

VALSTYBĖS TARNYBOS ĮSTATYMO IR SU JUO SUSIJUSIŲ TEISĖS AKTŲ NUOSTATŲ ĮGYVENDINIMAS 2016 M.

2017 m.

TURINYS

Turinys	2
VALSTYBĖS TARNYBA:.....	4
Stabilaus dydžio	5
Vyresnė	6
Išsilavinusi	7
Moteriška	7
VALSTYBĖS TARNYBOS PATRAUKLUMAS.....	9
SKAIDRUMAS VALSTYBĖS TARNYBOJE	17
VALSTYBĖS TARNYBOS PROFESIONALUMAS	20
Valstybės tarnautojų mokymo 2014–2017 metų strategijos įgyvendinimas 2016 m.	24
Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų įgyvendinimo priežiūra 2016 m.	25
Mokymo paslaugų kokybės priežiūra	26

Viena iš strateginiuose veiklos planuose numatytų Valstybės tarnybos departamento veiklos prioritetinių krypčių yra pasitikėjimo valstybės tarnyba didinimas.

2016 m. Valstybės tarnybos departamento užsakymu atliktoje studijoje-tyrime „Pasitikėjimo valstybės tarnyba veiksmų analizė ir pasitikėjimo valstybės tarnyba didinimo galimybės“ teigiama, kad visuomenės pasitikėjimui valstybės tarnyba daro įtaką dvi pagrindinės – individualių ir institucinių – veiksmų grupės. Individualūs veiksniai pasireiškia per individų valstybės tarnautojų elgesį, su kuriuo susiduria visuomenės nariai, instituciniai – per valstybės tarnybos įstaigų veiklą: taikomas standartų sistemas, vykdomus procesus, procedūras, informavimą ir kt. Taigi, galima teigti, kad labiausiai visuomenės pasitikėjimą valstybės tarnyba galima padidinti stiprinant tiesiogiai gyventojams paslaugas teikiančių valstybės tarnautojų kompetenciją, gerinant bendravimo įgūdžius, taip pat tobulinant įstaigų teikiamų paslaugų procedūras.

Kaip rodo minėta studija-tyrimas, dar vienas pasitikėjimą valstybės tarnyba skatinantis veiksnys – tai prieinama, laiku teikiama, aiški informacija apie valstybės tarnybą, įstaigų veiklą bei priimamus sprendimus. Tai apima tiek bendradarbiavimą su žiniasklaida, tiek informacijos teikimą pagal paklausimus, tiek įstaigų interneto svetainėse teikiamą informaciją.

Valstybės tarnybos departamentas, siekdamas informaciją apie valstybės tarnybą padaryti prieinamesnę visuomenei, žiniasklaidai, mokslininkams, nuo 2015 m. duomenis apie valstybės tarnybą pateikia atvirų duomenų portale statistika.vtd.lt. Portalas sudaro galimybę įvairiais pjūviais analizuoti valstybės tarnybos duomenis: skaičių, išsilavinimą, pareigybes ir kt. Duomenys portale atnaujinami kiekvieną dieną – jie automatiškai perkeliama iš Valstybės tarnautojų registro.

VALSTYBĖS TARNYBA:

Lietuvos statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje 2016 m. buvo 1473 300 darbingo amžiaus gyventojų. Iš jų yra užimti (turi darbą ar savo verslą) 1350 800. Valstybės sektoriuje dirba 387 900 – 29 proc. dirbančiųjų. Iš jų apie 50 tūkst. yra valstybės tarnautojai – statutiniai ir civiliai. Taigi, jie sudaro 3,8 proc. užimtų Lietuvos gyventojų ir 13 proc. valstybės sektoriuje užimtų žmonių.

Pastaraisiais metais valstybės tarnybos dydis yra stabilus. Iki 2008 m. valstybės tarnautojų – statutinių ir civilių – skaičius gana sparčiai didėjo. Štai 2005 m. Lietuvoje buvo 44749 tarnautojai, o 2008 m. jau 52395. Visgi augimą pavyko sustabdyti ir per 5 metus sumažinti tarnautojų skaičių daugiau nei tūkstančiu – 2013 m. jų buvo 51231. Kad situacija stabilizavosi, rodo ir tai, kad Lietuvai atsigavus po ekonominės krizės tarnautojų skaičius ir toliau po truputį mažėja. 2016 m. Lietuvoje pareigas ėjo 50719 tarnautojų.

Pokyčiai vyksta valstybės institucijų ir įstaigų viduje – įstaigų, kuriose pareigas eina valstybės tarnautojai, skaičius mažėja. Keičiasi dirbančiųjų statusas – mažėja darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, vyksta išstatutinimo procesai, todėl nežymiai auga karjeros valstybės tarnautojų skaičius.

Lietuvos valstybės tarnyba atspindi tuos pačius demografinius (visuomenės senėjimo) procesus, kurie vyksta ir mūsų visuomenėje – auga vyresnio amžiaus valstybės tarnautojų skaičius.

Dėl teisės aktų reikalavimų didžioji dalis valstybės tarnautojų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Daugiau kaip 70 proc. valstybės tarnautojų yra moterys ir jau keletą metų pastebima tendencija, kad moterų skaičius valstybės tarnyboje auga.

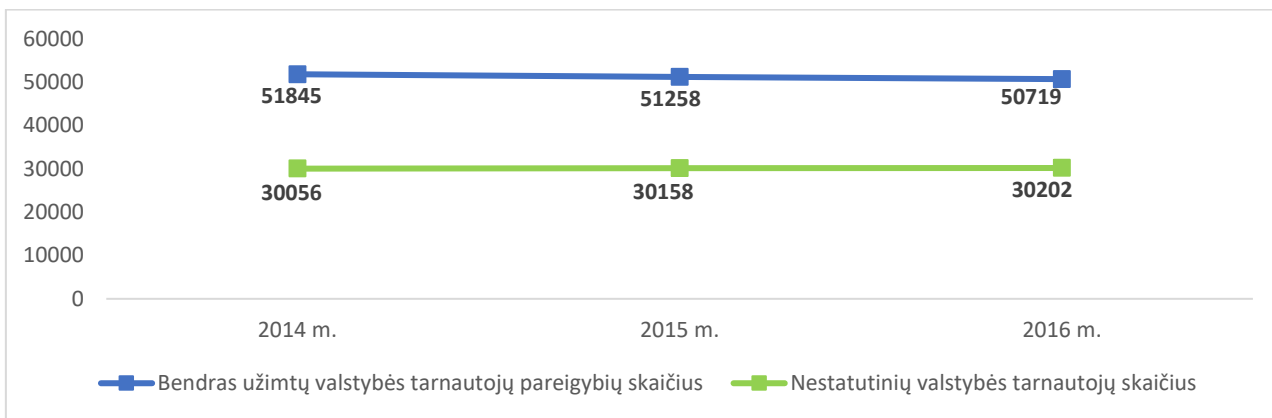
2016 m. rudens „Valstybės tarnybos aktualijos“

Pasak prof. A. Krupavičiaus, nieko nenustebinsi pasakęs, kad visgi lemiamą reikšmę renkantis darbą, ypač šalyse, kuriose bendras gyvenimo lygis nėra aukštas, turi darbo užmokestis. Ir nors oficialiai valstybės sektoriuje vidutinis darbo užmokestis yra šiek tiek didesnis nei privačiajame, galima numanyti, kad vyrai į verslą veržiasi tikrai ne paskui mažesnį atlyginimą ir geresnį įvaizdį. Vyrai renkasi galbūt didesnę riziką, bet kartu ir didesnį atlyginimą. Moterims svarbiau stabilumas, pastovumas, geresnės galimybės derinti šeimą ir darbą, ypač auginant mažus vaikus, kurie dažnai serga ir tenka imti nedarbingumo pažymas.

Tad kokia valstybės tarnyba pritrauktų daugiau jaunų, motyvuotų, gabių žmonių? „Draugiška piliečiams, realiai sprendžianti jų problemas, neapsunkinta nereikalingomis procedūromis ir beprasmėmis taisyklėmis. Jeigu jaunimas matys, kad dirbdamas valstybės tarnyboje iš tikrųjų daro prasmingus darbus, kad aplinkiniai tai vertina, jis norės čia ateiti ir likti. Taigi čia dvigubas sprendimas: geriau dirbti ir daugiau, kokybiškiau komunikuoti su visuomene“, – teigia A. Krupavičius.

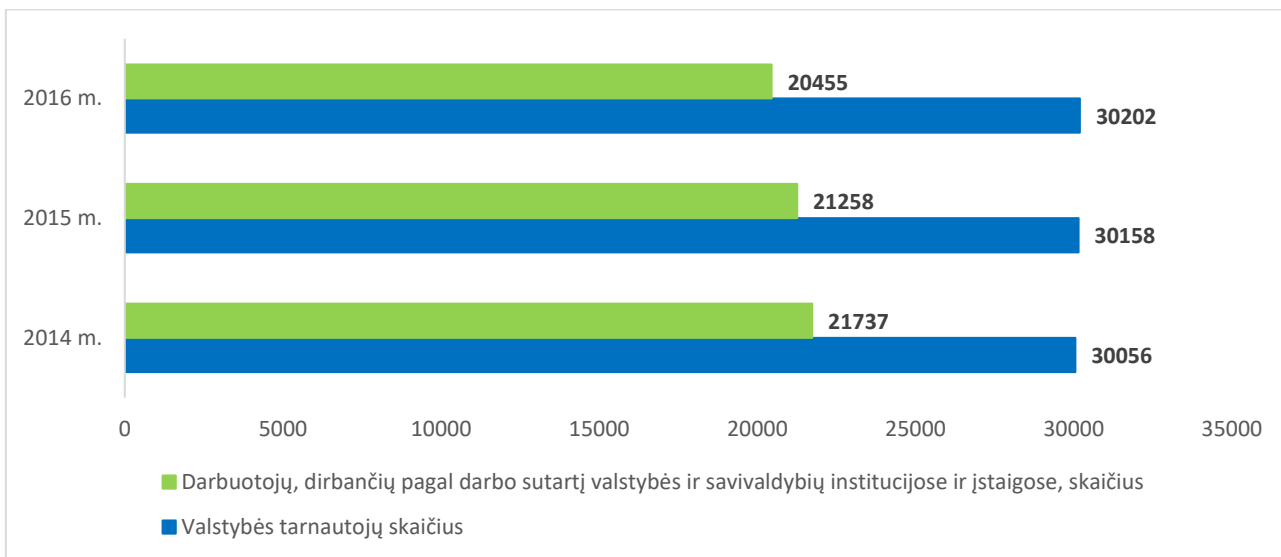
STABILIAUS DYDŽIO

Valstybės tarnautojų skaičius 2014–2016 m.

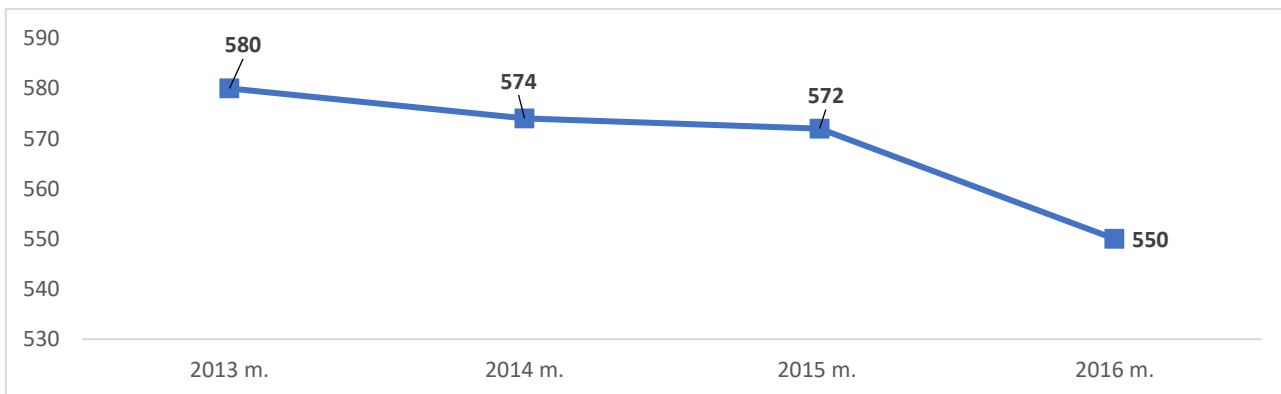


TOLIAU APIE VALSTYBĖS TARNYBĄ PATEIKIAMA INFORMACIJA IR DUOMENYS BE STATUTINIŲ VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ.

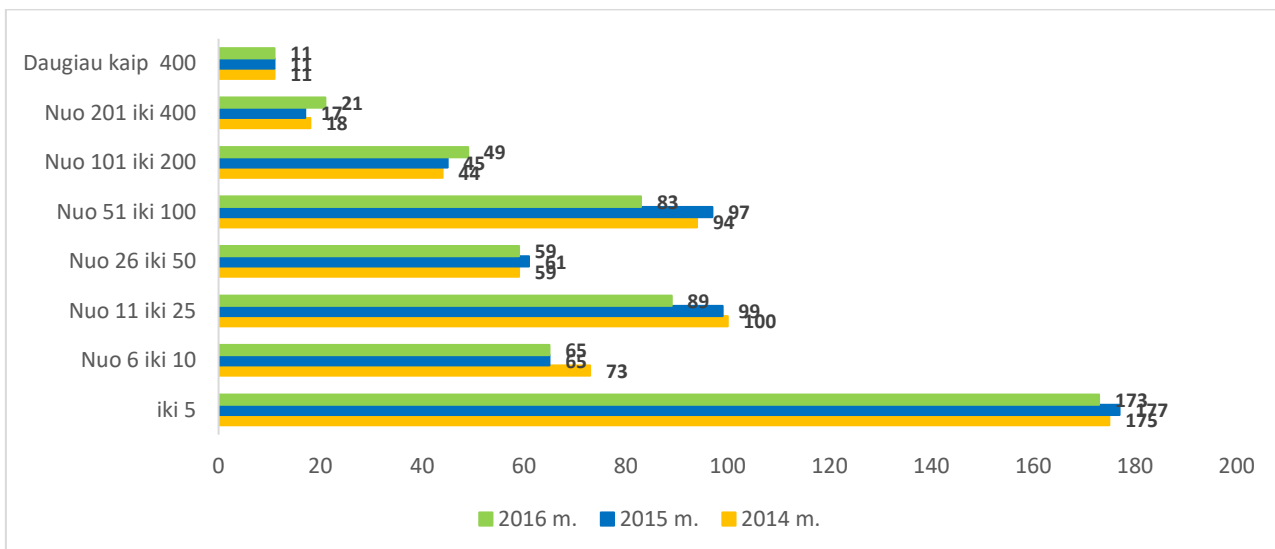
Valstybės tarnautojų ir darbuotojų skaičiaus pokyčiai 2014–2016 m.



Įstaigų, kuriose pareigas eina bent vienas valstybės tarnautojas, skaičius 2013–2016 m.

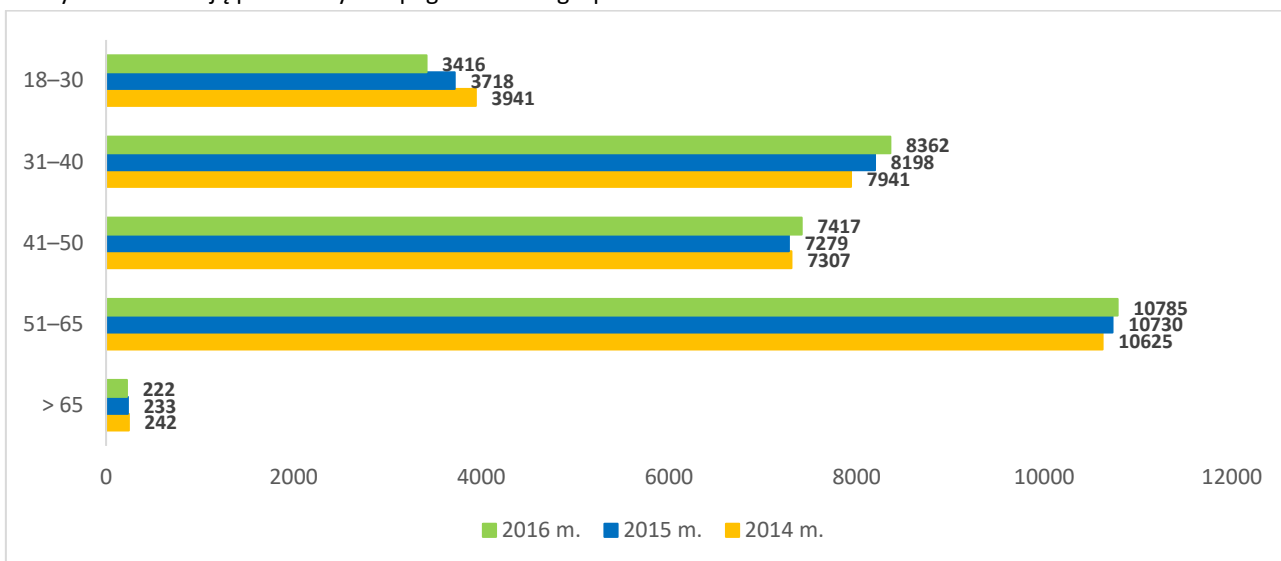


Įstaigų pasiskirstymas pagal valstybės tarnautojų skaičių 2014–2016 m.



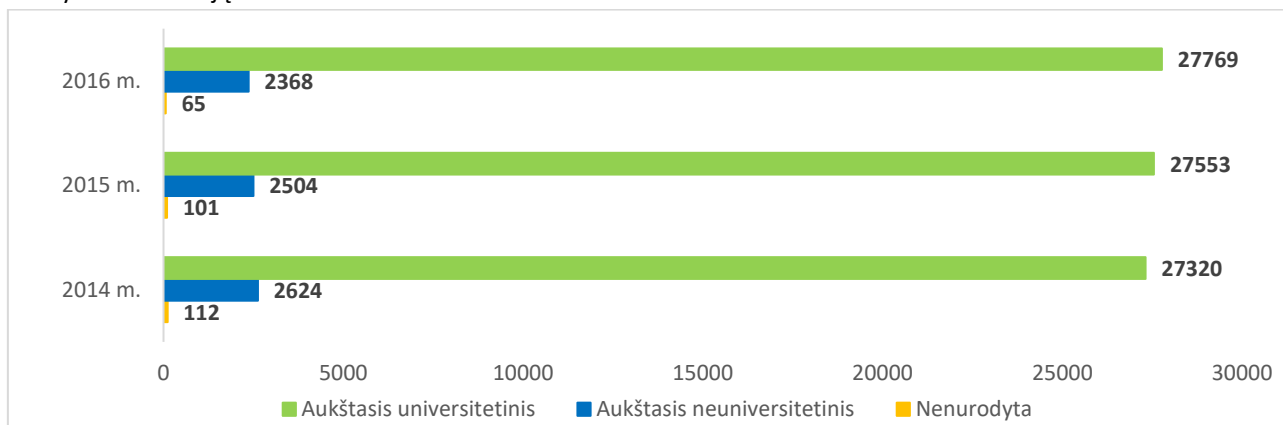
VYRESNĖ

Valstybės tarnautojų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes 2014–2016 m.



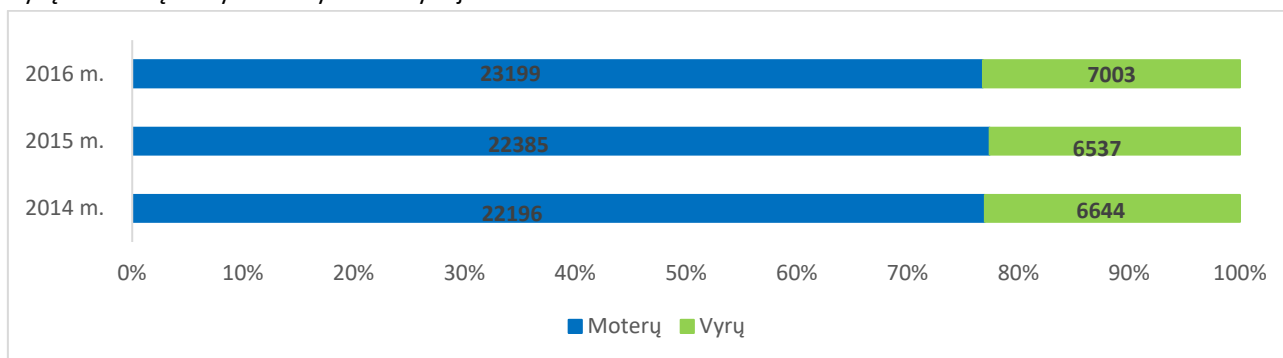
IŠSILAVINUSI

Valstybės tarnautojų išsilavinimas 2014–2016 m.



MOTERIŠKA

Vyrų ir moterų santykis valstybės tarnyboje 2014–2016 m.



Lietuvos valstybės tarnautojų skaičių palyginti su kitų Europos Sąjungos (ES) šalių valstybės tarnyboje dirbančiųjų skaičiumi sudėtinga, kadangi egzistuoja skirtingos valstybės tarnybos sampratos ir valstybės tarnautojams priskiriami skirtingų sričių specialistai. Pagal Europos Bendrijų statistikos tarnybos (toliau – *Eurostat*) ekonominės veiklos rūšių klasifikatorių yra taikoma bendra viešojo valdymo ir gynybos, privalomojo socialinio draudimo imtis. Ši imtis suteikia tą pačią palyginamąją bazę visos ES lygiu. 2016 m. IV ketv., *Eurostat* duomenimis, Lietuvos darbuotojai, dirbantys viešojo valdymo ir gynybos, privalomojo socialinio draudimo srityje, sudarė 2,87 proc. (2015 m. III ketv. – 2,78 proc.) visų šalies gyventojų ir tai yra mažiau nei 28 ES valstybių narių vidurkis (2016 m. III ketv. – 3,02 proc.).

Lyginant kitas savo gyventojų skaičiumi į Lietuvą panašias ES šalis pagal 2016 m. IV ketv. *Eurostat* pateiktus duomenis (žiūrėta 2017 m. kovo 29 d.), matyti, kad jose asmenys, dirbantys viešojo valdymo ir gynybos, privalomojo socialinio draudimo srityje, taip pat sudarė tik labai mažą gyventojų dalį, panašią kaip ir Lietuvoje: Latvijoje – 3,01 proc. (2015 m. – 2,95 proc.); Estijoje – 3,09 proc. (2015 m. – 2,96 proc.); Slovėnijoje – 2,66 proc. (2015 m. – 2,66 proc.) visų gyventojų.

Kai kurių ES šalių palyginimas

ES valstybė	Gyventojų skaičius 2016 m. (<i>Eurostat</i> duomenys)	Asmenys, dirbantys viešojo valdymo ir gynybos, privalomojo socialinio draudimo srityje, tūkstančiais 2016 m. IV ketv. (<i>Eurostat</i> duomenys)	Asmenų, dirbančių viešojo valdymo ir gynybos, privalomojo socialinio draudimo srityje, dalis tarp gyventojų, proc.
Airija	4,724,720	101.2	2,14
Italija	60,665,551	1,316.1	2,16
Kroatija	4,190,669	107.8	2,57
Slovėnija	2,064,188	55.1	2,66
Portugalija	10,341,330	279.9	2,70
Ispanija	46,445,828	1,267.9	2,72
Danija	5,707,251	157.1	2,75
Olandija	16,979,120	482.4	2,84
Lenkija	37,967,209	1,085.0	2,85
Lietuva	2,888,558	83.1	2,87
Latvija	1,968,957	59.3	3,01
Europos Sąjunga (28)	510,284,430	15,458.7 (2016 m. III ketv.)	3,02
Estija	1,315,944	40.7	3,09
Bulgarija	7,153,784	222.7	3,11
Graikija	10,783,748	335.6	3,11
Austrija	8,690,076	272.9	3,14
Švedija	9,851,017	325.7	3,30
Malta	434,403	15.3	3,52
Belgija	11,311,117	406.0	3,58
Prancūzija	66,759,950	2,446.4	3,66
Kipras	848,319	31.6	3,72
Vengrija	9,830,485	442.2	4,49

SEKIANČIŲ STRATEGINIŲ VALSTYBĖS TIKSLŲ BEI ĮGYVENDINANT VALSTYBĖS TARNYBOS ĮSTATYMO IR JŲ ĮGYVENDINANČIŲ TEISĖS AKTŲ NUOSTATAS, IŠSKIRTINOS KELIOS VALSTYBĖS TARNYBOS MODERNIZAVIMO KRYPTYS

VALSTYBĖS TARNYBOS PATRAUKLUMAS

Siekama, kad valstybės tarnyboje dirbtų kompetentingi ir profesionalūs valstybės tarnautojai, tad atsižvelgiant į tai analizuojama ir vertinama, ar valstybės tarnyba yra patraukli potencialiems darbuotojams, ar pritraukia gabius asmenis. Pastebima, kad tarp pirmą kartą į valstybės tarnybą priimtų asmenų didelę dalį sudaro jauni žmonės – nuo 18 iki 29 metų (2016 m. tai sudarė beveik 46 proc. visų pirmą kartą priimtų asmenų). O savo noru valstybės tarnybą palieka ir į ją nebegrįžta daugiausiai 30–39 metų amžiaus žmonių (2016 m. jie sudarė 35,3 proc. visų savo noru išėjusių ir į valstybės tarnybą nebegrįžusių asmenų). Manytina, kad valstybės tarnyba yra gana patraukli darbo vieta karjeros pradžiai – į vieną valstybės tarnautojo konkursą pateikiami vidutiniškai 7 prašymai. Daugiausiai prašymų pateikiama Kauno apskrityje (vidutiniškai 11), mažiausiai – Tauragės apskrityje (3).

Galima daryti prielaidą, kad į valstybės tarnybą atėję asmenys čia įgyja patirties ir išsina, t. y. valstybės tarnyboje mokamas darbo užmokestis, karjera, organizacinė kultūra ir kiti motyvacijos veiksniai negali jų išlaikyti. Taigi valstybės tarnyba praranda didžiausią vertę galinčius sukurti darbuotojus – dar gana jaunos, bet jau turinčius reikalingos darbo patirties, kompetencijų, žinių.

Darbo užmokestis:

Nepaisant to, kad pastaraisiais metais auga aukštesnes kategorijas turinčių valstybės tarnautojų skaičius, auga vyriausiųjų specialistų ir patarėjų skaičius ir mažėja specialistų ir vyresniųjų specialistų, didėja valstybės tarnautojų, turinčių kvalifikacines klases, skaičius, palyginti su prieš finansinę krizę buvusiu vidutiniu darbo užmokesčiu, 2016 m. valstybės tarnautojų vidutinis darbo užmokestis padidėjo tik 3,1 proc.

Išankstiniais Lietuvos statistikos departamento duomenimis, palyginti su ankstesniais metais, 2016 m. vidutinis *bruto* darbo užmokestis šalies ūkyje augo beveik 8 proc., privačiame sektoriuje augo 9 proc., o valstybės sektoriuje vidutinio *bruto* darbo užmokesčio augimas siekė 6 proc. Privačiame sektoriuje vidutinis *bruto* darbo užmokestis 2016 m. siekė 758,9 Eur. Būtina atkreipti dėmesį ir į tai, kad, ekspertų nuomone, privačiame sektoriuje šešėlinė ekonomika sudaro nuo 15 iki 25,8 proc. bendrojo vidaus produkto (BVP)¹, todėl statistinis vidutinis darbo užmokestis privačiame sektoriuje negali atspindėti realios situacijos.

Valstybės tarnautojų registro duomenimis, vidutinis valstybės tarnautojų (ne statutinių) mėnesinis *bruto* darbo užmokestis 2016 m. siekė 1004 Eur (763 Eur atskaičius mokesčius), 2008 m. – 974 Eur. Toks padidėjimas iš dalies vertintinas kaip dar 2013 m. valstybės tarnautojams atkurtų prieš finansinę krizę buvusių pareiginių algų koeficientų ir priedų už kvalifikacines klases dydžių pasekmė.

Atkreiptinas dėmesys, kad valstybės tarnyboje specialistų korpusas sudaro didžiausią valstybės tarnautojų dalį – apie 70 proc., todėl didžiosios dalies valstybės tarnautojų vidutinis darbo užmokestis *bruto* 2016 m. siekė 874 Eur.

2016 m. kitų valstybės tarnautojų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis (iki mokesčių) siekė: padalinių vadovų – 1320,6 Eur, įstaigų vadovų pavaduotojų – 1892,61 Eur, įstaigų vadovų – 1743,6 Eur. Kaip ir ankstesniais metais išlieka

¹ <http://www.vdi.lt/PdfUploads/SeselinEkonomika2016.pdf>

minimalus skirtumas tarp specialistų ir vidurinės grandies vadovų vidutinio darbo užmokesčio (1,5 karto) bei įstaigų vadovų vidutinio darbo užmokesčio (beveik 2 kartai). Viena opiausių esamos darbo užmokesčio sistemos problemų yra tai, kad darbo užmokesčio sistema iškreipia pareigybių hierarchiją, todėl įstaigų vadovų pavaduotojai įstaigų vadovus ir toliau lenkia 8,5 proc. didesniu vidutiniu darbo užmokesčiu.

Valstybės tarnautojų darbo užmokestis tampa nekonkurencingu taip pat ir dėl to, kad jau 8 metus nekinta pareiginės algos bazinis dydis. 2009 m. jis buvo sumažintas nuo 142 iki 130,5 Eur, o 2016 m. iki 380 Eur padidinta minimali mėnesinė alga praktiškai suvienodina žemiausių kategorijų valstybės tarnautojų atlygį su privačiajame sektoriuje mokamu atlygiu už nekvalifikuotą darbą, nors valstybės tarnautojams keliama tiek aukštojo išsilavinimo, tiek ir kiti didesni reikalavimai.

Karjera:

Pastebima, kad 2016 m. išaugo valstybės tarnautojų kaitumas į tos pačios kategorijos pareigas kitose įstaigose (73,5 proc., palyginti su 2015 m.). Tai galėjo nulemti įstaigų noras priimti į pareigas atitinkamos patirties jau turinčius valstybės tarnautojus. Visgi įvertinus tai, kad per 2016 m. į valstybės tarnautojo pareigas konkurso būdu priimti 1974, o kaitumo būdu į kitą įstaigą perkelti 673 valstybės tarnautojai, manytina, kad kaitumas valstybės tarnyboje turi būti labiau skatinamas. Pažymėtina, kad kaitumas – viena efektyviausių priemonių stiprinti tarnautojų kompetencijas ir kurti bendrą valstybės tarnybos kultūrą.

Pastaruoju metu auga tarnybinės veiklos vertinimo metu labai gerai įvertintų valstybės tarnautojų skaičius. Kadangi veiklos vertinimo rezultatai, be kita ko, susieti su darbo užmokesčiu – priedu už kvalifikacinę klasę (nuo 15 iki 50 proc. pareiginės algos), labai svarbiu aspektu, dažnai lemiančiu tarnautojo veiklos įvertinimą, tampa įstaigos finansinės galimybės. Nesant pakankamo darbo užmokesčio fondo, labai gerai dirbantiems tarnautojams nėra galimybių skirti priedo už kvalifikacinę klasę, todėl tokiais atvejais jų veikla vertinama nebūtinai kaip labai gera. Tai akivaizdžiai patvirtina ekonominio nuosmukio tarnybinės veiklos vertinimo statistika, kai labai sumažėjo tarnybinės veiklos vertinimo komisijose labai gerai įvertintų valstybės tarnautojų skaičius – 2007 m. 96,3 proc. vertinimo komisijose vertintų valstybės tarnautojų tarnybinė veikla įvertinta labai gerai, 2008 m. – 75,3 proc., 2009 m. – 67,2 proc., 2010 m. – 81 proc., 2011 m. – 83,3 proc., 2012 m. – 93,3 proc., o 2016 m. – 97,5 proc. Taigi pasirinktas veiklos vertinimo modelis neretai yra priemonė padidinti darbo užmokestį, o ne nustatyti tikrus veiklos rezultatus.

Atleidimas:

2016 m. įstaigos tobulino savo struktūras, vykdė reorganizacijas. Pastebima tendencija, kad vis daugiau valstybės tarnautojų, įspėtų dėl pareigybės panaikinimo, yra perkeliama į kitas pareigas, taip išsaugant įstaigos turimus žmogiškuosius išteklius. Dėl pareigybės panaikinimo atleidžiamų valstybės tarnautojų skaičius sudarė 6,4 proc. visų atleistų valstybės tarnautojų (239 atvejai). Pažymėtina, kad dažniausiai valstybės tarnautojai atleidžiami iš pareigų jų pačių prašymu (48,4 proc. visų atleidimo atvejų). 2016 m., atsižvelgiant į tai, kad vyko Lietuvos Respublikos Seimo rinkimai, 36,3 proc. atleistų valstybės tarnautojų buvo atleista vadovaujantis Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 1 dalies 6 punktu (kai pasibaigia pakaitinio valstybės tarnautojo priėmimo laikas arba valstybės tarnautojui sueina 65 metai ar baigiasi jo tarnybos pratęsimo terminas, arba baigiasi politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautoją į pareigas priėmusio politiko ar kolegialios valstybės institucijos įgaliojimai). 2015 m. pagal šį punktą buvo atleista 22,8 proc. atleistų tarnautojų.

Jaunimo pritraukimas:

Valstybės tarnybos departamentas, siekdamas didinti valstybės tarnybos patrauklumą tarp inovatyvaus ir talentingo jaunimo, aktyviai bendradarbiauja su Lietuvos aukštosiomis mokyklomis: dalyvauja studentų karjeros dienose, rengia susitikimus su studentais, kurių metu pristato valstybės tarnybos siūlomas karjeros galimybes bei šios karjeros privalumus. 2016 m. įvyko 14 tokių susitikimų su jaunimu. Manytina, kad tai turi įtakos jaunų žmonių sprendimui dirbti valstybės tarnyboje, nes 538 iš 1169 (46,0 proc.) įsidarbinusiųjų valstybės tarnyboje pirmą kartą buvo 18–29 m. amžiaus.

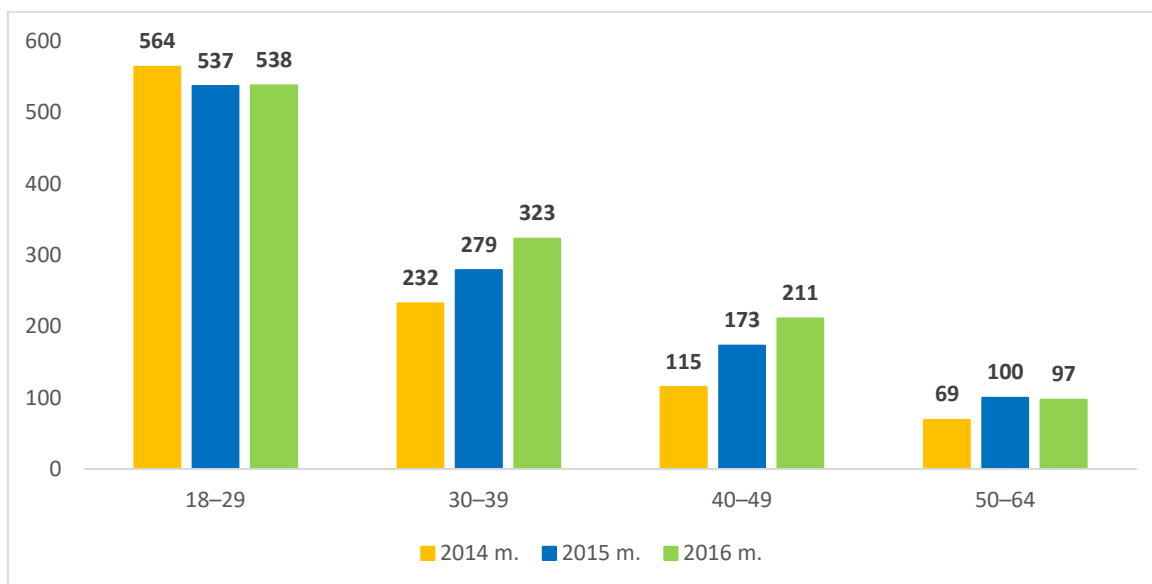
Konkuruojant dėl jaunųjų talentų būtina toliau stiprinti kontaktus su aukštosiomis mokyklomis ir sudaryti sąlygas geriausiems studentams atlikti profesinę praktiką svarbiausiose valstybės institucijose. Tai leistų gabiems jaunuoliams išbandyti save šioje srityje ir kryptingiau pasirinkti savo karjeros kelią. Viena iš esminių priemonių siekiant į valstybės tarnybą pritraukti kompetentingus asmenis – aktyvus asmenų verbavimas stoti į valstybės tarnybą, taip pat sudaryti jiems patrauklias, motyvuojančias gerai dirbti ir likti valstybės tarnyboje sąlygas.

2016 m. pavasario „Valstybės tarnybos aktualijos“

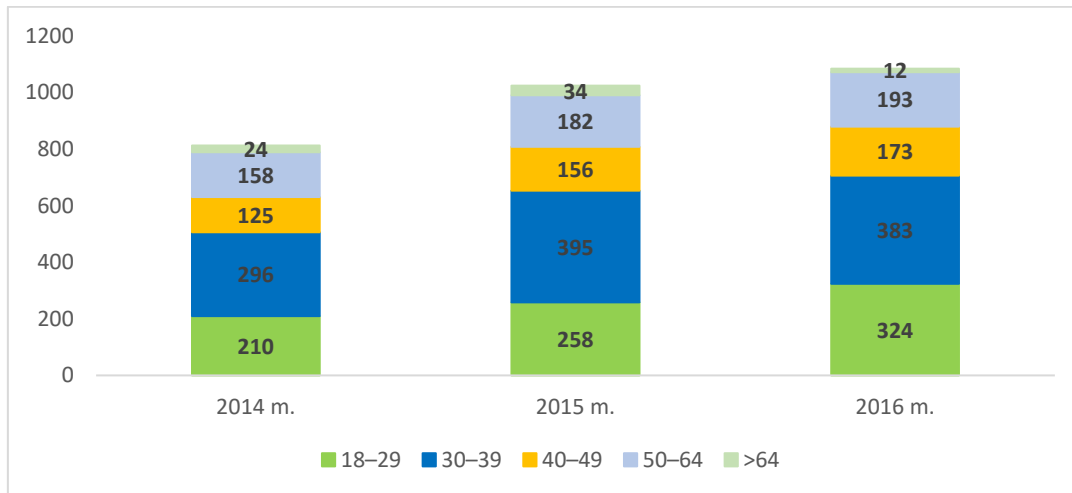
„Viešajame sektoriuje galimybės visiškai patenkinti finansinius ir karjeros lūkesčius yra gana ribotos. Vadinas, būtina išsiaiškinti, kokių dar tikslų, lūkesčių, norų turi žmogus: profesinio ar asmeninio tobulėjimo, saviraiškos, bendravimo ir kt. Tai ypač svarbu, kai dėl darbuotojų konkuruojama ne su verslu, o tarp įstaigų, kuriose darbo užmokestis gana panašus. Taigi, reikia ieškoti būdų, kaip geriausius specialistus išlaikyti pas save, sukurti tokią aplinką, iš kurios jie nenorėtų išeiti. Banaliai skamba, bet žmonės į darbą turėtų eiti kaip į šventę. Tai be galo sudėtinga tiek vadovų, tiek žmogiškųjų išteklių specialistų, iš dalies komunikacijos specialistų užduotis. Ir prasideda ji nuo dialogo: ne tik įstaiga sako darbuotojui, ko iš jo nori, bet ir darbuotojas išsako savo lūkesčius“, – sako Andrejus Račkovskis, komunikacijos konsultantas, Kauno technologijos universiteto mokymo, mokymosi ir dėstymo meno laboratorijos „EDU_Lab“ lektorius.

PRITRAUKIMAS Į VALSTYBĖS TARNYBĄ

Konkurso būdu pirmą kartą priimtų valstybės tarnautojų pasiskirstymas pagal amžių 2014–2016 m.

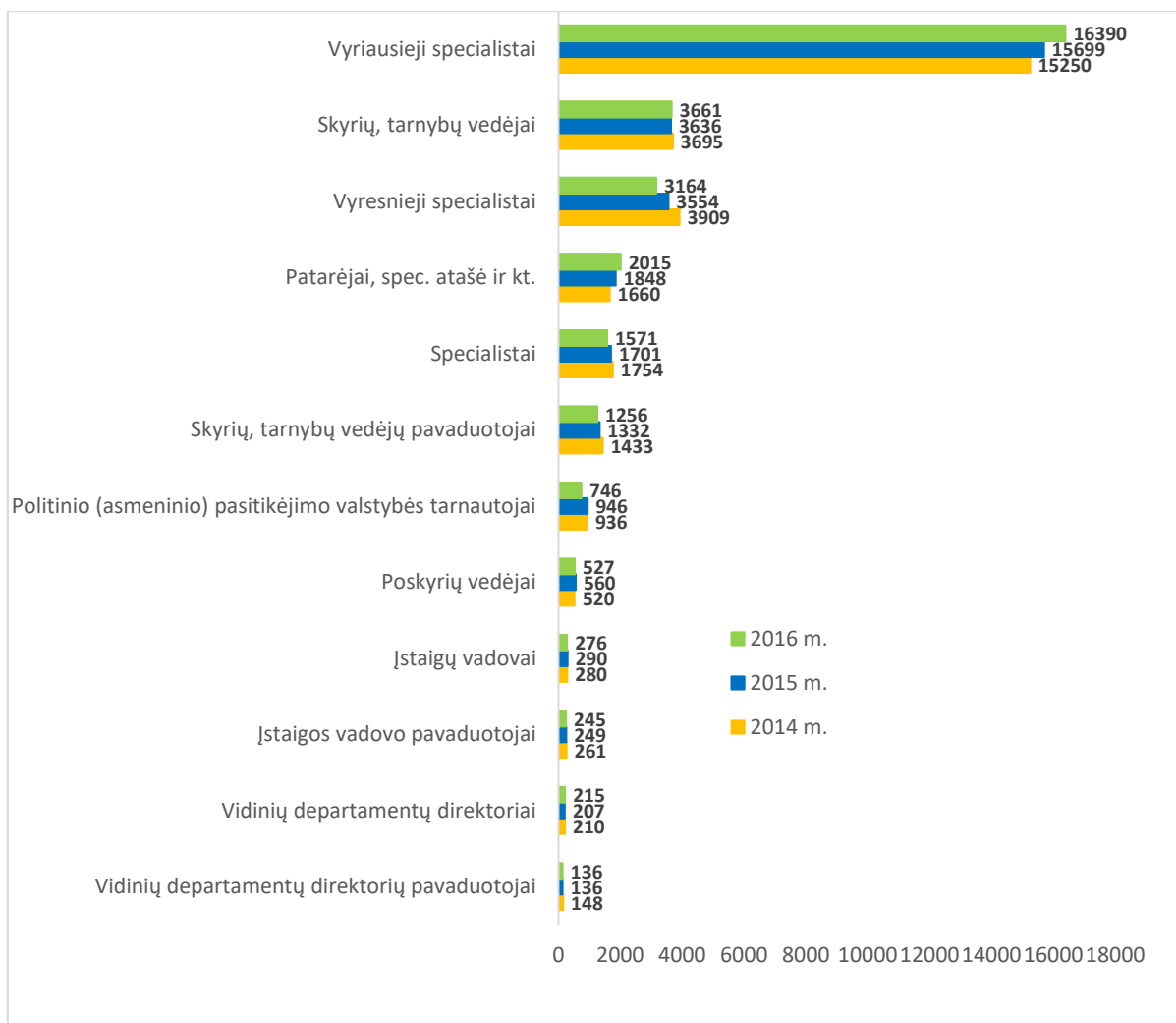


Atleistų savo noru ir daugiau neiįsidarbinusių valstybės tarnyboje asmenų skaičius 2014–2016 m.

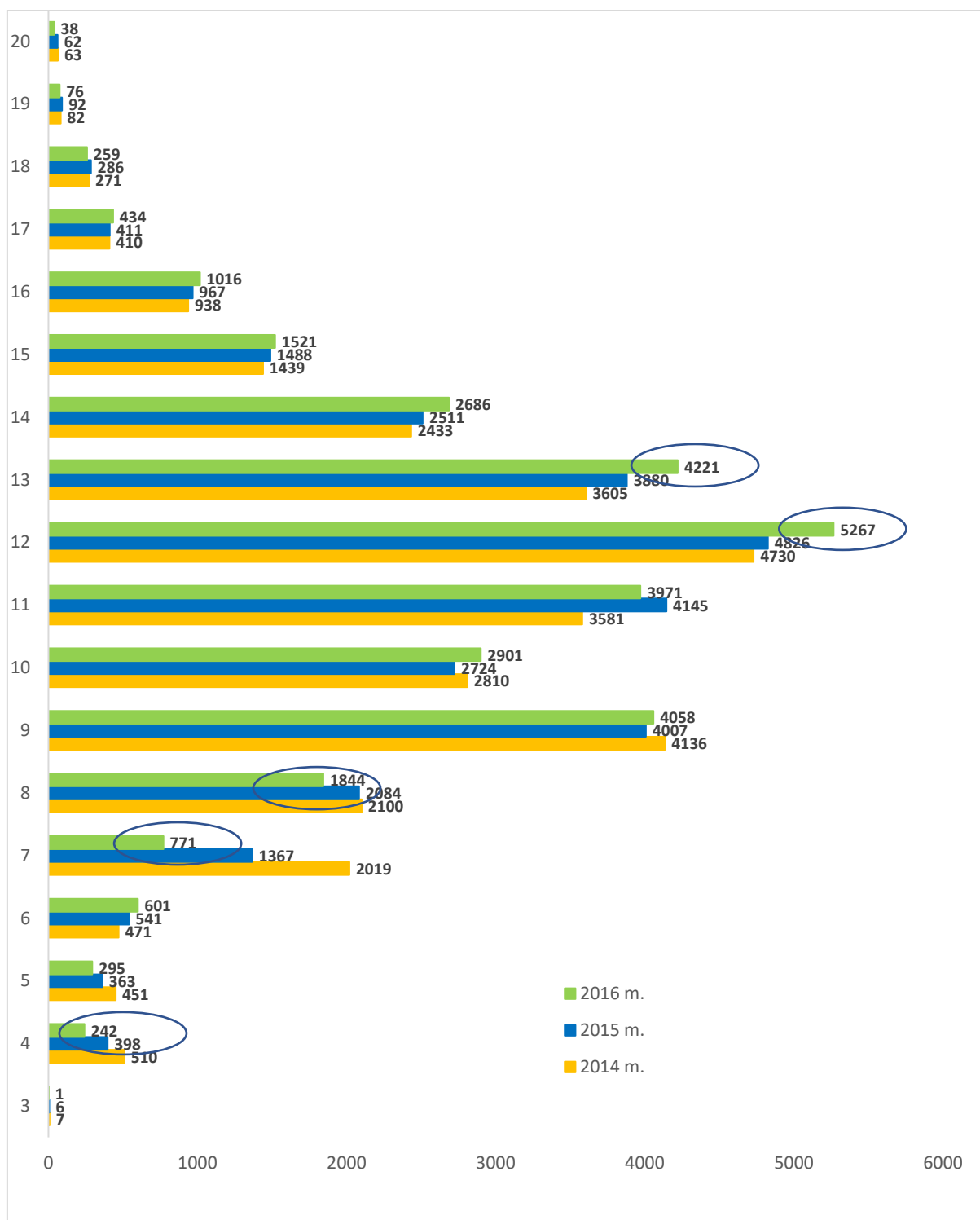


KARJERA, ATLYGINIMAS, SOCIALINĖS GARANTIJOS

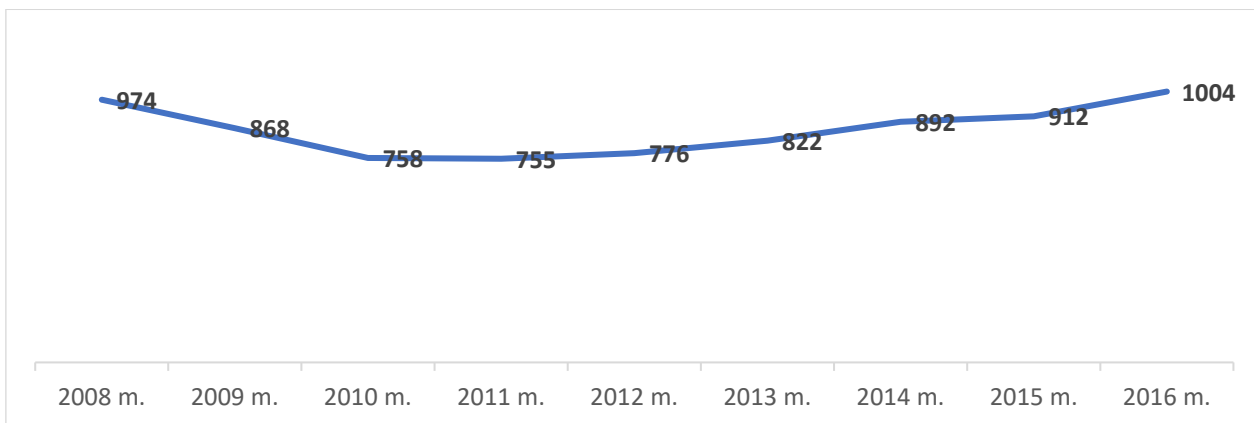
Valstybės tarnautojų pagal pareigybių grupes skaičiaus pokyčiai 2014–2016 m.



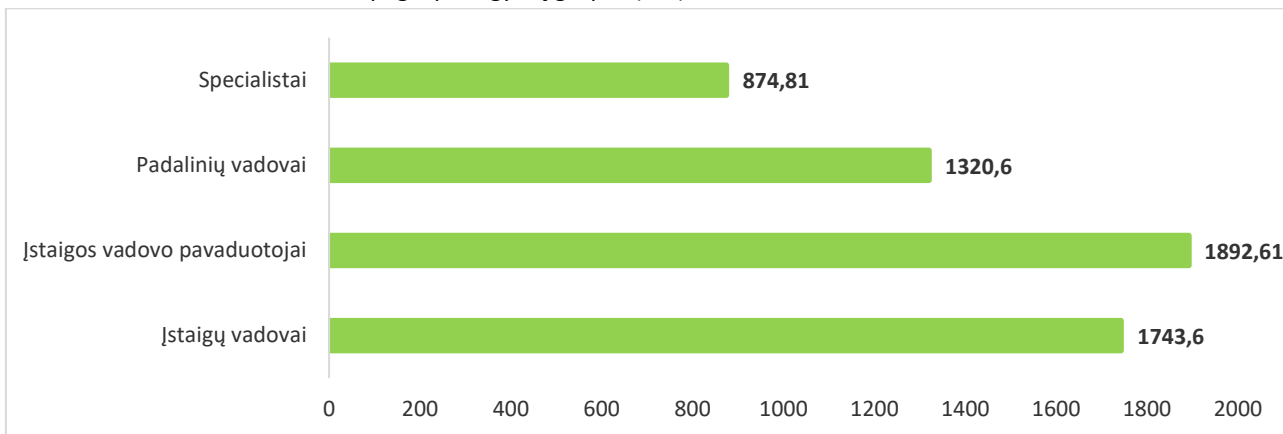
Valstybės tarnautojų pasiskirstymas pagal kategorijas 2014–2016 m.



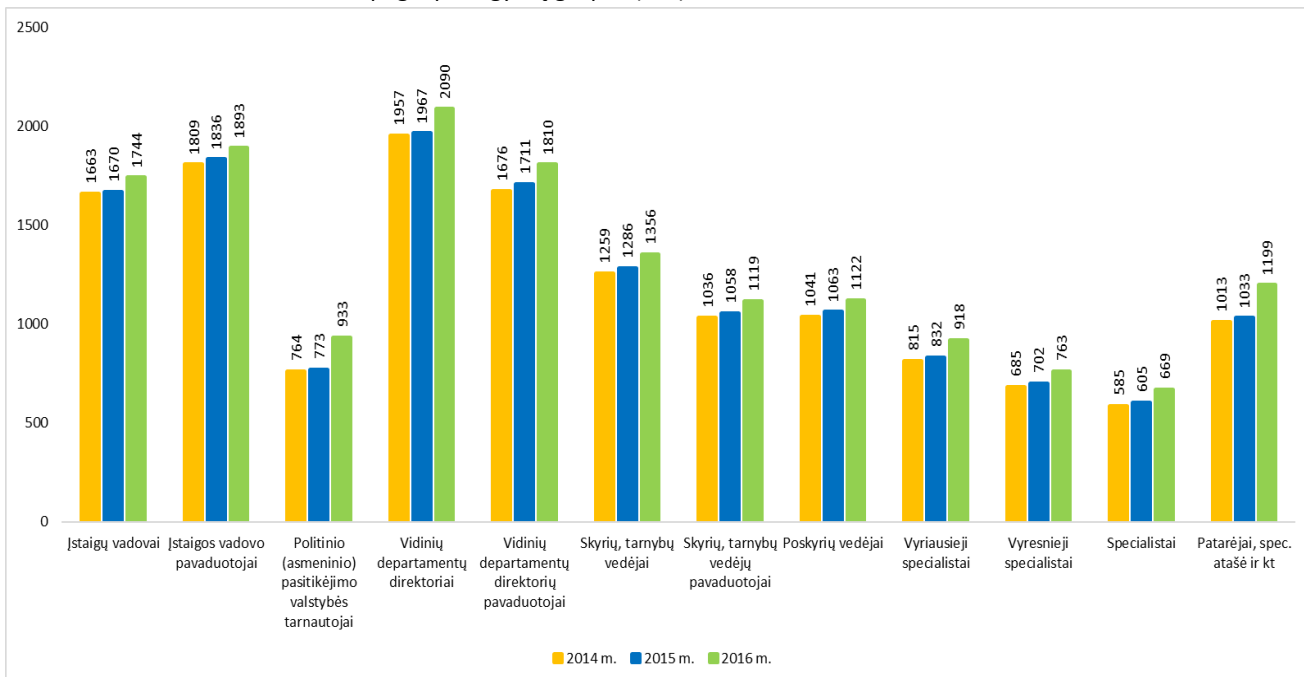
Vidutinis darbo užmokestis *bruto* (Eur).



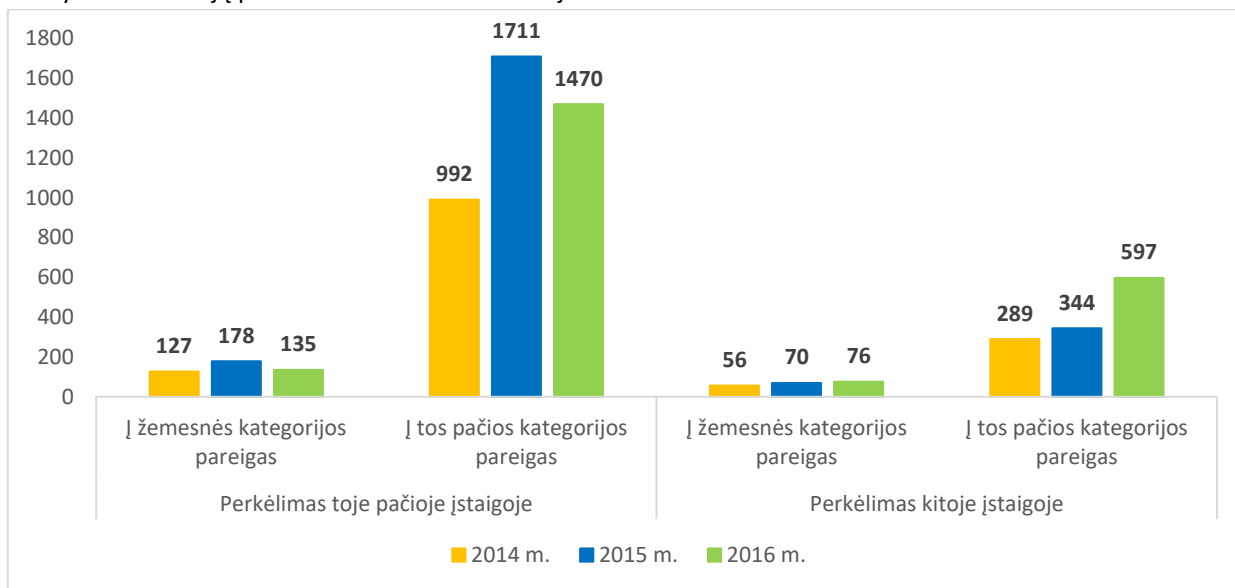
Vidutinis darbo užmokestis *bruto* pagal pareigybių grupes (Eur).



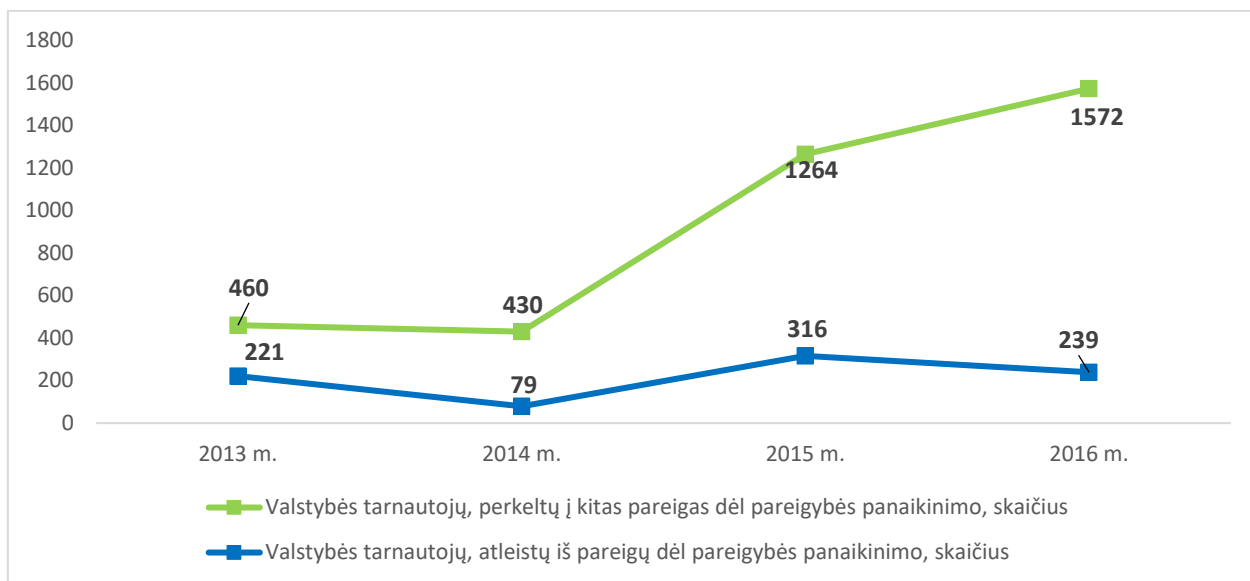
Vidutinis darbo užmokestis *bruto* pagal pareigybių grupes (Eur)



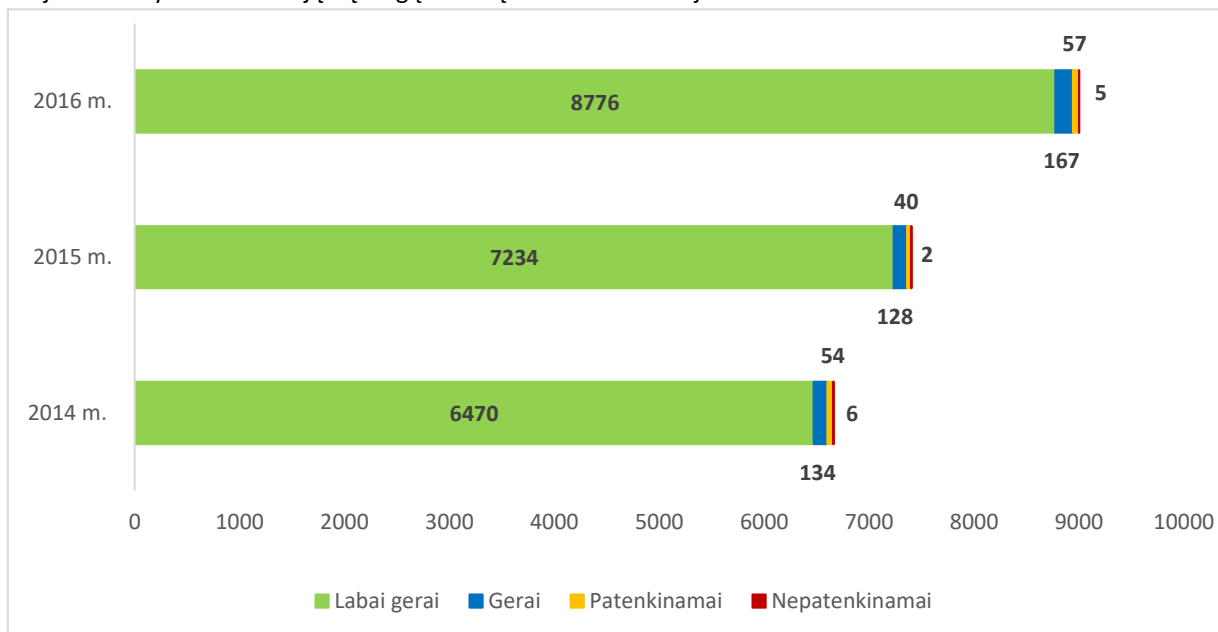
Valstybės tarnautojų perkėlimo kaitumo būdu atvejai 2014–2016 m.



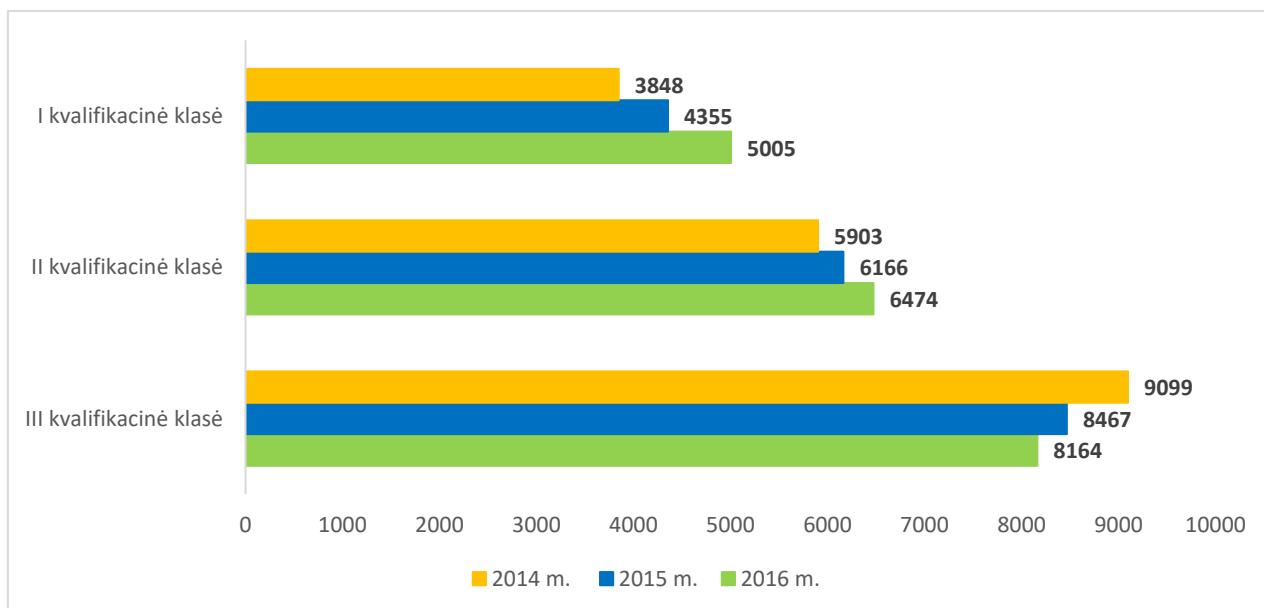
Valstybės tarnautojų, atleistų iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo ir perkeltų į kitas pareigas dėl pareigybės panaikinimo, skaičius 2013–2016 m.



Karjeros valstybės tarnautojų ir įstaigų vadovų vertinimo komisijose rezultatai 2014–2016 m.



Karjeros valstybės tarnautojų ir įstaigų vadovų, turinčių kvalifikacines klases, skaičiaus pokyčiai 2014–2016 m.



SKAIDRUMAS VALSTYBĖS TARNYBOJE

Skaidrumas valstybės tarnyboje išryškėja ir atsispindi per patekimą į pareigas, atsakomybę bei viešumą. 2016 m. buvo diskutuojama apie valstybės tarnybos siaurąją prasme ir visos valstybės tarnybos plačiąją prasme skaidrumo reikalavimus.

Priėmimas į pareigas:

Siekiant užtikrinti valdymo kokybę ir modernizuoti valstybės tarnybą, pastaraisiais metais daug dėmesio yra skiriama valstybės tarnautojų atrankos profesionalumui ir skaidrumui didinti. 2013 m. birželio 1 d. įsigaliojo Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimai, kurie įtvirtino pažangią iš dalies centralizuotą valstybės tarnautojų atrankos sistemą. Svarbiausia permaina, padariusi tarnautojų atranką kur kas skaidresnę, objektyvesnę, efektyvesnę – kad nuo teisės aktų žinių patikrinimo pereita prie bendrųjų ir vadovavimo gebėjimų tikrinimo.

Nuo 2016 m. sausio 1 d. iki gruodžio 31 d. įvykdyta 416 bendrųjų gebėjimų testavimo sesijų, kuriose dalyvavo 5738 asmenys. Per metus bendrųjų gebėjimų testą išlaikė 3609 asmenys (62,9 proc. laikusiųjų). 2016-aisiais Valstybės tarnybos departamente atlikti 678 vadovavimo gebėjimų patikrinimai. Patikrinti 556 pretendentių į padalinio vadovo pareigas vadovavimo gebėjimai, iš jų 360 asmenų (64,7 proc.) vadovavimo gebėjimai įvertinti teigiamai. Taip pat patikrinti 122 pretendentių į aukščiausio lygio vadovų pareigas vadovavimo gebėjimai. Iš jų 82 asmenų (67,2 proc.) vadovavimo gebėjimai įvertinti teigiamai.

Per 2016 m. patikrintas 354 asmenų užsienio kalbos mokėjimo lygis (iš jų anglų k. – 340, vokiečių k. – 11, prancūzų k. – 3.). Dažniausiai nustatomas B2 lygio užsienio kalbos mokėjimas (142 kartai, 40,1 proc.). C1 lygis nustatytas 87 kartus (24,6 proc.), B1 lygis – 80 kartų (22,6 proc.).

Pastaruoju metu daug dėmesio skiriama įstaigų vadovų atrankai. Siekiant didesnio įstaigų vadovų, ministerijų kanclerių atrankos proceso skaidrumo, nuo 2015 m. lapkričio mėnesio sudaroma tarpžinybinė Valstybės tarnybos departamento, Vyriausybės kanceliarijos ir konkursą organizuojančios įstaigos atrankos komisija. Prireikus į komisiją gali būti kviečiamas ar savo iniciatyva dalyvauti ir nevyriausybinių organizacijų atstovas. Pats konkursas vykdomas Valstybės tarnybos departamente ir yra filmuojamas, o konkursą gali stebėti visuomenės atstovai. Per 2016 m. tokiu būdu atrinkta 12 įstaigos vadovų.

Siekdamas tobulinti aukščiausio lygio vadovų – lyderių – atrankos sistemą, Valstybės tarnybos departamentas pradėjo formuoti naują praktiką – parengiamuosius komisijos posėdžius ir metodinės pagalbos teikimą komisijų nariams. Atrankų skaidrumą ir vertinimo kokybę užtikrina ne tik vaizdo įrašų darymas konkursų metu, bet ir platesnio spektro profesionalų įtraukimas į atrankos komisijų darbą bei proceso depolitizavimas. Vis dėlto siekiant, kad atrenkami vadovai pasižymėtų ne tik lyderio savybėmis, bet ir būtų inovatyvūs, gebėtų strategiškai planuoti institucijos veiklą į ateitį, būtų lankstūs ir atkakliai siekiantys tikslo, taikytų tradicines ir netradicines veiklos organizavimo ir žmogiškųjų išteklių valdymo priemones, gebėtų keisti komandos požiūrį, prisitaikant prie natūraliai besikeičiančių visuomenės poreikių, priimti nepopuliarius sprendimus siekiant geriausio rezultato, būtina stiprinti jų atranką. Vienas galimų sprendimų – įteisinti kompleksinį pretendentių į įstaigų vadovus vertinimą, leidžiantį įvertinti pretendentių kompetencijas skirtingais metodais.

Atsakomybė:

Valstybės tarnybos įstatymas nustato, kad valstybės tarnautojai už tarnybinius nusižengimus traukiami tarnybinėn atsakomybėn. Už valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai padarytą materialinę žalą valstybės tarnautojai traukiami materialinėn atsakomybėn. Tarnybinių nuobaudų, taikytų valstybės tarnautojams 2013–2016 m. skaičius ženkliai nekito, tarnybinės nuobaudos šiuo laikotarpiu skirtos 0,8–1 proc. valstybės tarnautojų.

Nagrinėjant Valstybės tarnautojų registro duomenis apie tarnybinių nuobaudų skyrimą pagal įstaigų grupes, pastebėta, kad daugiausiai – apie 20 proc. – tarnybinių nuobaudų 2013–2016 m. buvo skirta savivaldybių institucijose ir įstaigose (čia pareigas eina 22,1 proc. visų valstybės tarnautojų), apie 16 proc. – įstaigose, pavaldžiose Žemės ūkio ministerijai, ir po 15 proc. – įstaigose, pavaldžiose Aplinkos ministerijai, bei įstaigose, pavaldžiose Finansų ministerijai. Atitinkamai šiose įstaigose skirta ir daugiausiai visų rūšių nuobaudų. Savivaldybių institucijose ir įstaigose per 2013–2016 m. laikotarpį daugiausiai skirta pastabų (21 proc. visų skirtų pastabų) bei atleidimų (18 proc. visų skirtų atleidimų); įstaigose,

pavaldžiose Aplinkos ministerijai, daugiausiai skirta papeikimų (19 proc. visų skirtų papeikimų) bei griežtų papeikimų (20 proc. visų skirtų griežtų papeikimų).

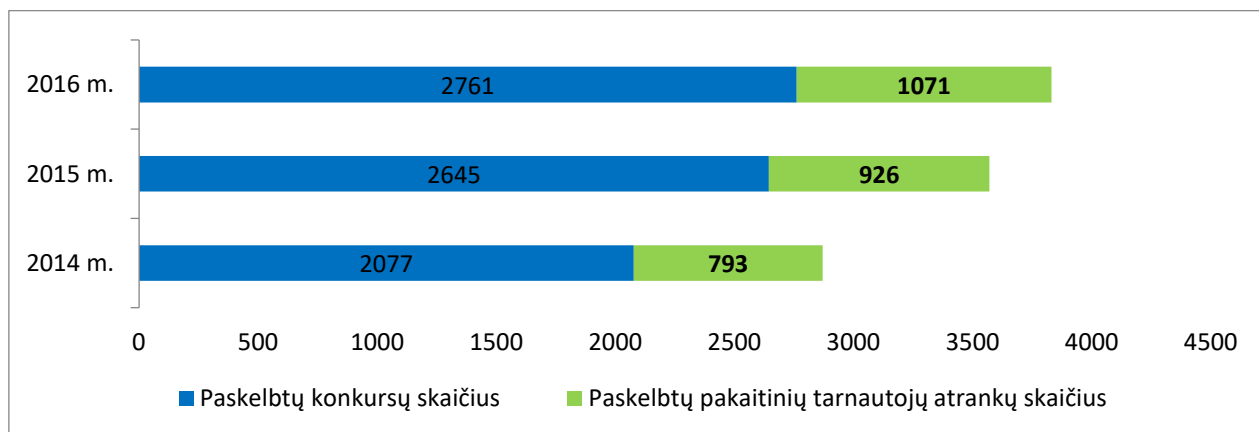
Viešumas:

Valstybės tarnybos departamentas nuolat plečia viešai skelbiamų duomenų ir informacijos apimtį. Atvirų valstybės tarnybos duomenų portalas sudaro galimybę įvairiais pūviais analizuoti valstybės tarnybos duomenis – skaičių, išsilavinimą, pareigybes ir kt. Duomenys portale atnaujinami kiekvieną dieną – jie automatiškai perkeliama iš Valstybės tarnautojų registro. 2016 m. pradėti skelbti duomenys apie valstybės tarnautojų komandiruotes (komandiruotės tikslas, pradžios data, pabaigos data, sprendimo numeris ir data, išvykimo vieta, su tarnybine komandiruote susijusios išlaidos, rezultatas): <http://www.valstybestarnyba.gov.lt/lt/4/vtd-web-servisai/vtdkomandiruoteslist-598.html>.

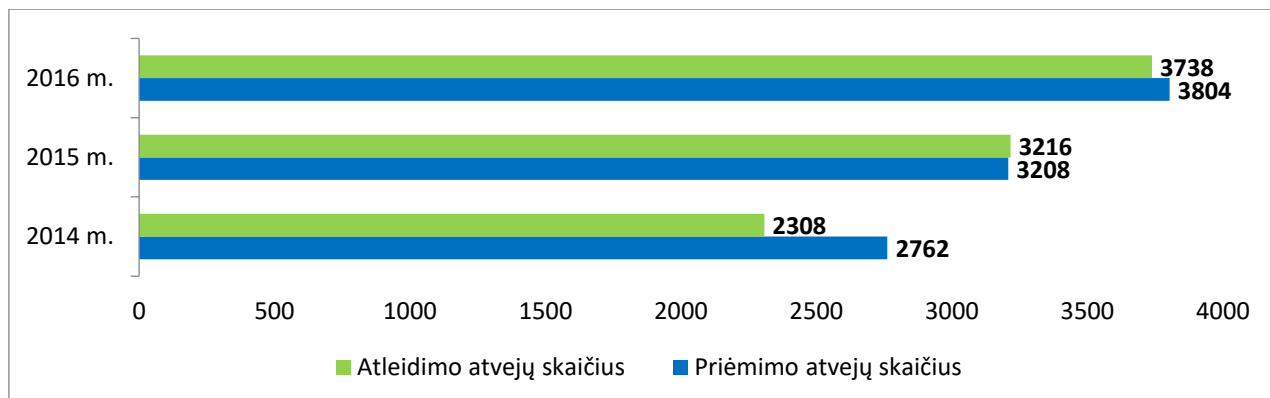
Atkreiptinas dėmesys, kad minėti skaidrumo standartai, deja, taikomi tik valstybės tarnautojų korpusui. Didžiąjai daliai viešajame sektoriuje dirbančių darbuotojų minėti skaidrumo standartai nėra taikomi ar taikomi tik iš dalies.

Manytina, kad reikėtų siekti, kad vienodos priėmimo, veiklos etikos ir atsakomybės taisyklės būtų taikomos ne tik valstybės tarnautojams, bet ir kitiems viešajame sektoriuje svarbią veiklą vykdančioms asmenims – valstybės ir savivaldybių įmonių, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų įstaigų bei viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, darbuotojams.

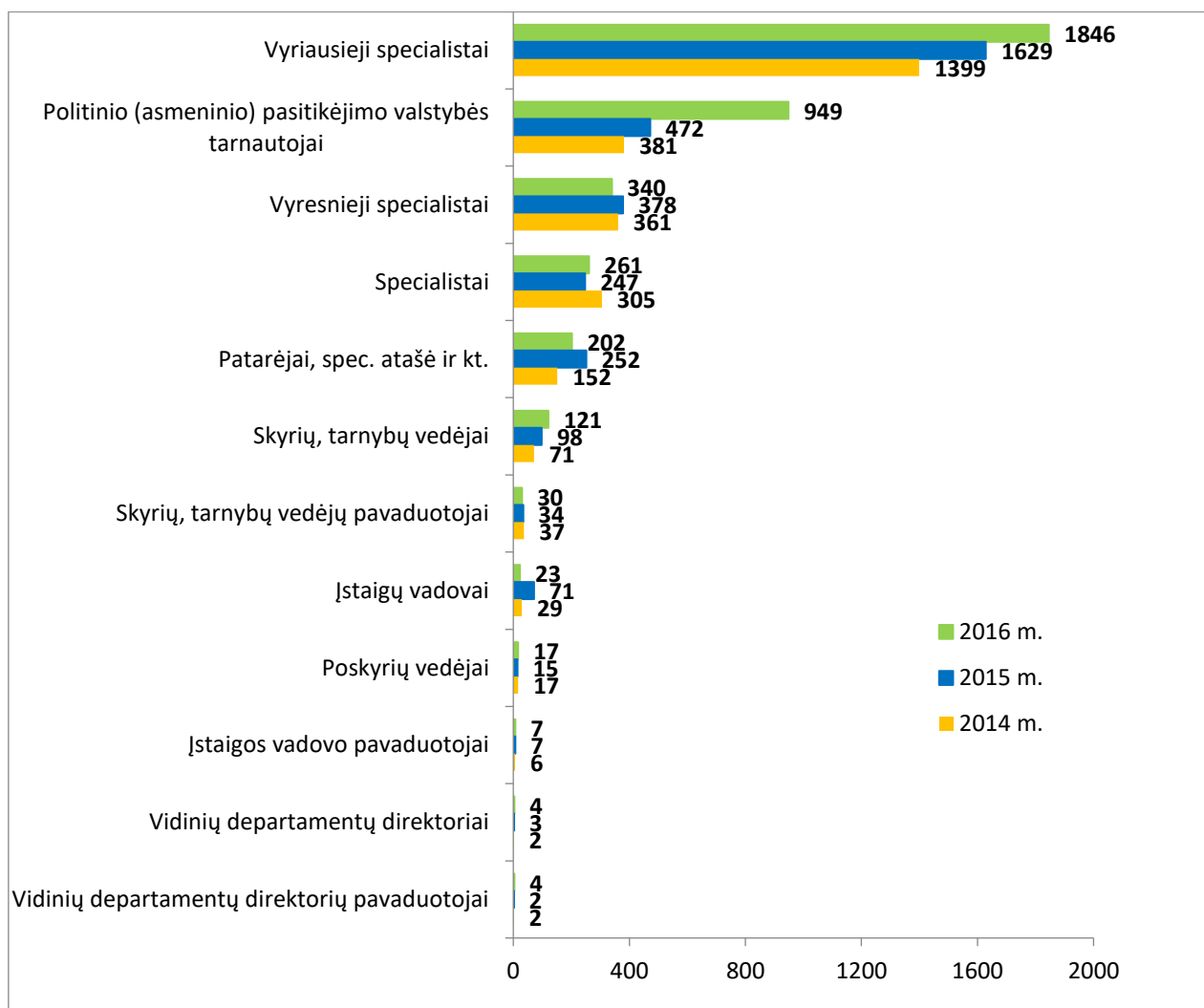
Paskelbtų konkursų skaičius 2014–2016 m.



Priėmimo ir atleidimo iš valstybės tarnybos atvejų santykis 2014–2016 m.



Priimtų valstybės tarnautojų pasiskirstymas pagal pareigybių grupes 2014–2016 m.



Jau minėtoje studijoje-tyrime „Pasitikėjimo valstybės tarnyba veiksmų analizė ir pasitikėjimo valstybės tarnyba didinimo galimybės“ ypatingas dėmesys buvo skiriamas kelių grupių asmenims, darantiems didžiausią įtaką bendrai visuomenės nuomonei apie valstybės tarnybą: politikams, verslo atstovams, žurnalistams ir ekspertams (politologams, viešojo administravimo specialistams, sociologams ir kt.). Apklaustųjų grupės nurodė skirtingus pokyčius valstybės tarnyboje, kurie padidintų jų pačių ir visuomenės pasitikėjimą ja. Pasak politikų, visuomenės pasitikėjimą valstybės tarnyba pagerintų didėjanti paslaugų kokybė bei įstaigų veiklos efektyvumas bei nenuolaidžiavimas etikos principams, o jiems patiems aktualiausia – tarnautojų profesionalumas ir kad įstaigų teikiamų paslaugų kokybė atitiktų politiniuose dokumentuose nustatytas gaires. Žurnalistų nuomone, visuomenės pasitikėjimas didėtų, jei įstaigose būtų daugiau pagarbos klientams ir piliečių prašymai bei skundai būtų nagrinėjami griežtai laikantis nustatytų procedūrų. Ekspertai ypač pabrėžė dvi sritis, kurias tobulinant augtų pasitikėjimas valstybės tarnyba: tai tarnautojų profesionalumas ir įstaigų pastangos laiku ir išsamiai informuoti žiniasklaidą bei visuomenę apie savo sprendimus. Verslininkai teigė, kad jų pasitikėjimą valstybės tarnyba labiausiai didintų tai, jei įstaigos suteiktų išsamią informaciją, reikalingą priimti tinkamiausią sprendimą, ir jei įstaigos prisiimtų daugiau atsakomybės už savo sprendimus.

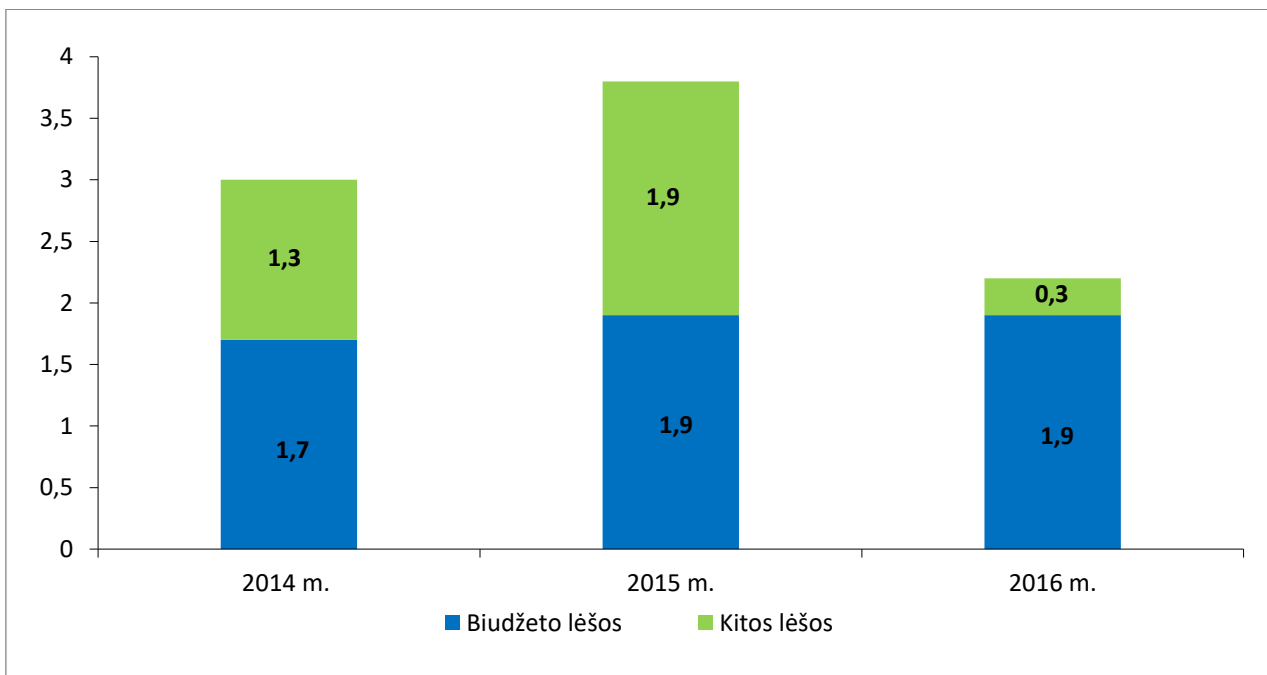
Taigi, daugeliu atveju buvo minimas valstybės tarnautojų profesionalumo didinimas.

2016 m. Valstybės tarnybos departamentas pakvietė valstybės įstaigas išbandyti 360 laipsnių kompetencijų vertinimo sistemos taikymo metodiką, skirtą įvertinti įstaigų vadovų kompetencijas. Taip pat ši metodika gali būti taikoma vertinant ir įstaigų padalinių vadovus. 360 laipsnių kompetencijų vertinimas – tai grįžtamuoju ryšiu paremtas metodas, kuris leidžia vadovui gauti informaciją, kaip jo elgesį ir kompetencijas suvokia jo pavaldiniai, kolegos ir tiesioginis vadovas. Jis padeda geriau suprasti savo stipriąsias ir tobulintinas puses, skatina ugdyti kompetencijas. Šiuo žmogiškųjų išteklių valdymo įrankiu siekiama stiprinti įstaigose vadovavimo, vadybos, lyderystės gebėjimus. Valstybės tarnybos departamento iniciatyva buvo sukurta specialiai valstybės įstaigoms pritaikyta 360 laipsnių kompetencijų vertinimo sistemos taikymo metodika ir išleistas metodinis leidinys.

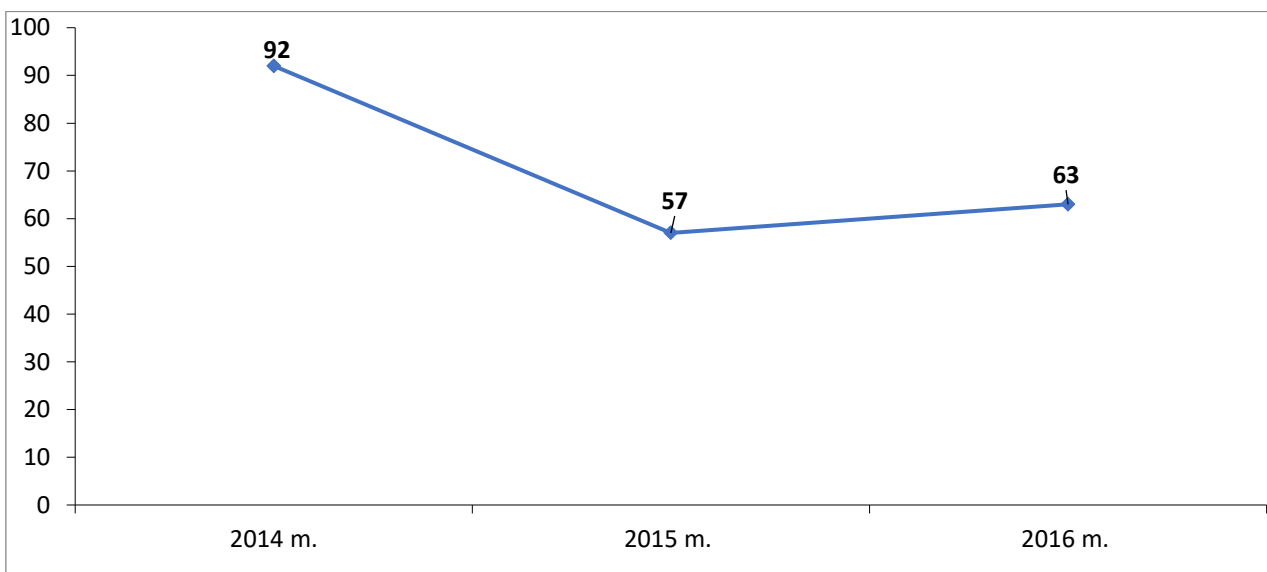
2016 m. vyko susitikimai su įstaigų, kurios susidomėjo 360 laipsnių metodika ir ketina ateityje ją pasinaudoti identifikuojamos ugdymo poreikius, atstovais.

Valstybės tarnybos įstatyme nustatyta valstybės tarnautojų teisė ir pareiga mokytis, o už jų mokymo organizavimą atsakingi įstaigų vadovai. 2016 m. valstybės tarnautojų mokymui vidutiniškai buvo skirta 0,7 proc. lėšų nuo valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui nustatytų metinių asignavimų (2015 m. – 0,7 proc., 2014 m. – 0,4 proc.). 2016 m. mokymuose dalyvavo 13938 valstybės tarnautojai, t. y. 46 proc. visų tarnautojų (2015 m. – 47 proc., 2014 m. – 47 proc.). 2016 m. vienas mokymuose dalyvavęs valstybės tarnautojas dalyvavo vidutiniškai 2,2 mokymo renginio.

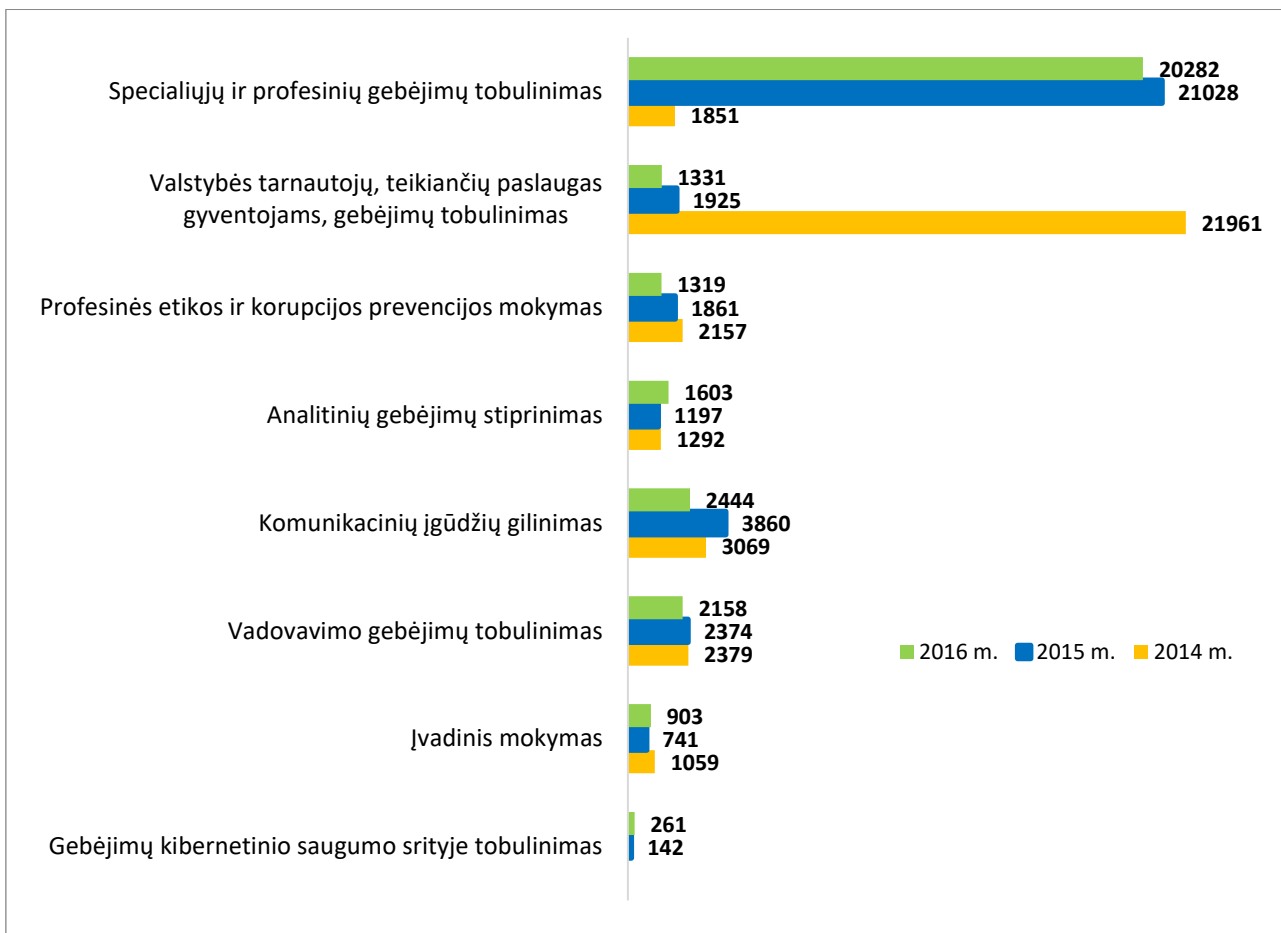
Valstybės tarnautojų mokymui skirtos lėšos (mln. Eur) 2014–2016 m.



Vienam mokymo dalyviui skirtų lėšų suma (Eur) 2013–2016 m.



Valstybės tarnautojų, dalyvavusių mokymuose pagal atskiras mokymo rūšis, skaičius 2014–2016 m.



Kvalifikaciją tobulinusių valstybės tarnautojų skaičius pagal amžių, lytį bei pareigybių grupes 2014–2016 m.

Kvalifikaciją tobulinusių valstybės tarnautojų skaičius					Proc. nuo visų valstybės tarnautojų 2016 m.
		2014 m.	2015 m.	2016 m.	
Lytis	Moterys	10121	10333	10716	35
	Vyrai	3288	3118	3222	11
Amžius	18–30	1864	1723	1621	5
	31–40	3608	3701	3932	13
	41–50	3454	3450	3650	12
	51–65	4415	4515	4658	15
	>65	68	62	77	0,3
Mokymų dalyvių skaičius pagal pareigybių grupes					Proc. nuo visų mokymų dalyvių 2016 m.
		2014 m.	2015 m.	2016 m.	
Pareigybių grupė	Įstaigų vadovai	413	434	562	1,9
	Įstaigų vadovų pavaduotojai	427	522	416	1,4
	Politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai	213	184	106	0,3
	Vidinių departamentų direktoriai	406	406	417	1,4
	Vidinių departamentų direktorių pavaduotojai	253	206	258	0,9
	Skyrių, tarnybų vedėjai	6611	6050	5294	17,3
	Skyrių, tarnybų vedėjų pavaduotojai	1914	1874	1488	5
	Poskyrių vedėjai	898	788	650	2,1
	Vyriausieji specialistai	16742	16371	15104	50
	Vyresnieji specialistai	2413	2250	2052	6,7
	Specialistai	941	1490	915	3
	Patarėjai, spec. atašė ir kt.	2532	2553	3039	10

VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ MOKYMO 2014–2017 METŲ STRATEGIJOS ĮGYVENDINIMAS 2016 M.

Valstybės tarnautojų mokymo 2014–2017 metų strategijos įgyvendinimo vertinimo kriterijų ir siekiamų jų reikšmių sąrašas 2016 m.

Tikslų ir uždavinių vertinimo kriterijai ir matavimo vienetai	Rodiklio reikšmė	Rodiklio įgyvendinimas
Strateginis tikslas – didinti valstybės tarnautojų veiklos efektyvumą		
Gyventojų, manančių, kad valstybės tarnautojų veikla gerėja, dalis (procentais)	25	22
Viešojo valdymo institucijų, taikančių kompetencijų modelį, dalis (procentais)	100	2,2*
1.1. Prioritetinis tikslas – stiprinti valstybės tarnautojų strategines kompetencijas		
Valstybės tarnautojų, tobulinusių kvalifikaciją, dalis nuo visų valstybės tarnautojų skaičiaus (procentais)	53	46
Valstybės tarnautojų, dalyvavusių mokymuose, atitinkančiuose prioritetinius mokymo tikslus, dalis nuo visų valstybės tarnautojų, tobulinusių kvalifikaciją, skaičiaus (procentais)	15	30
1.2. Prioritetinis tikslas – didinti valstybės tarnautojų mokymo efektyvumą		
Valstybės tarnautojų mokymo efektyvumo vertinimas (balais) pagal 5 balų sistemą (<i>kriterijaus matavimo rodiklio įvertinimui pasitelkiama valstybės tarnautojų apklausa</i>)	4,4	4,46
Budžeto lėšos, kasmet vidutiniškai skirtos vieno mokymų dalyvio mokymui (eurais)	81	57
1.2.1. Uždavinys – diegti inovatyvius mokymo organizavimo būdus		
Įdiegtų naujų valstybės tarnautojų mokymo organizavimo būdų skaičius	3	0*

* Nustatant rodiklį buvo daryta prielaida, kad ataskaitiniu laikotarpiu bus priimta nauja Valstybės tarnybos įstatymo redakcija. Rodiklis nepasiektas, nepriėmus naujos Valstybės tarnybos įstatymo redakcijos.

VALSTYBĖS TARNYBOS ĮSTATYMO IR SU JUO SUSIJUSIŲ TEISĖS AKTŲ ĮGYVENDINIMO PRIEŽIŪRA 2016 M.

Valstybės tarnybos departamento specialistai 2016 m. atliko 25 patikrinimus dėl Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų nuostatų įgyvendinimo įstaigose. Planinių patikrinimų metu buvo tikrinamas Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų nuostatų, reglamentuojančių valstybės tarnautojų priėmimą, tarnybinės veiklos vertinimą, atleidimą, darbo užmokestį, valstybės tarnautojų atsakomybę, valstybės tarnautojų socialines ir kitas garantijas, įgyvendinimas. Iš patikrintų 25 įstaigų pažeidimai nustatyti 12 įstaigų.

2016 m. Valstybės tarnybos valdymo informacinėje sistemoje buvo patikrinti 5274 valstybės tarnautojų pareigybių aprašymai (15 proc. daugiau nei 2015 m.), grąžinta patikslinti 718 valstybės tarnautojų pareigybės aprašymų. Įstaigoms ištaisius nustatytas klaidas, patikslinti valstybės tarnautojų pareigybių aprašymai buvo patvirtinti. Palyginus 2016 ir 2015 m. duomenis pastebėta, kad pateikiama daug pareigybių aprašymų, kuriuose neteisingai nustatyti specialieji reikalavimai (2015 m. – 301, 2016 m. – 356).

2016 m. buvo lyginami įstaigų Valstybės tarnautojų registrai teikiami duomenys apie jose dirbančius asmenis su duomenimis, esančiais Lietuvos Respublikos apdraustųjų valstybiniu socialiniu draudimu ir valstybinio socialinio draudimo išmokų gavėjų registre. 2016 m. toks palyginimas buvo atliekamas 8 ministerijose ir 158 ministerijoms pavaldžiose įstaigose.

Stebėsenos būdu buvo atliekamas Valstybės tarnautojų registro nuostatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 10 d. nutarimu Nr. 1255, reglamentuojančių Valstybės tarnautojų registro duomenų apie pareigybes ir jų užimtumą, įgyvendinimo patikrinimas 8 įstaigose, teikiančiose duomenis Valstybės tarnautojų registrai: Vidaus reikalų ministerijoje, Susisiekimo ministerijoje, Aplinkos ministerijoje, Užsienio reikalų ministerijoje, Ūkio ministerijoje, Žemės ūkio ministerijoje, Kultūros ministerijoje ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje. Buvo tikrinama, ar įstaigų pateikti duomenys Valstybės tarnautojų registre sutampa su dokumentais, kuriais remiantis duomenys įrašomi į Valstybės tarnautojų registrą, t. y. su įstaigos vadovo įsakymais dėl struktūros bei pareigybių patvirtinimo. Viena įstaiga – Užsienio reikalų ministerija – dokumentų nepateikė. Be to, tikrinant duomenų apie įstaigų pareigybes išsamumą, papildomai buvo tikrinama, ar suvesti visi privalomi kaupti duomenys apie stebėtų įstaigų valstybės tarnautojus ir darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartį.

Išanalizavus įstaigų pateiktus dokumentus ir suliginus juos su Valstybės tarnautojų registro duomenimis, visose stebėtose įstaigose buvo nustatyta pareigybių duomenų neatitikimų bei konstatuota, kad nėra suvesti visi privalomi kaupti duomenys apie stebėtų įstaigų valstybės tarnautojus ir darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartį. Apie pastebėtus neatitikimus įstaigos buvo informuotos elektroninėmis priemonėmis, detaliam išvardijant pareigybių duomenų neatitikimus arba nurodant trūkstamus Valstybės tarnautojų registro duomenis. Visiškai neatitikimus pašalino Vidaus reikalų ministerija, Susisiekimo ministerija, Aplinkos ministerija bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Ministerijose, kurios pašalino ne visus nustatytus duomenų neatitikimus, stebėseną bus vykdoma pakartotinai.

Siekiant užtikrinti vienodą Valstybės tarnybos įstatymo ir susijusių teisės aktų įgyvendinimo praktiką, 2016 m. buvo organizuota 13 metodinių konsultacijų-diskusijų apie valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo procedūras, valstybės tarnautojų kaitumą, valstybės tarnautojų mokymo organizavimą, valstybės tarnautojų antrojo atrankos etapo – pokalbio įstaigoje organizavimą, valstybės tarnautojų priėmimą, atleidimą ir socialines garantijas, konkursų ir pakaitinių tarnautojų atrankų procedūras, dėl konkursų į įstaigų vadovų pareigas bei dėl klausimų, susijusių su Valstybės tarnybos informacinės sistemos tvarkymu. Konsultacijose dalyvavo 472 asmenys iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų.

MOKYMO PASLAUGŲ KOKYBĖS PRIEŽIŪRA

Valstybės tarnybos informacinės sistemos duomenimis, 2016 m. valstybės tarnautojai mokymus galėjo rinktis iš 7299 valstybės tarnautojams siūlomų mokymo programų (1800 iš jų ilgesnės nei 8 akad. val.), kurias siūlė 215 mokymo paslaugas teikiančių asmenų (202 juridiniai ir 13 fizinių asmenų).

Asmenų, teikiančių mokymo paslaugas valstybės tarnautojams, metinių veiklos ataskaitų duomenimis, kaip ir kasmet apie 98 proc. apklaustų valstybės tarnautojų mokymo kokybę vertino teigiamai. Išanalizavus Valstybės tarnybos informacinės sistemos Mokymo kokybės ir efektyvumo vertinimo modulyje pateiktus apklausos duomenis matyti, kad dalyvavę mokymuose ir apklausos anketas pildę valstybės tarnautojai mokymo kokybę ir efektyvumą vertino vidutiniškai 4,46 balo pagal 5 balų sistemą.

Siekdamas užtikrinti tinkamą valstybės tarnautojų mokymo kokybę, Valstybės tarnybos departamentas taip pat atliko 6 planinius mokymo programų įgyvendinimo kokybės priežiūros patikrinimus valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo įstaigose. Atlikus planinius patikrinimus konstatuotina, kad visose tikrintose valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo įstaigose valstybės tarnautojų mokymas buvo organizuojamas laikantis teisės aktų, reglamentuojančių valstybės tarnautojų mokymą, o valstybės tarnautojams teikiamų mokymo paslaugų kokybė yra tinkama.