

**VALSTYBĖS TARNYBOS DEPARTAMENTAS
PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS VIDAUS REIKALŲ MINISTERIJOS**

2020 METŲ VEIKLOS ATASKAITA

2021 m. gegužės 5 d. Nr. 27L-239

Vilnius

VADOVO ŽODIS

2020-ieji Valstybės tarnybos departamentui prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, kaip ir daugeliui pasaulio organizacijų, buvo iššūkių metai. Pirmiausia, žinoma, dėl COVID-19 pandemijos. 2020 m. kovo 16 d. paskelbus pirmąjį karantiną reikėjo skubiai spręsti, kaip įgyvendinsime pagrindinę Valstybės tarnybos departamento funkciją – centralizuotą valstybės tarnautojų atranką. Iki karantino didžioji dalis valstybės tarnautojų konkursų ir pakaitinių tarnautojų atrankų vyko gyvai Valstybės tarnybos departamente. Apie 21,3 proc. konkursų ir atrankų buvo organizuojama iš dalies nuotoliniu būdu, kai pretendentai ir įstaigų komisijos nariai rinkdavosi tarnautojo ieškančioje įstaigoje, o komisijos nariai iš Valstybės tarnybos departamento jungdavosi nuotoliniu būdu.

Kad dalis konkursų ir atrankų galėtų vykti visiškai nuotoliniu būdu, buvo aptarinėjama dar gerokai iki pandemijos, tačiau buvo dvejonių dėl įstaigų turimos techninės infrastruktūros ir įrankių, būta nuogąstavimų, ar pavyks pretendentams sklandžiai prisijungti prie nuotolinių konkursų bei atrankų ir juose dalyvauti. Taigi pandemija ir karantinas tapo nuotolinės atrankos lūžio tašku. Atrankos į valstybės tarnybą sustabdymas keliems mėnesiams būtų turėjęs neigiamų pasekmių įstaigų darbui, piliečiams teikiamoms paslaugoms, tad ypač skubiai buvo pakeisti teisės aktai ir vos per savaitę startavo nuotolinė valstybės tarnautojų atranka. Per pavasarinio karantino 13 savaitių (2020 m. kovo 16 d. – birželio 16 d.) įvykdyti 383 nuotoliniai konkursai ir atrankos. Beje, Lietuva – bene vienintelė EBPO šalis, kuriai šiuo laikotarpiu pavyko per trumpą laiką 100 proc. pereiti prie visiškai nuotolinės valstybės tarnautojų atrankos.

Rudens pabaigoje pablogėjus epidemiologinei situacijai, valstybės tarnautojų atranka vėl grįžo į „nuotolinį režimą“. Tik dabar jau turėjome patirties, perėjome prie patogesnių IT įrankių, tad atrankos procesai vyko sklandžiau ir greičiau nei pirmojo karantino metu. 2020 m. 61,5¹ proc. konkursų bei atrankų vyko nuotoliniu ar iš dalies nuotoliniu būdu.

Dar vienas 2020-ųjų iššūkis – 40,7 proc. išaugęs prašymų dalyvauti konkursuose ir atrankose skaičius, palyginti su 2019 m. Šį augimą, matyt, lėmė keletas priežasčių. Pirmiausia – COVID-19 pandemijos paveikta darbo rinka. Dalis žmonių neteko darbo privačiajame sektoriuje, tad pasuko į valstybės tarnybą, tikėdamiesi daugiau stabilumo. Antra, 2020 m. liepą buvo įtvirtinti lankstesni reikalavimai pretendentams – reikalaujama arba tam tikros srities išsilavinimo, arba darbo patirties. Taigi, atsivėrė daugiau galimybių dalyvauti konkursuose tiek ką tik studijas baigusiam ir darbo patirties neturinčiam jaunimui, tiek patyrusiems specialistams, kurie dirba neturėdami

¹ Rodiklio imtį sudaro 2020 metais paskelbti ir 2020 metais užbaigti konkursai bei atrankos

atitinkamo išsilavinimo. Trečia – pati atranka pretendams tapo patogesnė – daugiau nei pusė konkursų ir atrankų pernai vyko nuotoliniu ar iš dalies nuotoliniu būdu.

Taip pat šiais metais pasikeitė pareigybių aprašymų sudarymo bei tarnybinės veiklos vertinimo teisinis reglamentavimas. Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymai modernizuoti ir standartizuoti, tarnautojų funkcijoms atlikti nustatytos būtinos ir aiškios kompetencijos, standartizuoti specialieji reikalavimai, funkcijos. Valstybės tarnybos departamento paruošti ir patvirtinti valstybės tarnybos pareigybių aprašymų ruošiniai. Pasikeitusi tarnybinės veiklos vertinimo sistema įtvirtino ir valstybės tarnautojų kvalifikacijos pagal pareigybės aprašyme nustatytas kompetencijas vertinimą, įdiegtas įstaigų vadovų kompetencijų 360 laipsnių vertinimo įrankis. Nauji procesai suskaitmeninti, jie vykdomi Valstybės tarnybos informacinėje sistemoje. Pokyčių įgyvendinimas labai išaugino Valstybės tarnybos departamento įstaigoms rengiamų metodinių konsultacijų bei individualių konsultacijų telefonu, el. paštu poreikį.

Nepaisant visų šių aplinkybių, Valstybės tarnybos departamento komandai pavyko sutelkti jėgas ir nesumažinti konkursų ir atrankų tempo – vidutiniškai per savaitę buvo surengiama apie 60 konkursų bei atrankų. Už tai noriu padėkoti visiems departamento kolegoms. Taip pat už tai, kad net ir esant didžiuliam krūviui jie išlaiko savo darbo kokybę. Tai rodo ir nuolat atliekamų apklausų rezultatai. Štai 82,89 proc. Valstybės tarnybos departamento sudarytų komisijų atrinktus valstybės tarnautojus apklausoje dalyvavę jų tiesioginiai vadovai vertina gerai ir labai gerai. Įstaigų pasitenkinimas ir pasitikėjimas centralizuota atranka, pagal atliktą apklausą – beveik 100 proc. 89,4 proc. įstaigų personalo specialistų Valstybės tarnybos departamento teikiamomis konsultacijomis yra patenkinti arba labai patenkinti.

Be abejo, tai toli gražu ne visi nuveikti darbai. Įgyvendintas didžiulis korupcijos prevencijos mokymo projektas, vidurinėsios ir aukščiausiosios grandies vadovų mokymo projektas, kuriame dalyvavo 200 įstaigų vadovų ir daugiau nei 2 tūkst. vidurinėsios grandies vadovų (jis tęsiamas ir 2021 m.).

Akivaizdu, kad 2021-ieji bus ne mažiau darbingi bei įdomūs. Tad linkiu sėkmės departamento kolegoms ir visiems, kas rūpinasi, kad Lietuvos valstybės tarnyba taptų efektyvesnė, skaidresnė, geriau vertinama visuomenėje.

Gediminas Miškinis,

*Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos
direktorius*

I SKYRIUS VIDAUS REIKALŲ MINISTERIUI PAVESTŲ VALDYMO SRIČIŲ STRATEGINIO VEIKLOS PLANO ĮGYVENDINIMAS

PIRMASIS SKIRSNIS KONTEKSTO (APLINKOS) ANALIZĖ

Valstybės tarnautojų registro duomenimis, 2020 m. gruodžio 31 d. Lietuvoje buvo 25 188 nestatutiniai valstybės tarnautojai. Jie sudaro 1,8 proc. visų užimtų Lietuvos darbuotojų². Taip pat valstybės institucijose ir įstaigose dirbo 20 366 darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį. Per 2020 m. Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (toliau – Valstybės tarnybos departamentas, Departamentas), organizuodamas centralizuotus konkursus ir atrankas, atrinko 1868 valstybės tarnautojus. Per 2020 m. valstybės tarnyboje pradėjo dirbti 1574 valstybės tarnautojai. Šie žmonės sudaro 6,25 proc. visų valstybės tarnautojų. Šiuo laikotarpiu iš valstybės tarnybos savo noru išėjo 1610 valstybės tarnautojų (6,39 proc. visų valstybės tarnautojų). Kadry kaita valstybės tarnyboje tebėra aktuali.

Nors dirbantieji ministerijose, įstaigose prie ministerijų, savivaldybių administracijoje sudaro gana nedidelę visų užimtų Lietuvos gyventojų dalį, tačiau jų darbo kokybė ir efektyvumas turi reikšmingą įtaką visų mūsų gyvenimui. Valstybės tarnautojų aukšta kvalifikacija, etiškas elgesys, kompetentingai ir greitai sprendžiami klausimai yra tai, ko visuomenė tikisi iš valdžios įstaigose dirbančių žmonių. Dinamiškas pasaulis ir globalūs iššūkiai, iškilę 2020 m., aiškiai parodė, kad lankstumas, bendradarbiavimas, gebėjimas prisitaikyti prie sąlygų, greitas sprendimų priėmimas, skaitmeninės žinios yra tai, ko yra laukiama iš valstybės tarnybos. Taip pat šie iššūkiai aiškiai parodė ir silpnąsias valstybės tarnybos puses ir viešojo sektoriaus gebėjimų trūkumus. Remiantis Vilniaus universiteto Tarptautinių santykių ir politikos mokslų instituto mokslininkų atlikto tyrimo, kuriuo buvo siekiama palyginti Lietuvos ir ES valstybių sveikatos apsaugos bei ekonominės politikos atsaką į COVID-19 sukeltą krizę, įvertinti jo poveikį viešajai politikai bei valdymui, duomenimis, kompleksiška sveikatos krizė išryškino poreikį stiprinti viešojo sektoriaus atsparumą.³

„Svarbus veiksnys, paaiškinantis įgyvendinimo efektyvumo problemas – nepakankami šalies valdymo gebėjimai“, – sako doc. V. Kuokštis. Jo teigimu, COVID-19 krizė išryškino sistemines viešojo sektoriaus darbuotojų kompetencijų spragas: su sunkumais susidurta užtikrinant tarpinstitucinį ir tarpsektorinį bendradarbiavimą, išteklių koordinavimą. Svarbios ir skaitmeninės valdysenos problemos – šalys, kurios buvo labiau pažengusios šioje srityje, pandemiją įveikė sėkmingiau.“

<https://naujienos.vu.lt/covid-19-krizes-valdymas-lietuvoje-ko-galime-ismokti/>

Taigi, pandemijos patirtys tuo pačiu yra ir galimybės valstybės tarnybai sparčiau tobulėti prisitaikant prie kintančių sąlygų ir visuomenės poreikių.

² Statistikos departamento duomenimis, 2020 m. IV ketv. Lietuvoje buvo 1 352,4 tūkst. užimtų gyventojų; <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S8R746#/>

³ <https://naujienos.vu.lt/covid-19-krizes-valdymas-lietuvoje-ko-galime-ismokti/>

Pandemijos kontekste toliau plėtojama ir dar labiau aktuali tampa lyderystės viešajame sektoriuje tema. Tai yra ir viena iš temų, kurias pastaraisiais metais vysto Ekonominio bendradarbiavimo bei plėtros organizacija. Jos rekomendacijose ir pastebėjimuose įvardijami keturi lyderystės gebėjimai, būtini sprendžiant sudėtingus uždavinius – vertybėmis grįsta lyderystė, atviras įsitraukimas, organizacijos valdymas bei bendradarbiavimo tinklas. Akivaizdu, kad vadovų vaidmuo – o ypač permainų ir iššūkių laikotarpiu – yra labai svarbus ir reikalauja atitinkamo dėmesio tiek Lietuvoje, tiek ir visame pasaulyje.

Kita svarbi sritis, 2020 m. turėjusi daug įtakos Departamento veiklai, yra teisinio reguliavimo pokyčiai. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 10 d. nutarimu Nr. 213 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“ pakeitimo“ buvo patvirtinta nauja Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos redakcija. Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos direktoriaus 2020 m. kovo 31 d. įsakymu Nr. 27V-31 buvo patvirtinti valstybės tarnautojų pareigybių aprašymų ruošiniai bei bendrosios, vadybinės ir lyderystės, specifinės ir bendrosios (vidaus administravimo) veiklos srities profesinių kompetencijų aprašymai. Šie teisės aktai įsigaliojo nuo 2020 m. liepos 1 dienos, o iki tol valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos turėjo atitinkamai pakeisti valstybės tarnautojų pareigybių aprašymus. Minėtų teisės aktų tikslas – suvienodinti reikalavimus konkrečiai pareigybių grupei priklausantiems valstybės tarnautojams ir susisteminti jų atliekamas funkcijas. Dar viena naujovė buvo pareigybių aprašymuose atsiradę kompetencijų reikalavimai. Atsižvelgiant į pareigybių aprašymų ir vertinimo stebėsenos rezultatus, ši sritis ir toliau galėtų būti tobulinama. Kompetencijos turėtų tapti pagrindine ašimi tiek atrenkant į valstybės tarnautojo pareigas, tiek tarnautojus vertinant ar ugdant.

Su valstybės tarnautojų atranka susijusių teisės aktų pakeitimus bei naujų teisės aktų priėmimą lėmė ir būtinybė dirbti nuotoliniu būdu. Siekiant sudaryti pretendams lankstesnes sąlygas dalyvauti konkursuose ir atrankose, 2020 m. buvo tobulinamas teisinis reguliavimas. Departamento direktoriaus įsakymais patvirtintos Pretendentų vertinimo komisijoje, naudojant telekomunikacijų galinius įrenginius, tvarkos aprašo dvi atnaujintos redakcijos, kurios numatė galimybę pretendams, negalintiems dalyvauti vertinime komisijoje gyvai (gyvena užsienyje, yra komandiruotėje, dėl ligos, saviizoliacijos), dalyvauti vertinime nuotoliniu būdu. Taip pat sudaryta galimybė visiems komisijos nariams dalyvauti nuotoliniame konkurse ar atrankoje jungiantis ne tik iš savo įstaigos, bet ir kitų vietų, pvz., iš namų, sudarant jiems saugesnes darbo sąlygas.

Žmogiškųjų išteklių valdymo perkėlimas į elektroninę erdvę ir skaitmenizavimas yra dar viena sritis, kurioje vyko pokyčiai 2020 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 10 d. nutarimu Nr. 213 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“ pakeitimo“ patvirtintoje naujoje Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo tvarkos aprašo redakcijoje nustatyta, kad valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimas atliekamas Valstybės tarnybos valdymo informacinėje sistemoje (toliau – VATIS), išskyrus atvejus, kai duomenys apie valstybės tarnautoją, kurio tarnybinė veikla vertinama, tiesioginį vadovą VATIS nėra tvarkomi.

Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos direktoriaus 2020 m. rugsėjo 28 d. įsakymu Nr. 27V-112 „Dėl įstaigos vadovo kvalifikacijos vertinimo, taikant 360 laipsnių kompetencijų vertinimą, organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ buvo patvirtinta Įstaigos vadovo kvalifikacijos vertinimo, taikant 360 laipsnių kompetencijų vertinimą, organizavimo tvarka. 2020 m. pirmą kartą įvyko įstaigų vadovų kompetencijų 360 laipsnių vertinimas, taip pat valstybės tarnautojų 2020 m. tarnybinės veiklos vertinimas naudojant VATIS.

Žmogiškųjų išteklių procesų skaitmenizavimas leidžia didinti skaidrumą valstybės tarnyboje, saugoti aplinką, gerina valstybės tarnautojų skaitmeninius įgūdžius.

Svarbiausias 2020 m. politinis įvykis buvo Lietuvos Respublikos Seimo rinkimai ir politinės valdžios pasikeitimas. 2020 m. gruodžio mėnesį patvirtinta XVIII-sios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programa, kurioje daug dėmesio skiriama valstybės tarnybai ir jos pertvarkai. Kaip vienas iš prioritetinių projektų yra išskirtas vadovų korpuso stiprinimas. Pagrindinės šio prioritetinio projekto iniciatyvos yra Valstybės tarnybos valdymo kompetencijų centro steigimas, vadovų korpuso centralizuoto valdymo institucionalizavimas, valstybės tarnybos reguliavimo supaprastinimas, specialistų lygmens personalo valdymo didesnis lankstumas, realus valstybės tarnautojų veiklos vertinimas.

ANTRASIS SKIRSNIS

LIETUVOS RESPUBLIKOS VIDAUS REIKALŲ MINISTERIUI PAVESTŲ VALDYMO SRIČIŲ STRATEGINIO VEIKLOS PLANO ANTROJO STRATEGINIO TIKSLO „FORMUOTI VALSTYBĖS POLITIKĄ VIDAUS REIKALŲ MINISTERIUI PAVESTOSE SRITYSE, SUDARYTI SĄLYGAS EFEKTYVIAM VIEŠAJAM VALDYMUI“ ĮGYVENDINIMAS

Departamentas 2020 m. savo veiklą planavo ir organizavo vadovaudamasis Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos direktoriaus 2020 m. gegužės 26 d. įsakymu Nr. 27V-64 „Dėl Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2020 metų veiklos plano patvirtinimo“ (2020 m. gruodžio 31 d. redakcija), kuris buvo patvirtintas vadovaujantis Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2020 m. vasario 17 d. įsakymo Nr. 1V-137 „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministrui pavestų valdymo sričių 2020–2022 metų strateginio veiklos plano patvirtinimo ir įstaigų prie Vidaus reikalų ministerijos ir kitų vidaus reikalų ministrui pavestose valdymo srityse veikiančių įstaigų 2020 metų veiklos planų“ 4.2 papunkčiu (2020 m. gruodžio 10 d. nauja redakcija).

Departamentas, įgyvendindamas Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministrui pavestų valdymo sričių 2020–2022 metų strateginio veiklos plano antrąjį strateginį tikslą, vykdo programą 02.07 „Valstybės tarnybos politikos įgyvendinimas ir valdymo sistemos tobulinimas“. Per šią programą taip pat įgyvendinamas Viešojo valdymo tobulinimo programos įgyvendinimo 2019–2020 metų veiksmų planas.

Siekdamas užtikrinti žmogiškųjų išteklių valdymo pokyčių ir Valstybės tarnybos įstatymo (toliau – VTĮ) nuostatų įgyvendinimą, Departamentas vykdė priemones:

01-01-01 „Įgyvendinti valstybės politiką valstybės tarnybos srityje ir aptarnauti šios politikos formavimą ir įgyvendinimą“;

01-01-02 „Vykdyti centralizuotą atranką“;

01-01-03 „Dalyvauti Šiaurės–Baltijos šalių valstybės tarnautojų mobilumo ir tinklaveikos programoje viešojo administravimo srityje ir sumokėti Lietuvos Respublikos finansinį įnašą“.

Valstybės politikos valstybės tarnybos srityje įgyvendinimas ir šios politikos formavimo ir įgyvendinimo aptarnavimas (01-01-01)

Vykdamas šią priemonę Departamente buvo suplanuotas veiksmas – stiprinti Departamento konsultacinę/metodinę funkciją, organizuoti metodines konsultacijas dėl VTĮ ir su juo susijusių teisės aktų taikymo. Numatytas įgyvendinimo rodiklis ir jo reikšmė – organizuota metodinių konsultacijų, skaičius – 15.

Per 2020 m. buvo įvykdytos 33 nuotolinės (telekonferencijos formatu) metodinės konsultacijos dėl Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos, patvirtintos Lietuvos

Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimu Nr. 1176 (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 10 d. nutarimo Nr. 213 redakcija), Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos direktoriaus 2020 m. kovo 31 d. įsakymo Nr. 27V-31 „Dėl valstybės tarnautojų pareigybių aprašymų ruošinių ir bendrųjų, vadybinių ir lyderystės, specifinių ir bendrosios (vidaus administravimo) veiklos srities profesinių kompetencijų aprašymų patvirtinimo“ įgyvendinimo, Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo tvarkos aprašo nuostatų, taip pat kitais VTĮ ir su juo susijusių teisės aktų įgyvendinimo klausimais.

Stiprinant metodinę ir konsultacinę funkciją taip pat buvo atnaujinta dažniausiai užduodamų klausimų rubrika Departamento interneto svetainėje. Parengta ir publikuota naujų 113 klausimų–atsakymų: 9 dėl socialinių garantijų, 6 dėl atostogų, darbo užmokesčio, atleidimo ir perkėlimo, 1 dėl teisių ir pareigų, 56 dėl pareigybių aprašymų ir tarnybinės veiklos vertinimo, 14 dėl įstaigų vadovų kvalifikacijos vertinimo, taikant 360 laipsnių kompetencijų vertinimą, 27 kitomis temomis.

Parengtos (arba atnaujintos) ir Departamento interneto svetainėje paskelbtos rekomendacijos, dėl VTĮ ir su juo susijusių teisės aktų įgyvendinimo:

- dėl valstybės tarnautojų atostogas reglamentuojančių teisės aktų nuostatų taikymo;
- dėl įstaigos struktūrinių pertvarkymų/reorganizacijos žingsnių;
- dėl teisės aktų nuostatų, reglamentuojančių valstybės tarnautojo teisę dirbti kitą darbą;
- dėl valstybės tarnautojo nušalinimo nuo pareigų;
- dėl teisės aktų nuostatų, susijusių su apmokėjimu ir kompensavimu už darbą poilsio ir švenčių dienomis, praktinio įgyvendinimo;
- dėl konkursų ir atrankų į valstybės tarnautojo pareigas komisijų darbo.

Atliktos analizės ir parengtos pažymos:

- Pažyma „Užsienio šalių gerosios praktikos, susijusios su aukštesniųjų vadovų (*top civil service*) veiklos vertinimu, kvalifikacijos tobulinimu, rotacija, analitinė informacija“;
- Pažyma „Dėl valstybės tarnautojų mobilumo sistemos funkcionavimo Lietuvoje, siekiant nustatyti jos funkcionavimo privalumus ir galimas tobulinimo kryptis“.

Išnagrinėti 280 asmenų (fizinių ir juridinių) prašymų, susijusių su valstybės tarnybos klausimais, 46 skundai centralizuotos atrankos įgyvendinimo klausimais. Išnagrinėti 14088 elektroniniu paštu gauti paklausimai dėl VTĮ ir kitų su juo susijusių teisės aktų įgyvendinimo.

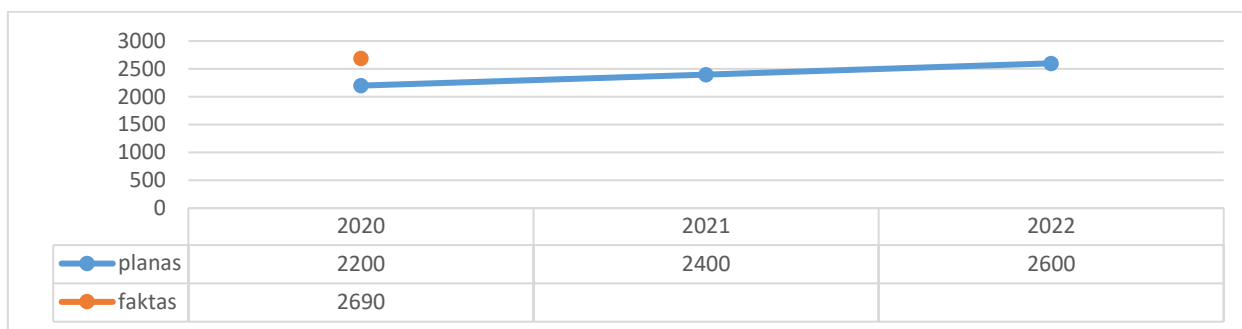
Departamento konsultacijų numeriu kasdien nuo 9 iki 12 h. (3 Departamento konsultantai) telefonu teikia konsultacijas dėl VTĮ ir su juo susijusių teisės aktų įgyvendinimo.

Atstovaujant Departamentui teismams ir Lietuvos administracinių ginčų komisijai pateikti 29 procesiniai dokumentai.

Centralizuotos atrankos vykdymas (01-01-02)

Įgyvendinant šią priemonę Departamentui buvo suplanuotas veiksmas – centralizuotai organizuoti konkursus ir atrankas į valstybės tarnautojo pareigas. Numatytas įgyvendinimo rodiklis ir jo reikšmė – centralizuotai organizuoti konkursai ir (ar) atrankos, ne mažiau kaip, skaičius – 2200.

1 grafikas. P-02-07-01-01-04, Departamento centralizuotai organizuotų konkursų ir (ar) atrankų skaičius



Duomenų šaltinis: Departamento duomenų bazės „Redmine“ duomenų pagrindu atlikta duomenų analizė ir apskaičiuotas rodiklis.

Rodiklio reikšmė pasiekta ir viršyta. Ženkliai viršytos vertinimo kriterijaus planinės 2020 m. reikšmės pagrindinės priežastys yra susijusios su išaugusiu iš įstaigų gautų prašymų paskelbti konkursus ir atrankas skaičiumi ir Departamento darbuotojų didelėmis pastangomis organizuojant centralizuotą valstybės tarnautojų atranką COVID-19 pandemijos sąlygomis. Departamento centralizuotai organizuotų konkursų ir (ar) atrankų skaičius apima 2020 m. paskelbtus ir užbaigtus konkursus ir atrankas.

Istaigų pateikti prašymai skelbti konkursus ir atrankas į valstybės tarnautojo pareigas ir paskelbti konkursai ir atrankos į valstybės tarnautojo pareigas

2020 m. Departamentui įstaigos pateikė 3397 prašymus dėl konkursų ir atrankų į valstybės tarnautojo pareigas paskelbimo, t. y. 8 proc. daugiau nei 2019 m. (3142). 2823 (83 proc.) buvo prašymai skelbti konkursus ir 574 (17 proc.) – prašymai skelbti atrankas į pakaitinio valstybės tarnautojo pareigas.

Absoliučią daugumą įstaigų pateiktų prašymų sudarė prašymai skelbti konkursus ir atrankas į nevadovaujamasias pareigas – 91 proc., padalinio vadovo – 8 proc. ir 1 proc. – į įstaigos vadovo pareigas.

1 lentelė. 2020 m. TOP 10 įstaigų pagal daugiausia pateiktų prašymų skelbti konkursas/atrankas, skaičių

Nr.	Įstaigos pavadinimas	Pateiktų prašymų (konkursų/atrankų), skaičius
1.	Nacionalinė mokėjimo agentūra prie Žemės ūkio ministerijos	182
2.	Nacionalinė žemės tarnyba prie Žemės ūkio ministerijos	154
3.	Valstybinė maisto ir veterinarijos tarnyba	150
4.	Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos	115
5.	Aplinkos apsaugos departamentas prie Aplinkos ministerijos	109
6.	Užimtumo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos	75
7.	Lietuvos statistikos departamentas	72
8.	Valstybinė teritorijų planavimo ir statybos inspekcija prie Aplinkos ministerijos	70
9.	Vilniaus miesto savivaldybės administracija	64

Nr.	<i>Istaigos pavadinimas</i>	<i>Pateiktų prašymų (konkursų/atrankų), skaičius</i>
10.	Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Vilniaus skyrius	60
	Iš viso:	1051

Per 2020 m. paskelbta 3217 konkursų ir atrankų į valstybės tarnautojo pareigas, t. y. 11,97 proc. daugiau nei 2019 m. (2873), iš jų:

- 2666 konkursai (83 proc.) – 31 įstaigų vadovų, 260 padalinio vadovų, 2375 specialistų;
- 551 pakaitinių atrankos (17 proc.) – 9 padalinio vadovai, 542 specialistai.

2020 m. buvo paskelbti 749 konkursai ir atrankos į savivaldybių institucijose ir įstaigose esančias pareigybes, tai sudaro 23 proc. visų 2020 m. paskelbtų konkursų ir atrankų. 2020 m. buvo paskelbta 60 konkursų į seniūnų pareigas, iš kurių 41 (78,8 proc.) pasibaigė laimėtojų atrinkimu.

Konkursų į įstaigų vadovų pareigas statistika 2020 m.

2020 m. buvo paskelbtas 31 įstaigos vadovo konkursas, kai kurie konkursai buvo skelbiami po kelis kartus. 28 konkursai buvo baigti 2020 m., 3 konkursų procedūrų įgyvendinimas persikėlė į 2021 m. 16 konkursų į įstaigos vadovo pareigas (57 proc. visų įstaigų vadovų įvykdytų konkursų) baigėsi laimėtojo (-ų) atrinkimu.

2020 m. 8 įstaigų vadovų konkursai neįvyko dėl to, kad bendruosius ir specialiuosius reikalavimus atitiko tik 1 pretendentas (67 proc. visų neįvykusių konkursų).

2019 m. daugiausia įstaigų vadovų konkursų – 39 proc. neįvykusių konkursų – neįvyko, nes pretendentai nesurinko 6 balų, o 23 proc. konkursų neįvyko, nes pretendentai neatvyko į konkursą.

Pretendentų į įstaigos vadovo pareigas kompleksinis vertinimas

Įteisinus centralizuotą valstybės tarnautojų atranką, prieš vertinimą komisijoje yra kompleksiskai įvertinamas pretendentų į įstaigos vadovo pareigas tinkamumas eiti įstaigos vadovo pareigas, kuris suprantamas kaip gebėjimas vadovauti įstaigai, pagrįstas įgytų žinių, gebėjimų ir nuostatų visuma, t. y. bendrosiomis, vadybinėmis ir lyderystės kompetencijomis. Kompleksinio vertinimo metu įvertinamos pretendentų į įstaigos vadovo pareigas 3 bendrosios (analizė ir pagrindimas, organizuotumas, komunikacija) bei 3 vadybinės ir lyderystės (strateginis požiūris, veiklos valdymas, lyderystė) kompetencijos ir jų raiška. Kompleksinis vertinimas vykdomas vadovaujantis Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos direktoriaus 2020 m. balandžio 3 d. įsakymu Nr. 27V-34 „Dėl Pretendentų į įstaigos vadovo, priimamo konkurso būdu, pareigas kompleksinio vertinimo organizavimo karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje laikotarpiu tvarkos aprašo patvirtinimo“ ir Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos direktoriaus 2020 m. lapkričio 10 d. įsakymu Nr. 27V-133 „Dėl Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos direktoriaus 2019 m. vasario 13 d. įsakymo Nr. 27V-25 „Dėl Pretendentų į įstaigos vadovo, priimamo konkurso būdu, pareigas kompleksinio vertinimo organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“.

Per 2020 m. įvykdyta 108 pretendentų į įstaigos vadovo pareigas kompleksiniai vertinimai.

Užbaigti vykdyti konkursai/atrankos

2020 m. buvo užbaigta vykdyti 3030 konkursų ir atrankų, iš jų 1868 (62 proc.) baigėsi laimėtojo (-ų) atrinkimu. Atitinkamai 1162 (38 proc.) konkursų ir atrankų dėl įvairių priežasčių neįvyko.

Dažniausios konkursų/atrankų neįvykimo priežastys

2020 m. 30 proc. neįvykusių konkursų ir atrankų neįvykimo priežastis – nebuvo pretendentų. Palyginti su 2019 m., tokių konkursų ir atrankų dalis išaugo 11 proc.

27 proc. (313) visų neįvykusių konkursų ir atrankų, arba (10 proc.) visų paskelbtų konkursų ir atrankų sudaro įstaigų prašymu atšaukti konkursai ir atrankos.

2020 m. 20 proc. neįvykusių konkursų ir atrankų neįvykimo priežastis – pretendentai neatitiko reikalavimų. Palyginti su 2019 m., tokių konkursų ir atrankų dalis sumažėjo 18 proc., t. y. 2019 m. 38 proc. konkursų ir atrankų neįvyko, nes pretendentai neatitiko reikalavimų.

Organizuoti konkursų ir atrankų komisijų posėdžiai

2020 m. buvo organizuota 2612 pretendentų vertinimo komisijos posėdžių, t. y. posėdžių skaičius išaugo 52 proc., lyginant su 2019 m. (1720).

Konkursai ir atrankos, organizuoti nuotoliniu būdu, naudojant telekomunikacijų galinius įrenginius

2020 m. 1493 konkursuose ir atrankose pretendentų vertinimo komisijoje posėdžiai vyko nuotoliniu ar iš dalies nuotoliniu būdu, tai sudaro 61,5 proc⁴. visų per 2020 m. įvykusių pretendentų vertinimo komisijoje posėdžių. 2019 m. iš dalies nuotoliniu būdu vykdyti konkursų ir atrankų komisijų posėdžiai sudarė 23 proc. posėdžių. Pažymėtina, kad daugiausia tokiam pokyčiui įtakos turėjo 2020 m. kilusi COVID-19 pandemija.

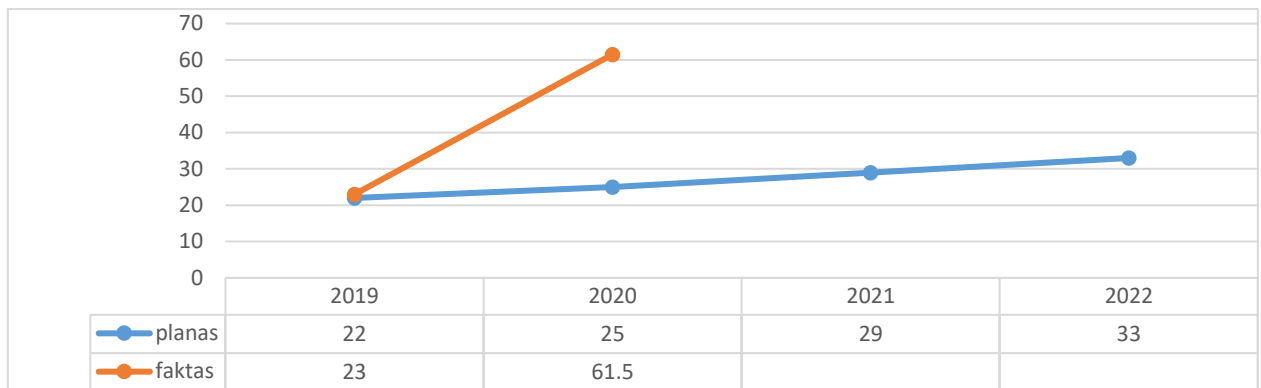
Siekiant sudaryti pretendentams lankstesnes sąlygas dalyvauti konkursuose ir atrankose, 2020 m. birželio mėn. buvo pakeistas teisinis reguliavimas (Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos direktoriaus įsakymu patvirtinta Pretendentų vertinimo komisijoje, naudojant telekomunikacijų galinius įrenginius, tvarkos aprašo nauja redakcija), kuris numatė galimybę pretendentams, negalintiems dalyvauti vertinime komisijoje gyvai (dirba, gyvena užsienyje, yra komandiruotėje, liga, saviizoliacijoje), dalyvauti konkurse ar atrankoje nuotoliniu būdu.

Pažymėtina, kad siekdamas efektyvesnio nuotolinių konkursų ir atrankų įgyvendinimo Departamentas Informatikos ir ryšių departamentui prie Vidaus reikalų ministerijos padedant 2020 m. III ketv. perėjo prie pažangesnės programinės įrangos – „Microsoft Teams“, dėl ko labai sumažėjo techninių nesklandumų pretendentų vertinimo komisijoje metu.

Taip pat prisitaikydamas prie naujų aplinkybių, susijusių su COVID-19 pandemijos antrąja banga, 2020 m. IV ketv. pabaigoje Departamentas parengė atitinkamus teisinio reguliavimo pakeitimus (Pretendentų vertinimo komisijoje, naudojant telekomunikacijų galinius įrenginius, tvarkos aprašo naują redakciją) ir sudarė galimybes visiems komisijos nariams dalyvauti nuotoliniame konkurse ar atrankoje jungiantis ne tik iš savo įstaigos, bet ir kitos pasirinktos vietos, pvz., iš namų, taip sudarydamas jiems saugesnes darbo sąlygas.

⁴ Rodiklio imtį sudaro 2020 metais paskelbti ir 2020 metais užbaigti konkursai bei atrankos

2 grafikas. P-02-07-01-01-03, Telekomunikacijų galiniais įrenginiais Departamento organizuota konkursų (atrankų), dalis nuo visų organizuotų konkursų (atrankų), proc.



Duomenų šaltinis: Departamento duomenų bazės „Redmine“ duomenų pagrindu atlikta duomenų analizė ir apskaičiuotas rodiklis.

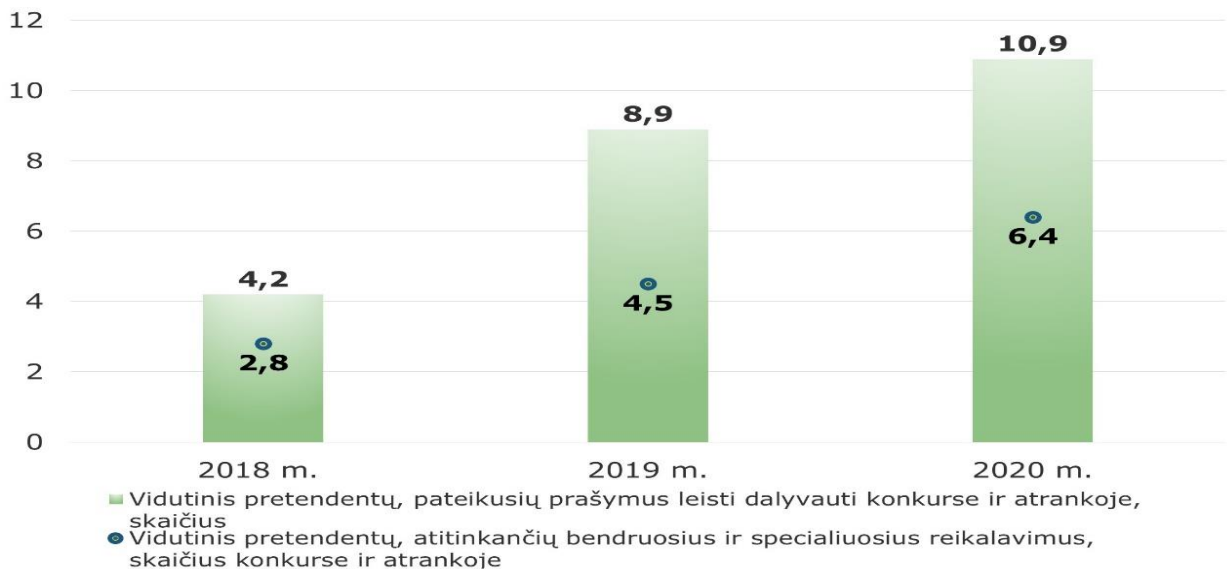
Rodiklio reikšmė pasiekta ir žymiai viršyta. Karantino paskelbimas dėl COVID-19 pandemijos pakeitė darbo organizavimo pobūdį. Departamentas operatyviai atliko reikalingus teisinio reglamentavimo pakeitimus ir užtikrino technines galimybes, kas leido nenutrūkstamai organizuoti nuotolinius pretendentų vertinimus komisijoje.

Pretendentų, pateikusių prašymus leisti dalyvauti konkursuose ir atrankose, skaičius

2020 m. į paskelbtus konkursus ir atrankas buvo gauti 33022 pretendentų prašymai, t. y. 40,7 proc. daugiau negu 2019 m. (23468).

Vidutinis pretendentų skaičius konkursuose ir atrankose, kur prašymą pateikė bent vienas pretendentas, 2020 m. siekė – 10,9. Vidutinis pretendentų, atitinkusių bendruosius ir specialiuosius reikalavimus, skaičius konkursuose ir atrankose siekė – 6,4.

3 grafikas. Vidutinio pretendentų prašymų skaičiaus dinamika konkursuose ir atrankose 2018–2020 m.



Departamento Atrankų skyriaus pertvarka

Siekiant daugiau dėmesio skirti konkursų ir atrankų į vadovaujamasias pareigas kokybės didinimui bei konkursų ir atrankų metodiniam stiprinimui, buvo įgyvendinta Atrankų skyriaus pertvarka. Parengtas Departamento Atrankų skyriaus pertvarkos įgyvendinimo veiksmų planas ir pristatytas Vidaus reikalų ministerijos vadovybei. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2020 m. kovo 23 d. įsakymu Nr. 1V-247 pakeista Departamento struktūra. Parengti ir patvirtinti 2 naujų skyrių (Vadovų atrankos ir planavimo skyriaus ir Atrankų skyriaus) nuostatai, kurie įsigaliojo

2020 m. gegužės 1 d. Parengtos ir patvirtintos naujos pareigybės ir jų aprašymai. Įvykdyti visi konkursai į naujas naujų skyrių pareigybes.

2020 m. Departamento parengtos ir taikomos priemonės siekiant didinti centralizuotos atrankos kokybę ir skaidrumą

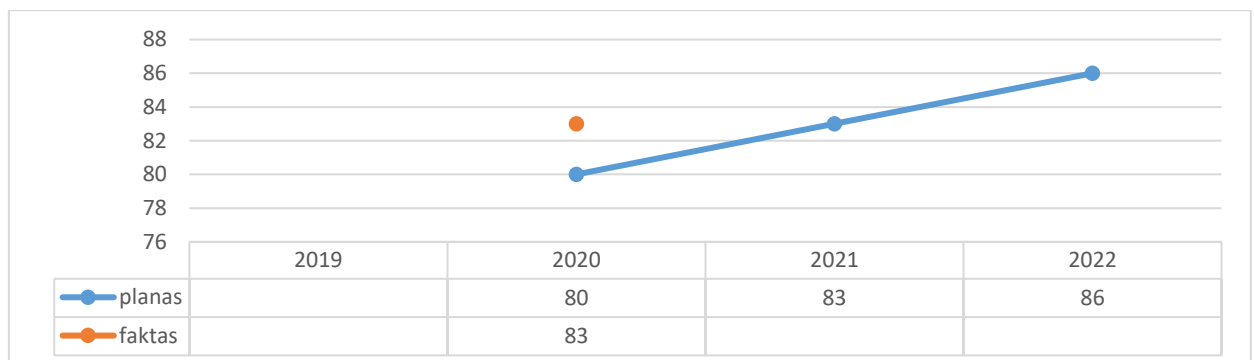
Priemonės, nukreiptos į konkursų ir atrankų komisijų narių darbą

Siekiant užtikrinti vienodą valstybės tarnautojų atrankos standartų laikymąsi, padėti įstaigų atstovams tinkamai pasiruošti ir dalyvauti atrankoje, buvo parengtos tikslinės rekomendacijos įstaigoms:

- Rekomendacijos konkursų ir atrankų į valstybės tarnautojo pareigas komisijos nariams, skirtos padėti komisijos nariams tinkamai pasirengti ir dalyvauti pretendentų vertinimo komisijos darbe;
- Rekomendacijos į pareigas priimančiajam asmeniui, skirtos padėti tinkamai pasirengti ir organizuoti pokalbį su 2 pasiūlytais pretendентаis į vadovaujamasias pareigas;
- Rekomendacijos įstaigoms, inicijuojančioms konkursus ir atrankas, dėl pretendentų pritraukimo.

Siekdamas įvertinti valstybės tarnautojų atrankos sprendimų efektyvumą ir kokybę, Departamentas pradėjo vykdyti centralizuotai organizuojuose konkursuose ir atrankose atrinktų valstybės tarnautojų tiesioginių vadovų apklausą. Šia apklausa siekiama įvertinti, kaip Departamento centralizuotai organizuojuose konkursuose ir atrankose atrinktų valstybės tarnautojų, kurie buvo priimti į pareigas ir ėjo pareigas ne mažiau nei 3 mėnesius, darbą vertina jų tiesioginiai vadovai. Kaip 2020 m. Departamento centralizuotai organizuojuose konkursuose ir atrankose atrinktų valstybės tarnautojų darbą vertina jų tiesioginiai vadovai, matyti grafike.

4 grafikas. P-02-07-01-01-02, Departamento centralizuotai organizuojuose konkursuose ir atrankose atrinktų valstybės tarnautojų, kurių darbą teigiamai įvertino tiesioginiai vadovai, dalis, ne mažiau kaip, proc.



Duomenų šaltinis: Departamento atlikta centralizuotai organizuojuose konkursuose ir atrankose atrinktų valstybės tarnautojų tiesioginių vadovų apklausa.

Rodiklio reikšmė pasiekta ir viršyta. Departamento organizuojuose konkursuose ir atrankose atrinktus valstybės tarnautojus 83 proc. jų tiesioginių vadovų įvertino teigiamai.

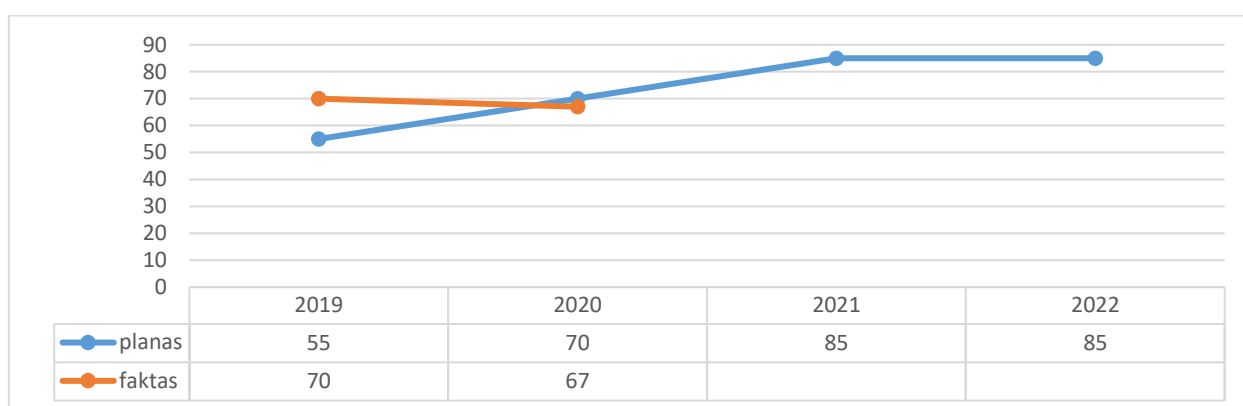
Priemonės, nukreiptos į pretendentes

Departamento siekis – teigiamą pretendentų patirtį kurianti atranka. Siekiama, kad pretendentai turėtų aiškia, suprantamą informaciją apie konkursų ir atrankų organizavimą. Tuo tikslu buvo peržiūrima, atnaujinama pretendentes teikiama informacija apie konkursų ir atrankų organizavimą, parengtos atmintinės, kurios padėtų pretendentes tinkamai dalyvauti vertinime komisijoje:

- parengta atmintinė pretendentai, dalyvaujančiam kompleksiniame vertinime į įstaigos vadovo, priimamo konkurso būdu, pareigas (atnaujinimas);
- parengta atmintinė dėl dalyvavimo nuotoliniame vertinime komisijoje.

Turėdamas tikslą įvertinti asmenų, pretenduojančių į valstybės tarnautojo pareigas, nuomonę apie Departamento centralizuotai organizuotus konkursus ir atrankas, Departamentas po konkursų ir atrankų atlieka pretendentų apklausą. Šia apklausa siekiama įvertinti pretendentų pasitenkinimą Departamento centralizuotai organizuotais konkursais ir atrankomis, pretendentų nuomonę apie vykusius konkursus ir atrankų skaidrumą bei bendrą pretendentų pasitikėjimą centralizuotos atrankos organizavimu. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministrui pavestų valdymo sričių 2020–2022 m. strateginiame plane, vienas iš pagrindinių Departamentui priskirtų rodiklių yra rodiklis P-02-07-01-01-01 „Pretendentų pasitenkinimas centralizuotai organizuotais konkursais ir atrankomis į valstybės tarnautojo pareigas“.

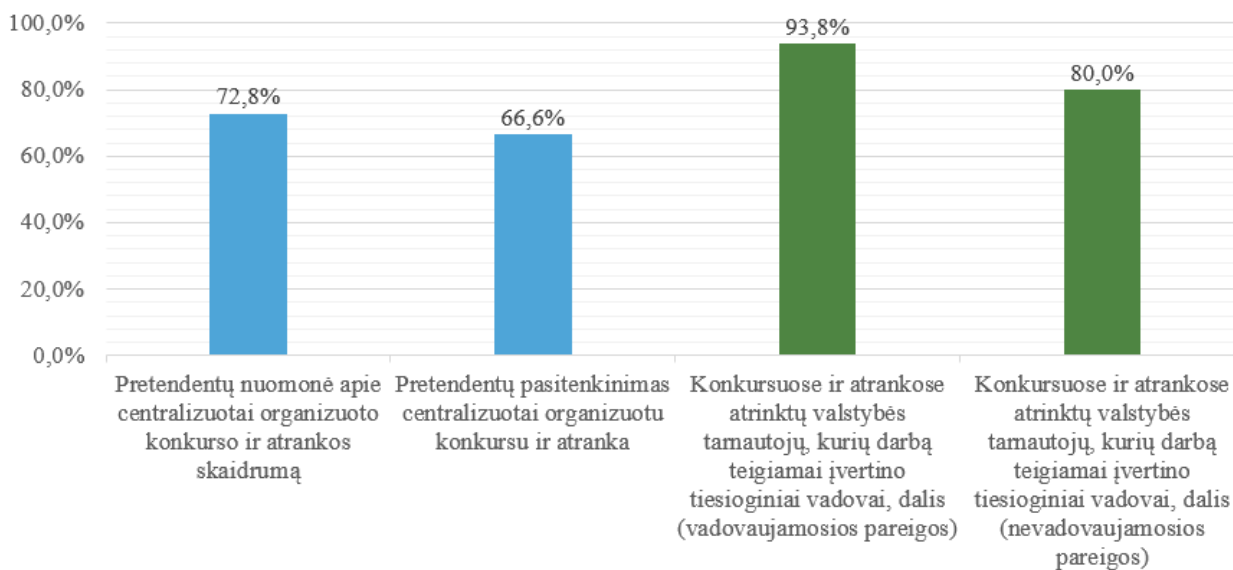
5 grafikas. P-02-07-01-01-01, Pretendentų pasitenkinimas centralizuotai organizuotais konkursais ir atrankomis į valstybės tarnautojo pareigas, proc.



Duomenų šaltinis: Departamento atlikta pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas pasitenkinimo centralizuotai organizuotais konkursais ir atrankomis į valstybės tarnautojo pareigas apklausa.

Rodiklio reikšmė nepasiekta. Pretendentų pasitenkinimo Departamento organizuotais konkursais ir atrankomis apklausos duomenimis 67 proc. apklaustų pretendentų yra patenkinti konkursų ir atrankų organizavimu, o neigiamą nuomonę šiuo klausimu yra išreiškę 12,2 proc. apklausos dalyvių. Kokybinių apklausos duomenų turinio analizė parodė, kad nepasiektos rodiklio planinės 2020 m. reikšmės pagrindinės priežastys yra susijusios su konkursų ir atrankų organizavimo trukmės padidėjimu bei pretendentų vertinimo komisijose atidėjimu I–III ketv. laikotarpiu, kai Lietuvoje buvo paskelbtas pirmasis karantinas dėl COVID-19.

Departamentas, siekdamas įvertinti pretendentų į įstaigos vadovo pareigas, nuomonę apie kompleksinio vertinimo paslaugas, analizuoti, kiek jie yra patenkinti vykdomomis kompleksinio vertinimo procedūromis, tęsė 2019 m. pradėtą asmenų, pretenduojančių į įstaigos vadovo pareigas, apklausą. 2020 m. apklausos rezultatai parodė, kad Departamento vykdomu kompleksiniu vertinimu yra patenkinti 67,86 proc. (2019 m. – 67,24 proc.) respondentų, o neigiamą nuomonę šiuo klausimu yra išreiškę tik 5,36 proc. (2019 m. – 6,03 proc.) apklausos dalyvių. Palyginus 2020 m. gautus kiekybinius pretendentų į įstaigos vadovo pareigas grįžtamojo ryšio apklausos rezultatus pasitenkinimo kompleksiniu vertinimu aspektu su analogiškos 2019 m. vykdytos apklausos rezultatais, galima teigti, kad pretendentų pasitenkinimas kompleksiniu vertinimu pakito nežymiai arba nepakito. Ir tuo galime pasidžiaugti, nes dėl karantino paskelbimo Lietuvos Respublikos teritorijoje ir su tuo susijusių ribojimų taikymo faktiškai pusė (50,93 proc.) kompleksinių vertinimų, pakeitus procedūras, vykdyti nuotoliniu būdu, taikant tik pusiau struktūruoto interviu metodą. Taigi, 2020 m. pasiekti tokie patys kaip 2019 m. pretendentų į įstaigos vadovo pareigas, dalyvavusių kompleksiniame vertinime, grįžtamojo ryšio apklausos rezultatai abiem vertintais aspektais traktuotini kaip rodiklio pasiekimas.

6 grafikas. *Grižtamasis ryšys apie konkursus ir atrankas iš pretendentų ir įstaigų 2020 m.*

Priemonės, skirtos Departamento centralizuotų konkursų ir atrankų tobulinimui

- Siekiant įvertinti centralizuotai organizuojamų konkursų ir atrankų atrankos į valstybės tarnautojo pareigas procesą, kokybę ir efektyvumą bei nustatyti tobulintinas sritis, buvo parengtas ir Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos direktoriaus 2020 m. kovo 25 d. įsakymu Nr. 27V-22 patvirtintas Centralizuotai organizuojamų konkursų ir atrankų į valstybės tarnautojo pareigas rodiklių sąrašas, o 2020 m. gale jis buvo atnaujintas.
- Siekiant didinti centralizuotai organizuojamų konkursų ir atrankų proceso kokybę ir efektyvumą, yra standartizuojami procesai. Peržiūrėtas ir atnaujintas konkursų ir atrankų organizavimo procesas. Pakartotinai, pasikeitus teisiniam reguliavimui bei siekiant patobulinti, buvo peržiūrėtas bei patikslintas ir papildytas procesų aprašymas.
- Atnaujintas Pretendentų vertinimo komisijos darbo reglamentas, skirtas didinti konkursų ir atrankų komisijų darbo skaidrumą, kokybę.
- Karantino sąlygoms pritaikytas ir atnaujintas Pretendentų į įstaigos vadovo, priimamo konkurso būdu, pareigas kompleksinio vertinimo organizavimo tvarkos aprašas.
- Įdiegtas bendrųjų kompetencijų testo taikymas (techniškai įrengta ir sutvarkyta Departamento testavimo salė, įrengtos pertvaros tarp pretendentų testavimo vietų).
- Buvo vykdomi vidiniai ir išoriniai mokymai Departamento darbuotojams, dalyvaujantiems pretendentų vertinimo komisijų darbe:
 - Visiems naujiems priimtiems darbuotojams buvo organizuojami vidiniai mokymai, skirti pasiruošti dalyvauti darbui komisijose (surengta 10 vidinių mokymų). Departamento darbuotojai dalyvavo išoriniuose mokymuose, skirtuose stiprinti su pretendentų vertinimu susijusias kompetencijas (2020 m. spalio 28 d. įvykdyti mokymai „Esminės šiuolaikinio vadovo kompetencijos“ (5 akad. val.), dalyvavo 18 darbuotojų; 2020 m. gruodžio 4, 10 ir 14 d. įvyko praktiniai interviu metodo taikymo mokymai „Kokybiškas atrankos pokalbis – būdas atpažinti talentus“ (po 5 akad. val.), dalyvavo 40 darbuotojų.
 - Siekiant didinti Departamento darbuotojų, dalyvaujančių komisijų darbe, profesionalumą ir darbo kokybę, diegiamas „tarpkoleginis“ mokymosi būdas grupėje – intervizijos. Intervizija – tai sistemingai ir periodiškai vykstantys darbuotojų susitikimai, skirti aptarti darbą konkursų ir atrankų komisijose. Intervizijose išlaikomas konfidencialumas, darbuotojai dalijasi iššūkiais ir sunkumais, kylančiais dalyvaujant konkursų ir atrankų komisijų darbe, aptaria sudėtingus atvejus, dalijasi

patirtimi, išsako idėjas, kaip galima tobulinti komisijų darbą, ir pan. 2020 m. įvyko 12 intervizijų.

Dalyvavimas Šiaurės–Baltijos šalių valstybės tarnautojų mobilumo ir tinklaveikos programoje viešojo administravimo srityje ir Lietuvos Respublikos finansinio įnašo sumokėjimas (01-01-03)

Įgyvendinant šią priemonę buvo suplanuotas veiksmas – vykdyti programos sklaidą visose įstaigose ir sumokėti finansinį įnašą.

2020 metais vykdyta Šiaurės–Baltijos šalių valstybės tarnautojų mobilumo ir tinklaveikos programos viešojo administravimo srityje informacinė sklaida, įstaigos ir valstybės tarnautojai konsultuoti dėl galimybių dalyvauti programoje.

Per ataskaitinius metus Lietuvos įstaigos pateikė 20 paraiškų dalyvauti programoje (daugiausia iš visų Šiaurės ir Baltijos šalių, teikusių paraiškas), 17 paraiškų buvo patvirtinta.

Sumokėtas programos finansinis įnašas – 7486 eurai.

TREČIASIS SKIRSNIS ASIGNAVIMŲ PANAUDOJIMAS

Programos 02.07 „Valstybės tarnybos politikos įgyvendinimas ir valdymo sistemos tobulinimas“ strateginis tikslas: dalyvauti formuojant visuomenės poreikius atitinkančią, atsakingą ir atskaitingą už veiklos rezultatus, diegiančią naujoves, lanksčią, skaidrią ir konkurencingą valstybės tarnybą

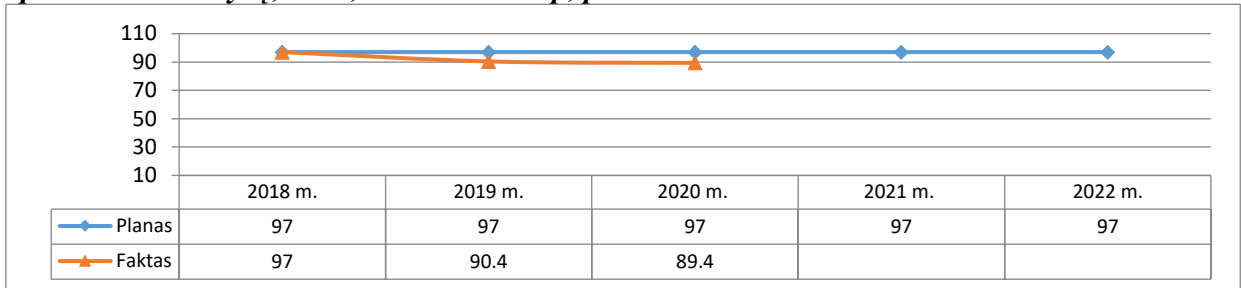
2 lentelė. Strateginį tikslą įgyvendinančios programos ir Lietuvos Respublikos atitinkamų metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatyme patvirtintų asignavimų panaudojimas

Programos kodas	Programos pavadinimas	Asignavimų panaudojimas (tūkst. Eur)			
		Asignavimų planas	Asignavimų planas*, įskaitant patikslinimus per ataskaitinį laikotarpį	Panaudota asignavimų	Panaudota asignavimų nuo asignavimų, nurodytų asignavimų plane, įskaitant patikslinimus ataskaitiniam laikotarpiui, dalis (proc.)**
1	2	3	4	5	6
02.07	Valstybės tarnybos politikos įgyvendinimas ir valdymo sistemos tobulinimas	1540	1420	1418	99,9
<i>Iš jų ES ir kita tarptautinė finansinė parama</i>					

2020 m. pabaigoje asignavimai buvo sumažinti dėl susidariusios darbo užmokesčio ekonomijos, esant didelei kadro kaitai metų bėgyje.

KETVIRTASIS SKIRSNIS PROGRAMOS VERTINIMO KRITERIJAI

7 grafikas. R-02-07-01-01, Respondentų, teigiamai vertinančių Departamento konsultavimo ir aptarnavimo kokybę, dalis, ne mažiau kaip, proc.



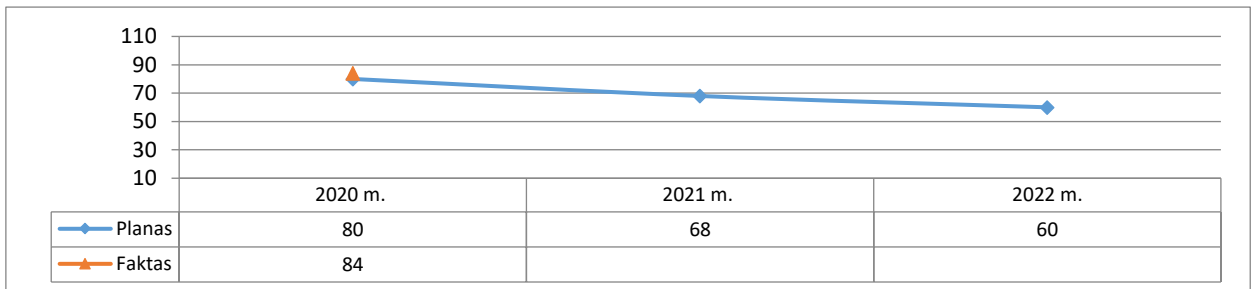
Duomenų šaltinis: Departamento atlikta respondentų, vertinančių Departamento metodinę pagalbą ir aptarnavimo kokybę, apklausa

Rodiklio reikšmė nepasiekta.

Nepasiekimo priežastys:

- Apklausos metu paaiškėjo, jog dauguma respondentų kreipiasi į Departamentą dėl konsultacijų telefonu. Nepavykus susisiekti su Departamento darbuotojais (dėl didelio skambučių skaičiaus ne visada pavyksta greitai prisiskambinti, taip pat dalis interesantų skambina į konsultavimo liniją pasibaigus jos darbo laikui), formuojasi neigiama nuomonė apie konsultavimą ir aptarnavimą, nors pati problema yra Departamento darbuotojų pasiekiamumas telefonu.
- Dalis respondentų, pateikusių vertinimo balus nuo 4 iki 7 baly, komentaruose išreiškė nepasitenkinimą dėl VATIS ir VATARAS sistemų funkcionalumo, už ką atsako ne Departamentas, o Informatikos ir ryšių departamentas.

8 grafikas. R-02-07-01-03, Vidutinis vieno pretendento atrankos laikas per Departamento centralizuotai organizuotus konkursus ir (ar) atrankas, ne ilgiau kaip, kalendorinėmis dienomis

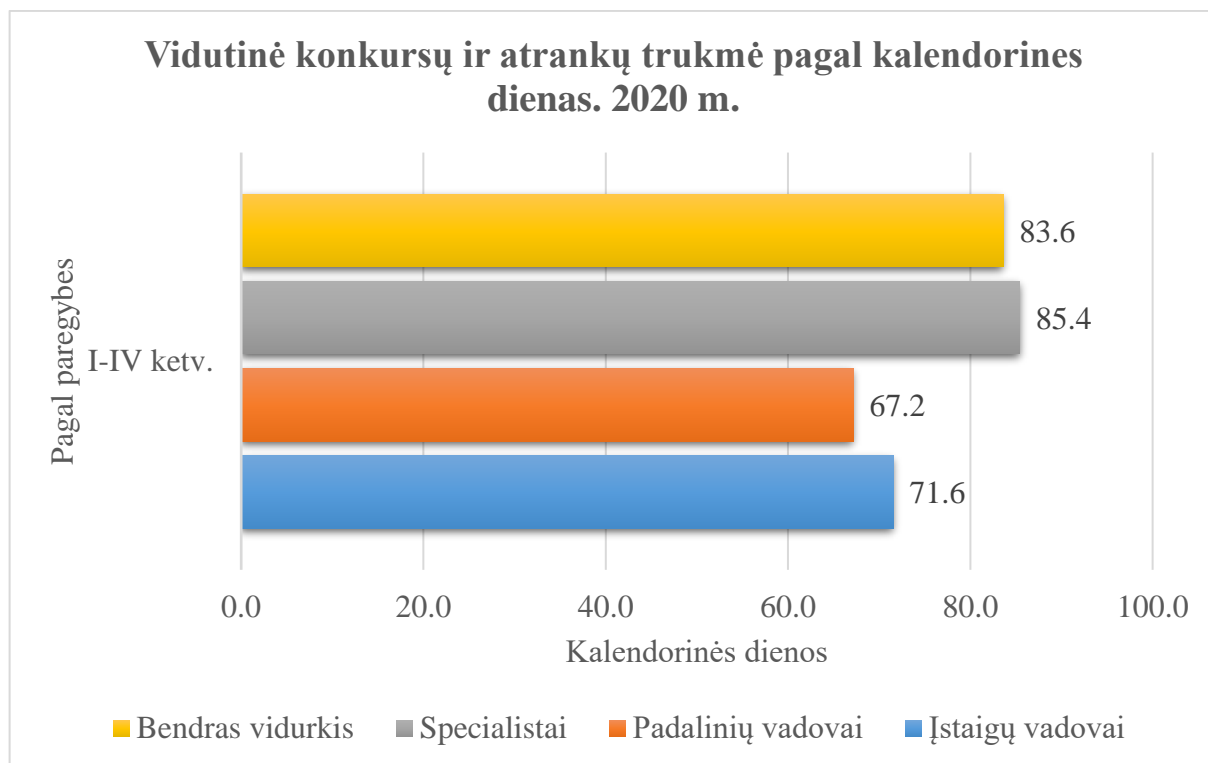


Duomenų šaltinis: Departamento atlikta pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas konkursų ir atrankų laiko analizė ir nustatytas vidutinis vieno pretendento atrankos laikas.

Rodiklio reikšmė nepasiekta.

2020 m. dėl COVID-19 pandemijos darbas, taip pat ir centralizuoti konkursai ir atrankos, dažniausiai buvo vykdomi nuotoliniu būdu, telekomunikacijų galiniais įrenginiais (rodiklis „Telekomunikacijų galiniais įrenginiais Departamento organizuota konkursų (atrankų) dalis nuo visų organizuotų konkursų (atrankų)“ dėl pandemijos nulemtų aplinkybių viršytas net 46 proc.). Tai pareikalavo konkursų ir atrankų organizavimo reglamentavimo pakeitimų, naujų techninių sąlygų sukūrimo, dėl ko pailgėjo pretendentų atrankos laikas. Taip pat pretendentų, pateikusių prašymus leisti dalyvauti konkurse ar atrankose skaičius, lyginant su 2019 m., išaugo net 40.7 proc.

Pateikiami duomenys apie vidutinę konkursų ir atrankų trukmę pagal pareigybes:



2020 m. vidutinė konkursų ir atrankų organizavimo trukmė nuo konkurso ar atrankos paskelbimo iki konkurso ar atrankos komisijos posėdžio siekė 83,6 kalendorinės dienos, tačiau skirtingais periodais dėl tam tikrų objektyvių priežasčių ji buvo skirtinga. 2020 m. I ketv. vidutinė centralizuotų konkursų ir atrankų trukmė siekė 47,2 kalendorinės dienos. Lietuvos Respublikos Vyriausybei 2020 m. kovo 16 d. paskelbus valstybės lygio ekstremaliąją situaciją visoje šalyje dėl COVID-19 pandemijos plitimo grėsmės bei įvedus karantiną Lietuvos Respublikos teritorijoje, Departamentas per trumpą laiką (9 dienas) prisitaikė prie pasikeitusių ekstremalių aplinkybių (tiek teisinio reglamentavimo prasme, tiek techninėmis galimybėmis) ir pradėjo vykdyti konkursus ir atrankas visiškai nuotoliniu būdu, t. y. Departamento komisijos nariai jungėsi iš Departamento patalpų, įstaigų komisijų nariai – iš savo įstaigų, o pretendentai – iš savo pasirinktų vietų.

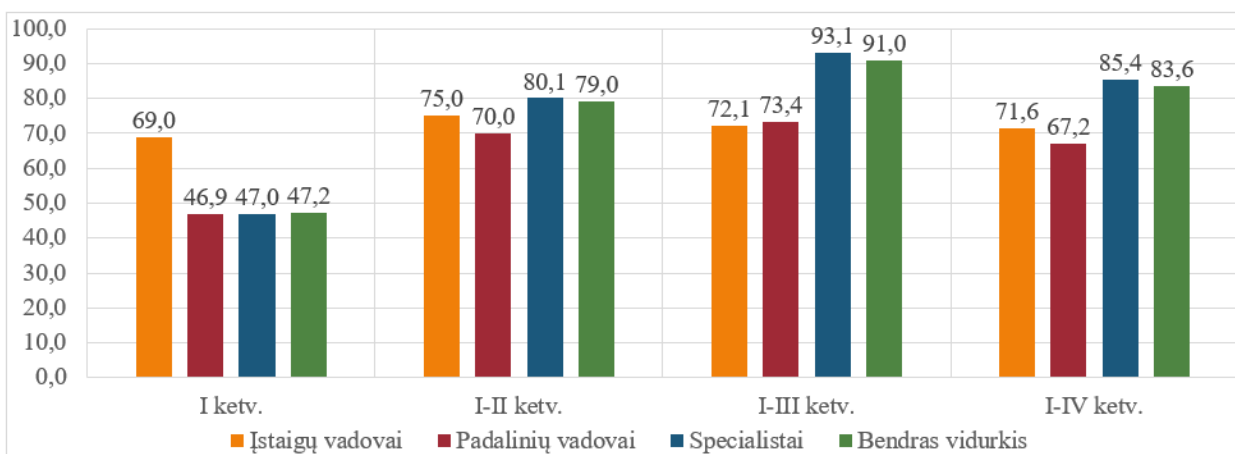
Pereinant prie visiškai nuotolinės atrankos, Departamentui, kartu su Informatikos ir ryšių departamentu prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, reikėjo išbandyti programinę įrangą (tuo metu – „Skype Bussiness“). Iš pradžių susidurta su techniniais trikdžiais pretendentų vertinimo komisijoje metu, kas pailgindavo suplanuotą konkurso ar atrankos trukmę (per 1 val. buvo sprendžiami trikdžiai), todėl buvo įvykdomas mažesnis skaičius konkursų ir atrankų. Darytos apklausos Departamento viduje, siekiant surinkti Departamento komisijos narių komandas konkursų ir atrankų komisijų posėdžiams, atsižvelgiant į jų galimybes atvykti į Departamentą (mažamečių, mokyklinio amžiaus vaikų priežiūra ir ugdymas, komisijos narių gretutinės ligos ir pan.). Sudėtinga situacija buvo ir dėl įstaigų atstovų delegavimo į konkursų ir atrankų komisijas, nes dauguma įstaigų dirbo tik nuotoliniu būdu, todėl dalis įstaigų atstovų nesutikdavo vykti į savo įstaigą ir dalyvauti konkurso ar atrankos komisijos posėdyje.

Įvedus pirmąjį karantiną, Departamentas vykdė įstaigų, pateikusių prašymus organizuoti centralizuotus konkursus ir atrankas, apklausą ir karantino metu organizavo tik pačių įstaigų pateiktus prioritetinius konkursus ir atrankas – 342 (dalis konkursų ir atrankų buvo vykdomi kelias dienas dėl didelio pretendentų skaičiaus). Kiti konkursai ir atrankos buvo sustabdyti arba pačių įstaigų prašymu nukelti vykdyti pasibaigus karantinui. Nesant galimybės naudoti vieno iš atrankos instrumentų – testo (Departamentas kol kas turi tik stacionariai naudojamą testavimo platformą) –

konkursai ir atrankos, kuriuose buvo 17 ir daugiau pretendentų (186, t. y. apie 19 proc. visų 2020 m. sausio 1 d. – 2020 m. liepos 1 d. paskelbtų konkursų ir atrankų), buvo sustabdyti ir pradėti vykdyti prioriteto tvarka pasibaigus karantinui 2020 m. birželio mėn.

Taigi, 2020 m. II ketv. vidutinė konkursų trukmė pailgėjo iki 79 kalendorinių dienų, o 2020 m. III ketv. – iki 91 kalendorinės dienos. 2020 m. IV ketv. centralizuotų konkursų organizavimo trukmė siekė 69,4 kalendorinės dienos. Vidaus reikalų ministerijos 2020–2022 m. strateginiame plane nustatytas siekis, kad vidutinė konkursų ir atrankų organizavimo trukmė būtų 80 kalendorinių dienų. Įvertinus išdėstytas priežastis ir aplinkybes, manytina, kad šis rodiklis buvo iš esmės pasiektas. Statistiniai duomenys rodo, kad siektinas rodiklis, nesant tokioms „force major“ aplinkybėms, būtų buvęs pasiektas ir viršytas.

9 grafikas. *Konkursų ir atrankų trukmės dinamika 2020 m. kalendorinėmis dienomis*



II SKYRIUS

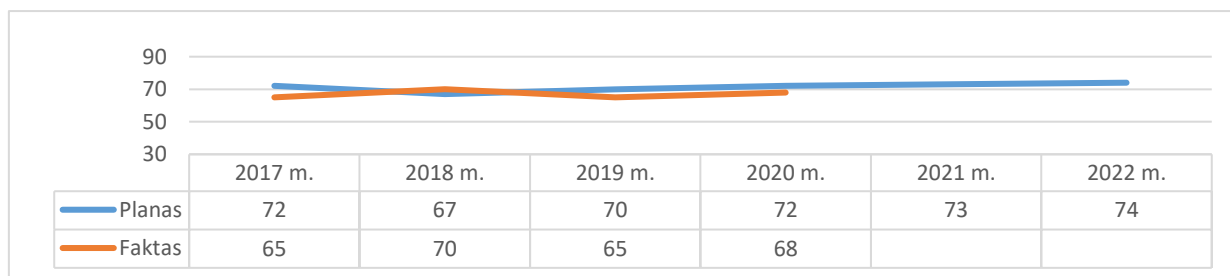
VYRIAUSYBĖS PROGRAMOS ĮGYVENDINIMO PLANO VYKDYMAS

2020 m. Departamentas įgyvendino Septynioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos įgyvendinimo plano, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. kovo 13 d. nutarimu Nr. 167 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos įgyvendinimo plano patvirtinimo“ 3.4. kryptį „Kompetencijos valstybės valdymo srityje kėlimas“.

3.4 kryptis. Kompetencijos valstybės valdymo srityje kėlimas.

Informacija apie 3.4 krypties rodiklį pateikiama grafike.

10 grafikas. E-02-02. Pasitikėjimas valstybės institucijomis, proc.



Duomenų šaltinis: Vidaus reikalų ministerijos užsakymu UAB „Spinter tyrimai“ atliktos apklausos.

Rodiklio reikšmė – nepasiekta.

Palyginti su 2019 m., pasitikėjimas valstybės institucijomis išaugo, tačiau nepasiekė 2018 m. buvusio lygio ir suplanuoto 2020 m. rodiklio. Manytina, kad rodiklio faktinei reikšmei įtakos galėjo turėti su COVID-19 pandemija susiję valstybės institucijų veiksmai bei visuomenės bendros nuotaikos ir reakcijos į įvestus ribojimus dėl pandemijos.

Įgyvendinant Vyriausybės programos plano 3.4.1 darbą „Patrauklumo valstybės tarnyboje didinimas, pertvarkant atrankos, ugdymo ir motyvavimo sistemas“, Departamentas tęsė 2014–2020 metų Europos Sąjungos struktūrinių fondų investicijų veiksmų programos 10 prioriteto „Visuomenės poreikius atitinkantis ir pažangus viešasis valdymas“ priemonę „Valstybės įstaigų vadovų grandies stiprinimas“, kuri įgyvendinama bendrai iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto ir Europos Sąjungos struktūrinių fondų lėšų finansuojamu projektu „Įstaigų vadovų lyderystės stiprinimas“ Nr. 10.1.2-ESFA-V-925-01-0002. Projekto tikslas – tobulinti vadovaujančiųjų valstybės tarnautojų lyderystę. Numatyta, kad projekto metu įvairiuose mokymuose dalyvaus ne mažiau kaip 200 valstybės įstaigų vadovų, kurie pagal individualius mokymo planus ugdys lyderystės ir vadybines kompetencijas.

Vykdamas projekto veiklas organizuoti valstybės įstaigų vadovų individualūs ir auditoriniai mokymai, juose dalyvavo 200 valstybės įstaigų vadovų.

Įvykdyti 3 įstaigų vadovų tinklaveikos renginiai:

1. „Pokyčiai ir naujovės valstybės tarnyboje: sėkmės istorijos, iššūkiai ir ateities perspektyvos“;
2. „Strategijos sėkmės prielaidos“;
3. „Lyderystė valstybės tarnyboje: asmeninis vadovo augimas, komandos ugdymas ir motyvavimas, vertės visuomenei kūrimas“.

Tinklaveikos renginiuose dalyvavo 159 įstaigų vadovai. Pranešimus skaitė, dalijosi asmenine patirtimi bei dalyvavo diskusijose verslo, akademinės visuomenės atstovai bei buvę politikai. Tinklaveikos renginių metu taip pat vyko teorinės paskaitos anksčiau minėtomis temomis.

Kalbėdami apie tinklaveikos renginių pridėtinę vertę, dalyviai daugiausiai akcentavo galimybę sužinoti, kaip gyvena kitų institucijų kolegos, galimybę save palyginti su kitais, rasti aktualių

problemų sprendimus, dalintis gerąja patirtimi bei stiprinti tarpinstitucinį bendravimą ir bendradarbiavimą.

2020 m. Vidaus reikalų ministerija atliko kas 3 metus vykdomą tyrimą, kurio metu nustatomas siektinas Vyriausybės programos plano 3.4.1 darbo „Patrauklumo valstybės tarnyboje didinimas, pertvarkant atrankos, ugdymo ir motyvavimo sistemas“ rodiklis R-02-07-01-02 „Vyriausybinių sektoriaus valstybės tarnautojų motyvacijos lygio pokytis“. 2020 m. atlikto tyrimo duomenimis, vyriausybinių sektoriaus valstybės tarnautojų motyvacijos lygis padidėjo iki 5,96 balo ir viršijo planuotą rezultatą – 5 balus.

III SKYRIUS KITŲ PLANAVIMO DOKUMENTŲ ĮGYVENDINIMAS

Viešojo valdymo tobulinimo 2012–2020 m. programos įgyvendinimo 2019–2020 m. veiksmų planas.

Įgyvendinama 3.3.1.1 priemonė „Stiprinti įstaigų vadovų lyderystę, teikti pasiūlymus dėl įstaigų vadovų kompetencijų valdymo sistemos, ugdyti įstaigų vadovų lyderystės ir vadybines kompetencijas“, vykdamas projektą Nr. 10.1.5-ESFA-V-925-01-0002 „Įstaigų vadovų lyderystės stiprinimas“. Projekto įgyvendinimas pateiktas ankstesniame skyriuje.

Įgyvendinama 3.3.1.2 priemonė „Centralizuotai stiprinti valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vidurinės grandies vadovų ir dirbančiųjų strategines kompetencijas“ (vadovavimo, lyderystės, pokyčių valdymo, komunikacijos ir analizės bei pagrindimo), atliekant mokymo turinio tyrimą, rengiant mokymo programas, lektorius, metodinę mokymo medžiagą, organizuojant mokymus. Tuo tikslu vykdomas projektas Nr. 10.1.5-ESFA-V-924-01-0003 „Valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vidurinės grandies vadovų strateginių kompetencijų centralizuotas stiprinimas“.

Departamentas, įgyvendindamas 2014–2020 metų Europos Sąjungos struktūrinių fondų investicijų veiksmų programą, su Europos socialinio fondo agentūra (toliau – ESFA) 2018 m. rugsėjo 19 d. pasirašė projekto „Valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vidurinės grandies vadovų strateginių kompetencijų centralizuotas stiprinimas“ įgyvendinimo sutartį. Projekto tikslas – sustiprinti valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vidurinės grandies vadovų strategines kompetencijas. Projekto įgyvendinimo metu numatyta sukurti unikalias ir mokymų dalyvių poreikius atitinkančias mokymo programas, skirtas ugdyti vidurinės grandies vadovų strategines kompetencijas. Projekto metu suplanuota mokyti ne mažiau kaip 2000 valstybės tarnautojų – aukštesniųjų kategorijų ir vadovaujančiųjų valstybės tarnautojų grandis pagal 4 veiklas: mokymai „Lyderystės gebėjimų stiprinimas“ (24 akad. val.); mokymai „Veiklos valdymo gebėjimų stiprinimas“ (12 akad. val.); mokymai „Strateginio požiūrio gebėjimų stiprinimas“ (12 akad. val.); mokymai „Komunikacijos įgūdžių stiprinimas“ (12 akad. val.).

Pagal Projekto finansavimo sutartį, projekto veiklų pabaiga buvo numatyta 2020 m. kovo 30 d., tačiau vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimu Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ ir atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo – sprendimus, projekto veiklų sutartys laikinai buvo sustabdytos iki karantino apribojimų panaikinimo. Projekto veiklos buvo atnaujintos 2020 m. birželio 3 d. Visos projekto veiklos pabaigtos 2020 m. liepos 7 d., mokymuose dalyvavo 2018 mokymo dalyvių. Paskutinė projekto ataskaita pateikta ESFA 2020 m. spalio 30 d.

Gavus ESFA pritarimą, 2020 m. lapkričio 18 d. pasirašytas susitarimas dėl papildomos veiklos, susijusios su savanoriškos veiklos įgyvendinimu viešojo administravimo institucijose. Pagal ją

numatoma mokyti 500 mokymo dalyvių. Projekto veikla turi būti įgyvendinta iki 2021 m. gegužės 31 d.

Įgyvendinama 3.3.3.1 priemonė „Įdiegti kompetencijomis grįsto žmogiškųjų išteklių valdymo priemonės valstybės tarnautojų atrankoje“, vykdant projektą Nr. 10.1.5-ESFA-V-923-01-0007 „Žmogiškųjų išteklių valdymo modernizavimas valstybės tarnyboje“.

Projektas „Žmogiškųjų išteklių valdymo modernizavimas valstybės tarnyboje“ įgyvendinamas pagal 2014–2020 metų Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programos 10 prioriteto „Visuomenės poreikius atitinkantis ir pažangus viešasis valdymas“ 10.1.5-ESFA-V-923 priemonę „Žmogiškųjų išteklių valdymo tobulinimas valstybinėje tarnyboje sisteminiu lygmeniu“. Projekto tikslas – sukurti ir valstybės tarnautojų atrankoje įdiegti kompetencijomis grįstus centralizuotos atrankos instrumentus. Projektu kompleksiskai siekiama įgyvendinti veiklas, susijusias su centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos diegimu valstybės tarnyboje: ES valstybėse narėse veikiančių tarptautinių ir (ar) didelių organizacijų darbuotojų atrankos tyrimas ir gerosios patirties pritaikymas Lietuvos valstybės tarnautojų atrankoje, atrankos instrumentų sukūrimas ir įdiegimas, instrumentų praktinio vadovo parengimas, darbuotojų kompetencijų stiprinimas taikyti sukurtus atrankos instrumentus.

2020 m. pabaigta įgyvendinti projekto 1.1 veikla – ES šalyse narėse veikiančių tarptautinių ir (ar) didelių organizacijų darbuotojų atrankos sistemų tyrimas ir gerosios patirties Lietuvos valstybės tarnyboje įdiegimo galimybių studijos parengimas (toliau – Galimybių studija). Rengiant Galimybių studiją buvo:

- Atlikta Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos analizė, įvertintas priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas teisinis reguliavimas, apžvelgtos ir įvertintos Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos proceso sudėtinės dalys, procedūros, vertinimo metodai, statistiniai duomenys ir išnagrinėtos esminės valstybės tarnautojų atrankos problemos Lietuvoje.
- Atlikta užsienio valstybių (Danijos, Belgijos ir Suomijos) gerosios patirties vykdant darbuotojų atranką didelėse organizacijose analizė, apžvelgti esminiai šiose organizacijose įdiegtų atrankos sistemų bruožai ir institucinė sąranga, reikalavimų pretendentams nustatymo principai, konkursų paskelbimo ir pretendentų pritraukimo aspektai, darbuotojų poreikio vertinimas, taikomi pretendentų vertinimo kriterijai ir vertinimo metodai, atrankos komisijų sudarymas, atrankos kokybės ir efektyvumo rodikliai, atrankos specialistams keliami reikalavimai, informacinių technologijų taikymo galimybės visame procese, atrankos trukmės ir kaštų optimizavimo galimybės, ir pan.
- Pateiktos Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos tobulinimo rekomendacijos, kurių įgyvendinimas galėtų prisidėti prie veiksmingos centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemos Lietuvoje sukūrimo.

2020 m. vasario 7 d. Galimybių studijos rezultatai pristatyti Vidaus reikalų ministerijos, Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijos ir mokslinės bendruomenės atstovams.

2020 m. pradėta vykdyti projekto 1.2 veikla „Valstybės tarnautojų atrankos instrumentų sukūrimas“. Parengti šios projekto veiklos viešųjų pirkimų įgyvendinimui reikalingi dokumentai, įvykdytos viešųjų pirkimų procedūros ir 2021 m. sausio 19 d. pasirašyta paslaugų viešojo pirkimo sutartis su UAB „PRO Assessments“. Sutarties terminas – ne vėliau kaip po 10 (dešimties) mėnesių nuo Sutarties įsigaliojimo dienos.

Sutarties objektas – ne mažiau kaip 7 kompetencijomis grįstų atrankos instrumentų ir jų metodikų sukūrimo paslaugos. Turi būti sukurti 5 Departamento nustatyti atrankos instrumentai ir jų metodikos ir ne mažiau negu 2 paslaugų teikėjo pasiūlyti ir su Departamentu suderinti atrankos instrumentai ir jų metodikos.

Pirkimo tikslas – atsižvelgiant į Galimybių studijos išvadas ir rekomendacijas, išplėsti patikimų ir validžių centralizuotos atrankos instrumentų spektrą ir bazę, kas sudarytų daugiau galimybių kokybiškai, skaidriai ir efektyviai įvertinti pretendentų bendrąsias, vadybines ir lyderystės, specifines ir profesines kompetencijas ir tinkamumą eiti valstybės tarnautojo pareigas, siekiant atrinkti tinkamiausius pretendentus konkrečioms pareigoms konkrečioje įstaigoje.

TVP-33. Lietuvos Respublikos nacionalinės kovos su korupcija 2015–2025 m. programos įgyvendinimo 2015–2019 m. tarpinstitucinis veiklos planas.

Įgyvendinama tarpinstitucinio plano priemonė 6.1.3 „Vykdėti antikorupcinį švietimą tikslinėse visuomenės grupėse, rizikingose viešojo ir privataus sektorių srityse, stiprinti valstybės tarnautojų žinias profesinės etikos ir korupcijos prevencijos srityse“. Tuo tikslu vykdomas projektas Nr.10.1.2-ESFA-V-916-01-0005 „Valstybės tarnautojų mokymai tarnybinės (profesinės) etikos ir korupcijos prevencijos srityse“.

Vykdamas minėtą projektą, buvo sukurti testai (užduotys), skirti valstybės tarnautojų, dirbančių jautriose korupcijai srityse, kompetencijų įvertinimui ir sąmoningumo (suvokimo) tarnybinės (profesinės) etikos ir korupcijos prevencijos srityse didinimui. Parengta daugiau kaip po 40 (keturiasdešimt) užduočių (situacinių klausimų ir apibrėžimų) iš skirtingų rizikingų korupcijos požiūriu sričių, t. y. viešųjų pirkimų, įdarbinimo, Europos Sąjungos ir paramos lėšų skirstymo, sveikatos apsaugos, ūkio subjektų priežiūros ir kontrolės sričių, iš viso – 315 vnt. užduočių (situacinių klausimų ir apibrėžimų).

Atliktas kiekvieno testo psichometrinių charakteristikų tyrimas su daugiau kaip 200 tiriamųjų grupe. Šie testai yra naudojami mokymų metu bei atrinkant valstybės tarnautojus. Projekto metu buvo numatyta mokyti ne mažiau kaip 3520 valstybės tarnautojų pagal parengtas atitinkamas mokymo programas. Mokymai orientuoti į valstybės tarnautojus, atliekančius ūkio subjektų priežiūrą ir kontrolę, bei valstybės tarnautojus, dirbančius viešųjų pirkimų, įdarbinimo, ES ir paramos lėšų skirstymo ir naudojimo bei sveikatos apsaugos srityse.

Mokymai buvo vykdomi visose dešimtyje Lietuvos apskričių (didžioji dauguma vyko nuotoliniu būdu). Mokymų forma – teoriniai pagrindai, susieti su mokymo grupės darbinės veiklos specifika, ir praktiniai užsiėmimai, paremti aktyviais mokymo metodais, situacijų modeliavimu, jų analize, praktiniais patarimais ir pan. Praktinė dalis sudarė apie 75 proc. mokymų.

Pagal dvi mokymo programas per 2020 m. I ketvirtį buvo mokomi 627 valstybės tarnautojai, suorganizuota 18 mokymo renginių. Atsižvelgiant į COVID-19 grėsmę, 2020 m. II ketv. mokymai buvo sustabdyti. 2020 m. III ketv. mokyta 515 valstybės tarnautojų, suorganizuota 18 mokymo renginių. IV ketvirtį mokyta 1120 valstybės tarnautojų, suorganizuoti 36 mokymo renginiai.

Per 2019–2020 m. buvo suorganizuota ir įvykdyta 97 mokymo renginių, kurių metu mokyti 3134 valstybės tarnautojai, vykdančys funkcijas korupcijai mažiausiai atspariose srityse.

Siekiant projekto rezultatų tęstinumo ir po projekto užbaigimo, projekto metu papildomai bus parengtas el. mokymo kursas tarnybinės (profesinės) etikos ir korupcijos prevencijos tema.

E-mokymo kurso užduočių scenarijai ir naudotojo vadovas patalpintas nuotolinio mokymo platformoje Moodle, pasiekiamoje adresu <https://mokymai.vrm.lt>. Papildomai šia tema bus apmokyta 60 tarnautojų.

Šiam mokymo kursui bus parengti mokymo užduočių scenarijai, kuriuos sudarys dokumentinis tekstas, animuota/filmuota situacija (scenarijus) ir minėti testai, skirti įvertinti testuojamojo sąmoningumo (suvokimo) tarnybinės (profesinės) etikos ir korupcijos prevencijos srityse lygį. 2020 m. birželio 11 d. pasirašyta paslaugų teikimo sutartis el. mokymo kursui parengti.

Per 2020 m. sukurti ir priimti 4 užduočių scenarijai. Parengtas naudotojo vadovas. Parengta bendra mokymo programa korupcijos prevencijos srityje bei supažindinimo su el. kursu programa.

IV SKYRIUS

METINIO VEIKLOS PLANO ĮGYVENDINIMAS

Departamentas kartu su Vyriausybės kanceliarija, Vidaus reikalų ministerija, ESFA ir Sakartvelo Valstybės tarnybos biuru įgyvendino ES finansuojamą Dvynių programos projektą „Sakartvelo valstybės tarnybos biuro gebėjimų stiprinimas valstybės tarnybos reformos įgyvendinimui“. Projekto tikslas – parama kuriant profesionalią ir efektyvią Sakartvelo valstybės tarnybą, atitinkančią Europos viešojo administravimo principus. Projektas pradėtas įgyvendinti 2018 m. spalio mėnesį, 2020 m. lapkričio 19 d. įvyko paskutinis projekto priežiūros komiteto posėdis, kurio metu buvo aptarti ir pristatyti projekto rezultatai (<https://vtd.lrv.lt/lt/naujienos/lietuvos-ir-sakartvelo-partneryste-sustiprino-sekmingai-igyvendintas-es-dvyniu-projektas>). Projektas baigtas 2020 m. lapkričio 30 d.

Siekiant pasisemti užsienio šalių gerosios patirties, vykdomas tarptautinis bendradarbiavimas: 2 kartus (2020 m. liepos 2 d. ir 2020 m. rugsėjo 24 d.) dalyvauta Europos personalo atrankos agentūros (EPSO) tinklo seminaruose. 2020 m. liepos 21 d. Departamento atstovė dalyvavo Europos sąjungos organizacijos SIGMA, kurios tikslas – teikti šalims paramą gerinant valdyseną ir valdymą, surengtame virtualiame seminare ir pristatė Lietuvos gerąją patirtį.

Vyriausybės nustatyta tvarka Departamentas organizuoja informacijos apie laisvas pareigas tarptautinėse organizacijose ir institucijose, Europos Sąjungos institucijose ir įstaigose, Europos Komisijos ar Tarybos įsteigtose institucijose, Europos Komisijos ir Europos Sąjungos valstybių narių bendrai įsteigtose organizacijose (konsorciuose), civilinėse tarptautinėse ir Europos Sąjungos operacijose ar misijose, užsienio valstybių institucijose sklaidą, organizuoja pretendentų į pareigas nurodytose institucijose, organizacijose, operacijose, misijose ir delegavimo rezervą atrankas ir juos atranka.

Per 2020 m. Departamento interneto svetainėje buvo paskelbti 243 darbo skelbimai, kuriuose paskelbtos 667 laisvos darbo vietos deleguotiesiems nacionaliniams ekspertams. Atliktos 9 deleguotųjų nacionalinių ekspertų atrankos. Departamentas dalyvavo 3 pretendentų delegavimo į rinkimų stebėjimo misijas rezervą atrankose. Departamento interneto svetainėje buvo paskelbti 37 darbo skelbimai užsienyje, juose buvo skelbiamos 86 laisvos darbo vietos.

Departamentas Vyriausybės nustatyta tvarka organizuoja informacijos apie valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo tarptautinėse ar užsienio valstybių institucijose galimybes sklaidą, o prireikus organizuoja valstybės tarnautojų, siunčiamų tobulinti kvalifikaciją tarptautinėse ar užsienio valstybių institucijose, atrankas. Per 2020 m. Departamento interneto svetainėje buvo paskelbtas 21 stažuočių ir kursų skelbimas, atliktos 3 stažuočių atrankos.

Per 2020 m. gauti 33 prašymai dėl valstybės tarnautojo statuso atkūrimo ir 59 prašymai dėl įtraukimo į pretendentų rezervą.

Departamentas vykdė priemones, susijusias su pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas pritraukimu:

- parengtas naujienlaiškis įstaigoms apie pretendentų pritraukimą bei pritraukimo rekomendacijos įstaigoms;
- parengtas ir 2020 m. spalio 1 d. pasirašytas memorandumas su partneriais (Informatikos ir ryšių departamentu prie Vidaus reikalų ministerijos, „CV-Online Lt“, UAB „Verslo žinios“, „CV Keskus OU“ filialu), siekiant didinti skelbiamų konkursų ir atrankų į valstybės tarnautojo pareigas sklaidą;
- pasirašytos bendradarbiavimo sutartys su Klaipėdos (2020-07-16) ir Vilniaus universitetais (2020-10-20). Nors aukštųjų, aukštesniųjų mokyklų karjeros centrų, karjeros dienų renginiai dėl situacijos ir aplinkybių, susijusių su COVID-19, buvo riboti, tačiau 2020 m. gruodžio 15 d.

Departamento atstovas Mykolo Romerio universiteto studentams nuotoliniu būdu pristatė pretendavimo į valstybės tarnybą galimybes.

Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos
vidaus reikalų ministerijos direktorius

Gediminas Miškinis