

LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖ
N U T A R I M A S

DĖL VALSTYBĖS TARNYBOS TOBULINIMO KONCEPCIJOS PATVIRTINIMO

2010 m. birželio 2 d. Nr. 715
Vilnius

Lietuvos Respublikos Vyriausybė n u t a r i a:
Patvirtinti Valstybės tarnybos tobulinimo koncepciją (pridedama).

MINISTRAS PIRMININKAS

ANDRIUS KUBILIUS

VIDAUS REIKALŲ MINISTRAS

RAIMUNDAS PALAITIS

VALSTYBĖS TARNYBOS TOBULINIMO KONCEPCIJA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcija (toliau – Koncepcija) siekiama nustatyti valstybės tarnybos tobulinimo gaires, kaip tai numatyta penkioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės veiklos programoje.

Koncepcijoje valstybės tarnyba suprantama taip, kaip ji apibrėžta Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme (Žin., 1999, Nr. [66-2130](#); 2002, Nr. [45-1708](#)).

2. Koncepcijoje remiamasi:

2.1. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 5 straipsnio 3 dalimi, kurioje nurodyta, kad valdžios įstaigos tarnauja žmonėms, ir 33 straipsnio 1 dalimi – kad piliečiai turi teisę lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą;

2.2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje suformuluota konstitucine valstybės tarnybos samprata;

2.3. penkioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės veiklos programa.

3. Koncepcijoje vartojamos sąvokos:

Aukštesnysis vadovas – vadovas, ne žemesnis kaip institucijos ar įstaigos (toliau – įstaiga) departamento direktorius (išskyrus politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojus).

Specialistas – valstybės tarnautojas, neturintis pavaldinių.

Tarnybiniai susitarimai – kasmetiniai tiesioginio vadovo ir pavaldinio susitarimai dėl veiklos rezultatų.

Vadovas – valstybės tarnautojas, turintis pavaldžių asmenų.

II. ESAMA SITUACIJA

4. 2002 metais, Lietuvos Respublikos Seimui priėmus Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymą (Žin., 2002, Nr. [45-1708](#)), įteisintas mišrus valstybės tarnybos modelis, kuriame vyrauja karjeros modelio elementai (priėmimas į pareigas neterminuotai, perkėlimas į aukštesnes ir kitas pareigas be konkurso, kvalifikacinių klasių sistema, pareigybių hierarchija, didesnės pareiginės algos susiejimas su didesne atsakomybe ir atitinkamai aukštesnėmis pareigomis ir kita), tačiau yra ir postų modelio elementų (priėmimas į bet kurio lygmens pareigas nereikalaujant patirties valstybės tarnyboje, bendra su kitais darbuotojais socialinio draudimo sistema ir kita). Galiojantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas statutiniams valstybės tarnautojams taikomas tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja statutai ir Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas (Žin., 1999, Nr. [7-140](#)).

5. Valstybės tarnyboje 2010 m. balandžio 1 d. buvo užimta 53 791 valstybės tarnautojų pareigybė, iš jų 28 469 – nestatutinių valstybės tarnautojų¹.

6. Valstybės tarnybos valdymas ir jos teisinis reglamentavimas turi trūkumų:

6.1. valstybės tarnautojų veikla nėra orientuota į rezultatus, darbo apmokėjimo sistema neskatina darbo kokybės ir nėra pakankamai skaidri;

6.2. neišskirti asmenų, einančių vadovaujančias pareigas valstybės tarnyboje, atrankos, veiklos vertinimo, mokymo, karjeros, tarnybinio kaitumo, atleidimo ypatumai;

¹ Valstybės tarnybos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos 2010 m. balandžio 6 d. duomenimis.

6.3. ribotos asmenų, einančių vadovaujančias pareigas valstybės tarnyboje, galimybės lanksčiai valdyti žmogiškuosius išteklius;

6.4. nepakankama individuali asmenų, einančių vadovaujančias pareigas valstybės tarnyboje, atsakomybė už įstaigos veiklos rezultatus;

6.5. yra galimybių išvengti atsakomybės už tarnybinius nusižengimus, nepakankamai veiksmingai reguliuojamos ir taikomos etikos ir korupcijos prevencijos priemonės, neįtvirtinta „nepriekaištingos reputacijos“ sąvoka.

III. VALSTYBĖS TARNYBOS TOBULINIMO PRINCIPAI

7. Valstybės tarnybos vizija – orientuota į visuomenės poreikius, riboto dydžio, atsakinga ir atskaitinga už veiklos rezultatus, diegianti naujoves, lanksti, skaidri ir konkurencinga valstybės tarnyba.

8. Siūlomi valstybės tarnybos valdymo ir jos teisinio reglamentavimo tobulinimo principai:

8.1. tarnybinių susitarimų, skirtų visuomenės poreikiams tenkinti, diegimas;

8.2. skirtingas vadovų ir specialistų atrankos, veiklos vertinimo, karjeros, atsakomybės reglamentavimas;

8.3. profesionalumu, rezultatais, asmenine kompetencija grįsta valstybės tarnyba;

8.4. valstybės tarnybos žmogiškųjų išteklių valdymo efektyvumo ir lankstumo didinimas, platesnis tarnybinio kaitumo taikymas;

8.5. tarnybinės atsakomybės už tarnybinius nusižengimus neišvengiamumas.

IV. VALSTYBĖS TARNYBOS TOBULINIMO GAIRĖS

9. Numatomos bendrojo valstybės tarnybos valdymo ir jos teisinio reglamentavimo tobulinimo gairės:

9.1. Vadovavimo stiprinimas orientuojant veiklą į rezultatus, skatinant platesnį institucijų bendradarbiavimą ir tarnybinį kaitumą:

9.1.1. aukštesniesiems vadovams nustatoma 4 metų kadencija ir pasirašomas susitarimas dėl pagrindinių šio laikotarpio veiklos tikslų;

9.1.2. jei aukštesniojo vadovo veikla įvertinama teigiamai, jo kadencija pratęsiama 4 metams – pasirašomas susitarimas dėl pagrindinių veiklos tikslų ir jo pareigybė įtraukiama į tarnybiniam kaitumui skirtų pareigybių sąrašą. Aukštesnysis vadovas tas pačias pareigas negali eiti ilgiau kaip 8 metus;

9.1.3. pasibaigus pirmajai kadencijai, bet ne vėliau kaip po 8 metų, ir įvertinus aukštesniojo vadovo veiklą teigiamai, numatoma galimybė jam pereiti į lygiavertės pareigas, kurios įtrauktos į tarnybiniam kaitumui skirtų pareigybių sąrašą, kitoje įstaigoje;

9.1.4. pasibaigus antrajai kadencijai einant tas pačias pareigas ir nepanaudojus tarnybinio kaitumo galimybės, aukštesnysis vadovas, teigiamai įvertinus jo veiklą, perkeliamas į žemesnės vadovo ar specialisto pareigas, tačiau 4 metus jam paliekama teisė tarnybinio kaitumo būdu grįžti į buvusio lygmens pareigas;

9.1.5. aukštesnysis vadovas, kurio veikla įvertinta neigiamai, perkeliamas į žemesnės vadovo ar specialisto pareigas arba atleidžiamas iš pareigų.

9.2. Nešališkos, veiksmingos atrankos į valstybės tarnautojo pareigas (išskyrus pareigas, į kurias priimama politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu) diegimas:

9.2.1. visi pretendentai į vadovo pareigas privalo dalyvauti centralizuotoje atrankoje;

9.2.2. pretendentai, dalyvaujantys centralizuotoje atrankoje, turi turėti bent 3 metų vadovaujančio darbo arba darbo valstybės tarnyboje patirtį ir atitikti kitus kvalifikacinius reikalavimus. Centralizuotos atrankos etape tikrinama vadovavimo kompetencija. Iš perėjusių atranką asmenų sudaromas pretendentų sąrašas. Centralizuotą atranką, atsižvelgiant į finansines galimybes, atlieka valstybės įstaiga arba atrinktas privatus paslaugos teikėjas;

9.2.3. vadovą, išskyrus aukštesnius vadovus, iš pretendentų sąrašo atsirenka pati įstaiga;

9.2.4. tam tikram aukštesniųjų vadovų pareigybių skaičiui, kurį nustato Valstybės tarnybos valdymo komisija, įvertinusi valstybės tarnybos poreikius, paskelbiamas atviras konkursas. Šiuo atveju asmenys siekia eiti konkrečias pareigas ir į pretendentų sąrašą nepatenka;

9.2.5. decentralizuota, atvira atranka į specialistų pareigas. Planuojama galimybė įdiegti centralizuotos atrankos elementus.

9.3. Skaidrios darbo užmokesčio sistemos ir finansinio motyvavimo susiejimas su veiklos rezultatais:

9.3.1. nustatomi nauji pagrindinio atlyginimo koeficientai, o priedai už kvalifikacines klases ir stažą įtraukiami į pagrindinį atlyginimą;

9.3.2. įtvirtinama viena – iki 20 procentų metinio valstybės tarnautojo atlyginimo – premija per metus už pasiektus rezultatus. Šiam tikslui įstaigos biudžete numatoma 5 procentai darbo užmokesčio fondo.

9.4. Motyvavimo ir karjeros valdymo priemonių, skatinančių efektyvią ir į rezultatus orientuotą veiklą, kūrimas ir diegimas:

9.4.1. įtvirtinamas valstybės tarnautojo ir tiesioginio vadovo tarnybinis susitarimas kaip tarnybinės veiklos vertinimo dalis;

9.4.2. įteisinama rezultato siekimo motyvacija – tarnautojo darbo užmokestis siejamas su pasiektais rezultatais ir taikomos kitos motyvavimo priemonės, patvirtintos įstaigos personalo ir karjeros vystymo plane;

9.4.3. į veiklos rezultatų vertinimą įtraukiamas valstybės tarnautojo profesinės kompetencijos ugdymo pasiekimų vertinimas;

9.4.4. įteisinamas valstybės tarnautojo karjeros ir kvalifikacijos tobulinimo planas, kuriame valstybės tarnautojui nustatomi kompetencijos ugdymo uždaviniai ir apibrėžiamos kompetencijos ugdymo sąlygos;

9.4.5. kaip vienas iš karjeros valdymo elementų suteikiama galimybė vadovą, įvertinus jo veiklą teigiamai, perkelti į aukštesnes pareigas.

9.5. Socialinių ir kitų garantijų sistemos tobulinimas:

9.5.1. orientuojamasi į privačiame sektoriuje teikiamas socialines garantijas (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo normos priartinamos prie Lietuvos Respublikos darbo kodekso normų);

9.5.2. sudaromos palankesnės sąlygos suderinti darbą ir asmeninį (šeiminį) gyvenimą, įteisinamas lankstus darbo laiko grafikas;

9.5.3. sudaromos palankesnės sąlygos Europos Sąjungos, tarptautinėse, užsienio valstybės institucijose dirbantiems Lietuvos piliečiams grįžti į darbą Lietuvos Respublikos valstybės tarnyboje ir įtvirtinamos galimybės Lietuvos Respublikos valstybės tarnautojams dalyvauti Europos Sąjungos, tarptautinių institucijų finansuojamuose paramos teikimo projektuose;

9.5.4. nustatomos socialinio dialogo formos, apibrėžiamas jo turinys ir dalyviai.

9.6. Valstybės tarnautojų mokymo sistemos tobulinimas modernizuojant žmogiškųjų išteklių valdymą, diegiant kompetencijos valdymo modelį:

9.6.1. tobulinamas naujai priimamų valstybės tarnautojų įvadinis mokymas, suteikiama galimybė valstybės tarnautoją priėmusiai įstaigai apsispręsti dėl mokymų formos ir turinio;

9.6.2. nustatomi vadovų centralizuoti mokymai, kurie padėtų stiprinti lyderiavimo kompetenciją ir orientaciją dirbant įvairiose srityse; sustiprinti žmogiškųjų išteklių valdymo kompetenciją, geriau suprasti ir gebėti vadovauti veiklos valdymo procesams siekiant geresnės paslaugų kokybės; skatinti kūrybinį mąstymą ir gebėjimą vadovauti, inicijuoti naujoves; suprasti darbuotojų įtraukimo į valdymą svarbą ir gebėjimus taikyti šiuos metodus savo aplinkoje;

9.6.3. nustatomos valstybės tarnautojų prioritetinės mokymo programos, ypatingas dėmesys skiriamas jų kokybės ir veiksmingumo priežiūrai;

9.6.4. diegiamas geresnis koordinavimas valstybės politikos formavimo ir įgyvendinimo (įskaitant stebėseną ir vertinimą) valstybės tarnautojų mokymo srityje;

9.6.5. siekiama pusiausvyros tarp bendrosios ir specialiosios kompetencijos, daugiau dėmesio skiriama valstybės tarnautojų analitinei, vadybinei, komunikacinei kompetencijai.

9.7. Valstybės tarnautojų vertinimo sistemos modernizavimas susiejant su individualiais veiklos rezultatais ir įstaigų strateginiais tikslais:

9.7.1. įtvirtinami susitarimai dėl pagrindinių veiklos tikslų ir tarnybiniai susitarimai;

9.7.2. veikla vertinama ne daugiau kaip du kartus per metus (tarpinis pokalbis organizuojamas einamųjų metų viduryje, metinis vertinimo pokalbis – kitų metų pradžioje);

9.7.3. reglamentuojamas metinio ir keturmečio susitarimo turinys ir forma (aiškiai nustatomi siektini rezultatai, vertinimo kriterijai, galima rizika ir rezultatams pasiekti reikalinga kompetencija);

9.7.4. vertinti specialistų veiklą pavedama jų tiesioginiams vadovams ir įstaigų vertinimo komisijoms.

9.8. Galimybių valstybės tarnautojams išvengti tarnybinės atsakomybės panaikinimas:

9.8.1. įtvirtinama „nepriekiaštingos reputacijos“ sąvoka;

9.8.2. nustatomas ilgesnis tarnybinės nuobaudos skyrimo senaties terminas;

9.8.3. papildomas nuobaudų sąrašas siekiant tarnybinio nusižengimo ir nuobaudos proporcingumo;

9.8.4. nustatomos tarnybinės nuobaudos skyrimo sąlygos;

9.8.5. sugriežtinama valstybės tarnautojų materialinė atsakomybė;

9.8.6. užbaigiamas tarnybinis tyrimas atleidus valstybės tarnautoją iš pareigų.

9.9. Tarnybinių santykių supaprastinamas (liberalizavimas):

9.9.1. įteisinamas mechanizmas, užtikrinantis galimybę atleisti iš pareigų šalių susitarimu;

9.9.2. įtvirtinamas terminuotų tarnybinių santykių institutas projektinei veiklai vykdyti.

9.10. Valstybės tarnybos valdymas:

9.10.1. valstybės tarnybos bendrąjį valdymą atlieka Lietuvos Respublikos Vyriausybė ir vidaus reikalų ministras, valstybės tarnybos tvarkymą – atsakinga institucija;

9.10.2. valdyti žmogiškuosius išteklius pavedama įstaigoms;

9.10.3. koordinuoti aukštesniųjų vadovų atranką, atlikti veiklos vertinimo priežiūrą, teikti pasiūlymus dėl išmokų už veiklos rezultatus pavedama Valstybės tarnybos valdymo komisijai, sudarytai Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu iš kompetentingų įstaigų atstovų.

V. KONCEPCIJOS ĮGYVENDINIMAS

10. Siekiant nuosekliai įgyvendinti Konceptiją, turėtų būti:

10.1. pakeisti ir iki 2010 m. rugsėjo 1 d. priimti Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą įgyvendinantys teisės aktai atsižvelgiant į Konceptijos nuostatas tiek, kiek tai neprieštarauja galiojančiam Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymui;

10.2. skatinamas savanoriškas vadovų tarnybinis kaitumas pradedant nuo ministerijų, ministerijai pavaldžių įstaigų, Vyriausybės įstaigų, kitų Lietuvos Respublikos Vyriausybei atskaitingų įstaigų, pereinant prie kitų valstybės įstaigų, nepriskirtinų vykdomosios valdžios sistemai, vėliau – prie savivaldybių įstaigų;

10.3. skatinamas savanoriškas ir kitų valstybės tarnautojų tarnybinis kaitumas tarp valstybės ir savivaldybės įstaigų;

10.4. įvertinti Konceptijos įgyvendinimo rezultatai ir galimybė taikyti jos nuostatas statutiniais valstybės tarnautojams;

10.5. įvertinti Konceptijos įgyvendinimo rezultatai ir galimybė atsisakyti Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme nustatytų jo taikymo išimčių viešojo administravimo funkcijas atliekantiems subjektams, galimybė suvienodinti viešojo administravimo funkcijas atliekančių asmenų statusą skirtingose valstybės ir savivaldybių įstaigose, taip pat galimybė nustatyti bendrą teisinio reglamentavimo poreikį visiems viešojo administravimo funkcijas atliekantiems ir viešąsias paslaugas teikiantiems asmenims;

10.6. parengtas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymo projektas ir iki 2010 m. spalio 1 d. pateiktas Lietuvos Respublikos Seimui.

11. Siekiant nepažeisti teisėtų lūkesčių apsaugos, teisinio tikrumo ir teisinio saugumo konstitucinių principų, numatoma atitinkamas iš Konceptijos išplaukiančias naujojo teisinio reglamentavimo nuostatas taikyti tik į ateitį.
