



**VALSTYBĖS TARNYBOS
DEPARTAMENTAS**
PRIE VIDAUS REIKALŲ MINISTERIJOS

Support for Improvement in Governance and Management
A joint initiative of the OECD and the European Union, principally financed by the EU

OOO

Tarptautinė konferencija

„Pasikeitimas geros patirties pavyzdžiais skirtingose ES šalyse narėse vykdant atranką į valstybės tarnautojo pareigas“

Vilnius, 2006 m. kovo 21- 22 d.d.

Atrankos į valstybės tarnybą pristatymas: kodėl norime keisti?

**Osvaldas Šarmavičius-Valstybės tarnybos departamento
prie VRM direktorius**

*Gerbiamieji ponios ir ponai,
Gerbiamieji kolegos,*

Naudodamasis proga norėčiau dar kartą pasveikinti visus konferencijos dalyvius. Šios konferencijos tema itin aktuali mūsų valstybės tarnybai. Šiuolaikiškų atrankos mechanizmų į valstybės tarnybą buvimas užtikrina visos valstybės tarnybos stabilumą, aukštą profesionalumo ir patikimumo, visuomenės pasitikėjimo (arba nepasitikėjimo) lygį. Savo pranešime pabandysiu apžvelgti ir užakcentuoti pagrindines tendencijas, problemas ir iššūkius susijusius su atranka į Lietuvos valstybės tarnybą.

Valstybės tarnybos santykių teisinio reguliavimo svarba

Valstybės tarnyba yra vienas pagrindinių viešojo administravimo elementų. Valstybės tarnautojai, kitaip nei darbuotojai, kurių vienintelė pareiga vykdyti darbo sutartį, turi užtikrinti viešąją valstybės valdymą, valstybės tarnybos tęstinumą bei sugebėti tarnauti ir vykdyti politinę valią. Valstybės tarnybos santykių reguliavimas, skirtingai nuo darbo santykių, negali apsiriboti tik darbo santykių tarp darbuotojų ir darbdavių nustatymu. Valstybė, atlikdama *darbdavio vaidmenį*, ir būdama tiesiogiai atsakinga už veiksmingos, profesionalios ir nešališkos valstybės tarnybos užtikrinimą, turi reguliuoti ir teisės priimti sprendimus valstybės vardu perdavimą, valstybės tarnautojų atsakomybę, valstybės valdymo vykdymo kontrolės mechanizmą ir kitus panašius klausimus. Šiai pareigai atlikti reikalingas specialus valstybei dirbančių asmenų darbo santykių reguliavimas, apimantis pačius įvairiausius aspektus-t.t. ir **priėmimo į valstybės tarnybą reglamentavimą**.

Kad geriau suvoktume atrankos į valstybės tarnautojo pareigas, kaip nuolat vykstančio proceso mastus, pateiksime keletą skaičių. Š.m. pradžioje Lietuvos viešojo administravimo įstaigose dirbo beveik 23000 valstybės tarnautojų (neskaitant statutinių). Vien pernai šiose įstaigose į pareigas buvo priimta virš 3000 tarnautojų, o departamentas išdavė 2760 leidimų organizuoti konkursus.

Valstybės tarnybos vystymas Lietuvoje

Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas Lietuvoje, lyginant su kitomis sritimis, per pastaruosius šešiolika metų keitėsi labai ženkliai. Nuo Nepriklausomybės atkūrimo valstybės tarnybos samprata, o tuo pačiu ir teisinis valstybės tarnautojų statuso reguliavimas kardinaliai keitėsi net tris kartus.

Pirmieji darbo įstatymai buvo grindžiami, taip vadinama, darbo teisės “plačios veikimo sferos” koncepcija. Tai reiškia, kad Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, priimtas 1991 lapkričio 28 d., buvo taikomas ir visiems valstybės tarnautojams, įskaitant teismo, prokuratūros pareigūnus ir net profesinės karo tarnybos karius. Tam tikrus šių asmenų darbo ypatumus galėjo nustatyti kiti jų darbo santykius reguliuojantys įstatymai ar kiti norminiai aktai. Vėliau nuo šios labai plataus darbo santykių taikymo koncepcijos pamažu imta tolti.

Reikėjo kurti savas tradicijas, aišku, patirties semiantis ES šalyse. O ten reikalavimai valstybės tarnautojams yra panašūs. Tik privalomų reglamentavimų, vieningų teisės aktų, visoms ES šalims nėra. Kiekviena šalis savo valstybės tarnybos modelį kuria pati pagal savo šalies papročius, kultūrą ir tradicijas. Lietuvai šiuo atveju buvo gal ir lengviau nes per įvairius projektus, programas iš ES valstybių buvo suteikta didelė parama.

1995 m. buvo priimtas Valdininkų įstatymas, kuriuo pirmą kartą buvo pabandyta sureguliuoti valstybės tarnautojų santykius. Tačiau jis reglamentavo tik labai mažos dalies valstybės tarnautojų veiklą, t.y. reguliavo tik valdininkų tarnybos santykius, jiems priskirdamas asmenis, atliekančius pareigas Seimo, Prezidento, Vyriausybės, kitose valstybės institucijose bei savivaldybės struktūriniuose padaliniuose pagal valstybės valdymo tarnybos pareigybių sąrašą.

Didžiosios dalies asmenų, dirbusių valstybės institucijose ir įstaigose bei gavusių darbo užmokestį iš valstybės ar savivaldybių biudžeto ar iš kitų šaltinių, veiklos Valdininkų įstatymas nereguliavo,

jų statusą palikdamas reglamentuoti įvairiems tarpusavyje nesuderintiems įstatymams. Nestabili padėtis valstybės tarnyboje, didelė tarnautojų kaita, mažas visuomenės pasitikėjimas bei vieningo valstybės tarnybos teisinio reguliavimo nebuvimas neužilgo sąlygojo naujo Valstybės tarnybos įstatymo priėmimą.

1999 m. Valstybės tarnybos įstatymu buvo siekta kompleksiskai sureguliuoti visus valstybės tarnybos santykius, suvienodinti jų teisinį reguliavimą, sukoncentruojant viską viename teisės akte. Valstybės tarnautoju, pagal šią redakciją, buvo laikomas fizinis asmuo, įgijęs šio ir kitų įstatymų nustatytą valstybės tarnautojo statusą ir valstybinėse ar savivaldybių institucijose atliekantis viešojo administravimo, ūkines bei technines funkcijas arba teikiantis viešąsias paslaugas visuomenei. Pagrindinis kriterijus, pagal kurį darbuotojai buvo priskiriami valstybės tarnautojams, buvo ne tam tikrų pareigų ar funkcijų atlikimas, o darbo (tarnybos) vieta. Tokiu būdu Lietuva nuo siaurosios valstybės tarnybos sampratos perėjo prie plačiosios. Tenka pastebėti, kad naujasis įstatymas, labai praplėtęs valstybės tarnautojo sąvoka, ne tik kad neišsprendė visų problemų, bet pagimdė ir naujų.

Neužilgo tapo aišku, kad įstatymas nesugeba užtikrinti vientiso ir nuoseklaus valstybės tarnybos santykių reguliavimo. Todėl buvo pradėtas rengti naujas įstatymas ir 2002 m. liepos mėnesį dienos šviesą išvydo nauja Valstybės tarnybos įstatymo redakcija. Naujuoju Valstybės tarnybos įstatymu buvo vėl grįžta prie siauros valstybės tarnybos koncepcijos.

Valstybės tarnautojo sąvoka

Šiuo metu galiojančiame įstatyme valstybės tarnyba apibrėžiama kaip teisinių santykių, atsirandančių įgijus valstybės tarnautojo statusą, jam pasikeitus ar jį praradus, taip pat atsirandančių dėl valstybės tarnautojo viešojo administravimo veiklos valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje įgyvendinant tam tikros valstybės valdymo srities politiką ar užtikrinant jos įgyvendinimo koordinavimą, koordinuojant tam tikros valstybės valdymo srities įstaigų veiklą, valdant, paskirstant finansinius išteklius ir kontroliuojant jų panaudojimą, atliekant auditą, priimant ir įgyvendinant teisės aktus, valstybės ir savivaldybių institucijų ar įstaigų sprendimus viešojo administravimo srityje, rengiant ar koordinuojant teisės aktų, sutarčių ar programų projektus ir teikiant dėl jų išvadas, valdant personalą arba turint viešojo administravimo įgaliojimus nepavaldžių asmenų atžvilgiu, visuma. Pagal Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio nuostatas valstybės tarnautojas - tai fizinis asmuo, *būtinai* atitinkantis du kriterijus – pirma, *einantis pareigas valstybės tarnyboje* ir, antra, *atliekantis viešojo administravimo veiklą*. Į pareigas valstybės tarnautojai yra priimami teisės aktų reglamentuota tvarka, jei jie atitinka nustatytus reikalavimus.

Matome, kad valstybės tarnautojo sąvoka neapima asmenų, valstybės ar savivaldybės institucijose ar įstaigose, atliekančių ūkines ar technines funkcijas ar teikiančių viešąsias paslaugas visuomenei.

Valstybės tarnautojų apibrėžimo problema egzistuoja ir kitose pasaulio valstybėse. Skirtumas tarp “pripažintų valstybės tarnautojų”(established civil servants) ir “nepripažintų valstybės tarnautojų” – viešojo sektoriaus darbuotojų, kurie dirba valstybei kaip paprasti darbuotojai pagal darbo sutartį, yra pripažįstamas, o jų teisinis statusas paprastai yra reguliuojamas skirtingai.

Taigi valstybės tarnautojus Lietuvoje galima skirstyti į:

- tuos, kuriems be išlygų taikomas Valstybės tarnybos įstatymas;
- tuos, kuriems Valstybės tarnybos įstatymas taikomas tiek, kiek jų statuso nereguliuoja statutai ar Diplomatinės tarnybos įstatymas – statutinius valstybės tarnautojus;
- tuos, kuriems Valstybės tarnybos įstatymas yra netaikomas.

Asmenims, kuriems Valstybės tarnybos įstatymas yra netaikomas, pagal įstatymo 4 str. priskiriami:

- 1) valstybės politikai;

2° Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo ir kitų teismų teisėjai, prokurorai;

3) Lietuvos banko valdybos pirmininkas, jo pavaduotojai, valdybos nariai ir kiti Lietuvos banko tarnautojai;

4) Seimo ar Respublikos Prezidento paskirti valstybės institucijų ir įstaigų vadovai, kiti Seimo ar Respublikos Prezidento paskirti valstybės pareigūnai, išskyrus šio Įstatymo 33 straipsnio 3 dalį. Valstybės saugumo departamento generaliniam direktoriui, jo pavaduotojams bei Specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriui ir jo pavaduotojams taikomos Valstybės tarnybos įstatymo VI skirsnio nuostatos;

5) Seimo ar Respublikos Prezidento paskirti valstybinių (nuolatinių) komisijų ir tarybų pirmininkai, jų pavaduotojai ir nariai, taip pat pagal specialius įstatymus įsteigtų komisijų, tarybų, fondų valdybų pirmininkai ir nariai, išskyrus šio Įstatymo 33 straipsnio 3 dalį;

6) profesinės karo tarnybos kariai;

7) valstybės ir savivaldybių įmonių darbuotojai;

8) viešųjų įstaigų darbuotojai;

9) darbuotojai, dirbantieji pagal darbo sutartis ir gaunantieji darbo užmokestį iš valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų.

Suprantama, kad tik su didelėmis išlygomis bei abejonėmis, aukščiau išvardintus asmenis galėtume pavadinti valstybės tarnautojais, kuriems netaikomas Valstybės tarnybos įstatymas .

Mūsų seminaro temai pakankamai svarbus ir tarnautojų skirstymas į grupes, nes būtent nuo priklausymo vienai ar kitai tarnautojų grupei skiriasi ir jų tarnybos santykių reguliavimas, įskaitant ir priėmimą į tarnybą. Valstybės tarnautojai skirstomi į: karjeros, politinio (asmeninio) pasitikėjimo, įstaigų vadovus ir pakaitinius valstybės tarnautojus.

Valstybės tarnautojai dar yra skirstomi į 3 pareigybių lygius (tai susiejant su būtino išsilavinimo lygiu, reikalingu atitinkamoms pareigoms užimt) ir pagal kategorijas.

Reikalavimai norintiems stoti į valstybės tarnybą

Priėmimas į darbą arba atitinkamai į tarnybą yra viena iš labiausiai specifinių valstybės tarnybos teisinio santykių reguliavimo sferų, besiskirianti nuo teisiniu darbo santykių reguliavimo .

Teisė į darbą yra reglamentuota Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje, kur nustatyta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Ši konstitucinė norma, mūsų manymu, apima bei garantuoja tas pačias teises ir valstybės tarnyboje tarnaujantiems asmenims. Nors Konstitucijos 33 straipsnyje yra įtvirtinta, kad piliečiai turi teisę dalyvauti valdant savo šalį tiek tiesiogiai, tiek per demokratiškai išrinktus atstovus, taip pat teisę lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą, tačiau šis straipsnis labiau akcentuoja piliečių teisę dalyvauti valdant šalį, o ne teisę į darbą ir iš to kylančias garantijas.

Lygindami Valstybės tarnybos įstatymo ir Darbo kodekso normas, matome, kad stojantiems į valstybės tarnybą yra numatyti ypatingi specifiniai reikalavimai. Reikia pastebėti, kad Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad Konstitucijos 33 straipsnio 1 dalyje nustatyta piliečių teisė lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą nėra absoliuti ir valstybė negali įsipareigoti ir neįsipareigoja kiekvieno asmens priimti dirbti valstybinėje tarnyboje. Atsižvelgiant į valstybinės tarnybos pobūdį, svarbą kiekvieno žmogaus, visuomenės, valstybės gyvenime ir siekiant užtikrinti veiksmingą, efektyvią valstybės valdžios, valdymo bei kitų institucijų veiklą, valstybės tarnautojams keliami atitinkami reikalavimai.

Pagal Valstybės tarnybos įstatymo 9 straipsnį, asmuo, priimamas į valstybės tarnautojo pareigas, turi atitikti šiuos keturis bendruosius reikalavimus:

- turėti Lietuvos Respublikos pilietybę;

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas dar 1998 m. lapkričio 11 d. nutarime konstatavo, kad “valstybės institucijose turi dirbti tik lojalūs tai valstybei asmenys, kurių ištikimybė jai ir patikimumas nekelia jokių abejonių”. Vienas iš lojalumo, patikimumo reikalavimo užtikrinimo garantų – asmens susisiejamumas su valstybe ypatingais pilietybės ryšiais

- mokėti lietuvių kalbą;

Negalima vienareikšmiškai teigti, kad šis reikalavimas būdingas tik valstybės tarnybai. Valstybinės kalbos įstatymas nustato, kad visos Lietuvos Respublikoje veikiančios institucijos, įstaigos, įmonės ir organizacijos raštvedybą, apskaitos, atskaitomybės, finansinius bei techninius dokumentus tvarko **valstybine kalba**, visi Lietuvos Respublikos fizinių ir juridinių asmenų sandoriai sudaromi valstybine kalba. Valstybinės kalbos mokėjimo reikalavimas yra taikomas visiems darbuotojams, kuriems darbo reikalais tenka nuolat bendrauti su visuomene arba kurių darbas susijęs su kalbos vartojimu viešajame Lietuvos gyvenime.

- būti ne jaunesnis kaip 18 metų ir ne vyresnis kaip 62 metų ir 6 mėnesių (reikalavimas būti ne vyresniam kaip 62 metų ir 6 mėnesių netaikomas politinio (asmeninio) pasitikėjimo ir pakaitiniams valstybės tarnautojams);

Pagal Darbo kodeksą darbuotoju gali būti fizinis asmuo, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą, o visiškai darbinis teisingumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų. Tuo tarpu Valstybės tarnybos įstatymas nustato, kad asmuo, priimamas į valstybės tarnybą, turi būti ne jaunesnis kaip aštuoniolikos metų.

Skirtingai nuo darbo teisinius santykius reguliuojančių įstatymų, Valstybės tarnybos įstatymas nustato ir viršutinę amžiaus ribą. Šios ribos nustatymas savo laiku kėlė nemažai diskusijų – buvo daug oponuojančių nuomonių, teigiančių, kad *galimybė dirbti valstybės tarnyboje turi būti siejama su gebėjimu atlikti pareigas, o ne amžiumi*.

- turėti to lygio valstybės tarnautojo pareigoms eiti būtiną išsilavinimą.

Kaip jau minėjome ankstesniame darbo skyriuje, Valstybės tarnautojų pareigybės, priklausomai nuo atitinkamoms pareigoms užimti būtino išsilavinimo lygio, skirstomos į tris lygius: A, B ir C.

Valstybės tarnybos įstatyme taip pat nustatyta, kad į **valstybės tarnautojo pareigas negali būti priimtas asmuo**:

- įstatymų nustatyta tvarka pripažintas kaltu dėl sunkaus nusikaltimo ar nusikaltimo valstybės tarnybai padarymo ir turintis neišnykusį ar nepanaikintą teistumą;
- kurio teisę eiti valstybės tarnautojo pareigas yra atėmęs teismas;
- kurio sutuoktinis, artimasis giminaitis ar svainystės ryšiais susijęs asmuo eina valstybės tarnautojo pareigas valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, jeigu jie pagal einamas pareigas būtų susiję tiesioginio pavaldumo santykiais;
- įstatymų nustatyta tvarka pripažintas neveiksniu;
- kuris yra įstatymų nustatyta tvarka uždraustos organizacijos narys;
- kitų įstatymų nustatytais atvejais.

Reikia pastebėti, kad Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas konstatavo, kad valstybė, įgyvendindama savo priedermę užtikrinti nacionalinį saugumą, tinkamą jaunimo auklėjimą, švietimą, patikimą finansų sistemą, valstybės paslapčių apsaugą ir kt., turi teisę nustatyti

papildomus, specialius reikalavimus stojantiesiems į darbą svarbiausiose ūkio ir verslo srityse, kurios, įstatymų leidėjo nuomone, yra išskirtinai svarbios visuomenei, valstybei, jų saugumui, kad nekiltų jokių abejonių dėl jose dirbančių žmonių patikimumo, lojalumo.

Priėmimo tvarka

Specifikos, palyginus su darbo teisiniais santykiais, turi ne tik reikalavimai norintiems tapti valstybės tarnautojais, bet ir jų priėmimo į valstybės tarnybą tvarka. Priėmimo į darbą pagrindas – darbo sutartis. Tuo tarpu *su valstybės tarnautojais darbo sutartys nėra sudaromos*.

Asmenys į valstybės tarnybą priimami tik į jau esamas, patvirtintas pareigybes. Valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių sąrašą tvirtina Seimas nutarimu arba Vyriausybė priklausomai nuo to, kur yra įsteigta ta pareigybė. Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymus ir sąrašus valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose paprastai tvirtina valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vadovai. Jos yra aprašomos vadovaujantis Vyriausybės tvirtinama Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika. Pareigybės aprašyme nustatomi pareigybės lygis, kategorija, specialūs reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam valstybės tarnautojui, pareigybei priskirtos funkcijos. Taigi dar prieš priimant asmenį į valstybės tarnybą jau yra žinomos to valstybės tarnautojo darbo funkcijos, darbo apmokėjimo sąlygos, nes jo pareiginė alga nustatoma pagal pareigybės kategoriją ir yra vienoda visoms tos pačios kategorijos pareigybėms (vienintelė išimtis ta, kad priimant į tarnybą valstybės tarnautojui gali būti suteikiama kvalifikacinė klasė, o tuo pačiu ir priedas prie pareiginės algos), o taip pat ir darbo vieta. Visos šios sąlygos, dėl kurių darbuotojui ir darbdaviui yra privaloma ar būtina susitarti sudarant darbo sutartį, yra žinomos dar prieš asmeniui bandant stoti į valstybės tarnybą ir dėl jų nėra tariamasi priimant jį į tarnybą. Tad teisinių darbo santykių atsiradimo pagrindas, priimant į darbą yra šalių susitarimas, o į tarnybą – įgalioto asmens sprendimas. Tai reiškia, kad pretendentas turi sutikti be išlygų su jam siūlomomis darbo sąlygomis, dėl jų nesiderėdamas.

Skiriasi ir pati priėmimo į darbą bei į Valstybės tarnybą procedūra. Dažniausiai rinkdamasis darbuotoją darbdavys nėra įpareigotas laikytis kokių nors taisyklių, lemiančių jo pasirinkimą – darbuotoją jis gali išsirinkti konkurso būdu, išlaikiusį kvalifikacinius egzaminus, pokalbio (interviu) metu arba bet kokiu kitu būdu, leidžiančiu išsirinkti jam tinkamą kandidatą. Atrenkant asmenis į valstybės tarnautojo pareigas, yra laikomasi griežtų, įstatymuose nustatytų taisyklių ir procedūrų.

Pažymėtina, kad priėmimo į valstybės tarnybą tvarka priklauso nuo to, į kokios grupės Valstybės tarnautojų pareigas yra priimamas asmuo. Į įstaigų vadovų pareigas priimama konkurso būdu arba įstatymų nustatytais atvejais politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu, į karjeros valstybės tarnautojo pareigas, su tam tikromis išimtimis, yra priimama konkurso būdu.

Politinio (asmeninio) pasitikėjimo, pakaitiniai valstybės tarnautojai priimami be konkurso. Asmenų, priimamų į pareigas be konkurso, atrinkimo į pareigas tvarka nėra reglamentuota – visa procedūra apima tik valstybės tarnautojus į pareigas priimančio asmens įsakymo dėl priėmimo pareigas priėmimą. Tuo Priėmimas į valstybės tarnautojo pareigas be konkurso yra artimas priėmimui į darbą pagal bendruosius darbo įstatymus..

Priėmimo į pareigas konkurso būdu procedūra apima:

- konkurso paskelbimą;
- dokumentų, kurie turi būti pateikti norint dalyvauti konkurse, priėmimą;
- konkurso komisijos sudarymą;
- konkursą;
- valstybės tarnautojus į pareigas priimančio asmens arba kolegialios valstybės ar savivaldybės institucijos sprendimo dėl priėmimo į pareigas priėmimą.

Visos šios stadijos, siekiant jų skaidrumo, ir kad į pareigas būtų priimtas geriausias iš esamų pretendentų, yra labai detalai reglamentuotos. Trumpai apžvelgsime kiekvieną iš šių stadijų.

Valstybės tarnautojus į pareigas priimančias asmuo gali skelbti konkursą dėl priėmimo į karjeros valstybės tarnautojo pareigas, tik nustatyta tvarka įregistravęs duomenis Valstybės tarnautojų registro duomenų bazėje, raštu pateikęs *valstybės tarnybos tvarkymo funkcijas atliekančiai įstaigai informaciją apie laisvas karjeros valstybės tarnautojo pareigas* (nuroydamas pareigybės pavadinimą, lygį, kategoriją ir pateikdamas pareigybės aprašymą) ir per 7 darbo dienas nuo pateikimo dienos raštu negavęs iš šios įstaigos informacijos apie tai, kad yra asmenų, kurie gali būti priimti į karjeros valstybės tarnautojo pareigas be konkurso. Siekiant užtikrinti konkursų viešumą, apie konkursą į įstaigos vadovo ar karjeros valstybės tarnautojo pareigas turi būti paskelbta „Valstybės žinių“ priede „Informaciniai pranešimai“.

Pretendentas privalo pateikti:

- prašymą leisti dalyvauti konkurse;
- asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą, išsilavinimą patvirtinantį dokumentą, pilietybę ir amžių patvirtinantį dokumentą, valstybinio socialinio draudimo pažymėjimą ir šių dokumentų kopijas;
- gyvenimo aprašymą;
- užpildytą pretendentą anketą.

Pretendentai per 14 kalendorinių dienų nuo konkurso paskelbimo „Valstybės žinių“ priede „Informaciniai pranešimai“ dienos, įskaitant konkurso paskelbimo dieną, pateikia minėtus dokumentus. Personalo tarnyba, gavusi dokumentus, patikrina, ar pretendentas atitinka aukščiau minėtus Valstybės tarnybos įstatymo nustatytus bendruosius reikalavimus ir specialiuosius reikalavimus, nustatytus pareigybės aprašyme. Jeigu pretendentas atitinka šiuos reikalavimus, jam pranešama apie konkurso datą, laiką ir vietą, jei ne - per 5 darbo dienas pranešama apie tai, kad jam neleidžiama dalyvauti konkurse, išsiunčiant pranešimą arba su nurodyta informacija gali būti supažindintas konkursą organizuojančioje įstaigoje pasirašytinai.

Ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas iki konkurso jam vykdyti į pareigas priimančio asmens arba kolegialios valstybės ar savivaldybės institucijos sprendimu sudaroma *pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas konkurso komisija*. Į komisijos narių sąrašą turi būti įtraukti konkursą organizuojančios įstaigos personalo tarnybos vadovas ir tiesioginis būsimos valstybės tarnautojo vadovas, taip pat, jeigu įstaigoje veikia profesinė sąjunga, komisijos nariu turi būti skiriamas ir tos įstaigos profesinės sąjungos atstovas.

Konkursas turi įvykti per 30 kalendorinių dienų nuo paskutinės dokumentų priėmimo dienos. *Konkursas susideda iš dviejų dalių: egzamino raštu (testas) ir žodžiu (pokalbis)*. Pokalbio metu patikrinami asmens gebėjimai atlikti valstybės tarnautojo pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Pretendentas, laikydamas egzaminą raštu, sprendžia testą, kurį valstybės tarnybos tvarkymo įstaiga parengia ir pateikia kiekvieną pirmadienį ir penktadienį (tik šiomis dienomis vyksta konkursai). Konkursą laimi daugiausiai balų surinkęs pretendentas. Tuo atveju, kai didžiausią vienodą balų skaičių surinko keli pretendentai, konkurso laimėtoją pasirenka tiesioginis būsimos valstybės tarnautojo vadovas. Asmuo, laimėjęs konkursą, pasirašo konkurso protokole, kad sutinka eiti konkurse laimėtas pareigas.

Yra nustatyta, kad jeigu laimėjęs konkursą asmuo iki įsakymo skirti jį į šias pareigas priėmimo atsisako eiti pareigas, į pareigas gali būti skiriamas antrasis pagal išlaikyto egzamino rezultatus pretendentas, jam atsisakius – kitas ir taip toliau. Konkursą laimėjęs asmuo skiriamas į pareigas ne anksčiau kaip po 3 darbo dienų ir ne vėliau kaip po 14 kalendorinių dienų po konkurso pabaigos. Konkursą laimėjusio asmens ir valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens susitarimu šis terminas gali būti pratęstas.

Asmuo laikomas priimtu į pareigas nuo priimančio asmens arba kolegialios valstybės ar savivaldybės institucijos sprendime dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas nustatytos dienos. Teisės aktų nėra nustatyta, per kiek laiko valstybės tarnautoją į pareigas priimantis asmuo turi priimti sprendimą dėl jo skyrimo į pareigas, taip pat nėra reglamentuotos aplinkybės, kai asmuo laimi dar vieną konkursą, nors yra laimėjęs kitą konkursą ir jau yra asmens, priimančio jį į pareigas, sprendimas dėl pretendento skyrimo į tam tikras pareigas, tačiau diena, nuo kurios jis pradės eiti pareigas dar nesukako. Iškyla klausimas, ar asmuo, laimėjęs konkursą ir paskirtas į pareigas, bet nepradėjęs jų eiti, gali atsisakyti jų.

*Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad *privatus asmuo, priimdamas darbuotoją į darbą, taip pat gali nustatyti specialias procedūras, tačiau, skirtingai nuo priėmimo į valstybės tarnybą, to daryti neprivalo.**

Taigi galime konstatuoti, kad lygindami priėmimą į valstybės tarnybą bei priėmimą į darbą randame ir panašumų, ir skirtumų. Esminis panašumas yra tas, kad nežiūrint į tai, kur priimamas asmuo - ar į valstybės tarnybą, ar į darbą – siekiama išsirinkti geriausią kandidatą iš esamų pretendentų, labiausiai tinkantį į atitinkamas pareigas. Esminiai skirtumai – darbo santykių atsiradimo pagrindas yra darbo sutartis, kuria darbo santykių šalys susitaria dėl darbo sąlygų, tuo tarpu, priėmimo į valstybės tarnybą pagrindas – priimančio į pareigas asmens sprendimas ir tai, jog šalys nesitaria dėl darbo sąlygų, nes jos yra žinomos dar iki asmens priėmimo į pareigas, o procedūros yra nevienodai reglamentuotos. Taip pat valstybės tarnybos įstatymas *nenumato išbandymo termino* nustatymo priimant asmenis į valstybės tarnautojo pareigas.

Atrankos į valstybės tarnybą valdymas

Kriterijai ir procedūros, pagal kuriuos asmenys atrenkami į valstybės tarnautojų pareigas, yra vienas svarbiausių faktorių, įtakančių valstybės tarnybos veiklos efektyvumą. Daugiau negu 98 procentai valstybės tarnautojų priimami į pareigas konkurso būdu (likę 2 procentai priimami politinio (asmeninio) asmeninio pasitikėjimo pagrindu arba kitais įstatymo nustatytais atvejais be konkurso). Konkursas pagal savo esmę yra varžybos tarp pretendentų, kurias laimi labiausiai to vertas. Ar Lietuvoje egzistuojanti atrankos į valstybės tarnybą sistema tai garantuoja ?

Kaip matyti pagal Valstybės tarnybos įstatyme ir jį įgyvendinančiame teisės akte nustatytą logiką, yra tam tikri minimalūs reikalavimai, kurių neturėdamas pretendentas negalės tinkamai vykdyti pavestų funkcijų. Todėl pretendentams, neatitinkantiems tokių reikalavimų, neleidžiama laikyti egzamino. Kuris iš kitų pretenduojančių tapti valstybės tarnautoju geriausiai tinka darbui atitinkamose pareigose tikrinama konkurso metu. Teisės aktų išmanymas tikrinamas testo metu. Valstybės tarnautojų atrankos komisijai lieka patikrinti, kiek pretendentas

atitinka kitus reikalavimus: užsienio kalbos mokėjimas, gebėjimas analizuoti informaciją, rengti teisės aktų projektus, mokėjimas dirbti kompiuteriu, sugebėjimas savarankiškai planuoti ir organizuoti savo veiklą, būti pareigingam, darbščiam, kūrybiškam, gebėti bendrauti. Tiesa, dėl kai kurių reikalavimų (kompiuterinis raštingumas, darbštumas, pareigingumas ir kt.), kurių patikrinti per dokumentų priėmimą ir egzaminą (bent jau tokį, kuris numatytas šiuo metu galiojančiuose teisės aktuose) neįmanoma. Dėl atitikimo pretendentas pats prisiima atsakomybę, nurodydamas tai pateikiamuosiuose dokumentuose (išsilavinimą, patirtį ir kt. patvirtinantys dokumentai, gyvenimo aprašymas).

Minėtoje Priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkoje nustatyta, kad valstybės tarnautojų priėmimo komisija sudaroma iš 5 – 7 narių. Formaliai į ją gali būti įtrauktas bet kas (išimtis nustatyta tik dėl politikų). Realiai joje paprastai dalyvauja tos pačios įstaigos personalas. Kitaip tariant ji sudaryta iš žmonių, kurių pagrindinė funkcija – vykdyti tam tikrą viešojo administravimo veiklą tam tikroje (paprastai labai siauroje) srityje. Sudarant tokią komisiją į ją atrenkamas (arba bent jau tokia galimybė ją sudarančiam asmeniui yra suteikta) labiausiai tam tinkamas personalas.

Tačiau jie bet kokių atveju nėra šios srities profesionalai, neturi visų būtinų personalo atrankos specialistui įgūdžių pokalbio metu išsiaiškinti egzaminuojamo pretendento gebėjimus atlikti funkcijas, kurias jam gali tekti vykdyti. Tai reiškia, kad yra nemaža tikimybė, jog ne visuomet į valstybės tarnybą atrenkami pretendentai, kurie labiausiai tinka toms pareigoms eiti..

Galima abejoti ne tik atrankos komisijos darbo profesionalumu, bet ir pačių atrankos procedūrų efektyvumu. Jos yra ganėtinai primityvios ir neleidžia išsiaiškinti visų pretendento savybių, kurios reikalaujamos jo pareigybės aprašyme. Pastebėtina tai, kad tos pačios atrankos procedūros taikomos atrenkant į žemiausias ir į aukščiausias pareigas valstybės tarnyboje. Taigi tiek į pareigas, kur vykdomos daugiau techninio pobūdžio funkcijos ir reikalinga nuolatinė jų vykdymo kontrolė, tiek į pareigas, kurias einant priimami svarbūs valstybės valdymo sprendimai, taikomi iš esmės vienodi (su neesminiais skirtumais) atrankos kriterijai.

Ir dar vienas klausimas, kuris kyla nagrinėjant valstybės tarnautojų atrankos taisykles: ar pakankamai skaidri ši sistema? Atsakymas į šį klausimą svarbus, nes neskaidri sistema leidžia piktnaudžiauti teise priimant ne geriausią, o proteguojamą pretendentą. Vertinant galiojančias atrankos į valstybės tarnautojo pareigas taisykles, galima teigti, kad skaidrumo jose trūksta. Nepaisant to, kad atrankos procedūrose egzistuoja pretendentų šifravimo mechanizmas, atrankos komisijai tiesiogiai bendraujant su pretendentu ir esant suinteresuotumo konkrečiu kandidatu, neįmanoma išvengti subjektyvių įvertinimų. Tai buvo vienas iš argumentų 2005 metais Seime įregistruojant Valstybės tarnybos įstatymo [11, 13, 26, 33 straipsnių pakeitimo įstatymo projekta Nr. XP-736](#), kuriame siūloma apskritai atsisakyti pokalbio procedūros atrenkant į valstybės tarnautojų pareigas ir palikti tik egzaminą raštu (testą). Tokio pasiūlymo negalima laikyti išėjimu sprendžiant netinkamo atrankos į valstybės tarnybą organizavimo problemas, nes šiuo metu egzistuojančios procedūros taptų dar primityvesnės, o pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas gebėjimų patikrinimo galimybės dar sumažėtų.

Mums svarbu, kad teisės aktai nustatytų mechanizmą, kuris leistų užtikrinti, jog į valstybės tarnybą būtų atrenkamas geriausiai pasirengęs personalas. Neabejotina, kad tokį tikslą kėlė ir galiojančių atrankos taisyklių kūrėjai. Tačiau daugiau kaip trejų metų jų taikymo patirtis rodo, kad šios taisyklės turi būti tobulinamos iš esmės. Kaip galima spręsti iš viešų diskusijų apie atranką į valstybės tarnybą (įstatymų projektų registravimas, straipsniai, komentarai internete ir kt.), didžiausią problemą šiuo metu kelia konkursų neskaidrumas. Vienas iš jo panaikinimo būdų – subjektų, kurie įtakoja neskaidrių sprendimų priėmimą, skaičiaus sumažinimas. Tai galima pasiekti per atrankos į valstybės tarnautojų pareigas visišką ar dalinį centralizavimą. Taip būtų išspręsta ir neprofesionalios atrankos komisijos problema bei būtinų valstybės tarnautojų gebėjimų tikrinimo problema.

Per šias dvi dienas išklausysime pranešimus apie tai, kas sudaro atrankos teisinį pagrindą, kokios praktinės procedūros ir mechanizmai veikia Airijoje, Portugalijoje, Ispanijoje, Belgijoje, Prancūzijoje, na ir, žinoma, Europos Sąjungos institucijose. Nepriklausomai nuo savitų kiekvienos šalies raidos aplinkybių, šiandien visi esame panašių iššūkių akivaizdoje ir kasdieną sprendžiame panašias problemas. Todėl esu įsitikinęs, kad toks pasikeitimas patirtimi ir idėjomis padės mums surasti optimaliausius sprendimus. Tikiuosi, kad konferencijos dalyviai bus aktyvūs, o diskusijos-konstruktivos, įdomios ir naudingos.

Dėkoju jums už dėmesį.