asmenų, dirbančių valstybės ir savivaldybių institucijose, įstaigose ir organizacijose), politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai – 769,32, statutiniai valstybės tarnautojai – 23 009. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, 2012 m. liepos 1 d. buvo 20 215,7 (žr. Priedų Lentelę 3). 2012 m. liepos 1 d. karjeros valstybės tarnautojų ir įstaigos vadovų pareigose dirbo 1223 asmenimis daugiau nei prieš pusmetį (2012 m. sausio 1 d.), bet 3280 asmenimis mažiau nei 2008 m. gruodžio 31 d. (žr. Priedų Lentelę 4). Vertinant karjeros valstybės tarnautojų ir įstaigų vadovų užimtų pareigybių skaičiaus dinamiką 2008 m. gruodžio 31 d. – 2012 m. liepos 1 d. laikotarpiu, iki 2011 m. sausio 1 d. buvo pastebimas karjeros valstybės tarnautojų ir įstaigų vadovų pareigose dirbančių asmenų mažėjimas, ypač per 2009 m., kai karjeros valstybės tarnautojų ir įstaigų vadovų sumažėjo 9,72 proc. Tačiau 2012 m. pirmą pusmetį pastebimos atvirkštinės tendencijos: užimtų karjeros valstybės tarnautojų ir įstaigų vadovų pareigybių skaičius per pusmetį padidėjo 4,63 proc. Bendros užimtų valstybės tarnautojų pareigybių skaičiaus pokyčių tendencijos 2008 m. gruodžio 31 d. – 2012 m. liepos 1 d. laikotarpiu yra panašios, bet nėra tokios kardinalios (žr. Priedų Lentelę 5). Per 2009 m. užimtų valstybės tarnautojų pareigybių sumažėjo 5,24 proc., vėliau buvo pastebimas šiek tiek mažesnis užimtų

⁵⁵ Valstybės tarnautojų registras.

⁵⁶ Valstybės tarnautojų ir kitų darbuotojų pareigybės. *Vtd.lt* [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-510024592> [žiūrėta 2012-08-10].

valstybės tarnautojų pareigybių skaičiaus mažėjimas (2–3,5 proc. kas metus), o per pirmą 2012 m. pusmetį užimtų valstybės tarnautojų pareigybių padidėjo 1,5 proc.

PAVEIKSLAS 1. UŽIMTOS PAREIGYBĖS LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBĖS TARNYBOJE (2009 M. – 2012 M. I PUSMETIS)



Šaltinis: sudaryta autorių pagal VATARAS duomenis. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-510024592>.

Pažymėtina, jog valstybės tarnautojo statusą turinčių asmenų⁵⁷ yra daugiau nei yra užimtų pareigybių (žr. Priedų Lentelės 6–7). 2012 m. liepos 1 d. valstybės tarnautojo statusą turinčių asmenų, bet neinančių pareigų, buvo 635 (arba 1,2 proc.). Gerokai didesnis skirtumas tarp valstybės tarnautojo statusą turinčių asmenų ir užimtų pareigybių buvo 2010 m. liepos mėn. – 2012 m. sausio mėn. ir svyravo tarp 1 400 ir 1 600 (2,6–3 proc.). Didžiąją dalį valstybės tarnautojo statusą turinčių asmenų, neinančių valstybės tarnautojo pareigų, sudaro karjeros valstybės tarnautojai. 2012 m. liepos 1 d. pareigų nėjo 472 (1,7 proc.) karjeros valstybės tarnautojų ir įstaigų vadovų. 2010 m. liepos mėn. – 2012 m. sausio mėn. tokių asmenų buvo apie nuo 1 250 iki 1 450 (4,6–5,4 proc.). Kadangi paprastai šie skirtumai susidaro dėl tikslinėse atostogose (nėštumo, gimdymo, vaiko priežiūros, ir kt.) esančių valstybės tarnautojų, valstybės tarnautojų atrankos į valstybės tarnybą proceso masto įvertinimui svarbus ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų skaičius. Jų dalis tarp visų karjeros valstybių tarnautojo statusą turinčių asmenų nuosekliai auga (žr. Priedų Lentelę 8). 2006 m. gruodžio 31 d. pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų buvo 510, po metų – 590, 2008 m. gruodžio 31 d. – 976, 2010 m. sausio 1 d. pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų buvo 1 020, po pusmečio – 1 265, 2011 m. liepos 1 d. – 1 464, o 2012 m. liepos 1 d. – 1 415. Pakaitiniai karjeros valstybės tarnautojai sudaro nuo 2,2 proc. (2006 m. gruodžio 31 d.) iki 5,24 proc. (2011 m. liepos 1 d.) visų karjeros valstybės tarnautojo statusą turinčių asmenų.

Remiantis 2011 m. ataskaita⁵⁸, 2011 m. 74,2 proc. visų valstybės tarnautojų (neskaitant statutinių

⁵⁷ Asmenų, turinčių valstybės tarnautojo statusą, skaičius. *Vtd.lt* [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?1471208505> [žiūrėta 2012-08-10].

⁵⁸ Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo 2011 metais ataskaita. Parengė VTD. 2012. Prieiga per internetą <http://www.vtd.lt/index.php?-2059211288>.

valstybės tarnautojų) sudaro valstybės tarnautojai, neturintys pavaldinių (vyriausieji specialistai, vyresnieji specialistai, specialistai, patarėjai, spec. atašė). Įstaigų vadovai ir jų pavaduotojai sudaro po 1,2 proc., o kiti turintys pavaldinių valstybės tarnautojai (vidinių departamentų direktoriai, jų pavaduotojai, skyrių, tarnybų, poskyrių vedėjai ir jų pavaduotojai) sudaro 20,4 proc. visų valstybės tarnautojų (neskaitant statutinių valstybės tarnautojų). 3,1 proc. visų valstybės tarnautojų (neskaitant statutinių valstybės tarnautojų) sudaro politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai.

Įvertinus aukščiau nurodytus duomenis apie valstybės tarnautojų ir užimtų pareigybių skaičių ir jo pokyčius, ekonominę situaciją ir jos tendencijas, manytina, kad padėtis valstybės tarnyboje (užimamų pareigybių skaičiaus kontekste) stabilizavosi ir ateityje ženkliai nesikeis, darant prielaidą, jog nebus pokyčių valstybės tarnybos struktūros mechanizme, pavyzdžiui, dalį pagal darbo sutartis dirbančių asmenų priskiriant karjeros valstybės tarnautojams, ir (arba) staigios ekonominės krizės. Tikėtina, kad užimtų karjeros valstybės tarnautojų ir įstaigų vadovų pareigybių skaičius ateinančių penkerių metų laikotarpiu svyruos apie 28 tūkst., apie 1 tūkst. valstybės tarnautojų sudarys asmeninio (politinio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai, 4–5 proc. karjeros valstybės tarnautojo statusą turinčių asmenų dėl vienokių ar kitokių priežasčių neis valstybės tarnautojo pareigų, jų pareigas laikinai eis apie 1 300–1 400 pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų⁵⁹.

3.2. KONKURSŲ IR PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNAUTOJO PAREIGAS SKAIČIUS

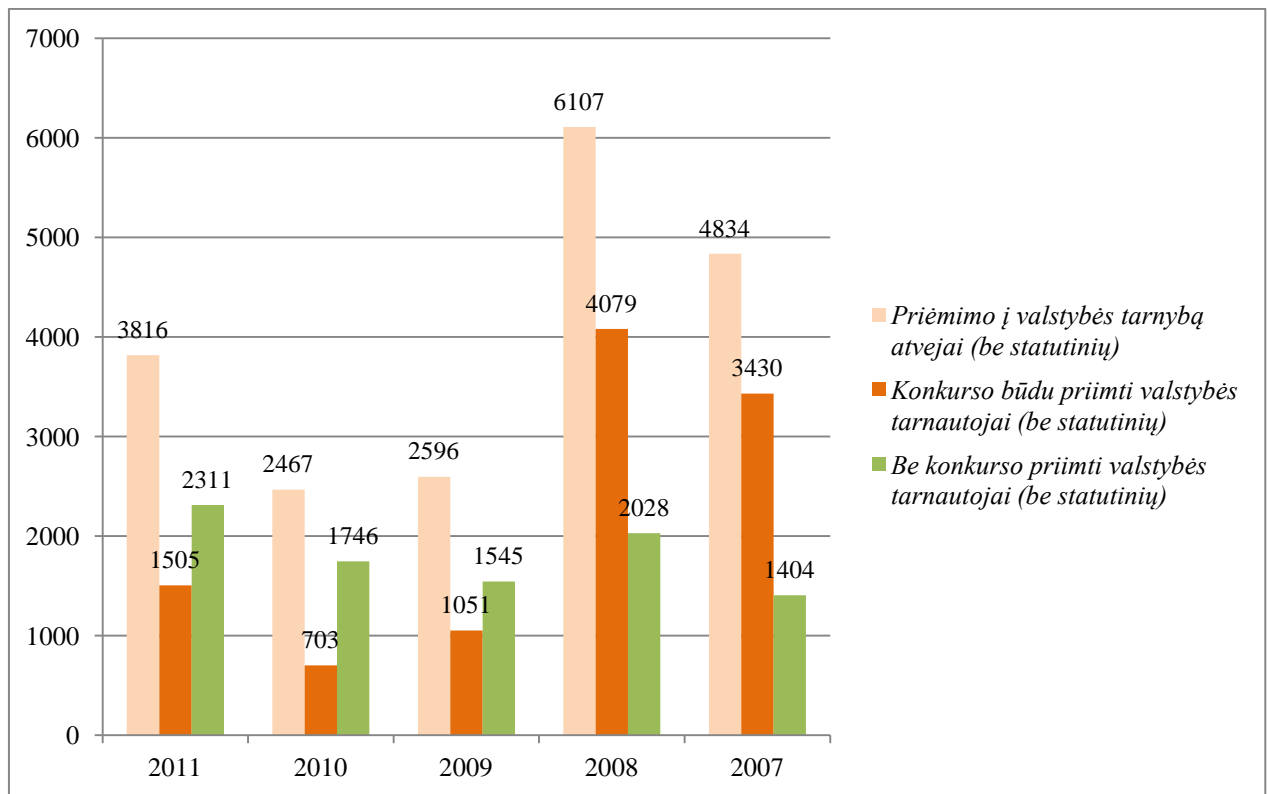
VATARAS duomenimis, pateiktais 2007–2011 m. ataskaitose⁶⁰, 2011 m. į valstybės tarnautojo pareigas (neskaitant statutinių valstybės tarnautojų) buvo priimta 3 816 asmenų⁶¹, iš jų 1 505 – į pareigas priimta konkurso būdu ir 2 311 atvejais – be konkurso. Į valstybės tarnautojo pareigas 2010 m. buvo priimti 2 467 asmenys, iš jų 703 – konkurso būdu ir 1 746 – be konkurso. 2009 m. priimti 2 596 asmenys, iš kurių konkurso būdu – 1 051 asmuo, be konkurso – 1 545. Itin daug valstybės tarnautojų buvo priimta 2008 m. – net 6 107, iš kurių 4 079 – konkurso būdu, o 2 028 – be konkurso. 2007 m. priėmimo atvejų buvo mažiau: priimta 4 834 valstybės tarnautojų, iš kurių 3 430 priimti konkurso būdu, o 1 404 – be konkurso (žr. Priedų Lentelę 9). Palyginus su 2010 ir 2009 m., priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas bendras atvejų skaičius 2011 m. smarkiai padidėjo (atitinkamai 55 proc. ir 47 proc.), bet net nepriartėjo prie ikikrizinio laikotarpio – 2007 ir 2008 m. rodiklių. Pažymėtina, kad lyginant su 2010 m., 2011 m. 24,5 proc. išaugo ir valstybės tarnautojų atleidimo iš pareigų atvejų skaičius, o valstybės tarnautojų, atsistatydinusių savo noru, atvejų skaičius 32,4 proc. didesnis nei 2010 m.

⁵⁹ Statistiniai duomenys rodo, kad pareigas einančių pakaitinių valstybės tarnautojų skaičius ataskaitinių metų pabaigoje yra kur kas mažesnis nei priėmimo į pakaitinius valstybės tarnautojus atvejų per atitinkamus metus skaičius (žr. sekančią 3.2 dalį). Tai sudaro prielaidas teigti, jog šiuos skirtumus lemia didelė pakaitinių valstybės tarnautojų kaita.

⁶⁰ Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo 2007–2011 metais ataskaitos. Parengė VTD. 2008–2012. Prieiga per internetą <http://www.vtd.lt/index.php?-2059211288>.

⁶¹ Šis rodiklis atspindi atvejų skaičių, o ne į pareigas priimtų unikalių asmenų skaičių, nes valstybės tarnautojas galėjo būti priimtas į pareigas daugiau nei vieną kartą per metus.

PAVEIKSLAS 2. PRIĖMIMAS Į NESTATUTINIŲ VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGAS 2007–2011 M.



Šaltinis: Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo 2007–2011 metais ataskaitos. Prieiga per internetą: <http://www.vid.lt/index.php?-2059211288>.

Konkurso būdu priimamų nestatutinių valstybės tarnautojų dalis yra maža (žr. Priedų Lentelę 9) ir siekia 28,7 proc. (2010 m.), 39,4 proc. (2011 m.) ir 40,5 proc. (2009 m.) visų į valstybės tarnautojų pareigas priimtų asmenų. Priešinga situacija buvo 2007–2008 m. – tada didžioji dalis valstybės tarnautojų (atitinkamai 70,96 ir 66,79 proc.) į pareigas buvo priimta konkurso būdu. 2011 m. iš 1505 priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas konkurso būdu atvejų, 27 atvejais buvo priimta į įstaigos vadovų ir jų pavaduotojų pareigas, o 1 478 atvejais – į karjeros valstybės tarnautojo pareigas (98,7 proc. visų priimtų konkurso būdu). Tuo tarpu 2010 m. iš 703 priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas konkurso būdu atvejų, 30 atvejų buvo priimta į įstaigos vadovų ir jų pavaduotojų pareigas, o 673 atvejais – į karjeros valstybės tarnautojo pareigas (95,7 proc. visų priimtų konkurso būdu), 2009 m. iš 1 051 priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas konkurso būdu atvejo, 9 atvejais buvo priimta į įstaigos vadovo pareigas, o 1 042 atvejais (99,1 proc. visų priimtų konkurso būdu) – į karjeros valstybės tarnautojo pareigas. 2008 m. iš visų 4079 konkurso būdu priimtų valstybės tarnautojų 4 063 sudarė karjeros valstybės tarnautojai (99,6 proc. visų priimtų konkurso būdu) ir tik 16 – įstaigos vadovų. 2007 m. iš visų 3 430 konkurso būdu priimtų valstybės tarnautojų 3 404 sudarė karjeros valstybės tarnautojai (99,2 proc. visų priimtų konkurso būdu) ir tik 26 – įstaigos vadovai.

2011 m. į nestatutinių valstybės tarnautojo pareigas konkurso būdu pirmą kartą buvo priimti 46,4 proc. visų konkurso būdu priimtų valstybės tarnautojų. 2010 m. tokie asmenys sudarė 49,8 proc., o 2009 m. – 60,1 proc., 2008 m. – 69,4 proc., 2007 m. – 52,2 proc. visų konkurso būdu priimtų valstybės tarnautojų.

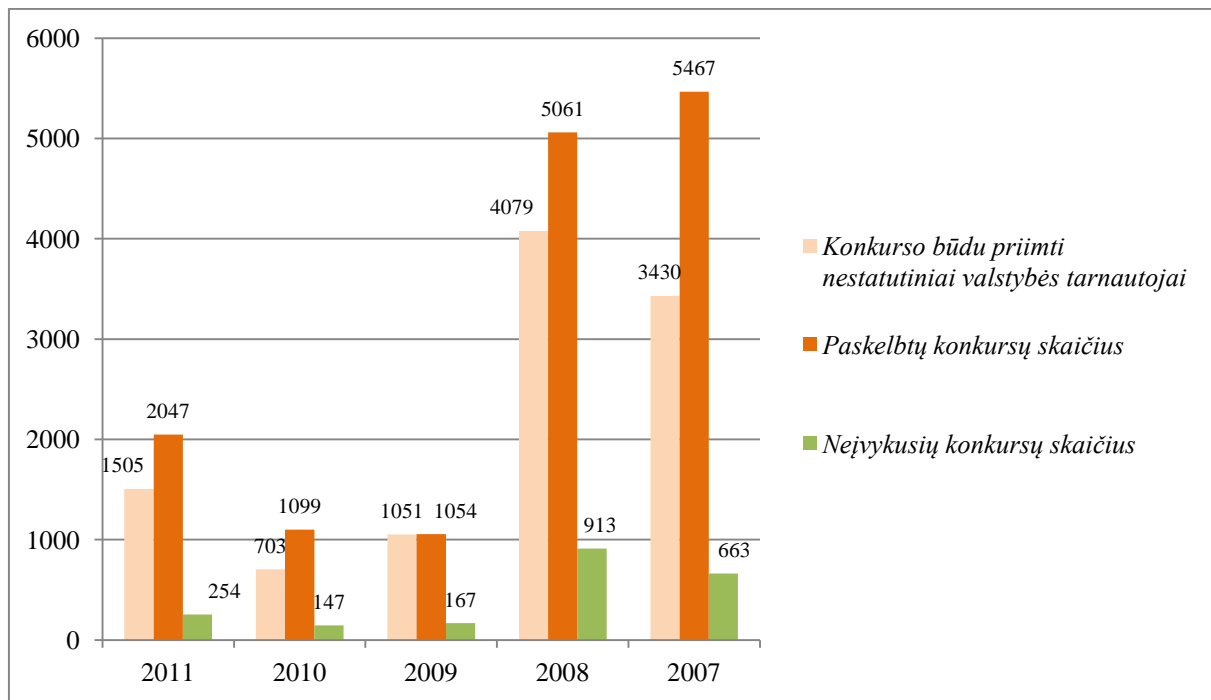
2007 m. į valstybės tarnybą buvo priimti 952 pakaitiniai valstybės tarnautojai (įskaitant politinio pasitikėjimo), 2008 m. – pakaitinių valstybės tarnautojų priėmimo atvejų buvo žymiai daugiau –

1 293. 2009 m. jų skaičius gerokai sumažėjo (iki 899), o vėliau kilo: 2010 m. priimta 1 300 pakaitinių valstybės tarnautojų, 2011 m. dar daugiau – 1 752 pakaitiniai valstybės tarnautojai. Per metus priimtų pakaitinių valstybės tarnautojų dalis bendrame be konkurso priimtų valstybės tarnautojų skaičiuje (žr. Priedų Lentelę 9) sudaro 58,2 proc. (2009 m.), 63,8 proc. (2008 m.), 68,3 proc. (2007 m.), 74,5 proc. (2010 m.) ir 75,8 proc. (2011 m.). Pažymėtina, jog palyginus pakaitinių valstybės tarnautojų priėmimo atvejų per metus duomenis su statistiniais duomenimis apie bendrą pakaitinių valstybės tarnautojų skaičių atskirais ataskaitiniais laikotarpiais (2006 m. gruodžio 31 d. pakaitinių valstybės tarnautojų, įskaitant politinio pasitikėjimo, buvo 518, 2007 m. gruodžio 31 d. – 608, 2008 m. gruodžio 31 d. – 978, 2010 m. sausio 1 d. – 1 042, 2011 m. sausio 1 d. – 1 430, 2012 m. sausio 1 d. – 1 439, žr. Priedų Lentelę 8), matyti, kad per metus į pareigas priimamų pakaitinių valstybės tarnautojų skaičius viršija bendrą pakaitinių valstybės tarnautojų skaičių atitinkamų metų pabaigoje ar sekančių metų pradžioje. Štai 2011 m. į pareigas buvo priimta 21,75 proc. daugiau pakaitinių valstybės tarnautojų nei bendras 2012 m. sausio 1 d. pareigas ėjusių pakaitinių valstybės tarnautojų skaičius. Atitinkamai 2008 m. į pareigas buvo priimta 32,21 proc. daugiau pakaitinių valstybės tarnautojų nei jų dirbo 2008 m. gruodžio 31 d. 2007 m. šis santykis dar didesnis: per 2007 m. į pareigas priimta 57,73 proc. daugiau pakaitinių valstybės tarnautojų nei bendras pakaitinių valstybės tarnautojų skaičius 2007 m. gruodžio 31 d. Šie duomenys leidžia daryti išvadą, kad pakaitiniams valstybės tarnautojams būdinga didelė kaita. Darytina prielaida, kad pakaitinių valstybės tarnautojų kaitą sąlygoja tarnybos ir (ar) darbo santykių stabilumo siekis bei tolesnis šių asmenų dalyvavimas konkursuose į valstybės tarnautojo pareigas arba darbo paieška privačiame sektoriuje.

2007 m. buvo paskelbti net 5 467 konkursai į nestatutinių valstybės tarnautojų pareigas. 2008 m. konkursų paskelbta šiek tiek mažiau – 5 061. Pažymėtina, kad santykinai aukštas 2007–2008 m. paskelbtų konkursų į valstybės tarnautojų pareigas skaičius (ir atitinkamai į nestatutinių valstybės tarnautojų pareigas priimtų asmenų skaičius) yra susijęs su naujo ES struktūrinių fondų periodo įgyvendinimo pradžia, sąlygojusia papildomų valstybės tarnautojų pareigybių, reikalingų aptarnauti struktūrinių fondų lėšų panaudojimą, poreikį. 2009 m. paskelbtų konkursų skaičius sumažėjo iki 1 054. 2010 m. konkursų į valstybės tarnautojo pareigas buvo paskelbta šiek tiek daugiau – 1 099, o 2011 m. konkursų skaičius beveik padvigubėjo ir siekė 2 047 (žr. Paveikslą 3). 2007 m. buvo paskelbta 768 (14 proc. visų paskelbtų) konkursų į vadovaujančias pareigas (įstaigų vadovus ir jų pavaduotojus, vidinių departamentų direktorius ir jų pavaduotojus, skyrių, tarnybų, poskyrių vedėjus ir jų pavaduotojus), 2008 m. – 658 (13 proc.), 2009 m. – 229 (21,7 proc.), 2010 m. – 275 (25 proc.), 2011 m. – 378 (18,47 proc.).

Tačiau 2007 m. neįvyko 663 (12 proc.) konkursų, 2008 m. neįvyko 913 (18 proc.), 2009 m. – 167 (15,8 proc.), 2010 m. – 147 (13,4 proc.), 2011 m. – 254 (12,4 proc.) konkursų į valstybės tarnautojo pareigas (žr. Priedų Lentelę 10). Neįvykusių konkursų santykinis dydis kasmet mažėjo. Pagrindinės konkursų neįvykimo priežastys 2009 m.: nebuvo pretendentų (42,5 proc.), konkursas atšauktas į pareigas priimančio asmens sprendimu (28,7 proc.), nei vienas pretendentas nesurinko reikiamo balų skaičiaus (12 proc.). 2010 m. pagrindinės konkursų neįvykimo priežastys tos pačios: 29,3 proc. neįvykusių konkursų sudarė konkursai, kuriuose nebuvo pretendentų, 28,6 proc. – į pareigas priimančio asmens sprendimu, 19 proc. – pretendentams nesurinkus reikiamo balų skaičiaus. 2010 m. 15 proc. neįvykusių konkursų sudarė konkursai, kuriuose pretendentai neatitiko bendrųjų ir specialiųjų reikalavimų. 2011 m. dominuojančios priežastys buvo pretendentų nebuvimas (28,7 proc.) ir į pareigas priimančio asmens sprendimas (29,9 proc.), kiek mažiau – nei vienas pretendentas nesurinko reikiamo balų skaičiaus (21,7 proc.), dar mažiau – pretendentai neatitiko bendrųjų ir specialiųjų reikalavimų (12,2 proc.).

PAVEIKSLAS 3. KONKURSAI Į NESTATUTINIŲ VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGAS 2007–2011 M.



Šaltinis: Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo 2007 -2011 metais ataskaitos. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-2059211288>.

Aukščiau nurodytų duomenų ir jų kaitos analizė neleidžia daryti konkrečių prognozių tiek dėl ateinančių penkerių metų laikotarpiu į valstybės tarnybą priimamų asmenų skaičiaus (skaičiuojant atvejus), tiek dėl skelbiamų konkursų į karjeros valstybės tarnautojo pareigas ir (ar) įstaigų vadovus skaičiaus. Šie rodikliai yra labai jautrūs ir juos įtakoja daugelis veiksnių: ekonominė situacija ir jos sąlygota valstybės tarnautojų kaita, politiniai veiksniai (kaip kad Seimo, savivaldybių tarybų rinkimai), instituciniai pokyčiai valstybės tarnyboje (reorganizavimai, likvidavimai, pertvarkymai), valstybės tarnautojų motyvavimo sistema, demografiniai valstybės tarnautojų duomenys ir pan. Konkursų į nestatutinių valstybės tarnautojų pareigas radikalaus augimo (dvigubai ar dar daugiau) ateinančių penkerių metų laikotarpiu nenumatoma, nes (i) VTĮ normomis nuo 2012 m. rugsėjo 1 d. praplėstas asmenų, kuriems Vyriausybės nustatyta tvarka turi būti siūlomos buvusios kategorijos ar žemesnės kategorijos pareigos ir taikomas tik supaprastintas konkursas, ratas (tokiems asmenims papildomai priskiriant šalių susitarimu atleistus valstybės tarnautojus (kai mokama kompensacija), taip pat pakaitinius valstybės tarnautojus (išskyrus pakaitinius valstybės tarnautojus, kuriems suėjo 65 metai), pareigas nepertraukiamai ėjusius ne mažiau kaip dvejus metus ir atleistiems iš pareigų dėl negalėjusio eiti pareigų karjeros valstybės tarnautojo sugrįžimo), (ii) bendras valstybės tarnautojų skaičius stabilizavosi ir ateinančių penkerių metų laikotarpiu neturėtų ženkliai keistis, (iii) demografiniai esamų valstybės tarnautojų duomenys taip pat nerodo didelės valstybės tarnautojų kaitos tendencijų. Darytina prielaida (kuria kitose Koncepcijos dalyse bus grindžiami ekonominiai skaičiavimai), jog ateinančių penkerių metų laikotarpiu kasmet bus skelbiama apie 3 000 konkursų į nestatutinių valstybės tarnautojų pareigas. Apie 20 proc. skelbiamų konkursų, t.y. apie 600, sudarys konkursai į vadovaujančias pareigas. Galima prognozuoti, jog ateinančių penkerių metų laikotarpiu 99 proc. į valstybės tarnybą konkurso būdu⁶² priimamų asmenų bus karjeros valstybės tarnautojai, kad apie 50 proc. konkurso būdu priimamų asmenų sudarys pirmą kartą į valstybės tarnautojo pareigas priimti

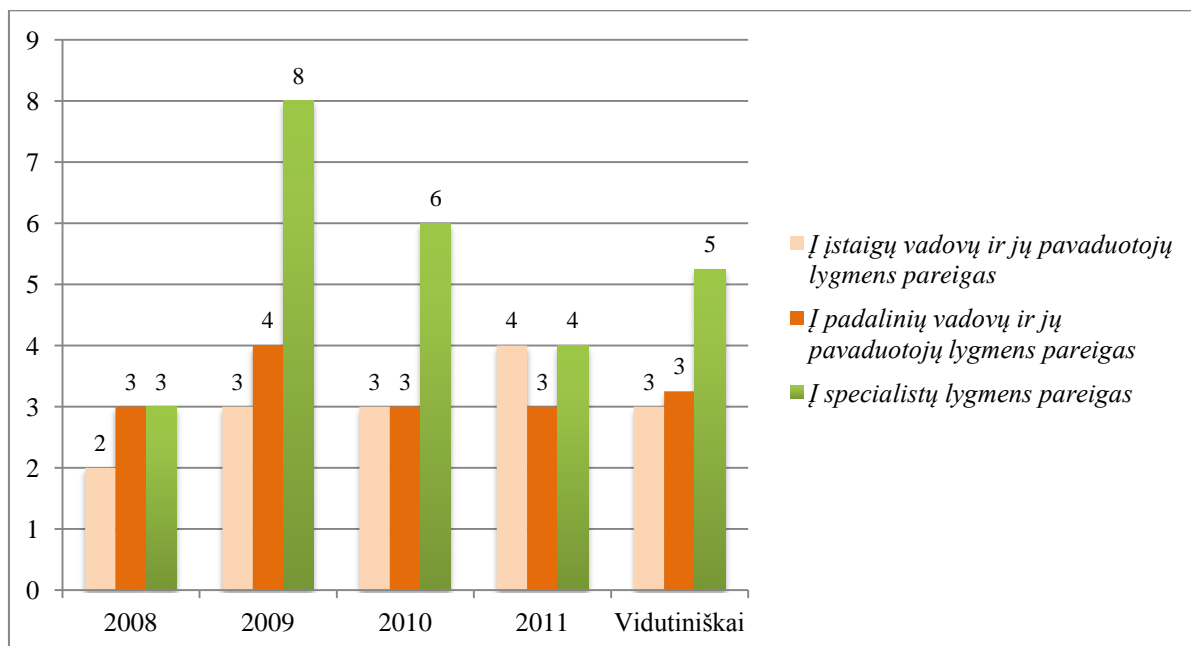
⁶² Nevertinant supaprastinto konkurso atvejų (pagal VTĮ 14 str., 16 str. 6 d., 43 str. 2-3 d. nuo 2012 m. rugsėjo 1 d.).

asmenys. Tikėtina, kad ženkliai nesikeis ir neįvykusių konkursų dalis tarp visų paskelbtų konkursų į valstybės tarnautojo pareigas. Jų, manytina, bus apie 15 proc. Prognozuotina, kad per metus į pareigas bus priimama 1 600–1 800 pakaitinių valstybės tarnautojų.

3.3. PRETENDENTAI Į VALSTYBĖS TARNAUTOJO PAREIGAS

Remiantis VTD viešai skelbiamais duomenimis⁶³, vidutinis pretendentų skaičius konkursuose į valstybės tarnautojo pareigas 2011 m. buvo 4 pretendentai, 2010 m. – 5 pretendentai, 2009 m. – net 7 pretendentai, 2008 m. – 3 pretendentai. Šio rodiklio vidurkis 2008–2011 m. laikotarpiu yra 4,8 pretendentai. Konkursuose į įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų lygmens pareigas 2008 m. vidutiniškai dalyvavo 2, 2009 ir 2010 m. – po 3, 2011 m. – 4 pretendentai. Į padalinių vadovų ir jų pavaduotojų lygmens pareigas 2008 m. vidutiniškai pretendavo 3 dalyviai, 2009 m. – 4, o 2010 ir 2011 m. – po 3 pretendentes. Atitinkamai vidutinis pretendentų skaičius konkursuose į specialistų lygmens pareigas 2008 m. buvo 3, 2009 m. – 8, o ir 2010 m. – 6, 2011 m. – 4 (žr. Paveikslą 4). Vidutiniškai analizuojamu laikotarpiu konkursuose į įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų lygmens pareigas dalyvavo 3 pretendentai, į padalinių vadovų ir jų pavaduotojų lygmens pareigas – 3,3 pretendentai; į specialistų lygmens pareigas – 5,3 pretendentai. Pagal įstaigų grupes didžiausias vidutinis pretendentų skaičius 2010 m. buvo teismuose ir prokuratūrose (18 pretendentų), 2011 m. – Krašto apsaugos ministerijai pavaldžiose įstaigose (14 pretendentų), taip pat Švietimo ir mokslo ministerijai pavaldžiose įstaigose (9 pretendentai).

PAVEIKSLAS 4. VIDUTINIS PRETENDENTŲ SKAIČIUS PAGAL PAREIŲ LYGMENIS 2008-2011 M.



Šaltinis: VTD duomenys. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-653300789>.

Išanalizavus duomenis apie vidutinį konkursuose į valstybės tarnautojo pareigas dalyvaujančių pretendentų skaičių ir jų santykį su 2008–2011 m. vykusių konkursų skaičiumi, pastebima priešpriešinė tendencija: kuo daugiau konkursų, tuo mažesnis konkursuose dalyvaujančių pretendentų skaičius, ir atvirkščiai. Vertinant konkursuose dalyvaujančių pretendentų vidutinio

⁶³ Pretendentai į valstybės tarnautojo pareigas. *Vtd.lt* [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-653300789> [žiūrėta 2012-08-10]. Duomenys nepilni, nes analizuoti ne visų 2008-2011 m. įvykusių konkursų duomenys.

skaičiaus tendencijas, manytina, jog pretenduojančių į valstybės tarnautojo pareigas vidutinis skaičius konkurse ateinančių penkerių metų laikotarpiu bus panašus į 2011 m. duomenis, kurie nelabai skiriasi nuo 2008–2011 m. rodiklių vidurkio. Tikėtina, kad konkursuose į valstybės tarnautojo pareigas ateinančių penkerių metų laikotarpiu dalyvaus vidutiniškai 4,8 pretendentai, į vadovaujančias pareigas vidutiniškai pretenduos 3 asmenys.

Pažymėtina, jog pretendentų, dalyvaujančių konkursuose į valstybės tarnautojų pareigas, skaičius yra susijęs su pretendentų „patirties“ ir „nusivylimo“ faktoriais, t. y. su pretendentų dalyvavimo ankstesniuose konkursuose skaičiumi. Tačiau duomenys apie tai, keliuose konkursuose vidutiniškai dalyvauja pretendentas iki laimi konkursą, taip pat koks vidutinis vieno pretendento dalyvavimo konkursuose dažnis per metus, nėra renkami, todėl konkrečiai įvertinti „patirties“ ir „nusivylimo“ faktorius labai sudėtinga. Galima tik spėti, jog apie 50 proc. pretendentų konkursuose dalyvauja ne vieną kartą (per metus), jog vidutiniškai vienas pretendentas per metus dalyvauja 2-3 konkursuose į valstybės tarnautojo pareigas.

3.4. IKI 2012 M. SAUSIO 1 D. VEIKUSIOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS PALAIKYMO IR FUNKCIONAVIMO SĄNAUDOS⁶⁴

Iki 2013 m. sausio 1 d. VTD yra biudžetinė įstaiga prie Vidaus reikalų ministerijos, kuri atlieka valstybės tarnybos tvarkymo funkcijas (nuo 2013 m. sausio 1 d. VTD taps valstybės tarnybos tvarkymo funkcijas atliekančia Vyriausybės įstaiga, dalyvaujančia formuojant valstybės politiką valstybės tarnybos srityje ir ją įgyvendinančia). VTD vadovauja direktorius, šioje įstaigoje veikia 4 skyriai⁶⁵. Vienam jų – Tarnybos sąlygų skyriui – *inter alia* pavesta atlikti VTĮ ir su juo susijusių teisės aktų nuostatų įgyvendinimo analizę priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas srityje, teikti pasiūlymus dėl šios srities tobulinimo, užtikrinti konkursų į valstybės tarnautojo pareigas paskelbimą, dalyvauti pareigų siūlymo buvusiems karjeros valstybės tarnautojams ir įstaigų vadovams, atleistiems dėl pareigybės panaikinimo, ir valstybės tarnautojų statuso atkūrimo procedūroje⁶⁶. Skyriaus kompetencija plati, skyriaus valstybės tarnautojai atlieka apie 70 proc. visų VTĮ nuostatų įgyvendinimo, laikymosi priežiūros, organizavimo, vykdymo, stebėjimo funkcijų⁶⁷. Vykdydamas jam pavestus uždavinius VTD Tarnybos sąlygų skyrius: rengia teisės aktų projektus bei teikia pasiūlymus dėl kitų institucijų pateiktų teisės aktų projektų (priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas teisinis reguliavimas sudaro apie 50 proc. visų rengiamų ir teikiamų pasiūlymų dėl teisės aktų projektų); vykdo VTĮ ir su juo susijusių teisės aktų įgyvendinimo kontrolę (priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas kontrolė sudaro apie 40 proc. visos vykdomos kontrolės); teikia ataskaitas VTD direktoriui apie VTĮ ir su juo susijusių teisės aktų įgyvendinimą (30 proc. ataskaitų dalies skiriama priėmimui į valstybės tarnautojo pareigas); teikia VTD vadovybei pasiūlymus dėl su skyriaus kompetencija susijusių valstybės tarnybos sričių tobulinimo arba vystymo (pasiūlymai dėl priėmimo į valstybės

⁶⁴ Įvertinti valstybės tarnautojų atrankos sistemos funkcionavimo sąnaudas 2012 m. sudėtinga, nes 2012 m. eigoje buvo įvesti nauji atrankos instrumentai, o metai nėra pasibaigę (nežinomas paskelbtų konkursų, nuo 2012 m. liepos 1 d. paskelbtų konkursų į vadovaujančias pareigas skaičius, nežinomas ir vidutinis pretendentų skaičius, nežinoma, kokia apimtimi taikoma nuo 2012 m. kovo mėn. įstaigoms suteikta galimybė konkurso metu pretendentams pateikti praktines užduotis raštu ir (ar) žodžiu, kiek laiko užima praktinių užduočių parengimas, jų suderinimas ir kt.).

⁶⁵ Struktūra. *Vtd.lt* [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-193854237> [žiūrėta 2012-08-10].

⁶⁶ Valstybės tarnybos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos Tarnybos sąlygų skyriaus nuostatai, patvirtinti Valstybės tarnybos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos direktoriaus 2007 m. balandžio 25 d. įsakymu Nr. 27V-78 (2009 m. lapkričio 13 d. įsakymo Nr. 27V- 151 redakcija).

⁶⁷ Duomenis apie VTD Tarnybos sąlygų skyriaus kompetenciją ir atliekamas funkcijas valstybės tarnautojų atrankos srityje pateikė VTD Tarnybos sąlygų skyrius (2012 m. rugsėjo 5 d.).

tarnautojo pareigas sudaro apie 40 proc. visų pasiūlymų); užtikrina pretendentų atrankai į valstybės tarnautojo pareigas egzamino raštu testų klausimų atitikimą galiojančioms teisės aktų normoms (tai sudaro apie 5 proc. skyriaus darbo krūvio); teikia įstaigoms metodinę pagalbą (apie 45 proc. visos įstaigoms teikiamos metodinės pagalbos sudaro konsultacijos dėl priėmimo); formuoja skelbimų apie konkursus į valstybės tarnautojų pareigas VATIS tekstus ir perduoda juos VĮ Seimo leidyklai „Valstybės žinios“ (tai sudaro apie 3 proc. skyriaus darbo krūvio); teisės aktų nustatyta tvarka siūlo laisvas valstybės tarnautojų pareigas buvusiems karjeros valstybės tarnautojams ir įstaigų vadovams, atleistiems iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo, bei asmenims, siekiantiems atkurti valstybės tarnautojo statusą (tai sudaro apie 20 proc. skyriaus darbo krūvio); nustatyta tvarka nagrinėja pareiškimus, pasiūlymus, skundus ir paklausimus, rengia atsakymus į juos (skundai, pareiškimai, paklausimai apie priėmimą į valstybės tarnautojo pareigas sudaro 40 proc. visų pareiškimų, pasiūlymų, paklausimų skundų).

VTD Tarnybos sąlygų skyriuje⁶⁸ šiuo metu dirba 5 vyriausieji specialistai (dar vienas vyriausiasis specialistas yra tikslinėse atostogose), vienas skyriaus patarėjas ir vienas skyriaus vedėjas. Remiantis valstybės tarnautojų pareigybių aprašymais⁶⁹, nė vienam VTD valstybės tarnautojui nepriskirta dirbti išimtinai priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas srityje. Už valstybės tarnautojų atrankos organizavimą, vykdymą, kontrolę, stebėseną ir atrankos sistemos funkcionavimo palaikymą atsakingi visi VTD Tarnybos sąlygų skyriaus valstybės tarnautojai, be kita ko rengiantys teisės aktų projektus priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas srityje, dalyvaujantys pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas atrankos komisijų darbe stebėtojo teisėmis, formuojantys skelbimus apie konkursus į valstybės tarnautojų pareigas ir perduodantys juos VĮ Seimo leidyklai „Valstybės žinios“, užtikrinantys priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas testų duomenų bazėje esančių egzamino raštu klausimų atitikimą aktualioms teisės aktų redakcijoms ir juos atnaujinantys, nagrinėjantys skundus, pareiškimus, paklausimus apie priėmimą į valstybės tarnautojo pareigas ir atliekantys kitas VTD Tarnybos sąlygų skyriui priskirtas aukščiau nurodytas funkcijas priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas srityje.

VTD Tarnybos sąlygų skyriaus valstybės tarnautojų darbo apimtis priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas srityje sudaro apie 50 proc. jų darbo krūvio. Atitinkamai, darbas su valstybės tarnautojų atranka VTD sudaro 3,5 etato (pareigybių) ekvivalento (angl. *full time equivalent*).

Vidutinis VTD Tarnybos sąlygų skyriaus vyriausiojo specialisto mėnesinis darbo užmokestis 2012 m. I pusem. sudarė 2 496 Lt⁷⁰ (neatskaičius mokesčių), kas reiškia, jog vienos vyriausiojo specialisto pareigybės išlaikymas per mėnesį kainuoja apie 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus). 3,5 pareigybių (etatų) išlaikymas per metus kainuoja 137 298 Lt. VTD lėšos, 2011 m. skirtos centralizuotam įstaigų skelbimų apie priėmimą į valstybės tarnautojo pareigas privalomą skelbimą leidinyje „Valstybės žinios“, sudarė apie 74 tūkst. Lt. Testų iš teisės aktų duomenų bazės atnaujinimas, situacinių klausimų sukūrimas kainuoja 66 tūkst. Lt (reikalingas atnaujinimas kas 3 metus, vadinasi, metiniai duomenų bazės atnaujinimo sąnaudos sudaro apie 22 tūkst. Lt). Pridėtinės išlaidos (patalpų išlaikymas, darbo priemonės ir pan.) sudaro apie 20 proc. valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, t. y. apie 27 460 Lt. Tad bendras metinis VTD valstybės tarnautojų atrankos sistemos funkcionavimui (palaikymui) skiriamas finansinių resursų

⁶⁸ Tarnautojų informacija. *Vtd.lt* [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-472054887> [žiūrėta 2012-08-10].

⁶⁹ Ten pat.

⁷⁰ Duomenis apie VTD Tarnybos sąlygų skyriaus valstybės tarnautojų vidutinį darbo užmokestį, VTD valstybės tarnautojų atrankai skiriamų kitų resursų dydį bei valstybės tarnautojų atrankos sąnaudas 2011 m. pateikė VTD (2012 m. rugsėjo 5 d.).

dydis iki 2012 m. sausio 1 d. veikusios valstybės tarnautojų atrankos sistemos kontekste yra apie 260 758 Lt.

Konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimas ir vykdymas iki 2012 m. sausio 1 d. veikusios valstybės tarnautojų atrankos sistemos kontekste taip pat reikalavo konkursus organizuojančių įstaigų žmogiškųjų ir finansinių išlaidų. Priimti vieno pretendento dokumentus, juos sutikrinti, išsiųsti informaciją apie konkurso laiką ir vietą įstaigos personalo tarnautojui užtrunka vidutiniškai 2 val. 2011 m. duomenimis, konkursuose dalyvavo apie 8 200 pretendentų, vadinasi, įstaigos personalo tarnautojams priimti dokumentus iš pretendentų per metus tenka maždaug 16 400 val. (arba 2 050 darbo dienų), kurias dalinant iš metinio darbo dienų skaičiaus (242), gaunama, jog per metus vidutiniškai 8,5 valstybės tarnautojai yra užimti, tam, kad priimtų ir patikrintų pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas dokumentus. Vidutinis valstybės tarnautojo darbo užmokestis, neatskaičius mokesčių, 2011 m. per mėnesį buvo 2 852 Lt (arba 3 736 Lt su darbdavio mokamais mokesčiais). Vadinasi, pretendentų dokumentų priėmimas per metus vidutiniškai kainuoja apie 381 072 Lt (=8,5 pareigybės x 3736 Lt x 12 mėn.).

Parengti pareigybių aprašymus (jų pakeitimus) ir juos talpinti VATIS sistemoje įstaigos personalo tarnautojui trunka vidutiniškai 2 val. 2011 m. buvo paskelbti 2047 konkursai į valstybės tarnautojo pareigas, vadinasi, įstaigos personalo tarnautojai pareigybių aprašymų parengimui, jų patikslinimui ir pakeitimui bei talpinimui VATIS per metus sugaišta maždaug 4 034 val. (arba 504 darbo dienas). Jas dalinant iš metinio darbo dienų skaičiaus (242), gaunama, kad vidutiniškai 2 valstybės tarnautojai per metus yra užimti pareigybių aprašymų parengimu ir jų talpinimu VATIS. Vidutinis valstybės tarnautojo darbo užmokestis, neatskaičius mokesčių, 2011 m. per mėnesį buvo 2 852 Lt (arba 3 736 Lt su darbdavio mokamais mokesčiais). Vadinasi, pareigybių aprašymų parengimas, pakeitimas, patikslinimas ir talpinimas VATIS per metus vidutiniškai kainuoja apie 89 664 Lt (=2 pareigybės x 3736 Lt x 12 mėn.).

Kiekviena konkursą į valstybės tarnautojo pareigas organizuojanti įstaiga rengia nuo 30 iki 50 testų klausimų kiekvienam konkursui. Vidutiniškai rengiama apie 40 testo klausimų. Testų parengimui ir patikrinimui, suderinimui ir pakartotiniam patikrinimui testą rengiantis valstybės tarnautojas (rengėjas) sugaišta 2–4 darbo dienas, t. y. vidutiniškai apie 3 darbo dienas. Tad 2011 m. (kai buvo paskelbta 2047 konkursų) testų rengimu valstybės tarnautojai buvo užimti 8 141 darbo dienų, kurias padalinus iš 242 darbo dienų per metus, gaunama, jog vidutiniškai 25 valstybės tarnautojai visus darbo metus rengė testus konkursams. Vidutinis valstybės tarnautojo darbo užmokestis, neatskaičius mokesčių, 2011 m. per mėnesį buvo 2 852 Lt (arba 3 736 Lt su darbdavio mokamais mokesčiais). Vadinasi, testų dalies parengimas konkursus organizuojančiose įstaigose per metus vidutiniškai kainuoja apie 1 120 800 Lt (=25 pareigybės x 3736 Lt x 12 mėn.).

Konkursuose į valstybės tarnautojo pareigas kiekvienam pretendentui pateikiami popierinės formos testų klausimai, vidutiniškai 15 puslapių apimties. 2011 m. konkursuose vidutiniškai dalyvavo 4 pretendentai, konkursų buvo paskelbta 2 047, vadinasi, pretendentams buvo pateikta 122 820 (= 15 lapų x 4 pretendentai x 2047 konkursų) spausdintų popieriaus lapų testai, t. y. 246 pakuotės po 500 lapų, kurių kaina yra apie 3 690 Lt (=246 pakuotės x 13 Lt) Vieno lapo spausdinimo ir dauginimo savikaina vidutiniškai yra apie 0,05 Lt, vadinasi, metinės išlaidos testų spausdinimui ir dauginimui sudaro apie 6 141 Lt (=122820 lapų x 5 ct). Viso testų pateikimo pretendentams metinės išlaidos sudaro apie 9 831 Lt. Be to, testai kartu su konkursų protokolais teisės aktų nustatyta tvarka yra saugomi kaip einamieji dokumentai, todėl reikalingos

papildomos išlaidos jų komplektavimui ir archyvinės patalpos jų saugojimui, kas reikalauja dar apie 15 tūkst. Lt išlaidų kasmet.

Kiekviename konkurse į valstybės tarnautojo pareigas dalyvauja 5 arba 7 konkurso komisijos nariai ir sekretorius, vadinasi, kiekviename konkurse vidutiniškai dalyvauja ne mažiau kaip 6 valstybės tarnautojai. Pretendentų egzaminavimas žodžiu ir raštu (priklausomai nuo pretendentų skaičiaus) 2011 m. vidutiniškai truko apie 5 val., vadinasi, kiekvienos konkurso komisijos nariai ir sekretorius sumuojant bendrą jų darbo laiką dirbo apie 30 val. (= 6 tarnautojai x 5 val.). 2011 m. buvo paskelbti 2 047 konkursai į karjeros valstybės tarnautojo ar įstaigos vadovo pareigas, tad įstaigos konkursų vykdymui (pretendentų egzaminavimui) 2011 m. skyrė apie 61 410 valstybės tarnautojų darbo val. (= 30 val. x 2047 konkursai) arba 7 676 darbo dienų (=61410 val./8 val.). Tai sudaro 32 valstybės tarnautojų pareigybių ekvivalentą (=7676 d. /242 d.). Vidutinis valstybės tarnautojo darbo užmokestis, neatskaičius mokesčių, 2011 m. per mėnesį buvo 2 852 Lt (arba 3 736 Lt su darbdavio mokamais mokesčiais). Vadinasi, pretendentų egzaminavimas žodžiu ir raštu per metus kainuoja apie 1 434 624 Lt (= 32 pareigybės x 3 736 Lt x 12 mėn.).

Konkursų vykdymui skirtų patalpų išlaikymas, eksploatavimas ir kitos pridėtinės išlaidos, susijusios su pretendentų aptarnavimu ir konkurso organizavimu bei vykdymu, kasmet sudaro apie 500 tūkst. Lt. Bendras metinis valstybės tarnautojų atrankai reikiamas finansinių resursų dydis iki 2012 m. sausio 1 d. veikusios valstybės tarnautojų atrankos sistemos kontekste yra apie 4 mln. Lt. (žr. Lentelę 1). 2011 m. konkurso būdu į pareigas buvo priimti 1505 nestatutiniai valstybės tarnautojai. Vadinasi, vieno nestatutinio valstybės tarnautojo atranka konkurso būdu 2011 m. kainavo apie 2 533 Lt⁷¹ (=3811749 Lt /1505 tarnautojų).

LENTELĖ 1. IKI 2012 M. SAUSIO 1 D. VEIKUSIOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS PALAIKYMO IR FUNKCIONAVIMO METINĖS SĄNAUDOS (2011 M. DUOMENIMIS)

Išlaidų tipas	Metinės išlaidos, Lt
VTD valstybės tarnautojų atrankos sistemos palaikymui (funkcionavimui) skiriami finansiniai resursai:	260 758
- darbo užmokestis	137 298 ⁷²
- įstaigų skelbimų apie priėmimą į valstybės tarnautojo pareigas privalomas skelbimas leidinyje „Valstybės žinios“	74 000
- testų iš teisės aktų duomenų bazės atnaujinimas, situacinių klausimų sukūrimas	22 000
- pridėtinės išlaidos (patalpų išlaikymas, darbo priemonės ir pan.)	27 460
Pretendentų dokumentų priėmimas konkursus organizuojančiose įstaigose	381 072
Pareigybių aprašymų parengimas, pakeitimas, patikslinimas ir talpinimas VATIS	89 664
Testų dalies parengimas konkursus organizuojančiose įstaigose	1 120 800
Testų pateikimas (popieriaus kaina, spausdinimas ir dauginimas) pretendentams konkursus organizuojančiose įstaigose	9 831
Testų ir konkursų protokolų komplektavimas ir saugojimas konkursus organizuojančiose įstaigose	15 000
Pretendentų egzaminavimas žodžiu ir raštu konkursus organizuojančiose įstaigose (vertinant komisijų darbo laiko sąnaudas)	1 434 624
Konkursų vykdymui skirtų patalpų išlaikymas, eksploatavimas ir kitos pridėtinės konkursus organizuojančių įstaigų išlaidos	500 000
VISO:	3 811 749

Šaltinis: sudaryta autorių pagal VTD pateiktus duomenis.

⁷¹ Palyginimui, Belgijoje vieno valstybės tarnautojo atranka kainuoja apie 39 361 Lt, Airijoje – 13 249 Lt.

⁷² 2012 m. I pusm. duomenys.

2012 m. eigoje buvo įvesti nauji valstybės tarnautojų atrankos instrumentai: konkursus organizuojančioms įstaigoms sudaryta galimybė pretendents pateikti įstaigos paruoštą praktinę užduotį žodžiu ir (ar) raštu; pretendents į įstaigos vadovo, jo pavaduotojo, ministerijos kanclerio, administracijos vadovo, departamento (valdybos) direktoriaus ir jo pavaduotojo pareigas egzamino žodžiu metu privalomai pateikiamos užduotys, skirtos praktiniams šių pretendentų vadovavimo gebėjimams įvertinti (užduotis per VATIS pateikia VTD; šių užduočių parengimo paslaugos buvo perkamos iš išorinių paslaugų teikėjų). Tad akivaizdu, jog valstybės tarnautojų atrankos sistemos palaikymo ir funkcionavimo sąnaudos bei išlaidos vieno valstybės tarnautojo atrankai 2012 m. bus didesni.

2011–2012 m. į naujo atrankos sistemos modelio kūrimą VTD investavo ir 2012 m. dar planuoja investuoti lėšas, kurių bendra suma sudaro apie 5 mln. Lt, pirkdama tokio pobūdžio paslaugas⁷³:

- Valstybės tarnautojų atrankos testų ir praktinės užduoties sukūrimo ir testavimo paslaugos;
- Informacinės sistemos atrankos modulio sukūrimo ir įdiegimo paslaugos;
- Valstybės tarnautojų atrankos tobulinimo koncepcijos parengimo paslaugos;
- Užsienio kalbos testų ir praktinių užduočių sukūrimo paslaugos;
- Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymų katalogo parengimo bei valstybės tarnautojų kompetencijų modelio ir jo taikymo metodikos parengimo paslaugos;
- Atrankos metodų mokymų valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų dirbantiems paslaugos;
- Valstybės tarnautojų atrankos instrumentų sukūrimo ir testavimo paslaugos.

Atsižvelgiant į tai, jog VTĮ nuo 2013 m. sausio 1 d. formuoja naują valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelį, VTD papildomai priskiriant visų pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas bendrųjų gebėjimų, vadovavimo gebėjimų ir užsienio kalbos žinių tikrinimo funkciją, akivaizdu, jog šiuo metu VTD turimi žmogiškieji ištekliai darbui su valstybės tarnautojų atranka, jos organizavimu ir vykdymu bei atrankos sistemos funkcionavimo užtikrinimu, monitoringu, yra pernelyg maži. Siekiant naujos valstybės tarnautojų atrankos sistemos veiklumo ir efektyvumo kartu su investicijomis paslaugų iš išorinių paslaugų teikėjų pirkimui būtinos skirti lėšos papildomų pareigybių VTD steigimui.

⁷³ Planuojami pirkimai. *Cvpp.lt* [interaktyvu]. Prieiga per internetą: http://www.cvpp.lt/index.php?option=com_vptpublic&task=list&Itemid=65&filter_show=1&filter_limit=50&vpt_unite=&filter_authority=valstyb%C4%97s+tarnybos+departamentas&filter_jarcode=&filter_cpvs=&filter_tender=&filter_type=0&filter_proctype=&filter_from=2012-01-01&filter_to=2012-07-31&filter_publishfrom=&filter_publishto=&filter_updatefrom=&filter_updateto= [žiūrėta 2012-08-10].

II. UŽSIENIO VALSTYBIŲ GEROSIOS PATIRTIES VYKDANT ATRANKĄ Į VALSTYBĖS TARNYBĄ ANALIZĖ

Šiame Koncepcijos skyriuje apžvelgiama keturių užsienio valstybių – Prancūzijos, Airijos, Belgijos ir Olandijos – atrankos į valstybės tarnybą geroji patirtis⁷⁴ ir jos taikymo galimybės Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos žmogiškųjų išteklių valdyme, kuriant iš dalies centralizuotos atrankos į valstybės tarnybą sistemos modelį.

1. BENDRIEJI ATRANKOS Į VALSTYBĖS TARNYBĄ SISTEMŲ AIRIJOJE, PRANCŪZIJOJE, BELGIJOJE IR OLANDIJOJE BRUOŽAI

Nagrinėjamų užsienio šalių valstybės tarnybos sistemos yra ganėtinai skirtingos tiek savo dydžiu, tiek veiklos tradicijomis, tiek ir teisiniu reguliavimu. Atitinkamai skiriasi ir atrankos į valstybės tarnybą sistemos bei jų teisinis reguliavimas.

Airijos valstybės tarnyba yra nuolatinė, unifikuota ir politiškai neutrali. Airijoje išskiriama valstybės tarnyba (angl. *civil service*) ir viešoji tarnyba (angl. *public service*). Viešajai tarnybai priskiriami visų viešojo sektoriaus įstaigų darbuotojai, atmetus komercines (pelno siekiančias) viešojo sektoriaus organizacijas. Airijos valstybės tarnyboje, kurioje išskiriami 7 pareigybių lygmenys, 2012 m. dirbo apie 37 tūkst. tarnautojų, o viešojoje tarnyboje (neskaitant valstybės tarnautojų) – apie 270 tūkst.

Airijoje priėmimo į valstybės tarnybą teisiniam reguliavimui yra skirtas 2004 m. Viešosios tarnybos valdymo (atrankų ir paskyrimų) aktas⁷⁵. Šis teisės aktas nustato institucinę atrankos į valstybės ir viešąją tarnybą sistemos struktūrą, taip pat atskirų įstaigų funkcijas ir kompetenciją valstybės ir viešosios tarnybos tarnautojų atrankos procese. Atsakomybė už atranką ir priėmimą į valstybės ir viešąją tarnybą Airijoje tenka dviem nuo 2004 m. veikiančioms įstaigoms: Viešųjų paskyrimų tarnybai (angl. *Public Appointments Service*) – PAS, centralizuotai vykdančiai atranką į valstybės ir viešąją tarnybą, bei Viešųjų paskyrimų komisijai (angl. *Commission for Public Service Appointments*), atliekančiai priežiūrinę funkciją. Airijoje atranką į valstybės ir viešąją tarnybą taip pat gali vykdyti atitinkamą licenciją turinčios įstaigos (angl. *license holders*). Jų šiuo metu (2012 m.) yra 15. Atrankos į valstybės tarnybą (kaip ir į viešąją tarnybą) etapai, organizavimo ir vykdymo tvarka Airijoje teisės aktais nėra reguliuojama. Tačiau priėmimui į valstybės ir viešąją tarnybą taikomi penki bendrieji veiklos principai (angl. *Code of Practice*), kurių privaloma laikytis.

Prancūzijoje valstybės tarnyba apima visus viešajame sektoriuje dirbančius tarnautojus, kurių yra 5,3 mln. Valstybės tarnautojai sudaro apie 21 proc. visų Prancūzijos dirbančiųjų. Valstybės tarnautojai Prancūzijoje skirstomi į A, B, C, D klases. A klasės tarnautojų išimtinė teisė – rengti sprendimus ir įsakymus (neformaliai dar yra išskiriama A+ (aukščiausiųjų) valstybės tarnautojų grupė); B klasės valstybės tarnautojai įgyvendina A klasės tarnautojų parengtus sprendimus; C klasės tarnautojai atlieka specialiąsias užduotis; D klasės tarnautojai yra paprasti techninių užduočių vykdytojai. Priėmimas į A, B, C klasių valstybės tarnautojų pareigas vykdomas

⁷⁴ Šioje dalyje panaudota pažintinių vizitų į Prancūziją, Airiją, Belgiją bei Olandiją (vykusių 2012 m. birželio – liepos mėn.) metu surinkta informacija, taip pat VTD užsakymu UAB „Ernst & Young Baltic“ parengta Atskirų atrankos sistemos dalių Lietuvos viešajame ir privačiajame, užsienio šalių viešajame sektoriuose tyrimo ataskaita (2011), kurioje išsamiai išnagrinėtos Olandijos, Belgijos ir Prancūzijos atrankų į valstybės tarnybą sistemos.

⁷⁵ Angl. *Public Service Management (Recruitment and Appointments) Act 2004*. Prieiga per internetą: <http://www.irishstatutebook.ie/2004/en/act/pub/0033/index.html>.

konkurso būdu. Skirtingų klasių valstybės tarnautojų atrankai taikomi skirtingi atrankos metodai (jų rinkiniai). Valstybės tarnautojų atrankos procesą Prancūzijoje reguliuoja šie teisės aktai:

1. 1983 m. liepos 13 d. Valstybės tarnautojų teisių ir pareigų įstatymas Nr. 83-634⁷⁶, nustatantis, kad valstybės tarnautojai priimami konkurso būdu, nebent įstatymas numato kitaip;
2. 1984 m. sausio 11 d. Valstybės tarnautojų įstatymas Nr. 84-16⁷⁷, apibrėžiantis centrinio (valstybinio) lygmens valstybės tarnautojų statusą;
3. Valstybės tarybos 2002 m. sausio 31 d. dekretas dėl nekonkursinės valstybės tarnautojų atrankos į kai kuriuos profesinius valstybės tarnautojų C kategorijos profilius Nr. 2002-121⁷⁸;
4. Valstybės tarybos 2004 m. spalio 19 d. dekretas dėl atrankos procedūros pradžios Prancūzijos valstybės tarnyboje Nr. 2004-1105⁷⁹.

Nurodyti teisės aktai įtvirtina pagrindines atrankos į valstybės tarnybą organizavimo ir vykdymo nuostatas, kurios detalizuojamos ir papildomos kiekvieno profesinio profilio konkurso taisyklėse. Profesinio profilio konkurso taisyklės savo sprendimu – įsakymu tvirtina už profesinį profilį atsakingas ministras⁸⁰.

Belgijos valstybės tarnyboje taikomas karjeros modelis, o pati valstybės tarnyba apima valstybės tarnautojus, dirbančius tiek federalinės valdžios, tiek regioninės valdžios (Flamandijos regionas, Valonijos regionas, Briuselio – sostinės regionas) įstaigose. Šiuo metu vien federalinėje valdžioje dirba apie 80 tūkst. valstybės tarnautojų.

Belgijoje išskiriamos trijų tipų valstybės tarnautojų pareigybės:

1. *Bendrieji kontraktai* (angl. *general contracts*) – tai valstybės tarnautojai, dirbantys pagal terminuotas (3-5 m. trukmės) sutartis be karjeros galimybių. Dažniausiai šių pareigybių valstybės tarnautojai atlieka funkcijas arba dirba darbus, nereikalaujančius aukštojo išsilavinimo ar daug kompetencijų, pavyzdžiui, ūkio ar infrastruktūros priežiūra, maitinimas (angl. *catering*), darbas kalėjimuose ir kt. Pastaruoju metu atranka į tokio tipo pareigas sudaro tik mažą dalį visų vykdomų atrankų, kadangi vis dažniau tokios funkcijos ir darbai perleidžiami privačiam sektoriui (angl. *outsource*). Šio tipo valstybės tarnautojams taikomas bandomasis 6 mėnesių laikotarpis.
2. *Karjeros valstybės tarnautojai* (angl. *statutory jobs*) – tai valstybės tarnautojai, dirbantys pagal neterminuotas sutartis su karjeros galimybėmis. Tai tie valstybės tarnautojai,

⁷⁶ Pranc. *Loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*. Prieiga per internetą: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000504704&dateTexte=20080116>.

⁷⁷ Pranc. *Loi no 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat*. Prieiga per internetą:

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006068830&dateTexte=20090401>.

⁷⁸ Pranc. *Décret no 2002-121 du 31 janvier 2002 relatif au recrutement sans concours dans certains corps de fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat*. Prieiga per internetą:

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000005632178>.

⁷⁹ Pranc. *Décret n°2004-1105 du 19 octobre 2004 relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'État*. Prieiga per internetą:

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=3575EE9CEDBFA3DBC93266E642B494FC.tpdjo04v_1?cidTexte=JORFTEXT000000445133&categorieLien=id.

⁸⁰ Kiekviena ministerija yra atsakinga už jai priskirtų profesinių profilių egzaminų raštu ir žodžiu koncepciją, užduočių kūrimą (išgijimą) ir kasmetinį atnaujinimą, taip pat už konkursų į jos koordinuojamus profesinius profilius organizavimą.

kuriems priskirtos viešojo sektoriaus organizacijų pagrindinės funkcijos (angl. *core functions*), o jų atranka sudaro didžiąją dalį Federacinės administracijos atrankos biuro (angl. *Selection Office of the Administration*; pranc. *Bureau de Sélection de l'Administration*) – SELOR vykdomų atrankų. Šiems valstybės tarnautojams nėra taikomas bandomasis laikotarpis.

3. *Kadenciniai darbai* (angl. *mandate jobs*) – tai aukštesnieji valstybės tarnautojai, konkurso būdu atrenkami eiti pareigas 6 metų laikotarpiui su galimybe pratęsti kadenciją esant puikiems darbo rezultatams. Šiems valstybės tarnautojams nėra taikomas bandomasis laikotarpis, tačiau kadencijos viduryje (t. y. po 3 metų) yra atliekamas jų veiklos vertinimas pagal organizacijos arba padalinio, kuriam vadovauja tarnautojas, tikslų (angl. *management plan*) pasiekimo rezultatus. Jeigu įvertinimas yra patenkinamas, geras ar puikus, valstybės tarnautojas lieka dirbti iki kadencijos pabaigos. Jei įvertinimas yra nepatenkinamas, tuomet trūkumams ištaisyti valstybės tarnautojui suteikiamas tarpinis 1 metų laikotarpis. Pasibaigus kadencijai atliekamas dar vienas valstybės tarnautojo veiklos vertinimas. Jeigu įvertinimas yra puikus (aukštesnis nei geras), valstybės tarnautojas paskiriamas eiti pareigas dar vieną kadenciją. Jeigu valstybės tarnautojo veikla įvertinama gerai, šiam asmeniui leidžiama dalyvauti naujai skelbiamame konkurse į jo iki tol eitas pareigas. Valstybės tarnautojui, kurio kadencija nėra pratęsiama arba kuris nedalyvauja ar nelaimi naujo konkurso, nėra garantuojamos jokios kitos pareigos valstybės tarnyboje (t. y. asmuo turi savarankiškai ieškoti naujo darbo arba išeiti į pensiją, jeigu yra atitinkamo amžiaus).

Valstybės tarnautojų paiešką ir atranką į federalinės valdžios įstaigas organizuoja SELOR. Regioninės valdžios įstaigos gali rinktis: konkursus į valstybės tarnautojų pareigas organizuoti pačios arba per SELOR. Jeigu regioninės valdžios įstaigos pačios vykdo valstybės tarnautojų atranką, SELOR audituoja šių įstaigų vykdytus konkursus. SELOR vykdomų atrankų atveju aktyviai bendradarbiaujama su valstybės tarnautojus į pareigas priimančiomis įstaigomis.

Pagrindinės atrankos į valstybės tarnybą taisyklės ir etapai yra nustatyti šiuose teisės aktuose:

1. 1937 m. spalio 2 d. Karališkasis dekretas dėl Valstybės tarnautojų statuso⁸¹;
2. 1980 m. rugpjūčio 8 d. specialus įstatymas dėl įstaigų reformos su pakeitimais, padarytais 1988 m. rugpjūčio 8 d. specialiuoju įstatymu, nustatantis, kad valstybės tarnautojų įdarbinimas vyksta naudojantis SELOR paslaugomis⁸²;
3. 2000 m. gruodžio 22 d. Karališkasis dekretas dėl valstybės tarnautojų atrankos ir karjeros⁸³;
4. 2005 m. spalio 6 d. Karališkasis dekretas dėl priemonių, taikomų palyginamosios atrankos metu ir bandomuoju laikotarpiu⁸⁴.

⁸¹ Pranc. *Arrêté Royal du 2 octobre 1937*. Prieiga per internetą:

http://www.fedweb.belgium.be/fr/reglementation/19371002_ar_statut.jsp.

⁸² Pranc. *Loi du 8 août 1988 modifiant la loi speciale du 8 août 1980 de reformes institutionnelles*. Prieiga per internetą: <http://wallex.wallonie.be/PdfLoader.php?type=doc&linkpdf=3144-2476-68>.

⁸³ Pranc. *Arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat*. Prieiga per internetą: http://www.fedweb.belgium.be/fr/reglementation/20001222_ar_selection_carriere.jsp.

⁸⁴ Pranc. *Arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage*. Prieiga per internetą:

http://www.fedweb.belgium.be/fr/reglementation/20051006_ar_selection_recrutement_stage.jsp.

Atrankos į valstybės tarnybą taisyklės ir etapai yra standartizuoti centrinio viešojo administravimo lygmeniu ir taikomi visiems pareigybių tipams.

Olandijoje valstybės tarnyba apima visas nacionalinio lygmens ministerijas (jų yra 11) ir joms pavaldžias įstaigas, o taip pat savivaldybes, provincijas ir vandens valdymo valdybas. Valstybės tarnautojams Olandijoje, skirtingai nei Lietuvoje, priskiriami ir mokytojai, ir dėstytojai, dalis medikų, todėl bendras valstybės tarnautojų skaičius siekia 863 tūkst. (2010 m. duomenimis).

Olandijos Vidaus reikalų ir Karalystės ryšių ministerijos 1985 m. spalio 14 d. įsakymu patvirtintos Atrankos taisyklės⁸⁵ apibrėžia bendruosius atrankos ir priėmimo į pareigas principus (pavyzdžiui, pokalbiai turi būti vykdomi individualiai ir juose negali dalyvauti kiti pretendentai, per pokalbį negali būti klausinėjama pretendento apie šeimą, socialinę jos aplinką, bet kokie susitarimai ir įsipareigojimai dėl darbo ir darbo sąlygų turi būti rašytiniai), o atrankos vykdymo detales turi nustatyti valstybės tarnautojų į pareigas priimančios įstaigos vadovas. Konkursus į valstybės tarnautojų pareigas organizuoja ir vykdo valstybės tarnautojus į pareigas priimančios įstaigos, tačiau nevengiama valstybės tarnautojų atrankos vykdymą perduoti išoriniams paslaugų teikėjams. Kokiu lygiu valstybės tarnautojų į pareigas priimanči įstaiga bus įtraukta į konkrečios atrankos vykdymą priklauso nuo valstybės tarnautojų į pareigas priimančios įstaigos sprendimo ir galimybių, t. y. išoriniai paslaugų teikėjai gali vykdyti visus atrankos etapus, kelis etapus arba vieną konkretų valstybės tarnautojų į pareigas priimančios įstaigos nurodytą atrankos etapą.

Olandijoje valstybės tarnautojų atrankai taikomos atrankos taisyklės nėra vieningos ir standartizuotos, tačiau jų skirtumai yra nežymūs. Vienintelė standartizuota procedūra – tai patikrinimas, ar yra valstybės tarnautojų, kurių pareigybės buvo panaikintos. Šiems valstybės tarnautojams suteikiama pirmenybė pretenduojant į laisvas pareigybes (pirmos 5 dienos po paskelbimo apie laisvas pareigybes).

Prancūzijoje ir Olandijoje funkcionuoja decentralizuota atrankos į valstybės tarnybą sistema, tuo tarpu Belgijoje ir Airijoje veikiančias atrankos į valstybės tarnybą sistemas galima priskirti prie iš dalies centralizuotų, su gana daug centralizuotos sistemos požymių.

Nagrinėjamosiose užsienio valstybėse skiriasi atrankos į valstybės tarnybą organizavimas, etapų kiekis ir apimtis, atrankos metodai, atskirų įstaigų vaidmuo, tačiau Airijos, Prancūzijos, Belgijos, Olandijos valstybės tarnautojų atrankos sistemas jungia bendras tikslas – užtikrinti priėmimo į valstybės tarnybą atvirumą, nešališkumą, teisingumą ir skaidrumą. Šie reikalavimai nustatyti teisės aktuose arba bendrose teisinėse nuostatose (angl. *general overarching legal provisions*).

Žemiau pristatoma užsienio valstybių geroji patirtis vykdant atranką į valstybės tarnybą. Informacija pateikiama pagal atskirus atrankos proceso etapus ir aspektus, akcentuojant tuos užsienio valstybių gerosios patirties pavyzdžius, kuriuos galima būtų pritaikyti ir Lietuvoje. Išskirtini šie atrankos etapai ir aspektai:

- reikalavimų pretendentsams nustatymas ir jų derinimas;
- paskelbimas apie konkursą (skelbimo parengimas ir jo platinimas);
- pretendentų registravimas(is) ir dokumentų pateikimas bei jų tikrinimas;
- valstybės tarnautojų atranka (atrankos metodai);
- ištekliai, naudojami atrankos procese;
- komisijų sudarymas ir veikla.

⁸⁵ Oland. *Besluit werving en selectie*. Prieiga per internetą: <http://maxius.nl/besluit-werving-en-selectie>.

2. REIKALAVIMŲ PRETENDENTAMS NUSTATYMAS IR JŲ DERINIMAS

Pretendentams į valstybės tarnautojo pareigas yra nustatomi formalūs (bendrieji) reikalavimai, papildomai gali būti keliami konkrečių kompetencijų turėjimo (specialieji) reikalavimai. Nesant vieningo valstybės tarnautojų kompetencijų modelio ir valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo katalogo, pretendentams nustatomi reikalavimai šiuo metu Lietuvoje formalizuoti tik iš dalies⁸⁶ ir nėra sistemingai diferencijuojami priklausomai nuo pareigybės arba jų grupės.

Tinkamas reikalavimų pretendentams nustatymas yra svarbus žingsnis siekiant pagrindinio tikslo – užtikrinti priėmimo į valstybės tarnybą atvirumą, nešališkumą, teisingumą ir skaidrumą, kartu sudarant sąlygas, kad bus atrinktas tinkamiausias asmuo laisvai pareigybei užimti. Neatsitiktinai daugelyje užsienio valstybių šiam etapui skiriama nemažai dėmesio: įtraukiamos visos suinteresuotos įstaigos, naudojami standartizuoti reikalavimų nustatymo instrumentai (kompetencijų modeliai, pareigybių katalogai).

Bendrieji reikalavimai asmenims, pretenduojantiems į valstybės tarnybą, daugumoje valstybių yra panašūs. Žemiau pateikiamas bendrųjų reikalavimų pavyzdys Prancūzijoje:

Pavyzdys 1. Bendrieji reikalavimai pretendentams į valstybės tarnybą Prancūzijoje

1. *Prancūzijos Respublikos pilietybė arba vienos iš ES valstybių pilietybė (ES piliečiams skirtas ribotas vietų skaičius (kvota), tačiau yra ir pareigybių, į kurias reikalingas būtent užsienietis).*
2. *Pretendentas turi būti veiksnus.*
3. *Pretendentas turi būti neteistas ir juridiskai patvirtinti savo neteistumą (pateikiama pažyma).*
4. *Vyrai turi būti atlikę privalomą karinę tarnybą.*
5. *Fiziškai pajėgus atlikti savo pareigas (tai patvirtinama gauta medicinine pažyma).*

Nuo 2009 m. nebeliko pretendentų minimalaus ir maksimalaus amžiaus ribų.

Šaltinis: 1983 m. liepos 13 d. Valstybės tarnautojų teisių ir pareigų įstatymas Nr. 83-634⁸⁷.

Kur kas svarbesnė šio etapo dalis – specialiųjų reikalavimų pretendentams nustatymas, t. y. nustatymas, kokius įgūdžius, žinias, kompetencijas ir asmenines savybes turi turėti asmuo, pretenduojantis į konkrečias valstybės tarnautojo pareigas. Nustatant specialiuosius reikalavimus pretendentams Belgijoje, Airijoje ir Olandijoje dažniausiai vadovaujamosi patvirtintais pareigybių aprašymais ir kompetencijų modeliu (pareigybėms nustatytomis kompetencijomis), kurių pagalba reikalavimų pretendentams nustatymo procesas tampa kur kas skaidresnis ir aiškiai standartizuotas.

Airijoje atlikti tyrimai atskleidė, kad vieningo kompetencijų modelio naudojimas teikia naudą žmogiškųjų išteklių valdymui valstybės tarnyboje, nes:

- sudaro prielaidas didesniai atrankos proceso skaidrumui;

⁸⁶ Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikoje, patvirtintoje Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimu Nr. 685 (Žin., 2002, Nr. 45-1708; 2008, Nr. 49-1809), ir VTD parengtose rekomendacijose dėl valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo (prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?1624379601>) nurodomos galimos specialiųjų reikalavimų sritys (pvz., reikiamas išsilavinimas, darbo patirtis, užsienio kalbos, kompiuterinis raštingumas, kiti specialieji reikalavimai ir pan.), galimi atskirų specialiųjų reikalavimų sričių variantai (pvz., užsienio kalbų mokėjimo lygiai nustatomi vadovaujantis Europos Tarybos pasiūlytais vieningais kalbų mokėjimo kriterijais).

⁸⁷ Pranc. *Loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*. Prieiga per internetą: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000504704&dateTexte=20080116>.

- kompetencijų nustatymui vartojama bendra terminologija;
- padeda išryškinti tobulintinas asmenų kompetencijos sritis bei nustatyti būdus tai pasiekti⁸⁸.

Svarbu paminėti, kad Airijoje, Belgijoje, kur veikia specializuotos atranką vykdančios įstaigos, tokios kaip PAS, SELOR, specialiųjų reikalavimų pretendentams nustatymas yra šių įstaigų ir valstybės tarnautojus į pareigas priimančių įstaigų bendro darbo rezultatas, taip užkertant kelią galimų diskriminacinių reikalavimų atsiradimui. Pažymėtina, kad Prancūzijoje panašią funkciją atlieka Generalinis administravimo ir valstybės tarnybos direktoratas (angl. *General Directorate for Administration and the Civil Service*; pranc. *Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique*) – DGAFP, o Olandijoje – Darbo rinkos ryšių Ekspertų centras, kurie yra atsakingi už specialiųjų reikalavimų derinimą, pareigybių aprašymų rengimą kartu su konkursus organizuojančiomis ir vykdančiomis ministerijomis.

Airijoje, Belgijoje, Olandijoje ir Prancūzijoje nustatant reikalavimus pretendentams ir aprašant pareigybę taikomi žemiau nurodyti principai (arba analogiški atitikmenys):

- kuo tiksliau įvertinti, kokį išsilavinimą ir kokią patirtį turintys asmenys sugebėtų atlikti pareigybei priskirtas funkcijas, taip nesukuriant nereikalingų barjerų ir sudarant galimybę konkurse dalyvauti didesniai kandidatų skaičiui;
- užtikrinti, kad reikalavimų pretendentams ir pareigybės aprašyme nebūtų tiesiogiai diskriminuojančių nuostatų (pavyzdžiui, šeimyninė padėtis, lytis, amžius ar neįgalumas);
- reikalavimų pretendentams ir pareigybės aprašyme nevertoti diskriminuojančių sąvokų ir terminų, kurie galėtų sukurti įspūdį, jog norima priimti tam tikro amžiaus ar lyties asmenį;
- įsitikinti, kad reikalavimai pretendentams ir pareigybės aprašymas nesudaro prielaidų manyti, jog tam tikros grupės asmenys yra tinkamiausi laisvai pareigybei užimti;
- atsisakyti bet kokių nuostatų, kurios tiesiogiai nesusijusios su konkrečia pareigybe;
- užtikrinti, kad pareigybės aprašymas ir pretendentams keliami reikalavimai tiksliai atspindėtų konkrečios pareigybės poreikius konkurso metu;
- vengti reikalavimų ir pareigybės aprašymo „klonavimo“ pagal esamą situaciją, nes patirtis ar tam tikras išsilavinimas nebūtinai gali būti aktualūs pareigybei priskiriamų funkcijų atlikimui;
- užtikrinti, kad nustatytos pageidaujamos kompetencijos netaptų privalomomis konkurso vykdymo metu;
- visiems pretendentams pateikti aiškią ir nešališką informaciją apie pareigybę ir pareigybei priskirtas funkcijas. Ši informacija turi sukurti realistišką suvokimą apie laisvą pareigybę ir reikalavimus, kurie bus keliami šias pareigas einančiam asmeniui.

Įvertinus užsienio valstybių patirtį, išskirtinos šios rekomendacijos, į kurias būtų galima atsižvelgti kuriant naują atrankos į valstybės tarnybą sistemos modelį Lietuvoje:

- *užtikrinti, kad pretendentams keliami reikalavimai būtų suderinami su priėmimo į valstybės tarnybą proceso atvirumu, nešališkumu, teisingumu ir skaidrumu (vengiama bet*

⁸⁸ Requitment and Selection Toolkit. Public Appointments Service. 2005.

kokių diskriminacinių nuostatų, sudaromos sąlygos konkursuose dalyvauti platesniam pretendentų ratui, pretendentes keliami reikalavimai kuo tiksliau atitinka pareigybės specifiką);

- nustatant reikalavimus pretendentes, vadovautis patvirtintais pareigybių aprašymais ir kompetencijų modeliu (pareigybėms nustatytomis kompetencijomis)⁸⁹;
- į reikalavimų nustatymo ir pareigybių aprašymo procesą privalomai įtraukti VTD, kuris įvertintų reikalavimų pretendentes ir pareigybėms priskirtų kompetencijų atitiktį valstybės tarnautojų kompetencijų modeliui, reikalavimų pretendentes teisėtumą ir tikslumą atrankos proceso skaidrumo ir objektyvumo prasme, taip pat teiktų atitinkamas konsultacijas konkursus organizuojančioms įstaigoms.

3. PASKELBIMAS APIE KONKURSA (SKELBIMO PARENGIMAS IR JO PLATINIMAS)

Atrankos į valstybės tarnybą procesas tampa viešas nuo to momento, kai yra paskelbiama informacija apie laisvą valstybės tarnautojo pareigybę. Šio atrankos etapo tikslas – pritraukti geriausius pretendentes, taip padidinant tikimybę, jog įstaigai pavyks surasti tinkamiausią asmenį laisvai pareigybei užimti. Nepaisant to, ar atranka yra vidinė, ar išorinė, svarbiausia sulaukti kuo daugiau tinkamų pretendentų. Nors šis etapas yra labai svarbus galutiniams konkurso rezultatams⁹⁰, jis tiesiogiai susijęs ir su atranką vykdančių įstaigų finansinėmis galimybėmis. Šioje dalyje pristatoma užsienio valstybių geroji patirtis nėra vertinama sąnaudų prasme.

Paprastai skelbimo apie laisvą pareigybę/vykdomą konkursą parengimas yra atranką vykdančios įstaigos prerogatyva. Pavyzdžiui, Belgijoje tokį skelbimą, kiekvienos atrankos atveju suderinęs su valstybės tarnautoją į pareigas priimančia įstaiga, parengia SELOR. Į skelbimą įtraukiama visa su pareigybei priskirtų funkcijų turiniu susijusi informacija, kompetencijos ir, jei reikalaujama, patirtis. Nurodomi atrankos etapai, taip pat gali būti pateikiama informacija neįgaliems pretendentes ir bendrieji (formalieji) reikalavimai, keliami į valstybės tarnybą pretenduojantiems asmenims. Tuo tarpu Olandijoje informavimas apie laisvas pareigybes yra centralizuotas. Ši užduotis pavesta Darbo rinkos ryšių Ekspertų centrui prie Vidaus reikalų ir Karalystės santykių ministerijos, todėl visos įstaigos pranešimus apie laisvas pareigybes turi siųsti šiam Ekspertų centrui. Skelbime yra nurodoma pareigybės grupė, reikalavimai pretendentes, su pareigybe susijusi darbo užmokesčio skalė ir darbo pobūdis (nuolatinis arba laikinas darbas), taip pat glaustai apibūdinamas pareigybei priskirtų funkcijų turinys ir pareigybės lygmuo organizacijoje. Svarbu paminėti, jog Olandijoje skelbimus pagal įstaigų pateiktą informaciją parengia Darbo rinkos ryšių Ekspertų centre dirbantys *profesionalūs darbo skelbimų rašytojai*. Iš esmės visose nagrinėjamosiose užsienio valstybėse siekiama standartizuoti skelbimo apie laisvą pareigybę valstybės tarnyboje/vykdomą konkursą turinį.

Daugumoje užsienio valstybių skelbimai apie laisvas pareigybes/vykdomus konkursus platinami

⁸⁹ Atkreiptinas dėmesys, kad kompetencijos modelis ir pareigybių katalogas Lietuvoje dar tik bus rengiami.

Tikėtina, jog jie bus pradėti naudoti apie 2014 m.

⁹⁰ Pavyzdžiui, Lietuvoje 2011 m. 73 konkursai neįvyko dėl to, jog nebuvo pretendentų, dar 16 konkursų neįvyko pretendentes neatvykus į konkursą, 31 konkurse pretendentes neatitiko bendrųjų ir specialiųjų reikalavimų, 55 konkursuose pretendentes nesurinko reikiamo balų skaičiaus (Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo 2011 metais ataskaita. Parengė VTD. 2012. Prieiga per internetą <http://www.vtd.lt/index.php?-2059211288>).

gana standartiškai – oficialiuosiuose leidiniuose (pavyzdžiui, „*Moniteur Belge*“ Belgijoje, *Journal officiel de la République Française* Prancūzijoje), specializuotuose tinklalapiuose (pavyzdžiui, www.publicjobs.ie Airijoje, www.werkenbijhetrijk.nl Olandijoje) ir valstybės tarnautojus į pareigas priimančių įstaigų interneto tinklalapiuose. Papildomai yra taikomi ir kiti informavimo apie laisvas pareigybes/vykdomus konkursus būdai, kurių tikslas – pasiekti didesnę tikslią auditoriją:

- skelbimai vietinėje arba nacionalinėje spaudoje (ši priemonė naudojama visose nagrinėjamose užsienio valstybėse, bet skirtingomis apimtimis, nes tai gana brangu; šios priemonės naudojimas turi tendenciją mažėti dėl vis didesnio viešinimo būdų perkėlimo į elektroninę erdvę);
- skelbimų platinimas valstybės tarnautojams, kuriems tai gali būti aktualu, naudojantis įvairiomis sukurtomis valstybės tarnautojų duomenų bazėmis (pavyzdžiui, mobilumo bankas Olandijoje www.mobiliteitsbank.nl), el. pašto adresų bazėmis, skelbimais specializuotose įstaigų leidiniuose (tokia praktika taikoma Airijoje). Taip sukuriama prielaida pritraukti daugiau kvalifikuotų, patirties valstybės tarnyboje turinčių pretendentų, skatinti valstybės tarnautojų mobilumą;
- informacija apie laisvas pareigybes/vykdomus konkursus skleidžiama socialinių tinklų pagalba (LinkedIn, Twitter, Facebook ir pan.). Šių kanalų panaudojimas ypatingai išplėtotas Airijoje, Olandijoje;
- skelbimų platinimas, naudojantis įdarbinimo agentūrų tinklais. Šis Belgijoje ir Olandijoje naudojamas informavimo būdas nėra itin paplitęs, dažniausiai taikomas siekiant į aukščiausias pareigas valstybės tarnyboje pritraukti asmenis iš privataus sektoriaus.

Pažymėtina, kad įvairių viešinimo priemonių naudojimas skleidžiant informaciją apie laisvas pareigybes/vykdomus konkursus ne tik padeda pritraukti tinkamiausius pretendentus, bet ir prisideda prie valstybės tarnautojų į pareigas priimančios įstaigos ar pačios valstybės tarnybos pozicionavimo (pavyzdžiui, Olandijoje visos informacijos pateikimas į viešumą yra standartizuotas, naudojant šabloninę informacijos pateikimo struktūrą, vieningą stilistiką, vieną logotipą ir pan.).

Įvertinus užsienio valstybių patirtį, išskirtinos šios rekomendacijos, į kurias būtų galima atsižvelgti kuriant naują atrankos į valstybės tarnybą sistemos modelį Lietuvoje:

- *skatinti skelbimus apie organizuojamus konkursus į valstybės tarnautojų pareigas platinti ne tik oficialiuosiuose leidiniuose bei VTD ir konkursus organizuojančių įstaigų interneto tinklalapiuose, bet ir kituose informacijos šaltiniuose (pavyzdžiui, socialiniuose tinkluose, interneto portaluose), kadangi tai sudaro galimybes pasiekti didesnę tikslią auditoriją ir pritraukti daugiau aukštesnės kompetencijos pretendentų;*
- *kurti siekiančių pakeisti einamas pareigas valstybės tarnautojų duomenų bazę; šiems asmenims galima būtų teikti tikslingą informaciją apie atsiradusias laisvas pareigybes.*

4. PRETENDENTŲ REGISTRAVIMASIS IR DOKUMENTŲ PATEIKIMAS BEI JŲ TIKRINIMAS

Pretendentų registravimo(si) tvarka ir reikalavimai duomenų pateikimui užsienio valstybėse yra ganėtinai skirtingi. Vienose šalyse naudojami progresyvūs metodai (sukurtos specializuotos informacinės sistemos), kitose – taikomos ilgą laiką naudotos priemonės: pretendentai gali

registruotis į konkursus, paraiškas (ir dokumentus) atrankas vykdančioms įstaigoms pateikdami paprastu paštu, el. paštu arba registruodamiesi įstaigų informacinėse sistemose. Tradicinių registravimo(si) būdų taikymas riboja galimybes efektyviai kaupti ir analizuoti atrankos į valstybės tarnybą statistiką, reikalauja kur kas didesnių žmogiškųjų išteklių.

Šis atrankos etapas bene labiausiai modernizuotas Belgijoje, kur nuo 2005 m. liepos mėn. visi atviri konkursai vykdomi tik per SELOR administruojamą specializuotą informacinę sistemą Mano SELOR (pranc. *Mon SELOR*), skirtą elektroninei valstybės tarnautojų atrankai⁹¹. Šioje informacinėje sistemoje, kurioje turi registruotis visi pretendentai į konkrečius konkursus ir (ar) darbo valstybės tarnyboje ieškantys asmenys, skatinamas naudoti elektroninis tapatybės nustatymo būdas, kuris supaprastina ir palengvina atrankos organizavimą ir vykdymą: registruojantis automatiškai į duomenų bazę perkeliama pretendentų asmens duomenys, sukuriama pretendentų gyvenimo aprašymai, pretendentams paprasčiau užsiregistruoti testų laikymui ir pan. Tokiu būdu užtikrinamas duomenų tikslumas, patikimumas ir sutaupoma laiko, nes nebereikia rankiniu būdu pildyti registracijos formų. Mano SELOR sistemoje pretendentai sukuria asmeninį profilį, kuris apima asmens duomenis, gyvenimo aprašymą (išsilavinimą, darbo patirtį), kitus duomenis (pavyzdžiui, buvusių pareigų išsamius aprašymus). Pažymėtina, jog diplomų originalų, darbo patirtį patvirtinančių ir kitų reikalingų dokumentų reikalaujama tik iš konkursų laimėtojų prieš paskiriant juos į pareigas. Sukurdami asmeninį profilį Mano SELOR sistemoje, pretendentai turi nurodyti pageidaujamą pareigų sritį (pasirinkimas iš SELOR „pareigybių šeimų“ teikiamo sąrašo), regioną ir (ar) miestą, kuriame norėtų dirbti, pageidaujamus kontrakto tipus ir kt. Pretendentams jų nurodytu el. paštu pateikiama informacija apie visus konkursus į valstybės tarnautojų pareigas, kurios atitinka pretendentų nurodytus pageidavimus.

Panaši informacinė sistema yra sukurta Airijoje: čia PAS administruoja internetinį portalą www.publicjobs.ie, skirtą atrankai ir priėmimui į valstybės ir viešąją tarnybą. Viena portalo skiltis skirta pretendentams į valstybės ir viešąją tarnybą iš išorės, kita – viešajame sektoriuje dirbantiems asmenims, ir trečioji – įstaigoms (PAS klientams). Skaičiuojama, kad ši informacinė sistema turi apie 180 tūkst. aktyvių vartotojų. Pretendentų registravimas(is) į konkursus Airijoje vykdomas tik per šį atrankų portalą (privaloma *on-line* registracija); jis naudojamas visų reikalaujamų dokumentų pateikimui. Pretendentams yra sudarytos sąlygos užsiregistruoti ir pačioje PAS, kur įrengtos specialios kompiuterinės darbo vietos su prieiga prie www.publicjobs.ie savarankiškam pretendentų darbui šioje informacinėje sistemoje. Kaip ir Belgijoje, www.publicjobs.ie portale pretendentai turi sukurti savo asmeninius profilius ir nurodyti asmens duomenis bei trumpą informaciją apie turimą išsilavinimą bei dirbamą darbą (einamas pareigas). Registruodamiesi į konkrečius konkursus pretendentai pildo elektroninės formos paraiškas, kur pateikia visus kitus reikalaujamus duomenis, prideda („prisega“) reikalaujamus dokumentus el. forma. Registruodamiesi į konkursus pretendentai turi pagrįsti asmeninę patirtį ir atitikimą reikalaujamos kompetencijoms, t. y. pildydami elektroninę dalyvio paraiškos formą pretendentai turi užpildyti grafą „Pagrįskite savo patirtį vadovaujant įvairioms darbo grupėms“ ar „Įvardinkite tris pagrindinius iššūkius, kurie būtų svarbūs (įrašoma pareigybė, į kurią pretenduojama)“. Siekiant į kitus atrankos etapus atrinkti labiausiai motyvuotus ir tinkamiausius pretendentes, pretendentai dažnai turi užpildyti ir savęs įsivertinimo klausimynus (tai registravimo(si) dalis). Portale www.publicjobs.ie pateikiama informacija apie atrankos eigą, konkrečias pareigybes ir joms priskirtas funkcijas, reikalavimus pretendentams ir kt. Profilius informacinėje sistemoje turintys pretendentai yra informuojami apie jiems aktualius konkursus. Informacinėje sistemoje pateikiami testų ir užduočių pavyzdžiai (pretendentai gali atlikti

⁹¹ Įėjimas per nuorodą „Mon SELOR“ interneto tinklalapyje www.selor.be

bandomąjį testą). Ateityje planuojama šį portalą naudoti ir pretendentų *on-line* testavimui.

Olandijoje taip pat funkcionuoja valstybės tarnautojų atrankos procese naudojama centralizuota informacinė sistema (<http://www.werkenvoornederland.nl>). Čia pretendentai gali susikurti savo asmeninius dosje (tokių yra sukurta beveik 420 tūkst.), į duomenų banką įkelti gyvenimo aprašymus (duomenų banke šiuo metu yra beveik 50 tūkst. CV)⁹², daryti vykstančių konkursų į valstybės tarnybą paiešką, peržiūrėti skelbimus, susipažinti su atrankos etapais, bendrųjų reikalavimų pretendentams apibūdinimais ir kt. Tačiau pretendentų paraiškos dalyvauti konkrečiame konkurse, gyvenimo aprašymai, motyvaciniai laišakai ir kiti dokumentai paprastai teikiami ne per informacinę sistemą, o skelbimuose apie laisvas pareigybes/vykdomus konkursus nurodytais el. pašto adresais. Olandijoje veikianči informacinė sistema įgalina valstybės tarnautojus į pareigas priimančias įstaigas naudoti *on-line* paraiškos formas, tačiau jos labai retai naudojamos dėl tokių formų unikalumo (formos kuriamos kiekvienam konkursui atskirai), kas reikalauja papildomų finansinių išteklių.

Prancūzijoje nėra vieningos registravimo(si) sistemos. Pretendentai į konkrečius konkursus registruojasi internetu arba kitais konkursų taisyklėse nustatytais būdais (pavyzdžiui, telefonu, paštu ir pan.). Kiekviena atranką vykdanči įstaiga turi informacinę sistemą, kurios pagalba užtikrinamas konkursų valdymas (apdorojamos pretendentų paraiškos, organizuojamas konkursas).

Įvertinus užsienio valstybių patirtį, išskirtinos šios rekomendacijos, į kurias būtų galima atsižvelgti kuriant naują atrankos į valstybės tarnybą sistemos modelį Lietuvoje:

- *sukurti valstybės tarnautojų atrankoje naudojamą centralizuotą informacinę sistemą (su individualaus asmens profilio sukūrimo, pretendentų registravimo(si) galimybėmis, su asmens dalyvavimo konkursuose istorija ir pan.), kuri galėtų tapti vieninteliu kanalu, per kurį pretendentai galėtų registruotis tiek pirmam (VTD atliekamam pretendentų bendrųjų gebėjimų ir užsienio kalbos mokėjimo patikrinimui), tiek antram (konkursą organizuojančioje įstaigoje tikrinamam pretendentų tinkamumui eiti pareigas) pretendentų atrankos etapui. Informacinės sistemos naudojimas supaprastina ir palengvina pretendentų dalyvavimą atrankoje;*
- *diplomų originalų, darbo patirtį patvirtinančių dokumentų ir kitų reikalingų dokumentų reikalauti tik iš konkursų laimėtojų prieš paskiriant juos į pareigas (registravimo(si) metu galima reikalauti tik šių dokumentų rekvizitų – serijos numerio, išdavimo datos ir pan.);*
- *registravimo(si) metu pretendentai turėtų užpildyti specialiai sukurtą elektroninę registracijos formą, kurioje pateiktų savo asmeninius duomenis, informaciją apie turimą išsilavinimą, darbo patirtį ir kitą papildomą informaciją (pavyzdžiui, atitikimo specialiesiems reikalavimams pagrindimą).*

5. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKA (ATRANKOS METODAI)

Visose aptariamose užsienio valstybėse – Airijoje, Belgijoje, Olandijoje ir Prancūzijoje – valstybės tarnautojų atrankos metodų taikymas nėra griežtai sureguliuotas: atrankos metodai (taip pat jų turinys) parenkami pagal pareigybės lygį, veiklos sritį, pareigybei priskirtas kompetencijas ir keliamus reikalavimus. Atrankos metodų parinkimas pagal pareigybės, į kurią

⁹² Šaltinis: <http://www.werkenvoornederland.nl/persoonlijk-dossier/user/login> [žiūrėta 2012-08-11].

vykdoma atranka, specifika leidžia užtikrinti atrankos kokybę. Užsienio valstybėse atrenkant valstybės tarnautojus taikomi įvairūs atrankos metodai (žr. Lentelę 2).

LENTELĖ 2. UŽSIENIO VALSTYBĖSE TAIKOMI ATRANKOS METODAI

Metodas \ Valstybė	Airija	Belgija	Olandija	Prancūzija
Psichometriniai, bendrųjų gebėjimų testai	Taip	Taip	Taip	Ne
Asmenybinių testai	Taip	Taip	Taip (naudojama retai)	Ne
Savęs įsivertinimo klausimynai	Taip	Ne	Ne	Ne
Įvertinimo centras	Taip	Taip	Taip (tik į aukštesniąją valstybės tarnybą)	Ne
Praktinės užduotys (grupinės užduotys, atvejo analizė, pristatymai, darbo užduotys, simuliacinės užduotys ir pan.)	Taip	Taip	Ne	Taip (tačiau naudojama ribotai, kartu su kitais metodais)
Pokalbis (nestruktūruotas, struktūruotas, pusiau struktūruotas)	Taip	Taip	Taip	Taip
Egzaminas raštu (esė, atviri klausimai)	Ne	Ne	Ne	Taip
Sąrašo trumpinimas (angl. <i>shorlisting</i>)	Taip	Taip	Taip	Ne

Šaltinis: sudaryta autorių.

Pastebėtina, kad valstybės tarnautojų atranką ar tam tikrus jos etapus vykdančias specializuotas atranką vykdančias įstaigas (pavyzdžiui, SELOR Belgijoje, PAS Airijoje), taikomi kur kas įvairesni atrankos metodai. Šios įstaigos, veikdamos kaip atrankos kompetencijų centrai (angl. *centre of excellence*), kiekvieną kartą su valstybės tarnautoją į pareigas priimančia įstaiga suderina atrankos metu tikrintinas kompetencijas ir jų vertinimo metodus, atrankos etapų skaičių ir kitus aspektus. Toks atrankos vykdymo būdas leidžia suderinti valstybės tarnautoją į pareigas priimančios įstaigos poreikius ir lūkesčius su specializuotos atranką vykdančios įstaigos galimybėmis.

Tuo tarpu decentralizuotos atrankos į valstybės tarnybą sistemos valstybėse – Prancūzijoje, Olandijoje (išskyrus aukštesniuosius valstybės tarnautojus) – atranka kiekviename įstaigoje vykdoma skirtingai, todėl skirtingose įstaigose gali skirtis atrankos metodai, taikomi į to paties lygmens ir tos pačios srities pareigybę, pavyzdžiui, į projekto vadovo pareigas, pretenduojantiems asmenims. Tai sudaro sąlygas teisiniams ginčams dėl atrankos skaidrumo, lygiateisiškumo principų nesilaikymo, ypač Olandijoje, kur atrankos metodų pasirinkimo laisvė yra didžiausia. Kita vertus, Olandijoje, kaip ir Airijoje bei Belgijoje, atranka vykdoma remiantis pareigybėms nustatytais kompetencijomis, kas sudaro prielaidas atrinkti asmenį, geriausiai tinkantį eiti konkrečias valstybės tarnautojo pareigas.

Kompetencijų modelio panaudojimas pasirenkant atrankos metodus Belgijoje:

Atrankos proceso pradžioje sudaroma kompetencijų matrica (žr. Pavyzdį 2), nustatomos kompetencijos, kurios turi būti patikrintos atrankos metu, o tada nustatomi atrankos etapai ir atrankos metodai/priemonės bei jų turinys. Kompetencijos, reikalingos pareigybei priskirtoms funkcijoms vykdyti, yra pagrindas palyginamosios atrankos testų turiniui.⁹³

PAVYZDYS 2. KOMPETENCIJŲ MATRICOS PAVYZDYS

Kompetencijos	Kurio atrankos etapo metu tikrinama		
	Pradinis atrankos etapas	Pokalbis	Atvejo analizė (angl. case study)
Informacija / integracija	X		
Problemų sprendimas	X	X	
Komandinis darbas		X	
Orientacija į klientus ir piliečius		X	
Tobulėjimas		X	
Techninės kompetencijos		X	X
Žodinis ir rašytinis bendravimas		X	X

Šaltinis: VTD užsakymu UAB „Ernst & Young Baltic“ parengta Atskirų atrankos sistemos dalių Lietuvos viešajame ir privačiajame, užsienio šalių viešajame sektoriuose tyrimo ataskaita. 2011.

Toliau yra pateikiamas atskirų atrankos metodų apibūdinimas ir jų taikymo patirtis Airijoje, Belgijoje, Olandijoje ir Prancūzijoje. Nei vienoje iš šių šalių nėra taikomi standartizuoti metodai: jie gali skirtis savo turiniu, apimtimi, vertinimo skale priklausomai nuo pareigybės ar pretendentų skaičiaus, tikrinamų kompetencijų.

Pokalbis. Tiek Olandijoje ir Prancūzijoje, tiek Airijoje ir Belgijoje pokalbis yra svarbiausia ir lemiamą atrankos į valstybės tarnybą dalis, po kurios yra priimamas galutinis sprendimas dėl pretendento tinkamumo eiti pareigas. Šio metodo taikymas yra labai įvairus – nuo vieno nestruktūroto pokalbio (kai kuriais atvejais Olandijoje) iki viso pokalbių ciklo, kuomet tikrinamos pretendentų įvairių sričių žinios ir kompetencijos (Prancūzija)⁹⁴. Nepaisant to, kaip taikomas pokalbio metodas, atrankos metu svarbu laikytis tam tikrų bendrųjų principų, kurie padėtų užtikrinti šio metodo taikymo objektyvumą ir nešališkumą:

- aiškus pokalbio formatas (nustatytas konkrečios pareigybės aprašymu ir pretendentui keliamais reikalavimais);
- pokalbis vedamas nuosekliai ir sistemingai, pagal aiškia, iš anksto nustatytą pokalbio struktūrą (praunami visi numatyti pokalbio etapai, paliejami visi aktualūs klausimai) ir pokalbio vedimo techniką;
- tinkamas klausimų pateikimas/klausimų uždavimo technika (žr. Pavyzdį 3);
- pokalbį vykdo suformuotos komisijos (dažniausia iš 3–5 narių, tačiau atskirais atvejais ir iš daugiau narių; pagal poreikį įtraukiamas žmogiškųjų išteklių ekspertas/personalo atrankos specialistas);

⁹³ Nustatytas kompetencijų rinkinys kartu su minimaliais pretendentams keliamais reikalavimais atrankos metu tampa pretendento vertinimo kriterijais.

⁹⁴ Prancūzijoje atrankant pretendentes į pareigas aukščiausioje valstybės tarnyboje pirmuosiuose pokalbiuose tikrinamos pretendentų įvairių sričių žinios (viešieji finansai, ekonomika, socialinė politika, švietimo politika, ES politika, informacinės technologijos, teisė, užsienio politika, vietos valdymas ir pan.), vėliau – užsienio kalbų žinios, o pabaigoje – įvairios su konkrečiu pareigybės lygmeniu susijusios kompetencijos. Toks pokalbių ciklas paprastai trunka 3 mėn.

- pokalbio užrašų vedimas (taikytina komisijos nariams);
- komisijos nariai yra apmokyti vesti pokalbį (galimos mokymų temos: pareigybių analizė, tinkamas klausimų pateikimas, užrašų vedimas, vertinimas, sprendimo priėmimas, vertinimo skalių taikymas, bendrosios klaidos pokalbio vedimo metu, aktualūs teisės aktai);
- objektyvus vertinimas (aiškūs vertinimo kriterijai ir jų taikymas).

Pavyzdys 3. Rekomendacijos dėl tinkamo klausimų pateikimo/naudotinos klausimų uždavimo technikos pokalbio metu Airijoje

Geroji patirtis	Ko reikėtų vengti
Užduoti atvirus klausimus	Klausti uždarų klausimų, išskyrus tuos atvejus, kai jie yra būtini
Vienu metu užduoti tik vieną klausimą	Klausti keleto klausimų iš karto
Siekti, kad klausimai būtų trumpi, aiškūs ir nedviprasmiški	Klausti ilgų, dviprasmiškų, atsitiktinių klausimų
Naudoti tinkamus pasitikrinimo klausimus	Leisti pretendentai svarstyti be aiškaus tikslo
Susieti klausimus su pretendento nurodyta turima patirtimi	Į klausimus įterpti asmeninius interesus ar nusistebėjimus
Suteikti pretendentui pakankamai laiko apmąstyti savo atsakymą	Skubėti užduodant klausimus pretendentui
Pereiti prie kito klausimo/temos, jeigu pretendentas sunku atsakyti į pateiktą klausimą	Sutikti arba nesutikti su pretendento atsakymais
Vesti (moderuoti) pokalbį	Tardyti
Laikytis loginio nuoseklumo užduodant klausimus	Pertraukinėti kitus komisijos narius

Šaltinis: *Requirtment and Selection Toolkit. Public Appointments Service. 2005.*

Testavimas. Siekiant nustatyti pretendentų gebėjimus, asmenines savybes ir tinkamumą eiti valstybės tarnautojo pareigas, daugumoje užsienio valstybių naudojamas testavimo metodas. Išimtimi galėtų būti Prancūzija, kur pretendentams egzaminu raštu metu paprastai užduodami atviro tipo klausimai⁹⁵, prašoma parašyti esė arba atlikti konkrečias praktines užduotis (vidiniuose konkursuose). Olandijoje testavimo, kaip atrankos metodo, naudojimas irgi nėra sisteminis – testai (testų rinkiniai) naudojami atrankoje į konkretaus tipo pareigybes (paprastai į aukščiausiąją valstybės tarnybą, taip pat atrenkant stažuotojus) arba valstybės tarnautoją į pareigas priimančiai įstaigai pasirinkus šį metodą.

Tinkamų testų parengimas reikalauja ilgalaikio įdirbio ir nemažų pradinių investicijų, todėl testavimas, kaip vienas iš atrankos metodų, labiau naudojamas tose užsienio valstybėse, kuriose veikia specializuotos atranką vykdančios įstaigos, pavyzdžiui, Belgijoje, Airijoje. Ekspertų vertinimais, visas tinkamo testo kūrimo procesas gali trukti nuo 6 mėn. iki 5 metų (priklausomai nuo siekiamo testo patikimumo lygio). Svarbu pabrėžti, kad testo rengimo trukmė priklauso nuo to, ką siekiama patikrinti konkrečiu nauju testu, kiek ekspertų rengia testą, kiek tinkama testo rengėjų kompetencija. Testo rengimo trukmė taip pat priklauso nuo turimos techninės bazės bei

⁹⁵ Prancūzijoje testai su keliais atsakymų variantais naudojami labai retai, o jei naudojami – daugiausiai žemesnio lygmens pareigybių konkursuose (C kategorija).

turimų ir skirtų finansinių išteklių⁹⁶.

Užsienio valstybėse atrankos metu naudojamais testais siekiama įvertinti bendrąsias ir specifines pretendentų kompetencijas (pavyzdžiui, atidumą detalėms), mąstymo gebėjimus (intelektą), asmenines savybes. Dažniausiai yra vertinamas tam tikras, iš anksto apibrėžtas gebėjimų ir kompetencijų rinkinys. Asmenybiniai testai naudojami rečiau, nes pretendentai ne visada atsako sąžiningai, o bando atspėti socialiai teisingus atsakymus. Testo tipą, sudėtingumą, klausimų skaičių ir turinį paprastai sąlygoja pareigybės lygmuo ir pareigybei priskirtos kompetencijos.

Belgijoje be pagrindinio testavimo (apimančio gebėjimų arba asmenybės testus) atrankoje į valstybės tarnybą gali būti taikomas papildomo testavimo institutas. Papildomas testavimas atliekamas, jeigu:

- daug pretendentų;
- reikia daugiau informacijos apie pretendentų įgūdžius, gebėjimus ir kvalifikaciją (aukštesnių arba sudėtingesnių pareigybių atveju);
- reikia įvertinti daugelį kriterijų (kompetencijas, technines kompetencijas).

Belgijoje, Prancūzijoje ir Airijoje už testų (kaip ir praktinių užduočių) parengimą, parinkimą ir taikymą atrankos metu atsakingos atranką vykdančios įstaigos. Tiek Belgijoje, tiek Olandijoje testavimas (jeigu naudojamas šis atrankos metodas) yra automatizuotas, testai sprendžiami kompiuteriu. Airijoje šiuo metu vykdomas perėjimas prie testų automatizavimo, o Prancūzijoje taikomas tradicinis testavimo būdas: pretendentai sprendžia popierinės formos testus.

Įvertinimo centras. Įvertinimo centras – tai personalo atrankos metodas, kurį taikant naudojamos įvairios priemonės ir jų rinkiniai visapusiškam pretendento kompetencijų ir tinkamumo eiti pareigas įvertinimui: testai, praktinės individualios arba grupinės užduotys ir kt. Nors įvertinimo centras yra bene tiksliausias metodas nustatyti pretendento gebėjimus ir kompetencijas (jo įvertinimo tikslumas yra apie 65 proc.⁹⁷), dėl brangumo ir laiko sąnaudų valstybės tarnautojų atrankoje šis metodas retai naudojamas.

Belgijoje įvertinimo centras dažniausiai naudojamas pretendentų į vadovaujančias pareigas valstybės tarnyboje motyvavimo ir lyderystės kompetencijoms įvertinti. SELOR taikomi įvertinimo centrai yra sudaromi iš „Dokumentų krepšelio“ (angl. *in-tray*) užduočių, analizės ir pristatymo užduočių, valdymo užduočių – pokalbių su pretendentu (vaidmenų žaidimas (angl. *role play*)), planavimo užduočių, grupinių užduočių, atvejų analizės užduočių arba praktinių užduočių.

Olandijoje įvertinimo centro metodas paprastai taikomas (jeigu taikomas) atrankoje į aukštesniojo lygmens valstybės tarnautojų pareigas, konkurso komisijai suabejojus dėl pretendentų tinkamumo eiti pareigas. Airijoje įvertinimo centro metodas taip pat gali būti naudojamas atrenkant aukštos kvalifikacijos specialistus arba vadovaujančias pareigas einančius valstybės tarnautojus. Užduotys, kurios naudojamos įvertinimo centruose, dažniausiai apima atvejo studiją, problemos sprendimą, kompetencijų ir asmenybinius testus, darbą grupėse.

Savęs įsivertinimo klausimynai. Šis atrankos metodas padeda įvertinti pretendentų motyvaciją ir tinkamumą eiti pareigas. Tuo pačiu savęs įsivertinimo klausimynai pretendentams leidžia

⁹⁶ VTD užsakymu UAB „Ernst & Young Baltic“ parengta Atskirų atrankos sistemos dalių Lietuvos viešajame ir privačiajame, užsienio šalių viešajame sektoriuose tyrimo ataskaita. 2011.

⁹⁷ Armstrong, Michael. A Handbook of Human Resource Management Practice, Kogan Page Publishers. 2006.

geriau suvokti gebėjimus ir kompetencijas, kurios būtinos einant valstybės tarnautojo pareigas. Savęs įsivertinimo klausimynai iš aptariamų valstybių naudojami tik Airijoje: čia pretendentai, norintys dalyvauti konkurse į valstybės tarnautojo pareigas, kartu su dalyvio paraiškos forma turi užpildyti savęs įsivertinimo klausimyną. Kaip rodo airių patirtis, dalyvauti konkursuose atsisako apie

10-15 proc. pretendentų, pradėjusių (bet nepabaigusiu) pildyti savęs įsivertinimo klausimyną. Šio metodo pagalba iš atrankos pasitraukia nemotyvuoti ir (ar) netinkami pretendentai.

Praktinės užduotys. Praktinės užduotys – tai atrankos metodas, leidžiantis nustatyti pretendentų žinias, gebėjimus, įgūdžius, patirtį, asmenines savybes, kompetencijas ir jų derinius, būtinus einant valstybės tarnautojo pareigas. Praktinėmis užduotimis, pavyzdžiui, parengti pristatymo medžiagą, surasti geriausią problemos sprendimą, pademonstruoti komandinio darbo ar vadovavimo grupės darbui sugebėjimus ir pan., tikrinami pretendentų gebėjimai tinkamai atlikti valstybės tarnautojui priskirtas funkcijas, taip pat gebėjimai turimas žinias, įgūdžius, asmenines savybes ir kompetencijas pritaikyti darbe.

Pretendentų sugebėjimus, įgūdžius, žinias ir kompetencijas praktinių užduočių metodu leidžia įvertinti geriau nei testavimas, nes teisingą atsakymą į testo klausimą galima atspėti, o praktinių užduočių atveju pretendentai realiu laiku (su išankstiniu pasiruošimu arba be jo) turi atlikti skirtingas užduotis. Praktinių užduočių metodas yra universalus, jis gali apimti tiek užsienio kalbos mokėjimo, tiek gebėjimo dirbti kompiuteriu, tiek profesinių kompetencijų patikrinimą vienu metu, pavyzdžiui, kompiuteriu parengti pristatymo medžiagą anglų kalba.

Praktinių užduočių tipai (individualios arba grupinės užduotys), užduočių skaičius ir turinys paprastai priklauso nuo pareigybės, į kurią vykdoma atranka, specifikos ir atranką vykdančių įstaigų turimų išteklių. Praktinės užduotys valstybės tarnautojų atrankoje taikomos visose aptariamose užsienio valstybėse. Šis metodas plačiai naudojamas Belgijoje ir Airijoje, kuriose veikia specializuotos atranką vykdančios įstaigos, sukaupusios pakankamą (ekspertinę) praktinių užduočių metodo taikymo patirtį. Prancūzijoje, kur atranka į valstybės tarnybą yra ilgas procesas ir kur vienu metu atrenkamos kelios dešimtys ar net šimtai valstybės tarnautojų (ypatingai vidiniuose konkursuose), kartu su kitais atrankos metodais taip pat naudojamas ir praktinių užduočių metodas. Olandijoje praktinės užduotys naudojamos fragmentiškai – jų taikymas valstybės tarnautojų atrankoje paprastai priklauso nuo valstybės tarnautoją į pareigas priimančios ir (ar) atranką vykdančios įstaigos sprendimo.

Egzaminavimas raštu. Egzaminavimas raštu, kaip valstybės tarnautojų atrankos metodas, yra taikomas tik Prancūzijoje. Kitose aptariamose valstybėse jis naudojamas itin retai. Prancūzijoje egzaminas raštu paprastai vyksta vienoje vietoje arba skirtingose vietose vienu metu; pretendentai gali būti egzaminuojami nuo vienos dienos iki savaitės, priklausomai nuo pareigybės, į kurią vykdoma atranka, kategorijos ir profesinio profilio. Egzamino raštu metu pretendentams dažniausiai pateikiamos atviro klausimo tipo užduotys, tvirtinamos už atitinkamą profesinį profilį atsakingo ministro sprendimais – įsakymais. Pretendentai egzamino raštu metu turi parodyti ne tik savo žinias, bet ir sugebėjimą jas taikyti, į pateiktus klausimus pateikdami motyvuotus atsakymus. Egzaminas raštu vykdomas tradiciniu „popieriaus ir pieštuko“ būdu, užduotys ir jų atsakymai yra šifruojami, pretendentų atsakymus paprastai vertina du vertintojai. Visa tai ilgina atrankos proceso trukmę ir sudaro prielaidas nekokybiškam pretendentų įvertinimui (pavyzdžiui, negalima įskaityti pretendento rašto). Po egzamino raštu vyksta pokalbio etapas, į kurį pagal egzamino raštu rezultatus Prancūzijoje paprastai kviečiama dvigubai daugiau pretendentų nei yra laisvų pareigybių.

Sąrašo trumpinimas. Sąrašo trumpinimas yra pirminis atrankos proceso žingsnis (kai kada naudojamas kaip tarpinis), reiškiantis pretendentų, turinčių teisę dalyvauti kitame atrankos etape, skaičiaus sumažinimą pretendentų pateiktų duomenų ir informacijos apie save (gyvenimo aprašymo, motyvacinio laiško, paraiškos formos ir kt.) pagrindu. Šis atrankos metodas taikomas Airijoje, kur pretendentų sąrašai trumpinami pagal griežtus, lengvai palyginamus kriterijus. Olandijoje taip pat naudojamas sąrašo trumpinimo metodas, tačiau jis gana laisvai interpretuojamas (pavyzdžiui, į pokalbį gali būti kviečiami tik tie pretendentai, kurie atranką vykdančios įstaigos atstovų subjektyviu sprendimu labiausiai tinka eiti laisvas valstybės tarnautojo pareigas). Belgijoje ir Prancūzijoje pretendentai į kitą atrankos etapą paprastai patenka pagal ankstesnių etapų rezultatus.

Kiti aspektai. Užsienio valstybėse, kuriose valstybės tarnautojų atrankai taikomi sudėtingi atrankos metodai arba metodai, kurių sukūrimas ar įsigijimas yra brangus, neretai naudojamosi privataus sektoriaus įmonių, teikiančių personalo paieškos ir atrankos paslaugas, paslaugomis (pavyzdžiui, Belgijoje, Olandijoje, Airijoje).

Nė vienoje iš aptariamų užsienio valstybių nėra nustatyta, kad konkursas į valstybės tarnautojo pareigas (kaip atrankos proceso pagrindinis etapas) pradedamas ir baigiamas tą pačią dieną. Atranką vykdančios įstaigos turi galimybę atrankos procesą organizuoti taip, kad pretendentų gebėjimų, įgūdžių, patirties, asmeninių savybių ir tinkamumo eiti valstybės tarnautojo pareigas patikrinimui būtų skirtas reikiamas/pakankamas laiko tarpas. Atrankos metodų rinkinio taikymas visapusiškam pretendentų patikrinimui užtikrina atrankos kokybę, tačiau didina sąnaudas ir ilgina atrankos proceso trukmę. Valstybės tarnautojų atrankos procesas trunka sąlyginai ilgai (paprastai ne mažiau kaip 2,5–3 mėn.) net ir tose valstybėse, kur atranką vykdo specializuotos įstaigos (Airijoje, Belgijoje).

Nagrinėjamosiose užsienio valstybėse aukštesniųjų valstybės tarnautojų atranka, lyginant ją su visų kitų valstybės tarnautojų atranka, paprastai turi ypatumų komisijų formavimo etape (dažnai komisijos nariais *ex officio* tampa aukščiausieji valstybės pareigūnai, visuomenėje žinomi asmenys iš privataus sektoriaus), taikant atrankos metodus (paprastai taikomi kitokie metodai ar jų rinkiniai), priimant ir tvirtinant galutinį sprendimą dėl laimėtojo ir kt.

Įvertinus užsienio valstybių patirtį, išskirtinos šios rekomendacijos, į kurias būtų galima atsižvelgti kuriant naują atrankos į valstybės tarnybą sistemos modelį Lietuvoje:

- *Siūlytina formuoti specializuotą valstybės tarnautojų atranką vykdančią įstaigą, kurioje būtų sukonzentruoti tam reikalingi išteklių ir kompetencijos. Specializuotos valstybės tarnautojų atranką vykdančios įstaigos (SEJOR Belgijoje, PAS Airijoje), vykdydamos atrankas į įvairaus lygmens pareigybes, taikydamos įvairius atrankos metodus ir kaupdamos pretendentų tikrinimo istoriją, užtikrina valstybės tarnautojų atrankos kokybę, profesionalumą, efektyvina finansinių, laiko ir žmogiškųjų išteklių atrankos procese panaudojimą.*
- *Siūlytina išplėsti valstybės tarnautojų atrankoje naudojamų metodų sąrašą ir sudaryti galimybes parinkti taikytinus atrankos metodus (taip pat jų turinį) pagal pareigybės lygį, veiklos sritį, pareigybei nustatytas kompetencijas ir keliamus reikalavimus. Galimybė parinkti atrankos metodus pagal pareigybes, į kurių vykdoma atranka, specifika (tokia praktika taikoma visose analizuotose šalyse) leidžia užtikrinti atrankos kokybę ir atrinkti tinkamiausius valstybės tarnautojo pareigas gebančius eiti pretendentus. Kita vertus, būtina įvertinti, kad kai kurie iš užsienio valstybėse naudojamų atrankos metodų yra*

santykinai brangūs (pavyzdžiui, įvertinimo centras) arba jų taikymas reikalauja ekspertinių žinių, todėl juos Lietuvoje būtų galima naudoti tik palaiptiui.

- Siūlytina atsisakyti reikalavimo konkursus į valstybės tarnautojo pareigas (kaip atrankos proceso pagrindinį etapą) pradėti ir baigti tą pačią dieną. Atrankos procesas turėtų būti organizuojamas taip, kad pretendentų gebėjimų, įgūdžių, patirties, asmeninių savybių ir tinkamumo eiti valstybės tarnautojo pareigas patikrinimui būtų skiriamas reikiamas/pakankamas laiko tarpas. Atrankos proceso išskaidymas laiko požiūriu (atsižvelgus į dalyvaujančių pretendentų skaičių, taikomus atrankos metodus, atranką vykdančios įstaigos galimybes ir kt.) sudarytų sąlygas atrankos vykdymo kokybei.
- Siekti pokalbio metodo taikymo objektyvumo ir nešališkumo. Užtikrinti, kad pokalbio metu būtų laikomasi bendrųjų gero pokalbio vedimo principų, tokių kaip aiškus pokalbio formatas, tinkamas klausimų pateikimas ir klausimų uždavimo technika, kompetentinga pokalbių vedimo komisija, pokalbio užrašų vedimas, objektyvus vertinimas. Ypatingą dėmesį reikėtų skirti pokalbių komisijos narių apmokymui (galimos mokymų temos: pareigybių analizė, klausimų uždavimo technika, tinkamas klausimų pateikimas, užrašų vedimas, vertinimas ir sprendimo priėmimas, vertinimo skalių taikymas, bendrosios klaidos pokalbio vedimo metu, aktualūs teisės aktai).
- Testavimą siūlytina vykdyti tik automatizuotu, kompiuteriniu būdu. Tai pareikalautų didesnių pradinių investicijų, bet sumažintų sąnaudas ilguoju laikotarpiu, padidintų testų validumą ir jų formavimo galimybes (pavyzdžiui, pagal nustatytą algoritmą kiekvienam pretendentui generuoti unikalius testus).
- Valstybės tarnautojų atrankoje daugiau taikyti praktinių užduočių metodą. Praktinės užduotys geriau nei testai leidžia įvertinti pretendentų sugebėjimus, įgūdžius, žinias, kompetencijas ir pan., nes teisingą atsakymą į testo klausimą galima atspėti, o praktinių užduočių atveju pretendentai realiu laiku turi atlikti skirtą užduotį.

6. IŠTEKLIAI, NAUDOJAMI ATRANKOS PROCESĖ

Airijos, Belgijos, Olandijos ir Prancūzijos atrankos į valstybės tarnybą sistemų skirtumai, duomenų apie šių sistemų sukūrimo ir funkcionavimo sąnaudas ribotas prieinamumas neleidžia atlikti išsamios šių užsienio valstybių atrankos sistemų finansinių sąnaudų ir žmogiškųjų išteklių palyginamosios analizės. Žemiau pateikiami duomenys suteikia tik dalinę informaciją apie atskirų užsienio valstybių atrankos sistemų mechanizmo dalių sąnaudas ir naudojamus išteklius.

Panašiausios tarpusavyje atrankos į valstybės tarnybą sistemos yra Belgijoje ir Airijoje, kur veikia specializuotos atranką vykdančios įstaigos (SELOR Belgijoje, PAS Airijoje). Žemiau (žr. Lentelę 3) pateikiamas šių įstaigų 2011 m. žmogiškųjų išteklių ir sąnaudų palyginimas.

LENTELĖ 3. SPECIALIZUOTŲ ATRANKĄ VYKdanČIŲ ĮSTAIGŲ AIRIJOJE IR BELGIJOJE SĄNAUDŲ IR ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ PALYGINIMAS (2011 METAI)

Kriterijus	Įstaiga	SELOR (Belgija)	PAS (Airija)
Metinis įstaigos biudžetas		54,2 mln. Lt	23,13 mln. Lt ⁹⁸
Darbuotojų (etatų) skaičius		160 ⁹⁹	85

⁹⁸ 2008 m. PAS biudžetas buvo 48,34 mln. Lt.

Kriterijus	Įstaiga	SELOR (Belgija)	PAS (Airija)
Vidutinė įstaigos biudžeto dalis, tenkanti vienam darbuotojui		338 750 Lt	272 153 Lt
Per metus patikrinamų pretendentų skaičius		~100 000	35 080
Vidutinė įstaigos biudžeto dalis, tenkanti vieno pretendento patikrinimui		542 Lt	659 Lt
Konsultanto valandinis įkainis (dalyvavimas komisijų posėdžiuose, pretendentų konsultavimas, pretendentų gebėjimų tikrinimas) ¹⁰⁰		328 Lt	72 Lt
Vieno tarnautojo atrinkimo sąnaudos		39 361 Lt	13 249 Lt

Šaltinis: SELOR, PAS atstovų pateikti duomenys, 2012.

Vieno valstybės tarnautojo atrinkimo sąnaudos – tai vienas iš rodiklių, kuriuos galima palyginti tarp atskirų užsienio valstybių. Belgijoje vieno valstybės tarnautojo atrinkimo kaina itin didelė ir 2011 m. sudarė 39 361 Lt. Olandijoje ir Prancūzijoje šis rodiklis taip pat gana aukštas. Vieno tarnautojo atranka Prancūzijoje 2011 m. kainavo nuo 27 996 Lt iki 30 691 Lt (kainos skirtumus lėmė atranką vykdančių subjektų ir pareigybių, į kurias buvo vykdoma atranka, specifika)¹⁰¹. Olandijoje atrinkti vieną stažuotoją 2011 m. kainavo apie 39 707 Lt. Tuo tarpu Airijoje šis rodiklis yra žemas ir 2011 m. sudarė 13 249 Lt už vieną atrinktą tarnautoją. Pastebėtina, kad Airijoje vieno tarnautojo atrinkimo kaina, lyginant ją su 2008 m. kaina (buvo 8 863 Lt), išaugo. Taip atsitiko nepaisant smarkiai sumažinto PAS biudžeto (lyginant su 2008 m. įstaigos biudžetas sumažėjo 52,15 proc.), nes į valstybės ir viešąją tarnybą 2011 m. priimtų asmenų skaičius Airijoje buvo net 67,99 proc. mažesnis nei 2008 m. Tuo tarpu privačiame sektoriuje vieno darbuotojo atrinkimas vidutiniškai kainuoja 24 170 Lt.¹⁰² Patiriamų išlaidų skirtumus vykdant atranką į valstybės tarnybą ir į privatų sektorių sąlygoja šie veiksniai:

- atrankos proceso trukmė ir taikomų atrankos metodų įvairovė;
- pretendentų skaičius;
- atranką vykdančių asmenų /atrankos komisijų narių skaičius;
- laiko, kuris papildomai skiriamas neatrinktiems pretendentes (jų skundų nagrinėjimas, grįžtamojo ryšio palaikymas);
- išorinių atrankos paslaugas teikiančių įstaigų/įmonių įtraukimo į atrankos procesą mastas;
- organizacinės sąnaudos ir pan.

Svarbus aspektas atliekant kaštų-naudos analizę – įstaigos išteklių paskirstymas pagal atskiras išlaidų grupes. Pagrindinės išlaidų grupės 2012 m. SELOR biudžete (54 mln. Lt) yra¹⁰³:

- Darbuotojų atlyginimai – 35 proc.;
- Pridėtinės išlaidos (angl. *Overhead*) – 30 proc.;
- Išlaidos infrastruktūrai (patalpų išlaikymas, IT sistemos ir kt.) – 10 proc.;
- Investicijos – 15 proc.;

⁹⁹ Darbuotojų pasiskirstymas SELOR (Belgija): 50 – konsultantai, 40 – atrankos projektų darbuotojai, 35 – administracijos darbuotojai/pagalbinis personalas, 25 – IT specialistai, 7 – vadovybė.

¹⁰⁰ Prancūzijoje šis įkainis yra apie 259 Lt/val.

¹⁰¹ Prancūzijoje neretai atranka vykdoma ne tiesiogiai į valstybės tarnybą, o į specializuotas mokyklas (pavyzdžiui, ENA). Tik baigę šias mokyklas (studijos trunka nuo 3 mėn. iki 2 metų) atrinkti pretendentes gali eiti valstybės tarnautojo pareigas.

¹⁰² Šaltinis: SELOR duomenys pateikti pažintinio vizito 2012 m. liepos mėn. metu.

¹⁰³ Ten pat.

- Tiriamieji darbai (angl. *Research and Development*) – 5 proc.;
- atlygis išoriniams ekspertams/konsultantams – 5 proc.

Pateiktas SELOR biudžeto paskirstymo pagal išlaidų grupes pavyzdys atskleidžia įvairaus tipo išlaidų svarbą atrankos į valstybės tarnybą sistemos funkcionavimui. Planuojant įstaigos biudžetą, be einamųjų išlaidų (darbuotojų atlyginimai, pridėtinės išlaidos, patalpų išlaikymas ir amortizacija) svarbu numatyti ir lėšas, kurios užtikrintų atrankos sistemos funkcionavimą ilguoju laikotarpiu (turi būti numatytos lėšos investicijoms, tyrimams, paslaugų įsigijimui).

Daugumoje užsienio valstybių yra galimybė valstybės tarnautojų atrankos proceso metu pasitelkti paslaugų teikėjus iš išorės. Tokia praktika iki ekonominės krizės buvo populiari Olandijoje, kur valstybės tarnautojus į pareigas priimančios įstaigos valstybės tarnautojų atrankos vykdymą perduodavo išoriniams paslaugų teikėjams. Pastaruoju metu sumažėjus konkursų į valstybės tarnybą kiekiui ir įstaigų finansinėms galimybėms, valstybės tarnautojų atranką vykdo pačios įstaigos; išoriniams paslaugų teikėjams paprastai skiriama ne daugiau kaip 10 proc. nuo viso valstybės tarnautojų atrankai numatyto įstaigos biudžeto. Airijoje ir Belgijoje iš išorės paslaugų teikėjų dažniausiai įsigijami testai (licencijos, testų sukūrimo ar atnaujinimo paslaugos), o Prancūzijoje – išorinius ekspertus pasitelkiant dalyvauti atrankos komisijų veikloje.

Įvertinus užsienio valstybių patirtį, išskirtinos šios rekomendacijos, į kurias būtų galima atsižvelgti kuriant naują atrankos į valstybės tarnybą sistemos modelį Lietuvoje:

- *planuojant VTD, kaip valstybės tarnybos tvarkymo funkcijas atliekančios įstaigos, nuo 2013 m. sausio 1 d. tiesiogiai vykdančios vieną iš atrankos į valstybės tarnybą etapų, biudžetą, be einamųjų išlaidų (darbuotojų atlyginimai, pridėtinės išlaidos, patalpų išlaikymas ir amortizacija) svarbu numatyti ir lėšas, kurios leistų užtikrinti atrankos sistemos funkcionavimą ilguoju laikotarpiu (išlaidos investicijoms, tyrimams, paslaugų įsigijimui);*
- *padidinti pareigybių, kurias einantys valstybės tarnautojai būtų tiesiogiai atsakingi už atrankos į valstybės tarnybą sistemos veiklą Lietuvoje, skaičių VTD.*

7. KOMISIJŲ SUDARYMAS IR VEIKLA

Tinkamas komisijų narių parinkimas, komisijų veiklos organizavimas yra ypatingai svarbūs užtikrinant valstybės tarnautojų atrankos kokybę, priėmimo į valstybės tarnybą atvirumą, nešališkumą, teisingumą ir skaidrumą. Pagrindinis atrankos komisijų uždavinys – nustatyti pretendentų atitikimą keliamiems reikalavimams, pretendentų tinkamumą eiti valstybės tarnautojo pareigas, įvertinti jų turimas kompetencijas.

Visose aptariamose užsienio valstybėse išskiriamos 2 tipų komisijos:

- komisijos, skirtos atrinkti valstybės tarnautojus;
- komisijos, skirtos atrinkti aukštesnius valstybės tarnautojus.

Priklausomai nuo komisijos tipo, skiriasi komisijos narių skaičius ir komisijos nariams keliami reikalavimai. Paprastai atrankos komisijos yra sudaromos iš asmenų, kurie turi reikiamą kvalifikaciją arba profesinę patirtį (pavyzdžiui, personalo atrankos specialistas), taip pat iš asmenų, kurie turi dalyvavimo atrankos komisijos veikloje patirties. Sudarant komisijas aukštesniųjų valstybės tarnautojų atrankai, svarbūs tampa tokie kriterijai, kaip ypatingai aukšta

profesinė kvalifikacija, turima vadovavimo patirtis, vadybinės ar personalo valdymo srities išmanymas bei asmens užimamos pareigos.

Komisijų nariais dažniausiai būna valstybės tarnautojai (valstybės tarnautoją į pareigas priimančios įstaigos atstovai), specializuotų atranką vykdančių įstaigų darbuotojai arba konsultantai (SELOR, PAS ar Aukštesniosios valstybės tarnybos biuras Olandijoje (angl. *Office of the Senior Civil Service*; oland. *Algemene Bestuursdienst*) – ABD. Neretai į komisijų veiklą įtraukiami ir išoriniai ekspertai, kurie dėl savo aukštos kvalifikacijos, turimos kompetencijos ir profesinės patirties gali padėti objektyviau įvertinti pretendento kompetenciją ar žinias.

Atrankos komisijų narių skaičius gali būti labai įvairus. Jis priklauso tiek nuo komisijos tipo, tiek nuo konkrečioje valstybėje susiformavusios atrankos į valstybės tarnybą sistemos. Pagrindiniai atrankos komisijų formavimo principai visose nagrinėjamosiose užsienio valstybėse nurodyti žemiau pateiktoje lentelėje (žr. Lentelę 4).

LENTELĖ 4. ATRANKOS KOMISIJŲ FORMAVIMO PRINCIPAI AIRIJOJE, BELGIJOJE, OLANDIJOJE IR PRANCŪZIJOJE

Valstybė	Komisijos tikslas	Komisijos narių skaičius	Komisijos sudėtis/ reikalavimai komisijos nariams
Airija	Atrinkti valstybės tarnautojų atranka	Sudaro bent 3 nariai	Komisija sudaroma iš: <ul style="list-style-type: none"> - valstybės tarnautoją į pareigas priimančios įstaigos 1 atstovo; - 2 žmogiškųjų išteklių specialistų (paskirti PAS, bet ne PAS darbuotojai).
	Atrinkti aukštesnius valstybės tarnautojus	9 nariai	Aukštesnius valstybės tarnautojus atranka Aukščiausio lygmens paskyrimų komitetas, kurį sudaro: <ul style="list-style-type: none"> - 4 valstybės tarnautojai (Viešųjų finansų ir reformų ministerijos generalinis sekretorius, Vyriausybės generalinis sekretorius ir du aukštesnio lygmens valstybės tarnautojai skiriami 3 metų kadencijai); - 5 vadovavimo ir žmogiškųjų išteklių valdymo išoriniai ekspertai (pavyzdžiui, Airijos Hewlett Packard vykdančysis direktorius). Komisijos pirmininkas visada skiriamas iš šių 5 asmenų.
Belgija	Atrinkti valstybės tarnautojus	Sudaro bent 3 nariai	Komisijos sudėtis: <ul style="list-style-type: none"> - komisijos pirmininkas: SELOR vadovas arba jo įgaliotas asmuo; - 2 komisijos nariai: valstybės tarnautojai turintys reikiamą kvalifikaciją ar profesinę patirtį arba išoriniai aukštos kvalifikacijos ekspertai (turintys kompetenciją patikrinti pretendento atitikimą keliamiems reikalavimams)¹⁰⁴.

¹⁰⁴ Pokalbio su pretendентаis metu jie savarankiškai neužduoda klausimų (interviu veda SELOR atstovas), tačiau gali paprašyti pretendento patikslinti atsakymą arba jį papildyti. Šiems atrankos komisijos nariams nėra mokama už dalyvavimą atrankos komisijoje.

Valstybė	Komisijos tikslas	Komisijos narių skaičius	Komisijos sudėtis/ reikalavimai komisijos nariams
	Atrinkti aukštesnius valstybės tarnautojus	7 nariai	Komisijos sudėtis: <ul style="list-style-type: none"> - SELOR vadovas arba jo įgaliotas asmuo; - 1 vadovavimo srities išorinis ekspertas; - 1 personalo valdymo srities išorinis ekspertas; - 2 išoriniai ekspertai, turintys profesinės patirties ar žinių srityje, kuri nurodyta pareigybės aprašyme (1 kalbantis prancūziškai, 1 - olandiškai); - 2 valstybės tarnautojai, dirbantys kitame padalinyje nei tas, kuriame yra laisva pareigybė, ir kurie vykdo ne žemesnio nei to paties lygmens funkcijas (1 kalbantis prancūziškai, 1 - olandiškai); - aukščiau įvardytų komisijos narius pavaduojantys asmenys.
	Atrinkti valstybės tarnautojus ¹⁰⁵	2-3 nariai	Komisijos sudėtis: <ul style="list-style-type: none"> - valstybės tarnautoją į pareigas priimančios įstaigos atsakingas asmuo / tiesioginis vadovas, kuris atlieka komisijos pirmininko funkcijas; - kiti vienas arba du valstybės tarnautoją į pareigas priimančioje įstaigoje dirbantys valstybės tarnautojai.
Olandija	Atrinkti aukštesnius valstybės tarnautojus	5 nariai	Komisijos sudėtis: <ul style="list-style-type: none"> - būsimo valstybės tarnautojo vadovas; - vadovų profesinio tobulinimo ar valdymo konsultantas iš ABD; - valstybės tarnautoją į pareigas priimančios įstaigos žmogiškųjų išteklių valdymo padalinio atstovas; - valstybės tarnautoją į pareigas priimančios įstaigos 2 atstovai (generalinis sekretorius, generalinis direktorius).
Prancūzija	Atrinkti valstybės tarnautojus	Priklauso nuo kiekvieno profesinio profilio, vertinimo komisijos tipo (išorinio, vidinio ar profesinio egzamino), todėl konkurso komisijos narių skaičius nėra standartizuotas ir	Komisijos nariams taikomi bendrieji reikalavimai, įtvirtinti 1984 m. sausio 11 d. Valstybės tarnautojų įstatyme: <ul style="list-style-type: none"> - konkursų komisijų nariai turi būti kompetentingi, t. y. turintys darbo patirties, kuri yra nurodoma laisvos pareigybės aprašyme (valstybės tarnautojai); - konkursų komisijų nariai turi turėti geras žinias apie profesinį profilį, į kurį organizuojamas konkursas (dėstytojai, išoriniai ekspertai);

¹⁰⁵ Olandijoje yra galimybė sudaryti ir papildomas (patariamąsias) atrankos komisijas. Jei sudarinėjama papildoma (patariamoji) komisija, pageidaujama, kad jos nariai eitų pareigas kitoje srityje nei pareigybė, į kurią vykdoma atranka. Papildomos (patariamąsios) atrankos komisijos įgaliojimai nustatomi iš anksto.

Valstybė	Komisijos tikslas	Komisijos narių skaičius	Komisijos sudėtis/ reikalavimai komisijos nariams
		skiriasi. Pavyzdžiui, gali būti 12 narių komisija, kuri atrankos metu suskaidoma į pakomisijas (po 3 narius) ¹⁰⁶ .	<ul style="list-style-type: none"> - turi būti subalansuotas kiekvienos lyties atstovavimas, tačiau tai nebūtinai reiškia vienodą kiekvienos lyties atstovų skaičių, o, siekiant balanso, lyties kriterijus neturi būti viršesnis už įgūdžių, gebėjimų ir kvalifikacijos kriterijų; - 2008 m. konkursų sistemos reformos kontekste į komisijas nuolat įtraukiami personalo atrankos vykdymo specialistai (pvz., žmogiškųjų išteklių departamento atstovas).
	Atrinkti aukštesnius valstybės tarnautojus	14-17 narių (profesinių konkursų atveju – 12) ir komisijos pirmininkas	<ul style="list-style-type: none"> - Komisija sudaroma iš valstybės tarnautojų, dėstytojų ir asmenų, neturinčių valstybės tarnautojo statuso. Bent 5 komisijos nariai neturi būti dėstytojais, taip pat daugiau nei 3 komisijos nariai turi būti ne valstybės tarnautojai.

Šaltinis: sudaryta autorių.

Apibendrinant aukščiau pateiktus atrankos komisijų formavimo principus užsienio šalyse, galima išskirti tokius esminius atrankos komisijų formavimo aspektus:

- aukštesniųjų valstybės tarnautojų atrankos komisijos dažniausiai būna sudaromos iš 5-9 narių, o kitų valstybės tarnautojų atrankos komisijas paprastai sudaro 3 nariai (šiuo atveju Prancūzija dėl savo atrankų modelio specifikos yra išimtis, nes viename konkurse iš karto atrenkama 100 ir daugiau valstybės tarnautojų);
- beveik į visų tipų komisijų sudėtį privalomai įtraukiamas žmogiškųjų išteklių valdymo (personalo atrankos) specialistas;
- jei atranką vykdo specializuota atranką vykdanči įstaiga (SELOR, ABD), jos atstovas paprastai būna vienas iš atrankos komisijos narių. Šiuo atveju išimtis yra PAS, kuri į atrankos komisiją parenka išorinius žmogiškųjų išteklių valdymo specialistus, o PAS atstovas komisijos posėdžiuose dalyvauja tik kaip stebėtojas (daro užrašus) ir patarėjas.

Visose aptariamose užsienio valstybėse atrankos komisijos sprendimas yra privalomas valstybės tarnautoją į pareigas priimančiai įstaigai¹⁰⁷. Komisijai sudarius pretendentų sąrašus pagal atrankos rezultatus, tarnautoją į pareigas priimanti įstaiga privalo laikytis pretendentų eiliškumo ir paskirti eiti pareigas pirmąjį pagal atrankos rezultatus pretendentą. Tuo tarpu atrenkant aukštesnius valstybės tarnautojus neretai atrankos komisijos sudarytas geriausiai įvertintų pretendentų sąrašas yra perduodamas atsakingam ministrui arba ministrui pirmininkui, kuris iš pateiktų asmenų (paprastai būna iki 3 asmenų) pasirenka tinkamiausią pretendentą (tokia praktika taikoma Belgijoje, kai kuriais atvejais Airijoje).

Visose nagrinėjamose užsienio valstybėse atrankos komisijos nariai (bent jau dalis jų) turi būti

¹⁰⁶ Atrankos komisijos yra sudaromos konkrečiam profesiniam profiliui už profesinį profilį atsakingo vadovo – ministro sprendimu – įsakymu. Kadangi atrankos komisijos sudėties pretendentų atrankos metu keisti nebegalima, todėl rekomenduojama, kad konkurso komisiją sudarytų daugiau narių nei reikia.

¹⁰⁷ Išimtis yra Prancūzija, kurioje konkurso metu atrinkti pretendentai nėra iš karto priimami į valstybės tarnybą, o turi baigti papildomus mokymus specializuotose mokyklose, ir tik tada yra įdarbinami įvairiose valstybės įstaigose ar institucijose.

apmokyti profesionaliai vesti atrankos pokalbius, nes jie yra atsakingi už tinkamą valstybės tarnautojų atrankos procesą, pretendentų patikrinimą ir įvertinimą bei tinkamiausio pretendento išrinkimą. Pavyzdžiui, Olandijoje yra nerašyta taisyklė, kad bent vienas komisijos narys privalo būti apmokytas pokalbio vedimo technikos¹⁰⁸. Nei vienoje iš aptariamų valstybių nėra daromi pokalbių su pretendентаis garso įrašai; komisijos pokalbiai su pretendентаis yra uždari. Išimtimi galėtų būti Prancūzija, kurioje komisijos pokalbiai su pretendентаis į aukštesniuosius valstybės tarnautojus yra vieši ir juos galo stebėti visi norintys asmenys (įskaitant ir kitus pretendentes).

Įvertinus užsienio valstybių patirtį, išskirtinos šios rekomendacijos, į kurias būtų galima atsižvelgti kuriant naują atrankos į valstybės tarnybą sistemos modelį Lietuvoje:

- *Konkursą organizuojančioms įstaigoms sudaryti galimybę į konkurso komisijos sudėtį (nario teisėmis) įtraukti išorinius personalo atranką išmanančius, vadovavimo patirties arba profesinės srities žinias turinčius specialistus (tai ypač aktualu įstaigoms, kurios yra santykinai mažos ir neturi pakankamai žmogiškųjų išteklių sudaryti kompetentingą konkurso komisiją).*
- *Siūlytina nustatyti, kad į konkurso komisiją privalomai būtų įtraukiamas bent vienas pokalbio vedimo techniką išmanantis (išklauses atitinkamą mokymų kursą) komisijos narys. Pokalbio vedimo technikos pirmiausia siūlytina mokyti už personalo valdymą įstaigoje atsakingus asmenis, taip pat įstaigų vadovus.*
- *Siūlytina mažinti minimalų konkurso komisijos narių skaičių iki 3 narių (su išimtimi dėl aukščiausiojo lygmens valstybės tarnautojų konkurso komisijų, kurias turėtų sudaryti ne mažiau kaip 5 nariai).*
- *Siūlytina nustatyti, kad konkurso komisija (specialistų lygmens atrankose) būtų sudaroma iš: tiesioginio būsimos valstybės tarnautojo vadovo, už personalo valdymą įstaigoje atsakingo asmens (arba įstaigos vadovo ar jo įgalioto asmens, kai įstaigoje nėra už personalo valdymą įstaigoje atsakingo asmens), taip pat panašias pareigas (į kurias vykdomas konkursas) einančio valstybės tarnautojo.*
- *Siūlytina numatyti galimybę konkurso komisijos veikloje nario teisėmis dalyvauti VTD atstovui (dėl jo dalyvavimo konkrečiau konkurso komisijoje sprendimą priimtų VTD vadovas).*

8. EUROPOS PERSONALO ATRANKOS TARNYBOS ORGANIZAVIMO IR TAIKOMŲ ATRANKOS METODŲ APŽVALGA

Europos personalo atrankos tarnyba (angl. *European Personnel Selection Office*) – EPSO, yra atsakinga už darbuotojų atranką ES institucijoms ir agentūroms, tokioms kaip Europos Parlamentas, Europos Taryba, Europos Komisija, Europos Teisingumo Teismas, Audito Rūmai, Ombudsmeno Tarnyba ir kitos. EPSO buvo įsteigta 2002 m. liepos mėn., o veiklą pradėjo 2003 m. sausio 1 d. Nuo 2003 metų EPSO surengė daugiau nei 700 konkursų ir apdorojo daugiau nei 650 tūkst. pretendentų internetinių paraiškų. Per tą laiką į rezervo sąrašus buvo įtraukta 19 tūkst. pretendentų, iš jų daugiau nei 13 500 buvo įdarbinti įvairiose ES institucijose. EPSO atlieka tik darbuotojų atranką, o už jų įdarbinimą yra atsakingos konkrečios ES institucijos. EPSO po atliktos atrankos perduoda atitinkamai organizacijai pretendentų sąrašą (paprastai pretendentų skaičius lygus laisvų darbo vietų skaičiui toje institucijoje, papildomai pridėdant dar 10 proc. pretendentų).

¹⁰⁸ Tokie mokymai dažniausiai trunka 8 val. ir jų kaina vienam asmeniui yra 800 EUR.

Konkursų inicijavimas. EPSO bendradarbiauja su ES institucijomis, kurios darbuotojų poreikį planuoja 3 metams į priekį. Šio proceso metu nustatoma, kokioms pareigoms ir kiek darbuotojų reikės atrinkti. Poreikiai yra „subendrinami“, t. y. vieno konkurso metu stengiamasi atrinkinėti pretendentes į identišką (panašias) pareigybes visoms institucijoms (pavyzdžiui, vertėjai, asistentai ir pan.). Šiame etape pretendentes nustatomi reikalavimai: išsilavinimo lygis, darbo patirtis metais ir (arba) darbo patirtis tam tikroje srityje arba tam tikrose pareigose (jei tai reikalinga), reikalavimai kalbų mokėjimui, kiti reikalavimai (pavyzdžiui, sertifikatai ir pan.), reikiamos kompetencijos (bendrosios, apibrėžtos lygiais pagal pareigas naudojant ES institucijose taikomą kompetencijų modelį, ir specifinės).

Konkursų paskelbimas. Atvirų EPSO konkursų sąlygos yra nurodomos kiekviename specialiaame Pranešime apie konkursą, kuris yra publikuojamas ES oficialiame leidinyje (angl. *Official Journal of the European Union*) bei EPSO interneto tinklalapyje (<http://europa.eu/epso/>). Pranešime nurodomi bendrieji reikalavimai pretendentes, reikalingos kvalifikacijos ir patirtis, atrankos kriterijai, pareigybės profilis, rezervo sąrašo vietų skaičius, kiekviename atrankos etape naudojamos testų ir (ar) užduočių rūšys. Siekiant informuoti kuo daugiau potencialių ES šalių pretendentes skelbimai taip pat gali būti publikuojami šalių nacionaliniuose dienraščiuose, specializuotuose leidiniuose bei elektroninėse visuomenės informavimo priemonėse.

Į ES institucijas atrinkamų pareigybių klasifikacija. EPSO ES institucijoms atranka trijų tipų darbuotojus¹⁰⁹:

- *Nuolatiniai pareigūnai.* Skirstomi į dvi kategorijas: administratorius (AD) ir padėjėjus (AST). Atranka į šių kategorijų pareigybes vykdoma dviem etapais. Pirmajame etape pretendentes laiko kompiuterinius bendrųjų gebėjimų testus, antrajame – geriausiai įvertinti pretendentes atrinkami taikant įvertinimo centro metodą.
- *Sutartininkai.* Paprastai šio tipo darbuotojai dirba fizinį darbą arba atlieka pagalbines administracines funkcijas. Maksimali darbo sutarties trukmė yra 3 m. Pirmame etape pretendentes laiko žodinio ir skaitinio mąstymo testus bei ES žinių testą. Antrame etape laikomas specifinių kompetencijų testas.
- *Laikinieji darbuotojai.* Įdarbinami nestandartinėms (labai specifinėms) arba laikinoms užduotims atlikti arba – kai trūksta darbuotojų, o konkurso rezervo sąrašuose esantys asmenys jau yra įdarbinti.

Atrankos etapai ir instrumentai. Pirminės atrankos (angl. *pre-selection*) metu tikrinami pretendentes gebėjimai, vertinamas užsienio kalbos mokėjimas bei specifinės kompetencijos. Visi testai atliekami kompiuteriu (angl. *CBT – computer-based testing*). Nuo 2005 m., kai buvo pradėta naudoti CBT procedūra, daugiau nei 450 tūkst. pretendentes laikė šiuos testus (apie 65 tūkst. per metus). 2010 m. EPSO įdiegus naują dviejų etapų atrankų modelį, papildomai buvo sukurta 200 tūkst. testų. 99 proc. testavimų buvo atlikti be incidentų; pretendentes, kurie dėl techninių trukdžių negalėjo baigti testavimo sesijos, buvo sutekta galimybė testavimą pakartoti.

Testų rinkinio struktūra:

- **Žodinio mąstymo testas.** Leidžia patikrinti pretendentes gebėjimus suprasti informaciją, pateiktą žodžiais. Kiekvienas klausimas remiasi tam tikru tekstu (scenarijumi), kuris yra susijęs su keturiais skirtingais atsakymais, iš kurių tik vienas yra teisingas.

¹⁰⁹ Darbuotojų kategorijos. EPSO [interaktyvu]. Prieiga per internetą: http://europa.eu/epso/discover/careers/staff_categories/index_lt.htm#chapter2 [žiūrėta 2012-09-14].

- **Skaitinio mąstymo testas.** Leidžia patikrinti pretendento gebėjimus suprasti informaciją, pateiktą skaičiais. Kiekvienas klausimas remiasi tam tikru scenarijumi, pateiktu skaičiais (lentelės, grafikai, diagramos). Scenarijus susijęs su keturiais skirtingais atsakymais, iš kurių tik vienas yra teisingas.
- **Abstraktaus mąstymo testas.** Leidžia patikrinti pretendento gebėjimus nustatyti ir suprasti santykius tarp atskirų koncepcijų. Tikrina lankstaus mąstymo ir naujų problemų sprendimo gebėjimus. Testo užduotys yra nesusijusios su įgytomis žiniomis, pretendentų atsakymai beveik nepriklauso nuo jų išsilavinimo, lyties ir kultūros lygio. Šis testas labai gerai prognozuoja, kaip pretendentas ateityje atliktų savo darbo užduotis.
- **Situacinio vertinimo testas.** Pretendentui pateikiamos įvairios situacijos, su kuriomis jis gali susidurti savo būsime darbe. Kiekviena situacija turi keletą sprendimų, pretendentui reikia nustatyti, kuris iš šių sprendimų yra efektyviausias, o kuris pats neefektyviausias. Situacijos sudaromos remiantis EPSO kompetencijų modeliu.
- **Atidumo testas.** Taikomas atrenkant į AST1 ir AST3 pareigybes (padėjėjai). Testas įvertina pretendento gebėjimus nustatyti klaidas tam tikrame informaciniame tekste per tam tikrą ribotą laiką. Reikia atlikti 40 užduočių per 6 minutes. Užduotys pateikiamos tik anglų, vokiečių arba prancūzų kalbomis.
- **Užduočių prioritetų ir planavimo testas.** Taikomas atrenkant į AST1 ir AST3 pareigybes (padėjėjai). Testas įvertina pretendento gebėjimus nustatyti atskirų elementų eiliškumą, sekas, ryšius, laiko suvokimą. Informacija pateikiama lentelių, grafikų, tvarkaraščių, diagramų forma. Teste yra 35 užduotys, joms išspręsti skiriamos 20 minučių. Užduotys pateikiamos tik anglų, vokiečių arba prancūzų kalbomis.
- **Skaitymo suvokimo testas.** Tikrinami pretendentų gebėjimai suprasti tekstą, parašytą (pateiktą kompiuterio ekrane) tam tikromis kalbomis, vertinamas pretendentų žodyno turtingumas. Testo trukmė – 25 minutės.
- **Specializuoti testai vertėjams** (vertimai žodžiu ir raštu). Pradinis testas vertėjams žodžiu – tiesioginis 12 min. kalbos vertimas. Nuo 2013 m. planuojama įdiegti klausymo gebėjimų testus. Pretendentams reikės vieną kartą išklausti 20-25 min. trukmės tekstus ir atsakyti į klausimus.

Visi testai yra analizuojami EPSO dirbančio psichometrijos specialisto; klausimai yra keičiami arba tobulinami pagal analizės rezultatus. Testai atliekami kompiuteriniu būdu. Kiekviena ES šalis turi mažiausiai po vieną testavimo centrą, o didesnės valstybės – po 2. Gebėjimų testai yra laikomi oficialia tos šalies, kurioje pretendentas laiko testą, kalba. Prieš testavimą visiems pretendentams yra pateikiama informacija, kokios dalys sudarys testą, kiek procentų bendro vertinimo sudarys atsakymai į šias dalis, kiek iš viso bus klausimų. Pretendentai gali atlikti bandomuosius testus EPSO tinklapyje. Pasibaigus pirmajam etapui visi testus laikę asmenys elektroniniu paštu gauna savo testų rezultatus.

Antrajame atrankos etape pretendentų bendrosios ir specifinės kompetencijos tikrinamos įvertinimo centro (angl. *assessment centre*) metodu. Po pirmojo atrankos etapo atrenkami geriausiai testus išlaikę pretendentai tokia proporcija: 1 laisvai pareigybei – 3 pretendentai. Tikrinamos kompetencijos, tokios kaip organizavimas ir komunikavimas, analizė ir problemų sprendimas. Kompetencijos atrenkamos, remiantis išplėstiniu kompetencijų modeliu. Tikrinimo esmė – nustatyti ne pretendento žinias, o gebėjimų, reikalingų tam tikram darbui atlikti, turėjimą. Tikrinimas užtrunka nuo pusės iki visos dienos ir yra atliekamas Briuselyje. Vertinimo centre

vienu metu gali dalyvauti iki 6 pretendentų. Užduotys atliekamos anglų, vokiečių arba prancūzų kalba pasirinktinai. Taikomi tokie atrankos metodai arba jų deriniai:

- išsamios situacijos analizės užduotys, susijusios su pretendento darbo sritimi (taikoma AD pareigybių grupei);
- grupinės užduotys (taikoma AD pareigybių grupei);
- prezentacija žodžiu (taikoma AD pareigybių grupei);
- kalbos testai (tik kalbos specialistams);
- praktiniai darbų atlikimo testai (taikoma AST pareigybių grupei);
- „e-krepšelio“ užduotis;
- struktūruoti pokalbiai (visoms pareigybių grupėms).

Atrankos komisijos nariai pasiskirsto pretendentes vertinimui, vieno pretendento vertinimą atlieka mažiausiai 2 asmenys. Atlikus įvertinimo centro užduotis kiekvienam pretendentui užpildomas „kompetencijų profilis“ (pagal ES institucijose naudojamą kompetencijų modelį „7+1“, kuriame yra 7 pagrindinės ir 1 lyderystės kompetencija). Sėkmingai praėję atranką pretendentai yra įtraukiami į rezervo sąrašą, kuris pateikiamas institucijai. Galutinį sprendimą dėl pretendento pasirinkimo priima pati institucija.

LENTELĖ 5. ATRANKOS KETURIŲ PAREIGYBIŲ TIPŲ EPSO ATRANKOS PROCEDŪRŲ APŽVALGA

Administratorius (AD) pvz., finansų, teisės sritys	Padėjėjas (AST) pvz., IT, sekretorius	Kalbų specialistas pvz., tekstų vertėjas, vertėjas žodžiu	Specialistai pvz., slaugė, branduolinės saugos inspektorius
Pranešimo apie konkursą publikavimas, savęs įvertinimo testai			
Registracija EPSO tinklalapyje	Registracija EPSO tinklalapyje	Registracija EPSO tinklalapyje	Registracija EPSO tinklalapyje
Pirminė atranka: Žodinio + skaitinio + abstraktaus mąstymo testai + situacinio vertinimo testas	Pirminė atranka: Žodinio + skaitinio + abstraktaus mąstymo testai + situacinio vertinimo testas	Pirminė atranka: kognityvinių gebėjimų ir profesinių gebėjimų testų derinys	CV peržiūra
Geriausiai įvertintų po pirmo etapo pretendentų atranka			
Įvertinimo centras: - detali profesinės srities situacijos analizė (raštu) - grupinė užduotis - prezentacija žodžiu - struktūruotas pokalbis (interviu)	Įvertinimo centras: - profesinių gebėjimų testas (praktinis testas) - struktūruotas pokalbis (interviu)	Įvertinimo centras: - praktinis kalbos testas - struktūruotas pokalbis (interviu)	Įvertinimo centras: - detali situacijos analizė - žodinio + skaitinio+ abstraktaus mąstymo testai - struktūruotas pokalbis (interviu)
Rezervo sąrašas / Įdarbinimas			

Šaltinis: sudaryta autorių.

Atrankos komisijos. Nuolatinę atrankos komisiją sudaro 18 narių, renkamų 2 m. laikotarpiui. Į atrankos komisiją po lygiai deleguojami ES institucijų ir komitetų atstovai (įskaitant profesines

sąjungas). Minimalus komisijos nario pareigybės lygis – AD7. Nuolatinės komisijos nariai dirba komisijose visu etatu (angl. *full-time*). Nuolatinės atrankos komisijos atlieka šias funkcijas:

- tvirtina įvertinimo centrų užduotis (parenkamas jų sudėtingumas);
- užtikrina sklandžią atrankos proceso eigą;
- vertina pirmojo ir antrojo etapų užduočių atlikimą;
- tvirtina galutinį pretendentų sąrašą.

Komisija taip pat siūlo atrankos proceso, metodų ir sistemų patobulino būdus.

Laikinos atrankos komisijos nariai dalyvauja atrankose „projektiniu principu“, t. y. įtraukiami konkrečiai atrankai atlikti). Jie atlieka tik pretendentų vertinimo funkciją. Tiek laikini, tiek nuolatiniai komisijos nariai yra mokomi vertinti pretendentes, vesti pokalbi, o taip ir kitų reikalingų įgūdžių. Nuolatiniams komisijų nariams mokymai vyksta 5 d., o pasibaigus mokymas laikomas egzaminas. Nenuolatiniams komisijų nariams mokymai vyksta 3 d. ir egzaminas nėra laikomas. Asmenims, kurie skaičiuoja konkursų rezultatus (angl. *markers*), organizuojamas pusės dienos mokymas.

Įvertinus EPSO patirtį, išskirtinos šios rekomendacijos, į kurias būtų galima atsižvelgti kuriant naują atrankos į valstybės tarnybą sistemos modelį Lietuvoje (nepaisant fakto, kad darbuotojų atranką ES institucijoms EPSO vykdo centralizuotai):

- *Dėl apimčių ekonomijos efekto atrankos sąnaudas ženkliai sumažintų konkursų konsolidavimas, kada vieno bendro konkurso metu atrenkami identiškas (panašias) pareigybes (pavyzdžiui, vertėjai) einantys valstybės tarnautojai daugelyje įstaigų. Tačiau konkursų konsolidacijai reikalingos dvi pagrindinės sąlygos: didelis atrenkamų pretendentų skaičius ir didelis identiškų (panašių) pareigybių, kurioms užimti skelbiami konkursai, skaičius.*
- *Būtina sukurti kompetencijų modelį ir jį įdiegtus taikyti įvairius atrankų metodus ir jų derinius. Sudarant atrankos metodų derinį, EPSO vadovaujasi kompetencijų modeliu ir pareigybių aprašymais. Atrankos metodai yra parenkami pagal konkrečiai pareigybei keliamus reikalavimus, tačiau metodų skaičius yra baigtinis ir gana nedidelis – CBT testai, užduotys, įvertinimo centras, pokalbiai, grupinės užduotys.*
- *Rekomenduotina asmenims, kurie gali būti įtraukti į konkurso komisijos sudėtį, organizuoti mokymus, kurių metu asmenys būtų mokomi vertinti pretendentų atliktas užduotis, formuluoti klausimus, vesti pokalbius ir kitų reikalingų personalo atrankos įgūdžių.*

9. APIBENDRINIMAS

Pristatyta Airijos, Belgijos, Olandijos ir Prancūzijos patirtis vykdant valstybės tarnautojų atranką įgalina suformuoti visą eilę rekomendacijų, į kurias reikėtų atsižvelgti kuriant naują atrankos į valstybės tarnybą sistemos modelį Lietuvoje. Rekomendacijų įgyvendinimas gali padėti sukurti stabilią, veiksmingą ir profesionalią Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemą. Kita vertus, netinkamai pritaikius užsienio šalių patirtį, dalis įdiegtų patobulinimų tiesiog neveiks arba pareikalaus neproporcingai didelių išlaidų lyginant su teikiama nauda.

Tinkamai pritaikyta užsienio valstybių patirtis sudaro prielaidas (galimybes):

- naudojant įvairius ir tarpusavyje suderintus atrankos metodus, atrinkti tinkamiausius

pretendentus užimti pareigas valstybės tarnyboje.

- Pirminiuose naujo atrankos sistemos modelio kūrimo ir diegimo etapuose numačius pakankamus finansinius išteklius informacinių technologijų sprendinių sukūrimui (automatizuotas kompiuterinis testavimas, specializuotas atrankos į valstybės tarnybą portalas) atsiras galimybė greitai, efektyviai ir mažesnėmis sąnaudomis patikrinti pretendentų bendruosius gebėjimus, formalų pretendentų atitikimą keliamiems reikalavimams, informuoti visus suinteresuotus asmenis apie laisvas pareigybes valstybės tarnyboje, kaupti istorinius ir statistinius duomenis apie atrankų vykdymą ir pan.
- VTD sukaupus pakankamus ir kompetentingus valstybės tarnautojų atrankos organizavimo ir vykdymo srityje žmogiškuosius išteklius, sukūrus ir įdiegus įvairius atrankos instrumentus, Lietuvoje atsirastų galimybė suformuoti specializuotą valstybės tarnautojų atranką vykdančią įstaigą. Joje būtų koncentruojami ištekliai ir kompetencijos, reikalingi valstybės tarnautojų atrankos kokybės, profesionalumo, efektyvumo finansinių, laiko ir žmogiškųjų išteklių atžvilgiu užtikrinimui.
- Pakeitus atrankos komisijų formavimo ir veiklos organizavimo tvarką, padidėtų atrankos proceso skaidrumas, objektyvumas, profesionalumas ir kokybė.

Kita vertus, naujo atrankos sistemos modelio kūrimo ir diegimo procese gali kilti grėsmių, kurias būtina įvertinti (nurodytos grėsmės sietinos su užsienio valstybių patirties perėmimu):

- daugumoje užsienio valstybių reikalavimų pretendentams nustatymas ir atrankos metodų parinkimas yra glaudžiai susietas su tose valstybėse naudojamais kompetencijų modeliais ir pareigybių aprašymų katalogais. Lietuvoje nesukūrus ir netaikant tinkamo valstybės tarnautojų kompetencijų modelio ir pareigybių aprašymo katalogo, dalis atrankos etapų (reikalavimų pretendentams nustatymas, atrankos metodų parinkimas ir taikymas) bus mažiau efektyvūs, kils grėsmė, kad nebus atrinktas tinkamiausias pretendentas.
- Nenumačius pakankamų finansinių išteklių gali iškilti grėsmė efektyviam atskirų atrankos etapų įgyvendinimui. Pavyzdžiui, VTD kompetenciją valstybės tarnautojų atrankos srityje papildžius naujomis funkcijomis (dalyvauti visų atrankos komisijų posėdžiuose arba administruoti informacinį atrankų portalą ir pan.), bet nenumačius atitinkamo finansavimo, šių funkcijų įgyvendinimas taptų problematiškas.
- VTD būtina sukurti papildomas pareigybes, kurias einantys valstybės tarnautojai atliktų įvairias su valstybės tarnautojų atrankos organizavimu ir vykdymu susijusias funkcijas (užsienio kalbos ir (ar) vadovavimo gebėjimų tikrinimas, mokymai ir konsultacijos personalo atrankos srityje, informacinės sistemos valdymas ir priežiūra, atrankos metodų parinkimas ir taikymas, ir pan.). Priešingu atveju, VTD taptų per daug priklausoma nuo išorinių paslaugų teikėjų ir turėtų ribotas galimybes (žmogiškuosius išteklius) vykdyti visas privalomas funkcijas, lanksčiai reaguoti į galimus aplinkos pokyčius.
- Nepilnai įdiegus tam tikrą rekomendaciją, pasekmės gali būti priešingos nei planuota. Pavyzdžiui, įgyvendinus rekomendaciją dėl atrankos komisijos narių skaičiaus sumažinimo iki 3 (specialistų lygmens atrankoje), bet neįgyvendinus rekomendacijų dėl komisijos sudėties ir (ar) komisijos narių apmokymo, atrankos proceso skaidrumas sumažėtų (nors ir būtų sutaupyta dalis sąnaudų).

III. CENTRALIZUOTOS BEI DECENTRALIZUOTOS LIETUVOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMŲ APRAŠYMAI

Šioje dalyje pateikiami galimų centralizuotos bei decentralizuotos atrankos į valstybės tarnybą sistemų aprašymai, remiantis Atskirų atrankos sistemos dalių Lietuvos viešajame ir privačiajame, užsienio šalių viešajame sektoriuose tyrimo ataskaitoje¹¹⁰ išanalizuotų užsienio šalių gerąja patirtimi bei vizitų Airijoje, Belgijoje, Prancūzijoje, Olandijoje metu surinkta ir apibendrinta informacija, nagrinėjami šių sistemų įgyvendinimo mechanizmai, atliekama SSGG analizė.

Centralizuotoje valstybės tarnautojų atrankos sistemoje sprendimų dėl valstybės tarnybos žmogiškųjų išteklių valdymo bei atrankos į valstybės tarnautojo pareigas galia yra sutelkta vienoje centrinėje įstaigoje¹¹¹, kuri yra atsakinga už valstybės tarnautojų atrankos planavimą, atrankos metodų parinkimą ir taikymą, procedūrų nustatymą. Centrinė įstaiga įvardytų funkcijų įgyvendinimui naudoja tam skirtą biudžetą, ji yra atsakinga už tinkamą valstybės tarnautojų atranką. Tokia sistema neretai kritikuojama dėl to, jog valstybės tarnautojus į pareigas priimančios įstaigos praranda galimybę formuoti savo personalo politiką, nes tik pačios įstaigos geriausiai žino kokio specialisto joms reikia¹¹². Kita vertus, yra ekspertų, palaikančių būtent centralizuotos atrankos į valstybės tarnybos modelį ir manančių, jog Lietuvoje VTD būtų pajėgus atrinkti asmenis į valstybės tarnybą visoms viešojo administravimo funkcijas įgyvendinančioms įstaigoms¹¹³. Decentralizuotoje valstybės tarnautojų atrankos sistemoje už daugumą valstybės tarnybos žmogiškųjų išteklių valdymo funkcijų, įskaitant už valstybės tarnautojų atranką, yra atsakingos valstybės ir savivaldybių institucijos, įstaigos ir organizacijos. Joms suteikta teisė priimti sprendimus dėl atrankos metodų pasirinkimo, atrankos proceso, atrankos komisijų sudarymo. Tokia sistema dažniausiai yra nepriimtina dėl galimo didelio neobjektyvumo atrenkant asmenis į valstybės tarnybą, fiktyvių konkursų įgyvendinimo¹¹⁴.

Centralizuotos bei decentralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemų aprašymai pateikiami kaip normatyviniai modeliai, kuriems suformuoti buvo naudota tiek Atskirų atrankos sistemos dalių Lietuvos viešajame ir privačiajame, užsienio šalių viešajame sektoriuose tyrimo ataskaitoje pateikta informacija, tiek vizitų į užsienio šalis (į Prancūziją, Airiją, Belgiją ir Olandiją) metu identifikuota geroji patirtis atsižvelgiant į Lietuvos socialines, ekonomines bei teises sąlygas. Tuo pačiu pažymėtina, kad pasirinkus tiek centralizuotą, tiek decentralizuotą valstybės tarnautojų atrankos sistemą, prioritetas teiktinas sistemos funkcionavimo principams, o ne detaliam teisiniam reguliavimui (angl. *firm in principle but flexible in practice*) – tai suteiktų daugiau laisvės renkantis įgyvendinimo būdus, priemones ir pan.

¹¹⁰ VTD užsakymu UAB „Ernst & Young Baltic“ parengta Atskirų atrankos sistemos dalių Lietuvos viešajame ir privačiajame, užsienio šalių viešajame sektoriuose tyrimo ataskaita (2011).

¹¹¹ Čia ir toliau tekste naudojamas bendras terminas „centrinė institucija“ apima įvairias atranką prižiūrinčių subjektų organizacines formas. Pvz. Airijoje tai atlieka dvi nuo 2004 m. veikiančios įstaigos: Viešųjų paskyrimų tarnyba (angl. Public Appointments Service) – PAS, centralizuotai vykdanči atranką į valstybės ir viešąją tarnybą, bei Viešųjų paskyrimų komisija (angl. Commission for Public Service Appointments), atliekanti priežiūrinę funkciją. Lietuvoje centrinės valstybės tarnybos atrankos institucijos funkcijas atliktų VTD.

¹¹² Interviu su Algirdu Astrausku, 2011 m. spalio mėn.

¹¹³ Interviu su Regimantu Čiupaila, 2011 m. spalio mėn.

¹¹⁴ Interviu su Algirdu Astrausku, 2011 m. spalio mėn.

1. CENTRALIZUOTA VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMA

Centrinio viešojo administravimo lygiu valstybės tarnautojų atrankos procesas yra standartizuotas ir reglamentuojamas VTĮ, Aprašo bei kitų teisės aktų normomis. Nepriklausomai nuo pareigybių lygmens, atrankos taisyklės ir procesai, kiek jie susiję su atrankos komisijų sudarymu, įvairiais atrankos etapais (nuo konkurso paskelbimo iki konkurso rezultatų nustatymo) ir atrankos instrukcijų nustatymu, yra vienodi visiems konkursams.

➤ *Centrinės įstaigos vaidmuo*

Centrinė įstaiga, įgyvendindama VTĮ, Aprašo ir kitų teisės aktų nuostatas, vykdo valstybės tarnautojų atranką, atlieka atrankos organizavimo metodinį-informacinį aprūpinimą, vykdo valstybės tarnybos žmogiškųjų išteklių stebėseną. Centrinė įstaiga yra specializuota valstybės tarnautojų (personalo) atrankos įstaiga, disponuojanti atskiru biudžetu ir kvalifikuotais žmogiškaisiais ištekliais.

Pagrindiniai veiksmai, kurie reikalingi siekiant efektyviai įgyvendinti pasiūlytą atrankos į valstybės tarnybą sistemą:

- pakeisti teisinį reguliavimą, įtvirtinant centralizuotą Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemą;
- priimti sprendimus dėl centrinės įstaigos įkūrimo (ar esamos pertvarkymo), atitinkamų funkcijų jai priskyrimo ir reikalingų išteklių užtikrinimo;
- įkurti centrinę specializuotą valstybės tarnautojų (personalo) atrankos įstaigą, turinčią kvalifikuotus ir kompetentingus žmogiškuosius išteklius (žmogiškųjų išteklių poreikis detalizuotas pagal atskiras šios įstaigos personalui priskirtas funkcijas);
- centrinės įstaigos patalpose įrengti bent 60 kompiuterizuotų darbo vietų testavimo klasę (kompiuteris, darbo stalas, kėdė, ausinės ir kita testavimo patalpoms būtina įranga (filmavimo įranga, duomenų įrašymo įranga, daiktų spintelės ir pan.)), įrengti kitas patalpas, kurios yra būtinos atrankos procese (pokalbių vedimo patalpos, posėdžių kambariai, vaizdinės medžiagos peržiūros kambariai ir pan.);
- įrengti darbo vietas su reikiama kompiuterine, programine ir kita įranga visiems centrinės įstaigos darbuotojams;
- nustatyti detalias atrankos į valstybės tarnybą procedūras.

➤ *Konkursų planavimas*

Centrinė įstaiga vykdo valstybės tarnautojų žmogiškųjų išteklių stebėseną, prognozuoja valstybės tarnautojų poreikio pokyčius trumpuoju ir ilguoju periodu. Remiantis stebėsenos duomenimis, su viešojo sektoriaus įstaigomis yra derinamas metinis žmogiškųjų išteklių poreikis, parengiamas konkursų į valstybės tarnautojo pareigas grafikas. Konkursų planavimo ir valstybės tarnautojų žmogiškųjų išteklių stebėsenos sistema ilguoju laikotarpiu turėtų įgalinti centrinę įstaigą atrinkti valstybės tarnautojus (į panašaus profilio pareigybes) kelioms ar keliolikai įstaigų iš karto. Panaši sistema naudojama atrenkant valstybės tarnautojus Airijoje, Prancūzijoje, taip pat į ES institucijas (atskirų pareigybių lygmenyje). Tinkamas konkursų planavimas ir poreikio prognozavimas leidžia efektyviau panaudoti turimus finansinius ir žmogiškuosius išteklius, greičiau patenkinti įstaigų poreikius.

Pagrindiniai veiksmai:

- sukurti valstybės tarnautojų žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir poreikio nustatymo sistemą (mechanizmą), kuriame būtų aiškiai numatytos centrinės įstaigos ir viešojo sektoriaus įstaigų funkcijos ir atsakomybės šios sistemos funkcionavimui palaikyti;
- centrinėje įstaigoje sukurti pareigybę, kurias einantis valstybės tarnautojas būtų atsakingas už valstybės tarnautojų žmogiškųjų išteklių stebėseną ir konkursų planavimą.

➤ *Reikalavimų pretendentams nustatymas ir jų derinimas*

Konkursą inicijuojanti įstaiga (kitur gali būti vadinama valstybės tarnautoją į pareigas priimančia įstaiga)¹¹⁵ užpildo atrankos paraiškos formą ir siunčia ją centrinei įstaigai. Centrinė įstaiga paskiria atrankos ekspertą, kuris vadovauja atrankos procedūrai. Atrankos ekspertas, gavęs įstaigos paraiškos formą, pradeda pareigybės aprašymo analizę ir kartu su įstaigos atstovu ar kitu jo įgaliotu asmeniu (pavyzdžiui, su personalo skyriaus specialistu ir (ar) pareigybės, į kurią organizuojamas konkursas, funkcijas žinančiu valstybės tarnautoju) nustato reikalaujamą pareigybės kompetencijų profilį. Naudojant standartizuotus reikalavimų nustatymo instrumentus, tokius kaip kompetencijų modelis ir pareigybių katalogas, pretendentams nustatyti reikalavimai formalizuojami ir sistemingai diferencijuojami priklausomai nuo pareigybės ar jų grupės (plačiau žr. Koncepcijos II skyriaus 2 dalį). Analogiška reikalavimų pretendentams nustatymo ir jų derinimo praktika taikoma Belgijoje, tam tikri elementai taikomi Airijoje, Prancūzijoje bei darbuotojų į ES institucijas atrankoje.

Pagrindiniai veiksmai:

- sukurti ir įdiegti valstybės tarnautojų kompetencijų modelį ir pareigybių katalogą;
- centrinėje įstaigoje sukurti bent 2 pareigybes, kurias einantys valstybės tarnautojai būtų atsakingi už konkursų paskelbimo administravimą (reikalavimų nustatymą ir derinimą su valstybės tarnautoją į pareigas priimančia įstaiga);
- centrinėje įstaigoje sukurti bent 4 pareigybes, kurias einantys valstybės tarnautojai būtų atsakingi už informacinės sistemos palaikymą ir administravimą, užtikrinant atrankos proceso informacinį-programinį aprūpinimą, tinkamą testų/ užduočių bazės valdymą, IT materialinės ir programinės bazės tobulinimą ir atnaujinimą, centralizuoto valstybės tarnautojų atrankos internetinio portalo priežiūrą.
- sukurti ir įdiegti informacinių technologijų pagrindu veikianti įrankį (specializuotą atrankos į valstybės tarnybą portalą pagal Belgijoje, Airijoje veikiančius analogus), kurio pagalba būtų įgyvendinamas tiek šis, tiek ir žemiau įvardyti valstybės tarnautojų atrankos vykdymo etapai (konkursų skelbimas, pretendentų registravimas, dokumentų pateikimas, pretendentų konsultavimas).

➤ *Skelbimo apie konkursą rengimas*

Skelbimą apie konkursą (kartu su laisvos pareigybės aprašymu) rengia centrinė įstaiga. Informacija publikuojama oficialiame centrinės įstaigos interneto tinklalapyje (ir specializuotame atrankos į valstybės tarnybą portale). Skelbimo turinys yra standartizuotas. Skelbime privalo būti nurodyta: valstybės tarnautojui priskirtos funkcijos, reikalavimai pretendentams (išsilavinimo lygis, darbo patirtis metais, darbo patirtis tam tikroje srityje, užsienio kalbos mokėjimo reikalavimai ir pan.), reikiamos bendrosios ir profesinės

¹¹⁵ Centralizuotoje atrankos į valstybės tarnybą sistemoje dažnai atranka vykdoma ne vienai, o kelioms įstaigoms iš karto (atrenkant panašaus ar analogiško profilio specialistus).

kompetencijos. Paskelbus apie konkursą centrinės įstaigos interneto tinklalapyje, apie konkursą papildomai skelbiama valstybės tarnautojų į pareigas priimančios įstaigos interneto tinklalapyje. Priklausomai nuo pareigybės lygio ir lygmens, centrinė įstaiga gali nuspręsti skelbimą apie konkursą platinti ir kitose visuomenės informavimo priemonėse bei interneto tinklalapiuose (pavyzdžiui, darbo paieškos duomenų bazėse, socialiniuose tinklalapiuose LinkedIn, Twitter, Facebook ir pan., nacionalinėje ir vietinėje spaudoje). Tokia praktika taikoma Belgijoje, Airijoje, Olandijoje.

Pagrindiniai veiksmai:

- centrinėje įstaigoje sukurti bent 1 pareigybę, kurią einantis valstybės tarnautojas būtų atsakingas už konkursų skelbimą.

➤ *Pretendentų registravimas, dokumentų pateikimas ir patikra*

Pretendentams suteikiamas ne mažiau kaip 2 savaičių laikotarpis, kurio metu jie turi galimybę internetu centrinei įstaigai pateikti paraišką dėl dalyvavimo konkurse. Pretendentas paraiškoje nurodo savo turimus dokumentus ir jų rekvizitus (serija, numeris, išdavimo data). Dokumentų (diplomai, sertifikatai, darbo patirtį įrodantys dokumentai ir pan.) originalus arba notariškai patvirtintas jų kopijas po konkurso centrinei įstaigai pristato tik konkurso laimėtojas ar laimėtojai. Dokumentus sutikrinusi su registravimosi metu deklaruotais dokumentais ir rekvizitų duomenimis, centrinė įstaiga perduoda juos valstybės tarnautojų į pareigas priimančiai įstaigai (tokia praktika taikoma Belgijoje). Jeigu pretendentai atitinka dalyvavimo konkurse sąlygas, jie yra kviečiami į valstybės tarnautojų atranką. Pretendentai, neatitinkantys dalyvavimo konkurse sąlygų, tolimesnėse atrankos procedūrose nedalyvauja.

Pagrindiniai veiksmai:

- centrinėje įstaigoje sukurti bent 1 pareigybę, kurią einantis valstybės tarnautojas būtų atsakingas už pretendentų registravimosi priežiūrą.

➤ *Atrankos komisijų sudarymas ir jų funkcijos*

Valstybės tarnautojų atrankos komisijos yra sudaromos centrinės įstaigos vadovo sprendimu. Komisijas, skirtas atrinkti asmenis į specialisto lygmens pareigas, sudaro ne mažiau kaip 3 nariai:

- (i) komisijos pirmininkas – centrinės įstaigos atstovas;
- (ii) žmogiškųjų išteklių (personalo) specialistas, kurį deleguoja konkursą inicijuojanti įstaiga¹¹⁶;
- (iii) nepriklausomas žmogiškųjų išteklių valdymo (personalo atrankos) specialistas, kurį deleguoja centrinė įstaiga.

Komisijas, kurios skirtos vadovų atrankai, sudaro ne mažiau kaip 5 nariai (didesnis konkurso į aukščiausio lygmens vadovo ir vadovo pareigas komisijos narių skaičius grindžiamas Airijos, Belgijos, Olandijos, Prancūzijos, EPSO patirtimi, taip pat siekiant konkursų objektyvumo):

- (i) komisijos pirmininkas – centrinės įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo;

¹¹⁶ Jei konkursas organizuojamas į kelias įstaigas iš karto, vienos iš šių įstaigų atstovas.

(ii) konkursą inicijuojančios įstaigos du atstovai (įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo; to paties lygmens ir panašaus pobūdžio pareigas (į kurias vykdomas konkursas) einantis valstybės tarnautojas);

(iii) du išoriniai ekspertai, turintys profesinės patirties ar žinių srityje, kuri nurodyta pareigybės aprašyme.

Komisija yra įgaliota tvirtinti pretendentų testavimo rezultatus ir vykdyti pokalbius (interviu) su pretendентаis, vertinti pretendentų atliktas praktines užduotis. Centrinę įstaigą atstovaujantys komisijos nariai turi būti apmokyti pokalbio (interviu) vedimo ir vertinimo, taip pat praktinių užduočių vertinimo metodikos. Komisijos sprendimas yra privalomas valstybės tarnautoją į pareigas priimančiai įstaigai.

Pagrindiniai veiksmai:

- centrinėje įstaigoje sukurti bent 4 pareigybes, kurias einantys valstybės tarnautojai būtų atsakingi už dalyvavimą atrankos komisijose, atrankos komisijų formavimą ir jų veiklos koordinavimą;
- apmokyti atrankos komisijų narius (centrinės įstaigos atstovus) įvairių atrankos metodų taikymo ir jų ypatumų;
- sukurti įvairių sričių išorinių ekspertų, kuriuos būtų galima įtraukti į atrankos komisijų veiklą, duomenų bazę;
- viešųjų pirkimų būdu su įvairių sričių išorės ekspertais sudaryti ilgalaikes paslaugų teikimo sutartis dėl dalyvavimo atrankos komisijų veikloje;
- parengti metodines priemones atrankos komisijų narių darbo veiklos efektyvumui užtikrinti, pavyzdžiui, pokalbio vertinimo gaires, formas, kriterijus ir pan.

➤ *Valstybės tarnautojų atrankos metodai*

Centrinė įstaiga yra atsakinga už atrankos metodų parinkimą. Valstybės tarnautojų atrankos metodų taikymas nėra griežtai reglamentuotas – atrankos metodai, taip pat jų turinys parenkami pagal pareigybės lygmenį, veiklos sritį, pareigybei priskirtas kompetencijas ir kitas pareigybės charakteristikas bei keliamus reikalavimus. Centrinė įstaiga, veikdama kaip atrankos į valstybės tarnybą kompetencijų centras (angl. *centre of excellence*), kiekvieną kartą su konkursą inicijuojančia įstaiga suderina atrankos metu tikrintinas pretendentų kompetencijas ir jų vertinimo metodus, atrankos etapų skaičių bei atrankos trukmę. Šie žingsniai nustatomi remiantis valstybės tarnautojų kompetencijų modeliu, pareigybių katalogais bei pareigybių aprašymais.

Atsižvelgiant į tai, kad visus atrankos etapus vykdo ir kontroliuoja specialiai tam įkurta centrinė įstaiga, konkursuose į valstybės tarnautojo pareigas gali būti taikomas tokių atrankos metodų rinkinys, papildant jį ir kitais metodais priklausomai nuo pareigybės charakteristikos:

- psichometriniai, bendrųjų gebėjimų, asmenybiniai testai,
- pokalbis (interviu),
- praktinės užduotys,
- įvertinimo centras (aukščiausio lygmens vadovų atrankai).

Šių metodų taikymas detaliau aprašytas Koncepcijos IV skyriaus 1 dalyje.

Užsienio valstybių gerosios patirties analizė rodo, kad tinkamų testų parengimas reikalauja didelės patirties ir pradinių investicijų, tačiau jų naudojimas užtikrina didesnę atrankos proceso

efektyvumą. Centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemos atveju centrinė įstaiga paprastai disponuoja pakankamu biudžetu, o jos darbuotojai turi reikiamus įgūdžius ir patirtį taikant testavimą kaip vieną iš atrankos metodų. Valstybėse, kuriose valstybės tarnautojų atranka yra decentralizuota (Prancūzijoje, Olandijoje), testavimas, kaip vienas iš atrankos metodų, taikomas gana retai. Testavimo metodo taikymui svarbus veiksnys yra ir testuojamų (konkursuose dalyvaujančių) asmenų skaičius per metus. Pavyzdžiui, SELOR (Belgija) per metus patikrina apie 100 tūkst. asmenų, PAS (Airija) – apie 35 tūkst. Tuo tarpu Lietuvoje prognozuojamas unikalių pretendentų, dalyvausiančių konkursuose per metus, yra apie 9 600. Tai iš esmės sąlygota aplinkybės, jog tiek Belgijoje, tiek Airijoje, tiek daugumoje kitų užsienio šalių, valstybės ir viešoji tarnyba apima žymiai didesnę pareigybių skaičių (pavyzdžiui, mokytojai, aukštųjų mokyklų dėstytojai, gydytojai, ugniagesiai ir pan.). Centralizuotos atrankos atveju testais tikrinamas pretendentų gebėjimų ir kompetencijų rinkinys, kuris iš anksto yra nustatomas centrinei įstaigai derinant konkurso sąlygas su konkursą inicijuojančia įstaiga. Testavimas vykdomas naudojant:

- (i) licencijuojamus tarptautiniu lygmeniu pripažįstamus kognityvinius ir (ar) asmenybės testus;
- (ii) pagal centrinės įstaigos užsakymą išorinio paslaugų teikėjo sukurtus testus;
- (iii) pačios centrinės įstaigos specialaus padalinio sukurtus testus.

Praktinės užduotys (grupinės užduotys, atvejo analizė, pristatymai, darbo užduotys, simuliacinės užduotys ir pan.) leidžia nustatyti pretendentų žinias, gebėjimus, įgūdžius, patirtį, asmenines savybes, kompetencijas ir jų derinius, būtinus einant valstybės tarnautojo pareigas. Centralizuotos atrankos sistemos atveju centrinė įstaiga turi būti sukaupusi didelę praktinių užduočių kūrimo ir taikymo patirtį. Paprastai dalį užduočių rengia centrinės įstaigos darbuotojai, atsižvelgdami į konkrečiai pareigybei nustatytus kompetencijų reikalavimus, tačiau yra taikoma ir užduočių pirkimo iš išorinių paslaugų teikėjų praktika. Užsienio valstybių gerosios patirties analizė rodo, kad tik Prancūzijoje ir Graikijoje atrankos metodai ir metodologija nėra perkami iš išorinių šaltinių¹¹⁷.

Pokalbis (interviu) yra vienas iš svarbiausių atrankos metodų. Jis paprastai vykdomas atrankos proceso pabaigoje, siekiant priimti galutinį sprendimą dėl pretendento tinkamumo užimti tam tikras valstybės tarnautojo pareigas. Centralizuota atrankos sistema užtikrina vienodų principų taikymą vykdant pokalbius su pretendентаis ir vertinant jų atsakymus. Centrinės įstaigos atstovai yra sukaupe pakankamai pokalbių vedimo ir vertinimo žinių bei patirties. Tai leidžia užtikrinti vienodą pokalbio formatą, temų nuoseklumą ir sistemingumą, tinkamą klausimų pateikimą ir objektyvų atsakymų vertinimą.

Įvertinimo centro metodas taikomas atrenkant aukščiausio lygmens vadovus. Įvertinimo centras sudaro skirtingų atrankos metodų rinkinys, pavyzdžiui, pokalbis, testavimas, asmenybės klausimynas, praktinės užduotys. Įvertinimo centrui sudaryti naudojamos ne mažiau kaip 2 užduotys ir pokalbis. Įvertinimo centru siekiama įvertinti pretendentų kompetencijas, tokias kaip ugdantysis vadovavimas (angl. *coaching*), bendradarbiavimas, motyvavimas ir pan. Kadangi įvertinimo centras yra vienas iš brangiausių atrankos metodų¹¹⁸, sprendimą dėl šio

¹¹⁷ VTD užsakymu UAB „Ernst & Young Baltic“ parengta „Atskirų atrankos sistemos dalių Lietuvos viešajame ir privačiajame, užsienio šalių viešajame sektoriuose tyrimo ataskaita“. 2011.

¹¹⁸ Įvertinimo centro sukūrimo kaina gali svyruoti nuo 10 tūkst. Lt iki 40 tūkst. Lt, o vieno vadovo lygmens pretendento įvertinimas – nuo 3 tūkst. Lt iki 4 tūkst. Lt. Šaltinis: VTD užsakymu UAB „Ernst & Young Baltic“ parengta „Atskirų atrankos sistemos dalių Lietuvos viešajame ir privačiajame, užsienio šalių viešajame sektoriuose tyrimo ataskaita“. 2011.

metodo taikymo priima centrinė įstaiga, atsižvelgdama į konkursą inicijuojančios įstaigos metinį biudžetą (valdomų asignavimų dydį), valstybės tarnautojų ir darbuotojų skaičių, veiklos įtaką viešosios politikos formavimui ir įgyvendinimui. Centrinė įstaiga skelbia konkursą įvertinimo centro metodui sukurti; unikalus įvertinimo centro metodas kuriamas kiekvienam konkursui atskirai.

Pagrindiniai žingsniai, kuriuos būtina įgyvendinti, kad centrinė įstaiga būtų pasirengusi taikyti įvairius atrankos metodus valstybės tarnautojų atrankos procese:

- centrinėje įstaigoje sukurti bent 14 pareigybių, kurias einantys valstybės tarnautojai būtų atsakingi už atrankos metodų parinkimą, centralizuotų kompiuterinio testavimo sesijų aptarnavimą, užsienio kalbos žinių tikrinimą, praktinių užduočių sprendimo proceso aptarnavimą;
- centrinėje įstaigoje sukurti bent 8 pareigybes, kurias einantys valstybės tarnautojai būtų atsakingi už naujų atrankos instrumentų kūrimą ir esamų atnaujinimą, pretendentų tikrinimo duomenų kaupimą ir analizę, paslaugų pirkimo (atrankos metodų srityje) iš išorinių paslaugų teikėjų valdymą ir jų teikiamų paslaugų kokybės kontrolę;
- sukurti įvairaus tipo testų rinkinių (asmenybės, kognityvinių, įvairių užsienio kalbų mokėjimo lygio nustatymo) duomenų bazę, kuriuos, pagal konkrečią situaciją, būtų galima taikyti valstybės tarnautojų atrankos proceso metu (ši duomenų bazė gali būti formuojama ir papildoma tiek perkant išorinių teikėjų paslaugas, tiek naudojant vidinius išteklius);
- įsigyti licencijas, leidžiančias naudoti tarptautiniu lygmeniu pripažįstamus kognityvinius ir (ar) asmenybės testus;
- sukurti įvairaus tipo praktinių užduočių duomenų bazę, kurioje esančios praktinės užduotys galėtų būti taikomos tiesiogiai ar adaptuojamos pagal konkrečios pareigybės, į kurią yra vykdoma atranka, specifiką;
- nustatyti įvertinimo centro metodo taikymo valstybės tarnautojų atrankoje tvarką.

➤ *Atrankos metu suformuotas rezervas*

Centralizuota atrankos sistema leidžia formuoti konkursuose dalyvavusių, bet į valstybės tarnautojo pareigas nepriimtų pretendentų rezervą¹¹⁹. Pretendentų rezervo sistema yra įdiegta ir veikia Belgijoje, kur rezervas apima:

- (i) pretendentes, tinkamus konkrečioms pareigoms. Į šį rezervą įtraukti asmenys supaprastinto konkurso būdu (pavyzdžiui, tik po pokalbio) gali būti priimti į atitinkamas valstybės tarnautojo pareigas toje pačioje įstaigoje, kuri inicijavo konkursą (toks pretendentų sąrašas galioja 3 mėn.);
- (ii) pretendentes, tinkamus lygiavertėms (panašaus pobūdžio) pareigoms. Į šį rezervą įtraukti asmenys kviečiami dalyvauti kituose konkursuose, tam tikrais atvejais – supaprastintu būdu (taikant pokalbio metodą, kartais – papildomai testuojant ar atliekant praktines užduotis, tačiau nebereikia pereiti visų atrankos etapų). Tokių pretendentų rezervo sąrašas galioja 2 metus.

¹¹⁹ Iš dalies centralizuotose ir (ar) decentralizuotose atrankos į valstybės tarnybą sistemose tokio rezervo formavimas yra sunkiai įgyvendinamas, nes atrankos procesas retai būna unifikuotas, o taikyti atrankos metodai gali būti labai skirtingi.

Centralizuotos Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos atveju pasibaigus konkursui būtų sudaromas pretendentų į tas pačias ar lygiavertes (panašaus pobūdžio) pareigas rezervo sąrašas. Sąrašą sudarytų ir jį administruotų centrinė įstaiga. Po kiekvieno konkurso į sąrašą patektų vienas pretendentas, sėkmingai praėjęs atrankos etapus, bet nepriimtas į valstybės tarnautojo pareigas (t. y. pirmas „po brūkšnio“). Atrankos komisijos sprendimu į rezervo sąrašą galėtų būti įtraukiama ir daugiau pretendentų. Pretendentai į rezervo sąrašą būtų įtraukiami jų sutikimu. Rezervo sąraše esantiems asmenims tos pačios ar lygiavertės pareigos būtų siūlomos 6 mėn., o rezervo sąraše esantys pretendentai į valstybės tarnautojo pareigas būtų priimami supaprastintu būdu (pavyzdžiui, tik po pokalbio).

Pagrindiniai veiksmai:

- sukurti bent 1 pareigybę, kurią einantis valstybės tarnautojas būtų atsakingas už rezervo sąrašo administravimą.

➤ *Centralizuotos atrankos sistemos ekonominis vertinimas*

Centralizuotos atrankos sistemos atveju centrinė įstaiga yra specializuota valstybės tarnautojų atrankos įstaiga, disponuojanti atskiru biudžetu, kvalifikuotais ir kompetentingais žmogiškaisiais ištekliais. Žemiau yra pateikiami tokios centrinės įstaigos sukūrimo ir veiklos ekonominiai skaičiavimai (sąnaudos), kurie pateikiami remiantis vizitų Airijoje ir Belgijoje metu surinkta ir apibendrinta informacija.

Kadangi tokia centrinė įstaiga Lietuvoje iki šiol neveikė, sąnaudų struktūra lyginama su analogiškas funkcijas atliekančia Belgijos centrine viešojo sektoriaus darbuotojų atrankos įstaiga – SELOR ir Airijos PAS. Pirmoji per metus patikrina apie 100 tūkst. pretendentų į įvairias pareigybes viešojo sektoriaus įstaigose, antroji – apie 35 tūkst. 2011 m. Lietuvoje buvo paskelbti 2047 konkursai į valstybės tarnautojo pareigas, o vidutinis dalyvaujančių viename konkurse skaičius (2008–2011 m. vidurkis) yra 4,8 asmenys. Ikikriziniu laikotarpiu (2008 m.) buvo paskelbtas 5061 konkursas, tačiau šiuos duomenis smarkiai padidino su ES Struktūrinių fondų, Kaimo plėtros programos lėšų valdymu susiję konkursai (pavyzdžiui, Nacionalinėje mokėjimų agentūroje). Darytina prielaida, jog ateinančių penkerių metų laikotarpiu kasmet bus skelbiama apie 3 000 konkursų į nestatutinių valstybės tarnautojų pareigas, o unikalių pretendentų bus 9 600 asmenų per metus (žr. Koncepcijos I skyriaus 3.2 ir 3.3 dalis).

SELOR ir Lietuvos centrinės įstaigos darbo apimčių santykis yra maždaug 10:1 (100 000/ 9 600), o PAS ir Lietuvos centrinės įstaigos 3,6:1 (35 000 / 9 600). SELOR metinis biudžetas yra 54,2 mln. Lt, PAS – 23,13 mln. Lt, todėl atitinkamai Lietuvos centrinės įstaigos metinis biudžetas turėtų siekti apie 5,5–6,5 mln. Lt (tik valstybės tarnautojų atrankos funkcijos vykdymui). Tiesa, šiuo atveju reikėtų atsižvelgti ir užsienio valstybių centrinių įstaigų veiklos specifika: tiek SELOR, tiek PAS netaiko unifikuotų atrankos instrumentų, o kiekvienam konkursui/ konkursų grupei parenka atrankos instrumentų rinkinį, atsižvelgiant į pareigybes aprašymą ir pareigybei reikalingas kompetencijas.

PAS dirba 85 darbuotojai. Tuo tarpu SELOR struktūroje dirba 50 konsultantų, 40 atrankos projektų specialistų, 35 – administracijos darbuotojai ir pagalbiniis personalas, 25 – IT specialistai, 7 – vadovybės darbuotojai. Pagrindinės SELOR biudžeto (54,2 mln. Lt) išlaidų grupės 2011 m.:

- darbuotojų atlyginimai – 35 proc.;
- pridėtinės išlaidos (angl. *Overhead*) – 30 proc.;
- išlaidos infrastruktūrai (patalpų išlaikymas, IT sistemos ir kt.) – 10 proc.;

- investicijos – 15 proc.;
- tiriamieji darbai (angl. *Research and Development*) – 5 proc.;
- atlygis išoriniams ekspertams / konsultantams – 5 proc.

Remiantis užsienio šalių praktika, žemiau aptariamos galimos pagrindinės Lietuvoje centralizuotą valstybės tarnautojų atranką vykdančios įstaigos sąnaudų grupės: darbo užmokestis, pridėtinės išlaidos, investicijos, tiriamieji darbai.

Darbuotojų atlyginimai (apie 1,64 mln. Lt). Galima išskirti tokias centralizuotos atrankos sistemos tinkamam funkcionavimui reikalingas centrinės įstaigos darbuotojų funkcines grupes:

- specialistai, atsakingi už valstybės tarnautojų žmogiškųjų išteklių stebėseną, registravimo (-si) sistemos priežiūrą, konkursų paskelbimo administravimą (reikalavimų derinimas, skelbimų talpinimas), rezervo sąrašo administravimą. Tam reikalingi 4 valstybės tarnautojų etatai. Vienos vyriausiojo specialisto pareigybės išlaikymas per mėnesį kainuoja apie 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus). Iš viso šios grupės specialistų darbo užmokesčiui reikalingas lėšų dydis sudarytų apie 156 912 Lt per metus.
- Specialistai, atsakingi už valstybės tarnautojų atrankos proceso aptarnavimą ir atrankos vykdymą. Pagrindinės funkcijos, kurias atliktų šie specialistai: atrankos metodų parinkimas; centralizuotų kompiuterinio testavimo sesijų aptarnavimas; užsienio kalbos žinių tikrinimas; praktinių užduočių sprendimo proceso aptarnavimas; praktinių užduočių tikrinimas ir pokalbio (interviu) su pretendентаis vykdymas. Šioms funkcijoms atlikti reikalinga 18 valstybės tarnautojų etatų. Vienos vyriausiojo specialisto pareigybės išlaikymas per mėnesį kainuoja apie 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus). Iš viso šios grupės specialistų darbo užmokesčiui reikalingas lėšų dydis sudarytų apie 706 104 Lt per metus.
- Specialistai, atsakingi už analitinių, tiriamųjų darbų valstybės tarnautojų atrankos srityje vykdymą. Pagrindinės jų funkcijos būtų: naujų atrankos instrumentų kūrimas ir esamų atnaujinimas, pretendentų patikrinimo duomenų kaupimas ir analizė, paslaugų pirkimo iš išorinių paslaugų teikėjų valdymas ir jų teikiamų paslaugų kokybės kontrolė. Šioms funkcijoms atlikti reikalingi 8 valstybės tarnautojų etatai. Vienos vyriausiojo specialisto pareigybės išlaikymas per mėnesį kainuoja apie 3 269 Lt (arba 39 228 Lt. per metus). Iš viso šios grupės specialistų darbo užmokesčiui reikalingas lėšų dydis sudarytų 313 824 Lt per metus.
- Informacinės sistemos palaikymą ir administravimą atliekantys specialistai. Pagrindinės jų veiklos būtų: atrankos proceso informacinio-programinio aprūpinimo užtikrinimas, testų/ užduočių bazės valdymas, IT materialinės ir programinės bazės tobulinimas ir atnaujinimas, centralizuoto valstybės tarnautojų atrankos internetinio portalo priežiūra. Šioms funkcijoms atlikti reikalingi 4 valstybės tarnautojų etatai. Vienos vyriausiojo specialisto pareigybės išlaikymas per mėnesį kainuoja apie 3 269 Lt (arba 39 228 Lt. per metus). Iš viso šios grupės specialistų darbo užmokesčiui reikalingas lėšų dydis sudarytų 156 912 Lt per metus.
- Centrinės įstaigos vadovybė. Vadovo darbo užmokesčio sąnaudos – apie 92 280 Lt per metus. Trijų skyrių – atrankos organizavimo ir vykdymo, tyrimų ir plėtros bei IT – vadovų darbo užmokesčio sąnaudos sudarytų apie 209 880 Lt per metus.

LENTELĖ 6. DARBO UŽMOKESČIO POREIKIS CENTRALIZUOTĄ ATRANKĄ VYKLANČIOJE CENTRINĖJE ĮSTAIGOJE

SKYRIUS/GRUPĖ	PAREIGYBIŲ (ETATŲ) SKAIČIUS	DARBO UŽMOKESČIO FONDAS, LT
Atrankos organizavimo ir vykdymo skyrius	22	863 016
Tyrimų ir plėtros skyrius	8	313 824
IT skyrius	4	156 912
Vadovai:		
Įstaigos vadovas	1	92 280
Skyrių vadovai	3	209 880
VISO	38	1 635 912

Šaltinis: Sudaryta autorių.

Belgijos SELOR įstaigoje dirba 160 darbuotojų, o PAS – 85. Perskaičiavus žmogiškųjų išteklių poreikį santykiu 3,6:1 (pagal pretendentų skaičių Airijoje ir Lietuvoje) Lietuvos centrinėje įstaigoje turėtų dirbti apie 24 darbuotojus, o santykiu 10:1 (pagal pretendentų skaičių Belgijoje ir Lietuvoje) tik 16 darbuotojų. Kita vertus, toks proporcijos taikymas nėra pilnai korektiškas, nes kai kurių funkcijų atlikimas nėra tiesiogiai sietinas su pretendentų skaičiumi (pavyzdžiui, informacinės sistemos priežiūra, vadovybė ir pan.), be to, Lietuvoje vidutinis viename konkurse dalyvaujančių pretendentų skaičius yra kur kas mažesnis nei Airijoje ar Belgijoje. Atitinkamai žmogiškųjų išteklių poreikis, reikalingas Lietuvos centrinei įstaigai, yra kur kas didesnis.

Kitos išlaidų grupės¹²⁰:

- ryšių, komunalinių paslaugų, nusidėvėjimo, kanceliarinės, transporto ir kitos pridėtinės išlaidos sudaro 40 proc. centrinės įstaigos biudžeto arba apie 1,87 mln. Lt.
- Investicijos: testų/ užduočių ir kitų atrankos instrumentų bei testavimo programinės įrangos pirkimai, darbuotojų mokymai, naujų IT priemonių pirkimai sudarytų apie 15 proc. biudžeto arba apie 0,7 mln. Lt.
- Tiriamieji darbai: atrankos instrumentų (praktinių užduočių, testų ir pan.) kūrimas, valstybės tarnautojų skaičiaus, konkursų dinamikos prognozė, atrankos instrumentų patikimumo tyrimai, pretendentų nuomonių apklausa ir kt. bei atlygis išoriniams ekspertams/ konsultantams sudarytų 10 proc. biudžeto arba 0,47 mln. Lt.

SELOR biudžeto struktūra atspindi jau ne vienerius metus veikiančios centrinės įstaigos veiklos specifiką (pavyzdžiui, didelis pagrindinių priemonių nusidėvėjimas). Tuo tarpu Lietuvos centrinė įstaiga būtų naujai kuriama. Dėl šios priežasties yra reikalingos didelės pradinės investicijos, todėl galima (pakoreguota) Lietuvos centrinės įstaigos biudžeto struktūra būtų tokia:

- darbo užmokesčio fondas – 1,64 mln. Lt (30 proc. biudžeto);
- pridėtinės išlaidos – 1,09 mln. Lt (20 proc. biudžeto);
- investicijos – 1,64 mln. Lt (30 proc. biudžeto)¹²¹;
- tiriamieji darbai – 1,09 mln. Lt (20 proc. biudžeto).

Visas biudžetas – 5,46 mln. Lt per metus

¹²⁰ Paskaičiuotos pagal proporciją lyginant su SELOR biudžetu ir numatytas Lietuvos centrinės įstaigos darbo užmokesčio sąnaudas.

¹²¹ Pirmaisiais centrinės įstaigos veiklos metais šio tipo išlaidos gali būti ir dar didesnės, priklausomai nuo numatytų investicijų kryptų, sprendimų kiek atrankos instrumentų kurti centrinės įstaigos vidiniais resursais, o kiek pirkti iš išorės, pasirinktų funkcionalumų (pvz., centralizuoto atrankos portalo).

2. DECENTRALIZUOTA VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMA

Priėmus sprendimą pilnai decentralizuoti valstybės tarnautojų atrankos sistemą, centriniu viešojo administravimo lygiu valstybės tarnautojų atrankos procesas būtų apibrėžtas tik bendraisiais atrankos ir priėmimo į pareigas principais (pavyzdžiui, nešališkumo, skaidrumo, diskretiškumo ir pan.), jame veiktų specializuota valstybės tarnybos tvarkymo funkcijas atliekanti įstaiga, o konkrečius sprendimus dėl atrankos metodų pasirinkimo, etapų skaičiaus, atrankos paslaugų pirkimo iš išorinių paslaugų teikėjų priimtų konkursą organizuojančios įstaigos vadovas. Šios sistemos įgyvendinimas Lietuvoje būtų ganėtinai paprastas, nes panaši atrankos sistema (iš dalies centralizuota, kurioje mažas centralizacijos laipsnis) veikia iki 2012 m. pabaigos. Tačiau pasirinkus įgyvendinti decentralizuotą valstybės tarnautojų atrankos sistemą reikėtų ieškoti būdų kaip minimizuoti buvusios sistemos problemas (plačiau žr. Koncepcijos I skyriaus 2 dalyje).

Modeliuojant decentralizuotą Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemą, galima remtis ne tik pažintinių vizitų metu aplankytų Olandijos, Prancūzijos patirtimi, bet ir Estijos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modeliu. Estijos valstybės tarnautojų atrankos sistema yra decentralizuota. Valstybės tarnybos departamentas prie Vyriausybės kanceliarijos atsakingas tik už tarpinstitucinį žmogiškųjų išteklių politikos koordinavimą, o už valstybės tarnautojų atranką ir kitas žmogiškųjų išteklių valdymo funkcijas yra atsakingos ministerijos bei valstybinės ir savivaldybių įstaigos. Estijos VTD koordinuoja metodinių gairių rengimą, atlieka gerosios praktikos sklaidos funkcijas. Prie Vyriausybės kanceliarijos veikia Aukščiausių valstybės tarnybos vadovų kompetencijos centras. Estijoje įstaigos skelbimus apie organizuojamus konkursus publikuoja savo įstaigos interneto tinklalapyje. Skelbimai taip pat publikuojami nacionaliniuose dienraščiuose. Dauguma konkursus organizuojančių įstaigų naudojami privačių personalo atrankos agentūrų paslaugomis. 2010 m. Estijoje buvo paskelbti 1 328 konkursai (palyginimui, Lietuvoje 2010 m. paskelbta 1 099 konkursų), o bendras valstybės tarnautojų be karo tarnybos¹²² tarnautojų skaičius 2010 m. gruodžio 31 d. Estijoje buvo 28 632 (Lietuvoje atitinkamu metu buvo 26 905 karjeros valstybės tarnautojų)¹²³.

➤ *Valstybės tarnybos tvarkymo funkcijas atliekančios įstaigos vaidmuo*

Valstybės tarnybos tvarkymo funkcijas atliekanti įstaiga (toliau – VT tvarkymo įstaiga):

- prižiūri, kaip valstybės ir savivaldybių institucijos, įstaigos ir organizacijos organizuoja ir vykdo pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankos procesą,
- prižiūri kaip įgyvendinami VTĮ ir su juo susiję teisės aktai,
- atlieka atrankos į valstybės tarnybą metodinį-informacinį aprūpinimą,
- vykdo valstybės tarnybos žmogiškųjų išteklių stebėseną.

Nors daugumą sprendimų priima pačios konkursus organizuojančios įstaigos, tačiau tam tikri atrankos momentai yra reglamentuojami VTĮ, Aprašo nuostatomis ir kitais teisės aktais. Pagrindiniai reglamentuoti valstybės tarnautojų atrankos proceso momentai:

- minimalus privalomas taikytinų atrankos metodų skaičius ir tipai (privaloma taikyti pokalbio (interviu) metodą),
- minimalus konkurso komisijos narių skaičius ir komisijos sudėtis, komisijos narių kvalifikaciniai reikalavimai,
- kompetencijų modelio ir pareigybių katalogo taikymas,

¹²² Estijos valstybės tarnyba apima ir karo tarnybą, kurioje tarnauja apie 3006 valstybės tarnautojų (2010-12-31).

¹²³ Public Service YearBook 2010. The Ministry of Finance of the Republic of Estonia. Tallinn 2011.

- skelbimo apie konkursą turinys ir forma.

VT tvarkymo įstaigos funkcijos galėtų būti panašios į Airijoje veikiančios Viešųjų paskyrimų komisijos, kuri atsakinga už atrankos į valstybės tarnybą proceso priežiūrą ir pagrindinių principų¹²⁴, išvardintų „Paskyrimų į valstybės ir viešosios tarnybos pareigybes praktikos kodekse“, laikymąsi.

Pagrindiniai veiksmai (kurie reikalingi siekiant efektyviai įgyvendinti pasiūlytą atrankos į valstybės tarnybą sistemą):

- pakeisti teisinį reguliavimą, įtvirtinant decentralizuotą Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemą;
- įtvirtinti pagrindinius principus, kurių privaloma laikytis valstybės tarnautojų atrankos procese (pagal Airijos pavyzdį);
- aiškiai nustatyti VT tvarkymo įstaigos funkcijas ir įgaliojimus (įskaitant galimybę taikyti sankcijas įstaigoms, pažeidusioms valstybės tarnautojų atrankoje būtinus taikyti principus). Atsižvelgiant į ribotą VT tvarkymo įstaigos atliekamų funkcijų skaičių, decentralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemos atveju rekomenduotina nesteigti atskiro šias funkcijas atliekančio juridinio vieneto, o peržiūrėti VTD struktūrą ir esamą veiklų padalijimą;
- VT tvarkymo įstaigoje sukurti bent 4 pareigybes, kurias einantys valstybės tarnautojai būtų atsakingi už vykdomų konkursų į valstybės tarnybą priežiūrą ir auditą.

➤ *Konkursų planavimas*

VT tvarkymo įstaiga vykdo valstybės tarnautojų žmogiškųjų išteklių stebėseną, prognozuoja valstybės tarnautojų poreikio pokyčius trumpuoju ir ilguoju periodu. Šie duomenys yra rekomendacinio pobūdžio, o įstaigos pačios planuoja konkursus ir jų periodiškumą. VTD šiuo metu iš esmės atlieka analogišką funkciją, todėl papildomų veiksmų dėl šio etapo įgyvendinimo numatyti nereikia.

➤ *Reikalavimų pretendams nustatymas ir jų derinimas*

Konkursą organizuojanti įstaiga užpildo konkurso paraiškos formą ir siunčia ją VT tvarkymo įstaigai. Specialieji reikalavimai pretendams diferencijuojami pagal pareigybes, jų grupes, lygmenis, veiklos pobūdį ir kitas pareigybės charakteristikas, remiantis valstybės tarnautojų kompetencijų modeliu ir pareigybių katalogais. Tačiau tai atlieka pati konkursą organizuojanti įstaiga. Specialieji reikalavimai pretendams su VT tvarkymo įstaiga nederinami.

Pagrindiniai veiksmai:

- sukurti ir įdiegti valstybės tarnautojų kompetencijų modelį ir pareigybių katalogą;
- tobulinti Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodiką¹²⁵ bei parengti šios metodikos taikymo gaires;

¹²⁴ Sąžiningumas; paskyrimai į pareigas, remiantis nuopelnų kriterijumi; gerąją praktiką atitinkantis paskyrimų procesas; nešališkas ir nuosekliai taikomas paskyrimų į pareigas procesas; atvirumu, atskaitomybe ir skaidrumu grindžiami paskyrimai į pareigas.

¹²⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimu Nr. 685 „Dėl Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“ patvirtinta Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika (Žin., 2002, Nr. 45-1708; 2008, Nr. 49-1809).

- parengti kompetencijų rinkinio, atsižvelgiant į pareigybės aprašymą, nustatymo metodiką;
- sukurti ir įdiegti informacinių technologijų pagrindu veikiančią įrankį (pagal Olandijoje veikiančią analogą), kurio pagalba būtų įgyvendinamas tiek šis, tiek ir žemiau įvardyti atrankos į valstybės tarnybą vykdymo etapai (konkursų skelbimas);
- VT tvarkymo įstaigoje sukurti bent 2 pareigybes, kurias einantys valstybės tarnautojai būtų atsakingi už informacinio portalo priežiūrą ir valdymą.

➤ *Skelbimo apie konkursą rengimas*

Siekiant užtikrinti atrankos proceso skaidrumą ir lygias pretendentų teises gauti informaciją apie konkursus, skelbimų apie organizuojamus konkursus platinimas yra centralizuotas, o skelbimo turinys standartizuotas (analogiška tvarka yra taikoma Olandijoje). Skelbime privalo būti nurodyta: valstybės tarnautojui priskirtos funkcijos, reikalavimai pretendentui, bendrosios ir profesinės kompetencijos. Paskelbus apie konkursą VT tvarkymo įstaigos administruojamame portale (arba interneto tinklalapyje), apie konkursą papildomai skelbiama konkursą organizuojančios įstaigos interneto tinklalapyje. Konkurso organizuojanti įstaiga gali nuspręsti savo lėšomis išplatinti skelbimą ir kitose visuomenės informavimo priemonėse bei interneto tinklalapiuose (pavyzdžiui, darbo paieškos duomenų bazėse, socialiniuose tinklalapiuose LinkedIn, Twitter, Facebook ir pan., nacionalinėje ir vietinėje spaudoje).

Pagrindiniai veiksmai:

- VT tvarkymo įstaigoje sukurti bent 1 pareigybę, kurią einantis valstybės tarnautojas būtų atsakingas už konkursų skelbimą.

➤ *Pretendentų registravimas, dokumentų pateikimas ir patikra*

Pretendentai VT tvarkymo įstaigos administruojamame portale (arba interneto tinklalapyje) gali daryti vykstančių konkursų paiešką, peržiūrėti skelbimus, susipažinti su bendraisiais ir specialiaisiais reikalavimais, keliamais pretendentams į valstybės tarnautojo pareigas. Tačiau pretendentų prašymai dalyvauti konkurse, gyvenimo aprašymai, motyvaciniai laišukai ir kiti dokumentai teikiami konkursus organizuojančioms įstaigoms, kurios registruoja pretendentus, tikrina jų ir jų dokumentų atitikimą nustatytiems reikalavimams, informuoja apie konkurso datą, laiką ir vietą. Tokia praktika taikoma Olandijoje. Konkurso organizuojanti įstaiga pati nustato dokumentų pateikimo tvarką. Paprastai pretendentai skenuotus dokumentus konkursą organizuojančiai įstaigai siunčia el. paštu. Jeigu pretendentai atitinka dalyvavimo konkurse sąlygas ir laiku pateikia reikiamus dokumentus, jie yra kviečiami į dalyvauti konkurse į valstybės tarnautojo pareigas konkursą organizuojančioje įstaigoje.

Pagrindiniai žingsniai:

- parengti rekomendacijas konkursą organizuojančioms įstaigoms dėl taikytinos dokumentų pateikimo ir tikrinimo tvarkos.

➤ *Konkurso komisijų sudarymas ir jų funkcijos*

Konkursų komisijos yra sudaromos konkursą organizuojančios įstaigos vadovo sprendimu. Komisijas, skirtas atrinkti specialisto lygmens valstybės tarnautojus, sudaro ne mažiau kaip 3 nariai:

- komisijos pirmininkas – tiesioginis būsimas valstybės tarnautojo vadovas arba kitas valstybės tarnautoją į pareigas priimančios įstaigos vadovo įgaliotas asmuo;

- kiti nariai – už personalo valdymą įstaigoje atsakingas asmuo, taip pat panašias pareigas, į kurias organizuojamas konkursas, einantis valstybės tarnautojas.

Komisijas, skirtas atrinkti vadovus, sudaro ne mažiau kaip 5 nariai:

- komisijos pirmininkas – būsimos valstybės tarnautojo vadovas arba aukštesnės pagal pavaldumą įstaigos įgaliotas atstovas;
- už personalo valdymą įstaigoje atsakingas asmuo;
- įstaigoje dirbantys pavaldinių turintys valstybės tarnautojai;
- vadovų profesinio tobulinimo konsultantai, vadovavimo ir žmogiškųjų išteklių valdymo ekspertai ir pan.

Į visų konkurso komisijų sudėtį įtraukiamas bent vienas komisijos narys, kuris turi pokalbio vedimo ir praktinių užduočių vertinimo žinių ir įgūdžių. Paprastai tai būna už personalo valdymą įstaigoje atsakingas asmuo. Komisijos sprendimas yra privalomas valstybės tarnautoją į pareigas priimančiai įstaigai.

Pagrindiniai veiksmai:

- parengti konkurso komisijų formavimo rekomendacijas, skirtas konkursus organizuojančioms įstaigoms;
- organizuoti konkursų komisijų narių mokymus apie įvairių atrankos metodų taikymą ir jų ypatumus;
- parengti metodines priemones konkursų komisijų narių darbo veiklos efektyvumui užtikrinti: formas, kriterijus ir pan.
- VT tvarkymo įstaigoje sukurti bent 2 pareigybes, kurias einantys valstybės tarnautojai būtų atsakingi už konkursų komisijų narių, įstaigų tarnautojų, atsakingų už personalo valdymą, mokymus.

➤ *Konkurso etapas (valstybės tarnautojų atrankos metodai)*

Sprendimą dėl atrankos metodų (jų rinkinio) taikymo konkrečiame konkurse priima pati konkursą organizuojanti įstaiga, kuri atranką vykdo įstaigos biudžeto lėšomis. Atrankos metodų parinkimas remiasi valstybės tarnybos kompetencijų modeliu, pareigybių katalogu ir pareigybės aprašymu.

Decentralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemoje konkursą organizuojanti įstaiga pati pasirenka atrankos metodus. O jiems taikyti reikiamas užduotis, klausimus ir pan. įstaiga rengia pati ir (arba) juos perka iš išorinių paslaugų teikėjų. Užsienio šalių, pavyzdžiui, Prancūzijos ir Olandijos gerosios patirties analizė rodo, kad išorinių paslaugų teikėjams paprastai skiriama ne daugiau kaip 10 proc. valstybės tarnautojų atrankai numatyto įstaigos biudžeto. Atsižvelgiant į tai, kad beveik absoliuti dauguma Lietuvos įstaigų neturi žmogiškųjų išteklių, žinių ir lėšų atrankos testų kūrimui, šio metodo naudojimas decentralizuotos atrankos sistemos atveju yra labai ribotas. Dėl riboto biudžeto įmanomas pretendentų testavimas naudojant jau sukurtus, tačiau konkrečiam kompetencijų rinkiniui nepadaptuotus testus, testavimo paslaugas perkant iš išorinių paslaugų teikėjų. Šiuo metu nei vienas iš Lietuvos rinkoje siūlomų testų pilnai nevertina Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos

vertinimo taisyklėse¹²⁶ nustatytų kompetencijų grupių. Kol nėra sukurtas ir įdiegtas valstybės tarnautojų kompetencijų katalogas – neaišku, kiek pilnai Lietuvos rinkoje siūlomi testas vertins kompetencijų kataloge valstybės tarnautojams nustatytas kompetencijas.

Užsienio šalių (pavyzdžiui, Olandijos, Didžiosios Britanijos) viešajame sektoriuje taikomų atrankos metodų tyrimas¹²⁷ rodo, kad dažniausiai yra testuojami pretendentai į vadovo lygmens pareigas arba pretendentai kitais išimtiniais atvejais, pavyzdžiui, psichologinį testą kalėjimų darbuotojų atrankoje. Tokiais atvejais testavimui reikalingi testai, kurių dauguma yra standartizuoti, ir šių testų administravimo paslaugos yra perkamos iš išorinių personalo atrankos konsultantų.

Pokalbis yra plačiausiai naudotinas metodas decentralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemos atveju. Lietuvos atveju VT tvarkymo įstaiga parengtų pokalbių vedimo ir pretendentų atsakymų vertinimo metodiką, taip pat vertinimo formas, prieinamas visoms konkursus organizuojančioms įstaigoms. Konkurso komisijos narys, už personalo valdymą konkursą organizuojančioje įstaigoje atsakingas asmuo arba kitas komisijos narys privalo būti išklauses pokalbių vedimo mokymų kursą.

Praktinių užduočių metodas leidžia nustatyti pretendentų žinias, gebėjimus, įgūdžius, patirtį būtinus vykdant valstybės tarnautojo funkcijas. Atsižvelgiant į tai, kad praktinių užduočių turinys labai priklauso nuo to, kokie reikalavimai yra keliami pretendentams bei koku būdu organizuojama atranka (pavyzdžiui, ar bus taikomi kiti atrankos metodai, per kiek laiko siekiama surasti tinkamą pretendentą ir pan.) šias užduotis rengia konkursą organizuojanti įstaiga. VT tvarkymo įstaiga parengia praktinių užduočių rengimo ir sprendimų vertinimo metodiką, taip pat organizuoja konkursus organizuojančių įstaigų tarnautojų, atsakingų už personalo valdymą, mokymus.

Pagrindiniai veiksmai:

- parengti praktinių užduočių sudarymo ir vertinimo gaires;
- parengti metodines gaires dėl testų parinkimo ir naudojimo valstybės tarnautojų atrankoje;
- parengti metodines pokalbio vedimo gaires;
- organizuoti konkursus organizuojančių įstaigų valstybės tarnautojų, atsakingų už personalo valdymą, mokymus.

➤ *Decentralizuotos atrankos sistemos ekonominis vertinimas*

Decentralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemos atveju VT tvarkymo įstaiga atlieka ribotą funkcijų, susijusių su valstybės tarnautojų atranka, skaičių. Pagrindinės funkcijos yra valstybės tarnybos žmogiškųjų išteklių valdymo koordinavimas centriniame ir vietos savivaldos lygmenyse, gerosios praktikos sklaida, metodinių priemonių ruošimas, mokymų planavimas ir koordinavimas, atrankos procesų auditas. Taip pat išlieka viena centralizuota funkcija –

¹²⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimu Nr. 909 „Dėl Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklių bei Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“ patvirtintos Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklės (Žin., 2002, Nr. 60-2470; 2007, Nr. 110-4508; 2010, Nr. 158-8050).

¹²⁷ VTD užsakyму UAB „Ernst & Young Baltic“ parengta „Atskirų atrankos sistemos dalių Lietuvos viešajame ir privačiame, užsienio šalių viešajame sektoriuose tyrimo ataskaita“. 2011.

konkursų skelbimų talpinimas VT tvarkymo įstaigos administruojamame portale (arba tinklalapyje).

Atsižvelgiant į ribotą VT tvarkymo įstaigos atliekamų funkcijų skaičių decentralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemos atveju, rekomenduotina nesteigti atskiro šias funkcijas atliekančio juridinio vieneto, o peržiūrėti VTD struktūrą ir esamą veiklų padalijimą.

Konkursų skelbimas. Centralizuotam skelbimų talpinimui VT tvarkymo įstaigos interneto tinklalapyje reikalinga valstybės tarnautojo pareigybė, kurios krūvis – 0,5 etato. Papildomai reikalingos dvi pareigybės užtikrinti tinkamą informacinio portalo priežiūrą ir valdymą. Vienos vyriausiojo specialisto pareigybės išlaikymas kainuoja apie 39 228 Lt per metus, todėl šios funkcijos atlikimui reikėtų numatyti 98 070 Lt per metus. Tuo tarpu paties informacinio sprendinio sukūrimas ir įdiegimas galėtų kainuoti apie 635 000 Lt su PVM.

Metodinis-informacinis aprūpinimas. VT tvarkymo įstaiga rengia metodines (pagalbines) priemones konkursus organizuojančioms įstaigoms (dauguma šių priemonių gali būti įtraukti į bendrą konkursų organizavimo Praktinį vadovą):

- kompetencijų rinkinio, atsižvelgiant į pareigybės aprašymą, nustatymo metodika;
- reikalavimų pretendentui nustatymo gairės;
- pokalbių vedimo gairės;
- praktinių užduočių sudarymo ir vertinimo gairės;
- testų parinkimo ir naudojimo valstybės tarnautojų atrankos procese metodinės gairės.

Visų numatytų metodinių priemonių parengimui, atnaujinimui (dalis šių priemonių yra sukurta, tačiau jų tinkamumas naudojimui priklausytų nuo konkrečios situacijos) ir leidybai reikėtų numatyti iki 200 000 Lt su PVM.

Papildomai VT tvarkymo įstaiga vidiniais ištekliais organizuoja seminarus ir konkursus organizuojančių įstaigų atstovų mokymus (perkant paslaugas iš išorinių paslaugų teikėjų). Nurodytoms funkcijoms atlikti reikalingi 2 valstybės tarnautojų etatai. Dviejų vyriausiųjų specialistų pareigybių išlaikymas kainuoja apie 78 456 Lt per metus. Taip pat reikėtų numatyti papildomus išteklius išoriniams paslaugų teikėjams, kurie vykdytų konkursus organizuojančių įstaigų atstovų mokymus. Apmokant iki 300 asmenų per metus, tai sudarytų apie 188 tūkst. Lt (16 akad. val. mokymai, vienos mokymų grupės dydis – 15 asmenų, vienos mokymų dienos kaina grupei – 4 700 Lt).

Priežiūra ir auditas. VT tvarkymo įstaiga prižiūri, kaip konkursus organizuojančios įstaigos organizuoja ir vykdo valstybės tarnautojų atranką. Taip pat VT tvarkymo įstaiga atlieka periodinius ir *ad hoc* įstaigų konkursinių veiklų auditus. Tokiu būdu užtikrinama *ex post* konkursus vykdančių įstaigų kontrolė – joms suteikiama gana didelė veiklos laisvė, tačiau po to tikrinama ir vertinama, ar tinkamai buvo pasirinkti atrankos būdai, ar tinkamai atliktos procedūros, koks pasiektas rezultatas. Šioms funkcijoms atlikti reikalingi 4 valstybės tarnautojų etatai. Keturių vyriausiųjų specialistų pareigybių išlaikymas kainuoja apie 156 912 Lt per metus.

Bendras VT tvarkymo įstaigos lėšų poreikis taikant decentralizuotą atrankos į valstybės tarnybos sistemos modelį per metus galėtų sudaryti apie 1,36 mln. Lt. Tiek centralizuota, tiek decentralizuota valstybės tarnautojų atrankos sistema turi savų privalumų ir trūkumų. Jų palyginimas pateikiamas žemiau pateikiamoje lentelėje SSGG analizės pagrindu (Lentelė 7).

LENTELĖ 7. CENTRALIZUOTOS IR DECENTRALIZUOTOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMŲ PALYGINIMAS (STIPRYBĖS, SILPNYBĖS, GALIMYBĖS, GRĖSMĖS)

Centralizuota atrankos sistema	Decentralizuota atrankos sistema
STIPRYBĖS	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Taikant unifikuotus pretendentų registravimo ir informavimo būdus užtikrinamas didesnis valstybės tarnautojų atrankos skaidrumas ir pretendentų galimybės gauti visą reikalingą informaciją ➤ Centrinė įstaiga su valstybės tarnautoją į pareigas priimančia įstaiga suderina kompetencijas, metodus, atrankos etapų skaičių ir kitus aspektus. Toks atrankos vykdymas leidžia suderinti valstybės tarnautoją į pareigas priimančios įstaigos poreikius su atranką vykdančios įstaigos galimybėmis. ➤ Naudojami kokybiškesni atrankos į valstybės tarnybą metodai, kurie leidžia atrinkti tinkamiausius pretendentus ➤ Atrankos procesas yra skaidrus, išvengiama konkursus inicijuojančių įstaigų neskaidrios įtakos konkursų rezultatams 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Paprastas atrankos procesų valdymas ir aiškus atsakomybės pasiskirstymas (už atrankos kokybę visiškai atsako konkursą organizuojanti įstaiga) ➤ Konkurso metu taikomų atrankos metodų lankstumas
SILPNYBĖS	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Neproporcingai didelės sąnaudos (lyginant Lietuvoje vykdomų konkursų skaičių su kitose centralizuotos atrankos sistemos šalyse vykdomų konkursų skaičiumi) ➤ Centralizacijos atveju kyla tarpinstitucinio koordinavimo problema – centrinė įstaiga per daug nutolsta nuo konkursus inicijuojančių įstaigų problemų, neįsigilindama į įstaigos problematiką taiko unifikuotus sprendimus 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pretendentams nepatogi ir paini registravimosi ir dokumentų pateikimo sistema ➤ Dėl lėšų ir kompetencijų trūkumo konkursą organizuojančios įstaigos gali taikyti tik ribotą atrankos metodų rinkinį (visų pirma – pokalbius) ➤ Konkursą organizuojančių įstaigų kompetencijų stoka tinkamai suformuluoti kompetencijų rinkinį ir pasirinkti atrankos metodus ➤ Ribotos galimybės kaupti ir analizuoti pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas ir konkursų statistiką
GALIMYBĖS	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Centralizuota valstybės tarnautojų atranka sudaro galimybes centrinei įstaigai kaupti valstybės tarnautojų atrankos patirtį bei sudaro prielaidas tapti kompetencijos 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Galimybė konkursus organizuojančioms įstaigoms kelti už personalo valdymą įstaigoje atsakingų asmenų kvalifikaciją ir tobulinti žmogiškųjų išteklių valdymą

Centralizuota atrankos sistema	Decentralizuota atrankos sistema
<p>centru</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Centrinėje įstaigoje atsiranda galimybė koncentruoti išteklius ir kompetencijas, užtikrinant valstybės tarnautojų atrankos kokybę, profesionalumą ir efektyvumą ➤ Galimybė greitai ir efektyviai atlikti tam tikrus atrankos procesus: patikrinti pretendentų bendruosius gebėjimus, formalų pretendentų atitikimą keliamiems reikalavimams, informuoti suinteresuotus asmenis apie laisvas pareigybes valstybės tarnyboje, kaupti istorinius ir statistinius duomenis apie atrankų vykdymą ➤ Galimybė plėsti valstybės tarnautojų atrankos apimtį, įtraukiant ir statutinius valstybės tarnautojus arba darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartis 	<p>glaudžiai bendradarbiaujant su VT tvarkymo įstaiga</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Galimybė konkursą organizuojančioms įstaigoms plačiau naudotis išorinių paslaugų tiekėjų paslaugomis ir valstybės tarnautojų atrankos sistemą padaryti labiau konkurencingą
GRĖSMĖS	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Grėsmė, kad ilguoju periodu nenumačius pakankamų finansinių išteklių centrinės įstaigos kompetencijos ir pajėgumai taps nepakankami užtikrinti efektyvaus ir kokybiško valstybės tarnautojų atrankos proceso ➤ Kyla grėsmė, kad nebus pakankamai atsižvelgiama į specialius valstybės tarnautojų atrankos poreikius konkrečioje įstaigoje (ir nebus prie jų prisitaikoma) ➤ Dėl centrinės įstaigos vaidmens valstybės tarnautojų atrankoje kyla įstaigų „pasipriešinimo priežiūrai“ grėsmė ➤ Laiku nesukūrus ir neįdiegus valstybės tarnautojų kompetencijų modelio ir pareigybių aprašymo katalogo, dalis atrankos etapų (reikalavimų pretendentams nustatymas, atrankos metodų parinkimas ir taikymas) bus neefektyvūs, nebus atrinkti tinkamiausi pretendentai 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dėl ribotų atrankos metodų taikymo galimybių kyla grėsmė, kad nebus atrinkti tinkamiausi valstybės tarnautojo pareigas užimsiantys pretendentai ➤ Dėl nepakankamų konkursą organizuojančių įstaigų kompetencijų kyla grėsmė, kad nebus tinkamai suformuotas reikalaujamų iš pretendentų kompetencijų rinkinys ir parinkti atrankos metodai ➤ Kyla grėsmė dėl atrankos proceso skaidrumo ir nešališkumo, taip pat tinkamo konkursams numatytų lėšų panaudojimo ➤ Atsiranda teisinių ginčų grėsmė dėl įstaigose taikomų nevienodų atrankos į tas pačias pareigas metodų, lygiateisiškumo principo pažeidimo ➤ Dėl Lietuvos viešojo administravimo įstaigų organizacinės specifikos kyla grėsmė, kad dar labiau padidės vadovų nepotizmo ir paternalizmo apraiškos konkursus organizuojančiose įstaigose

IV. ATSKIRŲ ATRANKOS METODŲ PANAUDOJIMO VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOJE GALIMYBĖS

Šiame Koncepcijos skyriuje nagrinėjamos atrankos metodų – testų, praktinių užduočių, įvertinimo centro – naudojimo Lietuvos valstybės tarnautojų atrankoje galimybės. Kartu nagrinėjami kiekvieno šių atrankos metodų praktinis taikymas, matuojamos žinios, gebėjimai, kompetencijos, nurodoma galima užduočių sukūrimo, adaptavimo, licencijų įsigijimo, atnaujinimo trukmė ir kaina, pateikiami testų, praktinių užduočių ir kitų atrankos metodų apimtys, klausimų ir užduočių kiekio skaičiavimai.

1. LIETUVOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKAI GALIMI NAUDOTI TESTAI

Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos metu gali būti taikomi tie testai, kurie leidžia įvertinti VTĮ apibrėžtą bendrųjų ir vadovavimo gebėjimų grupę. Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklėse¹²⁸ yra nustatyti kriterijai (kompetencijos), pagal kuriuos vertinama valstybės tarnautojo tarnybinė veikla. Kol nėra sukurtas ir įdiegtas valstybės tarnautojų kompetencijų modelis, svarbiausios kompetencijos, pagal kurias vertinama valstybės tarnautojo tarnybinė veikla, galėtų būti vertinamos (tikrinamos) ir valstybės tarnautojų atrankos metu. Kita vertus, remiantis privataus sektoriaus ir užsienio valstybių (ypatingai Airijos ir Belgijos) patirtimi, valstybės tarnautojams yra svarbios ir kitos, Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklėse nepaminėtos bendrosios kompetencijos, tokios kaip bendradarbiavimas ir pagalba kitiems, gebėjimas kūrybiškai ir konceptualiai mąstyti, lankstumas, atsparumas stresui, organizuotumas. Nustačius tikrintinų bendrųjų kompetencijų ir gebėjimų rinkinį, parenkami ir atitinkamų kompetencijų ir gebėjimų tikrinimo metodai, kurių pagrindinis – testavimas.

Analizuojant valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelio alternatyvas, visų pirma, reikia įvertinti testo kūrimo ir naudojimo aspektus.

1.1. LIETUVOS PRIVATAUS SEKTORIAUS PERSONALO ATRANKOJE NAUDOJAMI PSICHOMETRINIAI TESTAI

Psichometriniai testai – tai testai, kurie padeda įvertinti platų savybių, gebėjimų spektrą, pavyzdžiui, raštingumą, mokėjimą skaičiuoti, verbalinius, abstraktaus, skaitinio mąstymo gebėjimus. Psichometriniai testai, naudojami personalo atrankoje, paprastai skirstomi į dvi kategorijas¹²⁹:

- kognityvinius (intelektinių gebėjimų vertinimo) testus ir
- asmenybės testus.

¹²⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimu Nr. 909 „Dėl Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklių bei Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“ patvirtintos Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklės (Žin., 2002, Nr. 60-2470; 2007, Nr. 110-4508; 2010, Nr. 158-8050).

¹²⁹ Projekto „Verslumo ugdymas Mykolo Romerio, Kauno technologijos ir Vilniaus Gedimino technikos universitetuose socialinių ir inžinerinių mokslų srityje“ medžiaga http://distance.ktu.lt/kursai/verslumas/personalo_motyvacija_II/114291.html. Interviu su Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto Specialiosios psichologijos laboratorijos ekspertais. 2012 m. lapkričio mėn.

➤ *Kognityviniai testai*

Kognityviniai (intelektinių gebėjimų vertinimo) testai (angl. *Cognitive Ability Tests*) yra skirti gebėjimo greitai išmokti, loginio mąstymo, gebėjimo argumentuoti ir kitiems protiniams sugebėjimas įvertinti. Kognityviniai testai nustato pretendento gabumus ar pajėgumą spręsti su darbu susijusias problemas remiantis tokiais asmens gebėjimais kaip žodinė ar matematinė argumentacija. Kognityviniai testai yra pakankamai patikimi ir validūs. Juos lengva atlikti, o jų rezultatus – lengva patikrinti ir įvertinti. Kitas stiprus kognityvinių testų pliusas¹³⁰ – objektyvumas, t. y. testavimo metu testuotojo neveikia kokios išankstinės teigiamos arba neigiamos nuostatos apie testuojamąjį. Kognityvinių testų silpnoji savybė ta, jog šalia gana tikslų intelektinių gebėjimų įvertinimų jie nieko nepasako apie pretendento asmenybės charakteristikas, tokias kaip motyvacija, patikimumas, gebėjimas dirbti komandoje ar lyderiavimo stilius.

Galima išskirti keletą dažniausiai naudojamų kognityvinių testų tipų¹³¹:

- Abstraktaus mąstymo (angl. *Abstract Reasoning*) testai. Šie testai matuoja asmens mąstymo įgūdžius ir mąstymo sklandumą. Jie parodo, kaip asmuo geba greitai nustatyti naujų duomenų sąryšius, logines taisykles ir tendencijas bei integruoti šią informaciją ir taikyti ją sprendžiant problemas. Šių testų pagalba galima įvertinti, kaip greitai asmuo gali įsisavinti ir analizuoti naują informaciją.
- Verbalinio (žodinio) mąstymo (angl. *Verbal Reasoning*) testai. Šie testai yra vieni dažniausiai naudojamų psichometrinių testų, kuriais siekiama įvertinti pretendento tinkamumą ir jo galimybes. Paprasčiausių verbalinio mąstymo testų atveju reikia užbaigti sakinius arba surasti analogijas – tai leidžia nustatyti asmens gebėjimą naudotis gimtąją kalba darbo vietoje. Labiau komplikuoti ir sunkesni verbalinio mąstymo testai skirti asmens gebėjimų teisingai suprasti žodinę informaciją, logiškai ją interpretuoti ir priimti teisingas išvadas nustatymui. Šio tipo testai parodo asmens gebėjimus rengti rašytines ataskaitas, aiškiai ir paprastai perteikti informaciją kitiems asmenims.
- Matematinio mąstymo (angl. *Numerical Reasoning*) testai. Paprastesnių skaitmeninio mąstymo testų atveju asmenų prašoma tinkamai pratęsti pateiktas skaitmenų sekas, taip įvertinant jų matematinius gebėjimus. Sudėtingesni skaitmeninio mąstymo testai matuoja asmens gebėjimą analizuoti, interpretuoti ir priimti logines išvadas iš skaitmeninių duomenų, kurie pateikiami įvairiuose grafikuose ir lentelėse. Svarbu pažymėti, kad sudėtingesni testai nevertina asmens matematinių gabumų, o padeda nustatyti asmens gebėjimą naudotis skaitmeniniais duomenimis priimant sprendimus ir sprendžiant konkrečias problemas.
- Erdvinio mąstymo (angl. *Spatial Reasoning*) testai. Šio tipo testai matuoja asmens gebėjimą vizualiai manipuliuoti pateiktais objektais. Jie yra naudojami siekiant įvertinti asmens gebėjimą efektyviai organizuoti įvairaus tipo erdves, taip pat įvertinti asmens gebėjimą identifikuoti rizikas darbo vietoje arba išspręsti technines problemas.

¹³⁰ Veževičiūtė, Erika. Atrankos testai: tinkami žmonės tam tikram darbui. *Visasverslas.lt* [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <http://www.visasverslas.lt/portal/categories/2/1/0/1/article/3456/atrankos-testai-tinkami-zmones-tam-tikram-darbui> [žiūrėta 2012-11-13].

¹³¹ Parengta pagal Goldstein, Gerald, Beers, Sue. *Comprehensive Handbook of Psychological Assessment*. John Wiley and Sons, 2004, Canada, ir Psichometrinių ugdymo instituto medžiagą *Psychometricinstitute.com.au* [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <http://www.psychometricinstitute.com.au>.

- Kruopštumo (angl. *Accuracy*) testai. Šie testai skirti nustatymui asmens gebėjimų dirbti su informacija, tiksliai laikytis instrukcijų, greitai dirbti, ieškoti ir pastebėti klaidas, išlaikyti aukštą tikslumo ir koncentracijos laipsnį. Spręsdamas šio tipo testus asmuo pagal nustatytas instrukcijas pateiktoje informacijoje turi surasti klaidas, nustatyti prašomus pateikti duomenis ir pan.

Visiems kognityviniams testams būdinga tai, kad jie yra griežtai riboti laike ir turi tikrai vieną teisingą atsakymą.

Iš tarptautiniu lygmeniu pripažįstamų personalo atrankoje naudojamų licencijuojamų kognityvinių testų labiausiai paplitę Lietuvoje adaptuoti SHL grupės sukurti VMG1, NMG1 testai (jie plačiau aptariami V skyriaus 2.3.2. dalyje). Šie testai matuoja asmens verbalinius įgūdžius, verbalinę mąstymą, skaičiavimo įgūdžius ir skaitinį mąstymą. Intelektinius gebėjimus vertinantys klausimai sudaro dalį Lietuvoje adaptuoto Profile XT testo užduočių. Rečiau naudojamas adaptuotas IST 2000R intelekto struktūros testas, skirtas verbaliniams, matematiniais, vizualiesiems gebėjimams, verbalinės ir vizualiosios atminties gebėjimams, taip pat įvairių sričių (geografijos, istorijos, ekonomikos ir kt.) verbalinėms, skaitmeninėms ir vizualiosioms žinioms įvertinti.

➤ *Asmenybės testai*

Asmenybės testai (angl. *Personality Tests*) nustato tokias darbinei veiklai reikalingas savybes, kaip sąžiningumas, atvirumas naujiems potyriams, atsparumas stresui, emocinis stabilumas, iniciatyvumas ir kt. Šie testai ypač tinkami tada, kuomet reikia įvertinti pretendento elgesį darbe, tarpasmeninius ryšius ir pasitenkinimą skirtingais darbo aspektais. Asmenybės testai ypač naudingi personalo, kuriam tenka daug bendrauti su kitais asmenimis ar nuolat dirbti komandoje, atrankoje. Kaip asmenybės testų porūšis dažnai išskiriamos asmenybės integralumo užduotys (angl. *Integrity Tests*). Jos įvertina pretendento požiūrį ir patirtį, susijusius su asmens atvirumu, patikimumu bei socialine elgsena. Atliekant integralumo testus, testuojamojo prašoma atsakyti į atvirus klausimus apie praeities potyrius arba prašoma apibūdinti, kaip jis elgtųsi atsidūręs vienoje ar kitoje situacijoje. Asmenybės testais analizuojama, kokiam darbo atlikimo būdai pretendentai paprastai teikia pirmenybę (pavyzdžiui, kaip jie sutaria su kitais asmenimis arba kokį užduoties atlikimo ar sprendimo priėmimo būdą jie renkasi). Pagrindinis asmenybės testų trūkumas¹³² – jų apimtyje daug klausimų, kurie nėra susiję su būsimo darbo specifiška. Be to, pretendentai, atliekantys asmenybės testus, stengiasi sudaryti kuo geresnį įspūdį apie save, todėl jų atsakymai ne visuomet yra nuoširdūs.

Pretendentams keliami asmeninių savybių (pavyzdžiui, komunikacija, strateginis mąstymas ir pan.) reikalavimai praktikoje neretai vadinami platesniu bendrinio kompetencijų vardu ir yra su jomis sutapatinami. Todėl asmenybės testai neretai vadinami kompetencijų nustatymo testais.

Tarptautiniu lygmeniu pripažįstamų licencijuojamų asmenybės testų yra daug, tačiau dalis jų Lietuvoje nėra adaptuoti ir nėra išversti į lietuvių kalbą, pavyzdžiui, People Index, NEC/L, NEC/S. Kiti, tokie kaip DiSC Classic bei Facet5 testai, nors išversti į lietuvių kalbą ir gan plačiai naudojami, Lietuvoje taip pat nėra adaptuoti. OPQ32, Profile XT testai, NEO PI-R asmenybės klausimynas yra adaptuoti Lietuvai ir taikomi Lietuvos privataus sektoriaus personalo atrankoje. Pastarasis NEO PI-R asmenybės klausimynas, kurio lietuviška versija pasižymi pakankamu

¹³² Ten pat.

patikimumu (nustatyta atliktais moksliniais tyrimais¹³³), nuo 2012 m. birželio 6 d. pradėtas naudoti atrenkant valstybės tarnautojus į Lietuvos Respublikos muitinę¹³⁴. Šiuo klausimynu siekiama įvertinti pretendentų patikimumą ir mažinti korupcijos pasireiškimo tikimybę.

Dėl vartojamų skirtingų sąvokų ir jų apimties neapibrėžtumo sunku susisteminti asmenybės testais matuojamas kompetencijas ir asmenines savybes. Pavyzdžiui, Facet5 testas matuoja valią (ryžtingumas, konfrontacija, savarankiškumas); energiją (gyvybingumas, visuomeniškumas, prisitaikymas); empatiją (altruizmas, palaikymas, pasitikėjimas); kontrolę (disciplinuotumas, atsakingumas); emocingumą (įtampa, nuogąstavimas)¹³⁵. Profile XT testas leidžia nustatyti asmenybės bruožus, tokius kaip energingumas, pasitikėjimas savimi, draugiškumas, paklusnumas, pozityvumas, ryžtingumas, objektyvumas, savarankiškumas, paslaugumas¹³⁶. OPQ32 testo rezultatai leidžia įvertinti asmens komunikaciją, prisitaikymą ir lankstumą, efektyvumą, lyderystę ir sprendimų priėmimą, planavimą ir organizavimą bei kitas kompetencijas¹³⁷.

➤ *Testų paskirtis ir naudojimo ypatumai*

Kognityviniai testai personalo atrankoje, teoretikų ir praktikų vertinimu¹³⁸, yra efektyvesni, lyginant juos su asmenybės testais. Asmenybės testų rezultatais naudotis būtina labai atsargiai. Jie suteikia papildomos informacijos, tačiau interpretuoti rezultatus reikia itin kruopščiai, o tyrimo rezultatus pateikti pretendentui taip pat reikia labai atsargiai. Asmenybės testų rezultatai negali būti galutiniai, priimant sprendimą jų vaidmuo yra patariamąjį pobūdžio. Asmenybės testai labiau tinkami karjeros vystymui, komandos formavimui, bet ne atrankai. Be to, privačiajame sektoriuje naudojami licencijuojami asmeninių savybių nustatymo testai leidžia nustatyti asmens atitiktį tam tikram asmeninių savybių, kompetencijų rinkiniui, kuris nebūtinai sutaps su valstybės tarnautojų pareigybėms nustatytais kompetencijų rinkiniais, dėl ko gali būti reikalinga kurti naujus arba adaptuoti esamus testus (o vėliau – ir juos atnaujinti), kas, be abejo, pareikalaus kompetencijos, papildomų didelių finansinių, žmogiškųjų ir laiko sąnaudų, tačiau dėl savo specifikos negalės būti vienintelis taikomas valstybės tarnautojų atrankos metodas. Be to, nors standartizuoti testai leidžia per trumpą laiką patikrinti didelį kandidatų skaičių, asmenybės testų rezultatų vertinimas ir pritaikymas yra pakankamai subjektyvus, nes remiasi subjektyviu vertinančiojo asmens vertinimu. Todėl valstybės tarnautojų atranka negali remtis tik asmenybės testų rezultatais – šių testų panaudojimas valstybės tarnautojų atrankoje gali pažeisti skaidrumo, objektyvumo ir nešališkumo reikalavimus, taip pat ilginti atrankos proceso trukmę¹³⁹.

Svarbu pastebėti, kad retai kuris iš licencijuojamų kognityvinių ir (ar) asmenybės testų yra skirtas vienai kompetencijai ar intelektiniam gebėjimui nustatyti, dažniausiai yra vertinamas tam

¹³³ Žukauskienė, Rita, Barkauskienė, Rasa. Lietuviškosios NEO PI-R versijos psichometriniai rodikliai. *Psichologija*, 2006, Nr. 33. Prieiga per internetą: http://rzukausk.home.mruni.eu/wp-content/uploads/Lietuviskosios_NEO_PI-R_versijos_psichometriniai_rodikliai.pdf.

¹³⁴ Muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos generalinio direktoriaus 2012 m. gegužės 31 d. įsakymas Nr. 1B-410 „Dėl Muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos generalinio direktoriaus 2012 m. balandžio 16 d. įsakymu Nr. 1B-295 „Dėl Asmens, siekiančio eiti arba einančio pareigas Lietuvos Respublikos muitinėje, tikrinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“ (Žin., 2012, Nr. 63 -3206).

¹³⁵ <http://www.facet5.com/lt/index.html>.

¹³⁶ <http://www.profilesinternational.lt/produktai/>.

¹³⁷ <http://fontes.lt.lydeka.serveriai.lt/Paslaugos/Kompetenciju-vertinimas>.

¹³⁸ Interviu su Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto Specialiosios psichologijos laboratorijos ekspertais. 2012 m. lapkričio mėn.

¹³⁹ VTD užsakymu UAB „Ernst & Young Baltic“ parengta Atskirų atrankos sistemos dalių Lietuvos viešajame ir privačiame, užsienio šalių viešajame sektoriuose tyrimo ataskaita. 2011.

tikras, iš anksto apibrėžtas, jų rinkinys. Kadangi testo sukūrimas ir patikrinimas yra kelis ar keliolika metų trunkantis sudėtingas procesas, kurio metu tikrinamas testo validumas atskleidžiant vieną ar kitą asmeninę savybę, kompetenciją ar intelektualinį gebėjimą, jau sukurti ir patikrinti licencijuojami testai negali būti skaidomi, jie turi būti taikomi visa apimtimi (t. y. turi būti atsakoma į visus teste nurodytus klausimus, siekiant gauti patikimus testo rezultatus). Tačiau testo taikymas visa apimtimi taip pat gali sąlygoti situaciją, kai į dalį testo klausimų reikia atsakyti tik dėl to, kad tai yra sudėtinė testo dalis, ir iš jų bus nustatomos papildomos asmeninės savybės, kompetencijos ar gebėjimai, kurie nėra pradiniam reikiamų patikrinti kompetencijų ar intelektualinių gebėjimų rinkinyje (dėl šios priežasties gali ilgėti atrankos trukmė). Licencijuojamų testų paprastai negalima skaidyti ir negalima pasirinkti optimalaus testo klausimų skaičiaus, priklausomai nuo norimų testuoti asmeninių savybių, kompetencijų ar intelektualinių gebėjimų.

Pažymėtina ir tai, kad Tarptautinės testų komisijos taryba 1999 m. priėmė Tarptautinį testų reglamentą¹⁴⁰, skirtą profesionalioje praktikoje naudojantiems testus asmenims (testų medžiagą įsigijusiems asmenims, taip pat asmenims, atsakingiems už testų atranką ir nustatantiems, kur testas bus naudojamas, asmenims, administruojantiems testus ir interpretuojantiems rezultatus, bei asmenims, susijusiems su testų rezultatų pateikimu ir grįžtamosios informacijos suteikimu testuotiems asmenims). Remiantis šiame reglamente įtvirtintais principais, testų naudotojai turi veikti profesionaliai ir etiškai, būti kompetentingi naudoti testus, prisiimti atsakomybę už testų naudojimą, užtikrinti saugų testo medžiagos laikymą, garantuoti testo rezultatų konfidencialumą. Testų naudotojai turi užsiimti tinkama testavimo praktika, o tai reiškia, jog testų naudotojai turi nustatyti galimą testavimo naudą įvertinimo procese, pasirinkti techniškai parengtus ir atitinkančius testavimo situaciją testus, tinkamai įvertinti testavimo nešališkumą, gerai pasirengti testavimo sesijai, tinkamai administruoti testus, rūpestingai skaičiuoti, analizuoti ir interpretuoti testo rezultatus, peržiūrėti testo ir jo naudojimo tinkamumą ir kt.

1.2. TARPTAUTINIŲ LYGMENIŲ PRIPAŽĪSTAMŲ PSICHOMETRINIŲ TESTŲ NAUDOJIMO LIETUVOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKAI BŪDAI

Tarptautiniu lygmeniu pripažįstamus kognityvinius ir (ar) asmenybės testus galima naudoti trimis būdais.

➤ *Pirmas būdas: perkant testų licenciją ir juos adaptuojant*

Tarptautiniu lygmeniu pripažįstamų kognityvinių ir (ar) asmenybės testų naudojimas pagal licenciją galimas disponuojant įrengta kompiuterinio testavimo klase (testavimo vietomis). Paprastai kompetencijų modeliai apibrėžia ne tik pačias kompetencijas, bet ir jų lygius, kurie diferencijuojami priklausomai nuo pareigybės lygmens, grupės ar kitų sisteminimo principų. Licencijuojami kompetencijų nustatymui skirti asmenybės testai leidžia nustatyti, ar asmuo turi tam tikrą asmeninę savybę, kompetenciją, bet dažnai neleidžia įvertinti asmeninės savybės, kompetencijos lygio, nes kiekvieno testo kūrėjas savaip apibrėžia asmeninių savybių, kompetencijų lygius. Be to, tarptautiniu lygmeniu pripažįstamų kognityvinių ir (ar) asmenybės testų vertimas į lietuvių kalbą gali turėti neigiamos įtakos testo psichometrinėms charakteristikoms, todėl būtina atlikti pilną testo adaptavimo procedūrą, tikrinti psichometrinius rodiklius ir validumą. Viena iš testo grupių, kuri šiuo metu yra pilnai validuota ir adaptuota Lietuvos rinkai, ir po santykinai nedidelių papildomų investicijų (normatyvinės grupės rezultatų įvertinimas, naujos testo versijos, skirtos atskirai tikslinei grupei, adaptavimas) gali būti

¹⁴⁰ Tarptautinis testų reglamentas 2000 m. variantas, 2003. Prieiga per internetą: <http://www.intestcom.org/Downloads/Lithuanian%20guidelines%202003.pdf>.

pritaikyta valstybės tarnautojų atrankai – SHL Group (tarptautinio įvertinimo metodo tiekėjo) siūlomas testų rinkinys¹⁴¹, kurį sudaro trys pagrindiniai testai: kompetencijų nustatymo testas OPQ32 (angl. *Occupational Personality Questionnaire 32*), verbalinio kritinio mąstymo testas VMG1, skaitmeninio kritinio mąstymo testas NMG1. SHL testų rinkinio pagalba galima nustatyti pretendento bendruosius mąstymo gebėjimus ir įvertinti jo turimas kompetencijas. Kita vertus, licencijuojamų testų naudojimas susijęs su rizika, kad mažės atrankos kokybė, kadangi pretendentai, sužinoję, kad testai (jų licencijos) yra pirkti iš privataus sektoriaus įmonės, gali susirasti informaciją apie testą ir tokiu būdu iš anksto pasiruošti testui, iškreipiant bendrus vertinimo rezultatus.

Pagrindinės išlaidos susijusios su šio būdo naudojimu¹⁴²: testo adaptavimas (įskaitant normatyvinės grupės rezultatų nustatymą) – 98 600 Lt¹⁴³, licencijos įsigijimo kaina metams – 7 000 Lt, specialistų, dirbsiančių su metodika, apmokymas – 24 000–48 000 Lt (priklausomai nuo apmokomų asmenų skaičiaus), vieno testuojamo asmens rezultatų ataskaitos suformavimas – 69-145 Lt.

➤ *Antras būdas: licencijos neperkant, o testavimo paslaugas perkant iš išorinių paslaugų teikėjų*

Remiantis testavimo paslaugas teikiančių įmonių duomenimis, Profile XT, OPQ32, NMG1, VMG1, NEO PI-R asmenybės klausimynas yra validuoti Lietuvoje ir patikrintos jų psichometrinės savybės. Tačiau šie testai nėra specifiskai pritaikyti valstybės tarnautojų kompetencijų ir gebėjimų vertinimui (kaip minėta, NEO PI-R asmenybės klausimynu, kuris pradėtas naudoti valstybės tarnautojų Lietuvos Respublikos muitinėje atrankoje, siekiama įvertinti pretendentų patikimumą ir mažinti korupcijos pasireiškimo tikimybę, bet ne nustatyti visų reikiamų kompetencijų rinkinį), todėl kai kurių testų atveju dalis testavimo rezultatų bus nereikalingi, o kitais atvejais – pretendentus reikėtų testuoti naudojant daugiau kaip 1 testą (tai priklauso nuo kompetencijų ir gebėjimų, kuriuos norima patikrinti, rinkinio). Pretendentų testavimo paslaugas perkant iš išorinių paslaugų teikėjų, testavimo sąnaudos priklausytų nuo testuojamų asmenų skaičiaus. Unikalių asmenų, per metus dalyvaujančių konkursuose į valstybės tarnautojo pareigas, (darant prielaidą, kad apie 50 proc. pretendentų dalyvauja ne viename, o vidutiniškai trijuose konkurse) ir unikalių pretendentų į pakaitinius karjeros valstybės tarnautojus yra 9 600 – 13 420 (priklausomai nuo valstybės tarnybos atrankos sistemos ypatumų). Vieno pretendento testavimo vidutinė kaina yra 337 Lt¹⁴⁴. Vadinasi, bendros testavimo išlaidos siektų 3 235 200 – 4 522 540 Lt per metus.

➤ *Trečias būdas: perkant prieigą prie testavimo bazės (testavimo centro)*

Šiuo atveju pretendentų testavimą VTD atliktų kaip akredituotas vertinimo centras. Siekiant gauti akreditaciją, reikėtų pirkti prieigos prie testavimo bazės (testavimo centro) paslaugą, tai pat įgyti sertifikatą, leidžiantį vykdyti testavimą bei interpretuoti testo rezultatus. Prieigos prie testavimo centro kaina siekia 1 726–2 000 Lt¹⁴⁵. Priklausomai nuo testo, skiriasi mokymų, skirtų darbui su testo taikymu (testuotojams), skaičius. Paprastai reikia iki 2 mokymų, o mokymų

¹⁴¹ Interviu su Ina Skauteriene, personalo atrankos eksperte. 2012 m. rugsėjo mėn.

¹⁴² Kainos nurodytos vadovaujantis SHL Group siūlomo testų rinkinio pritaikymo ir naudojimo valstybės tarnautojų atrankoje pagrindu.

¹⁴³ Kaina gali keistis, jei OPQ32 testas būtų specialiai adaptuojamas viešajam sektoriui.

¹⁴⁴ VTD užsakyму UAB „Ernst & Young Baltic“ parengta Atskirų atrankos sistemos dalių Lietuvos viešajame ir privačiajame, užsienio šalių viešajame sektoriuose tyrimo ataskaita. 2011.

¹⁴⁵ Ten pat.

trukmė paprastai yra 1–3 dienos. Priklausomai nuo testo (ar yra akredituotų testo taikymo mokymus vedančių asmenų šalyje), mokymai gali būti vykdomi tiek Lietuvoje, tiek užsienyje. Mokymų kaina siekia 2 400–12 000 Lt¹⁴⁶. Taip pat yra mokamas mokestis už kiekvieną testavimo atvejį, kuris svyruoja priklausomai nuo testo ir pabaigoje suformuojamos ataskaitos sudėtingumo.

1.3. LIETUVOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKAI SKIRTŲ SPECIALIŲ TESTŲ KŪRIMAS, ATNAUJINIMAS

Lietuvos valstybės tarnautojų atrankai skirto specialaus testo, kuris vertintų nustatytą pretendentų kompetencijų ir gebėjimų rinkinį, sukūrimas galėtų užtikrinti valstybės tarnautojų atrankos sistemos metodų patikimumą ir efektyvumą.

Bet kuris naujai kuriamas testas turi būti validuojamas tam, kad jo rezultatai būtų patikimi ir juo būtų galima pagrįstai vadovautis. Testo kūrimo procesas priklauso nuo siekiamo patikimumo laipsnio. Testų kūrėjų vertinimu, mažiausio patikimumo testo kūrimas užtruktų pusę metų, o aukščiausio patikimumo – iki 5 metų, o vidutiniškai (priklausomai nuo skirtų išteklių kiekio) tinkamo ir validaus testo sukūrimas turėtų trukti apie 2 metus¹⁴⁷. Testo kūrimo kaina priklauso nuo testo klausimų bazėje esančių klausimų skaičiaus, t. y. tiesiogiai proporcinga patikimumo laipsniui ir atvirkščiai proporcinga atnaujinimo periodo ilgiui. Vieno testo klausimo (užduoties) sukūrimas su pilnu jo validavimu gali kainuoti nuo 1 000 Lt iki 4 000 Lt¹⁴⁸. Preliminariais vertinimais Lietuvos valstybės tarnautojų atrankai skirto specialaus testo klausimų bazė turėtų apimti 400–450 klausimų, t. y. testą turėtų sudaryti penki testų rinkiniai po 80–90 klausimų. Testo, susidedančio iš 80–90 klausimų, sprendimui turėtų būti skiriama apie 1 val. laiko¹⁴⁹. Pretendentams kiekvieną kartą turėtų būti pateikiami automatinio būdu sugeneruoti individualūs testo klausimų rinkiniai.

Kompetencijų ir gebėjimų vertinimo testo atnaujinimo sąnaudos yra tokios pačios, kaip ir naujo testo sukūrimo, nes net ir vieno atsakymo varianto pakeitimas reikalauja, kad iš naujo būtų patikrintos klausimo psichometrinės charakteristikos (validumas, patikimumas, sunkumas, diferencinė galia). Atsižvelgiant į per metus skelbiamų konkursų ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos atvejų skaičių, konkursuose ir atrankoje dalyvaujančių pretendentų vidutinį skaičių, gebėjimų testo klausimai turėtų būti kasmet iš dalies atnaujinami (išimant klausimus, kurie prarado savo validumą).

Siekiant tikslingai atnaujinti testų klausimų bazę, būtina kaupti, stebėti ir analizuoti duomenis apie pretendentų atsakymus į kiekvieną testo klausimą. Toks klausimų-atsakymų monitoringas leidžia užtikrinti testo klausimų tinkamumą ir, esant poreikiui, galimą klausimų koregavimą. Rekomenduotina nuolat tikrinti klausimų sunkumą (nes jis lengviausiai įvertinamas) ir esant situacijai, kai ne mažiau kaip trijuose testavimuose iš eilės, kur buvo pateikiamas tas pats klausimas, daugiau nei 90 proc. pretendentų į jį atsako teisingai, įvertinti klausimo tinkamumą tolesniam testavimui (darytina prielaida, kad klausimas prarado savo validumą).

¹⁴⁶ Kaina nustatyta paslaugų teikėjų apklausos būdu.

¹⁴⁷ Interviu su Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto Specialiosios psichologijos laboratorijos ekspertais. 2012 m. lapkričio mėn.

¹⁴⁸ Paslaugų teikėjų apklausa.

¹⁴⁹ Paprastai kognityvinių ir (ar) asmenybinių testų klausimų skaičius svyruoja nuo 60 iki 180, o testų sprendimo trukmė svyruoja nuo 45 min. iki 1,5 val. (interviu su Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto Specialiosios psichologijos laboratorijos ekspertais. 2012 m. lapkričio mėn.).

Testo klausimų keitimas galimas kuriant naujus testo klausimus. Tačiau pažymėtina, kad jų sukūrimo trukmė bus artima viso testo sukūrimo laikui ir iš esmės tą daryti galėtų tik pirminio testo kūrėjai. Testo klausimų keitimas gali būti atliekamas ir tuo atveju, jeigu testo kūrimo metu sukuriama papildoma testo versija (klausimų rezervas). Tokiu atveju klausimai iš klausimų rezervo galėtų būti naudojami kompensuojant nevalidžius klausimus. Užtikrinus pakankamą testo klausimų konfidencialumą, testas valstybės tarnautojų atrankoje galėtų būti taikomas apie 10 metų¹⁵⁰.

1.4. APIBENDRINIMAS

Apibendrinant aukščiau pateiktus ekonominius ir metodologinius testavimo proceso aspektus, darytinos tokios išvados:

- tarptautiniu lygmeniu pripažįstami asmenybės ir (ar) kognityviniai testai leidžia nustatyti asmens atitiktį tam tikram asmens savybių, kompetencijų ir (ar) intelektinių gebėjimų rinkiniui, kuris nebūtinai sutampa su nustatytais kompetencijų ir gebėjimų rinkiniais, vertintiniais Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos metu;
- tarptautiniu lygmeniu pripažįstami asmenybės testai ne visais atvejais leidžia tiksliai įvertinti, kokio lygio yra asmens savybė, kompetencija, nes kiekvieno testo kūrėjas savaip apibrėžia kompetencijų lygius;
- rinkoje esantys tarptautiniu lygmeniu pripažįstami kognityviniai ir (ar) asmenybės testai negali būti skaidomi į atskiras dalis pagal tam tikrą intelektinį gebėjimą, asmens savybę ar kompetenciją vertinančius klausimus, nes to neleidžia testavimo metodologija, o pakeitus testavimo sąlygas – kinta ir interpretavimo tikslumas. Todėl, jeigu norima įvertinti tik vieną arba du gebėjimus ar kompetencijas, privaloma atlikti visą testą.

Siūlant Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelio alternatyvas, remiamasi šiomis įžvalgomis dėl testavimo, skirto bendrųjų ir vadovavimo gebėjimų tikrinimui:

- testavimui naudojamas specialus naujai kuriamas valstybės tarnautojų kompetencijų ir gebėjimų rinkiniui matuoti pritaikytas validuotas testas;
- testavimui naudojamas aukštas psichometrinių rodiklių reikšmes turintis tarptautiniu lygmeniu pripažįstamas kognityvinis ir (ar) asmenybės testas (ar testų rinkinys);
- valstybės tarnautojų atrankos metu siekiant patikrinti platesnį kompetencijų rinkinį testavimui naudojamas specialus valstybės tarnautojų kompetencijų ir gebėjimų rinkiniui matuoti pritaikytas validuotas testas kartu su tarptautiniu lygmeniu pripažįstamu asmenybės testu.

¹⁵⁰ Interviu su Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto Specialiosios psichologijos laboratorijos ekspertais. 2012 m. lapkričio mėn.

2. PRAKTINIŲ UŽDUOČIŲ NAUDOJIMAS LIETUVOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOJE

2.1. PRAKTINĖS UŽDUOTYS IR JŲ RŪŠYS

Praktinė užduotis – tai raštu, žodžiu ar naudojantis technikos priemonėmis atliekama užduotis, kuria siekiama nustatyti pretendento žinias, gebėjimus, įgūdžius, patirtį, asmenines savybes, kompetencijas ir jų derinius, būtinus einant pareigas ar pritaikant darbe. Praktinėmis užduotimis gali būti tikrinami tiek pretendentų gebėjimai tinkamai atlikti valstybės tarnautojui priskirtas funkcijas, tiek gebėjimai turimas žinias, įgūdžius, asmenines savybes ir kompetencijas pritaikyti darbe. Praktinių užduočių metodas leidžia įvertinti, kuris iš pretendentų yra tinkamiausias ir iš karto ar su minimaliomis investicijomis savarankiškai gebėtų efektyviai atlikti priskirtas funkcijas. Remiantis VTD parengtomis Rekomendacijomis dėl praktinių užduočių rengimo¹⁵¹, praktinės užduotys valstybės tarnautojų atrankoje turėtų būti taikomos tada, kai norima įsitikinti, kad pretendentas, priimamas į laisvas valstybės tarnautojo pareigas, sugebės tinkamai atlikti tam tikrą darbą arba turės tam tikrų įgūdžių, žinių ir (ar) kompetencijų, leidžiančių tinkamai atlikti pareigybės aprašyme numatytas funkcijas ir tokiu būdu bus sudarytos galimybės optimizuoti išteklius (finansinius, laiko, žmogiškuosius), reikalingus skirti naujai įdarbinto valstybės tarnautojo apmokymui ir supažindinimui su darbu.

Pretendentų gebėjimus, žinias, įgūdžius ir kompetencijas praktinių užduočių metodas leidžia įvertinti geriau nei testavimo instrumentas, nes teisingą atsakymą į testo klausimą galima atspėti, o praktinių užduočių atveju pretendentai realiu laiku (su išankstiniu pasiruošimu arba be jo) turi atlikti jiems skirtą užduotį. Praktinių užduočių metodas yra universalus, jis gali apimti tiek užsienio kalbos mokėjimo, tiek gebėjimo dirbti kompiuteriu, tiek profesinių kompetencijų patikrinimą vienu metu, pavyzdžiui, kompiuteriu parengti pristatymo medžiagą anglų kalba.

Personalo atrankai skirtos praktinės užduotys gali būti grupuojamos pagal *praktinės užduoties pobūdį*:

- (i) darbo užduotys – tai užduotys, kurių metu pretendentas iš esmės turi atlikti pareigybės (darbo) funkcijas. Tokios užduotys skiriamos specifiniams įgūdžiams ar profesinėms kompetencijoms, gebėjimams ir žinioms įvertinti, pavyzdžiui, nustatyti spausdinimo greitį, parengti dokumentą dalykine kalba, pateikti rekomendacijas dėl plano įgyvendinimo mechanizmo ir pan. Darbo užduotimis kartu su profesinių gebėjimų, kompetencijų žinių įvertinimu gali būti patikrintas užsienio kalbos mokėjimas (pavyzdžiui, dokumento užsienio kalba parengimas) arba kompiuterinis raštingumas (pavyzdžiui, prezentacijos MS PowerPoint formatu parengimas nurodyta tema).
- (ii) Simuliacinės užduotys – tai užduotys, kurias pretendentai atlieka pasiremdami duotu scenarijumi sumodeliuotose tam tikros darbinėse situacijose. Simuliacinės užduotys gali būti „gyvos“ arba „virtualios“, pastarosioms atlikti naudojamos virtualios priemonės. Simuliacinės užduotys gali būti susijusios su planavimu, rizikos valdymu, finansinių ir žmogiškųjų išteklių analize ir valdymu. Pretendentui, atliekančiam simuliacinę užduotį, gali tekti spręsti netikėtai susiklosčiusią ypatingą padėtį, imituoti vadovo pavadavimą, spręsti sumodeliuotą konfliktą ir pan. Atlikdami simuliacines užduotis pretendentai parodo, kaip jie geba nustatyti prioritetus, analizuoti, planuoti, priimti sprendimus ir bendrauti.

¹⁵¹ Rekomendacijos dėl praktinių užduočių rengimo. Parengė Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos. 2012. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?967224565>.

Praktinės užduotys taip pat gali būti skirstomos į grupes pagal *praktinės užduoties atlikimo pobūdį*:

- (i) individualios užduotys – jas pretendentas atlieka vienas, pateikia savo užduočių sprendimą;
- (ii) grupinės užduotys – jų atlikimo metu pretendentų grupė imituoja situaciją arba dalyvauja vidinėje grupės diskusijoje. Užduotys gali būti dvejopos: dalyviui iš anksto paskiriant vaidmenį (pavyzdžiui, vienas pretendentas tampa vadovu, kiti – pavaldiniais) arba nereikalaujant atlikti jokio vaidmens, kai visa pretendentų grupė diskutuoja dėl tam tikros situacijos ar konflikto galimo sprendimo. Grupinių užduočių atlikimą vertinantys asmenys daugiausia dėmesio skiria tam, kaip grupė bendradarbiauja, priima sprendimus, o galutinis rezultatas gali visiškai neįtakoti galutinių sprendimų. Šių užduočių atlikimo metu kreipiamas dėmesys ir į pretendentų planavimo, problemų sprendimo įgūdžius, kūrybiškumą, individualias idėjas ir jų pristatymą.

Praktinės užduotys pagal atlikimo tipą gali būti skirstomos į:

- (i) užduotis, atliekamas žodžiu, pavyzdžiui, pretendentas žodžiu pateikia situacijos analizę;
- (ii) užduotis, atliekamas raštu, pavyzdžiui, dokumento parengimas;
- (iii) užduotis, kurių atlikimui naudojamos techninės priemonės, pavyzdžiui, pateiktų statistinių duomenų apdorojimas specializuotos programinės įrangos (SPSS) pagalba;
- (iv) kombinuotas užduotis, apimančias kelis atlikimo tipus, pavyzdžiui, užduotis nurodyta tema kompiuteriu parengti prezentaciją ir ją pristatyti žodžiu.

Užsienio valstybių praktikoje valstybės tarnautojų atrankos metu taikomi tokie praktinių užduočių tipai:

- „*Dokumentų krepšelio*“ užduotys (angl. *in-tray*), naudojamos Belgijoje, Jungtinėje Karalystėje, yra skirtos patikrinti, kaip pretendentas gali suvaldyti didelius informacijos srautus per tam tikrą laiką. Šios užduotys atskleidžia, kaip pretendentai gali analizuoti faktus ir skaičius, išskirti pagrindinę informaciją ir priimti sprendimus stresinėse situacijose. Užduoties metu imituojama reali darbo aplinka ir situacijos kuo labiau pritaikytos konkrečiai pareigybei ir jos atliekamoms funkcijoms. Šių užduočių metu pretendentams pateikiami elektroniniai laiškai, telefono, fakso pranešimai, ataskaitos ir kita korespondencija, taip pat informacija apie organizacijos struktūrą ir pareigybes joje. Pretendentams, remiantis gauta informacija, reikia priimti sprendimus dėl aktualių klausimų ir darbų prioritetų nustatymo, darbo krūvio planavimo, užduočių delegavimo ir pateikti rekomendacijas dėl tolimesnių veiksmų. Belgijoje taikomą „Dokumentų krepšelio“ praktinę užduotį paprastai sudaro trys dalys: įvadas ir užduoties apibūdinimas (skiriama apie 15 min.); visos informacijos apie situaciją (susijusios su išgalvota organizacija), atliekamo darbo turinį ir funkcijas pateikimas (pateikiamos instrukcijos, nurodančios, kaip naudotis kompiuteriu pateikiant atsakymus, skiriama iki 60 min.); užduoties atlikimas, kai pretendentai privalo išspręsti situaciją, kuri apibūdinama ir pateikiama keliuose el. laiškuose, atsižvelgdami į anksčiau pateiktą situacijos informaciją (skiriama iki 75 min.). Atlikus užduotį, vertinama darbo kokybė, peržiūrėtų laiškų ir priimtų sprendimų skaičius, sprendimų priėmimo įgūdžiai ir kaip greitai pretendentas dirba ir priima sprendimus.

- *Vaidmenų žaidimai* (angl. *role plays*) – Belgijos, Airijos, Vokietijos, Jungtinės Karalystės valstybės tarnautojų atrankoje naudojamos užduotys, kai pretendentui pateikiama sugalvota situacija, o pretendentas turi prisiimti tam tikrą vaidmenį (pavyzdžiui vadovo, įstaigos vadovo, specialisto) ir išspręsti situacijoje pateiktas problemas.
- *Simuliacinės užduotys* (angl. *simulations*) – užduotys, kurių metu pretendentui yra pateikiama sugalvota situacija, kurios aprašymu remdamasis pretendentas turi atlikti nurodytus veiksmus, užduotis, pateikti problemų sprendimų variantus ir pan. Simuliacinės užduotys taikomos Belgijoje, Airijoje, Vokietijoje.
- *Darbo užduotys* (angl. *practical tests*) – užduotys, kurių metu pretendentas turi praktiškai atlikti pareigybės funkcijas, pavyzdžiui, pretendentas, siekiantis užimti atstovo spaudai pareigas turi parengti pranešimą spaudai nurodyta tema. Šio tipo užduotys taikomos Belgijos valstybės tarnautojų atrankoje.
- *Atvejo analizė* (angl. *case study*) – Belgijoje, Airijoje Prancūzijoje, Vokietijoje, Jungtinėje Karalystėje taikomas praktinės užduoties tipas, kai pretendentams pateikiama informacija arba susipažinti pateikiami dokumentai, susiję su konkrečia situacija. Pretendento prašoma pateikti savo veiksmų planą kaip jis elgtųsi, rekomendacijas, trumpai pristatyti savo išvagas (pristatyti ar parašyti trumpą ataskaitą apie situaciją). Naudojant atvejų analizės metodą, tikrinami pretendento gebėjimai analizuoti informaciją, aiškiai ir logiškai pateikti savo išvagas, argumentuotai pateikti siūlomus sprendimus, mokėti pristatyti klausimus tiek raštu, tiek diskusijos metu.
- *Praktinio atvejo analizė* (angl. *situational judgement exercise*) – užduotis, kuri visada atliekama individualiai. Pretendentui pateikiama specifinė situacija, kurios analizė leidžia atrankos komisijai įvertinti pretendento administracinių realijų žinias, racionalaus mąstymo gebėjimus, gebėjimą veikti/ dirbti tam tikroje profesinėje aplinkoje ir prisitaikyti prie aplinkybių joje. Praktinio atvejo analizės metodas naudojamas Belgijoje ir Airijoje.
- *Esė* (angl. *essay*) – Prancūzijos, Vokietijos, Graikijos valstybės tarnautojų atrankoje taikoma užduotis, kuri leidžia įvertinti pretendento domėjimąsi pasauliu, jo analitinius ir rašybos įgūdžius, taip pat pretendento gebėjimą įsivaizduoti save būsimoje profesinėje aplinkoje.
- *Santraukos iš pateiktų dokumentų parengimas* (angl. *executive or administrative summary*) – šio tipo užduotys leidžia patikrinti ir įvertinti pretendentų rašymo, analizavimo ir apibendrinimo įgūdžius. Tinkamai parengta santrauka turi sudaryti galimybes skaitytojui, neskaitant visų dokumentų, susidaryti nuomonę apie dokumentų rinkinį, kuris sudarytas iš daugelio dokumentų. Santraukos temos yra panašios į esė temas. Santraukas pretendentai į valstybės tarnautojo pareigas atlieka Prancūzijoje, Vokietijoje, Graikijoje.
- *tarnybinis laiškas* (angl. *administrative memo*) – užduotis, leidžianti patikrinti pretendento rašymo, analizavimo ir apibendrinimo įgūdžius, taip pat jo gebėjimą rasti tinkamus sprendimus. Tarnybinis laiškas yra dažniausiai institucijų administracijoje naudojamas dokumentas, kuriuo norima išplatinti informaciją arba pasiūlymus, spręsti problemas, informuoti vadovybę arba pavaldinius, pavyzdžiui, pretendentams yra pateikiami laišakai, el. laišakai, konteksto informacija, apibūdinanti situaciją ir problemas iš realaus gyvenimo, o pretendentai privalo parengti laišką vadovybei, nurodydami siūlomą problemos sprendimą. Toks praktinių užduočių tipas naudojamas Prancūzijoje, Vokietijoje.

- *Užduotys grupėse* (angl. *group exercises*) naudojamos Airijos, Vokietijos, Jungtinės Karalystės valstybės tarnautojų atrankoje. Jos gali būti įvairaus pobūdžio: dalyvavimas vidinėje grupės diskusijoje, pristatymo parengimas ar pan. Nepriklausomai nuo užduoties pobūdžio, užduočių atlikimą vertinantys asmenys stebi, kaip pretendentai bendrauja su kitais grupės nariais. Jei grupė turi pristatyti temą / klausimą ar diskutuoti, vertinama tiek komandos sėkmė lyginant su kitomis grupėmis, tiek kiekvieno pretendento indėlis, bendravimas su kitais komandos nariais, aktyvumas, klausymo įgūdžiai. Tokių užduočių atlikimo metu vertinami ir pretendentų planavimo, problemų sprendimo įgūdžiai, kūrybiškumas, individualios idėjos ir jų pristatymas.
- *Pristatymas* (angl. *presentation*) – užduotis, kuria pretendentų prašoma parengti 5–10 min. trukmės pristatymą (prezentaciją). Pristatymo tema dažniausiai siejama su pareigybei priskirtomis funkcijomis, tačiau pretendentai gali būti paprašyti parengti pristatymą ir bendro pobūdžio tema, kad galima būtų įvertinti jų gebėjimus pateikti informaciją ar logiškai, nuosekliai reikšti mintis. Šis praktinių užduočių tipas naudojamas Airijoje, Belgijoje, Jungtinėje Karalystėje.

Dalį nurodytų užsienio valstybių praktikoje valstybės tarnautojų atrankos metu taikomų praktinių užduočių tipų, tokių kaip vaidmenų žaidimai, simuliacinės užduotys, atvejo analizė, darbo užduotys ir kt., personalo atrankoje naudoja ir Lietuvos privatus sektorius.

2.2. PRAKTINĖMIS UŽDUOTIMIS MATUOJAMOS KOMPETENCIJOS

Privatus sektorius Lietuvoje personalo atrankos metu praktinėmis užduotimis vertina tiek bendrąsias, tiek profesines (įskaitant bendrąsias vadovavimo) kompetencijas (žr. Lentelę 8).

LENTELĖ 8. PRIVATAUS SEKTORIAUS PRAKTINĖMIS UŽDUOTIMIS VERTINAMOS KOMPETENCIJOS

<i>Matuojamos kompetencijos</i>	<i>Praktinių užduočių tipai</i>																	
	Lyderystė	Sugebėjimas daryti įtaką	Planavimo ir organizavimo efektyvumas	Delegavimas	Darbuotojų ugdymas ir vystymas	Derybiniai sugebėjimai	Prezentaciniai įgūdžiai	Lankstumas	Tarpasmeninio bendravimo efektyvumas	Pasitikėjimas savimi	Konfliktų sprendimo įgūdžiai	Orientaciją į klientą	Kūrybinis mąstymas	Analinis mąstymas	Orientacija į rezultatus, tikslą	Sprendimų priėmimas	Problemų sprendimo įgūdžiai	Komandinis darbas
"Dokumentų krepšelis"																		
Grupinė diskusija																		
Vadovavimo simuliacijos																		
Vaidmenų žaidimai																		
Prezentacija																		
Pasiūlymo rašymas																		
Darbo trikdžių užduotis																		
Atvejo analizė																		

Šaltinis: UAB „Prime People“ informacija. Prieiga per internetą: <http://www.primepeople.lt/?q=lt/node/14>.

Praktinių užduočių metodas itin plačiai naudojamas Belgijoje ir Airijoje, kur veikia specializuotos atranką vykdančios įstaigos, sukaupusios pakankamą (ekspertinę) praktinių užduočių metodo taikymo patirtį. Belgijos valstybės tarnautojų atrankoje nustatant naudojamus atrankos metodus, įskaitant praktines užduotis, atsižvelgiama į pareigybei keliamus kompetencijų reikalavimus (Belgijos valstybės tarnautojų atrankos sistema yra orientuota į pretendentų turimų kompetencijų įvertinimą), pareigybės lygį, pareigybės profilį, laisvų pareigybių, į kurias organizuojama atranka, skaičių, galimą pretendentų skaičių ir kitų veiksnių visumą. Belgijos valstybės tarnautojų atrankoje taikant praktinių užduočių (kaip ir testų) metodą, didžiausias dėmesys skiriamas profesinėms, o ne bendrosioms kompetencijoms: SELOR vadovaujasi nuostata, kad 10 proc. praktinių užduočių gali būti skiriamos bendrųjų visiems valstybės tarnautojams keliamų kompetencijų įvertinimui, o 90 proc. – specialiųjų (profesinių) kompetencijų, būdingų konkrečiai pareigybei, įvertinimui.

Remiantis Belgijoje taikoma praktika, Lietuvos valstybės tarnautojų atrankoje taikomas praktinių užduočių metodas pirmiausiai (ir iš esmės) turėtų būti skiriamas ne bendrųjų, o profesinių kompetencijų ir gebėjimų įvertinimui, t. y. praktinėmis užduotimis turėtų būti tikrinami tie pretendentų gebėjimai ir kompetencijos, kurie yra susiję su pareigybės aprašyme nustatytais specialiaisiais reikalavimais ir reikalingi konkrečiai pareigybei priskirtoms funkcijoms atlikti. Bendrosios vadovavimo kompetencijos kaip profesinių kompetencijų dalis taip pat gali būti tikrinamos praktinėmis užduotimis. Tuo tarpu visiems valstybės tarnautojams reikalingų bendrųjų gebėjimų ir kompetencijų tikrinimui, šią funkciją nuo 2013 m. sausio 1 d. perdavus VTD, siūlytina naudoti laiko atžvilgiu greitesnį ir lengvesnį testų metodą. Pasirenkant taikytiną praktinių užduočių rūšį ar tipą, nustatant reikiamų užduočių skaičių, sudarant (rengiant) pačias praktines užduotis, tikslinga vadovautis pareigybės aprašymu, Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika, Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklėse¹⁵² nustatytais valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijais, taip pat bendru valstybės tarnautojų kompetencijų modeliu (kai jis bus sukurtas ir įdiegtas).

2.3. PRAKINIŲ UŽDUOČIŲ SUKŪRIMO, ADAPTAVIMO, LICENCIJŲ ĮSIGIJIMO, ATNAUJINIMO TRUKMĖ IR KAINA

Vienos praktinės užduoties, skirtos Lietuvos valstybės tarnautojų atrankai, sukūrimo trukmė¹⁵³ gali varijuoti nuo 1 sav. iki 1 mėn. laikotarpio, o vienos praktinės užduoties sukūrimo (su validavimu) kaina gali siekti nuo 1 tūkst. iki 4 tūkst. Lt. Personalo atrankos paslaugas privačiam sektoriui teikiančių įmonių atstovų vertinimu, maksimalus, bet nebūtinai optimalus profesines kompetencijas tikrinančių praktinių užduočių, pateikiamų pretendentui konkurso metu, skaičius galėtų būti 2, tuo tarpu vadovavimo gebėjimų patikrinimui reikėtų skirti bent 3 skirtingas vadovavimo kompetencijas vertinančias praktines užduotis.

Atsižvelgiant į prognozuojamą 2013 m. konkursų į valstybės tarnautojo pareigas skaičių (apie 3 000), pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos skaičių (1500), darant prielaidą, kad praktinių užduočių metodas bus taikomas 50 proc. konkursų ir atrankos atveju, kad visiems

¹⁵² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimu Nr. 909 „Dėl Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklių bei Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“ patvirtintos Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklės (Žin., 2002, Nr. 60-2470; 2007, Nr. 110-4508; 2010, Nr. 158-8050).

¹⁵³ Tiekėjų apklausos duomenys.

pretendentams vieno konkurso arba atrankos metu bus pateikiama viena praktinė užduotis, praktinių užduočių, vertinančių pretendentų profesines kompetencijas, turėtų būti sukurta ne mažiau 500. Tokiu atveju praktinių užduočių sukūrimo kaina (rinkos kainomis) siektų 500 tūkst. – 2 mln. Lt. Pagal galiojančią teisinę reguliavimą nuo 2012 m. liepos 1 d. praktinėmis užduotimis jau yra vertinamos pretendentų vadovavimo kompetencijos (nuo 2013 m. šis vertinimas apims dar platesnį pareigybių ratą). Atsižvelgiant į 2013 m. planuojamą konkursų į vadovo ar aukščiausio lygmens vadovo pareigas skaičių (apie 600), pakaitinių vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojų atrankos atvejų skaičių (apie 150), tokiuose konkursuose ir atrankoje dalyvaujančių unikalių pretendentų skaičių (1350 ir 190), taip pat darant prielaidą, kad vadovavimo kompetencijų įvertinimo rezultatai galios 24 mėn. ir nebus taikomi tik vienam konkursui ar vienai pakaitinių valstybės tarnautojų atrankai, kad kiekvienam pretendentui bus pateikiamos 3 praktinės užduotys, praktinių užduočių, vertinančių pretendentų bendrąsias vadovavimo kompetencijas, turėtų būti sukurta ne mažiau 120¹⁵⁴. Jų sukūrimo kaina svyruotų tarp 120 tūkst. ir 480 tūkst. Lt.

Kaip ir kiti valstybės tarnautojų atrankoje taikytini atrankos metodai, praktinės užduotys tam, kad neprarastų savo validumo, turi būti atnaujinamos. To reikalauja ir pareigybėms, į kurias atrenkant valstybės tarnautojus yra taikomos praktinės užduotys, keliamų specialiųjų reikalavimų ir priskiriamų funkcijų pokyčiai. Įvertinant aukščiau nurodytus prognozuojamus skaičius (konkursų, atrankos atvejų, pretendentų skaičių), praktinės užduotys turėtų būti kasmet iš dalies atnaujinamos ar jų bazė papildoma naujomis užduotimis (bent 20 proc.)¹⁵⁵.

Atsižvelgiant į praktinės užduoties pobūdį ir tipą, jos atnaujinimas gali būti tiek minimalus (pakeičiant atitinkamus užduoties duomenis, kontekstą, pan.), tiek esminis, atitinkantis naujos užduoties sukūrimą. Minimalus praktinės užduoties atnaujinimas gali trukti iki 1 dienos, o užduočių atnaujinimo darbe, priklausomai nuo užduoties, turėtų dalyvauti tam tikros srities, kurios pareigybei užimti organizuojama atranka, ekspertas ir (ar) psichologas. Darant prielaidą, kad vidutinis valandinis eksperto darbo įkainis yra apie 69 Lt/val., psichologo – 80–150 Lt/val., vienos praktinės užduoties atnaujinimas, priklausomai nuo dalyvaujančių specialistų, kainuotų apie 550–1200 Lt. Esminis praktinės užduoties atnaujinimas, atitinkantis naujos užduoties sukūrimą, kainuotų daugiau – nuo 1 tūkst. iki 4 tūkst. Lt.

Pagal licenciją perkamų praktinių užduočių panaudojimo Lietuvos valstybės tarnautojų atrankoje galimybė atmetina dėl jų nesuderinamumo su valstybės tarnybos specifika, nes licencijuojamos praktinės užduotys paprastai yra orientuojamos į privataus sektoriaus, bet ne į viešojo administravimo specifiką ir taikomos privačiame sektoriuje. Be to, sudėtinga įvertinti, ar pagal licenciją perkamų praktinių užduočių panaudojimas Lietuvos valstybės tarnautojų atrankoje, nesant susistemintų konkrečių konkursų metu ar pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos atvejais vertinamų kompetencijų, gebėjimų ir įgūdžių, atitiktų valstybės tarnautojų atrankos tikslus ir poreikius bei gaunamą naudą.

Privačiame sektoriuje naudojamos *praktinės užduotys*, kurios leidžia bent iš dalies įvertinti profesines kompetencijas, keliamas būsimiems Lietuvos valstybės tarnautojams, *po jų adaptavimo* (pavyzdžiui, po diskusijos temos pakeitimo) galėtų būti taikomos Lietuvos valstybės tarnautojų atrankoje. Tačiau adaptavimas reikalauja ir papildomo patikrinimo (validavimo), t. y.

¹⁵⁴ Skaičius yra indikatyvus, nes, Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto Specialiosios psichologijos laboratorijos ekspertų nuomone, praktinių užduočių skaičius užduočių bazėje tiesiogiai sietinas su tikimybe, kad šios užduotys taps visuotinai žinomos – kuo didesnė ši tikimybė, tuo užduočių bazė turi būti didesnė. Priešingu atveju tokio tikrinimo rezultatai bus nevalidūs.

¹⁵⁵ Žr. išnašą Nr. 154.

praktiškai išbandyti, ar užduotis leidžia įvertinti norimas įvertinti kompetencijas ir (ar) gebėjimus konkrečios tikslinės (normatyvinės) grupės atveju. Kadangi privačiame sektoriuje taikomų praktinių užduočių yra daug, įvairaus pobūdžio, tipo ir sudėtingumo, sudėtinga įvardyti konkrečią praktinių užduočių adaptavimo valstybės tarnybai trukmę. Trukmė, įskaitant praktinių užduočių validavimą, gali varijuoti nuo vienos dienos iki vieno mėnesio, t. y. laiko, skiriamo praktinės užduoties sukūrimui. Taip pat sudėtinga įvertinti, kokio dydžio ekonominės sąnaudos būtų reikalingos praktinių užduočių pritaikymui valstybės tarnybos specifikai: priklausomai nuo užduoties, ją gali tekti keisti minimaliai arba tiek, kad keitimas prilygtų naujos praktinės užduoties sukūrimui. Tiekėjų apklausos duomenimis, praktinių užduočių adaptavimo išlaidos neturėtų viršyti praktinių užduočių sukūrimo išlaidų, t. y. 1–4 tūkst. Lt vienai užduočiai (įskaitant išlaidas, reikalingas užduoties validavimui).

2.4. PRAKTINIŲ UŽDUOČIŲ TAIKYMAS IR PRAKTINIS ĮGYVENDINIMAS

Lietuvos privačiame sektoriuje praktinės užduotys kaip personalo atrankos metodas dažniausiai taikomas kaip kitų atrankos metodų – struktūruoto pokalbio arba įvertinimo centro – sudėtinė dalis. Kaip atskiras atrankos metodas praktinės užduotys taikomos rečiau. Tai paaiškinama tuo, jog privataus sektoriaus įmonės, ieškančios darbuotojo, siekia kuo greičiau užpildyti laisvą darbo vietą, o praktinių užduočių metodo taikymas šalia kitų atrankos metodų, nors ir didina atrankos rezultatų kokybę, tačiau ilgina viso atrankos proceso trukmę. Be to, praktinių užduočių kaip savarankiško atrankos metodo taikymas privačiame sektoriuje tiesiogiai susijęs su personalo paieškai ir atrankai skiriamais finansiniais ištekliais, kurie paprastai yra riboti. Nepaisant to, jog yra galimybė iš užsienio tiekėjų nusipirkti praktinių užduočių pavyzdžių, privačiame sektoriuje Lietuvoje paprastai naudojamos pačių privataus sektoriaus įmonių atrankos specialistų arba personalo atrankos paslaugas privačiam sektoriui teikiančių įmonių specialistų sukurtos užduotys. Tokį sprendimą lemia aplinkybė, kad praktinių užduočių turinys tiesiogiai priklauso nuo to, kokie reikalavimai yra keliami pretendentams ir koku būdu organizuojama atranka (tikrinamas kiekvienas asmuo atskirai ar keli jų kartu, grupėje; kokie kiti atrankos metodai taikomi; per kiek laiko siekiama surasti pareigoms tinkamą asmenį ir pan.). Dalis personalo atrankos paslaugas privačiam sektoriui teikiančių įmonių, kurios priklauso tarptautiniams įmonių tinklams, naudojami konkrečiam tinklui priklausančių atrankos specialistų sukurtais praktinių užduočių pavyzdžiais.

Remiantis tiek privačiame sektoriuje taikoma praktika, tiek užsienio šalių patirtimi, praktinių užduočių, skiriamų vieno pretendento kompetencijoms, gebėjimams, įgūdžiams ir (ar) žinioms patikrinti, skaičius, turinys, rūšis priklauso nuo darbo vietos (pareigybės), į kurią vykdoma atranka, specifikos, pretendentams keliamų reikalavimų, siekiamų patikrinti kompetencijų, gebėjimų, įgūdžių ir (ar) žinių, taip pat atranką vykdančių įstaigų turimų laiko ir finansinių išteklių. Vienais atveju pretendentui gali būti pateikiama viena nesudėtinga praktinė užduotis, kitais atvejais – kelios sudėtingos praktinės užduotys. Vienais atvejais pretendentams pateikiamos vienodos praktinės užduotys, kitais – skirtingos. Vienais atvejais pretendentai praktines užduotis atlieka vienu metu, kitais – atskirai. Praktinės užduotys gali būti atliekamos tiek individualiai, tiek asmenų grupėje. Efektyviausiai atranką atliekančių specialistų laikas panaudojamas tais atvejais, kai vienos praktinės užduoties metu tikrinami keli pretendentai iš karto.

Priklausomai nuo užduoties pobūdžio, atlikimo pobūdžio ir tipo gali skirtis praktinės užduoties atlikimui reikalinga aplinka. Paprastai ji turėtų būti panaši į realias darbo sąlygas, nors atskirais atvejais atkurti realių darbo sąlygų tikrai nereikia (pavyzdžiui, parengti dokumento formą).

Praktinės užduotys gali būti atliekamos žodžiu, raštu arba naudojant technines priemones, pavyzdžiui, kompiuterį, vaizdą aparatūrą, telefono aparatą.

Nuo 2012 m. kovo 1 d. VTĮ 11 straipsnio 2 dalis ir 13 straipsnio 2 dalis (redakcija, galiojanti iki 2012 m. gruodžio 31 d. imtinai), taip pat Aprašo 35 ir 50 punktai nuo 2012 m. kovo 11 d. sudarė galimybes konkursus į valstybės tarnautojo pareigas organizuojančioms įstaigoms egzamino raštu ir (arba) egzamino žodžiu metu pretendents pateikti praktinę užduotį. Teisės aktai nedetalizuoja konkursus organizuojančių įstaigų pretendents galimų pateikti praktinių užduočių rūšių, todėl konkursus organizuojančios įstaigos gali savarankiškai pasirinkti valstybės tarnautojų atrankoje taikomą praktinės užduoties rūšį ir užduoties tipą. Tą patvirtina ir VTD 2012 m. gegužės 31 d. parengtos Rekomendacijos dėl praktinių užduočių rengimo¹⁵⁶, kurios pateikia Lietuvos privačiame sektoriuje ir įvairių užsienio šalių valstybės tarnautojų atrankoje taikomų praktinių užduočių pavyzdžių. Konkursus organizuojančioms įstaigoms rekomenduojama pretendents pateikti ne atsitiktines praktines užduotis, o tokias, kurių sėkmingas atlikimas yra susijęs su pagrindiniais veiklos rezultatais, veiklos sėkme visumoje. Kadangi praktinių užduočių instrumentas įvestas visai neseniai, kalendoriniai metai nėra pasibaigę, nėra surinkti ir apdoroti atitinkami duomenys, todėl sudėtinga įvertinti šio atrankos metodo taikymo Lietuvos valstybės tarnautojų atrankoje apimtį ir paplitimą, dažniausiai naudojamas ir (ar) labiausiai pasiteisinusias praktinių užduočių rūšis ar tipus, nustatyti, kiek laiko užima praktinių užduočių parengimas, jų suderinimas, ar jos validuojamos, ar įstaigos turi reikiamą kompetenciją ir žmogiškuosius, laiko išteklius, reikalingus praktinėms užduotims sukurti ir pan. Nėra aišku, kaip ir ar pasiteisino nuo 2012 m. liepos 1 d. Aprašo 50 punkto, nustatančio, jog pretendents į įstaigos vadovo, jo pavaduotojo, ministerijos kanclerio, administracijos vadovo, departamento (valdybos) direktoriaus ir jo pavaduotojo pareigas egzamino žodžiu metu pateikiamos užduotys, skirtos praktiniams pretendents vadovavimo gebėjimams įvertinti, įgyvendinimas¹⁵⁷. Šios VATIS atskiru pranešimu skelbiamos vadovavimo gebėjimus vertinančios praktinės užduotys, administruojamos VTD, yra specialiai parengtos ir skirtos vadovavimo kompetencijų, reikalingų vadovaujančias pareigas einantiems valstybės tarnautojams, patikrinimui ir įvertinimui¹⁵⁸.

3. ĮVERTINIMO CENTRO METODAS

Įvertinimo centras – tai atrankos metodas, kuris taikomas kaip integruotų atskirų atrankos metodų visuma. Tai vienas veiksmingiausių personalo atrankos metodų. Jį taikant galima pakankamai tiksliai įvertinti, kiek asmens kompetencijų lygis, turimi sugebėjimai ir potencialas atitinka pareigybei būtinas kompetencijas ir gebėjimus, kiek asmens turimi gebėjimai, žinios, kompetencijos padės pasiekti gerų darbo rezultatų. Vertinimo visapusiškumą ir objektyvumą užtikrina vertinimo procese taikomi principai:

- kiekvienos kompetencijos įvertinimui taikomi keli atrankos metodai;
- kiekvieną pretendents stebi keli profesionalūs specialistai–vertintojai;
- pretendents elgesys stebimas panašiose į realias situacijose.

¹⁵⁶ Rekomendacijos dėl praktinių užduočių rengimo. Parengė Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos. 2012. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?967224565>.

¹⁵⁷ Ekspertų nuomone, tai įvertinti bus galima tik po 2 ar 3 metų, kai bus galima nustatyti ir palyginti atrankos metu gautus rezultatus su konkrečių valstybės tarnautojų, kurių atrankoje buvo naudojamos praktinės užduotys, veiklos rezultatais (interviu su Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto Specialiosios psichologijos laboratorijos ekspertais. 2012 m. lapkričio mėn.).

¹⁵⁸ VTD pateikti duomenys.

Dalies personalo atrankos paslaugas privačiam sektoriui teikiančių įmonių įvertinimo centro metu naudojama standartizuota kompetencijų vertinimo schema ir išvados forma (paprastai tais atvejais, kai yra naudojama licencijuota įvertinimo centro metodika) leidžia pretendentes lyginti tarpusavyje pagal pasirinktus kriterijus. Be to, įvertinimo centras, kaip atskirus atrankos metodus integruojantis metodas, sudaro galimybę išnaudoti ir atskirų metodų teikiamus privalumus.

Paprastai įvertinimo centru matuojamos šios kompetencijos:

- tarpasmeninių santykių įgūdžiai,
- sugebėjimas dirbti komandoje,
- vadovavimo,
- administravimo sugebėjimai,
- orientacija į rezultatus,
- problemų sprendimas,
- sprendimų priėmimas,
- atsparumas stresui,
- motyvacijos ypatybės,
- pretendento lūkesčių realumas,
- lankstumas
- neapibrėžtumo toleravimas.

Į įvertinimo centrą gali būti įtraukiami skirtingi atrankos metodai. Tai priklauso nuo pretendentes keliamų reikalavimų, pareigybėms, į kurias vykdoma atranka, priskirtų funkcijų, pareigybių lygmens (vadovai, specialistai ir pan.), nuo atrankai skiriamo laiko arba galimų skirti finansinių išteklių ir kt.

Dažniausiai į įvertinimo centrą įtraukiami įvairūs testai, struktūruotas interviu (pokalbis), žinių testai ir praktinės užduotys (vaidmenų žaidimas, diskusija be lyderio, dokumentų krepšelis), t. y., pasirenkami 4–5 metodai, kad vieną tikrinamą kompetenciją (gebėjimą) būtų galima patikrinti bent 2 metodais. Būtina pabrėžti, kad į įvertinimo centrą konkretūs atrankos metodai ir jų turinys įtraukiami tik po to, kai tiksliai nustatomos tikrinamos pretendentes kompetencijos (gebėjimai).

Įvertinimo centras – atrankos į vadovaujančias pareigas arba vadovų rezervo formavimo būdas, nes reikalauja daug laiko, žmogiškųjų išteklių ir finansinių išteklių. Taikant įvertinimo centrą personalo atrankoje, būtina, kad kiekvieną pretendente stebėtų keli specialistai–vertintojai, atskirais atvejais gali būti reikalingi specialistai, dalyvaujantys praktinėse (simuliacinėse) užduotyse. Daug laiko sąnaudų reikalauja pasiruošimas įvertinimo centro metodo taikymui, įvertinimo rezultatų registravimas, apdorojimas ir interpretavimas. Ir vertinime dalyvaujantis pretendentes, ir vertintojai tam turi skirti bent 1 arba 2 dienas. Kita vertus, įvertinimo centro trukmė gali būti laikoma vienu iš privalumų – ganėtinai ilgai užtrunkantis vertinimas padeda pamatyti ne tik pretendentes „fasadinę“ pusę, bet ir įžvelgti tai, ko pats asmuo galbūt nelabai norėtų atskleisti. Įvertinimo centras – brangus metodas: įvertinimo centro sukūrimo kaina siekia 10 tūkst.– 40 tūkst. Lt, vieno specialisto lygmens pretendentes įvertinimo, taikant įvertinimo centro metodą, kaina Lietuvoje siekia apie 1 tūkst.–1 500 Lt, vadovo lygmens – 3 tūkst.–4 tūkst. Lt. Dalis personalo atrankos paslaugas privačiam sektoriui Lietuvoje teikiančių įmonių, taikydamos įvertinimo centrą, vadovaujasi licencijuotomis įvertinimo centro metodikomis, kitur įvertinimo centras kaip metodas kuriamas taikant skirtingų atrankos metodų licencijuotas ir nelicencijuotas užduotis.

Įvertinimo centras kaip atrankos metodas taikomas valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovų atrankoje¹⁵⁹. Įvertinimo centru tikrinamos sėkmingai profesinei veiklai reikalingos bendrosios vadovavimo kompetencijos (asmeninis veiksmingumas; strateginis mąstymas ir pokyčių valdymas; mokėjimas mokytis; vadovavimas žmonėms; bendravimas ir informavimas), taip pat specifinės, atskirų vadovavimo švietimo įstaigai sričių kompetencijos (strateginio švietimo įstaigos valdymo; vadovavimo ugdymui ir mokymuisi; vadovavimo pedagogų kvalifikacijos tobulinimui; švietimo įstaigos struktūros, procesų, išteklių valdymo; švietimo įstaigos partnerystės ir bendradarbiavimo). Valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovų kompetencijų konkrečiam vertinimui (3–6 pretendentų grupėms) sudaroma 3–6 vertintojų grupė, kuri kiekvieno pretendento vertinimą atlieka visą dieną, t. y. 6–8 val. Vertintojai stebi pretendentus įvairiose situacijose, siekdami nustatyti konkrečių vertinamų kompetencijų pasireiškimo laipsnį ir išvelgti pretendentų vadovavimo švietimo įstaigai potencialą. Vertinant pretendento kompetencijas naudojami interviu metodas (individualus pokalbis pretendento kompetencijoms aptarti remiantis jo patirtimi ir supratimu), testai (švietimo žinių ir supratimo testas, kognityvinis testas bendriesiems mąstymo gebėjimams tirti), taip pat individualios ir grupinės vadovavimo užduotys, vaidmeniniai ir kiti pokalbiai. Kiekviena vertinama kompetencija tikrinama ne mažiau kaip dviem skirtingais metodais, įvertinimo centre naudojamos užduotys yra universalios ir nediferencijuojamos pagal atskirus švietimo įstaigų tipus; jos viešai neskelbiamos. Pretendento kompetencijų įvertinimas galioja trejus metus. Pakartotinai dalyvauti kompetencijų vertinime asmuo gali praėjus vieniems metams nuo ankstesnio vertinimo.

Belgijos valstybės tarnautojų atrankoje įvertinimo centro metodas dažniausiai taikomas atrenkant pretendentus į vadovaujančias pareigas. Įvertinimo centras apima pokalbį ir ne mažiau kaip 2 kitų atrankos metodų užduotis (pavyzdžiui, testai, asmenybės klausimynai, praktinės užduotys, tokios kaip „dokumentų krepšelis“, analizės ir pristatymo užduotys, planavimo užduotys, grupinės užduotys atvejų analizės ir kt.). Įvertinimo centru siekiama įvertinti tokias kompetencijas kaip kitų ugdymas (angl. *coaching*), bendradarbiavimas, motyvavimas ir kt. Belgijos valstybės tarnautojų atrankoje SELOR taikomi įvertinimo centrai yra sukurti arba SELOR (ir yra SELOR nuosavybė), arba yra perkami iš išorės tiekėjų. Įvertinimo centras kaip atrankos metodas taikomas ir Olandijos aukštesniųjų valstybės tarnautojų arba vadovaujančias pareigas einančių valstybės tarnautojų atrankoje. Įvertinimo centrą vykdo privatus sektorius, kuris tuo pačiu rūpinasi užduočių bazės atnaujinimu arba priežiūra. Jungtinėje Karalystėje valstybės tarnautojų atrankoje naudojami įvertinimo centrai paprastai yra organizuojami po pirmojo valstybės tarnautojų atrankos etapo (pirminių pokalbių su pretendентаis), prieš priimant galutinį sprendimą dėl pretendento pasirinkimo, tačiau šis metodas taip pat gali būti naudojamas ir kaip pirminis atrankos etapas. Įvertinimo centru čia matuojami komandinio darbo, bendravimo, vadovavimo, kitų įtakojimo, laiko planavimo, duomenų analizės, sprendimų priėmimo kompetencijos ir gebėjimai, motyvacija ir entuziazmas, kūrybiškumas, iniciatyvumas ir kt.

¹⁵⁹ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2011 m. liepos 1 d. įsakymu Nr. V-1194 „Dėl Kvalifikacinių reikalavimų valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovams aprašo patvirtinimo“ patvirtintas Kvalifikacinių reikalavimų valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovams aprašas (Žin., 2011, Nr. 83-4051); Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2011 m. liepos 1 d. įsakymu Nr. V-1193 „Dėl Konkurso valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovų pareigoms eiti tvarkos aprašo patvirtinimo“ patvirtintas Konkurso valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovų pareigoms eiti tvarkos aprašas (2011, Nr. 83-4050).

Nuo 2013 m. sausio 1 d. įsigaliosiančio VTĮ 9 straipsnio 2 dalis nustato, kad VTD atlieka pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas bendrųjų gebėjimų ir vadovavimo gebėjimų, taip pat tarnybai reikalingos užsienio kalbos mokėjimo tikrinimą. Tuo tarpu pretendentų tinkamumas eiti valstybės tarnautojo pareigas arba gebėjimų atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas tikrinimas, t. y. profesinių kompetencijų įvertinimas VTĮ priskiriamas konkursus organizuojančių arba pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką vykdančių įstaigų kompetencijai (VTĮ 11 str. 2 d., 13 str. 2 d., 14 str. 3 d. redakcijos, įsigaliosiančios 2013 m. sausio 1 d.). Atsižvelgiant į tai, kad jog įvertinimo centras – brangus atrankos metodas, kad bendras bendrųjų ir profesinių kompetencijų ir gebėjimų tikrinimas, remiantis aukščiau nurodytu teisiniu reguliavimu *stricto sensu* nėra galimas, kad šiuo metodu vertinti pretendentų vien bendrąsias kompetencijas ir gebėjimus (be specialiųjų, profesinių, reikalingų konkrečiai pareigybei) ekonomiškai nepagrįsta, šioje Koncepcijoje pateikiamuose iš dalies centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modeliuose valstybės tarnautojų atrankai įvertinimo centro metodas nebus siūlomas. Įvertinimo centro kaip atrankos metodo taikymas svarstytinas aukščiausiojo lygmens vadovų atrankos atveju, sukūrus aukštesniosios valstybės tarnybos institutą ir jį išskyrus iš bendros valstybės tarnautojų atrankos sistemos.

V. ALTERNATYVŪS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS MODELIAI

Šiame Koncepcijos skyriuje pateikiami trys iš dalies centralizuotos Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos alternatyvūs modeliai, kurie pasiūlyti atsižvelgiant į Valstybės tarnautojų atrankos sistemų tinkamumo ir efektyvumo tyrimo¹⁶⁰ rezultatus ir vizitų į užsienio šalis metu surinktą bei apibendrintą informaciją. Alternatyvių modelių išskyrimas remiasi siūlomais skirtingais atrankos instrumentais ir (ar) jų rinkiniais bei privataus sektoriaus dalyvavimo valstybės tarnautojų atrankoje skirtinga apimtimi. Šiame skyriuje taip pat pateikiamas pagal focus grupėse ir pusiau struktūruotų interviu metu ekspertų išsakytas pastabas ir pateiktus siūlymus suformuotas Koncepcijos rengėjų siūlomas įgyvendinti iš dalies centralizuotos Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelis. Kartu nagrinėjami kiekvienos alternatyvos atveju taikomi atrankos metodai, pateikiami testų, praktinių užduočių ir kitų atrankos metodų apimtys, klausimų ir užduočių kiekio skaičiavimai, atliekamas atrankos sistemos modelio įgyvendinimo ekonominis vertinimas, taip pat aprašomas kiekvienos alternatyvos įgyvendinimo mechanizmas pagal atskirus atrankos proceso etapus.

Visi trys žemiau pateikiami valstybės tarnautojų atrankos sistemos alternatyvūs modeliai yra paremti prielaida, jog įstatymo leidėjo sprendimas, įtvirtintas 2012 m. birželio 5 d. VTĮ pakeitimo įstatymo 22 ir 23 straipsniuose bei 27 straipsnio 4 dalyje¹⁶¹, dėl VTD pertvarkymo į Vyriausybės įstaigą, atliekančią valstybės tarnybos bendrąjį valdymą (nuo 2013 m. sausio 1 d.), nebus pakeistas. Atrankos sistemos alternatyvių modelių įgyvendinimo ekonominis vertinimas yra pagrįstas visa eile prielaidų dėl atskirų išėties duomenų (panaudotų atliekant šį vertinimą):

- Vidutinis vyriausiojo specialisto VTD mėnesinis darbo užmokestis 2012 m. I pusem. sudarė 2 496 Lt (neatskaičius mokesčių), kas reiškia, jog vienos vyriausiojo specialisto pareigybės išlaikymas per mėnesį kainuoja apie 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus, žr. Koncepcijos I skyriaus 3.4 dalį).
- Numatoma, jog 2013 m. bus skelbiama apie 3 000 konkursų, iš jų į vadovų pareigas – apie 600, t. y. apie 20 proc. visų konkursų (žr. Koncepcijos I skyriaus 3.2 dalį); daroma prielaida, jog dar apie 200 iniciatyvų dėl konkursų paskelbimo baigsis supaprastintais konkursais.
- Daroma prielaida, jog 2013 m. bus inicijuojama apie 1 500 pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos atvejų (žr. Koncepcijos I skyriaus 3.2 dalį), iš jų apie 10 baigsis supaprastinta pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka.
- Vidutinis pretendentų skaičius konkursuose į valstybės tarnautojo pareigas (pagal 2008-2011 m. vidurkį)¹⁶² – 4,8, į vadovų pareigas – 3 pretendentai (žr. Koncepcijos I skyriaus 3.3 dalį).
- Numatomas konkursuose dalyvausiančių pretendentų skaičius per metus – 14 400 (skaičiuojant, jog bus skelbiama apie 3 000 konkursų, o konkurse vidutiniškai dalyvauja 4,8 pretendentai). Numatoma, jog iš jų unikalių pretendentų bus 9 600 (skaičiuojant, jog apie 50 proc. pretendentų dalyvauja ne viename, o vidutiniškai 3

¹⁶⁰ VTD užsakymu UAB „Ernst & Young Baltic“ parengta „Atskirų atrankos sistemos dalių Lietuvos viešajame ir privačiajame, užsienio šalių viešajame sektoriuose tyrimo ataskaita“. 2011.

¹⁶¹ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3¹, 4, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 16¹, 17, 22, 29, 30, 31¹, 32, 34, 41, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas (Žin., 2012, Nr. 69-3523).

¹⁶² Pretendentai į valstybės tarnautojo pareigas. *Vtd.lt* [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-653300789>. [žiūrėta 2012-08-10].

konkursuose).

- Numatoma, kad pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje 2013 m. dalyvaus apie 1 900 unikalių pretendentų, supaprastintuose konkursuose ir (ar) supaprastintoje pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje – 200 unikalių pretendentų.
- Prognozuojama, kad „nekonkursiniai“ pretendentai, t. y. pretendentai, kurie nesiregistruodami į konkretų konkursą ar pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką, sieks patikrinti BG ir (ar) užsienio kalbos mokėjimą, papildomai sudarys apie 1 920 unikalių pretendentų (20 proc. nuo konkursuose dalyvaujančių pretendentų skaičiaus).
- Numatomas vadovų ir aukščiausio lygmens vadovų konkursuose dalyvaujančių pretendentų skaičius per metus – 1 800 (skaičiuojant, jog bus skelbiama apie 600 konkursų, o konkurse vidutiniškai dalyvauja 3 pretendentai). Numatoma, jog iš jų unikalių pretendentų bus 1 350 (skaičiuojant, jog apie 50 proc. pretendentų dalyvauja ne viename, o vidutiniškai 2 konkursuose).
- Numatomas pakaitinių vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojų atrankoje dalyvaujančių unikalių asmenų skaičius – 190, t. y. 10 proc. visų unikalių pretendentų, dalyvaujančių pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje.
- Daroma prielaida, jog 2013 m. organizuojama apie 700 konkursų į valstybės tarnautojo pareigas ne Vilniuje (savivaldybių institucijose, įstaigose ir organizacijose), t. y. apie 25 proc. visų (3 000) konkursų (žr. Koncepcijos I skyriaus 3.2 dalį).
- Vienos testavimo vietos (įskaitant kompiuterį, specialų stalą su sienelėmis tarp šalia sėdinčių asmenų, kėdę, garso nepraleidžiančias ausines, ausines išklaudyti informacijai, užrakinamas spinteles testuojamų asmenų asmeniniams daiktams, 4 patalpą filmuojančias kameras, testavimo klasės stebėjimo darbo vietą, telefoną, duomenų įrašymo įrangą ir kt.) vidutinė įrengimo kaina – 6 350 Lt¹⁶³.
- Darbo vietos (kompiuteris su programine įranga, kėdė, stalas, kiti baldai, telefonas) VTD valstybės tarnautojui įrengimo kaina – 4 840 Lt.
- Užsienio kalbos specialisto įkainis – 69 Lt/val.¹⁶⁴.
- Vieno asmens anglų kalbos mokėjimo patikrinimo užsienio kalbų centruose kaina – apie 70 Lt¹⁶⁵, vieno asmens vokiečių, prancūzų ir rusų kalbos mokėjimo patikrinimo užsienio kalbų centruose kaina – 100 Lt.
- Vidutinis komandiruotės kelionės iš Vilniaus ir atgal atstumas (10 didžiausių Lietuvos savivaldybių administracijų centrų atstumų iki Vilniaus vidurkis) – 300 km.
- Valstybės ir savivaldybių institucijų, įstaigų ir organizacijų, kurioms taikomas VTĮ, skaičius – 631 (2012 m. rugsėjo 5 d. duomenys, žr. Koncepcijos I skyriaus 3.1 dalį).
- Skaičiuojant atskirų alternatyvų įgyvendinimo sąnaudas yra skaičiuojami tik VTD sąnaudos.
- Skaičiuojant atskirų alternatyvų įgyvendinimo sąnaudas nėra skaičiuojamos patalpų nuomos/ išlaikymo sąnaudos, nusidėvėjimo sąnaudos, pridėtinės išlaidos. Remiantis užsienio valstybių, tokių kaip Belgija, pavyzdžiu, galima daryti prielaidą, kad nurodytos sąnaudos turėtų sudaryti apie 40 proc. viso įstaigos biudžeto.

¹⁶³ Vidutinė rinkos kaina, nustatyta tiekėjų apklausos būdu.

¹⁶⁴ Vidutinė rinkos kaina, nustatyta paslaugų teikėjų apklausos būdu.

¹⁶⁵ Potencialių paslaugos teikėjų apklausa.

1. IŠ DALIES CENTRALIZUOTOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS MODELIS NR. 1 (ALTERNATYVA A1)

1.1. KONKURSO, PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS INICIJAVIMAS IR PASKELBIMAS

1.1.1. Inicijavimas

Konkursą organizuojanti įstaiga VTD pateikia prašymą paskelbti konkursą į valstybės tarnautojo pareigas, informacinėje sistemoje užpildydama elektroninę formą. Forma turi vieningą struktūrą, kurioje be kita ko nurodomi pareigybės aprašyme nustatyti specialieji reikalavimai šias pareigas einančiam valstybės tarnautojui ir kompetencijos – bendrosios ir profesinės (paremtos valstybės tarnautojų kompetencijų modeliu, kai jis bus sukurtas ir įdiegtas).

Prieš paskelbiant konkursą į valstybės tarnautojo pareigas specialieji reikalavimai derinami su VTD jų atitikimo VTĮ, Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikai¹⁶⁶ bei valstybės tarnautojų kompetencijų modeliui (kai jis bus sukurtas ir įdiegtas) atžvilgiu. Reikalavimų atitiktį VTĮ, Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikai bei valstybės tarnautojų kompetencijų modeliui (kai jis bus sukurtas ir įdiegtas) VTD įvertina per 3 darbo dienas nuo įstaigos prašymo paskelbti konkursą į valstybės tarnautojo pareigas gavimo dienos. VTD reikalavimas pakeisti (patikslinti, atsisakyti) specialiuosius reikalavimus, pateiktas konkursą organizuojančiai įstaigai po jos išdėstytų argumentų dėl specialiųjų reikalavimų teisėtumo ir pagrįstumo, yra privalomas. Šiuo atveju konkursą organizuojanti įstaiga patikslina pretendentams keliamus specialiuosius reikalavimus ir iš naujo užpildo elektroninę prašymo paskelbti konkursą į valstybės tarnautojo pareigas formą. Specialiųjų reikalavimų derinimo su specializuotomis atranką vykdančiomis įstaigomis arba šiam tikslui skirtomis įstaigomis praktika taikoma Airijoje, Belgijoje, Olandijoje ir Prancūzijoje.

Gavęs prašymą paskelbti konkursą į valstybės tarnautojo pareigas ir suderinęs specialiuosius reikalavimus, VTD patikrina, ar nėra asmenų, kurie turi VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą ir pagal VTĮ 11 straipsnio 3 dalį ir 13 straipsnio 3 dalį gali būti priimti į atitinkamas valstybės tarnautojo pareigas be konkurso. Kitaip tariant, tikrinama ar nėra asmenų, turinčių teisę atkurti valstybės tarnautojo statusą, buvusių karjeros valstybės tarnautojų ar įstaigų vadovų, atleistų iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo ar sudarius šalių susitarimą dėl atleidimo (kai mokama kompensacija VTĮ 41 straipsnio 6 dalies 2 punkte nustatytu būdu), taip pat buvusių pakaitinių valstybės tarnautojų, pareigas nepertraukiamai ėjusių ne mažiau kaip dvejus metus ir atleistų iš pareigų dėl negalėjusio eiti pareigų karjeros valstybės tarnautojo sugrįžimo. Šie asmenys apie galimybę eiti valstybės tarnautojo pareigas per 3 darbo dienas nuo specialiųjų reikalavimų suderinimo dienos informuojami el. paštu, pranešimuose nurodant įstaigą, kurioje siūlomos pareigos, ir pridėdant pareigybės, kuri siūloma, aprašymą. Nurodytų kategorijų asmenys per 5 kalendorines dienas nuo pasiūlymo gavimo el. paštu informuoja VTD apie savo sutikimą (nesutikimą) eiti valstybės tarnautojo pareigas. Konkursą organizuojanti įstaiga apie VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turinčius asmenis, sutinkančius eiti valstybės tarnautojo pareigas, informuojama per 3 darbo dienas nuo atitinkamų asmenų sutikimų gavimo. VTD taip pat

¹⁶⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimu Nr. 685 „Dėl Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“ patvirtinta Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika (Žin., 2002, Nr. 45-1708; 2008, Nr. 49-1809).

informuoja sutikimą išreiškusius asmenis apie tai, kur ir iki kada jie privalo registruotis, taip pat apie supaprastinto konkurso ID (suteikia VTD).

Neatsiradus norinčių dalyvauti supaprastintame konkurse, t. y. VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turinčių asmenų, sutinkančių eiti siūlomas valstybės tarnautojo pareigas, skelbiamas konkursas.

Pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka inicijuojama panašia tvarka: pildomas prašymas, tačiau specialieji reikalavimai su VTD nederinami. VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turintys asmenys (išskyrus buvusius pakaitinius valstybės tarnautojus, pareigas nepertraukiamai ėjusius ne mažiau kaip dvejus metus ir atleistus iš pareigų dėl negalėjusio eiti pareigų karjeros valstybės tarnautojo sugrįžimo) informacijos apie laisvas pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų pareigybes iš VTD negauna. Šie asmenys informacinėje sistemoje skelbiama informaciją apie supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką (kuria skelbia VTD per 3 darbo dienas nuo užpildytos elektroninės prašymo paskelbti atranką formos gavimo) stebi savarankiškai ir nustatyta tvarka (per informacinę sistemą) registruojasi.

1.1.2. Paskelbimas

VTD patikrinus, ar nėra asmenų, kurie pagal VTĮ 11 straipsnio 3 dalį ir 13 straipsnio 3 dalį gali būti priimti į valstybės tarnautojo pareigas taikant supaprastintą konkursą, taip pat neatsiradus VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turinčių asmenų, norinčių užimti siūlomas valstybės tarnautojo pareigas, skelbiamas konkursas į valstybės tarnautojo pareigas. Konkursas į valstybės tarnautojo pareigas organizuojamas apie jį paskelbus VTD interneto tinklalapyje¹⁶⁷. Apie konkursą papildomai skelbiama konkursą organizuojančios įstaigos interneto tinklalapyje. Konkursą organizuojančios įstaigos sprendimu ir lėšomis skelbimas apie konkursą taip pat gali būti publikuojamas interneto socialiniuose tinkluose www.facebook.com, www.linkedin.com, www.twitter.com (taip daroma Airijoje ir Olandijoje) arba kituose informacijos šaltiniuose (informaciniuose portaluose, duomenų bazėse, nacionalinėje ir regioninėje spaudoje).

Skelbime apie organizuojamą konkursą, nepaisant informacijos šaltinio, kuriame publikuojamas skelbimas, pateikiama informacija yra vienoda (standartizuota skelbimų forma taikoma Olandijoje):

- (i) konkurso ID (kurį suteikia VTD);
- (ii) konkursą organizuojančios įstaigos pavadinimas, įstaigos kontaktiniai adresai (adresas, interneto tinklalapio adresas) ir išsamesnę informaciją apie konkursą teikiančių asmenų kontaktiniai duomenys (telefono numeris, el. pašto adresas);
- (iii) pareigybės pavadinimas, pareigybės charakteristika (pareigybės lygis, kategorija), pareigybės veiklos sritis, paskirtis ir pavaldumas, pareigybei priskirtos funkcijos;

¹⁶⁷ Remiantis Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymo (Žin., 2012, Nr. 110-5564) 26 straipsnio 4 dalimi, nuo 2013 m. kovo 1 d. galiojančiuose teisės aktuose nustatytas įpareigojimas skelbti informaciją leidinio „Valstybės žinios“ priede „Informaciniai pranešimai“ reikš įpareigojimą tą informaciją skelbti atitinkamo subjekto interneto tinklalapyje, jeigu teisės aktuose nenustatyta kitaip. Todėl apie organizuojamą konkursą skelbti „Valstybės žinių“ priede „Informaciniai pranešimai“ Koncepcijoje pateikiamuose iš dalies centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modeliuose nesiūloma. Pažymėtina, jog Airijoje ir Olandijoje oficialiuose leidiniuose taip pat nėra skelbiama apie organizuojamus ir vykdomus konkursus.

- (iv) specialieji reikalavimai šias pareigas einančiam valstybės tarnautojui, taip pat kompetencijos – bendrosios ir profesinės (remiantis valstybės tarnautojų kompetencijų modeliu, kai jis bus sukurtas ir įdiegtas);
- (v) kita konkursą organizuojančios įstaigos reikalaujama informacija, patvirtinanti pretendento atitiktį nustatytiems specialiems reikalavimams;
- (vi) informacija apie tai, kur ir iki kada privalo registruotis asmenys, siekiantys dalyvauti konkurse.

Skelbime taip pat nurodoma, jog konkursas turi įvykti ne anksčiau kaip po 30 darbo dienų nuo paskutinės registravimosi konkursui dienos. Tuo atveju, jeigu konkursui užsiregistravę visi pretendentai turi galiojančius BG, VG įvertinimus „išlaikė“ ir galiojančius užsienio kalbos mokėjimo įvertinimus ir (ar) užsienio kalbos mokėjimo tikrinimui nėra užsiregistravęs nei vienas pretendentas, konkursas vyks ne vėliau kaip per 30 kalendorinių dienų nuo paskutinės registravimosi konkursui dienos. Toks konkurso datos preliminarus nurodymas skelbime apie konkursą pretendentams leis labiau orientuotis pasirenkant BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo datą ir laiką.

Viešumo tikslais pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka skelbiama analogiška tvarka ir būdu. Skelbime nurodomas pakaitinių valstybės tarnautojų atrankai VTD suteiktas ID.

Skelbimai apie supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką skelbiami tik informacinėje sistemoje. VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turintiems asmenims išreiškus sutikimą dalyvauti supaprastintame konkurse, informacinėje sistemoje sugeneruojamas skelbimas apie supaprastintą konkursą.

1.1.3. Ekonominės sąnaudos

Planuojama, kad per kalendorinius metus bus reiškiami apie 3 200 iniciatyvų dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas paskelbimo (darant prielaidą, kad apie 200 tokių iniciatyvų baigsis supaprastintais konkursais, t. y. valstybės tarnautojo pareigas užims VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turintys asmenys). Prognozuojama, kad taip pat bus apie 1 500 iniciatyvų dėl pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos (darant prielaidą, kad apie 10 tokių iniciatyvų baigsis supaprastinta atranka, t. y. kai pakaitinio karjeros valstybės tarnautojo pareigas užims VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turintys asmenys). Įstaigų prašymų paskelbti konkursą į valstybės tarnautojo pareigas ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką peržiūrai, taip pat specialiųjų reikalavimų, keliamų konkursuose dalyvaujantiems pretendentams, derinimui VTD reikalingos 2 valstybės tarnautojo pareigybės (etatai). Darant prielaidą, kad per metus bus gauta apie 4 700 tokių prašymų, vienas valstybės tarnautojas per dieną turėtų peržiūrėti 9-10 įstaigų prašymus ir suderinti po 6-7 konkursų specialiuosius reikalavimus. Vienos VTD vyriausiojo specialisto pareigybės išlaikymas per mėnesį kainuoja apie 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus), todėl bendras metinis lėšų poreikis prašymų peržiūrai ir specialiųjų reikalavimų derinimui – 78 456 Lt.

Vieno konkurso ir supaprastinto konkurso paskelbimui (skelbimo administravimui interneto tinklalapyje ir socialiniuose tinkluose) reikia apie 10 min. VTD valstybės tarnautojo darbo laiko. Tiek pat laiko reikia vieno supaprastinto ir vienos supaprastintos karjeros valstybės tarnautojų atrankos paskelbimui. Pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos paskelbimui – apie 5 min. (kadangi bus iš esmės atkartojama informacija iš supaprastintos pakaitinių karjeros

valstybės tarnautojų atrankos). Bendras darbo laiko poreikis skelbimų administravimui – 908 val. (=4700 x 10 min. + 1490 x 5 min.) arba apie 6 mėn. valstybės tarnautojo darbo laiko. VTD vyriausiojo specialisto mėnesio atlyginimas – 3 269 Lt. Bendras šiam tikslui reikalingų lėšų poreikis per metus sudaro 19 614 Lt.

Pareigų siūlymui ir komunikavimui su VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turinčiais asmenimis, kurių prognozuojama bus apie 200, reikalingos 2 valstybės tarnautojo pareigybės (visi etatai). Vienos VTD vyriausiojo specialisto pareigybės išlaikymas per mėnesį kainuoja apie 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus), todėl bendras lėšų poreikis per metus – 78 456 Lt.

Visas išteklių poreikis per metus:

- ✓ Darbo užmokestis – 176 526 Lt per metus (vyriausiojo specialisto 4,5 etatai).

1.2. REGISTRAVIMASIS KONKURSUI, PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKAI, SUPAPRASTINTAM KONKURSUI, SUPAPRASTINTAI ATRANKAI, BG IR UŽSIENIO KALBOS MOKĖJIMO PATIKRINIMUI BE KONKURSO AR ATRANKOS

1.2.1. Registravimasis konkursui ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankai

Registruojamasi konkursui tik per informacinę sistemą su prieiga iš VTD interneto tinklalapio. Registruotis konkursui gali asmenys, informacinėje sistemoje susikūrę vartotojo profilį. Profilio sukūrimui asmuo nurodo savo vardą, pavardę ir kontaktinius duomenis (gyv. vieta, telefono numeris, el. paštas). Informacinėje sistemoje sukūrusiam profilį pretendentui suteikiamas vartotojo ID (matomas „įėjus“ į profilį). Į vartotojo profilį „įeinama“ (angl. *log-in*) su el. pašto adresu ir asmens sukurtu slaptažodžiu.

Siekiantis dalyvauti konkrečiame konkurse į valstybės tarnautojo pareigas vartotojo profilį turintis pretendentas pildo elektroninę paraiškos dalyvauti konkurse formą, kartu pareikšdamas, jog informacija, pateikta paraiškoje, yra teisinga. Paraiškos formoje pretendentas nurodo konkursą, kuriame pretenduoja dalyvauti (konkurso ID). Nurodžius konkurso ID, sistema automatiškai užpildo laukus su informacija apie konkursą organizuojančią įstaigą, pareigybę, į kurią organizuojamas konkursas, paraiškos formoje atsiranda laukai pagal pretendentams į valstybės tarnautojo pareigas nustatytus bendruosius ir specialiuosius reikalavimus. Panaši informacinė sistema naudojama Airijoje ir Belgijoje.

Registravimosi konkursui metu pretendentas nurodo tik duomenis ir juos pagrindžiančių dokumentų rekvizitus (išdavimo datą, išdavusią įstaigą, serijos numerį ir pan.). Manytina, jog dokumentų rekvizitų nurodymas leis labiau apsisaugoti nuo piktnaudžiavimo pateikiant neteisingus duomenis. Dokumentų originalus arba notariškai patvirtintas jų kopijas po konkurso valstybės tarnautoją į pareigas priimančiai įstaigai pristato tik konkurso laimėtojas (tokia praktika taikoma Belgijoje).

Paraiškos dalyvauti konkurse formoje pretendentas nurodo asmeninę informaciją, kuri išlieka ir automatiškai perkeliama į kitos paraiškos dalyvauti konkurse formą (jeigu pretendentas vėliau nuspręstų dalyvauti kitame konkurse; informaciją galima koreguoti):

- (i) vardas ir pavardė, kontaktiniai duomenys, vartotojo ID (sistema užpildo automatiškai pagal profilio informaciją), asmens kodas, amžius, pilietybė.

(ii) Asmens tapatybę patvirtinančio dokumento serija ir numeris, šio dokumento išdavimo ir galiojimo datos.

(iii) Asmens turimas išsilavinimas, lygis, studijų sritis, įgyta kvalifikacija, išsilavinimą (kvalifikaciją) patvirtinantį dokumentą išdavusios įstaigos pavadinimas, išsilavinimą (kvalifikaciją) patvirtinančio dokumento serija, numeris ir išdavimo data.

(iv) Darbo patirtis, nurodant organizaciją, pareigas, darbo pobūdį ir sritį, darbo nurodytose pareigose pradžios ir pabaigos datos (metais ir mėnesiais).

(v) Informacija apie nustatytą užsienio kalbos (anglų, prancūzų, rusų ar vokiečių) mokėjimo lygį (A1–C2 lygiais pagal Bendruosius Europos kalbų metmenis), kai tikrinimą atliko ne VTD (nurodoma užsienio kalba, šios kalbos mokėjimo lygis pagal Bendruosius Europos kalbų metmenis, užsienio kalbos mokėjimo lygį patvirtinantį dokumentą išdavusi įstaiga, šio dokumento serija, numeris, dokumento išdavimo data).

(vi) Duomenys apie nuolatinės privalomosios pradinės karo tarnybos, alternatyviosios krašto apsaugos tarnybos atlikimo ar bazinių karinių mokymų baigimo faktą, jeigu pretendentas šią tarnybą yra atlikęs ar šiuos mokymus yra baigęs (nurodomi atitinkamą dokumentą išdavusios įstaigos pavadinimas, dokumento serija, numeris ir išdavimo data).

(vii) Informacija dėl nepriekaištingos reputacijos, atsakant į šiuos klausimus:

- „Ar esate įstatymų nustatyta tvarka pripažintas kaltu dėl sunkaus ar labai sunkaus nusikaltimo, nusikaltimo valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio pobūdžio nusikaltimo bei nusikaltimo, kuriuo padaryta turtinė žala valstybei, ir turite neišnykusį ar nepanaikintą teistumą arba nuo baudžiamojo nusižengimo valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio pobūdžio baudžiamojo nusižengimo padarymo apkaltinamojo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos nepraėjo treji metai? Jeigu taip – kada, pagal kokį Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso straipsnį?“
- „Ar buvote atleistas iš valstybės tarnautojo pareigų už Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 6 dalies 1–4 ir 7, 8, 9 punktuose nurodytus šiurkščius pažeidimus arba Valstybės tarnybos įstatymo 30 straipsnio 2 dalyje numatytu atveju buvote pripažintas padaręs tarnybinį nusižengimą, už kurį turėtų būti skirta tarnybinė nuobauda – atleidimas iš pareigų, ir nuo atleidimo iš pareigų dienos arba nuo pripažinimo padarius tarnybinį nusižengimą dienos nepraėjo treji metai? Jeigu taip – kada ir už kokį tarnybinį nusižengimą (pažeidimą)?“
- „Ar buvote atleistas iš skiriamų arba renkamų pareigų dėl priesaikos ar pasižadėjimo sulaužymo, pareigūno vardo pažeminimo ir nuo atleidimo iš pareigų dienos nepraėjo treji metai?“
- „Ar buvote atleistas iš darbo, pareigų ar praradęs teisę verstis atitinkama veikla už neatitiktį įstatymuose keliamiems nepriekaištingos reputacijos reikalavimams ir teisės aktuose nustatytų etikos normų pažeidimą ir nuo atleidimo iš darbo, pareigų ar teisės verstis atitinkama veikla praradimo dienos nepraėjo treji metai? Ar esate uždraustos organizacijos narys?“

(viii) Informacija dėl veiksnio, atsakant į klausimą „Ar įstatymų nustatyta tvarka esate pripažintas neveiksniu?“.

(ix) Kita informacija, patvirtinanti pretendento atitiktį nustatytiems specialiesiems reikalavimams.

Informacinėje sistemoje pagal pretendento paraiškos duomenis automatiniu būdu atliekamas pretendento ir jų pateiktų duomenų atitiktis bendriesiems ir specialiesiems reikalavimams formalus vertinimas. Pretendentas, formaliai neatitinkantis nustatytų reikalavimų, gauna

atitinkamą pranešimą el. paštu ir vartotojo profilyje. Nenurodžius visos reikalaujamos informacijos paraiškos formoje, automatiškai sugeneruojamas atitinkamas pranešimas.

Reikalavimus atitinkančių pretendentų atžvilgiu sistema automatiškai būdu apdoroja informaciją apie šių pretendentų BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo istoriją. Sistema pretendentui pateikia kalendorių su BG, VG ir (ar) užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo galimomis tikrinimo datomis, laikais ir vieta, jeigu:

- BG, VG per paskutinius 24 mėn. nebuvo tikrinti (pretendentas neturi galiojančių BG, VG, įvertinimų) arba
- BG, VG įvertinimas yra „neišlaikė“ (tikrinimas atliktas prieš 6 mėn. ar anksčiau), arba
- BG įvertinimai skirti žemesnio lygmens pareigybei¹⁶⁸, arba
- prieš 6 mėn. ar anksčiau pretendentas buvo pašalintas (pasišalinęs) iš tikrinimo vietos, arba
- užsienio kalbos mokėjimas per paskutinius 24 mėn. VTD nebuvo tikrintas (pretendentas neturi galiojančio užsienio kalbos mokėjimo lygio įvertinimo) ir nėra pateikęs duomenų apie per paskutinius 24 mėn. nustatytą užsienio kalbos mokėjimo lygį, kai tikrinimą atliko ne VTD, arba
- užsienio kalbos mokėjimo lygis yra žemesnis nei reikalaujamas (tikrintas prieš 6 mėn. ar anksčiau).

Pretendentas, kurio paraiškos formoje atsiranda kalendorius, pats, įvertinęs galimą konkurso datą ir laiką, pasirenka BG, VG ir (ar) užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo datą, laiką, vietą, dar kartą įvesdamas vardą, pavardę, kontaktus (telefono numerį ir el. pašto adresą) ir sistemos suteiktą pretendento ID (šie duomenys reikalingi, jeigu dėl tam tikrų priežasčių keistųsi tikrinimo data, laikas arba vieta). Pasirinkęs datą, laiką, vietą ir nurodęs reikiamą informaciją pretendentas gauna pranešimą el. paštu su pretendento pasirinktomis BG, VG ir (ar) užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo datomis, laikais, vieta, kuriame taip pat nurodoma, kad pretendentas į tikrinimo vietą turi atvykti prieš 30 min. iki numatyto tikrinimo laiko, turėdamas asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą ir savo ID numerį. Kartu pretendentui pranešama, kad atvykti į konkursą bus kviečiami pretendentai, turintys BG, VG įvertinimus „išlaikė“ ir kurių užsienio kalbos mokėjimo lygis atitinka ar yra aukštesnis už reikalaujamą. Atitinkami pranešimai atsiranda ir vartotojo profilyje. Pretendentas priminimus apie BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo datą, laiką ir vietą gauna el. paštu prieš vieną dieną iki numatytos tikrinimo datos.

Pretendentas BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo datas ir laikus gali keisti („įėjęs“ į savo profilį), bet ne vėliau kaip likus 72 val. iki numatytos tikrinimo datos ir laiko (tokią datų ir laikų keitimo praktiką savo veikloje taiko pasaulinis testavimo centras „Prometric“). Jeigu pretendentas nustatytu laiku neatvyksta tikrintis BG, VG ir (ar) užsienio kalbos mokėjimo, jis gali pakartotinai registruotis BG, VG ir (ar) užsienio kalbos mokėjimo tikrinimui tame pačiame konkurse negali.

Registruotis į konkrečius konkursus galima 14 kalendorinių dienų nuo konkurso paskelbimo VTD interneto tinklalapyje, įskaitant konkurso paskelbimo dieną.

¹⁶⁸ Jeigu BG testavimo ir VG tikrinimo metu pretendentams pateikiami klausimai ir užduotys bei jų sunkumas skiriasi pagal pareigybių lygmenis, pretendentams, siekiantiems aukštesnio lygmens pareigų, turėtų būti leidžiama tikrinti aukštesnio lygmens pareigybei skirtus BG ir (ar) VG, net ir nepraėjus 6 mėn. nuo ankstesnio BG ir (ar) VG tikrinimo, skirto žemesnio lygmens pareigybei.

Informacinėje sistemoje konkursą organizuojančiai įstaigai nurodžius paskirtą konkurso datą, laiką, vietą, pretendentai, turintys teigiamus („išlaikė“) galiojančius BG, VG įvertinimus ir kurių užsienio kalbos mokėjimo lygis atitinka arba yra aukštesnis už reikalaujamą, el. paštu ir vartotojo profilyje gauna pranešimus, jog yra kviečiami atvykti į konkursą (nurodant datą, laiką, vietą).

Analogiška tvarka ir būdu registruojasi pretendentai į pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką.

Informacinės sistemos ir jos funkcinių galimybių panaudojimas (pretendentų registravimuisi, BG, VG, užsienio kalbos tikrinimo istorijos apdorojimui, pretendentų atitikties bendriesiems ir specialiesiems reikalavimams tikrinimui ir kt.) taupys tiek pretendentų laiką, tiek VTD bei konkursus organizuojančių ar pakaitinių karjeros valstybės tarnautų atranką vykdančių įstaigų darbo laiko ir žmoniškųjų išteklių sąnaudas.

1.2.2. Registravimasis BG ir užsienio kalbos mokėjimo patikrinimui be konkurso ar atrankos

BG ir (ar) užsienio kalbų mokėjimo tikrinimui, nesiregistruodami konkrečiam konkursui į valstybės tarnautojo pareigas ar pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankai, gali:

- pretendentai, kurių BG per paskutinius 24 mėn. nebuvo tikrinti arba pretendentai neturi galiojančių BG įvertinimų „išlaikė“;
- pretendentai, kurių BG tikrinti prieš 6 mėn. ar anksčiau ir BG įvertinimas yra „neišlaikė“;
- pretendentai, kurie per paskutinius 6 mėn. nebuvo pašalinti (pasišalinę) iš BG ir (ar) užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo vietos;
- pretendentai, kurių užsienio kalbos mokėjimas per paskutinius 24 mėn. VTD nebuvo tikrintas (neturi galiojančių užsienio kalbos mokėjimo lygio įvertinimų) ir nėra pateikę duomenų apie per paskutinius 24 mėn. nustatytą užsienio kalbos mokėjimo lygį, kai tikrinimą atliko ne VTD, arba
- užsienio kalbos mokėjimo lygis, nustatytas prieš 6 mėn. ar anksčiau, pretendento vertinimu, yra per žemas.

Galimybė patikrinti BG ir užsienio kalbos mokėjimą nesiregistruojant į konkretų konkursą ar pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką leis pretendentams pagal BG įvertinimą ir nustatytą užsienio kalbos mokėjimo lygį objektyviai įvertinti savo galimybes dalyvauti konkrečiame konkurse ar pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje. Be to, nebus iškreipiami duomenys apie realų kandidatų į konkretų konkursą ar pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką skaičių. Toks „nekonkursinių“ kandidatų institutas turi tam tikrų sąsajų su valstybės tarnautojų atrankos sistema Olandijoje.

Registravimasis BG ir (ar) užsienio kalbų mokėjimo tikrinimui vyksta analogiška registravimuisi į konkursus ir pakaitinių valstybės tarnautojų atranką tvarka (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.2.1 dalį) su tam tikrais patikslinimais (pakeitimais):

- Pretendentai, ketinantys tikrintis BG ir (ar) užsienio kalbos mokėjimą, informacinėje sistemoje pildo atskiras registravimosi BG ir (ar) užsienio kalbų mokėjimo tikrinimui paraiškos formas. Paraiškos dėl BG tikrinimo formoje nėra laukų dėl informacijos, patvirtinančios pretendento atitiktį specialiesiems reikalavimams, todėl pildomi Koncepcijos IV skyriaus 1.2.1 dalyje pateiktos paraiškos formos (i)–(iii) ir (vii)–(viii) punktuose

nurodyti laukai, paraiškos dėl užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo atveju – (i)–(iii), (v) ir (vii)–(viii) punktuose nurodyti laukai.

- Asmenims, neatitinkantiems bendrųjų reikalavimų, keliamų valstybės tarnautojui, neleidžiama tikrintis BG ir (ar) užsienio kalbos mokėjimo. Informacinė sistema automatinio būdu atlieka pretendento ir jo pateiktų duomenų atitikties bendriesiems reikalavimams formalų vertinimą ir neatitikimo atveju pretendentui pateikia atitinkamą pranešimą el. paštu bei vartotojo profilyje.
- Pretendentui užpildžius paraiškos dėl BG tikrinimo formą ar paraiškos tikrinti užsienio kalbos mokėjimą formą, sistema automatinio būdu apdoroja informaciją apie šio pretendento BG, užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo istoriją.
- Pretendentui, turinčiam galiojantį BG įvertinimą „išlaikė“ arba kurio BG įvertinimas yra „neišlaikė“, kai tikrinimas atliktas per paskutinius 6 mėn., arba kuris per paskutinius 6 mėn. buvo pašalintas (pasišalinęs) iš BG tikrinimo vietos, neleidžiama pakartotinai tikrintis BG. Tos pačios užsienio kalbos mokėjimo neleidžiama tikrintis pretendentui, kurio užsienio kalbos mokėjimo lygis buvo nustatytas VTD per paskutinius 6 mėn. arba kuris turi galiojantį užsienio kalbos mokėjimo lygio įvertinimą, nustatytą ne VTD, arba kuris per paskutinius 6 mėn. buvo pašalintas (pasišalinęs) iš užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo vietos.

Jeigu pretendentas savo pasirinktu laiku neatvyksta tikrintis BG ir (ar) užsienio kalbos mokėjimo, jis gali pakartotinai registruotis BG ir (ar) užsienio kalbos mokėjimo tikrinimui, bet ne anksčiau kaip po 1 mėn. nuo tikrinimo, į kurį neatvyko, datos.

1.2.3. Registravimasis supaprastintam konkursui ir supaprastintai pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankai

Nuo 2012 m. rugsėjo 1 d. VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turinčių asmenų, siekiančių užimti valstybės tarnautojo ar pakaitinio karjeros valstybės tarnautojo pareigas, gebėjimai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas tikrinami įstaigoje, kurioje siūlomos pareigos, o nuo 2013 m. sausio 1 d. VTD tikrinamas ir šių asmenų užsienio kalbos mokėjimas (jeigu nustatytas specialusis reikalavimas mokėti užsienio kalbą).

Registravimasis supaprastintam konkursui, supaprastintai pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankai vyksta analogiška registravimuisi į konkursus ir pakaitinių valstybės tarnautojų atranką tvarka (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.2.1 dalį) su tam tikrais patikslinimais (pakeitimais):

- pretendentas registruojasi užpildydamas atskirą elektroninę paraiškos dalyvauti supaprastintame konkurse, supaprastintoje pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje formą, kurios turinys atitinka registravimosi į konkursus ir pakaitinių valstybės tarnautojų atranką formos turinį. Paraiškos formoje nurodomas supaprastintas konkursas, supaprastinta pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka, kuriame ketina dalyvauti (supaprastinto konkurso arba supaprastintos atrankos ID numeris).
- Pretendentui užpildžius paraišką, sistema automatinio būdu patikrina pretendento teisės dalyvauti supaprastintame konkurse arba supaprastintoje pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje turėjimą. Sistema tikrina, ar asmuo registravimosi metu turi VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą, taip pat atlieka pretendento ir jo pateiktų duomenų atitikties bendriesiems ir specialiesiems reikalavimams formalų vertinimą. Tuo pačiu apdorojama informacija apie šio

pretendento užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo istoriją, t. y. patikrinama ar per paskutinius 24 mėn. nebuvo tikrintas pretendento užsienio kalbos mokėjimo lygis. Jeigu pretendentas neturi galiojančio užsienio kalbos mokėjimo lygio įvertinimo arba užsienio kalbos mokėjimo lygis yra žemesnis nei reikalaujamas (VTD tikrintas prieš 6 mėn. ar anksčiau) ir pretendentas nėra pateikęs duomenų apie savo lėšomis nustatytą užsienio kalbos mokėjimo lygį, jam informacinė sistema pateikia kalendorių su užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo galimomis datomis, laikais ir vieta.

Registruotis į supaprastintus konkursus ir supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką galima 5 darbo dienas nuo VTD pranešimo apie galimybę registruotis supaprastintam konkursui gavimo arba 5 darbo dienas nuo skelbimo apie supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką paskelbimo informacinėje sistemoje, įskaitant paskelbimo dieną.

1.2.4. Ekonominės sąnaudos

Registravimosi sistemos priežiūrai (įskaitant paraiškos formos sujungimą (sąsajas) su BG, VG, užsienio kalbos tikrinimo duomenų baze, skelbimais ir specialiaisiais reikalavimais, keliamais konkrečiame konkurse, supaprastintame konkurse, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje ir supaprastintoje atrankoje) yra reikalinga viena IT vyriausiojo specialisto pareigybė (visas etatas). BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo datų ir laikų kalendoriaus valdymui (galimų BG, VG, užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo laikų sudarymui ir koregavimui) reikalinga viena valstybės tarnautojo pareigybė (visas etatas). Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto mėnesinis darbo užmokestis yra 39 228 Lt per metus, todėl bendras darbo užmokesčiui reikalingų lėšų poreikis – 78 456 Lt per metus.

Šio ir kitų etapų ir veiksmų (registravimuisi, BG, VG, užsienio kalbos tikrinimo istorijos apdorojimui, pretendentų atitikties bendriesiems ir specialiesiems reikalavimams atlikimui ir kt.) įgyvendinimui reikia sukurti ir įdiegti valstybės tarnautojų atrankos informacinę sistemą (su būtiniais funkcionalumais). Tokio informacinio sprendinio sukūrimo ir diegimo sąnaudos sudaro apie 637 000 Lt.

Visas išteklių poreikis per metus:

- ✓ Darbo užmokestis – 78 456 Lt (vyriausiojo specialisto 2 etatai).
- ✓ Informacinio sprendinio sukūrimo ir diegimo paslaugos – 637 000 Lt.

1.3. BG, VG IR UŽSIENIO KALBOS MOKĖJIMO TIKRINIMAS

1.3.1. BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo datos, periodiškumas, tikrinimo vieta ir įranga

BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo datos ir laikai bei periodiškumas nustatomi pagal VTD paskelbtų konkursų ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos atvejų skaičių, atsižvelgiant į skelbiamų konkursų ir atrankos atvejų, taip pat pretendentų skaičiaus didėjimo/mažėjimo tendencijas per paskutinius 3 mėn. Pretendentams sudaromos galimybės registruotis BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimui 2 mėn. į priekį, t. y. pretendentams pateikiamas ateinančių 2 mėn. kalendorius su galimomis BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo datomis, laikais ir vieta. Pretendentai savarankiškai pasirenka BG, VG ir užsienio kalbos

mokėjimo tikrinimo datą, laiką ir vietą, atsižvelgdami į skelbime apie konkursą ar pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką nurodytą informaciją apie galimą konkurso ar atrankos datą. Jeigu dėl tam tikrų kliūčių keičiama BG, VG ar užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo data, laikas arba vieta, pretendentai apie tai nedelsiant informuojami el. paštu ir telefonu, atitinkamą pranešimą taip pat publikuojant pretendentų profiliuose informacinėje sistemoje.

80 proc. BG tikrinimo laikų skiriama pretendentams, užsiregistravusiems į konkursus ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką, t. y. „konkursiniams“ pretendentams. Šiems pretendentams, taip pat pretendentams, užsiregistravusiems į supaprastintus konkursus arba supaprastintą atranką, skiriama 80 proc. užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo laikų. Kiti 20 proc. laikų skiriami „nekonkursinių“ pretendentų BG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimui, t. y. pretendentams, kurie siekia patikrinti savo BG ir užsienio kalbos mokėjimo lygį, nesiregistruodami į konkretų konkursą arba pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką.

VG tikrinimo laikai skiriami pretendentams į vadovo ar aukščiausiojo lygmens vadovo pareigas, taip pat pretendentams į pakaitinių vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojus. „Nekonkursiniai“ pretendentai VG tikrintis negali.

BG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimas vyksta Vilniuje, VTD parinktose patalpose, ir dviejuose regioniniuose tikrinimo centruose (Klaipėdoje ir Šiauliuose). Regioninių tikrinimo centrų institutas naudojamas atrenkant valstybės tarnautojus Airijoje ir Prancūzijoje. VG tikrinami tik Vilniuje, VTD patalpose.

Vilniuje įrengiama 40 darbo vietų testavimo klasė, Klaipėdoje ir Šiauliuose – dvi klasės po 10 vietų. Iš viso šalyje įrengiama 60 testavimo vietų, skirtų BG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimui. Vilniuje, Klaipėdoje ir Šiauliuose įrengiamos patalpos su laukiamuoju pretendentams, taip pat patalpos užsienio kalbos mokėjimo tikrinimui žodžiu. Vilniuje taip pat įrengiamos VG tikrinimui skirtos patalpos.

1.3.2. BG tikrinimas

BG tikrinami pretendentui sprendžiant specialiai valstybės tarnautojų atrankai sukurtą testą, kurį sudaro klausimai, skirti patikrinti bendruosius mąstymo gebėjimus, bendrąsias kompetencijas ir bendrąsias teises žinias.

Bendrųjų mąstymo gebėjimų užduočių bloką sudaro gebėjimo mokytis, verbalinių įgūdžių, verbalinio mąstymo, skaičiavimo įgūdžių, skaitinio ir loginio mąstymo tikrinimo užduotys. Bendrosios kompetencijos – žinių, gebėjimų, įgūdžių, patirties, elgesio, požiūrių ir asmeninių savybių derinys, būtinas valstybės tarnautojui, ir sugebėjimas juos pritaikyti. Bendrųjų kompetencijų bloką sudaro užduotys, kurios vertina valstybės tarnautojų kompetencijų modelyje (kai jis bus sukurtas ir įdiegtas) nustatytas kompetencijas, o kol jo nėra sukurta ir įdiegta – Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklėse nustatytas kompetencijas pagal pareigų lygmenis. Bendrųjų teisiųjų žinių tikrinimas apima svarbiausių valstybės tarnautoje veikloje taikomų teisės aktų žinių patikrinimą.

Pretendentams pateikiami testo klausimai (kompetencijų blokas ir teisės aktų blokas) skiriasi pagal pareigybes, į kurią pretenduojama, lygmenį (aukščiausio lygmens vadovai, vadovai, specialisto lygmens valstybės tarnautojai). Pretendentams, kurie siekia patikrinti savo BG

nesiregistruodami į konkretų konkursą, pateikiami specialisto lygmens valstybės tarnautojams skirtas testas.

Testo klausimų bazė turėtų apimti 400-450 klausimų, t. y. testą turėtų sudaryti penki testų rinkiniai po 80-90 klausimų. Kiekvienai kompetencijai tikrinti yra skiriami ne mažiau kaip 5 testo klausimai. Tokią rekomendaciją dėl vienai kompetencijai patikrinti reikiamo minimalaus klausimų skaičiaus pateikia testus kuriantys mokslininkai-ekspertai¹⁶⁹. Testo, susidedančio iš 80-90 klausimų, sprendimui turėtų būti skiriama apie 1 val. laiko¹⁷⁰.

Testavimas vykdomas automatizuotu, kompiuteriniu būdu. Kiekvienam asmeniui automatiškai generuojamas individualus testas (individualus testo klausimų rinkinys). Testo klausimai parenkami atsitiktiniu būdu siekiant išvengti išankstinio pasiruošimo, nusirašymo arba kitų sukčiavimo būdų. Individualių testų sudarymo principas taikomas atrenkant valstybės tarnautojus Belgijoje. Kiekvienas klausimas turi po 5 skirtingus atsakymų variantus, iš kurių tik vienas yra teisingas.

Kiti procedūriniai klausimai:

- pretendentai, atvykdami tikrintis BG, privalo turėti asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą, taip pat informacinės sistemos suteiktą ID numerį. Asmenims, neturintiems (nepateikusiems) nurodytų dokumentų (duomenų) neleidžiama tikrintis BG.
- Konkreti testavimo vieta (kompiuterių numeriai) nurodoma pagal pretendentų pateiktus asmens tapatybę patvirtinančius dokumentus ir pretendentų ID numerius. Asmenys testavimo vietos savarankiškai pasirinkti negali.
- Pretendentai pasirašo paruoštus sutikimus, jog laikysis nustatytos BG tikrinimo tvarkos: laikysis tylos, nekalbės su kitais pretendентаis, netrukdydys jiems, nekopijuos ir neplatins testo klausimų ir pan. Į BG testavimo patalpas įleidžiami asmenys, su savimi neturintys mobiliųjų telefonų, fotoaparatus, kitų elektronikos priemonių, rašymo priemonių, rankinių ir pan. daiktų, kuriais galima būtų pažeisti testo užduočių slaptumą ir konfidencialumą.
- Testavimo patalpa testavimo metu filmuojama. Jeigu dėl techninių priežasčių nutrūksta testavimas, asmenims paskiriamas naujas BG tikrinimo laikas (ši informacija perduodama į informacinę sistemą). Pretendentams pradėti spręsti testą leidžiama vienu metu. Pasibaigus testavimo laikui, pakeisti atsakymų arba atsakyti į neatsakytus klausimus, nebegalima.
- Pretendentai negali palikti testavimo patalpos vykdomo testavimo metu. Testavimo patalpą testavimo metu palikę asmenys laikomi pasišalinusiais iš BG testavimo, o jų BG rezultatai nevertinami (atitinkamai nurodoma informacinėje sistemoje).
- Pretendentai nėra supažindinami su teisingais BG testo klausimų atsakymų variantais. Taip apribojama teisingų atsakymų tapimo viešai žinomais tikimybė (t.y. teisingi atsakymai objektyviai negali „nutekėti“ į viešumą).

BG tikrinimo rezultatai vertinami „išlaikė“/ „neišlaikė“. Ši pozicija grindžiama tuo, jog asmuo bendruosius gebėjimus ir kompetencijas turi arba ne. Bendrieji gebėjimai ir kompetencijos nėra išmokstami dalykai (kurių bendrą lygį galima tiksliai išmatuoti tiksliais balais); jie kinta tik

¹⁶⁹ Schum, David A. Morris, Jon R. Assessing The Competence And Credibility Of Human Sources Of Intelligence Evidence: Contributions From Law And Probability. 2007. Prieiga per internetą: http://tillers.net/schum_final.pdf.

¹⁷⁰ Paprastai kognityvinių ir (ar) asmenybinių testų klausimų skaičius svyruoja nuo 60 iki 180, o testų sprendimo trukmė svyruoja nuo 45 min. iki 1,5 val. (interviu su Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto Specialiosios psichologijos laboratorijos ekspertais. 2012 m. lapkričio mėn.).

ilgalaikėje perspektyvoje. Be to, įvertinimas balais nėra naudojamas taikant tarptautiniu lygmeniu pripažįstamus kognityvinius ir (ar) asmenybės testus (OPQ32, Profile XT ir kt.). Pretendentui teisingai atsakius į 60 proc. ar daugiau klausimų, laikoma, kad pretendento BG įvertinimas yra „išlaikė“. Tokio dydžio išlaikymo balas taikomas Belgijos valstybės tarnautojų atrankoje, tokio dydžio balą naudoja privatus sektorius, pavyzdžiui, atliekant tarptautinį projektų vadovo testą (PMP) ir kt.

BG tikrinimo rezultatai nustatomi automatiškai ir automatiškai perduodami į informacinę sistemą. BG įvertinimas pretendentui pranešamas iš karto po testavimo pabaigos. Pažymėjimas apie patikrintus BG ir jų įvertinimą neteikiamas.

Pretendento BG įvertinimas galioja 24 mėn. Dalies tarptautiniu lygmeniu pripažįstamų asmenybės testų (OPQ32, DiSC Classic ir kt.) rezultatai taip pat galioja 24 mėn. Iš BG testavimo vietos pašalinti (pasišalinę) asmenys, taip pat asmenys, kurių BG įvertinimas yra „neišlaikė“, pakartotinai tikrintis BG gali po 6 mėn. ir vėliau.

BG tikrinimas vyksta VTD patalpose Vilniuje, kur įrengiama 40 vietų testavimo klasė, ir dviejuose regioniniuose tikrinimo centruose Klaipėdoje ir Šiauliuose, kur įrengiamos testavimo klasės po 10 vietų.

1.3.3. VG tikrinimas

Vadovavimo gebėjimai – valstybės tarnautojo veikloje privalomų jo veikloje gebėjimų vadovauti valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai ar jos padaliniiui visuma. VG tikrinimo užduotys, sukurtos specialiai valstybės tarnautojų atrankai, vertina valstybės tarnautojų kompetencijų modelyje (kai jis bus sukurtas) aukščiausio lygmens vadovams ir vadovams nustatytas kompetencijas, o kol jo nėra sukurta ir įdiegta – Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklėse aukščiausio lygmens vadovams ir vadovams nustatytas kompetencijas.

Pretendentų VG tikrina 3 narių komisija, kurios sudėtį tvirtina VTD vadovas. VG tikrinančios komisijos nariais turėtų būti vienas VTD specialistas-psichologas, vienas personalo valdymo ar vadovavimo problemų tyrinėtojas, dirbantis mokslinio–tiriamojo arba konsultacinio pobūdžio įstaigoje, taip pat vienas vadovaujančio darbo patirties (pageidautina žmogiškųjų išteklių valdymo srityje) privačiame sektoriuje turintis ekspertas. Airijoje, Belgijoje ir Prancūzijoje paprastai į vadovų atrankos komisijas įtraukiami vadovavimo ir žmogiškųjų išteklių valdymo išoriniai ekspertai (praktikai ir teoretikai), kurie padeda užtikrinti viso proceso skaidrumą, objektyvumą ir profesionalumą. Airijoje tokie ekspertai sudaro komisijos narių daugumą (5 iš 9). Komisijos sudėtis yra nuolatinė, iš karto kiekvienam komisijos nariui numatant po vieną ar kelis „pakaitinius“ narius.

VG tikrinami praktinių užduočių žodžiu metodu. Kiekvienai iš vadovavimo kompetencijų patikrinti užduočių bazėje turi būti ne mažiau kaip po 20 užduočių, t. y. jeigu bendras tikrintinų vadovavimo kompetencijų skaičius yra 6, VG tikrinimo užduočių bazę turėtų sudaryti ne mažiau kaip 120 vadovavimo gebėjimus vertinančių užduočių. Toks užduočių proporcijos skaičius remiasi personalo atrankos specialistų įžvalgomis, taip pat potencialiu tikrinamų pretendentų skaičiumi (kad būtų išvengta dažnų pasikartojimų).

Pretendentui pateikiamos bent 3 skirtingas vadovavimo kompetencijas vertinančios praktinės užduotys. Užduočių parinkimas atsitiktinis (pretendencas traukia „bilietus“). Pasiruošimui skiriama 20 min. Pretendentų ruošimasi, kuris vyksta tam skirtose patalpose, prižiūri VTD valstybės tarnautojas. VG tikrinimas vyksta pretendentui atsakant į užduočių klausimus (pateikiant užduočių sprendimus). Pretendentui atsakius į vienos užduoties klausimus (pateikus sprendimą), komisija gali užduoti patikslinančių klausimų. Patikslinantys klausimai pateikiami tik tada, jeigu atsakydamas į užduoties pagrindinius klausimus pretendencas nepateikia pilnos informacijos apie situaciją, elgesį ir rezultatus. Tokia pačia tvarka pretendencas atsako į antros ir trečios užduoties klausimus. VG tikrinimo bendras laikas (be pasiruošimo) – apie 1 val. Taikomas principas „vienas pretendencas ruošiasi, kitas – atsakinėja“. Daromas skaitmeninis pokalbio garso įrašas.

Kiekvienas komisijos narys pateikia savo nepriklausomą vertinimą 10 balų skalėje (kai blogiausias įvertinimas yra 1 balas, geriausias – 10 balų). Bendras galutinis pretendencas VG įvertinimo balas nustatomas suskaičiavus aritmetinį komisijos narių vertinimų vidurkį. Daugumoje užsienio valstybių atrenkant vadovus pretendentų įvertinimui naudojamos 10 balų (Airija, Belgija) ar net 20 balų (Prancūzija) vertinimo skalės. Ir nors yra tikimybė, jog kiekvienas komisijos narys gali skirtingai interpretuoti pretendentų vertinimo skalę, tokios skalės taikymas yra lankstus, sudaro sąlygas gauti objektyvų ir aiškų rezultatą.

Pretendencas VG įvertinus 6 ar daugiau balų, laikoma, jog VG įvertinimas yra „išlaikė“ (60 proc. teisingų atsakymų išlaikymo balas taikomas Belgijos valstybės tarnautojų atrankoje, tokio dydžio balą naudoja privatus sektorius, pavyzdžiui, atliekant tarptautinį projektų vadovo testą (PMP) ir kt.). Komisijos posėdis neprotokoluojamas, komisijos nariai pildo parengtas pretendentų vertinimo formas.

VG tikrinimo rezultatai įrašomi (nurodomi) į informacinę sistemą. VG įvertinimas žodžiu pranešamas pretendentui. Pažymėjimas apie patikrintus VG ir jų įvertinimą neteikiamas

Kiti procedūriniai klausimai:

- Pretendencas, atvykdamas tikrintis VG, privalo turėti asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą, taip pat informacinės sistemos suteiktą ID numerį. Asmenims, neturintiems (nepateikusiems) nurodytų dokumentų (duomenų) neleidžiama tikrintis VG.
- Pretendencas pasiruošimo ir VG tikrinimo metu negali palikti atitinkamų patalpų. Patalpas palikę pretendencas laikomi pasišalinusiais iš VG tikrinimo, o jų VG rezultatai nevertinami (atitinkamai nurodoma informacinėje sistemoje).
- Pretendencas nėra supažindinami su teisingais VG tikrinimo užduočių atsakymų variantais. Pretendencas turi teisę susipažinti su savo VG tikrinimo skaitmeniniais garso įrašais.

Pretendencas VG įvertinimas galioja 24 mėn. Jeigu pretendencas VG buvo įvertinti „neišlaikė“ arba pretendencas buvo pašalintas (pasišalinęs) iš VG tikrinimo, šis pretendencas tikrintis VG gali po 6 mėn. ar vėliau.

Pretendentų VG tikrinimas vyksta Vilniuje, VTD parinktose patalpose. VG tikrintis gali pretendencas į vadovo ar aukščiausiojo lygmens vadovo pareigas, taip pat pretendencas į pakaitinius vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojus.

1.3.4. Užsienio kalbos mokėjimo tikrinimas

Pretendentų užsienio kalbos mokėjimas tikrinamas nustatant užsienio kalbos mokėjimo lygį pagal Bendruosius Europos kalbų metmenis (A1–C2 lygiais).

VTD tikrina 4 užsienio kalbų: anglų, vokiečių prancūzų ir rusų kalbų mokėjimą („konkursinių“ pretendentų tikrinamas užsienio kalbos mokėjimas pagal specialiuosius reikalavimus, „nekonkursinių“ pretendentų – jų norimos patikrinti užsienio kalbos mokėjimas). Kitų (nei anglų, vokiečių, prancūzų, rusų) užsienio kalbų mokėjimas vertinamas kaip specialioji valstybės tarnautojo kompetencija ir šių kalbų tikrinimo funkcija priskiriama konkursus organizuojančioms įstaigoms ar pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką vykdančioms įstaigoms. Jeigu konkursą organizuojanti įstaiga ar pakaitinių karjeros tarnautojų atranką vykdanči įstaiga nustato specialųjį reikalavimą pretendentui mokėti kitą nei anglų, prancūzų, vokiečių, rusų užsienio kalbą, ši įstaiga turi užtikrinti reikalaujamos užsienio kalbos mokėjimo lygio nustatymą konkurso, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos, supaprastinto konkurso ar supaprastintos atrankos metu, t. y. pirkti viešųjų pirkimų būdu išorinio eksperto paslaugas arba užsienio kalbos mokėjimo lygio nustatymą pavesti įstaigoje dirbančiam asmeniui, mokančiam šią kalbą aukštesniu lygiu. Reikalavimą pretendentams mokėti kitą (nei anglų, vokiečių, prancūzų, rusų) užsienio kalbą konkursą organizuojanti įstaiga turi pagrįsti VTD konkurso inicijavimo metu (siekiant išvengti galimo piktnaudžiavimo nustatant pretendentams užsienio kalbos mokėjimo reikalavimus pagal iš anksto konkursą organizuojančios įstaigos pasirinkto pretendento mokamą kalbą).

Užsienio kalbos tikrinimo, atliekamo VTD, metodai yra testai ir kalbėjimo gebėjimus vertinančios užduotys (žodžiu). Pretendentui pateikiamas testas iš užduočių, skirtų gramatikos ir žodyno, rašytinio teksto supratimo (skaitymo), sakinio teksto supratimo (klausymo) tikrinimui. Testą pretendentai atlieka kompiuteriu. Testavimo trukmė – apie 60 min¹⁷¹. Pretendentui taip pat pateikiamos kalbėjimo gebėjimus vertinančios užduotys (žodžiu). Kalbėjimo gebėjimui įvertinti skirtų užduočių atlikimą vertina išoriniai užsienio kalbų specialistai (ne VTD valstybės tarnautojai). Užduotims žodžiu atlikti kiekvienam pretendentui skiriama apie 30 min¹⁷².

Kiti procedūriniai klausimai:

- Užsienio kalbos mokėjimo patikrinimas pradedamas nuo testavimo. Pretendentams pradėti spręsti testą leidžiama vienu metu. Klausymo užduotims naudojamas garso įrašas, pretendentai tekstą klauso ir klausymo užduotis atlieka naudodami ausines.
- Pasibaigus testavimui su pretendентаis vykdomas pokalbis, skirtas jų kalbėjimo gebėjimui įvertinti. Pokalbių eiliškumas nustatomas pagal ID numerius. Užduočių parinkimas atsitiktinis (pretendentas traukia „bilietus“).
- Užsienio kalbos specialistui į testavimo sistemą įvedus pretendento kalbėjimo gebėjimų įvertinimą, automatiškai pateikiamas bendras pretendento užsienio kalbos mokėjimo įvertinimas – nustatytas užsienio kalbos mokėjimo lygis, kuris žodžiu pranešamas pretendentui.
- Pretendentai nėra supažindami su teisingais užduočių atsakymų variantais.

¹⁷¹ Pagal Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos ir Ugdymo plėtotės centro parengtas Mokyklos ugdymo turinio organizavimo, mokant užsienio kalbų pagal atnaujintas vidurinio ugdymo bendrąsias programas A2, B1 ir B2 lygiais, metodinės rekomendacijas (2012). Prieiga per internetą: <http://galimybės.pedagogika.lt/projekto-veiklos/kalbos>.

¹⁷² Ten pat.

- Užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo rezultatai automatiškai perduodami į informacinę sistemą. Pažymėjimas apie nustatytą užsienio kalbos mokėjimo lygį pretendentui neteikiamas.
- Procedūriniai klausimai, tokie kaip asmens tapatybę patvirtinančių dokumentų patikrinimas, testavimo vietų parinkimas, sutikimų pasirašymas, draudžiamų įsinešti daiktų sąrašas, testavimo filmavimas, draudimas palikti patalpas testavimo metu ir kt., aptarti aprašant BG testavimo tvarką (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.3.2 dalį).

Pretendentų užsienio kalbų (anglų, vokiečių, prancūzų, rusų) mokėjimas tikrinamas VTD parinktose patalpose Vilniuje, taip pat regioniniuose tikrinimo centruose (Klaipėdoje, Šiauliuose).

VTD nustatomo užsienio kalbos mokėjimo lygio įvertinimas galioja 24 mėn. (siūlant 24 mėn. terminą remiamasi tarptautinių užsienio kalbų egzaminų, tokių kaip TOEFL, IELTS ir kt., rezultatų galiojimo terminu). Pretendentas pakartotinai tikrintis tos pačios užsienio kalbos mokėjimą gali po 6 mėn. Po 6 mėn. pakartotinai tikrintis užsienio kalbos mokėjimą gali ir iš užsienio kalbos tikrinimo vietos pašalinti (pasišalinę) pretendentai.

Valstybės tarnautojų atrankos procese pripažįstami VTD direktoriaus įsakymu patvirtintose įstaigose (tarptautiniuose egzaminų centruose, užsienio kalbų mokymo centruose bei kitose mokymo įstaigose) pretendentų lėšomis išlaikyti VTD direktoriaus įsakymu patvirtinti tarptautiniai užsienio kalbų egzaminai (anglų kalbos – TOEFL, IELTS, vokiečių kalbos – Getės instituto, DSH, ÖSH sertifikatas, prancūzų kalbos – DELF, DALF ir kt.) ar testai, nustatantys pretendento užsienio kalbos mokėjimo lygį. Toks užsienio kalbos mokėjimo lygio įvertinimas galioja 24 mėn. nuo nustatytą užsienio kalbos mokėjimo lygį (egzamino arba testo išlaikymą) patvirtinančiame dokumente nurodytos datos. Šių pretendentų užsienio kalbos mokėjimo lygis VTD netikrinamas.

1.3.5. Ekonominės sąnaudos

Vienos testavimo vietos (įskaitant kompiuterį, specialų stalą su sienelėmis tarp šalia sėdinčių asmenų, kėdę, garso nepraleidžiančias ausines, ausines išklaudyti informacijai, užrakinamas spintele testuojamų asmenų asmeniniams daiktams, 4 patalpą filmuojančias kameras, testavimo klasės stebėjimo darbo vietą, telefoną, duomenų įrašymo įrangą ir kt.) vidutinė įrengimo kaina yra 6 350 Lt. 60 testavimo vietų patalpų įrengimo sąnaudos – 381 000 Lt.

Numatoma, jog unikalių konkursuose dalyvaujančiųjų pretendentų, kurie testuos BG, per metus bus 9 600. Papildomai apie 20 proc. (1 920) BG besitikrinančiųjų asmenų sudarys „nekonkursiniai“ pretendentai, dar apie 1 900 – pretendentai į pakaitinius valstybės tarnautojus. Vienos testavimo sesijos metu testuojama 60 (Vilniuje, Klaipėdoje, Šiauliuose) asmenų, todėl per metus reikia apie 224 BG tikrinimo sesijų (=13 420/ 60), neįvertinant faktoriaus, kad dalis pretendentų po 6 mėn. bandys perlaikyti BG testą. Užsienio kalbos mokėjimą tikrins dar apie 200 pretendentų, dalyvaujančių supaprastintuose konkursuose ir supaprastintose atrankose. Be to, apie 10 proc. pretendentų yra savo lėšomis išlaikę VTD pripažįstamus tarptautinius užsienio kalbos egzaminus ir lygio nustatymo testus ir turi VTD pripažintų įstaigų išduotus nustatytą užsienio kalbos mokėjimo lygį patvirtinančius galiojančius dokumentus. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, tačiau nevertinant faktoriaus, kad vienas pretendentas galės tikrintis kelių užsienio kalbų žinias, taip pat netaikant prielaidos, kad dalis pretendentų po 6 mėn. bandys pakartotinai tikrintis užsienio kalbos mokėjimą), užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo sesijų skaičius būtų

apie 204 (=13 620 x 90 proc./ 60). Bendras BG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo sesijų skaičius per metus – 428. Vykdam po 2 testavimo sesijas per dieną, reikia apie 214 testavimo dienų. Įvertinus, kad testavimo vietų užpildymas bus dalinis, testavimo dienų skaičius turėtų išaugti bent 10 proc., t. y. iki 236 dienų¹⁷³.

Viena valstybės tarnautojo pareigybė (visas etatas) reikalinga BG ir užsienio kalbos mokėjimo testavimo proceso priežiūrai, dar viena valstybės tarnautojo pareigybė (visas etatas) – VG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo žodžiu procesų priežiūrai. Regioninių testavimo centrų priežiūrai (testuojant pretendentų BG ir tikrinant užsienio kalbos žinias) reikalingos 2 valstybės tarnautojo pareigybės. Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto darbo užmokestis yra 39 228 Lt per metus, todėl bendras metinis lėšų, reikalingų BG, VG, užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo procesų priežiūrai, poreikis sudaro apie 156 912 Lt.

Atsižvelgiant į numatomą unikalių asmenų, per kalendorinius metus tikrinsiančių BG, skaičių (9 600 – konkursuose dalyvausiantys pretendentai, 1 920 – „nekonkursiniai“ pretendentai, dar apie 1 900 – pretendentai į pakaitinius valstybės tarnautojus), BG testai turėtų būti kasmet iš dalies atnaujinami, išimant klausimus, kurie prarado savo validumą, vietoje jų įtraukiant analogiškas charakteristikas (sunkumas, psichometrinės savybės ir pan.) tenkinančius klausimus. Tokio atnaujinimo kiekybinis poreikis priklauso nuo testavimą vykdančios institucijos sugebėjimo išsaugoti klausimų konfidencialumą ir pirminės klausimų bazės, o taip pat ir jos validumo. Darant prielaidą, kad pirminė testo klausimų bazė turėtų būti apie 400 klausimų, kasmet reikėtų naujinti apie 10 proc., t. y. apie 40 klausimų. BG testo klausimų atnaujinimo sąnaudos yra tokios pačios, kaip ir naujų testo klausimų sukūrimo. Vieno klausimo BG tikrinimui sukūrimo / atnaujinimo kaina svyruoja nuo 1 tūkst. iki 4 tūkst. Lt. Atitinkamai BG testo klausimų atnaujinimui per metus reikėtų numatyti nuo 40 tūkst. iki 160 tūkst. Lt, arba vidutiniškai apie 100 tūkst. Lt.

Per metus reikėtų patikrinti apie 1 540 unikalių pretendentų VG (1 350 unikalių pretendentų į vadovo lygmens ar aukščiausiojo lygmens vadovo pareigas, 190 unikalių pretendentų, dalyvaujančių pakaitinių vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojų atrankoje), neatsižvelgiant, kad dalis pretendentų VG tikrinime dalyvaus per metus ne vieną kartą, t. y. po 6 mėn. bandys pakartotinai tikrintis VG. Vieno tikrinimo trukmė principu „vienas pretendentas ruošiasi, kitas – atsakinėja“ (su pretendento įvertinimu) – apie 1 val. Per metus tai sudarytų 1 540 tikrinimo valandų kiekvienam komisijos nariui. Vidutinis darbo dienų skaičius per metus – 250, todėl tikrinimas užimtų apie 6,2 val. kiekvieną darbo dieną. Tai sudaro vieno valstybės tarnautojo visą etatą. Kadangi komisijos nariu turėtų būti vienas VTD valstybės tarnautojas, tam būtų reikalinga 1 vyriausiojo specialisto pareigybė. Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto darbo užmokestis yra 39 228 Lt per metus, todėl bendras šiam tikslui reikalingų lėšų poreikis yra 39 228 Lt per metus.

Išorinio vadovaujančio darbo patirties žmogiškųjų išteklių valdymo srityje turinčio specialisto/personalo valdymo ar vadovavimo problemų tyrinėtojo, kurie galėtų dirbti VG tikrinimo komisijoje, darbo valandos įkainis – 69 Lt. Tad išlaidos ekspertų paslaugų apmokėjimui per metus sudarytų 186 300 Lt (=1 350 tikrinimų x 69 Lt x 1 val. x 2). Specialių pretendentų vertinimo formų parengimas (kaina nustatyta apklausus potencialius tiekėjus) – 7 000 Lt.

¹⁷³ Pasitvirtinus prielaidoms dėl konkursų, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankų ir juose dalyvaujančių pretendentų skaičiaus, taip pat nekonkursinių pretendentų skaičiaus, akcentuotina, jog testavimo vietų skaičius negali būti mažesnis kaip 60.

Atsižvelgiant į pretendentų, kurių VG turėtų būti tikrinami, skaičių per metus, VG tikrinimo užduotys tam, kad neprarastų savo validumo, turėtų būti kasmet iš dalies atnaujinamos ar jų bazė papildoma naujomis užduotimis (bent 20 proc.) VG tikrinimui skirtų užduočių atnaujinimo sąnaudos yra tokios pačios, kaip ir naujų užduočių sukūrimo. Papildomų užduočių sukūrimo/atnaujinimo metinės išlaidos kasmet sudarytų nuo 24 tūkst. iki 96 tūkst. Lt, arba vidutiniškai apie 60 tūkst. Lt.

Tikrinant pretendentų užsienio kalbų mokėjimą VTD, būtina turėti užsienio kalbų (anglų, vokiečių, prancūzų, rusų) mokėjimo lygio tikrinimo užduotis (testus ir užduotis žodžiu). Preliminari visų keturių kalbų tikrinimo užduočių bazės sukūrimo kaina – 180 tūkst. Lt.

Prognozuojama, kad užsienio kalbos mokėjimą tikrinti turėtų 9 600 konkursuose dalyvausiantys pretendentai, taip pat apie 1 920 „nekonkursinių“ pretendentų (20 proc. nuo konkursuose dalyvausiančių pretendentų), dar apie 1 900 – pretendentai į pakaitinius valstybės tarnautojus ir apie 200 asmenų, dalyvausiančių supaprastintuose konkursuose ir supaprastintoje pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje. Įvertinus, jog apie 10 proc. pretendentų savo lėšomis yra išlaikę VTD pripažįstamus tarptautinius užsienio kalbos egzaminus ir lygio nustatymo testus ir turi VTD pripažintų įstaigų išduotus nustatytą užsienio kalbos mokėjimo lygį patvirtinančius galiojančius dokumentus (tačiau nevertinant faktoriaus, kad vienas pretendentas galės tikrintis kelių užsienio kalbų žinias, taip pat netaikant prielaidos, kad dalis pretendentų po 6 mėn. bandys pakartotinai tikrintis užsienio kalbos mokėjimą), per metus užsienio kalbos kalbėjimo gebėjimus vertinantys specialistai turėtų atlikti 12 258 tikrinimų. Vieno tikrinimo žodžiu trukmė (įskaitant pasiruošimą, įvertinimo rašymą) – apie 30 min. Per metus tai sudarytų 6 129 tikrinimo valandų. Išorinio užsienio kalbos specialisto, vertinančio pretendentų kalbėjimo gebėjimus, darbo valandos įkainis – 69 Lt. Šio specialisto paslaugų apmokėjimui reikia 422 901 Lt (=6 129 tikrinimo val. x 69 Lt) per metus.

Visas išteklių poreikis per metus:

- ✓ Testavimo patalpų (60 vietų) įrengimas – 381 000 Lt.
- ✓ Preliminarios išlaidos BG testų bazės naujų klausimų sukūrimui/ atnaujinimui – 100 000 Lt.
- ✓ VG tikrinimo užduočių sukūrimo/atnaujinimo kaina per metus – 60 000 Lt.
- ✓ Specialių vertinimo formų VG komisijos darbui sukūrimas – 7 000 Lt.
- ✓ Išorinių specialistų/ekspertų dalyvavimas VG tikrinimo komisijos veikloje – 186 300 Lt per metus.
- ✓ Užsienio kalbų (anglų, vokiečių, prancūzų, rusų) mokėjimo lygio tikrinimo užduočių sukūrimo/ atnaujinimo paslaugos per metus – 180 000 Lt.
- ✓ Išorinių užsienio kalbų specialistų dalyvavimas tikrinant užsienio kalbų mokėjimą žodžiu – 422 901 Lt per metus.
- ✓ Darbo užmokestis – 196 140 Lt per metus (vyriausiojo specialisto 5 etatai).

1.4. KONKURSAS

1.4.1. Konkurso komisija

Konkursui vykdyti konkursą organizuojančioje įstaigoje sudaroma konkurso komisija. Konkurso į specialisto lygmens pareigas priėmimui komisija sudaroma iš ne mažiau kaip 3 narių.

Aukščiausio lygmens vadovų ir vadovo konkurso komisija sudaroma iš ne mažiau kaip 5 narių. Didesnis konkurso į aukščiausio lygmens vadovo ir vadovo pareigas komisijos narių skaičius grindžiamas Airijos, Belgijos, Olandijos, Prancūzijos, EPSO patirtimi, taip pat siekiant konkursų objektyvumo. Valstybės politikas negali būti komisijos nariu. Komisija sudaroma VTĮ 10 straipsnyje nurodytų asmenų įsakymu. Komisija sudaroma ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas iki konkurso.

Į komisijos narių sąrašą turi būti įtraukti už personalo valdymą įstaigoje atsakingas asmuo (visuose konkursuose), tiesioginis būsimos valstybės tarnautojo vadovas arba jo įgaliotas valstybės tarnautojas (specialistų lygmens konkursuose), įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo (vadovo lygmens konkursuose), to paties lygmens ir panašaus pobūdžio pareigas (į kurias vykdomas konkursas) einantis valstybės tarnautojas (visuose konkursuose). Įstaigose, kuriose nėra už personalo valdymą atsakingo asmens, taip pat itin ribotus žmogiškuosius išteklius turinčiose įstaigose komisijos nario funkcijoms atlikti į konkurso komisijos sudėtį (nario teisėmis) įtraukiami aukštesnių pagal pavaldumą įstaigų arba kitų įstaigų valstybės tarnautojai. Į komisijos sudėtį gali būti įtraukti išoriniai personalo atranką išmanantys, vadovavimo patirties arba profesinės srities žinias turintys specialistai. Vadovų ir aukščiausio lygmens vadovų konkursų komisijos nariais negali būti specialisto lygmens valstybės tarnautojai (išskyrus už personalo valdymą įstaigoje atsakingą asmenį ir VTD deleguotą atstovą).

Į konkurso komisijos narius įtraukiamas specialių mokymų apie atrankos metodus ir jų taikymą kursą išklauses komisijos narys (tokia praktika naudojama atrenkant valstybės tarnautojus Olandijoje). Juo paprastai turėtų būti už personalo valdymą įstaigoje atsakingas asmuo. Visi komisijos nariai turėtų būti susipažinę su metodinėmis gairėmis apie praktinės užduoties rengimą, atliktų praktinių užduočių vertinimą, pokalbio eigos struktūrą, dažniausias pokalbio klaidas, per pokalbį pateikiamų klausimų formulavimo principus, atsakymų vertinimo principus ir pan., išdėstytomis Praktiniame vadove atrankos komisijoms, taip pat kitose VTD parengtose metodinėse rekomendacijose.

VTD vadovo sprendimu komisijos darbe stebėtojo teisėmis gali dalyvauti VTD valstybės tarnautojas (sprendimą dėl VTD atstovo dalyvavimo tikslingumo/ reikalingumo priima VTD vadovas).

Konkurso metu komisiją sudarančio asmens sprendimu komisijos posėdyje patariamąjį balsą teise turi dalyvauti užsienio kalbos, išskyrus anglų, vokiečių, prancūzų ir rusų, ekspertas (-ai) arba užsienio kalbos, išskyrus anglų, vokiečių, prancūzų ir rusų eksperto, funkcijos pavedamos vienam iš komisijos narių.

Komisijos darbe stebėtojo teisėmis gali dalyvauti konkursą organizuojančioje įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos arba, jeigu veikia kelios tokios sąjungos, kelių profesinių sąjungų atstovai. Profesinė sąjunga gali deleguoti vieną atstovą. Kelios įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos, susitarusios tarpusavyje, gali deleguoti vieną bendrą atstovą. Komisijos darbe stebėtojo teisėmis taip pat gali dalyvauti ne daugiau kaip trys kiti visuomenės atstovai (galiojančio Aprašo pateiktos sąvokos apimtimi: visuomenės atstovas – Lietuvos Respublikoje įregistruoto viešojo juridinio asmens, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, įgaliotas atstovas).

Konkurso objektyvumo tikslais komisijos nariai iki konkurso su informacija apie pretendentes nesusipažįsta.

1.4.2. Konkurso vykdymas

Konkursas turi įvykti ne anksčiau kaip po 30 darbo dienų nuo paskutinės registravimosi konkursui dienos. Tuo atveju, jeigu konkursui užsiregistravę pretendentai turi galiojančius BG, VG įvertinimus „išlaikė“ ir galiojančius užsienio kalbos mokėjimo įvertinimus ir (ar) užsienio kalbos mokėjimo tikrinimui nėra užsiregistravęs nei vienas pretendentas, konkursas turi vykti ne vėliau kaip per 30 kalendorinių dienų nuo paskutinės registravimosi konkursui dienos. Konkurso datą, laiką ir vietą nustato konkursą organizuojanti įstaiga. Informacinėje sistemoje konkursą organizuojančiai įstaigai nurodžius paskirtą konkurso datą, laiką, vietą, pretendentai, turintys teigiamus („išlaikė“) galiojančius BG, VG įvertinimus ir kurių užsienio kalbos mokėjimo lygis atitinka arba yra aukštesnis už reikalaujamą, el. paštu ir vartotojo profilyje gauna pranešimus, jog yra kviečiami atvykti į konkursą (nurodant datą, laiką, vietą).

Konkurso metu tikrinamas pretendentų tinkamumas eiti valstybės tarnautojo pareigas. Konkurse į valstybės tarnautojo pareigas naudojami du atrankos metodai – praktinių užduočių raštu ir pokalbio (struktūruoto interviu). Jeigu konkursą organizuojanti įstaiga nustato specialųjį reikalavimą mokėti kitą nei anglų, prancūzų, vokiečių, rusų užsienio kalbą, konkurso metu taip pat tikrinamas pretendentų užsienio kalbos mokėjimas; užsienio kalbos mokėjimo tikrinimui naudojamos užduotys raštu ir žodžiu, kuriomis tikrinami užsienio kalbos gramatikos ir žodyno, rašytinio ir sakytinio teksto supratimo bei kalbėjimo gebėjimai.

Konkursas pradedamas pranešimuose pretendentams nurodytą konkurso dieną ir valandą, nurodytoje vietoje. Konkursas gali būti vykdomas kelias dienas (priklausomai nuo pretendentų skaičiaus), kaip yra daroma užsienio valstybėse (Airijoje, Belgijoje, Prancūzijoje, Olandijoje), kur nėra taikomas reikalavimas konkursą į valstybės tarnautojo pareigas pradėti ir baigti tą pačią dieną. Konkursą organizuojančiai įstaigai pakeitus (patikslinus) informaciją apie konkurso datą, laiką arba vietą, atitinkami pranešimai el. paštu siunčiami pretendentams, kuriems leista dalyvauti konkurse.

Konkursas pradedamas nuo užsienio kalbų, išskyrus anglų, vokiečių, prancūzų ir rusų, privalomų pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms atlikti, mokėjimo patikrinimo. Jeigu tikrinant nustatoma, kad pretendentas neatitinka pareigybės aprašyme nustatyto užsienio kalbos, išskyrus anglų, vokiečių, prancūzų ir rusų, reikalavimo, pretendentui neleidžiama toliau dalyvauti konkurse.

Po to pretendentams pateikiamos praktinės užduotys raštu (arba konkursas pradedamas nuo praktinių užduočių raštu sprendimo, kai konkurso metu nėra tikrinamas užsienio kalbų, išskyrus anglų, vokiečių, prancūzų ir rusų, mokėjimas). Praktinėmis užduotimis raštu vertinami tie pretendentų gebėjimai ir kompetencijos, kurie susiję su pareigybės aprašyme nustatytais specialiaisiais reikalavimais ir reikalingi pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms atlikti. Praktines užduotis pretendentams pagal parengtas metodines rekomendacijas rengia konkursą organizuojančios įstaigos. Pretendentams pateikiamos vienodos praktinės užduotys, konkursą vykdant kelias dienas pretendentams gali būti pateikiamos ne vienodos, bet vienodo sunkumo užduotys. Pretendentai į pateiktas užduotis turi pateikti motyvuotus atsakymus raštu. Praktinių užduočių sprendimui (su pasiruošimu) skiriama iki 1 val. Praktinių užduočių atlikimą vertina kiekvienas komisijos narys, pateikdamas nepriklausomą savo vertinimą 5 balų skalėje (kai 1 – blogiausias įvertinimas, geriausias – 5 balai), o bendras vertinimo balas nustatomas pagal aritmetinį komisijos narių individualių vertinimų vidurkį. Komisijos pirmininko sprendimu praktinių užduočių atlikimą vertina vienas iš komisijos narių, pateikdamas vertinimą 5 balų skalėje (kai 1 – blogiausias įvertinimas, geriausias – 5 balai).

Su pretendентаis, kurių praktinių užduočių atlikimas įvertintas 3 ir daugiau balų, kalbama iki 1 val.. Pokalbis su kiekvienu pretendentu vykdomas atskirai. Pokalbio metu pretendentui užduodami klausimai, susiję su jo prieš tai atliktų praktinių užduočių atsakymais ir sprendimais, pretendento prašoma pagrįsti savo patirtį, gebėjimų ir kompetencijų tinkamumą pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms atlikti, aiškinamasi pretendento motyvacija, kiti su atranka susiję faktai. Daromas skaitmeninis pokalbio garso įrašas. Kiekvienas komisijos narys gauna asmeninę pretendento vertinimo formą, kurioje pokalbio metu žymi balus bei pastabas. Pokalbį su pretendentu (kiekvieną vertinamą sritį, pateiktą vertinimo formoje) kiekvienas komisijos narys vertina 10 balų skalėje (kai 1 – blogiausias įvertinimas, geriausias – 10 balų). Po pokalbio su pretendentu komisija aptaria įvykusį pokalbį ir nustato bendrą pokalbio įvertinimo balą 10 balų skalėje pagal aritmetinį komisijos narių individualių vertinimų vidurkį.

Praktinių užduočių balas (komisijos narių balų vidurkis) pridedamas prie pokalbio balo vidurkio. Konkursą laimi daugiausia balų surinkęs pretendentas, bet ne mažiau kaip 9 balus. Jeigu konkurse dalyvavo tik vienas pretendentas, jis pripažįstamas konkurso laimėtoju, jeigu surinko nustatytą minimalų balų skaičių – 9.

Siūlytina, kad šifrus, suteikiamus pretendentams konkurso metu, keistų informacinės sistemos sugeneruoti pretendentų ID numeriai.

Jeigu konkursą laimėjęs asmuo iki įsakymo priimti jį į valstybės tarnautojo pareigas priėmimo atsisako eiti šias pareigas arba per 2 darbo dienas nuo konkurso rezultatų paskelbimo konkursą organizavusiai įstaigai nepateikia įstaigos reikalaujamų dokumentų (diplomai, sertifikatai, darbo patirtį įrodantys dokumentai ir pan.) originalų arba notariškai patvirtintų jų kopijų, į pareigas gali būti priimamas antrasis pagal konkurso rezultatus pretendentas, jam atsisakius – kitas ir taip toliau.

Konkursą laimėjęs asmuo priimamas į pareigas ne anksčiau negu po 3 darbo dienų ir ne vėliau kaip po 14 kalendorinių dienų po konkurso pabaigos, išskyrus atvejus, kai valstybės tarnautojui yra nustatytas specialus reikalavimas atitikti teisės aktuose nustatytus reikalavimus, būtinus išduodant asmens patikimumo pažymėjimą arba leidimą dirbti ar susipažinti su įslaptinta informacija.

Asmuo laikomas priimtu į pareigas nuo VTĮ 10 straipsnyje nurodyto asmens įsakyme dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas nustatytos dienos.

Pretendentas po konkurso rezultatų paskelbimo turi teisę susipažinti su pokalbio skaitmeniniu garso įrašu.

1.4.3. Ekonominės sąnaudos

Planuojama, kad 2013 m. apie 700 konkursų vyks ne Vilniuje (kitose savivaldybėse), todėl, darant prielaidą, kad VTD deleguos savo atstovą į 10 proc. tokių konkursų komisijų ir kad konkursai vyks vieną dieną, susidarytų apie 70 kelionių. Vidutinis kelionės iš Vilniaus ir atgal atstumas yra 300 km, kuro kaina 120 Lt (8 litrai 100 km, 300 km - 32 l x 5 Lt = 120 Lt), komandiruoštiniai vienai dienai nemokami. Išlaidos 70 kelionių sudarytų 8 400 Lt (=70 x 120 Lt). Įvertinus kelionės laiką, pasiruošimą konkursui ir konkurso trukmę, galima daryti prielaidą, kad VTD valstybės tarnautojo dalyvavimas konkursų, vykstančių ne Vilniuje, komisijų veikloje sudarys apie 4 mėn. jo darbo laiko. Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto mėnesinis darbo

užmokestis yra apie 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus), bendras lėšų poreikis, reikalingas VTD atstovo dalyvavimui ne Vilniuje vykšančių konkursų komisijų veikloje, per metus sudarytu 13 076 Lt (=4 x 3 269).

Darytina prielaida, jog VTD valstybės tarnautojas dalyvaus apie 10 proc. kitų konkursų, vykšančių Vilniuje, komisijų veikloje. Tai sudarytu apie 230 konkursų. Darant prielaidą, kad viena konkurso valanda skiriama praktinių užduočių atlikimui ir jų įvertinimui, kad vienam pretendentui dalyvaujant pokalbyje, kitas pretendentas ruošiasi, kad vidutinis pretendentų skaičius konkurse yra 4,8, vieno konkurso trukmė sudarys apie 7 val. Bendras VTD valstybės tarnautojo darbo laiko poreikis, dalyvaujant konkursų, vykstančių Vilniuje, komisijų veikloje – apie 1 610 val. Įvertinus papildomas laiko sąnaudas (pasiruošimas, vykimas į konkurso vietą), šios funkcijos įgyvendinimui VTD reikalinga 1 vyriausiojo specialisto pareigybė (visas etatas). Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto darbo užmokestis yra apie 39 228 Lt per metus.

Specialių mokymų apie atrankos metodus ir jų taikymą kurso minimali trukmė – 16 val. Procesas organizuojamas „8 + 8“ principu, t. y. asmeniui suteikiamos pradinės žinios ir įgūdžiai (8 val.), vėliau asmuo jas taiko praktikoje ir 6 mėn. laikotarpiu gilina įgytas žinias antrame mokymo etape (8 val.). Pirmaisiais metais turėtų būti apmokyta apie 870¹⁷⁴ asmenų, bendra mokymų kaina, remiantis Europos socialinio fondo agentūros skelbiama vidutinių rinkos kainų analize, yra 4 700 Lt už 8 akad. val. mokymus vienai grupei (iš 12–13 asmenų). Bendras išlaidų poreikis mokymams – 658 tūkst. Lt (=70 (grupių skaičius) x 4 700 (dienos mokymų kaina) x 2 (mokymų dienų skaičius per metus)).

Visas išteklių poreikis per metus:

- ✓ Darbo užmokestis – 52 304 Lt (vyriausiojo specialisto 1,33 etato).
- ✓ Komandiruočių į konkursus, vykšančių ne Vilniuje, sąnaudos – 8 400 Lt per metus.
- ✓ Konkursų komisijų narių mokymai – 658 000 Lt.

1.5. PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKA, SUPAPRASTINTAS KONKURSAS IR SUPAPRASTINTA PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKA

VTĮ nustato, jog prieš priimant į pareigas turi būti tikrinami pretendentų į pakaitinius karjeros valstybės tarnautojus, taip pat VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turinčių asmenų, kuriems siūlomos pareigos, gebėjimai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Šie gebėjimai tikrinami pakaitinį karjeros valstybės tarnautoją ar valstybės tarnautoją į pareigas priimančioje įstaigoje organizuojant pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką, supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką arba supaprastintą konkursą.

Pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka turi vykti ne anksčiau kaip po 30 darbo dienų nuo paskutinės registravimosi pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankai dienos. Tuo atveju, jeigu pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankai užsiregistravę pretendentai turi galiojančius BG, VG (jeigu reikia) įvertinimus „išlaikė“ ir galiojančius užsienio kalbos mokėjimo įvertinimus ir (ar) užsienio kalbos mokėjimo tikrinimui nėra užsiregistravęs nei vienas pretendentas, atranka turi vykti ne vėliau kaip per 14 kalendorinių dienų nuo paskutinės registravimosi atrankai dienos.

¹⁷⁴ VTD pateikti duomenys.

Supaprastintas konkursas ar supaprastinta pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka turi vykti ne vėliau kaip po 14 darbo dienų nuo paskutinės registravimosi dienos. Tuo atveju, jeigu užsiregistravę pretendentai turi galiojančius užsienio kalbos mokėjimo įvertinimus ir (ar) užsienio kalbos mokėjimo tikrinimui nėra užsiregistravęs nei vienas pretendentas arba nėra reikalavimo dėl užsienio kalbos mokėjimo, supaprastintas konkursas ar supaprastinta atranka turi vykti ne vėliau kaip po 14 kalendorinių dienų nuo paskutinės registravimosi dienos, bet ne anksčiau kaip 5 kalendorinės dienos nuo supaprastinto konkurso ar supaprastintos karjeros valstybės tarnautojų atrankos datos, laiko ir vietos nustatymo dienos.

Atrankos, supaprastinto konkurso arba supaprastintos atrankos datą, laiką ir vietą nustato įstaiga. Informacinėje sistemoje įstaigai nurodžius paskirtą atrankos, supaprastinto konkurso arba supaprastintos atrankos datą, laiką, vietą, pretendentai el. paštu ir vartotojo profilyje gauna pranešimus, jog yra kviečiami atvykti į pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką, supaprastintą konkursą arba supaprastintą atranką (nurodant datą, laiką, vietą). Pranešimus gauna tie pretendentai į pakaitinius karjeros valstybės tarnautojus, kurie turi teigiamus („išlaikė“) galiojančius BG, VG (jeigu reikia) įvertinimus ir kurių užsienio kalbos mokėjimo lygis atitinka arba yra aukštesnis už reikalaujamą. Pranešimus apie supaprastintą konkursą arba supaprastintą atranką gauna VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turintys asmenys, kurių užsienio kalbos mokėjimo lygis atitinka arba yra aukštesnis už reikalaujamą.

Pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos, supaprastintos pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos ir supaprastinto konkurso atvejais pretendentų gebėjimai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas tikrinami pokalbiu, kaip pagrindiniu atrankos metodu. Pokalbis su kiekvienu pretendentu vykdomas atskirai. Pokalbio metu pretendentui užduodami klausimai, susiję su jo patirtimi, gebėjimų ir kompetencijų tinkamumu pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms atlikti, aiškinamasi pretendento motyvacija, kiti su atranka susiję faktai. Pokalbis su pretendentu vertinamas 10 balų skalėje (kai 1 – blogiausias įvertinimas, geriausias – 10 balų). Pokalbį vykdo tiesioginis būsimos valstybės tarnautojo vadovas ar kitas įstaigos vadovo įgaliotas asmuo. Daromas skaitmeninis pokalbio garso įrašas.

Jeigu įstaiga yra nustačiusi specialųjį reikalavimą pretendentui mokėti kitą nei anglų, prancūzų, vokiečių, rusų užsienio kalbą, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka, supaprastintas konkursas arba supaprastinta pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka pradedama nuo užsienio kalbų, išskyrus anglų, vokiečių, prancūzų ir rusų, privalomų pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms atlikti, mokėjimo patikrinimo. Jeigu tikrinant nustatoma, kad pretendentas neatitinka nustatyto užsienio kalbos, išskyrus anglų, vokiečių, prancūzų ir rusų, reikalavimo, pretendentui neleidžiama dalyvauti pokalbyje.

Pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką, supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką ir supaprastintą konkursą laimi daugiausia balų surinkęs pretendentas, bet ne mažiau kaip 6 balus. Jeigu atrankoje, supaprastintoje atrankoje arba konkurse dalyvavo tik vienas pretendentas, jis pripažįstamas laimėtoju, jeigu surinko nustatytą minimalų balų skaičių – 6.

Jeigu pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos, supaprastinto konkurso arba supaprastintos pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos laimėtojas iki įsakymo dėl jo priėmimo į (pakaitinio karjeros) valstybės tarnautojo pareigas atsisako eiti pareigas arba įstaigai nepateikia jos reikalaujamų dokumentų (diplomai, sertifikatai, darbo patirtį įrodantys

dokumentai ir pan.) originalų arba notariškai patvirtintų jų kopijų, į pareigas priimamas antrasis pagal atrankos, supaprastinto konkurso arba supaprastintos atrankos rezultatus pretendentas, jam atsisakius – kitas ir taip toliau.

Pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką, supaprastintą konkursą arba supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką laimėjęs asmuo priimamas į pareigas ne anksčiau negu po 3 darbo dienų ir ne vėliau kaip po 14 kalendorinių dienų po atrankos, supaprastinto konkurso arba supaprastintos atrankos pabaigos, išskyrus atvejus, kai valstybės tarnautojui yra nustatytas specialus reikalavimas atitikti teisės aktuose nustatytus reikalavimus, būtinus išduodant asmens patikimumo pažymėjimą arba leidimą dirbti ar susipažinti su įslaptinta informacija.

Asmuo laikomas priimtu į (pakaitinio karjeros) valstybės tarnautojo pareigas nuo VTĮ 10 straipsnyje nurodyto asmens įsakyme dėl priėmimo į (pakaitinio karjeros) valstybės tarnautojo pareigas nustatytos dienos.

Ne vėliau kaip kitą darbo dieną po sprendimo dėl supaprastinto konkurso arba supaprastintos pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos laimėtojo priėmimo į (pakaitinio karjeros) valstybės tarnautojo pareigas įstaiga informacineje sistemoje nurodo, į kokias (pakaitinio karjeros) valstybės tarnautojo pareigas yra priimamas VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turintis asmuo.

Pretendentas po supaprastinto konkurso, supaprastintos pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos ar po pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos rezultatų paskelbimo turi teisę susipažinti su pokalbio skaitmeniniu garso įrašu.

1.6. APSKUNDIMAS

Veiksmai, neveikimas ir (ar) sprendimai, priimti tikrinant BG, VG, užsienio kalbos mokėjimą, vykdant konkursus, supaprastintų konkursus, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką, supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką, kuriais pažeidžiamos asmenų teisės ir (ar) teisėti interesai, gali būti skundžiami Viešojo administravimo įstatymo¹⁷⁵ ir Administracinių bylų teisenos įstatymo¹⁷⁶ nustatyta tvarka.

Bendras darbo laiko poreikis, skirtas skundų nagrinėjimui VTD, yra apie 1 000 val. per metus. Tai sudaro VTD valstybės tarnautojo 0,5 etato darbo krūvį. Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto mėnesinis darbo užmokestis yra apie 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus), todėl bendras lėšų poreikis per metus sudarytų 19 614 Lt (=39 228 / 2).

Visas išteklių poreikis per metus:

- ✓ Darbo užmokestis – 19 614 Lt (vyriausiojo specialisto 0,5 etato).

¹⁷⁵ Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas (Žin., 1999, Nr. 60-1945; 2006, Nr. 77-2975).

¹⁷⁶ Lietuvos Respublikos Administracinių bylų teisenos įstatymas (Žin., 1999, Nr. 13-308; 2000, Nr. 85-2566).

LENTELĖ 9. IŠ DALIES CENTRALIZUOTOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS MODELIO NR. 1 (ALTERNATYVA A1) SĄNAUDOS

Išlaidų tipas	Kaina, Lt	Pastabos
Darbo užmokestis		
1. Vyr. specialistas įstaigų prašymų paskelbti konkursą į valstybės tarnautojo pareigas ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką peržiūrai, taip pat specialiųjų reikalavimų, keliamų konkursuose dalyvaujantiems pretendents, derinimui	78456	2 etatai
2. Vyr. specialistas pareigų siūlymui ir komunikavimui su VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turinčiais asmenimis	78456	2 etatai
3. Vyr. specialistas skelbimų administravimui informacinėje sistemoje, interneto tinklalapyje ir socialiniuose tinkluose	19614	0,5 etato
4. Vyr. specialistas (IT srities) registravimosi sistemos priežiūrai (įskaitant paraiškos formos sujungimą (sąsajas) su specialiaisiais reikalavimais, keliamais konkrečiame konkurse, supaprastintame konkurse, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje ir supaprastintoje atrankoje)	39228	1 etatas
5. Vyr. specialistas pretendentų srautų (kalendoriaus) valdymui ir registravimosi priežiūrai	39228	1 etatas
6. Vyr. specialistas BG ir užsienio kalbos mokėjimo testavimo proceso priežiūrai Vilniuje	39228	1 etatas
7. Vyr. specialistas VG tikrinimo ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo žodžiu proceso priežiūrai Vilniuje	39228	1 etatas
8. Vyr. specialistas BG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo priežiūrai regioniniame tikrinimo centre (Klaipėdoje ir Šiauliuose)	78456	2 etatai
9. Vyr. specialistas VG tikrinimo komisijos narys	39228	1 etatas
10. Vyr. specialistas – konkurso stebėtojas	52304	1,33 etato
11. Vyr. specialistas skundų nagrinėjimui	19614	0,5 etato
Darbo užmokestis iš viso:	523 040	VTD žmogiškųjų išteklių poreikis: ne mažiau kaip 13,33 etato
Paslaugos		
1. Informacinio sprendinio sukūrimas ir diegimas	637000	ES lėšos
2. BG tikrinimo testo klausimų bazės sukūrimas/ atnaujinimas per metus	100000	ES lėšos
3. VG tikrinimo užduočių sukūrimas/ atnaujinimas per metus	60000	ES lėšos
4. Išorinių specialistų dalyvavimas VG tikrinimo komisijos veikloje	186300	
5. Specialių vertinimo formų VG komisijos darbui sukūrimas	7000	

Išlaidų tipas	Kaina, Lt	Pastabos
6. Išorinių užsienio kalbų specialistų dalyvavimas tikrinant užsienio kalbų mokėjimą žodžiu	422901	
7. Užsienio kalbų (anglų, vokiečių, prancūzų, rusų) mokėjimo tikrinimo užduočių sukūrimas/atnaujinimas	180000	ES lėšos
8. Konkursų komisijų narių mokymai	658000	ES lėšos
Paslaugos iš viso:	2 251 201	Nemaža paslaugų dalis susijusi su pradinėmis investicijomis į naujos atrankos sistemos kūrimą, kurios nuo 2014 m. ženkliai sumažėtų
Kitos išlaidos		
1. Komandiruočių į konkurso komisijas ne Vilniuje sąnaudos	8400	
2. Kompiuterinių testavimo (60) vietų įrengimas	381000	
3. Darbo vietų (15) VTD darbuotojams įrengimas	72600	
Kitos išlaidos iš viso:	462 000	
VISO	3 236 241	

2. IŠ DALIES CENTRALIZUOTOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS MODELIS NR. 2 (ALTERNATYVA A2)

2.1. KONKURSO, PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS INICIJAVIMAS IR PASKELBIMAS

2.1.1. Inicijavimas

Konkursų ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos inicijavimas vykdomas Alternatyvoje A1 nurodyta tvarka ir būdu (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.1.1 dalį).

2.1.2. Paskelbimas

Konkursų ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos paskelbimas vykdomas Alternatyvoje A1 nurodyta tvarka ir būdu (aprašymas pateiktas Koncepcijos IV skyriaus 1.1.2 dalyje) su papildymu, jog skelbimai apie konkursus ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką privalomai publikuojami specialiame valstybės tarnautojų atrankai (o ilgalaikėje perspektyvoje – ir valstybės ir savivaldybių institucijose, įstaigose ir organizacijose pagal darbo sutartis dirbančių darbuotojų, kitų viešojo sektoriaus darbuotojų atrankai) skirtame interneto tinklalapyje (portale). Specialaus valstybės tarnautojų atrankai skirto portalo poreikis aiškintinas platesnėmis funkcinėmis galimybėmis (pretendentai turi galimybę atlikti bandomąjį BG testą, daryti konkursų paiešką pagal atskirus kriterijus ar jų grupes, pavyzdžiui, darbo sritį, miestą, pareigybę, reikalaujamą darbo patirtį, patarimų skiltyse gauti visą reikiamą informaciją

apie priėmimą į valstybės tarnybą ir pan.) bei patogumu naudotis vartotojams. Specialus viešojo sektoriaus tarnautojų atrankai skirtas portalas naudojamas Airijoje ir Belgijoje. Skelbimai specialiaame portale ir VTD interneto tinklalapyje būtų publikuojami tuo pačiu metu. Specialaus valstybės tarnautojų atrankai skirto portalo administravimą vykdytų VTD.

Skelbimai apie supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką skelbiami tik informacinėje sistemoje. VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turintiems asmenims išreiškus sutikimą dalyvauti supaprastintame konkurse, informacinėje sistemoje sugeneruojamas skelbimas apie supaprastintą konkursą.

2.1.3. Ekonominės sąnaudos

Planuojama, kad per kalendorinius metus bus reiškiami apie 3 200 iniciatyvų dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas paskelbimo, darant prielaidą, kad apie 200 tokių iniciatyvų baigsis supaprastintais konkursais, t. y. valstybės tarnautojo pareigas užims VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turintys asmenys. Prognozuojama, kad per metus taip pat bus apie 1 500 iniciatyvų dėl pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankų (darant prielaidą, kad apie 10 tokių iniciatyvų baigsis supaprastintomis atrankomis, t. y. pakaitinio karjeros valstybės tarnautojo pareigas užims VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turintys asmenys). Įstaigų prašymų paskelbti konkursą į valstybės tarnautojo pareigas ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką peržiūrai, taip pat specialiųjų reikalavimų, keliamų konkursuose dalyvaujantiems pretendentams, derinimui VTD reikalingos 2 valstybės tarnautojo pareigybės (etatai). Darant prielaidą, kad per metus bus gauta apie 4 700 tokių prašymų, vienas valstybės tarnautojas per dieną turėtų peržiūrėti 9–10 įstaigų prašymus ir suderinti po 6–7 konkursų specialiuosius reikalavimus. Vienos VTD vyriausiojo specialisto pareigybės išlaikymas per mėnesį kainuoja apie 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus), todėl bendras metinis lėšų poreikis prašymų peržiūrai ir specialiųjų reikalavimų derinimui – 78 456 Lt.

Vieno konkurso paskelbimui (skelbimo administravimui interneto tinklalapyje ir socialiniuose tinkluose, specialiaame valstybės tarnautojų atrankai skirtame portale) reikia apie 15 min. VTD valstybės tarnautojo darbo laiko. Pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos paskelbimui – apie 10 min. (kadangi bus iš esmės atkartojama informacija iš supaprastintos pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos). Tiek pat laiko reikia vieno supaprastinto konkurso ir vienos supaprastintos karjeros valstybės tarnautojų atrankos paskelbimui (kadangi jie neskelbiami specialiaame valstybės tarnautojų atrankai skirtame portale). Bendras darbo laiko poreikis skelbimų administravimui – 1 282 val. (= 3 000 x 15 min. + 1 700 x 10 min. + 1 490 x 10 min.) arba apie 8 mėn. valstybės tarnautojo darbo laiko. VTD vyriausiojo specialisto mėnesio atlyginimas – 3 269 Lt. Bendras šiam tikslui reikalingų lėšų poreikis sudaro 26 152 Lt per metus.

Pareigų siūlymui ir komunikavimui su VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turinčiais asmenimis, kurių prognozuojama bus apie 200, reikalingos 2 valstybės tarnautojo pareigybės (visi etatai). Vienos VTD vyriausiojo specialisto pareigybės išlaikymas per mėnesį kainuoja apie 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus), todėl bendras lėšų poreikis per metus – 78 456 Lt.

Visas išteklių poreikis per metus:

- ✓ Darbo užmokestis – 183 195 Lt per metus (vyriausiojo specialisto 4,67 etatai).

2.2. REGISTRAVIMASIS KONKURSUI, PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKAI, SUPAPRASTINTAM KONKURSUI IR SUPAPRASTINTAI ATRANKAI

2.2.1. Registravimasis konkursui ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankai

Registravimasis konkursams ir pakaitinių valstybės tarnautojų atrankai vykdomas Alternatyvoje A1 nurodyta tvarka ir būdu (aprašymas pateiktas Koncepcijos IV skyriaus 1.2.1 dalyje) su keliomis korekcijomis:

- pretendentų registravimasis konkursui ir pakaitinių valstybės tarnautojų atrankai vyksta informacinėje sistemoje, įdiegtoje specialiaame valstybės tarnautojų atrankai skirtame portale;
- registravimosi forma pateikiama šalia kiekvieno skelbimo apie konkursą arba pakaitinių valstybės tarnautojų atranką (pretendentams nereikia ieškoti konkurso arba pakaitinių karjeros valstybės atrankos ID, tai patogesnė pretendentams registravimosi tvarka).

Minimaliai tikslintina Alternatyvos A1 aprašyme pateikta VG tikrinimo datos ir laiko pasirinkimo galimybė: kadangi VG tikrinimui naudojami BG testavimo metu surinkti duomenys (OPQ32 testo rezultatai), kurie peržiūrimi (apibūdinami) ir patvirtinami per 24 val. nuo BG testavimo pabaigos, todėl pretendento pasirenkama VG tikrinimo data turi būti vėlesnė už BG testavimą ne mažiau kaip 2 darbo dienas.

Taip pat koreguojamas Alternatyvos A1 aprašymas dėl užsienio kalbų tikrinimo datų ir laiko pasirinkimo: jeigu pretendento užsienio kalbos mokėjimas per paskutinius 24 mėn. VTD lėšomis nebuvo tikrintas (pretendencas neturi galiojančio užsienio kalbos mokėjimo lygio įvertinimo) ir pretendencas nėra pateikęs duomenų apie užsienio kalbos mokėjimo tikrinimą savo lėšomis, arba užsienio kalbos mokėjimo lygis yra žemesnis nei reikalaujamas (tikrintas prieš 6 mėn. ar anksčiau), informacinė sistema informuoja pretendentą apie galimybę tikrintis užsienio kalbos mokėjimą VTD lėšomis VTD direktoriaus įsakymu patvirtintose įstaigose (tarptautiniuose egzaminų centruose, užsienio kalbų mokymo centruose ir kitose mokymo įstaigose). Pretendentams pateikiamas patvirtintų įstaigų sąrašas, jų kontaktiniai duomenys, nurodoma, kad užsienio kalbos mokėjimo tikrinimas vyksta šių įstaigų nustatytais dienomis ir laiku, registruotis reikia tiesiogiai, šių įstaigų nustatyta tvarka ir būdu.

2.2.2. Registravimasis supaprastintam konkursui, supaprastintai pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankai

Registravimasis supaprastintam konkursui ir supaprastintai pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankai vykdomas Alternatyvoje A1 nurodyta tvarka ir būdu (aprašymas pateiktas Koncepcijos IV skyriaus 1.2.3 dalyje) su papildomomis korekcijomis:

- pretendentų registravimasis supaprastintam konkursui ir supaprastintai atrankai vyksta informacinėje sistemoje;
- registravimosi forma pateikiama šalia kiekvieno skelbimo apie supaprastintą konkursą arba supaprastintą atranką;
- sistema atpažįsta asmenis, negalinčius registruotis ir dalyvauti supaprastintame konkurse arba supaprastintoje atrankoje;
- jeigu pretendencas užsienio kalbos mokėjimas per paskutinius 24 mėn. VTD lėšomis nebuvo tikrintas (pretendencas neturi galiojančio užsienio kalbos mokėjimo lygio

įvertinimo) ir pretendentas nėra pateikęs duomenų apie užsienio kalbos mokėjimo tikrinimą savo lėšomis, arba užsienio kalbos mokėjimo lygis yra žemesnis nei reikalaujamas (tikrintas prieš 6 mėn. ar anksčiau), informacinė sistema informuoja pretendentą apie galimybę tikrintis užsienio kalbos mokėjimą VTD lėšomis VTD direktoriaus įsakymu patvirtintose įstaigose (tarptautiniuose egzaminų centruose, užsienio kalbų mokymo centruose ir kitose mokymo įstaigose); pretendentams pateikiamas patvirtintų įstaigų sąrašas, jų kontaktiniai duomenys, nurodoma, kad užsienio kalbos mokėjimo tikrinimas vyksta šių įstaigų nustatytais dienomis ir laiku, registruotis reikia tiesiogiai, šių įstaigų nustatyta tvarka ir būdu.

2.2.3. Ekonominės sąnaudos

Šio ir kitų etapų bei veiksmų (registravimuisi, BG, VG, užsienio kalbos tikrinimo istorijos apdorojimui, formaliam pretendentų atitikties bendriesiems ir specialiesiems reikalavimams atlikimui, bandomųjų testų atlikimui, konkursų paieškai, patarimų gavimui ir kt.) įgyvendinimui sukuriamas specializuotas valstybės tarnautojų atrankai skirtas internetinis tinklalapis (portalas), kuris tiesiogiai susiejamas su diegiamu informaciniu sprendiniu ir būtinais jo funkcionalumais. Informacinio sprendinio sukūrimo ir diegimo sąnaudos sudaro apie 637 tūkst. Lt, tuo tarpu specializuoto valstybės tarnautojų atrankai skirtą portalą sukūrimo (su informacinio sprendinio integracija) kaina, vadovaujantis preliminariais tiekėjų apklausa (pagal veikiantį Airijos pavyzdį) būtų apie 350 tūkst. Lt.

Sukurto specializuoto valstybės tarnautojų atrankai skirtą portalą administravimui (informacijos ir turinio valdymui, techninei priežiūrai) reikalingos 2 valstybės tarnautojo pareigybės (viena – IT specialisto, kita – už informacijos turinį atsakingo specialisto). Registravimosi sistemos priežiūrai (įskaitant paraiškos formos sujungimą (sąsajas) su BG, VG, užsienio kalbos tikrinimo duomenų baze, skelbimais ir specialiaisiais reikalavimais, keliamais konkrečiame konkurse, supaprastintame konkurse, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje ir supaprastintoje atrankoje) yra reikalinga viena IT specialisto pareigybė (visas etatas). BG ir VG tikrinimo datų ir laikų kalendoriaus valdymui (galimų BG ir VG tikrinimo laikų sudarymui ir koregavimui) reikalinga viena valstybės tarnautojo pareigybė (visas etatas). Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto mėnesinis darbo užmokestis yra 39 228 Lt per metus, todėl bendras darbo užmokesčiui skiriamų lėšų poreikis – 156 912 Lt.

Visas išteklių poreikis per metus:

- ✓ Darbo užmokestis – 156 912 Lt (vyriausiojo specialisto 4 etatai);
- ✓ Informacinio sprendinio sukūrimo ir diegimo paslaugos – 637 000 Lt;
- ✓ Specializuoto valstybės tarnautojų atrankai skirtą portalą sukūrimo (su informacinio sprendinio integracija) paslaugos – 350 000 Lt.

2.3. BG, VG, UŽSIENIO KALBOS MOKĖJIMO TIKRINIMAS

2.3.1. BG, VG, užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo datos ir periodiškumas, tikrinimo vieta ir įranga

Tikrintis BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimą VTD lėšomis gali tik į konkursus, į pakaitinių valstybės tarnautojų atranką užsiregistravę pretendentai (užsienio kalbos mokėjimą – taip pat

pretendentai, dalyvaujantys supaprastintame konkurse arba supaprastintoje atrankoje). Tokia alternatyva grindžiama galimai mažesniu BG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo atveju skaičiumi ir dėl to santykinai mažesnėmis sąnaudomis (lyginant su Alternatyva A1), nors gan paprastai apeinama pretendentes registruojantis į konkursus arba į pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką net neketinant juose dalyvauti, tik norint patikrinti BG ar užsienio kalbos mokėjimą.

BG, VG tikrinimo datos ir laikai bei periodiškumas nustatomi pagal VTD paskelbtų konkursų ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos atvejų skaičių, atsižvelgiant į skelbiamų konkursų ir atrankos atvejų, taip pat pretentes skaičiaus didėjimo/ mažėjimo tendencijas per paskutinius 3 mėn. Pretentes sudaromos galimybės registruotis BG ir VG tikrinimui 2 mėn. į priekį. t. y. pretentes pateikiamas ateinančių 2 mėn. kalendorius su galimomis BG ir VG tikrinimo datomis ir laikais.

Pretentes savarankiškai pasirenka BG ir VG tikrinimo datą ir laiką, atsižvelgdami į skelbime apie konkursą arba pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką nurodytą informaciją apie galimą konkurso arba pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos datą. Kadangi VG tikrinimui naudojami BG testavimo metu surinkti duomenys (OPQ32 testo rezultatai), kurie peržiūrimi (apibūdinami) ir patvirtinami per 24 val. nuo BG testavimo pabaigos, todėl pretentes pasirenkama VG tikrinimo data turi būti vėlesnė už BG testavimą ne mažiau kaip 2 darbo dienas. Jeigu dėl tam tikrų kliūčių keičiama BG, VG ar užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo data, laikas arba vieta, pretentes apie tai nedelsiant informuojami el. paštu ir telefonu, atitinkamą pranešimą taip pat publikuojant pretentes profiliuose informacinėje sistemoje.

BG ir VG tikrinimas vyksta tik Vilniuje, VTD parinktose patalpose, kur įrengiama 40 darbo vietų testavimo klasė, skirta BG tikrinimui. Vilniuje taip pat įrengiamos VG tikrinimui skirtos patalpos.

Užsienio kalbos mokėjimo tikrinimą VTD lėšomis atlieka VTD direktoriaus įsakymu patvirtintos įstaigos¹⁷⁷ (tarptautinių egzaminų centrai, užsienio kalbų mokymo centrai ir kitos mokymo įstaigos). Pretentes užsienio kalbos mokėjimą tikrinančią įstaigą iš pateikto sąrašo pasirenka savo nuožiūra. Registravimasis užsienio kalbos mokėjimo tikrinimui vyksta kiekvienos tikrinimą atliekančios įstaigos nustatyta tvarka ir būdu.

2.3.2. BG tikrinimas

Pasirenkant BG (kaip ir VG) tikrinimo instrumentus, vienas esminių aspektų – kokios kompetencijos ir gebėjimai turėtų būti patikrinami. Valstybės tarnautojų pareigybės pagal lygmenis skirstomos į tris grupes: (i) aukščiausio lygmens vadovai, (ii) vadovai, (iii) specialisto lygmens valstybės tarnautojai. Įvertinus užsienio valstybių (Airijos, Belgijos, Olandijos) patirtį, privačiame sektoriuje taikomus gebėjimų ir kompetencijų rinkinius ir jau sukurtą atrankos įrankių (testų) galimybes, kiekvieno lygmens pareigybėms galima priskirti tam tikrus bendruosius gebėjimus ir kompetencijas, kurie turėtų būti patikrinti valstybės tarnautojų atrankos proceso metu (žr. Lentelę 10).

¹⁷⁷ Perkamos užsienio kalbų tikrinimo paslaugos.

LENTELĖ 10. BENDRIEJI GEBĖJIMAI IR KOMPETENCIJOS, TIKRINAMI VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS PROCESU

Aukščiausio lygmens vadovai	Vadovai	Specialisto lygmens valstybės tarnautojai
<i>Bendrieji mąstymo gebėjimai</i> (verbalinis ir skaitmeninis kritinis mąstymas)		
<i>Komunikacija</i> (gebėjimas užmegzti santykius organizacijoje ir už jos ribų, gebėjimas įtikinti, gebėjimas pristatyti ir perduoti informaciją)		<i>Komunikacija</i> (gebėjimas pristatyti ir perduoti informaciją)
<i>Gebėjimas analizuoti ir vertinti</i> (gebėjimas peržiūrėti tam tikro sudėtingumo klausimus, patikrinti iš įvairių požiūrio taškų, išnagrinėti ir surasti tarpusavio sąsajas)		
<i>Mokymasis</i> (gebėjimas įgyti naujų žinių ir įgūdžių bei juos pritaikyti)		
<i>Prisitaikymas ir lankstumas</i> (gebėjimas taikytis prie naujų aplinkybių, jei reikia, atsisakant pirminių tikslų, gebėjimas ieškoti įvairių išeičių užsibrėžtam tikslui (rezultatui) pasiekti)		
<i>Efektyvumas</i> (orientaciją į rezultatą, gebėjimas pasiekti užsibrėžtus tikslus)		
<i>Lyderystė ir sprendimų priėmimas</i> (gebėjimas sukurti ir skatinti grupės bendradarbiavimą ir sinergiją, priimti sprendimus ir žengti ryžtingus žingsnius, inicijuoti naujas veiklas)		
<i>Planavimas ir organizavimas</i> (gebėjimas veiksmingai nustatyti tikslus ir prioritetus planuoti reikiamus veiksmus, laiką ir priemones jiems pasiekti)		
<i>Inovatyvumas</i> (ieškoti naujų idėjų, koncepcijų ir sprendimų)		
<i>Konceptualumas</i> (gebėjimas remiantis patirtimi ir išvalgomis, atsižvelgiant į vidinius bei išorinius pokyčius kurti ateities viziją formuoti strategijas ir koncepcijas)		
		<i>Atsižvelgimas į kliento poreikius</i> (gebėjimas (at)pažinti kliento poreikius ir atsižvelgti į juos veikiant)
		<i>Vykdymas</i> (gebėjimas veikti pagal nustatytas instrukcijas ir procedūras)

Šaltinis: Sudaryta autorių.

Visą aukščiau įvardytą gebėjimų ir kompetencijų rinkinį galima įvertinti perkant jau sukurtą tarptautiniu lygmeniu pripažįstamą testų licenciją ir šiuos testus adaptuojant valstybės tarnautojų atrankos procesui. Kaip jau buvo minėta, viena iš testų grupių, kuri šiuo metu yra pilnai validuota ir adaptuota Lietuvos rinkai, ir po santykinai nedidelių papildomų investicijų (normatyvinės grupės rezultatų įvertinimas, naujos testo versijos, skirtos atskirai tikslinei grupei, adaptavimas) gali būti pritaikyta valstybės tarnautojų atrankai – SHL Group (tarptautinio

įvertinimo metodo tiekėjo) siūlomas testų rinkinys, kurį sudaro trys pagrindiniai testai: kompetencijų nustatymo testas OPQ32 (angl. Occupational Personality Questionnaire 32), verbalinio kritinio mąstymo testas VMG1, skaitmeninio kritinio mąstymo testas NMG1. Beje, šis testų rinkinys (kartu su kitų organizacijų, tokių kaip Hudson, Quintessence ir Qubiks ir kt. testais)¹⁷⁸ yra naudojamas Belgijoje, kur SELOR yra įsigijusi naudojimosi šiais testais licencijas.

Bendrieji mąstymo gebėjimai įvertinami verbalinio kritinio mąstymo (VMG1) ir skaitmeninio kritinio mąstymo (NMG1) testų pagalba. VMG1 ir NMG1 testai leidžia analizuoti pretendento gebėjimą suvokti skaitmeninę ir verbalinę informaciją, išvelgti sąsajas ir padaryti išvadas. Taip pat šie testai padeda atskleisti bendras pretendento intelekto galimybes, pamatyti jo mokymosi potencialą¹⁷⁹. Verbalinio kritinio mąstymo (VMG1) testą sudaro 52 teiginiai, testo atlikimui skiriamos 25 min., skaitmeninio kritinio mąstymo (NMG1) teste yra 40 užduočių, testui atlikti skiriamos 35 min. Verbalinio kritinio mąstymo klausimai sukonstruoti taip, jog pradžioje pateikiamas tekstas, kurį įvertinus reikia nustatyti, ar teiginys yra teisingas, klaidingas ar negalima atsakyti, nes nepakanka informacijos. Gerai šį testą atliekantys asmenys tinkamai supranta rašytinę informaciją. Skaitmeninio kritinio mąstymo klausimynu tiriamas asmens gebėjimas analizuoti skaitmeninę informaciją, naudotis statistine medžiaga, lentelėmis, grafikais, ekonominiais rodikliais.

VMG1 ir NMG1 testų rezultatai vertinami pagal tam tikrus lygius: žemas, mažiau nei vidutinis, vidutinis, aukščiau nei vidutinis, aukštas. Asmuo laikomas išlaikęs testą, jei jo įvertinimas yra ne mažesnis nei vidutinis¹⁸⁰. Vertinimo lygių skalės (procentilės, mediana) nustatomos pagal konkrečią normatyvinę grupę. Valstybės tarnautojų atveju normatyvinės grupės rezultatai būtų nustatyti minėtais testais ištestavus apie 200 įvairaus lygmens pareigas einančių valstybės tarnautojų.

Tuo tarpu pretendento turimos kompetencijos galėtų būti įvertintos OPQ32 testo pagalba, kuris kaip ir VMG1 bei NMG1 testai, yra standartizuotas, adaptuotas pagal Lietuvos normines grupes¹⁸¹. Šis testas suteikia informaciją apie pretendento turimas kompetencijas (tiek bendrąsias, tiek vadovavimo), pretendento galimą elgesį tam tikrose darbo situacijose, jam būdingą darbo stilių. Testo rezultatai taip pat leidžia analizuoti, kokius valdymo būdus ir kokią vaidmenį asmuo pasirenka dirbdamas komandoje. Testą sudaro 104 blokai po 4 teiginius. Kiekvienam blokui reikia nurodyti vieną labiausiai priimtina ir vieną mažiausiai priimtina teiginį. Testo pildymo trukmė – apie 45 min. Testo rezultatai pasižymi ypatingai aukštais patikimumo ir validumo rodikliais. Vienas esminių aspektų – šio testo (kaip ir daugumos kompetencijų nustatymo testų) rezultatas yra įvardytos asmens turimos kompetencijos (ir jų lygmuo 5 balų skalėje), tačiau tokie rezultatai, priešingai nei VMG1 ir NMG1 testų, turi labiau patariamąją, o ne sprendžiamąją funkciją. Pavyzdžiui, Olandijoje kompetencijų ir gebėjimų testų (jei jie naudojami) rezultatai neturi jokio „praeinamojo“ balo, o atlieka daugiau patariamąją funkciją atrankos komisijos nariams. Atitinkamai šio testo rezultatų panaudojimas ir interpretavimas Lietuvos valstybės tarnautojų atrankoje papildomai turėtų būti derinamas su testo tiekėjais.

¹⁷⁸ VTD užsakymu UAB „Ernst & Young Baltic“ parengta Atskirų atrankos sistemos dalių Lietuvos viešajame ir privačiajame, užsienio šalių viešajame sektoriuose tyrimo ataskaita. 2011.

¹⁷⁹ Interviu su Ina Skiauteriene, personalo atrankos eksperte. 2012 m. rugsėjo mėn.

¹⁸⁰ Privataus sektoriaus normatyvinių grupių atveju VMG1 ir NMG1 testavimo rezultatų įvertinimas priskiriamas „vidutiniam“ lygiui, kai asmuo teisingai atsako į 31 – 69 proc. klausimų.

¹⁸¹ Interviu su Ina Skiauteriene, personalo atrankos eksperte. 2012 m. rugsėjo mėn.

Taikant SHL Group testų rinkinį valstybės tarnautojų atrankoje kaip BG tikrinimo įrankį, pretendentams būtų pateikiami vienodi testo klausimai (neišskiriant klausimų pagal pareigybės lygmenį), unikalus testo klausimų rinkinys kiekvienam pretendentui atskirai nebūtų sudaromas. Viso to daryti neleidžia testų taikymo metodika. BG testavimas būtų vykdomas automatizuotu, kompiuteriniu būdu. Bendra testavimo trukmė (skirta visų trijų – VMG1, NMG1, OPQ32 testų atlikimui) – apie 2 val. (su dviem 5 min. pertraukėlėmis tarp testų). Testavimo rezultatai „išlaikė“/ „neišlaikė“ būtų vertinami pagal VMG1 ir NMG1 testų rezultatus. BG įvertinimas „išlaikė“ reikštų, jog pretendento įvertinimas valstybės tarnautojų normatyvinėje grupėje yra ne mažesnis nei vidutinis. OPQ32 testavimo rezultatai (kaip atspindintys asmenybę ir asmens turimas kompetencijas) turėtų patariamąją funkciją VG tikrinantiems asmenims nustatant bendrą pretendento VG įvertinimą, taip pat konkurso komisijai formuluojant klausimus pretendentams ir nustatant bendrą pokalbio įvertinimą. Pretendento BG įvertinimas galiotų testo kūrėjų nustatytą terminą – 24 mėn. Iš BG testavimo vietos pašalinti (pasišalinę) pretendentai, taip pat pretendentai, kurių BG įvertinimas yra „neišlaikė“, pakartotinai tikrintis BG galėtų po 6 mėn. ir vėliau.

Kiti procedūriniai klausimai:

- VMG1 ir NMG1 rezultatai, pagal kuriuos nustatomas BG įvertinimas, nustatomi automatiškai ir automatiškai perduodami į informacinę sistemą. Pretendentai apie VMG1 ir NMG1 testo rezultatus informuojami nedelsiant po šių testų laikymo. BG įvertinimas pretendentui pranešamas iš karto po testavimo pabaigos.
- OPQ32 testo rezultatai peržiūrimi (apibūdinami) ir patvirtinami VTD specialistų, apmokytų dirbti su atitinkama metodika. OPQ32 testo rezultatai perduodami į informacinę sistemą per 24 val. nuo testo laikymo, bet pretendentui neteikiami.
- Testavimo pertraukėlių metu pretendentai gali palikti testavimo patalpas.
- Kiti aukščiau nepaminėti procedūriniai BG testavimo klausimai (testavimo vietų nustatymas, sutikimų pasirašymas, draudžiamų daiktų testavimo patalpose sąrašas, testavimo filmavimas ir pan.) aptarti Alternatyvoje A1 (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.3.2 dalį).

2.3.3. VG tikrinimas

VG tikrinimui taikomas praktinių užduočių žodžiu metodas. Pretendentui pateikiamos ne mažiau kaip 2 vadovavimo kompetencijas iš Lentelėje 10 pateikiamo kompetencijų sąrašo (*komunikacija, lyderystė ir sprendimų priėmimas, planavimas ir organizavimas, inovatyvumas, konceptualumas*) vertinančios praktinės užduotys. Mažesnis nei Alternatyvoje A1 siūlomas pateikti užduočių skaičius aiškinamas tuo, jog visos Lentelėje 10 nurodytos kompetencijos (įskaitant vadovavimo) jau būtų tikrintos BG metu atliekant OPQ32 testą, o VG tikrinimo metu būtų tik pilniau įvertintos. VG tikrinimo užduočių bazę turėtų sudaryti ne mažiau kaip 50 vadovavimo gebėjimus vertinančių užduočių. Kiekvienai iš 5 įvardytų vadovavimo kompetencijų (*Komunikacija, Lyderystė ir sprendimų priėmimas, Planavimas ir organizavimas, Inovatyvumas, Konceptualumas*) patikrinti duomenų bazėje turi būti ne mažiau kaip po 20 užduočių. Toks užduočių proporcijos skaičius remiasi personalo atrankos specialistų įžvalgomis, taip pat potencialiu tikrinamų pretendentų skaičiumi (kad būtų išvengta dažnų pasikartojimų).

Užduočių parinkimas atsitiktinis (pretendentas traukia „bilietus“). Pasiruošimui skiriama 15 min. Pretendentų ruošimąsi, kuris vyksta tam skirtose patalpose, prižiūri VTD valstybės tarnautojas. VG tikrinimas vyksta pretendentui atsakant į pagrindinius užduočių klausimus (pateikiant

užduočių sprendimus). Pretendentui atsakius į vienos užduoties klausimus (pateikus sprendimą), VG tikrinantis asmuo gali užduoti patikslinančių klausimų. Patikslinantys klausimai pateikiami tik tada, jeigu atsakydamas į užduoties pagrindinius klausimus pretendentas nepateikia pilnos informacijos apie situaciją, elgesį ir rezultatus. Tokia pačia tvarka pretendentas atsako į antros ir trečios užduoties klausimus. VG tikrinimo bendras laikas (be pasiruošimo) – apie 40 min. Taikomas principas „vienas pretendentas ruošiasi, kitas – atsakinėja“. Daromas skaitmeninis pokalbio garso įrašas.

Pretendentų VG tikrina 2 VTD specialistai–psichologai, kurių vienas atlieka labiau pretendento klausinėjimo, o kitas – stebėjimo funkcijas. VG tikrinantys asmenys iš anksto susipažįsta su testavimo metu gautomis išvadomis apie pretendento turimas vadovavimo kompetencijas (OPQ32 testo rezultatai). VG tikrinantys asmenys kiekvieną pretendento atliktą praktinę užduotį vertina 5 balų skalėje (kai blogiausias įvertinimas yra 1 balas, geriausias – 5 balai), įvertindami tiek VG tikrinimo metu pretendento pateiktus atsakymus, tiek testavimo metu gautas išvadas apie pretendento turimas vadovavimo kompetencijas (OPQ32 testo rezultatus). Bendras galutinis pretendento VG įvertinimo balas nustatomas suskaičiavus aritmetinį visų užduočių įvertinimų vidurkį. Pretendento VG įvertinus 3 ar daugiau balų, laikoma, jog VG įvertinimas yra „išlaikė“.

VG tikrinimo rezultatai įrašomi (nurodomi) į informacinę sistemą. VG įvertinimas žodžiu pranešamas pretendentui. Pažymėjimas apie patikrintus VG ir jų įvertinimą neteikiamas.

Pretendento VG įvertinimas galioja 24 mėn. Jeigu pretendento VG įvertinti „neišlaikė“, galimas perlaikymas po 6 mėn.

2.3.4. Užsienio kalbos mokėjimo tikrinimas

Pretendentų užsienio kalbos mokėjimas tikrinamas nustatant užsienio kalbos mokėjimo lygį pagal Bendruosius Europos kalbų metmenis (nuo A1 iki C2). VTD lėšomis yra tikrinamas 4 užsienio kalbų: anglų, vokiečių prancūzų ir rusų mokėjimas. Kitų (nei anglų, vokiečių, prancūzų, rusų) užsienio kalbų mokėjimas VTD lėšomis nėra tikrinamas. Šių kalbų mokėjimas vertinamas kaip specialioji valstybės tarnautojo kompetencija, kurios tikrinimo funkcija priskiriama konkursus organizuojančioms įstaigoms arba pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką vykdančioms įstaigoms. Jeigu konkursą organizuojanti įstaiga arba pakaitinių karjeros tarnautojų atranką vykdanči įstaiga nustato specialųjį reikalavimą pretendentui mokėti kitą nei anglų, prancūzų, vokiečių, rusų užsienio kalbą, ši įstaiga turi užtikrinti reikalaujamos užsienio kalbos mokėjimo lygio nustatymą konkurso, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos, supaprastinto konkurso arba supaprastintos atrankos metu, t. y. pirkti viešųjų pirkimų būdu išorinio eksperto paslaugas arba užsienio kalbos mokėjimo lygio nustatymą pavesti įstaigoje dirbančiam asmeniui, mokančiam šią kalbą aukštesniu lygiu. Reikalavimą pretendents mokėti kitą (nei anglų, vokiečių, prancūzų, rusų) užsienio kalbą konkursą organizuojanti įstaiga turi pagrįsti VTD konkurso inicijavimo metu (siekiant išvengti galimo piktnaudžiavimo nustatant pretendents užsienio kalbos mokėjimo reikalavimus pagal iš anksto konkursą organizuojančios įstaigos pasirinkto pretendento mokamą kalbą).

Užsienio kalbos mokėjimo tikrinimą VTD lėšomis atlieka VTD direktoriaus įsakymu patvirtintos įstaigos (tarptautinių egzaminų centrai, užsienio kalbų mokymo centrai ir kitos mokymo įstaigos), t. y. išoriniai paslaugų teikėjai, su kuriais VTD yra sudaręs paslaugų teikimo sutartis. Užsienio kalbos mokėjimo lygiui nustatyti naudojami VTD direktoriaus įsakymu patvirtinti tarptautiniai užsienio kalbų egzaminai ir lygio nustatymo testai.

Pretendentams registravimosi konkursui, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankai, supaprastintam konkursui, supaprastintai atrankai metu pateikiamas patvirtintų įstaigų sąrašas, jų kontaktiniai duomenys. Pretendentai užsienio kalbos mokėjimą tikrinančią įstaigą iš pateikto sąrašo pasirenka savo nuožiūra. Registravimasis užsienio kalbos mokėjimo patikrinimui vyksta tiesiogiai VTD patvirtintose įstaigose, jų nustatyta tvarka ir būdu.

Užsienio kalbos mokėjimo lygio nustatymo tvarką (procedūrą) pasirenka VTD direktoriaus patvirtintos įstaigos pagal taikomų tarptautinių užsienio kalbų egzaminų ir lygio nustatymo testų metodiką, tačiau visais atvejais turi būti užtikrintos lygios galimybės, testavimo sąžiningumas ir proceso skaidrumas. Patvirtintos įstaigos turi saugoti į pretendentų rezervą įtraukiamų asmenų testavimo raštu rezultatus bei testavimo žodžiu garso įrašų kopijas 2 m. nuo jų įvertinimo gavimo datos. Jeigu priėmus pretendentą į pareigas kils abejonių dėl jo testavimo rezultatų ir iškils būtinybė patikrinti testavimo rezultatus, testuojančios įstaigos privalės šiuos rezultatus pateikti VTD arba teismui.

Įstaigos, kuriose pretendentai VTD lėšomis gali tikrintis užsienio kalbos mokėjimą, pretendentams išduoda nustatytą užsienio kalbos mokėjimo lygį patvirtinančius dokumentus. Nustatytą pretendentų užsienio kalbos lygio įvertinimą VTD patvirtintos įstaigos įveda į informacinę sistemą. Pretendentai tikrintis užsienio kalbos mokėjimą tose pačiose patvirtintose įstaigose gali ir savo lėšomis. Šiuo atveju nustatytas pretendentų užsienio kalbos lygio įvertinimas nėra įvedamas į informacinę sistemą.

Užsienio kalbos mokėjimo lygio įvertinimas galioja 24 mėn. nuo nustatytą užsienio kalbos mokėjimo lygį (egzamino arba testo išlaikymą) patvirtinančiame dokumente nurodytos datos. Pretendentas pakartotinai VTD lėšomis tikrintis tos pačios užsienio kalbos mokėjimą gali ne anksčiau kaip po 6 mėn.

Kitų nei anglų, vokiečių, prancūzų, rusų užsienio kalbų mokėjimo tikrinimas vykdomas Alternatyvoje A1 aprašyme (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.3.4 dalį) nurodyta tvarka.

2.3.5. Ekonominės sąnaudos

Vienos testavimo vietos (įskaitant kompiuterį, specialų stalą su sienelėmis tarp šalia sėdinčių asmenų, kėdę, garso nepraleidžiančias ausines, ausines išklaudyti informacijai, užrakinamas spinteles testuojamų asmenų asmeniniams daiktams, 4 patalpą filmuojančias kameras, testavimo klasės stebėjimo darbo vietą, telefoną, duomenų įrašymo įrangą ir kt.) vidutinė įrengimo kaina yra 6 350 Lt. 40 testavimo vietų palapos įrengimo sąnaudos – 254 tūkst. Lt.

Numatoma, jog unikalių konkursuose dalyvaujančių pretendentų, kurie testuos BG, per metus bus 9 600. Dar apie 1 900 – pretendentai į pakaitinius valstybės tarnautojus. Vienos testavimo sesijos metu testuojama 40 asmenų, todėl per metus reikalinga apie 288 BG tikrinimo sesijų (=11 500/ 40), neįvertinant faktoriaus, kad dalis pretendentų po 6 mėn. bandys perlaikyti BG testą. Vykdamas po 2 testavimo sesijas per dieną, reikia apie 144 testavimo dienų. Įvertinus, kad testavimo vietų užpildymas bus dalinis, testavimo dienų skaičius turėtų išaugti apie 10 proc., t. y. iki 159 dienų. BG testavimo proceso priežiūrai reikalinga viena valstybės tarnautojo pareigybė (visas etatas). Dar viena vyriausiojo specialisto pareigybė (visas etatas) – VG tikrinimo proceso priežiūrai. Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto darbo užmokestis per metus yra 39 228 Lt.

Todėl bendras metinis lėšų, reikalingų BG ir VG tikrinimo procesų priežiūrai, poreikis yra 78 556 Lt.

Licencijuoto testo naudojimas BG testavime susijęs su šiomis išlaidomis: testo adaptavimas (įskaitant normatyvinės grupės rezultatų nustatymą) – 98 600 Lt¹⁸², licencijos įsigijimo kaina metams – 7 000 Lt, specialistų, dirbsiančių su metodika, apmokymas – 48 000 Lt (apmokant 4 asmenis), vieno testuojamo asmens rezultatų ataskaitos suformavimas – nuo 69 Lt (tik OPQ32) iki 145 Lt (VMG1, NMG1, OPQ32). Numatoma, jog unikalių konkursuose dalyvausiančių pretendentų, kurie testuos BG, per metus bus 9 600. Papildomai dar bus apie 1 900 pretendentų į pakaitinius valstybės tarnautojus. Darant prielaidą, kad visi 11 500 pretendentų bus patikrinti pilnu testų rinkiniu (neatsižvelgiant į tai, kad dalis pretendentų BG tikrinime dalyvaus ne vieną kartą, t. y. po 6 mėn. bandys pakartotinai tikrintis BG), testavimo sąnaudos per metus sudarys 1 667 500 Lt. BG testavimo rezultatus peržiūrėti (apibūdinti) ir patvirtinti turi specialiai su atitinkama metodika dirbti apmokyti asmenys. Visų pretendentų BG rezultatų peržiūrai (apibūdinimui) ir patvirtinimui reikalingos 2 valstybės tarnautojų pareigybės (visi etatai, jei vieno pretendento rezultatų peržiūrai ir patvirtinimui skiriama 20 min.), nes per metus reikėtų peržiūrėti apie 11 500 ataskaitų, kas sudarytų apie 3 833 darbo valandų. VTD vyriausiojo specialisto mėnesinis darbo užmokestis yra 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus), tad lėšų poreikis BG rezultatų peržiūrai (apibūdinimui) – 78 456 Lt per metus.

Per metus reikėtų patikrinti apie 1 540 unikalių pretendentų VG (1 350 unikalių pretendentų į vadovo lygmens ar aukščiausiojo lygmens vadovo pareigas, 190 unikalių pretendentų, dalyvausiančių pakaitinių vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojų atrankoje), neatsižvelgiant, kad dalis pretendentų VG tikrinime dalyvaus ne vieną kartą, t. y. po 6 mėn. bandys pakartotinai tikrintis VG. Vieno tikrinimo trukmė principu „vienas pretendentas ruošiasi, kitas – atsakinėja“ (su pretendento įvertinimu) – apie 40 min. Per metus tai sudarytų 1 027 tikrinimo valandų vienam VG tikrinančiam asmeniui. Vidutinis darbo dienų skaičius per metus – 250, todėl tikrinimas užimtų apie 4,1 val. kiekvieną darbo dieną. Tai (su papildomomis laiko sąnaudomis) sudaro 0,67 vieno valstybės tarnautojo etato. Kadangi VG tikrinimą atliktų 2 specialistai–psichologai, tam būtų reikalingos 2 vyriausiojo specialisto pareigybės. Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto darbo užmokestis yra 39 228 Lt per metus, o bendras lėšų poreikis per metus – 52 304 Lt (1,33 etato).

Atsižvelgiant į pretendentų, kurių VG turėtų būti tikrinami, skaičių per metus, VG tikrinimo užduotys tam, kad neprarastų savo validumo, turėtų būti kasmet iš dalies atnaujinamos ar jų bazė papildoma naujomis užduotimis (bent 20 proc.) VG tikrinimui skirtų užduočių atnaujinimo sąnaudos yra tokios pačios, kaip ir naujų užduočių sukūrimo. Papildomų užduočių sukūrimo/atnaujinimo metinės išlaidos kasmet sudarytų nuo 20 tūkst. Lt iki 80 tūkst. Lt, arba vidutiniškai apie 50 tūkst. Lt. Specialių pretendentų vertinimo formų parengimas (kaina nustatyta apklausus potencialius tiekėjus) – 7 tūkst. Lt.

Prognozuojama, kad užsienio kalbos mokėjimą tikrintis turėtų 9 600 konkursuose dalyvausiantys pretendentai, dar apie 1 900 – pretendentai į pakaitinius valstybės tarnautojus ir apie 200 asmenų, dalyvausiančių supaprastintuose konkursuose ir supaprastintoje pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje. Atsižvelgiant į tai, kad paprastai konkursuose pretendentes keliamas reikalavimas mokėti anglų kalbą, darytina prielaida, kad apie 80 proc. užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo atvejų bus tikrinamos pretendentų anglų kalbos žinios, kas sudarytų apie 9 360 tikrinimo atvejų (tačiau nevertinant aplinkybės, kad vienas pretendentes galės tikrintis

¹⁸² Kaina gali keistis, jei OPQ32 testas būtų specialiai adaptuojamas viešajam sektoriui.

kelių užsienio kalbų žinias, taip pat netaikant prielaidos, kad dalis pretendentų po 6 mėn. bandys pakartotinai tikrintis užsienio kalbos mokėjimą). Įvertinus, kad apie 10 proc. pretendentų užsienio kalbos mokėjimą tikrins savo lėšomis, per metus reikės apie 8 424 anglų kalbos mokėjimo tikrinimų. Vieno asmens anglų kalbos mokėjimo tikrinimas VTD patvirtintose įstaigose, atsižvelgiant į galimą tikrinimų kiekį per metus, kainuotų apie 70 Lt¹⁸³. Bendras lėšų poreikis anglų kalbos mokėjimo tikrinimui – 589 680 Lt (=8 424 x70 Lt) per metus. Kitų užsienio kalbų (vokiečių, prancūzų, rusų) mokėjimo tikrinimų atvejų skaičius bus apie 2 106 (darant prielaidą, kad 10 proc. pretendentų užsienio kalbos mokėjimą tikrins savo lėšomis). Kadangi vokiečių, prancūzų ir rusų kalbų populiarumas kur kas mažesnis nei anglų kalbos, vieno asmens užsienio kalbos mokėjimo patikrinimas VTD patvirtintose įstaigose kainuotų apie 100 Lt. Tai kainuotų apie 210 600 Lt per metus.

Visas išteklių poreikis per metus:

- ✓ Testavimo patalpos (40 vietų) įrengimas – 254 000 Lt.
- ✓ BG testų rinkinio naudojimo licencijos kaina metams – 7 000 Lt.
- ✓ Pretendentų BG testavimas pagal turimą licenciją – 1 667 500 Lt.
- ✓ Specialistų mokymai (darbai su BG testų rezultatų peržiūrėjimu (apibūdinimu) ir patvirtinimu) – 48 000 Lt.
- ✓ VG tikrinimo užduočių sukūrimo/atnaujinimo kaina per metus – 50 000 Lt.
- ✓ Specialių vertinimo formų VG komisijos darbui sukūrimas – 7 000 Lt.
- ✓ Pretendentų užsienio kalbos mokėjimo lygio nustatymo paslaugos pirkimas – 800 280 Lt.
- ✓ Darbo užmokestis – 209 085 Lt per metus (vyriausiojo specialisto 5,33 etato).

2.4. KONKURSAS

2.4.1. Konkurso komisija

Konkurso komisijos sudėtis, sudarymo principai ir tvarka, taip pat galimi stebėtojai nurodyti Alternatyvos A1 nurodyta aprašyme (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.4.1 dalį) su keliomis korekcijomis:

- VTD vadovo sprendimu komisijos darbe VTD valstybės tarnautojas gali dalyvauti ne stebėtojo, o nario teisėmis (šiuo atveju nešališko asmens dalyvavimas konkurso komisijos veikloje didintų konkurso ir jo rezultatų objektyvumą bei skaidrumą);
- komisijos darbe stebėtojo teisėmis galinčių dalyvauti visuomenės atstovų (galiojančio Aprašo pateiktos sąvokos apimtimi: visuomenės atstovas – Lietuvos Respublikoje įregistruoto viešojo juridinio asmens, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, įgaliotas atstovas) skaičius nebūtų ribojamas. Tiesa, gali pasitaikyti ir piktnaudžiavimo šia teise atvejų (pavyzdžiui, siekiama daryti spaudimą pretendentams ir (ar) komisijos nariams), stebėtojų skaičius gali tapti neprognozuojamai dideliu, gali kilti problemų dėl nepakankamo patalpų dydžio konkursams vykdyti ir pan.

¹⁸³ Potencialių paslaugos teikėjų apklausa.

2.4.2. Konkurso vykdymas

Konkurso vykdymo principai aptarti Alternatyvoje A1 (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.4.2 dalį), koreguojant vieno iš atrankos metodo – praktinių užduočių taikymą: praktinių užduočių metodas yra alternatyvus, konkursus organizuojančioms įstaigoms sudaroma galimybė pasirinkti taikyti šį atrankos metodą konkrečiame konkurse ar ne, taip pat pasirinkti, pateikti pretendentams praktines užduotis žodžiu ar raštu. Lankstus praktinių užduočių metodo taikymas leidžia atsižvelgti į pareigybės specifiką ir konkursus organizuojančių įstaigų galimybes, tačiau sudaro prielaidas piktnaudžiauti šia teise, nenaudoti praktinių užduočių metodo apskritai.

Pokalbis visuose konkursuose yra privalomas. Pokalbio metu (be Alternatyvoje A1 nurodyto pokalbio turinio: pretendento patirtis ir profesinės kompetencijos, jų pagrindimas, motyvacija ir kt.) komisija pretendentui užduoda klausimus, susijusius su BG testavimo metu gautomis išvadomis apie pretendento turimas bendrąsias kompetencijas (remiantis OPQ32 testo rezultatais). Pavyzdžiui, esant silpniau įvertintai kompetencijai *Komunikacija*, pretendentui galėtų būti užduodami klausimai, susiję su pretendento gebėjimu pristatyti informaciją; jeigu pretendento silpniausia bendroji kompetencija yra *Planavimas ir organizavimas*, pretendentui galėtų būti užduodami klausimai, susiję su darbo laiko paskirstymu ir planavimu. OPQ32 testo rezultatai atliktų patariamąją funkciją tiek formuluojant klausimus, tiek nustatant bendrą pokalbio įvertinimą.

Konkursą organizuojančiai įstaigai nusprendus pretendentų tinkamumą eiti pareigas tikrinti praktinių užduočių raštu ir pokalbio metodais, konkursas vykdomas Alternatyvoje A1 (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.4.2 dalį) nurodyta tvarka.

Konkursą organizuojančiai įstaigai nusprendus pretendentų tinkamumą eiti pareigas tikrinti praktinių užduočių žodžiu ir pokalbio metodais, šiek tiek koreguojama praktinių užduočių žodžių dalis: pretendentai į pateiktas užduotis turi pateikti motyvuotus atsakymus žodžiu; praktinių užduočių sprendimui (su pasiruošimu) skiriama iki 30 min.; daromi ne tik pokalbių, bet ir praktinių užduočių atlikimo skaitmeniniai garso įrašai.

Konkursą organizuojančiai įstaigai nusprendus pretendentų tinkamumą eiti pareigas tikrinti tik pokalbio metodu, konkursas vykdomas Alternatyvoje A1 (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.4.2 dalį) nurodyta tvarka (praleidžiant praktinių užduočių etapą). Konkursą laimėtų daugiausia balų surinkęs pretendentas, bet ne mažiau kaip 6 balus.

Kiti su konkurso vykdymu susiję klausimai (konkurso datos nustatymas/ koregavimas, pradžia, kitos nei anglų, vokiečių, prancūzų, rusų užsienio kalbos mokėjimo tikrinimas, priėmimo į pareigas terminas, dokumentų pristatymo įstaigai terminai ir pan.) aptarti Alternatyvoje A1 (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.4.2 dalį).

2.4.3. Ekonominės sąnaudos

Planuojama, kad 2013 m. apie 700 konkursų vyks ne Vilniuje (kitose savivaldybėse), todėl, darant prielaidą, kad VTD deleguos savo atstovą į 10 proc. tokių konkursų komisijų ir kad konkursai vyks vieną dieną, susidarytų apie 70 kelionių. Vidutinis kelionės iš Vilniaus ir atgal atstumas yra 300 km, kuro kaina 120 Lt (8 litrai 100 km, 300 km - 32 l x 5 Lt = 120 Lt), komandiruoštiniai vienai dienai nemokami. Išlaidos 70 kelionių sudarytų 8 400 Lt (=70 x 120 Lt). Įvertinus kelionės laiką, pasiruošimą konkursui ir konkurso trukmę, galima daryti prielaidą,

kad VTD valstybės tarnautojo dalyvavimas konkursų, vykstančių ne Vilniuje, komisijų veikloje sudarys apie 4 mėn. jo darbo laiko. Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto mėnesinis darbo užmokestis yra apie 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus), bendras lėšų poreikis, susijęs su VTD atstovo dalyvavimu ne Vilniuje vykstančiuose konkursuose, per metus sudarytų 13 076 Lt (=4 x 3 269).

Darytina prielaida, jog VTD valstybės tarnautojas dalyvaus apie 10 proc. kitų konkursų, vykstančių Vilniuje, komisijų veikloje. Tai sudarytų apie 230 konkursų. Darant prielaidą, kad viena konkurso valanda skiriama praktinių užduočių atlikimui ir jų įvertinimui, kad vienam pretendentui dalyvaujant pokalbyje, kitas pretendentas ruošiasi, kad vidutinis pretendentų skaičius konkurse yra 4,8, vieno konkurso trukmė sudarys apie 7 val. Bendras VTD valstybės tarnautojo darbo laiko poreikis, dalyvaujant konkursų, vykstančių Vilniuje, komisijų veikloje – apie 1 610 val. Įvertinus papildomas laiko sąnaudas (pasiruošimas, vykimas į konkurso vietą), šios funkcijos įgyvendinimui VTD reikalinga 1 vyriausiojo specialisto pareigybė (visas etatas).

Specialių mokymų apie atrankos metodus ir jų taikymą kurso minimali trukmė – 16 val. Procesas organizuojamas „8 + 8“ principu, t. y. asmeniui suteikiamos pradinės žinios ir įgūdžiai (8 val.), vėliau asmuo jas taiko praktikoje ir 6 mėn. laikotarpiu gilina įgytas žinias antrame mokymo etape (8 val.). Pirmaisiais metais turėtų būti apmokyta apie 870¹⁸⁴ asmenų, bendra mokymų kaina, remiantis Europos socialinio fondo agentūros skelbiama vidutinių rinkos kainų analize, yra 4 700 Lt už 8 akad. val. mokymus vienai grupei (iš 12–13 asmenų). Bendras išlaidų poreikis mokymams – 658 000 Lt (=70 (grupių skaičius) x 4 700 (dienos mokymų kaina) x 2 (mokymų dienų skaičius per metus)).

Visas išteklių poreikis per metus:

- ✓ Darbo užmokestis – 52 304 Lt (vyriausiojo specialisto 1,33 etato).
- ✓ Komandiruočių į konkursus, vykstančių ne Vilniuje, sąnaudos – 8 400 Lt per metus.
- ✓ Konkursų komisijų narių mokymai – 658 000 Lt.

2.5. PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKA, SUPAPRASTINTAS KONKURSAS, SUPAPRASTINTA PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKA

Pakaitinių valstybės tarnautojų atranka, supaprastintas konkursas ir supaprastinta pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka vykdoma analogišku Alternatyvoje A1 (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.5 dalį) nurodytu būdu ir tvarka su papildymu, jog pokalbio metu pretendentui be kita ko būtų užduodami klausimai, susiję su BG testavimo metu gautomis išvadomis apie pretendento turimas bendrąsias kompetencijas (remiantis OPQ32 testo rezultatais). OPQ32 testo rezultatai atliktų patariamąją funkciją tiek formuluojant klausimus, tiek nustatant bendrą pokalbio su pretendentu į pakaitinius karjeros valstybės tarnautojus rezultatus įvertinimą. Pokalbį su pretendентаis vykdytų tiesioginis būsimo valstybės tarnautojo vadovas ar kitas įstaigos vadovo įgaliotas asmuo, arba komisija. Jeigu pokalbį vykdytų komisija, ji turėtų būti sudaroma iš ne mažiau kaip iš 3 narių konkurso komisijos sudarymo tvarka (žr. Koncepcijos V skyriaus 2.4.1 dalį) ir pokalbio rezultatus vertintų konkurso metu vykdomo pokalbio vertinimo tvarka. Kiti su pakaitinių valstybės tarnautojų atranka, supaprastinto konkurso ir supaprastinta atranka susiję klausimai (atrankos, supaprastinto konkurso, supaprastintos atrankos datos nustatymas /koregavimas, pradžia, kitos nei anglų, vokiečių, prancūzų, rusų užsienio kalbos mokėjimo

¹⁸⁴ VTD pateikti duomenys.

tikrinimas, laimėtojo nustatymas, priėmimo į pareigas terminas, dokumentų pristatymo įstaigai terminai ir pan.) aptarti Alternatyvoje A1 (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.5 dalį).

Darant prielaidą, jog VTD valstybės tarnautojai pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, supaprastintame konkurse arba supaprastintoje pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, kai būtų sudaroma atrankos, supaprastinto konkurso arba supaprastintos atrankos komisija, nedalyvaus, papildomos sąnaudos nenumatomos.

2.6. APSKUNDIMAS

Galimybė pažeistas teises ir teisėtus interesus ginti Viešojo administravimo įstatymo ir Administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka aptarta Alternatyvos A1 aprašyme (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.6 dalį).

Bendras darbo laiko poreikis, skirtas skundų nagrinėjimui VTD, yra apie 1 000 val. per metus. Tai sudaro VTD valstybės tarnautojo 0,5 etato darbo krūvį. Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto mėnesinis darbo užmokestis yra apie 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus), todėl bendras šiam tikslui reikalingų lėšų poreikis per metus sudarytų 19 614 Lt (=39 228 / 2).

Visas išteklių poreikis per metus:

- ✓ Darbo užmokestis – 19 614 Lt (vyriausiojo specialisto 0,5 etato).

LENTELĖ 11. IŠ DALIES CENTRALIZUOTOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS MODELIO NR. 2 (ALTERNATYVA A2) SĄNAUDOS

Išlaidų tipas	Kaina, Lt	Pastabos
Darbo užmokestis		
1. Vyr. specialistas įstaigų prašymų paskelbti konkursą į valstybės tarnautojo pareigas ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką peržiūrai, taip pat specialiųjų reikalavimų, keliamų konkursuose dalyvaujantiems pretendentams, derinimui	78456	2 etatai
2. Vyr. Specialistas pareigų siūlymui ir komunikavimui su VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turinčiais asmenimis	78456	2 etatai
3. Vyr. specialistas skelbimų administravimui informacinėje sistemoje, interneto tinklalapyje ir socialiniuose tinkluose, specialiame valstybės tarnautojų atrankai skirtame portale	26152	0,67 etato
4. Vyr. specialistas (IT srities) registravimo(si) sistemos priežiūrai (įskaitant paraiškos formos sujungimą (sąsajas) su specialiaisiais reikalavimais, keliamais konkrečiame konkurse, supaprastintame konkurse, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje ir supaprastintoje atrankoje)	39228	1 etatas
5. Vyr. specialistas (IT srities) specializuoto valstybės tarnautojų atrankai skirto portalo administravimui ir priežiūrai	39228	1 etatas

Išlaidų tipas	Kaina, Lt	Pastabos
6. Vyr. specialistas specializuoto valstybės tarnautojų atrankai skirto portalo informacijos ir turinio valdymui	39228	1 etatas
7. Vyr. specialistas pretendentų srautų (kalendoriaus) valdymui	39228	1 etatas
8. Vyr. specialistas BG tikrinimo proceso priežiūrai	39228	1 etatas
9. Vyr. specialistas VG tikrinimo proceso priežiūrai	39228	1 etatas
10. Vyr. specialistas BG rezultatų peržiūrai ir patvirtinimui	78456	2 etatai
11. Vyr. specialistas VG tikrinimui	52304	1,33 etatai
12. Vyr. specialistas – konkurso komisijos narys	52304	1,33 etatai
13. Vyr. specialistas skundų nagrinėjimui	19614	0,5 etato
Darbo užmokestis iš viso:	621110	VTD žmogiškųjų išteklių poreikis: ne mažiau kaip 15,83 etato
Paslaugos		
1. Informacinio sprendinio sukūrimas ir diegimas	637000	ES lėšos
2. Specializuoto valstybės tarnautojų atrankai skirto portalo sukūrimo (su informacinio sprendinio integracija) paslaugos	350000	ES lėšos
3. Specialistų mokymai (darbui su testų rezultatų peržiūrėjimu (apibūdinimu) ir patvirtinimu)	48000	ES lėšos
4. VG tikrinimo užduočių sukūrimas/atnaujinimas per metus	50000	
5. Specialių vertinimo formų VG komisijos darbui sukūrimas	7000	
6. Testų rinkinio naudojimo licencijos kaina metams	7000	
7. Pretendentų BG testavimas pagal turimą licenciją	1667500	
8. Pretendentų užsienio kalbos mokėjimo lygio nustatymo paslauga	800280	
9. Konkursų komisijų narių mokymai	658000	ES lėšos
Paslaugos iš viso:	4 224 780	Nemaža paslaugų dalis susijusi su pradinėmis investicijomis į naujos atrankos sistemos kūrimą, kurios nuo 2014 m. ženkliai sumažėtų
Kitos išlaidos		
1. Komandiruočių į konkurso komisijas ne Vilniuje sąnaudos	8400	
2. Kompiuterinių testavimo (40) vietų įrengimas	254000	
3. Darbo vietų (18) VTD darbuotojams įrengimas	87120	
Kitos išlaidos iš viso:	349 520	
VISO	5 195 410	

3. IŠ DALIES CENTRALIZUOTOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS MODELIS NR. 3 (ALTERNATYVA A3)

3.1. KONKURSO, PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS INICIJAVIMAS IR PASKELBIMAS

3.1.1. Konkurso, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos inicijavimas

Konkursų ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos inicijavimas vykdomas Alternatyvoje A1 nurodyta tvarka ir būdu (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.1.1 dalį) su ta išimtimi, kad pilni duomenys apie VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turinčius asmenis (išsilavinimą, kvalifikaciją, darbo patirtį, šių asmenų pageidaujama pareigybės lygį, kategoriją, įstaigą, vietovę ir pan.) yra kaupiami informacineje sistemoje. VTD gavus įstaigos prašymą paskelbti konkursą ar pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką, patikrinimas, ar yra šias pareigas norinčių užimti VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turinčių asmenų, būtų automatizuotas. Informacinei sistemai nustatančius esant VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turinčių asmenų, kurie norėtų/ galėtų užimti nurodytas pareigas, būtų formuojamas skelbimas apie supaprastintą konkursą (supaprastintą atranką). Pranešimas (nuoroda) apie supaprastintą konkursą (supaprastintą atranką) su siūlymu dalyvauti jame (joje) būtų siunčiamas atitinkamiems pretendentes. Per 5 darbo dienas nuo informacinės sistemos pranešimo išsiuntimo dienos į supaprastintą konkursą (supaprastintą atranką) neužsiregistravus nė vienam iš pretendentų, kuriam buvo išsiųstas pranešimas, būtų skelbiamas konkursas (pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka).

3.1.2. Konkurso, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos paskelbimas

Konkursų ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos paskelbimas vykdomas Alternatyvoje A1 nurodyta tvarka ir būdu (aprašymas pateiktas Koncepcijos IV skyriaus 1.1.2 dalyje) su patikslinimu, jog skelbimai apie supaprastintą konkursą ir supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką skelbiami tik informacineje sistemoje ir tik informacinei sistemai nustatčius, jog yra potencialiai norinčių ir galinčių užimti šias pareigas VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turinčių asmenų.

3.1.3. Ekonominės sąnaudos

Planuojama, kad per kalendorinius metus bus reiškiami apie 3 200 iniciatyvų dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas paskelbimo (darant prielaidą, kad apie 200 tokių iniciatyvų baigsis supaprastintais konkursais, t. y. valstybės tarnautojo pareigas užims VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turintys asmenys). Prognozuojama, jog per metus dar bus apie 1 500 iniciatyvų dėl pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos, iš kurių apie 10 baigsis supaprastinta atranka, t. y. kai pakaitinio karjeros valstybės tarnautojo pareigas užims VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turintys asmenys. Įstaigų prašymų paskelbti konkursą į valstybės tarnautojo pareigas ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką peržiūrai, taip pat specialiųjų reikalavimų, keliamų konkursuose dalyvaujantiems pretendentes, derinimui VTD reikalingos 2 valstybės tarnautojo pareigybės (etatai). Darant prielaidą, kad per metus bus gauta apie 4 700 tokių prašymų, vienas

valstybės tarnautojas per dieną turėtų peržiūrėti 9–10 įstaigų prašymus ir suderinti po 6–7 konkursų specialiuosius reikalavimus. Vienos VTD vyriausiojo specialisto pareigybės išlaikymas per mėnesį kainuoja apie 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus), todėl bendras metinis lėšų poreikis prašymų peržiūrai ir specialiųjų reikalavimų derinimui – 78 456 Lt.

Prognozuojama, kad per kalendorinius metus bus apie 400 siūlymų dėl supaprastintų konkursų, apie 20 siūlymų dėl supaprastintos pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos. Skelbimo dėl supaprastinto konkurso arba supaprastintos pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos paskelbimui ir administravimui reikia apie 10 min. VTD valstybės tarnautojo darbo laiko, vadinasi, supaprastintų konkursų ir supaprastintos atrankos skelbimų administravimui) reikės apie 70 val. darbo laiko. Apie pusę šių siūlymų, VTI 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turintiems pretendents atsiskaitius užimti pareigas, pereis į konkursą (200) ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką (10). Šiais atvejais konkurso arba pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos paskelbimui bus gaištama apie 5 min., kadangi bus iš esmės atkartojama informacija iš supaprastinto konkurso arba supaprastintos pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos. Tai sudarys apie 18 darbo valandų. Kitais atvejais vieno konkurso arba pakaitinių karjeros valstybės tarnautojo atrankos paskelbimui (skelbimo administravimui interneto tinklalapyje ir socialiniuose tinkluose) reikės apie 10 min., kas sudarys apie 713 valandų (3000-200 konkursų + 1490-10 atrankos atvejų). Bendras darbo laiko poreikis skelbimų administravimui – 801 val. (=70 +18 +713) arba apie 6 mėn. valstybės tarnautojo darbo laiko. VTD vyriausiojo specialisto mėnesio atlyginimas – 3 269 Lt. Bendras šiam tikslui reikalingų lėšų poreikis per metus – 19 614 Lt.

Visas išteklių poreikis per metus:

- ✓ Darbo užmokestis – 98 070 Lt per metus (vyriausiojo specialisto 2,5 etatai).

3.2. REGISTRAVIMASIS KONKURSUI, PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKAI, SUPAPRASTINTAM KONKURSUI IR SUPAPRASTINTAI ATRANKAI

3.2.1. Registravimasis konkursui, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankai

Registravimasis konkursams ir pakaitinių valstybės tarnautojų atrankai vykdomas Alternatyvoje A1 nurodyta tvarka ir būdu (aprašymas pateiktas Koncepcijos IV skyriaus 1.2.1 dalyje) su keliomis korekcijomis:

- Kadangi VG tikrinimas atliekamas taikant du atrankos metodus – testavimą ir praktines užduotis žodžiu, o testavimo rezultatai peržiūrimi (apibūdinami) ir patvirtinami per 24 val., todėl pretendentai į vadovaujančias pareigas turi registruotis du kartus: VG testavimui ir VG tikrinimui žodžiu, kurio data už VG testavimą turi būti vėlesnė ne mažiau kaip 2 darbo dienomis.
- Pretendentams pateikiami du VG tikrinimo žodžiu datų ir laikų kalendoriai: vienas – pretendentams į vadovo lygmens pareigas, kitas – pretendentams į aukščiausio lygmens pareigas.

3.2.2. Registravimasis supaprastintam konkursui, supaprastintai pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankai

Registravimasis supaprastintam konkursui ir supaprastintai pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankai vykdomas Alternatyvoje A1 nurodyta tvarka ir būdu (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.2.3 dalį).

3.2.3. Ekonominės sąnaudos

Registravimosi sistemos priežiūrai (įskaitant paraiškos formos sujungimą (sąsajas) su BG, VG, užsienio kalbos tikrinimo duomenų baze, skelbimais ir specialiaisiais reikalavimais, keliamais konkrečiame konkurse, supaprastintame konkurse, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje ir supaprastintoje atrankoje) yra reikalinga viena IT vyriausiojo specialisto pareigybė (visas etatas). BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo datų ir laikų kalendoriaus valdymui (galimų BG, VG, užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo laikų sudarymui ir koregavimui) reikalinga viena valstybės tarnautojo pareigybė (visas etatas). Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto mėnesinis darbo užmokestis yra 39 228 Lt per metus, todėl bendras darbo užmokesčiui reikalingų lėšų poreikis – 78 456 Lt per metus.

Šio ir kitų etapų ir veiksmų (registravimuisi, BG, VG, užsienio kalbos tikrinimo istorijos apdorojimui, pretendentų atitikties bendriesiems ir specialiesiems reikalavimams atlikimui ir kt.) įgyvendinimui reikia sukurti ir įdiegti valstybės tarnautojų atrankos informacinę sistemą (su būtinais funkcionalumais). Tokio informacinio sprendinio sukūrimo ir diegimo sąnaudos sudaro apie 637 000 Lt.

Visas išteklių poreikis per metus:

- ✓ Darbo užmokestis – 78 456 Lt (vyriausiojo specialisto 2 etatai).
- ✓ Informacinio sprendinio sukūrimo ir diegimo paslaugos – 637 000 Lt.

3.3. BG, VG IR UŽSIENIO KALBOS MOKĖJIMO TIKRINIMAS

3.3.1. BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo datos ir periodiškumas, tikrinimo vieta ir įranga

Tikrintis BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimą gali tik į konkursus arba į pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką užsiregistravę pretendentai (užsienio kalbos mokėjimą – taip pat pretendentai, dalyvaujantys supaprastintame konkurse arba supaprastintoje atrankoje). BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo datos ir laikai bei periodiškumas nustatomi pagal VTD paskelbtų konkursų ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos atvejų skaičių, atsižvelgiant į skelbiamų konkursų ir atrankos atvejų, taip pat pretendentų skaičiaus didėjimo/mažėjimo tendencijas per paskutinius 3 mėn. Pretendentams sudaromos galimybės registruotis BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimui 2 mėn. į priekį (t. y. pretendentams pateikiamas ateinančių 2 mėn. kalendorius su galimomis BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo datomis, laikais ir vieta). Pretendentai į vadovo lygmens ir aukščiausiojo lygmens vadovo pareigas, taip pat pakaitiniai vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojai VG tikrinimui turi registruotis du kartus: VG testavimui ir VG tikrinimui žodžiu, kurio data už VG testavimą turi būti vėlesnė ne mažiau kaip 2 darbo dienom. Pretendentams pateikiami du VG tikrinimo žodžiu

datų ir laikų kalendoriai: vienas – pretendentams į vadovo lygmens pareigas, kitas – pretendentams į aukščiausio lygmens pareigas.

BG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimas vyksta Vilniuje, VTD parinktose patalpose, ir dviejuose regioniniuose tikrinimo centruose (Klaipėdoje ir Šiauliuose). VG tikrinami (testavimas ir tikrinimas žodžiu) tik Vilniuje, VTD patalpose.

Vilniuje įrengiama 40 darbo vietų testavimo klasė, Klaipėdoje ir Šiauliuose – dvi klasės po 10 vietų. Iš viso šalyje įrengiama 60 testavimo vietų, skirtų BG testavimui, VG testavimui (tik Vilniuje) ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimui. Vilniuje, Klaipėdoje ir Šiauliuose įrengiamos patalpos su laukiamuoju pretendentams, taip pat patalpos užsienio kalbos mokėjimo tikrinimui žodžiu. Vilniuje taip pat įrengiamos VG tikrinimui žodžiu skirtos patalpos.

3.3.2. BG tikrinimas

BG tikrinimas vykdomas Alternatyvoje A1 nurodyta tvarka ir būdu (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.3.2 dalį), patikslinant, kad BG tikrinami tik tų pretendentų, kurie yra užsiregistravę į konkursus arba pakaitinių valstybės tarnautojų atranką.

3.3.3. VG tikrinimas

Pretendentų VG tikrinami testo ir praktinių užduočių žodžiu metodais. VG testavimas atliekamas pretendentams sprendžiant tarptautiniu lygmeniu pripažįstamą asmenybės testą (pavyzdžiui, OPQ32), kurio metu įvertinamos pretendento turimos kompetencijos, ypatingą dėmesį skiriant vadovavimo kompetencijoms¹⁸⁵, pavyzdžiui, iš Lentelėje 10 pateikiamo kompetencijų sąrašo (*komunikacija, lyderystė ir sprendimų priėmimas, planavimas ir organizavimas, inovatyvumas, konceptualumas*). Testavimo rezultatai (kaip atspindintys asmenybę ir asmens turimas vadovavimo kompetencijas) atskirai nėra vertinami (nei balais, nei „išlaikė“/„neišlaikė“), o turi patariamąjį vaidmenį komisijai VG tikrinimo žodžiu metu nustatant bendrą pretendento VG įvertinimą („išlaikė“/ „neišlaikė“).

VG testavimo metu pretendentams pateikiami vienodi testo klausimai, unikalus testo klausimų rinkinys kiekvienam pretendentui atskirai nesudaromas, nebent tai leidžia pasirinkto testo taikymo metodika. VG testavimas vykdomas automatizuotu, kompiuteriniu būdu arba kitu būdu, jeigu būtų pasirinktas testas, kuris pagal savo taikymo metodiką turi/gali būti atliekamas ne kompiuteriniu būdu. Testavimo trukmė priklauso nuo kompetencijų nustatymo testo ir jo taikymo metodikos. Testavimo rezultatus per 24 val. peržiūri (apibūdina) ir patvirtina VTD specialistai, apmokyti dirbti su atitinkamo testo rezultatų apibūdinimu, rezultatų patvirtinimu. VG testavimo rezultatai perduodami į informacinę sistemą per 24 val. nuo testo laikymo, bet pretendentams neteikiami.

VG tikrinimas žodžiu, kuris turėtų būti atliekamas ne anksčiau kaip po 2 darbo dienų nuo VG testavimo pabaigos, vykdomas Alternatyvoje A1 nurodyta tvarka ir būdu (žr. Koncepcijos V skyriaus 2.8 dalį) su tam tikrom korekcijomis:

- VG tikrinimo komisija iš anksto susipažįsta su pretendento VG testavimo rezultatais;

¹⁸⁵ Vadovavimo kompetencijų sąrašas kistų priklausomai nuo pasirinkto taikyti tarptautiniu lygmeniu pripažįstamo kompetencijų nustatymo testo.

- VG tikrinimo žodžiu metu pretendentes pateikiamos užduotys vertina valstybės tarnautojų kompetencijų modelyje aukščiausio lygmens vadovams ir vadovams nustatytas kompetencijas, o kol jo nėra sukurta ir įdiegta – Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklėse aukščiausio lygmens vadovams ir vadovams nustatytas kompetencijas. Pažymėtina, jog pretendento vadovavimo kompetencijos, kurios nustatomos VG testavimo metu, neturi sutapti su VG tikrinimo žodžiu metu vertinamomis kompetencijomis (tą suderinti būtų itin sudėtinga).

Pretendentų į vadovo lygmens pareigas VG žodžiu tikrintų 3 narių komisija, kurios sudėtį tvirtintų VTD vadovas. Komisijos sudėtis nuolatinė, iš karto kiekvienam komisijos nariui numatant po vieną ar kelis „pakaitinius“ narius. Šios komisijos nariais turėtų būti VTD specialistai–psichologai. Patariamojo balso teise į komisijos sudėtį galėtų būti įtraukiamas personalo atrankos specialistas iš išorės. Pretendentų į aukščiausio lygmens vadovo pareigas VG žodžiu tikrintų 5 narių komisija, kurios sudėtį tvirtintų Personalo valdymo komisija¹⁸⁶. Į aukščiausio lygmens vadovų VG tikrinimo žodžiu sudėtį turėtų būti įtraukiamas vienas VTD specialistas-psichologas. Komisijos sudėtis būtų nuolatinė.

Pretendento VG įvertinimas galioja 24 mėn. Jeigu pretendento VG buvo įvertinti „neišlaikė“ arba pretendentas buvo pašalintas (pasišalinęs) iš VG tikrinimo, šis pretendentas tikrintis VG gali po 6 mėn. ar vėliau.

Pretendentų VG tikrinimas (testavimas ir tikrinimas žodžiu) vyksta Vilniuje, VTD parinktose patalpose. VG tikrintis gali pretendentai į vadovo ar aukščiausio lygmens vadovo pareigas, taip pat pretendentai į pakaitinius vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojus.

Kiti aukščiau nepaminėti procedūriniai VG testavimo klausimai (testavimo vietų nustatymas, sutikimų pasirašymas, draudžiamų daiktų testavimo patalpose sąrašas, testavimo filmavimas ir pan.) aptarti Alternatyvoje A1 pateiktame BG testavimo aprašyme (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.3.2 dalį). Kiti aukščiau nepaminėti VG tikrinimo žodžiu klausimai (pretendentui pateiktinų užduočių skaičius, pasiruošimo trukmė, praktinių užduočių atlikimo eiga, VG tikrinimo žodžiu fiksavimas, pretendento įvertinimo principai ir pan.) aptarti Alternatyvoje A1 pateiktame VG tikrinimo aprašyme (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.3.3 dalį).

3.3.4. Užsienio kalbos mokėjimo tikrinimas

Užsienio kalbų mokėjimo tikrinimas vykdomas Alternatyvoje A1 nurodyta tvarka ir būdu (aprašymas pateiktas Koncepcijos IV skyriaus 1.3.4 dalyje) su keliomis korekcijomis:

- užsienio kalbos mokėjimas tikrinamas tik tų pretendentų, kurie yra užsiregistravę į konkursus arba pakaitinių valstybės tarnautojų atranką, taip pat supaprastintuose konkursuose ir supaprastintoje atrankoje dalyvaujančių pretendentų;
- anglų kalbos kalbėjimo įgūdžių patikrinimą atliktų ne išorinis specialistas, o VTD valstybės tarnautojas – anglų kalbos specialistas. Pastaroji korekcija grindžiama tuo, jog didžiąją dalį užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo atvejų sudarys anglų kalbos mokėjimo patikrinimai, todėl ekonomiškai naudingiau kalbėjimo gebėjimų tikrinimo funkciją pavesti vidiniam anglų kalbos specialistui.

¹⁸⁶ Atitinkamai išplėtus VTĮ šiai Personalo valdymo komisijai priskirtas funkcijas.

3.3.5. Ekonominės sąnaudos

Vienos testavimo vietos (įskaitant kompiuterį, specialų stalą su sienelėmis tarp šalia sėdinčių asmenų, kėdę, garso nepraleidžiančias ausines, ausines išklaudyti informacijai, užrakinamas spinteles testuojamų asmenų asmeniniams daiktams, 4 patalpą filmuojančias kameras, testavimo klasės stebėjimo darbo vietą, telefoną, duomenų įrašymo įrangą ir kt.) vidutinė įrengimo kaina yra 6 350 Lt. 60 testavimo vietų patalpos įrengimo sąnaudos – 381 000 Lt.

Numatoma, jog unikalių konkursuose dalyvausiančių pretendentų, kurie testuos BG, per metus bus 9 600. Dar apie 1 900 sudarys pretendentai į pakaitinius karjeros valstybės tarnautojus. Vienos testavimo sesijos metu testuojama 60 (Vilniuje, Klaipėdoje, Šiauliuose) asmenų BG, todėl per metus reikalinga apie 192 BG tikrinimo sesijų (=11 500/60), neįvertinant faktoriaus, kad dalis pretendentų po 6 mėn. bandys perlaikyti BG testą. Numatoma, jog per metus reikėtų ištestuoti apie 1 350 unikalių pretendentų VG (neatsižvelgiant, kad dalis pretendentų VG tikrinime dalyvaus ne vieną kartą, t. y. po 6 mėn. bandys pakartotinai tikrintis VG). Vienos testavimo sesijos metu testuojama 40 (tik Vilniuje) asmenų, todėl per metus reikia apie 34 VG testavimo sesijų (=1 350/40). Užsienio kalbos mokėjimą be konkursuose ir atrankoje dalyvausiančių pretendentų dar tikrins apie 200 pretendentų, dalyvausiančių supaprastintuose konkursuose ir supaprastintose atrankose. Be to, apie 10 proc. pretendentų yra savo lėšomis išlaikę VTD pripažįstamus tarptautinius užsienio kalbos egzaminus ir lygio nustatymo testus ir turi VTD pripažintų įstaigų išduotus nustatytą užsienio kalbos mokėjimo lygį patvirtinančius galiojančius dokumentus. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, tačiau nevertinant faktoriaus, kad vienas pretendentas galės tikrintis kelių užsienio kalbų žinias, taip pat netaikant prielaidos, kad dalis pretendentų po 6 mėn. bandys pakartotinai tikrintis užsienio kalbos mokėjimą, užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo sesijų skaičius būtų apie 176 (=11 700 x 90 proc./60 testavimo vietų). Bendras BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo sesijų skaičius per metus – 402. Vykdam po 2 testavimo sesijas per dieną, reikėtų apie 201 testavimo dienas. Įvertinus, kad testavimo vietų užpildymas bus dalinis, testavimo dienų skaičius turėtų išaugti bent 10 proc., t. y. iki 221 dienos¹⁸⁷.

BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimo testavimo proceso priežiūrai VTD reikalinga viena valstybės tarnautojo pareigybė (visas etatas), dar viena valstybės tarnautojo pareigybė (visas etatas) – VG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo žodžiu procesų priežiūrai. Regioninių testavimo centrų priežiūrai (testuojant pretendentų BG ir tikrinant užsienio kalbos žinias) reikalingos dar 2 valstybės tarnautojo pareigybės. Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto darbo užmokestis yra 39 228 Lt per metus, todėl bendras lėšų poreikis srautų valdymui ir BG, VG, užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo proceso priežiūrai – 156 912 Lt.

Atsižvelgiant į numatomą unikalių asmenų, per kalendorinius metus tikrinsiančių BG, skaičių (9 600 – konkursuose dalyvausiantys pretendentai, dar apie 1 900 – pretendentai į pakaitinius valstybės tarnautojus), BG testai turėtų būti kasmet iš dalies atnaujinami, išimant klausimus, kurie prarado savo validumą, vietoje jų įtraukiant analogiškas charakteristikas (sunkumas, psichometrinės savybės ir pan.) tenkinančius klausimus. Tokio atnaujinimo kiekybinis poreikis priklauso nuo testavimą vykdančios institucijos sugebėjimo išsaugoti klausimų konfidencialumą ir pirminės klausimų bazės (o taip pat ir jos validumo). Darant prielaidą, kad pirminė testo klausimų bazė turėtų būti apie 400 klausimų, kasmet reikėtų naujinti apie 10 proc., t. y. apie 40 klausimų. BG testo klausimų atnaujinimo sąnaudos yra tokios pačios, kaip ir naujų testo

¹⁸⁷ Pasitvirtinus prielaidoms dėl konkursų, juose dalyvaujančių pretendentų skaičiaus, akcentuotina, jog bendras testavimo vietų skaičius negali būti mažesnis kaip 60.

klausimų sukūrimo. Vieno klausimo BG tikrinimui sukūrimo/ atnaujinimo kaina svyruoja nuo 1 tūkst. iki 4 tūkst. Lt. Atitinkamai BG testo klausimų atnaujinimui per metus reiktų numatyti nuo 40 tūkst. iki 160 tūkst. Lt, arba vidutiniškai apie 100 tūkst. Lt.

Licencijuoto testo naudojimas VG testavime susijęs su šiomis išlaidomis: licencijos įsigijimo kaina metams – 7 000 Lt, specialistų, dirbsiančių su metodika, apmokymas – 12 000 Lt (apmokant 1 asmenį), vieno testuojamo asmens rezultatų ataskaitos suformavimas – 82 Lt. Numatoma, jog unikalių pretendentų, kurie testuos VG, per metus bus 1 540 (1 350 unikalių pretendentų į vadovo lygmens ar aukščiausiojo lygmens vadovo pareigas, 190 unikalių pretendentų, dalyvausiančių pakaitinių vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojų atrankoje), neatsižvelgiant, kad dalis pretendentų VG tikrinime dalyvaus ne vieną kartą, t. y. po 6 mėn. bandys pakartotinai tikrintis VG. Sąnaudos formuojant VG testavimo rezultatų ataskaitas per metus sudarytų 126 280 Lt. VG testavimo rezultatus peržiūrėti (apibūdinti) ir patvirtinti turi specialiai apmokytas asmuo. Visų pretendentų VG rezultatų peržiūrai ir patvirtinimui reikalinga 1 vyriausiojo specialisto pareigybė (0,25 etato, jei vieno pretendento rezultatų peržiūrai ir patvirtinimui skiriama 20 min.), nes per metus reiktų peržiūrėti (apibūdinti) apie 1 540 ataskaitų, kas sudarytų apie 513 darbo valandų. VTD vyriausiojo specialisto mėnesinis darbo užmokestis yra 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus). Bendras lėšų poreikis, susijęs su VG testavimo rezultatus peržiūrinčio (apibūdinančio) asmens darbi užmokesčiu – 9 807 Lt per metus.

VG tikrinimo žodžiu metu per metus reiktų patikrinti apie 1 170 unikalių pretendentų į vadovo lygmens pareigas ir 190 pretendentų į pakaitinius vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojus, t.y. viso 1360 pretendentų, neatsižvelgiant, kad dalis pretendentų VG tikrinime dalyvaus ne vieną kartą (po 6 mėn. bandys pakartotinai tikrintis VG) ir darant prielaidą, kad konkursuose į aukščiausio lygmens vadovo pareigas dalyvaus 180 pretendentų. Vieno tikrinimo trukmė principu „vienas pretendentas ruošiasi, kitas – atsakinėja“ (su pretendento įvertinimu) – apie 1 val. Per metus tai sudarytų 1 360 tikrinimo valandų kiekvienam komisijos nariui. Vidutinis darbo dienų skaičius per metus – 250, todėl tikrinimas užimtų apie 5,5 val. kiekvieną darbo dieną. Kadangi komisijos nariais turėtų būti trys VTD atstovai, tam būtų reikalingos 3 valstybės tarnautojo pareigybės (3 etatai). Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto darbo užmokestis yra 39 228 Lt per metus, o bendras lėšų poreikis VG tikrinimo komisijos narių darbo užmokesčiui – 117 684 Lt per metus.

VG tikrinimo žodžiu metu per metus reiktų patikrinti apie 180 unikalių pretendentų į aukščiausiojo lygmens vadovo lygmens pareigas VG. Vieno tikrinimo trukmė principu „vienas pretendentas ruošiasi, kitas – atsakinėja“ (su pretendento įvertinimu) – apie 1 val. Per metus tai sudarytų apie 180 tikrinimo valandų kiekvienam komisijos nariui. Vidutinis darbo dienų skaičius per metus – 250, tačiau įvertinus galimas papildomas laiko sąnaudas, tikrinimas vidutiniškai užimtų apie 1 val. kiekvieną darbo dieną. Kadangi vienu iš komisijos narių turėtų būti VTD atstovas, tam būtų reikalinga 1 valstybės tarnautojo pareigybė (0,2 etato). VTD vyriausiojo specialisto mėnesinis darbo užmokestis yra 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus), todėl bendras lėšų poreikis šio VG tikrinimo komisijos nario darbo apmokėjimui – 7 846 Lt per metus.

Komisija, tikrinanti žodžiu pretendentų į vadovo lygmens pareigas VG, savo veikloje gali pasitelkti išorinius ekspertus. Daroma prielaidą, kad toks ekspertas dalyvautų tikrinant apie 20 proc. visų pretendentų į vadovo lygmens pareigas VG. Išorinio vadovaujančio personalo atrankos specialisto darbo valandos įkainis – 69 Lt. Tokio eksperto paslaugos per metus kainuotų 16 146 Lt (=1 170 tikrinimų x 20 proc. x 69 Lt). Specialių pretendentų vertinimo formų parengimas (kaina nustatyta apklausus potencialius tiekėjus) – 7 tūkst. Lt.

Atsižvelgiant į pretendentų, kurių VG turėtų būti tikrinami, skaičių per metus, VG tikrinimo žodžiu užduotys tam, kad neprarastų savo validumo, turėtų būti kasmet iš dalies atnaujinamos ar jų bazė papildoma naujomis užduotimis (bent 20 proc.) VG tikrinimui skirtų užduočių atnaujinimo sąnaudos yra tokios pačios, kaip ir naujų užduočių sukūrimo. Papildomų užduočių sukūrimo/ atnaujinimo metinės išlaidos kasmet sudarytų nuo 24 tūkst. iki 96 tūkst. Lt, arba vidutiniškai apie 60 tūkst. Lt.

Tikrinant pretendentų užsienio kalbų mokėjimą VTD, būtina turėti užsienio kalbų (anglų, vokiečių, prancūzų, rusų) mokėjimo lygio tikrinimo užduotis (testus ir užduotis žodžiu). Preliminari visų keturių kalbų tikrinimo užduočių bazės sukūrimo kaina – 180 tūkst. Lt.

Prognozuojama, kad užsienio kalbos mokėjimą tikrinti turėtų 9 600 konkursuose dalyvausiantys pretendentai, dar apie 1 900 – pretendentai į pakaitinius valstybės tarnautojus ir apie 200 asmenų, dalyvausiančių supaprastintuose konkursuose ir supaprastintoje atrankoje. Įvertinus, jog apie 10 proc. pretendentų savo lėšomis yra išlaikę VTD pripažįstamus tarptautinius užsienio kalbos egzaminus ir lygio nustatymo testus ir turi VTD pripažintų įstaigų išduotus nustatytą užsienio kalbos mokėjimo lygį patvirtinančius galiojančius dokumentus (tačiau nevertinant faktoriaus, kad vienas pretendentas galės tikrintis kelių užsienio kalbų žinias, taip pat netaikant prielaidos, kad dalis pretendentų po 6 mėn. bandys pakartotinai tikrintis užsienio kalbos mokėjimą), per metus užsienio kalbos kalbėjimo gebėjimus vertinantys specialistai turėtų atlikti 10 530 tikrinimų. Atsižvelgiant į tai, kad paprastai konkursuose į valstybės tarnautojus pretendentams keliamas reikalavimas mokėti anglų kalbą, darytina prielaida kad apie 80 proc. užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo atvejų bus tikrinamos pretendentų anglų kalbos žinios. Vadinas, iš per metus planuojamų atlikti 10 530 užsienio kalbos kalbėjimo tikrinimų, anglų kalbos mokėjimo tikrinimai sudarytų 8 424 atvejus arba 4 212 anglų kalbos tikrinimo žodžiu valandų (kai vieno pretendento anglų kalbos mokėjimo patikrinimui žodžiu skiriama 30 min). Vidutinis darbo dienų skaičius per metus – 250, todėl tikrinimas žodžiu užimtų apie 17 valandų kiekvieną darbo dieną (= 4 212 val./ 250 d.). Šiam valandų krūviui reikalingos 3 anglų kalbos specialisto pareigybės (2 etatai Vilniuje, po 0,5 etato Klaipėdoje ir Šauliuose). Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto mėnesinis darbo užmokestis yra apie 39 228 Lt per metus, todėl bendras lėšų poreikis anglų kalbos mokėjimo tikrinimui žodžiu per metus sudarytų 117 684 Lt. Kitų užsienio kalbų (vokiečių, prancūzų, rusų) kalbėjimo įgūdžius tikrinant išoriniams užsienio kalbų specialistams, reikėtų skirti dar 72 657 Lt (=2 106 tikrinimai x 0,5 val. x 69 Lt/val.).

Visas išteklių poreikis per metus:

- ✓ Testavimo patalpų (60) įrengimas – 381 000 Lt.
- ✓ Preliminarios išlaidos BG testų bazės sukūrimui/ atnaujinimui – 100 000 Lt.
- ✓ VG testo naudojimo licencijos kaina metams – 7 000 Lt.
- ✓ Pretendentų testavimas (VG testavimo rezultatų ataskaitų formavimas) – 126 280 Lt.
- ✓ Specialisto mokymai (darbai su VG testų rezultatų peržiūrežimu (apibūdinimu) ir patvirtinimu) – 12 000 Lt.
- ✓ VG tikrinimo praktinių užduočių sukūrimo/atnaujinimo kaina per metus – 36 000 Lt.
- ✓ Išorinio specialisto dalyvavimas VG tikrinimo komisijų veikloje – 16 146 Lt.
- ✓ Specialių vertinimo formų VG komisijos darbai sukūrimas – 7 000 Lt.
- ✓ Užsienio kalbų (anglų, vokiečių, prancūzų, rusų) mokėjimo lygio tikrinimo užduočių sukūrimo/ atnaujinimo paslaugos – 180 000 Lt.

- ✓ Išorinių užsienio kalbų specialistų dalyvavimas tikrinant užsienio kalbų mokėjimą žodžiu – 72 657 Lt per metus.
- ✓ Darbo užmokestis – 409 933 Lt per metus (vyriausiojo specialisto 10,45 etatai).

3.4. KONKURSAS

3.4.1. Konkurso komisija

Konkurso komisijos sudėtis, sudarymo principai ir tvarka, taip pat galimi stebėtojai nurodyti Alternatyvos A1 pateiktame aprašyme (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.4.1 dalį).

3.4.2. Konkurso vykdymas

Konkursas vykdomas Alternatyvoje A2 (žr. Koncepcijos V skyriaus 2.4.2 dalį) nurodyta tvarka pokalbio turiniui taikant Alternatyvos A1 nurodytą pokalbio turinio aprašymą (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.4.2 dalį). Taip pat koreguojama konkurso laimėtojų nustatymo tvarka aukščiausiojo lygmens vadovų konkursuose: konkursų į aukščiausiojo lygmens vadovų pareigas galutinius rezultatus tvirtina ir laimėtoją nustato Personalo valdymo komisija, atsižvelgusi į konkurso komisijos pateiktą pagal konkurso rezultatus sudarytą pretendentų sąrašą iš ne daugiau kaip 3 asmenų. Galutinį konkurso į aukščiausiojo lygmens vadovų pareigas laimėtoją tvirtina Personalo valdymo komisija¹⁸⁸ net ir tais atvejais, kai konkurse į aukščiausiojo lygmens vadovų pareigas dalyvauja tik vienas pretendentas ar tik vienas pretendentas išlaiko egzaminą. Panaši praktika atrenkant aukščiausiojo lygmens vadovus taikoma Airijoje ir Olandijoje.

3.4.3. Ekonominės sąnaudos

Planuojama, kad 2013 m. apie 700 konkursų vyks ne Vilniuje (kitose savivaldybėse), todėl, darant prielaidą, kad VTD deleguos savo atstovą į 10 proc. tokių konkursų komisijų ir kad konkursai vyks vieną dieną, susidarytų apie 70 kelionių. Vidutinis kelionės iš Vilniaus ir atgal atstumas yra 300 km, kuro kaina 120 Lt (8 litrai 100 km, 300 km - 32 l x 5 Lt = 120 Lt), komandiruočių pinigai vienai dienai nemokami. Išlaidos 70 kelionių sudarytų 8 400 Lt (=70 x 120 Lt). Įvertinus kelionės laiką, pasiruošimą konkursui ir konkurso trukmę, galima daryti prielaidą, kad VTD valstybės tarnautojo dalyvavimas konkursų, vykstančių ne Vilniuje, komisijų veikloje sudarys apie 4 mėn. jo darbo laiko. Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto mėnesinis darbo užmokestis yra apie 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus), bendras lėšų poreikis, susijęs su VTD atstovo dalyvavimu ne Vilniuje vykstančių konkursų veikloje, per metus sudarytų 13 076 Lt (=4 x 3 269).

Darytina prielaida, jog VTD valstybės tarnautojas dalyvaus apie 10 proc. kitų konkursų, vykstančių Vilniuje, komisijų veikloje. Tai sudarytų apie 230 konkursų. Prognozuojant, kad viena konkurso valanda skiriama praktinių užduočių atlikimui ir jų įvertinimui, kad vienam pretendentui dalyvaujant pokalbyje, kitas pretendentas ruošiasi, kad vidutinis pretendentų skaičius konkurse yra 4,8, vieno konkurso trukmė sudarys apie 7 val. Bendras VTD valstybės tarnautojo darbo laiko poreikis, dalyvaujant konkursų, vykstančių Vilniuje, komisijų veikloje – apie 1 610 val. Įvertinus papildomas laiko sąnaudas (pasiruošimas, vykimas į konkurso vietą),

¹⁸⁸ Atitinkamai išplėtus VTĮ šiai Personalo valdymo komisijai priskirtas funkcijas.

šios funkcijos įgyvendinimui VTD reikalinga 1 vyriausiojo specialisto pareigybė (visas etatas). Vidutinis vyriausiojo specialisto VTD darbo užmokestis yra apie 39 228 Lt per metus.

Specialių mokymų apie atrankos metodus ir jų taikymą kurso minimali trukmė – 16 val. Procesas organizuojamas „8 + 8“ principu, t. y. asmeniui suteikiamos pradinės žinios ir įgūdžiai (8 val.), vėliau asmuo jas taiko praktikoje ir 6 mėn. laikotarpiu gilina įgytas žinias antrame mokymo etape (8 val.). Pirmaisiais metais turėtų būti apmokyta apie 870¹⁸⁹ asmenų, bendra mokymų kaina, remiantis Europos socialinio fondo agentūros skelbiama vidutinių rinkos kainų analize, yra 4 700 Lt už 8 akad. val. mokymus vienai grupei (iš 12–13 asmenų). Bendras išlaidų poreikis mokymams – 658 000 Lt (=70 (grupių skaičius) x 4 700 (dienos mokymų kaina) x 2 (mokymų dienų skaičius per metus)).

Visas išteklių poreikis per metus:

- ✓ Darbo užmokestis – 52 304 Lt (vyriausiojo specialisto 1,33 etato).
- ✓ Komandiruočių į konkursus, vyksiančių ne Vilniuje, sąnaudos – 8 400 Lt per metus.
- ✓ Konkursų komisijų narių mokymai – 658 000 Lt.

3.5. PAKAITINIŲ VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKA, SUPAPRASTINTAS KONKURSAS, SUPAPRASTINTA PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKA

Pakaitinių valstybės tarnautojų atranka, supaprastintas konkursas ir supaprastinta pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka vykdoma Alternatyvoje A1 (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.5 dalį) nurodytu būdu ir tvarka.

3.6. APSKUNDIMAS

Galimybė pažeistas teises ir teisėtus interesus ginti Viešojo administravimo įstatymo ir Administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka aptarta Alternatyvos A1 aprašyme (žr. Koncepcijos V skyriaus 1.6 dalį).

Bendras darbo laiko poreikis, skirtas skundų nagrinėjimui VTD, yra apie 1 000 val. per metus. Tai sudaro VTD valstybės tarnautojo 0,5 etato darbo krūvį. Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto mėnesinis darbo užmokestis yra apie 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus), todėl bendras lėšų poreikis per metus sudarytų 19 614 Lt (=39 228 / 2).

Visas išteklių poreikis per metus:

- ✓ Darbo užmokestis – 19 614 Lt (vyriausiojo specialisto 0,5 etato).

¹⁸⁹ VTD pateikti duomenys.

LENTELĖ 12. IŠ DALIES CENTRALIZUOTOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS MODELIO NR. 3 (ALTERNATYVA A3) SĄNAUDOS

Išlaidų tipas	Kaina, Lt	Pastabos
Darbo užmokestis		
1. Vyr. specialistas įstaigų prašymų paskelbti konkursą į valstybės tarnautojo pareigas ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką peržiūrai, taip pat specialiųjų reikalavimų, keliamų konkursuose dalyvaujantiems pretendents, derinimui	78456	2 etatai
2. Vyr. specialistas skelbimų administravimui informacinėje sistemoje, interneto tinklalapyje ir socialiniuose tinkluose	19614	0,5 etato
3. Vyr. specialistas (IT srities) registravimo(si) sistemos priežiūrai (įskaitant paraiškos formos sujungimą (sąsajas) su specialiaisiais reikalavimais, keliamais konkrečiame konkurse, supaprastintame konkurse, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje ir supaprastintoje atrankoje)	39228	1 etatas
4. Vyr. specialistas pretendentų srautų (kalendoriaus) valdymui ir registravimosi priežiūrai	39228	1 etatas
5. Vyr. specialistas BG ir užsienio kalbos mokėjimo testavimo proceso priežiūrai Vilniuje	39228	1 etatas
6. Vyr. specialistas VG tikrinimo ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo žodžiu proceso priežiūrai Vilniuje	39228	1 etatas
7. Vyr. specialistas BG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo priežiūrai regioniniame tikrinimo centre (Klaipėdoje ir Šiauliuose)	78456	2 etatai
8. Vyr. specialistas VG tikrinimo komisijos narys	117684	3 etatai
9. Vyr. specialistas aukščiausiojo lygmens vadovų VG tikrinimo komisijos narys	7846	0,2 etato
10. Vyr. specialistas VG testavimo rezultatų peržiūrai (apibūdinimui) ir patvirtinimui pareigybė	9807	0,25 etato
11. Vyr. specialistas anglų kalbos mokėjimo tikrinimui žodžiu Vilniuje	78456	2 etatai
12. Vyr. specialistas anglų kalbos mokėjimo tikrinimui žodžiu Klaipėdoje	19614	0,5 etato
13. Vyr. specialistas anglų kalbos mokėjimo tikrinimui žodžiu Šiauliuose	19614	0,5 etato
14. Vyr. specialistas – konkurso stebėtojas	52304	1,33 etato
15. Vyr. specialistas skundų nagrinėjimui	19614	0,5 etato
Darbo užmokestis iš viso:	658 377	VTD žmogiškųjų išteklių poreikis: ne mažiau kaip 16,78 etato

Išlaidų tipas	Kaina, Lt	Pastabos
Paslaugos		
1. Informacinio sprendinio sukūrimas ir diegimas	637000	ES lėšos
2. BG tikrinimo testo klausimų bazės sukūrimas/atnaujinimas per metus	100000	ES lėšos
3. Testo licencijos kaina metams	7000	ES lėšos
4. Specialisto mokymai (darbui su licencijuoto testo rezultatų peržiūrėjimu (apibūdinimu) ir patvirtinimu)	12000	
5. Pretendentų testavimas licencijuotu testu (ataskaitų generavimas)	126280	
6. VG tikrinimo užduočių sukūrimo/atnaujinimo kaina per metus	60000	
7. Išorinio specialisto dalyvavimas VG tikrinimo komisijos veikloje	16146	
8. Specialių vertinimo formų VG komisijos darbui sukūrimas	7000	
9. Išorinių užsienio kalbų specialistų dalyvavimas tikrinant užsienio kalbų (vokiečių, prancūzų, rusų) mokėjimą žodžiu	72657	
10. Užsienio kalbų (anglų, vokiečių, prancūzų, rusų) mokėjimo tikrinimo užduočių sukūrimas/atnaujinimas	180000	ES lėšos
11. Konkursų komisijų narių mokymai	658000	ES lėšos
Paslaugos iš viso:	1 876 083	Nemaža paslaugų dalis susijusi su pradinėmis investicijomis į naujos atrankos sistemos kūrimą, kurios nuo 2014 m. ženkliai sumažėtų
Kitos išlaidos		
1. Komandiruočių į konkurso komisijas ne Vilniuje sąnaudos	8400	
2. Kompiuterinių testavimo (60) vietų įrengimas	381000	
3. Darbo vietų (21) VTD darbuotojams įrengimas	101640	
Kitos išlaidos iš viso:	491 040	
VISO	3 025 500	

4. SKIRTINGŲ ATRANKOS Į VALSTYBĖS TARNYBĄ SISTEMOS ORGANIZAVIMO BŪDŲ EKONOMINĖS SĄNAUDOS

Igyvendinant iš dalies centralizuotos atrankos sistemos modelius pagal pasiūlytas alternatyvas A1–A3, Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos vykdymo ekonominės sąnaudos gali (bet nebūtinai turi) keistis, jeigu:

- BG, VG ir užsienio kalbos tikrinimo funkcijas vykdytų nauja įstaiga;

- BG, VG ir užsienio kalbos tikrinimo funkcijos pavedamos VTD, t. y. esamai centralizuotas valstybės tarnautojų atrankos funkcijas atliekančiai įstaigai;
- valstybės tarnautojų atranką, įskaitant BG, VG ir užsienio kalbos tikrinimą, pilnai vykdytų konkursus organizuojančios ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką vykdančios įstaigos, kurioms centralizuotai būtų teikiami reikiami testai/ užduotys.

Koncepcijoje pateiktų atrankos sistemos modelių ekonominis vertinimas buvo atliktas remiantis prielaida, jog BG, VG ir užsienio kalbos tikrinimo funkcijos priskiriamos esamai įstaigai – VTD. Tuo atveju, jeigu BG, VG ir užsienio kalbos tikrinimą vykdytų naujai steigiama specializuota atrankos įstaiga (išliekant iš dalies centralizuotai atrankos sistemai), ekonominės valstybės tarnautojų atrankos sąnaudos nesikeistų – jos būtų identiškos jau pateiktiems ekonominiams skaičiavimams, kai BG, VG ir užsienio kalbos tikrinimą atlieka VTD¹⁹⁰.

Ekonominės atrankos sistemos sąnaudos neabejotinai keistųsi tuo atveju, jeigu valstybės tarnautojų atranką pilnai vykdytų konkursus organizuojančios arba pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką vykdančios įstaigos, o konkursams arba atrankai vykdyti reikiami testai/ užduotys įstaigoms būtų teikiami centralizuotai. Tačiau, kad toks perdavimas būtų įmanomas arba bent svarstytinas, reikia, kad

- testų / užduočių perdavimas itin smarkiai nedidintų visos atrankos sistemos sąnaudų ir
- BG, VG ir užsienio kalbos tikrinimas būtų susietas su konkrečiais konkursais.

Šios sąlygos lemia, kad visose trijose Koncepcijoje pateiktose alternatyvose A1 – A3, toks BG, VG ir užsienio kalbos tikrinimo funkcijų perdavimas konkursus organizuojančioms ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką vykdančioms įstaigoms yra ribotas arba iš viso negalimas. Toliau pateikiami skaičiavimai, atspindintys, kaip keistųsi ekonominės sąnaudos atskirose alternatyvose, jeigu BG, VG ir (ar) užsienio kalbos tikrinimą atliktų įstaigos, remdamosis centralizuotai teikiamais testais/ užduotimis. Šiame kontekste pažymėtina, kad įstaigoms centralizuotai teikiant testus/ užduotis, kyla reali grėsmė šių testų/ užduočių validumui ir visuotiniam žinomumui. Dėl šios priežasties, pasirinkus pastarąjį valstybės tarnautojų atrankos organizavimo būdą, būtina turėti ženkliai didesnę testų/ užduočių bazę (lyginant su atveju, kai BG, VG ir užsienio kalbos tikrinimas vykdomas centralizuotai) ir ją nuolat pildyti/ naujinti.

➤ *Alternatyva A1*

BG ir (ar) užsienio kalbų mokėjimo tikrinimas konkursus organizuojančioms arba pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką vykdančioms įstaigoms negali būti perduotas, nes pretendentai tiek BG, tiek užsienio kalbos mokėjimą gali pasitikrinti nesiregistruodami konkrečiam konkursui arba atrankai.

Įstaigoms perdavus VG tikrinimo funkciją (centralizuotai teikiant VTD parengtas/ įsigytas užduotis ir vertinimo formas), VTD sąnaudų poreikis atrankos procese sumažėtų 247 255 Lt. Tokiu atveju nereikėtų vyr. specialisto pretendentų srautų (kalendoriaus) valdymui ir registravimosi priežiūrai (2 113 Lt), vyr. specialisto VG tikrinimo proceso priežiūrai Vilniuje (19 614 Lt), vyr. specialisto VG tikrinimo komisijos nario (39 228 Lt), išorinių specialistų, dalyvaujančių VG tikrinimo komisijos veikloje (186 300 Lt). Šiuo atveju įstaigų sąnaudos padidėtų „veidrodiniu“ principu, t. y. konkursus organizuojančios arba pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką vykdančios įstaigos turėtų patirti ne mažiau sąnaudų nei tuo atveju,

¹⁹⁰ Šiuo atveju nevertinama, kokios kitos (papildomos) funkcijos galėtų būti suteiktos naujai įkurtai specializuotai atrankos į valstybės tarnybą vykdančiai įstaigai.

jei VG tikrinimas vykdomas centralizuotai. Pažymėtina, kad centralizuoto VG tikrinimo atveju atsiranda tam tikras masto ekonomijos efektas, todėl, tikėtina, kad bendros konkursus organizuojančių įstaigų proceso aptarnavimo sąnaudos (t. y. visos, išskyrus specialistų dalyvavimą VG tikrinimo komisijos veikloje) VG tikrinimo metu būtų bent 3 kartus didesnės nei centralizuoto tikrinimo atveju ir sudarytų 65 181 Lt. Iš viso VG tikrinimo sąnaudos, VG tikrinimo funkciją įgyvendinant įstaigoms (joms centralizuotai teikiant VTD parengtas/ įsigytas užduotis ir vertinimo formas), galėtų sudaryti 290 709 Lt per metus (be pridėtinių išlaidų).

➤ *Alternatyva A2*

BG tikrinimui skirtų testų perdavimas konkursus organizuojančioms ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką vykdančioms įstaigoms neproporcingai padidina visos atrankos sistemos sąnaudas, nes šioje alternatyvoje numatytus gebėjimų ir kompetencijų tikrinimo testus (OPQ32, NMG1, VMG1) gali naudoti tik licencijuotos įstaigos. Įvertinus, kad tokių testų naudojimo licencijos 631 įstaigai kasmet kainuotų apie 4,42 mln. Lt ($=7\,000 \cdot 631$)¹⁹¹, tokios alternatyvos ekonominis svarstymas būtų tik hipotetinis, praktikoje nenaudingas teorinis konstruktas. Užsienio kalbos mokėjimo tikrinimui naudojami testai/ užduotys šioje alternatyvoje nėra kuriami. VTD šiuo atveju neturi ką centralizuotai teikti įstaigoms, todėl tai neturės jokios įtakos bendroms atrankos sistemos sąnaudoms.

Tuo tarpu įstaigoms perdavus VG tikrinimo funkciją (centralizuotai teikiant VTD parengtas/ įsigytas užduotis ir vertinimo formas), VTD sąnaudų poreikis atrankos procese sumažėtų 91 532 Lt. Tokiu atveju nereikėtų vyr. specialisto VG tikrinimo komisijos nario (52 304 Lt), vyr. specialisto VG tikrinimo ir registravimosi į VG tikrinimą proceso priežiūrai (39 228 Lt). Pažymėtina, kad centralizuotai tikrinant pretendentų VG, atsiranda tam tikras masto ekonomijos efektas, todėl, tikėtina, kad bendros konkursus organizuojančių įstaigų proceso aptarnavimo sąnaudos (išskyrus dalyvavimą VG tikrinimo komisijos veikloje) VG tikrinimo metu būtų bent 3 kartus didesnės nei VTD atveju ir sudarytų 117 684 Lt. Be to, bent vienas VG tikrinimo komisijos narys turėtų būti išorės specialistas, kurio paslaugų kaina per metus sudarytų – 70 863 Lt ($=1\,027 \text{ val.} \times 69 \text{ Lt}$). Iš viso VG tikrinimo sąnaudos šią funkciją įgyvendinant įstaigoms (joms centralizuotai teikiant VTD parengtas/ įsigytas užduotis ir vertinimo formas) galėtų sudaryti 188 547 Lt per metus (be pridėtinių išlaidų).

➤ *Alternatyva A3*

Šioje alternatyvoje VG tikrinimo funkcijos perdavimas įstaigoms neproporcingai padidina visos atrankos sistemos sąnaudas, nes šioje alternatyvoje numatytą VG tikrinimo testą (OPQ32) gali naudoti tik licencijuotos įstaigos. Įvertinus, kad tokio testo naudojimo licencijos 631 įstaigai kasmet kainuotų apie 4,42 mln. Lt ($=7\,000 \cdot 631$)¹⁹², tokios alternatyvos ekonominis svarstymas būtų tik hipotetinis, praktikoje nenaudingas teorinis konstruktas.

Užsienio kalbos tikrinimo funkcijos perdavimas konkursus organizuojančioms ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką vykdančioms įstaigoms, teikiant centralizuotai įsigytus anglų, rusų, vokiečių ir prancūzų kalbų mokėjimo lygio nustatymo testus, sumažintų VTD sąnaudas 288 411 Lt. Tokiu atveju nereikėtų vyr. specialisto pretendentų srautų (kalendoriaus) valdymui ir registravimosi priežiūrai (19 614 Lt), vyr. specialisto užsienio kalbos mokėjimo testavimo proceso priežiūrai Vilniuje (19 614 Lt), vyr. specialisto užsienio kalbos mokėjimo

¹⁹¹ Šiuo atveju dar neskaičiuojamos specialistų, galinčių tinkamai interpretuoti licencijuotų testų rezultatus, apmokymo sąnaudos (1 asmens apmokymas – 12 000 Lt).

¹⁹² Žr. ankstesnę išnašą.

tikrinimo žodžiu proceso priežiūrai Vilniuje (19 614 Lt), vyr. specialisto anglų kalbos mokėjimo tikrinimui žodžiu Vilniuje (78 456 Lt), vyr. specialistų užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo priežiūrai regioniniuose tikrinimo centruose Klaipėdoje ir Šiauliuose (39 228 Lt), vyr. specialisto anglų kalbos mokėjimo tikrinimui žodžiu Klaipėdoje (19 614 Lt), vyr. specialisto anglų kalbos mokėjimo tikrinimui žodžiu Šiauliuose (19 614 Lt), išorinių užsienio kalbų specialistų dalyvavimo tikrinant užsienio kalbų (vokiečių, prancūzų, rusų) mokėjimą žodžiu (72 657 Lt). Pažymėtina, kad pretendentų užsienio kalbos mokėjimo tikrinimą atliekant centralizuotai, atsiranda tam tikras masto ekonomijos efektas, todėl tikėtina, kad bendros įstaigų proceso aptarnavimo sąnaudos užsienio kalbos tikrinimo metu būtų bent 3 kartus didesnės nei VTD atveju ir sudarytų apie 294 210 Lt. Be to, numatytų etatinių anglų kalbos specialistų darbą turėtų atlikti išorės anglų kalbos specialistai (darant prielaidą, kad būtina užtikrinti profesionalų užsienio kalbos mokėjimo patikrinimą), kurių paslaugų kaina sudarytų 290 628 Lt (=4 212 val. x 69 Lt). Išorinių užsienio kalbų specialistų dalyvavimas tikrinant užsienio kalbų (vokiečių, prancūzų, rusų) mokėjimą žodžiu kainuotų tiek pat kaip ir centralizuoto tikrinimo atveju – 72 657 Lt. Iš viso užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo įstaigose sąnaudos (testus teikiant centralizuotai) galėtų sudaryti apie 657 495 Lt (be pridėtinių išlaidų).

BG tikrinimo (testavimo) funkcijos perdavimas įstaigoms sumažintų VTD sąnaudas 78 456 Lt. Tokiu atveju nereiktų vyr. specialisto pretendentų srautų (kalendoriaus) valdymui ir registravimosi priežiūrai (19 614 Lt), vyr. specialisto BG testavimo proceso priežiūrai Vilniuje (19 614 Lt), vyr. specialisto BG tikrinimo priežiūrai regioniniuose tikrinimo centruose Klaipėdoje ir Šiauliuose (39 228 Lt). Pažymėtina, kad pretendentų BG tikrinant centralizuotai atsiranda tam tikras masto ekonomijos efektas, todėl tikėtina, kad bendros konkursus organizuojančių įstaigų BG tikrinimo proceso aptarnavimo sąnaudos būtų bent 3 kartus didesnės nei VTD atveju ir sudarytų 235 368 Lt. Iš viso BG tikrinimo sąnaudos BG tikrinant įstaigose (centralizuotai teikiant testus) galėtų sudaryti 235 368 Lt (be pridėtinių išlaidų).

5. IŠ DALIES CENTRALIZUOTOS ATRANKOS SISTEMOS ALTERNATYVIŲ MODELIŲ Palyginimas, Įgyvendinimo Mechanizmas, SSGG Analizė

Šioje dalyje pateikiama palyginamoji iš dalies centralizuotos atrankos sistemos alternatyvių modelių (Alternatyvų A1–A3) analizė (žr. Lentelę 13), pristatomi Alternatyvų A1–A3 įgyvendinimo mechanizmai (žr. Lentelę 14), pateikiama Alternatyvų A1–A3 SSGG analizė palyginamuoju principu (žr. Lentelę 15).

LENTELĖ 13. ALTERNATYVŲ A1-A3 Palyginimas

	A1	A2	A3
Alternatyvos įdiegimo sąnaudos (2013 m.), Lt	3 236 241	5 195 410	3 025 500
Trumpas alternatyvų skirtumų apibūdinimas (A2 ir A3 lyginant su A1)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inicijuojant konkursus specialieji reikalavimai pretendents derinami su VTD ➤ Konkursas arba pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka organizuojama apie jį (ją) paskelbus VTD interneto tinklalapyje, skelbimai publikuojami įstaigos interneto tinklalapyje ir (alternatyviai) kitose informavimo šaltiniuose, pvz., socialiniuose portaluose; skelbimo forma standartizuota ➤ Skelbimai apie supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką skelbiami tik informacinėje sistemoje 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Skelbimai apie konkursus ir pakaitinių valstybės tarnautojų atranką privalomai publikuojami specialiame valstybės tarnautojų atrankai skirtame interneto portale 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pretendentai registruojasi informacinėje sistemoje su prieiga iš VTD interneto tinklalapio ➤ Pretendentai paraiškoje nurodo duomenis apie save, taip pat tai patvirtinančius dokumentus ir jų rekvizitus; dokumentų originalus arba notariškai patvirtintas jų kopijas po konkurso/ supaprastinto konkurso arba atrankos/ supaprastintos atrankos įstaigai pristato tik konkurso/ supaprastinto konkurso arba atrankos/ supaprastintos atrankos laimėtojas ➤ Registruotis į konkursus/ pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką galima 14 kalendorinių dienų nuo konkurso/ atrankos paskelbimo VTD interneto tinklalapyje, įskaitant konkurso/ atrankos paskelbimo dieną 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pretendentai registruojasi specialiame portale (jame įdiegus informacinę sistemą), čia pretendentai gali atlikti bandomąjį BG testą, daryti konkursų paieškas pagal atskirus kriterijus, čia pateikiami įvairūs patarimai pretendents ➤ Pretendentų registravimasis supaprastintam konkursui ir supaprastintai atrankai vyksta tik informacinėje sistemoje 	

	A1	A2	A3
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ BG ir (ar) užsienio kalbų mokėjimą tikrintis gali pretendentai, nesiregistruodami į konkretų konkursą arba atranką, t. y. „nekonkursiniai“ pretendentai ➤ Pretendentai savarankiškai pasirenka BG, VG ir (ar) užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo datą, laiką ir vietą ➤ BG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimas vyksta VTD patalpose Vilniuje ir dviejuose regioniniuose tikrinimo centruose (Klaipėdoje ir Šiauliuose); VG tikrinami tik Vilniuje, VTD patalpose ➤ Vilniuje įrengiama 40 darbo vietų testavimo klasė, Klaipėdoje ir Šiauliuose – dvi klasės po 10 vietų 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tikrintis BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimą gali tik į konkursus arba į pakaitinių valstybės tarnautojų atranką užsiregistravę pretendentai (užsienio kalbos mokėjimą – taip pat pretendentai, dalyvaujantys supaprastintame konkurse/ supaprastintoje atrankoje) ➤ BG ir VG tikrinimas vyksta tik Vilniuje, VTD patalpose; ➤ Vilniuje įrengiama 40 darbo vietų testavimo klasė ➤ Užsienio kalbos mokėjimo tikrinimą atlieka VTD direktoriaus įsakymu pripažintos įstaigos 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tikrintis BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimą gali tik į konkursus arba į pakaitinių valstybės tarnautojų atranką užsiregistravę pretendentai (užsienio kalbos mokėjimą – taip pat pretendentai, dalyvaujantys supaprastintame konkurse/ supaprastintoje atrankoje)
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ BG tikrinami pretendentui sprendžiant specialiai valstybės tarnautojų atrankai sukurtą testą, kurį sudaro klausimai, skirti patikrinti bendruosius mąstymo gebėjimus, bendrąsias kompetencijas ir bendrąsias teisinės žinias ➤ BG vertinami „išlaikė“/ „neišlaikė“; balais BG nevertinami ➤ BG įvertinimas galioja 24 mėn. Galimas perlaikymas po 6 mėn. ir vėliau 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ BG tikrinami pretendentams atliekant VMG1, NMG1 ir OPQ32 testų rinkinį; testavimo rezultatai „išlaikė“/ „neišlaikė“ vertinami pagal VMG1 ir NMG1 testų rezultatus; OPQ32 testavimo rezultatas turi patariamąjį vaidmenį VG tikrinimo komisijai nustatant bendrą pretendentą VG įvertinimą, taip pat konkurso komisijai formuluojant klausimus pretendentams ir nustatant bendrą pokalbio įvertinimą 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ VG tikrinami praktinių užduočių žodžiu metodu; VG užduotys, sukurtos specialiai valstybės tarnautojų atrankai, vertina valstybės tarnautojų kompetencijų modelyje (kai jis bus sukurtas) aukščiausio lygmens vadovams ir vadovams nustatytas kompetencijas, o kol jo nėra sukurta ir įdiegta – Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklėse aukščiausio lygmens vadovams ir 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ VG tikrinami praktinių užduočių žodžiu metodu; pretendentui pateikiamos užduotys, kurios susijusios su skirtinga vadovavimo kompetencija (<i>komunikacija, lyderystė ir sprendimų priėmimas, planavimas ir organizavimas, inovatyvumas, konceptualumas</i>) ➤ Pretendentų VG tikrina 2 VTD specialistai– 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pretendentų VG tikrinami testo ir praktinių užduočių žodžiu metodais ➤ Tikrinant VG pretendentai sprendžia tarptautiniu lygmeniu pripažįstamą asmenybės (kompetencijas nustatantį) testą, kurio rezultatai turi patariamąjį vaidmenį komisijai nustatant bendrą pretendentą VG įvertinimą

	A1	A2	A3
	<p>vadovams nustatytas kompetencijas</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pretendentų VG tikrina 3 narių komisija, kurios sudėtį tvirtina VTD vadovas; komisijos nariais yra vienas VTD specialistas-psichologas, vienas personalo valdymo ar vadovavimo problemų tyrinėtojas, dirbantis mokslinio-tiriamąjo ar konsultacinio pobūdžio įstaigoje, taip pat vienas vadovaujančio darbo patirties (pageidautina žmogiškųjų išteklių valdymo srityje) privačiame sektoriuje turintis ekspertas ➤ VG vertinami „išlaikė“/ „neišlaikė“; balais VG nevertinami ➤ VG įvertinimas galioja 24 mėn. Galimas perlaikymas po 6 mėn. ir vėliau 	<p>psichologai, kurių vienas atlieka labiau pretendento klausinėjimo, o kitas – stebėjimo funkcijas</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ VG tikrinantys asmenys vertina kiekvieną pretendento atliktą praktinę užduotį atsižvelgdami tiek į VG tikrinimo metu pretendento pateiktus atsakymus, tiek į testavimo metu gautas išvadas apie pretendento turimas vadovavimo kompetencijas (OPQ32 testo rezultatus) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pretendentų į vadovo lygmens pareigas VG tikrinimo žodžiu metu tikrina 3 narių komisija, kurios sudėtį tvirtina VTD vadovas; šios komisijos nariais yra VTD specialistai-psichologai ➤ Pretendentų į aukščiausiojo lygmens vadovo pareigas VG tikrinimo žodžiu metu tikrina 5 narių komisija, kurios sudėtį tvirtina Personalo valdymo komisija. Į aukščiausiojo lygmens vadovų VG tikrinimo žodžiu komisijos sudėtį įtraukiamas vienas VTD specialistas
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pretendentų užsienio kalbos mokėjimas tikrinamas nustatant užsienio kalbos mokėjimo lygį pagal Bendruosius Europos kalbų metmenis (nuo A1 iki C2); VTD tikrina 4 užsienio kalbų (anglų, vokiečių prancūzų ir rusų) mokėjimą, kitų kalbų – konkursus/ pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką organizuojančios įstaigos ➤ Užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo metodai yra testai ir kalbėjimo gebėjimus vertinančios užduotys (žodžiu); kalbėjimo gebėjimui įvertinti skirtų užduočių atlikimą vertina išoriniai užsienio kalbų specialistai ➤ Valstybės tarnautojų atrankos procese pripažįstami VTD patvirtintose įstaigose (tarptautiniuose egzaminų centruose, užsienio kalbų mokymo centruose ir kt. mokymo įstaigose) pretendentų lėšomis išlaikyti VTD direktoriaus įsakymu patvirtinti tarptautiniai užsienio kalbų egzaminai ar testai, nustatantys pretendento užsienio kalbos mokėjimo lygį ➤ Užsienio kalbos mokėjimo lygio įvertinimas galioja 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Užsienio kalbos mokėjimo tikrinimą VTD lėšomis atlieka VTD direktoriaus įsakymu patvirtintos įstaigos (tarptautinių egzaminų centrai, užsienio kalbų mokymo centrai ir kitos mokymo įstaigos), t. y. išoriniai paslaugų teikėjai, su kuriais VTD yra sudaręs paslaugų teikimo sutartis ➤ Užsienio kalbos mokėjimo lygiui nustatyti naudojami VTD direktoriaus įsakymu patvirtinti tarptautiniai užsienio kalbų egzaminai ir lygio nustatymo testai ➤ Tikrintis užsienio kalbos mokėjimą tose pačiose VTD direktoriaus įsakymu patvirtintose įstaigos pretendentai gali ir savo lėšomis 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Anglų kalbos mokėjimą žodžiu (kalbėjimo įgūdžius) tikrina VTD tarnautojas – anglų kalbos specialistas, vokiečių, prancūzų, rusų – išoriniai užsienio kalbų specialistai

	A1	A2	A3
	<p>24 mėn. Pretendentas pakartotinai tikrintis tos pačios užsienio kalbos mokėjimą gali po 6 mėn.</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Konkursui vykdyti konkursą organizuojančioje įstaigoje sudaroma komisija; konkurso į specialisto lygmens pareigas atveju komisija sudaroma iš ne mažiau kaip 3 narių; aukščiausio lygmens vadovų ir vadovo konkurso komisija sudaroma iš ne mažiau kaip 5 narių ➤ VTD vadovo sprendimu komisijos darbe komisijos stebėtojo teisėmis gali dalyvauti VTD valstybės tarnautojas ➤ Komisijos darbe stebėtojo teisėmis gali dalyvauti įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos arba kelių jų atstovas, taip pat ne daugiau kaip trys kiti visuomenės atstovai (galiojančio Aprašo pateiktos sąvokos apimtimi: visuomenės atstovas – Lietuvos Respublikoje įregistruoto viešojo juridinio asmens, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, įgaliotas atstovas) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ VTD vadovo sprendimu VTD valstybės tarnautojas komisijos darbe gali dalyvauti komisijos nario teisėmis ➤ Komisijos darbe stebėtojo teisėmis galinčių dalyvauti visuomenės atstovų skaičius neribojamas 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Konkursas turi įvykti ne anksčiau kaip po 30 darbo dienų nuo paskutinės registravimosi konkursui dienos. Tuo atveju, jeigu konkursui užsiregistravę pretendentai turi galiojančius BG, VG įvertinimus „išlaikė“ ir galiojančius užsienio kalbos mokėjimo įvertinimus, konkursas turi vykti ne vėliau kaip per 30 kalendorinių dienų nuo paskutinės registravimosi konkursui dienos ➤ Konkursas gali būti vykdomas kelias dienas ➤ Konkurso metu pretendentų tinkamumo eiti pareigas tikrinamas naudojant du atrankos metodus: praktines užduotis (raštu) ir pokalbį (struktūruotą interviu) ➤ Praktinėmis užduotimis raštu vertinami tie gebėjimai ir kompetencijos, kurie susiję su pareigybės aprašyme nustatytais specialiaisiais reikalavimais bei reikalingi pareigybės aprašyme nustatytioms funkcijoms atlikti; 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Praktinių užduočių metodo taikymas konkurso metu yra alternatyvus: konkursus organizuojančios įstaigos gali pasirinkti taikyti šį atrankos metodą ar ne, taip pat pasirinkti, praktines užduotis pateikti žodžiu arba raštu ➤ Pokalbis visuose konkursuose yra privalomas. Pokalbio metu be kita ko komisija pretendentui užduoda klausimus, susijusius su BG testavimo metu gautomis išvadomis apie pretendento turimas bendrąsias kompetencijas (remiantis OPQ32 testo rezultatais) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Praktinių užduočių metodo taikymas konkurso metu yra alternatyvus: konkursus organizuojančios įstaigos gali pasirinkti taikyti šį atrankos metodą ar ne, taip pat pasirinkti, praktines užduotis pateikti žodžiu arba raštu ➤ Konkursų į aukščiausiojo lygmens vadovų pareigas rezultatus tvirtina ir laimėtoją nustato Personalo valdymo komisija, atsižvelgusi į konkurso komisijos pateiktą pagal konkurso rezultatus sudarytą pretendentų sąrašą iš ne daugiau kaip trijų asmenų

	A1	A2	A3
	<p>praktines užduotis pretendentes pagal parengtas metodines rekomendacijas rengia konkursą organizuojančios įstaigos</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pokalbio metu pretendentes užduodami klausimai, susiję su jo prieš tai atliktų praktinių užduočių atsakymais (sprendimais), pretendentes prašoma pagrįsti savo patirtį, gebėjimų ir kompetencijų tinkamumą pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms atlikti, aiškinamasi pretendentes motyvacija, kiti su atranka susiję faktai ➤ Praktinių užduočių atlikimo įvertinimas sudaro 1/3 dalį, o pokalbio įvertinimas – 2/3 dalis pretendentes galutinio įvertinimo balo ➤ Praeinamas balas iš praktinių užduočių į pokalbį – 3 iš 5, pokalbio praeinamas balas – 6 iš 10; bendras minimalus konkurso balas – 9 balai 		
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka turi vykti ne anksčiau kaip po 30 darbo dienų nuo paskutinės registravimosi atrankai dienos. Tuo atveju, jeigu atrankai užsiregistravę pretendentes turi galiojančius BG, VG (jeigu reikia) įvertinimus „išlaikė“ ir galiojančius užsienio kalbos mokėjimo įvertinimus, atranka turi vykti ne vėliau kaip per 14 kalendorinių dienų nuo paskutinės registravimosi atrankai dienos ➤ Pakaitinių valstybės tarnautojų atrankos, supaprastinto konkurso, supaprastintos atrankos atvejais pretendentes gebėjimai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas tikrinami pokalbio metodu; pokalbiams su pretendentes komisija nesudaroma; pokalbius su pretendentes vykdo tiesioginis būsimo valstybės tarnautojo vadovas ar kitas įstaigos vadovo įgaliotas asmuo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pakaitinių valstybės tarnautojų atrankos, supaprastinto konkurso, supaprastintos atrankos atvejais pokalbius su pretendentes vykdo tiesioginis būsimo valstybės tarnautojo vadovas ar kitas įstaigos vadovo įgaliotas asmuo, arba komisija 	

LENTELĖ 14. ALTERNATYVŲ ĮGYVENDINIMO MECHANIZMAS (PALYGINAMOJI LENTELĖ)

ALTERNATYVŲ ĮGYVENDINIMO ETAPAI IR VEIKSMAI	A1	A2	A3
I. PIRMAS ETAPAS. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS PROCESUI REIKIAMA INFORMACINĖ SISTEMA			
VEIKSMAI:			
1. Specializuoto valstybės tarnautojų atrankai skirto internetinio puslapio (portalo) sukūrimas	-	Perkama specializuoto valstybės tarnautojų atrankai skirto portalo sukūrimo paslauga	-
2. Informacinio sprendinio sukūrimas ir diegimas	Perkama informacinio sprendinio sukūrimo ir diegimo VATIS paslauga	Perkama informacinio sprendinio sukūrimo ir diegimo VATIS bei valstybės tarnautojų atrankai skirtame internetiniame portale diegimo paslaugos	Perkama informacinio sprendinio sukūrimo ir diegimo VATIS paslauga
II. ANTRAS ETAPAS. MATERIALINĖS-TECHNINĖS BAZĖS KŪRIMAS/ATNAUJINIMAS			
VEIKSMAI:			
1. Kompiuterinės klasės testavimui įrengimas	Vilniuje įrengiama 40 darbo vietų testavimo klasė, Klaipėdoje ir Šiauliuose – dvi klasės po 10 vietų	Vilniuje įrengiama 40 darbo vietų testavimo klasė	Vilniuje įrengiama 40 darbo vietų testavimo klasė, Klaipėdoje ir Šiauliuose – dvi klasės po 10 vietų
2. Įrangos ir baldų kompiuterinei klasei įsigijimas	Perkama 60 testavimo vietų komplektų (kompiuteris, darbo stalas, kėdė, ausinės ir kt.) ir kita testavimo patalpoms būtina įranga (filmavimo įranga, duomenų įrašymo įranga, daiktų spintelės ir pan.)	Perkama 40 testavimo vietų komplektų (kompiuteris, darbo stalas, kėdė, ausinės ir kt.) ir kita testavimo patalpoms būtina įranga (filmavimo įranga, duomenų įrašymo įranga, daiktų spintelės ir	Perkama 60 testavimo vietų komplektų (kompiuteris, darbo stalas, kėdė, ausinės ir kt.) ir kita testavimo patalpoms būtina įranga (filmavimo įranga, duomenų įrašymo įranga, daiktų spintelės ir pan.)

ALTERNATYVŲ ĮGYVENDINIMO ETAPAI IR VEIKSMAI	A1	A2	A3
		pan.)	
3. Specialių patalpų VG tikrinimui įrengimas	Vilniuje įrengiamos VG tikrinimui (įskaitant pasiruošimą) pritaikytos patalpos (stalai, kėdės, kompiuteris, garso įrašymo įranga ir kt.)		
4. Kitų patalpų įrengimas	Vilniuje, Klaipėdoje ir Šiauliuose įrengiamos patalpos užsienio kalbos mokėjimo tikrinimui žodžiu (stalai, kėdės, kompiuteris ir kt.)	-	Vilniuje, Klaipėdoje ir Šiauliuose įrengiamos patalpos užsienio kalbos mokėjimo tikrinimui žodžiu (stalai, kėdės, kompiuteris ir kt.)
5. Darbo vietų įrengimas ir reikiamos įrangos įsigijimas	Įrengiamos darbo vietos su reikiama įranga naujiems VTD valstybės tarnautojams		
III. TREČIAS ETAPAS. NAJŲ PAREIGYBIŲ SUKŪRIMAS IR ATITINKAMŲ FUNKCIJŲ SUTEIKIMAS ESAMIEMS VTD VALSTYBĖS TARNAUTOJAMS VEIKSMAI:			
1. Įstaigų prašymų paskelbti konkursą į valstybės tarnautojo pareigas ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką peržiūra, taip pat specialiųjų reikalavimų pretendentams (inicijuojant tik konkursus) priežiūra ir derinimas	2 vyr. specialisto pareigybės		
2. Pareigų siūlymas ir komunikacija su VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turinčiais asmenimis	2 vyr. specialisto pareigybės		-
3. Konkursų ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos skelbimų administravimas	1 vyr. specialisto skelbimų administravimui pareigybė (užimtumas – 0,5 etato)	1 vyr. specialisto skelbimų administravimui pareigybė (užimtumas – 0,67 etato)	1 vyr. specialisto skelbimų administravimui pareigybė (užimtumas – 0,5 etato)
4. Registravimosi sistemos priežiūra/ valstybės tarnautojų atrankai skirtą portalo administravimas ir valdymas	1 vyr. specialisto (IT srities) registravimosi sistemos priežiūrai pareigybė	1 vyr. specialisto (IT srities) registravimosi sistemos priežiūrai pareigybė	1 vyr. specialisto (IT srities) registravimosi sistemos priežiūrai pareigybė

ALTERNATYVŲ ĮGYVENDINIMO ETAPAI IR VEIKSMAI	A1	A2	A3
		1 vyr. specialisto (IT srities) valstybės tarnautojų atrankai skirto portalo administravimui ir priežiūrai pareigybė	
		1 vyr. specialisto valstybės tarnautojų atrankai skirto portalo informacijos ir turinio valdymui pareigybė	
5. Pretendentų srautų valdymas	1 vyr. specialisto pretendentų srautų (kalendoriaus) valdymui pareigybė		
6. Testavimo klasės Vilniuje aptarnavimas	1 vyr. specialisto BG ir užsienio kalbos mokėjimo testavimo proceso priežiūrai pareigybė	1 vyr. specialisto BG testavimo proceso priežiūrai pareigybė	1 vyr. specialisto BG ir užsienio kalbos mokėjimo testavimo proceso priežiūrai pareigybė
7. Kitas pretendentų tikrinimo aptarnavimo personalas	1 vyr. specialisto VG tikrinimo ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo žodžiu proceso priežiūrai pareigybė	1 vyr. specialisto VG tikrinimo proceso priežiūrai pareigybė	1 vyr. specialisto VG tikrinimo žodžiu ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo žodžiu proceso priežiūrai pareigybė
8. Regioninių tikrinimo centrų Klaipėdoje ir Šiauliuose aptarnavimas	2 vyr. specialisto BG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo priežiūrai regioniniuose tikrinimo centruose (po 1 Klaipėdoje ir Šiauliuose) pareigybės	-	2 vyr. specialisto BG ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo priežiūrai regioniniuose tikrinimo centruose (po 1 Klaipėdoje ir Šiauliuose) pareigybės
9. BG tikrinimas	-	2 vyr. specialisto BG testavimo rezultatų	-

ALTERNATYVŲ ĮGYVENDINIMO ETAPAI IR VEIKSMAI	A1	A2	A3
		peržiūrai (apibūdinimui) ir patvirtinimui pareigybės	
10.VG testavimas	-	-	1 vyr. specialisto VG testavimo rezultatų peržiūrai (apibūdinimui) ir patvirtinimui pareigybė (0,25 etato krūvis)
11. VG tikrinimo komisija / VG tikrinantys asmenys	1 vyr. specialisto VG tikrinimo komisijos nario pareigybė	2 vyr. specialisto VG tikrinimui pareigybės (specialistai–psichologai, bendras krūvis – 1,33 etato)	3 vyr. specialisto VG tikrinimo žodžiu komisijos nario pareigybės; pretendentų į aukščiausiojo lygmens vadovo VG tikrinimo komisijos nario funkcijas (0,2 etato krūvis) galėtų eiti kitas nepilnu darbo krūviu dirbantis kitas valstybės tarnautojas
12.Anglų kalbos mokėjimo žodžiu tikrinimas	-	-	2 anglų kalbos vyr. specialistų pareigybės Vilniuje
			2 anglų kalbos vyr. specialistų pareigybės Klaipėdoje ir Šiauliuose (po 0,5 etato)
13.VTD atstovų dalyvavimas konkursų komisijose	2 vyr. specialisto pareigybės (bendras krūvis – 1,33 etato)		
14.Skundų nagrinėjimas	1 vyr. specialisto pareigybė (0,5 etato)		
IŠ VISO pareigybių:	15 pareigybių (bendras krūvis – 13,33 etato)	18 pareigybių (bendras krūvis – 15,83 etato)	21 pareigybė (bendras krūvis – 16,78 etato)

ALTERNATYVŲ ĮGYVENDINIMO ETAPAI IR VEIKSMAI	A1	A2	A3
IV. KETVIRTAS ETAPAS. PRETENDENTŲ ATRANKOS INSTRUMENTŲ SUKŪRIMAS/ NAUDOJIMAS TURINT LICENCIJĄ			
VEIKSMAI:			
1. BG tikrinimo metu naudojamų atrankos instrumentų pirkimas	Perkamos testų, kurie diferencijuotai tikrintų į aukščiausio lygmens vadovo, vadovo ir specialisto lygmens pareigas pretenduojančių asmenų bendruosius mąstymo gebėjimus, bendrąsias kompetencijas ir bendrąsias teisinės žinias, sukūrimo/atnaujinimo paslaugos	Perkama SHL Group testų rinkinio naudojimo licencija	Perkamos testų, kurie diferencijuotai tikrintų į aukščiausio lygmens vadovo, vadovo ir specialisto lygmens pareigas pretenduojančių asmenų bendruosius mąstymo gebėjimus, bendrąsias kompetencijas ir bendrąsias teisinės žinias, sukūrimo/atnaujinimo paslaugos
2. VG tikrinimo metu naudojamų atrankos instrumentų pirkimas	Perkamos VG vertinančių praktinių užduočių parengimo/ atnaujinimo paslaugos		Perkama tarptautiniu lygmeniu pripažįstamo asmenybės (kompetencijas nustatančio) testo naudojimo licencija
			Perkamos VG vertinančių praktinių užduočių parengimo/ atnaujinimo paslaugos
3. Užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo metu naudojamų instrumentų pirkimas	Perkamos anglų, vokiečių, prancūzų, rusų kalbų mokėjimo lygį nustatančių testų sukūrimo, kalbėjimo gebėjimus vertinančių užduočių sukūrimo	-	Perkamos anglų, vokiečių, prancūzų, rusų kalbų mokėjimo lygį nustatančių testų sukūrimo, kalbėjimo gebėjimus vertinančių užduočių sukūrimo paslaugos

ALTERNATYVŲ ĮGYVENDINIMO ETAPAI IR VEIKSMAI	A1	A2	A3
	paslaugos		
4. Pretendentų testavimas pagal turimą licenciją	-	Perkama pretendentų BG testavimo pagal turimą licenciją paslauga (ataskaitų generavimas)	Perkama pretendentų VG testavimo pagal turimą licenciją paslauga (ataskaitų generavimas)
5. VG tikrinimo komisijos veikla	Perkama išorinių specialistų, dalyvaujančių VG tikrinimo komisijos veikloje, paslauga		Perkama išorinių specialistų, dalyvaujančių VG tikrinimo komisijos veikloje, paslauga
6. Užsienio kalbos mokėjimo lygio nustatymas	Perkama išorinių užsienio kalbų (anglų, vokiečių, prancūzų, rusų) specialistų dalyvavimo tikrinant pretendentų kalbėjimo gebėjimus paslauga	Perkama užsienio kalbos (anglų, vokiečių, prancūzų, rusų kalbų) mokėjimo lygio nustatymo paslauga	Perkama išorinių užsienio kalbų (vokiečių, prancūzų, rusų) specialistų dalyvavimo tikrinant pretendentų kalbėjimo gebėjimus paslauga
V. PENKTAS ETAPAS. METODINIS PASIRENGIMAS			
VEIKSMAI:			
1. Specialios vertinimo formos VG komisijos darbui	Perkama specialių vertinimo formų VG komisijos darbui parengimo paslauga		
VI. ŠEŠTAS ETAPAS. PERSONALO MOKYMAI			
VEIKSMAI:			
1. Konkurso komisijos narių (įstaigų darbuotojų) mokymai	Perkamos mokymų apie atrankos metodus ir jų taikymą paslaugos		
2. VTD specialistų mokymai	-	Perkamos mokymų darbui su tarptautiniu lygmeniu pripažįstamų asmenybės (kompetencijas nustatančių) testų rezultatų peržiūrėjimu (apibūdinimu) ir patvirtinimu paslaugos	

LENTELĖ 15. ALTERNATYVŲ Palyginimas (stiprybės, silpnybės, galimybės, grėsmės)

STIPRYBĖS		
A1	A2	A3
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Specialiųjų reikalavimų pretendentams derinimas prisideda prie konkursų objektyvumo ir skaidrumo ➤ Standartizuota skelbimo apie konkursą arba pakaitinių valstybės tarnautojų atranką forma užtikrina didesnę valstybės tarnybos skaidrumą ir atskaitomumą ➤ Pretendentams suteikiama galimybė be konkurso arba atrankos pasitikrinti BG ir užsienio kalbos mokėjimą padeda pretendentams iš anksto įvertinti savo galimybes ir motyvaciją dalyvauti konkursuose arba atrankoje ➤ Patogus pretendentui, nereikalaujantis dokumentų skenavimo, registravimosi būdas ➤ Patogi BG ir užsienio kalbų tikrinimo tvarka pretendentams, gyvenantiems Klaipėdos ir Šiaulių regionuose ➤ Padidėjęs konkursų komisijų profesionalumas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Specialiųjų reikalavimų pretendentams derinimas prisideda prie konkursų objektyvumo ir skaidrumo ➤ Standartizuota skelbimo apie konkursą arba pakaitinių valstybės tarnautojų atranką forma užtikrina didesnę valstybės tarnybos skaidrumą ir atskaitomumą ➤ Patogus naudotis, funkcionalus ir informatyvus valstybės tarnautojų atrankai skirtas portalas didina valstybės tarnybos patrauklumą ir pretendentų motyvaciją ➤ Patogus pretendentui, nereikalaujantis dokumentų skenavimo, registravimosi būdas ➤ Valstybės tarnautojų atrankos proceso tolygumas – į konkursą arba atranką užsiregistravę pretendentai tikrina BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimą, o vėliau dalyvauja konkurse arba atrankoje ➤ Tarptautiniu lygmeniu pripažįstamų kognityvinių ir asmenybės testų rinkinio naudojimas tikrinant pretendentų BG patikimai nustato pretendentų gebėjimus ir leidžia įvertinti jų turimas kompetencijas ➤ Pretendentams patogi užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo tvarka ➤ Visuomenės atstovų, galinčių stebėti konkursą, skaičiaus neribojimas prisideda prie konkursų į visuomenės atgarsį turinčias valstybės tarnautojų pareigas skaidrumo ➤ Konkurso metu taikomų atrankos metodų 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Specialiųjų reikalavimų pretendentams derinimas prisideda prie konkursų objektyvumo ir skaidrumo ➤ Standartizuota skelbimo apie konkursą arba pakaitinių valstybės tarnautojų atranką forma užtikrina didesnę valstybės tarnybos skaidrumą ir atskaitomumą ➤ Patogus pretendentui, nereikalaujantis dokumentų skenavimo, registravimosi būdas ➤ Valstybės tarnautojų atrankos proceso tolygumas – į konkursą arba atranką užsiregistravę pretendentai tikrina BG, VG ir užsienio kalbos mokėjimą, o vėliau dalyvauja konkurse arba atrankoje ➤ Patogi BG ir užsienio kalbų tikrinimo tvarka pretendentams, gyvenantiems Klaipėdos ir Šiaulių regionuose ➤ Pretendentų į vadovo lygmens ir aukščiausio lygmens vadovo pareigas VG tikrinimo tvarka ir konkurso rezultatų tvirtinimo tvarka (aukščiausiojo lygmens vadovų konkursų atveju) leidžia maksimaliai užtikrinti vadovų atrankos rezultatų patikimumą ir kokybę ➤ Šiam atrankos modeliui įgyvendinti lyginant su kitomis alternatyvomis reikia mažiausiai sąnaudų ➤ Konkurso metu taikomų atrankos metodų lankstumas ➤ Padidėjęs konkursų komisijų profesionalumas

Valstybės tarnautojų atrankos tobulinimo koncepcija

	lankstumas ➤ Padidėjęs konkursų komisijų profesionalumas	
SILPNYBĖS		
A1	A2	A3
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pretendentų registravimosi patikimumo trūkumai, nes registruodamiesi pretendentai nepateikia jokių dokumentų ➤ Nenumatyta atrankos metodų taikymo pasirinkimo galimybė konkurso etape ➤ Mažas vadovo ir aukščiausio lygmens vadovo atrankos rezultatų patikimumas konkurso etape 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pretendentų registravimosi patikimumo trūkumai, nes registruodamiesi pretendentai nepateikia jokių dokumentų ➤ Mažas vadovo ir aukščiausio lygmens vadovo atrankos rezultatų patikimumas konkurso etape ➤ Didelių laiko ir lėšų sąnaudų reikalaujantis BG testavimas; OPQ32 testavimo rezultatams peržiūrėti (apibūdinti) ir patvirtinti reikia specialiai apmokytų asmenų 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pretendentų registravimosi patikimumo trūkumai, nes registruodamiesi pretendentai nepateikia jokių dokumentų
GALIMYBĖS		
A1	A2	A3
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Plėsti VTD interneto tinklalapio ir IS teikiamas el. registravimo ir kandidatų informavimo paslaugas, pavyzdžiui, įdiegti savęs įvertinimo testus, galimybę atlikti bandomąjį BG testą ir kt. ➤ Numatyti galimybes konkursą organizuojančiai įstaigai pačiai pasirinkti konkurse taikomus atrankos metodus ➤ Įdiegti valstybės tarnautojų kompetencijų modelį, palaipsniui atsisakyti griežto valstybės tarnautojų atrankos proceso reglamentavimo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Plėsti specialiai valstybės tarnautojų atrankai skirtą portalą funkcines galimybes ir naudoti jį valstybės ir savivaldybių institucijose, įstaigose ir organizacijose pagal darbo sutartis dirbančių darbuotojų, kitų viešojo sektoriaus darbuotojų atrankai, teikti išsamią informaciją kandidatams apie įsidarbinimo visame viešajame sektoriuje galimybes ➤ Derinti konkurse taikomus atrankos metodus su konkurso pareigybės specifika 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Plėsti VTD interneto tinklalapio ir IS teikiamas el. registravimo ir kandidatų informavimo paslaugas, pavyzdžiui, įdiegti savęs įvertinimo testus, galimybę atlikti bandomąjį BG testą ir kt. ➤ Derinti konkurse taikomus atrankos metodus su konkurso pareigybės specifika
GRĖSMĖS		
A1	A2	A3
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kandidatams registravimosi metu nepateikiant dokumentų originalų arba notariškai patvirtintų jų kopijų, kyla grėsmė dėl piktnaudžiavimo pateikiant neteisingus 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kandidatams registravimosi metu nepateikiant dokumentų originalų arba notariškai patvirtintų jų kopijų, kyla grėsmė dėl piktnaudžiavimo pateikiant neteisingus duomenis 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kandidatams registravimosi metu nepateikiant dokumentų originalų arba notariškai patvirtintų jų kopijų, kyla grėsmė dėl piktnaudžiavimo pateikiant neteisingus

<p>duomenis</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sudarius galimybę BG ir (ar) užsienio kalbų mokėjimą tikrintis pretendents, nesiregistruojantiems į konkretų konkursą arba atranką, kyla grėsmė dėl neefektyvaus lėšų panaudojimo ir neprognozuojamo pretendentų srauto ➤ Esant dideliame pretendentų į vadovų ar aukščiausio lygmens vadovus pareigas skaičiui, kyla grėsmė, kad nepakaks vienos VG tikrinančios komisijos, dėl ko padidėtų VG tikrinimo sąnaudos ➤ Praktinių užduočių raštu parengimo funkciją pavedant atlikti konkursą organizuojančiai įstaigai, kyla grėsmė dėl konkurso rezultatų objektyvumo ir skaidrumo ➤ BG testo ir VG tikrinimo užduočių nepakankamas patikimumas gali sudaryti prielaidas pripažinti neteisėtais ir (ar) nepagrįstais testavimo / tikrinimo rezultatus 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Taikant pretendentų registravimo tik į konkretų konkursą arba atranką principą, kyla grėsmė dėl pretendentų, net neketinančių dalyvauti konkurse arba atrankoje, o siekiančių VTD lėšomis patikrinti savo BG ir užsienio kalbos mokėjimą, skaičiaus išaugimo ➤ BG tikrinimą atliekant tik Vilniuje, kyla grėsmė, jog sumažės pretendentų savivaldybėse organizuojamose konkursuose ir atrankose skaičius ➤ Tikrinant pretendentų vadovavimo kompetencijas, kurių sąrašas neatitinka valstybės tarnautojų kompetencijų modelio, kyla grėsmė dėl neefektyvaus lėšų panaudojimo ➤ OPQ32 testavimo rezultatams suteikiant patariamąjį vaidmenį konkurso komisijai formuluojant klausimus pretendents ir nustatant bendrą pokalbio įvertinimą, kyla grėsmė, kad BG testavimo metu įvertintos pretendentų bendrosios kompetencijos bus skirtingai ir (arba) netinkamai interpretuojamos konkurso metu, dėl ko nukentės konkursų kokybė ir efektyvumas ➤ Konkursus organizuojančioms įstaigoms suteikiant teisę pasirinkti taikyti praktinių užduočių metodą ar ne, kyla grėsmė, jog šis atrankos elementas apskritai nebus taikomas ➤ Sudaryta galimybė konkurso komisijos darbe dalyvauti neribotam visuomenės atstovų skaičiui gali apsunkinti konkurso proceso valdymą 	<p>duomenis</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Taikant pretendentų registravimo tik į konkretų konkursą arba atranką principą, kyla grėsmė dėl pretendentų, net neketinančių dalyvauti konkurse, o siekiančių VTD lėšomis patikrinti savo BG ir užsienio kalbos mokėjimą, skaičiaus išaugimo ➤ Esant mažam vidutiniam pretendentų, dalyvaujančių vadovų ir aukščiausio lygmens vadovų konkursuose skaičiui, kyla grėsmė dėl taikomo VG tikrinimo taikant du metodus (testavimą ir pokalbį) finansinio neefektyvumo ➤ Konkursų į aukščiausio lygmens vadovų pareigas laimėtojo tvirtinimo funkciją perdavus Personalo valdymo komisijai, gali padidėti politinė įtaka Personalo valdymo komisijai, dėl ko kiltų grėsmė aukščiausio lygmens vadovų konkursų rezultatų objektyvumui ➤ Konkursus organizuojančioms įstaigoms suteikiant teisę pasirinkti taikyti praktinių užduočių metodą ar ne, kyla grėsmė, jog šis atrankos elementas apskritai nebus taikomas ➤ BG testo nepakankamas patikimumas gali sudaryti prielaidas pripažinti neteisėtais ir (ar) nepagrįstais testavimo rezultatus
---	--	---

6. KONCEPCIJOS RENGĖJŲ SIŪLOMAS ĮGYVENDINTI IŠ DALIES CENTRALIZUOTOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS MODELIS

Šioje dalyje pateikiamas Koncepcijos rengėjų siūlomas įgyvendinti iš dalies centralizuotos Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelis, parengtas po papildomų diskusijų su valstybės tarnautojų atrankos srities ekspertais (pritaikius interviu¹⁹³, focus grupės¹⁹⁴ metodus).

6.1. PRETENDENTŲ Į VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGAS ATRANKOS INICIJAVIMAS IR PASKELBIMAS

6.1.1. Pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankos inicijavimas ir paskelbimas

Konkursus organizuojančios įstaigos VTD teikia informaciją apie valstybės tarnautojų poreikį pagal neužimtas pareigybes ir prognozuojamą per ateinančius 3 mėn. atsilaisvinsiančių valstybės tarnautojų pareigybių, įskaitant pakaitinius karjeros valstybės tarnautojus, skaičių, pareigybių charakteristikas (pavadinimas, lygis, kategorija, lygmuo, paskirtis, veiklos sritis). Šiuo tikslu įstaigos informacinėje sistemoje pildo valstybės tarnautojų poreikio elektroninę formą, kurią kas ketvirtį iki VTD nustatytos datos teikia VTD. VTD direktoriaus nustatytais atvejais informacija apie valstybės tarnautojų poreikį VTD gali būti teikiama ir dažniau.

Atsižvelgdama į konkursus organizuojančių įstaigų pateiktą informaciją apie valstybės tarnautojų poreikį, VTD kas 3 mėn. (esant poreikiui – ir dažniau) skelbia pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atranką. Toks poreikis gali atsirasti dėl:

- nepakankamo pretendentų, įtrauktų į pretendentų rezervą, skaičiaus (kuomet konkursuose neužtikrinama bent minimali pretendentų konkurencija);
- nepakankamo paklausos ir pasiūlos suderinamumo (pretendentų rezerve trūkstant tinkamų pretendentų, pavyzdžiui, siauros specializacijos specialistų);
- ypatingos skubos;
- vykdomų valstybės ir savivaldybių įstaigų ir organizacijų reformų, pertvarkymų ir (ar) reorganizavimų;
- kitų priežasčių.

Pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atranka organizuojama apie ją paskelbus VTD interneto tinklalapyje. Apie atranką VTD taip pat gali skelbti interneto socialiniuose tinkluose www.facebook.com, www.linkedin.com, www.twitter.com (taip daroma Airijoje ir Olandijoje) arba kituose informacijos šaltiniuose, tokiuose kaip informaciniai portalai (pavyzdžiui, www.infolex.lt), duomenų bazės (pavyzdžiui, www.cvonline.lt), nacionalinė ir regioninė spauda. Apie pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atranką gali būti skelbiama pretendentų atranka suinteresuotų įstaigų interneto tinklalapiuose.

Skelbime apie organizuojamą pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atranką, nepaisant informacijos šaltinio, kuriame publikuojamas skelbimas, pateikiama informacija yra vienoda (standartizuota skelbimų forma taikoma Olandijoje).

¹⁹³ Interviu su Algirdu Astrausku, Regimantu Čiupaila, 2012 m. spalio mėn.

¹⁹⁴ Focus grupės vyko 2012 m. rugsėjo – gruodžio mėn.

Skelbime nurodomi reikalavimai asmenims, siekiantiems dalyvauti pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankoje:

- (i) turėti Lietuvos Respublikos pilietybę;
- (ii) mokėti valstybinę lietuvių kalbą;
- (iii) būti ne jaunesniu kaip 18 metų ir ne vyresniu kaip 65 metų (asmenims, siekiantiems dalyvauti pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, netaikomas reikalavimas būti ne vyresniam kaip 65 metų);
- (iv) turėti aukštąjį universitetinį arba jam prilygintą išsilavinimą (pretendentams į A lygio pareigybes) arba ne žemesnį kaip aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, arba aukštesnįjį išsilavinimą, arba iki 1995 metų įgytą specialųjį vidurinį išsilavinimą (pretendentams į B lygio pareigybes), arba ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą ir įgytą profesinę kvalifikaciją (pretendentams į C lygio pareigybes);
- (v) atitikti nepriekaištingos reputacijos reikalavimus;
- (vi) įstatymų nustatyta tvarka nebūti pripažintu neveiksniu.

Skelbime gali būti pateikiama reikalavimus asmenims, siekiantiems dalyvauti pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankoje, paaiškinanti informacija ir (arba) nuorodos į atitinkamą reikalavimą nustatantį teisės aktą, pavyzdžiui, skelbime gali būti nurodoma, jog atvejus, kada asmuo negali būti laikomas nepriekaištingos reputacijos ir dėl to negali eiti valstybės tarnautojo pareigų, nustato VTĮ 3¹ straipsnio 1 dalis.

Skelbime taip pat nurodoma:

- (i) registravimosi pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankai būdas (informacija apie tai, kur ir iki kada privalo registruotis asmenys, siekiantys dalyvauti atrankoje), registravimosi pradžia ir pabaiga;
- (ii) išsamesnę informaciją apie pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atranką teikiančių asmenų kontaktiniai duomenys (telefono numeris, el. pašto adresas);
- (iii) VTD pasirinkimu skelbime apie pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atranką gali būti nurodomos prioritetinės pretendentų grupės pagal pareigybių veiklos sritis ir (ar) specializaciją.

6.1.2. Ekonominės sąnaudos¹⁹⁵

Numatoma, kad per kalendorinius metus VTD gaus informaciją apie 4 700 atsilaisvintųjų valstybės tarnautojų pareigybių (iš jų apie numatomus 3 200 konkursų į valstybės tarnautojo pareigas, iš kurių apie 200 baigsis supaprastintais konkursais, bei apie 1 500 pakaitinių valstybės tarnautojų atrankų). Informacijos apie valstybės tarnautojų poreikį įstaigose surinkimui, jos apdorojimui ir skelbimo apie pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atranką parengimui VTD reikalinga 1 vyriausiojo specialisto pareigybė (visas etatas). Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto darbo užmokestis yra apie 39 228 Lt per metus.

Planuojama, kad per kalendorinius metus bus paskelbtos 4 planinės ir 36 (po 3 per mėnesį) papildomos, specialiam poreikiui patenkinti atrankos, iš viso apie 40 atrankų. Vienos pretendentų į

¹⁹⁵ Visi Koncepcijos rengėjų siūlomo įgyvendinti iš dalies centralizuotos Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelio ekonominiai apskaičiavimai (sąnaudos) pagrįsti šios Koncepcijos V skyriaus įvadinėje dalyje įvardintomis prielaidomis (žr. Koncepcijos 116-117 psl.).

valstybės tarnautojų pareigas atrankos paskelbimui VTD interneto tinklalapyje ir socialiniuose tinkluose (skelbimų platinimui ir administravimui) reikia apie 2 val. valstybės tarnautojo darbo laiko. Todėl bendras darbo laiko poreikis, skirtas skelbimų paskelbimui ir administravimui VTD interneto tinklalapyje ir socialiniuose tinkluose – apie 80 val. vieno valstybės tarnautojo darbo laiko. VTD vyriausiojo specialisto mėnesio atlyginimas – 3 269 Lt. Bendras skelbimų paskelbimą ir administravimą atliekančio specialisto darbo užmokesčio poreikis per metus sudarys apie 1 634 Lt. Skelbimus platinant ir kituose informacijos šaltiniuose, bendras išteklių poreikis padidės darbo laiko, skirto komunikavimui (derinimui) su šiais informacijos šaltiniais, taip pat skelbimų kaina.

Visas išteklių poreikis per metus¹⁹⁶:

- ✓ Darbo užmokestis: 40 862 Lt (vyriausiojo specialisto 1,04 etato).

6.2. REGISTRAVIMASIS PRETENDENTŲ Į VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGAS ATRANKAI

6.2.1. Registravimasis pretendentų atrankai

Registravimasis pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankai galimas informacinėje sistemoje su prieiga per elektroninius valdžios vartus. Registruotis gali asmenys, informacinėje sistemoje susikūrę vartotojo profilį. Profilio sukūrimui asmuo nurodo savo vardą, pavardę ir kontaktinius duomenis (gyvenamoji vieta, telefono numeris, el. paštas; pavyzdinė forma pateikta Priedų Paveiksle 1). Į vartotojo profilį registruojamasi per elektroninius valdžios vartus.

Asmuo registruojasi pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankai, užpildydamas elektroninę paraiškos dalyvauti pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankoje formą (pavyzdinė forma pateikta Priedų Paveiksle 2), kartu pareiškdamas, jog informacija, pateikta paraiškoje, yra teisinga. Visi asmens duomenys, kurie paaimami iš registru (Gyventojų registro tarnybos prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos ir kitų įstaigų administruojamų registru), užpildomi automatiškai. Asmuo paraiškos formoje pildo trūkstamą informaciją ar patikslina automatiškai užpildytus paraiškos laukus.

Paraiškos formoje nurodoma tokia informacija:

- (i) vardas ir pavardė, kontaktiniai duomenys (gyvenamoji vieta, mob. telefono numeris, el. pašto adresas), gimimo data, asmens kodas, pilietybė.
- (ii) Asmens įgytas išsilavinimas, laipsnis, studijų sritis, įgyta kvalifikacija. Prie paraiškos formos prisegamos išsilavinimą (kvalifikaciją) patvirtinančių dokumentų skenuotos kopijos.
- (iii) Užsienio kalba ar kalbos, kurias moka asmuo. Anglų, prancūzų, rusų ar vokiečių kalbos atvejais taip pat nurodoma šios užsienio kalbos (kalbų) mokėjimo lygis (A1–C2 lygiais pagal Bendruosius Europos kalbų metmenis) ir lygio nustatymo data¹⁹⁷. Prie paraiškos formos prisegamos paraiškoje nurodytos atitinkamos anglų, prancūzų, rusų ar vokiečių

¹⁹⁶ Nevertinant skelbimų apie pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atranką platinimo kituose mokamuose informacijos šaltiniuose (duomenų bazėse, regioninėje spaudoje ir pan.) galimybės.

¹⁹⁷ Į pretendentų rezervą įtrauktas asmuo anglų, vokiečių, prancūzų ar rusų kalbos ar kelių jų mokėjimą gali patikrinti (ir atitinkamą informaciją nurodyti informacinėje sistemoje bei prisegti skenuotas tai patvirtinančių dokumentų kopijas) iki dokumentų pateikimo konkursą organizuojančiai įstaigai ar pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką vykdančiai įstaigai. Šiuo atveju asmenys, kurie registravimosi pretendentų atrankai metu nėra pasitikrinę anglų, vokiečių, prancūzų ar rusų kalbos mokėjimo, paraiškos formoje pažymi tik tą užsienio kalbą (ar kelias jų), kurią (kurias) moka.

kalbos ar kelių jų mokėjimo lygį patvirtinančių dokumentų skenuotos kopijos. Nurodyti kitų užsienio kalbų mokėjimo lygio nustatymo datą ir pateikti mokėjimo lygį patvirtinančių dokumentų skenuotas kopijas nereikalaujama.

(iv) Informacija dėl nepriekaištingos reputacijos, atsakant į šiuos klausimus:

- „Ar esate įstatymų nustatyta tvarka pripažintas kaltu dėl sunkaus ar labai sunkaus nusikaltimo, nusikaltimo valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio pobūdžio nusikaltimo bei nusikaltimo, kuriuo padaryta turtinė žala valstybei, ir turite neišnykusį ar nepanaikintą teistumą arba nuo baudžiamojo nusižengimo valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio pobūdžio baudžiamojo nusižengimo padarymo apkaltinamojo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos nepraėjo treji metai? Jeigu taip – kada, pagal kokį Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso straipsnį?“
- „Ar buvote atleistas iš valstybės tarnautojo pareigų už Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 6 dalies 1–4 ir 7, 8, 9 punktuose nurodytus šurkščius pažeidimus arba Valstybės tarnybos įstatymo 30 straipsnio 2 dalyje numatytu atveju buvote pripažintas padaręs tarnybinį nusižengimą, už kurį turėtų būti skirta tarnybinė nuobauda – atleidimas iš pareigų, ir nuo atleidimo iš pareigų dienos arba nuo pripažinimo padarius tarnybinį nusižengimą dienos nepraėjo treji metai? Jeigu taip – kada ir už kokį tarnybinį nusižengimą (pažeidimą)?“
- „Ar buvote atleistas iš skiriamų arba renkamų pareigų dėl priesaikos ar pasižadėjimo sulaužymo, pareigūno vardo pažeminimo ir nuo atleidimo iš pareigų dienos nepraėjo treji metai?“
- „Ar buvote atleistas iš darbo, pareigų ar praradęs teisę verstis atitinkama veikla už neatitiktį įstatymuose keliamiems nepriekaištingos reputacijos reikalavimams ir teisės aktuose nustatytų etikos normų pažeidimą, ir nuo atleidimo iš darbo, pareigų ar teisės verstis atitinkama veikla praradimo dienos nepraėjo treji metai? Ar esate uždraustos organizacijos narys?“

(v) Informacija dėl veiksnio, atsakant į klausimą „Ar įstatymų nustatyta tvarka esate pripažintas neveiksniu?“

Paraiškos formoje asmuo pažymi pageidaujamų pareigybių charakteristikas (lygis, kategorija, lygmuo, paskirtis, veiklos sritis, specializacija), vietovę, kurioje pageidautų dirbti, taip pat nurodo, ar jį domintų pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų pareigos pagal tas pačias aukščiau nurodytas pareigybių charakteristikas ir vietovę. Paraiškos formoje nurodytą informaciją apie preferencijas ir pageidaujamas pareigybes asmuo gali bet kada keisti, pildyti ir tikslinti (per informacinėje sistemoje sukurtą vartotojo profilį).

Informacinėje sistemoje automatinio būdu pagal asmens paraiškos duomenis, kuriuos įmanoma patikrinti automatinio būdu, atliekamas asmens ir jo pateiktų duomenų atitikties bendriesiems reikalavimams formalus vertinimas. Asmens ir jo pateiktų duomenų atitikties bendriesiems reikalavimams formalų vertinimą pagal asmens pateiktas skenuotas dokumentų kopijas atlieka VTD valstybės tarnautojas, kuris informacinėje sistemoje pažymi, ar asmuo atitinka / neatitinka bendruosius reikalavimus. Informacinė sistema automatinio būdu taip pat apdoroja informaciją apie asmens BG tikrinimo istoriją.

Kilus abejonų dėl asmens paraiškoje pateiktos informacijos tikrumo, iš asmens gali būti reikalaujama papildomai pateikti dokumentus ir (ar) jų kopijas – šiuo atveju asmuo gali pasirinkti BG tikrinimo datą ir laiką, o reikalaujamus dokumentus ir (ar) jų kopijas turi pristatyti VTD iki pasirinktos BG tikrinimo datos. Asmuo apie papildomų dokumentų pateikimą informuojamas

pranešimu (vartotojo profilyje, siunčiamu el. paštu). Iki BG tikrinimo nepristačius VTD reikalaujamų dokumentų arba VTD nustačius, kad asmens paraiškoje pateikti duomenys yra melagingi, asmeniui neleidžiama tikrintis BG.

Nustatytų reikalavimų neatitinkantis asmuo, įskaitant asmenis, kurie vėliau nei prieš 6 mėn. tikrino BG arba kurie vėliau nei prieš 6 mėn. buvo pašalinti (pasišalinę) iš BG testavimo vietos, gauna atitinkamą automatinį pranešimą (vartotojo profilyje, siunčiamą el. paštu ir SMS¹⁹⁸). Nenurodžius visos reikalaujamos informacijos paraiškos formoje, paraiškoje sugeneruojamas atitinkamas pranešimas nurodant, kokių duomenų trūksta.

Informacinei sistemai ir VTD specialistui nustačius, jog asmuo atitinka nustatytus reikalavimus (įskaitant asmenis, kurių BG įvertinimas „išlaikė“ nebegalioja (BG tikrintis anksčiau nei prieš 24 mėn.) arba kurie prieš 6 mėn. ar anksčiau tikrino savo BG, įvertintus „neišlaikė“, arba prieš 6 mėn. ar anksčiau buvo pašalinti (pasišalinę) iš BG testavimo vietos, arba kurie ankstesnės pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankos metu neatvyko tikrintis BG) ir apie tai informavus asmenį pranešimu (vartotojo profilyje, siunčiamu el. paštu ir SMS), šiam asmeniui informacinėje sistemoje sudaroma galimybė pasirinkti BG tikrinimo datą ir laiką. Pasirinkęs BG tikrinimo datą ir laiką, asmuo gauna automatinį pranešimą (vartotojo profilyje, siunčiamą el. paštu ir SMS) su pasirinkta BG tikrinimo data ir laiku, kuriame taip pat nurodoma, kad asmuo į tikrinimo vietą turi atvykti prieš 30 min. iki numatyto tikrinimo laiko, turėdamas asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą. Asmuo automatinį priminimą apie BG tikrinimo datą, laiką ir vietą gauna vartotojo profilyje, el. paštu ir SMS prieš 1 kalendorinę dieną iki numatytos tikrinimo datos.

Asmuo BG tikrinimo datą ir laiką gali pasirinkti 3 mėn. į priekį (skaičiuojant nuo atrankos paskelbimo dienos), t. y. pateikiamas ateinančių 3 mėn. kalendorius su galimomis BG tikrinimo datomis ir laikais. Asmuo BG tikrinimo datą ir laiką gali keisti, bet ne vėliau kaip likus 72 val. iki numatytos tikrinimo datos ir laiko (tokią datų ir laikų keitimo praktiką savo veikloje taiko pasaulinis testavimo centras „Prometric“). Jei asmuo nustatytu laiku neatvyksta tikrintis BG, jis gali pakartotinai registruotis BG tikrinimui tik kitos pretendentų atrankos į valstybės tarnautojų pareigas metu. Jeigu dėl tam tikrų kliūčių keičiama BG tikrinimo data, laikas arba vieta, asmuo apie tai nedelsiant informuojamas automatinio pranešimu (vartotojo profilyje, siunčiamą el. paštu ir SMS).

Registruotis pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankai galima 14 kalendorinių dienų nuo pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankos paskelbimo VTD interneto tinklalapyje (arba kitą VTD direktoriaus nustatytą terminą), įskaitant atrankos paskelbimo dieną. VTD direktoriaus sprendimu registravimosi terminas gali būti pratęstas.

6.2.2. Ekonominės sąnaudos

Šio ir kitų etapų bei veiksmų (registravimosi BG ir VG tikrinimui, BG ir VG tikrinimo istorijos apdorojimui, pretendentų rezervo formavimui, automatinio pranešimų (vartotojo profilyje, el. paštu ir SMS) generavimui, vartotojo profilyje ir el. paštu siunčiamų pranešimų apie konkursus (pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką) pretendentų rezerve esantiems asmenims generavimui ir kt.) įgyvendinimui būtina sukurti ir įdiegti specialų pretendentų į valstybės

¹⁹⁸ Pastebėtina, kad siunčiant visas šiame Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelyje numatytas SMS žinutes, per metus jų susidarytų apie 60 000 vienetų. Jei vienos SMS žinutės kaina 0,15 Lt, bendras lėšų poreikis per kalendorinius metus – 9 000 Lt (šios lėšos būtų dengiamos iš pridėtinių išlaidų, įvardintų ekonominių skaičiavimų prielaidose).

tarnautojų pareigas rezervo sistemos informacinį sprendinį (su būtinais funkcionalumais). Vadovaujantis įvykdyto viešojo pirkimo duomenimis, tokio informacinio sprendinio sukūrimo ir įdiegimo sąnaudos sudaro apie 637 tūkst. Lt.

Informacinės sistemos priežiūrai reikalinga viena IT srities valstybės tarnautojo pareigybė (visas etatas). BG galimų tikrinimo laikų („kalendoriaus“) sudarymui ir koregavimui, taip pat registravimosi BG tikrinimui priežiūrai reikalinga dar viena valstybės tarnautojo pareigybė (visas etatas). Asmens paraiškos duomenų pagal pateiktas skenuotas dokumentų kopijas atitiktis bendriesiems reikalavimams tikrinimui atlikti reikalingos dar dvi VTD valstybės tarnautojo pareigybės (visi etatai). Vidutinis vyriausiojo specialisto VTD darbo užmokestis yra 39 228 Lt per metus, todėl bendras lėšų poreikis per kalendorinius metus sudarytų 156 912 Lt.

Visas išteklių poreikis per metus:

- ✓ Darbo užmokestis – 156 912 Lt per metus (vyriausiojo specialisto 4 etatai).
- ✓ Informacinio sprendinio sukūrimo ir diegimo paslaugos – 637 000 Lt.

6.3. BG, VG, UŽSIENIO KALBOS MOKĖJIMO TIKRINIMAS

6.3.1. BG tikrinimas

Pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankoje dalyvaujančių asmenų BG tikrinami asmeniui sprendžiant specialiai valstybės tarnautojų atrankai sukurtą testą, kurį sudaro klausimai, skirti patikrinti bendruosius mąstymo gebėjimus, bendrąsias kompetencijas ir bendrąsias teises žinias.

Bendrųjų mąstymo gebėjimų užduočių bloką sudaro gebėjimo mokytis, verbalinių įgūdžių, verbalinio mąstymo, skaičiavimo įgūdžių, skaitinio ir loginio mąstymo tikrinimo užduotys. Bendrosios kompetencijos – žinių, gebėjimų, įgūdžių, patirties, elgesio, požiūrių ir asmeninių savybių derinys, būtinas valstybės tarnautojui, ir sugebėjimas juos pritaikyti. Bendrųjų kompetencijų bloką sudaro užduotys, kurios vertina valstybės tarnautojų kompetencijų modelyje (kai jis bus sukurtas) nustatytas kompetencijas, o kol jo nėra sukurta ir įdiegta – Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklėse nustatytas kompetencijas pagal pareigų lygmenis. Bendrųjų teisinių žinių tikrinimas apima svarbiausių valstybės tarnautojų veiklą reguliuojančių ir valstybės tarnautojų veikloje taikomų teisės aktų žinių patikrinimą. Testo klausimai, skirti bendrųjų teisinių žinių patikrinimui, galėtų būti sudaromi iš Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo, Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo bei Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymo nuostatų.

Asmeniui pateikiamo testo klausimų skaičius priklauso nuo tikrinamų kompetencijų ir gebėjimų sričių skaičiaus. Kiekvienos kompetencijos tikrinimui skiriamas vienodas testo klausimų skaičius.

Testo klausimų bazė turėtų apimti 400-450 klausimų, t. y. testą turėtų sudaryti penki testų rinkiniai po 80-90 klausimų. Kiekvienos kompetencijos ir gebėjimo tikrinimui skiriamas vienodas testo

klausimų skaičius. Testo, susidedančio iš 80-90 klausimų, sprendimui turėtų būti skiriama apie 1 val. laiko¹⁹⁹.

Testavimas vykdomas automatizuotu, kompiuteriniu būdu. Kiekvienam asmeniui automatiškai generuojamas individualus testas (individualus testo klausimų rinkinys). Testo klausimai parenkami atsitiktiniu būdu, siekiant išvengti išankstinio pasiruošimo, nusirašymo ar kitų sukčiavimo būdų. Individualių testų sudarymo principas taikomas atrenkant valstybės tarnautojus Belgijoje. Kiekvienas klausimas turi tik vieną teisingą atsakymą. Testo sprendimo trukmė – 1–2 val. (testavimo trukmė priklauso nuo klausimų skaičiaus ir jų sudėtingumo).

Kiti procedūriniai klausimai:

- Asmenys, atvykdami tikrintis BG, privalo turėti asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą. Asmenims, neturintiems (nepateikusiems) asmens tapatybę patvirtinančio dokumento, neleidžiama tikrintis BG.
- Konkreti testavimo vieta (kompiuterių numeriai) nurodoma pagal asmens kodą ir suteiktą identifikacinį numerį. Asmenys testavimo vietos savarankiškai pasirinkti negali.
- Asmenys pasirašo paruoštus sutikimus, jog laikysis nustatytos BG tikrinimo tvarkos: laikysis tylos, nekalbės su kitais asmenimis, netrukdys jiems, nekopijuos ir neplatins testo klausimų ir pan. Į BG testavimo patalpas įleidžiami asmenys, su savimi neturintys mobiliųjų telefonų, fotoaparatus, kitų elektronikos priemonių, rašymo priemonių, rankinių ir pan. daiktų, kuriais galima būtų pažeisti testo užduočių slaptumą ir konfidencialumą.
- Testavimo patalpa testavimo metu filmuojama. Jeigu dėl techninių priežasčių nutrūksta testavimas, asmenims paskiriamas naujas BG tikrinimo laikas (ši informacija perduodama į informacinę sistemą). Asmenims pradėti spręsti testą leidžiama vienu metu. Pasibaigus testavimo laikui, pakeisti atsakymų arba atsakyti į neatsakytus klausimus nebegalima.
- Asmenys negali palikti testavimo patalpos vykdomo testavimo metu. Testavimo patalpą testavimo metu palikę asmenys laikomi pašalinusiais iš BG testavimo, o jų BG rezultatai nevertinami (atitinkamai nurodoma informacinėje sistemoje).
- Asmenys nėra supažindinami su teisingais BG testo klausimų atsakymų variantais.

BG tikrinimo rezultatai vertinami „išlaikė“ / „neišlaikė“. Ši pozicija grindžiama tuo, jog asmuo bendruosius gebėjimus ir kompetencijas turi arba ne. Bendrieji gebėjimai ir kompetencijos nėra išmokstami dalykai (kurių bendrą lygį galima tiksliai išmatuoti tiksliais balais); jie kinta tik ilgalaikėje perspektyvoje. Be to, įvertinimas balais nėra naudojamas taikant tarptautiniu lygmeniu pripažįstamus kognityvinius ir (ar) asmenybės testus (OPQ32, Profile XT ir kt.). Asmeniui teisingai atsakius į 60 proc.²⁰⁰ ar daugiau klausimų, laikoma, kad asmens BG įvertinimas yra „išlaikė“. Tokio dydžio išlaikymo balas taikomas Belgijos valstybės tarnautojų atrankoje, tokio dydžio balą naudoja privatus sektorius, pavyzdžiui, atliekant tarptautinį projektų vadovo testą (PMP) ir kt.

BG tikrinimo rezultatai nustatomi automatiškai ir automatiškai perduodami į informacinę sistemą. BG įvertinimas asmeniui pranešamas iš karto po testavimo pabaigos. Pažymėjimas apie patikrintus BG ir jų įvertinimą neteikiamas.

¹⁹⁹ Paprastai kognityvinių ir (ar) asmenybinių testų klausimų skaičius svyruoja nuo 60 iki 180, o testų sprendimo trukmė svyruoja nuo 45 min. iki 1,5 val. (interviu su Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto Specialiosios psichologijos laboratorijos ekspertais 2012 m. lapkričio mėn.).

²⁰⁰ Ši riba yra indikatyvi, ją nustatyti privalo testo kūrėjai testo validavimo metu (priklausomai ir nuo to, kiek procentų testuojamų asmenų siekiama atmesti).

BG įvertinimas galioja 24 mėn. Iš BG testavimo vietos pašalinti (pasišalinę) asmenys, taip pat asmenys, kurių BG įvertinimas yra „neišlaikė“, pakartotinai tikrintis BG gali po 6 mėn. ar vėliau organizuojamos naujos pretendentų atrankos į valstybės tarnautojo pareigas metu. Jei asmuo nustatytu laiku neatvyksta tikrinti BG, jis BG tikrintis gali tik naujos pretendentų atrankos į valstybės tarnautojo pareigas metu.

BG tikrinimas vyksta Vilniuje, VTD parinktose patalpose, kur įrengiama 40 darbo vietų testavimo klasė.

6.3.2. Užsienio kalbos mokėjimo tikrinimas

Asmens anglų, prancūzų, vokiečių, rusų kalbos²⁰¹ mokėjimas tikrinamas nustatant šių užsienio kalbų mokėjimo lygį pagal Bendruosius Europos kalbų metmenis (nuo A1 iki C2). Anglų, prancūzų, vokiečių, rusų kalbos mokėjimo lygiui nustatyti naudojami Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro įsakymu pripažinti tarptautiniai užsienio kalbų egzaminai ir lygio nustatymo testai, laikomi VTD direktoriaus įsakymu pripažintose įstaigose (tarptautinių egzaminų centruose Lietuvoje arba užsienyje, užsienio kalbų mokymo centruose bei kitose mokymo įstaigose). Asmenys užsienio kalbos mokėjimo tikrinimą atlieka savo lėšomis.

Anglų, prancūzų, vokiečių, rusų kalbos mokėjimo lygio nustatymo tvarką (procedūrą) pasirenka VTD direktoriaus įsakymu pripažintos įstaigos pagal taikomų tarptautinių užsienio kalbų egzaminų ir lygio nustatymo testų metodiką. Visais atvejais turi būti užtikrintos testuojamų asmenų lygios galimybės, testavimo sąžiningumas ir proceso skaidrumas. Vidaus reikalų ministro įsakymu pripažintos įstaigos turi saugoti į pretendentų rezervą įtraukiamų asmenų testavimo raštu rezultatus bei testavimo žodžiu garso įrašų kopijas 2 metus nuo jų įvertinimo gavimo datos. Jeigu priėmus pretendentą į pareigas kils abejonių dėl jo užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo rezultatų ir iškils būtinybė patikrinti tikrinimo rezultatus, testuojančios įstaigos privalės šiuos rezultatus pateikti VTD arba teismui teisės aktų nustatyta tvarka.

Anglų, prancūzų, rusų arba vokiečių kalbos mokėjimo įvertinimas (nustatytas lygis) galioja 24 mėn. nuo atitinkamos užsienio kalbos mokėjimo lygio nustatymo dienos (egzamino arba testo išlaikymo), nurodytos tai patvirtinančiame dokumente.

Jeigu konkursą organizuojanti įstaiga (pakaitinių karjeros tarnautojų atranką vykdanči įstaiga) nustato specialųjį reikalavimą pretendentui mokėti kitą nei anglų, prancūzų, vokiečių, rusų užsienio kalbą, ši įstaiga turi užtikrinti reikalaujamos užsienio kalbos mokėjimo patikrinimą (lygio nustatymą) konkurso (atrankos) metu, t. y. pirkti viešųjų pirkimų būdu išorinio eksperto paslaugas arba užsienio kalbos mokėjimo patikrinimą pavesti atlikti įstaigoje dirbančiam asmeniui, mokančiam šią kalbą aukštesniu lygiu.

Registravimosi pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankai metu asmuo pildo paraiškos formą, kurioje nurodo duomenis apie visas užsienio kalbas, kurias asmuo moka. Anglų, prancūzų,

²⁰¹ Tikrinti būtent šias keturias užsienio kalbas siūloma todėl, kad jos sudaro didžiąją dalį tarp užsienio kalbų, kurių mokėjimas yra tikrinamas priimant asmenis į valstybės tarnautojo pareigas Lietuvoje. VTD pateiktais duomenimis, 2012 m. užsienio kalbos mokėjimo reikalavimas buvo keliamas 85 proc. skelbtų konkursų į valstybės tarnautojo pareigas, iš jų 44,5 proc. (908) konkursų – anglų kalbos, 15,6 proc. (319) konkursų – vokiečių kalbos, 13,5 proc. (277) konkursų – prancūzų kalbos, 9,8 proc. (201) konkursų – rusų kalbos, 0,2 proc. – lenkų kalbos. Kitų užsienio kalbų mokėjimo buvo reikalaujama tik 1,4 proc. (30) konkursų.

rusų ar vokiečių kalbų atvejais nurodomas atitinkamos kalbos ar kelių jų mokėjimo lygis (A1–C2 lygiais pagal Bendruosius Europos kalbų metmenis), mokėjimo lygio nustatymo data; prie paraiškos formos prisegamos atitinkamos anglų, prancūzų, rusų ar vokiečių kalbos mokėjimo lygį patvirtinančių dokumentų skenuotos kopijos. Kitų užsienio kalbų atveju paraiškos formoje nurodomas atitinkamos užsienio kalbos mokėjimo lygis (A1–C2 lygiais pagal Bendruosius Europos kalbų metmenis), nustatytas save įsivertinus; mokėjimo lygį patvirtinančių dokumentų skenuotų kopijų nereikalaujama.

Informacinėje sistemoje esantys duomenys apie asmens užsienio kalbos mokėjimą, nustatytą užsienio kalbos mokėjimo lygį, nustatymo datą ir pan. gali būti keičiami, pildomi, tikslinami – asmuo atitinkamą informaciją gali pateikti, keisti ar tikslinti savo sukurtame vartotojo profilyje. Todėl į pretendentų rezervą įtrauktas asmuo anglų, vokiečių, prancūzų ar rusų kalbos ar kelių jų mokėjimą gali patikrinti (ir atitinkamą informaciją nurodyti informacinėje sistemoje bei prisegti tai patvirtinančių dokumentų skenuotas kopijas) iki dokumentų pateikimo konkursą organizuojančiai įstaigai ar pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką vykdančiai įstaigai. Šiuo atveju asmenys, kurie registravimosi pretendentų atrankai metu nėra pasitikrinę anglų, vokiečių, prancūzų ar rusų kalbos mokėjimo, paraiškos formoje pažymi tik tą užsienio kalbą (ar kelias jų), kurią (kurias) moka.

Likus 30 kalendorinių dienų iki pretendentų rezerve esančio asmens anglų, prancūzų, rusų arba vokiečių kalbos mokėjimo įvertinimo (nustatyto lygio) galiojimo pabaigos, pateikiamas atitinkamas automatinis pranešimas (vartotojo profilyje, siunčiamas el. paštu ir SMS) su pasiūlymu atnaujinti užsienio kalbos mokėjimo įvertinimą. Pranešime taip pat nurodoma, jog neatnaujinus užsienio kalbos mokėjimo įvertinimo per 30 kalendorinių dienų, informacinėje sistemoje bus nurodoma, jog duomenys apie pretendento atitinkamos užsienio kalbos mokėjimo įvertinimą yra negaliojantys. Duomenis apie atnaujintą užsienio kalbos mokėjimo įvertinimą ir tai patvirtinančių dokumentų skenuotas kopijas pretendentai pateikia per informacinėje sistemoje savo sukurtą vartotojo profilį.

6.3.3. VG tikrinimas

Vadovavimo gebėjimai – valstybės tarnautojo veikloje privalomų gebėjimų vadovauti valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai, ar jos padaliniiui visuma. VG tikrinimo užduotys, sukurtos specialiai valstybės tarnautojų atrankai, vertina valstybės tarnautojų kompetencijų modelyje (kai jis bus sukurtas) aukščiausio lygmens vadovams ir vadovams nustatytas kompetencijas, o kol jo nėra sukurta ir įdiegta – Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklėse aukščiausio lygmens vadovams ir vadovams nustatytas kompetencijas.

Pretendentų VG tikrina 3 narių komisija, kurios sudėtį tvirtina VTD direktorius. VG tikrinančios komisijos nariais turėtų būti VTD specialistai-psichologai. Komisijos sudėtis yra nuolatinė, iš karto kiekvienam komisijos nariui numatant po vieną ar kelis pakaitinius narius.

VG tikrinami praktinių užduočių žodžiu metodu. Kiekvienai iš vadovavimo kompetencijų patikrinti užduočių bazėje turi būti ne mažiau kaip po 20 užduočių, t. y. jeigu bendras tikrintinų vadovavimo kompetencijų skaičius yra 6, VG tikrinimo užduočių bazę turėtų sudaryti ne mažiau

kaip 120 vadovavimo gebėjimus vertinančių užduočių²⁰². Toks užduočių proporcijos skaičius remiasi personalo atrankos specialistų įžvalgomis ir potencialiu tikrinamų pretendentų skaičiumi (kad būtų išvengta dažnų pasikartojimų).

Pretendentui pateikiamos bent 3 skirtingas vadovavimo kompetencijas vertinančios praktinės užduotys. Užduočių parinkimas atsitiktinis (pretendencas traukia „bilietus“). Pasiruošimui skiriama 15–20 min. Pretendentų ruošimasi prižiūri VTD valstybės tarnautojas. Pretendentų ruošimasis ir VG tikrinimas (atsakinėjimas) vyksta skirtingose patalpose. VG tikrinami pretendentui atsakant į užduočių klausimus (pateikiant užduočių sprendimus). Pretendentui atsakius į vienos užduoties klausimus (pateikus sprendimą), komisija gali užduoti patikslinančių klausimų. Patikslinantys klausimai pateikiami tik tada, jeigu atsakydamas į pagrindinius užduoties klausimus pretendencas nepateikia išsamios informacijos apie situaciją, elgesį ir rezultatus. Tokia pačia tvarka pretendencas atsako į antros ir trečios užduoties klausimus. VG tikrinimo bendras laikas (be pasiruošimo) – apie 1 val. Taikomas principas „vienas pretendencas ruošiasi, kitas – atsakinėja“. Daromas skaitmeninis pokalbio garso įrašas.

Kiekvienas komisijos narys pateikia savo nepriklausomą vertinimą 10 balų skalėje (kai blogiausias įvertinimas yra 1 balas, geriausias – 10 balų). Bendras galutinis pretendencas VG įvertinimo balas nustatomas suskaičiavus aritmetinį komisijos narių vertinimų vidurkį. Pretendencas VG įvertinimus 6 ar daugiau balų, laikoma, jog VG įvertinimas yra „išlaikė“. Komisijos posėdis neprotokoluojamas, komisijos nariai pildo parengtas pretendencas vertinimo formas.

VG tikrinimo rezultatai įrašomi (nurodomi) į informacinę sistemą. VG įvertinimas žodžiu pranešamas pretendentui. Pažymėjimas apie patikrintus VG ir jų įvertinimą neteikiamas.

Kiti procedūriniai klausimai:

- Pretendencas, atvykdamas tikrintis VG, privalo turėti asmens tapatybę patvirtinančią dokumentą. Asmenims, neturintiems (nepateikusiems) asmens tapatybę patvirtinančio dokumento, neleidžiama tikrinti VG.
- Pretendencas pasiruošimo ir VG tikrinimo metu negali palikti atitinkamų patalpų. Patalpas palikę pretendencas laikomi pasišalinusiais iš VG tikrinimo, o jų VG rezultatai nevertinami (atitinkamai nurodoma informacinėje sistemoje).
- Pretendencas nėra supažindinami su teisingais VG tikrinimo užduočių atsakymų variantais. Pretendencas turi teisę susipažinti su savo VG tikrinimo skaitmeniniais garso įrašais.

Pretendencas VG įvertinimas galioja 24 mėn. Jeigu pretendencas VG buvo įvertinti „neišlaikė“ arba pretendencas buvo pašalintas (pasišalinęs) iš VG tikrinimo, šis pretendencas tikrintis VG gali po 6 mėn. ar vėliau, gavęs konkursą organizuojančios įstaigos (pakaitinių valstybės tarnautojų atranką vykdančios įstaigos) leidimą dalyvauti kitame konkurse į vadovo lygmens ar aukščiausiojo lygmens vadovo pareigas arba pakaitinių vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojų atrankoje.

VG gali tikrintis į pretendencas rezervą įtraukti asmenys, pretenduojantys į vadovo lygmens ar aukščiausiojo lygmens vadovo pareigas arba dalyvaujantys pakaitinių vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, kuriems leidžiama dalyvauti konkurse ar atrankoje. Konkursą organizuojančiai įstaigai (pakaitinių valstybės tarnautojų atranką vykdančiai įstaigai) informacinėje sistemoje nurodžius, kad pretendentui leidžiama dalyvauti konkurse į vadovo

²⁰² Skaičius yra indikatyvus, nes, Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto Specialiosios psichologijos laboratorijos ekspertų nuomone, užduočių skaičius bazėje yra tiesiogiai sietinas su tikimybe, kad šios užduotys taps visuotinai žinomos – kuo didesnė ši tikimybė, tuo užduočių bazė turi būti didesnė.

lygmens ar aukščiausiojo lygmens vadovo pareigas ar pakaitinių vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, pretendentų rezerve esantis asmuo, kuris neturi galiojančio VG įvertinimo „išlaikė“ arba kurio VG, tikrinti prieš 6 mėn. ar anksčiau, buvo įvertinti „neišlaikė“, arba kuris prieš 6 mėn. ar anksčiau buvo pašalintas (pasišalinęs) iš VG tikrinimo, informacinėje sistemoje gali registruotis VG tikrinimui. Pranešimą pretendentui, neturinčiam galiojančio VG įvertinimo „išlaikė“, arba kurio VG, tikrinti prieš 6 mėn. ar anksčiau, buvo įvertinti „neišlaikė“, arba kuris prieš 6 mėn. ar anksčiau buvo pašalintas (pasišalinęs) iš VG tikrinimo, apie galimybę informacinėje sistemoje registruotis VG tikrinimui el. paštu atsiunčia konkursą organizuojanti įstaiga (pakaitinių valstybės tarnautojų atranką vykdanči įstaiga).

Atitinkamą pranešimą gavęs pretendentas per 3 darbo dienas nuo pranešimo gavimo (neskaitant pranešimo gavimo dienos) informacinėje sistemoje registruojasi VG tikrinimui, pasirinkdamas VG tikrinimo datą ir laiką. Pretendentas VG tikrinimo datą ir laiką gali pasirinkti 14 kalendorinių dienų į priekį. Pasirinkęs VG tikrinimo datą ir laiką, pretendentas gauna automatinį pranešimą (vartotojo profilyje, siunčiamą el. paštu ir SMS) su pasirinkta VG tikrinimo data ir laiku, kuriame taip pat nurodoma, kad pretendentas į VG tikrinimo vietą turi atvykti prieš 30 min. iki numatyto tikrinimo laiko, turėdamas asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą. Prieš 1 kalendorinę dieną iki numatytos tikrinimo datos pretendentas gauna automatinį priminimą (vartotojo profilyje, siunčiamą el. paštu ir SMS) apie VG tikrinimo datą, laiką ir vietą.

Pretendentas VG tikrinimo datą ir laiką gali keisti, bet ne vėliau kaip likus 72 val. iki numatytos tikrinimo datos ir laiko. Jei pretendentas nustatytu laiku neatvyksta tikrintis VG, jis registruotis VG tikrinimui (ir tikrintis VG) gali gavęs konkursą organizuojančios įstaigos (pakaitinių valstybės tarnautojų atranką vykdančios įstaigos) leidimą dalyvauti kitame konkurse į vadovo lygmens ar aukščiausiojo lygmens vadovo pareigas ar pakaitinių vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojų atrankoje. Jeigu dėl tam tikrų kliūčių keičiama VG tikrinimo data, laikas ar vieta, pretendentas apie tai nedelsiant informuojamas automatinio pranešimu (vartotojo profilyje, siunčiamu el. paštu ir SMS).

Pretendentų VG tikrinimas vyksta Vilniuje, VTD parinktose patalpose.

6.3.4. Ekonominės sąnaudos

Vienos testavimo vietos (įskaitant kompiuterį, specialų stalą su sienelėmis tarp šalia sėdinčių asmenų, kėdę, garso nepraleidžiančias ausines, ausines išklaudyti informacijai, užrakinamas spintelės testuojamų asmenų asmeniniams daiktams, 4 patalpą filmuojančias kameras, testavimo klasės stebėjimo darbo vietą, telefoną, duomenų įrašymo įrangą ir kt.) vidutinė įrengimo kaina yra 6 350 Lt. 40 testavimo vietų palapos įrengimo sąnaudos – 254 tūkst. Lt.

Vienos testavimo sesijos metu testuojama 40 asmenų, todėl per metus reikia apie 336 BG tikrinimo sesijų (=13 420 / 40, netaikant prielaidos, kad dalis pretendentų po 6 mėn. bandys perlaikyti BG testą). Vykdanč po 2 testavimo sesijas per dieną, reikia apie 168 testavimo dienų. Įvertinus, kad testavimo vietų užpildymas bus dalinis, testavimo dienų skaičius turėtų išaugti bent 10 proc., t. y. iki 185 dienų. BG testavimo proceso priežiūrai reikalinga viena valstybės tarnautojo pareigybė (visas etatas). Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto darbo užmokestis yra 39 228 Lt per metus, todėl bendras lėšų poreikis yra 39 228 Lt.

Numatoma, jog unikalių asmenų, per kalendorinius metus dalyvausiančių pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankoje, bus apie 13 420, iš kurių 11 520 sieks dalyvauti tik konkursuose ir

apie 1 900 – siekiančių dalyvauti konkursuose ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje. Atsižvelgiant į tai, BG testai turėtų būti kasmet iš dalies atnaujinami, pašalinant klausimus, kurie prarado savo validumą, vietoje jų įtraukiant analogiškas charakteristikas (sunkumas, psichometrinės savybės ir pan.) tenkinančius klausimus. Tokio atnaujinimo kiekybinis poreikis priklauso nuo testavimą vykdančios institucijos sugebėjimo išsaugoti klausimų konfidencialumą ir nuo pirminės klausimų bazės apimties (taip pat ir jos validumo). Darant prielaidą, kad pirminė testo klausimų bazė turėtų būti apie 400 klausimų, kasmet reiktų naujinti apie 10 proc., t. y. apie 40 klausimų. BG testo klausimų atnaujinimo sąnaudos yra tokios pačios, kaip ir naujų testo klausimų sukūrimo. Vieno klausimo BG tikrinimui sukūrimo / atnaujinimo kaina svyruoja nuo 1 tūkst. iki 4 tūkst. Lt. Atitinkamai BG testo klausimų atnaujinimui per metus reiktų numatyti nuo 40 tūkst. iki 160 tūkst. Lt, arba vidutiniškai apie 100 tūkst. Lt.

Per metus reiktų patikrinti apie 1 540 unikalių pretendentų VG (1 350 unikalių pretendentų į vadovo lygmens ar aukščiausiojo lygmens vadovo pareigas ir 190 unikalių pretendentų, dalyvausiančių pakaitinių vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojų atrankoje), neatsižvelgiant, kad dalis pretendentų VG tikrinime dalyvaus ne vieną kartą, t. y. po 6 mėn. bandys pakartotinai tikrintis VG. Vieno tikrinimo trukmė principu „vienas pretendentas ruošiasi, kitas – atsakinėja“ (su pretendento įvertinimu) – apie 1 val. Per metus tai sudarytų 1 540 tikrinimo valandų kiekvienam komisijos nariui ar VG tikrinančiam specialistui. Vidutinis darbo dienų skaičius per metus – 250, todėl tikrinimas užimtų apie 6,2 val. kiekvieną darbo dieną. Tai sudaro visą vieno valstybės tarnautojo etatą. Kadangi komisijos nariais turėtų būti 3 VTD valstybės tarnautojai, tam būtų reikalingos 3 vyriausiojo specialisto pareigybės. Vidutinis vyriausiojo specialisto VTD darbo užmokestis yra 62 040 Lt per metus²⁰³, o bendras lėšų poreikis VG tikrinančios komisijos darbo apmokėjimui – 186 120 Lt per metus. VG tikrinimas gali būti įgyvendinamas ir alternatyviu būdu – perkant šio tikrinimo paslaugą iš išorės paslaugų teikėjo. Šiuo atveju vieno pretendento į vadovus VG vienu metu tikrintų du aukštos kvalifikacijos atrankos specialistai. Tokiu atveju bendras konsultacinių paslaugų poreikis per metus sudarytų 3 080 val. (=1 540 val. x 2). Vienos konsultacinės valandos įkainis rinkoje svyruoja nuo 70 Lt²⁰⁴ iki 450 Lt už val.²⁰⁵, tačiau skaičiuojama, kad dėl didelės užsakymo apimties privačios kompanijos būtų linkusios mažinti paslaugų įkainį, ir jis galėtų siekti apie 150 Lt už val. Bendras lėšų poreikis tokiu atveju sudarytų – 462 000 Lt (=3 080 val. x 150 Lt) per metus.

Registravimosi į VG tikrinimą ir VG tikrinimo proceso priežiūrai reikalinga viena valstybės tarnautojo pareigybė (visas etatas). Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto darbo užmokestis yra 39 228 Lt per metus, bendras lėšų poreikis toks pats – 39 228 Lt.

Atsižvelgiant į pretendentų, kurių VG turėtų būti tikrinami, skaičių per metus, VG tikrinimo užduotys tam, kad neprarastų savo validumo, turėtų būti kasmet iš dalies atnaujinamos ar jų bazė papildoma naujomis užduotimis (bent 20 proc.) VG tikrinimui skirtų užduočių atnaujinimo sąnaudos tokios pačios, kaip ir naujų užduočių sukūrimo. Papildomų užduočių sukūrimo / atnaujinimo metinės išlaidos kasmet sudarytų nuo 24 tūkst. iki 96 tūkst. Lt, arba vidutiniškai apie 60 tūkst. Lt. Specialių pretendentų vertinimo formų parengimas (kaina nustatyta apklausus potencialius tiekėjus) – 7 tūkst. Lt.

²⁰³ Šiuo atveju didesnis nei prielaidose numatytas vyriausiojo specialisto darbo užmokestis pagrįstas aukštos kvalifikacijos specialistų, turinčių patirtį, žinias ir gebėjimus, kurie reikalingi atrinkti vadovus ar aukščiausio lygmens vadovus, poreikiu.

²⁰⁴ Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto Psichologinių inovacijų ir eksperimentinių tyrimų mokymo centro pateikiami konsultacijų įkainiai. Prieiga per internetą: <http://www.fsf.vu.lt/lt/struktura/centrai/psichologiniu-inovaciju-ir-eksperimentiniu-tyrimu-mokymo-centras/psichologinis-konsultavimas-ikainiai>.

²⁰⁵ Privačių personalo atrankos kompanijų pateikti duomenys.

Visas išteklių poreikis per metus:

- ✓ 40 testavimo vietų patalpos įrengimas – 254 000 Lt.
- ✓ BG testų bazės naujų klausimų sukūrimas/ atnaujinimas – 100 000 Lt.
- ✓ VG tikrinimo užduočių sukūrimo/atnaujinimo kaina per metus – 60 000 Lt.
- ✓ Specialių vertinimo formų VG komisijos darbui sukūrimas – 7 000 Lt.
- ✓ Darbo užmokestis – 264 456 Lt per metus (vyriausiojo specialisto 5 etatai).

6.4. PRETENDENTŲ REZERVAS

6.4.1. Pretendentų rezervo formavimas iš pretendentų atranką praėjusių asmenų

Į pretendentų rezervą įtraukiami pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atranką praėję asmenys, t. y. asmenys, turintys galiojantį BG įvertinimą „išlaikė“. Pretendentai į rezervą įtraukiami nuo BG tikrinimo, kai BG įvertinti „išlaikė“, dienos. Asmuo į pretendentų rezervą įtraukiamas BG įvertinimo galiojimo terminui – 24 mėn. Apie įtraukimą į pretendentų rezervą asmenys gauna automatinį pranešimą (vartotojo profilyje, siunčiamą el. paštu ir SMS).

Pretendentų rezerve esantys asmenys el. paštu gauna pranešimus (nuorodas) apie konkursus į valstybės tarnautojų pareigas ir pakaitinių valstybės tarnautojų atranką, jeigu tarp VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse arba 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turinčių asmenų neatsiranda norinčių dalyvauti supaprastintame konkurse ar supaprastintoje pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, arba į pareigas nepriimama supaprastinto konkurso supaprastintos pakaitinių karjeros tarnautojų atrankos būdu. Pranešimus apie konkursus į valstybės tarnautojų pareigas ir apie pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką gauna pretendentų rezerve esantys asmenys pagal nurodytas pageidaujamų pareigybių charakteristikas, vietovę, kurioje pageidaujama dirbti (pakaitinių valstybės tarnautojų atrankos atveju – pretendentui paraiškos formoje nurodžius, jog jį domina pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų pareigos).

Informacija apie konkursus ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką yra vieša.

Asmenys iš pretendentų rezervo išbraukiami:

- pasibaigus BG įvertinimo galiojimui,
- pretendentų iniciatyva arba
- paaiškėjus, jog registruodamiesi pretendentų į valstybės tarnautojų atrankai asmenys pateikė apie save melagingus duomenis.

6.4.2. Pretendentų rezervo formavimas iš VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse arba 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turinčių asmenų

Į pretendentų rezervą taip pat įtraukiami bendruosius reikalavimus valstybės tarnautojams (išskyrus reikalavimą turėti BG ir VG) atitinkantys VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turintys asmenys:

- teisę atkurti valstybės tarnautojo statusą turintys asmenys;

- buvę karjeros valstybės tarnautojai ar įstaigų vadovai, atleisti iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo ar sudarius šalių susitarimą dėl atleidimo (kai mokama kompensacija VTĮ 41 straipsnio 6 dalies 2 punkte nustatytu būdu);
- buvę pakaitiniai valstybės tarnautojai, pareigas nepertraukiamai ėję ne mažiau kaip dvejus metus ir atleisti iš pareigų dėl negalėjusio eiti pareigų karjeros valstybės tarnautojo sugrįžimo.

Teisę atkurti valstybės tarnautojo statusą turintys asmenys į pretendentų rezervą įtraukiami 3 mėn. laikotarpiui nuo VTĮ 16 straipsnio 2 ir 3 dalyje nurodytų aplinkybių atsiradimo dienos (su VTĮ 14 straipsnio 4 dalyje nustatyta išimtimi) Valstybės tarnautojo statuso atkūrimo ir pareigų siūlymo buvusiam valstybės tarnautojui taisyklių²⁰⁶ nustatyta tvarka. Kiti nurodytų kategorijų asmenys į pretendentų rezervą įtraukiami 6 mėn. laikotarpiui nuo atleidimo iš pareigų dienos (su VTĮ 14 straipsnio 4 dalyje nustatyta išimtimi) Valstybės tarnautojo statuso atkūrimo ir pareigų siūlymo buvusiam valstybės tarnautojui taisyklių nustatyta tvarka.

Asmenys, siekiantys būti įtraukti į pretendentų rezervą kaip VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse arba 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse statusą turintys asmenys, informacinėje sistemoje pildo specialią formą. Duomenys, kurie paimami iš registų (Gyventojų registro tarnybos prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos ir kitų įstaigų administruojamų registų), užpildomi automatiškai. Specialioje formoje nurodomi tokie duomenys:

- (i) vardas ir pavardė, kontaktiniai duomenys (gyvenamoji vieta, mob. telefono numeris, el. pašto adresas), gimimo data, asmens kodas, pilietybė.
- (ii) Asmens įgytas išsilavinimas, laipsnis, studijų sritis, įgyta kvalifikacija. Prie specialios formos prisegamos išsilavinimą (kvalifikaciją) patvirtinančių dokumentų skenuotos kopijos.
- (iii) Darbo patirtis (įstaigos ir pareigų pavadinimas, veiklos sritis, pareigybės lygis, kategorija), laikotarpiai. Prie specialios formos prisegamos darbo patirtį patvirtinančių dokumentų skenuotos kopijos.
- (iv) Atleidimo iš valstybės tarnautojo pareigų data ir teisinis pagrindas. Prie specialios formos prisegamos tai patvirtinančių dokumentų skenuotos kopijos.
- (v) Užsienio kalba, kurią moka asmuo, ar kelios jų. Anglų, prancūzų, rusų ar vokiečių kalbos atvejais taip pat nurodoma šios užsienio kalbos (kalbų) mokėjimo lygis (A1–C2 lygiais pagal Bendruosius Europos kalbų metmenis) ir lygio nustatymo data²⁰⁷. Prie paraiškos formos „prisegamos“ paraiškoje nurodytos atitinkamos anglų, prancūzų, rusų ar vokiečių kalbos ar kelių jų mokėjimo lygį patvirtinančių dokumentų skenuotos kopijos. Nurodyti kitų užsienio kalbų mokėjimo lygio nustatymo datą ir pateikti mokėjimo lygį patvirtinančių dokumentų skenuotas kopijas nereikalaujama.
- (vi) Informacija dėl nepriekaištingos reputacijos, atsakant į šiuos klausimus:
 - „Ar esate įstatymų nustatyta tvarka pripažintas kaltu dėl sunkaus ar labai sunkaus nusikaltimo, nusikaltimo valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio

²⁰⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 967 „Dėl Valstybės tarnautojo statuso atkūrimo ir pareigų siūlymo buvusiam valstybės tarnautojui taisyklių patvirtinimo“ patvirtintos Valstybės tarnautojo statuso atkūrimo ir pareigų siūlymo buvusiam valstybės tarnautojui taisyklės (Žin., 2002, Nr. 65-2655; 2006, Nr. 85-3327; 2012, Nr. 112-5676) su būsimais reikiamaiais pakeitimais, susijusiais ir su naujai formuojama pretendentų rezervo sistema ir su plečiamomis informacinės sistemos funkcinėmis galimybėmis.

²⁰⁷ Asmuo anglų, vokiečių, prancūzų ar rusų kalbos ar kelių jų mokėjimą gali patikrinti (ir atitinkamą informaciją nurodyti informacinėje sistemoje bei prisegti tai patvirtinančių dokumentų skenuotas kopijas) iki dokumentų pateikimo įstaigai. Šiuo atveju asmenys, kurių anglų, vokiečių, prancūzų ar rusų kalbos mokėjimas nebuvo patikrintas iki specialios formos pildymo, formoje pažymi tik tą užsienio kalbą (ar kelias jų), kurią (kurias) moka.

pobūdžio nusikaltimo bei nusikaltimo, kuriuo padaryta turtinė žala valstybei, ir turite neišnykusį ar nepanaikintą teistumą arba nuo baudžiamojo nusižengimo valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio pobūdžio baudžiamojo nusižengimo padarymo apkaltinamojo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos nepraėjo treji metai? Jeigu taip – kada, pagal kokį Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso straipsnį?“

- „Ar buvote atleistas iš valstybės tarnautojo pareigų už Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 6 dalies 1–4 ir 7, 8, 9 punktuose nurodytus šiurkščius pažeidimus arba Valstybės tarnybos įstatymo 30 straipsnio 2 dalyje numatytu atveju buvote pripažintas padaręs tarnybinį nusižengimą, už kurį turėtų būti skirta tarnybinė nuobauda – atleidimas iš pareigų, ir nuo atleidimo iš pareigų dienos arba nuo pripažinimo padarius tarnybinį nusižengimą dienos nepraėjo treji metai? Jeigu taip – kada ir už kokį tarnybinį nusižengimą (pažeidimą)?“
- „Ar buvote atleistas iš skiriamų arba renkamų pareigų dėl priesaikos ar pasižadėjimo sulaužymo, pareigūno vardo pažeminimo ir nuo atleidimo iš pareigų dienos nepraėjo treji metai?“
- „Ar buvote atleistas iš darbo, pareigų ar praradęs teisę verstis atitinkama veikla už neatitiktą įstatymuose keliamiems nepriekaištingos reputacijos reikalavimams ir teisės aktuose nustatytų etikos normų pažeidimą ir nuo atleidimo iš darbo, pareigų ar teisės verstis atitinkama veikla praradimo dienos nepraėjo treji metai? Ar esate uždraustos organizacijos narys?“

Asmenys, siekiantys būti įtraukti į pretendentų rezervą kaip VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse arba 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse statusą turintys asmenys, taip pat pateikia duomenis apie pageidaujamų pareigybių charakteristikas, įstaigą, vietovę.

Formaliai patikrinus asmens informacinėje sistemoje pateiktus duomenis bei skenuotas dokumentų kopijas ir nustačius, jog asmuo turi VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse arba 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą, per 5 darbo dienas nuo specialios formos užpildymo asmuo yra informuojamas (vartotojo profilyje, el. paštu ir SMS), jog jis yra įtrauktas į pretendentų rezervą kaip VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse arba 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse statusą turintis asmuo ir kad jam bus siūlomos pareigos el. paštu siunčiant pranešimus (nuorodas) apie supaprastintus konkursus ir supaprastintą pakaitinių valstybės tarnautojų atranką.

Pretendentų rezerve esantys VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse arba 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turintys asmenys el. paštu gauna pranešimus (nuorodas) apie supaprastintus konkursus ir supaprastintą pakaitinių valstybės tarnautojų atranką. Pranešimai siunčiami pagal informacinėje sistemoje esančius duomenis apie pageidaujamų pareigybių charakteristikas, įstaigą, vietovę, taip pat pagal pretendentų išsilavinimą, laipsnį, studijų sritį, įgytą kvalifikaciją ir darbo patirtį. Informacija apie supaprastintus konkursus ir supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką yra uždara ir viešai neskelbiama.

Asmenys iš pretendentų rezervo išbraukiami:

- pasibaigus įtraukimo į pretendentų rezervą terminui su VTĮ 14 straipsnio 4 dalyje nustatyta išimtimi;
- VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse arba 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turintį asmenį priėmus į valstybės tarnautojo pareigas;
- pretendentų iniciatyva.

6.5. KONKURSO, PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS INICIJAVIMAS, PASKELBIMAS, DOKUMENTŲ PATEIKIMAS ĮSTAIGOMS

6.5.1. Konkurso, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos inicijavimas

Konkursą organizuojanti įstaiga (pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką organizuojanti įstaiga) VTD pateikia prašymą paskelbti konkursą į valstybės tarnautojo pareigas (pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką), informacinėje sistemoje užpildydama elektroninę formą. Forma turi vieningą struktūrą, kurioje be kita ko nurodomi pareigybės aprašyme nustatyti specialieji reikalavimai šias pareigas einančiam valstybės tarnautojui ir kompetencijos – bendrosios ir profesinės (paremtos valstybės tarnautojų kompetencijų modeliu, kai jis bus sukurtas ir įdiegtas).

Prieš paskelbiant konkursą į valstybės tarnautojo pareigas VTD derina specialiuosius reikalavimus (pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos atveju nederinami) jų atitikties VTĮ, Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikai²⁰⁸ bei valstybės tarnautojų kompetencijų modeliui (kai jis bus sukurtas ir įdiegtas) atžvilgiu. Reikalavimų atitiktį VTD patikrina per 3 darbo dienas nuo įstaigos prašymo paskelbti konkursą į valstybės tarnautojo pareigas gavimo dienos. VTD reikalavimas pakeisti (patikslinti, atsisakyti) specialiuosius reikalavimus, pateiktas konkursą organizuojančiai įstaigai po jos išdėstytų argumentų dėl specialiųjų reikalavimų teisėtumo ir pagrįstumo, yra privalomas. Panaši specialiųjų reikalavimų derinimo su specializuotomis atranką vykdančiomis įstaigomis arba šiam tikslui skirtomis įstaigomis praktika taikoma Airijoje, Belgijoje, Olandijoje ir Prancūzijoje.

6.5.2. Konkurso, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos, supaprastinto konkurso, supaprastintos atrankos paskelbimas

Gavęs prašymą paskelbti konkursą į valstybės tarnautojo pareigas ir patikrinęs specialiuosius reikalavimus (pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos atveju – gavęs prašymą), VTD per 3 darbo dienas informacinėje sistemoje skelbia supaprastintą konkursą (supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką). Skelbimai apie supaprastintą konkursą (supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką) formuojami pagal visus gautus prašymus paskelbti konkursą (pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką) po specialiųjų reikalavimų suderinimo. Pranešimus (nuorodas) apie supaprastintą konkursą (supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką) el. paštu gauna pretendentų rezerve esantys VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse arba 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turintys asmenys (buvę pakaitiniai valstybės tarnautojai, pareigas nepertraukiamai ėję ne mažiau kaip dvejus metus ir atleisti iš pareigų dėl negalėjusio eiti pareigų karjeros valstybės tarnautojo sugrįžimo pranešimus gauna tik apie supaprastintus konkursus). Pranešimas apie supaprastintą konkursą (supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką) siunčiamas tiems nurodytų kategorijų pretendentams, kurie pagal informacinėje sistemoje esančius duomenis atitinka bendruosius ir specialiuosius reikalavimus, o pareigybė, į kurią organizuojamas supaprastintas konkursas (supaprastinta pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka), atitinka pretendento pageidaujamų pareigybių charakteristikas, pageidaujamą įstaigą ir vietovę.

²⁰⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimu Nr. 685 „Dėl Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“ patvirtinta Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika (Žin., 2002, Nr. 45-1708; 2008, Nr. 49-1809).

Informacija apie supaprastintus konkursus ir supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką yra uždara ir viešai neskelbiama.

Per 5 darbo dienas nuo supaprastinto konkurso (supaprastintos pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos) informacinėje sistemoje paskelbimo, įskaitant paskelbimo dieną, neatsiradus pretendentų, norinčių dalyvauti supaprastintame konkurse (supaprastintoje karjeros valstybės tarnautojų atrankoje), arba į valstybės tarnautojo pareigas (pakaitinio karjeros valstybės tarnautojo pareigas) nepriėmus asmenų supaprastinto konkurso (supaprastintos karjeros valstybės tarnautojų atrankos) būdu, skelbiamas konkursas į valstybės tarnautojo pareigas (pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka).

Konkursas į valstybės tarnautojo pareigas (pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka) organizuojamas apie jį (ją) skelbiant VTD interneto tinklalapyje ir informacinėje sistemoje²⁰⁹. Apie organizuojamą konkursą (pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką) taip pat skelbiama konkursą organizuojančios įstaigos (pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką vykdančios įstaigos) interneto tinklalapyje, šios įstaigos sprendimu – ir kituose informacijos šaltiniuose.

Pranešimus (nuorodas) apie konkursus į valstybės tarnautojų pareigas (pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką) el. paštu gauna pretendentų rezerve esantys asmenys pagal paraiškoje dalyvauti pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankoje nurodytas pageidaujimų pareigybių charakteristikas ir vietovę, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos atveju – pretendentai, nurodę, jog juos domina pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų pareigos. Pranešimas (nuoroda) apie konkursą į valstybės tarnautojų pareigas (pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką) siunčiamas konkurso (atrankos) paskelbimo VTD interneto tinklalapyje dieną.

Skelbime apie organizuojamą konkursą (pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką), nepaisant informacijos šaltinio, kuriame publikuojamas skelbimas, pateikiama informacija yra vienoda (standartizuota skelbimų forma taikoma Olandijoje):

- (i) konkursą organizuojančios įstaigos (pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką vykdančios įstaigos) pavadinimas, įstaigos kontaktiniai adresai (adresai, interneto tinklalapio adresai) ir išsamesnę informaciją apie konkursą (atranką) teikiančių asmenų kontaktiniai duomenys (telefono numeris, el. pašto adresai);
- (ii) pareigybės charakteristika: pavadinimas, pareigybės lygis, lygmuo, kategorija, veiklos sritis, paskirtis ir pavaldumas, pareigybei priskirtos funkcijos;
- (iii) specialieji reikalavimai šias pareigas einančiam valstybės tarnautojui, taip pat kompetencijos – bendrosios ir profesinės (remiantis valstybės tarnautojų kompetencijų modeliu, kai jis bus sukurtas ir įdiegtas);
- (iv) konkursą organizuojančios įstaigos (pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką vykdančios įstaigos) reikalaujami dokumentai, būtini patvirtinti pretendentą atitiktį nustatytiems specialiems reikalavimams;
- (v) informacija apie tai, koku būdu ir iki kada pretendentai konkursą organizuojančiai įstaigai turi pateikti jos reikalaujamus dokumentus.

²⁰⁹ Atkreiptinas dėmesys, kad konkurso paskelbimas VTD interneto tinklalapyje neatsiejamas nuo analogiško skelbimo publikavimo informacinėje sistemoje – tai turi būti atliekama iš esmės vienu metu. Skelbimo publikavimas informacinėje sistemoje vėliau nei VTD interneto tinklalapyje darys informacinės sistemos generuojamų pranešimų (nuorodų) siuntimą pretendentams beprasmiau, nes pretendentai informacijos apie paskelbtus konkursus bus priversti ieškoti VTD ir įstaigų interneto tinklalapiuose.

6.5.3. Dokumentų pateikimas įstaigoms

Pretendentų, siekiančių dalyvauti supaprastintame konkurse ar supaprastintoje pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, dokumentai priimami 5 darbo dienas nuo supaprastinto konkurso ar supaprastintos pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos paskelbimo informacinėje sistemoje, įskaitant paskelbimo dieną. Pretendentų, siekiančių dalyvauti konkurse ar pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, dokumentai priimami 14 kalendorinių dienų nuo konkurso ar pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos paskelbimo VTD interneto tinklalapyje, įskaitant paskelbimo dieną.

Dokumentus konkursą organizuojančiai įstaigai ar pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką vykdančiai įstaigai gali pateikti tik pretendentų rezerve esantys asmenys:

- supaprastinto konkurso ir supaprastintos pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos atveju dokumentus gali pateikti pretendentų rezerve esantys VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse arba 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turintys asmenys (buvę pakaitiniai valstybės tarnautojai, pareigas nepertraukiamai ėję ne mažiau kaip dvejus metus ir atleisti iš pareigų dėl negalėjusio eiti pareigų karjeros valstybės tarnautojo sugrįžimo tik supaprastintuose konkursuose);
- konkurso ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos atveju dokumentus gali pateikti visi kiti pretendentų rezerve esantys asmenys.

Pretendentai, siekiantys dalyvauti konkurse, konkursą organizuojančiai įstaigai pateikia šiuos dokumentus:

- (i) prašymą leisti dalyvauti konkurse, kuriame aiškiai nurodomas pretendento vardas ir pavardė, kontaktiniai duomenys (telefono numeris, el. pašto adresas); jeigu pretendentas dokumentus konkursą organizuojančiai įstaigai pateikia ne per informacinę sistemą, taip pat nurodomas asmens kodas.
- (ii) Asmens tapatybę patvirtinanti dokumentą (asmens tapatybės kortelę, pasą, vairuotojo pažymėjimą), jeigu pretendentas dokumentus konkursą organizuojančiai įstaigai pateikia ne per informacinę sistemą.
- (iii) Gyvenimo aprašymą pagal „Europass CV“ reikalavimus.
- (iv) Darbo patirtį (stažą) patvirtinančius dokumentus, jeigu nustatytas specialusis reikalavimas turėti atitinkamą darbo patirtį (stažą).
- (v) Dokumentus, patvirtinančius nuolatinės privalomosios pradinės karo tarnybos, alternatyviosios krašto apsaugos tarnybos atlikimo ar bazinių karinių mokymų baigimo faktą, jeigu pretendentas šią tarnybą yra atlikęs ar šiuos mokymus yra baigęs.
- (vi) Valstybinės kalbos mokėjimo pažymėjimą, patvirtinanti įgytą atitinkamo lygio valstybės tarnautojo pareigoms taikomą valstybinės kalbos mokėjimo kategoriją pagal valstybinės kalbos mokėjimo kategorijas, kai iš pateiktų išsilavinimą patvirtinančių dokumentų negalima nustatyti valstybinės kalbos mokėjimo lygio.
- (vii) Kitus konkursą organizuojančios įstaigos reikalaujamus dokumentus, būtinus patvirtinti pretendentu atitiktį nustatytiems specialiesiems reikalavimams.

Pretendentai, siekiantys dalyvauti pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, supaprastintame konkurse ar supaprastintoje pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, įstaigai turi pateikti šiuos dokumentus:

- (i) prašymą leisti dalyvauti pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, supaprastintame konkurse ar supaprastintoje pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, kuriame aiškiai nurodomas pretendento vardas ir pavardė, kontaktiniai duomenys (telefono numeris, el. pašto adresas); jeigu pretendentas dokumentus įstaigai pateikia ne per informacinę sistemą, taip pat nurodomas asmens kodas.
- (ii) Asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą (asmens tapatybės kortelę, pasą, vairuotojo pažymėjimą), jeigu pretendentas dokumentus įstaigai pateikia ne per informacinę sistemą.
- (iii) Gyvenimo aprašymą pagal „Europass CV“ reikalavimus.

Pretendentai, siekiantys dalyvauti pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, supaprastintame konkurse ar supaprastintoje pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, dokumentų pateikimo metu įstaigai gali (bet neprivalo) pateikti ir šiuos dokumentus:

- (i) darbo patirtį (stažą) patvirtinančius dokumentus, kai nustatytas specialusis reikalavimas turėti atitinkamą darbo patirtį (stažą) (jeigu šių dokumentų (duomenų) nėra informacinėje sistemoje).
- (ii) Užpildytą nepriekaištingos reputacijos reikalavimų atitikties deklaraciją ir asmens turimą išsilavinimą patvirtinančius dokumentus (jeigu šių dokumentų (duomenų) nėra informacinėje sistemoje).
- (iii) Valstybinės kalbos mokėjimo pažymėjimą, patvirtinantį įgytą atitinkamo lygio valstybės tarnautojo pareigoms taikomą valstybinės kalbos mokėjimo kategoriją pagal valstybinės kalbos mokėjimo kategorijas, kai iš pateiktų išsilavinimą patvirtinančių dokumentų negalima nustatyti valstybinės kalbos mokėjimo lygio.
- (iv) Kitus įstaigos reikalaujamus dokumentus, būtinus patvirtinti pretendento atitiktį nustatytiems specialiesiems reikalavimams.

Dokumentai įstaigai pateikiami pretendento pasirinktu būdu: asmeniškai, registruotu paštu, el. paštu arba per informacinę sistemą. Pretendentai įstaigai pateikia reikalaujamų dokumentų kopijas arba originalus (pretendento pasirinkimu). Įstaiga turi teisę reikalauti, kad pretendentai iki konkurso, supaprastinto konkurso, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos ar supaprastintos atrankos pateiktų dokumentų originalus arba deklaruotus duomenis patvirtinančius nepateiktus dokumentus. Visus įstaigos reikalaujamus dokumentus ir jų originalus, kurie nebuvo pateikti dokumentų pateikimo metu, įstaigai iki įsakymo dėl priėmimo į pareigas pateikia konkurso, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos, supaprastinto konkurso ar supaprastintos atrankos laimėtojas.

6.5.4. Leidimas dalyvauti konkurse, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, supaprastintame konkurse, supaprastintoje atrankoje

Konkursų ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos atveju pretendentų dokumentus gavusi įstaiga pagal pretendento asmens kodą informacinėje sistemoje patikrina, ar pretendentas prašymo leisti dalyvauti konkurse ar pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje pateikimo dieną:

- yra pretendentų rezerve;
- pretendento užsienio kalbos mokėjimo lygis yra ne žemesnis už specialiuosiuose reikalavimuose nustatytą, ir ar užsienio kalbos mokėjimo įvertinimas yra galiojantis;

- turi galiojantį VG įvertinimą „išlaikė“ (konkurso į vadovo lygmens ar aukščiausiojo lygmens vadovo pareigas ir pakaitinių vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojų atrankos atvejais).

Supaprastintų konkursų ir supaprastintos pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos atveju pretendentų dokumentus gavusi įstaiga informacinėje sistemoje patikrina, ar pretendentas prašymo leisti dalyvauti supaprastintame konkurse ar supaprastintoje pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje pateikimo dieną:

- yra pretendentų rezerve ir turi VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse arba 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą asmenų statusą;
- pretendento užsienio kalbos mokėjimo lygis yra ne žemesnis už specialiuosiuose reikalavimuose nustatytą ir ar užsienio kalbos mokėjimo įvertinimas yra galiojantis.

Konkurso į specialisto lygmens pareigas, pakaitinių specialisto lygmens karjeros valstybės tarnautojų atrankos, supaprastinto konkurso ir supaprastintos pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos atvejais pretendentui, atitinkančiam bendruosius reikalavimus ir specialiuosius reikalavimus, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo dokumentų pateikimo įstaigai termino pabaigos el. paštu išsiunčiamas pranešimas apie tai, kad jam leidžiama dalyvauti konkurse, atrankoje, supaprastintame konkurse ar supaprastintoje atrankoje. Pranešime taip pat nurodoma konkurso, atrankos, supaprastinto konkurso ar supaprastintos atrankos data, laikas ir vieta. Jeigu įstaiga nustato specialųjį reikalavimą mokėti kitą nei anglų, prancūzų, vokiečių, rusų užsienio kalbą, pranešime pretendentui, kuriam leidžiama dalyvauti konkurse, atrankoje, supaprastintame konkurse ar supaprastintoje atrankoje, nurodoma, jog konkurso, atrankos, supaprastinto konkurso ar supaprastintos atrankos metu bus tikrinamas atitinkamos užsienio kalbos mokėjimas.

Konkurso į vadovo lygmens ar aukščiausiojo lygmens vadovo pareigas ir pakaitinių vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojų atrankos atvejais pretendentui, atitinkančiam bendruosius reikalavimus ir specialiuosius reikalavimus, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo dokumentų pateikimo įstaigai termino pabaigos el. paštu išsiunčiamas pranešimas apie tai, jog jam leidžiama dalyvauti konkurse (atrankoje). Pretendentui, kuris neturi galiojančio VG įvertinimo „išlaikė“, arba kurio VG, tikrinti prieš 6 mėn. ar anksčiau, buvo įvertinti „neišlaikė“, arba kuris prieš 6 mėn. ar anksčiau buvo pašalintas (pasišalinęs) iš VG tikrinimo, pranešime nurodoma, jog jis turi galimybę informacinėje sistemoje registruotis VG tikrinimui. Informacija apie konkurso (atrankos) datą, laiką ir vietą pretendentui siunčiama el. paštu įstaigai per informacinę sistemą gavus pranešimą, jog pretendento VG yra patikrinti ir VG įvertinimas yra „išlaikė“. Informaciją, kad pretendentui leidžiama dalyvauti konkurse į vadovo lygmens ar aukščiausiojo lygmens vadovo pareigas ar pakaitinių vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, konkursą organizuojanti įstaiga (pakaitinių valstybės tarnautojų atranką vykdanči įstaiga) nurodo informacinėje sistemoje. Jeigu konkursą organizuojanti įstaiga (pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką vykdanči įstaiga) nustato specialųjį reikalavimą mokėti kitą nei anglų, prancūzų, vokiečių, rusų užsienio kalbą, pranešime pretendentui apie konkurso (atrankos) datą, laiką ir vietą papildomai nurodoma, jog konkurso (atrankos) metu bus tikrinamas atitinkamos užsienio kalbos mokėjimas.

Pretendentui, neatitinkančiam nustatytų reikalavimų, per 3 darbo dienas nuo dokumentų pateikimo įstaigai termino pabaigos el. paštu išsiunčiamas pranešimas apie tai, kad jam neleidžiama dalyvauti konkurse, pakaitinių specialisto lygmens karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, supaprastintame konkurse ar supaprastintoje pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje.

6.5.5. Ekonominės sąnaudos

Planuojama, kad per kalendorinius metus bus inicijuojama apie 3 200 konkursų į valstybės tarnautojo pareigas (iš kurių apie 200 baigsis supaprastintais konkursais), ir apie 1 500 pakaitinių valstybės tarnautojų atrankų. Vieno supaprastinto konkurso (supaprastintos pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos) paskelbimui (skelbimo administravimui) reikia apie 10 min. VTD valstybės tarnautojo darbo laiko, o konkurso į valstybės tarnautojo pareigas (pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos) paskelbimui – apie 5 min. (kadangi bus iš esmės atkartojama informacija iš supaprastinto konkurso (supaprastintos pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos)). Bendras darbo laiko poreikis skelbimų administravimui – 1 158 val. (=4 700 x 1/6 val. + 4 500 x 1/12 val.), arba apie 7 mėn. darbo laiko. VTD vyriausiojo specialisto mėnesio atlyginimas – 3 269 Lt. Bendras išteklių poreikis skelbimų administravimui – 22 883 Lt per metus.

Įstaigų prašymų paskelbti konkursą į valstybės tarnautojo pareigas (pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką) peržiūrai ir specialiųjų reikalavimų konkursuose į valstybės tarnautojo pareigas tikrinimui VTD reikalingos 2 valstybės tarnautojo pareigybės (etatai). Darant prielaidą, kad per metus bus gauta apie 4 700 tokių prašymų, vienas valstybės tarnautojas per dieną turėtų peržiūrėti 9-10 įstaigų prašymus ir patikrinti po 6-7 konkursų specialiuosius reikalavimus. Vienos VTD vyriausiojo specialisto pareigybės išlaikymas per mėnesį kainuoja apie 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus), todėl bendras lėšų poreikis prašymų peržiūrai ir specialiųjų reikalavimų derinimui – 78 456 Lt per metus.

Visas išteklių poreikis per metus:

- ✓ Darbo užmokestis – 101 339 Lt per metus (vyriausiojo specialisto 2,58 etato).

6.6. KONKURSAS

6.6.1. Konkurso komisija

Konkursui vykdyti konkursą organizuojančioje įstaigoje sudaroma konkurso komisija. Konkurso į specialisto lygmens pareigas priėmimui komisija sudaroma iš ne mažiau kaip 3 narių. Aukščiausio lygmens vadovų ir vadovo konkurso komisija sudaroma iš ne mažiau kaip 5 narių. Didesnis konkurso į aukščiausio lygmens vadovo ir vadovo pareigas komisijos narių skaičius grindžiamas Airijos, Belgijos, Olandijos, Prancūzijos, EPSO patirtimi, taip pat siekiant konkursų objektyvumo. Komisija sudaroma VTĮ 10 straipsnyje nurodytų asmenų įsakymu. Komisija sudaroma ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas iki konkurso.

Į komisijos narių sąrašą turi būti įtraukti:

- už personalo valdymą įstaigoje atsakingas asmuo (visuose konkursuose) ir
- tiesioginis būsimos valstybės tarnautojo vadovas arba jo įgaliotas valstybės tarnautojas (specialistų lygmens konkursuose).

Rekomenduojama, kad komisijos nariais taip pat būtų:

- įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo (vadovo lygmens konkursuose),
- to paties lygmens ir panašaus pobūdžio pareigas (į kurias vykdomas konkursas) einantis valstybės tarnautojas (visuose konkursuose).

Krašto apsaugos sistemoje konkurso komisijos nariais gali būti profesinės karo tarnybos kariai.

Komisijos nariu gali būti ir valstybės politikas, jeigu jis yra tiesioginis būsimos valstybės tarnautojo vadovas. Vadovų ir aukščiausio lygmens vadovų konkursų komisijos nariais negali būti specialisto lygmens valstybės tarnautojai (išskyrus už personalo valdymą įstaigoje atsakingą asmenį ir VTD deleguotą atstovą).

Įstaigose, kuriose nėra už personalo valdymą atsakingo asmens bei itin ribotus žmogiškuosius išteklius turinčiose įstaigose komisijos nario funkcijoms atlikti į konkurso komisijos sudėtį (nario teisėmis) gali būti įtraukiami aukštesnių pagal pavaldumą įstaigų arba kitų įstaigų valstybės tarnautojai. Į komisijos sudėtį gali būti įtraukti išoriniai personalo atranką išmanantys, vadovavimo patirties arba profesinės srities žinias turintys specialistai.

VTD direktoriaus sprendimu komisijos darbe stebėtojo arba komisijos nario teisėmis gali dalyvauti VTD valstybės tarnautojas (sprendimą dėl VTD atstovo dalyvavimo tikslingumo / reikalingumo ir dalyvavimo formos priima VTD direktorius).

Konkurso metu komisiją sudarančio asmens sprendimu komisijos posėdyje patariamąjį balsą teise dalyvauja užsienio kalbos, išskyrus anglų, vokiečių, prancūzų ir rusų, ekspertas (-ai) arba užsienio kalbos, išskyrus anglų, vokiečių, prancūzų ir rusų, eksperto funkcijos pavedamos vienam iš komisijos narių.

Komisijos darbe stebėtojo teisėmis gali dalyvauti konkursą organizuojančioje įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos arba, jeigu veikia kelios tokios sąjungos, kelių profesinių sąjungų atstovai. Profesinė sąjunga gali deleguoti vieną atstovą. Kelios įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos, susitarusios tarpusavyje, gali deleguoti vieną bendrą atstovą. Komisijos darbe stebėtojo teisėmis taip pat gali dalyvauti ne daugiau kaip trys kiti visuomenės atstovai (galiojančio Aprašo pateiktos sąvokos apimtimi: visuomenės atstovas – Lietuvos Respublikoje įregistruoto viešojo juridinio asmens, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, įgaliotas atstovas).

Į konkurso komisijos narius įtraukiamas specialių mokymų apie atrankos metodus ir jų taikymą kursą išklaušęs komisijos narys (tokia praktika naudojama atrenkant valstybės tarnautojus Olandijoje). Juo paprastai turėtų būti už personalo valdymą įstaigoje atsakingas asmuo. Visi komisijos nariai turėtų būti susipažinę su metodinėmis gairėmis apie praktinės užduoties rengimą, atliktų praktinių užduočių vertinimą, pokalbio eigos struktūrą, dažniausias pokalbio klaidas, per pokalbį pateikiamų klausimų formulavimo principus, atsakymų vertinimo principus ir pan., išdėstytomis Praktiniame vadove atrankos komisijoms, taip pat kitose VTD parengtose metodinėse rekomendacijose.

6.6.2. Konkurso vykdymas

Konkursas į specialisto lygmens pareigas turi įvykti per 30 kalendorinių dienų nuo paskutinės dokumentų priėmimo dienos, konkursas į vadovo lygmens ar aukščiausio lygmens vadovo pareigas – ne anksčiau kaip po 30 kalendorinių dienų nuo paskutinės dokumentų priėmimo dienos.

Konkurso metu tikrinamas pretendentų tinkamumas eiti valstybės tarnautojo pareigas. Konkursas vyksta konkursą organizuojančioje įstaigoje. Konkurse į valstybės tarnautojo pareigas naudojami du atrankos metodai – praktinių užduočių ir pokalbio (struktūruoto interviu). Praktinių užduočių taikymas tikrinant pretendentų tinkamumą eiti pareigas yra alternatyvus: konkursą organizuojanti įstaiga gali pasirinkti, pateikti pretendentams praktines užduotis ar ne, pateikti praktines užduotis raštu ar žodžiu. Jeigu konkursą organizuojanti įstaiga nustato specialųjį reikalavimą mokėti kitą

nei anglų, prancūzų, vokiečių, rusų užsienio kalbą, konkurso metu taip pat tikrinamas pretendentų užsienio kalbos mokėjimas; užsienio kalbos mokėjimo tikrinimui naudojamos užduotys raštu ir žodžiu, kuriomis tikrinami užsienio kalbos gramatikos ir žodyno, rašytinio ir sakytinio teksto supratimo bei kalbėjimo gebėjimai.

Konkursas pradedamas pranešimuose pretendentams nurodytą konkurso dieną ir valandą, nurodytoje vietoje. Konkursas gali būti vykdomas kelias dienas (priklausomai nuo pretendentų skaičiaus), kaip yra daroma užsienio valstybėse (Airijoje, Belgijoje, Prancūzijoje, Olandijoje), kur nėra taikomas reikalavimas konkursą į valstybės tarnautojo pareigas pradėti ir baigti tą pačią dieną. Konkursą organizuojančiai įstaigai pakeitus (patikslinus) informaciją apie konkurso datą laiką ar vietą, atitinkami pranešimai el. paštu siunčiami pretendentams, kuriems leista dalyvauti konkurse.

Konkursas pradedamas nuo užsienio kalbų, išskyrus anglų, vokiečių, prancūzų ir rusų, privalomų pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms atlikti, mokėjimo patikrinimo. Jeigu tikrinant nustatoma, kad pretendentas neatitinka pareigybės aprašyme nustatyto užsienio kalbos, išskyrus anglų, vokiečių, prancūzų ir rusų, mokėjimo reikalavimo, pretendentui neleidžiama toliau dalyvauti konkurse.

Praktinėmis užduotimis vertinami tie pretendentų gebėjimai ir kompetencijos, kurie susiję su pareigybės aprašyme nustatytais specialiaisiais reikalavimais ir reikalingi pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms atlikti. Praktines užduotis pretendentams pagal parengtas metodines rekomendacijas rengia konkursą organizuojančios įstaigos. Pretendentams pateikiamos vienodos praktinės užduotys, konkursą vykdant kelias dienas pretendentams gali būti pateikiamos ne vienodos, bet vienodo sunkumo užduotys. Pretendentai į pateiktas užduotis turi pateikti motyvuotus atsakymus žodžiu arba raštu (priklausimai nuo užduočių pobūdžio). Praktinėse užduotyse žodžiu daromas skaitmeninis pokalbio garso įrašas. Praktinių užduočių sprendimui (su pasiruošimu) skiriama iki 1 val. Praktinių užduočių atlikimą vertina kiekvienas komisijos narys, pateikdamas nepriklausomą savo vertinimą 0-2 balų skalėje, kai 0 – blogiausias įvertinimas, geriausias – 2 balai, o bendras vertinimo balas nustatomas pagal aritmetinį komisijos narių individualių vertinimų vidurkį. Komisijos pirmininko sprendimu praktinių užduočių atlikimą gali vertinti vienas ar keli komisijos nariai, pateikdami vertinimą 0-2 balų skalėje, kai 0 – blogiausias įvertinimas, geriausias – 2 balai.

Po praktinės užduoties (praktinių užduočių) atlikimo (jeigu konkurse taikomas praktinių užduočių metodas) su kiekvienu pretendentu atskirai kalbamasi iki 1 val. Pokalbio metu pretendentui užduodami klausimai, susiję su jo prieš tai atliktų praktinių užduočių atsakymais ir sprendimais (jeigu konkurse taikomas praktinių užduočių metodas), pretendento prašoma pagrįsti savo patirtį, gebėjimų ir kompetencijų tinkamumą pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms atlikti, aiškinamasi pretendento motyvacija, kiti su atranka susiję faktai. Pretendentams gali būti pateikiami ne vienodi, bet vienodo sunkumo klausimai. Daromas skaitmeninis pokalbio garso įrašas. Kiekvienas komisijos narys gauna asmeninę pretendento vertinimo formą, kurioje pokalbio metu žymi balus bei pastabas. Pokalbį su pretendentu (kiekvieną vertinamą sritį, pateiktą vertinimo formoje) kiekvienas komisijos narys vertina 10 balų skalėje (kai 1 – blogiausias įvertinimas, geriausias – 10 balų). Po pokalbio su pretendentu komisija aptaria įvykusį pokalbį ir nustato bendrą pokalbio įvertinimo balą 10 balų skalėje pagal aritmetinį komisijos narių individualių vertinimų vidurkį.

Praktinių užduočių balas arba komisijos narių balų vidurkis (jeigu konkurse taikomas praktinių užduočių metodas) pridedamas prie pokalbio balo vidurkio. Konkursą laimi daugiausia balų

(praktinių užduočių balą pridėdant prie pokalbio balo) surinkęs, bet ne mažiau kaip 6 balus iš pokalbio gavęs pretendentas. Jeigu konkurse dalyvavo tik vienas pretendentas, jis pripažįstamas konkurso laimėtoju, jeigu iš pokalbio gavo ne mažiau kaip 6 balus, t. y. praeinamasis balas siejamas tik su pokalbio, bet ne su praktinių užduočių ar bendru pokalbio ir praktinių užduočių įvertinimu.

Konkursą vykdant ne vieną dieną, konkurse dalyvavę pretendentai apie konkurso rezultatus informuojami el. paštu.

Jeigu konkursą laimėjęs asmuo iki įsakymo priimti jį į valstybės tarnautojo pareigas priėmimo atsisako eiti šias pareigas arba nepateikia įstaigos reikalaujamų dokumentų ir jų originalų, į pareigas gali būti priimamas antrasis pagal konkurso rezultatus pretendentas, jam atsisakius – kitas ir taip toliau.

Konkursą laimėjęs asmuo priimamas į pareigas ne anksčiau negu po 3 darbo dienų ir ne vėliau kaip po 14 kalendorinių dienų po konkurso pabaigos, išskyrus atvejus, kai valstybės tarnautojui yra nustatytas specialus reikalavimas atitikti teisės aktuose nustatytus reikalavimus, būtinus išduodant asmens patikimumo pažymėjimą arba leidimą dirbti ar susipažinti su įslaptinta informacija.

Asmuo laikomas priimtu į pareigas nuo VTĮ 10 straipsnyje nurodyto asmens įsakyme dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas nustatytos dienos.

Pretendentas po konkurso rezultatų paskelbimo turi teisę susipažinti su savo praktinės užduoties žodžiu (kai konkurse taikomas praktinių užduočių žodžiu metodas) ir (ar) pokalbio skaitmeniniais garso įrašais.

6.6.3. Ekonominės sąnaudos

Planuojama, kad 2013 m. apie 700 konkursų vyks ne Vilniuje, todėl, darant prielaidą, kad VTD deleguos savo atstovą į 10 proc. tokių konkursų komisijų ir kad konkursai vyks vieną dieną, susidarytų apie 70 kelionių. Vidutinis kelionės iš Vilniaus ir atgal atstumas yra 300 km, kuro kaina 120 Lt (8 litrai 100 km, 300 km - 32 l x 5 Lt = 120 Lt), komandiruočių pinigai vienai dienai nemokami. Išlaidos 70 kelionių sudarytų 8 400 Lt (=70 x 120 Lt). Įvertinus kelionės laiką, pasiruošimą konkursui ir konkurso trukmę, galima daryti prielaidą, kad VTD valstybės tarnautojo dalyvavimas konkursų, vykstančių ne Vilniuje, komisijų veikloje sudarys apie 4 mėn. jo darbo laiko. Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto mėnesinis darbo užmokestis yra apie 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus), bendras lėšų poreikis, reikalingas VTD atstovo dalyvavimui ne Vilniuje vykstančių konkursų komisijų veikloje, per metus sudarytų 13 076 Lt (=4 x 3 269).

Darytina prielaida, jog VTD valstybės tarnautojas dalyvaus apie 10 proc. kitų konkursų, vykstančių Vilniuje, komisijų veikloje. Tai sudarytų apie 230 konkursų. Darant prielaidą, kad viena konkurso valanda skiriama praktinių užduočių atlikimui ir jų įvertinimui, kad vienam pretendentui dalyvaujant pokalbyje, kitas pretendentas ruošiasi, kad vidutinis pretendentų skaičius konkurse yra 4,8, vieno konkurso trukmė sudarys apie 7 val. Bendras VTD valstybės tarnautojo darbo laiko poreikis, dalyvaujant konkursų, vykstančių Vilniuje, komisijų veikloje – apie 1 610 val. Įvertinus papildomas laiko sąnaudas (pasiruošimas, vykimas į konkurso vietą), šios funkcijos įgyvendinimui VTD reikalinga 1 vyriausiojo specialisto pareigybė (visas etatas). Vidutinis vyriausiojo specialisto VTD darbo užmokestis yra apie 39 228 Lt per metus.

Specialių mokymų apie atrankos metodus ir jų taikymą kurso minimali trukmė – 16 val. Procesas organizuojamas „8 + 8“ principu, t. y. asmeniui suteikiamos pradinės žinios ir įgūdžiai (8 val.), vėliau asmuo jas taiko praktikoje ir 6 mėn. laikotarpiu gilina įgytas žinias antrame mokymo etape (8 val.). Pirmaisiais metais turėtų būti apmokyta apie 870²¹⁰ asmenų, bendra mokymų kaina, remiantis Europos socialinio fondo agentūros skelbiama vidutinių rinkos kainų analize, yra 4 700 Lt už 8 akad. val. mokymus vienai grupei (iš 12–13 asmenų). Bendras išlaidų poreikis mokymams – 658 000 Lt (=70 (grupių skaičius) x 4 700 (dienos mokymų kaina) x 2 (mokymų dienų skaičius per metus)).

Visas išteklių poreikis per metus:

- ✓ Darbo užmokestis – 52 304 Lt (vyriausiojo specialisto 1,33 etato).
- ✓ Komandiruočių į konkursus, vyksiančius ne Vilniuje, sąnaudos – 8 400 Lt per metus.
- ✓ Konkursų komisijų narių mokymai – 658 000 Lt.

6.7. PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKA, SUPAPRASTINTAS KONKURSAS IR SUPAPRASTINTA KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKA

VTĮ nustato, jog prieš priimant į pareigas turi būti tikrinami pretendentų į pakaitinius karjeros valstybės tarnautojus, taip pat VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turinčių asmenų, kuriems siūlomos pareigos, gebėjimai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Šie gebėjimai tikrinami pakaitinį karjeros valstybės tarnautoją ar valstybės tarnautoją į pareigas priimančioje įstaigoje organizuojant pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką, supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką arba supaprastintą konkursą.

Pakaitinių vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojų atranka turi vykti ne anksčiau kaip po 30 kalendorinių dienų nuo paskutinės dokumentų priėmimo dienos. Supaprastintas konkursas ar supaprastinta pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka turi vykti ne anksčiau kaip 5 kalendorinės dienos ir ne vėliau kaip po 14 kalendorinių dienų nuo paskutinės dokumentų priėmimo dienos.

Pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, supaprastintoje pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje ir supaprastintame konkurse pretendentų gebėjimai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas tikrinami praktinėmis užduotimis ir (ar) pokalbiu. Praktinės užduotys atliekamos ir (ar) pokalbis vykdomas ir laimėtojas nustatomas *mutatis mutandis* konkurso vykdymo ir konkurso laimėtojo nustatymo tvarka (žr. Koncepcijos V skyriaus 6.6.2 dalį). Visais atvejais daromi praktinės užduoties žodžiu (kai taikomas praktinių užduočių žodžiu metodas) ir (ar) pokalbio skaitmeniniai garso įrašai. Jeigu įstaiga yra nustačiusi specialųjį reikalavimą pretendentui mokėti kitą nei anglų, prancūzų, vokiečių, rusų užsienio kalbą, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka, supaprastintas konkursas ar supaprastinta pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka pradedama nuo užsienio kalbų, išskyrus anglų, vokiečių, prancūzų ir rusų, privalomų pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms atlikti, mokėjimo patikrinimo. Jeigu tikrinant nustatoma, kad pretendentas neatitinka nustatyto užsienio kalbos, išskyrus anglų, vokiečių, prancūzų ir rusų, mokėjimo reikalavimo, pretendentui neleidžiama toliau dalyvauti atrankoje, supaprastintame konkurse ar supaprastintoje atrankoje.

²¹⁰ VTD pateikti duomenys.

Atranką, supaprastintą atranką ar supaprastintą konkursą, išskyrus anglų, vokiečių, prancūzų ir rusų klabos mokėjimo patikrinimą, vykdo tiesioginis būsimos valstybės tarnautojo vadovas ar kitas įstaigos vadovo įgaliotas asmuo, arba komisija. Jeigu sudaroma komisija, ji sudaroma iš ne mažiau kaip iš 3 narių konkurso komisijos sudarymo tvarka (žr. Koncepcijos V skyriaus 6.6.1 dalį).

Jeigu pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos, supaprastinto konkurso ar supaprastintos pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos laimėtojas iki įsakymo dėl jo priėmimo į pareigas atsisako eiti pareigas arba nepateikia įstaigos reikalaujamų dokumentų ir jų originalų, į pareigas gali būti priimamas antrasis pagal atrankos, supaprastinto konkurso ar supaprastintos atrankos rezultatus pretendentas, jam atsisakius – kitas ir taip toliau.

Pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką, supaprastintą konkursą ar supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką laimėjęs asmuo laimėjęs asmuo priimamas į pareigas ne anksčiau negu po 3 darbo dienų ir ne vėliau kaip po 14 kalendorinių dienų po atrankos, supaprastinto konkurso ar supaprastintos atrankos pabaigos, išskyrus atvejus, kai valstybės tarnautojui yra nustatytas specialusis reikalavimas atitikti teisės aktuose nustatytus reikalavimus, būtinus išduodant asmens patikimumo pažymėjimą arba leidimą dirbti ar susipažinti su įslaptinta informacija.

Asmuo laikomas priimtu į valstybės tarnautojo pareigas ar į pakaitinio karjeros valstybės tarnautojo pareigas nuo VTĮ 10 straipsnyje nurodyto asmens įsakyme dėl priėmimo į valstybės tarnautojo ar pakaitinio karjeros valstybės tarnautojo pareigas nustatytos dienos.

Ne vėliau kaip kitą darbo dieną po sprendimo dėl supaprastinto konkurso ar supaprastintos pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos laimėtojo priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas įstaiga informacinėje sistemoje nurodo, į kokias valstybės tarnautojo ar pakaitinio karjeros valstybės tarnautojo pareigas yra priimamas VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turintis asmuo. Sprendimo dėl VTĮ 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse arba 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turinčio asmens priėmimo į pareigas kopija ne vėliau kaip kitą darbo dieną nuo sprendimo priėmimo išsiunčiama VTD. Supaprastinto konkurso laimėtojas nuo jo priėmimo į pareigas dienos išbraukiamas iš pretendentų rezervo.

Pretendentas po supaprastinto konkurso, supaprastintos pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos ar po pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos rezultatų paskelbimo turi teisę susipažinti su savo praktinės užduoties žodžiu (kai taikomas praktinių užduočių žodžiu metodas) ir (ar) pokalbio skaitmeniniais garso įrašais.

Darant prielaidą, jog VTD valstybės tarnautojai pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, supaprastintame konkurse ar supaprastintoje pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, kai bus sudaroma atrankos, supaprastinto konkurso ar supaprastintos atrankos komisija, nedalyvaus, papildomos sąnaudų nenumatomos.

6.8. APSKUNDIMAS

Veiksmai, neveikimas ir (ar) sprendimai, priimti vykdant pretendentų į valstybės tarnautojus atranką, tikrinant BG ir VG, įrašant / išbraukiant iš pretendentų rezervo, gali būti skundžiami įstatymų nustatyta tvarka. Konkurso, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos, supaprastinto konkurso ar supaprastintos atrankos rezultatai gali būti skundžiami konkursą,

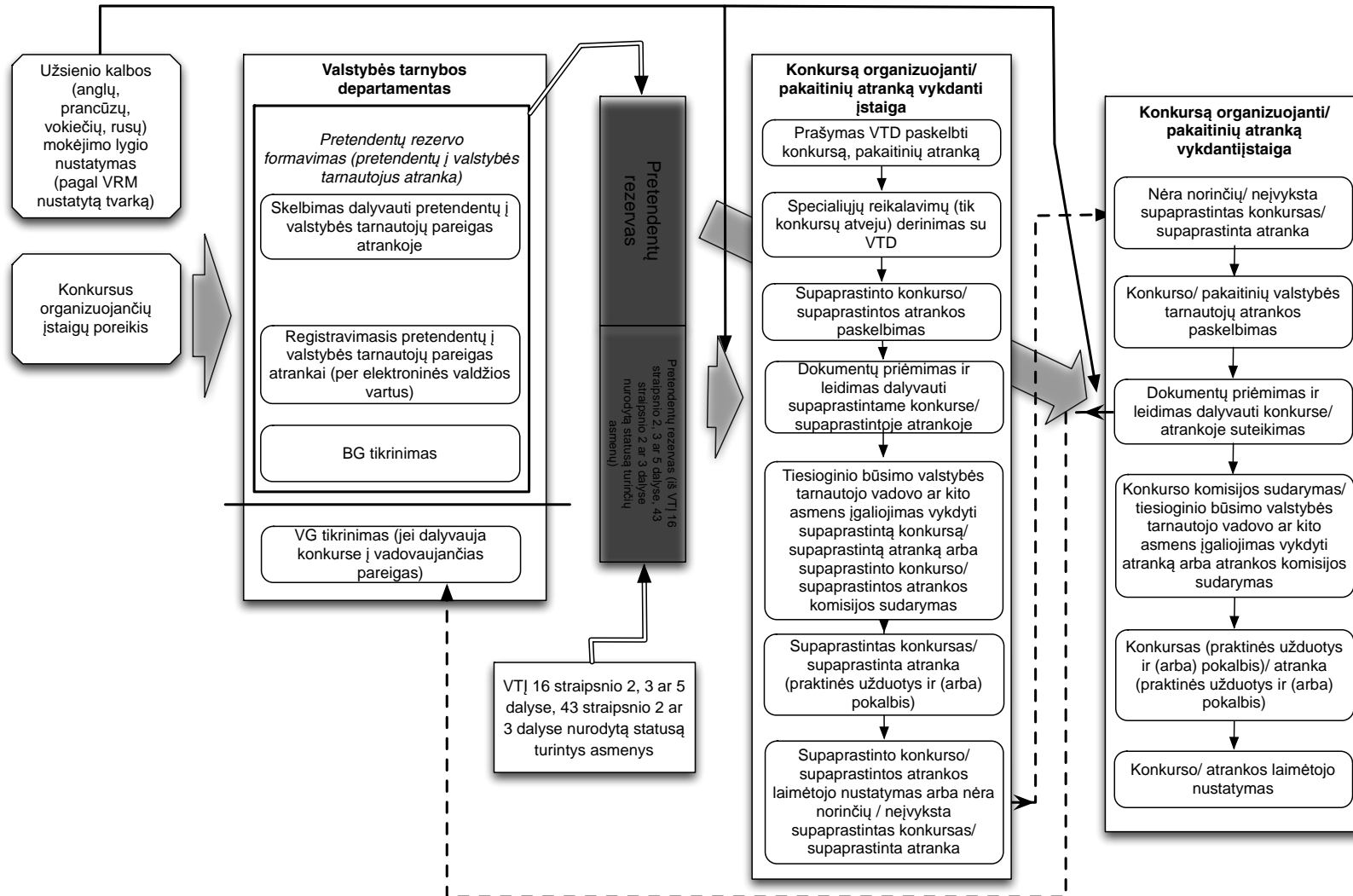
pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką, supaprastintą konkursą ar supaprastintą atranką organizavusios įstaigos vadovui arba įstatymų nustatyta tvarka.

Bendras darbo laiko poreikis, skirtas skundų nagrinėjimui VTD, yra apie 1 000 val. per metus. Tai sudaro VTD valstybės tarnautojo 0,5 etato darbo krūvį. Vidutinis VTD vyriausiojo specialisto mėnesinis darbo užmokestis yra apie 3 269 Lt (arba 39 228 Lt per metus), todėl bendras lėšų poreikis per metus sudarytų 19 614 Lt ($=39\,228 / 2$).

Visas išteklių poreikis per metus:

- ✓ Darbo užmokestis – 19 614 Lt (vyriausiojo specialisto 0,5 etato).

PAVEIKSLAS 5. SIŪLOMAS ĮGYVENDINTI IŠ DALIES CENTRALIZUOTOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS MODELIS



Šaltinis: Sudaryta autorių.

LENTELĖ 16. SIŪLOMOS ĮGYVENDINTI IŠ DALIES CENTRALIZUOTOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS MODELIO SAŪNAUDOS

Išlaidų tipas	Kaina, Lt	Pastabos
Darbo užmokestis		
1. Vyr. specialistas skelbimų administravimui (skelbimai apie pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atranką, taip pat skelbimai apie konkursus, supaprastintus konkursus, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką, supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką)	24517	0,62 etato
2. Vyr. specialistas informacijos apie įstaigų poreikį surinkimui ir jo apdorojimui	39228	1 etatas
3. Vyr. specialistas registravimosi į BG tikrinimą priežiūrai	39228	1 etatas
4. Vyr. specialistas asmens paraiškos duomenų pagal pateiktas skenuotas dokumentų kopijas atitikties bendriesiems reikalavimams tikrinimui	78456	2 etatai
5. Vyr. specialistas BG testavimo proceso priežiūrai	39228	1 etatas
6. Vyr. specialistas VG tikrinimo komisijos narys	186120	3 etatai
7. Vyr. specialistas VG tikrinimo ir registravimosi į VG tikrinimą proceso priežiūrai	39228	1 etatas
8. Vyr. specialistas įstaigos prašymų (formų) ir specialiųjų reikalavimų pretendentams peržiūrai ir derinimui	78456	2 etatai
9. Vyr. specialistas konkurso komisijos narys (arba stebėtojas)	52304	1,33 etato
10. Vyr. specialistas (IT srities) informacinės sistemos priežiūrai	39228	1 etatas
11. Vyr. specialistas skundų nagrinėjimui	19614	0,5 etato
Darbo užmokestis iš viso:	635 607	VTD žmoniškųjų išteklių poreikis: ne mažiau kaip 14,45 etato
Paslaugos		
1. Informacinio sprendinio sukūrimas ir diegimas	637000	ES lėšos
2. BG tikrinimo testo klausimų bazės sukūrimas /atnaujinimas per metus	100000	ES lėšos
3. VG tikrinimo užduočių sukūrimas /atnaujinimas per metus	60000	ES lėšos
4. Specialių vertinimo formų VG komisijos darbui sukūrimas	7000	
5. Konkursų komisijų narių mokymai	658000	ES lėšos
Paslaugos iš viso:	1 461 000	Nemaža paslaugų dalis susijusi su pradinėmis investicijomis į naujos atrankos sistemos kūrimą,

Išlaidų tipas	Kaina, Lt	Pastabos
		kurios nuo 2014 m. ženkliai sumažėtų.
Kitos išlaidos		
1. Komandiruočių į konkurso komisijas ne Vilniuje sąnaudos	8400	
2. 40 kompiuterinių testavimo vietų patalpos įrengimas	254000	
3. Darbo vietų (17) VTD darbuotojams įrengimas	77440	
Kitos išlaidos iš viso:	339 840	
VISO	2 437 447	

Pastaba:

Šiame siūlomame įgyvendinti iš dalies centralizuotos Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelyje yra pateikiamas ekonominis vertinimas bei nurodomos atrankos sąnaudos, kai BG, VG, užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo funkcijos vykdomas pavedamas VTD, t. y. esamai įstaigai. Atkreiptinas dėmesys, kad jeigu pretendentų rezervą formuotų ne VTD, o naujai įkurta įstaiga, valstybės tarnautojų atrankos sistemos sąnaudos *išliktų tokios pačios*, nes jos yra susietos su konkrečių funkcijų įgyvendinimu atrankos procese, o ne vienos ar kitos įstaigos veikla ar biudžetu. Taip pat pažymėtina, jog siūlomame įgyvendinti iš dalies centralizuotos Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelyje BG testavimo funkcijos perdavimas konkursus organizuojančioms ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką vykdančioms įstaigoms nėra galimas, nes nėra siejamas su konkrečiais konkursais.

Tuo tarpu įstaigoms perdavus VG tikrinimo funkciją (reikiamas užduotis ir vertinimo formas įstaigoms teikiant centralizuotai), VTD sąnaudų poreikis atrankos procese sumažėtų 225 348 Lt. Tokiu atveju nereikėtų vyr. specialisto VG tikrinimo komisijos nario (186 120 Lt), vyr. specialisto VG tikrinimo ir registravimosi į VG tikrinimą proceso priežiūrai (39 228 Lt). Pažymėtina, kad centralizuotai tikrinant pretendentų VG, atsiranda tam tikras masto ekonomijos efektas, todėl tikėtina, kad bendros konkursus organizuojančių įstaigų proceso aptarnavimo sąnaudos (išskyrus dalyvavimą VG tikrinimo komisijos veikloje) VG tikrinimo metu būtų bent 3 kartus didesnės nei VTD atveju ir sudarytų 117 684 Lt. Be to, bent vienas VG tikrinimo komisijos narys turėtų būti išorės specialistas, kurio paslaugų kaina per metus sudarytų 106 260 Lt (=1 540 val. x 69 Lt). Iš viso VG tikrinimo sąnaudos, šią funkciją įgyvendinant įstaigoms (reikiamas užduotis įstaigoms teikiant centralizuotai), galėtų sudaryti 302 400 Lt per metus (be pridėtinių išlaidų).

6.9. KONCEPCIJOS RENGĖJŲ SIŪLOMO ĮGYVENDINTI IŠ DALIES CENTRALIZUOTOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS MODELIO ĮGYVENDINIMO MECHANIZMAS, SSGG ANALIZĖ

Šioje dalyje pateikiama Koncepcijos rengėjų siūlomos įgyvendinti iš dalies centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelio įgyvendinimo mechanizmas (žr. Lentelę 17), pateikiama šio modelio SSGG analizė (žr. Lentelę 18).

LENTELĖ 17. SIŪLOMO ĮGYVENDINTI IŠ DALIES CENTRALIZUOTOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS MODELIO ĮGYVENDINIMO MECHANIZMAS

SIŪLomos ALTERNATyvos ĮGYVENDINIMO ETAPAI IR VEIKSMAI	
I. PIRMAS ETAPAS. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS PROCESUI REIKIAMA INFORMACINĖ SISTEMA	
VEIKSMAI:	
1. Informacinio sprendinio sukūrimas ir diegimas	Perkama informacinio sprendinio sukūrimo ir diegimo VATIS paslauga
II. ANTRAS ETAPAS. MATERIALINĖS-TECHNINĖS BAZĖS KŪRIMAS /ATNAUJINIMAS	
VEIKSMAI:	
1. Kompiuterinės klasės testavimui įrengimas	Vilniuje įrengiama 40 darbo vietų testavimo klasė
2. Įrangos ir baldų kompiuterinei klasei įsigijimas	Perkama 40 testavimo vietų komplektų (kompiuteris, darbo stalas, kėdė, ausinės ir kt.) ir kita testavimo patalpoms būtina įranga (filmavimo įranga, duomenų įrašymo įranga, daiktų spintelės ir pan.)
3. Specialių patalpų VG tikrinimui įrengimas	Vilniuje įrengiamos VG tikrinimui (įskaitant pasirošimą) pritaikytos patalpos (stalai, kėdės, kompiuteris, garso įrašymo įranga ir kt.)
4. Darbo vietų įrengimas ir reikiamos įrangos įsigijimas	Įrengiamos darbo vietos su reikiama įranga naujiems VTD valstybės tarnautojams
III. TREČIAS ETAPAS. NAUJŲ PAREIGYBIŲ SUKŪRIMAS IR ATITINKAMŲ FUNKCIJŲ SUTEIKIMAS ESAMIEMS VTD VALSTYBĖS TARNAUTOJAMS	
VEIKSMAI:	
1. Informacijos apie įstaigų poreikį surinkimui ir jo apdorojimui	1 vyr. specialisto pareigybė
2. Įstaigos prašymų (formų) ir specialiųjų reikalavimų pretendentams peržiūrai ir derinimui	2 vyr. specialisto pareigybės
3. Skelbimų apie pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atranką, skelbimų apie konkursus, supaprastintus konkursus, pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką, supaprastintą pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką administravimui	1 vyr. specialisto skelbimų administravimui pareigybė (užimtumas – 0,62 etato)
4. Informacinės sistemos priežiūrai	1 vyr. specialisto (IT srities) informacinės sistemos (registravimosi) priežiūrai pareigybė
5. Pretendentų srautų valdymas	1 vyr. specialisto registravimosi BG tikrinimui priežiūrai pareigybė
	2 vyr. specialisto pareigybės asmens paraiškos duomenų pagal pateiktas skenuotas dokumentų kopijas atitikties bendriesiems reikalavimams tikrinimui

SIŪLOMOS ALTERNATYVOS ĮGYVENDINIMO ETAPAI IR VEIKSMAI	
6. Testavimo klasės Vilniuje aptarnavimas	1 vyr. specialisto BG tikrinimo proceso priežiūrai pareigybė
7. Kitas pretendentų tikrinimo aptarnavimo personalas	1 vyr. specialisto registravimosi į VG tikrinimą ir VG tikrinimo proceso priežiūrai pareigybė
8. VG tikrinimo komisija	3 vyr. specialisto (VG tikrinimo komisijos nario) pareigybės
9. VTD atstovų dalyvavimas konkursų komisijose	2 vyr. specialisto pareigybės (bendras krūvis – 1,33 etato)
10. Skundų nagrinėjimas	1 vyr. specialisto pareigybė (0,5 etato)
IŠ VISO pareigybių	16 pareigybių (bendras krūvis – 14,45 etato)
IV. KETVIRTAS ETAPAS. PRETENDENTŲ ATRANKOS INSTRUMENTŲ SUKŪRIMAS	
VEIKSMAI:	
1. BG tikrinimo metu naudojamų atrankos instrumentų pirkimas	Perkamos testų, kurie diferencijuotai tikrintų į aukščiausio lygmens vadovo, vadovo ir specialisto lygmens pareigas pretenduojančių asmenų bendruosius mąstymo gebėjimus, bendrąsias kompetencijas ir bendrąsias teises žinias, sukūrimo / atnaujinimo paslaugos
2. VG tikrinimo metu naudojamų atrankos instrumentų pirkimas	Perkamos VG vertinančių praktinių užduočių parengimo / atnaujinimo paslaugos
3. Užsienio kalbos mokėjimo lygio nustatymas	Nustatomas VTD direktoriaus įsakymu tvirtinamų įstaigų, nustatančių asmenų užsienio kalbos mokėjimo lygį, sąrašas ir VTD direktoriaus įsakymu patvirtinami tarptautiniai užsienio kalbų egzaminai ir lygio nustatymo testai
V. PENKTAS ETAPAS. METODINIS PASIRENGIMAS	
VEIKSMAI:	
1. Specialios vertinimo formos VG komisijos darbui	Perkama specialių vertinimo formų VG komisijos darbui parengimo paslauga
2. Praktinių užduočių konkurso etapui kūrimas	Konkursus organizuojančios įstaigos skatinamos parengti galimų praktinių užduočių, kurias galėtų naudoti konkurso etapo metu, bazę
VI. ŠEŠTAS ETAPAS. PERSONALO MOKYMAI	
VEIKSMAI:	
1. Konkurso komisijos narių (įstaigų darbuotojų) mokymai	Perkamos mokymų apie atrankos metodus ir jų taikymą paslaugos
VII. SEPTINTAS ETAPAS. BANDOMOSIOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS ĮGYVENDINIMAS	
VEIKSMAI:	
1. Bandomosios valstybės tarnautojų atrankos įgyvendinimas atskirose įstaigose	Identifikuojamos įstaigos, kuriose bus atlikta bandomoji valstybės tarnautojų atranka pagal naują valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelį. Įgyvendinama

SIŪLOMOS ALTERNATYVOS ĮGYVENDINIMO ETAPAI IR VEIKSMAI	
	bandomoji atranka.
2. Bandomosios valstybės tarnautojų atrankos aptarimas	Įvertinus grįžtamąjį ryšį, organizuojamas bandomosios atrankos įgyvendinimo rezultatų aptarimas ir priimami sprendimai dėl galimų naujojo valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelio modifikacijų (jei reikia).
VIII. AŠTUNTAS ETAPAS. SISTEMINGAS NAUJO ATRANKOS Į VALSTYBĖS TARNYBĄ SISTEMOS MODELIO VIEŠINIMAS	
VEIKSMAI:	
1. Naujo valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelio viešinimas	Identifikuojamos pagrindinės suinteresuotos grupės (visuomenė, politikai, valstybės tarnautojai, įstaigos), galimi informavimo kanalai ir priemonės; vykdomas sistemingas visų suinteresuotų grupių informavimas apie naujo valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelio privalumus ir naudą.

Šaltinis: Sudaryta autorių, atsižvelgiant į ekspertų focus grupės, vykusios 2012 m. gruodžio 11d., pateiktus komentarus.

LENTELĖ 18. SIŪLOMO ĮGYVENDINTI IŠ DALIES CENTRALIZUOTOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS SISTEMOS MODELIO STIPRYBĖS, SILPNYBĖS, GALIMYBĖS, GRĖSMĖS

STIPRYBĖS
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Standartizuota skelbimo apie pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atranką, konkursą ar pakaitinių valstybės tarnautojų atranką forma ir paprastesnis registravimosi procesas užtikrina didesnę valstybės tarnybos skaidrumą ir atskaitomumą ➤ Asmenims suteikiama galimybė nemokamai be konkurso ar atrankos į pakaitinius karjeros valstybės tarnautojus centralizuotai pasitikrinti BG (ir patekti į pretendentų rezervą) padeda jiems iš anksto įvertinti savo galimybes ir motyvaciją dalyvauti konkursuose ar atrankoje į pakaitinius valstybės tarnautojus ➤ Centralizuoto etapo atskyrimas, specialiųjų reikalavimų pretendentams derinimas prisideda prie konkursų objektyvumo ir skaidrumo ➤ Sudarytos galimybės į valstybės tarnybą patekti geriausiems pretendentams – turintiems reikiamus bendruosius ir vadovavimo (jei taikoma) gebėjimus, reikiamu lygiu mokantiems užsienio kalbą ➤ Nuolatinis pretendentų informavimas apie juos dominančius konkursus į valstybės tarnybą ar pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką ➤ Ilgesniu laikotarpiu, kai bus suformuotas pakankamas pretendentų rezervas, greitas valstybės tarnautojų atrankos procesas (nuo valstybės tarnautojo į konkrečią pareigybę poreikio atsiradimo iki konkurso vykdymo) ➤ Padidėjęs konkursų komisijų profesionalumas ➤ Sumažėjęs krūvis konkursus organizuojančių įstaigų personalo specialistams sudaro galimybę daugiau laiko ir dėmesio skirti atrankos metodų (praktinės užduoties ir (ar) pokalbio) taikymui, taip padidinant konkurso etapo kokybę ➤ Sudarytos galimybės patraukliau pateikti valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelį visuomenei; laukiamas didesnis visuomenės pasitikėjimas šia sistema ➤ Sudarytos prielaidos kokybiškai atnaujinti valstybės tarnybą

- Minimalaus komisijų narių skaičiaus sumažinimas leis sutaupyti atrankos procesui skiriamas lėšas
- Patikimų atrankos instrumentų (testų, užduočių) naudojimas atrankos į valstybės tarnybą procese padidina viso atrankos į valstybės tarnybą proceso objektyvumą
- Sudarytos galimybės sistemiskai patikrinti asmenų pretenduojančių į valstybės tarnybą užsienio kalbos žinias
- Specialistų ir vadovų atrankos proceso atskyrimas sudaro galimybes pasirinkti tinkamiausius asmenis konkrečioms pareigybėms užimti

SILPNYBĖS

- Registravimosi pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankai patikimumo trūkumai, nes registravimosi metu asmenys nepateikia jokių dokumentų
- Nepakankamas konkurso etapo skaidrumas
- Trumpuoju laikotarpiu neužtikrintas balansas tarp paklausos (įstaigų poreikio) ir pasiūlos (pretendentų rezervo)

GALIMYBĖS

- Plėsti VTD interneto tinklalapio ir VATIS teikiamas el. registravimo ir pretendentų informavimo paslaugas, pavyzdžiui, įdiegti savęs įvertinimo testus, galimybę atlikti bandomąjį BG testą ir kt.
- Įdiegti valstybės tarnautojų kompetencijų modelį, palaipsniui atsisakyti griežto valstybės tarnautojų atrankos proceso reglamentavimo
- Derinti konkurse taikomus atrankos metodus su konkurso pareigybės specifika, plėsti taikomų atrankos metodų spektrą
- Skatinti konkursus organizuojančias įstaigas sistemingai planuoti valstybės tarnautojų poreikį, kurti šio poreikio prognozavimo įrankius

GRĖSMĖS

- Suformuotame pretendentų rezerve esantys asmenys gali neatitikti konkretaus įstaigų poreikio, dėl to užsitęstų priėmimas į reikiamas valstybės tarnautojo pareigas. Tokia grėsmė ypač kyla specifinėms / siauro profilio pareigybėms
- Užsienio kalbos mokėjimo lygio tikrinimas asmens lėšomis Vidaus reikalų ministro įsakymu patvirtintose įstaigose gali sumažinti asmenų, norinčių ir (ar) finansiškai pajėgių dalyvauti pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankoje skaičių
- Sumažėjęs pretendentų skaičius konkursuose ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje
- Pretendentams registravimosi metu nepateikiant dokumentų originalų arba notariškai patvirtintų jų kopijų, kyla grėsmė dėl piktnaudžiavimo pateikiant neteisingus duomenis
- Esant dideliame pretendentų ir vadovų ar aukščiausiojo lygmens vadovus pareigas skaičiui, kyla grėsmė, kad nepakaks vienos VG tikrinančios komisijos, dėl to padidėtų VG tikrinimo sąnaudos
- Praktinių užduočių sudarymo funkciją pavedant atlikti konkursą organizuojančiai įstaigai, kyla grėsmė dėl konkurso rezultatų objektyvumo ir skaidrumo
- BG tikrinimą atliekant tik Vilniuje, kyla grėsmė, jog sumažės pretendentų skaičius savivaldybėse organizuojamose konkursuose ir pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje
- Konkursus organizuojančioms įstaigoms suteikiant teisę pasirinkti taikyti praktinių užduočių

metodą ar ne, kyla grėsmė, jog šis atrankos instrumentas apskritai nebus taikomas

- Esant didesniai (arba netolygiai) nei prognozuojama asmenų, dalyvaujančių pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankoje, skaičiui VTD gali nepakakti planuojamos įsigyti infrastruktūros šių asmenų BG patikrinimui
- Nepakankamas finansavimas gali trukdyti tinkamam ir efektyviam valstybės tarnautojų atrankos sistemos funkcionavimui
- Reikiamų priemonių nesavalaikis sukūrimas ir įdiegimas (pvz., informacinio sprendinio) gali neigiamai paveikti visą valstybės tarnautojų atrankos procesą
- BG testo ir VG tikrinimo užduočių nepakankamas patikimumas (įvertinant tikimybę, kad jos gali tapti žinomos viešai) gali sudaryti prielaidas pripažinti neteisėtais ir (ar) nepagrįstais testavimo / tikrinimo rezultatus
- Dėl riboto BG rezultatų galiojimo (trukmės) mažėja tikimybė būti priimtiems į valstybės tarnautojo pareigas pretendentams, gyvenantiems regionuose, kuriuose BG rezultatų galiojimo metu gali neatsirasti tinkamų laisvų pareigybių, dėl to mažėtų pretendentų motyvacija dalyvauti valstybės tarnautojų atrankoje
- Pretendentų rezerve galimas didelis skaičius pretendentų, neturinčių reikiamos darbo patirties; ši pretendentų rezervo dalis būtų sunkiai panaudojama, nes įstaigos yra linkusios į pareigas priimti asmenis, turinčius tam tikrą darbo patirtį (apie 80 proc. konkursų į valstybės tarnautojo pareigas reikalaujama konkrečios darbo patirties)
- VTD nesukaupus pakankamų resursų ir kompetencijos, gali nukentėti visas valstybės tarnautojų atrankos procesas
- Dėl dalies asmenų (ypač vyresnio amžiaus) nepakankamų gebėjimų naudotis informacinėmis technologijomis gali sumažėti pretendentų, dalyvaujančių valstybės tarnautojų atrankoje, skaičius

Šaltinis: Sudaryta autorių, atsižvelgiant į ekspertų focus grupės, vykusios 2012 m. gruodžio 11 d., pateiktus komentarus.

SANTRAUKA

Vadovaudamasi 2012 m. gegužės 3 d. Valstybės tarnautojų atrankos tobulinimo koncepcijos parengimo paslaugų sutartimi Nr. 27F11-24 (toliau – Sutartis), sudaryta tarp UAB „TMD partneriai“ ir Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (toliau – VTD), UAB „TMD partneriai“ įgyvendino Europos Sąjungos lėšomis ir Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšomis finansuojamo ir Valstybės tarnybos departamento vykdomo projekte „Valstybės tarnautojų atrankos sistemos tobulinimas“ numatytos Valstybės tarnautojų atrankos tobulinimo koncepcijos (toliau – Koncepcija) parengimą.

Koncepcija skirta apžvelgti dabartinę Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemą, išnagrinėti užsienio šalių gerąją patirtį ir pateikti siūlymus dėl naujo Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelio, jo įgyvendinimo mechanizmo (įvertinant ekonomines sąnaudas), taikytinų atrankos metodų ir atrankos organizavimo procedūrų. Koncepcijos rengimo metu, siekiant kuo kokybiškesnio rezultato, buvo kompleksiskai naudojami įvairūs duomenų rinkimo ir analizės metodai: teisinio reguliavimo vertinimas, dokumentų ir statistinių duomenų analizė, pusiau struktūruoti interviu su užsienio šalių ir Lietuvos ekspertais, focus grupės, užsienio šalių praktikos vykdant valstybės tarnautojų atranką analizė, SSGG analizė, kokybinis ekonominis vertinimas, ekspertinis vertinimas, lyginamoji analizė.

Koncepciją sudaro penki skyriai. Pirmajame skyriuje yra analizuojamas atrankos į valstybės tarnybą teisinis reguliavimas Lietuvoje, nagrinėjami teisinio reguliavimo tobulinimo kryptis nustatantys ir atrankų organizavimo modelio principus atskleidžiantys koncepciniai viešojo valdymo tobulinimo dokumentai. Kartu yra apžvelgiamos priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas problemos Lietuvoje ir aptariami galimi jų sprendimo būdai. Šiame Koncepcijos skyriuje taip pat analizuojami statistiniai duomenys, susiję su atrankos į valstybės tarnybą organizavimu ir vykdymu.

Antrasis skyrius yra skirtas apžvelgti keturių užsienio valstybių – Prancūzijos, Airijos, Belgijos ir Olandijos – atrankos į valstybės tarnybą gerąją patirtį ir jos taikymo galimybes Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos žmoniškųjų išteklių valdyme, kuriant iš dalies centralizuotos atrankos į valstybės tarnybą sistemos modelį. Jame pateikiamos rekomendacijos dėl įvairių atrankos metodų taikymo, komisijų formavimo, atranką vykdančių įstaigų vaidmens ir resursų.

Trečiajame Koncepcijos skyriuje pateikiami galimų centralizuotos bei decentralizuotos atrankos į valstybės tarnybą sistemų aprašymai. Jie pateikiami kaip normatyviniai modeliai, kuriems suformuoti buvo naudota tiek Atskirų atrankos sistemos dalių Lietuvos viešajame ir privačiajame, užsienio šalių viešajame sektoriuose tyrimo ataskaitoje pateikta informacija, tiek vizitų į užsienio šalis (Prancūziją, Airiją, Belgiją ir Olandiją) metu identifikuota geroji patirtis, atsižvelgiant į socialines, ekonomines bei teises Lietuvos sąlygas.

Ketvirtajame skyriuje nagrinėjamos atrankos metodų – testų, praktinių užduočių, įvertinimo centro – naudojimo Lietuvos valstybės tarnautojų atrankoje galimybės. Tuo tarpu penktasis, paskutinis, šios Koncepcijos skyrius yra skirtas aptarti tris iš dalies centralizuotos Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos alternatyvius modelius, kurie pasiūlyti atsižvelgiant į Atskirų atrankos sistemos dalių Lietuvos viešajame ir privačiajame, užsienio šalių viešajame sektoriuose tyrimo ataskaitos rezultatus ir vizitų į užsienio šalis metu surinktą bei apibendrintą informaciją. Alternatyvių modelių išskyrimas remiasi siūlomais skirtingais atrankos instrumentais ir (ar) jų rinkiniais bei privataus sektoriaus dalyvavimo valstybės tarnautojų atrankoje skirtinga apimtimi.

Šiame skyriuje taip pat pateikiamas pagal focus grupėse ir pusiau struktūruotų interviu metu ekspertų išsakytas pastabas ir pateiktus siūlymus suformuotas Koncepcijos rengėjų siūlomas įgyvendinti iš dalies centralizuotos Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelis. Esminiai siūlomo modelio bruožai:

- **Pretendentų rezervas.** VTD formuoja pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas rezervą („krepšelį“), į kurį įtraukti asmenys gali dalyvauti konkursuose į valstybės tarnautojo pareigas ar pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankoje. Asmenys į pretendentų rezervą įtraukiami nuo bendrųjų gebėjimų tikrinimo, kai bendrieji gebėjimai įvertinti „išlaikė“, dienos. Asmenys į pretendentų rezervą įtraukiami bendrųjų gebėjimų įvertinimo galiojimo terminui – 24 mėn. Į pretendentų rezervą taip pat įtraukiami bendruosius reikalavimus valstybės tarnautojams (išskyrus reikalavimą turėti bendruosius gebėjimus ir vadovavimo gebėjimus) atitinkantys Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnio 2, 3 ar 5 dalyse, 43 straipsnio 2 ar 3 dalyse nurodytą statusą turintys asmenys.
- **Registravimasis.** Registravimasis pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankai vyksta informacinėje sistemoje su prieiga per elektroninius valdžios vartus.
- **Užsienio kalbos mokėjimo tikrinimas.** Keturių užsienio kalbų – anglų, prancūzų, vokiečių, rusų – mokėjimo lygio nustatymui naudojami Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro įsakymu pripažinti tarptautiniai užsienio kalbų egzaminai ir lygio nustatymo testai, laikomi vidaus reikalų ministro įsakymu pripažintose įstaigose. Jeigu konkursą organizuojanti įstaiga (pakaitinių karjeros tarnautojų atranką vykdanči įstaiga) nustato specialųjį reikalavimą pretendentui mokėti kitą nei anglų, prancūzų, vokiečių, rusų užsienio kalbą, ši įstaiga turi užtikrinti reikalaujamos užsienio kalbos mokėjimo patikrinimą (lygio nustatymą) konkurso (atrankos) metu.
- **Bendrųjų gebėjimų tikrinimas.** Bendrųjų gebėjimų tikrinimui naudojamas VTD užsakymu specialiai valstybės tarnautojų atrankai sukurtas testas, kurį sudaro klausimai, skirti patikrinti bendruosius mąstymo gebėjimus, bendrąsias kompetencijas ir bendrąsias teises žinias. Bendrųjų gebėjimų tikrinimo rezultatai vertinami „išlaikė“ / „neišlaikė“. Bendrųjų gebėjimų įvertinimas galioja 24 mėn., o perlaikymas galimas po 6 mėn. Bendrųjų gebėjimų tikrinamas atliekamas tik Vilniuje.
- **Vadovavimo gebėjimų tikrinimas.** Vadovavimo gebėjimus gali tikrintis į pretendentų rezervą įtraukti asmenys, pretenduojantys į vadovo lygmens ar aukščiausiojo lygmens vadovo pareigas ar dalyvaujantys pakaitinių vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojų atrankoje, kuriems leidžiama dalyvauti konkurse arba atrankoje. Vadovavimo gebėjimai tikrinami praktinių užduočių žodžiu metodu. Vadovavimo gebėjimų tikrinimo rezultatai vertinami „išlaikė“ / „neišlaikė“. Vadovavimo gebėjimų įvertinimas galioja 24 mėn., o perlaikymas galimas po 6 mėn., tačiau tik tuo atveju, jeigu pretendentas vėl dalyvauja konkurse į vadovo lygmens ar aukščiausiojo lygmens vadovo pareigas arba pakaitinių vadovo lygmens karjeros valstybės tarnautojų atrankoje. Vadovavimo gebėjimai tikrinami tik Vilniuje.
- **Konkurso etapas.** Konkurse į valstybės tarnautojo pareigas naudojami du atrankos metodai – praktinės užduotys ir (arba) pokalbis. Praktinių užduočių taikymas tikrinant pretendentų tinkamumą eiti pareigas yra alternatyvus: konkursą organizuojanti įstaiga gali pasirinkti, ar pateikti pretendentams praktines užduotis, pateikti praktines užduotis raštu ar žodžiu. Konkurso į specialisto lygmens pareigas atveju komisija sudaroma iš ne mažiau kaip 3 narių. Aukščiausio lygmens vadovų ir vadovo konkurso komisija sudaroma iš ne mažiau kaip 5 narių.

- **Pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranka, supaprastinta atranka ir supaprastintas konkursas.** Pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos, supaprastintos pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atrankos ir supaprastinto konkurso atvejais pretendentų gebėjimai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas tikrinami praktinėmis užduotimis ir (ar) pokalbiu. Tikrinimą vykdo tiesioginis būsimos valstybės tarnautojo vadovas ar kitas įstaigos vadovo įgaliotas asmuo, arba komisija.

SUMMARY

According to the 3rd of May, 2012, services contract No. 27F11-24 for the Conception of Civil Service Recruitment Process Improvement, between JSC “TMD Partners” and Civil Service Department under the Ministry of the Interior (further – CSD), JSC “TMD Partners” provided service – preparation of Conception of Civil Service Recruitment Process Improvement (further – Conception). The services were funded by European Union and from budget of the Republic of Lithuania in the framework of the project “Development of Civil Services Recruitment System” managed by the CSD.

Main purpose of the developed Conception is to overlook current situation of civil services recruitment system of the Republic of Lithuania, analyse “best-fit practices” of other countries and to make recommendations for the improvement of civil service recruitment process of the Republic of Lithuania, its mechanism of implementation (while assessing economic costs), recruitment methods and selection procedures. During the development of the Conception, in order to ensure quality of results, various data and information gathering methods were used, such as: semi-structured interviews with foreign and local experts, focus groups, analysis of civil service recruitment and selection processes in foreign countries, SWOT analysis, qualitative economic evaluation, peer review, benchmarking.

Conception is divided into five main chapters. First chapter is based on analysis legal process of recruitment and selection to the civil service in Lithuania, analysing legal regulation developments that define recruitment and selection model principles in documents in the field public administration. At the same time, the problems of the recruitment to the civil services are discussed and possible solutions to those problems suggested. In this chapter statistical data is analysed that is relevant to organising and management of the recruitment process to the civil service.

Second chapter is looking at four foreign countries – France, Ireland, Belgium and the Netherlands – and their recruitment to the civil service best-practices and their possible implementation on human resource management in the civil service in the Republic of Lithuania, while creating semi-centralised recruitment system to civil service. Recommendations for various recruitment methods are provided along with committee formation, CSD roles and resources models.

Third chapter of the Conception describe centralised and decentralised recruitment model to the civil service. Centralised and decentralised recruitment systems are described as normative models which are formed using different recruitment aspects of public and private sectors, information provided about foreign countries practices, as well as best-fit information collected during the visits to the other countries (France, Ireland, Belgium and the Netherlands), while taking into account Lithuanian social, economic and legal conditions.

Fourth chapter is analysing possible recruitment methods while taking into account use of testing, practical exercises, and assessment centre in the Republic of Lithuania for the civil servants recruitment. While the fifth chapter of this Conception is dedicated to discuss three alternative civil servants recruitment systems in the Republic of Lithuania, which are offered, while taking into account applicability and effectiveness of civil servants recruitment systems and considering relevant information gathered during the visits to the foreign countries. Differences of the alternative models are based on different recruitment methods and theirs combination, along with involvement of private sector at different levels, as well as centralisation level and the role of the CSD. This chapter concludes with proposing the semi-centralised model of recruitment the civil service of the Republic of Lithuania, which based on all collected information, opinions from the

focus groups and opinions provided by experts during the half structured interviews, along with offers formulated by Conception authors. Main characteristics of the proposed model:

- **Reserve of candidates.** CSD forms a *reserve of the candidates*. Candidates within this reserve can be considered eligible for competitions to positions of civil servant or substitutable civil servant in the public organisations. In order to be included in the reserve of the candidates, person a common skills test provided by CSD. After successful pass of the test, persons are included in the *reserve of the candidates* for a period of 24 months. Persons, who satisfy general requirements for civil servants (excluding the requirement to pass Common Skills and Management Skills tests/exercises) and comply the conditions defined in the parts 2, 3 and 15 of Article 16 or parts 2 and 3 of Article 43 of Civil Service Law of the Republic of Lithuania are included in the *reserve of the candidates* as well.
- **Registration.** Registration of candidates for taking part in selection process to *the reserve of candidates* is done using information system through the electronic government gates.
- **Verification of foreign languages level.** In order to state the level of foreign language (English, German, French, and Russian) of the candidates, there will be used the results of the accepted language testing exams and / or the results of the tests, taken in the institutions that are accredited by the Ministry of Interior of the Republic of Lithuania. If the public institution when organizing the competition requires (as a special requirement) knowledge of other language than English, French, German or Russian, this institution has to ensure the proper verification of this foreign language level.
- **Testing of General Skills.** In order to verify the general skills of the candidates, special test for civil servants recruitment is used (owned by CSD), which consists of questions that are designed to test thinking skills, basic competences and basic legal knowledge. General skills are evaluated as “Passed” / “Failed”. The results of General Skills testing are valid for 24 months, while re-taking of the test (in case of failure) is possible after 6 months after the last testing.
- **Management Skills verification.** Candidates that are a part of *the reserve of the candidates* are allowed to verify their Management Skills, in case they are applying to management position or top-tier management position. Management Skills are verified using the practical tasks method. Management Skills verification results are evaluated using “Passed” / “Failed” scale. The results of the Management Skills verification is valid for 24 months, while re-taking of this verification (in case of failure) is possible after 6 months after the last testing and in case the candidate is applying for a position of management level or substitutable management position of civil servant. General Skills and Management Skills are only verified in Vilnius.
- **Competition Phase.** Two methods are used for selection process of civil servant in the competition phase – practical tasks and (or) interview. There are two alternatives for practical tasks screening: institution organizing a competition can choose to provide with practical task or not, to provide it in written or oral way. Selection Committee when the competition is organised to recruit to specialist positions consist of at least 3 members; while if it is the case of recruiting person to manager’s positions – of at least 5 members

- **Substitutable career civil servants selection, simplified selection and simplified competition.** In the case of substitutable career civil servants recruitment, simplified selection and simplified competition procedures are applied; skills of candidates that are stated in description are tested using practical tasks and (or) interview. Interviewing is done by: possible future manager, it's assigned person or a special Selection Committee.

PRIEDAI

PRIEDŲ LENTELĖ 1. ĮSTATYMINIO ATRANKŲ Į VALSTYBĖS TARNYBĄ TEISINIO REGULIAVIMO LIETUVOJE POKYČIAI (2012 M. II PUSMETIS – 2013 M.)

	<i>VTĮ REDAKCIJA, ĮSIGALIOJUSI NUO 2012-08-01</i>	<i>VTĮ REDAKCIJA, ĮSIGALIOJANTI NUO 2012-09-01</i>	<i>VTĮ REDAKCIJA, ĮSIGALIOJANTI NUO 2013-01-01</i>
BENDRIEJI REIKALAVIMAI PRETENDENTUI Į VALSTYBĖS TARNAUTOJUS			Asmuo, priimamas į valstybės tarnautojo pareigas, turi turėti valstybės tarnautojui privalomų jo veikloje bendrųjų gebėjimų visumą, o vadovaujantiems valstybės tarnautojams – taip pat ir privalomų jų veikloje gebėjimų vadovauti valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai ar jos padaliniui visumą (9 str. 5 d. 1 p.).
SPECIALIEJI REIKALAVIMAI PRETENDENTUI Į VALSTYBĖS TARNAUTOJUS			Pareigybės aprašyme negali būti nustatyti tokie specialieji reikalavimai, kurie nebūtini pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms atlikti (9 str. 5 d.).
KONKURSO Į KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJO PAREIGAS TVARKA	Asmuo, konkurso būdu priimamas į karjeros valstybės tarnautojo pareigas, egzaminuojamas raštu (testas ir (ar) praktinė užduotis) ir žodžiu (pokalbis ir (ar) praktinė užduotis). Egzaminas laikomas valstybine – lietuvių kalba, privalomai darant egzamino žodžiu (pokalbio ir (ar) praktinės užduoties) skaitmeninį garso įrašą, kuris pridedamas prie konkurso protokolo ir saugomas konkursą organizavusioje įstaigoje teisės aktų nustatyta tvarka. Egzamino metu patikrinami asmens gebėjimai atlikti valstybės tarnautojo pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, taip pat kitų kalbų, privalomų tokioms funkcijoms atlikti, mokėjimas. Jeigu keli konkurse į karjeros valstybės tarnautojo pareigas dalyvavę pretendentai surinko vienodą balų skaičių, pirmenybė būti priimtam į tas pareigas teikiama pretendentui, atlikusiam nuolatinę privalomąją pradinę karo tarnybą arba baigusiam bazinius karinius mokymus ar atlikusiam alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą. Į karjeros valstybės tarnautojo pareigas priimamam asmeniui netaikomas reikalavimas turėti valstybės tarnybos stažą, išskyrus kitų įstatymų nustatytus atvejus. Pretendentas po konkurso rezultatų paskelbimo turi teisę susipažinti su konkurso protokolu, jo išspręstu testu ir jo egzamino dalies skaitmeniniu garso įrašu. Vyriausybės nustatyta tvarka konkurso metu stebėtojo teisėmis gali dalyvauti valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos arba, jeigu veikia	Konkurse gali dalyvauti asmenys, atitinkantys šio Įstatymo 9 straipsnyje nustatytus reikalavimus. Konkurso metu tikrinamas asmens tinkamumas eiti karjeros valstybės tarnautojo pareigas. Jeigu keli konkurse į karjeros valstybės tarnautojo pareigas dalyvavę pretendentai buvo įvertinti vienodai, pirmenybė būti priimtam į tas pareigas teikiama pretendentui, atlikusiam nuolatinę privalomąją pradinę karo tarnybą arba baigusiam bazinius karinius mokymus ar atlikusiam alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą. Vyriausybės nustatyta tvarka konkurso metu stebėtojo teisėmis gali dalyvauti valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos arba, jeigu veikia kelios tokios sąjungos, kelių profesinių sąjungų atstovai ir kiti visuomenės atstovai (11 str. 2 d.).	

	<i>VTĮ REDAKCIJA, ĮSIGALIOJUSI NUO 2012-08-01</i>	<i>VTĮ REDAKCIJA, ĮSIGALIOJANTI NUO 2012-09-01</i>	<i>VTĮ REDAKCIJA, ĮSIGALIOJANTI NUO 2013-01-01</i>
	kelios tokios sąjungos, kelių profesinių sąjungų atstovai ir kiti visuomenės atstovai (11 str. 2 d.).		
KONKURSO Į ĮSTAIGOS VADOVO PAREIGAS TVARKA	<p>Asmuo, konkurso būdu priimamas į įstaigos vadovo pareigas, egzaminuojamas raštu (testas ir (ar) praktinė užduotis) ir žodžiu (pokalbis ir (ar) praktinė užduotis). Egzaminas laikomas valstybine – lietuvių kalba, privalomai darant egzamino žodžiu (pokalbio ir (ar) praktinės užduoties) skaitmeninį garso įrašą, kuris pridedamas prie konkurso protokolo ir saugomas konkursą organizavusioje įstaigoje teisės aktų nustatyta tvarka. Egzamino metu patikrinami asmens gebėjimai atlikti valstybės tarnautojo pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, taip pat kitų kalbų, privalomų tokioms funkcijoms atlikti, mokėjimas. Jeigu keli konkurse į įstaigos vadovo pareigas dalyvavę pretendentai surinko vienodą balų skaičių, pirmenybė būti priimtam į tas pareigas teikiama pretendentui, atlikusiam nuolatinę privalomąją pradinę karo tarnybą arba baigusiam bazinius karinius mokymus ar atlikusiam alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą. Pretendentas po konkurso rezultatų paskelbimo turi teisę susipažinti su konkurso protokolu, jo išspręstu testu ir jo egzamino dalies skaitmeniniu garso įrašu. Vyriausybės nustatyta tvarka konkurso metu stebėtojo teisėmis gali dalyvauti valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos arba, jeigu veikia kelios tokios sąjungos, kelių profesinių sąjungų atstovai ir kiti visuomenės atstovai (13 str. 2 d.)</p>		<p>Konkurse gali dalyvauti asmenys, atitinkantys šio Įstatymo 9 straipsnyje nustatytus reikalavimus. Konkurso metu tikrinamas asmens tinkamumas eiti įstaigos vadovo pareigas. Jeigu keli konkurse į įstaigos vadovo pareigas dalyvavę pretendentai buvo įvertinti vienodai, pirmenybė būti priimtam į tas pareigas teikiama pretendentui, atlikusiam nuolatinę privalomąją pradinę karo tarnybą arba baigusiam bazinius karinius mokymus ar atlikusiam alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą. Vyriausybės nustatyta tvarka konkurso metu stebėtojo teisėmis gali dalyvauti valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos arba, jeigu veikia kelios tokios sąjungos, kelių profesinių sąjungų atstovai ir kiti visuomenės atstovai (13 str. 2 d.).</p>
CENTRALIZUOTA ATRANKOS Į VALSTYBĖS TARNYBĄ DALIS			<p>Bendruosius gebėjimus ir vadovavimo gebėjimus, taip pat tarnybai reikalingos užsienio kalbos mokėjimą Vyriausybės nustatyta tvarka tikrina Valstybės tarnybos departamentas (9 str. 2 d.).</p>
PAKAITINIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKA		<p>Asmenys į pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų pareigas priimami iš asmenų, turinčių teisę atkurti karjeros valstybės tarnautojo ar įstaigos vadovo statusą, ir iš buvusių karjeros valstybės tarnautojų ar įstaigų vadovų, atleistų iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo ar sudarius šalių susitarimą dėl atleidimo (kai mokama kompensacija šio</p>	<p>Asmenys į pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų pareigas priimami iš asmenų, turinčių teisę atkurti karjeros valstybės tarnautojo ar įstaigos vadovo statusą, ir iš buvusių karjeros valstybės tarnautojų ar įstaigų vadovų, atleistų iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo ar sudarius šalių susitarimą dėl atleidimo (kai mokama kompensacija šio Įstatymo 41 straipsnio 6 dalies 2 punkte nustatytu būdu). Šie asmenys nėra</p>

	<i>VTĮ REDAKCIJA, ĮSIGALIOJUSI NUO 2012-08-01</i>	<i>VTĮ REDAKCIJA, ĮSIGALIOJANTI NUO 2012-09-01</i>	<i>VTĮ REDAKCIJA, ĮSIGALIOJANTI NUO 2013-01-01</i>
		Įstatymo 41 straipsnio 6 dalies 2 punkte nustatytu būdu). Nepriėmus į pakaitinio karjeros valstybės tarnautojo pareigas iš šių asmenų, pakaitiniu valstybės tarnautoju gali būti priimamas kitas asmuo, kuris atitinka bendruosius reikalavimus, keliamus asmeniui, priimamam į valstybės tarnautojo pareigas, ir pareigybės aprašyme nustatytus specialiuosius reikalavimus. Asmuo į pakaitinio karjeros valstybės tarnautojo pareigas priimamas Vyriausybės nustatyta tvarka patikrinus jo gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas (14 str. 3 d.).	tikrinami dėl atitikimo šio Įstatymo 9 straipsnio 1 dalies 5 punkte nustatytiems reikalavimams. Nepriėmus į pakaitinio karjeros valstybės tarnautojo pareigas iš šių asmenų, pakaitiniu valstybės tarnautoju gali būti priimamas kitas asmuo, kuris atitinka bendruosius reikalavimus, keliamus asmeniui, priimamam į valstybės tarnautojo pareigas, ir pareigybės aprašyme nustatytus specialiuosius reikalavimus. Asmuo į pakaitinio karjeros valstybės tarnautojo pareigas priimamas Vyriausybės nustatyta tvarka patikrinus jo gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas (14 str. 3 d.).
ASMENŲ, TURINČIŲ TEISĘ ATKURTI VALSTYBĖS TARNAUTOJO STATUSĄ, PRIĖMIMAS Į PAREIGAS		Asmenys, siekiantys atkurti įstaigos vadovo ar karjeros valstybės tarnautojo statusą, priimami į valstybės tarnautojo pareigas, jeigu atitinka bendruosius reikalavimus, keliamus asmeniui, priimamam į valstybės tarnautojo pareigas, ir jiems siūlomos pareigybės aprašyme nustatytus specialiuosius reikalavimus. Asmenys, siekiantys atkurti įstaigos vadovo ar karjeros valstybės tarnautojo statusą, gali būti priimti į šias pareigas Vyriausybės nustatyta tvarka valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, kurioje siūlomos pareigos, patikrinus jų gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas (16 str. 6 d.).	Asmenys, siekiantys atkurti įstaigos vadovo ar karjeros valstybės tarnautojo statusą, priimami į valstybės tarnautojo pareigas, jeigu atitinka bendruosius reikalavimus, keliamus asmeniui, priimamam į valstybės tarnautojo pareigas, ir jiems siūlomos pareigybės aprašyme nustatytus specialiuosius reikalavimus. Šie asmenys nėra tikrinami dėl atitikimo šio Įstatymo 9 straipsnio 1 dalies 5 punkte nustatytiems reikalavimams. Asmenys, siekiantys atkurti įstaigos vadovo ar karjeros valstybės tarnautojo statusą, gali būti priimti į šias pareigas Vyriausybės nustatyta tvarka valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, kurioje siūlomos pareigos, patikrinus jų gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas (16 str. 6 d.).
REZERVE ESANČIŲ BUVUSIŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ		Buvusiam karjeros valstybės tarnautojui (išskyrus karjeros valstybės tarnautojus, kuriems suėjo 65 metai), atleistam iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo ar sudarius šalių	Buvusiam karjeros valstybės tarnautojui (išskyrus karjeros valstybės tarnautojus, kuriems suėjo 65 metai), atleistam iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo ar sudarius šalių susitarimą dėl karjeros

	<i>VTĮ REDAKCIJA, ĮSIGALIOJUSI NUO 2012-08-01</i>	<i>VTĮ REDAKCIJA, ĮSIGALIOJANTI NUO 2012-09-01</i>	<i>VTĮ REDAKCIJA, ĮSIGALIOJANTI NUO 2013-01-01</i>
PRIĖMIMAS Į PAREIGAS		<p>susitarimą dėl karjeros valstybės tarnautojo atleidimo (kai mokama kompensacija šio Įstatymo 41 straipsnio 6 dalies 2 punkte nustatytu būdu), taip pat buvusiam pakaitiniam valstybės tarnautojui (išskyrus pakaitinius valstybės tarnautojus, kuriems suėjo 65 metai), pareigas nepertraukiamai ėjusiam ne mažiau kaip dvejus metus ir atleistam iš pareigų dėl negalėjusio eiti pareigų karjeros valstybės tarnautojo sugrįžimo, 6 mėnesius nuo atleidimo iš pareigų dienos Vyriausybės nustatyta tvarka siūlomos tos pačios ar žemesnės kategorijos karjeros valstybės tarnautojo pareigos. Šis asmuo priimamas į šias pareigas, jeigu jis atitinka bendruosius reikalavimus, keliamus į valstybės tarnautojo pareigas priimamam asmeniui, ir jam siūlomos pareigybės aprašyme nustatytus specialiuosius reikalavimus valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, kurioje siūlomos pareigos, Vyriausybės nustatyta tvarka patikrinus jo gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas (43 str. 2 d.).</p>	<p>valstybės tarnautojo atleidimo (kai mokama kompensacija šio Įstatymo 41 straipsnio 6 dalies 2 punkte nustatytu būdu), taip pat buvusiam pakaitiniam valstybės tarnautojui (išskyrus pakaitinius valstybės tarnautojus, kuriems suėjo 65 metai), pareigas nepertraukiamai ėjusiam ne mažiau kaip dvejus metus ir atleistam iš pareigų dėl negalėjusio eiti pareigų karjeros valstybės tarnautojo sugrįžimo, 6 mėnesius nuo atleidimo iš pareigų dienos Vyriausybės nustatyta tvarka siūlomos tos pačios ar žemesnės kategorijos karjeros valstybės tarnautojo pareigos. Šis asmuo priimamas į šias pareigas, jeigu jis atitinka bendruosius reikalavimus, keliamus į valstybės tarnautojo pareigas priimamam asmeniui, ir jam siūlomos pareigybės aprašyme nustatytus specialiuosius reikalavimus valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, kurioje siūlomos pareigos, Vyriausybės nustatyta tvarka patikrinus jo gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Šie asmenys nėra tikrinami dėl atitikimo šio Įstatymo 9 straipsnio 1 dalies 5 punkte nustatytiems reikalavimams (43 str. 2 d.).</p>
REZERVE ESANČIŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ PRIĖMIMAS Į VALSTYBĖS TARNAUTOJO PAREIGAS		<p>Buvusiam įstaigos vadovui (išskyrus įstaigos vadovą, priimtą į pareigas politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu, taip pat įstaigos vadovą, kuriam suėjo 65 metai), atleistam iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo ar sudarius šalių susitarimą dėl valstybės tarnautojo atleidimo (kai mokama kompensacija šio Įstatymo 41 straipsnio 6 dalies 2 punkte nustatytu būdu), 6 mėnesius</p>	<p>Buvusiam įstaigos vadovui (išskyrus įstaigos vadovą, priimtą į pareigas politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu, taip pat įstaigos vadovą, kuriam suėjo 65 metai), atleistam iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo ar sudarius šalių susitarimą dėl valstybės tarnautojo atleidimo (kai mokama kompensacija šio Įstatymo 41 straipsnio 6 dalies 2 punkte nustatytu būdu), 6 mėnesius nuo atleidimo iš pareigų dienos Vyriausybės nustatyta tvarka siūlomos tos pačios ar žemesnės</p>

	<i>VTĮ REDAKCIJA, ĮSIGALIOJUSI NUO 2012-08-01</i>	<i>VTĮ REDAKCIJA, ĮSIGALIOJANTI NUO 2012-09-01</i>	<i>VTĮ REDAKCIJA, ĮSIGALIOJANTI NUO 2013-01-01</i>
		<p>nuo atleidimo iš pareigų dienos Vyriausybės nustatyta tvarka siūlomos tos pačios ar žemesnės kategorijos įstaigos vadovo (išskyrus įstaigos vadovą, priimamą į pareigas politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu ar įstatymo nustatyta kadencijai) pareigos, jeigu asmuo atitinka bendruosius reikalavimus, keliamus į valstybės tarnautojo pareigas priimamam asmeniui, ir jam siūlomos pareigybės aprašyme nustatytus specialiuosius reikalavimus. Asmuo į įstaigos vadovo pareigas priimamas Vyriausybės nustatyta tvarka patikrinus jo gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Jeigu nėra galimybės šioje dalyje nurodytu atveju buvusiam įstaigos vadovui pasiūlyti įstaigos vadovo pareigų, 6 mėnesius nuo atleidimo iš pareigų dienos Vyriausybės nustatyta tvarka jam siūlomos tos pačios ar žemesnės kategorijos karjeros valstybės tarnautojo pareigos. Šis asmuo priimamas į šias pareigas, jeigu jis atitinka bendruosius reikalavimus, keliamus į valstybės tarnautojo pareigas priimamam asmeniui, ir jam siūlomos pareigybės aprašyme nustatytus specialiuosius reikalavimus valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, kurioje siūlomos pareigos, Vyriausybės nustatyta tvarka patikrinus jo gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas (43 str. 3 d.).</p>	<p>kategorijos įstaigos vadovo (išskyrus įstaigos vadovą, priimamą į pareigas politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu ar įstatymo nustatyta kadencijai) pareigos, jeigu asmuo atitinka bendruosius reikalavimus, keliamus į valstybės tarnautojo pareigas priimamam asmeniui, ir jam siūlomos pareigybės aprašyme nustatytus specialiuosius reikalavimus. Asmuo į įstaigos vadovo pareigas priimamas Vyriausybės nustatyta tvarka patikrinus jo gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Jeigu nėra galimybės šioje dalyje nurodytu atveju buvusiam įstaigos vadovui pasiūlyti įstaigos vadovo pareigų, 6 mėnesius nuo atleidimo iš pareigų dienos Vyriausybės nustatyta tvarka jam siūlomos tos pačios ar žemesnės kategorijos karjeros valstybės tarnautojo pareigos. Šis asmuo priimamas į šias pareigas, jeigu jis atitinka bendruosius reikalavimus, keliamus į valstybės tarnautojo pareigas priimamam asmeniui, ir jam siūlomos pareigybės aprašyme nustatytus specialiuosius reikalavimus valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, kurioje siūlomos pareigos, Vyriausybės nustatyta tvarka patikrinus jo gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Šis asmuo nėra tikrinamas dėl atitikimo šio Įstatymo 9 straipsnio 1 dalies 5 punkte nustatytiems reikalavimams (43 str. 3 d.).</p>

Šaltinis: sudaryta autorių.

PRIEDŲ LENTELĖ 2. ĮSTATYMINIO IR POĮSTATYMINIO ATRANKŲ Į VALSTYBĖS TARNYBĄ TEISINIO REGULIAVIMO LIETUVOJE PALYGINIMAS

EIL. NR.	ETAPAI	VTĮ 2012-08-01 –2012-12-31	VTĮ NUO 2013-01-01	APRAŠAS NUO 2013-01-01
1.	Bendrujų, vadovavimo gebėjimų ir užsienio kalbos žinių tikrinimas, atliekamas VTD	-	9 str. 2 d. , 49 str. 4 d. 5 p.	-
2.	Konkurso paskelbimas			
2.1.	Sprendimo dėl konkurso paskelbimo priėmimas	-	-	4 p.
2.2.	Prašymo paskelbti skelbimą apie konkursą pateikimas VTD	10 str. 6 d.	10 str. 6 d.	6 p.
2.3.	Skelbimo patalpinimas:			
2.3.1.	„Valstybės žinių“ priede „Informaciniai pranešimai“ ir VTD interneto tinklalapyje	10 str. 7 d.	10 str. 7 d.	6 p., 8 p.
2.3.2.	Konkursą organizuojančios įstaigos interneto tinklalapyje	10 str. 8 d.	10 str. 8 d.	6 ¹ p.
2.3.3.	Kitose visuomenės informavimo priemonėse	-	-	7 p.
3.	Pretendentų dokumentų priėmimas			
3.1.	Dokumentų pateikimas, priėmimas ir registravimas	-	-	9–10 p., 13 p., 17 p.
3.2.	Pretendentų atitikties nepriekaištingos reputacijos reikalavimams, bendriesiems ir specialiesiems reikalavimams tikrinimas	-	-	12 p., 15 p.
3.3.	Pateiktų dokumentų kopijų atitikties dokumentų originalams ar notariškai patvirtintoms jų kopijoms tikrinimas	-	-	10–12 p.
3.4.	Pranešimas pretendentams apie konkurso datą, laiką ir vietą arba pranešimas, kad pretendentui neleidžiama dalyvauti konkurse	-	-	15–16 p.
4.	Konkurso komisijos sudarymas			
4.1.	Konkurso komisijos sudarymo teisinis pagrindas ir sudarymo terminai	-	-	18-20 p., 22 p.
4.2.	Konkurso komisijos narių skaičius ir sudėtis	-	-	21 p., 23-24 p.
4.3.	Stebėtojų dalyvavimo konkurso komisijos darbe pagrindai ir tvarka:			
4.3.1.	VTD atstovas	-	-	21 p.
4.3.2.	Profesinės sąjungos ar kelių jų atstovas	11 str. 2 d., 13 str. 2 d.	11 str. 2 d., 13 str. 2 d.	21 ¹ p.
4.3.3.	Visuomenės atstovai	11 str. 2 d., 13 str. 2 d.	11 str. 2 d., 13 str. 2 d.	21 ² p.
4.4.	Ekspertų dalyvavimo konkurso komisijos darbe pagrindai	-	-	28 p.
5.	Konkurso vykdymas			
5.1.	Bendrieji konkursų vykdymo klausimai (terminai, kalendorinės dienos, pradžia ir pabaiga ir kt.)	-	-	31-32 p., 34 p.
5.2.	Komisijos darbo organizavimo principai	-	-	27-30 p., 60-61 p.
5.3.	Egzamino raštu vykdymas		<i>Nėra nustatyti atrankos</i>	

Valstybės tarnautojų atrankos tobulinimo koncepcija

EIL. NR.	ETAPAI	VTĮ 2012-08-01 –2012-12-31	VTĮ NUO 2013-01-01	APRAŠAS NUO 2013-01-01	
5.3.1.	Testas	11 str. 2 d., 13 str. 2 d.	<i>metodai</i>	35 p., 40-45 p.	
5.3.2.	Praktinė užduotis	11 str. 2 d., 13 str. 2 d.		-	
5.3.3.	Kiti procedūriniai egzamino raštu vykdymo klausimai	-		36-39 p., 42 p.	
5.3.4.	Egzamino raštu vertinimas, rezultatų įforminimas ir paskelbimas, „praeinamasis“ balas	-		46-49 p.	
5.4.	Egzamino žodžiu vykdymas		<i>Nėra nustatyti atrankos metodai</i>		
5.4.1.	Pokalbis, siekiant nustatyti pretendentų gebėjimus atlikti valstybės tarnautojo funkcijas	11 str. 2 d., 13 str. 2 d.		50 p.	
5.4.2.	Praktinė užduotis	11 str. 2 d., 13 str. 2 d.		50 p.	
5.4.3.	Vadovavimo gebėjimų patikrinimas (konkursą organizuojančioje įstaigoje)	-		-	50 p.
5.4.4.	Užsienio kalbų mokėjimo tikrinimas (konkursą organizuojančioje įstaigoje)	11 str. 2 d., 13 str. 2 d.		-	50 p.
5.4.5.	Kiti procedūriniai egzamino žodžiu vykdymo klausimai (skaitmeninis garso įrašas)	11 str. 2 d., 13 str. 2 d.		-	50 ¹ p.
5.4.6.	Egzamino žodžiu vertinimas, rezultatų įforminimas ir paskelbimas	-	-	51-54 p.	
5.5.	Egzamino išlaikymo principai, laimėtojo paskelbimas	-	-	55-56 p., 59 p., 62 p.	
5.6.	Pirmenybės teisė būti priimtam į valstybės tarnautojo pareigas	11 str. 2 d., 13 str. 2 d.	11 str. 2 d., 13 str. 2 d.	57 p.	
6.	<i>Valstybės tarnautojus į pareigas priimančio asmens arba kolegialios valstybės ar savivaldybės įstaigos sprendimas dėl priėmimo į pareigas</i>				
6.1.	Asmens tikrinimo procedūra, kai yra nustatytas specialusis reikalavimas atitikti teisės aktuose nustatytus reikalavimus, būtinus išduodant asmens patikimumo pažymėjimą arba leidimą dirbti ar susipažinti su įslaptinta informacija, taip pat dėl asmenų, apie kuriuos prašoma kompetentingų institucijų informacijos pagal Korupcijos prevencijos įstatymą	-	-	64 ¹ -64 ² p.	
6.2.	Konkurso laimėtojo priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas terminai	-	-	66-66 ¹ p.	
6.3.	Valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens sprendimas dėl valstybės tarnautojo priėmimo ir šio sprendimo įforminimas	10 str. 1-2 d., 5 d.	10 str. 1-2 d., 5 d.	5 p., 65 p.	

Šaltinis: sudaryta autorių.

PRIEDŲ LENTELĖ 3. UŽIMTOS PAREIGYBĖS LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBĖS TARNYBOJE (2009 M. – 2012 M. I PUSMETIS)

<i>Duomenų data</i>	<i>Viso valstybės tarnautojų</i>	<i>Karjeros valstybės tarnautojai ir įstaigos vadovai</i>	<i>Karjeros valstybės tarnautojų ir įstaigos vadovų dalis tarp visų valstybės tarnautojų, proc.</i>	<i>Karjeros valstybės tarnautojų ir įstaigos vadovų dalis tarp visų įstaigose dirbančių asmenų, proc.</i>	<i>Politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai</i>	<i>Politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų dalis tarp visų valstybės tarnautojų, proc.</i>	<i>Statutiniai valstybės tarnautojai</i>	<i>Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis</i>
2012.07.01	51438,32	27660,00	53,77	38,60	769,32	1,50	23009,00	20215,70
2012.01.01	50668,47	26436,75	52,18	37,20	767,72	1,52	23464,00	20406,15
2011.07.01	51668,15	26848,25	51,96	37,14	748,90	1,45	24071,00	20618,60
2011.01.01	52484,50	26905,00	51,26	36,58	759,50	1,45	24820,00	21071,41
2010.07.01	52790,50	27106,00	51,35	36,86	762,50	1,44	24922,00	20750,33
2010.01.01	53910,50	27933,50	51,81	37,00	759,00	1,41	25218,00	21576,95
2008.12.31	56888,75	30940,25	54,39	37,90	663,50	1,17	25285,00	24747,19
Vidurkis	52835,60	27689,96	52,41	37,33	747,21	1,41	24398,43	21340,90

Šaltinis: sudaryta autorių pagal VATARAS duomenis. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-510024592>.

PRIEDŲ LENTELĖ 4. UŽIMTŲ KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR ĮSTAIGŲ VADOVŲ PAREIGYBIŲ POKYTIS (2009 M. – 2012 M. I PUSMETIS)

Duomenų data	Karjeros valstybės tarnautojai ir įstaigos vadovai	Padidėjo/ sumažėjo per pusmetį (+/-)	Karjeros valstybės tarnautojų ir įstaigos vadovų skaičiaus pokytis per pusmetį, proc.	Padidėjo/ sumažėjo per metus (+/-)	Karjeros valstybės tarnautojų ir įstaigos vadovų skaičiaus pokytis per metus, proc.	Padidėjo/ sumažėjo nuo 2008.12.31 (+/-)
2012.07.01	27660,00	1223,25	4,63	811,75	3,02	-3280,25
2012.01.01	26436,75	-411,50	-1,53	-468,25	-1,74	-4503,50
2011.07.01	26848,25	-56,75	-0,21	-257,75	-0,95	-4092,00
2011.01.01	26905,00	-201,00	-0,74	-1028,50	-3,68	-4035,25
2010.07.01	27106,00	-827,50	-2,96			-3834,25
2010.01.01	27933,50			-3006,75	-9,72	-3006,75
2008.12.31	30940,25					

Šaltinis: sudaryta autorių pagal VATARAS duomenis. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-510024592>.

PRIEDŲ LENTELĖ 5. UŽIMTŲ VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ (ĮSKAITANT STATUTINIUS) PAREIGYBIŲ POKYTIS (2009 M. – 2012 M. I PUSMETIS)

Duomenų data	Valstybės tarnautojai	Padidėjo/ sumažėjo per pusmetį (+/-)	Valstybės tarnautojų skaičiaus pokytis per pusmetį, proc.	Padidėjo/ sumažėjo per metus (+/-)	Valstybės tarnautojų skaičiaus pokytis per metus, proc.	Padidėjo/ sumažėjo nuo 2008.12.31 (+/-)
2012.07.01	51438,32	769,85	1,519	-229,83	-0,44	-5450,43
2012.01.01	50668,47	-999,68	-1,935	-1816,03	-3,46	-6220,28
2011.07.01	51668,15	-816,35	-1,555	-1122,35	-2,13	-5220,60
2011.01.01	52484,50	-306	-0,580	-1426,00	-2,65	-4404,25
2010.07.01	52790,50	-1120	-2,078			-4098,25
2010.01.01	53910,50			-2978,25	-5,24	-2978,25
2008.12.31	56888,75					

Šaltinis: sudaryta autorių pagal VATARAS duomenis. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-510024592>.

PRIEDŲ LENTELE 6. VALSTYBĖS TARNAUTOJO STATUSĄ TURINČIŲ ASMENŲ SKAIČIUS (2009 M. – 2012 M. I PUSMETIS)

Duomenų data	Iš viso valstybės tarnautojų	Iš jų pakaitiniai	Iš viso valstybės tarnautojų (be statutinių)	Iš jų pakaitiniai	Ištaigų vadovai	Politinio (asmeninio) pasitikėjimo	Iš jų pakaitiniai	Karjeros	Iš jų pakaitiniai	Statutiniai	Iš jų pakaitiniai
2012.07.01	52074	1501	29035	1486	304	903	71	27828	1415	23039	15
2012.01.01	52202	1458	28693	1439	310	890	65	27493	1374	23509	19
2011.07.01	53279	1540	29161	1521	350	860	57	27951	1464	28118	19
2011.01.01	53980	1439	29164	1430	401	875	57	27888	1373	24816	9
2010.07.01	54181	1309	29219	1302	452	860	37	27907	1265	24962	7
2010.01.01	54945	1046	29698	1042	470	839	22	28389	1020	25247	4
2009.07.01			30687	1012	474	802	11	29411	1001		
2008.12.31			30280	978	481	657	2	29142	976		

Šaltinis: VATARAS duomenys. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?1471208505>.

PRIEDŲ LENTELE 7. VALSTYBĖS TARNAUTOJO STATUSĄ TURINČIŲ ASMENŲ IR UŽIMTŲ PAREIGYBIŲ SANTYKIS (2010 M. – 2012 M. I PUSMETIS)

Duomenų data	Užimtos valstybės tarnautojų pareigybės	Valstybės tarnautojo statusą turintys asmenys	Skirtumas tarp valstybės tarnautojo statusą turinčių asmenų ir užimtų pareigybių skaičiaus	Valstybės tarnautojo statusą turinčių asmenų, bet neužimančių pareigų, santykis su užimtų pareigybių skaičiumi, proc.	Užimtos karjeros valstybės tarnautojų ir ištaigų vadovų pareigybės	Karjeros valstybės tarnautojų ir ištaigų vadovų statusą turinčių asmenų skaičius	Skirtumas tarp karjeros valstybės tarnautojo ir ištaigos vadovo statusą turinčių asmenų ir užimtų pareigybių skaičiaus	Karjeros valstybės tarnautojo ir ištaigos vadovo statusą turinčių asmenų, bet neužimančių pareigų santykis su užimtų pareigybių skaičiumi, proc.
2012.07.01	51438,32	52074	635,68	1,24	27660,00	28132	472,00	1,71
2012.01.01	50668,47	52202	1533,53	3,03	26436,75	27803	1366,25	5,17
2011.07.01	51668,15	53279	1610,85	3,12	26848,25	28301	1452,75	5,41
2011.01.01	52484,50	53980	1495,50	2,85	26905,00	28289	1384,00	5,14
2010.07.01	52790,50	54181	1390,50	2,63	27106,00	28359	1253,00	4,62
2010.01.01	53910,50	54945	1034,50	1,92	27933,50	28859	925,50	3,31

Šaltinis: sudaryta autorių pagal VATARAS duomenis. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-510024592> ir <http://www.vtd.lt/index.php?1471208505>.

PRIEDŲ LENTELĖ 8. PAKAITINIAI VALSTYBĖS TARNAUTOJAI (2009 M. – 2012 M. I PUSMETIS)

<i>Duomenų data</i>	<i>Iš viso valstybės tarnautojų</i>	<i>Iš jų pakaitiniai</i>	<i>Pakaitinių dalis tarp visų asmenų, turinčių valstybės tarnautojo statusą, proc.</i>	<i>Karjeros valstybės tarnautojai</i>	<i>Iš jų pakaitiniai</i>	<i>Pakaitinių dalis tarp karjeros valstybės tarnautojų, proc.</i>
2012.07.01	52074	1501	2,88	27828	1415	5,08
2012.01.01	52202	1458	2,79	27493	1374	5,00
2011.07.01	53279	1540	2,89	27951	1464	5,24
2011.01.01	53980	1439	2,67	27888	1373	4,92
2010.07.01	54181	1309	2,42	27907	1265	4,53
2010.01.01	54945	1046	1,90	28389	1020	3,59
2009.07.01				29411	1001	3,40
2008.12.31				29142	976	3,35

Šaltinis: sudaryta autorių pagal VATARAS duomenis. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?1471208505>.

PRIEDŲ LENTELĖ 9. PRIĖMIMAS Į VALSTYBĖS TARNYBĄ (2008 M. – 2011 M.)

<i>Metai</i>	<i>Priėmimo į valstybės tarnybą atvejai</i>	<i>Konkurso būdu priimti valstybės tarnautojai</i>	<i>Konkurso būdu priimtų valstybės tarnautojų dalis tarp visų į valstybės tarnybą priimtų asmenų, proc.</i>	<i>Be konkurso priimti valstybės tarnautojai</i>	<i>Iš jų pakaitiniai valstybės tarnautojai</i>	<i>Pakaitinių valstybės tarnautojų dalis tarp visų be konkurso priimtų asmenų, proc.</i>
2011	3816	1505	39,44	2311	1752	75,81
2010	2467	703	28,50	1746	1300	74,46
2009	2596	1051	40,49	1545	899	58,19
2008	6107	4079	66,79	2028	1293	63,76

Šaltinis: sudaryta autorių pagal VATARAS duomenis, pateiktais Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo 2008 -2011 metais ataskaitose.

PRIEDŲ LENTELĖ 10. KONKURSAI Į VALSTYBĖS TARNAUTOJO PAREIGAS (2008 M. – 2011 M.)

<i>Metai</i>	<i>Konkurso būdu priimti valstybės tarnautojai</i>	<i>Paskelbtų konkursų skaičius</i>	<i>Neįvykę konkursai</i>	<i>Neįvykusių konkursų dalis, proc.</i>
2011	1505	2047	254	12,41
2010	703	1099	147	13,38
2009	1051	1054	167	15,84
2008	4079	5061	913	18,04

Šaltinis: VATARAS duomenys, pateikti Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo 2008 -2011 metais ataskaitose.

PRIEDŲ PAVEIKSLAS 1. VARTOTOJO PROFILIO SUKŪRIMO INFORMACINĖJE SISTEMOJE PAVYZDINĖ FORMA

Vartotojo profilio sukūrimo informacinėje sistemoje forma

Patvirtinu, kad visa mano pateikta informacija yra teisinga

Vardas

Pavardė

Kontaktiniai duomenys:

Adresas	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Gatvė	Namo Nr.	Buto Nr.
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
	Pašto indeksas	Miestas / gyvenamoji vietovė	

Telefono Nr.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Namų	Mobilus	Darbo

El. pašto adresas

PRIEDŲ PAVEIKSLAS 2. PARAIŠKOS DALYVAUTI PRETENDENTŲ Į VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGAS ATRANKOJE PAVYZDINĖ FORMA

Paraiškos dalyvauti pretendentų į valstybės tarnautojų pareigas atrankoje forma

X

Patvirtinu, kad visa paraiškoje pateikta informacija yra teisinga

I. Bendrieji duomenys

Vardas

Pavardė

Amžius

Pilietybė

Asmens kodas

Gyv. vietos adresas

Telefonas

El. pašto adresas

Gimimo data

III. Duomenys apie turimą išsilavinimą

Lygis
(bakalauras,
magistras, ...)

Sritis

Įgyta
kvalifikacija

Išsilavinimą (kvalifikaciją) patvirtinančio dokumento kopija:

Prisegti

N.B.: numatyti galimybę pateikti informaciją apie daugiau nei vieną įgytą išsilavinimą bei pateikti atitinkamą dokumentų kopijų skaičių

IV. Duomenys apie užsienio kalbos mokėjimo lygį

Užsienio kalba (pasirinkti iš sąrašo:
anglų, prancūzų, vokiečių, rusų)

Nustatytas užsienio kalbos mokėjimo lygis

Kita užsienio kalba (*Ivardinti*)

Mokėjimo lygis
(puikiai, gerai...)

Nustatyto užsienio kalbos mokėjimo lygio patvirtinančio dokumento kopija:

Prisegti

N.B.: numatyti galimybę pateikti informaciją apie daugiau nei vieną užsienio kalbą bei pateikti atitinkamą dokumentų kopijų skaičių

1 LAPAS

V. Informacija dėl nepriekaištingos reputacijos

1. Ar esate įstatymų nustatyta tvarka pripažintas kaltu dėl sunkaus ar labai sunkaus nusikaltimo, nusikaltimo valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio pobūdžio nusikaltimo, nusikaltimo, kuriuo padaryta turtinė žala valstybei, ir turite neišnykusį ar nepanaikintą teistumą arba nuo baudžiamojo nusižengimo valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio pobūdžio baudžiamojo nusižengimo padarymo apkaltinamojo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos nepraėjo treji metai?

Taip

Ne

2. Jeigu taip – kada, pagal kokį Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso straipsnį?

3. Ar buvote atleistas iš valstybės tarnautojo pareigų už Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 6 dalies 1–4 ir 7, 8, 9 punktuose nurodytus šiurkščius pažeidimus arba Valstybės tarnybos įstatymo 30 straipsnio 2 dalyje numatytu atveju buvote pripažintas padaręs tarnybinį nusižengimą, už kurį turėtų būti skirta tarnybinė nuobauda – atleidimas iš pareigų, ir nuo atleidimo iš pareigų dienos arba nuo pripažinimo padarius tarnybinį nusižengimą dienos nepraėjo treji metai?

Taip

Ne

4. Jeigu taip – kada ir už kokį tarnybinį nusižengimą (pažeidimą)?

5. Ar buvote atleistas iš skiriamų arba renkamų pareigų dėl priesaikos ar pasižadėjimo sulaužymo, pareigūno vardo pažeminimo ir nuo atleidimo iš pareigų dienos nepraėjo treji metai?

Taip

Ne

6. Ar buvote atleistas iš darbo, pareigų ar praradęs teisę verstis atitinkama veikla už neatitiktą įstatymuose keliamiems nepriekaištingos reputacijos reikalavimams ir teisės aktuose nustatytą etikos normų pažeidimą ir nuo atleidimo iš darbo, pareigų ar teisės verstis atitinkama veikla praradimo dienos nepraėjo treji metai? Ar esate uždraustos organizacijos narys?

Taip

Ne

VI. Informacija dėl veiksnio

1. Ar įstatymų nustatyta tvarka esate pripažintas neveiksnium?

Taip

Ne

2 LAPAS

VII. Pageidauju gauti pranešimus apie konkursus į valstybės tarnautojo pareigas:

1. Veiklos sritis (teisė, finansai, viešasis administravimas....)

*Pasirinkimas iš sąrašo
(galimybė rinktis kelias sritis)*

2. Pareigybių pobūdis (viešieji pirkimai, apskaita, archyvas... (pagal pareigybių katalogą))

*Pasirinkimas iš sąrašo
(galimybė rinktis kelias pareigybes)*

3. Pareigybių lygis

*Pasirinkimas iš sąrašo (A, B, C,
galimybė rinktis kelis lygius)*

4. Pareigybių lygmuo

*Pasirinkimas iš sąrašo
(specialisto lygmuo, vadovo lygmuo, aukščiausiojo lygmens vadovas, galimybė rinktis kelis lygmenis)*

5. Vietovė

*Pasirinkimas iš sąrašo
(savivaldybių sąrašas, galimybė rinktis kelias savivaldybes)*

6. Ar Jus domina informacija apie pakaitinių karjeros valstybės tarnautojų atranką?

Taip

Ne

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (Žin., 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708) (aktualios galiojanti, nuo 2012 m. rugsėjo 1 d. bei nuo 2013 m. sausio 1 d. galiosiančios redakcijos).
2. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3¹, 4, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 16¹, 17, 22, 29, 30, 31¹, 32, 34, 41, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas (Žin., 2012, Nr. 69-3523).
3. Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymas (Žin., 2012, Nr. 110-5564).
4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl Konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ patvirtintas Konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašas (Žin., 2002, Nr. 65-2654) (aktualios galiojanti ir nuo 2013 m. sausio 1 d. galiosianti redakcijos).
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. spalio 12 d. nutarimas Nr. 1196 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimo Nr. 966 „Dėl Konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“ (Žin., 2011, Nr. 125-5965).
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 853 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. spalio 12 d. nutarimo Nr. 1196 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimo Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“ pakeitimo“ (Žin., 2012, Nr. 83-4376).
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. lapkričio 7 d. nutarimu Nr. 1344 „Dėl Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo patvirtinimo“ patvirtintas Pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašas (Žin., 2012, Nr. 130-6566).
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimu Nr. 685 „Dėl Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“ patvirtinta Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika (Žin., 2002, Nr. 45-1708; 2008, Nr. 49-1809) (aktuali galiojanti redakcija).
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimu Nr. 909 „Dėl Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklių bei Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“ patvirtintos Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklės (Žin., 2002, Nr. 60-2470; 2007, Nr. 110-4508; 2010, Nr. 158-8050).
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 967 „Dėl Valstybės tarnautojo statuso atkūrimo ir pareigų siūlymo buvusiam valstybės tarnautojui taisyklių patvirtinimo“ patvirtintos Valstybės tarnautojo statuso atkūrimo ir pareigų siūlymo buvusiam valstybės tarnautojui taisyklės (Žin., 2002, Nr. 65-2655, 2006, Nr. 85-3327, 2012, Nr. 112-5676).
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. birželio 2 d. nutarimu Nr. 715 „Dėl Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos patvirtinimo“ patvirtinta Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcija (Žin., 2010, Nr. 69 -3440).

12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. vasario 7 d. nutarimu Nr. 171 „Dėl viešojo valdymo tobulinimo 2012-2020 metų programos patvirtinimo“ patvirtinta Viešojo valdymo tobulinimo 2012–2020 metų programa (Žin., 2012, Nr. 22-1009).
13. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2011 m. liepos 1 d. įsakymu Nr. V-1193 „Dėl Konkurso valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovų pareigoms eiti tvarkos aprašo patvirtinimo“ patvirtintas Konkurso valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovų pareigoms eiti tvarkos aprašas (2011, Nr. 83-4050).
14. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2011 m. liepos 1 d. įsakymu Nr. V-1194 „Dėl Kvalifikacinių reikalavimų valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovams aprašo patvirtinimo“ patvirtintas Kvalifikacinių reikalavimų valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovams aprašas (Žin., 2011, Nr. 83-4051).
15. Muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos generalinio direktoriaus 2012 m. gegužės 31 d. įsakymas Nr. 1B-410 „Dėl Muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos generalinio direktoriaus 2012 m. balandžio 16 d. įsakymu Nr. 1B-295 „Dėl Asmens, siekiančio eiti arba einančio pareigas Lietuvos Respublikos muitinėje, tikrinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“ (Žin., 2012, Nr. 63-3206).

Lietuvos Respublikos teisės aktų projektai ir su teisės aktų rengimu susiję dokumentai:

16. 2012 m. gegužės 15 d. pasiūlymas dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3(1), 4, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 16(1), 17, 22, 29, 30, 31(1), 32, 34, 41, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto, reg. Nr. XIP-2014 (3). Pasiūlymą pateikė Lietuvos Respublikos Seimo nariai A. Mitrulevičius ir M. Petrauskienė. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=424493.
17. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 11, 13 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas, reg. Nr. XIP-4534. Projektą pateikė Lietuvos Respublikos Seimo narė M. A. Pavilionienė. Projektas pateiktas 2012 m. birželio 12 d. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=426780&p_query=&p_tr2=2.
18. Įstatymų projektų, reg. Nr. XIP-4533, XIP-4534, aiškinamasis raštas. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=426782.
19. Lietuvos Respublikos aplinkos ministerijos 2010 m. vasario 19 d. raštas (16-2)-D8-1710 „Dėl valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos“. Prieiga per internetą: http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=22381&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n.
20. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos 2010 m. vasario 19 d. raštas Nr. 10 (2.60-26)-954 „Dėl valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos“. Prieiga per internetą: http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=22390&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n.
21. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2010 m. vasario 22 d. raštas (1.36)7R-1461 „Dėl valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos“. Prieiga per internetą: http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=22391&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n.

22. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2011 m. rugpjūčio 5 d. raštas Nr. (1.36)7R-6583 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo projekto“. Prieiga per internetą: http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=98999&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n.
23. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2011 m. rugsėjo 8 d. raštas Nr. (1.36)7R-7407 „Dėl Vyriausybės nutarimo projekto“. Prieiga per internetą: http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=102948&p_org=&p_fix=n&p_gov=n.
24. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2012 m. vasario 7 d. raštas Nr. (1.36)2T-190 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo projekto“. Prieiga per internetą: http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=126547&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n.
25. Lietuvos Respublikos ūkio ministerijos 2010 m. vasario 20 d. raštas Nr. (4.4-D1)-3-955 „Dėl valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos“. Prieiga per internetą: http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=22399&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n.
26. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2010 m. vasario 20 d. raštas Nr. 1D-1239 (31) „Dėl valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos projekto“. Prieiga per internetą: http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=22392&p_query=&p_tr2=&p_org=&p_fix=n&p_gov=n.
27. D. Žilinsko atskiroji nuomonė „Dėl Vyriausybės nutarimų projektų“ (2010 m. spalio 15 d.). Prieiga per internetą: http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=57561&p_org=&p_fix=n&p_gov=n.

Lietuvos Respublikos teismų praktika:

28. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“, byla Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03 (Žin., 2004, Nr. 181-6708).
29. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. sausio 22 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos patvirtinimo“ (2002 m. birželio 24 d., 2002 m. rugpjūčio 29 d., 2003 m. birželio 3 d., 2003 m. lapkričio 25 d., 2005 m. spalio 28 d. redakcijos) patvirtintos Priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2002 m. balandžio 23 d. redakcija) 1 daliai, dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2006 m. birželio 28 d. redakcija) patvirtinto Konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) 1 daliai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. gruodžio 12 d. redakcijos) patvirtinto Konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos

įstatymo 3 straipsnio (2007 m. birželio 7 d. redakcija) 1 daliai“, byla Nr. 24/07 (Žin., 2008, Nr. 10-350).

30. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. birželio 3 d. nutarimu Nr. X-1569 „Dėl Valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo“ patvirtintos Valstybinės šeimos politikos koncepcijos nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, byla Nr. 21/2008 (Žin., 2011, Nr. 118-5564).

Tyrimai:

31. Valstybės tarnautojų atrankos sistemų tinkamumo ir efektyvumo tyrimas. Atskirų atrankos sistemos dalių Lietuvos viešajame ir privačiajame, užsienio šalių viešajame sektoriuose tyrimo ataskaita. 2011. Tyrimą Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos užsakymu atliko UAB „Ernst & Young Baltic“.
32. Lietuvos korupcijos žemėlapis (2011 m. liepa – rugpjūtis). Tyrimą Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos užsakymu atliko UAB „Vilmorus“. Prieiga per internetą: http://www.stt.lt/documents/soc_tyrimai/Korupcijos_zemelapis.pdf.
33. Mokslinių tyrimų projektas „Lietuvos valstybės tarnybos reforma gero administravimo (dalyvaujamojo valdymo) perspektyvoje“. 2011. Tyrimą atliko VDU Politikos mokslų ir diplomatijos fakultetas. Šaltinis: Kaselis, Mindaugas. Kaip tobulinama valstybės tarnyba: valstybės tarnautojų požiūris. Bernardinai.lt [interaktyvus]. 2011-12-16. Prieiga per internetą: <http://www.bernardinai.lt/straipsnis/2011-12-16-mindaugas-kaselis-kaip-tobulinama-valstybes-tarnyba-valstybes-tarnautoju-poziuris/73845>.

Ataskaitos ir kiti dokumentai:

34. Valstybės tarnybos (įskaitant statutinę valstybės tarnybą) tobulinimo gairės. Parengė Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarija. 2011.
35. Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo 2011 metais ataskaita. Parengė Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos. 2012. Prieiga per internetą <http://www.vtd.lt/index.php?-2059211288>.
36. Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo 2010 metais ataskaita. Parengė Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos. 2011. Prieiga per internetą <http://www.vtd.lt/index.php?-2059211288>.
37. Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo 2009 metais ataskaita. Parengė Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos. 2010. Prieiga per internetą <http://www.vtd.lt/index.php?-2059211288>.
38. Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo 2008 metais ataskaita. Parengė Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos. 2009. Prieiga per internetą <http://www.vtd.lt/index.php?-2059211288>.
39. Rekomendacijos dėl praktinių užduočių rengimo. Parengė Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos. 2012. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?967224565>.

40. Rekomendacijos dėl valstybės tarnautojų pareigybių aprašymų rengimo (2012 m. birželio 8 d. redakcija). Parengė Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos. 2012. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?1624379601>.
41. 2012 m. gegužės 3 d. Valstybės tarnautojų atrankos tobulinimo koncepcijos parengimo paslaugų sutarties Nr. 27F11-24, sudarytos tarp Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos ir UAB „TMD partneriai“ priedas „Techninė specifikacija“.
42. Public Service YearBook 2010. The Ministry of Finance of the Republic of Estonia. Tallinn 2011.
43. Tarptautinis testų reglamentas 2000 m. variantas, 2003 m. Prieiga per internetą: <http://www.intestcom.org/Downloads/Lithuanian%20guidelines%202003.pdf>.

Mokslinė ir kita literatūra:

44. Bacevičiūtė, Aurelija. Juknevičienė, Vita. Viešojo administravimo žmogiškųjų išteklių atrankos aspektai: Šiaulių miesto savivaldybės administracijos darbuotojų nuomonės tyrimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2009. 1 (14). P. 13-24. Prieiga per internetą: <http://archive.minfolit.lt/arch/21501/21654.pdf>.
45. Meyer-Sahling, Jan-Hinrik. Nakrošis, Vitalis. Lietuvos valstybės tarnyba: sėkmės paslaptys ir tolesnio vystymo alternatyvos. *Viešoji politika ir administravimas*. 2009. Nr. 27. P. 7-15. Prieiga per internetą: http://www.ktu.lt/lt/mokslas/zurnalai/vpa/vpa27/VPA_Nr.27_V.Nakrosis_p.7-15.pdf.
46. Meyer-Sahling, Jan-Hinrik. Nakrošis, Vitalis. Lietuvos valstybės tarnyba ir jos modernizavimo gairės. Tarptautinės konferencijos (2009 m. vasario 24 d.) medžiaga. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-1086560843>.
47. Nakrošis, V., Ž. Martinaitis (sud.). Lithuanian Agencies and Other Public Sector Organisations: Organisation, Autonomy, Control and Performance, Vilnius: Vilnius University, 2011.
48. Projekto „Verslumo ugdymas Mykolo Romerio, Kauno technologijos ir Vilniaus Gedimino technikos universitetuose socialinių ir inžinerinių mokslų srityje“ medžiaga http://distance.ktu.lt/kursai/verslumas/personalo_motyvacija_II/114291.html.
49. Šarmavičius, Osvaldas. Atrankos į valstybės tarnybą pristatymas: kodėl norime keisti?, Tarptautinė konferencija „Pasikeitimas geros patirties pavyzdžiais skirtingose ES šalyse narėse vykdant atranką į valstybės tarnautojo pareigas“, Vilnius, 2006 m. kovo 21-22 d. Prieiga per internetą: <http://www.oecd.org/site/sigma/publicationsdocuments/36763853.pdf>.
50. Vanagas, Ramūnas. Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus tarnautojų verbavimo ir atrankos sistemos tobulinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2009. 2 (15). P. 318–32. Prieiga per internetą: http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2009~ISSN_1648-9098.N_2_15.PG_318-327/DS.002.0.01.ARTIC.
51. Veževičiūtė, Erika. Atrankos testai: tinkami žmonės tam tikram darbui. *Visasverslas.lt* [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <http://www.visasverslas.lt/portal/categories/2/1/0/1/article/3456/atrankos-testai-tinkami-zmones-tam-tikram-darbui> [žiūrėta 2012-11-13].

52. Žukauskienė, Rita, Barkauskienė, Rasa. Lietuviškosios NEO PI-R versijos psichometriniai rodikliai. *Psichologija*, 2006, Nr. 33. Prieiga per internetą: http://rzukausk.home.mruni.eu/wp-content/uploads/Lietuviskosios_NEO_PI-R_versijos_psichometriniai_rodikliai.pdf.
53. Armstrong, Michael. *A Handbook of Human Resource Management Practice*, Kogan Page Publishers. 2006.
54. *Requiment and Selection Toolkit*. Public Appointments Service. 2005.
55. Psichometrinio ugdymo instituto medžiaga. Prieiga per internetą: <http://www.psychometricinstitute.com.au> [žiūrėta 2012-12-15].
56. Goldstein, Gerald, Beers, Sue. *Comprehensive Handbook of Psychological Assessment*. John Willey and Sons, 2004, Canada.

Statistiniai ir kiti duomenys:

57. Asmenų, turinčių valstybės tarnautojo statusą, skaičius. *Vtd.lt* [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?1471208505>. [žiūrėta 2012-08-10].
58. Darbo užmokestis. *Vtd.lt* [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?252315899> [žiūrėta 2012-08-10].
59. Planuojami pirkimai. *Cvpp.lt* [interaktyvu]. Prieiga per internetą: http://www.cvpp.lt/index.php?option=com_vptpublic&task=list&Itemid=65&filter_show=1&filter_limit=50&vpt_unite=&filter_authority=valstyb%C4%97s+tarnybos+departamentas&filter_jarcode=&filter_cpv=&filter_tender=&filter_type=0&filter_proctype=&filter_from=2012-01-01&filter_to=2012-07-31&filter_publishfrom=&filter_publishto=&filter_updatefrom=&filter_updateto= [žiūrėta 2012-08-10].
60. Pretendentai į valstybės tarnautojo pareigas. *Vtd.lt* [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-653300789>. [žiūrėta 2012-08-10].
61. Tarnautojų informacija. *Vtd.lt* [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-472054887> [žiūrėta 2012-08-10].
62. Valstybės tarnautojų ir kitų darbuotojų pareigybės. *Vtd.lt* [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-510024592>. [žiūrėta 2012-08-10].
63. Darbuotojų kategorijos. *EPSO* [interaktyvu]. Prieiga per internetą: http://europa.eu/epso/discover/careers/staff_categories/index_lt.htm#chapter2 [žiūrėta 2012-09-14].
64. Interviu su Grioningemo Universiteto (Olandija) viešojo administravimo eksperte Beata Šimanska. 2012 m. liepos mėn.
65. Interviu su Algirdu Astrausku, LR Seimo Valstybės valdymo ir savivaldybių komiteto biuro patarėju, 1994 – 2001 metų Lietuvos Respublikos Prezidento patarėju, 2001-2005 Vidaus reikalų ministerijos viceministru, ministerijos sekretoriumi. 2012 m. spalio mėn.
66. Interviu su Regimantu Čiupaila, 2006 - 2007 metų Vidaus reikalų ministerijos viceministru, 2007-2008 metų XIV Lietuvos Respublikos Vyriausybės Vidaus reikalų ministru. 2012 m. spalio mėn.

67. Interviu su Ina Skiauteriene, UAB „Fontes Vilnius“ partnere, personalo atrankos eksperte. 2012 m. rugsėjo mėn.
68. Interviu su Regina Laimikiene, UAB „Fontes Vilnius“ partnere, personalo atrankos eksperte. 2012 m. rugsėjo mėn.
69. Interviu su Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto Specialiosios psichologijos laboratorijos ekspertu prof. Albinu Bagdonu. 2012 m. lapkričio mėn.
70. Interviu su Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto Specialiosios psichologijos laboratorijos ekspertu dr. Antanu Kairiu. 2012 m. lapkričio mėn.
71. Interviu su Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto Specialiosios psichologijos laboratorijos ekspertu prof. Gintautu Valicku. 2012 m. lapkričio mėn.
72. Interviu su Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto Specialiosios psichologijos laboratorijos ekspertu dr. Antanu Kairiu. 2012 m. gruodžio mėn.
73. Interviu su Mykolo Riomerio Universiteto viešojo administravimo ir personalo atrankos eksperte Aiste Kratavičiūte-Ališauskiene. 2012 m. gruodžio mėn.