



VALSTYBĖS  
TARNYBOS  
DEPARTAMENTAS

**VALSTYBĖS TARNYBOS  
DEPARTAMENTAS  
PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS VIDAUS  
REIKALŲ MINISTERIJOS**

**2021 METŲ VEIKLOS ATASKAITA**

## VADOVO ŽODIS

2021-ieji Valstybės tarnybos departamentui prie Vidaus reikalų ministerijos buvo ypač dinamiški ir intensyvūs, o šiandien jau galime pasidžiaugti jų rezultatais: dėl inovatyvių sprendimų ženkliai sutrumpėjusia konkursų į valstybės tarnybą trukme, augančiu tiek pretendentų, tiek valstybės ir savivaldybių įstaigų pasitikėjimu ir pasitenkinimu Valstybės tarnybos departamento darbu.

2021-aisiais iš valstybės ir savivaldybių įstaigų gavome beveik 30 proc. daugiau prašymų skelbti konkursus į valstybės tarnybą nei 2020 m. Prašymus dalyvauti konkursuose pateikė 40 proc. daugiau pretendentų nei ankstesniais metais. Taigi, konkursų organizavimo, administravimo apimtys stipriai išaugo. Kaip ir kitoms organizacijoms teko toliau prisitaikyti prie pasikeitusių darbo sąlygų – ne tik patiems išmokti dirbti nuotoliniu, hibridiniu būdu, bet ir toliau tobulinti nuotolinę atranką į valstybės tarnybą. Tiesa, šį iššūkį sėkmingai įveikėme dar 2020-aisiais. Pirmojo dėl COVID-19 pandemijos paskelbto karantino metu Lietuva tapo bene vienintele EBPO šalimi, kuriai šiuo laikotarpiu pavyko per trumpą laiką 100 proc. pereiti prie visiškai nuotolinės valstybės tarnautojų atrankos.

Vienu didžiausiu iššūkiu 2021 m. tapo Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimais įtvirtintas įpareigojimas nuo 2021 m. rugpjūčio 1 d. užtikrinti, kad konkursai į valstybės tarnybą (išskyrus tam tikras išimtis) įvyktų ne vėliau kaip per 45 kalendorines dienas nuo tinkamai parengto pareigybės aprašymo pateikimo Valstybės tarnybos departamentui dienos. Patobulinus centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos procesus, pasitelkus nuotolinį pretendentų testavimą bei visam Valstybės tarnybos departamento kolektyvui sutelkus jėgas šį tikslą pavyko pasiekti.

Ir visgi svarbu ne tik greitis. Trumpindami trukmę nedarome nuolaidų skaidrumui, kokybei, profesionalumui. 2021 m. intensyviai vyko išoriniai ir vidiniai mokymai, intervizijos, Precedentų komisijos posėdžiai, kurių metu buvo aptariamose nestandartinės situacijos, kylančios pretendentų vertinimo komisijų darbe. Taigi, daug investavome į savo specialistų kompetenciją ir matome, kad šios investicijos pasiteisina.

2021 m. konkursuose dalyvavusių pretendentų apklausos duomenys rodo, kad 73,9 proc. respondentų buvo patenkinti centralizuotai organizuotais konkursais ir 75,2 proc. jų išsakė nuomonę, kad konkursai buvo organizuoti skaidriai.

Centralizuotai atrinktais valstybės tarnautojais patenkinti ir jų tiesioginiai vadovai – apklausos duomenimis, 2021-aisiais daugiau kaip 86 proc. apklausoje dalyvavusių tiesioginių vadovų teigiamai įvertino naujai priimtus valstybės tarnautojus.

Sulaukiame palaikymo ir iš kitų institucijų kolegų, su kuriais dažniausiai tenka bendrauti ir bendradarbiauti – personalo valdymo specialistų. Net 94,23 proc. 2021 m. gruodžio mėnesį surengtoje apklausoje dalyvavusių valstybės ir savivaldybių įstaigų personalo valdymo specialistų patenkinti arba labai patenkinti Valstybės tarnybos departamento darbu.

Gerai centralizuotos atrankos procesus įvertino ir išoriniai ekspertai. 2021 m. centralizuotos atrankos procesai buvo vertinami pagal LEAN Vertės srautų žemėlapių (angl. *Value Stream Mapping*) sudarymo metodiką. Ekspertų atliktos analizės išvadose teigiama, kad Valstybės tarnybos departamento organizuojamos centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos procesų brandos lygis pagal ISO 13053-1:2011 standartą yra 3 brandos lygio iš 5 su 4 brandos lygio požymiais.

Norime ir toliau tobulinti centralizuotą atranką: ne tik vadybinius procesus, savo specialistų bei iš įstaigų ateinančių komisijų narių kompetencijas, bet ir technologinę jos pusę. To siekdami dalyvavome ir buvome atrinkti į „GovTech iššūkių seriją 3.0“, kurios metu iš Lietuvos ir užsienio technologijų startuolių išgirdome įdomių idėjų dėl nuotolinio testavimo platformų galimybių.

Žinoma, Valstybės tarnybos departamentas – tai ne tik valstybės tarnautojų atranka. Ypatingą dėmesį skiriame konsultavimui Valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo klausimais bei metodinei pagalbai. Džiaugiamės, kad kolegos iš kitų įstaigų – personalo valdymo specialistai – mato šių konsultacijų naudą. 2021 m. pabaigoje atliktos apklausos duomenimis, Valstybės tarnybos departamento teikiamas individualias konsultacijas gerai arba labai gerai įvertino 96,00 proc. respondentų (net 68,00 proc. įvertino aukščiausiu balu – 10 pagal dešimtbalę sistemą), organizuojamas metodines konsultacijas (2021-aisiais surengėme 16 metodinių konsultacijų) – 95,63 proc. respondentų, rengiamas rekomendacijas – 97,95 proc. respondentų, atsakymus į dažniausiai užduodamus klausimus – 98,96 proc. respondentų.

Posakis, kad vienas lauke – ne karys ypač aktualus Valstybės tarnybos departamento veikloje. Nes viską, ką pasiekiamo kurdami skaidresnę, efektyvesnę, profesionalesnę valstybės tarnybą, padarome su kolegomis iš kitų įstaigų. Tad bendradarbiavimas yra viena iš kertinių mūsų veiklos ašių. 2021-aisiais šioje srityje taip pat pavyko nemažai nuveikti.

Suaktyvinome bendradarbiavimą su įstaigomis dėl pretendentų į įstaigų vadovų (ir ne tik) konkursus pritraukimo. Nors bendras dalyvaujančiųjų konkursuose į valstybės tarnybą skaičius tikrai yra didelis, valstybės tarnyba, kaip ir kiti sektoriai, susiduria su tinkamų kompetencijų turinčių, talentingų specialistų į tam tikras pozicijas, o ypač vadovų stygiumi. Susitikimų su įstaigų atstovais metu kartu ieškojome būdų, kaip pasiekti ir pakviesti į konkursus kuo daugiau perspektyvių pretendentų. Matome, kad šios pastangos duoda puikių rezultatų. Taip pat galimybe pasitarti su Valstybės tarnybos departamento specialistais pretendentų pritraukimo klausimais jau naudojasi ir savivaldos institucijos, kurios taip pat susiduria su sunkumais pritraukdamos tam tikrų sričių specialistus.

Atkūrėme Valstybės tarnybos žmogiškųjų išteklių specialistų tinklo veiklą ir surengėme pirmuosius 4 šio tinklo susitikimus, kurių metu aptarėme įvairias žmogiškųjų išteklių valdymo valstybės tarnyboje aktualijas. Dėkojame visiems 84 prie tinklo prisijungusiems kolegoms.

Sulaukėme puikaus grįžtamojo ryšio iš įstaigų vadovų dėl organizuotų vadovų tinklaveikos renginių – 2021 m. įvyko 4 vadovų susitikimai, kurių metu aptartos tokios temos kaip strateginė komunikacija, vidinė komunikacija organizacijoje ir palankaus psichoemocinio klimato kūrimas, problemų sprendimo metodikos, sprendimų priėmimas kritinės situacijose ir kt. Renginių įrašus galima peržiūrėti Valstybės tarnybos departamento „Youtube“ paskyroje. Šie renginiai bei visas ES SP lėšomis finansuotas projektas „Įstaigų vadovų lyderystės stiprinimas“ – savotiška įžanga į Valstybės tarnybos departamento transformaciją į Valstybės tarnybos valdymo kompetencijų centrą, kurio viena iš užduočių bus lyderių korpuso valstybės tarnyboje stiprinimas.

*Gediminas Miškinis,*

*Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos  
direktorius*

## **I SKYRIUS**

### **VIDAUS REIKALŲ MINISTERIUI PAVESTŲ VALDYMO SRIČIŲ STRATEGINIO VEIKLOS PLANO ĮGYVENDINIMAS**

#### **PIRMASIS SKIRSNIS**

#### **KONTEKSTO (APLINKOS) ANALIZĖ**

Valstybės tarnautojų registro duomenimis, 2021 m. gruodžio 31 d. Lietuvoje buvo 24450 nestatutinių valstybės tarnautojų – 738 mažiau, palyginti su 2020 m. gruodžio 31 d. Valstybės tarnautojai sudaro 1,8 proc. visų užimtų Lietuvos darbuotojų<sup>1</sup>. Pastebėtina, kad nuo 2021 m. pradžios dirbančiųjų skaičius šalyje ėmė didėti ir metų viduryje pasiekė prieš pandemiją buvusį lygį<sup>2</sup>. Taip pat valstybės institucijose ir įstaigose dirbo 20280 darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį. Per 2021 m. Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (toliau – Valstybės tarnybos departamentas, Departamentas, VTD), organizuodamas centralizuotus konkursus ir atrankas, atrinko 2430 (562 daugiau negu 2020 m.) valstybės tarnautojų.

Nors konkursus ir atrankas į valstybės tarnybą laimėjo daugiau pretendentų, bendras valstybės tarnautojų skaičius per 2021 m. sumažėjo. Vadinasi, kadruų kaita valstybės tarnyboje tebėra aktuali.

Nors dirbantieji ministerijose, įstaigose prie ministerijų, savivaldybių administracijoje sudaro gana nedidelę visų užimtų Lietuvos gyventojų dalį, tačiau jų darbo kokybė ir efektyvumas turi reikšmingą įtaką visų mūsų gyvenimui.

Viešasis sektorius susiduria su sunkumais pritraukdamas ir išlaikydamas kompetentingus darbuotojus, o ypač su lyderystės ir stiprių vadovų stoka.

Ekonominio bendradarbiavimo bei plėtros organizacijos rekomendacijose ir pastebėjimuose įvardijami keturi lyderystės gebėjimai, būtini sprendžiant sudėtingus uždavinius – vertybėmis grįsta lyderystė, atviras įsitraukimas, organizacijos valdymas bei bendradarbiavimo tinklas. Akivaizdu, kad vadovų vaidmuo – o ypač permainų ir iššūkių laikotarpiu – yra labai svarbus ir reikalauja atitinkamo dėmesio tiek Lietuvoje, tiek visame pasaulyje.

Neatsitiktinai valstybės tarnybos pertvarkai didelis dėmesys skiriamas 2020 m. gruodžio mėnesį patvirtintoje ir 2021 m. pradėtoje įgyvendinti XVIII Lietuvos Respublikos Vyriausybės programoje. Kaip vienas iš prioritetinių projektų yra išskirtas vadovų korpuso stiprinimas. Pagrindinės šio prioritetinio projekto iniciatyvos yra Valstybės tarnybos valdymo kompetencijų centro steigimas Valstybės tarnybos departamento pagrindu, vadovų korpuso centralizuoto valdymo institucionalizavimas, valstybės tarnybos reguliavimo supaprastinimas, specialistų lygmens personalo valdymo didesnis lankstumas, realus valstybės tarnautojų veiklos vertinimas.

---

<sup>1</sup> Statistikos departamento duomenimis, 2021 m. IV ketv. Lietuvoje buvo 1375,8 tūkst. užimtų darbuotojų, <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=db3213c0-3181-4e2d-ab06-2c19bb7a6bf2#/>.

<sup>2</sup> Lietuvos banko Lietuvos ekonomikos ir raidos perspektyvų apžvalga, <https://www.lb.lt/lt/leidiniai/lietuvos-ekonomikos-apzvalga-2021-m-rugsejo-men>.

Stiprinant vadovų korpusą ir siekiant užtikrinti objektyvų veiklos, orientuotos į veiklos rezultatus, vertinimą, skaidrią ir su rezultatais susietą darbo užmokesčio sistemą bei sukurti veiksmingą socialinių garantijų paketą, 2021 m. vertinant įstaigų vadovų tarnybinę veiklą už 2020 m. pirmą kartą buvo naudojamas 360 laipsnių kompetencijų vertinimas pagal Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos direktoriaus 2020 m. rugsėjo 28 d. įsakymu Nr. 27V-112 „Dėl Įstaigos vadovo kvalifikacijos vertinimo, taikant 360 laipsnių kompetencijų vertinimą, organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ patvirtintą tvarką.

Departamento darbuotojai, siekdami prisidėti kuriant tobulesnį įstaigų vadovų paieškos ir atrankos modelį, dalyvavo Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (toliau – VRM) sukurtos darbo grupės darbe. Šios grupės tikslas – įgyvendinti Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano 9.3.5 papunktyje nustatytą priemonę „Sukurti ir įdiegti centralizuotą viešojo sektoriaus vadovų karjeros valdymo modelį“, 9.3.6 papunktyje nustatytą priemonę „Sukurti ir įdiegti talentų pritraukimo į viešojo sektoriaus vadovų korpusą, jų išsaugojimo ir valdymo mechanizmą“.

Pažymėtina, kad Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plane numatytas Valstybės tarnybos valdymo kompetencijų centro įsteigimas 2022 m. IV ketv. – 2023 m. I ketv. labai susijęs su Departamento veiklos perspektyva. Priešreforminis neapibrėžtumas daro įtaką Valstybės tarnybos departamento darbuotojų lūkesčiams, darbinei nuotaikai ir personalo kaitai. Departamento kolektyvas susiduria su nežinomybe dėl ateities, kas skatina darbuotojų išėjimą iš darbo ir sunkesnę reikiamos kvalifikacijos darbuotojų pritraukimą. Visa tai apsunkina Departamento užsibrėžtų tikslų siekimą.

Vykdam žmogiškųjų išteklių valdymo perkėlimo į elektroninę erdvę ir skaitmenizavimo plėtrą ir įgyvendinant 2020 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 10 d. nutarimu Nr. 213 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“ pakeitimo“ patvirtintą naują Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo tvarkos aprašo redakciją, 2021 m. pirmą kartą valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimas buvo atliekamas per Valstybės tarnybos valdymo informacinę sistemą (toliau – VATIS), išskyrus atvejus, kai duomenys apie valstybės tarnautojo, kurio tarnybinė veikla vertinama, tiesioginį vadovą VATIS nėra tvarkomi.

2021 m. ir toliau gyvenome bei dirbome COVID-19 pandemijos sąlygomis. Buvo tęsiama 2020 m. pradėta nuotolinė centralizuota atranka į valstybės tarnybą. Siekdamas trumpinti centralizuotos atrankos trukmę, Departamentas tobulino jos procesus (atskirus subprocesus), 2021 m. II ketvirtyje pradėjo naudoti pretendentų nuotolinį testavimą.

Dideliu iššūkiu Departamentui buvo pasikeitęs teisinis reguliavimas, kuriuo Departamentas įpareigotas sutrumpinti atrankos trukmę ir kuriuo jam priskirtos papildomos funkcijos.

Nuo 2021 m. rugpjūčio 1 d. įsigaliojo Priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo (toliau – Aprašas) pakeitimas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimu Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“, pagal kurį konkursai į valstybės tarnybą turi būti baigti ne vėliau kaip per **45 kalendarines dienas nuo tinkamai parengto pareigybės aprašymo pateikimo Valstybės tarnybos departamentui dienos**. Aprašu nustatytas konkurso termino apibrėžimas nesutampa su 2021–2023 metų Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos strateginiame veiklos plane Departamentui nustatyto rodiklio „Vidutinė valstybės tarnautojo konkurso ar atrankos

organizavimo trukmė nuo konkurso ar atrankos paskelbimo iki pretendentų vertinimo komisijoje kalendorinėmis dienomis“ intimi.

Be to, Aprašas pakeitė atrankų į pakaitinius valstybės tarnautojus tvarką. Nuo 2021 m. rugpjūčio 1 d. atrankas į pakaitinių valstybės tarnautojų pareigas vykdo ne Valstybės tarnybos departamentas, o pačios juos priimančios įstaigos.

Nuo 2021 m. spalio 1 d., pakeitus Konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“, Departamentui priskirta nauja funkcija – tikrinti darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, pareigybių, į kurias skelbiamas konkursas, aprašymus dėl jų atitikties Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo reikalavimams. Departamentas susidūrė su teisinio reglamentavimo nuostatų neaiškumu, kokios konkrečiai funkcijos turi būti priskiriamos viešojo administravimo funkcijoms, o kokios funkcijos pagal Valstybės tarnybos įstatymą (toliau – VTĮ) laikomos techninio-ūkinio pobūdžio. Departamentas turėjo skirti daug pastangų šios problemos sprendimui.

## **ANTRASIS SKIRSNIS**

### **LIETUVOS RESPUBLIKOS VIDAUS REIKALŲ MINISTRUI PAVESTŲ VALDYMO SRIČIŲ STRATEGINIO VEIKLOS PLANO ANTROJO STRATEGINIO TIKSLO „FORMUOTI VEIKSMINGĄ VALSTYBĖS POLITIKĄ VIDAUS REIKALŲ MINISTRUI PAVESTOSE VALDYMO SRITYSE, SUDARYTI SĄLYGAS EFEKTYVIAI VIEŠAJAM VALDYMUI“ ĮGYVENDINIMAS**

Departamentas 2021 m. savo veiklą planavo ir organizavo vadovaudamasis Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos direktoriaus 2021 m. gegužės 26 d. įsakymu Nr. 27V-65 „Dėl Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2021 metų veiklos plano patvirtinimo“, kuris buvo patvirtintas vadovaujantis Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2021 m. balandžio 12 d. įsakymo Nr. 1V-311 „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministrui pavestų valdymo sričių 2021–2023 metų strateginio veiklos plano patvirtinimo ir įstaigų prie Vidaus reikalų ministerijos ir kitų vidaus reikalų ministrui pavestose valdymo srityse veikiančių įstaigų 2021 metų veiklos planų“ 4.2 papunkčiu.

Departamentas, įgyvendindamas Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministrui pavestų valdymo sričių 2021–2023 metų strateginio veiklos plano antrąjį strateginį tikslą, vykdė programą 02.07 „Valstybės tarnybos politikos įgyvendinimas ir valdymo sistemos tobulinimas“.

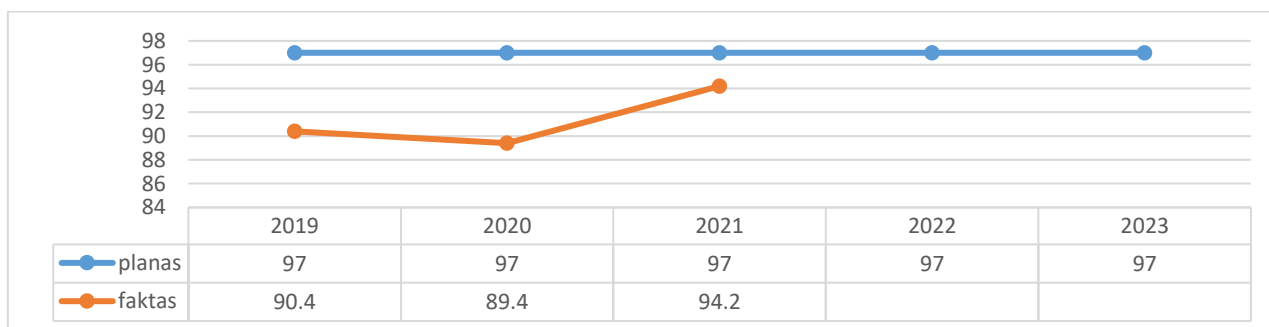
**Programos 02.07 „Valstybės tarnybos politikos įgyvendinimas ir valdymo sistemos tobulinimas“ strateginis tikslas: dalyvauti formuojant visuomenės poreikius atitinkančią, atsakingą ir atskaitingą už veiklos rezultatus, diegiančią naujoves, lanksčią, skaidrią ir konkurencingą valstybės tarnybą**

*1 lentelė. Strateginį tikslą įgyvendinančios programos ir Lietuvos Respublikos atitinkamų metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatyme patvirtintų asignavimų panaudojimas*

Programos kodas	Programos pavadinimas	Asignavimų panaudojimas (tūkst. Eur)			
		Asignavimų planas	Asignavimų planas*, įskaitant patikslinimus per ataskaitinį laikotarpį	Panaudota asignavimų	Panaudota asignavimų nuo asignavimų, nurodytų asignavimų plane, įskaitant patikslinimus ataskaitiniam laikotarpiui, dalis (proc.)**
1	2	3	4	5	6
02.07	Valstybės tarnybos politikos įgyvendinimas ir valdymo sistemos tobulinimas	1585	1588	1582,9	99,7
<i>Iš jų ES ir kita tarptautinė finansinė parama</i>					

**Programos strateginiam tikslui „Dalyvauti formuojant visuomenės poreikius atitinkančią, atsakingą ir atskaitingą už veiklos rezultatus, diegiančią naujoves, lanksčią, skaidrią ir konkurencingą valstybės tarnybą“ nustatytų vertinimo kriterijų įgyvendinimas**

*1 grafikas. R-02-07-01-01, Respondentų, teigiamai vertinančių Valstybės tarnybos departamento konsultavimo ir aptarnavimo kokybę, dalis, ne mažiau kaip, proc.*



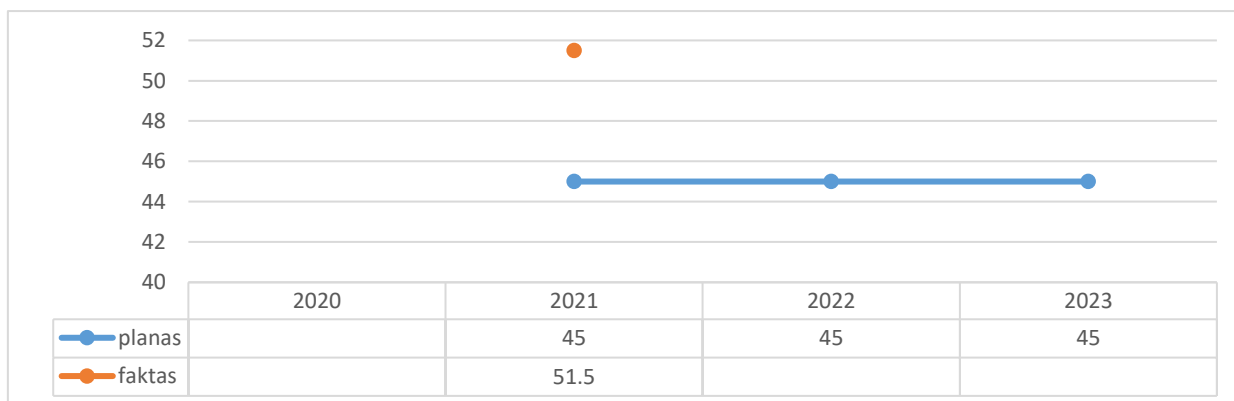
*Duomenų šaltinis: Departamento atlikta apklausa apie Departamento teikiamą metodinę pagalbą ir aptarnavimo kokybę.*



**Planuota rodiklio reikšmė nepasiekta.**

Rodiklio reikšmė per metus pagerėjo – 2020 m. šio rodiklio reikšmė buvo 89,4 proc. Rodiklio nepasiekimą galėjo nulemti respondentams kylantys nesklandumai naudojantis VATIS ir Valstybės tarnautojų registru, kurių valdytoja yra VRM, o tvarkytojas – Informatikos ir ryšių departamentas prie VRM (toliau – IRD), o atsakomybę už trikdžius kai kurie respondentai priskiria Departamentui. Pažymėtina, kad apklausos rezultatai parodė, jog Departamento teikiama metodinė pagalba ir konsultacijos (tiek individualiai teikiamos konsultacijos, tiek bendros metodinės konsultacijos) respondentams yra reikalingos, naudingos, jie jas apibūdina kaip aktualias ir pakankamai operatyvias (96,00 proc. respondentų, kurie 2021 m. kreipėsi į Departamentą konsultacijų, jų kokybę įvertino gerai – 7–10 balų, o net 68,00 proc. įvertino aukščiausiu balu – 10; 99 proc. respondentų teigia, kad Departamento specialistai juos aptarnavo mandagiai). Prasčiau Departamento veiklą įvertino respondentai, kuriems nepavyko susisiekti su Departamento darbuotojais telefonu. Visgi tokių nusiskundimų mažėja, palyginti su 2020 m., vis labiau linkstama prie praktikos konsultuotis el. paštu.

2 grafikas. **R-02-07-01-02, Vidutinė valstybės tarnautojo konkurso ar atrankos organizavimo trukmė nuo konkurso ar atrankos paskelbimo iki pretendentų vertinimo komisijoje, ne ilgiau kaip, kalendorinėmis dienomis**



Duomenų šaltinis: Departamento duomenų bazės „Redmine“ duomenų pagrindu atlikta duomenų analizė ir apskaičiuotas rodiklis.

**Planuota rodiklio reikšmė pasiekta (metų eigoje keitėsi teisinis reglamentavimas).**

Valstybės tarnybos departamentas, siekdamas didinti atrankų efektyvumą, pritaikė ir 2021 m. II ketvirtį pradėjo naudoti nuotolinį pretendentų testavimą, dėl ko nebereikia išskaidyti konkursų per kelias dienas, todėl atsirado galimybė vykdyti daugiau konkursų ir taip trumpinti konkursų trukmę. Rodiklio reikšmės vykdymui ir pasiekimui turėjo įtakos 2021 m. I–III ketv. ženkliai išaugęs įstaigų teikiamų prašymų skelbti konkursus skaičius bei pretendentų skaičius, atitinkamai 25,4 proc. ir 34,9 proc. didesnis, palyginti su 2020 m. tuo pačiu laikotarpiu, ir nepalanki vidutinė konkursų trukmė nuo 2021 m. pradžios. Atkreipiame dėmesį, jog į vidutinės konkursų trukmės skaičiavimus neįtraukiamos pakaitinių tarnautojų atrankos, kurių procedūros buvo pradėtos po 2021 m. rugpjūčio 1 d.

Analizuojant **tik 2021 m. paskelbtų ir užbaigtų konkursų ir atrankų vidutinę organizavimo trukmę** nuo konkurso ar atrankos paskelbimo iki pretendentų vertinimo komisijoje, rodiklio metinė reikšmė yra **43,66 k. d.**

Taip pat pažymėtina, kad nuo 2021 m. rugpjūčio 1 d. įsigaliojo Priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo pakeitimas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimu Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“, numatantis 45 k. d. konkursų trukmę nuo tinkamai parengto pareigybės aprašymo pateikimo Valstybės tarnybos departamentui dienos iki komisijos posėdžio dienos. Konkursų, organizuotų nuo 2021 m.



*rugpjūčio 1 d., vidutinė trukmė (nuo įstaigos prašymo patvirtinimo datos iki vertinimo komisijoje datos) siekė 39,76 k. d. (imtis – 883 konkursai).*

### **Strateginio programos tikslo 1-ojo uždavinio „Užtikrinti žmogiškųjų išteklių valdymo pokyčių ir Valstybės tarnybos įstatymo nuostatų įgyvendinimą“ įgyvendinimas ir vertinimo kriterijai**

Įgyvendindamas programos 02.07 strateginio tikslo uždavinį „Užtikrinti žmogiškųjų išteklių valdymo pokyčių ir Valstybės tarnybos įstatymo nuostatų įgyvendinimą“, Departamentas vykde priemones:

01-01-01 „Įgyvendinti valstybės politiką valstybės tarnybos srityje ir aptarnauti šios politikos formavimą ir įgyvendinimą“;

01-01-02 „Vykdyti centralizuotą atranką“;

01-01-03 „Dalyvauti Šiaurės–Baltijos šalių valstybės tarnautojų mobilumo ir tinklaveikos programoje viešojo administravimo srityje ir sumokėti Lietuvos Respublikos finansinį įnašą“.

#### **Valstybės politikos valstybės tarnybos srityje įgyvendinimas ir šios politikos formavimo ir įgyvendinimo aptarnavimas (01-01-01)**

##### Kasmetinio tarnybinės veiklos vertinimo stebėseną

Departamentas atliko kasmetinio tarnybinės veiklos vertinimo už 2020 metus proceso stebėseną pagal IRD pateiktus duomenis. Vertinimas naudojant VATIS 2021 m. vyko pirmą kartą. Analizuojant tiesioginių vadovų siūlymus, įvertinus valstybės tarnautojų veiklą labai gerai, nustatyta, kad pirmoje vietoje yra siūlymas nustatyti didesnę pareiginę algą – 64,2 proc. visų labai gerai įvertintų valstybės tarnautojų, antroje vietoje – suteikti iki 5 papildomų poilsio dienų (23,2 proc.), trečioje vietoje – skirti nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio piniginę išmoką už asmeninį išskirtinį indėlį (4,4 proc.). Padėka pasiūlyta 421 valstybės tarnautojui (3 proc.), vardinė dovana pasiūlyta 2 proc. valstybės tarnautojų ir mažiausiai valstybės tarnautojus pasiūlyta skatinti, finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip valstybės tarnautojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus, kas sudaro 0,6 proc. visų labai gerai įvertintų valstybės tarnautojų. Daugiausiai labai gerai įvertintų valstybės tarnautojų buvo tarp struktūrinių padalinių vadovų pavaduotojų (78,2 proc.) ir struktūrinių padalinių vadovų (75,4 proc.). Gerai daugiausiai buvo vertinami specialistai (42,6 proc. vertintų specialistų) bei įstaigų vadovai (38 proc.). Nepatenkinamai buvo įvertinta tik 0,2 proc. visų vertintų valstybės tarnautojų. Įvertinus valstybės tarnautojų tarnybinę veiklą nepatenkinamai, dažniausias siūlymas buvo sumažinti pareiginę algą.

Analizuojant valstybės tarnautojų vertinimą pagal įstaigų, kuriose jie eina pareigas, grupes, pastebėta, kad daugiausiai labai gerai įvertintų valstybės tarnautojų buvo įstaigose, pavaldžiose Švietimo, mokslo ir sporto ministerijai – 87,5 proc. visų tose įstaigose vertintų valstybės tarnautojų; įstaigose, pavaldžiose Krašto apsaugos ministerijai – 80,6 proc.; įstaigose, pavaldžiose Teisingumo ministerijai – 78,9 proc.; savivaldybių institucijose ir įstaigose – 77,5 proc.; ministrų valdymo sritims nepriskirtose valstybės institucijose ir įstaigose – 72 proc.; taip pat apie 70 proc. labai gerai įvertintų valstybės tarnautojų buvo Prezidento kanceliarijoje ir įstaigose, atskaitingose Prezidentui, teismuose ir prokuratūrose bei Seimo kanceliarijoje ir įstaigose, atskaitingose Seimui. Mažiausiai labai gerai įvertintų valstybės tarnautojų buvo įstaigose, pavaldžiose Žemės ūkio

ministerijai – 39,9 proc. visų tose įstaigose vertintų valstybės tarnautojų; įstaigose, pavaldžiose Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai – 41,2 proc.; įstaigose, pavaldžiose Finansų ministerijai – 44,8 proc.

2021 m. valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo metu vertinimo komisijoje buvo vertinta 0,8 proc. visų vertintų tarnautojų. Dažniausiai vertinimo komisijose vertinti specialistų lygmens valstybės tarnautojai – 71 proc. visų vertintų komisijose valstybės tarnautojų, rečiausiai komisijose vertinti įstaigų vadovų pavaduotojai – 1,7 proc.

Daugiausiai vertinimo komisijose valstybės tarnautojų tarnybinė veikla yra vertinta labai gerai, t. y. 158 atvejai, kurie sudaro 88,3 proc. visų vertinimo atvejų komisijose. Daugiausia labai gerai tarnautojus įvertino įstaigų, pavaldžių Krašto apsaugos ministerijai, taip pat įstaigų, pavaldžių Aplinkos ministerijai ir Vidaus reikalų ministerijai, komisijos. Vertinimo komisijos valstybės tarnautojų veiklą vertino ne tik labai gerai, bet taip pat ir gerai. Gerai vertinimo komisijose įvertintų valstybės tarnautojų buvo 14, t. y. 7,8 proc. visų atvejų, ir nepatenkinamai – 7, t. y. 3,90 proc.

Pastebėta, kad VATIS trūksta tam tikrų klasifikatorių, kurių buvimas palengvintų įstaigų darbą ir leistų turėti patikimus ir aiškius duomenis. Pavyzdžiui, šiuo metu nėra naudojamas klasifikatorius į pareigas priimančio asmens priimto sprendimo fiksavimui, kas neleidžia turėti duomenų, kokios poveikio priemonės priėmus sprendimą buvo įgyvendintos. VTĮ nuostatų patobulinimas (pvz., vertinimo skalės praplėtimas, numatant galimybę vertinti patenkinamai, didesnis skaičius galimų poveikio priemonių ir pan.) tarnybinės veiklos vertinimo procesą patobulintų ir padarytų sklandesnį. Pareiginės algos didinimas yra pagrindinė priemonė, taikoma vertinimo metu. Tikėtina, kad taip yra todėl, kad nėra kitų mechanizmų padidinti pareiginę algą. Kai kurios skatinimo priemonės, numatytos įstatyme, yra mažai veiksmingos, mažai motyvuojančios valstybės tarnautojus, todėl mažai taikomos ir vertinimo metu.

Taip pat paminėtina, kad antri metai taikomas įstaigos vadovo kvalifikacijos vertinimas, taikant 360 laipsnių kompetencijų vertinimą, atliekamas VATIS, galėtų būti naudojamas vertinant ir padalinių vadovų tarnybinę veiklą.

#### *Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo proceso stebėseną*

Departamentas atliko valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo proceso stebėseną pagal IRD pateiktus duomenis, taip pat atliko valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų apklausą, siekdamas išsiaiškinti, ar įstaigos susiduria problemomis rengdamos pareigybių aprašymus, o jei susiduria, tai su kokiomis, kokius teisinio reglamentavimo ir IT įrankio trūkumus įstaigos išvelgia ir kokių pasiūlymų turėtų. Atlikus stebėseną teikti pasiūlymai VRM ir IRD dėl šio proceso reglamentavimo tobulinimo.

Nors Lietuvos Respublikos Vyriausybė savo nutarimu įpareigojo įstaigas iki 2020 m. birželio 30 d. parengti ir patvirtinti naujus standartizuotus valstybės tarnautojų pareigybių aprašymus, 2021 m. liepos 12 d. duomenimis, VATIS buvo 1354 nestandardizuoti pareigybių aprašymai (iš jų 29 įstaigos vadovų, 753 karjeros valstybės tarnautojų ir 572 politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų), kurie nėra pakeisti pagal naują redakciją išdėstytos Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos (toliau – Metodika) reikalavimus.

Išanalizavus gautus duomenis, pastebėta, kad daugiausiai yra pareigybių, priskirtų IX (devintam) (61,9 proc.) lygmeniui, t. y. vyriausiųjų specialistų pareigybių, 38 proc. visų patvirtintų pareigybių aprašymų kaip pagrindinė veiklos sritis yra nustatyta specialioji veiklos sritis (dominuoja priežiūra ir kontrolė, administracinių paslaugų teikimas bei sprendimų įgyvendinimas), iš bendrųjų veiklos sričių dažniausiai nustatoma teisė, dokumentų valdymas bei veiklos valdymas.

Gauti duomenys leidžia teigti, kad įstaigose rengiant pareigybių aprašymus kyla problemų identifikuojant veiklos sritis ir jos ne visais atvejais yra nustatomos tinkamai.

Pažeidžiant teisės aktų nuostatas yra nustatomas reikalavimas studijų kryptims ir I ir II lygmens pareigybių aprašymuose.

Privalomas užsienio kalbos mokėjimas yra nustatytas 25,8 proc. pareigybių aprašymų, esančių VATIS. Dominuojanti yra anglų kalba. Dažniausiai yra nustatomas B1 užsienio kalbos mokėjimo lygis, nors kartais reikalaujama ir A1, kuris realiai bet kokioms valstybės tarnautojų funkcijoms vykdyti nėra pakankamas.

58,27 proc. apklausoje apie Metodikos taikymą dalyvavusių įstaigų susiduria su problemomis, iš jų 41 proc. – su teisės normų taikymo (turinio prasme), 32 proc. – pareigybių aprašymų rengimo VATIS, 27 proc. – abiejų rūšių problemomis.

Daugiausia problemų kelia Metodikos nuostatos, susijusios su pareigybės funkcijomis, pareigybės veiklos sritimi ir specialiaisiais reikalavimais.

Tiek statistinių duomenų analizė, tiek apklausos metu gauta informacija rodo, kad pareigybių aprašymų rengimas valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose yra gana komplikotas. Dažnai daromos klaidos, kurios rodo, kad Metodikos nuostatos nėra aiškios, dažnai dviprasmiškos.

#### Metodinės pagalbos teikimas

Valstybės tarnybos departamentas daug dėmesio skiria metodinės pagalbos teikimui įstaigoms pareigybių aprašymų klausimais: reaguojant į Vyriausybės 2020 m. kovo 10 d. nutarimo Nr. 213 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“ pakeitimo“ 1.2 papunkčio nuostatą „Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodiką išdėstyti nauja redakcija“, kuri, vadovaujantis 4 punktu, įsigaliojo 2020 m. liepos 1 d., nuo 2020 m. balandžio 27 d. iki birželio 17 d. įvykdytos 23 konsultacijos, kuriose dalyvavo apie 450 valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų, įskaitant Prezidento, Seimo, Vyriausybės kanceliarijas, ministerijas, taip pat konsultacijas Nacionalinei mokėjimo agentūrai, Valstybinio socialinio draudimo valdybai, Valstybinei mokesčių inspekcijai, Valstybinei maisto ir veterinarijos tarnybai, Nacionaliniam bendrųjų funkcijų centrui, teismų sistemai, Generalinei prokuratūrai. Prie nuotolinių konsultacijų prisijungė apie 900 dalyvių (neįskaitant tų atvejų, kai su vienu prisijungimo vardu konsultaciją stebėjo grupė tos įstaigos tarnautojų). 2021 m. šiais klausimais įvykdytos 5 konsultacijos.

Apibendrinus per konsultacijas, telefonu ir el. p. dažniausiai užduodamus klausimus, Valstybės tarnybos departamento interneto svetainėje paskelbti 62 klausimai ir atsakymai į juos šia tematika.

Teikti pasiūlymai VRM dėl teisinio reglamentavimo tobulinimo, t. y. Metodikoje aiškiai apibrėžti veiklos sritis ir jų turinį, taip pat suderinti su Viešojo administravimo įstatymo nuostatomis, tikslinti specializacijos sąvoką ir kt. pasiūlymai.

Taip pat buvo paskelbta informacinė žinutė Valstybės tarnybos departamento interneto svetainėje apie atlikto pareigybių aprašymo ir vertinimo proceso stebėsenos metu identifikuotas pareigybių aprašymų rengimo problemas ir pastebėtas įstaigų dažniausiai daromas klaidas. Teikti pasiūlymai IRD dėl VATIS Pareigybių aprašymų posistemio tobulinimo: neleisti nustatyti daugiau kaip 3 veiklos sričių pareigybėms, kurioms tai negalima (veiklos sričių skaičius neribojamas tik įstaigos pavaduotojo pareigybės aprašyme ir struktūrinių padalinio vadovo ir jo pavaduotojo pareigybei), pareigybėms, išvardintoms Metodikos 3 priedo I grafoje, neleisti nustatyti veiklos srities, veiklos srities grafoje pasirinkti klasifikatorių „kita specialioji veiklos sritis“ leisti tik pareigybėms, išvardintoms Metodikos 3 priedo II grafoje, I lygmens bei II lygmens direktoriaus (taikoma įstaigos vadovui, kai įstaiga veikia ne visoje valstybės teritorijoje), prokuratūros kanclerio, savivaldybės kontrolieriaus pareigybėms nesudaryti galimybės nustatyti studijų krypties reikalavimą, rengti periodines konsultacijas dėl pareigybių aprašymų rengimo VATIS ir kt. pasiūlymai.

#### Valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo įgyvendinimo analizė

Departamentas išanalizavo valstybės ir savivaldybių įstaigų pateiktus duomenis apie valstybės ir savivaldybės institucijų ir įstaigų valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo įgyvendinimą už 2020 metus ir pateikė pasiūlymus dėl šio proceso reglamentavimo tobulinimo VRM.

Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimu Nr. 1176 patvirtinto Valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašo 12 punkte nustatyta, kad įstaigos duomenis kasmet iki vasario 1 d. teikia Valstybės tarnybos departamentui per VATIS. Atkreiptinas dėmesys, kad įstaigos 2021 m. neturėjo galimybės užpildyti VATIS valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo ataskaitos už praėjusius 2020 m., kadangi metinė kvalifikacijos tobulinimo ataskaitos forma VATIS nepatikslinka pagal pasikeitusį nuo 2019 m. sausio 1 d. teisinį reguliavimą. Valstybės tarnybos departamentas ne kartą raštu kreipėsi į IRD dėl VATIS funkcionalumo atnaujinimo pagal galiojančius teisės aktus. Nesant galimybės per VATIS teikti ataskaitų, Valstybės tarnybos departamentas vykdė įstaigų apklausą.

Kvalifikacijos tobulinimo už 2020 m. ataskaitas pateikė 66,2 proc. visų valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų (Valstybės tarnybos portalo duomenimis), t. y. duomenis pateikė 5,8 proc. daugiau įstaigų nei praėjusiais metais.

2020 m. kvalifikaciją tobulino 84 proc. duomenis pateikusių įstaigų vadovų ar jų pavaduotojų ir 79 proc. visų valstybės tarnautojų.

Dažniausiai įstaigų vadovai ir pavaduotojai kvalifikaciją tobulino neformaliojo švietimo forma, t. y. mokymo kursai, seminarai (35 proc.), ir savišvietos būdu (26 proc.). Kiti valstybės tarnautojai taip pat daugiausiai kvalifikaciją tobulino neformaliojo švietimo forma – 28 proc. visų kvalifikacijos tobulinimo atvejų (tas pats tarnautojas galėjo kelti kvalifikaciją daugiau negu viena forma).

Dažniausiai įstaigų vadovai ar jų pavaduotojai dalyvavo lyderystės kompetencijos stiprinimo (19 proc. visų įstaigų vadovų ar jų pavaduotojų mokymų pagal kvalifikacijos tobulinimo prioritetus), strateginio organizacijos valdymo (11 proc.), kiti valstybės tarnautojai – asmenų aptarnavimo kokybės gerinimo ir įstaigų skaitmeninimo (37 proc. kitų valstybės tarnautojų mokymų pagal kvalifikacijos tobulinimo prioritetus), komunikacijos kompetencijos stiprinimo (20 proc.), analizės ir pagrindimo kompetencijų stiprinimo (18 proc.) mokymuose.

2020 m. valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimui vidutiniškai buvo skirta 0,4 proc. lėšų nuo valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui nustatytų metinių asignavimų. Tai 19 proc. daugiau nei 2019 m., bet 28,6 proc. mažiau nei 2017 m.

Vieno įstaigos vadovo ar jo pavaduotojo kvalifikacijos tobulinimui vidutiniškai buvo skirta 170 Eur., kitų valstybės tarnautojų – 163 Eur.

Siekiant grįsti kvalifikacijos tobulinimo srities ateities sprendimus įrodymais, būtina sukurti valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo stebėsenos mechanizmą. Tam pirmiausia būtina, kad pati valstybės tarnautojų mokymo sistema reaguotų į valstybės tarnautojų kompetencijų tobulinimo poreikius ir būtų tiesiogiai susijusi su veiklos vertinimo procese identifikuotais valstybės tarnautojo kompetencijų trūkumais ir mokymosi poreikiais. Įstaigos kvalifikacijos tobulinimo planus reikia sudarinėti atsižvelgiant į tiesioginių vadovų motyvuotuose pasiūlymuose pateiktus kvalifikacijos tobulinimo pasiūlymus.

Šiuo metu Valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašas nustato *tik galimybę prireikus* valstybės tarnautojo mokymus susieti su valstybės tarnautojo kompetencijų trūkumu. Vyriausybei pateikti Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos ir Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo tvarkos aprašo pakeitimai, taip pat jiems įgyvendinti skirti VATIS modulio patobulinimai sudarytų prielaidas valstybės tarnautojų mokymo sistemos stebėsenai. VATIS suvesti atitinkami duomenys padėtų atsekti ryšį tarp valstybės tarnautojo kompetencijų trūkumų, jo kvalifikacijos tobulinimo ir ateinančių metų jo veiklos vertinimo metu identifikuoto kompetencijų pokyčio. Atitinkamai reikėtų tikslinti Valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo prioritetų sąrašą ir Valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašą, kad valstybės tarnautojų mokymo prioritetai pirmiausia būtų susieti su realiais tarnautojų kompetencijų stiprinimo poreikiais. VATIS nustatyti poreikiai gali būti grupuojami ir organizuojami koordinuoti (centralizuoti) mokymai, skirti stiprinti tas kompetencijas, kurių trūkumas pasireiškia dažniausiai arba kurios yra svarbiausios (prioritetinės) atitinkamu laikotarpiu. Pvz., tai gali būti vadovavimo ir lyderystės kompetencijos arba tam tikros bendrosios kompetencijos.

Vietoj 2019 m. sausio 1 d. panaikinto įvadinio valstybės tarnautojų mokymo, tikslinga būtų sukurti nuotolinio mokymosi platformą naujai priimtiems valstybės tarnautojams, neturintiems valstybės tarnybos stažo. Diskutuotina išimtis dėl teisinį ir viešojo administravimo išsilavinimą turinčių naujai priimtų valstybės tarnautojų.

Naudinga būtų centralizuotai inicijuoti ir organizuoti mokymus pagal atskiras pareigybių grupes, taip pat pagal prioritetinius tikslus.



Tikslinga apsvarstyti gražinti teisinį reguliavimą dėl įstaigai numatomos pareigos skirti dalį biudžeto lėšų tarnautojų kvalifikacijos tobulinimui.

Siekiant turėti visapusišką informaciją apie valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo situaciją, tikslinga atnaujinti Valstybės tarnautojų registro / VATIS sistemos modulį, susijusį su valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimu, pagal galiojančius kvalifikacijos tobulinimą reglamentuojančius teisės aktus.

Šiuo metu nėra bendros sistemos, kuri sudarytų galimybes sistemiškai stiprinti įstaigų vadovų lyderystę, ugdyti jų vadybines kompetencijas. Svarbu, kad ir toliau būtų užtikrinamas vadovų gebėjimų stiprinimas. Šiam tikslui įgyvendinti svarbu būtų sukurti centralizuotą vadovų kvalifikacijos tobulinimo sistemą. Kvalifikacijos tobulinimą koordinuojančia įstaiga būtų tikslinga paskirti Valstybės tarnybos departamentą, ypač formuojant įstaigos vadovų tolimesnio ugdymo programas, toliau vystant tinklaveikos forma pagrindinių (prioritetinių) temų aptarimą.

#### Siūlymai dėl valstybės tarnybos teisinio reguliavimo tobulinimo

Departamentas atliko valstybės tarnybos teisinio reglamentavimo ir valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir tarnybinės veiklos vertinimo, centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos, valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo procesų įvertinimą ir siekdamas teisinio reglamentavimo aiškumo, vientisumo ir nuoseklumo VRM teikė pasiūlymus dėl lankstesnio ir greitesnio atrankos proceso, vadovų įgaliojimų stiprinimo, valstybės tarnybos reguliavimo supaprastinimo:

- *valstybės tarnautojų pareigybių aprašymų srityje*
  - apibrėžti kompetencijos sąvoką ir aiškiau apibrėžti pačias kompetencijas. Taip pat politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigybėms nustatyti jiems reikalingas kompetencijas ir jų pakankamus lygius, nes jie užima svarbią vietą valstybės tarnybos sistemoje;
  - apibrėžti bendrosios ir specialiosios veiklos sritis ir jas suderinti su sritimis, nustatytomis Viešojo administravimo įstatyme;
  - keičiantis aplinkos veiksniams, valstybės tarnybos poreikiams, prioritetams, strateginėms kryptims, atnaujinti šiuo metu įdiegtą kompetencijų modelį, jo turinį (t. y. nustatyti šiam laikotarpiui aktualias kompetencijas, pvz., skaitmeninimo, lankstumo (judrumo), pokyčių valdymo ir kt.);
- *valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo srityje*
  - siekiant steigti aukštesniąją valstybės tarnybą ir kurti potencialių, gabių ir talentingų vadovų „banką“, 360 laipsnių kompetencijų vertinimą naudoti ir įstaigos vadovų pavaduotojų, struktūrinių padalinių vadovų, patarėjų, turinčių pavaldžių asmenų, tarnybinės veiklos vertinimui. Paminėtina, kad VATIS toks funkcionalumas buvo sukurtas;
  - siekiant visapusiškesnio, objektyvesnio ir tikslesnio tarnybinės veiklos vertinimo, bet nesumažinti tarnautojų motyvacijos, svarstyтина vertinimo skalę papildyti vertinimu „patenkinamai“;
  - atsižvelgiant į Užsienio reikalų ministerijos 2021-04-19 pasiūlymus, siūlytina papildomai reglamentuoti valstybės tarnautojų, turinčių dvigubą pavaldumą ar



pavaldumą ir atskaitomumą (pvz., Mokslo, inovacijų ir technologijų agentūros direktorius, spec. atašė), tarnybinės veiklos vertinimą;

- *valstybės tarnautojų kaitumo srityje*
  - įtvirtinti, kad prieš skelbiant konkursą į laisvas valstybės tarnautojo pareigas, pirmiausia būtų privaloma skelbti apie tarnybinio kaitumo galimybę, pvz., bent 3 darbo dienas, o tik tuo atveju, jei neatsirastų pageidaujančių būti perkeltais tarnybinio kaitumo būdu ir tinkamų eiti pareigas, skelbiamas konkursas;
  - atsisakyti ribojimo, kad kitais atvejais laikinai perkeltas į kitas pareigas karjeros valstybės tarnautojas negali būti ilgiau negu 1 metus per 5 tarnybos metus arba svarstyti galimybę pailginti vienerių metų terminą;
- *centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos srityje*
  - pasibaigus įstaigų vadovų kadencijai numatyti jų rotacijos (su aiškiai reglamentuotu rotacijos mechanizmu), tarnybinio kaitumo tarp įstaigų vadovų galimybes;
  - aiškiai apibrėžti kompleksinio vertinimo svarbą vertinant pretendentų į įstaigos vadovo pareigas tinkamumą, nustatant kompleksinio vertinimo rezultato lyginamąjį svorį skaičiuojant galutinį komisijos balą;
  - įtvirtinti vidinę valstybės tarnautojų atranką, t. y., kad prieš skelbiant konkursą į laisvas valstybės tarnautojo pareigas, pirmiausia būtų privaloma skelbti apie tarnybinio kaitumo galimybę ar nuspręsti įstaigai vykdyti vidinę atranką iš įstaigos ar iš valstybės tarnybos vidinių pretendentų, o tik tuo atveju, jei neatsirastų pageidaujančių būti perkeltais tarnybinio kaitumo būdu ar vidinių tinkamų pretendentų eiti pareigas, skelbiamas konkursas viešai įprasta tvarka;
  - aiškiau apibrėžti VTD ir konkursą ir (ar) atranką organizuojančios įstaigos atsakomybes už pretendentų pritraukimą, numatant, kad įstaiga atsako už pritraukimą į jos inicijuotų konkrečių konkursų / atrankų pritraukimą, o Valstybės tarnybos departamentas sistemaiškai, bendrai už pritraukimą į valstybės tarnybą;
- *valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo srityje*
  - sukurti centralizuotą valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo sistemą. Kvalifikacijos tobulinimą koordinuojančia įstaiga būtų tikslinga paskirti VTD, ypač formuojant įstaigos vadovų tolimesnio ugdymo programas, toliau vystant tinklaveikos forma pagrindinių (prioritetinių) temų aptarimą;
  - vietoj panaikinto įvadinio valstybės tarnautojų mokymo numatyti ir sukurti nuotolinio mokymosi platformą naujai priimtiems valstybės tarnautojams, neturintiems valstybės tarnybos stažo;
  - grąžinti teisinį reguliavimą dėl įstaigai numatomos pareigos skirti dalį biudžeto lėšų tarnautojų kvalifikacijos tobulinimui;
- *įstaigų vadovų įgaliojimų stiprinimo srityje*
  - panaikinti didžiausio leistino pareigybių skaičiaus nustatymą įstaigoms, kuris riboja įstaigų vadovų diskreciją siekiant efektyviai ir lanksčiai organizuoti įstaigų žmoniškųjų išteklių valdymą, ypač įgyvendinant reformas ir pokyčius;
  - pertvarkyti valstybės įstaigų biudžeto planavimo ir sudarymo sistemą ir principus, siekiant didesnio išlaidų efektyvumo ir racionalumo bei vadovų savarankiškumo skirstant lėšas;

- siekti kaip galima labiau mažinti įstaigų finansavimo disproporcijas bei įstaigų vadovams suteikti daugiau savarankiškumo planuojant ir skirstant lėšas. Šiais klausimais labai svarbus būtų kiekvienais metais Finansų ministerijos atliekamas visų įstaigų grupių darbo užmokesčiui skirtų lėšų vertinimas ir tolimesnis reglamentavimas;
- *socialinių garantijų srityje*
  - apibrėžti, kada turėtų būti pareigybės naikinamos, o kada keičiamos;
- *valstybės tarnybos patrauklumo didinimui*
  - valstybės tarnautojams garantuojamų einamų pareigų ir nustatyto darbo užmokesčio sąrašą papildyti nauja aplinkybe – kai valstybės tarnautojas vykdo visuomenines valstybines, piliečio ar kitas pareigas;
  - padidinti išeitinės išmokos dydį nuo 2 mėn. vidutinio darbo užmokesčio dydžio valstybės tarnautojams, atleidžiamiems dėl neįgalumo ar netekto darbingumo, jei jie dėl to jie negali eiti pareigų, atsižvelgiant į jų tarnybos įstaigoje stažą;
  - padidinti kompensacijos mirusio valstybės tarnautojo šeimos nariams dydį iki 2 mėn. vidutinio darbo užmokesčio dydžio arba papildyti materialinės pašalpos mokėjimo pagrindus;
  - ilginti nemokamų atostogų trukmę, t. y. atsisakyti ribojimo, kad iki 3 mėn. nemokamos atostogos būtų suteikiamos tik kartą per darbo metus;
  - siekiant lygiateisiškumo ir sulyginimo su Darbo kodeksu (jame tokios nuostatos nuo 2017-07-01 jau nėra), atsisakyti VTĮ 48 straipsnio 4 dalies nuostatos, kad „išeitinės išmokos mokėjimas nutraukiamas, jeigu asmuo pradeda eiti valstybės tarnautojo pareigas ar priimamas į darbą valstybės ar savivaldybės įstaigoje, išlaikomoje iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonėje, viešojoje įstaigoje, kurių savininkė yra valstybė arba savivaldybė, ar Lietuvos banke.“ Šios laikinos normos tikslas buvo suvaldyti 2009 m. ekonominės krizės padarinius;
- *tarnybinės atsakomybės srityje*
  - atsisakyti 1 mėnesio nuobaudos skyrimo termino nustatymo, paliekant tik naikinamuosius senaties terminus;
  - nustatyti tarnybinių nuobaudų skyrimo terminus (6 mėn. ir atitinkamai 3 metai) ne pagal juos nustačiusius subjektus, bet įvertinus tarnybinių nusižengimų sunkumo laipsnį ir pasekmių mastą;
  - remiantis Valstybinės darbo inspekcijos patirtimi, sprendžiant darbo ginčus, atsižvelgiant į Europos Tarybos Ministrų Komiteto rekomendacijas dėl alternatyvių ginčų tarp viešojo administravimo institucijų ir privačių asmenų sprendimo priemonių bei siekiant sumažinti tarnybinių ginčų skaičių teismuose bei sumažinti finansinę naštą, susijusią su teisiniu ginčo nagrinėjimu tiek įstaigai, tiek valstybės tarnautojui, siūlome įteisinti ikiteisminį tarnybinių ginčų institutą, pvz., tarnybinių ginčų komisiją, analogišką darbo ginčų komisijai, kuri nemokamai įvertintų administracinio ginčo aplinkybes ir priimtų atitinkamus privalomus sprendimus, paliekant teisę šiuos sprendimus skųsti teismui;
- *Valstybės tarnautojų registro ir VATIS srityje*

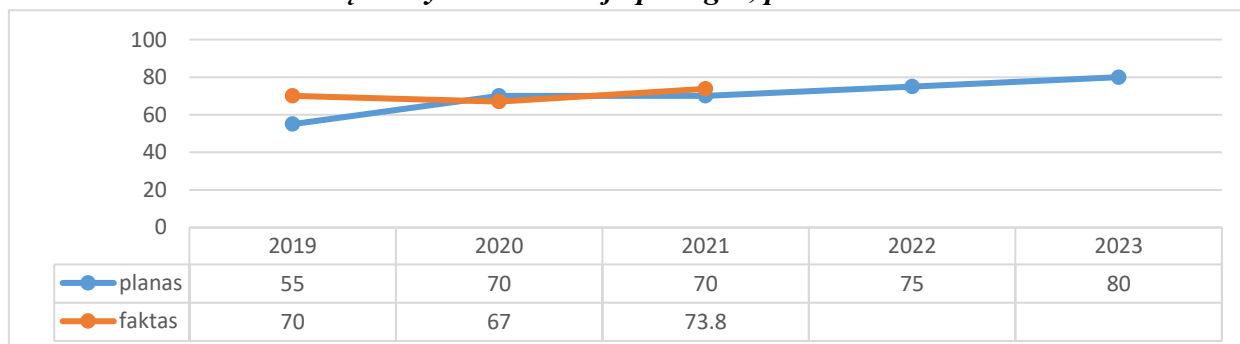
- už pareigybių aprašymo ir vertinimo bei už valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo procesų stebėseną atsakingas VTD. Pagal Valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašą, įstaigos kasmet iki vasario 1 d. VTD per VATIS teikia kvalifikacijos tobulinimo ataskaitą už praėjusius metus. VATIS taip pat vykdomos centralizuotos atrankos į valstybės tarnautojo pareigas procedūros ir atliekami kiti veiksmai, susiję su žmogiškųjų išteklių valdymu. Praktikoje pastebėta, kad VATIS funkcionalumai ne iki galo pritaikyti vykdyti teisės aktuose VTD ir įstaigoms nustatytus įpareigojimus. Atsižvelgiant į tai, svarbu patobulinti (pritaikyti) VATIS (galimai ir Valstybės tarnautojų registro) funkcionalumus, reikalingus teisės aktuose nustatytiems įpareigojimams ir efektyviam žmogiškųjų išteklių valdymui vykdyti.

Taip pat siūloma svarstyti galimybę valstybės tarnautojų psichologinės gerovės stebėseną vykdyti centralizuotai.

### **Centralizuotos atrankos vykdymas (01-01-02)**

#### **Centralizuotos atrankos įgyvendinimas ir vertinimas**

**3 grafikas. P-02-07-01-01-01, Pretendentų pasitenkinimas centralizuotai organizuotais konkursais ir atrankomis į valstybės tarnautojo pareigas, proc.**



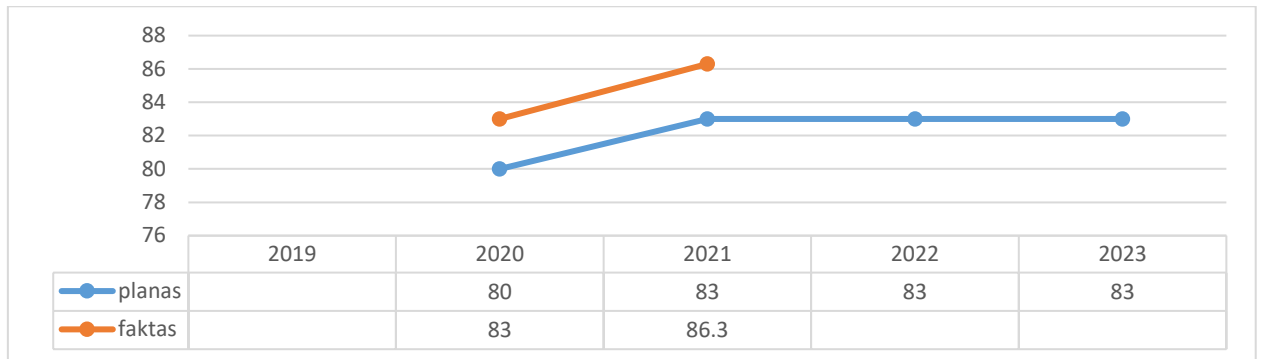
*Duomenų šaltinis: Departamento atlikta kandidatų į valstybės tarnautojo pareigas pasitenkinimo centralizuotai organizuotais konkursais ir atrankomis į valstybės tarnautojo pareigas apklausa.*

#### **Planuota rodiklio reikšmė pasiekta.**

*Metinėje apklausoje dalyvavo 1620 respondentų. Pretendentų pasitenkinimo rezultatų didėjimas sietinas su sutrumpėjusia atrankų vykdymo trukme bei nuotoliniu konkursų ir atrankų į valstybės tarnybą organizavimu.*

Pretendentų apklausa taip pat atskleidė, kad manančių, jog centralizuotai organizuotas konkursas ar atranka, kuriuose jie dalyvavo, buvo organizuotas skaidriai, procentinė dalis išaugo nuo 72,8 proc. (2020 m.) iki 75,2 proc. (2021 m.). Svarbu paminėti tai, kad kandidatų pasitenkinimo centralizuota atranka ir atrankos skaidrumo vertinimas nesiskiria, nepriklausomai nuo to, ar respondentai dalyvavo konkurse ar atrankoje pirmąjį kartą, ar ne, ar yra dirbę valstybės tarnyboje, ar nedirbę.

4 grafikas. P-02-07-01-01-02, VTD centralizuotai organizuoetuose konkursuose ir atrankose atrinktų valstybės tarnautojų, kurių darbą teigiamai įvertino tiesioginiai vadovai, dalis, ne mažiau kaip, proc.



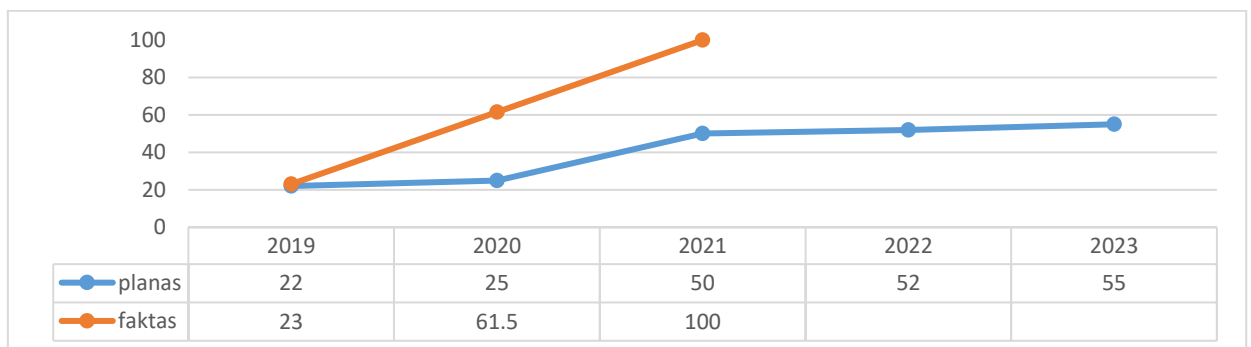
Duomenų šaltinis: Departamento atlikta centralizuotai organizuoetuose konkursuose ir atrankose atrinktų valstybės tarnautojų tiesioginių vadovų apklausa.

**Planuota rodiklio reikšmė pasiekta ir viršyta.**

2021 m. buvo atliktos dvi VTD centralizuotai organizuoetuose konkursuose ir atrankose atrinktų ir į pareigas priimtų valstybės tarnautojų tiesioginių vadovų apklausos. Apklausa vykdyta, siekiant surinkti kiekybinius rezultatus bei išanalizuoti tiesioginių vadovų nuomonę apie VTD centralizuotai organizuoetuose konkursuose ir atrankose nuo 2020 m. liepos 1 d. iki 2020 m. gruodžio 31 d. ir nuo 2021 m. sausio 1 d. iki 2021 m. birželio 30 d. atrinktų valstybės tarnautojų, kurie buvo priimti į pareigas ir ėjo pareigas ne mažiau nei 3 mėnesius, darbą.

Bendras 2021 m. įvykdytų dviejų apklausų rezultatas – 86,3 proc. VTD centralizuotai organizuoetuose konkursuose ir atrankose atrinktų valstybės tarnautojų darbą tiesioginiai vadovai įvertino teigiamai.

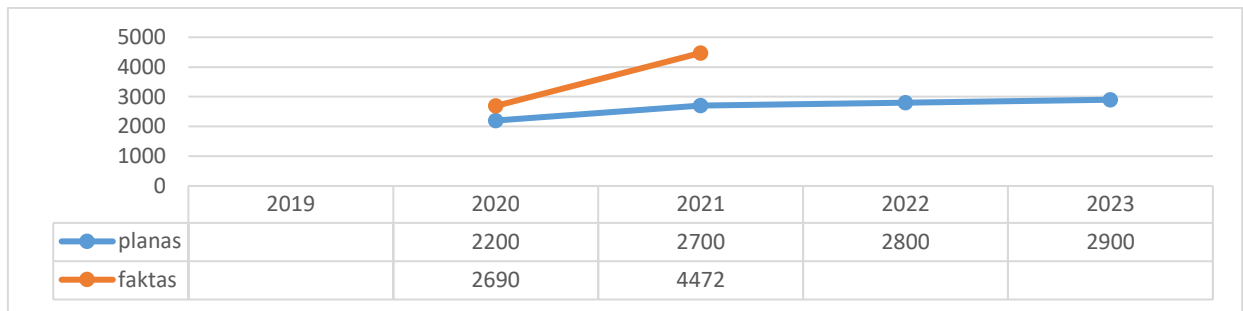
5 grafikas. P-02-07-01-01-03, Telekomunikacijų galiniais įrenginiais VTD organizuota konkursų (atrankų) dalis nuo visų konkursų (atrankų), proc.



Duomenų šaltinis: Departamento duomenų bazės „Redmine“ duomenų pagrindu atlikta duomenų analizė ir apskaičiuotas rodiklis.

**Planuota rodiklio reikšmė žymiai viršyta.** COVID-19 pandemija pakeitė darbo organizavimo pobūdį. VTD operatyviai atliko nuotolinei atrankai reikalingus teisinio reglamentavimo pakeitimus ir užtikrino technines galimybes, kas leido nenutrūkstamai organizuoti nuotolinę atranką į valstybės tarnybą. Pažymėtina, kad įstaigų vadovų konkursai neįtraukiami į rodiklio skaičiavimą dėl pareigybei priskiriamų atsakomybių ir sudėtingesnės vertinimo procedūros (taikoma daugiau vertinimo metodų). Vis tik net 81,8 proc. įstaigų vadovų konkursų vyko nuotoliniu būdu.

6 grafikas. P-02-07-01-01-04, VTD centralizuotai organizuotų konkursų ir (ar) atrankų skaičius

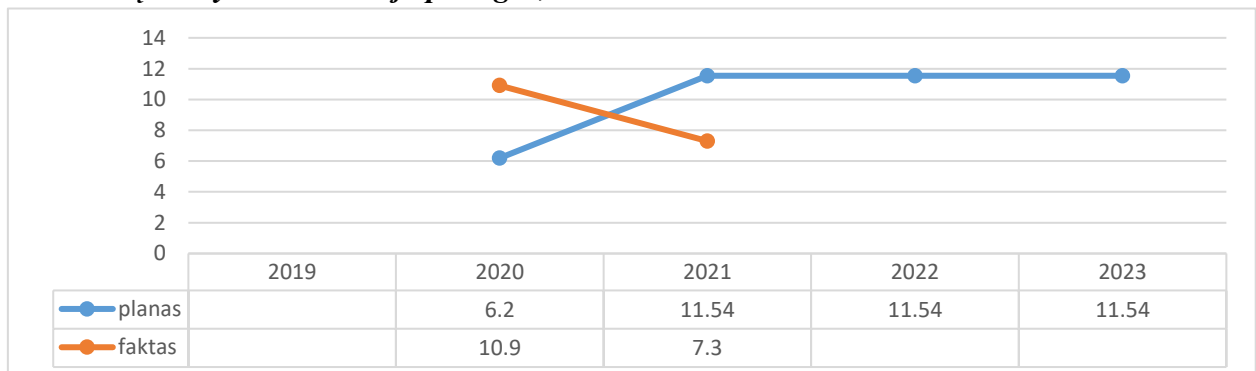


Duomenų šaltinis: Departamento duomenų bazės „Redmine“ duomenų pagrindu atlikta duomenų analizė ir apskaičiuotas rodiklis.

**Planuota rodiklio reikšmė žymiai viršyta.**

Per 2021 m. organizuoti 4472 konkursai ir atrankos (be pakaitinių tarnautojų atrankų, kurių procedūros pradėtos po 2021 m. rugpjūčio 1 d. pagal įsigaliojusio Priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo pakeitimus). Pakaitinių tarnautojų atrankas po 2021 m. rugpjūčio 1 d. organizuoja pačios įstaigos).

7 grafikas. P-02-07-01-01-05, Vidutinis pretendentų, pateikusių prašymus leisti dalyvauti konkurse į valstybės tarnautojo pareigas, skaičius



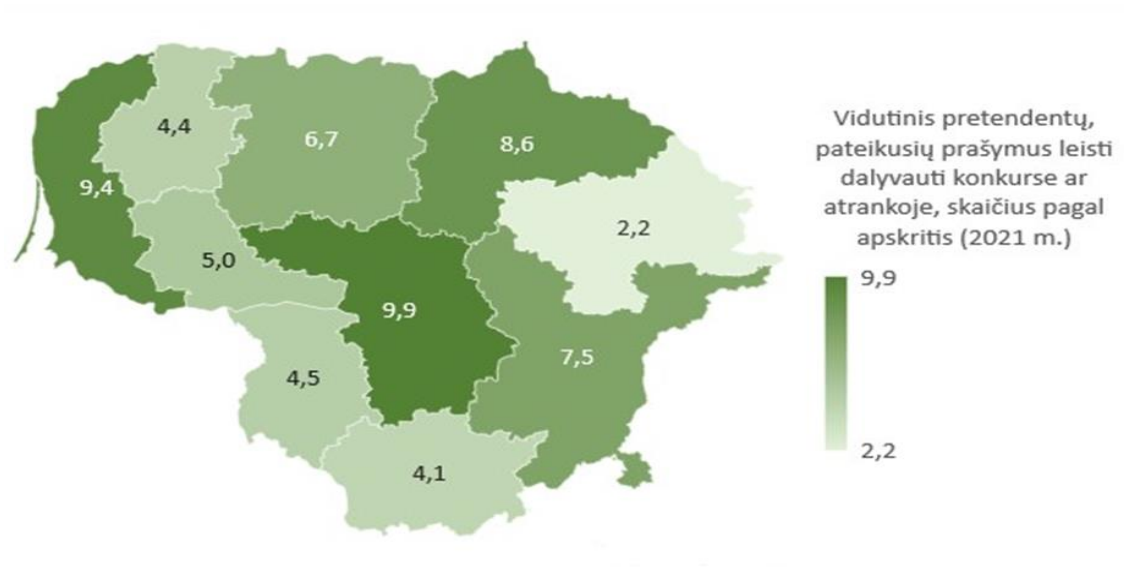
Duomenų šaltinis: Departamento duomenų bazės „Redmine“ duomenų pagrindu atlikta duomenų analizė ir apskaičiuotas rodiklis.

**Planuota rodiklio reikšmė nepasiekta.**

Vidutinė pretendentų skaičiaus konkurse reikšmė nepasiekta dėl ženkliai padidėjusio organizuojamų konkursų ir atrankų skaičiaus. Per 2021 m. I–III ketv. buvo organizuota daugiau konkursų (3392 vnt.) nei per visus 2020 m. (3361 vnt.). Pretendentų skaičius 2021 m. I–III ketv. išaugo 34,9 proc. Įvertinus tai, kad išaugo konkursų skaičius, pretendentų skaičiaus pasiskirstymas šiuose konkursuose galėjo lemti vidutinio pretendentų skaičiaus konkurse ir atrankose sumažėjimą. Be to, vidutiniam pretendentų skaičiui konkurse galėjo turėti įtakos bendros tendencijos Lietuvos darbo rinkoje, t. y. sparčiau augantis darbo jėgos poreikis (2021 m. fiksuotas rekordiška didelis laisvų darbo vietų skaičius), darbuotojų trūkumo tendencijos tam tikruose ekonomikos sektoriuose<sup>3</sup>. Pretendentų skaičius konkurse taip pat priklauso nuo konkursų inicijavusios įstaigos vykdomos pritraukimo politikos.

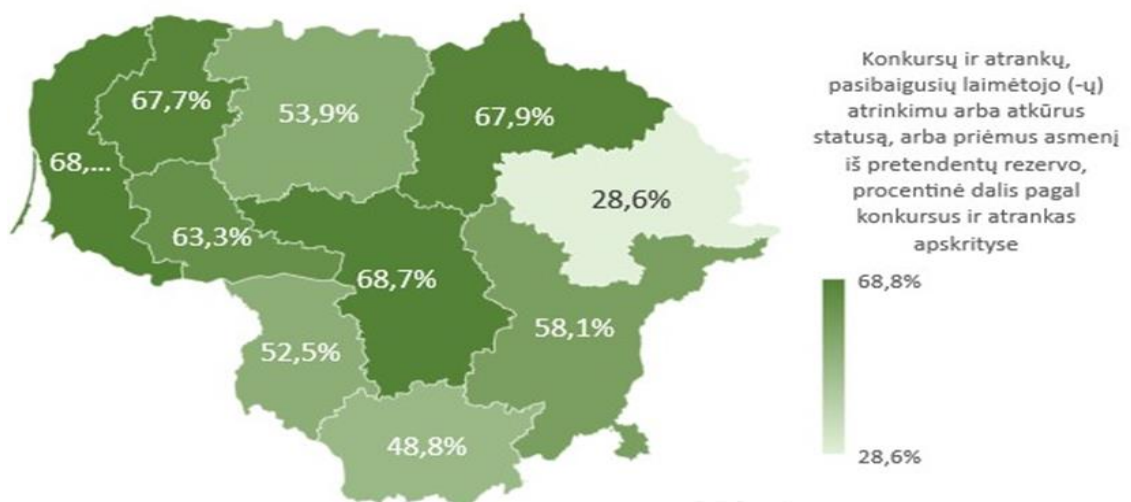
<sup>3</sup> Lietuvos banko pateiktoje Lietuvos ekonomikos raidos ir perspektyvų apžvalgoje nurodoma, jog 2021 m. trečiame ketvirtyje fiksuotas 2 proc. laisvų darbo vietų lygis – aukščiausias nuo 2008 m., <https://www.lb.lt/lt/leidiniai/makroekonominės-proгноzes-2021-m-gruodzio-men>.

8 grafikas. Vidutinis pretendentų, pateikusių prašymus leisti dalyvauti konkurse ar atrankoje į valstybės tarnautojo pareigas, skaičius pagal apskritis



Analizuojant vidutinius pateiktų prašymų dalyvauti konkursuose ir atrankose skaičius pagal apskritis, didesni nei šalies vidurkio rezultatai fiksuoti Kauno, Klaipėdos, Panevėžio ir Vilniaus apskrityse.

9 grafikas. Konkursų ir atrankų, pasibaigusių laimėtojo (-ų) atrinkimu arba atkūrus statusą, arba priėmus asmenį iš pretendentų rezervo apskrityse, proc.



2021 m. 58,2 proc. konkursų baigėsi laimėtojo (-ų) atrinkimu arba atkūrus statusą, arba priėmus asmenį iš pretendentų rezervo. Analizuojant duomenis pagal apskritis matyti, kad sunkiausia pritraukti tinkamus pretendentes Utenos apskrityje (laimėtojo atrinkimu baigėsi 28,6 proc.



konkursų ir atrankų), todėl būtinas didesnis konkursus organizuojančių įstaigų įsitraukimas, inicijuojant pretendentų pritraukimo priemones.

#### Centralizuotos atrankos proceso tobulinimas

Siekiant optimizuoti centralizuotos atrankos procesą, t. y. sutrumpinti konkursų organizavimo trukmę bei efektyvinti konkurso komisijų darbą, kad į pokalbio komisijoje etapą patektų tik pakankamas kompetencijas demonstruojantys pretendentai, buvo pradėtas taikyti nuotolinis testavimas. Nuo 2021 m. balandžio 8 d. iki 2021 m. gruodžio 31 d. iš viso buvo suplanuota ir pasiruošta organizuoti **146** konkursus su vertinimo metodu nuotoliniu testu, tačiau konkursuose taikyti 74 testai (72 – netaikytas), juose dalyvavo 716 pretendentų, iš kurių dalis testavosi kelis kartus. Iš 874 testo laikymo kartų 259 (29,63 proc.) kartus testas buvo išlaikytas. Vidutiniškai į kitą etapą patenka 3,66 pretendento, kurie išlaiko testą. Manytina, kad testo taikymas buvo vienas svarbiausių veiksnių, leidusių sutrumpinti konkursų trukmę.

Vis dėlto testo, kaip papildomo atrankos instrumento, galimybės lieka neišnaudotos. 72 konkursuose ir atrankose nors ir buvo paruošti testo klausimai, dėl mažesnio nei planuota prie vertinimo komisijoje prisijungusių pretendentų skaičiaus (t. y. mažiau nei 7) arba dėl komisijos priimto bendro sprendimo taikyti interviu metodą ir rinktis laimėtoją iš didesnio skaičiaus pretendentų, testas nebuvo taikomas.

Siekiant ieškoti efektyvesnių testavimo nuotoliniu būdu įrankių, dalyvauta Mokslo, inovacijų ir technologijų agentūros „GovTech iššūkių serijoje 3.0“. Projekto metu buvo ieškoma sprendimų savarankiškai pretendentų registracijai į testą, naujų atrankos metodų taikymo galimybių, analizuotas atrankos instrumentų sukėlimo į testavimo sistemą funkcionalumas, pretendentų stebėsenos mechanizmas (*proctoring*), analizuotas galimų ataskaitų generavimo poreikis.

2021 m. liepos 27 d. įvyko „GovTech iššūkių serijos 3.0“ renginys „Demo day“. Renginio metu visos dalyvavusios institucijos su atrinktomis komandomis pristatė rastus sprendimus. Valstybės tarnybos departamentas – savarankišką pretendentų registraciją į testą, plačias užduočių tipų naudojimo galimybes, *proctoring* įskiepio privalumus užtikrinant testavimo skaidrumą.

#### Pretendentų į įstaigų vadovų konkursus pritraukimas

Valstybės tarnybos departamentas, siekdamas formuoti stiprių vadovų ir lyderių korpusą Lietuvos valstybės tarnyboje, siekia sustiprinti pretendentų pritraukimą į įstaigos vadovų pareigas, t. y. sukurti efektyvų ir pamatuojamą vadovų paieškos procesą, įtraukiant visas suinteresuotas puses ir naudojant šiuolaikinius įrankius.

2021 m. Departamento iniciatyva buvo parengtos pretendentų pritraukimo organizavimo gairės ir išplatintos visų ministerijų kancleriams, siekiant paskatinti aktyviau bendradarbiauti pritraukiant tinkamus pretendentes dalyvauti įstaigų vadovų konkursuose. Įstaigos raginamos pasirengti pretendentų pritraukimo planą kuo anksčiau – nelaukiant, kol liks 6 mėnesiai iki vadovo kadencijos pabaigos ir sueis terminas skelbti konkursą.

Parengti konkrečių įstaigų vadovų konkursų (pvz., Aplinkos apsaugos departamento prie Aplinkos ministerijos, Nacionalinio kibernetinio saugumo centro prie Krašto apsaugos ministerijos ir kt.) viešinimo ir pretendentų pritraukimo planai, suderinant ministerijų ir Departamento konkursų

viešinimo veiksmus, aptariant kartu su konkursus inicijuojančių įstaigų atstovais aktyvius pretendentų pritraukimo būdus, į procesą aktyviai įtraukiant tiesioginius ieškomų įstaigų vadovų vadovus.

Kaip rodo Valstybės tarnybos departamento praktika, aiškus ir suplanuotas pretendentų pritraukimo procesas bei suderinti Valstybės tarnybos departamento ir konkursą inicijuojančios įstaigos veiksmai duoda geriausių rezultatų, todėl Departamentas ir toliau planuoja tęsti pradėtą pretendentų pritraukimo praktiką, kurti efektyvų ir pamatuojamą vadovų paieškos procesą, įtraukiant visas suinteresuotas puses ir naudojant šiuolaikinius įrankius, stiprinti Valstybės tarnybos departamento komandą ir jos kompetencijas aukščiausio lygio vadovų pritraukimo srityje.

Per praėjusius metus 65,2 proc. įstaigų vadovų konkursų baigėsi laimėtojo atrinkimu, o 2020 m. šis rodiklis siekė 62,9 proc. Stebint mažėjančią bendrą sėkmingai užbaigtų konkursų tendenciją, (2020 m. 63,6 proc. konkursų baigėsi laimėtojo atrinkimu, o 2021 m. – 58,2 proc.), šis rezultatas vertintinas kaip geras.

#### Darbuotojų pareigybių aprašymų tikrinimas

Nuo 2021 m. spalio 1 d. pagal Konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“, pakeitimą Departamentui priskirtos naujos funkcijos – tikrinti darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, pareigybių valstybės ir savivaldybių įstaigose ir įmonėse, į kurias skelbiamas konkursas, aprašymus dėl jų atitikties Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo reikalavimams. Nuo 2021 m. spalio 1 d. iki gruodžio 31 d. buvo patikrinti 394 tokie darbuotojų pareigybių aprašymai.

Per 2021 m. Valstybės tarnybos portale paskelbti 2325 darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, valstybės ir savivaldybių įstaigose ir įmonėse, konkursai, kurių pareigybių aprašymai neturėjo būti tikrinami dėl atitikties Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo reikalavimams.

#### Karjeros valstybės tarnautojo statuso atkūrimas, pretendentų rezervas

Valstybės tarnybos departamentas, vadovaudamasis Valstybės tarnybos įstatymo 17 straipsnio 2, 3 ir 7 dalimis, vykdo karjeros valstybės tarnautojo statuso atkūrimo funkciją, taip pat administruoja pretendentų rezervą. Per 2021 m. į Valstybės tarnybos departamentą dėl karjeros valstybės tarnautojo statuso atkūrimo kreipėsi 23 buvę valstybės tarnautojai, iš jų 18 turėjo teisę atkurti valstybės tarnautojo statusą, iš jų 15 valstybės tarnautojo statusą atkūrė – grįžo į valstybės tarnybą. 2021 m. į Valstybės tarnybos departamentą kreipėsi 20 asmenų, kurie atitiko Valstybės tarnybos įstatymo 17 straipsnio 7 dalyje nustatytas sąlygas ir buvo įtraukti į pretendentų rezervą. Taip pat buvo pateikti 25 asmenų prašymai, kuriuos įvertinus, nenustatyta teisinio pagrindo įtraukti į pretendentų rezervą. 3 asmenys, įtraukti į pretendentų rezervą, kreipėsi į Valstybės tarnybos departamentą dėl turimo balo įskaitymo.

**Dalyvavimas Šiaurės–Baltijos šalių valstybės tarnautojų mobilumo ir tinklaveikos programoje viešojo administravimo srityje ir Lietuvos Respublikos finansinio įnašo sumokėjimas (01-01-03)**

2021 m. vykdyta Šiaurės–Baltijos šalių valstybės tarnautojų mobilumo ir tinklaveikos programos viešojo administravimo srityje informacinė sklaida, įstaigos ir valstybės tarnautojai konsultuoti dėl galimybių dalyvauti programoje.

Per ataskaitinius metus patvirtinta 12 Lietuvos institucijų ir įstaigų paraiškų (kaip dalyvių ir partnerių), pateiktų Šiaurės–Baltijos šalių mobilumo programai.

Sumokėtas programos finansinis įnašas – 3673 eurai.

## **II SKYRIUS VYRIAUSYBĖS PROGRAMOS ĮGYVENDINIMAS**

Departamentas įgyvendino XVIII Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano devintosios misijos (prioriteto) „Visuomenės poreikius atitinkantis viešasis sektorius“ 9.3. Vyriausybės programos projektą „Stiprūs ir atsakingi vadovai – valstybės tarnybos veidas“.

Įgyvendindamas šio plano 9.3 projektą „Stiprūs ir atsakingi vadovai – valstybės tarnybos veidas“, Departamentas tęsė 2014–2020 metų Europos Sąjungos struktūrinių fondų investicijų veiksmų programos 10 prioriteto „Visuomenės poreikius atitinkantis ir pažangus viešasis valdymas“ priemonę „Valstybės įstaigų vadovų grandies stiprinimas“, kuri įgyvendinama vykdant bendrai iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto ir Europos Sąjungos struktūrinių fondų lėšų finansuojamą projektą „Įstaigų vadovų lyderystės stiprinimas“ Nr. 10.1.2-ESFA-V-925-01-0002. Projekto tikslas – tobulinti vadovaujančiųjų valstybės tarnautojų lyderystę. 2021 m. buvo įgyvendinama projekto veikla 2.1.5 „Tinklaveikos renginiai“.

Per 2021 m. organizuoti 4 įstaigų vadovų lyderystės stiprinimo tinklaveikos renginiai (3 nuotoliniai, 1 kontaktinis). Renginiai vyko 2021-07-16, 2021-08-31, 2021-09-09 ir 2021-10-14, juose dalyvavo 412 tikslinės grupės asmenų (įstaigų vadovai ir pavaduotojai).

Pranešimus skaitė, dalijosi asmenine patirtimi bei dalyvavo diskusijose verslo, akademinės visuomenės atstovai, politikai ir savo srities ekspertai. Tinklaveikos renginių metu taip pat vyko teorinės paskaitos minėtomis temomis.

Kalbėdami apie tinklaveikos renginių pridėtinę vertę, dalyviai daugiausiai akcentavo galimybę sužinoti, kaip gyvena kitų institucijų kolegos, galimybę save palyginti su kitais, rasti aktualių problemų sprendimus, dalintis gerąja patirtimi bei stiprinti tarpinstitucinį bendravimą ir bendradarbiavimą.

Departamentas, siekdamas prisidėti prie XVIII Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano 9.3.5 papunktyje nustatytos priemonės „Sukurti ir įdiegti centralizuotą viešojo sektoriaus vadovų karjeros valdymo modelį“, 9.3.6 papunktyje nustatytos priemonės „Sukurti ir įdiegti talentų pritraukimo į viešojo sektoriaus vadovų korpusą, jų išsaugojimo ir valdymo mechanizmą“ bei siekdamas prisidėti kuriant tobulesnį įstaigų vadovų pritraukimo, paieškos ir atrankos modelį, kaip vieno iš svarbių įstaigos vadovų karjeros valdymo elementų, pagal kompetenciją dalyvavo VRM sukurtos darbo grupės darbe. Departamento atstovai

darbo grupės nariams išsamiai pristatė dabar taikomą įstaigos vadovų atrankos modelį, analizavo pasirinktų ES valstybių užsienio šalių, turinčių aukštesnį už vidutinį bendrą tarptautinį valstybės tarnybos efektyvumo indeksą<sup>4</sup>, patirtį, taip pat Lietuvos privačiojo ir viešojo sektoriaus gerąsias vadovų pritraukimo, paieškos ir atrankos praktikas, teikė pasiūlymus ir pastebėjimus darbo grupės parengtoms įstaigų vadovų pritraukimo, paieškos ir atrankos modelio tobulinimo alternatyvoms.

### III SKYRIUS KITŲ PLANAVIMO DOKUMENTŲ ĮGYVENDINIMAS

#### ***TVP-33. Lietuvos Respublikos nacionalinės kovos su korupcija 2015–2025 m. programos įgyvendinimo 2020–2022 m. tarpinstitucinis veiklos planas***

Įgyvendinama tarpinstitucinio plano priemonė 6.1.3 „Vykdėti antikorupcinį švietimą tikslinėse visuomenės grupėse, rizikingose viešojo ir privataus sektorių srityse, stiprinti valstybės tarnautojų žinias profesinės etikos ir korupcijos prevencijos srityse“. Tuo tikslu buvo vykdomas projektas Nr.10.1.2-ESFA-V-916-01-0005 „Valstybės tarnautojų mokymai tarnybinės (profesinės) etikos ir korupcijos prevencijos srityse“.

Vykdamas minėtą projektą buvo sukurti testai (užduotys), skirti valstybės tarnautojų, dirbančių jautrioje korupcijai srityse, kompetencijų įvertinimui ir sąmoningumo (suvokimo) tarnybinės (profesinės) etikos ir korupcijos prevencijos srityse didinimui. Parengta daugiau kaip po 40 (keturiasdešimt) užduočių (situacinių klausimų ir apibrėžimų) iš skirtingų jautrių korupcijai sričių, t. y. viešųjų pirkimų, įdarbinimo, Europos Sąjungos ir paramos lėšų skirstymo, sveikatos apsaugos, ūkio subjektų priežiūros ir kontrolės, o bendrai parengta 315 vnt. užduočių (situacinių klausimų ir apibrėžimų). Atliktas kiekvieno testo psichometrinių charakteristikų tyrimas su daugiau kaip 200 tiriamųjų grupe.

Valstybės tarnautojai mokyti pagal dvi mokymo programas, mokymus išklause daugiau nei 3565 valstybės tarnautojai, vykdamys funkcijas korupcijai mažiausiai atspariose srityse.

Siekiant projekto rezultatų tęstinumo ir po projekto užbaigimo, projekto metu papildomai rengiamas el. mokymo tarnybinės (profesinės) etikos ir korupcijos prevencijos srityse kursas, pritaikytas Valstybės tarnybos departamento nuotolinių mokymų platformai. Šiam mokymo kursui parengti mokymo užduočių scenarijai (užduočių rinkiniai iš ne mažiau kaip 21 užduoties, kuriuos sudarys dokumentinis tekstas, animuota/filmuota situacija (scenarijus) ir minėti testai, skirti įvertinti testuojamojo sąmoningumo (suvokimo) tarnybinės (profesinės) etikos ir korupcijos prevencijos srityse lygį. Parengta 12 užduočių scenarijų.

<sup>4</sup>The International Civil Service Effectiveness (InCiSE) Index, <https://www.bsg.ox.ac.uk/about/partnerships/international-civil-service-effectiveness-index-2019>.

El. mokymo kurso užduočių scenarijai ir naudotojo vadovas paskelbti nuotolinio mokymo platformoje „Moodle“, pasiekiamoje adresu <https://mokymai.vrm.lt>. Šioje platformoje mokymus išklausė jau 60 tarnautojų.

#### **IV SKYRIUS**

##### **METINIO VEIKLOS PLANO ĮGYVENDINIMAS**

Vyriausybės nustatyta tvarka Departamentas organizuoja informacijos apie laisvas pareigas tarptautinėse organizacijose ir institucijose, Europos Sąjungos institucijose ir įstaigose, Europos Komisijos ar Tarybos įsteigtose institucijose, Europos Komisijos ir Europos Sąjungos valstybių narių bendrai įsteigtose organizacijose (konsorciumuose), civilinėse tarptautinėse ir Europos Sąjungos operacijose ar misijose, užsienio valstybių institucijose sklaidą, organizuoja pretendentų į pareigas nurodytose institucijose, organizacijose, operacijose, misijose ir delegavimo rezervą atrankas ir juos atranka.

Per 2021 m. Departamento interneto svetainėje paskelbta 280 darbo skelbimų, kuriuose paskelbta apie 1415 laisvų darbo vietų deleguotiesiems nacionaliniams ekspertams, įskaitant misijas. Departamentas atlikto 9 deleguotųjų nacionalinių ekspertų atrankas, organizavo 1 pretendentų delegavimo į rinkimų stebėjimo misijas rezervą atranką, kurioje į delegavimo rezervą atrinko 41 pretendentą. Departamentas savo interneto svetainėje paskelbė 12 darbo skelbimų užsienyje, juose buvo paskelbta apie 48 laisvas darbo vietas.

Departamentas Vyriausybės nustatyta tvarka organizuoja informacijos apie valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo tarptautinėse ar užsienio valstybių institucijose galimybes sklaidą, o prireikus organizuoja valstybės tarnautojų, siunčiamų tobulinti kvalifikaciją tarptautinėse ar užsienio valstybių institucijose, atrankas. Per 2021 m. Departamento interneto svetainėje buvo paskelbta 12 stažuočių ir kursų skelbimų.

Siekiant suburti personalistų bendravimo tinklą, Departamentas suorganizavo 4 Valstybės tarnybos žmogiškųjų išteklių specialistų tinklo susitikimus, kurių metu buvo aptariami klausimai, susiję su tarnybinės veiklos vertinimo tobulinimu, personalo paieška, pritraukimu ir atranka, įstaigų struktūriniais pertvarkymais, nepinigine darbuotojų motyvacija.

Siekdamas užtikrinti glaudų bendradarbiavimą su Tarptautine frankofonijos organizacija ir dalyvauti Tarptautinės frankofonijos organizacijos siūlomose frankofonijos iniciatyvose, kurti palankias sąlygas kultūriniam bendradarbiavimui, prancūzų kalbos vartojimo Lietuvos Respublikos valstybės tarnyboje stiprinimui, Departamentas aktyviai vykdė nacionalinio techninio koordinatoriaus funkcijas, kurios pavestos 2019 m. lapkričio 6 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 1143 „Dėl bendradarbiavimo su tarptautine Frankofonijos organizacija“.

Departamentas, įgyvendindamas 2014–2020 metų Europos Sąjungos struktūrinių fondų investicijų veiksmų programą, 2021 m. tęsė projekto Nr. 10.1.5-ESFA-V-924-01-0003 „Valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vidurinės grandies vadovų strateginių kompetencijų centralizuotas stiprinimas“ veiklas. Projekto tikslas – sustiprinti valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vidurinės grandies vadovų strategines kompetencijas. Projekto įgyvendinimo

metu buvo sukurtos unikalios ir mokymų dalyvių poreikius atitinkančios mokymo programos, skirtos ugdyti vidurinės grandies vadovų strategines kompetencijas.

2021 m. projekto įgyvendinimo metu sustiprintos valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vidurinės grandies vadovų strateginės kompetencijos – mokyta 500 asmenų, formuojant valstybės tarnautojų savanorystės kultūros diegimo viešajame sektoriuje gebėjimus ir įgūdžius, atskleidžiant savanoriavimo išteklius ir svarbą kolektyvuose, įsisavinant savanoriškų bendruomeninių veiklų inicijavimo ir sisteminio įtvirtinimo savo organizacijose metodus. 2021-05-30 projekto įgyvendinimas baigtas.

Departamentas dalyvavo projekto Nr. 10.1.5-ESFA-V-923-01-0007 „Žmogiškųjų išteklių valdymo modernizavimas valstybės tarnyboje“ įgyvendinime. 2021 metais buvo vykdoma projekto 1.2 veikla „Valstybės tarnautojų atrankos instrumentų sukūrimas“. Paslaugos teikėjas parengė pirminius 7 atrankos instrumentų konstravimo projektus (apimančius instrumento paskirties, vertinamo turinio (kompetencijų), konstravimo principų ir etapų (užduočių, klausimų) formato, užduočių skaičiaus, patikimumo ir validumo tyrimų bei kt. aprašymą), kuriems Departamento ekspertai pateikė pastabas ir rekomendacijas. 7 atrankos instrumentų konstravimo projektai buvo suderinti ir sukurti.

2021 m. birželio 10 d. Departamentas ir VRM pasirašė jungtinės veiklos sutartį Nr. 27F11-48 „Dėl projekto Nr. 10.1.5-ESFA-V-923-01-0007 „Žmogiškųjų išteklių valdymo tobulinimas valstybinėje tarnyboje sisteminiu lygmeniu“ įgyvendinimo“, pagal kurią Departamentas atsakingas už projekto veiklą 1.2 „Valstybės tarnautojų atrankos instrumentų sukūrimas“ ir 2.1 „Sukurtų atrankos instrumentų (metodų) taikymas“ tolimesnį įgyvendinimą.

2021-06-22 pasirašytas projekto „Žmogiškųjų išteklių valdymo modernizavimas valstybės tarnyboje“ sutarties Nr. 10.1.5-ESFA-V-923-01-0007 keitimas Nr. 10.1.5-ESFA-V-923-01-0007/P1/27F11-50, pagal kurį visos su projekto sutarties įgyvendinimu susijusios teisės ir pareigos perleidžiamos VRM.

Buvo kuriami atrankos instrumentai, bet dėl paslaugos teikėjo pateikiamų nekokybiškų ir neatitinkančių techninėje specifikacijoje ir suderintuose atrankos instrumentų konstravimo planuose numatytų reikalavimų užduočių sutartis su paslaugų teikėju yra pratęsta iki 2022 m. kovo 31 d.

Iki 2021 m. IV ketv. pabaigos buvo parengtas projekto 2.1 veiklos „Sukurtų atrankos instrumentų (metodų) taikymo“ techninės specifikacijos projektas bei kvalifikaciniai reikalavimai potencialiems paslaugų teikėjams ir buvo ruošiamasi pradėti viešųjų pirkimų procedūras.

Departamentas vykdė priemones, susijusias su pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas pritraukimu:

- Nuotoliniu būdu dalyvauta Vilniaus universiteto 2021 m. gegužės 3–7 d. vykusioje karjeros mugėje: buvo parengta informacija Departamento virtualiam stendui bei lankstinukai, skaidrės, kuriuose Departamentas pristatė valstybės tarnybą kaip darbdavį, atrankos į valstybės tarnybą sistemą.



- 2021 m. spalio 26–28 d. dalyvauta Vytauto Didžiojo universiteto karjeros dienose. Parengta informacija apie Departamento veiklą ir sukurtas filmukas siekiant pritraukti potencialius pretendentes į Departamento organizuojamus konkursus į valstybės tarnybą, kuris buvo pristatytas Vytauto Didžiojo universiteto karjeros dienų dalyviams ir paskelbtas šio renginio „YouTube“ platformos paskyroje.
- 2021 m. gruodžio 8 d. dalyvauta susitikime su Kazimiero Simonavičiaus universiteto teisės krypties studentais, paskaitos metu pristatyta informacija „Kaip tapti valstybės tarnautoju: pagrindiniai atrankos į valstybės tarnybą aspektai“.
- 2021 m. gruodžio 9 d. įvyko susitikimas su M. Riomerio universiteto atstovais dėl tolimesnio bendradarbiavimo kryptių, priemonių, bendrų renginių.

Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos  
vidaus reikalų ministerijos direktorius  
Gediminas Miškinis