



VIEŠOJO VALDYMO AGENTŪROS 2022 METŲ VEIKLOS ATASKAITA

2023-04-03

Vilnius

VADOVO PRANEŠIMAS

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2022 m. spalio 5 d. nutarimu Nr. 996 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. gruodžio 12 d. nutarimo Nr. 1286 „Dėl Valstybės tarnybos departamento statuso ir pavadinimo pakeitimo“ pakeitimo“ Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos pavadinimas nuo 2023 m. sausio 1 d. pakeistas į pavadinimą „Viešojo valdymo agentūra“¹.

2022 metai Valstybės tarnybos departamentui prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (toliau – Valstybės tarnybos departamentas) buvo iššūkių metai. Nors veikla ir nesikeitė, tačiau labai plačiai nuskambėjo Vyriausybės inicijuota valstybės tarnybos reforma, kurios akiratyje atsidūrė ir Valstybės tarnybos departamentas. Nuo 2023 m. sausio 1 d. Valstybės tarnybos departamentas pertvarkytas į Viešojo valdymo agentūrą. 2022 metais vyko daug paruošiamųjų darbų, kurie turėjo įtakos buvusio Valstybės tarnybos departamento darbui, darbuotojų įsitraukimui, bendrai atmosferai įstaigoje.

Džiaugiamės, kad darbuotojams pavyko susikoncentruoti ir pasiekti tuometiniam Valstybės tarnybos departamentui iškeltus tikslus. Valstybės tarnautojų atrankų procesas sutrumpėjo, iškeltas tikslas pasiektas. Sudėtingiau sekėsi užtikrinti sėkmingai pasibaigusių konkursų skaičių – panašu, kad atrankos procesas ir valstybės tarnyboje siūlomos pareigos nėra pakankamai patrauklios pritraukiant reikiamus žmones su tinkamomis kompetencijomis.

Pasidžiaugti galime, kad visi atrankoje dalyvavę kandidatai teigiamai vertino atrankos procesą ir skaidrumą. Valstybės tarnybos departamento komanda daug laiko skyrė metodinėms konsultacijoms, tinklaveikos renginiams, stebėsenos ir analitikos veikloms.

Į šiuos 2023 metus žengiame ne tik su nauju pavadinimu, bet ir su naujais įsipareigojimais, naujomis ambicijomis prisidėti prie Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos įgyvendinimo, siekiant efektyvinti viešąjį sektorių. Laukia didelių iššūkių metas, o Viešojo valdymo agentūra sieks prisidėti prie viešojo sektoriaus efektyvumo ir veiksmingumo didinimo ir visuomenės pasitikėjimo juo auginimo.

*Viešojo valdymo agentūros direktorius
Artūras Palekas*

¹ Toliau tekste vartojamas įstaigos pavadinimas „Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos“ atitinka įstaigos pavadinimą „Viešojo valdymo agentūra“

I SKYRIUS
LIETUVOS RESPUBLIKOS VIDAUS REIKALŲ MINISTRUI PAVESTŲ VALDYMO
SRIČIŲ 2022–2024 METŲ STRATEGINIO VEIKLOS PLANO
PROGRAMOS „VALSTYBĖS TARNYBOS VALDYMAS“
VEIKLOS TIKSLO ĮGYVENDINIMAS

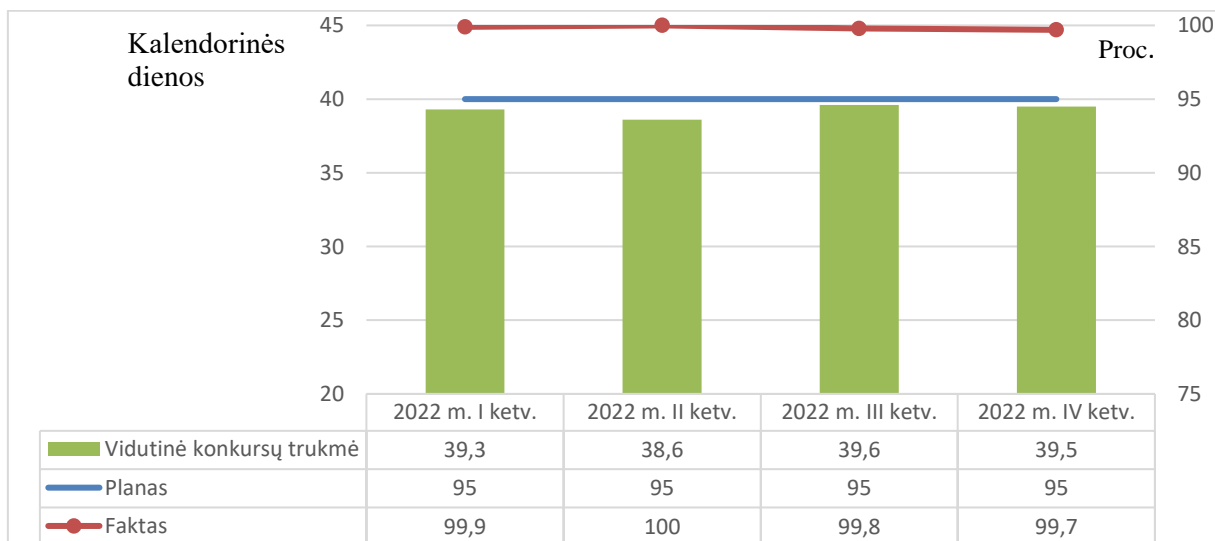
Veiklos tikslas

01-002-11 „Įgyvendinti visuomenės poreikius atitinkančią skaidrią ir konkurencingą valstybės tarnybos valdymo politiką“

1 lentelė. Veiklos tikslo „Įgyvendinti visuomenės poreikius atitinkančią skaidrią ir konkurencingą valstybės tarnybos valdymo politiką“ poveikio rodiklis.

Poveikio rodiklis (matavimo vienetai)	Pradinė poveikio rodiklio reikšmė (metai)	Faktinės poveikio rodiklio reikšmės			Siekta poveikio rodiklio reikšmė (2022 m.)	Nacionaliniame pažangos plane nustatytos siektinos poveikio rodiklio reikšmės	
		2020 m.	2021 m.	2022 m.		2025 m.	2030 m.
1	2	3	4	5	6	7	8
E-01-002-11-01 Konkursų į karjeros valstybės tarnautojo pareigas, įvykdytų ne vėliau kaip per 45 kalendorines dienas nuo tinkamai parengto pareigybės aprašymo pateikimo iki pretendentų vertinimo komisijoje, dalis, ne mažiau kaip, proc.	-	-	-	99,9	95	Netaikoma-	Netaikoma-

1 paveikslas. Konkursų į karjeros valstybės tarnautojo pareigas, įvykdytų ne vėliau kaip per 45 kalendorines dienas nuo tinkamai parengto pareigybės aprašymo pateikimo iki pretendentų vertinimo komisijoje, dalis, ne mažiau kaip, proc.



Duomenų šaltinis: Viešojo valdymo agentūros duomenys

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 Viešojo valdymo agentūrai.

2022 m. 99,9 proc. konkursų į karjeros valstybės tarnautojo pareigas įvykdyta ne vėliau kaip per 45 kalendorines dienas nuo tinkamai parengto pareigybės aprašymo pateikimo. Rezultatą padėjo pasiekti papildomų atrankos etapų (pvz. namų darbų užduočių ar testavimo) taikymas dideliuose konkursuose bei žmogiškųjų išteklių optimizavimas Viešojo valdymo agentūroje (toliau – Viešojo valdymo agentūra, VVA).

Vis dėlto didėjantis įstaigų prašymų kiekis ir su tuo susijusi didesnė administravimo našta leidžia daryti prielaidą, kad panašų rezultatą išsaugoti 2023 m. gali būti sudėtinga.

II SKYRIUS
LIETUVOS RESPUBLIKOS VIDAUS REIKALŲ MINISTRUI PAVESTŲ VALDYMO SRIČIŲ 2022–2024 METŲ STRATEGINIO
VEIKLOS PLANO PROGRAMOS „VALSTYBĖS TARNYBOS VALDYMAS“ ĮGYVENDINIMAS

2 lentelė. 2022–2024 metų 01-002 programos „Valstybės tarnybos valdymas“ tęstinės veiklos uždavinys, jo asignavimai ir kitos lėšos bei poveikio rodiklis

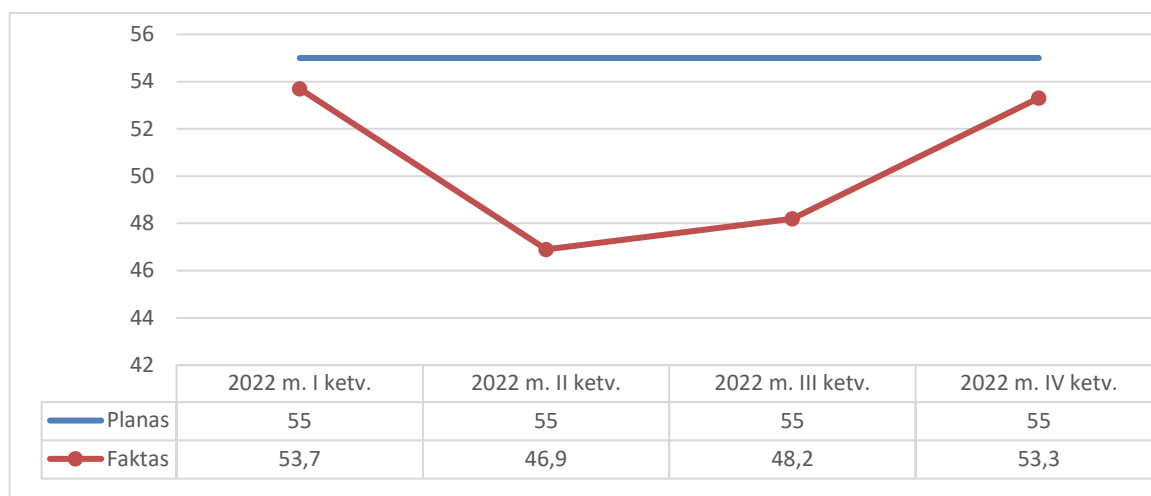
Valstybės veiklos srities, programos, pažangos arba tęstinės veiklos uždavinio, poveikio rodiklio kodas	Valstybės veiklos srities, programos, pažangos arba tęstinės veiklos uždavinio, poveikio rodiklio pavadinimas	Asignavimai ir kitos lėšos (tūkst. Eur)				Poveikio rodiklių reikšmės						
		Planas (įskaitant patikslinimus)	Vykdymas	Plano įvykdymo proc.	Vykdymas nuo pažangos uždavinio įgyvendinimo pradžios	Faktinė poveikio rodiklio reikšmė		Siektina poveikio rodiklio reikšmė	Faktinė poveikio rodiklio reikšmė	Poveikio rodiklio pasiekimo proc.	Siektina poveikio rodiklio reikšmė	
						2020 m.	2021 m.				2022 m.	2022 m.
01	Valstybės valdymas, regioninė politika ir viešasis administravimas											
01-002	Valstybės tarnybos valdymas	1 709	1675,3	98								
01-002-11-01	Tęstinės veiklos uždavinys – užtikrinti žmogiškųjų išteklių valdymo pokyčių ir Valstybės tarnybos įstatymo nuostatų įgyvendinimą	1 709	1675,3	98								
R-01-002-11-01-01	Konkursų, pasibaigusių laimėtojo (-ų) atrinkimu arba statuso atkūrimu, dalis, ne mažiau kaip, proc.					**	**	55	50,3	91,5		

Valstybės veiklos srities, programos, pažangos arba tęstinės veiklos uždavinio, poveikio rodiklio kodas	Valstybės veiklos srities, programos, pažangos arba tęstinės veiklos uždavinio, poveikio rodiklio pavadinimas	Asignavimai ir kitos lėšos (tūkst. Eur)				Poveikio rodiklių reikšmės						
		Planas (įskaitant patikslinimus)	Vykdymas	Plano įvykdymo proc.	Vykdymas nuo pažangos uždavinio įgyvendinimo pradžios	Faktinė poveikio rodiklio reikšmė		Siektina poveikio rodiklio reikšmė	Faktinė poveikio rodiklio reikšmė	Poveikio rodiklio pasiekimo proc.	Siektina poveikio rodiklio reikšmė	
						2020 m.	2021 m.				2022 m.	2022 m.
1. Lietuvos Respublikos valstybės biudžetas, iš viso		1709	1675,3	98								
iš jo:		1709	1675,3	98								
1.1. valstybės biudžeto lėšos												
1.2. bendrojo finansavimo lėšos												
1.3. Europos Sąjungos ir kitos tarptautinės finansinės paramos lėšos												
1.4. pajamų įmokos ir kitos pajamos												
2. Kiti šaltiniai, išskyrus valstybės valdomų įmonių lėšas ir valstybės kontroliuojamų viešųjų įstaigų lėšas (Europos Sąjungos finansinė parama projektams įgyvendinti ir kitos teisėtai gautos lėšos, nurodant atskirus šaltinius)												
3. Valstybės valdomų įmonių lėšos												
4. Valstybės kontroliuojamų viešųjų įstaigų lėšos												
Iš viso 01-002 programai (1 +2 + 3 + 4)		1 709	1675,3	98								

** Rodiklis įtrauktas tik 2022 m.

01-002-11-01 TĘSTINĖS VEIKLOS UŽDAVINYS „Užtikrinti žmogiškųjų išteklių valdymo pokyčių ir valstybės tarnybos įstatymo nuostatų įgyvendinimą“

2 paveikslas. R-01-002-11-01-01 „Konkursų, pasibaigusių laimėtojo (-ų) atrinkimu arba statuso atkūrimu, dalis, ne mažiau kaip, proc.“



Duomenų šaltinis: Viešojo valdymo agentūros duomenys

2022 m. siekis buvo, kad ne mažiau kaip 55 proc. konkursų baigtųsi laimėtojo atrinkimu arba statuso atkūrimu. Faktinė konkursų, pasibaigusių laimėtojo (-ų) atrinkimu, dalis sudarė 50,3 proc. (iš 4375 organizuotų konkursų 2201 konkursas pasibaigė laimėtojo (-ų) atrinkimu). Tikslą pasiekti nepavyko dėl to, kad dažnai pretendentai nepateikė prašymų dalyvauti konkursuose (32,5 proc.) arba jie neatitiko reikalavimų (30,4 proc.). Dalis konkursų neįvyko dėl to, kad visi pretendentai atsiėmė prašymus iki konkurso (14,7 proc.). Pretendentų, dalyvaujančių konkursuose, skaičiui įtakos gali turėti ir bendros tendencijos Lietuvos darbo rinkoje.

Siekiant gerinti pretendentų pritraukimą į valstybės tarnybą, gerinama informacijos apie valstybės tarnybą sklaida. 2022 m. dalyvauta universitetų karjeros dienoje, LITEXPO tarptautinėje mokymosi, žinių ir karjeros planavimo parodoje „Karjera&Studijos“, parengta audiovizualinė medžiaga (vaizdo reportažas), skirta pretendentų pritraukimui į valstybės tarnybą, rengiami ir viešinami pranešimai apie centralizuotai vykdomus konkursus bei gerąsias šios srities praktikas VVA „LinkedIn“ paskyroje.

2022 m. suorganizuoti 28 susitikimai su valstybės ir savivaldybių įstaigomis dėl pretendentų pritraukimo į probleminius valstybės tarnautojų konkursus, kurie neįvyko dėl tinkamų pretendentų trūkumo arba todėl, kad visai nesulaukė pretendentų dėmesio. Taip pat vyko susitikimai su įstaigomis, kurios išreiškė norą stiprinti pritraukimą į savo inicijuojamus konkursus. Ypatingas dėmesys buvo skiriamas įstaigų vadovų konkursams – prieš skelbiant juos VVA kartu su konkursą inicijavusia įstaiga sudarydavo pretendentų pritraukimo planą, suderindavo aktyvius tiek VVA, tiek konkursą inicijavusios įstaigos pretendentų pritraukimo veiksmus. VVA svetainėje 2022 m. liepos 20 d. startavo reklamjuostė pretendentams, kur pateikiama informacija apie paskelbtus konkursus į įstaigos vadovo pareigas ir kandidatavimo į šias pareigas procesą.

VVA įsigijo prieigą prie „LinkedIn“ įrankių „Jobslot“ ir „Recruiter“, kuriuos naudojant galima pasiekti neaktyvius aukštos kvalifikacijos pretendentus didžiausiame profesinių kontaktų tinkle ir juos paskatinti pasidomėti darbo pozicijomis naudojant suasmeninto turinio žinutes.

III SKYRIUS

VIEŠOJO VALDYMO AGENTŪROS 2022 METŲ VEIKLOS REZULTATAI

2022 m. veikla buvo planuota ir organizuota, vadovaujantis Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos direktoriaus 2022 m. balandžio 22 d. įsakymu Nr. 27V-46 „Dėl Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2022 metų veiklos plano patvirtinimo“.

2022 m. pasiekti pagrindiniai rezultatai:

Centralizuotos atrankos vykdymas

1. VVA centralizuotai organizuotų konkursų² skaičius



4606 vnt.

Per 2022 m. organizuotų konkursų skaičius padidėjo 19 proc. (2021 m. buvo organizuoti 3866 konkursai).

2. Pretendentų pasitenkinimas centralizuotai organizuotais konkursais į valstybės tarnautojo pareigas



77 proc.

Pateiktų ir labai patenkintų VVA centralizuotai organizuotais konkursais asmenų padaugėjo 3 proc. (2021 m. tokių buvo 74 proc.).

3. Pretendentų, manančių, kad centralizuotai organizuotas konkursas buvo organizuotas skaidriai, procentinė dalis



81 proc.

Asmenų, sutinkančių, kad VVA centralizuotai organizuoti konkursai buvo skaidrūs, padaugėjo 6 proc. (2021 m. tokių buvo 75 proc.).

4. Vidutinė valstybės tarnautojo konkurso organizavimo trukmė nuo konkurso paskelbimo iki pretendentų vertinimo komisijoje



39 k. d.

Per 2022 m. bendrą konkursų organizavimo trukmę pavyko sutrumpinti 13 kalendorinių dienų (2021 m. vidurkis buvo 52 kalendorinės dienos).

5. Pretendentų pateiktų prašymų leisti dalyvauti konkursuose, skaičius



22638

2022 m. buvo pateikta 4 proc. mažiau prašymų dalyvauti konkursuose nei 2021 m. (pernai prašymus patiekė 23583 pretendentai). Džiugina tai, kad išlaikomas jaunų – 18–30 m. – asmenų susidomėjimas valstybės tarnyba: 2022 m. tokių buvo 24,4 proc., 2021 m. – 23,7 proc.

² Nors iki 2021 m. rugpjūčio 1 d. VVA vykdė ir pakaitinių valstybės tarnautojų atrankas, šioje ataskaitoje pateikiama tik konkursų į karjeros valstybės tarnautojų pareigas informacija.

6. Organizuota 17 įstaigų vadovų konkursų, kuriuose:



14,0

Vidutinis prašymus pateikusių pretendentų skaičius padidėjo 30 proc. (nuo 10,7 2021 m. iki 14,0 2022 m.).



57 k. d.

Vidutinė konkursų vykdymo trukmė sutrumpėjo 11 proc. (nuo 64 kalendorinių dienų 2021 m. iki 57 kalendorinių dienų 2022 m.).



81,3 proc.

Konkursų, pasibaigusių laimėtojo (-ų) atrinkimu, dalis padidėjo 16,1 proc. (nuo 65,2 proc. 2021 m. iki 81,3 proc. 2022 m.).



42,9 proc.

Įvyko 42,9 proc. daugiau įstaigos vadovų atrankos komisijų posėdžių, į kuriuos atvyko daugiau nei 6 pretendentai (daugiausiai – 12), ir šis rezultatas 20,2 proc. geresnis nei 2021 m. (22,7 proc.).



85,7 proc.

Įstaigų vadovų konkursų, kuriuose buvo taikomi daugiau negu vienas atrankos metodas (pvz. interviu ir praktinė užduotis) dalis sudarė 85,7 proc. Šis rezultatas 21 proc. geresnis nei 2021 m. (64,7 proc.).

7. Siekiant užtikrinti profesionalesnį ir kokybiškesnį komisijos narių darbą konkursų vertinimo komisijose bei darbuotojų, atliekančių pretendentų į įstaigos vadovo pareigas kompleksinius vertinimus, 2022 m. buvo įgyvendintos 26 intervizijos VVA darbuotojų grupėms ir 2 intervizijos suorganizuotos ir įvykdytos su išoriniu ekspertu intervizių vedėjams ir VVA Vadovų atrankos ir planavimo skyriaus darbuotojams.

Teisės aktų nuostatų valstybės tarnybos srityje įgyvendinimo monitoringas

• **Atlikta valstybės ir savivaldybių įstaigų per Valstybės tarnybos valdymo informacinę sistemą (toliau – VATIS) pateiktų duomenų apie valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo įgyvendinimą 2021 m. analizė.**

2021 m. kvalifikaciją tobulino 65 proc. visų valstybės tarnautojų. 2021 m. valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimui vidutiniškai buvo skirta 0,3 proc. lėšų nuo valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui nustatytų metinių asignavimų. Dažniausiai įstaigų vadovai ir jų pavaduotojai kvalifikaciją tobulino savišvietos būdu (33 proc.) ir neformaliojo švietimo forma, t. y. mokymo kursai, seminarai (30 proc.), kurie daugiausiai buvo lyderystės kompetencijos stiprinimo tema (16 proc.). Kiti valstybės tarnautojai dažniausiai kvalifikaciją tobulino neformaliojo švietimo forma – 47 proc. visų kvalifikacijos tobulinimo atvejų. Dažniausiai dalyvauta mokymuose asmenų aptarnavimo kokybės gerinimo ir įstaigų skaitmeninimo temomis (40 proc.).

Siekiant įrodymais grįsti kvalifikacijos tobulinimo ateities sprendimus, būtina sukurti valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo stebėsenos mechanizmą, taip pat svarbu, kad pati valstybės tarnautojų mokymo sistema reaguotų į valstybės tarnautojų kompetencijų tobulinimo poreikius ir būtų tiesiogiai susijusi su veiklos vertinimo procese nustatytais valstybės tarnautojo kompetencijų trūkumais ir mokymosi poreikiais. Manytina, kad vietoj 2019 m. sausio 1 d. panaikinto įvadinio valstybės tarnautojų mokymo būtų tikslinga sukurti nuotolinio mokymosi

platformą naujai priimtiems valstybės tarnautojams, neturintiems patirties valstybės tarnyboje. Matomas poreikis centralizuotai inicijuoti ir organizuoti mokymus pagal atskiras pareigybių grupes, taip pat pagal prioritetinius tikslus, ypatingą dėmesį skiriant aukščiausio lygio vadovų kvalifikacijos tobulinimui. Tikslinga apsvairstyti galimybę gražinti teisinį reguliavimą dėl įstaigai numatomos pareigos dalį biudžeto lėšų skirti tarnautojų kvalifikacijos tobulinimui.

- **Atliktas valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo proceso monitoringas.**

2021 m. 77,8 proc. valstybės tarnautojų, tiesioginių vadovų vertinimu, dirbo labai gerai. Valstybės tarnautojų, kurių kasmetinio vertinimo metu tarnybinė veikla tiesioginių vadovų vertinta kaip nepatenkinama, buvo tik 0,08 proc. 75,8 proc. labai gerai įvertintų valstybės tarnautojų tiesioginiai vadovai siūlė nustatyti didesnę pareigine alga, 13,7 proc. – suteikti iki 5 papildomų poilsio dienų, 4,3 proc. – skirti nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį.

Tikslinga tobulinti vertinimo tvarką, pvz. praplėsti vertinimo skalę, numatant galimybę vertinti patenkinamai, įvesti didesnę skaičių galimų poveikio priemonių – tai leistų objektyviau ir sklandžiau vykdyti tarnybinės veiklos vertinimo procesą.

- **Atliktas pareigybių aprašymo ir vertinimo proceso monitoringas.**

Analizuojant 2022 m. duomenis nustatyta, kad bendromis įstaigų, VVA ir Informatikos ir ryšių departamento prie Vidaus reikalų ministerijos pastangomis VATIS ženkliai sumažėjo nestandartizuotų pareigybių aprašymų skaičius. Pareigybių aprašymuose kaip pagrindinė veiklos sritis dominuoja specialioji veiklos sritis – 11,53 proc. visų VATIS patvirtintų pareigybių aprašymų. Pareigybių aprašymų rengimas, palyginti su 2021 m., 2022 m. buvo labiau suprantamas, aiškesnis ir atitinkantis teisinį reglamentavimą. VVA daug dėmesio skiria metodinės pagalbos teikimui įstaigoms pareigybių aprašymų klausimais (metodinės konsultacijos, DUK, konsultacijos telefonu, el. paštu, raštu). Teikti pasiūlymai dėl teisinio reglamentavimo (Pareigybių aprašymo metodikoje aiškiai apibrėžti veiklos sritis ir jų turinį bei suderinti su Viešojo administravimo įstatymo nuostatomis, tikslinti specializacijos sąvoką ir apibrėžti ir kt.) ir VATIS įrankio tobulinimo.

- **Susisteminta teisminė praktika pagal tarnybinių nuobaudų rūšis.**

Bylų skaičius dėl tarnybinių nuobaudų teisėtumo išlieka didelis. 2022 m. teismai sušvelnino paskirtas nuobaudas arba pripažino kaip neteisėtai skirtas net 55,6 proc. bylų (2015 m. – 36 proc., 2016 m. – 36 proc., 2017 m. – 44 proc., 2018 m. – 58 proc., 2019 m. – 45 proc., 2020 m. – 74,5 proc., 2021 m. – 42 proc. atvejų skiriant nuobaudas buvo neteisi įstaiga).

Susisteminta teisminė praktika pagal nuobaudų rūšis – veiksminga metodinė pagalba įstaigoms, prisidedanti prie proporcingos tarnybinės nuobaudos parinkimo.

- **Parengta teisminės praktikos, susijusios su tarnybiniais santykiais, apžvalga.**

Daugiausiai 2022 m. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas nagrinėjo tarnybinių ginčų dėl atleidimo iš valstybės tarnautojo pareigų teisėtumo – 23 proc., bei dėl tarnybinės atsakomybės – 16 proc. Neteisėtų atleidimų skaičius mažėja: 2020 m. teismai neteisėtais pripažino 37,5 proc. atleidimų, 2021 m. – 24 proc., 2022 m. – 23,7 proc. Bylų skaičius dėl tarnybinių nuobaudų teisėtumo išlieka didelis.

Visose bylose dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas teisėtumo teismas patvirtino, kad konkursai buvo vykdomi laikantis procedūrų, skaidriai ir profesionaliai.

Valstybės tarnautojų atliekamų funkcijų svarba visuomenei ir valstybei, valstybės tarnautojo statusą turinčių asmenų skaičius rodo, jog naujausia teismų praktika tarnybinių ginčų srityje yra neabejotinai aktuali itin dideliame asmenų ratui (tiek esamiems valstybės

tarnautojams, tiek siekiantiems jais tapti), valdžios institucijoms, teismams, teisininkams, akademinėi bendruomenei bei kitiems suinteresuotiems asmenims.

- **Atlikta 2022 m. VVA gautų ir išnagrinėtų asmenų prašymų ir skundų analizė.**

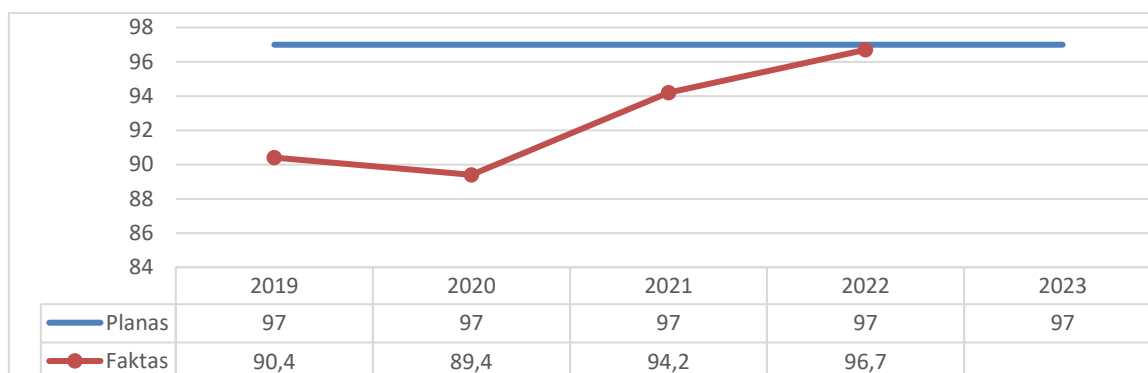
2022 m. VVA gauta ir išnagrinėta 484 valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų bei asmenų prašymai ir 59 asmenų skundai. Pagrįstų skundų skaičius 2022 m. sumažėjo ir sudarė apie 5,1 proc. visų 2022 m. gautų skundų. Valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms bei asmenims daugiausiai klausimų kėlė teisės aktų nuostatos, reglamentuojančios centralizuotų konkursų vykdymą ir valstybės tarnautojų socialines garantijas.

Tikslinga ir toliau organizuoti konsultacijas centralizuotų konkursų komisijų nariams iš kitų įstaigų konkursų vykdymo klausimais, siekiant didinti vykdomų konkursų kokybę, vykdyti metodines konsultacijas, atviras diskusijas įstaigų atstovams, vykdančioms žmogiškųjų išteklių valdymo ar administravimo funkcijas, ir kitiems valstybės tarnautojams jiems aktualiais klausimais.

Metodinių konsultacijų teikimas

- 2022 m. įvykdyta 16 metodinių konsultacijų valstybės tarnybos klausimais. Kiekvienoje iš konsultacijų dalyvavo nuo 60 iki 145 įstaigų atstovų, iš viso 2022 m. VVA metodinėse konsultacijose dalyvavo per 1380 įstaigų atstovų. 96,7 proc. apklausoje dalyvavusių respondentų, kurie 2022 m. kreipėsi į VVA, teikiamų konsultacijų, rengiamų metodinių konsultacijų, aptarnavimo kokybę įvertino teigiamai.

3 paveikslas. Respondentų, teigiamai vertinančių VVA metodinės pagalbos ir aptarnavimo kokybę, dalis, ne mažiau kaip, proc.



Duomenų šaltinis: Viešojo valdymo agentūros atlikta apklausos duomenys

- Nuolat atnaujinama dažniausiai užduodamų klausimų dėl Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo rubrika VVA interneto svetainėje (nuolat įvertinant poreikį atsižvelgus į konsultacijų konsultaciniais telefonais, el. paštu, raštu bei vykdomų metodinių konsultacijų metu keliamus klausimus).

Žmogiškųjų išteklių valdymas ir tinklaveika

- Tobulinant žmogiškųjų išteklių valdymo tobulinimą ir siekiant formuoti vienodą žmogiškųjų išteklių valdymo praktiką valstybės tarnyboje, plėtoti įstaigų vadovų lyderystės stiprinimo tinklaveiką, suorganizuoti 4 valstybės tarnybos žmogiškųjų išteklių specialistų tinklo susitikimai ir 4 įstaigų vadovų tinklaveikos renginiai.

- Valstybės tarnybos portale paskelbti 3795 skelbimai pretenduoti užimti darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, pareigas viešojo sektoriaus įstaigose. 2257 skelbimai buvo patikrinti dėl atitikties Viešojo administravimo įstatymo nuostatomis.

- Patikrinta 986 pakaitinių valstybės tarnautojų pareigybių aprašymų dėl jų atitikties teisės aktų nuostatomis ir paskelbti skelbimai Valstybės tarnybos portale.
- Vykdyta 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 (konsorciuose), civilinėse tarptautinėse ir Europos Sąjungos operacijose ar misijose, užsienio valstybių institucijose sklaida.

Projekto „Žmogiškųjų išteklių valdymo modernizavimas valstybės tarnyboje“ 1.1 veiklos „Sukurti valstybės tarnautojų atrankos instrumentus ir jų metodikas“ ir 1.2 veiklos „Inicijuoti sukurtų atrankos instrumentų (metodų) taikymo mokymuose viešųjų pirkimų procedūras ir įvykdyti mokymus“ įgyvendinimas

- Sukurti 6 atrankos instrumentai ir jų metodikos:
 - 1) *Interviu*: instrumentas, skirtas centralizuotoje atrankoje įvertinti pretendentų motyvą ir tinkamumą užimti įstaigos vadovo, padalinio vadovo ar nevadovaujamasias valstybės tarnautojo pareigas.
 - 2) *Atvejo analizė*: instrumentas, skirtas centralizuotoje atrankoje įvertinti pretendentų į įstaigos vadovo pareigas, padalinio vadovo pareigas, patarėjo pareigas kompetencijas.
 - 3) *Strateginio mąstymo instrumentas*: instrumentas, skirtas įvertinti pretendentų į įstaigos vadovo pareigas kompetencijas.
 - 4) *Situacinių pasirinkimų instrumentas*: testas, skirtas įvertinti pretendentų kompetencijas į padalinio vadovo pareigas, nevadovaujamasias pareigas.
 - 5) *Darbo su informacija instrumentas*: testas, skirtas įvertinti pretendentų į nevadovaujamasias pareigas kompetencijas.
 - 6) *Planavimo, organizavimo ir prioritetų nustatymo instrumentas*: testas, skirtas įvertinti pretendentų į nevadovaujamasias pareigas gebėjimą planuoti ir organizuoti veiklą ir laiką, nustatyti prioritetus.

93 VVA, valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų atstovai, dalyvaujantys konkursų komisijų darbe, supažindinti su sukurtais atrankos instrumentais, jų metodikomis bei jų taikymu.
