MYKOLO ROMERIO UNIVERISTETAS
TEISĖS FAKULTETAS
VIEŠOSIOS TEISĖS INSTITUTAS

INGRIDA AUŠKALNYTĖ

„PRIĖMIMAS Į VALSTYBĖS TARNYBĄ: TEISINIS REGULIAVIMAS IR TARNYBINIAI GINČAI“

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas
doc. dr. Gintautas Vilkelis

VILNIUS, 2017

TURINYS

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS 3
PRIEDŲ SĄRAŠAS 5
ĮVADAS 6
1. VALSTYBĖS TARNYBA LIETUVOJE 9
1.1. Valstybės tarnybos samprata 9
1.2. Priėmimo į valstybės tarnybą bendrieji ir specialieji reikalavimai 13
1.3. Iš dalies centralizuota valstybės tarnautojų atranka 18
1.4. Valstybės tarnybos departamento organizuojamų apklausų rezultatai 21
2. PRIĖMIMAS Į VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGAS 27
2.1. Bendrųjų gebėjimų ir užsienio kalbų testų laikymo specifika 27
2.2. Konkurso į vadovo pareigas tvarka, reikalavimai ir ypatybės 32
2.3. Problemos, kylančios atrankų metu 34
2.4. Geroji priėmimo į valstybės tarnybą patirtis Prancūzijoje 39
3. ATLIKTŲ TYRIMŲ APIE PRIĖMIMĄ Į VALSTYBĖS TARNYBĄ REZULTATAI 44
3.1. Tyrimo metodologija 44
3.2. Tyrimo imtis 45
3.3. Valstybės tarnautojų ir ekspertų nuomonė apie valstybės tarnautojų priėmimo tvarką 46
3.4. Tyrimo apibendrinimas 63
IŠVADOS 65
PASIŪLYMAI 67
LITERATŪRA 69
TEISĖS AKTŲ PROJEKTAI 75
PRIEDAI 77
ANOTACIJA 82
ANOTATION 83
SANTRAUKA 84
SUMMARY 85
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ 87

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

Pav. Nr. 1. Asmenų, laikiusių bendrųjų gebėjimų testą, pasitenkinimas naująja valstybės tarnautojų atrankos sistema (2016 m. sausio 1 d. – 2016 m. birželio 30 d. duomenys).....22
Pav. Nr. 2. Asmenų, laikiusių bendrųjų gebėjimų testą, pasitenkinimas naująja valstybės tarnautojų atrankos sistema (2013 m. birželio 1 d. – 2016 m. birželio 30 d. duomenys).....22
Pav. Nr. 3. Pasitenkinimas Valstybės tarnybos departamento suteiktomis vadovavimo gebėjimų tikrinimo paslaugomis (2013 m. birželio 1 d. – 2016 m. birželio 30 d. duomenys).....23
Pav. Nr. 4. Vadovavimo gebėjimų tikrinimo sudėtingumo vertinimas (VG tikrinimo vertinimas 2016 m. sausio 1 d. – 2016 m. birželio 30 d. duomenys).....25
Pav. Nr. 5. Kaip vertinate bendrųjų gebėjimų testą, vykdomą Valstybės tarnybos departamente (toliau VTD)?.....48
Pav. Nr. 6. Jūsų nuomone, ką būtų galima patobulinti bendrųjų gebėjimų teste?.....50
Pav. Nr. 7. Po konkurso paskelbimo Valstybės tarnybos departamento internetiniame puslapyje per 14 darbo dienų kandidatas turi pateikti dokumentus bei per tą patį terminą išsilaikyti bendrųjų gebėjimų testą. Kokia Jūsų nuomonė apie šio testo terminą?.....51
Pav. Nr. 8. Kaip manote, gal esamiems vadovams reikėtų išlaikyti vadovavimo gebėjimų testą?.....53
Pav. Nr. 9. Jei teko laikyti vadovavimo gebėjimų testą, ar tenkino VTD puslapyje pateikta informacija, nurodanti, iš ko ruoštis šiam testui?.....54
Pav. Nr. 10. Jei teko laikyti vadovavimo gebėjimų testą, kaip vertinate vadovavimo gebėjimų pokalbį su ekspertu (-ais)?.....55
Pav. Nr. 11. Jei teko laikyti vadovavimo gebėjimų testą, kaip manote, ką reikėtų keisti vadovavimo gebėjimo testo tvarkoje?.....56
Pav. Nr. 12. Jūsų manymu, ar aukščiau išvardinti testai padeda geriau atrinkti kandidatus į valstybės tarnybą?.....58
Pav. Nr. 13. Kaip vertinate išlaikytų testų galiojimo terminus (bendrųjų gebėjimų testas galioja 3 metus, vadovavimo gebėjimų testas galioja 3 metus)?.....59
Pav. Nr. 14. Jūsų nuomone, kas dar turėtų per kiekvieną konkursą įstaigoje įeiti į komisijos sudėtį, kad konkursas įstaigoje būtų skaidrus?.....60
Pav. Nr. 15. Ar, dalyvaudami konkurse į valstybės tarnybą įstaigoje, esate pastebėję, kad nors vienas kandidatas galėjo iš anksto žinoti pateiktus klausimus?.....61

Pav. Nr. 16. Šiuo metu naujoji LR vyriausybė teigia, kad mažins valstybės tarnautojų skaičių. Ar Jūsų darbovietėje tai jaučiama (pavyzdžiui, neskelbia konkursų į laisvas vietas ir tos laisvos pareigybės darbo krūvį padalina esamiems darbuotojams)?.....62

PRIEDŲ SĄRAŠAS

Priedas Nr. 1. Anketa.....77
Priedas Nr. 2. Klausimai ekspertams.....81

ĮVADAS

Temos aktualumas. Norint, kad naujai išrinkti valstybės tarnautojai būtų kompetentingi ir sugebėtų dirbti numatytose pareigose, reikia organizuoti ir atlikti nepriekaištingą ir kokybišką kandidatų atranką. Jau 1995 metais Lietuvos Respublikos valdininkų įstatyme buvo akcentuota priėmimo į valstybės valdymo tarnybą tvarka bei iškelti reikalavimai kandidatams, kurie siekė užimti valstybės valdymo tarnautojo vietą. 2002 metais priėmus naują Valstybės tarnybos įstatymo redakciją buvo nuolat tobulinamos priėmimo taisyklės, kad atranka būtų kokybiškesnė, tačiau sistemos tobulinimas vyksta ir dabar. 2013 metais birželio mėnesį įsigaliojo naujas, iš dalies centralizuotos atrankos siekis – atrinkti tinkamus kandidatus į valstybės tarnautojo pareigas, užtikrinti skaidresnę atrankos sistemą ir išrinkti tarnautojus, kurie nepriekaištingai atliktų jiems pavestas viešojo administravimo funkcijas. Tačiau šiuo metu esamą atrankos sistemą reikėtų tobulinti, nes ji dar ne visiškai tiksli ir neatitinka aukščiausių standartų bei lūkesčių. Be to, modernėjant valstybės valdymui reikalinga ir modernesnė valstybės tarnautojų atrankos sistema. Šiuolaikiniame valstybės valdyme turi būti užtikrinta valstybės tarnautojų skaidri, kokybiška ir visuomenei aiški atrankos sistema, kad kiekvienas Lietuvos pilietis teigiamai įvertintų tarnautojo pareigas ir būtų sudaryta galimybė kiekvienam kandidatuoti į valstybės tarnautojo poziciją.

Temos ištirtumas. Valstybės tarnautojų priėmimo sistema Lietuvoje yra nagrinėjama mokslininkų, tačiau teisiniam reguliavimui kintant reikalingas vis naujesnis ir aktualesnis tyrimas. Viešojo sektoriaus tarnautojų atrankos sistemą ir jos tobulinimą išnagrinėjo Ramūnas Vanagas[1], Saulius Pivoras, Remigijus Civinskas ir Ernesta Buckienė[2]. Neringa Glebovė išsamiai atskleidė valstybės tarnybos sampratą[3]. Galiojančią valstybės tarnybos priėmimo sistemą aprašė Rasa Tumėnė, Irena Žukauskaitė, Žilvinas Židonis [4]. Be to, Valstybės tarnybos departamentas atlieka tam tikrus tyrimus, kuriais siekiama išanalizuoti pretendentų nuomonę apie vykdomus bendrųjų gebėjimų, užsienio kalbų tikrinimo ir vadovavimo gebėjimų testus[5].

Mokslinis naujumas. Priėmimas į valstybės tarnybą yra nagrinėtas tikrai ne kartą. Šio magistrinio darbo išskirtinumas – tai visiškai naujos medžiagos, gautos atlikus valstybės

[1] Ramūnas Vanagas. *Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus tarnautojų verbavimo ir atrankos sistemos tobulinimas.* Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. 2009. Nr. 2 (15). p. 318-327

[2] Saulius Pivoras, Remigijus Civinskas, Ernesta Buckienė. *Valstybės tarnybos sistemos tobulinimas Lietuvoje: pasirinkimai, požiūriai, sandėriai.* Kaunas. Versus aureus. 2014.

[3] Neringa Glebovė. *Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai.* Vilnius. Teisė, 2010 76, p. 130-148.

[4] Rasa Tumėnė, Irena Žukauskaitė, Žilvinas Židonis. *Naujoji valstybės tarnautojų atranka: pirmieji rezultatai ir įžvalgos.* Viešoji politika ir administravimas. 2014. T. 13, Nr. 4. p. 601-617.

[5] Valstybės tarnybos departamento Atrankos skyriaus pažyma „Dėl bendrųjų gebėjimų testo, vadovavimo gebėjimų tikrinimo ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo apklausų rezultatų“. 2016 m. rugpjūčio 29 d., Nr. 27L-664; Valstybės tarnybos departamento pažyma „Dėl bendrųjų gebėjimų testo ir vadovavimo gebėjimų tikrinimo apklausų rezultatų“. 2015 m. gruodžio 23 d., Nr. 27L-1252

tarnautojų apklausas, bei ekspertų pateiktos nuomonės tyrimas. Be to, bus nagrinėjamas naujos Priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo redakcijos projektas. Taip pat bus siekiama palyginti Lietuvos ir Prancūzijos valstybės tarnautojų priėmimo tvarką.

Darbo objektas. Valstybės tarnautojų priėmimas, jo teisinis reguliavimas ir tarnybiniai ginčai.

Tyrimo problema. Priėmimo į valstybės tarnybą sistema yra neskaidri, nėra nuoseklios teisingai apibrėžtos sistemos, priėmimo etapų procedūros turi tam tikrų trūkumų. Priėmimo tvarka turėtų būti skaidri, aiški, moderni ir, žinoma, objektyvi. Konkursai į valstybės tarnybą turi būti pavyzdiniai ne tik personalo specialistams, bet ir visai visuomenei, kuri privalo žinoti, kad tarnautojai, dirbantys kiekvienam Lietuvos žmogui, yra kompetentingi. Dauguma pretendentų dažniausiai susiduria su problemomis, kylančiomis bendrųjų gebėjimų, vadovavimo gebėjimų testų bei atrankos įstaigoje metu. Bene vienas iš dažniausių ginčo objektu yra komisijos sudarymas ir jos veiksmai. Taigi, priėmimo sistema yra neaiški ir jai trūksta skaidrumo. Mūsų visuomenėje yra susidariusi nuomonė, kad prieš konkursą įstaigoje jau yra numatyta, kas laimės. Norint, kad priėmimo į valstybės tarnybą teisinis reguliavimas būtų tikslus ir efektyvus, reikia keisti atrankos sistemą, teisės aktus bei priėmimo tvarką. Šiame darbe pateikti siūlymai, kaip reikėtų keisti karjeros valstybės tarnautojų atrankos ir priėmimo sistemą, bei pateikti siūlymai, kokius teisės aktų straipsnius reikėtų keisti, kad priėmimo sistema būtų teisingai apibrėžta ir visiems suprantama.

Ginamasis teiginys. Lietuvoje šiuo metu priėmimo į valstybės tarnybą sistema yra neskaidri, nėra tobulos nuoseklios teisingai apibrėžtos tvarkos, todėl reikia tobulinti teisės aktus ir tam tikras procedūras.

Tyrimo tikslas. Atskleisti realų Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos vertinimą, nustatyti problemas bei numatyti galimus pakeitimus, kurie užtikrintų skaidrią ir objektyvią priėmimo į valstybės tarnybą sistemą.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti valstybės tarnautojų atrankos sistemos teisinį reguliavimą bei numatyti galimus pakeitimus;
2. Ištirti priėmimo etapus, nustatyti jų metu iškylančias problemas;
3. Vadovaujantis teismų praktika išsiaiškinti dažniausiai kylančius tarnybinius ginčus;
4. Palyginti Lietuvos ir Prancūzijos valstybės tarnautojų priėmimo sistemą;
5. Ištirti esamų valstybės tarnautojų ir ekspertų nuomonę apie priėmimo tvarką ir eigą bei galimas jų tobulinimo galimybes.

Darbo šaltiniai. Tiriant pasirinktą darbo temą buvo nagrinėjami įvairūs šaltiniai: Lietuvos Respublikos teisės aktai (Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos

valstybės tarnybos įstatymas), mokslininkų darbai bei informacija, esanti internetiniuose šaltiniuose. Nagrinėjant priėmimo etapus į valstybės tarnybą buvo naudojami įvairūs tvarkų aprašai. Galiojančios tvarkos tam tikrais klausimais palyginamos su siūlomu „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ projektu. Nagrinėjant darbo temą „Priėmimas į valstybės tarnybą: teisinis reguliavimas ir tarnybiniai ginčai“ buvo analizuojamas vienas iš svarbiausių šaltinių – teismų praktika, kurios įvairovė ir išaiškinimai padeda atskleisti pagrindines priėmimo į valstybės tarnybą problemas.

Darbo metodai: teisės aktų ir dokumentų analizė, loginis, apibendrinamasis, lyginamasis, interviu ir anketinė apklausa.

Darbo struktūra. Darbas susideda iš įvado, trijų dalių, išvadų, pasiūlymų bei priedų.

Pirmoje dalyje apibūdinama valstybės tarnybos samprata, iš dalies centralizuota atranka bei taikomas teisinis reguliavimas, konstatuojami bendrieji ir specialieji reikalavimai, kurie yra taikomi kandidatams. Taip pat analizuojama valstybės tarnautojų ir visuomenės nuomonė apie esamą atrankos sistemą į valstybės tarnybą.

Antroje dalyje analizuojami atrankos etapai, detalizuojami testai ir egzaminai, kurie yra barjeras kiekvienam kandidatui, siekiančiam dirbti valstybės tarnyboje. Taip pat išsamiai apibūdinama įstaigoje vykstančių konkursų tvarka ir specifika bei apibrėžiamos pagrindinės problemos, kylančios bet kuriame etape. Vadovaujantis teismų praktika ištiriamos dažniausiai pasitaikančios problemos, dėl kurių kyla tarnybiniai ginčai. Šioje dalyje taip pat lyginamas valstybės tarnautojų priėmimas Prancūzijoje su praktikuojamu Lietuvoje.

Trečioje dalyje analizuojamas atliktas valstybės tarnautojų ir ekspertų tyrimas dėl priėmimo tvarkos.

1. VALSTYBĖS TARNYBA LIETUVOJE

Su valstybės tarnyba susiduria kiekvienas žmogus. Tam tikrų dalykų be valstybės tarnautojo pagalbos asmuo vienas nesugebėtų išspręsti, nors daug paslaugų yra perkelta į elektroninę erdvę. Be to, nors pilietis pildo prašymą elektroninėje erdvėje, jį apdoroja valstybės tarnautojas. Todėl su valstybės tarnyba yra glaudžiai susijęs kiekvienas Lietuvos pilietis.

Žmonės valstybės tarnyboje dirbo dar Lietuvai neatgavus nepriklausomybę. Po šio reikšmingo įvykio valstybės tarnyba po truputį pradėjo formuotis nepriklausomoje Lietuvoje. Siekiant, kad valstybės tarnyba atitiktų visuomenėje vykstančius socialinius pokyčius, teisinis reguliavimas nuolatos keičiasi.

Šiuo metu karjeros valstybės tarnautojų Lietuvoje yra apie 30 tūkst.[6] Pastaruoju metu eskaluojama, kad politikai užsimojo mažinti valstybės tarnautojų skaičių. Siekiant mažinti valstybės tarnautojų skaičių, jį reikėtų teisingai interpretuoti[7], atsižvelgiant į tarnautojų darbų apimtis.

Valstybės tarnyba Lietuvoje yra vienas iš modernėjančių procesų. Nuo 2013 metų siekiama neatsilikti nuo užsienio šalių gerosios patirties ir toliau tobulinti valstybės tarnybos sistemą.

1.1. Valstybės tarnybos samprata

Valstybės tarnyba atrodo visiems savaime suprantamas dalykas. Dažniausiai visuomenė tai supranta kaip darbą žmonių, kurie dirba valstybės ar savivaldybės biudžetinėse įstaigose ir gauna atlyginimą iš valstybės biudžeto. Nagrinėjant dabartinę valstybės tarnybos sampratą pirmiausia vertėtų Dabartiniame lietuvių kalbos žodyne[8] išsiaiškinti, kaip apibūdinamos sąvokos „valstybė“ ir „tarnyba“. Žodyne sąvoka „valstybė“ apibūdinama kaip „[...]organizuota politinė bendruomenė, turinti aukščiausiąją valdžią [...]“[9]. Sąvoka „tarnyba“ aiškinama kaip „[...] tarnavimas; tarnautojo pareigos [...]“[10]. Šių dviejų sąvokų bendra reikšmė apibūdina trumpą valstybės sampratą – tai organizuotos bendruomenės tarnyba, tačiau toks sampratos paaiškinimas

[6] *Atviri valstybės tarnybos duomenys.* [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-02-11]. Prieiga per internetą: http://statistika.vtd.lt/index.html

[7] *Valstybės tarnybos skaičiai: juos reikia mokėti interpretuoti.* [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-02-11]. Prieiga per internetą:http://www.bernardinai.lt/straipsnis/2016-05-24-valstybes-tarnybos-skaiciai-juos-reikia-moketi-interpretuoti-1/144667

[8] *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Lietuvių kalbos institutas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-02-04].* Prieiga per internetą: http://lkiis.lki.lt/

[9] Ten pat.

[10] Ten pat.

yra neišsamus ne tik moksline prasme, bet ir netiktų asmeniui, kuris visiškai nieko nežino apie valstybės tarnybą.

Nagrinėjant valstybės tarnybos sampratą randama daug apibūdinimų. Dauguma sampratų sutampa arba viena su kita susipina, tačiau pastebėta, kad mokslinėje literatūroje valstybės tarnyba yra skirstoma į siaurąją ir plačiąją prasmę. Pasak N. Glebovės, „plačioji valstybės tarnybos samprata – tai visų valstybės tarnautojų veikla, vykdant jiems pavestas funkcijas, o valstybės tarnautojo sąvoka apima visus dirbančius (tarnaujančius) asmenis, kurie dirba (tarnauja) valstybės ir savivaldybės institucijose ar įstaigose ir gauna atlyginimą iš valstybės ar savivaldybės biudžetų; siauroji valstybės tarnybos samprata – asmenų veikla, kuria tiesiogiai įgyvendinama valstybės, jos aparato ar atitinkamos institucijos uždaviniai ir funkcijos valstybės valdymo srityje“[11]. Svarbiausia garantuoti visos valstybės bendruomenės – pilietinės tautos viešąjį interesą[12]. Tiek plačioji, tiek siauroji samprata atskleidžia valstybės tarnybos sampratos esmę.

Nevertėtų užmiršti, kad valstybės tarnybos samprata, kurią traktuojame šiandien, yra pakitusi, nes lietuviškoji valstybės tarnybos samprata pradėjo formuotis tik Lietuvai atkūrus nepriklausomybę 1990 metais. Žinoma, kardinalūs pokyčiai valstybės tarnyboje greitai neįvyko. Tam prireikė laiko ir galima daryti išvadą, kad pirmieji lietuviškos valstybės tarnybos rimtesni žingsniai prasidėjo 1992 m. spalio 25 d., kai buvo priimta Lietuvos Respublikos Konstitucija[13]. Valstybės tarnyba minima Konstitucijos 33 straipsnio 1 dalyje, kurioje nustatyta, kad kiekvienas pilietis turi lygias teises stoti į valstybės tarnybą, o 141 straipsnyje nurodytos išimtys, kas negali eiti valstybės tarnautojo pareigų. Šie Lietuvos Respublikos Konstitucijos straipsniai suponuoja valstybės tarnybos pradžią Lietuvoje, tačiau tikslaus teisinio reguliavimo apie valstybės tarnybos priėmimą nebuvo.

Tik 1995 metais, kai buvo priimtas Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas[14], buvo pradėta kurti piliečių stojimo į valstybės tarnybą teisinio reguliavimo metodika. 1999 metais jį pakeitė Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas[15], kuriame buvo pritaikyta plačiosios valstybės tarnybos samprata[16] bei pirmą kartą apibrėžta valstybės tarnybos sąvoka[17]. Pasak

---

[11] Neringa Glebovė. *Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai.* Vilnius. Teisė 2010 76, p. 132.

[12] Jolanta Juralevičienė, Rasa Šnapštienė. Biurokratinio personalo valdymas. *Iš Biurokratija demokratinėje visuomenėje.* Vadovėlis. Kaunas: Technologija, 2011, p. 142.

[13] Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30).

[14] Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas. Valstybės žinios, 1995, Nr. 33-759.

[15] Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.

[16] O. Šarmavičius. *Atrankos į valstybės tarnybą pristatymas: kodėl norime keisti?* Tarptautinė konferencija „Pasikeitimas geros patirties pavyzdžiais skirtingose ES šalyse narėse vykdant atranką į valstybės tarnautojo pareigas“. Vilnius. 2006. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-02-14]. Prieiga per internetą: http://www.oecd.org/countries/lithuania/36763853.pdf

Sauliaus Pivoro, Remigijaus Civinsko bei Ernestos Buckienės, „viešoji administracija buvo formaliai atskirta nuo politikos, sudarytos sąlygos jai profesionalėti. Pirmuoju valstybės tarnybos įstatymu Lietuvoje diegiama valstybės tarnybos sistema, kaip žmogiškųjų išteklių valdymo sistema, buvo pagrįsta karjeros valstybės tarnybos principais ir modeliu“[18]. Šiuo įstatymu „siekta padidinti valstybės tarnyboje dirbančių asmenų ratą, norėta unifikuoti tarnybos santykius ir juos reglamentuoti viename teisės akte. Priimti naująjį teisės aktą paskatino ir valstybės tarnybos nestabilumas (didelė valdininkų kaita), žmonių nepasitikėjimas ja, kvalifikuotų darbuotojų valstybės tarnyboje trūkumas, taip pat tai, kad darbo apmokėjimo sistema neskatino labiausiai kvalifikuotų valstybės tarnautojų likti valstybės tarnyboje. Be to, Europos Komisija, pažymėdama Lietuvos galimybes siekti narystės Europos Sąjungoje, paminėjo „nepakankamą administracinį pajėgumą“[19]. Minėtame įstatyme pateikta ir nauja valstybės tarnybos samprata – „teisinių santykių tarnyboje visuma, reglamentuojama valstybės teisės aktais, nustatančiais valstybės tarnautojo statuso įgijimą, pasikeitimą ir praradimą“[20].

Siekiant tobulinti teisinį reguliavimą 2002 metais buvo priimta nauja Valstybės tarnybos įstatymo redakcija. Joje vėl buvo pakeista valstybės tarnybos samprata, kuri galioja iki šiol. „Valstybės tarnyba – teisinių santykių, atsirandančių įgijus valstybės tarnautojo statusą, jam pasikeitus ar jį praradus, taip pat atsirandančių dėl valstybės tarnautojo viešojo administravimo veiklos valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje įgyvendinant tam tikros valstybės valdymo srities politiką ar užtikrinant jos įgyvendinimo koordinavimą, koordinuojant tam tikros valstybės valdymo srities įstaigų veiklą, valdant, paskirstant finansinius išteklius ir kontroliuojant jų panaudojimą, atliekant auditą, priimant ir įgyvendinant teisės aktus, valstybės ir savivaldybių institucijų ar įstaigų sprendimus viešojo administravimo srityje, rengiant ar koordinuojant teisės aktų, sutarčių ar programų projektus ir teikiant dėl jų išvadas, valdant personalą arba turint viešojo administravimo įgaliojimus nepavaldžių asmenų atžvilgiu, visuma“[21]. Naujas valstybės tarnybos apibrėžimas yra išsamesnis ir aiškesnis, jame pateikiami svarūs aspektai, kurie apibūdina valstybės tarnybą. Be to, šis apibrėžimas labai glaudžiai yra siejamas su viešojo administravimo sąvoka[22], nes valstybės tarnyba ir viešasis

---

[17] Audrius Bakaveckas, Algimantas Dziegoraitis, Audronė Dziegoraitienė, Adolfas Gylys, Raimundas Kalesnykas, Birutė Pranevičienė, Edmundas Rusinas, Stasys Šedbaras, Algimantas Urmonas, Dainius Žilinskas. *Lietuvos administracinė teisė: bendroji dalis.* Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005, p. 378.

[18] Saulius Pivoras, Remigijus Civinskas, Ernesta Buckienė. *Valstybės tarnybos sistemos tobulinimas Lietuvoje: pasirinkimai, požiūriai, sandėriai.* Kaunas. Versus aureus. 2014, p. 26.

[19] Neringa Glebovė. *Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai.* Vilnius. Teisė 2010 76, p. 132.

[20] Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.

[21] Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 45-1708.

[22] Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas. Valstybės žinios. 1999. Nr.60-1945.

administravimas yra susiję[23]. Esamą valstybės tarnybos sampratą geriausia būtų aiškinti taip, kaip yra pateikta galiojančioje Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo redakcijoje.

Dabartinę Valstybės tarnybos įstatyme numatytą valstybės tarnybos sampratą suformuoti padėjo Konstitucinio Teismo nutarimai: 2001 m. gruodžio 18 d.[24], 2004 m. gruodžio 13 d.[25], 2007 m. kovo 20 d.[26]. Juose suformuota konstitucinė valstybės tarnybos doktrina, kurioje svarbiausia buvo apibrėžti, kaip yra suprantama sąvoka ir kokio tipo darbuotojai valstybės taryboje dirba ir ką jie dirba. Svarbiausia, anot N. Glebovės, tai, kad yra pabrėžiama, jog valstybės tarnautojai teikia viešųjų paslaugų administravimą: „[...] Konstitucinis Teismas, susiedamas valstybės tarnautojų profesinę veiklą su viešųjų paslaugų teikimu, turėjo omeny viešųjų paslaugų teikimo administravimą, o ne jų teikimą tiesiogiai“[27]. Manytina, kad valstybės tarnybos sampratos aiškinimas glaudžiai susijęs su valstybės tarnautojų atliekamomis pareigomis, kurių aiškinimas išsamiau atskleidžia valstybės tarnybos esmę[28].

Šis tyrimas vykdomas tik karjeros valstybės tarnautojų priėmimo apimtyse, todėl statutinių tarnautojų priėmimas nėra tiriamas. 2002 metais gruodžio 24 d. Konstitucinis teismas savo nutarimu[29] pasisakė, kad pagal Lietuvos Respublikos Konstituciją karinė, sukarinta ir

---

[23] I. Povilaitienė. *Valstybės tarnyba: kai kurios atskyrimo nuo darbo teisinių santykių ir darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problemos Lietuvoje.* Vilnius. Teisė, 2004 53, p. 5.

[24] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. rugpjūčio 27 d. nutarimo Nr. 942 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų dalinio pakeitimo“ 6 ir 7.2 punktų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 22 straipsniui“. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 107-3885.

[25] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo 3 straipsnio 3 dalies (2000 m. spalio 12 d. redakcija), 3 straipsnio 4 dalies (2000 m. spalio 12 d. redakcija), 5 straipsnio 1 dalies 2 punkto (2000 m. spalio 12 d. redakcija), 18 straipsnio 1 dalies (2000 m. spalio 12 d. redakcija), 19 straipsnio 1 dalies 2, 3, 4, 8, 15 punktų (2000 m. spalio 12 d. redakcija), 21 straipsnio 1 dalies 1, 5, 7, 9, 12, 15, 16, 17, 18 punktų (2000 m. spalio 12 d. redakcija), šios dalies 6 punkto (2000 m. spalio 12 d. ir 2001 m. rugsėjo 25 d. redakcijos) ir šios dalies 14 punkto (2000 m. spalio 12 d. ir 2001 m. lapkričio 8 d. redakcijos), taip pat dėl Lietuvos Respublikos Konstitucijos 119 straipsnio pakeitimo įstatymo taikymo tvarkos konstitucinio įstatymo, Lietuvos Respublikos Konstitucijos 119 straipsnio pakeitimo įstatymo taikymo tvarkos konstitucinio įstatymo įrašymo į konstitucinių įstatymų sąrašą įstatymo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 181-6708; atitaisymas Nr. 186.

[26] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 19. 2007 m. kovo 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimo Nr. 937 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 316 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 4 d. nutarimo Nr. 361 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų (2005 m. balandžio 4 d., 2006 m. kovo 27 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimo Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1 punkto (2006 m. kovo 27 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 34-1244.

[27] Neringa Glebovė. *Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai.* Vilnius. Teisė, 2010 76, p. 136.

[28] Budbergytė R., Šakočius A., Žilinskas D. L*ietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras*. Vilnius. Lietuvos viešojo administravimo institutas. 2004, p. 7.

[29] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. gruodžio 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo 3 straipsnio 3 dalies (2000 m. spalio 12 d. redakcija), 3 straipsnio 4 dalies (2000 m. spalio 12 d. redakcija), 5 straipsnio 1 dalies 2 punkto (2000 m. spalio 12 d. redakcija), 18 straipsnio 1 dalies (2000 m. spalio 12 d. redakcija), 19 straipsnio 1 dalies 2, 3, 4, 8, 15 punktų (2000 m. spalio 12 d. redakcija), 21 straipsnio 1 dalies 1, 5, 7, 9, 12, 15, 16, 17, 18 punktų (2000 m. spalio 12 d. redakcija), šios dalies 6 punkto (2000 m. spalio 12 d. ir 2001 m.

saugumo tarnybos yra atskiriamos nuo civilinės tarnybos. Todėl 2003 metų gegužės 1 d. buvo išleistas atskiras Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos patvirtinimo įstatymas[30], kuris panaikino nuo 1991 metų iki 2003 metų galiojusį Lietuvos Respublikos laikinąjį vidaus tarnybos įstatymą[31]. Minėtame įstatyme yra atskirai reguliuojamas vidaus tarnybos sistemos pareigūnų priėmimas.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad valstybės tarnybos samprata yra traktuojama įvairiai, tačiau pagrindinis ir išsamiausias jos paaiškinimas, kuriuo ir turėtume vadovautis, yra Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme. Tiriant valstybės tarnybos formavimosi Lietuvoje fenomeną galima drąsiai teigti, kad valstybės tarnybos samprata yra kintanti ir iki pat šiol kinta.

1.2. Priėmimo į valstybės tarnybą bendrieji ir specialieji reikalavimai

Žmonės valstybės tarnautojo darbą pasirenka ne tik dėl to, kad reikia dirbti, bet ir pagal pašaukimą ar pareigos jausmą[32]. Norintis kandidatuoti į karjeros valstybės tarnautojo poziciją asmuo turi atitikti tam tikrus nurodytus reikalavimus. Negalima teigti, kad tai būtų tam tikras barjeras, kadangi ir privačiame sektoriuje darbdaviai iškelia tam tikrus reikalavimus būsimiems kandidatams, tačiau gali juos keisti pagal savo nuožiūrą, daryti kandidatams tam tikras nuolaidas, o reikalavimai, kurie yra įtvirtinti Valstybės tarnybos įstatyme, yra taikomi visiems būsimiems valstybės tarnautojams[33].

Reikalavimai yra skirstomi į dvi rūšis: bendrieji ir specialieji. Būtent bendrieji reikalavimai yra įtvirtinti Valstybės tarnybos įstatyme ir taikomi kiekvienam asmeniui, kuris planuoja kandidatuoti į valstybės tarnautojo pareigas, o specialieji reikalavimai yra apibrėžti pareigybės aprašyme ir taikomi kiekvienai pareigybei atskirai, pavyzdžiui: turėti tam tikrą darbo patirtį, mokėti dirbti su konkrečiomis kompiuterinėmis programomis ir pan. Jei kandidatas neatitinka bent vieno reikalavimo, jo prašymas yra iš karto atmetamas, paaiškinus, kad neatitiko bendrųjų ar specialiųjų reikalavimų.

---

rugsėjo 25 d. redakcijos) ir šios dalies 14 punkto (2000 m. spalio 12 d. ir 2001 m. lapkričio 8 d. redakcijos), taip pat dėl Lietuvos Respublikos Konstitucijos 119 straipsnio pakeitimo įstatymo taikymo tvarkos konstitucinio įstatymo, Lietuvos Respublikos Konstitucijos 119 straipsnio pakeitimo įstatymo taikymo tvarkos, Konstitucinio įstatymo įrašymo į konstitucinių įstatymų sąrašą įstatymo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai". *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 19-828.

[30] Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos patvirtinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2003-05-01, Nr. 42-1927

[31] Lietuvos Respublikos laikinasis vidaus tarnybos įstatymas. Lietuvos aidas, 1992-01-04, Nr. 2-0.

[32] Audronė Paliukevičiūtė, Alvydas Raipa. „Viešojo valdymo struktūra." Iš *Modernus viešasis valdymas,* A. Raipa ir kiti, 9-30. Kaunas: Vitae litera, 2012, p. 14.

[33] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo Teisinės analizės ir informacijos departamentas. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimas, I dalis. 2013 m., p. 459.

Valstybės tarnybos įstatyme nustatyti bendrieji reikalavimai, kuriuos kandidatas privalo atitikti:

- turėti Lietuvos Respublikos pilietybę;
- mokėti lietuvių kalbą;
- būti ne jaunesnis kaip 18 metų ir ne vyresnis kaip 65 metų (netaikomas politinio (asmeninio) pasitikėjimo ir pakaitiniams valstybės tarnautojams);
- turėti nurodyto lygio išsilavinimą;
- būti išlaikęs bendrųjų gebėjimų testą ir, jei pretenduoja užimti vadovaujančias pareigas, pasitikrinęs vadovavimo gebėjimus.

Kaip ir minėta, visus šiuos reikalavimu turi atitikti asmuo, pretenduojantis į valstybės tarnautojo poziciją. Vertėtų atkreipti dėmesį į ketvirtą punktą – turėti nurodyto lygio išsilavinimą. Pasitaiko tokių atvejų, kai įstaiga organizuoja konkursą į laisvą valstybės tarnautojo pareigybės poziciją ir nurodo tam tikro išsilavinimo reikalavimą, pavyzdžiui, socialinių mokslų studijų krypties. Neretai paskutinių kursų studentai domisi laisvomis darbo vietomis valstybės tarnyboje ir pasitaiko tokių atvejų, kad, pavyzdžiui, paskutinio kurso studentas, kuriam liko tik apsiginti savo baigiamąjį darbą, pateikia prašymą dalyvauti minėtame konkurse, deja, jo prašymas būna atmestas, kadangi tą dieną jis neturi reikiamo išsilavinimo. Suprantama, šis kandidatas jau nebetenka teisės toliau dalyvauti konkurse, tačiau jis galėjo būti stropus ir puikiai dirbantis specialistas, galėjęs viršyti darbdavio lūkesčius. Šiuo atveju išimčių, numatytų Valstybės tarnybos įstatyme, nėra. Atsižvelgiant į siekį didinti pasitikėjimą valstybės tarnyba ir ją padaryti patrauklią jaunimui, manytina, jog vertėtų keisti priėmimo bendruosius reikalavimus[34], kad studentams, kurie studijuoja paskutiniame kurse, būtų sudarytos sąlygos dalyvauti konkurse į valstybės tarnybos pareigas. Žinoma, tai reikėtų tinkamai apibrėžti. Pavyzdžiui, vienas iš reikalavimų būtų toks, kad pirmiausia studentai turėtų įsipareigoti per tam tikrą laikotarpį pabaigti studijas, darbe turėtų pereiti 3 mėnesių bandomąjį etapą bei susidoroti su darbo krūviu. Manau, toks pakeitimas – vienas iš būdų jaunimą paskatinti domėtis valstybės tarnyba, nes būtų sudarytos sąlygos lygiaverčiai su kitais pretendentais dalyvauti konkurse dėl darbo. Nors ir viešasis, ir privatus sektoriai nėra konkurentai, tačiau, kaip yra žinoma, privačiame sektoriuje darbdaviai ne itin teigiamai žiūri į ką tik studijas baigusį asmenį. Todėl šiuo atveju viešasis sektorius sudarytų patrauklesnį studentų požiūrį į valstybės tarnybą.

Pakeitus Valstybės tarnybos įstatymo minėtą straipsnį reikėtų paskutinių kursų studentus informuoti apie naują galimybę, kad tai taptų žinoma.

[34] Žiūrėti į Teisės aktų projektą, p. 75.

Taigi, tai būtų puikus pakeitimas, tinkantis ne tik paskutinių kursų studentams, bet ir pačios valstybės tarnybos suvokimui bei jos įvaizdžio, kuris nėra itin geras[35] visuomenėje, formavimuisi.

Specialiuosius reikalavimus nustato konkursą organizuojanti ir valstybės tarnautoją priimanti įstaiga, atsižvelgdama į darbo pobūdį. Įstaiga, paruošusi naują pareigybės aprašymą, kuriame nustatyti bendrieji ir specialieji reikalavimai, siunčia jį patikrinti ir patvirtinti Valstybės tarnybos departamento atsakingiems asmenims. Šie turi išsiaiškinti, ar pareigybės aprašyme nurodyti reikalavimai atitinka būsimos pareigybės darbo specifiką, pavyzdžiui: ar tikrai reikia darbo patirties tam tikroje srityje, ar tikrai reikia tam tikro išsilavinimo norint atlikti darbą, nurodomą pareigybės aprašyme. Taip stengiamasi apsaugoti nuo neskaidrių konkursų. Pavyzdžiui, pareigybės aprašyme nurodyta, kad reikia informacinių technologijų specialisto, bet specialiuose reikalavimuose nurodoma, kad reikia 3 metų darbo patirties turizmo sektoriuje. Manytina, kad tokio pareigybės aprašymo nepatvirtins Valstybės tarnybos departamento specialistai ir įstaiga, parengusi pareigybės aprašymą, gaus neigiamą sprendimą dėl pareigybės aprašymo patvirtinimo su tam tikrais komentarais.

Pareigybės aprašyme negali būti nustatyti specialieji reikalavimai, kurie nebūtini pareigybės aprašyme numatytoms funkcijoms atlikti. Deja, praktikoje, ypač mažuosiuose Lietuvos miestuose, yra sudaromos sąlygos tam tikriems kandidatams, nustatant studijų krypties išsilavinimo bei darbo patirties turėjimą. Prieštarauti ar skųstis kiti kandidatai nedrįsta, nes kitą kartą dalyvauti kitame konkurse toje pačioje įstaigoje nesiryžtų, o mažame mieste sudėtinga gauti darbą valstybės tarnyboje, kadangi kaita yra labai maža.

Teismų praktika rodo, kad dalis kandidatų, kurių prašymai yra atmesti dėl specialiųjų reikalavimų neatitikimo, kreipiasi į teismą. 2008 m. spalio 8 d. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas priėmė nutartį[36] administracinėje byloje dėl pretendentų atitikimo specialiesiems reikalavimams. Ginčas kilo todėl, kad konkursą organizuojanti įstaiga atmetė prašymą dėl konkurso į karjeros valstybės tarnautojo pareigas, nes kandidatas neatitiko specialiųjų reikalavimų – neturėjo reikiamo pareigybei užimti informatiko išsilavinimo. Pareiškėjas nepateikė įrodančių dokumentų nei įstaigai, organizuojančiai konkursą, nei teismui. Vadovaujantis šiomis aplinkybėmis atsakovas tinkamai pasielgė neleisdamas ieškovui dalyvauti konkurse. Jei būtų pasitvirtinę, kad kandidatas turėjo reikiamą išsilavinimą ir konkursą organizuojanti įstaiga specialiai neleido dalyvauti, ieškovas būtų pagristai kreipęsis į teismą.

Bet kuriame konkurso etape ar net pasibaigus konkursui ir paaiškėjus, kad laimėjęs kandidatas neatitiko bendrųjų ar specialiųjų reikalavimų, konkurso rezultatai yra atšaukiami.

---

[35] E. Vaidelytė, G. Žvaliauskas. *Lietuvos valstybės tarnybos įvaizdis visuomenėje ir žiniasklaidoje*. Kaunas. Technologija. Viešoji politika ir administravimas. 2010. Nr. 31. p. 10-11.

[36] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2003 m. spalio 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A3-930-03.

Valstybės tarnybos įstatymo 9 straipsnio 5 dalyje yra apibrėžta, kad kandidatas į valstybės tarnybą turi atitikti specialiuosius reikalavimus, nustatytus pareigybės aprašyme. Norint atlikti pareigybės aprašyme numatytą darbą reikia, kad žmogus atitiktų reikalavimus, tačiau pasitaiko tokių atveju, kai yra reikalaujama turėti 1 metų darbo patirtį tam tikroje srityje. Atrodo, normalus ir logiškas reikalavimas, tačiau kartais gali iškilti sudėtinga situacija. Pavyzdžiui, planuojama įstaigoje panaikinti vieną pagal darbo sutartį darbuotojo etatą ir atleisti specialistą, kadangi jam neturi pasiūlyti kitos darbo vietos pagal darbo sutartį, ir įsteigti naują valstybės tarnautojo etatą su labai panašiu darbo aprašymu, kurį dirbo minėtas specialistas pagal darbo sutartį. Tokioje situacijoje atsidūręs specialistas, kuris gerai išmanė savo darbą, tikrai gali kandidatuoti į naują darbo vietą, jei tik atitinka visus nurodytus reikalavimus. Specialiuosiuose reikalavimuose yra nurodyta, kad kandidatas turi turėti 1 metų darbo patirtį tokio darbo srityje, tačiau minėtas atleistas specialistas darbo patirties turi tik 11 mėnesių. Pagal teisinį reguliavimą buvęs specialistas, išmanantis būsimo darbo specifiką, negali dalyvauti konkurse.

Šiuo atveju yra apribota teisė buvusiam specialistui dalyvauti konkurse, nes neatitinka specialaus reikalavimo. Gal tokiais atvejais vertėtų sudaryti sąlygas asmenims, turintiems ir mažesnę darbo patirtį, dalyvauti konkurse, nes, pagal lygiateisiškumo ir protingumo principus, 11 mėnesių nelabai skiriasi nuo 12 mėnesių. Kandidatas, turintis 12 mėnesių darbo stažą, iš jų galėjo 2-3 mėnesius neatvykti į darbą dėl ligos, o kitas kandidatas, turintis 11 mėnesių darbo stažą, visus mėnesius galėjo išdirbti be atostogų.

Galima daryti išvadą, kad kiekvieno kandidato darbo stažą reikėtų įvertinti individualiai ir nustatyti, ar kandidatas, turintis 11 mėnesių darbo stažą, gali dalyvauti konkurse. Žinoma, konkurso įstaigoje metu gali atsirasti ir geresnių kandidatų nei kandidatas, turintis 11 mėnesių darbo stažą, bet minėtas kandidatas gali būti pats geriausias pretendentas iš visų.

Be to, asmuo, kuris kandidatuoja į valstybės tarnybą, turi užpildyti Vyriausybės nutarimu patvirtintos formos deklaraciją, kurioje būtų pateikti duomenys, ar jis atitinka nepriekaištingos reputacijos reikalavimus. Forma pildoma prisijungus per el. bankininkystę Valstybės tarnybos departamento savitarnos svetainėje. Reikalavimai asmeniui yra itin dideli, turi būti nepriekaištingos reputacijos ir ypač patikimas. Šie reikalavimai glaudžiai susiję su Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymu, kadangi Specialiųjų tyrimų tarnyba konkursą organizuojančiai įstaigai pateikia išsamią informaciją apie pretendento ar jau laimėjusio kandidato asmenybės istoriją. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas ne kartą nagrinėjo bylas, kai asmeniui neleidžiama dalyvauti konkurse ar eiti laimėtas pareigas, nes neatitiko nepriekaištingos reputacijos reikalavimų. Teismų praktika akcentuoja šį reikalavimą, nes kiekvienas kandidatas turi būti nepriekaištingos reputacijos. Šios nuostatos aiškinimą Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas pateikė administracinėje byloje Nr. A-143-1105-

14.[37] Šioje byloje ginčas ir kilo dėl minėtais tikslais pateiktos informacijos pagrindu priimto sprendimo kompetentingo subjekto neskirti į valstybės įstaigos vyriausiojo specialisto pareigas. Pagrindas buvo tai, kad Specialiųjų tyrimų tarnybos išvadoje nurodyta, kad pretendentas neatitinka nepriekaištingos reputacijos reikalavimų. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas pažymėjo, kad pretendentas yra siejamas su baudžiamąja atsakomybę. Tačiau tai nereiškia, kad bet kuris asmuo, siejamas su baudžiamąja atsakomybe, neatitinka nepriekaištingos reputacijos sąlygų. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3^1 straipsnio nuostatomis, tik su jomis susijusi baudžiamoji atsakomybė neleistų pretendentui užimti valstybės tarnautojo pareigas. Šioje byloje pretendento baudžiamoji atsakomybė visiškai nėra susieta su minėto straipsnio nuostatomis, todėl tai neleidžia daryti išvados, kad pretendentas neatitinka nepriekaištingos reputacijos reikalavimų. Reikia vadovautis teismų praktika, o ne įstaigos, organizuojančios konkursą, nuomone. Toks Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo išaiškinimas turi būti taikomas kiekviename konkurse į valstybės tarnybą, nes kitaip būtų pažeisti teisinės valstybės ir teisinio tikrumo principai bei žmogaus lygybės prieš įstatymą principas.

Taigi, asmuo privalo būti nepriekaištingos reputacijos[38], jo asmeninė istorija yra patikrinama, nors jis pats ir pateikia nepriekaištingos reputacijos atitikties deklaraciją. Kyla klausimas, ar tikrai asmeniui reikia pateikti minėtą deklaraciją, kadangi vis vien informacija apie jį yra patikrinama. Atkreipiant dėmesį į teismų praktiką, jog bylų dėl nepriekaištingos reputacijos tikrai pasitaiko, darytina išvada, kad deklaracijų pateikimas nėra tikslingas, nes jų duomenys būna dar kartą patikrinami. Šiuo atveju yra susiduriama su teisinio reguliavimo problema: įstatymas reglamentuoja, kad asmuo, norintis dalyvauti konkurse į valstybės tarnautojo pareigas, turi būti nepriekaištingos reputacijos. Negalima atmesti galimybės, kad pretendentas konkurso metu gali tapti, pavyzdžiui, įtariamuoju baudžiamojoje byloje. Vien dėl to pretendentas neatitiktų nepriekaištingos reputacijos reikalavimų ir jo prašymas dėl dalyvavimo konkurse būtų atmestas dėl įvardintos priežasties. Tačiau pasibaigus baudžiamojo teismo bylos procesui teisėjų kolegija nusprendžia, kad įtariamasis yra nekaltas. Taigi, dėl šio neteisingo kaltinimo pretendentas praranda teisę dalyvauti konkurse į valstybės tarnautojo pareigas ir galimybę jas užimti. Šią spragą vertėtų spręsti atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Konstitucijos 31 straipsnį, kad asmuo laikomas nekaltu, kol jo kaltumas neįrodytas. Todėl minėtas asmuo turėjo teisę dalyvauti konkurse.

[37] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija. *2014 m. liepos 2 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-1105-14.*

[38] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo Teisinės analizės ir informacijos departamentas. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimas, I dalis. 2013 m. p. 461.

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3[1] ir 9 straipsniuose yra griežtai apibrėžtas nepriekaištingos reputacijos reikalavimas. Minėto įstatymo 9 straipsnio 3 dalies sąrašas, nurodantis, koks asmuo negali būti priimtas į valstybės tarnautojo pareigas, nėra baigtinis. 9 straipsnio 3 dalies 6 punkte nurodyta „kiti įstatymai“, manytina, kad įstatymų leidėjas iš anksto negalėjo numatyti visų galimų įstatymų arba kaip tik numatė daug įstatymų, kuriuos vardinti Valstybės tarnybos įstatyme būtų neprotinga. Galiojančiame Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo[39]“ 25.3 punkte nustatyta, kad pretendentas privalo užpildyti nepriekaištingos reputacijos reikalavimų atitikties deklaraciją (ji yra aprašo 3 priede). Tačiau pasikeitus priėmimo tvarkai galimybės pretendentui paduoti popierinį prašymą dėl leidimo dalyvauti konkurse nebelieka. Naujajame Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo projekto 36.4. punkte nustatyta, kad asmuo turi užpildyti nurodytos formos nepriekaištingos reputacijos reikalavimų atitikties deklaraciją valstybės tarnybos valdymo informacinėje sistemoje. Aprašo projekte nebelieka priedo, kur pretendentas galėtų susipažinti, kaip atrodo minėtoji deklaracija. Vadovaujantis protingumo principu nebėra tikslo naujajame apraše pateikti deklaracijos formos pavyzdžio, kadangi deklaraciją galima pildyti tik elektroninėje erdvėje.

Valstybės tarnybos įstatyme nustatyti reikalavimai pretendentams į valstybės tarnautojo vietą yra griežtai reguliuojami ir jokių išimčių nėra numatyta, tačiau tam tikrų apribojimų pakoregavimas turėtų teigiamą įtaką valstybės tarnybai bei visuomenei.

1.3. Iš dalies centralizuota valstybės tarnautojų atranka

Valstybės tarnautojų atranka visuomet buvo diskutuotinas dalykas, prieiti vieningą nuomonę dėl atrankos procedūrų būtų sudėtinga. Bene pati didžiausia problema, kurią bandoma jau seniai išspręsti, tai, kad skaidrumas valstybės tarnautojų atrankų procese būtų visapusiškai užtikrintas. Deja, net iki šių dienų ši problema tebėra viena iš aktualiausių.

Atsižvelgiant į netobulą valstybės tarnautojų atrankos sistemą bei vadovaujantis užsienio šalių gerąją patirtimi buvo imtasi tobulinti valstybės tarnautojų atrankos sistemą. Nuo 2013 metų birželio 1 dienos valstybės tarnautojų atranka yra vykdoma iš dalies centralizuotai. Anot Rasos Tumėnės, Irenos Žukauskaitės ir Žilvino Židonio, nauja atrankos procedūra – tai „[...] ilgai brandintas ir kryptingai įgyvendintas pokytis, kuriuo siekta modernizuoti valstybės

[39] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 28 d. nutarimas Nr.966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2015, Nr. 65-2654.

tarnybą, padaryti ją patrauklesnę ir skaidresnę visuomenei, išspręsti įsisenėjusias problemas“[40]. Atrankos sistemos teisinis reguliavimas yra nustatytas ir patvirtintas[41], kuriuo vadovaujasi įstaigos bei kandidatai į valstybės tarnautojo pareigas. Naujoji valstybės tarnautojų atrankos sistema pakeitė senąją atranką, kuri galiojo daugiau nei 10 metų. Tai palietė ne tik įstaigas, kuriose dirba valstybės tarnautojai, bet ir kiekvieną asmenį, kuris planavo pretenduoti į valstybės tarnautojo pareigas.

Atranka susideda iš dviejų etapų. Pirmasis etapas yra centralizuotas ir jį vykdo Valstybės tarnybos departamentas. Šiame etape yra vykdomas bendrųjų gebėjimų testas, užsienio kalbos mokėjimo tikrinimas bei vadovavimo gebėjimo vertinimas[42]. Kiekvienas asmuo, norintis pretenduoti į valstybės tarnautojo pareigas, privalo išlaikyti bendrųjų gebėjimų testą. Neišlaikęs šio testo asmuo praranda galimybę dalyvauti konkurse. „Asmenys, kurie gerai sprendžia bendrųjų gebėjimų testus, dažniausiai įgyja daugiau darbui reikalingos informacijos, priima geresnius sprendimus, sėkmingai sprendžia problemas, tinkamai reaguoja į naujas ir sudėtingas situacijas“[43]. Vadovavimo gebėjimo testą laiko tik tie asmenys, kurie nori pretenduoti į vadovaujančias pareigas, bet, kol jie neišlaiko bendrųjų gebėjimų testo, tol negali laikyti minėtojo testo. Be to, nuo 2014 metų birželio 1 d. kandidatai į valstybės tarnautojo vietą užsienio kalbos mokėjimo lygį gali pasitikrinti ir Valstybės tarnybos departamente. Testas susideda iš dvejų dalių: testas raštu ir patikrinimas žodžiu.

Konkursas įstaigoje yra priskiriamas prie antrojo etapo – decentralizuoto – ir vykdomas pokalbio forma, tačiau komisija gali pateikti ir praktinių užduočių. Kaip ir minėta, į šį etapą patenka tie kandidatai, kurie turi išlaikę bendrųjų gebėjimų testą ir, jei reikia, vadovavimo gebėjimo testą.

Taikant iš dalies centralizuotą valstybės tarnautojų atrankos sistemą neišvengiama kylančių problemų. Pirmiausia, atsakomybė už tinkamo kandidato atrinkimą turi prisiimti ne tik įstaiga, kuri organizuoja konkursą, bet ir Valstybės tarnybos departamentas, organizuojantis

[40] Rasa Tumėnė, Irena Žukauskaitė, Žilvinas Židonis. *Naujoji valstybės tarnautojų atranka: pirmieji rezultatai ir įžvalgos.* Viešoji politika ir administravimas. 2014. T. 13, Nr. 4. p. 602.

[41] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 28 d. nutarimas Nr.966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2015, Nr. 65-2654, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 45-1708, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. lapkričio 10 d. nutarimas Nr.1344 „Dėl pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2012, Nr. 130-6566, Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2014 m. birželio 16 d. įsakymas Nr. 1V-420 „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2013 m. gegužės 21 d. įsakymo Nr. 1V-447 „Dėl užsienio kalbų mokėjimo tikrinimo priimant į valstybės tarnautojo pareigas taisyklių patvirtinimo“ pakeitimo“. TAR. 2014-06-16, Nr. 7656, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos departamento direktoriaus 2015 m. spalio 30 d. įsakymas Nr. 27V-143 „Dėl Bendrųjų gebėjimų testo dalių sudarymo ir atlikimo tvarkos aprašo bei Vadovavimo gebėjimų tikrinimo organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. TAR. 2015-10-30, Nr. 17194.

[42] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 28 d. nutarimas Nr.966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2015, Nr. 65-2654.

[43] Rasa Tumėnė, Irena Žukauskaitė, Žilvinas Židonis. *Naujoji valstybės tarnautojų atranka: pirmieji rezultatai ir įžvalgos.* Viešoji politika ir administravimas. 2014. T. 13, Nr. 4. p. 606.

centralizuotą etapą – bendrųjų gebėjimų testą, užsienio kalbų mokėjimo ir vadovavimo gebėjimo tikrinimą.

Pasitaiko tokių atvejų, kad asmuo, turintis didelę vadovavimo patirtį, neišlaiko vadovavimo gebėjimo testo ir jam toliau nebeleidžiama dalyvauti konkurse įstaigoje. Tada įstaiga, kuri organizuoja konkursą, praranda teisę pati įvertinti minėtą kandidatą. Galima teigti, kad laikui bėgant įstaiga, organizuojanti centralizuotą etapą, didesnį dėmesį dėl atrankos sistemos tobulinimo skiria tik centralizuotam etapui, bet mažiau dėmesio yra skiriama įstaigomis, kurios organizuoja konkursą[44].

Verta paminėti, kad nuo 2013 metų birželio 1 dienos pasikeitė ne tik valstybės tarnautojų atrankos sistema, bet ir visas priėmimo procesas. Šio proceso administravimas yra perkeltas į elektroninę erdvę[45]. Tai leidžia pretenduojančiam asmeniui pateikti dokumentus dieną, naktį, šventinėmis dienomis bei savaitgaliais. Elektroniniu būdu galima užpildyti gyvenimo aprašymą, nepriekaištingos reputacijos atitikties deklaraciją bei įkelti turimus dokumentus, kurie įrodo išsilavinimą ir įgytą darbo patirtį. Šie dokumentai yra saugomi tol, kol pats asmuo nusprendžia juos ištrinti. Elektroniniu būdu asmuo gali pasirinkti tinkamiausią laiką užsiregistruoti laikyti bendrųjų gebėjimų, užsienio kalbos testus bei vadovavimo gebėjimo tikrinimą. Testų rezultatai taip pat yra paskelbti asmeninėse paskyrose bei šalia jų yra nurodyta, iki kada rezultatai galioja. Be to, pretendentas gali užsisakyti paskelbtų naujų konkursų skelbimų prenumeratą į savo elektroninio pašto dėžutę. Analizuojant asmenų apklausas pastebėta, kad dauguma kandidatų džiaugiasi, jog visas priėmimo procesas yra perkeltas į elektroninę erdvę[46].

„Valstybės tarnybos departamento atliktos apklausos duomenimis, dauguma valstybės tarnyboje dirbančių personalo darbuotojų sutinka, kad elektroninis prašymų administravimas sumažina darbo kaštus“[47]. Ši atrankos procedūra tapo patrauklesnė ir paprastesnė ne tik kiekvienam kandidatui, bet ir Valstybės tarnybos departamentui bei įstaigoms, kurios organizuoja konkursus, kadangi visa reikalinga informacija yra vienoje vietoje.

Pasikeitusi valstybės tarnautojų atrankos sistema atnešė daug pokyčių įstaigoms bei, žinoma, pretendentams, tačiau net ir nustačius naujas procedūras visos buvusios problemos neišnyko.

---

[44] M. Scilly. *The Disadvantages of a Centralized Recruitment Process.* [žiūrėta 2017-02-06]. Prieiga per internetą: http://smallbusiness.chron.com/disadvantages-centralized-recruitment-process-12261.html

[45] Atrankos modulio savitarnos adresas: www.testavimas.vtd.lt

[46] Rasa Tumėnė, Irena Žukauskaitė, Žilvinas Židonis. *Naujoji valstybės tarnautojų atranka: pirmieji rezultatai ir įžvalgos.* Viešoji politika ir administravimas. 2014. T. 13, Nr. 4. p. 610.

[47] Ten pat, p. 607.

1.4. Valstybės tarnybos departamento organizuojamų apklausų rezultatai

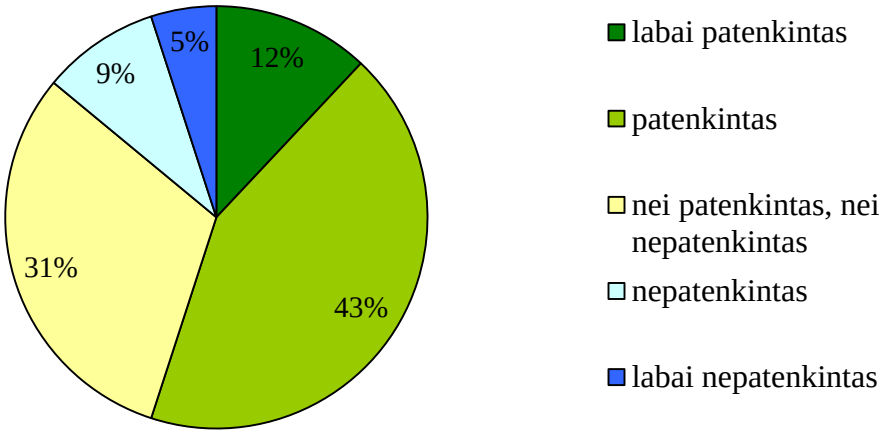
2013 metais birželio 1 dieną pasikeitus valstybės tarnautojų atrankos sistemai ir jai tapus iš dalies centralizuotai valstybės tarnautojų atrankos organizavimas žengė į kitą lygį. Jis tapo labiau prieinamas visuomenei, paprastesnis, patogesnis. Galima drąsiai teigti, kad visuomenėje nuolat vykstant socialiniams pokyčiams kartais teisinis reguliavimas atsilieka. Todėl tam tikros sritys pradeda veikti nesistemiškai, kol teisinė sistema yra pakeičiama.

Valstybės tarnybos departamentas siekdamas ištirti, kaip veikia nauja valstybės tarnautojų atrankos sistema, organizuoja apklausas žmonių, kurie laikė bendrųjų gebėjimų testą, vadovavimo gebėjimų vertinimą bei užsienio kalbos mokėjimo tikrinimą. Šiomis apklausomis siekiama sužinoti, kokia asmenų nuomonė apie minėtus testus. Taip pat yra pateikiami ir atviri klausimai, kurių atsakymuose pretendentai į valstybės tarnautojo pareigas gali pateikti pastabas bei pasiūlymus dėl testų laikymo. Valstybės tarnybos departamento internetiniame puslapyje galima rasti apklausų pažymas[48], kuriose detalizuojami apklausų rezultatai.

Verta panagrinėti naujausią pažymą, kurioje yra nagrinėjami apklausos rezultatai nuo 2016 m. sausio 1 d. iki birželio 30 d. bei aptariami visų apklausų rezultatai nuo 2013 m. birželio 1 d. Asmenys, kurie laikė bendrųjų gebėjimų testą minėtu laikotarpiu, buvo paprašyti atlikti apklausą ir pateikti savo nuomonę, tačiau iš laikiusiųjų apklausą atliko tik 48 proc.

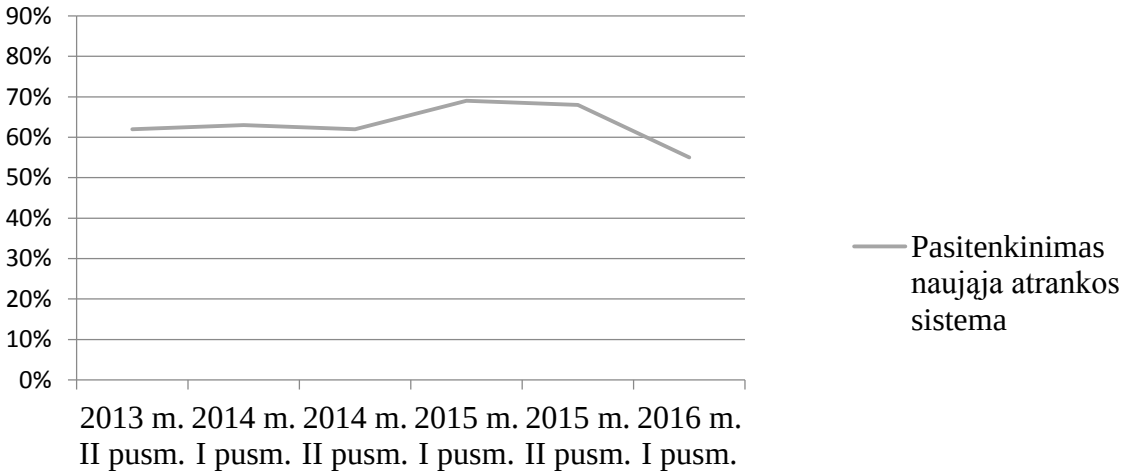
Žemiau pateikiama diagrama, kurioje pristatomi asmenų, kurie laikė bendrųjų gebėjimų testą, duomenys apie pasitenkinimą naująja valstybės tarnautojų atranka. 55 proc. yra labai patenkinti ar patenkinti ir 14 proc. labai nepatenkinti ar nepatenkinti. Didesnė dalis kandidatų yra patenkinti naująja atrankos sistema, tačiau vertėtų atkreipti dėmesį, kad net 31 proc. nesugeba įvertinti atrankos. Svarbiausia tai, kad sudėtinga išreikšti realų skaičių, kadangi apklausoje dalyvavo tik 48 proc. asmenų, kurie minėtu laikotarpiu laikė bendrųjų gebėjimų testą. Manau, kad nederėtų vertinti atrankos sistemos atsižvelgiant į mažiau nei pusės asmenų, laikiusių bendrųjų gebėjimų testą, apklausos rezultatus.

[48] Valstybės tarnybos departamento pažyma „Dėl bendrųjų gebėjimų testo ir vadovavimo gebėjimų tikrinimo apklausų rezultatų“. 2015 m. gruodžio 23 d., Nr. 27L-1252, Valstybės tarnybos departamento Atrankos skyriaus pažyma „Dėl bendrųjų gebėjimų testo, vadovavimo gebėjimų tikrinimo ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo apklausų rezultatų“. 2016 m. rugpjūčio 29 d., Nr. 27L-664.



1 pav. Asmenų, laikiusių bendrųjų gebėjimų testą, pasitenkinimas naująja valstybės tarnautojų atrankos sistema (2016 m. sausio 1 d. – 2016 m. birželio 30 d. duomenys)[49]

Valstybės tarnybos departamento Atrankos skyrius analizuoja atrankos sistemos rezultatus nuo 2013 metų birželio 1 d., kai buvo nustatyta nauja valstybės tarnautojų atrankos sistema. Deja, tyrimų analizė rodo, kad pasitenkinimas valstybės tarnautojų atrankos sistema mažėja. 2016 metų pirmojo pusmečio rezultatai yra 13 proc. mažesni nei 2015 metų antrojo pusmečio (2 pav.).

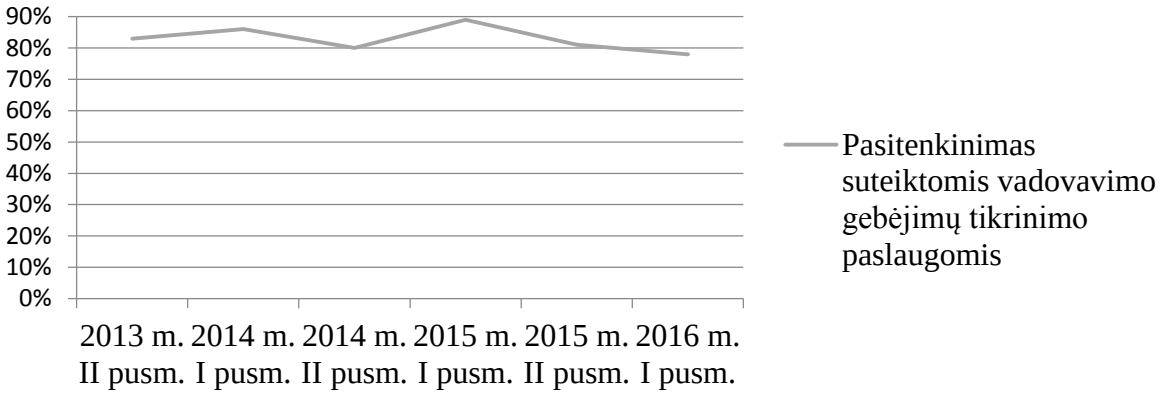


2 pav. Asmenų, laikiusių bendrųjų gebėjimų testą, pasitenkinimas naująja valstybės tarnautojų atrankos sistema (2013 m. birželio 1 d. – 2016 m. birželio 30 d. duomenys)[50]

[49] Valstybės tarnybos departamento Atrankos skyriaus pažyma „Dėl bendrųjų gebėjimų testo, vadovavimo gebėjimų tikrinimo ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo apklausų rezultatų“. 2016 m. rugpjūčio 29 d., Nr. 27L-664.
[50] Ten pat.

Bendrųjų gebėjimų testo organizavimu didžioji dalis respondentų yra patenkinti, tačiau daugiau nei 50 proc. atsakiusiųjų bendrųjų gebėjimų testą vertina kaip sudėtingą arba labai sudėtingą. Valstybės tarnybos departamento Atrankos skyriaus pateiktoje pažymoje šiuo atveju nėra išskirta, kiek procentų kandidatų bendrųjų gebėjimų testą įvertino kaip labai sudėtingą ir kiek sudėtingą[51]. Manytina, kad dauguma asmenų galėjo įvertinti kaip labai sudėtingą. Tik apie 15 proc. kandidatų atsakė, kad jiems testas buvo labai nesudėtingas ar nesudėtingas.

Respondentai taip pat pasisakė apie vadovavimo gebėjimų testą. 60 proc. asmenų, kurie laikė vadovavimo gebėjimų testą 2016 m. sausio 1 d. – 2016 m. birželio 30 d. laikotarpiu, atliko apklausą. Iš 60 proc. respondentų net 78 proc. vadovavimo gebėjimų tikrinimo paslaugomis yra labai patenkinti arba patenkinti, tačiau rezultatai per visą laikotarpį kito. Nagrinėjant situaciją nuo 2013 m. birželio 1 d., 2016 m. pirmojo pusmečio pasitenkinimas suteiktomis vadovavimo gebėjimų tikrinimo paslaugomis yra mažiausias (žiūrėti 3 pav.).



3 pav. Pasitenkinimas Valstybės tarnybos departamento suteiktomis vadovavimo gebėjimų tikrinimo paslaugomis (2013 m. birželio 1 d. – 2016 m. birželio 30 d. duomenys)[52]

Asmenims, kurie laikė vadovavimo gebėjimų testą, apklausose buvo užduotas atviras klausimas apie vadovavimo gebėjimų tikrinimo suteiktas paslaugas. Valstybės tarnybos departamento Atrankos skyrius atsakymus išskiria į dvi dalis. Pirmoje dalyje teigiama, „[...] kad yra patenkinti vertintojų ekspertų maloniu bendravimu, aiškiais klausimais pokalbio metu, prieš pokalbį pateiktu išsamiu pristatymu apie vadovavimo gebėjimų tikrinimo procedūrą, jaukia aplinka, laiku vykdomu vadovavimo gebėjimų tikrinimu, galimybe pasirinkti sau tinkamą vadovavimo gebėjimų tikrinimo laiką[53]“. Antroje dalyje akcentuojama, kad „[...] vadovavimo gebėjimų tikrinimu nepatenkinti pretendentai dažniausiai išsakė, kad buvo sudėtingi klausimai,

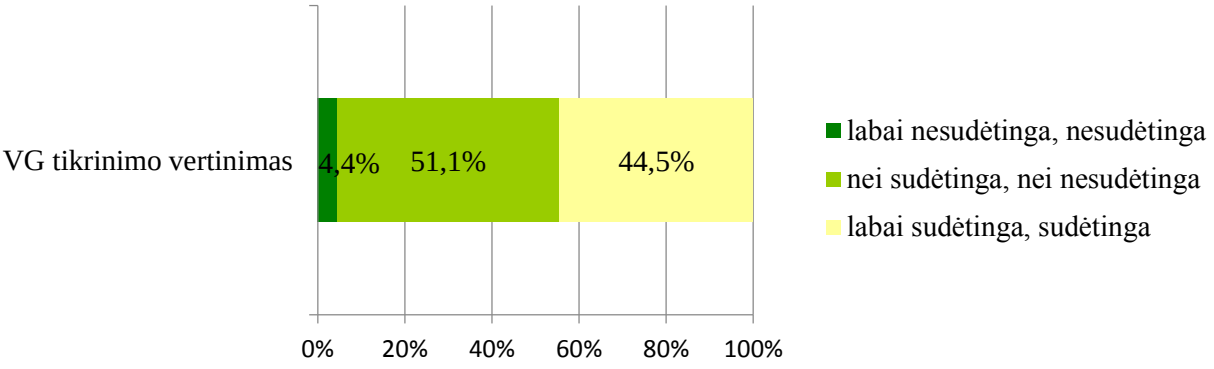
[51] Valstybės tarnybos departamento Atrankos skyriaus pažyma „Dėl bendrųjų gebėjimų testo, vadovavimo gebėjimų tikrinimo ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo apklausų rezultatų“. 2016 m. rugpjūčio 29 d., Nr. 27L-664.
[52] Ten pat.
[53] Ten pat.

reikėjo detaliai pristatyti savo patirties pavyzdžius, trūko informacijos apie tai, kaip pasiruošti vadovavimo gebėjimų tikrinimui[54]“. Svarstytina, kad antrosios atsakymų, kuriuose neigiamai atsiliepta apie vadovavimo gebėjimų testą, dalies autoriai yra jaunosios kartos asmenys, kurie neturėjo vadovavimo patirties, todėl jiems norėjosi, kad būtų pateikiama išsamesnė informacija, kaip pasiruošti minėtam testui. Be to, neigiamai galėjo pasisakyti ir tie asmenys, kurie išlaikė minėtą testą. Atskleisti informaciją, kokie klausimai buvo pateikiami vadovavimo gebėjimų tikrinimo metu, yra draudžiama, tačiau yra žmonių, kurie visiškai nesitikėjo, kad išlaikys testą, teigė, kad buvo neįprastai sudėtingi klausimai, bet kitą dieną sužinojo, kad išlaikė. Taigi, nevertėtų traktuoti, kad neigiamai atsiliepia tik tie asmenys, kurie neišlaikė testo.

Pretendentų buvo prašoma įvertinti vadovavimų gebėjimų tikrinimo vertinimą ir atsakyti, kas buvo sudėtingiausia. Anot respondentų, neturėjimas vadovavimo patirties yra vienas iš sudėtingiausių veiksnių, dėl kurio dažnai nepasiseka. Be to, sudėtinga buvo greitai atsakyti į klausimus, atsiminti konkrečius savo praktikos pavyzdžius bei susieti teorines žinias su praktika[55].

Analizuojant žemiau pateiktą diagramos lentelę aiškėja, kad tik 4,4 proc. (žiūrėti į 4 pav.) iš visų pretendentų, pateikusių atsakymus, vadovavimo gebėjimų tikrinimas buvo labai nesudėtingas ar nesudėtingas. Taigi, galima daryti išvadą, kad viena dalis išlaikiusiųjų vadovavimo gebėjimų tikrinimą vis dėlto pripažįsta, kad tikrinimas buvo labai sudėtingas ar sudėtingas, o kita dalis neapsisprendė, nesugebėjo įvertinti, tikrinimas buvo sudėtingas ar ne. Manytina, kad didelė dalis asmenų, kurie laikė vadovavimų gebėjimų testą ir jų rezultatai buvo neigiami, neatsakė į pateiktą apklausą.

[54] Valstybės tarnybos departamento Atrankos skyriaus pažyma „Dėl bendrųjų gebėjimų testo, vadovavimo gebėjimų tikrinimo ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo apklausų rezultatų“. 2016 m. rugpjūčio 29 d., Nr. 27L-664.
[55] Ten pat.



4 pav. Vadovavimo gebėjimų tikrinimo sudėtingumo vertinimas (VG tikrinimo vertinimas 2016 m. sausio 1 d. – 2016 m. birželio 30 d. duomenys)[56]

Užsienio kalbos mokėjimo tikrinimas Valstybės tarnybos departamente yra vykdomas nuo 2014 metų birželio 1 d. Valstybės tarnybos departamento Atrankos skyriaus pateikiamoje pažymoje[57] informacija yra pateikiama tik apie 2016 m. sausio 1 d. – 2016 m. birželio 30 d. laikotarpiu laikiusiųjų minėtąjį testą atliktas apklausas. Pažymoje nėra lyginami rezultatai su ankstesnių metų kandidatų nuomone. Daugiau nei 50 proc. laikiusiųjų pasisakė, kad testas buvo labai sudėtingas arba sudėtingas, ir tik 10,4 proc. teigė, kad testas buvo labai nesudėtingas ar nesudėtingas[58]. Užsienio kalbos mokėjimo tikrinimas Valstybės tarnybos departamente yra nemokamas, tačiau asmenys gali kalbos mokėjimą pasitikrinti ir kitose įstaigose, bet jose už žinių patikrinimą yra imamas tam tikras mokestis.

Atsižvelgiant į visą laikotarpį, kurį buvo vykdoma apklausa, respondentų skaičius yra nedidelis. Vertėtų pasvarstyti apie apklausų pateikimo pretendentams tobulinimą. Siekiant apklausti kuo daugiau testuose dalyvavusių asmenų ir surinkti daugiau atsiliepimų, reikėtų keisti apklausos pateikimo kandidatui formą. Praktikoje dažnai tokios apklausos yra pateikiamos elektroninėje erdvėje, kai kandidatas jungiasi prie savo asmeninės paskyros tam, kad sužinotų testo rezultatus. Prieš tai jam būtina atlikti apklausą, nes kitaip nesužinotų savo rezultatų. Deja, toks būdas nėra tinkamiausiais, kadangi respondentai gali apklausą atlikti nenuoširdžiai, siekdami kuo greičiau sužinoti testo rezultatus, tad apklausos rezultatai gali būti netikslūs ir iškreipti. Vertėtų pasvarstyti apie kitokį apklausos pateikimo variantą. Vienas iš variantų – kai tik asmuo pasitikrina testo rezultatus, automatiškai jo paskyroje yra prašoma atlikti apklausą. Kol asmuo neatliktų apklausos, toliau negalėtų daryti jokių žingsnių savo asmeninėje paskyroje. Tai

[56] Valstybės tarnybos departamento Atrankos skyriaus pažyma „Dėl bendrųjų gebėjimų testo, vadovavimo gebėjimų tikrinimo ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo apklausų rezultatų“. 2016 m. rugpjūčio 29 d., Nr. 27L-664.
[57] Ten pat.
[58] Ten pat.

užtikrintų kitokį apklausos pildymą, kandidatas nebeskubėtų, nes jau žinotų rezultatus. Jei tuo pačiu metu neužpildytų apklausos, kitą kartą prisijungus vis vien būtų prašoma užpildyti apklausą. Tai vienas naujų apklausos pateikimo būdų, kuris užtikrintų didesnį respondentų skaičių ir išsamesnį informacijos surinkimą.

2013 metais įsigaliojus naujajai valstybės tarnautojų atrankos sistemai pirmasis visuomenės požiūris nebuvo teigiamas, kadangi visi buvo pripratę prie senos tvarkos. Lietuvos žiniasklaidoje neretai buvo galima rasti neigiamų straipsnių apie naują tvarką.[59] Šiuo metu, praėjus daugiau nei trejiems metams, prie valstybės tarnautojų atrankos tvarkos yra visi pripratę. Įstaigos paprastai visuomenei reikšmingus, teigiamus pokyčius stengiasi išlaikyti ir plėtoti[60]. Nedideli pasikeitimai visuomenei nesukelia jokių problemų.

Galima daryti išvadą, kad apklausos yra tinkamas Valstybės tarnybos departamento pasirinkimas siekiant sužinoti, koks yra žmonių pasitenkinimas testų organizavimu, išsiaiškinti nuomonę apie testų sudėtingumą bei atvirais klausimais pasidomėti respondentų nuomone, pasiūlymais, ką reikėtų keisti ar tobulinti. Vertėtų pripažinti, kad kartais paprastų asmenų nuomonė ar pasiūlymai būna vertingi, tačiau, norint apklausti kuo daugiau asmenų, kurie laikė minėtus testus, apklausos pateikimo formą reikėtų keisti.

[59] Virginija Spurytė. *Mėginantiems patekti į valstybės tarnybą – šokiruojantis testas.* [žiūrėta 2017-02-10]. Prieiga per internetą:http://www.diena.lt/naujienos/klaipeda/miesto-pulsas/meginantiems-patekti-i-valstybes-tarbyba-sokiruojantis-testas-414533

[60] Audrius Bakaveckas, Algimantas Dziegoraitis, Audronė Dziegoraitienė, Adolfas Gylys, Raimundas Kalesnykas, Birutė Pranevičienė, Edmundas Rusinas, Stasys Šedbaras, Algimantas Urmonas, Dainius Žilinskas. *Lietuvos administracinė teisė: bendroji dalis.* Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005, p. 197.

2. PRIĖMIMAS Į VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGAS

Priėmimo į valstybės tarnybą sistema – ilgas ir nuoseklus darbas, kuris iki pat šiol nėra baigtas, kadangi teisinis reguliavimas nuolatos keičiasi bei praktika formuoja naujus, modernesnius priėmimo būdus, todėl priėmimas turi būti nuolatos peržiūrimas ir keičiamas. Siekiant, kad valstybės tarnybos priėmimo sistema būtų skaidri bei tvarkinga, būtina atsižvelgti į teismų praktiką, kuri leidžia atskleisti ir išspręsti priėmimo problemas. Tikslingai siekiama sukurti tvarkingą ir skaidrų teisinį reguliavimą, tačiau vis vien dar iki šiol pastebėta, kad Lietuvos vyriausiajame administraciniame teisme didžiąją dalį sudaro bylos dėl tarnybinių ginčų.

Būtina išskirti pagrindinius tris priėmimo etapus, su kuriais daugiausiai pretendentų yra susidūrę: bendrųjų gebėjimų ir užsienio kalbų testai, vadovavimo gebėjimų testas ir atrankų organizavimas įstaigoje. Vadovaujantis teismų praktika aiškėja, kad daugiausiai ginčų vyksta trečiajam etape, kai konkursas jau vyksta įstaigoje.

2.1. Bendrųjų gebėjimų ir užsienio kalbų testų laikymo specifika

Bendrųjų gebėjimų testas vykdomas Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose ir Panevėžyje. Kandidatai pirmiausia turi užsiregistruoti Atrankos modulio savitarnos svetainėje. Prie jos galima prisijungti per elektroninius valdžios vartus tik su elektronine (toliau el.) bankininkyste, el. mobiliuoju parašu bei el. parašu. Tai paremta lygybės ir skaidrumo principais, kadangi kiekvienam yra sudarytos tokios pat lygios teisės pateikti dokumentus bei registruotis į neužimtas bendrųjų gebėjimų testo laikymo vietas. Niekam nėra sudaryta išimtinė teisė registruotis nenustatytu laiku.

Bendrųjų gebėjimų testo metu tikrinamos kandidatų žinios iš šių teisės aktų: Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo, Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo, Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo, Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo, Valstybės tarnautojų veiklos etikos taisyklių, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 968[61]. Išvardinti teisės aktai yra būtinų žinių pagrindas valstybės tarnautojams.

Pagal galiojantį tvarkos aprašą bendrųjų gebėjimų testą sudaro dvi dalys – bendrųjų mąstymo gebėjimų testo dalis ir bendrųjų kompetencijų testo dalis. Bendrųjų mąstymo gebėjimų

[61] *Bendrųjų gebėjimų testų struktūra*. Prieiga per internetą: http://www.vtd.lt/index.php?-1225571848

testo dalyje yra pateikiama 40 klausimų, kurių sunkumo lygis įvairus – nuo lengvų iki sunkių. Daugiausiai yra vidutinio sunkumo klausimų. Klausimai patikrina kandidatų verbalinius įgūdžius ir verbalinį mąstymą, skaitinius įgūdžius, skaitinį ir loginį mąstymą bei gebėjimą mokytis. Prieš pradedant laikyti testą yra pateikiami bandomieji bendrųjų mąstymo gebėjimų klausimai, kuriuos pabandęs išspręsti kandidatas gali pradėti laikyti testą. Lyginant galiojančią tvarką su aprašo „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ projektu, matyti, kad gebėjimų testas gali būti sudarytas iš 3 dalių: kognityvinių gebėjimų, bendrųjų kompetencijų bei vadybinių ir lyderystės kompetencijų testo dalys, tačiau ne visiems reikės išspręsti visas tris dalis. Gebėjimų testas pradedamas spręsti nuo pirmos dalies – kognityvinių gebėjimų testo. Vadovaujantis aprašo projekto 1 priedu[62], šioje dalyje surinkęs 14 ar daugiau balų (maksimalus balas 27) pretendentas turi teisę spręsti antrąją gebėjimų testo – bendrųjų kompetencijų – dalį. Šioje dalyje yra pateikiami klausimai iš teisės aktų, kurie yra numatyti aprašo projekto 3 priede. Pretendentui, norinčiam kandidatuoti į specialisto pareigas, užtenka surinkti 11 taškų, tačiau norint pretenduoti į aukštesnes (vyresniojo ar vyriausiojo specialisto) pareigas reikia surinkti 16 balų arba 22 balus (į patarėjo pareigas). Šių pareigų siekusiems kandidatams tuo testas ir baigiasi. Norint kandidatuoti į aukštesnes pareigas: poskyrio, skyriaus vedėjo ar jo pavaduotojo, antrojo testo metu reikia surinkti ne mažiau kaip 16 balų ir dalyvauti trečioje – vadybinių ir lyderystės kompetencijų – testo dalyje. Jo metu reikia surinkti mažiausiai 15 balų iš 27. Kaip suprantama iš aprašo projekto, norint kandidatuoti į poskyrio, skyriaus vedėjo ar jo pavaduotojo pareigas nebebus dabar esamo vadovavimo gebėjimų tikrinimo, kuris vykdomas interviu metodu. Sudėtinga vertinti, kuris būdas bus geresnis, kadangi vadybinių ir lyderystės kompetencijų testo vykdymo pavyzdžio dar kol kas nėra. Vertinti bus galima, kai praeis mažiausiai pusę metų po minėto projekto aprašo įtvirtinimo. Išvadas bus galima daryti iš pretendentų pateiktų atsiliepimų. Manytina, kad Valstybės tarnybos departamentas ir toliau vykdys panašias apklausas, kokios yra vykdomos šiuo metu, iš kurių galima daryti išvadas apie tikrinimo kokybę.

Išlaikius visus tris testo etapus galima pretenduoti į departamento direktoriaus ar jo pavaduotojo, A lygio arba B lygio vadovo pavaduotojo, B lygio vadovo pareigas. Norint jas užimti reikia išlaikyti pusiau struktūruotą interviu – vadybinių ir lyderystės kompetencijų tikrinimą, kuris vyksta Valstybės tarnybos departamente. Jo metu pretendentas turi surinkti bent 5 balus iš 9.

Norint pretenduoti į A lygio vadovo pareigas reikia išlaikyti kompleksinį vertinimą – kognityvinių gebėjimų bei bendrųjų, vadybinių ir lyderystės kompetencijų tikrinimą, kuris

[62] Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo projektas Reg. Nr. 17-46 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (derinimas 2017-01-05 – 2017-01-19).

vykdomas Valstybės tarnybos departamente. Būsimas vadovas turi surinkti ne mažiau, kaip 30 balų iš 60.

Pagal esamą tvarkos aprašą, pretendentai, atlikdami bendrųjų gebėjimų testą ar vadovavimo gebėjimų tikrinimą, gali surinkti tiek minimalų, tiek maksimalų balų skaičių. Skaičiaus nežino nei pretendentas, laikęs minėtus testus, nei įstaiga, organizavusi konkursą. Tačiau naujajame aprašo projekte numatyta, kad kiekvienas asmuo, kuris laikys aukščiau išvardintus testus, bus įvertintas atitinkamais balais ir informuotas apie rezultatus. Balai bus pateikti ir įstaigai, kurioje pretendentas kandidatuos užimti valstybės tarnautojo pareigas. Pagal esamą tvarką vertinimas yra labai paprastas – išlaikyta arba neišlaikyta. Patvirtinus aprašo projektą kiekvienas pretendentas turės siekti ne tik išlaikyti, bet ir surinkti kuo didesnį balą, kadangi, vadovaujantis aprašo projekto 2 priedu, į juos bus atsižvelgta skelbiant konkurso nugalėtoją. Kuo daugiau asmuo surinks balų, tuo palankesnis bus jo įvertinimas. Kaip pasiteisins tokio pobūdžio atranka, jei šį projektą patvirtins, sunku numatyti, tačiau jei komisijos nariai žinos kandidatų balus prieš pokalbį su pretendentais, gali juos neobjektyviai vertinti, kadangi vienas kandidatas gali dalyvauti su maksimaliu balų skaičiumi, o kitas tik su minimaliu. Manytina, kad geriausia būtų, kad pretendentų balai būtų atskleisti tik pačioje konkurso pabaigoje, kai reikia skaičiuoti komisijos ir gebėjimų testų balus, tačiau tie balai atsakingiems asmenims turėtų būti pateikti iš anksto, kad būtų žinoma, ar pretendentai surinko tam tikrą balų skaičių, kad galėtų dalyvauti atrankoje įstaigoje. Todėl balų skaičių nuslėpti iki minėto konkurso pabaigos būtų sudėtinga. Taigi, nuomonių apie numatytą naują tvarką greičiausiai bus įvairių, tačiau ar tai pasitvirtins, parodys praktika.

Teismų praktikoje konkrečių ginčų dėl bendrųjų gebėjimų testo laikymo nepastebėta. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo byloje Nr. eA-2875-520/2015[63] pareiškėjai skundo sudėtyje teigė, kad konkurso komisija uždavinėjo klausimus apie valstybės tarnautojų vertinimą, o tokio pobūdžio klausimai yra pateikiami bendrųjų gebėjimų testų metu. Anot pareiškėjų, tokio tipo klausimų komisija neturėtų uždavinėti atrankos įstaigoje metu, kadangi tokios žinios yra patikrintos bendrųjų gebėjimų testu, kuris buvo išlaikytas nustatyta tvarka iki konkurso įstaigoje. Komisijos nariai klausimus galvoja patys ir pateikia kiekvienam kandidatui lygiaverčiai. Klausimų turinys gali būti įvairus. Kandidatui būtini žinoti teisės aktai yra nurodomi ir iš jų komisija gali teikti klausimus, tačiau ji turi teisę tikrinti pretendentų asmenines savybes, kurių reikia norimoms pareigoms užimti. Vadovaudamasis tuo Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija pasisakė, kad siekiant atrinkti patį tinkamiausią kandidatą, klausimų turinys gali būti panašus tiek į bendrųjų gebėjimų testo, tiek į vadovavimo gebėjimų tikrinimo klausimus.

[63] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija. *2015 m. gruodžio 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-2875-520/2015.*

Drąsiai galima pritarti, kad kiekviena įstaiga, organizuojanti konkursą ir siekianti atsirinkti patį geriausią kandidatą, turi teisę pateikti įvairių klausimų.

Esamoje bendrųjų kompetencijų testo dalyje pateikti klausimai yra skirti patikrinti kandidatų kompetenciją taikyti teisės aktus praktikoje, analizės ir pagrindimo bei komunikacijos kompetencijoms vertinti. Šioje testo dalyje taip pat pateikiami bandomieji bendrųjų kompetencijų klausimai, po kurių yra vykdomas testas. Bandomieji klausimai yra skirti kandidatams susipažinti su testo klausimų pobūdžiu ir kompiuterinės programos naudojimu.

Testo rezultatai yra du – išlaikyta arba neišlaikyta. Neišlaikius testo galima dar kartą registruotis ir jį laikyti. Antrą kartą neišlaikius šio testo kitam bandymui galima registruotis tik po 6 mėnesių. Taip yra ribojamas bandymų skaičius, kadangi yra žmonių, kurie laikytų testą tol, kol pasisektų. Aprašo projekto 17 punkte numatyta, kad, neišlaikęs gebėjimų testo, antrą kartą asmuo galės testą laikyti tik po 6 mėnesių[64]. Manau, vertėtų palikti dabar galiojančią tvarką, kad jei vieną kartą asmuo neišlaiko bendrųjų gebėjimų testo, gali registruotis laikyti kad ir kitą dieną, kadangi 6 mėnesiai yra ilgas laiko tarpas. Patobulinti asmens žinias numatytų teisės aktų, skaičiavimo ir kitose srityje nereikia 6 mėnesių. Asmuo kur kas per trumpesnį laiką gali pasirengti ir savo žinias patobulinti. Taigi, trumpesnį pasirengimo laiką būtų galima taikyti pirmiems dviem testo etapams, tačiau trečiajam etapui pasiruošti ir bandyti antrą kartą prireiktų kur kas daugiau laiko. Tad neišlaikius trečiojo etapo testo antrą kartą galėtų leisti laikyti tik po 6 mėn. Apribojimas laikyti antrą kartą pirmų dviejų etapų testą iš karto gali sukelti nekompetentingų internetinių puslapių, kuriuose siūloma mokytis spręsti panašius testus, populiarumą. Be to, projekto apraše nėra numatyta tam tikrų situacijų sprendimo būdų. Pavyzdžiui, asmuo, norintis užimti specialisto pareigas, iš antro etapo testo turi surinkti ne mažiau kaip 11 balų iš 27. Tarkim, asmuo surenka 15 balų ir sėkmingai laimi konkursą specialisto pareigoms užimti, tačiau jis svarsto galimybę pretenduoti į vyriausiojo specialisto pareigas ir jo testų rezultatai yra nepakankami. Pagal aprašo projekto 1 priedą, jam reikėjo surinkti mažiausiai 16 balų. Manytina (nors apraše nėra numatyta), jam nebus leista antrą kartą laikyti testo nepraėjus 6 mėn. Tačiau, kita vertus, gal tas asmuo, pretenduodamas į specialisto pareigas, stengėsi surinkti tik 11 balų. Darytina išvada, kad į tai turėtų būti atsižvelgta, kadangi kiekvienas asmuo siekdamas tam tikrų tikslų į tai įdeda tiek pastangų, kiek reikia tam tikslui pasiekti. Kadangi pretendavo į specialisto pareigybę, jis tiek ir stengėsi, o siekdamas aukštesnės pozicijos jis pasistengtų labiau. Deja, tokių nuostatų aprašo projekte nėra numatytų, bet tokių situacijų gali pasitaikyti ir, manytina, kad į tai reikėtų atsižvelgti vadovaujantis protingumo ir lygiateisiškumo principais.

[64] Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo projektas Reg. Nr. 17-46 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (derinimas 2017-01-05 – 2017-01-19).

Bendra galiojančio bendrųjų gebėjimų testo atlikimo maksimali trukmė yra 145 minutės, iš kurių[65]:

- iki 10 minučių skiriama testui pristatyti;
- iki 15 minučių – bandomiesiems bendrųjų mąstymo gebėjimų testo dalies klausimams atsakyti;
- iki 60 minučių – bendrųjų mąstymo gebėjimų testo dalies klausimams atsakyti;
- 10 minučių – pertraukai tarp pirmosios ir antrosios testo dalies. Pertraukos laikas pradedamas skaičiuoti nuo paskutinio asmens pirmosios testo dalies atlikimo pabaigos;
- iki 10 minučių – bandomiesiems bendrųjų kompetencijų testo dalies klausimams atsakyti;
- iki 40 minučių – bendrųjų kompetencijų testo dalies klausimams atsakyti.

Reikia atsakyti teisingai į ne mažiau kaip 50 procentų kiekvienos testo dalies klausimų. Testą Valstybės tarnybos departamente gali atlikti tik tie asmenys, kurie užsiregistravo jį atlikti ir Valstybės tarnybos departamento specialistui pateikė galiojantį dokumentą, kuriame yra asmens kodas ir nuotrauka. Kiekvienam asmeniui, atliekančiam minėtą testą, suteikiamas unikalus kodas, kurį įvedus pradedama atlikti testą[66]. Verta paminėti, kad Valstybės tarnybos departamento internetinėje svetainėje yra pateikiamos pavyzdinės bendrųjų gebėjimų testo užduotys, taip pat kitos internetinės svetainės siekdamos pasipelnyti siūlo bandomuosius testus už pinigus, kurie neva padės pasiruošti laikyti tikruosius bendrųjų gebėjimų testus Valstybės tarnybos departamente. Bendrųjų gebėjimų testas galioja 3 metus. Aprašo projekte testų galiojimo terminas numatytas toks pat – 3 metai, tačiau dėl šio termino kyla įvairių diskusijų. Iš toliau darbe pateiktos apklausos rezultatų bus matyti, kad dauguma respondentų pasisakytų už ilgesnį testų galiojimo terminą. Tačiau Valstybės tarnybos departamento atliktose apklausose nepastebėta informacijos apie testus atlikusių asmenų nuomonę dėl testų galiojimo terminų. Manytina, kad šis klausimas nebuvo įtrauktas į apklausą ir, galima manyti, nesvarstytas, kai buvo kuriamas aprašo projektas.

Išlaikius bendrųjų gebėjimų testą galima dalyvauti konkurse įstaigoje, jei nėra nustatyta pareigybės aprašyme reikalavimo mokėti konkrečią užsienio kalbą. Jei yra reikalaujama mokėti užsienio kalbas, pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas anglų, prancūzų ir vokiečių kalbų mokėjimas tikrinamas Valstybės tarnybos departamente, akredituotuose kalbų centruose arba

[65] Bendrųjų gebėjimų testo dalių sudarymo ir atlikimo tvarkos aprašas, patvirtintas Valstybės tarnybos departamento Direktoriaus 2015 m. spalio 30 d. įsakymu Nr. 27V-14.
[66] Ten pat.

kitose įstaigose, kurios yra patvirtintos Taisyklių priede[67]. Visų testų vertinimai yra lygiaverčiai. Valstybės tarnybos departamento internetiniame puslapyje yra pateiktas įstaigų sąrašas, kurios vykdo užsienių kalbų testavimą[68].

Valstybės tarnybos departamente kandidatai gali laikyti kalbų tikrinimo testą tik tuo atveju, jei iš įstaigos, kuri organizuoja konkursą, gavo atsakymą, kad atitinka Valstybės tarnybos įstatymo 9 straipsnio 1 dalies 1-4 punktuose nustatytus specialiuosius reikalavimus[69]. Bet kas, norintis pasitikrinti kalbų gebėjimo žinias, be dalyvavimo konkurse ir be įstaigos patvirtinimo negali tikrintis užsienio kalbos žinių lygio. Išimtis nelaikyti testą yra sudaroma trečio kurso studentams arba jau konkretų humanitarinių mokslų studijų srities filologijos krypties išsilavinimą turintiems asmenims.

Galima daryti išvadą, kad bendrųjų gebėjimų ir užsienio kalbų mokėjimo tikrinimo testais kandidatai yra patikrinami, ar turi tam tikrų gebėjimų, kurių prireiks valstybės tarnyboje. Šie metodai leidžia atrinkti tinkamiausius kandidatus. Aprašo projekte siekiama pakeisti minėtų testų tvarką bei jų rezultatų vertinimą. Ar esamų testų klausimai išliks, ar bus keičiami – neaišku, tačiau jų laikymo tvarka, o ypač rezultatų svarbumas, pasikeis kardinaliai, kadangi nuo jų priklausys komisijos narių galutinis įvertinimas.

2.2. Konkurso į vadovo pareigas tvarka, reikalavimai ir ypatybės

Vadovavimo gebėjimus turi pasitikrinti pretendentai, siekiantys užimti vadovaujamąsias pareigas valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje arba jos padalinyje. Vadovavimo gebėjimus gali pasitikrinti tik tie asmenys, kurie yra gavę iš organizuojančios įstaigos patvirtinimą, kad atitinka bendruosius ir specialiuosius reikalavimus. Gavę patvirtinimą per 3 darbo dienas privalo užsiregistruoti į vadovavimo gebėjimų tikrinimą. Prieš šį tikrinimą kandidatas jau turi būti išlaikęs bendrųjų gebėjimų testą. Šis testas yra dviejų lygių, priklausomai nuo to, į kokias vadovaujamas pareigas yra kandidatuojama. Aukščiausio lygio vadovo tikrinamos tos žinios, kurios bus reikalingos įstaigos strateginiams sprendimams priimti ir tinkamam jų įgyvendinimui užtikrinti. Aukščiausio lygio vadovų pareigybės:

- įstaigos vadovas;
- įstaigos vadovo pavaduotojas;
- ministerijos, teismo ar prokuratūros kancleris;

[67] Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2013 m. gegužės 21 d. įsakymu Nr. 1V-447 patvirtintos Užsienio kalbų mokėjimo tikrinimo priimant į valstybės tarnautojo pareigas taisyklės. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/8b88d220f52d11e3a55786e7536bee23

[68] Užsienio kalbų mokėjimo tikrinimas. Prieiga per internetą: http://www.vtd.lt/index.php?-303104489

[69] Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 45-1708.

- administracijos ar sekretoriato vadovas;
- administracijos ar sekretoriato vadovo pavaduotojas.[70]

Kandidatuojant į padalinio lygio vadovo poziciją tikrinama, ar kandidatai sugebės kontroliuoti ir koordinuoti pavaldžius asmenis. Padalinio lygio vadovų pareigybės:

1. įstaigos administracijos padalinio vadovas;
2. įstaigos administracijos padalinio vadovo pavaduotojas;
3. kitos valstybės tarnautojo, turinčio pavaldžių asmenų, pareigos.[71]

Valstybės departamento puslapyje yra pateikiama atmintinė kandidatams, kurie prieš laikydami vadovavimo gebėjimų testą ją turėtų perskaityti, kad sužinotų, kaip viskas vyks. Kandidatuojant į padalinio lygio vadovo pareigybę pokalbis su Valstybės tarnybos departamento specialistu/psichologu vyksta nuo 1 iki 1,5 valandų, o į aukščiausio lygio vadovo pareigybę – nuo 1,5 iki 2 valandų. Prieš pat pokalbį specialistas supažindina kandidatą su pokalbio vykdymo tvarka. Tikrinimo metu yra daromas garso įrašas. Testas, laikomas kandidatuojant į aukščiausiojo lygio vadovo pareigas, galioja norint dalyvauti ir konkurse padalinio lygio vadovo pareigoms užimti. Neišlaikius testo į kitą galima registruotis tik po 6 mėnesių, tačiau jei yra neišlaikomas aukščiausiojo lygio vadovo vertinimas, galima be laiko apribojimų dalyvauti padalinio lygio vadovo vertinime ir atvirkščiai. Aprašo projekte taip pat nustatytas 6 mėnesių terminas, tačiau nebėra galimybės neišlaikius aukščiausiojo vadovo vertinimo testą be laiko apribojimų laikyti testą dėl poskyrio, skyriaus vedėjo ar jo pavaduotojo pozicijos, kadangi testų – žinių tikrinimo sistema yra visai kitokia. Bet kuris asmuo, kuris norėtų pretenduoti į A ar B lygio pareigų poziciją, pirmiausia turi išlaikyti gebėjimų testo tris dalis. Trečioji dalis – vadybinių ir lyderystės kompetencijų – prilyginama dabartiniam vadovavimo gebėjimų testui siekiant padalinio lygio vadovo pareigybės ir jo, pagal šiuo metu esamą tvarką, pretendentams, siekiantiems aukštesnio lygio vadovo pozicijos, nereikia laikyti, tačiau įsigaliojus aprašo projektui, pretendentai privalės išlaikyti ir minėtą testo dalį. Naujoji tvarka, jei ją patvirtins, tikrai atneš daug pokyčių kiekvienam asmeniui, siekiančiam valstybės tarnautojo darbo vietos. Ar tokia testų laikymo sistema pasitvirtins, dabar galima tik spėlioti, tačiau trečioji gebėjimų testo dalis kardinaliai keis esamą tvarką. Spendžiant iš aprašo projekto, asmuo, norintis užimti poskyrio, skyriaus vedėjo ar jo pavaduotojo poziciją, galės iš karto atlikti visas tris gebėjimų testo dalis ir sužinoti savo įvertinimą. Taip pat manytina, kad norint užimti minėtas pozicijas interviu metodo, kuris trukdavo nuo 1 val. iki 1,5 val., nebebus. Šiuo metu jis yra vykdomas tik

[70] Vadovavimo gebėjimų tikrinimas. Prieiga per internetą: http://www.vtd.lt/index.php?-416463156
[71] Ten pat.

Vilniuje esančiose Valstybės tarnybos departamento patalpose. Manytina, kad trečiąją testo dalį bus galima atlikti ir kituose miestuose, kuriuose šiuo metu yra organizuojami bendrųjų gebėjimų testai. Tai pretendentams sutaupytų ne tik laiką, bet ir išlaidas. Taigi, galima daryti išvadą, kad aprašo projekte pateikta naujoji tvarka dėl trečiosios gebėjimų testo dalies būtų patraukli pretendentams.

Norint patikrinti kandidatų žinias į vadovo poziciją Valstybės tarnybos departamentas taiko pusiau struktūruotą interviu ir elgesio klausimus. Interviu metu jo vedėjas privalo kiekvienam kandidatui užduoti vienodus pagrindinius klausimus, taikyti tokią pačią interviu tvarką ir kiekvieno pretendento atsakymus įvertinti objektyviai. „Interviu vedėjas turi būti labai gerai pasiruošęs: mokėti vesti pokalbį, stebėti pašnekovo neverbalinius signalus ir ypatingai gerai sugebėti klausyti ir įvertinti, ką kalba kandidatas[72]“. Anot Rasos Tumėnės, Irenos Žukauskaitės bei Žilvino Židonio, vadovavimo gebėjimų vertinimo objektyvumą lemia ne tik pretendento turimos patirties ir žinių atskleidimas, bet ir atranką vykdančių ekspertų profesionalumas[73].

Kiekvienas vadovavimo gebėjimų testo dalyvis įsipareigoja testo klausimų neatskleisti kitiems asmenims, kad būsimiems pretendentams nebūtų sudarytos lengvesnės sąlygos žinant klausimų turinį. Verta paminėti, kad tai tikrai veikia, kadangi manytina, kad kiekvienam būsimam pretendentui, perskaičiusiam Valstybės tarnybos departamento pateiktą atmintinę, iškyla daugybę klausimų, į kurių atsakymų bando ieškoti internete, įvairiuose pokalbių forumuose. Pastebėta, kad diskutuotinos informacijos apie vadovavimo gebėjimų tikrinimo klausimų turinį rasti sudėtinga. Visi buvę pretendentai laikosi įsipareigojimo niekam neatskleisti informacijos.

Vadovavimo gebėjimų testais siekiama, kad kandidatai būtų tinkamai atrinkti prieš konkursą įstaigoje. Komisijos nariams belieka patikrinti kandidato žinias apie būsimos pareigybės aprašymą ir jį įvertinti, tačiau vadovaujantis aprašo projektu testo vertinimas bus itin svarbus, nes jo metu surinkti balai sumuosis su komisijos įvertinimu. Nebeužteks vien fakto, kad testas yra išlaikytas. Ši tvarka dar labiau atitolina įstaigos laisvę įvertinti patį geriausią kandidatą.

2.3. Problemos, kylančios atrankų metu

Kiekviename valstybės tarnautojo priėmimo etape galima įžvelgti tam tikrų problemų. Verta panagrinėti dažniausias problemas, kurios kyla decentralizuotame etape. Problemos

[72] Rasa Tumėnė, Irena Žukauskaitė, Žilvinas Židonis. *Naujoji valstybės tarnautojų atranka: pirmieji rezultatai ir įžvalgos.* Viešoji politika ir administravimas. 2014. T. 13, Nr. 4. p. 609.
[73] Ten pat, p. 606.

geriausiai yra atskleidžiamos per teismų praktiką. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija dažnai nagrinėja šalių ginčų, kilusių decentralizuotame etape, bylas. Ginčų esmė ir yra bene pagrindinės problemos nagrinėjamame darbe. Atsižvelgiant į dažniausiai pasitaikančias problemas Valstybės tarnybos departamento atstovai inicijuoja naują teisinį reguliavimą siekdami pašalinti arba bent sumažinti nustatytas problemas.

Pastebėta, kad dažnai ginčų kyla dėl konkursą organizuojančios įstaigos komisijos sudarymo, jos užduodamų klausimų, atsakymų vertinimo, balsavimo bei nugalėtojo paskelbimo. Tai vienos iš aktualiausių problemų, kurios yra nagrinėjamos teismuose. Komisija yra kaip galutinis institutas, kuris nusprendžia, kas laimės konkursą į valstybės tarnautojo darbo vietą[74].

Konkursą organizuojanti įstaiga sudaro komisiją, kurioje gali būti mažiausiai 3 nariai. Jei konkursas yra organizuojamas į vadovaujančias valstybės tarnautojo pareigas, komisijoje turi būti ne mažiau nei 5 nariai. Aprašo projekte nustatytas toks pat komisijos narių skaičius minėtuose konkursų etapuose. Tiek dabartiniame apraše, tiek aprašo projekte numatyta, kad vykstant konkursui komisijoje turi dalyvauti ne mažiau kaip pusė komisijos narių. Taigi, kartais konkurso metu gali būti tik du komisijos nariai, o tai tik mažina skaidrumo siekimą. Du komisijos nariai lengviau gali susitarti dėl tinkamiausio pretendento. Todėl galima daryti išvadą, kad nuostata dėl pusės komisijos narių turėtų būti panaikinta arba nustatyti, kad visuose konkursuose komisijoje turi dalyvauti 5 komisijos nariai, o ne trys. Jei sąlyga būtų pakeista į penkis komisijos narius, tai pusę sudarytų trys komisijos nariai. Tokiu teisiniu reguliavimu būtų užtikrintas skaidresnis pretendento įvertinimas.

Komisijoje privalo būti konkursą organizuojančios įstaigos personalo vadovas ar kitas valstybės tarnautojas, kuris atlieka personalo administravimo funkcijas. Privalomai turi dalyvauti būsimojo kandidato tiesioginis vadovas ar jo įgaliotas valstybės tarnautojas. Dėl trečiojo asmens komisijoje sprendžia įtaigos vadovas. Be to, konkurse taip pat gali patariamojo balso teise dalyvauti ekspertas, kuris puikiai nusimano srityje, kuri susijusi su pareigybės aprašyme nustatytomis funkcijomis, tačiau jis neturi teisės balsuoti. Komisijos nariais negali būti artimi giminaičiai bei kiti asmenys, nes gali kilti abejonių dėl jų nešališkumo. Aprašo projekte taip pat išlieka nuostata dėl asmenų, kurie negali būti komisijos nariais. Aprašo projekto 45 punkte taip pat numatyta sąlyga, kad komisijos nariais negali būti asmenys, dėl kurių nešališkumo kelia abejonių kitos aplinkybės[75], tačiau nėra įvardijamos, kokios aplinkybės galėtų būti pakankamai svarios, kad būtų neleista asmeniui dalyvauti komisijoje. Paplitusi nuomonė, kad politinių partijų atstovai dažnai padeda savo partijos bičiuliams. Konkursai į valstybės tarnybą – ne išimtis.

[74] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija. *2016 m. birželio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. Nr. eAS-593-261/2016*

[75] Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo projektas Reg. Nr. 17-46 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (derinimas 2017-01-05 – 2017-01-19).

Pasitaiko tokių atvejų, kad pretendentas yra tos pačios partijos narys kaip ir komisijos narys. Šiuo atveju komisijos narys gali palankiau vertinti minėtą pretendentą siekdamas, kad tos pačios partijos narys laimėtų valstybės tarnautojo darbo vietą. Apie šią problema yra kalbėta ne kartą, tačiau net aprašo projekte nėra nustatyta apribojimų komisijos nariais skirti tos pačios partijos, kuriai priklauso pretendentai, narius. Manytina, kad teisinis reguliavimas turėtų apriboti politinių partijų narių galimą pagalbą pretendentams konkursų metu, norint skaidriai atrinkti būsimą kandidatą į valstybės tarnautojo poziciją. Siekiant sudaryti visiems kandidatams tokias pačias sąlygas laimėti konkursą aprašo projekte dėl konkurso komisijos sudarymo turėtų būti numatytas minėtas apribojimas. Kuo komisija yra sudaroma objektyviau, tuo skaidriau kandidatas yra išrenkamas.

Komisijos nariai turi teisę kandidatams uždavinėti įvairiausius klausimus, tačiau kiekvienam kandidatui klausimai turi būti tokio pat lengvumo ar sunkumo. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas pasisakė, kad klausimai turi iš esmės atitikti tą valstybės tarnybos sritį, į kurią yra organizuojamas konkursas[76]. Komisijos nariai klauso pretendentų atsakymus ir vertina jų teisingumą, stebi reakciją, atsakymų pateikimo laiką bei neverbalinę kūno kalbą. Tai formuoja komisijos narių nuomonę apie pretendento sugebėjimą atsakyti į klausimą, jų teisingumą, įvertinimą balais. Teismų praktikoje pastebėta, kad daug tarnybinių ginčų kyla dėl komisijos pateikiamų klausimų, jų turinio, vertinimo ir pan. Dažnai pretendentai teismuose teigia, kad jų atsakymai nebuvo tinkamai įvertinti, tačiau jokio teisinio reguliavimo, kuriame būtų nurodyta, kaip komisija turėtų vertinti pretendentų žinias, nėra. Teismų praktikoje yra nustatyta, kad kiekvieno komisijos nario vertinimas yra individualus ir prie jo jokios argumentacijos gali nebūti[77]. Teismas neturi kompetencijos, nagrinėjant tokio pobūdžio bylas, vertinti užduodamų klausimų turinio, jų sudėtingumo ar atsakymų teisingumo[78]. Jis gali vertinti, jei yra nusižengimų procedūriniuose veiksmuose, o klausimų ir atsakymų teisingumas ir jų vertinimas yra išimtinė komisijos narių teisė. Tai patvirtina gausi teismų praktika vertinimo klausimu (bylos Nr. A-143-3241-11; Nr. A-492-2667-12; Nr. A-143-1334-12)[79]. Problemų procedūriniuose etapuose taip pat pasitaiko. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktika rodo, kad vis dėlto komisija nusižengia taisyklėms ir taiko kai kuriems kandidatams išskirtines sąlygas atsakinėjant į

[76] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija. *2014 m. gegužės 27 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-756-820-14.*

[77] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija. *2013 m. spalio 10 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-438-1163-13.*

[78] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija. *2015 m. gruodžio 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-2875-520/2015.*

[79] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija. *2011 m. gruodžio 6 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-3241-11;* Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija. *2012 m. lapkričio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-492-2667-12;* Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija. *2012 m. rugsėjo 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-1334-12.*

klausimus lyginant su kitais pretendentais. Byloje Nr. A-438-673/2014 teisėjų kolegija klausėsi garso įrašo, daryto konkurso metu, ir jį nagrinėjo. Pastebėta, kad pretendentui V. V. negalint atsakyti į tam tikrus klausimus, kuriuos užduoda komisija, klausimą uždavęs komisijos narys jį pakartoja, tačiau tai atlieka subtiliai, klausime pateikia jo atsakymą, o pretendentui belieka tik atsakyti „taip“ arba „ne“[80]. Tačiau iš garso įrašo išaiškinta, kad ši taktika buvo taikoma tik vienam pretendentui, todėl konkurso komisija pasielgė neteisėtai pretendentų atžvilgiu. Greičiausiai, galima manyti, konkurso komisija siekė sudaryti sąlygas, kad tam tikras kandidatas laimėtų konkursą.

Galima daryti išvadą, kad komisijų darbas yra problema, nes teismų praktika puikiai parodo esamą situaciją. Taigi, gal vertėtų šią problemą pabandyti išspręsti kitokiais būdais, kadangi teismas neturi teisės vertinti komisijos vertinimo, todėl reikėtų įsteigti ar paskirti tam tikrą instituciją (pavyzdžiui, Valstybės tarnybos departamentą), kuri tarnybinio ginčo atveju iš garso įrašo galėtų įvertinti komisijos pateikiamus klausimus, atsakymų atitikimą į juos bei komisijos narių vertinimo ypatybes. Institucija, įvertinusi garso įrašą per tam tikrą nustatytą laikotarpį, išvadas turėtų pateikti teismui. Manytina, kad tai būtų naudinga pretendentui, nes jis turėtų teisę įrodyti savo teisumą, kadangi šiuo metu teismų praktikoje pareiškėjo kreipimasis į tesimą dėl komisijos narių vertinimo neteisingumo būna dažniausiai subjektyvus[81]. Taip pat tai būtų naudinga institucijoms ir valstybei, siekiant užtikrinti kuo skaidresnę ir objektyvesnę atranką į valstybės tarnybą. Tai mažintų korupcijos lygmenį viešajame sektoriuje. O teismas turėtų pagrindą vertinti, kas byloje teisus – atsakovas (komisija) ar pareiškėjas (pretendentas). Deja, kol kas, vadovaujantis aprašo projektu, toks teisinis reguliavimas nėra numatytas.

Verta pastebėti, kad aprašo projekto 78 punkte yra numatyta nauja pretendentų rezultatų skaičiavimo sistema. Kaip ir buvo minėta anksčiau, bus atsižvelgiama ne tik į komisijos narių pateikiamus balus, bet ir į pretendentų surinktus balus pirmajame atrankos etape[82]. Tai užtikrintų didesnį skaidrumą, kadangi prie lemiamo komisijos sprendimo prisidės testų rezultatai. Deja, įstaigos komisija, siekianti priimti tam tikrą kandidatą, gali jam skirti didesnius balus nei kitiems ir taip bus vėl užtikrintas kelias numatytam pretendentui laimėti .

Galima daryti išvadą, kad reikia tam tikro instituto, kuris, kilus tarnybiniams ginčams dėl komisijos narių veiksmų, įvertintų klausimų ir atsakymų turinio teisingumą. Tai būtų rimtas pagrindimas teisme nustatant tikrąją padėtį.

[80] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija. *2014 m. gegužės 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-438-637-14.*

[81] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija. *2012 m. lapkričio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-492-2667-12.*

[82] Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo projektas Reg. Nr. 17-46 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (derinimas 2017-01-05 – 2017-01-19), p.78

Komisijoje gali dalyvauti stebėtojas, kuris yra tos įstaigos profesinės sąjungos atstovas, kiti visuomenės atstovai (ne daugiau kaip trys) bei Valstybės tarnybos departamento atstovas. Aprašo projekte teigiama, kad stebėtojais gali būti tie patys išvardinti asmenys, tačiau apriboja stebėtojų iš įstaigos profesinių sąjungų skaičių iki 3. Manytina, kad norima apriboti maksimalų konkurse dalyvaujančių asmenų skaičių. Stebėtojai gali stebėti konkursą, tačiau turi prižadėti nedaryti jokių garso ar vaizdo įrašų, nes kitaip gali būti pašalinti iš konkurso. Tiek galiojančiame tvarkos apraše[83], tiek tvarkos aprašo projekte[84] yra nustatyta, kad gali dalyvauti stebėtojai. Taip yra suteikiama teisė, tačiau ne siekis, kad jie dalyvautų. Jokių įpareigojimų įstaigai kviesti stebėtojų nėra. Tačiau verta pasvarstyti dėl stebėtojų kvietimo dalyvauti konkursuose. Stebėtojų dalyvavimas konkursuose suteiktų didesnį skaidrumą, kadangi jie stebėtų ne tik komisijos veiksmus, bet ir kandidatų elgseną. Jie galėtų vertinti, ar komisija šališkai, ar nešališkai pateikia klausimus, o vien tai skatintų skaidresnę pretendentų atranką. Aprašo projekto 85 punkte numatyta, kad stebėtojai privalo komisijai ne vėliau kaip po 4 darbo dienų nuo konkurso pabaigos pateikti tam tikrą anketą apie konkurso eigą. Tuo metu stebėtojas gali informuoti Valstybės tarnybos departamentą dėl neteisėtų veiksmų konkurso metu. Tačiau įstatymų leidėjas nesuteikia stebėtojams teisės vertinti pretendentų atsakymo atitikimo klausimui esmę, jis privalo užtikrinti konkurso eigos skaidrumą, kad nebūtų pažeisti procedūriniai etapai[85]. Tad stebėtojas gali būti svarbiu liudininku, jei kyla klausimų dėl procedūrinių veiksmų.

Minėtuose tvarkos aprašuose stebėtojų teises turi tie asmenys, kurie yra tos įstaigos profesinės sąjungos atstovai, kiti visuomenės atstovai bei Valstybės tarnybos departamento atstovas. Siekiant kuo didesnio skaidrumo ir visuomenės pasitikėjimo[86] organizuojamais konkursais vertėtų apmąstyti ir kitokius stebėtojų variantus. Pavyzdžiui, kiekviename konkurse turėtų dalyvauti stebėtojas iš išorės, kurio asmens duomenų iki pat konkurso pradžios nežinotų įstaiga, organizuojanti konkursą. Tai užkirstų kelią įvairiems susitarimams tarp komisijos narių bei stebėtojų. Šių stebėtojų pakvietimu dalyvauti konkursuose turėtų rūpintis ne įstaigos atstovai, kurie organizuoja konkursą, bet Valstybės tarnybos departamento specialistai. Tam reikėtų ir konkrečių informacinių technologijų paketų, kurie leistų atsitiktiniu būdų parinkti stebėtojus, kurie savo išsilavinimu ar darbo patirtimi šiek tiek atitiktų būsimo kandidato pareigybės aprašymą. Pastariesiems už tokio pobūdžio darbą turėtų būti mokamas simbolinis atlyginimas,

[83] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 28 d. nutarimas Nr.966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2015, Nr. 65-2654.

[84] Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo projektas Reg. Nr. 17-46 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (derinimas 2017-01-05 – 2017-01-19).

[85] Vilniaus apygardos administracinis teismas*. 2017 m. sausio 25 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eI-348-811/2017.*

[86] Kaselis M. *Kaip tobulinama valstybės tarnyba: valstybės tarnautojų požiūris*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-03-17]. Prieiga per internetą: http://www.bernardinai.lt/straipsnis/2011-12-16-mindaugas-kaselis-kaip-tobulinama-valstybestarnyba-valstybes-tarnautoju-poziuris/73845

kadangi jie turėtų vertini procedūrinius veiksmus ir pateikti informaciją ir įžvalgas Valstybės tarnybos departamentui.

Todėl manytina, kad būtų tikslinga stebėtojus kviesti siekiant skaidrinti konkursų procedūras, o ne tik suteikti galimybę, kaip yra numatyta galiojančiame tvarkos apraše bei aprašo projekte.

2.4. Geroji priėmimo į valstybės tarnybą patirtis Prancūzijoje

Kiekviena valstybė yra unikali ir turi savo priėmimo į valstybės tarnybą sistemą. Kai kurios yra panašios, tačiau turi tam tikrų skirtumų. Verta paanalizuoti kitų valstybių gerąją patirtį, kurią būtų galima pritaikyti savo šalyje. Palyginti pasirinkta Europos Sąjungos valstybė – Prancūzija. Šalys yra labai skirtingos, bet iš dalies ir panašios, todėl nuspręsta išsamiau panagrinėti Prancūzijos gerąją patirtį.

Prancūzijoje valstybės tarnybos reforma prasidėjo šiek tiek anksčiau nei Lietuvoje – nuo 1980 m. Po truputį buvo stiprinamas ir tobulinamas teisinis reguliavimas.

Šiuo metu valstybės tarnautojai kaip ir Lietuvoje yra skirstomi į lygius, tačiau atitikimas šiek tiek skiriasi. Prancūzijoje valstybės tarnautojai yra skirstomi į C lygio (asmuo privalo turėti pagrindinės mokyklos išsilavinimą, Lietuvoje su tokiu išsilavinimu asmenims nėra suteikiama galimybė dirbti valstybės tarnybos sistemoje), B lygio (asmuo turi turėti vidurinės mokyklos išsilavinimą, Lietuvoje B lygio valstybės tarnautojas turi turėti ne mažesnį kaip neuniversitetinį išsilavinimą) ir į A lygio (būtinas universitetinis išsilavinimas, asmuo turi turėti bakalauro kvalifikacinį laipsnį, Lietuvoje šio lygio tarnautojai taip pat privalo turėti universitetinį išsilavinimą)[87] tarnautojus. Prancūzijoje A lygio valstybės tarnautojai, įgiję tam tikrą darbo stažą, gali užimti A su pliusu lygio pareigas. Tai būtų galima palyginti su Lietuvoje valstybės tarnybos sistemoje galiojančiomis klasėmis. Klasės taip pat yra suteikiamos tam tikram laikui ir įvertinus asmenų pastangas darbe.

Asmenims, norintiems kandidatuoti į valstybės tarnautojo poziciją, nepakanka baigti universiteto, vidurinės ar pagrindinės mokyklos. Kiekvienas kandidatas privalo lankyti parengiamuosius kursus, pavyzdžiui, inžinieriai juos lanko politechnikos mokyklose, o administratoriai prestižinėje tokio tipo mokykloje Prancūzijoje, kuri vadinasi Nacionalinė

[87] *Atrankos į valstybės tarnybą geroji patirtis.* [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-03-01]. Prieiga per internetą: https://vtd.lrv.lt/uploads/vtd/documents/files/VEIKLA/Vykdomi_projektai/VT%20atrankos%20geroji%20praktika.pdf

administravimo mokykla (ENA)[88]. Lietuvoje specialių paruošiamųjų kursų būsimiems kandidatams į valstybės tarnybą nėra. Asmuo, laimėjęs konkursą į valstybės tarnautojo poziciją, yra įdarbinamas ir jam skiriamas 3 mėnesių bandomasis laikotarpis ir mentorius, kuris moko asmenį, kaip reikia dirbti.

Prancūzijoje kiekvienas ministras skiria valstybės tarnautojus į pozicijas, tačiau jie visko patys neatlieka, tai yra deleguojama Administracijos ir Valstybės tarnybos generaliniam direktoratui (DGAFP), kuris ruošia įstatymus, taisykles, reglamentus bei darbo sutartis, tačiau neorganizuoja kitų konkursų, kurie susiję su kitomis įstaigomis[89]. Deja, pasitaiko tokia praktika, kad ministrai dažniausiai įdarbina savo nuožiūra daug politinių ar asmeninių bendradarbių. Taigi, skaidrumo problema yra ir Prancūzijoje[90].

Įvertinus valstybės tarnautojų poreikį ateinantiems metams tam tikros srities ministras išleidžia dekretą, kuriame numatyta, kiek reikės valstybės tarnautojų bei kokie jiems bus keliami reikalavimai. Atranka į vietos valdžios valstybės tarnybos nacionalinio centro kuruojamas valstybės tarnautojų pareigybes (teritorijų administratorių, valdančiųjų inžinierių, kultūrinio paveldo išsaugojimo ir bibliotekų išsaugojimo bei priežiūros specialistų) vykdoma kartą per metus[91]. Konkursai būna trijų tipų: reikalauja tam tikro išsilavinimo ir diplomo, reikalauja darbo patirties valstybės tarnyboje ir steigiamos netipinių profilių pareigybės (kandidatas turi turėti Europos Sąjungos valstybės pilietybę, būti neteistas ir ne jaunesnis kaip 16 metų amžiaus). Prancūzijos pilietybė būtina, tačiau darbui pagal darbo sutartis priima ir kitų Europos Sąjungos valstybių piliečius. Dokumentai taip pat kaip ir Lietuvoje turi būti pateikiami elektroniniu būdu. Juos patikrinus tinkamiems kandidatams leidžiama laikyti egzaminus. Lietuvoje bendrųjų gebėjimų testą gali laikyti bet kas, nebūtina gauti Valstybės tarnybos departamento ar kitos įstaigos leidimo. Bendra tai, kad norint pasitikrinti vadovavimo gebėjimus reikia konkursą organizuojančios įstaigos leidimo.

Pagal pateiktus duomenis valstybės tarnautojo atranka užtrunka apie 10 mėnesių ir po atrankos atrinkti kandidatai privalo 18 mėnesių mokytis Teritorinių studijų valstybiniame institute (INET)[92]. Studijos kandidatams yra nemokamos ir jie gauna minimalų atlyginimą, kuris

---

[88] *Dviejų Prancūzijos Nacionalinės administravimo mokyklos (ENA) Europos studijų ciklo klausytojų vizitas.* [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-03-01]. Prieiga per internetą:http://www.ambafrance-lt.org/Dviej%C5%B3-Pranc%C5%ABzijos-Nacionalin%C4%97s

[89] *Atrankos į valstybės tarnybą geroji patirtis.* [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-03-01]. Prieiga per internetą: https://vtd.lrv.lt/uploads/vtd/documents/files/VEIKLA/Vykdomi_projektai/VT%20atrankos%20geroji%20praktika.pdf

[90] Francisco Cardona. *Priėmimo į valstybės tarnybą sistemos ES valstybėse ir kai kuriose šalyse kandidatėse*. interaktyvus]. [žiūrėta 2017-03-01]. Prieiga per internetą: http://www.oecd.org/countries/lithuania/36762257.pdf

[91] *Atrankos į valstybės tarnybą geroji patirtis.* [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-03-01]. Prieiga per internetą: https://vtd.lrv.lt/uploads/vtd/documents/files/VEIKLA/Vykdomi_projektai/VT%20atrankos%20geroji%20praktika.pdf

[92] Ten pat.

yra mokamas pagal jų būsimą pareigybę. Baigę mokymus asmenys iš karto negauna darbo, jiems yra privaloma per trejus metus įsidarbinti valstybės tarnyboje. Praktika rodo, kad per trejus metus visi baigę mokymus įsidarbina, tačiau tik po metų darbo asmuo įgyja valstybės tarnautojo statusą. Galima teigti, kad atranka, kol pradedama dirbti, virsta ilga procedūra. Lietuvoje nepalyginamai greičiau asmuo pradeda dirbti valstybės tarnyboje ir tarnautojo statusas atsiranda nuo pirmos darbo dienos.

Komisijos nariai vertina pretendentus. Komisijos yra sudaromos ne vienam kartui, tačiau siekiama, kad komisijos nariai darbą tęstų ilgiau ir kitai metais vertintų pretendentus. Komisijos nariai dirba tik komisijoje, kai baigia savo kadenciją komisijoje, jie gali grįžti į prieš tai buvusias pareigas. Prancūzijoje buvimas komisijos nariu yra tam tikras prestižas. Tai užtikrina komisijos narių kompetenciją, jų patirtis leidžia puikiai vertinti kandidatų žinias. Lietuvoje komisijos sudaromos įstaigose, kurios organizuoja konkursą, ir vis su nauju konkursu komisijos nariai keičiasi, nėra siekiama išsaugoti tęstinumo ar komisijos narių kompetencijos kėlimo.

Prancūzijoje kandidatai yra tikrinami egzaminais raštu ir žodžiu. Kaip ir Lietuvoje, raštu testai vykdomi Valstybės tarnybos departamente, o žodžiu – įstaigoje komisijai pateikus klausimus, tačiau Prancūzijoje kitokia egzaminų tvarka, turinys ir struktūra. Labiausiai išsiskirtina tai, kad egzaminas žodžiu nėra įrašomas ir jį gali stebėti visi norintys.

Plačiau vertėtų apžvelgti Nacionalinę administracijos mokyklą (ENA), kadangi joje yra ruošiami aukšto rango valstybės tarnautojai[93]. Jos tikslas pretendentui į valstybės tarnybą suteikti bendrą supratimą apie administracinę sistemą, kas ji yra, kaip ji veikia ir pan. Baigęs šią mokyklą asmuo gali įsidarbinti bet kurioje įstaigoje, kuri susijusi su valstybės valdymu, tačiau galimybę pasirinkti, kur dirbti, turi tik geriausiai baigę mokyklą. Visi tampa valstybės tarnautojais, kurie gauna gana didelius atlyginimus. Mokslas trunka 2 metus ir yra nemokamas, tačiau yra tam tikrų sąlygų. Baigus mokyklą būtina atlikti praktiką, 10 metų privaloma dirbti valstybės tarnyboje, nes kitaip reikia grąžinti pinigus už mokslą (apie 70 000 eur.)[94].

Norint mokytis Nacionalinėje administracijos mokykloje (ENA) reikia laimėti konkursą, kuris trunka apie 5-6 mėnesius[95]. Atrankos komisija sudaryta iš aukšto rango pareigūnų, kad atranka vyktų kompetentingai. Kiekvienais metais vyksta komisijos narių mokymai. Tai lemia vertinimų objektyvumą. Deja, Lietuvoje jokie mokymai komisijoms nėra

[93] Francisco Cardona. *Priėmimo į valstybės tarnybą sistemos ES valstybėse ir kai kuriose šalyse kandidatėse*. interaktyvus]. [žiūrėta 2017-03-01]. Prieiga per internetą: http://www.oecd.org/countries/lithuania/36762257.pdf

[94] *Atrankos į valstybės tarnybą geroji patirtis.* [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-03-01]. Prieiga per internetą: https://vtd.lrv.lt/uploads/vtd/documents/files/VEIKLA/Vykdomi_projektai/VT%20atrankos%20geroji%20praktika.pdf

[95] Ten pat.

numatyti. Galima manyti, kad komisijos narių mokymai pakeltų jų kompetenciją atrenkant tinkamiausius kandidatus.

Pretendentai iš pradžių egzaminuojami raštu. Gerai įvertinti pretendentai egzaminuojami žodžiu, tada komisija skelbia geriausius kandidatus į vadovų pozicijas. Kandidatams reikalavimai taip pat yra aukšti. Kandidatų būna itin daug, tačiau vietų mokykloje ne tiek. Pavyzdžiui, kandidatų iki 27 metų būna 1000, iš jų tik 50 gali mokytis mokykloje, kandidatų, kurie turi tam tikros valstybės tarnybos darbo patirties, būna apie 600, o mokykloje yra 30 vietų[96]. Taigi, galima daryti išvadą, kad tik nedidelis skaičius iš pretendentų laimi vietą mokytis Nacionalinėje administracijos mokykloje (ENA) ir užsitikrina darbą valstybės tarnyboje.

Dar vienas Prancūzijos institutas, susietas su valstybės tarnybos sistema, – tai paruošimo bendrajam administravimui institutas (IPAG). Jis padeda paruošti asmenis bei jau dirbančius valstybės tarnautojus valstybės tarnybos konkursams bei įstoti į administravimo mokyklas, pavyzdžiui, į Nacionalinę administracijos mokyklą (ENA). Tokio pobūdžio mokymais siekiama, kad valstybės viešajame sektoriuje dirbtų tik kompetentingi asmenys su tam tikru paruošimu. Tai užtikrina geresnę valstybės administravimo metodiką, nes valstybės tarnautojai turi puikų pasiruošimą.

Prancūzijoje konkursus prižiūri ir kontroliuoja Administracijos ir Valstybės tarnybos generalinis direktoratas (DGAFP)[97]. Jis rūpinasi teisiniu reguliavimu ir prižiūri ar yra laikomasi teisės aktų. Taip siekiama, kad atrinkti valstybės tarnautojai būtų ne tik profesionalai darbo srityje, bet kad turėtų siekį dirbti dėl kitų žmonių. Tad Administracijos ir Valstybės tarnybos generalinis direktorato (DGAFP) pagrindinis tikslas gerinti valstybės tarnybą ir siekti visuomenės gerinimo.

Tam tikros taisyklės reguliuoja valstybės tarnautojų priėmimą į Viešųjų finansų generalinio direktorato (DGFIP) prie Ekonomikos ir finansų ministeriją. Joje dirba 120 000 tarnautojų.[98] Už atrankas yra atsakingi keli subjektai: žmogiškųjų išteklių biuras, Viešųjų finansų mokykla bei Žmogiškųjų išteklių ir įdarbinimo skyrius. Be to, yra ir tam tirki profesiniai egzaminai, kuriuos išlaikius galima kandidatuoti į kitą pareigybę arba užimti aukštesnę pareigybę.

Atrankų sistema Prancūzijoje yra tokia pati – laikomi egzaminai raštu ir žodžiu. Kandidatai, surinkę daugiausiai balų, turi pirmenybę užimti aukščiausias pozicijas. Nei vienai pareigybei užimti amžius neribojamas.

---

[96] *Atrankos į valstybės tarnybą geroji patirtis.* [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-03-01]. Prieiga per internetą: https://vtd.lrv.lt/uploads/vtd/documents/files/VEIKLA/Vykdomi_projektai/VT%20atrankos%20geroji%20praktika.pdf

[97] Ten pat.

[98] Ten pat.

Europos Sąjungos steigimo sutartimi nustatyta, kad visos jos šalys turi dirbti dėl bendro intereso ir dalintis gerąją patirtimi. Todėl yra suteikiama galimybė keistis informacija, vyksta valstybės tarnautojų mainai ir mokymų programų finansavimas[99]. Kitos šalies asmenys, norintys įsidarbinti valstybės tarnyboje, gali susidurti su problema, kad darbdaviai nepripažįstą jų įgytos darbo praktikos. Tačiau yra nustatyta, kad „viešojo sektoriaus darbdaviai privalo atsižvelgti į ankstesnius panašios darbo patirties, įgytos kitose ES šalyse, laikotarpius – ir įdarbindami, ir nustatydami atlygio dydį, kategoriją bei kitas darbo sąlygas“[100].

Taigi, galima daryti išvadą, kad Prancūzijos priėmimo į valstybės tarnybą sistema yra iš dalies panaši į Lietuvos, tačiau skirtingos procedūros, kiti būdai ir pan. Ryšku tai, kad Prancūzijoje siekiama valstybės tarnautojus gerai paruošti prieš darbo pradžią, daug dėmesio skiriama komisijos kompetentingumui bei įvairiems valstybės tarnautojų priėmimo būdams. Kaip ir buvo anksčiau minėta, kiekviena šalis organizuoja tvarkas ir procedūras pagal savo šalies politinę ir ekonominę situaciją.

[99] Europos Bendrijos steigimo Sutartis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-01-24] Prieiga per internetą: https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/c_32620121026lt.pdf

[100] Laisvas darbuotojų judėjimas (Europos Sąjunga). [interaktyvus] [žiūrėta 2015-01-26]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=465&langId=lt

3. ATLIKTŲ TYRIMŲ APIE PRIĖMIMĄ Į VALSTYBĖS TARNYBĄ REZULTATAI

3.1. Tyrimo metodologija

Rašant mokslinį darbą svarbu pasirinkti tinkamus tyrimo metodus. Jie padeda išsamiai išanalizuoti temą, atskleisti problematiką bei surinkti vertingos informacijos darbui. Taigi, atsirinkus tinkamiausius metodus yra atliekamas tyrimas. Tyrimo metodai įvairiuose šaltiniuose yra apibūdinami skirtingai. Kiekvienas gali suprasti metodą savaip, kai kurie žmonės net neįsigilinę į metodologiją gali atlikti puikius tyrimus. Pasak K. Kardelio, „tradiciškai metodo sąvoka siejama su pozityvistinio modelio technikomis – reikalingų atsakymų išgavimas, matavimų užrašymas, fenomenų apibūdinimas, eksperimentų atlikimas[101]“.

Siekiant išanalizuoti valstybės tarnautojų nuomonę apie valstybės tarnautojų priėmimo sistemą 2017 metais vasario-kovo mėnesiais buvo atliktas tyrimas, kurio metu buvo pateikiamos apklausos anketos valstybės tarnautojams. Apklausų metodas bene vienas iš patogiausių norint greitai gauti informaciją iš didelio skaičiaus respondentų. Šis kiekybinis metodas itin populiarus moksliniuose darbuose.

Valstybės tarnautojai buvo pasirenkami atsitiktinai, vadovaujantis informacija, kuri yra pateikiama Valstybės tarnybos departamento internetiniame puslapyje.[102] Minėtame puslapyje yra pateikiami duomenys apie asmenis, kurie laimėjo konkursų atrankas. Vadovaujantis konkursų laimėtojų vardais ir pavardėmis išsiaiškinti jų elektroniniai pašto adresai ir išsiųstos apklausos anketos. Šiame tyrime buvo svarbu apklausti tuos asmenis, kurie pradėjo dirbti naujose valstybės tarnautojų darbo vietose, į kurias konkursas buvo organizuojamas esama priėmimo tvarka. Taigi apklausas atliko asmenys, visiškai neseniai susidūrę su bendrųjų gebėjimų bei vadovavimo gebėjimų testų laikymu ir, žinoma, konkursu įstaigoje. Todėl pasirinktų asmenų atsakymus tirti yra itin tikslinga. Be to, apklausti valstybės tarnautojai visos Lietuvos mastu, jie dirba įvairiose srityse ir užima tiek aukštas, tiek žemesnes pareigas.

Anketa sudaryta remiantis valstybės tarnautojų priėmimo organizavimo etapų tvarka[103]. Klausimai pradedami nuo testų laikymo Valstybės tarnybos departamente ir baigiasi šių dienų aktualijomis. Anketoje yra pateikiami 16 klausimų (žiūrėti į priedą Nr. 1), kuriais siekiama išsiaiškinti valstybės tarnautojų nuomonę apie valstybės tarnautojų priėmimo sistemą. Apklausos anketa sudaryta iš trijų dalių. Pirmoje dalyje respondentui paaiškinama, ko yra prašoma ir kaip pildyti žemiau pateiktą anketą, antroje dalyje siekiama sužinoti bendrą informaciją apie

[101] Kardelis K. Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Antras papildytas ir pataisytas leidimas. Kaunas. 2002.
[102] Konkursų ir pakaitinių atrankų archyvas bei rezultatai. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-02-15]. Prieiga per internetą: http://portalas.vtd.lt/lt/4/vtd-web-servisai/vtdkonkursurezultatai-325.html-
[103] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 28 d. nutarimas Nr.966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2015, Nr. 65-2654.

respondentą: lytį, amžių, išsilavinimą bei darbo stažą, kad būtų aišku, kokioje apimtyje bus vertinamas tyrimas. Trečia dalis bene svariausia, kadangi joje yra pateikiami svarbiausi klausimai, kuriais siekiama sužinoti valstybės tarnautojų nuomonę bei jų siūlymus konkrečiais probleminiais klausimais.

Darbe interviu metodu buvo apklausti ekspertai. Šia apklausos rūšimi buvo siekiama sužinoti patyrusių valstybės tarnautojų, kurie vykdo valstybės tarnautojų priėmimo organizavimą, nuomonę apie šią dieną galiojančios priėmimo sistemos trūkumus bei privalumus. 10 ekspertų sutiko duoti interviu. Du iš jų dirba Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Šilalės skyriaus Teisės ir personalo skyriuje – vedėjas bei vyriausioji specialistė, kuri jau 15 metų dirba su valstybės tarnautojų priėmimo organizavimu. Deja, kiti 8 ekspertai prašė likti anonimais. Renkantis ekspertus buvo atsižvelgta į jų stažą dirbant personalo atrankos ir administravimo srityje. Buvo svarbu, kad ekspertai turėtų ilgametę patirtį (mažiausiai 5 metus) vykdant kandidatų į valstybės tarnybą atrankos organizavimą. Be to, prieš apklausiant ekspertus buvo nustatoma ar jie turi aukštąjį teisinį išsilavinimą, visi 10 ekspertų turi minėtą išsilavinimą. Svarbiausias buvo tai, kad ekspertai vertindami esamą valstybės tarnautojų sistemą gali ją palyginti su anksčiau taikytomis valstybės tarnautojų atrankomis. Ekspertai, atrinkti pagal minėtus kriterijus, drąsiai gali pateikti savo nuomonę apie valstybės tarnautojų priėmimą, grindžiamą savo ilgamete patirtimi. Tokių ekspertų nuomonė yra labai naudinga darbo tyrimui. Todėl 10 ekspertų pateikti atsakymai yra labai svarbūs darbo tyrimui. Ekspertams buvo užduota 15 klausimų (žiūrėti į priedą Nr. 2).

3.2. Tyrimo imtis

Tyrimo metu apklausos anketas užpildė 55 respondentai. Jie pasirinko siūlomus atsakymų variantus ir kai kuriuose klausimų atsakymuose pateikė savo nuomonę bei pasiūlymus. Antroje anketų apklausos dalyje respondentų skaičius pagal lytį pasiskirstė taip: iš 55 respondentų yra 40 (72,7 proc.) moterų ir 15 (27,3 proc.) vyrų. Tai patvirtina esamą valstybės tarnautojų situaciją. Pagal statistiką, valstybės tarnyboje dažniausiai dėl socialinių garantijų daugiausia dirba moterys[104]. Tai vienas iš pagrindinių skirtumų tarp viešojo ir privataus sektoriaus.

Apklausoje buvo siekiama sužinoti, kokio amžiaus valstybės tarnautojai atsakė į klausimus. Tik 2 valstybės tarnautojų (3,6 proc.) amžius iki 25 metų. Daugiausiai, net 56,4 proc., respondentų, dalyvavusių apklausoje, buvo nuo 25 metų iki 35 metų. 7 respondentų amžius buvo

[104] Lietuvos statistikos departamentas. Moterys ir vyrai Lietuvoje 2015 m. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-03-15]. Prieiga per internetą: http://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/13_Moterys_vyrai_Lietuvoje_2015.pdf

nuo 36 metų iki 45 metų, tai yra 12, 7 proc., 10 respondentų amžius buvo nuo 46 metų iki 55 metų, tai yra 18,2 proc. Nuo 56 metų ir daugiau respondentų buvo 5, t. y. 9,1 proc.

Siekiant išanalizuoti tyrimo imtį apie respondentų išsilavinimą buvo prašoma respondentų nurodyti, kokį išsilavinimą jie yra įgiję. Net 54 (98,2 proc.) valstybės tarnautojai turi įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą ir tik 1 (1,8 proc.) respondentas aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą. Tai tik patvirtina, kad norint patekti į valstybės tarnybą dažniausiai reikia turėti aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Tai ne tik parodo valstybės tarnybai keliamus aukštus reikalavimus, bet ir atlyginimo svarbą, kadangi asmenys, turintys aukštąjį universitetinį išsilavinimą, dažniausiai uždirba daugiau nei žemesnį išsilavinamą turintys žmonės.

Tyrimas yra susietas su tikslinga asmenų grupe, tai yra su tais, kurie valstybės tarnyboje pradėjo dirbti po 2013 metų birželio mėnesio, kai įsigaliojo naujoji – esama priėmimo sistema. Todėl buvo galima tikėtis, kad respondentų darbo stažas valstybės tarnyboje bus neilgas. Kaip ir buvo prognozuota, net 23 respondentai, o tai yra 41,8 proc., atsakė, kad valstybės tarnyboje dirba iki 1 metų. Nuo 1 metų iki 5 metų valstybės tarnyboje dirba 14 asmenų (25,5 proc.), nuo 5 metų iki 10 metų tik 5 respondentai (9,1 proc.). Daugiau kaip 10 metų valstybės tarnyboje dirba 13 respondentų, tai sudaro 23,6 proc. Respondentų stažas valstybės tarnyboje labai įvairus, tačiau daugiausiai asmenų, atsakiusių į klausimus, valstybės tarnyboje dirba iki 5 metų. Kiekvienas respondento atsakymas yra labai svarbus tyrimui.

3.3. Valstybės tarnautojų ir ekspertų nuomonė apie valstybės tarnautojų priėmimo tvarką

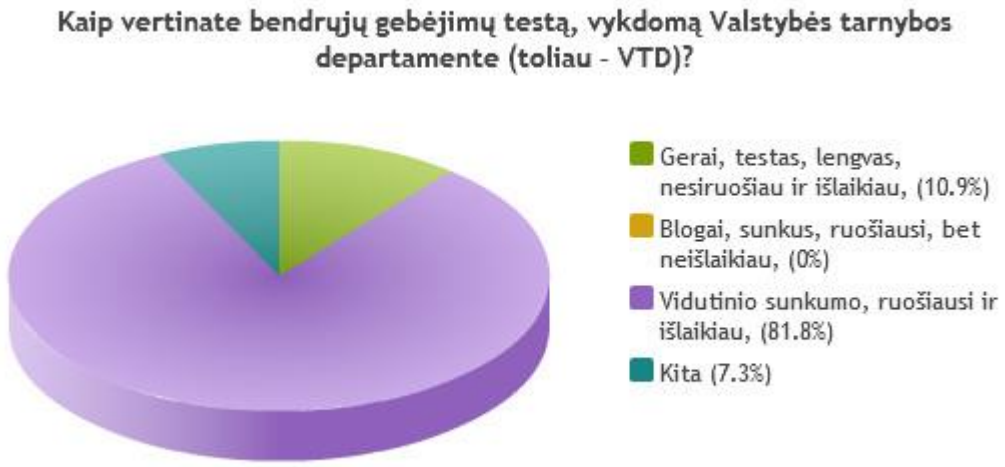
Kiekvienas valstybės tarnautojas yra anksčiau ar vėliau laimėjęs konkursą į valstybės tarnybą. Tačiau ne visiems teko dalyvauti tokio pat pobūdžio konkursuose ir ne visi valstybės tarnautojai turi vienodą priėmimo praktiką. Taip yra todėl, kad nuo valstybės tarnybos Lietuvoje pradžios priėmimo tvarka į valstybės tarnautojo vietą ne kartą keitėsi. Šiuo atveju bus analizuojama skirtingas priėmimo praktikas turinčių valstybės tarnautojų nuomonė bei ekspertų, kurie daug metų organizuoja priėmimą į valstybės tarnautojų pareigas, nuomonė.

Pirmiausia labai svarbu išsiaiškinti, kaip valstybės tarnautojai vertina bendrųjų gebėjimų testą, kurį reikia išlaikyti kiekvienam, norinčiam kandidatuoti į valstybės tarnautojo vietą. Buvo atlikta apklausa, kurios metu savo nuomonę pareiškė 55 valstybės tarnautojai. Net 45 respondentai atsakė (žiūrėti į pav. Nr. 5), kad testas yra vidutinio sunkumo, o tai sudaro net 81,8 proc. visų respondentų. Tad galime daryti išvadą, kad dauguma respondentų pripažino, kad testas yra nei sunkus, nei lengvas – vidutinio sunkumo. Tik 6 kandidatai (10,9 proc.) nesiruošė ir testą išlaikė bei jį vertina kaip lengvą. Galima vertinti, kad minėti respondentai turėjo tam tikrą praktiką, pavyzdžiui, yra dirbę valstybės tarnyboje ir (arba) iš anksto žinojo teisės aktus, iš kurių

buvo pateikiami klausimai antroje bendrųjų gebėjimų testo dalyje. Pirmą testo dalį kiekvienas žmogus, turintis loginį mąstymą ir matematikos žinių, tikrai gali išlaikyti be jokio pasiruošimo, nes jį sudaro bendrieji klausimai, tačiau antroje testo dalyje, kurioje klausimai yra susiję su „bendrosioms kompetencijoms ir teisės aktų“[105] žiniomis, reikia tam tikro pasiruošimo arba patirties. Žinoma, atmesti pasisekimo atvejo irgi negalima. Nei vienas pretendentas neįvertino testo kaip blogo, kadangi visi respondentai yra valstybės tarnautojai ir jie yra išlaikę bendrųjų gebėjimų testą, tik neišsiaiškinta, ar pirmu bandymu, ar antru. 7,3 proc. laikiusiųjų pasirinko variantą – „Kita“, reiškiantį, kad testas buvo sunkus, tačiau ruošėsi ir išlaikė. Vienas respondentas testą įvertino kaip blogą, o kiti kaip gerą. Tačiau vienas respondentas pateikė savo nuomonę apie abi bendrųjų gebėjimų testo dalis. Respondentas testui ruošėsi, todėl pirmoji dalis praėjo labai gerai, tačiau antroji dalis neatitiko jo lūkesčių. Anot jo, antroji testo dalis buvo sudaryta ne pagal programą, kuri yra pateikta Vyriausybės nutarime „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ 1 priede[106]. Todėl respondentas teigė, kad per antrąją bendrųjų gebėjimų testo dalį patyrė daug streso, nepavyko susikoncentruoti į pateiktas užduotis, tačiau testą išlaikė iš pirmo karto. Deja, respondentas nepateikė savo nuomonės dėl programos ir testo klausimų neatitikimo, todėl sunku numatyti, kas galėjo respondentui sukelti stresą.

Iš pateiktų respondentų atsakymų galima daryti išvadą, kad bendrųjų gebėjimų testas yra vertinamas gerai, tačiau testas yra vidutinio sunkumo, nes norint išlaikyti daugumai reikia tam tikro pasiruošimo. Taigi, kad nenutiktų tokių atvejų kaip anksčiau minėtam respondentui, kuris ne taip suprato bendrųjų gebėjimų testo antros dalies programą ir patyrė daug streso, vertėtų palikti galiojančią tvarką, kad, neišlaikius bendrųjų gebėjimų testo pirmąjį kartą, antrą kartą būtų galima laikyti be jokių laikotarpių apribojimų.

[105] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 28 d. nutarimas Nr.966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2015, Nr. 65-2654.
[106] Ten pat.



Pav. Nr. 5 Kaip vertinate bendrųjų gebėjimų testą, vykdomą Valstybės tarnybos departamente (toliau VTD)?

Nagrinėjant valstybės tarnautojų priėmimo sistemą verta išsiaiškinti esamos sistemos konkrečius etapus. Šiuo atveju buvo atsižvelgta į bendrųjų gebėjimų testo struktūros problematiką. Tyrimo metu buvo siekta išsiaiškinti respondentų nuomonę apie bendrųjų gebėjimų testo tobulinimą. Statistiniai duomenys pavaizduoti pav. Nr. 6. Apklausos rezultatai pasiskirstė labai įvairiai. Daugiausiai respondentų atsakė, kad bendrųjų gebėjimų testo metu turi būti leidžiama naudotis skaičiavimo mašinėle. Tai sudarė 32,9 proc. (18 respondentų) apklausų atsakymų. Pastebėta, kad teste yra gana daug klausimų, susijusių su skaičiavimais, kuriuos atliekant galima naudotis tik baltu popieriaus lapu ir pieštuku. Todėl siekdami sutrumpinti skaičiavimo laiką bei išvengti galimybės suklysti dauguma respondentų pageidautų galimybės naudotis skaičiavimo mašinėle. Be to, darbe visada yra naudojamos skaičiavimo mašinėlės. O net 8 respondentai (14,6 proc.) pasisakė, kad klausimai, susiję su skaičiavimais, turėtų būti išimti iš testo. Taigi, apžvelgę apklausos statistinius duomenis ir netgi 26 respondentų atsakymus, galime daryti išvadą, kad klausimai, susiję su skaičiavimais, turėtų būti koreguojami arba bent jau palengvinami tokiomis priemonėmis kaip skaičiuotuvas. 10 respondentų pageidautų, kad teste būtų daugiau klausimų iš teisės aktų. Tačiau reikia įvertinti tai, kad daugiau klausimų, susijusių su teisiniais aktais, būtų didesnė kliūtis asmenims, kurie neinvestuoja daug laiko pasiruošimui ir tesės aktų skaitymui.

Kalbant apie praktines situacijas, tik 2 respondentai pasisakė, kad neturėtų būti su praktinėmis situacijomis susijusių klausimų, o dar 2 respondentai buvo už idėją testą spręsti namuose. Variantą „Kita“ pasirinko net 15 asmenų. Iš jų 9 respondentai pasisakė, kad testas yra

tinkamas ir jokių pasiūlymų dėl jo keitimo neturi. 1 respondentas griežtai pasisakė prieš klausimus, susijusius su skaičių sekomis. Dar 1 respondento pastebėta, kad kai kurie klausimai yra sudėtingi, o visam testui yra skirtas, jo nuomone, per trumpas laikas. Tad jis siūlo lengvinti skaičiavimo, analitines užduotis arba truputį pratęsti testo atlikimo laiką. Be to, dėl laiko trukmės prailginimo pasisakė dar vienas respondentas. Manytina, kad jei būtų leista naudotis skaičiavimo mašinėlėmis, į klausimus, susijusius su skaičiavimais, būtų atsakyta greičiau ir testo trukmės tikrai nereikėtų ilginti. Vienas respondentas pasisakė, kad reikėtų paruošti bandomąjį testą antrajai daliai, tačiau Valstybės tarnybos departamentas savo internetiniame puslapyje yra pateikęs pavyzdines antrosios testo dalies užduotis. Todėl galime teigti, kad atsakantysis arba nežinojo apie pavyzdines užduotis, arba neturėjo pakankamos informacijos. Taip pat buvo išreikšta nuomonė, kad teste yra per daug įvairių-skirtingų klausimų, kurie labai apsunkina mąstymą ir sukelia papildomą stresą. Respondentas mano, kad visi kandidatai, laikantys bendrųjų gebėjimų testą, pretenduoja į skirtingas darbo vietas. Galima daryti išvadas, kad respondentas galėjo turėti omenyje, jog testai turėtų būti sudaryti atitinkamai pagal tam tikras būsimo darbo sritis, deja, tai užimtų daug laiko, o bendrųjų gebėjimų testu siekiama patikrinti asmens asmeninius gebėjimus, kurie yra reikalingi kiekvienam valstybės tarnautojui, o ne pasiruošimą tam tikrai darbo pozicijai.

Paskutinis respondentas, pasirinkęs variantą „Kita“, pasiūlė, kad testas turėtų būti papildytas kalbos kultūros ar gramatikos užduotimis, kadangi valstybės tarnautojams reikia rengti oficialius dokumentus. Deja, 8 ekspertai nepateikė siūlymų dėl bendrųjų gebėjimų testo tobulinimo. Manoma, kad ekspertai nėra laikę bendrųjų gebėjimų testo, kadangi jau senai dirba valstybės tarnyboje. Vienas ekspertas nurodė, kad bendrųjų gebėjimų teste yra per mažai klausimų iš teisės aktų, kuriuos būtina žinoti dirbant valstybės tarnautoju, todėl pasiūlė į testą įtraukti daugiau klausimų iš teisės aktų. Kitas ekspertas pasiūlė grįžti prie buvusios valstybės tarnautojų atrankos sistemos – testu, vykdomu įstaigoje, kuri organizuoja konkursą. Nors pasiūlymų pateikta mažai, bet 8 ekspertai pasisakė, kad bendrųjų gebėjimų testas yra būtinas kiekvienam kandidatui.

Remiantis statistika, galima teigti, kad respondentų atsakymai pasiskirstė labai įvairiai, tačiau daugiausiai buvo sulaukta pritarimo, kad atliekant bendrųjų gebėjimų testą būtų galima naudotis skaičiavimo mašinėle, kadangi klausimai, susiję su skaičiavimais, yra vieni iš sudėtingesnių bei atsakyti į juos prireikia daugiau laiko.



Pav. Nr. 6 Jūsų nuomone, ką būtų galima patobulinti bendrųjų gebėjimų teste?

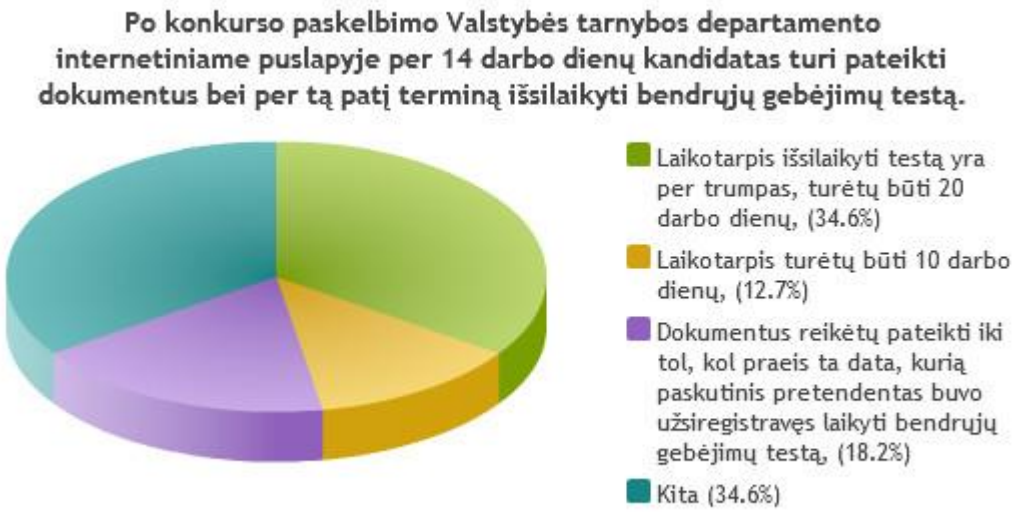
Kiekvienam kandidatui dokumentų pateikimo ir testų laikymo tvarka bei terminai yra nustatomi tokie patys. Šiuo metu kandidatas nuo konkurso paskelbimo dienos turi per 14 darbo dienų įstaigai pateikti dokumentus[107] ir per tą pati laikotarpį išsilaikyti bendrųjų gebėjimų testą, jei jo dar neturi išlaikęs. Tačiau šis terminas yra vienas iš diskusijos objektų, kadangi vieniems jis atrodo per ilgas, kitiems per trumpas. Tyrimo metu buvo siekta išanalizuoti respondentų nuomonę dėl šio termino ir jų pasiskirstymą dėl naujų siūlomų idėjų.

Toje pačioje apklausoje 34,6 proc. respondentų, atsakiusių į apklausos anketos klausimą, teigė, kad laikas, skirtas bendrųjų gebėjimų testui atlikti, yra per trumpas, jis turėtų būti 20 darbo dienų (žiūrėti į pav. Nr. 7). Analizuojant terminus pastebėta, kad tai dar labiau pailgintų valstybės tarnautojų priėmimą, o siekiant, kad valstybės tarnautojas kuo greičiau pradėtų dirbti, tai būtų nenaudinga įstaigos darbo organizavimo atžvilgiu. Toks pats respondentų procentas, 34,6 proc. (19 asmenų), pasirinko atsakymo variantą „Kita“. Šie respondentai pasiskirstė į dvi kategorijas. 12 respondentų teigė, kad terminas yra tinkamas ir nieko nereikia keisti, tačiau 7 respondentai kategoriškai teigė, kad jei asmuo planuoja pretenduoti į konkursą dėl valstybės tarnautojo pozicijos, jau prieš konkurso paskelbimą kandidatas turi būti išlaikęs bendrųjų gebėjimų testą. Respondentams taip pat buvo pasiūlytas dar vienas variantas, kad terminas būtų derinamas atsižvelgiant į tai, kokia bus pretendentų laikomo bendrųjų gebėjimų testo registravimo data. Taigi, šiuo atveju pretendentai per tam tikrą laiką užsiregistruoja

[107] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 28 d. nutarimas Nr.966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2015, Nr. 65-2654.

dalyvauti konkurse. Taip atsižvelgiama, kada vėliausiai pretendentas yra užsiregistravęs laikyti bendrųjų gebėjimų testą, ir iki tos datos yra nustatomas terminas pateikti dokumentus. Tai leis sutaupyti laiko pretendentams, kuriems nepasiseks išlaikyti bendrųjų gebėjimo testo, jiems nereikės teikti dokumentų, o įstaigoms nereikės nagrinėti tų asmenų, kurie neišlaikys bendrųjų gebėjimų testo, dokumentų. Šiam variantui pritarė 18,2 proc. respondentų, tačiau norint šią tvarką įvykdyti reikėtų atsakingai pagalvoti apie visus terminus. Bene vienas iš geriausių ir abiem pusėms, t. y. pretendentams ir įstaigoms, optimaliausias terminas būtų 10 darbo dienų, deja, šiam variantui pritarė tik 12,7 proc. respondentų. Anksčiau darbe nagrinėtame aprašo projekto 37 punkte[108] taip pat yra nustatyta 10 darbo dienų, per kurias reikia išlaikyti bendrųjų gebėjimų testą bei įstaigai pateikti dokumentus dėl dalyvavimo konkurse, trukmė.

Drąsiai galima teigti, kad 10 darbo dienų terminas yra paremtas protingumo principu, kadangi, kaip ir kai kurie respondentai teigė, asmenys, planuojantys įsidarbinti valstybės tarnyboje, turi ruoštis iš anksto, o ne spontaniškai. Siekiant, kad priėmimo į valstybės tarnybą tvarka būtų tiksli ir skaidri, o naujas asmuo būtų kuo greičiau priimtas, patrumpėjęs dokumentų pateikimo ir bendrųjų gebėjimų testo laikymo terminas paspartintų priėmimo eigą.



Pav. Nr. 7 Po konkurso paskelbimo Valstybės tarnybos departamento internetiniame puslapyje per 14 darbo dienų kandidatas turi pateikti dokumentus bei per tą patį terminą išsilaikyti bendrųjų gebėjimų testą. Kokia Jūsų nuomonė dėl šio testo termino?

[108] Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo projektas Reg. Nr. 17-46 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (derinimas 2017-01-05 – 2017-01-19).

Nuo 2013 metų birželio mėnesio kandidatai, pretenduojantys į vadovo pozicijas, privalo išlaikyti vadovavimo gebėjimų testą, kuris yra organizuojamas Valstybės tarnybos departamente[109]. Dėl šio tikrinimo kyla daug nepasitenkinimo, ypač tarp naujai kandidatuojančių pretendentų į vadovo pozicijas. Taip yra todėl, kad žmogus, dirbantis įstaigoje vyriausiuoju specialistu, per vertinimą gali būti paaukštinamas iki vadovo pozicijos ir jam jokių vadovavimo gebėjimų testų Valstybės tarnybos departamente nereikia išlaikyti. Deja, asmenims, neturintiems tokių sąlygų, išbandymas yra didesnis. Dauguma naujų pretendentų, ypač kurie yra išlaikę vadovavimo gebėjimų testą ar apie jį yra girdėję atsiliepimus, svarsto, ar esami vedėjai ir seniūnai bei jų pavaduotojai išlaikytų minėtą testą. Todėl tyrimo metu buvo siekta išsiaiškinti valstybės tarnautojų nuomonę ir pagrįsti arba paneigti diskusijas.

45,5 proc. respondentų atsakė, kad esami vadovai turi daug patirties ir galėtų pasitikrinti savo žinias (žiūrėti į pav. Nr. 8). O net 36,4 proc. respondentų teigė, kad esamiems vadovams reikia išlaikyti vadovavimo gebėjimų testą. Jie patvirtino, kad testas yra sudėtingas, ir nemano, kad visi esami vedėjai, jų pavaduotojai, seniūnai ir kt. išlaikytų šį testą. Atsakymą „Kita“ pasirinko 7,3 proc. Atsakymuose respondentai pateikė savo nuomonę, kad esamiems vadovams reiktų išlaikyti testą vien dėl to, kad patvirtintų savo kvalifikaciją. Vienas iš atsakovų net nemano, kad visi dirbantys vadovo pozicijose turi pakankamai kompetencijos vadovauti. Tik vienas iš jų paprieštaravo, nes, anot jo, esamų vadovų profesionalumą galima vertinti kasmetinio vertinimo metu. Tik 10,9 proc. atsakė, kad esamiems vadovams nereikia laikyti vadovavimo gebėjimų testo, kadangi jie jau ir taip yra savo srities specialistai.

Taigi, pagal respondentų apklausos rezultatus galima teigti, kad valstybės tarnautojų diskusijos dėl nepasitenkinimo, kad esami vadovai nėra išlaikę vadovavimo gebėjimų testo, pasitvirtino, nes net 81,9 proc. respondentų atsakė, kad esami vadovai turėtų pasitikrinti savo vadovavimo gebėjimų žinias. Tai patvirtina ir ekspertų nuomonė, kadangi 8 pritarė, kad esami vadovai galėtų pasitikrinti savo vadovavimo kompetencijas. Tačiau vienas ekspertas mano, kad esami vadovai jau ir taip turi daug patirties ir žinių reikiamų vadovo darbui. Kitas ekspertas pasvarstė, kad jei dabar reikėtų visiems esamiems vadovams išlaikyti vadovavimo gebėjimų testą atsirastų labai daug laisvų vadovų darbo vietų, o naujų konkursų organizavimas apsunkintų teisės ir personalų skyrius bei sutrikdytų esamą skyrių darbą. Deja, visų esamų vadovų patikrinimo nėra numatyta ir manoma, kad tai gali būti rizikinga, nes neišlaikius testų gali atsirasti labai daug laisvų vadovų darbo vietų.

[109] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 28 d. nutarimas Nr.966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2015, Nr. 65-2654.



Pav. Nr. 8 Kaip manote, gal esamiems vadovams reikėtų išlaikyti vadovavimo gebėjimų testą?

Vadovavimo gebėjimų testas yra labai svarbus kiekvienam kandidatui, kuris planuoja dalyvauti konkurse dėl vadovo pozicijos. Šiam testui reikia ypatingo pasiruošimo, kadangi jis vyksta Valstybės tarnybos departamente pokalbio forma[110]. Jo metu siekiama patikrinti kandidatų tinkamumą būti vadovais. Nesvarbu, ar pretendentas turi vadovavimo patirties, ar ne, jis vis vien gali šį testą išlaikyti, nes Valstybės tarnybos departamentas yra pateikęs temas, iš kurių bus klausimai. „Vadovavimo gebėjimai vertinami rezultatu „Išlaikyta“ arba „Neišlaikyta“. Pretendentas, kurio vadovavimo gebėjimai įvertinti rezultatu „Išlaikyta“, turi teisę dalyvauti konkurse į vadovaujančiojo valstybės tarnautojo pareiga“[111]. Tyrimo metu buvo siekta išsiaiškinti, ar respondentus, kurie laikė minėtą testą, tenkino Valstybės tarnybos departamento puslapyje pateikta informacija, iš ko ruoštis[112] (apklausos rezultatai pavaizduoti pav. Nr. 9). Deja, 54,5 proc. respondentų nebuvo laikę vadovavimo gebėjimų testo. Pagal statistinius duomenis, šį skaičių sudaro asmenys, apklausoje pasirinkę atsakymus „Neteko“ ir „Kita“. Todėl verta paanalizuoti respondentų atsakymus, kurie laikė minėtą testą. Informaciją pateikė 25,5 proc. respondentų. Jie pagal Valstybės tarnybos departamento pateiktą informaciją, galima manyti, puikiai pasiruošė testui. Tačiau 20 proc. respondentų teigė, kad tiksliai nebuvo nurodyta,

[110] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 28 d. nutarimas Nr.966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2015, Nr. 65-2654.
[111] Ten pat.
[112] Valstybės tarnybos departamentas. Atmintinė pretendentui, dalyvaujančiam vadovavimo gebėjimų tikrinime. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-03-15] Prieiga per internetą: http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/VISUOMENEI/Atranka%20i%20valstybes%20tarnyba/VG%20tikrinimo%20atmintine%20pretendentui%202016_02_02.pdf

iš ko ruoštis. Vertėtų neatmesti varianto, kad asmenys, neturintys vadovavimo patirties, norėtų tikslesnės informacijos apie vadovavimo testo klausimų turinį ar bent pavyzdžių.

Taigi, respondentų, kurie laikė vadovavimo gebėjimų testą, nuomonės pasiskirsto į dvi kategorijas. Pirmoji kategorija – respondentai (25,5 proc.), kuriems pakako informacijos pasiruošti minėtam testui. Antroji kategorija (20 proc.) teigė, kad tiksliai nebuvo nurodyta, iš ko ruoštis. Bendrųjų gebėjimų testo pavyzdžiai yra pateikti Valstybės tarnybos departamento internetiniame puslapyje, taigi, gal būtų verta Valstybės tarnybos departamento atstovams pateikti tam tikrus vadovavimo gebėjimų testo klausimų pavyzdžius, kad pretendentai galėtų susidaryti bent nuomonę apie jų struktūrą. Tai leistų pretendentams nors maždaug įsivaizduoti, kas bus tikrinama.



Pav. Nr. 9 Jei teko laikyti vadovavimo gebėjimų testą, ar tenkino VTD puslapyje pateikta informacija iš ko ruoštis šiam testui?

Tyrime buvo siekta atskleisti respondentų, kurie laikė vadovavimo gebėjimų testą, nuomonę apie vykusį pokalbį su ekspertu ar ekspertais (atsakymai pateikti pav. Nr. 10). Deja, dauguma respondentų atsakė, kad testo laikyti neteko. 16,4 proc. respondentų yra patenkinti testu. Jie teigė, kad jis praėjo greitai, o ekspertas (ar ekspertai) maloniai bendravo. Taip pat buvo atsakovų (5,5 proc.), kurie pasisakė, kad klausimai turi būti tik praktiniai arba hipotetinės situacijos, o iš vadybos teorijos klausimų neturėtų būti. Tačiau ne visi pokalbį vertina teigiamai. 1,8 proc. respondentų pokalbį įvertino blogai ir iš eksperto (ar ekspertų) visiškai nesitikėjo tam tikrų klausimų. Likę respondentai (9,1 proc.) pasirinko variantą „Kita“. Vieni iš apklaustųjų teigė, kad testas buvo sunkus, tačiau jį vertina teigiamai, kadangi išlaikė. Taip pat buvo paminėta, kad ekspertas pokalbio metu bandė klaidinti respondentą bei buvo niūrus. Be to, buvo pateikta ir tokia nuomonė, kad pokalbis su ekspertu pasirodė panašus į tardymą.

Taigi, respondentų atsakymai pasiskirstė labai įvairiai. Iš pateiktų atsakymų dauguma pokalbį vertina gerai, tačiau tiek pat respondentų turi konkrečių pastebėjimų dėl pokalbio. Tad pokalbis yra vertinamas įvairiai, tačiau dauguma pasisakė teigiamai.



Pav. Nr. 10 Jei teko laikyti vadovavimo gebėjimų testą, kaip vertinate vadovavimo gebėjimų pokalbį su ekspertu (-ais)?

Tyrime respondentų buvo prašoma pateikti nuomonę, kaip reikėtų keisti vadovavimo gebėjimų testo tvarką (žiūrėti į pav. Nr. 11). 67,3 proc. respondentams nėra tekę laikyti vadovavimo gebėjimų testo. Daugiausia respondentų (18,2 proc.) pasisakė, kad kandidatai turi turėti teisę susipažinti su savo testo rezultatais. Jie norėtų žinoti, į kuriuos klausimus atsakė teisingai, o į kuriuos ne, kadangi kartais asmenys po testo nežino, ar jų atsakymai tenkino ekspertą, ar ne. Tam, kad būtų aiškiau, kokių atsakymų ekspertai tikisi iš kandidatų, reikėtų daugiau informacijos apie vadovavimo testo sudarymą bei tvarką. Todėl 7,3 proc. respondentų pasisakė, kad turi būti pateikta informacija, iš ko ruoštis. Valstybės tarnybos departamento atstovų atsiunčiama atmintinė nesudaro aiškios pozicijos dėl klausimų, nes yra pateikiamos tik temos, o kaip bus uždavinėjami klausimai ir kokio pobūdžio, informacijos nėra. Jei būtų pateikti vadovavimo gebėjimų testo pavyzdžiai, klausimų būtų mažiau ir pretendentų pasiruošimo taktika būtų kitokia. Tai sumažintų streso lygį ne tik patirties turintiems kandidatams, bet ir asmenims, kurie neturi vadovavimo praktikos. 1,8 proc. respondentų pasisakė, kad kandidatui be vadovavimo patirties turi būti sudaromos kitokios sąlygos, tačiau tai neatitiktų lygiateisiškumo

principo. Todėl darome išvadą, kad visiems kandidatams turi būti sudaromos vienodos sąlygos, pretenduojant dirbti valstybės tarnyboje.

5,5 proc. respondentų pasirinko atsakymą „Kita“. Šiuose atsakymuose buvo nurodyta, kad apie testą reikėtų daugiau informacijos, kas ir buvo minima dėl informacijos pateikimo, iš ko ruoštis testui. Tačiau buvo pateikta ir tokia nuomonė, kad vadovavimo gebėjimų testo rezultatų reikia laukti per ilgai: nors rezultatai yra pateikiami kitą dieną, tačiau siūlo rezultatus pateikti greičiau. Deja, vertinimas yra sudėtingas ir atsakingas darbas. Todėl esamas vertinimo terminas yra geras ir greitas. Be to, nebuvo nei vieno respondento, kuris būtų pasisakęs, kad testo nereikia.

Taigi, vadovavimo gebėjimų testo tvarka galėtų būti tobulinama. Daugiausia respondentų norėtų po testo susipažinti su savo pokalbio rezultatais, tačiau tai pareikalautų didelių Valstybės tarnybos departamento atstovų laiko sąnaudų.



Pav. Nr. 11 Jei teko laikyti vadovavimo gebėjimų testą, kaip manote, kaip reikėtų keisti vadovavimo gebėjimo testo tvarką?

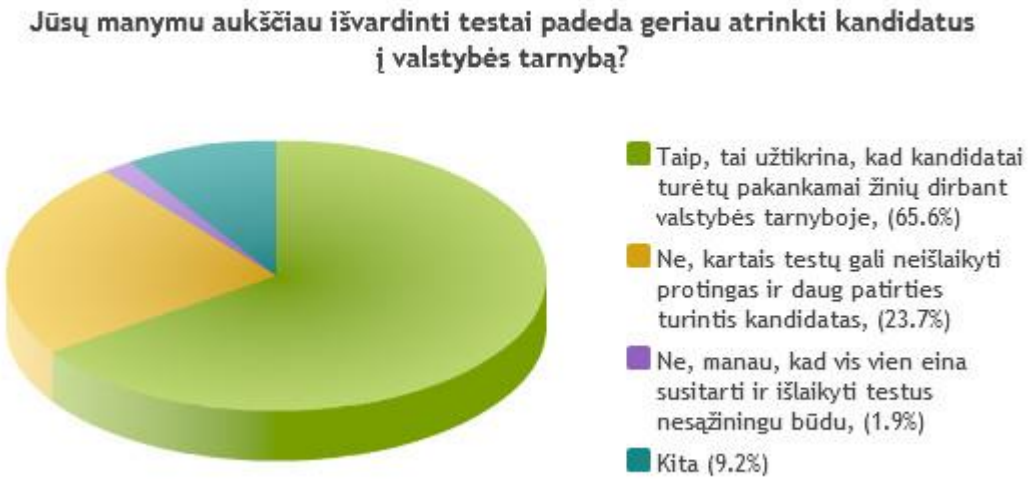
Kyla klausimas, ar testai iš tikrųjų padeda geriau atrinkti kandidatus į valstybės tarnybą. Tyrimo metu siekta sužinoti respondentų bendrą nuomonę apie testų efektyvumą (žiūrėti į pav. Nr. 12). Net 65,6 proc. respondentų mano, kad testai padeda geriau atrinkti kandidatus į valstybės tarnybą, tai užtikrina, kad kandidatai turės pakankamai žinių dirbant valstybės tarnyboje. Tačiau 23,7 proc. respondentų mano, kad testų gali neišlaikyti protingas ir daug patirties turintis kandidatas. Deja, 6 ekspertų nuomone, kiekvienas kandidatas turi turėti bent minimalias bendrąsias kompetencijas, kurios yra aktualios vykdant tarnybines pareigas. Vienas

iš ekspertų pripažino, kad asmuo, neišlaikęs bendrųjų gebėjimų testo, gali būti puikus specialistas, tačiau tai išimtis iš taisyklės, o vadovavimo gebėjimų tikrinimas yra tik vadovavimo kompetencijų tikrinimas. 3 ekspertai teigė, kad geriausia būtų panaikinti vadovavimo gebėjimų tikrinimą Valstybės tarnybos departamente ir leisti įstaigai, kuri organizuoja konkursą, pačiai išsirinkti tinkamiausia pretendentą iš visų kandidatų. 6 ekspertai mano, kad labai geriems pretendentams nebus ypatingų problemų išlaikyti vadovavimo gebėjimų tikrinimo ar bendrųjų gebėjimų testo. Vienas ekspertas teigė, kad kiekvienas asmuo gali būti geras vadovas, tačiau juo tapti turėtų tik tas, kuris jau pretendavimo metu turi tam tikras savybes, kas ir patikrinama minėto testo metu. Be to, vienas iš ekspertų, užsiminė, kad vadovavimo gebėjimų tikrinimas Valstybės tarnybos departamente gali būti neskaidrus, nes kandidatas gali susitarti su pokalbio vedėju ir pastarasis kandidatą įvertins teigiamai.

Deja, išlieka ir skaidrumo klausimas. 1,9 proc. respondentų mano, kad vis vien galima susitarti ir išlaikyti testus nesąžiningu būdu.

9,2 proc. respondentų pasirinko variantą „Kita“, kuriame pateikė savo nuomonę apie testų efektyvumą. Du respondentai pasisakė, kad testas pretendentų žinių lygio neatskleidžia, tik parodo, kurie asmenys turi loginį mąstymą. Kitas respondentas nepatenkintas esamais testais, nes jam jie primena mokyklos laikus ir nemano, kad jis atspindi žmogaus gebėjimus dirbti valstybės tarnyboje.

Remiantis užsienio šalių patirtimi galima teigti, kad testai yra vienas iš patogiausių būdų atrinkti geriausius kandidatus. Ekspertų nuomone, bendrųjų gebėjimų testas padeda atrinkti kandidatus į valstybės tarnybą, kadangi jo metu yra patikrinamos bendrosios kompetencijos ir tai pagelbsti atrinkti intelektualesnius kandidatus. Taip pat dauguma ekspertų teigia, kad vadovavimo gebėjimų testas parodo ne pretendentų pasiruošimą, bet tinkamumą eiti vadovaujamas pareigas, o centralizuotas vadovavimo gebėjimų tikrinimas užtikrina kiek įmanoma efektyvesnę atranką į minėtas pozicijas. Todėl atsisakyti bendrųjų gebėjimų ir vadovavimo gebėjimų testų, remiantis tuo, kad daug darbo patirties turintys asmenys gali neišlaikyti testų, būtų neprotinga. Tačiau įstaiga rinktis vadovus turėtų ne tik iš tų asmenų, kurie išlaikė vadovavimo gebėjimų vertinimą, bet ir kitų, todėl verta pasvarstyti dėl vadovavimo gebėjimų tikrinimo atsisakymo.

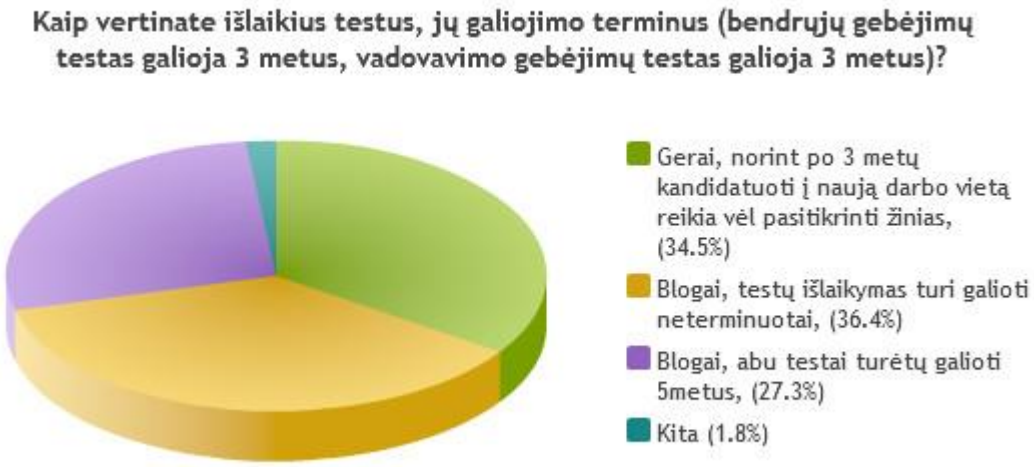


Pav. Nr. 12 Jūsų manymu, aukščiau išvardinti testai padeda geriau atrinkti kandidatus į valstybės tarnybą?

Išlaikyti bendrųjų gebėjimų ir vadovavimo gebėjimų testai galioja 3 metus[113]. Tyrimo metu siekta išsiaiškinti, ar toks terminas tenkina respondentus ir, jei ne, koks terminas būtų tinkamesnis (žiūrėti pav. Nr. 13). Dauguma respondentų (36,4 proc.) testų galiojimo terminus vertina neigiamai, jie mano, kad testų išlaikymas turi galioti neterminuotai. Manytina, kad tai būtų teisinga, kadangi pretendentas, parodęs savo žinias, po 3 metų įgūdžių nepraras. Per tą laiką teisinis reguliavimas gali pasikeisti ir asmeniui vėl nauja tvarka reikėtų laikyti testus. Todėl testų galiojimas turėtų būti neterminuotas. Tačiau ne kiek mažiau respondentų (34,5 proc.) mano, kad asmeniui, norinčiam po 3 metų kandidatuoti į naują darbo vietą, reikia vėl pasitikrinti žinias. O 27,3 proc. respondentų siūlo, kad testai turėtų galioti 5 metus.

Iš respondentų atsakymų galima spręsti, kad visų nuomonės pasiskirstė apylygiai, tačiau daugiausia pageidautų, kad rezultatai galiotų neterminuotai. Norint nuspręsti, kuris variantas dėl termino būtų tinkamiausias, vertėtų atlikti išsamesnę analizę su didesniu kiekiu respondentų, nes iš Valstybės tarnybos departamento atliktų apklausų nepastebėta, kad būtų siekiama sužinoti pretendentų nuomonę dėl testų išlaikymo termino.

[113] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 28 d. nutarimas Nr.966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2015, Nr. 65-2654.



Pav. Nr. 13 Kaip vertinate, išlaikę testus, jų galiojimo terminus (bendrųjų gebėjimų testas galioja 3 metus, vadovavimo gebėjimų testas galioja 3 metus)?

Konkursų skaidrumas yra viena iš labiausiai aptarinėjamų ir bene daugiausiai pastangų kažką keisti reikalaujanti problema. Vadovaujantis teismų praktika galima teigti, kad dažniausiai tarnybiniai ginčai tarp įstaigų ir pretendentų kyla atrankos įstaigoje metu, kai komisija pateikia klausimus, priima sprendimus ir pan. Siekiant, kad konkursai įstaigoje būtų skaidrūs, tyrime siūloma, jog visada į komisijos sudėti įeitų tam tikras atstovas. Tad tyrimo metu (žiūrėti į pav. Nr. 14) daugiausia respondentų (59 proc.) mano, kad kiekviename konkurse turėtų dalyvauti stebėtojas iš išorės, kurio duomenų iki pat konkurso pradžios nežinotų įstaiga, kuri organizuoja konkursą. Tai užkirstų kelią komisijos nariams susitarti su stebėtoju iš anksto dėl tam tikro kandidato. 16,4 proc. respondentų mano, kad turėtų dalyvauti Valstybės tarnybos departamento atstovas. Tai taip pat garantuotų skaidrumą, kadangi atstovas vertintų bet kokį neaiškų komisijos nario elgesį.

Siūloma, kad komisijoje dalyvautų kitų miestų skyrių ar to paties skyriaus vedėjas ar panašiai, jis galėtų pateikti klausimus iš tam tikros būsimo kandidato darbo srities. Už šį variantą pasisakė 13,1 proc. respondentų. 5 ekspertai pritarė šiai idėjai, kadangi taip būtų užtikrintas didesnis konkurso skaidrumas ir objektyvumas, tačiau vienas iš jų suabejojo, ar tai ką nors keistų. O kiti 3 ekspertai suabejojo, teigdami kad neapsimokėtų, nes tai vedėjams būtų tik papildomas darbo krūvis.

Variantą „Kita“ pasirinko 11,5 proc. respondentų. Jie pasisakė, kad įstaiga, organizuojanti konkursą, yra pajėgi pati atsirinkti kandidatus be pagalbos iš šalies bei pakaktų stebėtojo iš savo įstaigos. Tai suprantama, tačiau siekiama išspręsti skaidrumo klausimą. Vienas

respondentas užtikrintas, kad konkursai, vykstantys įstaigose, yra skaidrūs. Suprantama, taip ir turėtų būti, tačiau to, kad gali būti neskaidru, atmesti negalima. Kitas pretendentas pasiūlė, kad kiekvienoje komisijoje turėtų dalyvauti psichologas, kurio nuomonė būtų ne privaloma, bet patariamoji.

Daugiausia respondentų mano, kad stebėtojai iš išorės, kurių asmens duomenų iki pat konkurso pradžios nežinotų įstaiga, kuri organizuoja konkursą, būtų bene geriausias variantas siekiant skaidrumo įstaigoje konkurso metu, tačiau tam reikėtų papildomų išlaidų, kadangi stebėtojams už darbą turi būti apmokėta. Manytina, sukūrus tam tikrą sistemą, stebėtojai iš išorės pakeltų skaidrumo lygį valstybės tarnautojų atrankos sistemoje. Papildomos lėšos būtų investuojamos į kokybišką valstybės tarnautojų atrinkimą, todėl teismų dėl tarnybinių ginčų būtų mažiau, tai sutaupytų įstaigų ir valstybės tarnautojų laiką ir patirtas išlaidas. Taigi, vienas iš priimtiniausių variantų būtų tai, kad kiekvienoje komisijoje dalyvautų stebėtojas iš išorės, kurio asmens duomenų įstaiga nežinotų iki konkurso pradžios ir atrankos būtų skaidrios.



Pav. Nr. 14 Jūsų nuomone, kas dar turėtų per kiekvieną konkursą įstaigoje įeiti į komisijos sudėtį, kad konkursas įstaigoje būtų skaidrus?

Tyrimo metu siekta sužinoti, ar respondentai konkurso metu yra pastebėję, kad kai kurie kandidatai galėjo iš anksto žinoti komisijos pateikiamus klausimus (žiūrėti į pav. Nr. 15). Džiugu, kad net 76,4 proc. respondentų tokių neteisėtų veiksmų nepastebėjo, tačiau 21,8 proc. respondentų pastebėjo, kad kiti kandidatai galėjo iš anksto žinoti klausimus, kuriuos pokalbio

metu pateiks komisija. Tik 1,8 proc. respondentų pasirinko atsakymą „Kita“ ir teigė, kad nepastebėjo tokio atvejo, tačiau tiki, kad tai vyksta.

Daugiau nei 76 proc. respondentų nuomonė yra svarbi, tačiau pagal galiojantį teisinį reguliavimą nei vienas kandidatas negali iš anksto žinoti komisijos narių klausimų, tačiau respondentų nuomonė yra kitokia.



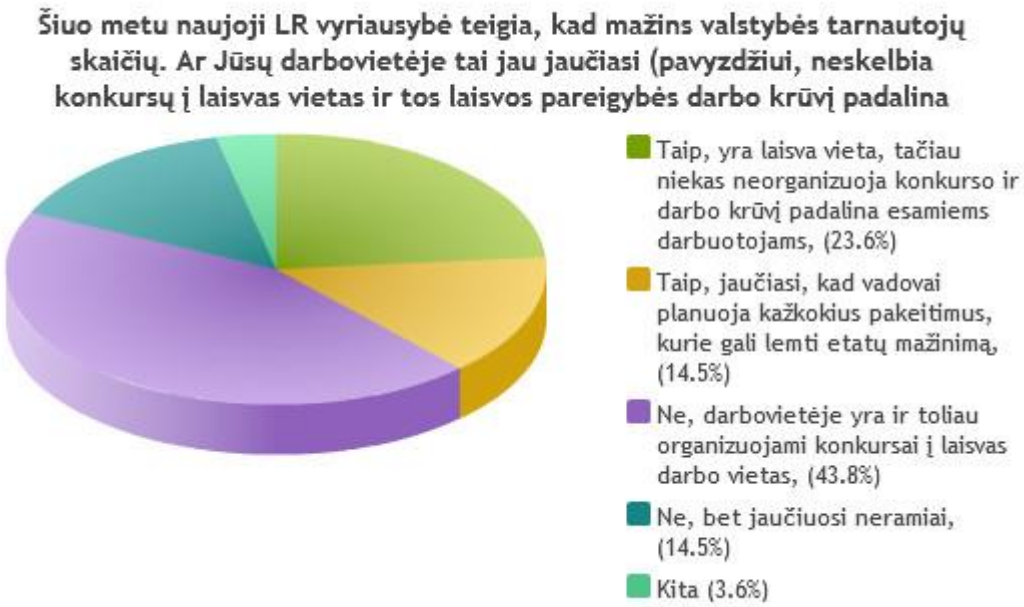
Pav. Nr. 15. Dalyvaudami konkurse į valstybės tarnybą įstaigoje, ar esate pastebėję, kad nors vienas kandidatas galėjo iš anksto žinoti pateiktus klausimus?

Pasinaudojus šių dienų politine situacija ir diskusijomis, kad naujieji Lietuvos Respublikos valdžios atstovai įnirtingai diskutuoja dėl valstybės tarnautojų skaičiaus mažinimo, respondentams buvo pateiktas klausimas, ar darbovietėje jaučia įtampą dėl minėtų diskusijų (žiūrėti į pav. Nr. 16).

Dauguma respondentų (43,8 proc.) jokių pokyčių nejaučia, jų darbovietėse ir toliau yra organizuojami konkursai į laisvas darbo vietas, tačiau net 23,6 proc. respondentų pokyčius jaučia, kadangi įstaigoje yra laisvų darbo vietų, o į jas nėra organizuojami konkursai ir darbo krūviai padalinti esamiems darbuotojams. Šiuo atveju svarbiausia tai, kad valstybės tarnautojams už papildomą darbo krūvį būtų tinkamai apmokėta. 14,5 proc. mano, kad įstaigos vadovai planuoja tam tikrus pakeitimus, kurie gali lemti etatų mažinimą, be to, toks pats respondentų skaičius jaučiasi neramiai. Variantą „Kita“ pasirinko 3,6 proc. respondentų. Vienas iš jų kol kas nerimo nejaučia, o kitas respondentas apibūdino esamą situaciją jo įstaigoje: yra laisvų darbo vietų, darbo krūviai padalinti esamiems darbuotojams, tačiau už papildomą darbo krūvį

darbuotojai, deja, nieko negauna. Taigi, nėra įvertinamas darbo krūvis, paskirtas vienam asmeniui.

Taigi, galima daryti išvadas, kad kalbos apie valstybės tarnautojų skaičiaus mažinimą nėra gandai. Gali būti, kad įstaigos yra gavusios tam tikrus raštus, kuriuose yra nurodyta, kad jokių naujų konkursų šiuo metu organizuoti negalima, todėl papildomas darbo krūvis yra padalintas esamiems darbuotojams. Deja, esami valstybės tarnautojai, kol nėra konkrečių nuostatų, nerimo dėl savo darbo vietos neturėtų jausti, nes tai negerina darbo kokybės.



Pav. Nr. 16. Šiuo metu naujoji LR vyriausybė teigia, kad mažins valstybės tarnautojų skaičių. Ar Jūsų darbovietėje tai jaučiama (pavyzdžiui, neskelbia konkursų į laisvas vietas ir tos laisvos pareigybės darbo krūvį padalina esamiems darbuotojams)?

Tyrimo metu buvo siekta išsiaiškinti ekspertų nuomonę dėl atrankos į valstybės tarnybą tobulinimo. Deja, 4 ekspertai teigė, kad jiems reikėtų daugiau laiko pamąstyti, ir todėl nepateikė jokių siūlymų. Vienas ekspertas džiaugėsi esama valstybės tarnautojų priėmimo sistema, nes tai yra didelis žingsnis dėl konkursų skaidrumo. Tačiau, kaip ir buvo rašyta anksčiau, skaidrumo problema yra itin aktuali. Todėl eksperto siūlymas būtų visą valstybės tarnautojų atranką centralizuoti, nes dabar galutinis sprendimas dėl pretendento priėmimo į tarnybą tenka lieka įstaigos vadovui. Kita vertus, jei priėmimas būtų centralizuotas, įstaiga, kuriai reikia naujo darbuotojo, visiškai neturėtų balso teisės. Be to, ekspertas pabrėžia: jei įstaiga, vykdanti atranką, galėtų žinoti pretendentų bendrųjų gebėjimų ir vadovavimo gebėjimų testų balus, tai jai būtų

paprasčiau atsirinkti tinkamą kandidatą. Kaip ir buvo analizuojama, pagal aprašo projektą[114] pretendentų gautinis vertinimas priklausys ne tik nuo komisijos balų, bet ir nuo testo balų skaičiaus. Deja, čia ir iškyla komisijos nusistatymo prieš pretendentus, kurie surinko mažiausiai balų iš testų, klausimas. Sunku vertinti, ar tai padėtų komisijos nariams atrinkti geriausią kandidatą, ar tik pablogintų pretendentų situaciją. Kiti 5 ekspertai pateikė įvairius pasiūlymus: leisti įstaigai, kuri organizuoja konkursą, išsirinkti tinkamiausius vadovus, komisijos narius mokyti personalo atrankos subtilybių bei samdyti psichologus, kurie pateiktų savo nuomonę apie kandidatus.

Šiuo atveju manoma, kad reikėtų ne centralizuoti priėmimą, bet keisti teisinį reguliavimą dėl komisijos sudarymo ir jos veiksmų. Kai kurie ekspertai pasisakė dėl siekio išvengti interesų[115] konflikto, todėl, anot jų, kiekvienas komisijos narys prieš konkursą, susipažinęs su pretendentų dokumentais ir nustatęs interesų konfliktą, turi nusišalinti. Deja, ekspertai nepasisakė dėl buvimo tos pačios politinės partijos nariais atvejų. Net 4 ekspertai pasiūlė tai, kad kiekvienoje komisijoje turėtų dalyvauti atstovas iš Valstybės tarnybos departamento. Tai užtikrintų efektyvesnį konkurso vykdymą. Paklausus ekspertų dėl komisijos narių kvalifikacijos tobulinimo, pavyzdžiui, kaip tai yra vykdoma Prancūzijoje, jų nuomonės išsiskyrė. 2 teigė, kad tai yra nebūtina, nes komisija yra sudaroma atsižvelgiant į narių profesinius gebėjimus ir jie yra pakankamai kompetentingi išrinkti geriausią kandidatą, o kiti teigė, kad reikėtų kelti komisijos narių kvalifikaciją. Taigi, patobulinus teisinį reguliavimą dėl komisijos sudarymo ir jos veiksmų, konkursas taptų skaidresnis ir nereikėtų atsisakyti įstaigos, organizuojančios konkursą, teisės įvertinti tinkamiausią kandidatą.

3.4. Tyrimo apibendrinimas

Gauti tyrimo rezultatai atskleidė realią situaciją, kaip valstybės tarnautojai ir ekspertai vertina valstybės tarnautojų priėmimo sistemą. Dauguma valstybės tarnautojų nurodė, kad priėmimo sistema turi nemažai trūkumų, ir pateikė savo nuomonę, kaip juos reikėtų šalinti. Galima daryti išvadą, kad kiekvieną priėmimo į valstybės tarnybą etapą būtų tikslinga koreguoti.

Respondentai pasisakė, kad bendrųjų gebėjimų testas yra vidutinio sunkumo, tačiau pasiruošus jį galima išlaikyti. Galima drąsiai teigti, kad šis testas parodo pretendentų minimalius kompetencijos gebėjimus, kurie yra reikalingi kiekvienam valstybės tarnautojui. Todėl šis testas

[114] Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo projektas Reg. Nr. 17-46 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (derinimas 2017-01-05 – 2017-01-19).

[115] Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas. Valstybės žinios, 1997, Nr. 67-1659.

turi būti vykdomas ir toliau, tačiau šiek tiek keičiant jo vykdymo tvarką, pavyzdžiui, leidžiant naudotis skaičiavimo mašinėle.

Vadovavimo gebėjimų testas parodo pretendentų vadovavimo gebėjimus, kurie būtų reikalingi darbui vadovo pozicijoje. Tačiau informacijos apie testą trūksta. Manoma, kad būtų vertinga, jog Valstybės tarnybos departamentas paruoštų vadovavimo gebėjimų testo pavyzdinius klausimus ar užduotis. Tai užtikrintų pretendentų didesnį supratimą apie testą. Be to, apklausų metu buvo pritarta, kad esamiems vadovams vertėtų pasitikrinti savo žinias laikant vadovavimų gebėjimų testą. Tam pritarė ne tik respondentai, bet ir dauguma ekspertų. Įvykdžius šią idėją būtų patikrintas esamų vadovų tinkamumas eiti užimamas vadovo pareigas. Tai leistų atrinkti tinkamus vadovus, o neišlaikius testų būtų organizuojami nauji konkursai į laisvas vadovo pozicijas. Vadovai, išlaikę vadovavimo gebėjimų tikrinimą, sustiprintų valstybės tarnautojų darbo efektyvumą.

Bendrųjų gebėjimų testas ir vadovavimo gebėjimų tikrinimas galioja 3 metus. Šis laiko terminas yra gana trumpas. Pretendentų nuomone, minėtų testų išlaikymas turi galioti neterminuotai.

Apklausa parodė, kad respondentai norėtų, jog bendrųjų gebėjimų testą bei dokumentus įstaigai reikėtų pristatyti per 20 darbo dienų, kad būtų daugiau laiko pasiruošti vadovavimo gebėjimų testui. Deja, siekiant kandidatus kokybiškai atrinkti per kuo trumpesnį laiko tarpą, kad kuo greičiau naujas valstybės tarnautojas pradėtų dirbti, manoma, kad termino ilginti nereikėtų.

Svarbu tai, kad skaidrumo problema tebėra viena iš pagrindinių, kurią labiausiai siekiama išspręsti. Tam reikėtų keisti teisinį reguliavimą dėl komisijos sudarymo ir veiksmų. Dauguma respondentų mano, kad stebėtojai iš išorės labiausiai padėtų minėtą problemą spręsti, tačiau tam reikėtų papildomų išlaidų. Stebėtojai iš išorės, kurių asmens duomenų įstaiga nežinotų iki konkurso pradžios, dalyvautų kiekviename konkurse ir tai pakeltų skaidrumo lygį valstybės tarnautojų atrankos sistemoje.

Tyrimo metu buvo išsiaiškinta, kad pastaruoju metu valstybės tarnautojai jaučiasi neramiai dėl valdžios kalbų mažinti valstybės tarnautojų skaičių ir tam tikrus suvaržymus jaučia savo darbovietėse. Manoma, kol nėra tam tikrų valstybės tarnautojų skaičiaus mažinimo nuostatų, esami valstybės tarnautojai neturėtų jausti nerimo dėl savo darbo vietos išsaugojimo.

Atlikus tyrimą galima vertinti, kad priėmimo į valstybės tarnybą sistema yra vertinama teigiamai, tačiau turi trūkumų, trūksta efektyvumo ir ją reikėtų tobulinti.

IŠVADOS

1. **Ginamasis teiginys**, kad Lietuvoje šiuo metu priėmimo į valstybės tarnybą sistema yra neskaidri, nėra tobulos nuoseklios teisingai apibrėžtos tvarkos, todėl yra būtinybė tobulinti teisės aktus ir procedūras, **pasitvirtino**. Gausi teismų praktika, susijusi su priėmimu į valstybės tarnybą, atskleidžia, kad priėmimo į valstybės tarnybą sistema yra netobula ir turi trūkumų. Teisinis reguliavimas išsamiai nereglamentuoja visų priėmimo nuostatų ir procedūrų. Valstybės tarnautojų atrankos sistema turi šių trūkumų: bendrųjų gebėjimų testo laikymo tvarka, vadovavimo gebėjimų tikrinimo efektyvumas, komisijos sudarymas ir jos neteisėti veiksmai atrankos metu, skaidrumo problematika kiekviename etape, ypač atrankos metu įstaigoje. Papildžius teisės aktus nuostatomis dėl valstybės tarnautojų reikalavimų, priėmimo procedūrų, komisijos sudarymo ir paruošimo klausimų, priėmimo į valstybės tarnybą sistema būtų skaidresnė ir teisės aktai užtikrintų teisingą reguliavimą.

2. Asmenų, dirbančių valstybės tarnyboje, darbas turi didelę reikšmę ne tik žmonėms, bet ir visai valstybei, kadangi nuo jų darbo priklauso viešojo administravimo efektyvumas. Norint, kad šių asmenų darbas būtų vykdomas profesionaliai, reikia atrinkti geriausius kandidatus. Valstybės tarnautojų atrankos procesai yra reglamentuoti teisės aktais. Siekiant tobulinti atrankos procesus darbe buvo išanalizuotas valstybės tarnautojų atrankos sistemos teisinis reglamentavimas. Paaiškėjo, kad teisinis reglamentavimas turi trūkumų, todėl tam tikri teisės aktai gali būti taisytini. Pakeitus teisės aktus priėmimas taptų tobulesnis, skaidresnis, modernesnis, o kandidatai būtų atrenkami profesionaliau.

3. Valstybės tarnautojų priėmimo procedūra 2013 metų birželio mėnesį buvo pakeista į iš dalies centralizuotą. Naujais priėmimo procedūrų etapais buvo siekta geriau atrinkti valstybės tarnautojus bei atranką padaryti skaidrią, tačiau iškylančių problemų neišvengta. Centralizuotame etape bendrųjų gebėjimų testas tik iš dalies patikrina pretendentų bendrąsias kompetencijas, reikalingas valstybės tarnautojams, kadangi užduotims, susijusioms su skaičiavimais, skiriama daugiau dėmesio, o teisės aktams mažiau. Vadovavimo gebėjimų testo tvarka yra neaiški. Pretendentams trūksta žinių apie testo vykdymą ir jo pavyzdines užduotis. Jiems po pokalbio neaišku, kaip ekspertas vertino jo atsakymus, kuo vadovavosi. Be to, neretai yra iškeliamas klausimas dėl esamų vadovų gebėjimų tikrinimo. Ne tik pretendentai į valstybės tarnybą, bet ir ekspertai pasisako už šią idėją. Taip pat testų galiojimo terminai turėtų būti keičiami, kadangi treji metai nėra tinkamas terminas. Decentralizuotame etape – konkurso metu įstaigoje – taip pat kyla daug klausimų, ypač susijusių su komisijos darbo efektyvumu. Taigi, galima daryti išvadą, kad iš dalies centralizuotos atrankos etapai turi trūkumų, kuriuos vertėtų spręsti teisės aktų pakeitimais.

4. Valstybės tarnyba, ypač valstybės tarnautojų priėmimas, turi būti pavyzdys visai visuomenei. Kad iškiltų kuo mažiau problemų priėmimo procesų metu, yra vis naujinamas teisinis reguliavimas. Tačiau teismai vis dar nagrinėja tarnybinius ginčus dėl priėmimo. Teismų praktika rodo, kad dažniausiai ginčų kyla tarp pretendentų ir komisijų, kurias sudarė įstaigos, organizavusios konkursą, – nesutariama dėl komisijos sudarymo bei jos veiksmų. Tačiau į teismų praktiką nėra atsižvelgiama, kadangi net „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ projekte dėl komisijos narių darbo žymių pakeitimų, kurie galėtų sumažinti pretendentų kreipimąsi į teismą ir užtikrinti skaidrumą, nenumatyta.

5. Lietuvos valstybės tarnautojų sistema yra keičiama atsižvelgiant į pretendentų bei įstaigų atsiliepimus, teismų praktiką bei, žinoma, į užsienio valstybių gerąją praktiką. Todėl darbe išnagrinėta galiojanti valstybės tarnautojų priėmimo sistema Prancūzijoje. Tačiau Prancūzijoje galiojanti tvarka tik iš dalies panaši į esamą Lietuvoje. Išskirtina tai, kad Prancūzijoje siekiama valstybės tarnautojus gerai paruošti prieš darbo pradžią. Ryškus komisijos kompetentingumas bei įvairios valstybės tarnautojų priėmimo formos. Galima daryti išvadą, kad kiekviena šalis organizuoja priėmimo į valstybės tarnybą tvarką ir procedūras pagal savo šalies politinę ir ekonominę situaciją.

6. Atlikti valstybės tarnautojų ir ekspertų tyrimai atskleidė, kad kai kuriais esamais priėmimo į valstybės tarnybą procedūrų etapais dauguma respondentų nėra patenkinti. Jie taip pat pateikė savo nuomonę, ką ir kaip reikėtų tobulinti. Visų respondentų atsakymai yra itin svarbūs tyrimui, nes tai parodo esamą situaciją dėl priėmimo bei galimas idėjas. Valstybės tarnautojų ir ekspertų atsakymai sustiprina idėją, kad reikia keisti teisinį reguliavimą dėl kai kurių priėmimo etapų tvarkų.

7. Viena iš svarbiausių problemų valstybės tarnautojų atrankoje yra skaidrumo užtikrinimas, tačiau teismų praktika ir respondentų atsakymai patvirtina, kad minėta problema tebeegzistuoja. Skaidrumo problemos išsprendimas Valstybės tarnybos departamentui turi būti svarbiausias uždavinys, kurį turėtų spręsti, nes klausimų dėl skaidrios atrankos valstybės tarnyboje neturėtų būti.

PASIŪLYMAI

1. Siekiant, kad valstybės tarnautojai dirbtų atsakingai ir efektyviai, jų vadovai turi būti kompetentingi. Visi vadovai turi turėti tam tikrų gebėjimų. Vadovaujantis esama tvarka, naujieji vadovai yra paskiriami į darbą tik tada, jei jie išlaiko vadovavimo gebėjimų tikrinimą ir laimi konkursą. Jei minėto testo kandidatas neišlaiko, vadinasi, jis neturi atitinkamų gebėjimų užimti vadovo poziciją. Tačiau nėra atkreipiamas dėmesys į esamus vadovus, kuriems nereikėjo išlaikyti vadovavimo gebėjimų tikrinimo, norint dirbti vadovo pozicijoje. Vadovaujantis tuo, siūloma, kad kiekvienas esamas vadovas, kuris nėra laikęs vadovavimo gebėjimų testo, privalo per nustatytą tam tikrą laiko tarpą išlaikyti vadovavimo gebėjimų tikrinimą, kad būtų nustatyta, ar tikrai esamas vadovas turi atitinkamus gebėjimus, reikalingus užimamai pozicijai.
2. Bendrųjų gebėjimų testo užduočių su atsakymais pavyzdžiai yra pateikiami Valstybės tarnybos departamento internetiniame puslapyje. Su pavyzdžiais gali susipažinti kiekvienas žmogus. Tai padeda kandidatams susidaryti požiūrį, kas jų lauks atliekant bendrųjų gebėjimų testą. Atsižvelgiant į tai reikėtų apsvarstyti galimybę kandidatams susipažinti su vadovavimo gebėjimų testo pavyzdinėmis užduotimis ir atsakymais. Tai sudarytų palankesnes sąlygas kandidatams pasiruošti vadovavimo gebėjimų testui.
3. Galiojanti iš dalies centralizuota sistema padalina valstybės tarnautojų atrankos organizavimą įstaigai, kuri organizuoja konkursą, bei Valstybės tarnybos departamentui. Į įstaigos, kuri organizuoja konkursą, vadovo poziciją pretendentus atrenka Valstybės tarnybos departamentas, vykdydamas vadovavimo gebėjimo tikrinimą. Tokiu atveju įstaigai yra apribota teisė išsirinkti, jų nuomone, geriausią pretendentą. Todėl siūloma šio testo atsisakyti, kad įstaiga turėtų teisę iš daugiau kandidatų atsirinkti tinkamiausią vadovo pozicijai ir nebekiltų klausimų, kaip Valstybės tarnybos departamento specialistai vertina kandidatų pokalbių atsakymus.
4. Valstybės tarnautojų atranka turi būti skaidrumo pavyzdys visai visuomenei. Kaip yra žinoma, daugiausia tarnybinių ginčų teisme nagrinėjami dėl komisijos sudarymo ar jos veiksmų. Todėl vertėtų komisijos darbą patobulinti. Siūloma sukurti tam tikrą sistemą, kad kiekviename konkurse dalyvautų apmokyti stebėtojai iš išorės, kurių asmens duomenų įstaiga nežinotų iki konkurso pradžios. Jie pakeltų skaidrumo lygį valstybės tarnautojų atrankos sistemoje. Papildomos lėšos būtų investuojamos į kokybišką valstybės tarnautojų atrinkimą, dėl to teismų dėl tarnybinių ginčų būtų mažiau – tai sutaupytų įstaigų ir valstybės tarnautojų laiką ir patirtas išlaidas. Be to, kitas pasiūlymas būtų, kad kiekvienoje konkurso komisijoje dalyvautų Valstybės tarnybos departamento atstovas. Tikimasi, kad minėtiems stebėtojams ar Valstybės tarnybos departamento atstovui dalyvaujant kiekvienoje komisijoje valstybės tarnautojų atranka būtų skaidresnė.

5. Priėmimo į valstybės tarnybą konkurso komisijos nariai nėra pakankamai kompetentingi atrinkti geriausius kandidatus į valstybės tarnautojo pareigas, nes jiems trūksta žinių ir įgūdžių atrenkant kvalifikuotus ir motyvuotus būsimus darbuotojus. Todėl siūloma komisijos narius mokyti, kaip atrinkti tinkamiausią kandidatą į valstybės tarnybą, parengiant konkretų mokymo modulį. Komisijos nariai atlikę mokymus būtų sertifikuojami. Po tokių mokymų kiekvienoje valstybės įstaigoje būtų tokia komisija, kuri sugebėtų tinkamai atrinkti geriausią kandidatą. Komisijos nariai būtų nuolatiniai, tačiau vienas komisijos narys – to skyriaus, kuriame yra organizuojamas konkursas į laisvą darbo vietą, vedėjas keistųsi atitinkamai atsižvelgiant, į kurį skyrių yra organizuojamas konkursas. Taigi, visi skyrių vedėjai privalėtų dalyvauti mokymuose ir gauti sertifikatą. Manytina, kad buvimas komisijos nariu turėtų tapti tam tikru prestižu, nes asmuo būtų kvalifikuotas ir už dalyvavimą komisijoje gautų papildomą priedą.

6. Bendrųjų gebėjimų testas atspindi kandidatų į valstybės tarnybą bendrąsias kompetencijas ir jų pasiruošimą. Šis testas yra apsunkintas užduotimis, susijusiomis su skaičiavimais. Todėl siūlytina, kad bendrųjų gebėjimų testo metu pretendentams būtų galima naudotis skaičiavimo mašinėle, kadangi su jos pagalba kiekvienas valstybės darbuotojas atlieka kasdienines darbines užduotis, bei pateikti daugiau klausimų iš teisės aktų. Mokytis greitai skaičiuoti mintyse, kad kandidatai suspėtų atsakyti į visus bendrųjų gebėjimų testo klausimus, nebūtina. Taip būtų sutaupoma laiko ir todėl bendrųjų gebėjimų teste galėtų būti daugiau klausimų iš teisės aktų, kurie būtų reikalingi dirbant valstybės tarnautoju.

7. Bendrųjų gebėjimų testo ir vadovavimo gebėjimų tikrinimo teigiami rezultatai galioja 3 metus. Šis laiko terminas yra gana trumpas. Keista manyti, kad po 3 ar daugiau metų žmogus gali užmiršti įgūdžius, kuriuos tikrinosi prieš 3 metus. Todėl siūloma keisti terminų teisinį reguliavimą. Šiuo atveju siūloma, kad bendrųjų gebėjimų testo ir vadovavimo gebėjimų tikrinimo teigiami rezultatai turi galioti neterminuotai. Be to, siūlytina, jei asmenys valstybės tarnyboje turi 5 metų darbo stažą, jie turėtų būti atleisti nuo bendrųjų gebėjimų testo laikymo, kadangi turi atitinkamos kompetencijos dirbti valstybės tarnautoju ir jo gebėjimų nebereikia tikrinti.

LITERATŪRA

Teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30).
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. rugpjūčio 27 d. nutarimo Nr. 942 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų dalinio pakeitimo“ 6 ir 7.2 punktų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 22 straipsniui“. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 107-3885.
3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. gruodžio 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo 3 straipsnio 3 dalies (2000 m. spalio 12 d. redakcija), 3 straipsnio 4 dalies (2000 m. spalio 12 d. redakcija), 5 straipsnio 1 dalies 2 punkto (2000 m. spalio 12 d. redakcija), 18 straipsnio 1 dalies (2000 m. spalio 12 d. redakcija), 19 straipsnio 1 dalies 2, 3, 4, 8, 15 punktų (2000 m. spalio 12 d. redakcija), 21 straipsnio 1 dalies 1, 5, 7, 9, 12, 15, 16, 17, 18 punktų (2000 m. spalio 12 d. redakcija), šios dalies 6 punkto (2000 m. spalio 12 d. ir 2001 m. rugsėjo 25 d. redakcijos) ir šios dalies 14 punkto (2000 m. spalio 12 d. ir 2001 m. lapkričio 8 d. redakcijos), taip pat dėl Lietuvos Respublikos Konstitucijos 119 straipsnio pakeitimo įstatymo taikymo tvarkos konstitucinio įstatymo, Lietuvos Respublikos Konstitucijos 119 straipsnio pakeitimo įstatymo taikymo tvarkos, Konstitucinio įstatymo įrašymo į konstitucinių įstatymų sąrašą įstatymo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 19-828.
4. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo 3 straipsnio 3 dalies (2000 m. spalio 12 d. redakcija), 3 straipsnio 4 dalies (2000 m. spalio 12 d. redakcija), 5 straipsnio 1 dalies 2 punkto (2000 m. spalio 12 d. redakcija), 18 straipsnio 1 dalies (2000 m. spalio 12 d. redakcija), 19 straipsnio 1 dalies 2, 3, 4, 8, 15 punktų (2000 m. spalio 12 d. redakcija), 21 straipsnio 1 dalies 1, 5, 7, 9, 12, 15, 16, 17, 18 punktų (2000 m. spalio 12 d. redakcija), šios dalies 6 punkto (2000 m. spalio 12 d. ir 2001 m. rugsėjo 25 d. redakcijos) ir šios dalies 14 punkto (2000 m. spalio 12 d. ir 2001 m. lapkričio 8 d. redakcijos), taip pat dėl Lietuvos Respublikos Konstitucijos 119 straipsnio pakeitimo įstatymo taikymo tvarkos konstitucinio įstatymo, Lietuvos Respublikos Konstitucijos 119 straipsnio pakeitimo įstatymo taikymo tvarkos konstitucinio įstatymo įrašymo į konstitucinių įstatymų sąrašą įstatymo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 181-6708; atitaisymas Nr. 186.

5. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimo Nr. 937 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 316 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 4 d. nutarimo Nr. 361 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų (2005 m. balandžio 4 d., 2006 m. kovo 27 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimo Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1 punkto (2006 m. kovo 27 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 34-1244.
6. Bendrųjų gebėjimų testo dalių sudarymo ir atlikimo tvarkos aprašas, patvirtintas Valstybės tarnybos departamento Direktoriaus 2015 m. spalio 30 d. įsakymu Nr. 27V-14.
7. Europos Bendrijos steigimo Sutartis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-01-24] Prieiga per internetą: https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/c_32620121026lt.pdf
8. Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas. Valstybės žinios, 1999-02-03, Nr. 13-308.
9. Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas. 2002 m. birželio 4 d. Nr. IX-926., Valstybės žinios, 2002, Nr.: 64 -2569.
10. Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymas. Valstybės žinios, 2002-06-06, Nr. 57-2297.
11. Lietuvos Respublikos laikinasis vidaus tarnybos įstatymas. Lietuvos aidas, 1992-01-04, Nr. 2-0.
12. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos departamento direktoriaus 2015 m. spalio 30 d. įsakymas Nr. 27V-143 „Dėl Bendrųjų gebėjimų testo dalių sudarymo ir atlikimo tvarkos aprašo bei Vadovavimo gebėjimų tikrinimo organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. TAR. 2015-10-30, Nr. 17194.
13. Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas. Valstybės žinios, 1995, Nr. 33-759.
14. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.
15. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 45-1708.
16. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2013 m. gegužės 21 d. įsakymas Nr. 1V-447 „Dėl užsienio kalbų mokėjimo tikrinimo priimant į valstybės tarnautojo pareigas taisyklių patvirtinimo“.
17. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2014 m. birželio 16 d. įsakymas Nr. 1V-420 „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2013 m. gegužės 21 d. įsakymo Nr. 1V-

447 „Dėl užsienio kalbų mokėjimo tikrinimo priimant į valstybės tarnautojo pareigas taisyklių patvirtinimo“ pakeitimo“. TAR. 2014-06-16, Nr. 7656.

18. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos patvirtinimo įstatymas. Valstybės žinios. 2003-05-01, Nr. 42-1927
19. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas. Valstybės žinios. 1999. Nr.60-1945.
20. Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas. Valstybės žinios, 1997, Nr. 67-1659.
21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. lapkričio 10 d. nutarimas Nr.1344 „Dėl pakaitinio valstybės tarnautojo atrankos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2012, Nr. 130-6566.
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 28 d. nutarimas Nr.966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2015, Nr. 65-2654.
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo projektas Reg. Nr. 17-46 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (derinimas 2017-01-05 – 2017-01-19).
24. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo Teisinės analizės ir informacijos departamentas. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimas, I dalis. 2013 m.

Teismų praktika

25. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismas. *2003 m. spalio 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr.* A3-930-03.
26. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija. *2016 m. birželio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eAS-593-261/2016.*
27. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija. *2014 m. liepos 2 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-1105-14.*
28. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija. *2015 m. gruodžio 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. Nr. eA-2875-520/2015.*
29. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija. *2013 m. spalio 10 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-438-1163-13.*
30. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija. *2011 m. gruodžio 6 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-3241-11.*

31. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija. *2012 m. lapkričio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-492-2667-12.*
32. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija. *2012 m. rugsėjo 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-1334-12.*
33. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija. *2014 m. gegužės 27 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-756-820-14.*
34. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo kolegija. *2014 m. gegužės 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-438-637-14.*
35. Vilniaus apygardos administracinis teismas. *2017 m. sausio 25 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eI-348-811/2017.*

Specialioji literatūra

36. Audrius Bakaveckas, Algimantas Dziegoraitis, Audronė Dziegoraitienė, Adolfas Gylys, Raimundas Kalesnykas, Birutė Pranevičienė, Edmundas Rusinas, Stasys Šedbaras, Algimantas Urmonas, Dainius Žilinskas. *Lietuvos administracinė teisė: bendroji dalis.* Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005.
37. Audronė Paliukevičiūtė, Alvydas Raipa. „Viešojo valdymo struktūra.“ Iš *Modernus viešasis valdymas,* A. Raipa ir kiti, 9-30. Kaunas: Vitae litera, 2012.
38. Eglė Vaidelytė, Giedrius Žvaliauskas. *Lietuvos valstybės tarnybos įvaizdis visuomenėje ir žiniasklaidoje*. Kaunas. Technologija. Viešoji politika ir administravimas. 2010. Nr. 31.
39. Ieva Povilaitienė. *Valstybės tarnyba: kai kurios atskyrimo nuo darbo teisinių santykių ir darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problemos Lietuvoje.* Vilnius. Teisė 2004 53.
40. Kardelis K., Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Antras papildytas ir pataisytas leidimas. Kaunas. 2002.
41. Jolanta Juralevičienė, Rasa Šnapštienė. Biurokratinio personalo valdymas. *Iš Biurokratija demokratinėje visuomenėje.* Vadovėlis. Kaunas: Technologija, 2011.
42. Neringa Glebovė. *Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai.* Vilnius. Teisė 2010 76, p. 130-148.
43. Ramūnas Vanagas. *Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus tarnautojų verbavimo ir atrankos sistemos tobulinimas.* Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. 2009. Nr. 2 (15). 318-327.
44. Rasa Budbergytė, Alvydas Šakočius, Dainius Žilinskas. L*ietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras*. Vilnius. Lietuvos viešojo administravimo institutas. 2004.

45. Rasa Tumėnė, Irena Žukauskaitė, Žilvinas Židonis. *Naujoji valstybės tarnautojų atranka: pirmieji rezultatai ir įžvalgos.* Viešoji politika ir administravimas. 2014. T. 13, Nr. 4. P. 601-617.
46. Saulius Pivoras, Remigijus Civinskas, Ernesta Buckienė. *Valstybės tarnybos sistemos tobulinimas Lietuvoje: pasirinkimai, požiūriai, sandėriai.* Kaunas. Versus aureus. 2014.
47. Valstybės tarnybos departamento pažyma „Dėl bendrųjų gebėjimų testo ir vadovavimo gebėjimų tikrinimo apklausų rezultatų“. 2015 m. gruodžio 23 d., Nr. 27L-1252.
48. Valstybės tarnybos departamento Atrankos skyriaus pažyma „Dėl bendrųjų gebėjimų testo, vadovavimo gebėjimų tikrinimo ir užsienio kalbos mokėjimo tikrinimo apklausų rezultatų“. 2016 m. rugpjūčio 29 d., Nr. 27L-664.

Elektroniniai šaltiniai

49. *Atrankos į valstybės tarnybą geroji patirtis.* [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-03-01]. Prieiga per internetą: https://vtd.lrv.lt/uploads/vtd/documents/files/VEIKLA/Vykdomi_projektai/VT%20atrankos%20geroji%20praktika.pdf
50. Atrankos modulio savitarnos adresas: www.testavimas.vtd.lt
51. *Atviri valstybės tarnybos duomenys.* [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-02-11]. Prieiga per internetą: http://statistika.vtd.lt/index.html
52. *Bendrųjų gebėjimų testų struktūra*. Prieiga per internetą: http://www.vtd.lt/index.php?-1225571848
53. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas.* Lietuvių kalbos institutas.[interaktyvus]. [žiūrėta 2017-02-04]. http://lkiis.lki.lt/
54. *Dviejų Prancūzijos Nacionalinės administravimo mokyklos (ENA) Europos studijų ciklo klausytojų vizitas.* [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-03-01]. Prieiga per internetą:http://www.ambafrance-lt.org/Dviej%C5%B3-Pranc%C5%ABzijos-Nacionalin%C4%97s
55. Francisco Cardona. Priėmimo į valstybės tarnybą sistemos ES valstybėse ir kai kuriose šalyse kandidatėse. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-03-01]. Prieiga per internetą: http://www.oecd.org/countries/lithuania/36762257.pdf
56. Kaselis M. *Kaip tobulinama valstybės tarnyba: valstybės tarnautojų požiūris*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-03-17]. Prieiga per internetą: http://www.bernardinai.lt/straipsnis/2011-12-16-mindaugas-kaselis-kaip-tobulinama-valstybestarnyba-valstybes-tarnautoju-poziuris/73845

57. Konkursų ir pakaitinių atrankų archyvas bei rezultatai. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-02-15]. Prieiga per internetą: http://portalas.vtd.lt/lt/4/vtd-web-servisai/vtdkonkursurezultatai-325.html-
58. Laisvas darbuotojų judėjimas (Europos Sąjunga). [interaktyvus] [žiūrėta 2015-01-26]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=465&langId=lt
59. Lietuvos statistikos departamentas. Moterys ir vyrai Lietuvoje 2015 m. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-03-15]. Prieiga per internetą: http://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/13_Moterys_vyrai_Lietuvoje_2015.pdf
60. M. Scilly. *The Disadvantages of a Centralized Recruitment Process.* [žiūrėta 2017-02-06]. Prieiga per internetą: http://smallbusiness.chron.com/disadvantages-centralized-recruitment-process-12261.html
61. O. Šarmavičius. *Atrankos į valstybės tarnybą pristatymas: kodėl norime keisti?* Tarptautinė konferencija „Pasikeitimas geros patirties pavyzdžiais skirtingose ES šalyse narėse vykdant atranką į valstybės tarnautojo pareigas“. Vilnius. 2006. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-02-14]. Prieiga per internetą: http://www.oecd.org/countries/lithuania/36763853.pdf
62. Užsienio kalbų mokėjimo tikrinimas. Prieiga per internetą: http://www.vtd.lt/index.php?-303104489
63. Valstybės tarnybos departamentas. Atmintinė pretendentui, dalyvaujančiam vadovavimo gebėjimų tikrinime. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-03-15] Prieiga per internetą: http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/VISUOMENEI/Atranka%20i%20valstybes%20tarnyba/VG%20tikrinimo%20atmintine%20pretendentui%202016_02_02.pdf
64. *Valstybės tarnybos skaičiai: juos reikia mokėti interpretuoti.* [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-02-11]. Prieiga per internetą:http://www.bernardinai.lt/straipsnis/2016-05-24-valstybes-tarnybos-skaiciai-juos-reikia-moketi-interpretuoti-1/144667
65. Vadovavimo gebėjimų tikrinimas. Prieiga per internetą: http://www.vtd.lt/index.php?-416463156
66. Virginija Spurytė. *Mėginantiems patekti į valstybės tarnybą – šokiruojantis testas.* [žiūrėta 2017-02-10]. Prieiga per internetą:http://www.diena.lt/naujienos/klaipeda/miesto-pulsas/meginantiems-patekti-i-valstybes-tarbyba-sokiruojantis-testas-414533

Projektas

Lyginamasis variantas

LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBĖS TARNYBOS ĮSTATYMO 9 STRAIPSNIO 1 DALIES 4 PUNKTO IR 11 STRAIPSNIO 2 DALIES PAKEITIMO ĮSTATYMAS

2017 m. …….. Nr. ……

Vilnius

1 straipsnis. 9 straipsnio 1 dalies 4 punkto pakeitimas

Pakeisti 9 straipsnio 1 dalies 4 punktą ir jį išdėstyti taip:

„4) turėti to lygio valstybės tarnautojo pareigoms eiti būtiną išsilavinimą **arba būti reikiamo išsilavinimo paskutinio kurso studentas**;“

2 straipsnis. 11 straipsnio 2 dalies pakeitimas

Pakeisti 11 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Konkurse gali dalyvauti asmenys, atitinkantys šio Įstatymo 9 straipsnyje nustatytus reikalavimus. Konkurso metu tikrinamas asmens tinkamumas eiti karjeros valstybės tarnautojo pareigas. Jeigu keli konkurse į karjeros valstybės tarnautojo pareigas dalyvavę pretendentai buvo įvertinti vienodai, pirmenybė būti priimtam į tas pareigas teikiama pretendentui, atlikusiam nuolatinę privalomąją pradinę karo tarnybą arba baigusiam bazinius karinius mokymus ar atlikusiam alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą. Vyriausybės nustatyta tvarka konkurso metu stebėtojo teisėmis **turi** dalyvauti valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos arba, jeigu veikia kelios tokios sąjungos, kelių profesinių sąjungų atstovai ir kiti visuomenės atstovai. **Taip pat konkurso metu stebėtojo teisėmis turi dalyvauti stebėtojas iš išorės, kurio asmens duomenų įstaiga, organizuojanti konkursą, nežinos iki konkurso pradžios.**“

Projektas

Lyginamasis variantas

LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS NUTARIMO „DĖL KONKURSŲ Į VALSTYBĖS TARNAUTOJO PAREIGAS ORGANIZAVIMO TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO“ 46 PUNKTO PAKEITIMO IR 49 [1] BEI 54 [1] PUNKTŲ PAPILDYMO ĮSTATYMAS

2017 m. …….. Nr. ……

Vilnius

1 straipsnis. 46 punkto pakeitimas

Pakeisti 46 punktą ir jį išdėstyti taip:

„46. Komisija sudaroma ne mažiau kaip iš **5** narių. Konkurso į vadovaujančiojo valstybės tarnautojo pareigas komisija sudaroma ne mažiau kaip iš 5 narių. Į komisijos narių sąrašą turi būti įtraukti konkursą organizuojančios įstaigos personalo administravimo tarnybos vadovas arba kitas valstybės tarnautojas, atliekantis personalo administravimo funkcijas, ir tiesioginis būsimo valstybės tarnautojo vadovas (arba jo įgaliotas valstybės tarnautojas).“

2 straipsnis. Papildyti 49 [1] punktu

Papildyti 49 [1] punktu ir jį išdėstyti taip:

„49 [1] Komisijoje privalo dalyvauti stebėtojas iš išorės, kurio asmens duomenų iki pat konkurso pradžios nežinotų įstaiga, kuri organizuoja konkursą. Stebėtoją iš išorės paskiria Valstybės tarnybos departamentas. Atsiliepimą apie komisijos darbą stebėtojas iš išorės pateikia Valstybės tarnybos departamentui per 5 darbo dienas po konkurso.“

3 straipsnis. Papildyti 54 [1] punktu

Papildyti 54 [1] punktu ir jį išdėstyti taip:

„54 [1] Kiekvienas paskirtas komisijos narys turi dalyvauti komisijos narių mokymuose. Jų pabaigoje išlaikyti egzaminus ir gauti sertifikatą.“

PRIEDAI

Priedas Nr. 1

ANKETA

Gerb. Respondente,

Esu Mykolo Romerio universiteto magistrantūros studijų studentė. Rašau magistro baigiamąjį darbą tema **„Priėmimas į valstybės tarnybą: teisinis reguliavimas ir tarnybiniai ginčai**“. Šio tyrimo tikslas – sužinoti Jūsų nuomonę apie valstybės tarnautojų priėmimą bei atrankos etapus. Apklausa yra anoniminė, todėl labai tikiuosi nuoširdžių Jūsų atsakymų. Jums tinkamiausią(-ius) atsakymus pažymėkite X arba parašykite savo nuomonę nurodytoje vietoje.

Labai ačiū!

1. Jūsų lytis?
   - □ Vyras.
   - □ Moteris.
2. Jūsų amžius?
   - □ Mažiau nei 25 metai.
   - □ Nuo 25 iki 35 metų.
   - □ Nuo 36 iki 45 metų.
   - □ Nuo 46 iki 55 metų.
   - □ Nuo 56 metų ir daugiau.
3. Jūsų išsilavinimas?
   - □ Aukštasis universitetinis.
   - □ Aukštasis neuniversitetinis.
   - □ Nebaigtas aukštasis.
   - □ Kita (įrašykite)_____
4. Kiek laiko dirbate valstybės tarnyboje?
   - □ Iki 1 metų.
   - □ Nuo 1 iki 5 metų.
   - □ Nuo 5 iki 10 metų.
   - □ Daugiau nei 10 metų.
5. Kaip vertinate bendrųjų gebėjimų testą, vykdoma Valstybės tarnybos departamente (toliau – VTD)?
   - □ Gerai, testas, lengvas, nesiruošiau ir išlaikiau.

- Blogai, sunkus, ruošiausi, bet neišlaikiau.
- Vidutinio sunkumo, ruošiausi ir išlaikiau.
- Kita(įrašykite)_____

_____

6. Jūsų nuomone, ką būtų galima patobulinti bendrųjų gebėjimų teste?
   - Išbraukti klausimus, kurie susiję su skaičiavimais.
   - Išbraukti klausimus, kurie susiję su praktinėmis situacijoms.
   - Reikia daugiau klausimų iš teisės aktų.
   - Testo metu leisti naudotis skaičiavimo mašinėle.
   - Leisti spręsti testą namie.
   - Kita(įrašykite)_____

     _____
7. Po konkurso paskelbimo Valstybės tarnybos departamento internetiniame puslapyje per 14 darbo dienų kandidatas turi pateikti dokumentus bei per tą patį terminą išsilaikyti bendrųjų gebėjimų testą. Kokia Jūsų nuomonė dėl šio testo termino?
   - Laikotarpis išsilaikyti testą yra per trumpas, turėtų būti 20 darbo dienų.
   - Laikotarpis turėtų būti 10 darbo dienų.
   - Dokumentus reikėtų pateikti iki tol, kol praeis ta data, kurią paskutinis pretendentas buvo užsiregistravęs laikyti bendrųjų gebėjimų testą.
   - Kita(įrašykite)_____

_____

8. Kaip manote, gal esamiems vadovams reikėtų išlaikyti vadovavimo gebėjimų testą?
   - Taip, reikėtų, nes šis testas yra labai sudėtingas ir nemanau, kad visi esami vedėjai, jų pavaduotojai, seniūnai ir t.t. išlaikytų šį testą.
   - Taip, jie turi daug patirties, galėtų pasitikrinti savo žinias.
   - Ne, jie jau ir taip yra savo srities profesionalai.
   - Kita(įrašykite)_____

     _____
9. Jei teko laikyti vadovavimo gebėjimų testą, ar tenkino VTD puslapyje pateikta informacija iš ko ruoštis šiam testui?
   - Taip, informacijos pakako.
   - Ne, tiksliai nebuvo nurodyta iš ko ruoštis.
   - Neteko.

- Kita.

10. Jei teko laikyti vadovavimo gebėjimų testą, kaip vertinate vadovavimo gebėjimų pokalbį su ekspertu (-ais)?
    - Blogai, ekspertas (-i) stengėsi mane suklaidinti.
    - Blogai, visiškai nesitikėjau tam tikrų klausimų.
    - Klausimai turi būti tik praktiniai arba hipotetinės situacijos, iš vadybos teorijos klausimų neturėtų būti.
    - Gerai, greitai praėjo laikas, ekspertas (-i) maloniai bendravo.
    - Neteko.
    - Kita(įrašykite)_____
      _____
11. Jei teko laikyti vadovavimo gebėjimų testą, kaip reikėtų keisti vadovavimo gebėjimo testo tvarką?
    - Turi būti pateikta informacija, iš ko ruoštis.
    - Testo iš viso nereikia.
    - Kandidatui be vadovavimo patirties turi būti sudaromos kitokios sąlygos.
    - Po testo kandidatas turi turėti teisę susipažinti su savo testo rezultatais (į ką atsakė teisingai ar neteisingai).
    - Neteko.
    - Kita(įrašykite)_____
      _____
12. Jūsų manymu, ar aukščiau išvardinti testai padeda geriau atrinkti kandidatus į valstybės tarnybą?
    - Taip, tai užtikrina, kad kandidatai turėtų pakankamai žinių dirbant valstybės tarnyboje.
    - Ne, kartais testų gali neišlaikyti protingas ir daug patirties turintis kandidatas.
    - Ne, manau, kad vis vien eina susitarti ir išlaikyti testus nesąžiningu būdu.
    - Kita(įrašykite)_____
      _____
13. Kaip vertinate išlaikytų testų galiojimo terminus (bendrųjų gebėjimų testas galioja 3 metus, vadovavimo gebėjimų testas galioja 3 metus)?
    - Gerai, norint po 3 metų kandidatuoti į naują darbo vietą reikia vėl pasitikrinti žinias.
    - Blogai, testų išlaikymas turi galioti neterminuotai.
    - Blogai, abu testai turėtų galioti 5metus.

- Kita(įrašykite)_____
  _____

14. Jūsų nuomone, kas dar turėtų per kiekvieną konkursą įstaigoje įeiti į komisijos sudėtį, kad konkursas įstaigoje būtų skaidrus (daug galimų variantų)?
    - Valstybės tarnybos departamento atstovas.
    - Kitų miestų skyrių, to paties skyriaus vedėjas ar pan.
    - Stebėtojas iš išorės, kurio asmens duomenų iki pat konkurso pradžios nežinotų įstaiga, organizuojanti konkursą.
    - Kita(įrašykite)_____
      _____

15. Ar, dalyvaudami konkurse į valstybės tarnybą įstaigoje, esate pastebėję, kad nors vienas kandidatas galėjo iš anksto žinoti pateiktus klausimus?
    - Taip.
    - Ne.
    - Kita(įrašykite)_____
      _____

16. Šiuo metu naujoji LR vyriausybė teigia, kad mažins valstybės tarnautojų skaičių. Ar Jūsų darbovietėje tai jaučiama (pavyzdžiui, neskelbia konkursų į laisvas vietas ir tos laisvos pareigybės darbo krūvį padalina esamiems darbuotojams)?
    - Taip, yra laisva vieta, tačiau niekas neorganizuoja konkurso ir darbo krūvį padalina esamiems darbuotojams.
    - Taip, jaučiama, kad vadovai planuoja kažkokius pakeitimus, kurie gali lemti etatų mažinimą.
    - Ne, darbovietėje ir toliau organizuojami konkursai į laisvas darbo vietas.
    - Ne, bet jaučiuosi neramiai.
    - Kita(įrašykite)_____
      _____

Dar kartą dėkoju už Jūsų nuoširdžius atsakymus!

Priedas Nr. 2

KLAUSIMAI EKSPERTAMS

1. Ar bendrųjų gebėjimų testas padeda geriau atrinkti kandidatus į valstybės tarnybą? Kaip yra žinoma, bendrųjų gebėjimų testas visiškai nėra susijęs su paskelbto konkurso pareigybės aprašymu.
2. Kaip manote, ar asmuo, neišlaikęs šio testo, gali būti puikus specialistas pas Jus?
3. Jūsų nuomone, gal reikėtų atsisakyti bendrųjų gebėjimų testo laikymo ar jį pakeisti?
4. Šiuo metu yra vykdomas vadovavimo gebėjimų testas. Jūsų manymu, dabar kandidatai, išlaikę minėtą testą, ateina geriau pasiruošę nei prieš tai, kai kandidatams į vadovavo poziciją nereikėdavo išlaikyti šio testo?
5. O gal manote, kad labai geriems kandidatams tiesiog nepavyksta išlaikyti šio testo ir Jūs prarandate perspektyvų vadovą?
6. Kaip manote, gal vertėtų šį testą išlaikyti visiems esamiems vadovams, patikrinti ar jie tikrai turi reikalingų kompetencijų vadovauti?
7. Kokiu būdu būtų galima patobulinti atranką į valstybės tarnautojo vietą, kad būtų atrinkti geriausi kandidatai?
8. Gal testai, vykdomi iki konkurso įstaigoje, yra netinkami? Kaip manote, gal testų reikėtų atsisakyti, kad kiekvienas žmogus iškarto galėtų dalyvauti konkurse įstaigoje, taip darbdavys išsirinktų geriausią darbuotoją iš didesnio skaičiaus kandidatų?
9. Ar esate susidūrę su situacija, kai vienas iš pralaimėjusių kandidatų kreipiasi dėl nesąžiningo konkurso? Jei taip, kaip išsprendėte konfliktišką situaciją?
10. Ar Jūsų įstaigoje yra tekę kada nors panaikinti konkurso rezultatus? Jei taip, gal galite papasakoti, kodėl?
11. Organizuojant konkursą, Jūsų nuomone, kuris etapas yra pats nesistemingiausias? Ką reikėtų pakeisti, patobulinti (terminus, atrankos būdus, skelbti viešą testą ar pan.)?
12. Kaip manote, gal reikėtų keisti komisijos sudėtį konkurso įstaigoje metu? Kaip yra žinoma, komisijoje gali dalyvauti tos pačios partijos atstovai, kuriai atstovauja ir kandidatas.
13. Ar komisijos narių kvalifikaciją reikėtų kelti (dalyvauti mokymuose)?
14. Gal komisijoje turėtų dalyvauti atstovas iš visuomeninių organizacijų bei asociacijų?
15. Kaip vertintumėte, jei komisijoje dalyvautų kito miesto skyriaus, to paties skyriaus vedėjas ar pavaduotojas ir uždavinėtų klausimus bei vertintų kandidatus?

ANOTACIJA

Auškalnytė, I. Priėmimas į valstybės tarnybą: teisinis reguliavimas ir tarnybiniai ginčai. Administracinės teisės magistro baigiamasis darbas. Vadovas doc. dr. Gintautas Vilkelis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Viešosios teisės institutas, 2017. 87 p.

Magistrinio darbo „Priėmimas į valstybės tarnybą: teisinis reguliavimas ir tarnybiniai ginčai“ paskirtis atskleisti nesistemingas priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas procedūras ir ištirti teisinio reguliavimo ypatumus. Ištyrus minėtus aspektus pateikti siūlymus, kaip būtų galima tobulinti valstybės tarnautojų atrankos procedūras ir jų teisinį reguliavimą.

Magistro baigiamasis darbas sudarytas iš 3 dalių. Pirmoje dalyje apibūdinama valstybės tarnyba Lietuvoje, jos samprata. Analizuojami bendrieji ir specialieji reikalavimai, kuriuos turi atitikti kiekvienas kandidatas norintis dalyvauti konkurse į valstybės tarnybą, bei esama iš dalies centralizuota valstybės tarnautojų atranka. Detaliai nagrinėjami Valstybės tarnybos departamento organizuojamų apklausų rezultatai. Antroje dalyje apibūdinama bendrųjų gebėjimų ir užsienio kalbų testų laikymo specifika bei konkurso į vadovo pareigas tvarka, reikalavimai ir ypatybės. Vadovaujantis teismų praktika analizuojamos problemos, kurios kyla atrankų metu. Be to, lyginamas valstybės tarnautojų priėmimas Lietuvoje su Prancūzijoje. Trečioje dalyje atliktas valstybės tarnautojų ir ekspertų nuomonės tyrimas apie valstybės tarnautojų priėmimą. Išanalizuoti pagrindiniai valstybės tarnautojų priėmimo sistemos trūkumai, pateikti pasiūlymai kaip reikėtų tobulinti valstybės tarnautojų sistemą, teisinį reguliavimą ir atrankos etapus.

Pagrindiniai žodžiai: valstybės tarnyba, valstybės tarnautojų priėmimas, atranka, konkursas, bendrųjų gebėjimų testas, vadovavimo gebėjimų tikrinimas, komisija.

ANOTATION

Auškalnytė, I. Admission to the civil service: legal regulation and official disputes. The Master‘s thesis of Administrative law. The mentor Associate Professor Dr. Gintautas Vilkelis. Vilnius: Mykolas Romeris University, Institute of Public Law, 2017. 87 p.

The purpose of the Master‘s thesis *Admission to the civil service: legal regulation and official disputes*: to reveal unsystematic procedures of admission to position of civil servant and to analyse the peculiarities of legal regulation. After having analysed the said aspects to provide suggestions how the procedures of recruitment of civil servants and their legal regulation could be improved.

The Master‘s thesis consists of 3 parts. The civil service in Lithuania, its conception are described in the first part of the thesis. The general and special requirements which must be met by each candidate wishing to take part in the competition to the civil service and the existing partially centralized recruitment of civil servants are analysed. Results of the surveys organised by the Department of Civil Service are analysed in detail. Specifics of passing of tests of general skills and foreign languages as well as the procedure, requirements and features of competition to position of the head are described in the second part. In accordance with the case law problems arising during recruitment are analysed. Moreover, admission of civil servants in Lithuania is compared with their admission in France. The study of opinion of civil servants and experts on admission of civil servants was performed in the third part. The main vices of the system of recruitment of civil servants were analysed, suggestions how to improve the system of civil servants, legal regulation and stages of recruitment were provided.

Key words: civil service, admission of civil servants, recruitment, competition, a test of general skills, check of leadership skills, commission.

SANTRAUKA

Auškalnytė, I. Priėmimas į valstybės tarnybą: teisinis reguliavimas ir tarnybiniai ginčai. Administracinės teisės magistro baigiamasis darbas. Vadovas doc. dr. Gintautas Vilkelis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Viešosios teisės institutas, 2017. 87 p.

Kiekvienos įstaigos siekis, kad joje dirbtų patys geriausi darbuotojai, ypatingai, valstybės įstaigos ir institucijos to siekia. Todėl norint, kad valstybės tarnautojai būtų patys kompetentingiausi ir kvalifikuočiausi, valstybės tarnautojų priėmimo atranka turi būti efektyvi, skaidri ir profesionali.

Šio magistrinio darbo tikslas – atskleisti realų Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos vertinimą, nustatyti problemas bei numatyti galimus pakeitimus, kurie užtikrintų skaidrią ir objektyvią priėmimo į valstybės tarnybą sistemą. Darbe analizuojamas valstybės tarnautojų atrankos sistemos teisinis reguliavimas bei numatomi galimi pakeitimai. Remiantis teisės aktais, moksline literatūra, dokumentais ir kitais šaltiniais tiriami priėmimo etapai. Vadovaujantis teismų praktika nustatomos priėmimo etapų metu iškylančios problemos bei dažniausiai kylantys tarnybiniai ginčai. Lyginamos Lietuvos ir Prancūzijos valstybės tarnautojų priėmimo sistemos. Apklausų ir interviu metodais tiriama esamų valstybės tarnautojų ir ekspertų nuomonė apie priėmimo tvarką ir eigą bei galimas jų tobulinimo galimybes.

Pirmoje darbo dalyje aprašoma Lietuvos valstybės tarnyba, raida bei atskleidžiama jos samprata. Išnagrinėta šiomis dienomis galiojanti iš dalies centralizuota valstybės tarnautojų atranka bei vadovaujantis Valstybės tarnybos departamento atliktu tyrimu atskleidžiama asmenų, laikiusių Valstybės tarnybos departamento organizuojamus testus, nuomonė apie priėmimo organizavimą. Antroje dalyje išsamiai išanalizuoti bendrųjų gebėjimų, užsienio kalbų testų laikymo specifika bei vadovavimo gebėjimų tikrinimo tvarka bei ypatybės. Vadovaujantis teismų praktika atskleistos ir ištirtos pagrindinės problemos kylančios atrankų metu. Taip pat išsiaiškinta valstybės tarnybos sistema Prancūzijoje ir palyginta su esančia Lietuvoje. Trečioje darbo dalyje pateikiami atlikto valstybės tarnautojų nuomonės kiekybinio tyrimo rezultatai bei ekspertų nuomonės kokybinio tyrimo rezultatai. Atskleidžiamas valstybės tarnautojų ir ekspertų požiūris į valstybės tarnautojų atrankos procedūras, išaiškinti priėmimo sistemos trūkumai ir nustatyti galimi tobulinimai. Vadovaujantis tyrimų rezultatais nustatyti valstybės tarnautojų priėmimo sistemos trūkumai ir privalumai bei pasiūlyti galimi problemų sprendimo variantai.

Ginamasis teiginys, kad Lietuvoje šiuo metu priėmimo į valstybės tarnybą sistema yra neskaidri, nėra tobulos nuoseklios teisingai apibrėžtos tvarkos, todėl yra būtinybė tobulinti teisės aktus ir procedūras, pasitvirtino.

SUMMARY

Auškalnytė, I. Admission to the civil service: legal regulation and official disputes. The Master‘s thesis of Administrative law. The mentor Associate Professor Dr. Gintautas Vilkelis. Vilnius: Mykolas Romeris University, Institute of Public Law, 2017. 87 p.

Every institution, especially state authorities and establishments aim to have the best personnel. Therefore, in order to have the most competent and skilled civil servants the procedure of recruitment of civil servants must be efficient, corruption-free and professional.

The purpose of this Master‘s thesis: to reveal a real evaluation of the system of recruitment of Lithuanian civil servants, to identify problems and to provide potential changes which could ensure corruption-free and objective system of admission to civil service. Legal regulation of the system of recruitment of civil servants is analysed and potential changes are provided in the thesis. Stages of admission are analysed based on legal acts, scientific literature, documents and other sources. Problems arising during the stages of admission and the most common official disputes are identified in accordance with the case law. Lithuanian and French systems of recruitment of civil servants are compared. Opinion of existing civil servants and experts about the procedure and course of admission and potential possibilities of their improvement are analysed using survey and interview methods.

Civil service of the Republic of Lithuania and its development are described as well its conception is revealed in the first part of the thesis. A partially centralized recruitment of civil servants that is currently in force has been analysed and opinion of persons who have passed tests organised by the Department of civil service on organising of admission is revealed in accordance with the survey performed by the Department of civil service. Specifics of passing of tests of general skills and foreign languages as well as the procedure and features of check of leadership skills are analysed in detail in the second part. The main problems arising during recruitment were revealed and analysed in accordance with the case law. Also the system of civil service in France was find out and compared with the one in Lithuania. Results of quantitative research of opinion of civil servants and results of qualitative research of expert opinion are presented in the third part of the thesis. Attitude of civil servants and experts to the procedures of recruitment of civil servants is revealed, vices of the system of recruitment were found out and potential improvements were identified. In accordance with the research results vices and advantages of the system of recruitment of civil servants were identified and potential options of problem solving were suggested.

Defensive statement that currently Lithuanian system of admission to civil service is corrupted, there is no consistent correctly defined procedure and for this reason it is necessary to improve legal acts and procedure proved to be true.

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

Forma patvirtinta Mykolo Romerio universiteto
Senato 2012 m. lapkričio 20 d. nutarimu Nr.1SN-10

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2017-05-
Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas), Teisės fakulteto, Viešosios teisės instituto Administracinės teisės magistrantūros studijų programos

---

(fakulteto / instituto, programos pavadinimas)

Studentė Ingrida Auškalnytė,

(vardas, pavardė)

patvirtinu, kad šis rašto darbas / bakalauro / magistro baigiamasis darbas „Priėmimas į valstybės tarnybą: teisinis reguliavimas ir tarnybiniai ginčai“:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

_____ Ingrida Auškalnytė
(parašas) *(vardas, pavardė)*