MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
STRATEGINIO VALDYMO IR POLITIKOS FAKULTETAS
POLITIKOS MOKSLŲ KATEDRA

BEATA GAIDAMOVIČ

PRIĖMIMAS Į VALSTYBĖS TARNYBĄ LIETUVOJE IR AIRIJOJE

Magistro baigiamasis darbas

Vadovas

Doc. Dr. V. Adomonis

VILNIUS, 2008

TURINYS

ĮVADAS 3

1. PRIĖMIMAS Į VALSTYBĖS TARNYBĄ LIETUVOJE 6

1.1. VALSTYBĖS TARNAUTOJO SĄVOKA 6

1.2. PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNYBĄ LIETUVOJE RAIDA PO 1990 METŲ 9

1.3. PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNYBĄ TVARKA 14

1.3.1. PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNYBĄ BENDRIEJI REIKALAVIMAI IR SPECIALIEJI REIKALAVIMAI 14

1.3.2. PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNYBĄ KONKURSO ORGANIZAVIMO TVARKA 17

1.3.3. PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNYBĄ LIETUVOJE TVARKOS PRIVALUMAI IR TRŪKUMAI 22

2. PRIĖMIMAS Į VALSTYBĖS TARNYBĄ AIRIJOJE 24

2.1. VALSTYBĖS TARNYBOS IR VALSTYBĖS TARNAUTOJO APIBRĖŽIMAI 24

2.2. TEISĖS AKTŲ, REGLAMENTUOJANČIŲ PRIĖMIMĄ Į VALSTYBĖS TARNYBĄ, APŽVALGA, INSTITUCIJOS ATSAKINGOS UŽ ŠIŲ TEISĖS AKTŲ ĮGYVENDINIMĄ 27

2.3. PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNYBĄ PRINCIPAI 30

2.4. PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNYBĄ TVARKA 32

3. LIETUVOS IR AIRIJOS PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNYBĄ PROCEDŪRŲ PALYGINIMAS 37

IŠVADOS 41

REKOMENDACIJOS 43

LITERATŪROS SĄRAŠAS 44

ANOTACIJA 47

SANTRAUKA 48

SUMMARY 49

PRIEDAI 50

ĮVADAS

Temos aktualumas. Kiekvienos šalies valdyme labai svarbią vietą užima tokia viešojo sektoriaus dalis kaip valstybės tarnyba. Nuo valstybės tarnautojų profesionalumo bei kompetencijos priklauso politikų priimamų politinių sprendimų efektyvumas. Nepriklausomai nuo šalyje esančios valstybės tarnybos sistemos, pagrindinė šios sistemos funkcija yra priimtų įstatymų įgyvendinimas. Dėl šių priežasčių priėmimo į valstybės tarnybą etapai yra esminiai užtikrinant sklandų ir efektyvų valstybės tarnybos sistemos funkcionavimą. Šio magistrinio darbo pagrindinis tikslas yra išsiaiškinti kokie yra pagrindiniai priėmimo į valstybės tarnybą abiejose šalyse metodai, kuo jie skiriasi ir kokius turi panašumus. Taip pat išanalizuoti, kurie metodai yra pranašesni, bei jų praktinio pritaikymo galimybių ribas.

Priėmimo į valstybės tarnybą klausimas buvo nagrinėjamas atskirai kiekvienos šalies kontekste, tačiau tyrimo, kuris palygintų ir atskleistų Airijos ir Lietuvos priėmimo į valstybės tarnybą sistemų panašumus ir skirtumus, šiose etapuose dar nebuvo. 2006 metais Vilniuje vyko konferencija „Pasikeitimas geros patirties pavyzdžiais skirtingose ES šalyse narėse vykdant atranką į valstybės tarnautojo pareigas“, jos metu buvo pristatyti įvairių Europos Sąjungos šalių priėmimo į valstybės tarnybą modeliai, tarp kurių buvo pristatyti Airijos ir Lietuvos modeliai. Tačiau, lyginamoji, abiejose šalyse taikomų modelių, analizė nebuvo atlikta. Šio tyrimo metu gauti rezultatai gali būti panaudoti peržvelgiant priėmimo į valstybės tarnybą sistemą Lietuvoje bei gerinant jos efektyvumą ir patikimumą. Kadangi Lietuvos priėmimo į valstybės tarnybą sistema yra kritikuojama dėl to, kad kandidatų egzaminavimas yra labiau orientuotas į žinių, o ne gebėjimų tikrinimą; yra taikoma vienoda konkurso procedūra priimant tiek į žemiausias, tiek į aukščiausias pareigas; konkursas nėra vykdomas profesionalių atrankos specialistų, taip pat egzamino žodžiu vertinimas yra gana subjektyvus. Kad tokių trūkumų galima būtų išvengti, vertėtų atsižvelgti ir į kitų šalių praktiką atrenkant bei priimant valstybės tarnautojus

Tyrimo objektas. Šio darbo tyrimo objektas tai tos viešojo administravimo institucijos (institucijų padaliniai), kurios vykdo atranką ir priėmimą į valstybės tarnybą. Lietuvos kontekste tai būtų Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos, taip pat pasirinktų viešojo administravimo institucijų personalo tarnybos ar skyriai, kuriose galima būtų atlikti tam tikrus kokybinius tyrimus ir tokių tyrimų metu gautus rezultatus panaudoti darbo išvadoms suformuluoti (pvz. Vilniaus apskrities viršininko administracijos Personalo tarnyba, Lietuvos automobilių kelių direkcijos Personalo tarnyba). Airijos kontekste institucijos, atsakingos už personalo į valstybės tarnybą atranką bei priėmimą, tai - Atrankos į valstybės tarnybą komisija (Commission for Public Service

Appointments) bei Valstybinė atrankos tarnyba (Public Appointments Service). Šio magistrinio darbo tyrimo objektas taip pat bus abiejų šalių teisinė bazė, t. y. tie teisės aktai, kurie reglamentuoja būtent priėmimą į valstybės tarnybą.

Tyrimo dalykas. Šio darbo tyrimo dalykas tai metodai bei būdai, naudojami priimant valstybės tarnautojus, kuo jie skiriasi Airijoje ir Lietuvoje, kurioje šalyje naudojami metodai yra efektyvesni.

Darbo tikslas. Esminis šio darbo tikslas yra išsiaiškinti, kokie priėmimo metodai naudojami abiejose šalyse, kurioje šalyje naudojami priėmimo metodai yra efektyvesni ir kokios galimos to priežastys.

Tiriamoji problema. Kadangi Lietuvos priėmimo į valstybės tarnybą sistema yra kritikuojama dėl tam tikto subjektyvumo kandidatų vertinime priėmimo į valstybės tarnybą procese, taip pat dėl nepakankamo įgūdžių vertinimo, bei konkurso organizavimo netobulumų, norint pašalinti šiuos trūkumus galima būtų atsižvelgti ir į tai, kokia priėmimo sistema naudojama Airijoje.

Darbo uždaviniai. Kad mokslinio darbo tikslas būtų pasiektas iškeliami, tokie uždaviniai:

- išnagrinėti teisinę bazę, reglamentuojančią priėmimą į valstybės tarnybą abiejose šalyse;
- išnagrinėti, kokios institucijos abiejose šalyse yra atsakingos ir kurios turi didžiausią įtaką valstybės tarnautojų priėmimo procese;
- išnagrinėti abiejų šalių kandidatų priėmimo procedūras ir metodus, išskiriant jų privalumus bei trūkumus;
- pateikti rekomendaciją dėl Airijoje naudojamų atrankos bei priėmimo į valstybės tarnybą metodų pritaikymo galimybes Lietuvoje bei galimas tokių metodų taikymo pasekmes.

Hipotezė. Airijoje taikoma priėmimo į valstybės tarnybą procedūra ir atrankos metodai yra veiksmingesni negu tie, kurie yra naudojami Lietuvoje, atrenkant kvalifikuotą valstybinio sektoriaus personalą, kadangi Airijos priėmimo į valstybės tarnybą procedūra turi postų sistemos bruožų.

Tyrimo metodai. Pagrindiniai tyrimo metodai, naudojami šiame darbe, tai:

Mokslinės literatūros analizė bei teisės aktų analizė, kurias atliekant bus siekiama aptarti valstybės tarnybos tiek istorinę raidą, tiek esamą reglamentavimą. Analizuojant teisės aktus bus siekiama išsiaiškinti, kaip yra reglamentuojamas priėmimas į valstybės tarnybą, galimi įstatymų trūkumai. Valstybės tarnybos teisinio reglamentavimo raidos apžvalga, kuri padės išsiaiškinti valstybinės tarnybos kaitos tendencijas. Testų ir kitų atrankos metodų palyginimas, kuris padės išsiaiškinti, kurias kandidatų savybes siekiama išsiaiškinti priėmimo į tarnybą metu.

Statistinių duomenų analizė. Kiekybiniai metodai pagal tam tikrus išsirinktus kriterijus padės išsiaiškinti, kurioje šalyje naudojami atrankos bei priėmimo į valstybės tarnybą metodai yra efektyvesni atrenkant kompetentingus darbuotojus.

1. PRIĖMIMAS Į VALSTYBĖS TARNYBĄ LIETUVOJE

1.1. VALSTYBĖS TARNAUTOJO SĄVOKA

Mokslininkai (Bossaret et al., 2001) dažnai išskiria dvi valstybės tarnybos sistemas: karjeros valstybės tarnybos sistemą bei postų valstybės tarnybos sistemą. Šios sistemos pasižymi tam tikru charakteristikų rinkiniu, šios charakteristikos apibrėžia, kokia valstybės tarnybos sistema vyrauja tam tikroje šalyje. Bruožai, būdingi karjeros valstybės tarnybos sistemai, tai: priėmimas tik į žemiausio lygio pareigybes; reikalavimas turėti tam tikrą išsilavinimą konkrečiai pareigybei užimti; maksimalaus amžiaus cenzas; patirtis privačiame sektoriuje neturi reikšmės; darbo užmokesčio schema yra reguliuojama įstatymu; atlyginimas priklauso nuo darbo stažo; darbas valstybės tarnyboje yra nuolatinio pobūdžio; pensijų schema yra reglamentuojama specialaus įstatymo; tarnybines nuobaudas reglamentuoja specialūs įstatymai. Bruožai, būdingi postų valstybės tarnybos sistemai: priėmimas vyksta į bet kurio lygio pareigybes; reikalavimas turėti tam tikrus įgūdžius, būtinus tai pareigybei užimti; nėra maksimalaus amžiaus cenzo; pripažįstama darbo patirtis, įgyta privačiame sektoriuje; diferencijuotas ir/arba individualus atlyginimas; nėra automatinio darbo užmokesčio kilimo; nėra apibrėžtos paaukštinimo sistemos; nėra nuolatinio darbo valstybės tarnyboje garantijos; nėra įstatymais apibrėžtos pensijų schemos; nuobaudas reguliuoja įvairūs įstatymai.

Lietuvoje yra sukurta mišri valstybės tarnybos sistema, kuri turi tiek karjeros, tiek postų sistemos bruožų. Tokia sistema yra pakankamai lanksti bei sudaro tinkamą terpę personalo mobilumui. (Masiulis, Kurpavičius, 2007).

Konstitucinis teismas 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“ yra aiškinama, jog valstybė vykdo savo funkcijas per tam tikrų institucijų sistemą, t. y. per valstybės institucijas bei institucijas, kurioms pavesta vykdyti tam tikras valstybės funkcijas. Tuo tarpu asmenys, kurie dirba institucijose, per kurias yra vykdomos valstybės funkcijos sudaro valstybės tarnautojų sistemą, o valstybės tarnyba yra šių asmenų profesinė veikla, kuri, savo ruožtu, užtikrina viešojo intereso garantavimą.

Paminėtina, jog Konstitucinis Teismas 2002 m. gruodžio 24 d. nutarime „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" yra aiškinama, kad valstybės funkcijos yra vykdomos per civilines valstybės institucijas bei per karines ir/arba sukarintas valstybės institucijas. Tame pačiame nutarime Konstitucinis Teismas taip pat konstatavo, jog karinė ir/arba sukarinta bei saugumo tarnyba yra atribotos nuo civilinės valstybės tarnybos, kas leidžia diferencijuotai, skirtingais teisės aktais reguliuoti šių tarnybų veiklą, bei nustatyti skirtingą asmenų, dirbančių civilinėje tarnyboje bei karinėje, sukarintoje arba saugumo tarnyboje, teisinį statusą.

Šiame darbe bus analizuojama tik ta asmenų grupė, kuri savo veiklą vykdo civilinėse valstybės institucijose. Konstitucinis Teismas jau minėtame 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime išaiškino, jog valstybės tarnybos paskirtis yra užtikrinti žmogaus teises ir laisves bei garantuoti viešąjį interesą. Valstybės tarnautojai, vykdydami savo profesinę veiklą, garantuoja viešąjį interesą. Paminėtina, jog valstybės tarnautojų pagrindinė funkcija tai sprendimų priėmimas vykdant viešąjį administravimą bei teikiant viešąsias paslaugas, tačiau funkcijos, susijusios su valstybės valdžios įgyvendinimu, yra kitos asmenų grupės prerogatyva. Taigi valstybės tarnautojai tai asmenys, dirbantys valstybės ar savivaldybių institucijose, kurie priima sprendimus įgyvendinant viešąjį administravimą (arba dalyvauja šiuos sprendimus rengiant, vykdant, koordinuojant bei kontroliuojant jų vykdymą) ir teikiant viešąsias paslaugas. Remiantis anksčiau minėtu Konstitucinio teismo 2004 gruodžio 13d. nutarimu Konstitucijoje įtvirtinta valstybės tarnybos sąvoka neaprėpia Lietuvos Respublikos Prezidento, Seimo nario, Ministro Pirmininko ar ministro, teisėjo bei savivaldybių tarybų narių pareigų.

Valstybės tarnyba nuo darbo privačiame sektoriuje skiriasi tuo, kad valstybės tarnautojo veikla yra reglamentuojama teisės aktų rinkiniu, kuris pabrėžia ypatingą valstybės tarnautojų korpuso formavimo tvarką, įtvirtina jų specifinį teisinį statusą bei suteikia ypatingą atsakomybę už pavestų funkcijų vykdymą. Be to, valstybės tarnybos teisiniai santykiai yra ypatingi tuo, kad valstybė valstybės tarnautojo atžvilgiu yra darbdavė.

2002 m. liepos 1 d. įsigaliojo naujasis Valstybės tarnybos įstatymas, kuris kartu su kitais lydimaisiais teisės aktais detaliai reglamentuoja valstybės tarnautojų veiklą. Po to šis įstatymas buvo keletą kartų papildomas bei keičiamas. Pagal naujausią šio įstatymo redakciją valstybės tarnautojas yra fizinis asmuo, kuris eina pareigas valstybės tarnyboje bei atlieka pareigas valstybės tarnyboje. 6

straipsnyje valstybės tarnautojai yra skirstomi į karjeros, politinio (asmeninio) pasitikėjimo, įstaigų vadovų bei statutinius valstybės tarnautojus.

To paties įstatymo 1 straipsnyje yra apibrėžta, jog karjeros valstybės tarnautojas tai asmuo, priimtas į pareigas neterminuotam laikui ir turintis galimybę Valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka įgyvendinti savo teisę į karjerą valstybės tarnyboje. Politinio asmeninio pasitikėjimo valstybės tarnautojas tai asmuo, priimtas į pareigas jį priėmusio valstybės politiko ar kolegialios valstybės institucijos įgaliojimų laikui arba kituose įstatymuose nustatytam laikui. Įstaigos vadovas tai valstybės tarnautojas, priimtas vadovauti valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai. Statutinis valstybės tarnautojas tai asmuo, kuriuo tarnybą reglamentuoja įstatymo patvirtintas statutas arba Diplomatinės tarnybos įstatymas, nustatantys specialias priėmimo į valstybės tarnybą, tarnybos atlikimo, atsakomybės ir kitas su tarnybos ypatumais susijusias sąlygas, ir turintis viešojo administravimo įgaliojimus jam nepavaldžių asmenų atžvilgiu.

Kaip atskirą grupę taip pat būtina paminėti ir pakaitinius valstybės tarnautojus. Valstybės tarnybos įstatymo (2002 m. redakcija) 1 straipsnyje yra apibrėžta, jog pakaitinis valstybės tarnautojas tai toks asmuo, kuris yra priimtas į karjeros valstybės tarnautojo pareigas iki Valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka į jas bus priimtas karjeros valstybės tarnautojas, taip pat valstybės tarnautojas, pakeičiantis laikinai negalintį eiti pareigų karjeros arba politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautoją.

Šio baigiamojo magistrinio darbo nagrinėjimo dalykas yra karjeros valstybės tarnautojų, politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų, įstaigos vadovų, bei pakaitinių valstybės tarnautojų priėmimo į valstybės tarnybą proceso analizė. Kaip jau buvo minėta anksčiau, karinė arba sukarinta valstybės tarnyba yra atskira nuo civilinės, ją reglamentuoja kitų teisės aktų rinkinys, ir būtent dėl šios priežasties statutinių valstybės tarnautojų priėmimas į valstybės tarnybą nėra šio baigiamojo magistrinio darbo dalykas.

1.2. PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNYBĄ LIETUVOJE RAIDA PO 1990 METŲ

Po nepriklausomybės atkūrimo Lietuvai teko susidurti su permainomis ne tik politinėje, socialinėje ar ekonominėje srityse, bet ir valstybės valdymo srityje. Teko pertvarkyti paveldėtą viešųjų institucijų sistemą, sukurti naują teisinį valstybės tarnybos reglamentavimą. Situacija, kai visus darbo santykius (įskaitant valstybės tarnautojų bei statutinių valstybės tarnautojų veiklą) reglamentuoja vienintelis darbo kodeksas, paveldėtas iš komunistinio periodo, buvo dažna įvairiose pereinamojo laikotarpio šalyse (Minkevičius, Ivanauskienė; 2007). Iki Valdininkų įstatymo priėmimo Lietuvoje net nebuvo vieningo termino, apibrėžiančio vykdomosios valdžios institucijose dirbančius asmenis. Nors terminai "pareigūnas" ar "tarnybinės pareigos" buvo minimi Lietuvos Laikinajame Pagrindiniame Įstatyme, tačiau jame nebuvo detalesnio valstybės tarnybos reglamentavimo (Juralevičienė, 2005). 1990 - 1995 Lietuvoje valstybės tarnautojams, teismų, prokuratūros pareigūnams bei profesinės karo tarnybos kariams iš pradžių buvo taikomas 1991 m priimtas Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas bei Civilinis kodeksas (Šarmavičius, 2006). Pirmaisiais nepriklausomybės metais besisteigiant naujosioms valstybės valdymo institucijoms, iškilo būtinybė suformuoti valstybės tarnautojų korpusą. Kadangi nebuvo vieningo teisinio instrumento, reglamentuojančio šių asmenų veiklą, į pareigas dažniausiai buvo skiriami asmenys, turėję tuometinės valdžios pasitikėjimą. 1990 – 1995 metais priėmimas į valstybės tarnybą (išskyrus statutinius valstybės tarnautojus) vienodai reglamentuotas nebuvo. Dauguma tuo metu valstybės institucijose dirbančių buvo buvusieji sovietinės nomenklatūros darbuotojai. Atsiradus laisvoms pareigybėms, nebuvo nustatytų vienodų reikalavimų dėl priėmimo į valstybės tarnybą. Valstybinių įstaigų ir organizacijų, kurios buvo priskiriamos ministerijų kompetencijai, vadovų skyrimo bei atleidimo tvarką nustatė Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos ministerijų pagrindinių funkcijų". Kitas Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės departamentų pagrindinių funkcijų" reglamentavo valstybinių įstaigų ir organizacijų vadovų skyrimo ir atleidimo tvarką. Tuo laikotarpiu nebuvo jokios institucijos, kuri atliktų valstybės tarnybos formavimo funkcijas. Kiekviena ministerija ar departamentas vadovavosi savomis nuostatomis priimant į pareigas valstybės tarnautojus (Minkevičius, Ivanauskienė; 2007). Pagrindinis kriterijus, kuriuo buvo vadovautasi priimant tuo metu į valstybės tarnautojo pareigas, buvo ne asmens kompetencija atlikti atitinkamas pareigas, o lojalumas tuometinei valdžiai.

Naujasis valstybės tarnybos modelio formavimo etapas prasidėjo 1994 metais įkūrus Valdymo reformų ir savivaldybių reikalų ministeriją. 1995 metais priėmus Valdininkų įstatymą, pirmą

kartą valstybės tarnyba buvo teisiškai sureglamentuota. Šis įstatymas nustatė valdininkų pareigybių lygius, jų pagrindines teises bei pareigas, atsakomybę bei priėmimo į valstybės tarnybą bei atleidimą iš jos tvarką. Pagrindinė šio įstatymo įgyvendinimo funkcija teko būtent Valdymo reformų ir savivaldybių reikalų ministerijai, ji pradėjo kurti valdininkų atrankos mechanizmus. Ministerijos buvo parengta B lygio valdininkų priėmimo į valstybės tarnybą konkursų ir egzaminų organizavimo tvarka, buvo priimti nuostatai susiję su bendraisiais ir specialiaisiais reikalavimais valdininkams. Taip pat buvo nustatyti pagrindiniai bendrieji kandidatų į valdininko pareigas atrankos kriterijai: amžiaus cenzas, išsilavinimas ir t.t. Specialieji atrankos kriterijai buvo nustatomi konkrečiai pareigybei vadovaujantis valstybės ar savivaldybės parengtomis instrukcijomis, kurias nustatydavo atitinkamos institucijos vadovas. (Minkevičius, Ivanauskienė, 2007).

Valdininkų įstatymo 6 straipsnyje buvo apibrėžti valdininkų lygiai: „A“ lygio valstybės valdininkai (t.y. tarnautojai, paskirti Seimo, Prezidento, Vyriausybės, ir kiti pareigybių sąraše nurodyti tarnautojai, padedantys valstybės politikams vykdyti savo funkcijas. Šių valdininkų tarnyba susieta su jų tiesioginių vadovų įgaliojimų trukme.), „B“ lygio valstybės valdininkai (t.y. tarnautojai, paskirti Seimo, Prezidento, Vyriausybės, jų struktūrinių padalinių, ministerijų, Vyriausybės įstaigų (departamentų, tarnybų, inspekcijų), prie ministerijų įsteigtų departamentų, tarnybų, inspekcijų, kitų valstybės valdymo institucijų, taip pat kiti pareigybių sąraše nurodyti tarnautojai. Šių valdininkų tarnyba nesusieta su juos paskyrusių institucijų įgaliojimų trukme) bei „A“ lygio savivaldybių valdininkai (t.y. kontrolieriai, jų pavaduotojai ir kiti pareigybių sąraše nurodyti tarnautojai, padedantys savivaldybių politikams vykdyti savo funkcijas. Šių valdininkų tarnyba susieta su jų tiesioginių vadovų įgaliojimų trukme), „B“ lygio savivaldybių valdininkai (t.y. Vietos savivaldos įstatymo nustatyta tvarka skiriami, taip pat kiti pareigybių sąraše nurodyti tarnautojai. Šių valdininkų tarnyba nesusieta su juos į pareigas paskyrusių institucijų įgaliojimų trukme). Remiantis to paties įstatymo 11 straipsniu, „A“ lygio valdininkai buvo priimami į tarnybą remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucija bei kitais darbo santykius reglamentuojančiais teisės aktais, be to su jais buvo sudarinėjamos terminuotos darbo sutartys juos priėmusios institucijos vadovo įgaliojimų laikotarpiui. Tuo tarpu „B“ lygio valstybės tarnautojas buvo priimamas į pareigas organizuojant viešąjį konkursą arba jam išlaikius kvalifikacinį egzaminą.

Remiantis 1995 metų Vyriausybės nutarimu “Dėl “B” lygio valdininkų priėmimo į valstybės valdymo tarnybą konkursų ir egzaminų tvarkos patvirtinimo”, kvalifikaciniai egzaminai rengiami tokias atvejais, jeigu yra tik vienas pretendentas arba jeigu tokia tvarka numatyta "B" lygio valdininkų pareigybių sąraše, visais kitais atvejais yra organizuojami viešieji konkursai. Remiantis tuo pačiu nutarimu galima teigti, jos valstybės įstaigų vadovai turėjo gan didelę veikimo

laisvę organizuojant priėmimą į laisvą valdininko pareigybę. Kiekviena institucija pati nustatydavo, koks konkurso būdas bus pasirinktas, kokie klausimai bus užduodami ir kokios asmens savybės vertinamos. Skelbimai apie ruošiamą konkursą nebuvo skelbiami vieningoje sistemoje, nebuvo sukurta vieningos egzaminavimo formos, institucija galėjo pasirinkti ar kandidatas bus apklausiamas žodžiu, raštu ar bus sprendžiamas testas. Tam tikrais atvejais, priimant į vadovaujančias pareigas, kandidatas buvo prašomas parengti veiklos programą.

Įgyvendinant Valdininkų įstatymą, paaiškėjo ir jo netobulumai, daugelis valstybinės tarnybos aspektų, tokie kaip atlyginimas, socialinės garantijos nebuvo pakankamai gerai reglamentuoti, todėl buvo parengtas naujasis Valstybės tarnybos įstatymas, kuris įsigaliojo 1999 metais ir kurio 2002 metų redakcija galioja iki šiol.

1999 metų Valstybės tarnybos įstatyme valstybės tarnautojai buvo suskirstyti į viešojo administravimo valstybės tarnautojus ir į paslaugų valstybės tarnautojus. Viešojo administravimo tarnautojai tuo tarpu buvo suskirstyti į karjeros, politinio (asmeninio) pasitikėjimo, įstaigų vadovus bei pakaitinius; paslaugų valstybės tarnautojai buvo skirstomi į įstaigų vadovus, viešųjų paslaugų bei atliekančius ūkines ar technines funkcijas. Lyginant su Valdininkų įstatymu, šis įstatymas detaliau reglamentavo priėmimo į valstybės tarnybą procesą. Įstatymu buvo nustatyta eilė bendrųjų reikalavimų, kuriuos privalo atitikti asmuo, kandidatuojantis į tam tikras pareigas valstybės tarnyboje: buvo nustatytas amžiaus cenzas, specialaus išsilavinimo reikalavimas tam tikroms pareigybėms bei kiti reikalavimai. Svarbu paminėti, jog norint stoti į valstybės tarnybą ir siekiant viešo konkurso būdu būti paskirtam į viešojo administravimo valstybės tarnautojo pareigas, kurių kategorija yra aukštesnė už žemiausią tam tikro lygio kategoriją, asmuo privalėjo būti išėjęs valstybės tarnautojų įvadinio mokymo programą. Tuo tarpu asmenys, siekiantys aukščiausių kategorijų viešojo administravimo valstybės tarnautojų pareigų, privalėjo būti išėję atitinkamą Lietuvos viešojo administravimo instituto mokymo programą. Tokias pareigybes, kurioms buvo keliamas šis reikalavimas, nustatė Vyriausybė. Šis įstatymas detaliai reglamentavo kiekvienos valstybės tarnautojų grupės priėmimo būdą. Priimant į valstybės tarnybą buvo taikomi du atrankos būdai: egzaminas ir privalumų vertinimas.

Karjeros valstybės tarnautojų priėmimą sudarė du etapai: pretendentų į valstybės tarnybą atranka ir jų stažuotė arba bandomasis laikotarpis. Atrankos būdas, taikomas priimant valstybės tarnautojus, buvo egzaminas. Egzaminas šio įstatymo kontekste buvo suprantamas kaip pretendentų į valstybės tarnybą privalomų žinių patikrinimas. Egzamino forma buvo reglamentuota, t.y. tai turėjo būti testas arba pretendentų atsakymai į klausimus ir tam tikros temos atskleidimas laisva formą. Klausimai buvo sudaromi arba tema parenkama remiantis egzaminų programa. Egzaminų programa valstybės institucijose arba įstaigose turėjo būti tvirtinama valstybės tarnybos tvarkymo funkcijas

atliekančios įstaigos vadovo, o savivaldybėse egzaminų programų turinio minimumą tvirtino valstybės tarnybos tvarkymo funkcijas atliekančios įstaigos vadovas, be to egzaminų programos turinys šiuo atveju turėjo būti papildomai suderintas su Lietuvos savivaldybių asociacija. Be to savivaldybės meras ir savivaldybės kontrolierius sudarydavo papildomus klausimus, susijusius su savivaldybių veiklos ypatumais. Paminėtina, jog tuo laikotarpiu valstybės tarnybos tvarkymo funkcijas atliko Valdymo reformų ir savivaldybių reikalų ministerija, ją 2001 m. sausio 1d. panaikinus, šių funkcijų įgyvendinimas buvo perduotas Vidaus reikalų ministerijai. Nuo 2002 m. gruodžio 1 d. šias funkcijas atlieka Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos.

1999 m. Valstybės tarnybos įstatyme privalumai buvo apibrėžti kaip „privalomi ar papildomi administraciniai gebėjimai, profesiniai įgūdžiai ir dalykinės savybės, kurie gali būti svarbūs palyginti su kito pretendento į valstybės tarnybą gebėjimais, profesiniais įgūdžiais ir dalykinėmis savybėmis“. Kadangi tuo laikotarpiu Lietuvoje bandyta įdiegti karjeros valstybės tarnybos sistemą, vienas iš pagrindinių valstybės tarnybos principų teigė, jog priėmimas į valstybės tarnybą ir aukštesnių ar kitų pareigų siekimas turi būti grindžiamas pretendentų konkurencija, kai konkurso metu yra objektyviai įvertinami pretendentų profesinis pasirengimas, jų įgūdžiai bei privalumai. Privalumų vertinimo būdas buvo taikomas priimant į valstybės tarnybą įstaigų vadovus arba pakaitinius valstybės tarnautojus. Taip pat šis atrankos būdas buvo taikomas tuo atveju, kai viešojo konkurso metu kelių pretendentu laikomo egzamino rezultatai buvo vienodi. Pretendentas, stodamas į valstybės tarnybą, be kitų būtinų dokumentų (t.y. prašymas dalyvauti atrankoje, asmens tapatybę liudijantis dokumentas, išsilavinimą liudijantys dokumentai, pretendento pilietybę ir amžių įrodantys dokumentai, dokumentai, įrodantys, kad karo prievolininkas atliko karo prievolę arba kad nuo šios prievolės jis yra atleistas, arba kad karo tarnyba jam yra atidėta, bei nustatytos formos anketa) privalėjo pateikti asmeninių privalumų sąrašą, kuriame nurodydavo dalykines savybes bei įgūdžius. Šis įstatymas taip pat nustatė, jog skelbiant priėmimo į valstybės tarnybą konkursą skelbime turėjo būti nurodomi atrankos būdai, jei toks būdas buvo privalumų vertinimas, buvo privalu nurodyti savybes, kurios yra būtinos atitinkamoms pareigoms eiti.

Nors naujasis Valstybės tarnybos įstatymas buvo svarbus žingsnis efektyvesnės valstybės tarnybos link, tačiau jo sudėtingumas paskatino permąstyti valstybės tarnybos reformos kryptį. Naujoji Valstybės tarnybos įstatymo redakcija buvo supaprastinta. Daugybė normų, reglamentuojančių priėmimą į valstybės tarnybą, buvo perkelta į kitus įstatymą lydimuosius teisės aktus. 2002 m. birželio 24 d. buvo priimtas Vyriausybės nutarimas „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, detaliai reglamentuoja konkurso organizavimo tvarką. Kaip jau buvo minėta anksčiau, 2002 metais įsteigtas Valstybės tarnybos

departamentas, kurio pagrindiniai tikslai – užtikrinti, kad Valstybės tarnybos įstatymas būtų tinkamai įgyvendinamas bei dalyvauti kuriant efektyvią bei šiuolaikišką valstybės tarnybą. Naujojoje įstatymo redakcijoje buvo atsisakyta eilės karjeros valstybės tarnybos sistemos elementų: buvo atsisakyta reikalavimo turėti patirties valstybės tarnyboje stojant į tam tikras pareigas, bei tapo įmanoma stoti į bet kurios kategorijos pareigas. Plačiau priėmimo į valstybės tarnybą tvarka, su įstatymo įgyvendinimu susijusios problemos bei tam tikri priėmimo tvarkos trūkumai bus aptarti vėlesniuose skyriuose.

1.3. PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNYBĄ TVARKA

1.3.1. PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNYBĄ BENDRIEJI REIKALAVIMAI IR SPECIALIEJI REIKALAVIMAI

Remiantis Konstitucinio teismo aiškinimu, valstybės tarnyba turi būti prieinama visiems, kurių reikalus ji tvarko, taip pat valstybės tarnyba turi būti kvalifikuota, t.y. palyginus su privačiuoju sektoriumi jai keliami gana aukšti profesiniai bei kvalifikaciniai reikalavimai. Kaip jau buvo minėta ankstesniame skyriuje, Konstitucijoje įtvirtinta, jog piliečiai lygiomis sąlygomis turi teisę stoti į šalies valstybinę tarnybą. Tačiau pažymėtina jog ši teisė nėra absoliuti, Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija administracinėje byloje Nr. A5-654/2003 išaiškino, jog ši teisė nereiškia draudimo nustatyti kandidatams tam tikrus reikalavimų, dėl stažo, išsilavinimo ir pan.. Kadangi valstybės tarnybai yra keliami ypatingi uždaviniai, t.y. viešojo intereso įgyvendinimas, kyla būtinybė nustatyti bendruosius reikalavimui asmeniu, stojančiam į valstybės tarnybą. Tokie reikalavimai turi būti aiškūs ir bendri visiems kandidatams, be to jie turi būti prieinami visiems ir žinomi iš anksto. Taip pat yra aiškinama, jog gali būti nustatytos ir sąlygos, dėl kurių asmuo negali pretenduoti į valstybės tarnybą. Visos bendrosios sąlygos tiek draudžiančios stoti į tarnybą, tiek reikalavimai pretendentams privalo būti apibrėžti specialiame įstatyme. Priėmimo į Lietuvos valstybės tarnybą bendrosios sąlygos yra nustatytos Valstybės tarnybos įstatymo 9 straipsnyje. 9 straipsnio 1 dalyje nustatyti bendrieji reikalavimai pretendentams: asmuo, pretenduojantis į valstybės tarnybą, privalo turėti Lietuvos Respublikos pilietybę, mokėti valstybinę, t.y. lietuvių, kalbą, būti ne jaunesnis negu 18 ir ne vyresnis negu 65 metai (šis reikalavimas netaikomas asmenims, kurie yra politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai), taip pat toks asmuo privalo turėti atitinkamoms pareigoms būtiną išsilavinimą. Pretendentas įrodo, jog atitinka įstatyme numatytus bendruosius reikalavimus pateikdamas atitinkamus dokumentus konkursą organizuojančios įstaigos personalo administravimo tarnybai. Remiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimo „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ 14 punktu, personalo administravimo tarnyba privalo patikrinti ar pretendentas atitinka Valstybės tarnybos įstatymo 9 straipsnio 1 dalies bendruosius reikalavimus ir specialiuosius reikalavimus, remiantis pateiktuose dokumentuose nurodytais duomenimis.

Valstybės tarnybos įstatymo 9 straipsnio 3 dalyje yra išvardyti atvejai, kuriems esant asmuo negali būti priimtas į valstybės tarnautojo pareigas: įstatymų nustatyta tvarka asmuo yra pripažintas kaltu dėl sunkaus ar labai sunkaus nusikaltimo, nusikalstamos veikos valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio pobūdžio nusikalstamos veikos padarymo ir turi neišnykusį ar nepanaikintą

teistumą. Lietuvos Respublikos Baudžiamojo kodekso 97 straipsnio 3 dalyje yra nustatyta, jog turinčiais teistumą asmenimis yra laikomi „nuteisti už (...) tyčinius nusikaltimus ir realiai atlikę paskirtą bausmę, – bausmės atlikimo laikotarpiu ir po bausmės atlikimo arba atleidimo nuo bausmės atlikimo (...) trejus metus, jeigu jie nuteisti už nesunkų ar apysunkį nusikaltimą, penkerius metus, jeigu jie nuteisti už sunkų nusikaltimą“. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad jeigu asmenys nuteisti laisvės atėmimo bausme bei papildomomis bausmėmis yra atleidžiami nuo laisvės atėmimo bausmės jie yra laikomi neturinčiais teistumo nuo tos dienos, kai baigia atlikti visas papildomas bausmes. (Administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apibendrinimas, 2006) Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas administracinėje byloje Nr. A2-318–05 išaiškino, jog šiame punkte nustatyti apribojimai yra priskirtini bendroms teisinėms teistumo pasekmėms, o tai reiškia, kad tuo momentu, kai teistumas išnyksta, asmuo yra laikomas neteistu ir jam turi būti panaikintos visos teisinės pasekmės, susijusios su teistumu. Toje pačioje byloje buvo taip pat išaiškinta, kad apribojimas nustatytas Valstybės tarnybos įstatymo 9 straipsnio 3 dalies 1 punkte negali būti taikomas, jeigu pretenduojantis asmuo buvo atleistas iš valstybės tarnybos pagal Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 1 dalies 16 punktą, t.y. kai „įsiteisėja teismo nuosprendis, kuriuo jam paskirta bausmė už sunkų ar labai sunkų nusikaltimą, nusikalstamą veiką valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio pobūdžio nusikalstamą veiką arba bausmė, dėl kurios jis negali eiti savo pareigų”, tačiau jo teistumas yra išnykęs. Kitas pagrindas, kuriuo remiantis asmuo negali pretenduoti į valstybės tarnautojo pareigas, tai jeigu teismas yra atėmęs teisę eiti valstybės tarnautojo pareigas. Taip pat tuo atveju, jeigu pretendento artimas giminaitis, sutuoktinis ar kitas svainystės ryšiais susijęs asmuo, eidamas valstybės tarnautojo pareigas, būtų susijęs su kandidatu tiesioginiais pavaldumo santykiais. Jeigu pretenduojantis asmuo yra pripažintas neveiksniu, t.y. toks asmuo, kuris dėl psichinės ligos arba silpnaprotystės negali suprasti savo veiksmų reikšmės ar jų valdyti. Asmuo taip pat negali būti pretendentu į valstybės tarnautojo pareigas tuo atveju, jeigu toks asmuo yra uždraustos organizacijos narys. Remiantis Valstybės tarnybos įstatymo 9 straipsnio 4 dalimi, trejus metus nuo atleidimo datos į valstybės tarnybą negali būti priimtas asmuo, atleistas iš užimamų pareigų už šiurkščius pažeidimus, kurie yra išvardinti Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 6 dalies 1-4 punktuose. Šiurkščiu pažeidimu yra laikomas toks valstybės tarnautojo elgesys, kuris diskredituoja valstybės tarnybą, žemina žmogaus orumą, arba kiti veiksmai, pažeidžiantys kitų asmenų konstitucines teises. Šiurkščiu pažeidimu taip pat laikoma valstybės, tarnybos ar komercinės paslapties atskleidimas. Korupcinio pobūdžio nusikalstamos veikos požymių turinti veika yra klasifikuojama kaip šiurkštus nusižengimas. Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo reikalavimų pažeidimas ir piktnaudžiavimas tarnyba yra šiurkštūs nusižengimai valstybės tarnybai. Čia paminėtina,

jog asmenys, dirbantys valstybinėje tarnyboje, yra įstatymų numatyta tvarka įpareigoti vengti interesų konflikto, kadangi šių asmenų veikla yra sietina su poveikių, priimamiems sprendimams.

Valstybės tarnybos sistema turi būti profesionali ir kvalifikuota, dėl šios priežasties asmenims, stojantiems į ją, gali ir netgi privalo būti keliami specialūs reikalavimai, priklausantys nuo valstybės at savivaldybės atliekamų funkcijų specifikos. Taigi teisės aktuose gali būti numatyti specialūs reikalavimai kandidatams į valstybės tarnautojo pareigas. Specialiosios sąlygos gali būti skirstomos pagal atitinkamų pareigų turinį. Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime išaiškino, jog specialūs reikalavimai kandidatams turi būti aiškūs, bendri ir iš anksto žinomi. Nustatant specialiuosius reikalavimus asmenims, stojantiems į valstybės tarnybą, privalu paisyti Konstitucijos, kitaip tariant tokie reikalavimai turi būti konstituciškai pateisinami, priešingu atveju bus pažeista piliečio konstitucinė teisė vienodomis sąlygomis stoti į valstybės tarnybą bei žmogaus konstitucinė teisė laisvai pasirinkti darbą. Iš specialiųjų sąlygų stojantiems į tam tikras pareigas paminėtini: reikalavimas turėti atitinkamą kvalifikacija, užsienio kalbų mokėjimas, tam tikrų specialių žinių ar įgūdžių turėjimas. Valstybės tarnybos 9 straipsnio 5 dalyje yra nustatyta, jog specialieji reikalavimai atitinkamoms pareigybėms, į kurias pretenduoja kandidatas, yra nustatyti pareigybės aprašyme. Administracinėje byloje Nr. A-63/05 buvo padaryta išvada, jog jeigu bet kurioje konkurso vykdymo stadijoje yra nustatoma, kad bent vienas iš pretendentų neatitinka specialiųjų reikalavimų, tai yra besąlyginis pagrindas panaikinti konkurso rezultatus.

Tam, kad būtų tinkamai įvykdytos Valstybės tarnybos įstatymo nuostatos, reglamentuojančios pretendentų priėmimą, departamento, atsakingo už personalo valdymą, specialistai privalo nuodugniai patikrinti kiekvieno kandidato atitikimą nustatytiems reikalavimams. Šį personalo administruojančių tarnybų funkcija yra nustatyta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarime „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ 14 punkte „Personalo administravimo tarnyba, gavusi dokumentus, juos patikrina ir pretendento anketoje pažymi, ar pretendentas atitinka Valstybės tarnybos įstatymo 9 straipsnio 1 dalies bendruosius reikalavimus (...) ir specialiuosius reikalavimus pagal pretendento pateiktų dokumentų duomenis.“

1.3.2. PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNYBĄ KONKURSO ORGANIZAVIMO TVARKA

Atrankos į laisvas darbo vietas privačiame sektoriuje ir valstybiniame sektoriuje yra vykdomos siekiant atrinkti tinkamiausią asmenį, gebantį atlikti jam pavestas užduotis, kuris turi būti lojalus, patikimas, sąžiningas. Privačiame sektoriuje nėra apribojimų pasirenkant atrankos metodą, taikomi patys įvairiausi, pradedant formaliuoju kandidato ir darbdavio pokalbiu ir baigiant tokiu būdu, kai tinkamiausią darbuotoją atrenka personalo atrankos agentūra. Atranka į valstybės tarnautojo pareigas vyksta remiantis tvarka, nustatyta Valstybės tarnybos įstatyme, bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarime „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės tarnybos įstatyme yra nustatyta, kad yra du priėmimo į valstybės tarnybą būdai: konkurso būdu ir be konkurso. Konkurso būdu yra priimami karjeros valstybės tarnautojai ir įstaigų vadovai, išskyrus atvejus numatytus Valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnio 2, 3, 5 dalyse ir 43 straipsnio 2, 3, 5 dalyse, be konkurso į valstybės tarnybą yra priimami pakaitiniai valstybės tarnautojai bei politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai. Konkurso organizavimo ir vykdymo tvarka yra detaliai išdėstyta aukščiau minėtame 2002 m. birželio 24 d. Vyriausybės nutarime.

Priėmimo į pareigas konkurso būdu procedūra apima penkis etapus: konkurso paskelbimą, dokumentų priėmimą, konkurso komisijos sudarymą, konkursą, sprendimo dėl priėmimo į pareigas priėmimą.

Konkurso paskelbimo procedūros pradžia yra laikoma, kai valstybės tarnautoją į pareigas priimantis asmuo raštu valstybės tarnybos tvarkymo funkcijas atliekančiai įstaigai pateikia prašymą paskelbti konkursą į karjeros valstybės tarnautojo ar įstaigos vadovo pareigas. Prašyme turi būti nurodytas pareigybės pavadinimas, lygis ir kategorija. Sekantis žingsnis tai elektroninės prašymo paskelbti konkursą formos užpildymas. Tai gali daryti asmuo, skelbiantis konkursą arba konkursą organizuojančios įstaigos struktūrinio padalinio, atsakingo už personalo administravimą, darbuotojas. Jeigu formoje yra klaidų, ji privalo būti pakartotinai užpildyta. Jeigu nėra karjeros valstybės tarnautojų ar įstaigų vadovų, kurie gali būti priimti į atitinkamas valstybės tarnautojo pareigas be konkurso (t.y. tie asmenys, kurie yra išvardyti Valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnio 2, 3, 5 dalyse ir 43 straipsnio 2, 3, 5 dalyse), valstybės tarnybos tvarkymo įstaiga per 7 kalendorines dienas nuo prašymo paskelbti konkursą gavimo skelbia apie šį konkursą „Valstybės žinių“ priede „Informaciniai pranešimai“ bei valstybės tarnybos tvarkymo įstaigos interneto tinklapyje. Lietuvoje valstybės tarnybos tvarkymo įstaigos funkcijas atlieka Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos. Paminėtina, jog šių metų lapkričio pradžioje Seime buvo pritarta Valstybės tarnybos įstatymo projekto

pataisoms. Šiuo projektu siūloma suvienodinti konkursų į karjeros valstybės tarnautojų, įstaigų vadovų ir įstaigų vadovų, priimamų įstatymo nustatytai kadencijai, pareigas skelbimo tvarką, tuo būdu nustatant, kad šie skelbimai būtų skelbiami ne tik „Valstybės žinių“ priede „Informaciniai pranešimai“, bet ir valstybės tarnybos tvarkymo įstaigos interneto tinklalapyje. Iki šiol buvo nustatyta, jog apie konkursą į įstaigos vadovo, priimamo į pareigas nustatytai kadencijai, skelbiama tik „Valstybės žinių“ priede „Informaciniai pranešimai“. Pritarus projekto pataisoms, būtų sudaryta galimybė rasti visą būtiną informaciją apie konkursus į valstybės tarnautojų pareigas vienoje vietoje. Paminėtina, jog apie paskelbtą konkursą į valstybės tarnautojo pareigas taip pat galima skelbti pasirinktame šalies dienraštyje arba vietos spaudoje, tačiau pabrėžtina, jog tai nėra imperatyvaus pobūdžio norma.

Sekantis priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas konkurso būdu etapas tai dokumentų priėmimas. Apraše yra numatyta, kad pretendentų dokumentai yra priimami 14 dienų nuo konkurso paskelbimo „Valstybės žinių“ priede „Informaciniai pranešimai“ įskaitant konkurso paskelbimo dieną. Aprašo 9 punkte nustatyta, jog pretendentas privalo pateikti:

- prašymą leisti dalyvauti konkurse;
- asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą;
- išsilavinimą patvirtinantį dokumentą;
- pilietybę ir amžių patvirtinantį dokumentą bei šių dokumentų kopijas;
- gyvenimo aprašymą;
- užpildytą pretendento anketą (žr. priedą Nr. 1), kuri gali būti užpildyta vietoje arba kartu su pretendento prašymu dalyvauti konkurse užpildyta ir siunčiama registruotu laišku;
- darbo patirtį patvirtinančius dokumentus. Šie dokumentai pateikiami tuo atveju, jeigu pareigybės, dėl kurios paskelbtas konkursas, aprašyme yra nustatytas specialusis reikalavimas turėti atitinkamą darbo patirtį ir šių dokumentų kopijas;
- kitus konkursą organizuojančios įstaigos reikalaujamus dokumentus, būtinus patvirtinti pretendento atitiktį pareigybės, kurią užimti paskelbtas konkursas, aprašyme nustatytiems specialiesiems reikalavimams, ir šių dokumentų kopijas.

Paminėtina, jog Aprašo 9.6 punkte nurodyti dokumentai turi būti išvardyti priėmimo į valstybės tarnybą skelbime. Skelbime taip pat turi būti nurodyta, iki kada yra priimami kandidatų dokumentai. Personalo tarnyba, gavusi pretendento dokumentus, privalo patikrinti ir pažymėti pretendento anketoje, ar remiantis pateiktais dokumentais kandidatas atitinka Valstybės tarnybos įstatyme nustatytus bendruosius reikalavimus ir pareigybės aprašyme išvardintus specialiuosius

reikalavimus. Jeigu personalą administruojantis konkursą organizuojančios įstaigos padalinys netinkamai vykdo Aprašo 14 punkto nuostatas, atsiranda precedentas panaikinti vėliau vyksiančio konkurso rezultatus. Taip gali atsitikti tuo atveju, jeigu vėlesnėse konkurso procedūrose paaiškės, kad vienas iš kandidatų neatitinka specialiųjų reikalavimų (remiantis administracinės bylos A-63/05 išvadomis). Tuo atveju, jeigu pretendentas neatitinka įstatyme ir pareigybės aprašyme nustatytų reikalavimų, jam per 5 darbo dienas yra išsiunčiamas pranešimas apie tai, kad jam konkurse dalyvauti neleidžiama. Jeigu pretendentas reikalavimus atitinka, jam yra siunčiamas pranešimas apie konkurso vietą, laiką ir datą (žr. priedą Nr. 2).

Konkursui vykdyti ne vėliau kaip 3 darbo dienos iki konkurso yra sudaroma konkurso komisija. Komisiją sudaro nuo 5 iki 7 narių, į kurių 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 jį pavaduojantis valstybės tarnautojas). Tuo atveju, jeigu rengiamas konkursas įstaigos vadovo pareigoms, į komisijos narių sąrašą turi būti įtrauktas valstybės tarnautoją į pareigas priimantis asmuo arba jo įgaliotas valstybės tarnautojas ir konkursą organizuojančios įstaigos personalo tarnybos vadovas. Administracinėje byloje Nr. A-74/03 teisėjų kolegija nustatė, kad reikalavimas, jog komisijoje dalyvautu personalo administravimo tarnybos vadovas ar kitas valstybės tarnautojas, atliekantis personalo administravimo funkcijas yra imperatyvus, taigi tokio asmens nedalyvavimas konkurse yra laikomas Aprašo taisyklių pažeidimu. Tačiau tuo atveju, kai įstaigoje personalo tarnybos nėra, Aprašo 21 punkto taisyklė nėra taikoma. (Administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apibendrinimas, 2006) Jeigu įstaigoje, kurioje yra rengiamas konkursas, veikia profesinė sąjunga, į komisijos narių sąrašą turi būti įtrauktas tos profesinės sąjungos atstovas. Remiantis Apraše nustatytomis taisyklėmis, stebėtojo teisėmis konkurse taip pat gali dalyvauti valstybės tarnybos tvarkymo įstaigos atstovas, tačiau paminėtina, kad tokio asmens dalyvavimas konkurso komisijoje nėra imperatyvus reikalavimas. Apraše yra nustatyta, jog įsakyme dėl konkurso komisijos sudarymo turi būti nurodytas komisijos pirmininkas, kiti komisijos nariai bei komisijos sekretorius. Pažymėtina, jog pastarasis nėra komisijos narys.

Sekantis etapas tai konkursas. Remiantis 31 Aprašo punktu, konkursas į laisvas valstybės tarnautojo pareigas turi įvykti per 30 kalendorinių dienų nuo paskutinės dokumentų priėmimo dienos. Konkurso metu komisijos veikloje turi dalyvauti visi jos nariai, tačiau būtina pastebėti, kad komisija gali dirbti, jeigu jos darbe dalyvauja daugiau negu pusė jos narių. Jeigu kuris nors iš komisijos narių yra pretendento giminaitis arba yra susijęs su pretendentu svainystės ryšiais, toks narys privalo būti pašalintas iš komisijos. Konkursą sudaro dvi dalys egzaminas raštu ir egzaminas žodžiu. Egzamino

raštu dalyje patalpoje, kurioje yra laikomas egzaminas, turi būti mažiausiai du komisijos nariai (arba vienas komisijos narys ir sekretorius), tuo tarpu, kai yra tikrinami egzamino raštu rezultatai bei kai vyksta egzaminas žodžiu, visų komisijos narių dalyvavimas yra privalomas.

Kiekvienas pretendentas atvykdamas į konkursą privalo su savimi turėti asmens tapatybę įrodantį dokumentą. Prieš pradedant spręsti testą, pretendentams pagal Aprašo 36 punkto reikalavimus turi būti suteiktas šifras, už kurio konfidencialumo išsaugojimą yra atsakingas pats pretendentas. Jeigu pretendentas konkurso metu kokiu nors būdu nesugeba išsaugoti jam suteikto šifro konfidencialumo, komisijos sprendimu toks asmuo gali būti pašalintas iš konkurso.

Pirmoji konkurso dalis tai egzaminas raštu, kuriuo metu tikrinamos pretendento žinios, būtinos pareigoms, į kurias asmuo pretenduoja, atlikti. Egzamino raštu metu yra sprendžiamas testas, kurį sudaro 100 klausimų. Aprašo 41 punkte yra nurodyta, kad įstaiga, organizuojanti konkursą, privalo sudaryti nuo 30 iki 50 klausimų iš teisės aktų, susijusių su pareigybės funkcijomis. Teisės aktų sąrašas, iš kurių bus sudaryti testo klausimai, yra pateikiamas pretendentui dokumentų pateikimo dieną, arba siunčiamas paštu. Kita dalis testo klausimų, nuo 50 iki 70 testo klausimų, sudarytų iš įstatymų ir kitų teisės aktų, skelbiami kiekvieną pirmadienį, trečiadienį ir penktadienį 9 valandą Valstybės tarnautojų registro tvarkymo kompiuterinėje programoje bei Vidaus reikalų ministerijos interneto tinklalapyje www.vrm.lt. (Sąrašas teisės aktų, iš kurių yra sudaromas bendras visiems pretendentams testas, yra pateikiamas priede Nr. 3) Testo klausimų ir atsakymų, pateikiamų www.vrm.lt svetainėje, pavyzdys yra pateikiamas priede Nr. 4). Tam, kad būtų užtikrintos lygios pretendentų galimybės stoti į valstybės tarnautojo pareigas, visiems yra pateikiami vienodi testo klausimai. Egzaminui raštu yra skiriama 1 val. 30 min. Pasibaigus minėtam laikui, testai yra surenkami ir tikrinami dalyvaujant visiems pretendentams. Testų atsakymai yra vertinami balais, kurie vėliau surašomi į pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas konkurso protokolą. Remiantis Aprašo 49 punktu, testas yra vertinamas pagal testo atsakymų įvertinimo lentelę (žr. priedą Nr. 5). Pasibaigus vertinimo procedūrai ir suskaičiavus pretendentų surinktus testo metų balus, sekretorius paskelbia (nurodant ant testo įrašytą šifrą), kurie pretendentai surinko mažiau negu 6 balus. Jie yra laikomi neišlaikiusiais egzamino raštu ir toliau konkurse dėl laisvos valstybės tarnautojo pareigybės nedalyvauja. Paminėtina, jog netgi ir tuo momentu, kai yra skelbiami testų rezultatai, pretendentai yra atsakingi už jiems suteikto šifro konfidencialumo išsaugojimą.

Sekantis konkurso etapas tai egzaminas žodžiu, kuriuo metu siekiama išsiaiškinti, ar pretenduojantis į valstybės tarnautojo pareigas asmuo pasižymi atitinkamomis dalykinėmis savybėmis, kurios būtinos tinkamam jo būsimų funkcijų atlikimui. Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas administracinė byloje Nr. A442-781/2008 išaiškino, jog egzamino žodžiu metu užduodant

pretendentams klausimus, siekiama patikrinti, ar pretendentas turi tinkamus gebėjimus atlikti valstybės tarnautojo pareigybės, dėl kurios vyksta konkursas, aprašyme nustatytas funkcijas. Pareigybės, dėl kurios vyko konkursas, aprašyme gali būti keliami ir tokie reikalavimai kaip užsienio kalbų mokėjimas, gebėjimas bendrauti, gebėjimas dirbti komandoje, darbštumas arba kūrybingumas. Dėl šios priežasties yra darytina išvada, jog komisijos nariai ne tik gali, bet ir privalo pateikti kandidatui tokius klausimus, kurie išaiškintų, ar pretendentui minėtos savybės yra būdingos. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2008 m. sausio 22 d. nutarime konstatavo, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimas „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ ta apimtimi, kuria nebuvo nustatytas reikalavimas fiksuoti egzamino žodžiu eigos priimant į karjeros valstybės tarnautojo pareigas, prieštarauja Konstitucijos 30 straipsnio 1 daliai, 33 straipsnio 1 daliai, 48 straipsnio 1 daliai, 109 straipsnio 1 daliai, Valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio 1 daliai. Konstitucinio Teismo teisėjų kolegija savo sprendimą motyvavo tuo, jog jeigu egzamino žodžiu metu yra tikrinami gebėjimai ir žinios būtinos būsimoms pareigoms atlikti, egzamino eiga turi būti fiksuojama ir ši informacija turi būti prieinama atitinkamą ginčą sprendžiančioms institucijoms ir teismui. Po šio nutarimo priėmimo Vyriausybė buvo priversta nustatyti reikalavimą fiksuoti egzamino žodžiu eigą. Taigi šiuo metu galiojančio Aprašo 50^1 punkte yra numatytas reikalavimas fiksuoti egzamino žodžiu eigą darant skaitmeninį garso įrašą. Vėliau šis įrašas yra įrašomas į skaitmeninę duomenų laikmeną ir pridedamas prie konkurso protokolo. Remiantis Apraše nustatyta tvarka, likę pretendentai egzamino žodžiu metu yra egzaminuojami individualiai, tačiau užtikrinant konstitucinę piliečių teisę lygiomis galimybėmis stoti į valstybės tarnybą, visiems yra užduodami vienodi klausimai. Kiekvienas komisijos narys kiekvieną pretendentą, balais nuo 1 (blogiausias) iki 10 (geriausias), įvertina individualiai. Vertinimo žodžiu vidurkiai yra įrašomi į konkurso protokolą. Komisijos pirmininkas paskelbia egzamino žodžiu rezultatus ir bendrą gautų balų sumą. Laimėjusiu laikomas asmuo surinkęs daugiau negu 12 balų. Tuo atveju, jeigu keli kandidatai surenka vienodą balų skaičių, laimėtoją pasirenka tiesioginis būsimojo valstybės tarnautojo vadovas. Konkursas laikomas įvykusiu, jeigu jame dalyvavo bet vienas pretendentas, kuris surinko ne mažiau negu 12 balų.

Priėmimo į pareigas konkurso būdu procedūros baigiamasis etapas tai valstybės tarnautojus į pareigas priimančio asmens arba kolegialios valstybės ar savivaldybės institucijos sprendimo dėl priėmimo į pareigas priėmimas.

1.3.3. PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNYBĄ LIETUVOJE TVARKOS PRIVALUMAI IR TRŪKUMAI

Ankstesniuose skyriuose buvo minėta, kad viešojo sektoriaus kompetencija ir efektyvumas, teikiant viešąsias paslaugas, tiesiogiai priklauso nuo jame dirbančių valstybės tarnautojų kompetencijos. Taigi, procedūros taikomos atrenkant pastaruosius, turi didžiulę įtaką formuojant efektyviai dirbantį valstybės tarnautojų sektorių. Anksčiau buvo aprašytos formalios valstybės tarnautojų atrankos procedūros, šiame skyriuje bus siekiama apibrėžti problemas, kylančias minėtų procedūrų įgyvendinimo eigoje.

Dauguma (apie 97%) valstybės tarnautojų į pareigas yra priimama konkurso būdu, taigi tai yra kone vienintelis būdas atrinkti tinkamą kandidatą, kuris, kaip valstybės tarnautojas, atliktų labai svarbią funkciją, t.y. užtikrintų viešųjų paslaugų teikimą. Lietuvos Konstitucinis Teismas ne kartą nutarimuose pabrėždavo, jog valstybės tarnyba yra labai svarbi valstybės funkcionavimo dalis ir vykdo ypatingas funkcijas, todėl asmuo, norintis būti valstybės tarnautoju, privalo pasižymėti ypatingomis savybėmis, kurios leistų tinkamai vykdyti jam pavestas funkcijas. Taigi būtina išsiaiškinti, ar esama valstybės tarnautojų atrankos sistema užtikrina tinkamiausių kandidatų atraką.

Kaip jau buvo paminėta ankstesniame skyriuje, konkurso metu pretendentas privalo išlaikyti egzaminą raštu ir egzaminą žodžiu. Egzamino raštu metu pretendentas sprendžia testą, kuriuo siekiama patikrinti kandidato žinias, o konkrečiau tam tikrų teisės aktų išmanymą. Be abejo, teisinės bazės, reglamentuojančios veiklos sritį, kurioje pretendentas ruošiasi dirbti, išmanymas yra svarbus aspektas, tačiau tokio testo metu neįmanoma išsiaiškinti, ar asmuo sugebės praktikoje pritaikyti turimas žinias. Taip pat paminėtina, jog daugelis klausimų, kurie yra skelbiami www.vrm.lt svetainėje konkurso dieną, kartojasi, taigi asmeniui iš esmės nebūtina nuodugniai studijuoti kiekvieno sąraše išvardyto teisės akto, o pakanka išspręsti kelis testus, tam kad galėtų teigiamai išlaikyti testą egzamino metu. Dėl šios priežasties yra nuomonių, kad šioje stadijoje šalia testo galėtų atsirasti ir praktinė užduotis, kurios metu galėtų būti patikrintas kompiuterinis raštingumas, sugebėjimas sklandžiai dėstyti mintis, kalbų mokėjimas (Aleksienė, 2005). Pastebėtina, jog ta pati priėmimo procedūra yra taikoma priimant tiek į žemiausias, tiek į aukščiausias pareigas, nežymiai skiriasi tik teisės aktų sąrašas (žr. priedas Nr. 3)

Egzamino žodžiu metu siekiama išsiaiškinti, ar asmuo turi būtinų darbui atitinkamose pareigose dalykinių ir asmeninių savybių. Kadangi konkursas savaime suponuoja tai, jog tarp kandidatų vyraus konkurencinės nuotaikos, pokalbio metu pretendentai dažnai yra linkę “pagražinti“ savo teigiamas savybes. Be to, šiuo metu galiojančių taisės aktų, kurie reglamentuoja priėmimą į valstybės

tarnybą, kontekste nei egzamino raštu metu, nei egzamino žodžiu metu beveik neįmanoma išsiaiškinti, ar pretendento asmeninės savybės yra tinkamos pareigoms, dėl kurių yra organizuojamas konkursas. Taip atsitinka iš dalies dėl to, jog atrankos komisiją sudaro didžiąja dalimi ne profesionalai, o žmonės, atliekantys kitas, negu personalo valdymo, funkcijas. Taigi galima daryti išvadą, jog asmuo neturintis būtinų žinių ir įgūdžių, atrenkant personalą nesugebės tinkamai išsiaiškinti visas būtinas pareigoms atlikti pretendento savybes. Paminėtas problemas padėtų išspręsti dalinis atrankos centralizavimas, t.y. vienas iš atrankos etapų galėtų būti vykdomas centralizuotai (testai bendrosioms žinioms patikrinti, psichologiniai testai asmeninės kandidato savybėms išsiaiškint), tuo tarpu antroji dalis butų vykdoma įstaigose, kur būtų tikrinami asmens sugebėjimai dirbti tam tikroje siauroje srityje (Aleksienė, 2005; Šarmavičius, 2006). Tokiu būdu galima būtų taip pat išspręsti atrankos komisijos profesionalumo stoką bei šališkumo problemą, kadangi centruose dirbantys profesionalai galėtų vykdyti pirminę atranką, taip sumažindami galimybę į laisvas valstybės tarnautojo pareigas priimti netinkamą asmenį.

2. PRIĖMIMAS Į VALSTYBĖS TARNYBĄ AIRIJOJE

2.1. VALSTYBĖS TARNYBOS IR VALSTYBĖS TARNAUTOJO APIBRĖŽIMAI

Airijos valstybės tarnybos vystymui didelę įtaką turėjo Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos sistema. Taip pat pastebėtina, jog Airiją supa šalys, kuriose vyrauja postų sistema Nyderlandai, Danija, Švedija, kas galėjo turėti įtakos Airijos valstybės tarnybos formavimuisi. Nors Airijos valstybės tarnybos sistema yra mišri (t.y. turi ir karjeros, ir postų sistemų bruožų), priėmimo procedūroje yra pastebimas ryškus postų sistemos bruožas, o būtent, kad į tam tikrą pareigybę yra priimama remiantis tam tikrais įgūdžiais, kurie yra būtini pareigybei numatytoms funkcijoms atlikti.

Valstybės tarnyba, Airijos kontekste, tai tarnautojai, kurie pataria ir padeda šalies vykdomosios valdžios institucijoms tinkamai vykdyti joms pavestas funkcijas. Paminėtina, kad Airijos Konstitucijoje valstybės tarnyba nėra minima, tačiau jos buvimas yra būtinas tinkamam valstybės funkcionavimui. Airijos valstybės tarnyba apima nuolatinius Airijos Respublikos ministerijų darbuotojus bei darbuotojus, įdarbintus įvairiose valstybinėse įstaigose, kurie pataria ir dirba Airijos Respublikos Vyriausybei. Airijos valstybės tarnybą sudaro daugiau negu trisdešimt įvairaus pobūdžio organizacijų, kurios veikia Airijos Vyriausybės vardu. Valstybės tarnyba atlieka tris pagrindines funkcijas:

- pataria Vyriausybei politikų įgyvendinimo klausimais;
- padeda parengti įstatymų projektus;
- padeda Vyriausybei valdyti šalį pagal Oireachtas (Airijos Respublikos Parlamentas) priimtus įstatymus (Millar M., McKevitt D., 1997)

Airijoje valstybės tarnyba, atlikdama jai pavestas funkcijas, yra visiškai nepriklausoma ir negali būti priklausoma nuo politinių partijų įtakos. Aukščiausios ir viduriniosios grandies valstybės tarnautojams yra griežtai draudžiama priklausyti bet kokiai politinei partijai. Bet kurios grandies valstybės tarnautojams yra draudžiama kelti savo kandidatūras per rinkimus į Europos Parlamentą arba Oireachtas (Airijos Respublikos Parlamentą). Valstybės tarnautojams taip pat draudžiama užsiimti tokia veikla, kuri gali sukelti interesų konfliktą.

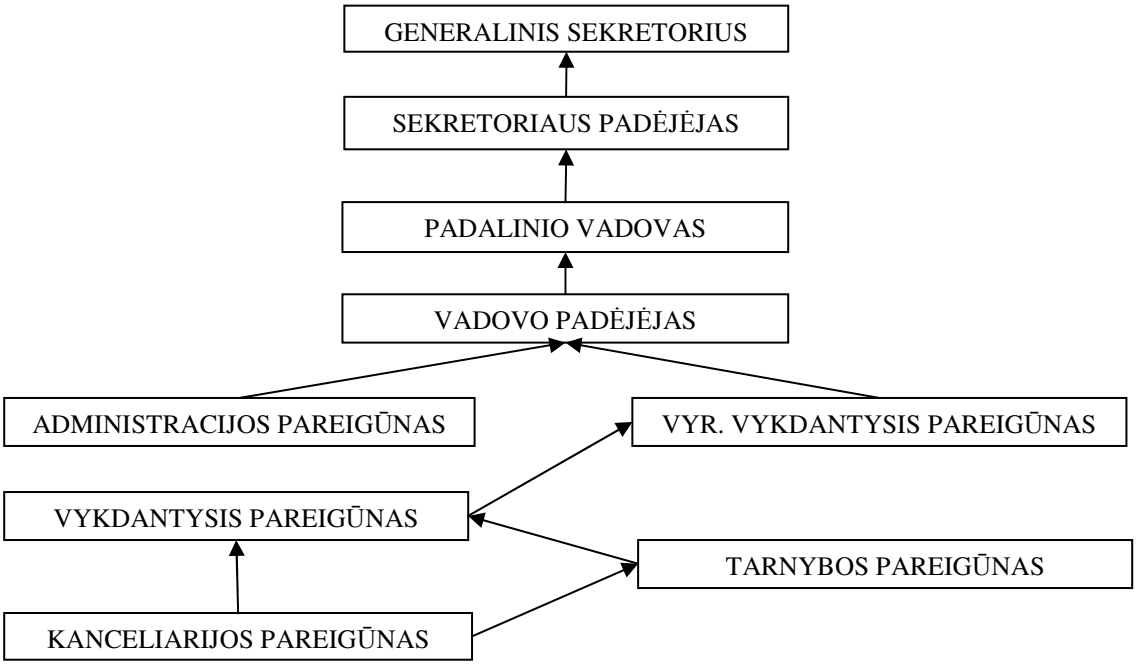
Airijos valstybės tarnybą sudaro du pagrindiniai komponentai, t.y. Vyriausybės valstybės tarnyba (airiškai *Stát-Sheirbhís an Rialtais*) ir Šalies valstybės tarnyba (airiškai *Stát-Sheirbhís an Stáit*). Vyriausybės valstybės tarnyba, tai tie valstybės tarnautojai, kurie pataria ir įgyvendina vyriausybės politiką per atitinkamos srities ministerijas. Tuo tarpu Šalies valstybės tarnyba sudaro gana mažą valstybės tarnybos dalį. Šalies valstybės tarnyboje dirbantys tarnautojai be bendrojo draudimo

priklausyti bet kokiam politiniam susivienijimui taip pat privalo būti visiškai nepriklausomi nuo vyriausybės. Valstybės tarnautojai, dirbantys Valstybės mokesčių departamente, Viešųjų darbų departamente, Vyriausiojo auditoriaus skyriuje, Airijos teismuose, Prokuratūroje, Garda Siochana (Policija) skundų skyriuje, Teisinės pagalbos tarnyboje, Oireachtas (Parlamente), Informacijos departamente ir Ombudsmeno tarnyboje priklauso Šalies valstybės tarnybai. Kai kurie kiti departamentai taip pat yra priskiriami Šalies valstybės tarnybai (Millar M., McKevitt D., 1997).

Teisinė valstybės tarnybos Airijos Respublikoje bazė remiasi 1924 metų Ministrų ir Sekretorių aktu ir 11 šio akto pataisų. Šiame akte yra nurodoma Vyriausybės bei įvairų Valstybės institucijų ir tarnybų funkcijų klasifikacija (http://www.ireland-information.com/reference/ civilser.html). Airijoje funkcionuoja šešiolika Vyriausybės departamentų, kurių kasdieninę veiklą valdo ir administruoja departamento sekretorius, kuris yra nuolatinis valstybės tarnautojas, skiriamas Vyriausybės (Millar M., McKevitt D., 1997).

Valstybės tarnautojo sąvoka yra apibrėžta 1956 metų Valstybės tarnybos reguliavimo akte, kuriuo remiantis valstybės tarnautojas tai asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje (valstybės tarnybos sąvoka to paties akto kontekste apima Vyriausybės valstybės tarnybą ir Šalies valstybės tarnybą), ir Airijos Parlamento darbuotojus (išskyrus Parlamento sekretorių ir jo pavaduotoja, Parlamento bibliotekininką ir jo pavaduotoją, valdytojo pareigas Parlamente užimantį asmenį ir Parlamento sargybos kapitoną). Sąvoka, apibrėžta minėtame akte, nepakito iki šiol ir yra vartojama 2004 metų Valstybės tarnybos valdymo (priėmimo ir paskirimo) akte. Kiekvienoje šalies ministerijoje yra nuolatiniai darbuotojai: administracinis personalas, profesinis personalas, specialistai ir techniniai darbuotojai. Kiekvienos ministerijos valstybes tarnautojų vadovas tai Generalinis Sekretorius, kurį rekomenduoja atitinkamos ministerijos ministras ir septynerių metų kadencijai yra skiriamas Vyriausybės (http://www.ireland-information.com/reference/civilser.html). Po Generalinio sekretoriaus seka tam tikras skaičius sekretoriaus padėjėjų, kurie yra atsakingi už specifines veiklos sritis ministerijoje. Po Generalinio sekretoriaus padėjėjų seka įvairių lygių valstybės tarnautojai.

1 pav. parodo Airijos Respublikos organizacinę valstybės tarnybos schemą, kurioje rodyklėmis yra nurodytos karjeros galimybės.



1 pav. Airijos Respublikos valstybės tarnybos organizacinė struktūra.

Šaltinis: Valstybinė atrankos tarnyba (http://www.publicjobs.ie/en/civilservice/structure.asp)

Valstybės tarnybą Airijos Respublikoje sudaro keletas kategorijų lygių, kurie apima įvairiausias funkcijas. Funkcijos apima keturias pagrindines pareigų kategorijas: administracinių lygių personalas yra atsakingas už politikos formavimą, profesinių lygių darbuotojai įneša tam tikrų specifinių žinių ir įgūdžių į valstybės tarnybą, vykdomųjų lygių darbuotojai įgyvendina priimtus sprendimus, kanceliarijos darbuotojai vykdo bendro pobūdžio funkcijas. Valstybės tarnyboje Airijoje yra įdarbinta apie 30 000 darbuotojų (Humphreys, 2004).

Mokytojai, policijos pareigūnai, vietos valdžios pareigūnai bei sveikatos apsaugos personalas apima platesnę viešąją tarnybą negu valstybės tarnyba, jiems algos yra išmokamos iš centrinės valdžios fondų (Millar, McKevitt, 1997).

2004 m. Valstybės tarnybos valdymo akte yra numatyta, jog visapusišką viešojo sektoriaus valdymą ir kontrolę Airijos Respublikoje vykdo Airijos Respublikos Finansų ministerija. Finansų ministerija yra atsakingą už personalo valdymo funkcijų koordinavimą bei gerinimą viešajame sektoriuje.

2.2. TEISĖS AKTŲ, REGLAMENTUOJANČIŲ PRIĖMIMĄ Į VALSTYBĖS TARNYBĄ, APŽVALGA, INSTITUCIJOS ATSAKINGOS UŽ ŠIŲ TEISĖS AKTŲ ĮGYVENDINIMĄ

Pagrindiniai teisės aktai ir kiti norminiai dokumentai, reglamentuojantys priėmimą i valstybės tarnybą bei pagrindines kandidatų teises ir pareigas, yra 2004 m. Valstybės tarnybos valdymo aktas, 1998 m. ir 2004 m. Įsidarbinimo lygiomis galimybėmis aktai, 2005 m. Dėl žmonių su negalia teisės aktas, 1997 m. Informacijos laisvės aktas, 1988 m ir 2003 m. Duomenų apsaugos aktai, Paskyrimo į valstybės tarnautojų pareigas praktikos kodeksas bei Žmonių su negalia įdarbinimo praktikos kodeksas. Kiekvienas konkursas į laisvas valstybės tarnautojo pareigas privalo būti organizuojamas remiantis aukščiau išvardytais teisės aktais.

Iki 2004 metų pagrindinis teisinis kontekstas, reglamentuojantis priėmimą į valstybės tarnybą, buvo 1956 m. Valstybės tarnybos pareigūnų aktas (jame buvo nustatyti pagrindiniai priėmimo į valstybės tarnybą principai) ir 1956 m. Valstybės tarnybos reguliavimo aktas (jis reglamentavo valstybės tarnautojų tarnybos sąlygas). Anksčiau priėmimas buvo organizuojamas centrinių ir nepriklausomos komisijų – Valstybės tarnybos komisijos ir Vietos atrankos komisijos (Civil Service Commissioners and Local Appointments Commissioners). Siekiant modernizuoti valstybės tarnybą, padaryti ją labiau lanksčią, 2004 metais buvo priimtas Valstybės tarnybos valdymo aktas. Šio akto pagrindinis tikslas reformuoti atrankos ir priėmimo į valstybės tarnybą procesus, tam tikslui pasiekti tūrėtų būti suformuotos naujos valdymo struktūros, kurios pakeistų Valstybės tarnybos komisiją ir Vietos atrankos komisiją. Naujai įsteigtos valdymo struktūros turėtų užtikrinti tai, kad atrankos ir priėmimo į valstybės tarnybą procese būtų laikomasi sąžiningumo principo. Taip pat priimat šį teisės aktą buvo siekta diegti lankstumo principą. Priėmus Valstybės tarnybos reguliavimo aktą Valstybės tarnybos ir vietos atrankos komisijas pakeitė dvi naujos institucijos – Atrankos į valstybės tarnybą komisija (Commission for Public Service Appointments) bei Valstybinė atrankos tarnyba (Public Appointments Service).

Atrankos į valstybės tarnybą komisija yra reguliavimo institucija, prižiūrinti ir kontroliuojanti kaip yra vykdomi paskyrimai į valstybės tarnybą, Garda Síochána, Sveikatos apsaugos tarnybą, Sveikatos informacijos ir kokybės tarnybą, technines pareigybes ir aukštesniosios valdymo grandies valstybės tarnautojų pareigas vietos valdžios institucijose ir profesinio lavinimo komitetuose. 2004 metų Valstybės tarnybos valdymo akte yra apibrėžtos pagrindinės komisijos funkcijos, kurios apima Praktikos kodekso parengimą, kuriame nustatomi sąžiningumo, nešališkumo, teisingumo priėmimo į valstybės tarnybą procese principai; peržiūrėjimo procedūrų nustatymas; priėmimo licencijų suteikimas, keitimas ir jų panaikinimas; priėmimo licencijų panaudojimo priežiūra; patvirtintų

privataus sektoriaus įdarbinimo agentūrų paskelbimas; instrukcijų ir patarimų licencijų turėtojams leidimas; tvarkos priėmimo į valstybės tarnybą sektoriuje palaikymas.

Valstybinė atrankos tarnyba tapo centrine priėmimo į tarnybą atrankos ir vertinimo institucija, kuri taip pat teikia konsultacines paslaugas atrankos klausimais vietos valdžiai, sveikatos departamentams, Garda Siochana (policija) ir kitoms viešosioms organizacijoms. 2004 metų Valstybės tarnybos valdymo akte yra nustatyta, kad Valstybinė atrankos tarnyba yra nepriklausoma ir savarankiška institucija, kurios pagrindinės funkcijos tai:

- priėmimo į laisvas pareigas valstybės tarnyboje vykdymas;
- priėmimo į kai kurias laisvas aukštesniosios grandies valstybės tarnautojų pareigas vietos valdžios institucijose, sveikatos tarybose, uosto valdžios institucijose, žuvininkystės tarybose i profesinio mokymo įstaigų komitetuose vykdymas;
- kandidatų paaukštinimui viešojo sektoriaus institucijose atranka, naudojant tarpžinybinius testus ir pokalbius;
- pagalba kitoms viešojo sektoriaus institucijoms organizuojant viešąjį priėmimą; pagalba Aukščiausiojo lygio valstybės tarnautojų atrankos komitetui vykdant aukščiausiojo lygio tarnautojų atranką (pvz. atliekant preliminarų pokalbį);
- konsultacijos atrankos ir priėmimo klausimais.

Valstybinės atrankos tarnyba turi savo oficialų tinklapį – www.publicjobs.ie, kuriame yra skelbiama visa būtina informacija apie organizuojamus viešuosius konkursus, bukletai ir vadovai kandidatams bei darbdaviams.

2004 metų Valstybės tarnybos valdymo akte yra numatyta galimybė viešosioms institucijoms atrankas vykdyti pačioms, o ne per Valstybinę atrankos tarnybą. Jeigu institucija pageidauja atrankas vykdyti tiesiogiai arba pasinaudoti patvirtintų atrankos agentūrų paslaugomis, ji privalo kreiptis į Atrankos į valstybės tarnybos komisiją dėl priėmimo į valstybės tarnybą licencijos išdavimo. Institucija privalo užpildyti atitinkamą formą (žr. priedą Nr. 6), kurioje privaloma nurodyti, kad institucijoje dirba asmenys turintys atrankos vykdymui būtinus įgūdžius. Tokios licencijos turėtojas atrankas į laisvas pareigybes gali vykdyti savarankiškai ar pasinaudoti privačios įdarbinimo agentūros paslaugomis (pastaruoju atveju galutinę kandidatų atranką vykdo pats licencijos turėtojas), taip pat jis gali pasinaudoti Valstybinės atrankos tarnybos paslaugomis, deleguojant jai dalį licencijos suteiktų įgaliojimų. Remiantis tuo, kad šalies teisės aktai suteikia galimybę institucijoms tiesiogiai vykdyti valstybės tarnautojų atrankas, galima daryti išvada, jog yra linkstama prie priėmimo proceso decentralizavimo.

Aukščiausio lygio valstybės tarnautojų atrankos komitetas (Top Level Appointment Committee) vykdo atrankas į generalinio sekretoriaus padėjėjo ir generalinio sekretoriaus pareigas. Šio komiteto tikslas – aukščiausios valstybės tarnybos grandies stiprinimas, užtikrinant, kad į šias pareigas patektų geriausi valstybės tarnautojai. Kandidatai į šias pareigas nėra atrenkami viešojo konkurso būdu. Komiteto narius sudaro: Vyriausybės sekretorius, Finansų ministerijos generalinis sekretorius, du einantys pareigas generaliniai sekretoriai bei valdymo ekspertas iš privataus sektoriaus. Komitetas tik siūlo tinkamus kandidatus, tuo tarpu į pareigas priima Vyriausybė (generalinio sekretoriaus pareigos) arba atitinkamas ministras (generalinio sekretoriaus padėjėjo pareigos) (TLAC Procedures and Practices, 2006). Kadangi šioms pareigoms nėra skelbiamas atviras konkursas, ir patekimas į jas įmanomas tik paaukštinant esamus valstybės tarnautojus, šios institucijos veikla toliau darbe nebus aptariama.

Sekančiuose skyriuose bus aptariamas Praktikos priimant valstybės tarnautojus kodekso taikymas praktikoje, t.y. valstybės tarnybos principai, o vėliau pats priėmimo į valstybės tarnybą Airijoje procesas.

2.3. PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNYBĄ PRINCIPAI

Priėmimo į valstybės tarnybą procesas remiasi Praktikos priimant valstybės tarnautojus kodeksu, kurio parengimas buvo numatytas 2004 metų Valstybės tarnybos valdymo akte ir vėliau buvo paruoštas Atrankos į valstybės tarnybą komisijos. Kodekse yra įtvirtinti 5 pagrindiniai Airijos valstybės tarnybos principai:

- Sąžiningumas;
- Priėmimas į valstybės tarnybą yra vykdomas remiantis kandidatų privalumais;
- Priėmimo procesas vyksta remiantis geros praktikos pavyzdžiais;
- Nuoseklus ir teisingas priėmimo į valstybės tarnybą procesas;
- Priėmimo procesas yra atviras, skaidrus ir remiasi atskaitingumo principu.

Sąžiningumas. Atrankos į valstybės tarnybą komisijos tikslas užtikrinti, kad kiekviename prirėmino į valstybės tarnybą etape būtų laikomasi sąžiningumo principo. Kodeksas remiasi tokiomis vertybėmis kaip dorumas, objektyvumas, teisingumas, patikimumas etikos normų laikymasis, kurios šio kodekso kontekste sudaro sąžiningumo principą. Institucijos, vykdančios priėmimą į valstybės tarnybą, kiekviename etape nuosekliai privalo įgyvendinti šį principą. Šio principo panaudojimo praktikoje pavyzdys tai organizuojant priėmimą į laisvas pareigas visų teisės aktų, reglamentuojančių priėmimą į valstybės tarnybą, nuostatų sąžiningas laikymasis.

Priėmimas į valstybės tarnybą yra vykdomas remiantis kandidatų privalumais. Šis principas reiškia, jog skaidraus ir konkurencingo priėmimo proceso metu turi būti išrinktas pats tinkamiausias asmuo į pareigas, dėl kurių buvo skelbiamas konkursas. Kandidato vertinimo kriterijai turi būti tiesiogiai susiję su kvalifikacija, savybėmis ir įgūdžiais, būtinais tinkamai vykdyti tas pareigas, dėl kurių yra paskelbtas konkursas. Šio principo laikymasis užtikrina tai, jog į valstybės tarnybą bus išrinktas kandidatas, kurio asmeninės savybės, įgūdžiai ir kompetencija yra tinkamiausias siekiant įstaigos, kurioje jis dirbs, tikslų. Organizuojant ir vykdant kandidato privalumais besiremiantį atrankos procesą, būtina užtikrinti, kad nesusidarytų tam tikram kandidatui (ar grupei kandidatų) palanki/nepalanki situacija. Atrankos procesas, siekiant tam tikro posto, turi būti vienodas visiems kandidatams. Šio principo praktiniu taikymo pavyzdžiu gali būti reikalavimas, jog informacija apie laisvą pareigybę turi būti prieinama visiems asmenims, kurie atitinka atrankos kriterijus, t.y. įskaitant žmonėms su negalia, arba tautinėms mažumoms.

Priėmimo procesas vyksta remiantis geros praktikos pavyzdžiais. Visi priėmimo į valstybės tarnybą procesai turi būti efektyvūs, taupūs ir remtis geros praktikos pavyzdžiais. Gera praktika apima visus priėmimo į valstybės tarnybą etapus nuo darbo specifikacijos sudarymo iki

tinkamiausiu atrankos mechanizmų pasirinkimo. Šis principas taip pat apima mokymą ir vadovybės iniciatyvų palaikymą tam, kad būtų užtikrintas tinkamas duomenų saugojimas. Pavyzdžiui, nustatant reikalavimus kandidatams, reikalavimas mokėti Airių kalbą privalo būti suderintas su atitinkamos srities ministru. Kitas pavyzdys, tai kad priėmimo proceso metu kai kurie esminiai reikalavimai, nustatyti darbo specifikacijoje, gali būti peržiūrimi. Taip pat paminėtina, kad testą, kurį spręs kandidatas ir kuris yra tinkamiausias tai pareigybei, parenka profesionalai, specialius įgūdžius turintys tarnautojai.

Nuoseklus ir teisingas priėmimo į valstybės tarnybą procesas. Priėmimo į valstybės tarnybą procese turi būti vengiama bet kokios, tiesioginės ar netiesioginės, diskriminacijos. Viso priėmimo į valstybės tarnybą proceso metu turi būti atsižvelgta į galimybės lygiomis teisėmis stoti į tarnybą principą. Asmenys, vykdantys priėmimą, su visais kandidatais privalo elgtis teisingai ir nuosekliai viso priėmimo proceso metu.

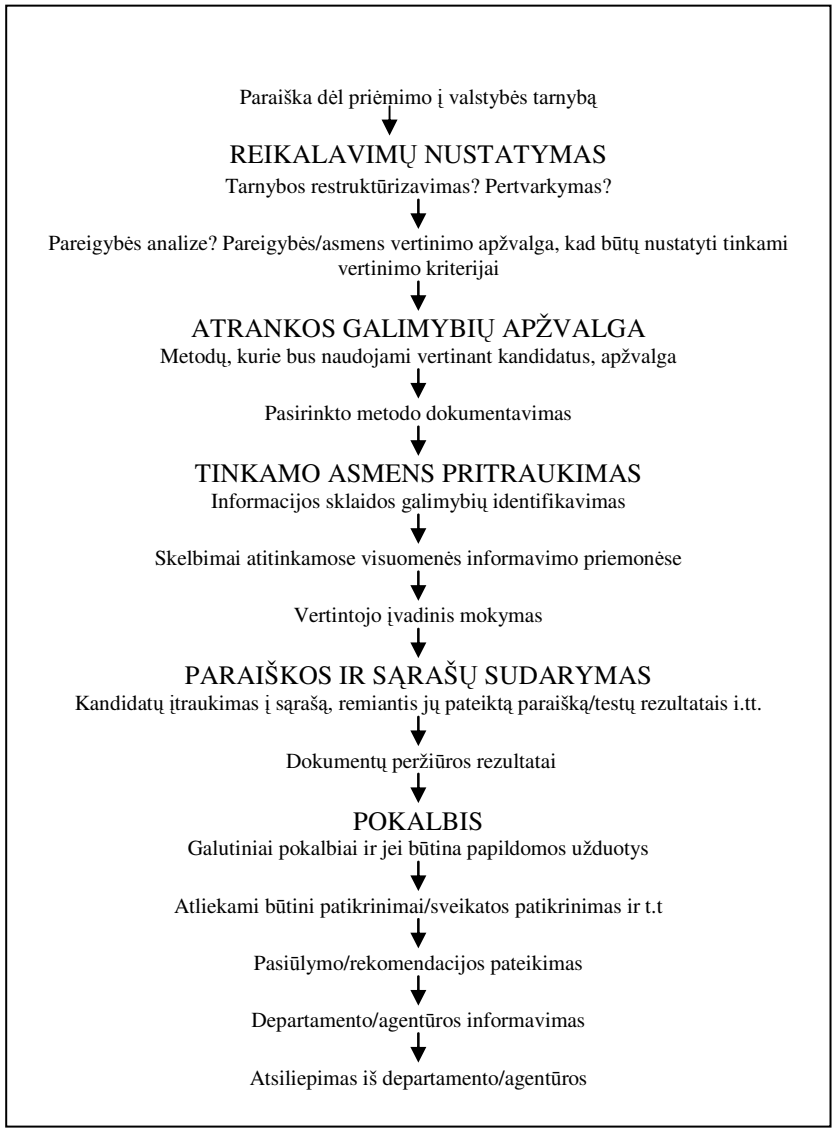
Priėmimo procesas yra atviras, skaidrus ir remiasi atskaitingumo principu. Skaidrumas ir atvirumas priėmimo į valstybės tarnybą proceso metu skatina kandidatų pasitikėjimą valstybės tarnyba. Atviras ir aktyvus bendravimas tarp šalių priėmimo proceso metu privalo būti skatinamas. Kandidatams turėtų būti suteikiama visa būtina informacija viso priėmimo proceso eigoje. Šio principo taikymo pavyzdys, kai valstybės tarnautojai, vykdantys atranką, atvirai ir laiku atsako į visus kandidato užklausimus.

Tam, kad būtų užtikrintas šių principų laikymasis ir tinkamas taikymas, 2004 metų Valstybės tarnybos valdymo akte, o vėliau ir Kodekse yra nustatyta, jog Atrankos į valstybės tarnybą komisija turi galimybę atlikti auditą. Audito metu gali būti tikrinamas bet kuris priėmimo į valstybės tarnybą etapas. Priėmimą vykdanti institucija privalo užtikrinti, kad visa būtina informacija būtų prieinama.

2.4. PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNYBĄ TVARKA

Airijos priėmimo sistema remiasi tuo, kad į žemiausius valstybės tarnybos bei vidurinės grandies postus kandidatai yra priimami atviro konkurso būdu, be to į vidurinės grandies postus kandidatai gali būti paaukštinami tarnybos viduje. Į administracijos pareigūno arba trečiojo sekretoriaus pareigas kandidatai gali būti priimami atviro konkurso būdu arba juos paaukštinant tarnybos viduje. Tarnybos pareigūno, vykdančiojo pareigūno bei administracijos pareigūno žemiausias kategorijas kandidatai yra priimami paaukštinant juos tarnybos viduje. Vyresnysis vykdantysis pareigūnas yra skiriamas tik paaukštinant kandidatą tarnybos viduje, ir šioje kategorijoje viešas konkursas nėra skelbiamas. (Andrews, 2006). Kaip jau buvo minėta anksčiau, į generalinio sekretoriaus ir generalinio sekretoriaus padėjėjo pareigas yra priimama tik paaukštinant valstybės tarnautojus, be to atranką vykdo speciali komisija. 1 paveikslėlyje rodyklėmis yra nurodyti galimi paaukštinimo keliai.

Airijoje priėmimas į valstybės tarnybą yra suprantamas kaip naujų tarnautojų suradimas, vertinimas ir įdarbinimas arba jau esamų valstybės tarnautojų paaukštinimas. Taigi pagrindinis priėmimo proceso tikslas, tai kandidato gebėjimų ir interesų suderinimas su siūlomų pareigų poreikiais ir atlyginimu. Sprendimai, kurie yra priimami priėmimo proceso metu, yra efektyvios ir kompetentingos valstybės tarnybos prielaida. Paveiksle Nr.2 yra parodoma priėmimo į valstybės tarnybą proceso schema. Priėmimo procesą sudaro 5 pagrindiniai etapai – tai reikalavimų nustatymas, atrankos galimybių apžvalga, tinkamo asmens pritraukimas, paraiškos ir sąrašų sudarymas, pokalbis.



2 pav. Priėmimo į valstybės tarnybą procesas.

Šaltinis: Valstybinė atrankos tarnyba (http://www.publicjobs.ie/client/toolkit/index.asp)

Reikalavimų nustatymas. Tam, kad būtų atrinktas geriausias kandidatas, būtina suprasti pareigų, į kurias yra skelbiamas konkursas, pobūdį. Visi pareigybės elementai turi būti nuodugniai išnagrinėti, taip pat turint omeny šios pareigybės kaitos galimybes. Po to, kai pareigybė yra išnagrinėta, būtina nustatyti, kokie įgūdžiai, žinios ir patirtis yra būtini šioms pareigoms eiti. Airijos viešajame sektoriuje yra diegiama Paslaugų teikimo valdymo plėtros sistema, kurios pagalba galima prieiti prie naujausios informacijos apie darbo rinkos tendencijas, ši informacija padeda tinkamai sudaryti pareigybių aprašymus ir žmonių vertinimus.

Tinkamas pareigybės aprašymas ir reikalavimų kandidatui nustatymas užtikrina, kad kandidatai viso priėmimo proceso metu bus vertinami pagal kriterijus, tiesiogiai susijusius su pareigybe, ir kad tie vertinimo kriterijai neprieštarauja valstybės tarnybą reglamentuojančioms teisės normoms. Tinkamas pareigybės aprašymas padeda pasirinkti tinkamiausią atrankos metodiką, kuri padės išsiaiškinti, ar kandidatas turi būtinas savybes, tinkamai atlikti jam pavestas funkcijas. Be to kruopščiai parengtas aprašymas ir reikalavimai suteikia vertintojams naudingos informacijos, padėsiančios tinkamai įvertinti visus pretendentus (http://www.publicjobs.ie/client/toolkit/s2_0.asp).

Remiantis Kodekso nuostatomis, reikalavimai kandidatų kvalifikacijai yra nustatomi rengiant pareigybės aprašymą. Kodeksas nustato tik labai bendro pobūdžio reikalavimus, tokius kaip draudimas sąmoningai pateikti klaidingą informaciją, draudimas agituoti už tam tikro kandidato priėmimą, draudimas kompromituoti priėmimo procesą, bet kurioje jo stadijoje. Jeigu asmuo pažeidžia šiuos reikalavimus, bus pašalinamas iš priėmimo proceso. Tuo tarpu visi kiti reikalavimai yra nustatomi rengiant pareigybės aprašymą.

Paminėtina, kad kai kurioms pareigybėms yra taikomi tam tikri reikalavimai dėl išsilavinimo (tai yra pareigybės aukštesnės negu kanceliarijos pareigūno). Pavyzdžiui, kanceliarijos pareigūnas turi turėti bent jau bendrąjį išsilavinimą ir būti komunikabilus. Asmenys, pretenduojantys į vykdančiojo pareigūno pareigas, turi atitikti kurį nors iš šių reikalavimų:

- Turėti mokslinį laipsnį;
- Turėti mokyklos baigimo atestatą, kuris įrodo, kad kandidatas labai gerai baigė matematikos ir airių ir/arba anglų klabos kursus ir diplomą, kad buvo išklausyti papildomi kursai aukštojo lavinimo institucijoje ar profesinio lavinimo institucijoje;
- Turėti mokyklos baigimo atestatą, kuris įrodo, kad kandidatas labai gerai baigė matematikos ir airių arba anglų kalbos kursus, o taip pat mažiausiai 5 pagrindinių dalykų rezultatai nėra žemesni negu „gerai“ įvertinimas.

Asmenims, stojantiems administracijos pareigūno pareigas, būtina turėti bakalauro arba magistro laipsnius. Toks pats reikalavimas yra taikomas ir trečiojo sekretoriaus pareigybėms (diplomatinė tarnyba) (The Civil Service Real Career, Real Opportunities, http://www.publicjobs.ie/ downloads/careerinfo.pdf)

Atrankos galimybių apžvalga. Parenkant tinkamiausia kandidato įvertinimo metodą būtina atsižvelgti į vertinimo kriterijus nustatytus darbo aprašyme ir reikalavimuose kandidatams. Tinkamiausio metodo pasirinkimas dažnai yra siejamas su pusiausvyros taško tarp idealaus metodo ir laiko ir finansavimo apribojimo suradimu. Pagrindinis tikslas tai tinkamos atrankos procedūros

parinkimas, kuri atskleistų būtinus kandidato sugebėjimus atitinkamoms pareigoms eiti. Dažniausiai yra naudojami tokie atrankos metodai:

- Paraiškos ir gyvenimo aprašymai;
- Psichometriniai testai ir su pareigybe susijusios užduotys;
- Pokalbiai;
- Klausimynai, kuriais siekiama išsiaiškinti asmenybės savybes;
- Vertinimo centrai

Paminėtina, kad skirtingų lygių pareigybėms yra taikomi skirtingi testai. Informacija ir būtina medžiaga testams yra siunčiama kandidatams iš anksto, kad jie galėtų tinkamai pasiruošti. Priede Nr. 7 yra pateikiami testų žemiausios grandies kanceliarijos pareigūnams ir testų vadovams pavyzdžiai.

Tinkamo asmens pritraukimas. Tai priėmimo proceso stadija, kai yra ruošiamas skelbimas dėl laisvos pareigybės. Šio etapo metu siekiama pristatyti pareigybę taip, kad ji atrodytų patraukli ir būsimiems kandidatams ir institucijai, kurį ieško kandidatų laisvai pareigybei užimti. Šio etapo metu yra akcentuojamas informacijos apie pareigybę pateikimas, kurį ne tik sudomintų, bet ir padėtų kandidatams apsispręsti. Pagrindinis šio etapo tikslas sudominti tinkamiausius kandidatus šioms pareigoms užimti. Be to, skelbimas turi atitikti teisės aktus, kurie reglamentuoja lygias galimybes įsidarbinti.

Paraiškos ir sąrašų sudarymas. Šiame etape yra vertinamos gautos kandidatų paraiškos ir sudaromi kandidatų sąrašai. Šiame etape yra labai svarbu tinkamai įvertinti kandidatus, turi būti griežtai laikomasi vertinimo kriterijų. Atrankos komisijos nariai turi būti tinkamai instruktuoti, tam kad vertinimo procesas būtų teisingas ir sąžiningas. Visas procesas turi būti tinkamai dokumentuojamas, kad kandidatui paprašius, jam būtų suteikta visa informacija apie jo įvertinimą. Kandidatai taip pat gali pasinaudoti internetinio vertinimo galimybe, t.y. prieš siunčiant paraišką įvertinti savo galimybes atsakius į internetinio klausimyno klausimus.

Pokalbis. Tai paskutinis priėmimo į valstybės tarnybą etapas. Kadangi po pokalbio yra priimamas galutinis sprendimas dėl kandidato priėmimo, jo rezultatai yra itin svarbūs organizacijai, kurioje priimtas asmuo dirbs. Dėl šios priežasties yra svarbu užtikrinti, kad pokalbio organizavimas vyktų pagal aukščiausius standartus. Šiam tikslui pasiekti, asmenys, kurie vykdo kandidatų apklausą, turi būti perėję specialius mokymus, kad pastarieji galėtų tinkamai įvertinti visus kandidatus ir priimti tinkamiausią sprendimą. Kiekvienas interviu komisijos narys pokalbio metu turi savo rolę, tokiu būdu

siekiama užtikrinti, kad priėmimo procesas būtų skaidrus ir nešališkas (http://www.publicjobs.ie/client/toolkit/s6_0.asp).

Po pokalbio kandidatai kartais privalo pereiti kitus patikrinimus, tokius kaip sveikatos būklė ir pan. Tokie patikrinimai yra daromi dėl to, kad būsimas darbdavys nori įsitikinti, kad atrinktas kandidatas sugebės ir ateityje vykdyti jam pavestas funkcijas. Taip pat yra tikrinama ar asmuo turi visus būtinus įgaliojimus jam pavestoms funkcijos atlikti. Be to, yra nuodugniai tikrinama visa kandidato pateikta informacija, nes jeigu paaiškėja, kad kandidatas pateikė neteisingus duomenis, jis gali būti eliminuojamas iš atrankos proceso.

Valstybės tarnautojų priėmimas Airijoje tai sudėtingas procesas, kurio metu siekiama išsiaiškinti, kuris kandidatas yra pats tinkamiausias būtent toms pareigoms, dėl kurių yra skelbiamas konkursas. Tiek teisės aktais, tiek naudojama praktika yra siekiama užtikrinti, kad šis procesas būtų kuo lankstesnis, ir kad kuo daugiau ir įvairių žmonių susidomėtų darbo galimybėmis Airijos valstybės tarnyboje. Darbas šiame sektoriuje siūlo daugybę patrauklių galimybių, tokių kaip galimybė suderinti darbą ir studijas ir pan. Tačiau tas faktas, kad atviro konkurso būdu yra priimama tik į žemiausios pakopos pareigybes, neigimai veikia valstybės tarnybą vien dėl to, kad atsiranda valstybės tarnautojų senėjimo problema (O'Riordan, 2006). Dalinis kai kurių pareigybių atvėrimas viešiesiems konkursams galėtų padėti šią problemą išspręsti.

3. LIETUVOS IR AIRIJOS PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNYBĄ PROCEDŪRŲ PALYGINIMAS

Reikalavimų kandidatams nustatymas. Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatyme yra tiksliai apibrėžti bendrieji reikalavimai norintiems stoti į valstybės tarnybą. Bendrieji reikalavimai apima sąlygas, kurioms esant kandidatas gali pretenduoti į tam tikras pareigas, bei atvejus, kai asmeniui draudžiama stoti į valstybės tarnybą. Institucija, norinti priimti naują tarnautoją, skelbdama konkursą, privalo nurodyti ir specialiuosius reikalavimus kandidatams į laisvą pareigybę. Specialieji reikalavimai yra nustatomi ruošiant pareigybės aprašymą, kuris tuo tarpu ruošiamas laikantis reikalavimų, nustatytų Vyriausybės nutarimu priimtoje metodikoje. Airijoje Praktikos priimant valstybės tarnautojus kodeksas nustato tik kelis reikalavimus pretendentams, kurie yra susiję su draudimu pateikti klaidingą informaciją, draudimu agituoti už kurį nors kandidatą bei draudimu kompromituoti priėmimą į tarnybą etapų. Tuo tarpu visi kiti reikalavimai yra kuriami kiekvienai laisvai pareigybei atskirai, po nuodugnios pačios pareigybės analizės, kai yra vertinamos visos būtinos asmens savybės ir kompetencijos bei vertinami institucijos, kuri ieško naujo tarnautojo, poreikiai. Reikalavimų kandidatams nustatymas tai dinamiškas procesas, kurio metu yra vertinamos ir ateities tendencijos, galima atliekamų funkcijų kaita. Paminėtina, kad netgi nustatant reikalavimą dėl airių kalbos mokėjimo, jis turi būti suderintas su atitinkamos ministerijos ministru.

Konkurso organizavimas. Lietuvoje skelbimas apie organizuojamą konkursą privalo būti skelbiamas oficialaus leidinio „Valstybės žinios“ priede „Informaciniai pranešimai“. Nauji skelbimai apie laivas pareigybes yra taip pat skelbiami Valstybės tarnybos departamento tinklapyje www.vtd.lt. Šiame tinklapyje taip pat galima rasti informaciją apie naujausius teisės aktų, reglamentuojančių valstybės tarnybą, pakeitimus, papildymus. Asmuo turi 14 dienų nuo oficialaus paskelbimo apie konkursą dienos konkursą organizuojančiai įstaigai pateikti visus būtinus dokumentus. Konkursą organizuojanti įstaiga nurodo asmeniui teisės aktų sąrašą (priedas Nr. 3) , kurio pagrindu bus sudaromas testas. Jeigu asmuo atitinka pareigybės aprašyme nustatytus reikalavimus, jis yra kviečiamas dalyvauti konkurse ir iki konkurso dienos turi laiko pasiruošti testui. Airijoje nėra nustatyto reikalavimo skelbti apie organizuojamą konkursą tam tikrame masinio informavimo šaltinyje, paskelbimo būdas ir vieta yra atidžiai parenkami, tam, kad būtų pasiekiamas kuo didesnis skaičius potencialių kandidatų ir kad būtų užtikrinta žmonių teisė lygiomis galimybėmis stoti į laisvas pareigas. Tačiau paminėtina, jog visus naujus skelbimus apie siūlomas pareigybes valstybės tarnyboje galima rasti www.publicjobs.ie tinklapyje. Prisiregistravę vartotojai turi galimybę atlikti įvairaus pobūdžio bandomuosius testus, kad galėtų įvertinti savo galimybes kandidatuoti į tam tikras pozicijas. Valstybinė

atrankos komisija nuolat bendrauja su asmenimis, pretenduojančiais į laisvas pareigybes, jiems yra siunčiama visa medžiaga, būtina tinkamam pasirengimui. Tokia praktika skatina asmenis domėtis pareigybe, jos siūlomomis galimybėmis, ateities perspektyvomis, taip pat institucijos, kuri skelbią laisvą pareigybę, siūlomomis privilegijomis.

Konkurso vykdymas. Šiame etape abiejose šalyse į valstybės tarnybą siekiama atrinkti pačius geriausius, labiausiai tinkančius asmenis, kurie gebės tinkamai ir efektyviai vykdyti jiems pavestas funkcijas. Nors abiejų šalių priėmimo į valstybės tarnybą tikslai yra vienodi, tačiau būdai, kuriais to siekiama, skiriasi. Lietuvoje konkursas organizuojamas laikantis Valstybės tarnybos įstatyme ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarime „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ nustatytos tvarkos. Konkursą sudaro dvi dalys – egzaminas raštu ir egzaminas žodžiu. Egzamino raštu metu siekiama išsiaiškinti, ar pretendentas turi žinių, kurios yra būtinos pareigybės, kuriai skelbiamas konkursas, funkcijoms vykdyti. Tačiau yra abejotina, ar vien tik teisės aktų išmanymas (nes testas (priedas Nr. 4) yra sudaromas iš teisės aktų, kurių sąrašas pretendentui buvo pateiktas dokumentų priėmimo metu) atspindi tikrąjį kandidato žinių gylį, be to toks testas neįrodo, jog kandidatas gebės minimus teisės aktus pritaikyti praktikoje. Egzamino žodžiu metu siekiama išsiaiškinti, ar pretendentas turi visas dalykines ir asmenines savybes pavestoms funkcijoms atlikti. Pokalbio metu pretendentas bendrauja su komisija, sudaryta iš institucijos, kuri paskelbė konkursą, tarnautojų, t.y. ją sudaro asmenys, išskyrus personalo administravimą vykdančios tarnybos atstovą, kurie neturi tinkamų įgūdžių ir žinių tinkamai vykdyti interviu. Lietuvoje priėmimas į visus valstybės tarnybos postus (išskyrus kai kuriuos įstatymuose numatytus atvejus) vyksta atviro konkurso būdu, t.y. galima pretenduoti į bet kurio lygio laisvas pareigybes. Lietuvoje yra pastebimas labai didelis tokios tvarkos trūkumas, o būtent, kad priėmimas į bet kurio lygio pareigas yra vienodas (nežymiai skiriasi tik įstatymų, kuriuos būtina išmanyti sprendžiant testą, sąrašas (priedas Nr. 3), kitos procedūros visuose lygiuose yra vienodos. Priėmimą vykdo kiekviena institucija atskirai.

Airijoje taikoma priėmimo tvarka skiriasi nuo tos, kuri taikoma Lietuvoje dviem pagrindiniais aspektais. Pirmasis, kad priėmimas į valstybės tarnybą yra vykdomas centralizuotai, per Valstybinę atrankos komisiją (išskyrus tuos atvejus, kai institucija turi priėmimo į valstybės tarnybą licenciją), antrasis, kad Airijoje atviro konkurso būdu yra priimama tik į žemiausios ir kai kurias viduriniosios grandies valstybės tarnautojų pareigas. Į visas kitas pareigas yra priimama paaukštinant valstybės tarnybos viduje. Panašumas, tuo tarpu, yra tas, kad atranka Airijoje yra vykdoma dviem etapais, kurių vienas gali būti testas, o antras pokalbis. Airijoje, skirtingai negu Lietuvoje, nėra tokio griežto reikalavimo taikyti kurį nors specifinį kandidatų vertinimo metodą. Dar prieš pradedant vykdyti

atranką, yra nusprendžiama, kuris kandidatų gebėjimų vertinimo metodas atitinkamoje situacijoje bus veiksmingiausias. Šiame etape institucijos, turinčios priėmimo į valstybės tarnybą licenciją, taip pati gali naudotis atrankos agentūrų paslaugomis. Kandidatų įgūdžių vertinimo metodai gali įvairuoti nuo psichometrinių testų iki naudojimosi vertinimo centrų paslaugomis (tokiu būdu dažnai yra vertinami pretendentai į trečiojo sekretoriaus pareigas). Taip pat paminėtina, kad tuo atveju, kai vertinant pretendentus yra taikomas testas, kiekvienai pareigybei jis yra skirtingas. Priede Nr. 7 yra dviejų testų pavyzdžiai. Pirmasis testas yra skirtas žemiausios grandies kanceliarijos pareigūnams. Vertinimo metu kandidatas turi išspręsti keturis skirtingus testus – žodinio supratimo, matematinio supratimo, klasifikavimo sugebėjimų bei pagrindinių kanceliarijos funkcijų sugebėjimo atlikti testai, t.y. akcentuojami tokie kandidato sugebėjimai, kaip sugebėjimas bendrauti, suprasti būsimus klientus, sugebėjimas atlikti pagrindines kanceliarines funkcijas. Antrasis yra skirtas kandidatams į vadovo pareigas. Jo metu yra sprendžiamos skirtingos užduotys, po ko siekiama išsiaiškinti kandidato gebėjimą priimti sprendimus, sugebėjimus analizuoti bei gebėjimą vadovauti kolektyvui, t.y. visus tuos įgūdžius, būtinus aukštesnės grandies valstybės tarnautojui. Sekantis etapas yra pokalbis, tačiau prieš einant į pokalbį, kandidatai pagal ankstesnius vertinimo rezultatus, t.y. pagal jų sugebėjimus, yra įtraukiami į sąrašą. Kandidatas esantis sąrašo viršuje turi daugiausia galimybių būti priimtu į pareigas, dėl kurių paskelbtas konkursas. Pokalbis yra paskutinis atrankos etapas, kurio tikslas yra išsiaiškinti kandidatų asmenines savybes ir lūkesčius. Pokalbis, skirtingai negu Lietuvoje, yra vykdomas profesionalų. Kiekvienas interviu komisijos narys turi savo rolę, tad kandidato vertinimas yra nuodugnus ir įvairiapusis.

Lietuvoje po pokalbio su kandidatais ir po jų įvertinimo yra paskelbiamas nugalėtojas ir, jeigu tas asmuo sutinka eiti tas pareigas, įstaigos vadovo įsakymu jis yra priimamas į valstybės tarnybą. Airijoje, tuo tarpu, prieš priimant galutinį sprendimą dėl kandidato priėmimo vykdomi paskutiniai patikrinimai, t.y. medicininės apžiūros ir kiti būtini patikrinimai. Netgi ir šiame etape asmuo gali būti pašalintas, jei paaiškėja, kad jis pažeidė nuostatas, numatytas Praktikos priimant valstybės tarnautojus kodekse.

Apibendrinant galima padaryti išvadą, kad Airijos priėmimo į valstybės tarnybą tvarka yra lankstesnė negu Lietuvos, ji suteikia daugiau laisvės pasirenkant kandidatų atrankos ir vertinimo metodus. Kadangi atranka yra vykdoma profesionalų, galima išvengti šališko kandidatų vertinimo. Tačiau tai, kad atviro konkurso būdu Airijoje yra priimama tik į žemiausios grandies pareigas ženkliai įtakoja valstybės tarnybos senėjimą, gabūs jauni žmonės negali patekti į aukštesnes grandis kitaip, negu paaukštinant juos tarnybos viduje, o tai gali būti ilgai trunkantis procesas. Nors Lietuvoje atviro konkurso būdu yra priimama į visų lygių pareigybes, susiduriama su kita problema: kadangi atrankos

metodai skirtingiems lygiams nėra diferencijuoti, abejotina, ar į pareigas yra priimamas tinkamiausias kandidatas.

IŠVADOS

1. Tiek Lietuvoje, tiek Airijoje yra specialūs teisės aktai, kurie reglamentuoja priėmimą į valstybės tarnybą. Lietuvoje tai Valstybės tarnybos įstatymas ir Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimas „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, Airijoje tai 2004 metų Valstybės tarnybos valdymo aktas ir Praktikos priimant valstybės tarnautojus kodeksas. Lietuvos teisės aktai nustato griežtą priėmimo į valstybės tarnybą tvarką, priėmimas vyksta atviro konkurso būdu, raštu ir žodžiu egzaminuojant pretendentus. Priimamas surinkęs daugiausiai balų. Airijos teisės aktuose nėra numatyta, kokie atrankos metodai privalo būti naudojami, jų pasirinkimas priklauso nuo konkrečios pareigybės, priėmimas remiasi Kodekse nustatytais 5 principais. Atviri konkursai rengiami tik žemiausios grandies ir kai kurių viduriniosios grandies valstybės tarnautojų pareigoms užimti, priimamas turintis geriausiai darbui tinkančius įgūdžius ir savybes.

2. Lietuvoje 2002 metais įsteigtas Valstybės tarnybos departamentas, kurio pagrindinis tikslas padėti kurti efektyvią valstybės tarnybą. Viena iš jo funkcijų yra teisės aktų projektų siūlymas. Departamento tinklapyje galima rasti naudingos informacijos apie priėmimą į valstybės tarnybą, jame taip pat skelbiami konkursai dėl priėmimo. Kadangi Lietuvoje priėmimas į valstybės tarnybą yra decentralizuotas, kiekviena institucija, skelbianti konkursą į laisvas valstybės tarnautojo pareigas, yra tiesiogiai atsakinga už konkurso organizavimą, kandidatų atranką ir vėliau priėmimą. Airijoje funkcionuoja keletas institucijų, tiesiogiai susijusių su priėmimu į valstybės tarnybą. Atrankos į valstybės tarnybą komisija atsakinga už priėmimo į valstybės tarnybą priežiūrą bei Praktikos priimant valstybės tarnautojus kodekso nuostatų įgyvendinimą. Valstybinė atrankos tarnyba – institucija, centralizuotai vykdanti priėmimą į valstybės tarnybą, taip pat teikia konsultacines paslaugas kai kurioms viešojo sektoriaus institucijoms, ji yra kaip tarpininkas tarp kandidato į valstybės tarnautojus ir institucijos, kuri ieško naujo pareigūno. Paminėtinos taip pat ir licencijuotos įstaigos, kurios yra tiesiogiai atsakingos už priėmimą į laisvas pareigybes. Tokios įstaigos priėmimą gali vykdyti pačios, pasinaudoti privačių atrankos agentūrų paslaugomis ar deleguoti dali savo įgaliojimų Valstybinei atrankos tarnybai.

3. Lietuvoje, remiantis šiuo metu galiojančiais teisės aktais, konkurso metu naudojami du atrankos metodai – testas ir interviu. Testo tikslas turėtų būti kandidato žinių patikrinimas, tačiau abejotina, ar vien tik teisės aktų žinojimas, testo sprendimo metu, gali parodyti, ar kandidatas tikrai turi tinkamų žinių pareigoms, dėl kurių skelbiamas konkursas, atlikti. Interviu metu

norima išsiaiškinti kokias dalykines savybes, tinkančias pareigoms, dėl kurių skelbiamas konkursas, kandidatas turi. Šiame etape pagrindiniai trūkumai tai abejotina atrankos komisijos kompetencija, kadangi retai kuris nors iš komisijos narių yra profesionalas kandidatų atrankos srityje, taip pat galimas komisijos narių šališkumas atrankos metu. Lietuvos sistemos privalumas yra tas, kad atviri konkursai yra skelbiami į visų lygių pareigybes, kas leidžia pritraukti į valstybės tarnybą jaunus talentingus asmenis. Tačiau vienodų atrankos būdų taikymas neleidžia tinkamai įvertinti visų kandidatų savybių. Airijoje dėl lanksčios priėmimo į valstybės tarnybą politikos atranką vykdanti institucija gali pasirinkti atrankos metodą, kuris atitinkamai situacijai yra tinkamiausias. Kadangi priėmimas (daugelių atvejų) yra vykdomas centralizuotai galima išvengti šališkumo problemos, o tai, kad atranka yra vykdoma profesionalų, tik padidina tinkamiausio kandidato priėmimo galimybę. Diferencijuoti atrankos metodai į skirtingų lygių pareigybes padeda vertintojams pasirinkti tinkamiausią kandidatą, remiantis jo nuopelnais ir gabumais. Tačiau dėl to, kad Airijoje atviro konkurso būdu yra priimama tik į žemiausio ir kai kurias vidurinio lygio pareigybes, padaro šalies valstybės sistemą gan uždarą, tad susiduriama su valstybės tarnybos senėjimo problema.

4. Šiame darbe yra formuluojama hipotezė, jog Airijoje taikoma priėmimo į valstybės tarnybą procedūra ir atrankos metodai yra veiksmingesni negu tie, kurie yra naudojami Lietuvoje, kadangi Airijos priėmimo į valstybės tarnybą sistema turi postų sistemos bruožų pasitvirtino. Nors priėmimas vyksta į žemiausius ir kai kuriuos viduriniosios grandies tarnybos postus, tačiau taikant diferencijuotus atrankos metodus skirtingų lygių valstybės tarnautojams, yra užtikrinama, jog atrinktas kandidatas sugebės atlikti jam pavestas funkcijas.

REKOMENDACIJOS

1. Lietuvoje valstybės tarnyba priėmimo proceso metu susiduria su keliomis rimtomis problemomis. Pirmiausiai, tai atrankos metodų ribotas naudojimas: tie patys testai (su nežymiais skirtumais) yra naudojami atrenkant kandidatus į visų lygių pareigybes; antroji, tai galimas atrankos komisijos šališkumas ir ribotas profesionalumas pokalbio metu. Pirmąją problemą galima būtų išspręsti sukuriant skirtingus testus skirtingiems pareigybių lygiams. Atsižvelgiant į Airijos praktiką, skirtingų užduočių metu galima būtų išsiaiškinti skirtingus kandidatų gebėjimus. Tokiu atveju asmenys būtų priimami ne pagal principą „kas surinks daugiausiai balų“, o pagal principą „kas turi tinkamiausius įgūdžius ir savybes“. Antrąją problemą galimą būtų išspręsti iš dalies centralizuojant priėmimo į valstybės tarnybą procesą – kai kurie atrankos etapai galėtų būti vykdomi centruose. Juose galėtų būti tikrinamos, pavyzdžiui, bendrosios kandidatų žinios ir gebėjimai, tokiu būdu taip pat būtų taupomas valstybės tarnautojų, dalyvaujančių atrankos komisijose, laikas. Jei dalį atrankos proceso vykdytų profesionalai, sumažėtų šališko vertinimo tikimybė.

2. Lietuvoje taip pat turėtų būti skatinamas naudojimasis įvairaus pobūdžio elektroninėmis paslaugomis. Airijoje Valstybinė atrankos tarnyba skatina ir padeda naudotis jos teikiamomis elektroninėmis paslaugomis, kas, savo ruožtu, skatina galimus kandidatus labiau domėtis darbo viešajame sektoriuje galimybėmis. Kiekviename priėmimo etape, bendraujant, kandidatams padedama, jiems duodami naudingi patarimai, kaip sėkmingai pereiti per visus atrankos etapus. Jeigu Lietuvoje būtų sukurta panaši sistema, ji galėtų žymiai prisidėti prie atrankos proceso efektyvumo didinimo. Galimybės pritraukti naujus kandidatus, naudojantis elektroninėmis paslaugomis, yra beveik neribotos, t.y. nuo galimybės elektroniniu būdu pateikti dokumentus iki preliminarių testų sprendimo. Taip pat turėtų būti skatinamas glaudesnis bendravimas tarp institucijos, kurį skelbia konkursą, ir pretendento. Toks bendravimas padarytų valstybės tarnybą labiau patraukią.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014; 1996, Nr. 64-1501, Nr. 122-2863.
2. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 89-2741.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas// Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.
5. Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas // Valstybės žinios. 1995, Nr. 33-759.
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. rugsėjo 21 d. nutarimas „Dėl "B" lygio valdininkų priėmimo į valstybės valdymo tarnybą konkursų ir egzaminų tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1995, Nr. 79-1830.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimas „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 65-2654.
8. 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.
9. Konstitucinio teismo 2008 m. sausio 11 d. nutarimas „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas” // Valstybės žinios 2008, Nr. 10-350.
10. Public Service Management (Recruitment and Appointment) Act 2002
11. Civil Service Regulation Act 1956

12. Code of Practice Appointment to Positions in the Civil Service and Public Service, Published by Public Service Appointments, 2007
13. Administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apibendrinimas, 2006

Knygos

1. Bossaret D., Demmke C., Nomden K., Polet R. Civil service in Europe of Fifteen: Trends and developments. Maastricht: European Institute of Public Administration, 2001. – 342 p. – ISBN 90-6779-152-0
2. Masiulis K., Kurpavičius A., Pratarmė. Valstybės tarnyba: tarp tradicijos ir atsinaujinimo / Valstybės tarnyba Lietuvoje: praeitis ir dabartis: kolektyvinė monografija. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007. – 430 p. – ISBN 978-9955-9981-0-5
3. Minkevičius A., Ivanauskienė A., Valstybės tarnybos reforma / Valstybės tarnyba Lietuvoje: praeitis ir dabartis: kolektyvinė monografija. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007. – 430 p. – ISBN 978-9955-9981-0-5

Moksliniai straipsniai ir konferencijų medžiaga

1. Andrews, B. Recruitment and selection in the Irish civil service. Seminar on "Civil Service Recruitment Procedures" Vilnius, 21-22 March, 2006.
2. Millar M., McKevitt D. "The Irish Civil Service" Paper submitted to: Civil Service Systems In Comparative Perspective Conference. Indiana University April 5-8, 1997
3. O'Riordan J., Discussion Paper "Ageing in the Irish Civil Service: A Human Resource Management Response", Published by Institute of Public Administration, 2006
4. Šarmavičius O., Pranešimas "Atrankos į valstybės tarnybą pristatymas: kodėl nirime keistis?" Tarptautinė konferencija "Pasikeitimas geros patirties pavyzdžiais skirtingose ES šalyse narėse vykdant atranką į valstybės tarnautojo pareigas". Vilnius 2006 m. kovo 21-22 d.

Straipsniai periodikoje

1. Aleksienė R. Tobulesnė Atranka – profesionalesnė komanda // Valstybės tarnybos aktualijos. – Vilnius: Valstybės tarnybos departamentas, Lietuvos viešojo administravimo institutas 2005, Nr.3. p. 16-17. – ISSN 1648-8075
2. Humphreys P. C. Raising Quality Standards in the Irish Public Service // Viešoji politika ir administravimas. – Kaunas: Technologija, 2004, Nr. 7, p. 60-65. – ISSN 1648-2603

3. Juralevičienė J., Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos raida 1990 – 1995 metais // Viešoji politika ir administravimas. – Kaunas: Technologija, 2005, Nr. 11, p. 55-64. – ISSN 1648-2603

Interneto svetainės

1. Atranka į Airijos valstybės tarnybą www.publicjobs.ie
2. Lietuvos Respublikos Seimas www.lrs.lt
3. Valstybės tarnybos departamentas www.vtd.lt

Kiti dokumentai

1. Public Appointments Service Recruitment and Selection Toolkit http://www.publicjobs.ie/client /toolkit/ index.asp [Žiūrėta 2008-05-21]
2. The Civil Service Real Career, Real Opportunities http://www.publicjobs.ie/downloads /careerinfo.pdf [Žiūrėta 2008-06-27]
3. TLAC Procedures & Practices. http://www.finance.gov.ie/documents/publications/other/ TLACprocedures06.pdf [Žiūrėta 2008-03-18]
4. www.ireland-information.com/reference/civilser.html [Žiūrėta: 2007-12-05]

Gaidamovič B. Priėmimas į valstybės tarnybą Lietuvoje ir Airijoje / Europos Sąjungos politikos ir administravimo magistro baigiamasis darbas. Vadovas doc. dr. V. Adomonis. – Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, Strateginio valdymo ir politikos fakultetas, 2008

ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe analizuojamas priėmimo į valstybės tarnybą procesas Lietuvoje ir Airijoje. Pirmoje dalyje yra analizuojami Lietuvos priėmimo į valstybės tarnybą aspektai, istorinė valstybės tarnybos raida, dabartinė teisinė bazė, reglamentuojanti priėmimą, bei pats priėmimo procesas, taip pat pabrėžiamos problemos, su kuriomis susiduriama priėmimo procese. Antroji dalis atskleidžia Airijos priėmimo į valstybės tarnybą aspektus. Analizuojama teisinė bazė bei pagrindinių institucijų, įgyvendinančių priėmimo į valstybės tarnybą politiką, funkcijos. Aptariamas priėmimo į valstybės tarnybą procesas bei su tuo susijusios problemos. Trečioje dalyje yra lyginami įvairūs priėmimo į valstybės tarnybas abiejose šalyse aspektai.

Pagrindiniai žodžiai: valstybės tarnyba, valstybės tarnautojas, priėmimas į valstybės tarnybą.

Gaidamovič B. Recruitment to Civil Service in Lithuania and Ireland / Master Thesis in European Union Policy and Administration. Supervisor doc. Dr. V. Adomonis. – Vilnius: Faculty of Strategic Management and Policy, Mykolas Romeris University, 2008

ABSTRACT

The purpose of this Master Thesis is to analyse recruitment processes in Lithuania and Ireland. First part of the Thesis analyses recruitment policy implemented in Lithuania, its' historical evolution, legislative background and current recruitment system and problems which occur while recruitment procedures are in process. In second part Irish recruitment policy is examined, functions of most important institutions involved in recruitment policy implementation discussed, and recruitment process explained. In third part, policies implemented in both countries are compared.

Key words: civil servant, civil service, recruitment to civil service

SANTRAUKA

Šio baigiamo darbo tikslas buvo išsiaiškinti, kokie atrankos į valstybės tarnybą metodai yra naudojami abiejose šalyse ir jų palyginimas, naudojamų metodų privalumų ir trūkumų išaiškinimas. Naudojami metodai tai teisinės bazės bei mokslinės literatūros analizė, taip pat praktikos taikant įvairius priėmimo metodus analizė. Buvo išanalizuotos abiejų šalių priėmimo į valstybės tarnybą sistemos, jų panašumai ir skirtumai, privalumai ir trūkumai bei įgyvendinimo metu iškylančios problemos. Tiek Lietuvoje, tiek Airijoje priėmimo į valstybės tarnybą būdas yra konkursas. Esminis skirtumas yra tas, kad Lietuvoje atviro konkurso būdu yra priimama į visų lygių valstybės tarnautojų pareigybes, tuo tarpu Airijoje, tik į žemiausio ir kai kurias vidurinio lygio valstybės tarnautojų pareigybes. Tiek Lietuvoje, tiek Airijoje priėmimo metu atrenkant kandidatus yra naudojami testai ir pokalbis. Tačiau Lietuvoje testas yra vienodas (su nežymiais skirtumais) priimant į visų lygių pareigybes, pokalbio metu visiems kandidatams užduodami vienodi klausimai, taigi abejotina ar tokiu būdu atrinktas valstybės tarnautojas yra tinkamiausias šioms pareigoms atlikti. Airijoje nėra griežtai reglamentuota, koks atrankos metodas turi būti taikomas priimat valstybės tarnautojus, be to yra taikomi skirtingi testai atrenkant į skirtingų lygių pareigybes, tokiu būdu yra užtikrinama, kad kandidatai yra atrenkami pagal jų savybes ir nuopelnus, o ne pagal didžiausią surinktų balų sumą. Esminis abiejų šalių skirtumas yra tas, kad Airijoje atranka yra vykdoma centralizuotai, per Valstybinę atrankos tarnybą, Lietuvoje atranką vykdo institucija, kurį paskelbė konkursą, tad galima abejoti atrankos komisijos profesionalumu ir nešališkumu. Suformuluota hipotezė, jog Airijoje taikoma priėmimo į valstybės tarnybą procedūra ir atrankos metodai yra veiksmingesni negu tie, kurie yra naudojami Lietuvoje, atrenkant kvalifikuotą valstybinio sektoriaus personalą pasitvirtino, kadangi taikant įvairesnius ir diferencijuotus atrankos metodus yra užtikrinama, jog bus atrinktas tinkamiausias kandidatas pareigoms, dėl kurių skelbiamas konkursas, vykdyti.

SUMMARY

The purpose of the Thesis was to examine what recruitment methodology is applied in both countries, and examine its' advantages and disadvantages. In order to achieve this goal analysis of legislation and scientific literature of both countries was conducted. Recruitment systems of both countries have been analysed and its advantages disadvantages, similarities and implementation problems revealed. In Lithuania as well as in Ireland recruitment involves organization of open competition. Difference is that in Lithuania all Civil Service positions are open for a competition, whether in Ireland only those which are under Executive Officer position are available for conducting an open competition process. Tests and interviews are used as candidate election process in both countries, but tests that are used in Ireland differ for particular Civil Service grades, whereas in Lithuania same test is used for Civil Servants at all levels. Irish legislation does not define which selection technique to use during the selection process. In Lithuania only two ways of selection are possible test and interview, and they are both used at the same time. The essential difference in recruitment procedure is that in Ireland recruitment is being conducted through Public Appointments Service – central recruitment agency, while in Lithuania institution which is searching for a new Civil Servant is understood as recruitment body. The hypothesis (recruitment techniques used in Ireland are more efficient in selecting qualified staff of Civil service) has been proved throughout this assessment.

PRIEDAI

PRIEDAS 1

PRETENDENTO ANKETA

1. Pretendento vardas ir pavardė _____
2. Valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga, kuriai pateikiama anketa _____
3. Pareigybė, į kurią pretenduojama _____
4. Ar esate įstatymų nustatyta tvarka pripažintas kaltu dėl sunkaus ar labai sunkaus nusikaltimo ar nusikalstamos veikos valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio pobūdžio nusikalstamos veikos padarymo ir turite neišnykusį ar nepanaikintą teistumą? Jeigu taip – kada, pagal kokį Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso straipsnį?

_____

5. Ar Jus sieja artimi giminystės ir svainystės ryšiai (tėvai, įtėviai, broliai, seserys ir jų vaikai, seneliai, sutuoktiniai, vaikai, įvaikiai, jų sutuoktiniai ir jų vaikai, taip pat sutuoktinių tėvai, broliai, seserys ir jų vaikai) su asmenimis, jau dirbančiais šioje institucijoje ar įstaigoje? Jeigu taip – nurodykite vardą, pavardę ir pareigas. _____

6. Ar einate renkamas ar skiriamas pareigas ne valstybės tarnyboje, ar gaunate kitą atlyginimą? _____

7. Ar esate įmonių, ne pelno organizacijų valdymo organų narys, ar gaunate atlyginimą už šį darbą? _____

8. Ar atstovaujate užsienio valstybių įmonių, įstaigų, organizacijų interesams? _____
9. Ar buvote atleistas iš valstybės tarnybos už tarnybinį nusižengimą pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nuostatas? Jeigu taip – kada ir už kokį tarnybinį nusižengimą? _____
10. Ar einate pareigas valstybės tarnyboje? Jeigu taip – kokias? _____
11. Ar buvote SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) kadrinis darbuotojas, kuriam pagal Lietuvos Respublikos įstatymą „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ draudžiama dirbti valstybės tarnyboje? _____
12. Ar esate pripažintas neveiksniu? _____

_____

13. Ar esate uždraustos organizacijos narys? _____

_____

14. Ar teismas yra atėmęs Jums teisę eiti valstybės tarnautojo pareigas? _____

_____

Pretendento parašas _____
Data _____

Žyma apie pretendento atitiktį Konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo 14 punkte nurodytiems reikalavimams:

_____

Personalo administravimo tarnybos vadovas

(Data) (Parašas) (Vardas ir pavardė)

PRIEDAS 2

PRANEŠIMAS DĖL LEIDIMO DALYVAUTI KONKURSE



VILNIAUS APSKRITIES VIRŠININKO ADMINISTRACIJOS
TEISĖS DEPARTAMENTO
PERSONALO SKYRIUS

Juridinių asmenų registras. Kodas 188601845. Europos a. 1, 09308 Vilnius. Tel. (8 5) 212 7814, 272 8349.
Faks. (8 5) 212 6118. El.p. personalas@vilnius.aps.lt

Vardeniui Pavardeniui
Rasų g. 44-77
Vilnius

P R A N E Š I M A S
Dėl leidimo dalyvauti konkurse

2008 m. birželio 25 d. Nr.(90)-3.13-95-(5.34)
Vilnius

Pranešame, kad Jūs galėsite dalyvauti konkurse Žemės tvarkymo departamento Vilniaus miesto žemėtvarkos skyriaus A lygio 10 kategorijos vyriausiojo specialisto pareigoms eiti.

Konkursas vyks 2008 m. birželio 30 d. 9 val. Vilniaus apskrities viršininko administracijos mažojoje salėje (611 kab.), adresu Europos a. 1, Vilnius.

Atvykdamas į konkursą privalote turėti asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą.

Teisės departamento
Personalo skyriaus vyr. specialistė (Vardas, Pavardė)

PRIEDAS 3

ĮSTATYMAI IR KITI TEISĖS AKTAI, IŠ KURIŲ NUOSTATŲ SUDAROMI SKELBIAMI TESTO KLAUSIMAI

Visiems asmenims, dalyvaujantiems konkurse valstybės tarnautojo pareigoms

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija.
2. Lietuvos Respublikos apskrities valdymo įstatymas.
3. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas.
4. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas.
5. Lietuvos Respublikos gyventojų turto deklaravimo įstatymas.
6. Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų skelbimo ir įsigaliojimo tvarkos įstatymas.
7. Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės norminių aktų rengimo tvarkos įstatymas.
8. Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymas.
9. Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymas.
10. Lietuvos Respublikos savivaldybių administracinės priežiūros įstatymas.
11. Lietuvos Respublikos teritorijos administracinių vienetų ir jų ribų įstatymas.
12. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas.
13. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas.
14. Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas.
15. Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas.
16. Valstybės tarnautojų veiklos etikos taisyklės, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu.
17. Dokumentų rengimo taisyklės, patvirtintos Lietuvos archyvų departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės generalinio direktoriaus įsakymu.

Papildomai asmenims, dalyvaujantiems konkurse įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų, ministerijos valstybės sekretorių, ministerijos sekretorių, įstaigų struktūrinių padalinių vadovų ir jų pavaduotojų pareigoms

18. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.
19. Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstatymas.
20. Lietuvos Respublikos Seimo statutas.
21. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymas.
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstatymas.
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės darbo reglamentas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu.

Papildomai asmenims, dalyvaujantiems konkurse įstaigų vadovų, jų pavaduotojų, ministerijos valstybės sekretorių, ministerijos sekretorių pareigoms

24. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas.
25. Lietuvos Respublikos biudžeto sandaros įstatymas.
26. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.
27. Lietuvos Respublikos vidaus kontrolės ir vidaus audito įstatymas.
28. Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymas.
29. Strateginio planavimo metodika, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu.

PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGAS EGZAMINO RAŠTU KLAUSIMAI

PRIEDAS 4

2008-09-03

1. Kokie prašymai gauti iš įstaigos informaciją turi būti pasirašyti pareiškėjo arba jo atstovo:
1. visi raštu, įskaitant elektroninę formą, įstaigai pateikti prašymai
2. visi įstaigai pateikiami prašymai
3. neturi būti pasirašomi

2. Ištisinė punktų numeracija visame teisės akte yra taikoma:
1. Seimo nutarimuose
2. Vyriausybės ir kitų institucijų teisės aktuose
3. Prezidento dekretuose

3. Kas yra vertinama per valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimą:
1. tarnybinės veiklos rezultatai ir kvalifikacija
2. valstybės tarnautojo kvalifikacija
3. tarnybinė veikla

4. Prieš priimant administracinės procedūros sprendimą, asmuo, dėl kurio yra pradėta administracinė procedūra, taip pat kiti asmenys gali būti apklausiami:
1. siekiant išspręsti teisingumo klausimus
2. siekiant išsiaiškinti kiekvieno iš jų interesus ir ginčų dėl tų interesų priežastis
3. siekiant išsiaiškinti ginčijamo klausimo esmę ir su juo susijusias aplinkybes, išskyrus, kai apklausa privaloma

5. Kas valdo personalą valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose:
1. valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vadovai arba įstatymų nustatytais atvejais jų įgalioti asmenys
2. valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vadovai arba personalo administravimo tarnybų vadovai
3. personalo administravimo tarnybų vadovai arba Valstybės tarnybos tvarkymo funkcijas atliekančios įstaigos paskirti valstybės tarnautojai

6. Už tarnybinius nusižengimus skiriamos:
1. Valstybės tarnybos įstatymo ir Valstybės tarnautojo etikos kodekso nustatytos tarnybinės nuobaudos
2. Valstybės tarnybos įstatymo nustatytos tarnybinės nuobaudos
3. Valstybės tarnybos įstatymo, Valstybės tarnautojo etikos kodekso nustatytos tarnybinės nuobaudos ir Administracinės teisės pažeidimų kodekso nustatytos administracinės nuobaudos

7. Kada pasibaigia savivaldybės tarybos kolegijos įgaliojimai?
1. kai į pirmąjį posėdį susirenka naujai išrinktos savivaldybės tarybos nariai
2. kai suformuojama nauja savivaldybės kolegija
3. kai išrenkamas naujas meras

8. Kas gali visoje valstybės teritorijoje ar jos dalyje įvesti nepaprastąją padėtį jeigu Valstybėje iškyla grėsmė konstitucinei santvarkai ar visuomenės rimčiai?
1. ne mažiau kaip 3/5 visų Seimo narių Respublikos Prezidento siūlymu
2. ne mažiau kaip 3/5 visų Seimo narių
3. Seimas

9. Ar gali būti skatinamas valstybės tarnautojas už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą:
1. gali įstatymų nustatyta tvarka
2. gali Valstybės tarnybos įstatymo ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka
3. gali Valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka

10. Tarnybinės nuobaudos valstybės tarnautojui negalima skirti:
1. jei praėjo daugiau nei šeši mėnesiai nuo nusižengimo padarymo dienos arba nuo tęstinio nusižengimo paaiškėjimo dienos
2. jei praėjo mažiau nei šeši mėnesiai nuo nusižengimo padarymo dienos arba nuo tęstinio nusižengimo paaiškėjimo dienos
3. jei praėjo 6 mėnesiai nuo nusižengimo padarymo dienos, išskyrus atvejus, kai tarnybinis nusižengimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją) arba tarnybinį ar kitą kompetentingos institucijos patikrinimą

11. Įstatymas dėl Konstitucijos keitimo įsigalioja:
1. sekančią dieną po to, kai jį pasirašo Respublikos Prezidentas
2. ne vėliau kaip po vieno mėnesio nuo jo priėmimo;
3. ne anksčiau kaip po vieno mėnesio nuo jo priėmimo

12. Kokiais kriterijais remiantis Vietos savivaldos įstatyme yra klasifikuojamos savivaldybių funkcijos:
1. tik pagal sprendimų priėmimo laisvę
2. sprendimų priėmimo laisvę ir pagal veiklos pobūdį
3. pagal savarankiškumo laipsnį

13. Kiek dienų atostogų suteikiama valstybės tarnautojui dėl persikėlimo į kitas pareigas kitoje gyvenamojoje vietovėje:
1. iki 7 darbo dienų
2. iki 5 darbo dienų
3. iki vieno mėnesio

14. Ar asmuo, nustojęs eiti pareigas valstybinėje tarnyboje gali atstovauti fiziniams ar juridiniams asmenims valstybės ar savivaldybių institucijose tais klausimais, kurie buvo priskirti jo tarnybinėms funkcijoms?
1. gali atstovauti, jeigu yra gautas tų institucijų vadovų ar jų įgaliotų atstovų leidimas
2. gali atstovauti be apribojimų
3. negali atstovauti vienerius metus; apribojimų taikymo išimtis konkrečiu atveju gali nustatyti Vyriausioji tarnybinės

etikos komisija

15. Ar asmuo, dirbantis valstybinėje tarnyboje, privalo pranešti institucijos vadovui ar jo įgaliotam atstovui apie visus pasiūlymus pereiti dirbti į kitą darbą, jeigu tokie pasiūlymai gali šiam asmeniui sukelti viešųjų ir privačių interesų konfliktą?
1. Neprivalo informuoti
2. Privalo informuoti, jeigu tokie pasiūlymai gali šiam asmeniui sukelti viešųjų ir privačių interesų konfliktų
3. Privalo informuoti tik savo tiesioginį vadovą

16. „Valstybės žinios“:
1. leidžiamos tik lietuvių kalba
2. leidžiamos lietuvių, rusų ir anglų kalbomis
3. gali būti leidžiamos kitomis kalbomis svarbiausiems įstatyme nurodytų valstybės institucijų priimtiems teisės aktams skelbti

17. Valstybės tarnautojo pažymėjimai išduodami remiantis:
1. valstybės tarnautojo asmens byla
2. valstybės tarnautojų registro duomenimis
3. Valstybės tarnybos tvarkymo funkcijas atliekančios įstaigos duomenimis

18. Priedo žymą sudaro:
1. dokumento, kuriam priklauso priedas, pavadinimas ir žodis „priedas"
2. priedo eilės numeris (jei dokumentas turi daugiau negu vieną priedą) ir žodis „priedas" rašomas didžiosiomis raidėmis
3. dokumento, kuriam priklauso priedas, pavadinimas, žodis „priedas“ ir, jei yra daugiau nei vienas priedas, jo eilės numeris

19. Kokie priedai mokami valstybės tarnautojams:
1. 1) už darbo stažą; 2) už kvalifikacinę klasę; 3) už laipsnį; 4) už diplomatinį rangą; 5) pareiginės algos dydžio vienkartinis priedas
2. 1) už tarnybos Lietuvos valstybei stažą; 2) už kvalifikacinę klasę arba kvalifikacinę kategoriją; 3) už laipsnį arba tarnybinį rangą; 4) už diplomatinį rangą
3. 1) už tarnybos Lietuvos valstybei stažą; 2) už kvalifikacinę klasę arba kvalifikacinę kategoriją; 3) už laipsnį arba tarnybinį rangą; 4) už diplomatinį rangą; 5) pareiginės algos dydžio vienkartinis priedas

20. Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų:
1. dėl jo lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu
2. dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu
3. dėl jo lyties, odos spalvos, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu

21. Į įstaigų vadovų pareigas priimama:
1. konkurso būdu, laikant tik egzaminą žodžiu (pokalbis) arba politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu
2. konkurso būdu, be konkurso ar įstatymų nustatytais atvejais politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu
3. politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu

22. Ar Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymu siekiama užkirsti kelią atsirasti bei plisti korupcijai valstybinėje tarnyboje?
1. ne
2. taip
3. ne, šis įstatymas reglamentuoja tik viešųjų ir privačių interesų konfliktus

23. Moksliniam tyrimui surinkti ir saugomi asmens duomenys:
1. gali būti naudojami kitais tikslais esant duomenų subjekto rašytiniam ar žodiniam prašymui
2. be duomenų subjekto sutikimo gali būti naudojami bet kokiais kitais tikslais
3. negali būti naudojami kitais tikslais

24. Vyriausybės atstovo tarnybą steigia:
1. Vyriausybė
2. Seimas
3. Vyriausybė Seimo teikimu

25. Prašymo gauti iš įstaigos informaciją pateikimo formą:
1. įstaiga skelbia spaudoje
2. įstaiga skelbia savo interneto svetainėje
3. įstaiga skelbia skelbimų lentoje

PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGAS EGZAMINO RAŠTU ATSAKYMAI

2008-09-03

Klausimo Nr.	Atsakymo Nr.	Klausimo Nr.	Atsakymo Nr.
1	1	20	2
2	2	21	2
3	3	22	2
4	3	23	3
5	1	24	1
6	2	25	2
7	1		
8	3		
9	2		
10	3		
11	3		
12	2		
13	2		
14	3		
15	2		
16	3		
17	2		
18	3		
19	3		

PRIEDAS 5

TESTO RAŠTŲ ATSAKYMŲ VERTINIMO LENTELĖ

Teisingi atsakymai	Balai
96–100	10
91–95	9,5
86–90	9
81–85	8,5
76–80	8
71–75	7,5
66–70	7
61–65	6,5
56–60	6
51–55	5,5
46–50	5
41–45	4,5
36–40	4
31–35	3,5
26–30	3
21-25	2,5
16-20	2
11–15	1,5
6–10	1
1–5	0,5

PRAŠYMAS DĖL PRIĖMIMO Į VALSTYBĖS TARNYBĄ LICENCIJOS IŠDAVIMO

Commission for Public Service Appointments

Application Form for a Recruitment Licence under Section 44 of the Public Service Management (Recruitment and Appointments) Act 2004

Before making an application, please refer to (i) the appropriate Code of Practice, (ii) the legislation referred to in that Code and (iii) the Procedures for Processing an Application for a Recruitment Licence. Please complete fully in type or block letters

1. **Title of Organisation:**

_____

2. **Name and business address of Office Holder:**

_____

_____

_____

3. **Please indicate which office you hold (see section 44 (1) of the Public Service Management (Recruitment and Appointments) Act 2004):**

Full Title of Office Held:

_____

Designated contact person:

_____

Telephone number: _____ Fax number: _____

Email address:

_____

4. **Please indicate, by ticking the appropriate box, the type of recruitment for which you wish to be granted a licence (i.e. general or specific):**

Licence Type: General ☐ Specific ☐

Please specify, below, the posts concerned where specific recruitment is planned:

_____

_____

The recruitment function encompasses activities ranging from marketing the position, defining job criteria, conducting the selection process itself, through to the final selection and appointment of the best person for the job

5. **Please provide a detailed description of the skill levels of the personnel who will be involved in carrying out the recruitment function in your organisation:**

_____
_____
_____
_____

6. **Please provide details of any training undertaken by personnel which you consider prepares them for carrying out the recruitment function:**

_____
_____
_____
_____

Standards established by the Commission in the Code of Practice

7. **Please supply a brief outline of your capacity to carry out the recruitment function in accordance with the Commission's Code of Practice:**

_____
_____
_____
_____

8. **Please outline any other supporting information that you consider would be relevant to your application:**

_____
_____
_____
_____

I hereby declare that the foregoing particulars are true and I undertake to comply with any terms and conditions which may be attached to the grant of a licence and to observe the appropriate standards in the Code of Practice.

Signature of Office Holder: _____ Date: _____

ŽEMIAUSIO LYGIO KANCELIARIJOS PAREIGŪNO ATRANKAI NAUDOJAMO TESTO PAVYZDYS

Žodinio supratimo testas

Test 1 Verbal Comprehension
Instructions
In this test, you are presented with a range of passages, each of which is followed by several statements. You are required to evaluate each statement in the light of the passage preceding it. On the day of the test you will have 18 minutes to complete the 40 questions in this test. Read through the following passages and evaluate the statements according to the rules below.

Mark Box A if the statement is true given the information in the passage.
Mark Box B if the statement is false given the information in the passage.
Mark Box C if you cannot say whether the statement is true or false without further information.

Mark your answers by completely filling in the appropriate box on the mini answer sections provided on each page. You should allow yourself about 10 minutes to complete the 20 practice questions on the following pages. When you are finished, turn to page 19 to see how many you got right.
If you are ready to proceed - take a look at the time and write it down here:

Good Luck ……. and begin NOW…..⏩

All trains to Cork are departing from platform 7 with the exception of the 13.15 train, which is departing from platform 10. Passengers are informed that it is their responsibility to ensure that they have a valid ticket for their journey, as it is essential for admission to all trains. Also, passengers wishing to travel on the 16.45 train to Letterkenny, please note there will be a 10-minute delay due to track maintenance.

Q1. The 16.45 train to Letterkenny is to run on time.
Q2. It is the passenger's responsibility to ensure that they have a valid ticket for their journey.
Q3. The 6.45 train to Letterkenny is departing from platform 10.
Q4. The 13.15 train to Cork will depart from platform 10.

Matematinio supratimo testas

Test 2 Numerical Reasoning
Instructions
In this test you are given numerical problems to solve. Choose the correct answer from five possible answers given. Mark your answers by completely filling in the appropriate box on the mini answer sections provided on each page. When you are finished, turn to page 33 to see how many you got right.

THE PRACTICE QUESTIONS

On the day of the test you will have 15 minutes to complete the 24 questions in this test. See how many of the following practice questions you can do in 13 minutes. When you are finished, turn to page 33 to see how many you got right.
Remember that you should work quickly as well as accurately. You should mark your answers on the mini answer section presented at the bottom of each page.

If you are ready to proceed – take a look at the time and write it down here:

Good Luck ……. and begin NOW…..⏩

1 Three books cost €34. The first book costs €7 and the second costs €10. What does the third cost?

A	B	C	D	E
€17	€12	€19	€16	€18

Klasifikavimo testas

Test 3 Classification Test

Instructions
In this test, you are to classify library cards by giving them filing codes. There are two kinds of cards; those to be filed by author and those to be filed by subject. The way the card is to be filed is shown at the top of each one, where either author or subject has been typed.
Author cards are given codes alphabetically, according to the last name of the author marked on the card.
Subject cards are given codes according to the subject mentioned on the card.
Mark your answers by completely filling in the appropriate box on the mini answer section provided on page 43. When you are finished, turn to page 45 to see how many you got right. First, try these two examples and read through the suggested explanations.

AUTHOR INDEX

	A	B	C	D	E
Aaron – Halwood	●	B	C	D	E
Hambrow – Martin	A	●	C	D	E
Mead – Singh	A	B	●	D	E
Sippett – Zuckerman	A	B	C	●	E

SUBJECT INDEX

	A	B	C	D	E
Arts & Crafts	A	B	C	D	●
Cookery	●	●	C	D	E
Sports	●	B	●	D	E
Travel & Maps	●	B	C	●	E

1	JOYCE LIBRARY
AUTHOR	
Author: Hamilton, R	
Title: The World's Fastest Sports	

2	JOYCE LIBRARY
SUBJECT	
Author: Townsend, A	
Title: The Complete Cookery Book	

Suggested Explanations
Example 1

As can be seen at the top of the library card, you must file this card according to the last name of the author. The author's last name is Hamilton. By looking at the Author Index you will see that Hamilton falls between "Hambrow - Martin" which is Answer B.

Example 2

As can be seen at the top of the library card, you must file this card according to the subject. The subject is Cookery. By looking at the Subject Index you will see that Cookery is A & B. Therefore, the answer is A & B.

Klerko gebėjimų tikrinimo testas

Test 4 Clerical Checking
Instructions
In this test, you have to check that handwritten information about sports centre bookings (Fig 1) has been typed correctly into the Computer (Fig 2). You should note any errors according to the following rules:

A = errors in name
B = errors in time
C= errors in date
D = errors in facilities
E = no errors

On the day of the test you will have 7 minutes to attempt as many questions as you can out of 40 questions on this test. See how many of the following practice questions you can complete in 2½ minutes. Mark your answers by completely filling in the appropriate boxes on the mini answer section provided on the following page. Please note that there may be more than one error found in any given question. When you are finished, turn to page 53 to see how many you got right.
If you are ready to proceed - take a look at the time and write it down here:

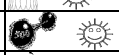
Good Luck ……. and begin NOW…..⏩

Fig 1. Handwritten Table

	Name	Time	Date	Tennis	Badminton	Gymnasium	Solarium
1	Drummond	8am	7.11			√	
2	Adams	12.15am	24.8	√			
3	Jones	3.25pm	26.9	√			
4	Philips	7.30am	29.10			√	√
5	Criag	2.30pm	26.10		√		
6	Brown	11.25am	30.10				√
7	Patel	7.10pm	6.11	√			√
8	Singh	6.15pm	9.10		√		
9	Man	4.50pm	18.11	√			√
10	Samuels	10.30am	13.9			√	
11	Young	9am	19.9	√		√	
12	Williams	11.25pm	13.8		√		
13	Brook	9.40am	17.8			√	√

14	Hill	7am	15.9		√		
15	Chan	10.30am	17.9			√	

Fig 2. Computer Version of Table

	Name	Time	Date	Facilities
1	Drummond	8am	7.10	
2	Adams	12.15pm	24.8	
3	Jones	3.25pm	26.9	
4	Philips	7.30am	29.10	
5	Craig	2.30pm	26.10	
6	Brown	11.25am	30.11	
7	Patel	7.10pm	6.11	
8	Singh	6.15pm	9.10	
9	Mann	4.50pm	18.11	
10	Samuels	10.30am	13.9	
11	Young	9am	19.9	
12	Willams	11.25am	23.8	
13	Brook	9.40pm	25.9	
14	Hall	7am	15.9	
15	Chan	10.30am	17.9	

VADOVO ATRANKAI NAUDOJAMO TESTO PAVYZDYS

Situacijos analizės pratimas

Sample Situation 1

As part of your research into Environmental Technologies, you are about to commence a significant benchmarking project with an external research partner. You have been informed by another colleague that they have heard that this particular research partner does not have a good track record for keeping within budget. The decision to work with this research partner has come following a tendering process and consultation across the top management team within your Department, of which your Director, Siobhan Casey, is a member. You are working towards a tight deadline with limited resources and budget.
Rate each of the following options for dealing with this situation using the A to F scale below.

Highly Appropriate	Appropriate	Slightly Appropriate	Slightly Inappropriate	Inappropriate	Highly Inappropriate
A	B	C	D	E	F

1 Arrange a face-to-face meeting with the external partner in order to draft out a working contract with agreements on expectations, timescales and costs and monitor this closely.

2 Inform the Director of your concerns ahead of the start date.

3 Delegate to an appropriate member of your staff the role of budget controller of all costs incurred by the partner.

4 Do nothing with this information, but keep a close eye on how things progress with the external partner.

5 Try to end the relationship as soon as possible and seek out a research partner with a more reliable track record.

Exercise 1 Situational Judgement Exercise
Mini Answer Section

1	**[A]**	**[B]**	**[C]**	**[D]**	**[E]**	**[F]**
2	**[A]**	**[B]**	**[C]**	**[D]**	**[E]**	**[F]**
3	**[A]**	**[B]**	**[C]**	**[D]**	**[E]**	**[F]**
4	**[A]**	**[B]**	**[C]**	**[D]**	**[E]**	**[F]**
5	**[A]**	**[B]**	**[C]**	**[D]**	**[E]**	**[F]**

Analizės gebėjimų tikrinimo testas

Sample Questions
Rate each statement as follows:

Mark Box A – True, if you believe that the statement is clearly true or follows directly and logically from the information given in the documents.
Mark Box B - False if the statement is clearly untrue or clearly does not follow logically from the information given in the documents or
Mark Box C - Cannot say if the documents provide insufficient information to tell or it neither the statement nor its opposite is clearly true from the information given in the documents

1. Economic growth has been associated with increases in negative environmental impacts.
2. There is little financial risk associated with investment in Environmental Technologies.
3. The percentage decrease in the use of Coal for Heating in Irish households between 2000 and 2005 is greater than the decrease in the use of Oil between 1995 and 2000.
4. If the growth rate in Solar Power use in Ireland remains at the same level as the growth rate between 2000 to 2005, we would anticipate that by 2020, the percentage of the population using Solar Power as their primary heating source would be 12.8%
5. The total number of people using Natural Gas in Germany has increased between 2000 and 2005.
6. The percentage change in the use of Electricity for heating in households in Ireland between 2000 and 2005 matches (to one decimal place) the percentage change in the use of electricity in Germany in the same period.

Exercise 2 Analysis Exercise
Mini Answer Section
Page 21

1	**[A] [B] [C]**	**3**	**[A] [B] [C]**	**5**	**[A] [B] [C]**
2	**[A] [B] [C]**	**4**	**[A] [B] [C]**	**6**	**[A] [B] [C]**