

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

**2019 METŲ VEIKLOS ATASKAITA**

**2020 m. balandžio 3 d. Nr. 27L-817**

**Vilnius**

## VADOVO ŽODIS

2019 metai - Valstybės tarnybos departamentui prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos buvo svarbių pokyčių metais. Juos mūsų įstaiga pradėjo turėdama naują statusą, naujas užduotis, naujus iššūkius ir naują vadovą. Pasikeitus įstaigos statusui, kartu keitėsi ir paskirtis. Valstybės tarnybos departamentas tapo įstaiga prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (toliau – Departamentas), kuri įgyvendina valstybės politiką valstybės tarnybos srityje ir aptarnauja šios politikos formavimą ir įgyvendinimą.

2019 m. sausio 1 d. įsigaliojo nauja Valstybės tarnybos įstatymo (toliau – VTĮ) redakcija, kuri įtvirtino reformuotą valstybės tarnybą. VTĮ 11 straipsnio 1 dalyje išskirta, jog „Pagal valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų poreikį konkursus į įstaigų vadovų ir karjeros valstybės tarnautojų bei atrankas į pakaitinių valstybės tarnautojų pareigas Vyriausybės nustatyta tvarka pagal patvirtintus ir viešai paskelbtus vertinimo metodus ir kriterijus centralizuotai organizuoja Vyriausybės įgaliota įstaiga“. Vyriausybė įgaliojo Valstybės tarnybos Departamentą vykdyti tokias funkcijas.

Iki 2019 m. balandžio 11 d. buvo užbaigtos konkursų ir atrankų į valstybės tarnautojų pareigas procedūros pagal iki 2019 m. sausio 1 d. galiojusią tvarką. Tuo pačiu metu pradėta centralizuotai organizuoti konkursus ir atrankas, ir atrinkti pretendentes į valstybės tarnautojo pareigas. Iš viso organizuoti 1680 konkursų ir atrankų komisijų posėdžiai: 36 įstaigų vadovų, 134 padalinio vadovų, 1510 specialistų (1344 konkursų ir 336 pakaitinio atrankos). Taip pat buvo paskelbti 2279 konkursai ir 594 pakaitinio atrankos.

Iki 2019 m. rugpjūčio mėnesio vidurio Departamentas, organizuodamas konkursus ir atrankas į valstybės tarnautojų pareigas, susidūrė su žmogiškųjų išteklių trūkumu, todėl pasitelkė ir į organizavimą bei vykdymą įtraukė visus darbuotojus. Tuo pačiu metu Departamentas konsultavo visas suinteresuotas įstaigas dėl naujojo VTĮ įgyvendinimo, aktyviai konsultuoti asmenys ir įstaigos elektroniniu paštu, per metus sulaukta apie 8300 elektroninių paklausimų. Iš viso 2019 metais Departamentas gavo ir išnagrino 67 įstaigų prašymus ir paklausimus, 110 asmenų prašymų, 46 asmenų skundus dėl VTĮ ir su juo susijusių teisės aktų nuostatų, 75 asmenų prašymus dėl įtraukimo į pretendentų rezervą ir 40 asmenų prašymų dėl statuso atkūrimo.

Siekiant stiprinti Departamento konsultacinę ir metodinę funkcijas – organizuota 15 metodinių konsultacijų. Parengtos valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo rekomendacijos, valstybės tarnautojo perkėlimo tarnybinio kaitumo būdu į kitas karjeros valstybės tarnautojo pareigas rekomendacijos, Valstybės tarnautojo galimo tarnybinio nusižengimo tyrimo schema bei tarnybinės atsakomybės taikymo valstybės tarnautojams rekomendacijos.

Nuo 2019 m. rugpjūčio 1 d. pasikeitė Departamento nuostatai ir struktūra. Priėmus Vyriausybės nutarimu tvirtinamų Valstybės tarnautojų registro nuostatų pakeitimus, nuo 2019 m. rugpjūčio 1 d. Valstybės tarnautojų registro tvarkytojo funkcijos perduotos Informatikos ir ryšių departamentui prie Vidaus reikalų ministerijos.

Modernizuojant centralizuotai vykdomų konkursų ir atrankų į valstybės tarnautojų pareigas organizavimą, parengti teisės aktų projektai „Dėl pretendentų vertinimo komisijoje telekomunikacijų galiniais įrenginiais organizavimo tvarkos aprašo“ ir „Dėl pretendentų vertinimo komisijos darbo reglamento patvirtinimo“. Sėkmingai organizuoti konkursai ir atrankos į valstybės tarnautojų pareigas, pasitelkiant telekomunikacijų galinius įrenginius – 2019 m. gruodžio mėnesį nuotoliniai konkursai ir atrankos viršijo 20 proc. visų organizuojamų konkursų ir atrankų į valstybės tarnautojų pareigas. Organizuoti nuotoliniai konkursai ir atrankos į valstybės tarnautojų pareigas savivaldybėse pasiekė net 30 procentų visų to tipo organizuotų konkursų skaičiaus. Nuotolinių konkursų ir atrankų lyginamasis svoris ir toliau auga.

2019 m. kovo 18 d. įvykdytas pirmasis pretendentų į įstaigos vadovo pareigas kompleksinis vertinimas. 2019 m. buvo įvykdyti 155 kompleksiniai vertinimai, kurie yra būtini pretendentams siekiantiems dalyvauti įstaigų vadovų konkursuose.

*Kokybiškų konkursų ir atrankų į karjeros valstybės tarnautojų pareigas metu siekiama atrinkti tinkamiausius gebėjimus toms pareigoms turinčius tarnautojus, kurie turi prisidėti prie atitinkamos institucijos ar įstaigos sėkmės. Centralizuoti konkursai ir atrankos yra ir bus prioritetinga Departamento veiklos sritis, kuri užima apie 80-90 procentų personalo darbo laiko.*

*Departamentas vykdo ir tęsia Europos Sąjungos struktūrinės paramos projektus, kurių reikšmingą dalį sudaro aukščiausių įstaigų vadovų ir vidurinės grandies vadovų kompetencijų stiprinimo projektai. Atsižvelgiant į Lietuvos įvertinimą pagal Tarptautinį valstybės tarnybos efektyvumo indeksą (Civil Service Effectiveness index), būtina stiprinti vadovų korpusą ir siekti geresnių rezultatų. Tam, visų pirma, reikalinga diskusija dėl įstaigų vadovų korpuso koordinuoto valdymo, taip pat būtina spręsti dėl centralizuotos kvalifikacijos tobulinimo sistemos sukūrimo. Priešingu atveju, pasibaigus Departamento vykdomiems aukščiausių įstaigų vadovų ir vidurinės grandies vadovų kompetencijų stiprinimo projektams, jų sukurta nauda bus trumpalaikė ir neužtikrintas šių projektų rezultatų globalus tęstinumas.*

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

*Gediminas Miškinis*

## I SKYRIUS

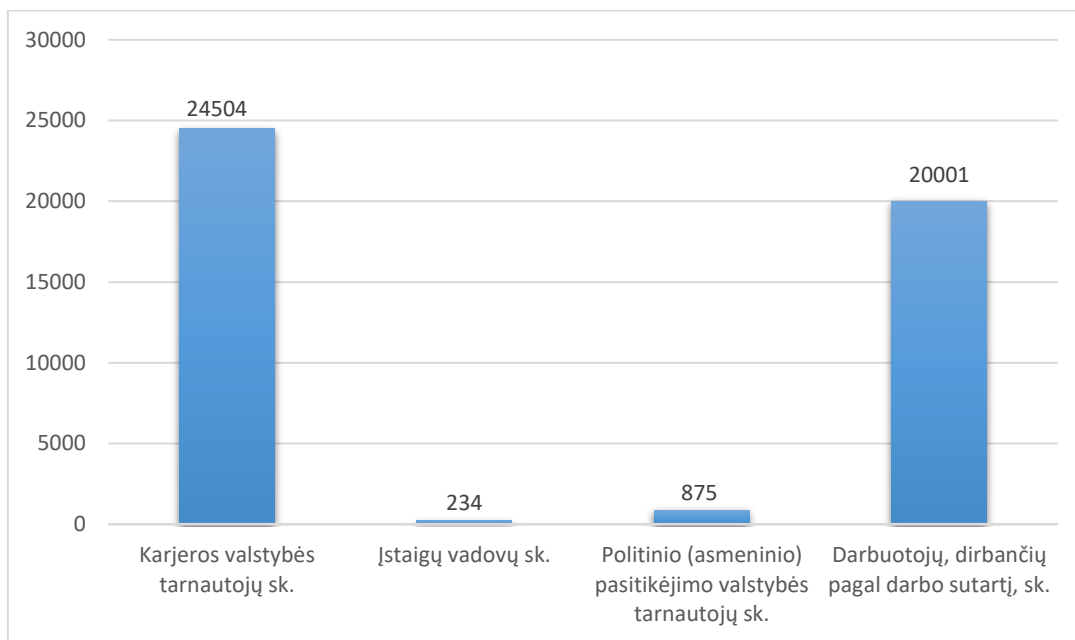
### VIDAUS REIKALŲ MINISTERIUI PAVESTŲ VALDYMO SRIČIŲ STRATEGINIO VEIKLOS PLANO ĮGYVENDINIMAS

#### PIRMASIS SKIRSNIS KONTEKSTO (APLINKOS) ANALIZĖ

Viešasis sektorius užima reikšmingą dalį Lietuvos ekonomikoje. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2019 m. Lietuvoje buvo 1 mln. 721 tūkst. darbingo amžiaus gyventojų. Vidutinis darbuotojų skaičius šalies ūkyje, įskaitant individualiąsias įmones, 2018 m. buvo 1 mln. 267 tūkst., privačiame sektoriuje – 895,5 tūkst. (70,7 proc. šalies ūkio darbuotojų), viešajame sektoriuje – 371,5 tūkst. (29,3 proc. šalies ūkio darbuotojų) (šaltinis <https://osp.stat.gov.lt/>).

Valstybės tarnautojų registro duomenimis 2019 m. gruodžio 31 d. Valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose dirbo 45 614 valstybės tarnautojai (neįskaitant statutinių) ir darbuotojai dirbantys pagal darbo sutartis. Vyrai sudarė 31 proc., moterys 69 proc. Vidutinis dirbančiojo amžius – 47 m. Aukštąjį universitetinį arba jam prilygintą išsilavinimą turėjo 56 proc. vyrų ir 70 proc. moterų.

*1 grafikas. Dirbančiųjų valstybės ir savivaldybių institucijose pasiskirstymas pagal grupes*



Įvertinant viešojo sektoriaus svarbą, siekiama, kad valstybės tarnyboje dirbtų kompetentingi ir profesionalūs valstybės tarnautojai. Ar valstybės tarnyba yra patraukli potencialiems darbuotojams, ar pritraukia gabius asmenis iš dalies parodo ir pretendentų skaičius dalyvaujančių konkursuose į valstybės tarnybą. Pastebima, kad tarp pirmą kartą į valstybės tarnybą priimtų asmenų didelę dalį sudaro jauni žmonės – nuo 18 iki 30 metų. Nors pastaraisiais metais priimta mažiau valstybės tarnautojų, išlieka tendencija, kad tarp pirmą kartą priimtų asmenų 18-30 metų valstybės tarnautojų būna daugiausiai.

Valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms dėl kvalifikuotų žmoniškųjų išteklių trūkumo itin sunku konkuruoti su privačiuoju sektoriumi. Tam, kad būtų didinamas valstybės tarnybos patrauklumas ir veiklos valstybės tarnyboje efektyvumas, reikalinga taikyti vienodus reikalavimų valstybės tarnautojams standartus – visiems tokias pačias pareigas einantiems valstybės tarnautojams turi būti nustatyti vienodi bendrųjų kompetencijų reikalavimai. Kompetencijomis grįstas žmoniškųjų išteklių valdymas susijęs praktiškai su visais žmoniškųjų išteklių valdymo elementais.

Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (toliau – Departamentas) yra įstaiga prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (toliau – Ministerija), kurios paskirtis – įgyvendinti valstybės politiką valstybės tarnybos srityje ir aptarnauti šios politikos formavimą ir įgyvendinimą.

2019 m. sausio 1 d. įsigaliojo naujos redakcijos Valstybės tarnybos įstatymas (VTĮ), kuriuo siekiama modernizuoti valstybės tarnybą bei paskatinti pertvarkas, leisiančias jai tapti patrauklesne bei kartu pagerinti gyventojams teikiamų paslaugų kokybę. Naujoji įstatymo redakcija apima pokyčius svarbiausiose valstybės tarnybos reglamentavimo srityse.

#### *Centralizuota valstybės tarnautojų atranka.*

Siekiant užtikrinti valstybės tarnybos kompetentingumą, profesionalumą, nuo 2019 m. sausio 1 d. pradėjo veikti centralizuota valstybės tarnautojų atrankos sistema, kurios sukūrimas ir įgyvendinimas tapo pagrindiniu Departamento uždaviniu.

Pagal įsigaliojusią tvarką valstybės tarnautojus atranka Departamento sudarytos komisijos, kurių daugiau nei pusę narių sudaro ne įstaigos, kuriai atrinkamas valstybės tarnautojas, atstovai. Taip siekiama užtikrinti didesnę valstybės tarnautojų atrankos skaidrumą bei visuomenės pasitikėjimą ja. Pasikeitė ir pati atrankos struktūra. Pretendentams į vadovaujamas pozicijas nebereikia dalyvauti vadovavimo gebėjimų patikrinime – tik siekiančiųjų užimti įstaigos vadovo pareigas atveju prieš vertinimą konkurso komisijoje kompleksiskai įvertinamas tinkamumas eiti šias pareigas. Centralizavus asmenų atrankos į valstybės tarnybą sistemą, pritaikius naujausius ir moderniausius žmogiškųjų išteklių valdymo praktikoje taikomus darbuotojų atrankos įrankius, užtikrinamas maksimalus patekimo į valstybės tarnybą proceso skaidrumas ir nešališkumas. Supaprastinta valstybės tarnautojų veiklos vertinimo tvarka vertinimo specialiose komisijose, šią atsakomybę perkeliama valstybės tarnautojo tiesioginiam vadovui.

#### *Kompetencijomis grįstos žmogiškųjų išteklių vadybos diegimas.*

Valstybės tarnautojams būtini kompetencijų reikalavimai turi būti nustatyti jau pareigybės aprašymuose, kad pretenduojantys į valstybės tarnautojų pareigas žinotų kokių gebėjimų reiks einant atitinkamas valstybės tarnautojo pareigas, kas bus vertinama jo tarnybinės veiklos vertinimo metu ir kokie jo gebėjimai, esant poreikiui, bus ugdomi pirmiausiai. Įgyvendinant šį tikslą, 2019 m. buvo rengiamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“ pakeitimo“ projektas, kuriuo keliami tikslai: 1) pakeisti Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodiką, sudarant prielaidas kompetencijomis grįstos valstybės tarnybos sistemos sukūrimui ir 2) pakeisti Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo tvarkos aprašą, sudarant sąlygas tarnybinės veiklos vertinimą atlikti Valstybės tarnybos informacinėje sistemoje (toliau – VATIS) ir nustatyti 360 laipsnių kompetencijų vertinimo įrankį. Taip pat aktyviai buvo ir yra rengiamasi šio projekto įgyvendinimui.

Parengti standartizuoti pareigybių aprašymai leis operatyviau ir lengviau paruošti valstybės tarnautojų pareigybių aprašymus; padės paprasčiau ir objektyviau įvertinti, kokių pareigybių reikia; supaprastins specialiųjų reikalavimų pareigybėms nustatymą; leis nusistatyti tam tikrus žmogiškųjų išteklių valdymo rodiklius ir pagal juos tarpusavyje palyginti panašių įstaigų veiklos efektyvumą (pvz., specialiojoje ir bendrojoje veiklos srityje pareigas einančių valstybės tarnautojų santykį). Kompetencijos būtų naudojamos valstybės tarnautojų atrankoje, valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo ir mokymo procesuose, valstybės tarnautojų karjeroje ir kituose žmogiškųjų išteklių valdymo procesuose.

#### *Darbo užmokestis.*

VTĮ nustatyta nauja darbo užmokesčio reglamentavimo sistema tampa lankstesnė: valstybės tarnautojo darbo užmokesčio dydį turės didesnę galią nustatyti įstaigų vadovai. Taip pat nustatyta, kad galima tik viena priemoka (už pavadavimą arba už papildomų užduočių atlikimą), o priemokų suma negali būti mažesnė kaip 10 proc. ir ne didesnė kaip 40 proc. pareiginės algos.

Priedą už tarnybos stažą sudaro 1 procentas pareiginės algos už kiekvienus tarnybos Lietuvos valstybei metus (vietoj buvusių 3 procentų pareiginės algos už kiekvienus trejus tarnybos metus).

*Veiklos vertinimas.*

Nustatyta, kad į pareigas priimančio asmens prašymu arba valstybės tarnautojo, nesutinkančio su tiesioginio vadovo vertinimu, tarnybinė veikla vertinama komisijoje. Tuomet, kai nebus ginčo, vertinimo procedūros taps daug greitesnės ir paprastesnės.

Nustatyta daugiau motyvavimo galimybių – valstybės tarnautojai gali būti paskatinti ne tik padėka, vardine dovana ar vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka. Jie taip pat gali būti skatinami: nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už išskirtinį asmeninį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (ne dažniau kaip 2 kartus per kalendorinius metus); poilsio dienomis (iki 5 apmokamų poilsio dienų, ne daugiau kaip 10 darbo dienų per metus) arba atitinkamu darbo laiko sutrumpinimu; kvalifikacijos tobulinimo finansavimu ne didesne kaip valstybės tarnautojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus.

*Valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimas.*

Priėmus naujos redakcijos VTĮ atsisakyta nuostatų, susijusių su teise mokytis vien tik biudžeto lėšomis, privalomu biudžeto lėšų mokymui skyrimu įstaigose, kvalifikacijos tobulinimo įstaigų ir programų tvirtinimu taip pat atsisakyta valstybės tarnautojų privalomojo įvadinio mokymo ir fizinių bei juridinių asmenų, teikiančių mokymo paslaugas valstybės tarnautojams, sąrašų.

Pagal neformalaus mokymo programas valstybės tarnautojus gali mokyti tiek Lietuvos, tiek ir užsienio mokymo rinkos dalyviai, kuriems reikalavimus (patirtis, išsilavinimas) pagal poreikį nustato įstaigos, perkančios mokymo paslaugas. Tobulindami kvalifikaciją valstybės tarnautojai naudojami įvairiomis kvalifikacijos tobulinimo formomis – savišvieta, mokymasis veikloje, mokymasis iš kitų asmenų (pavyzdžiui, mentorius) ir neformalus švietimas. Valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo būdai gali būti kontaktinis ir nuotolinis.

Tačiau nepaisant pozityvių naujovių, šiuo metu nėra vieningos sistemos, kuri sudarytų galimybes sistemiškai stiprinti įstaigų vadovų lyderystę, ugdyti jų vadybines kompetencijas. Tik aukščiausio lygio vadybines ir lyderystės kompetencijas turintys įstaigų vadovai gali ir galės užtikrinti gerą žmogiškųjų išteklių valdymą valstybinėje tarnyboje, todėl tikslinga būtų užtikrinti centralizuotą jų kvalifikacijos tobulinimą. Be to įstaigos skiria mažai lėšų valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimui, todėl ES finansuojami projektai turi didelę reikšmę tobulinat valstybės tarnautojų kvalifikaciją ir tuo aspektu, kad įstaigos turėdamos galimybę valstybės tarnautojus mokyti projektų lėšomis, sutaupo valstybės biudžeto lėšas. Atsižvelgiant į tai, tikslinga būtų skatinti tokių projektų įgyvendinimą. Be to, projektų bei centralizavimo rėmuose yra efektyviau įgyvendinti Vyriausybės nustatomus valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo prioritetus.

## **ANTRASIS SKIRSNIS**

### **02. STRATEGINIO TIKSLO „FORMUOTI VALSTYBĖS POLITIKĄ VIDAUS REIKALŲ MINISTERIUI PAVESTOSE SRITYSE, SUDARYTI SĄLYGAS EFEKTYVIAI VIEŠAJAM VALDYMUI“ ĮGYVENDINIMAS**

Departamentas, įgyvendindamas 02 strateginį tikslą, vykdė programą 02.07 „Valstybės tarnybos politikos įgyvendinimas ir valdymo sistemos tobulinimas“.

Departamentas 2019 m. savo veiklą planavo ir organizavo vadovaudamasis Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos direktoriaus 2019 m. liepos 15 d. įsakymu Nr. 27V-134 „Dėl 2019 metų veiklos plano“ (nauja redakcija 2019 m.

gruodžio 31 d.), kuris buvo patvirtintas vadovaujantis Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2019 m. balandžio 23 d. įsakymu Nr. 1V-37 „Dėl 2019 metų veiklos planų“ 2.1. papunkčiu ir Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2019 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. 1V-1042 „Dėl vidaus reikalų ministro 2019 m. vasario 6 d. įsakymo Nr. 1V-126 „Dėl 2019–2021 metų strateginių veiklos planų“ pakeitimo“.

Siekdamas užtikrinti žmogiškųjų išteklių valdymo pokyčių ir Valstybės tarnybos įstatymo nuostatų įgyvendinimą, Departamentas vykdė priemones: 01-01-01. „Įgyvendinti valstybės politiką valstybės tarnybos srityje ir aptarnauti šios politikos formavimą ir įgyvendinimą. 01-01-02. „Vykdėti centralizuotą atranką“ ir 01-01-03. „Dalyvauti Šiaurės – Baltijos šalių valstybės tarnautojų mobilumo ir tinklavaiškos programoje viešojo administravimo srityje ir sumokėti Lietuvos Respublikos finansinį įnašą“.

2019 m. pagrindinis Departamento iššūkis ir veiklos koncentracija tinkamas priemonės „Vykdėti centralizuotą atranką“ įgyvendinimas.

*2019 m. pereinant į centralizuotą atranką paraleliai buvo vykdytas iš dalies centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos procedūros ir šio etapo užbaigimas.* Užbaigtos iki 2018 m. gruodžio 31d. galiojusios Konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo procedūros, kurių galiojimas buvo taikomas ir 2019 metais, vykdant iki 2018 m. gruodžio 31d. pradėtas atrankos procedūras: skelbti 624 konkursai, 33 pakaitinio atrankos; įvykdyta 40 bendrųjų gebėjimų sesijų, testuoti 456 pretendentai; įvertintas 22 pretendentų į aukščiausio lygio vadovus ir 56 pretendentų į vidurinės grandies vadovų Vadovavimo gebėjimai – iš viso 78. Dalyvauta 8 įstaigos vadovų konkursuose.

*Centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos vykdymas. Pagrindiniai duomenys.* Centralizuotai organizuojant konkursus į įstaigų vadovų ir karjeros valstybės tarnautojų pareigas bei atrankas į pakaitinių valstybės tarnautojų pareigas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka 2019 metais buvo organizuoti 1680 konkursų ir atrankų komisijų posėdžiai: 36 įstaigų vadovų, 134 padalinio vadovų, 1510 specialistų (1344 konkursų ir 336 pakaitinio atrankos).

Įstaigos inicijavo 3142 konkursus ir atrankas į valstybės tarnautojo pareigas (2502 konkursai, 640 atrankos). Per 2019 m. buvo paskelbti 2873 konkursai ir atrankos į valstybės tarnautojo pareigas (2279 konkursai, 594 atrankos), tai sudaro 100 proc. patvirtintų įstaigų prašymų (tinkamų pareigybės aprašymų) Departamentui organizuoti konkursus ir atrankas į valstybės tarnautojo pareigas. Likusi dalis įstaigų pateiktų prašymų organizuoti konkursus ir atrankas arba buvo atšaukta, arba jų tvirtinimo procedūros, persikėlė į 2020 m. 2019 m. 2457 konkursų ir atrankų į valstybės tarnautojo pareigas (1916 konkursai, 541 atrankos) organizavimo procedūros buvo pabaigtos, o kitų konkursų ar atrankų procedūrų vykdymas persikėlė į 2020 m. 289 konkursai ir atrankos buvo atšaukti (239 konkursai, 50 atrankų) t. y. 12 proc., skaičiuojant nuo visų konkursų ir atrankų skaičiaus, kurių procedūros jau yra pasibaigę. 803 konkursai ir atrankos (544 konkursai, 259 atrankos) dėl įvairių priežasčių neįvyko t. y. 33 proc. skaičiuojant nuo visų konkursų ir atrankų skaičiaus, kurių procedūros jau yra pasibaigę. 1365 konkursai ir atrankos į valstybės tarnautojo pareigas (1133 konkursai, 232 atrankos) baigėsi laimėtojo arba 2 laimėtojų atrinkimu (vadovaujančių pozicijų atveju) arba buvo priimtas asmuo iš rezervo, arba atkūrus buvusio valstybės tarnautojo statusą t. y. 56 proc. skaičiuojant nuo visų konkursų ir atrankų skaičiaus, kurių procedūros jau yra pasibaigę.

Šie duomenys detalizuoti 1 lentelėje. Konkursų ir atrankų neįvykimo priežastys detalizuotos 2 lentelėje.

1 lentelė. 2019 m. centralizuotai organizuotų konkursų ir atrankų pagrindiniai duomenys

<i>Pareigybių grupė</i>	<i>Konkursai, vnt.</i>	<i>Atrankos, vnt.</i>	<i>Iš viso, vnt.</i>
Iš įstaigų gautų pareigybių aprašymų (poreikis) skaičius, iš viso	<b>2502</b>	<b>640</b>	<b>3142</b>
Nevadovaujančios pareigos	2195	631	2826
Padalinių vadovai	254	9	263
Įstaigų vadovai	53	0	53
Paskelbti konkursai ir atrankos, iš viso	<b>2279</b>	<b>594</b>	<b>2873</b>
Nevadovaujančios pareigos	1995	586	2581
Padalinių vadovai*	232	8	240
Įstaigų vadovai	52	0	52
Pabaigti konkursai ir atrankos, iš viso	<b>1916</b>	<b>541</b>	<b>2457</b>
Nevadovaujančios pareigos	1679	535	2214
Padalinių vadovai**	195	6	201
Įstaigų vadovai	42	0	42
Atšaukti konkursai ir atrankos, iš viso:	<b>239</b>	<b>50</b>	<b>289</b>
Neįvykę konkursai ir atrankos, iš viso:	<b>544</b>	<b>259</b>	<b>803</b>
Konkursai ir atrankos pasibaigę arba laimėtojo (-ų) atrinkimu, arba atkūrus statusą, arba priėmus asmenį iš rezervo, iš viso	<b>1133</b>	<b>232</b>	<b>1365</b>

\*iš jų 78 konkursai į seniūno pareigas

\*\*iš jų 60 konkursų į seniūno pareigas užbaigti (50 konkursų buvo nustatyti laimėtojai)

2 lentelė. 2019 m. neįvykusių konkursų ir atrankų pasiskirstymas pagal neįvykimo priežastis

<i>Neįvykimo priežastys</i>	<i>Konkursai</i>	<i>Atrankos</i>	<i>Iš viso</i>	
			<i>Vnt.</i>	<i>Proc.</i>
Nei vienas pretendentas nepateikė prašymo arba tik vienas pretendentas pateikė prašymą į vadovo pareigas	89	62	151	18,8
Nei vienas pretendentas neatitiko bendrųjų ir specialiųjų reikalavimų arba tik vienas pretendentas atitiko reikalavimus į vadovo pareigas	244	93	337	42,0
Nei vienas pretendentas neatvyko į pretendentų vertinimą komisijoje arba tik vienas pretendentas atvyko į vadovo pareigoms užimti vertinimą komisijoje	127	69	196	24,4
Nei vienas pretendentas nesurinko 6 ir daugiau balų vertinime komisijoje arba tik vienas pretendentas surinko 6 ir daugiau balų į vadovo pareigas	84	35	119	14,8
<b>Iš viso:</b>	<b>544</b>	<b>259</b>	<b>803</b>	<b>100</b>



3 lentelė. *Paskelbtų konkursų ir atrankų skaičiaus palyginimas vykdant centralizuotą ir iš dalies centralizuotą valstybės tarnautojų atranką*

Pareigybių grupė	Centralizuota valstybės tarnautojų atranka	Iš dalies centralizuota valstybės tarnautojų atranka			
	2019 m.	2018 m.	2017 m.	2016 m.	2016-2018 metų vidurkis
Karjeros valstybės tarnautojai	2227	3016	2617	3082	2905
Pakaitiniai valstybės tarnautojai	594	1184	1156	1215	1185
Įstaigos vadovai	52	32	17	30	26
<b>Iš viso:</b>	<b>2873</b>	<b>4232</b>	<b>3790</b>	<b>4327</b>	<b>4116</b>

Paskelbtų konkursų ir atrankų skaičiaus mažėjimą 2019 m. įtakojo tai, kad nemaža dalis konkursų ir atrankų buvo paskelbta 2018 m. gruodžio mėn. pagal tuo metu galiojusį VTĮ. Be to, 2018-2019 m. dalis valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų buvo reformuojamos, „liekninamos“ atsisakoma perteklinių, dubliuojančių funkcijų. Taip pat, atsižvelgiant į Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimus, dalies valstybės tarnautojų statusas buvo pakeistas į dirbančiųjų pagal darbo sutartis.

Kitą vertus, kai kuriose srityse ir įstaigose vyko dideli struktūriniai pertvarkymai, kurie lėmė didesnę konkursų ir atrankų aktyvumą šioje srityje. 2019 m. išskirtinos šios TOP 10 įstaigos, kurios pateikė daugiausiai prašymų skelbti konkursus ir atrankas (4 lentelė).

4 lentelė. *2019 m. TOP 10 įstaigų pagal pateiktų prašymų skelbti konkursą ar atranką skaičių, 2019 m.*

Įstaigos pavadinimas	Prašymų skaičius
Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos	173
Nacionalinė mokėjimo agentūra prie Žemės ūkio ministerijos	118
Nacionalinė žemės tarnyba prie Žemės ūkio ministerijos	112
Lietuvos statistikos departamentas	83
Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos	82
Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Vilniaus skyrius	81
Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija	60
Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyrius	56
Kauno apylinkės teismas	51
Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos	51
Klaipėdos miesto savivaldybės administracija	51

Kaip atsako į paskelbtus konkursus ir atrankas Departamentas 2019 m. sulaukė 23468 pretendentų prašymų (20774 konkursuose, 2694 atrankose). Detalesnis gautų pretendentų prašymų pasiskirstymas pagal pareigybės lygį pateiktas 5 lentelėje.

5 lentelė. *2019 m. pretendentų pateiktų prašymų dalyvauti konkursuose ir atrankose skaičius*

Pareigybių grupė	Konkursai	Atrankos	Iš viso
Pateikti pretendentų prašymai dalyvauti konkursuose ir atrankose, iš viso	<b>20774</b>	<b>2694</b>	<b>23468</b>
Specialistai	18363	2678	21041
Padalinių vadovai	1916	16	1932
Įstaigų vadovai	495	–*	495

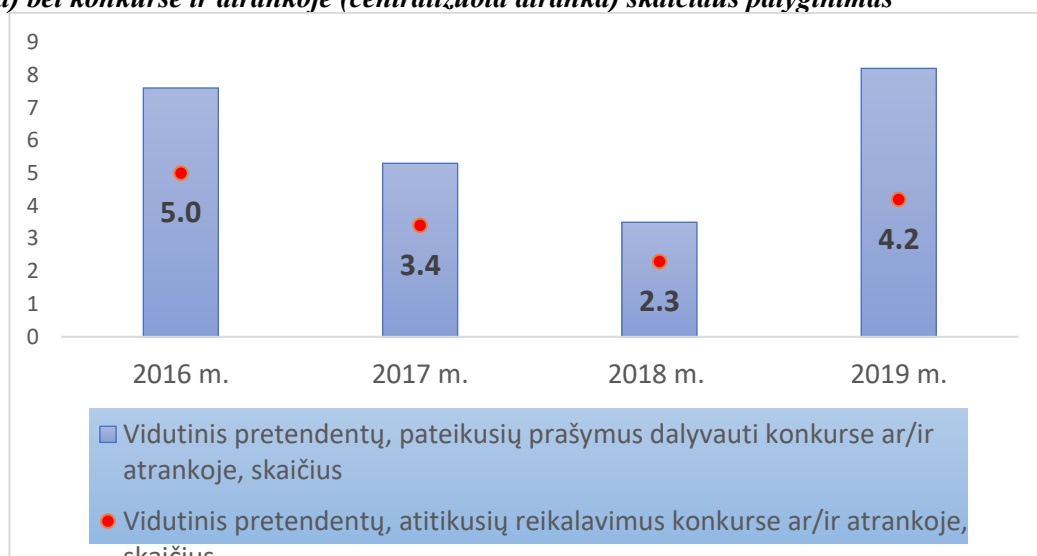
\* Netaikytina reikšmė

6 lentelė. *Pretendentų pateiktų prašymų skaičiaus palyginimas vykdant centralizuotą ir iš dalies centralizuotą valstybės tarnautojų atranką*

Pareigybių grupė	Centralizuota valstybės tarnautojų atranka	Iš dalies centralizuota valstybės tarnautojų atranka			
	2019 m.	2018 m.	2017 m.	2016 m.	2016-2018 metų vidurkis
Pretendentų prašymų skaičius	23468	11712	17061	28966	19246

Centralizuotos atrankos įgyvendinimas kardinaliai nepakeitė prašymų teikimo kiekybės. 2019 m tendencijos panašiausios į 2016 m, kuomet pagal galiojusį Konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašą, pretendentai pirmiausiai turėdavo teikti prašymus, o tik po to laikyti bendrųjų gebėjimų testą (ši tvarka pasikeitė 2016 lapkritį, kai pirmiausiai buvo laikomas bendrųjų gebėjimų testas ir tik po to pretendentai teikdavo prašymus įstaigoms).

2 grafikas. *Vidutinio pretendentų, pateikusių prašymus leisti dalyvauti konkurse (iš dalies centralizuota atranka) bei konkurse ir atrankoje (centralizuota atranka) skaičiaus palyginimas*



Vidutinio pretendentų, pateikusių prašymus leisti dalyvauti konkurse ir atrankoje, skaičiaus padidėjimą galimai sąlygojo faktas, kad pretendentams, norintiems pateikti prašymą, nebeliko reikalavimo būti išlaikius bendrųjų gebėjimų testą, kurio išlaikomumas buvo 2016 m. – 50,13 proc., 2017 m. – 48,40 proc., 2018 m. – 63,6 proc.

*Centralizuotos atrankos procesų ir procedūrų standartizavimas.* Siekiant standartizuoti centralizuotos atrankos procesus ir procedūras, parengtas ir 2019 m. lapkričio 29 d. Valstybės tarnybos direktoriaus prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos įsakymu Nr. 27V-204 patvirtintas „Pretendentų vertinimo komisijos darbo reglamentas“. Taip pat 2019 m. spalio mėn. parengtas „Centralizuotos atrankos į valstybės tarnautojų pareigas proceso aprašymas“, kuriuo vadovaujantis organizuojami konkursai ir atrankos.

*Telekomunikacijų galinių įrenginių taikymas centralizuotoje atrankoje.* Siekiant atliepti įstaigų ir pretendentų, reziduojančių geografiškai nuo Vilniaus nutolusiuose regionuose, poreikius, centralizuotai organizuojamų konkursų ir atrankų kontekste Departamentas pradėjo pretendentų vertinimą komisijoje organizuoti nuotoliniu būdu, naudojant telekomunikacijų galinius įrenginius.

Valstybės tarnybos departamento direktoriaus prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2019 m. kovo 28 d. įsakymu Nr. 27V-63 patvirtintas „Pretendentų vertinimo komisijoje, naudojant telekomunikacijų galinius įrenginius, tvarkos aprašas“. Suformuluoti minimalūs techniniai reikalavimai telekomunikacijų galiniams įrenginiams, įsigytos licencijos. 2019 m. pabaigoje 76 įstaigų, reziduojančių 34 miestuose buvo įsidiege bent minimalius rekomenduotinus techninius reikalavimus atitinkančius telekomunikacijų galinius įrenginius ir turėjo galimybę centralizuotos atrankos kontekste vykstantį pretendentų vertinimą komisijoje

organizuoti nuotoliniu būdu. 2019 m. 389 konkursuose ir atrankose (281 konkursai, 108 atrankos) pretendentų vertinimo komisijoje posėdžiai, vyko naudojant telekomunikacijų galinius įrenginius, tai sudaro 23 proc. visų per šiuos metus įvykusių pretendentų vertinimo komisijoje posėdžių. 2019 m. į savivaldybių įstaigas organizuojami konkursai nuotoliniu būdu sudarė 35%.

*Pretendentų į įstaigos vadovo pareigas kompleksinis vertinimas.* Įteisinus centralizuotą valstybės tarnautojų atranką Departamentas prieš pretendentų į įstaigos vadovo, priimamo konkurso būdu, pareigas vertinimą konkurso komisijoje įvertina jų tinkamumą eiti įstaigos vadovo pareigas kompleksiškai. Pretendento tinkamumas eiti įstaigos vadovo pareigas 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 pagal parengtą ir 2019 m. vasario 13 d. Valstybės tarnybos direktoriaus prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos įsakymu Nr. 27V-25 patvirtintą „Pretendentų į įstaigos vadovo, priimamo konkurso būdu, pareigas kompleksinio vertinimo organizavimo tvarkos aprašą“. Per 2019 m. įvykdyta 155 pretendentų į įstaigos vadovo pareigas kompleksinis vertinimas.

Siekdamas įvertinti pretendentų į įstaigos vadovo pareigas reakciją į kompleksinio vertinimo paslaugas, analizuoti, kiek jie yra patenkinti vykdomomis kompleksinio vertinimo procedūromis, Departamentas po kompleksinio vertinimo atliko asmenų, pretenduojančių į įstaigos vadovo pareigas, apklausą. Apklausos rezultatai parodė, kad Departamento vykdomu kompleksiniu vertinimu yra patenkinti 67 proc. respondentų, o neigiamą poziciją šiuo klausimu yra išreiškę 6 proc. apklausos dalyvių.

Centralizuotos atrankos procesų ir jų įgyvendinimo analitinės studijos rezultatų (išvadų, pasiūlymų) įvertinimas (prioritetinių sprendimų problemų/ rizikų, veiklų nustatymas, struktūriniais ir infrastruktūriniais pertvarkymams reikalingo finansavimo nustatymas) bei studijos rezultatai ir pasiūlymai dėl papildomų finansinių ir žmogiškųjų išteklių poreikio 2019-02-13 pristatyti Ministerijos vadovybei bei kuruojantiems specialistams.

Valstybės tarnybos departamento direktoriaus prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2019 m. balandžio 11 d. įsakymu Nr. 27V-944 patvirtintas „Asmens duomenų tvarkymo, saugojimo ir šių duomenų subjektų teisių įgyvendinimo Valstybės tarnybos departamente prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos tvarkos aprašas“.

Parengti ir pateikti Informatikos ir ryšių departamentui prie Vidaus reikalų ministerijos pasiūlymai dėl Valstybės tarnybos valdymo informacinės sistemos (VATIS) tobulinimo, siekiant efektyviau vykdyti centralizuotus konkursus/atrankas.

Departamentas vykdė Centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemos įgyvendinimo priemonių planą, kuriame buvo numatytos 87 priemonės, (dalies priemonių įgyvendinimas numatytas 2020 m.) iš jų:

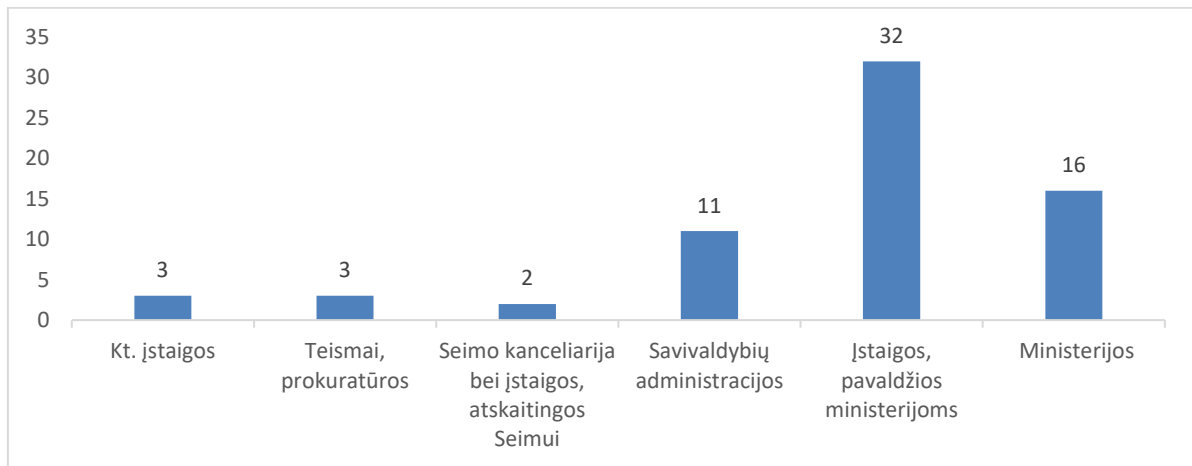
- 74 priemonės buvo įvykdytos arba iš dalies įvykdytos – t. y. įgyvendinta 85 proc. visų priemonių;
- 8 priemonės, yra vykdomos, t. y. šiai dienai dar nėra suėjęs priemonės įvykdymo galutinis terminas arba jis buvo nukeltas;
- 5 priemonių vykdymo uvo atsisakyta dėl objektyvių priežasčių.

*Metodinė pagalba ir konsultacijos.* Atsižvelgdamas į valstybės tarnybos santykių aktualijas, Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų pakeitimus, Departamentas 2019 m. organizavo 15 metodinių konsultacijų – įvairiomis VTĮ temomis. Šiose konsultacijose – diskusijose registravosi ir dalyvavo įvairių Lietuvos įstaigų personalo administravimo (tvarkymo) funkcijas atliekantys valstybės tarnautojai ir kiti įstaigų atstovai bei įstaigų vadovai. Per 2019 m. buvo organizuotos 2 konsultacijos Departamente, kurių metu buvo paaiškinti pagrindiniai darbo su Registro tvarkymo programa principai bei atsakyta į Registro tvarkytojams aktualius klausimus.

*Prašymai ir paklausimai.* 2019 m. Departamente gauta ir išnagrinėta 67 įstaigų prašymai ir paklausimai (toliau – paklausimai). Tarnybos sąlygų skyriuje išnagrinėti 62 paklausimai (~ 92,5

proc. visų paklausimų), Atrankų skyriuje – 5 paklausimai (~ 7,5 proc. visų paklausimų); 110 asmenų prašymai bei 46 asmenų skundai dėl VTĮ ir su juo susijusių teisės aktų nuostatų, bei 75 asmenų prašymai dėl įtraukimo į pretendentų rezervą, 40 asmenų prašymų dėl statuso atkūrimo. 2019 m. išnagrinėta apie 8300 elektroninių paklausimų.

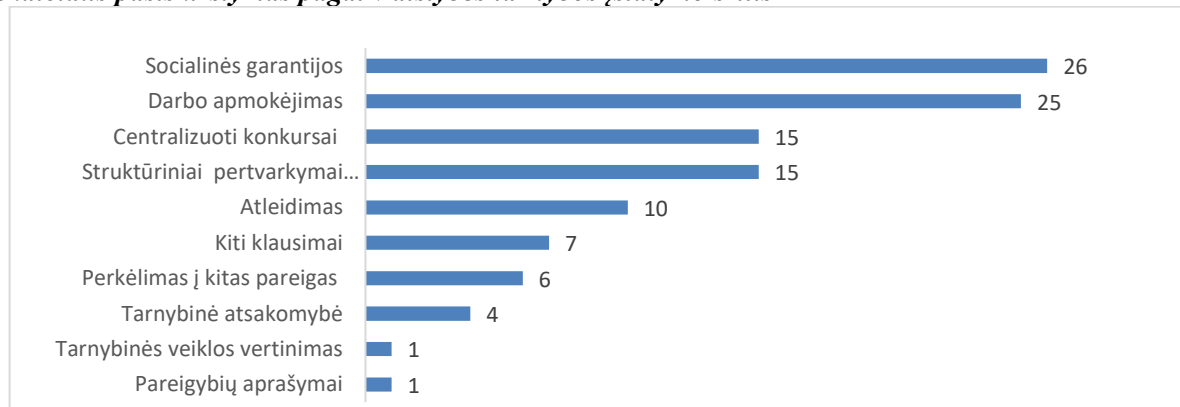
**3 grafikas. 2019 m. Valstybės tarnybos departamente išnagrinėtų paklausimų skaičiaus pasiskirstymas pagal įstaigas**



**4 grafikas. 2019 m. Valstybės tarnybos departamente įstaigų paklausimuose išnagrinėtų klausimų skaičiaus pasiskirstymas pagal Valstybės tarnybos įstatymo sritis**

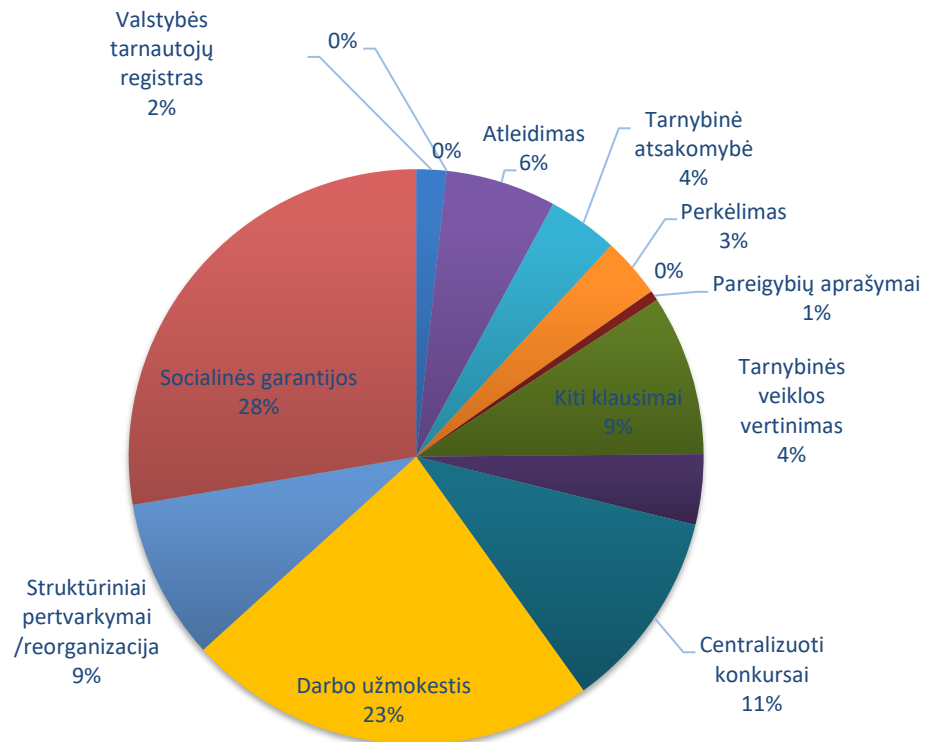


**5 grafikas. 2019 m. Valstybės tarnybos departamente asmenų prašymuose išnagrinėtų klausimų skaičiaus pasiskirstymas pagal Valstybės tarnybos įstatymo sritis**



6 grafike pateikiamas Valstybės tarnybos departamente gautų įstaigų bei asmenų 177 paklausimų ir prašymų skaičiaus pasiskirstymas procentais pagal VTĮ sritis.

6 grafikas. 2019 m. Valstybės tarnybos departamente gautuose asmenų ir įstaigų prašymuose išnagrinėtų klausimų skaičiaus pasiskirstymas pagal Valstybės tarnybos įstatymo sritis



*Skundų nagrinėjimas.* 2019 m. Departamente buvo gauti ir išnagrinėti 46 skundai. Departamentas, vadovaujantis Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos nuostatais, patvirtintais Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2018 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. 1V-983 „Dėl Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos nuostatų patvirtinimo“, nuo 2019 m. rugpjūčio 1 d. nėra įgaliojtas nagrinėti asmenų skundus ir prašymus VTĮ ir su juo susijusių teisės aktų įgyvendinimo klausimais.

Atsižvelgiant į tai, analizuojami iki 2019 m. liepos 31 d. gauti asmenų skundai VTĮ ir su juo susijusių teisės aktų įgyvendinimo klausimais ir nuo 2019 m. rugpjūčio 1 d. gauti skundai, susiję su Departamento funkcijų vykdymu – centralizuotų konkursų į įstaigų vadovų ir karjeros valstybės tarnautojų bei atrankų į pakaitinių valstybės tarnautojų pareigas organizavimu.

Departamente buvo išnagrinėti 36 fizinių asmenų, 2 juridinių asmenų, 2 politikų pateikti skundai ir 6 anoniminiai skundai. Iš jų 1 skundą Departamentui nagrinėti pagal kompetenciją persiuntė Lietuvos Respublikos Generalinė prokuratūra, kiti 45 skundai Departamente buvo gauti tiesiogiai.

2019 m. išnagrinėtuose skunduose buvo skundžiamos:

1. 14 valstybės įstaigų (8 įstaigos prie ministerijos, 4 ministerijos, 1 Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstaiga ir 1 policijos įstaiga);
2. 15 savivaldybių administracijų;
3. 6 kitos biudžetinės įstaigos, kurioms VTĮ netaikomas;
4. 4 skunduose įstaiga nebuvo nurodyta, tačiau 3 iš šių skundų buvo susiję su VTĮ ir 1 skundas nesusijęs su VTĮ taikymu.

Informacijos dėl valstybės įstaigų galimai neteisėtų veiksmų ar neveikimo buvo 21 skunde, dėl savivaldybių administracijų – 17 skundų, dėl kitų įstaigų, kurioms VTĮ netaikomas – 6 skunduose, o 4 skunduose įstaiga nebuvo nurodyta. Iš jų 2 skunduose buvo skundžiamos kelios įstaigos (Akmenės rajono savivaldybės administracija ir Valstybinė vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei Lietuvos Respublikos žemės

ūkio ministerija ir Nacionalinė žemės tarnyba prie Žemės ūkio ministerijos), todėl įstaigų apskundimo bendras skaičius (48) skiriasi nuo išnagrinėtų skundų skaičiaus (46).

Įvertinus skundų nagrinėjimo rezultatus, nustatyta, kad:

1. 5 išnagrinėtuose skunduose buvo nustatyti VTĮ ir su juo susijusių teisės aktų nuostatų pažeidimai. Pavyzdžiui, buvo nustatyta, kad valstybės tarnautojams nebuvo mokamos priemokos už pavadavimą arba už papildomas užduotis, dėl perkėlimo į kitas valstybės tarnautojo pareigas po pareigybės panaikinimo, negavus valstybės tarnautojo sutikimo, dėl tarnybinio nusižengimo padarymo (nustatyta, kad valstybės tarnautojas padarė tarnybinį nusižengimą, tačiau tarnybinė nuobauda neskirta, nes suėjo tarnybinės nuobaudos skyrimo senaties terminas), dėl neįskaityto tarnybos Lietuvos valstybei stažo, dėl netinkamo perkėlimo į kitas valstybės tarnautojo pareigas teisinio pagrindo nurodymo. Apie nustatytus pažeidimus įstaigos informuotos raštu ir paprašyta užtikrinti VTĮ ir su juo susijusių teisės aktų nuostatų laikymąsi įstaigoje.

2. 32 išnagrinėtame skunde VTĮ ir su juo susijusių teisės aktų nuostatų pažeidimų nebuvo nustatyta.

3. Įvertinus likusiuose 9 skunduose keliamus klausimus, buvo nustatyta, kad jie buvo nepriskirtini VTĮ reguliavimo sričiai (dėl konkursų į darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, pareigas, dėl statutinių valstybės tarnautojų veiksmų, dėl stipendijų skyrimo, dėl įstaigų priimtų sprendimų, susijusių su jų vykdoma veikla). Todėl tokie skundai vadovaujantis Viešojo administravimo įstatymo nuostatomis buvo persiųsti pagal kompetenciją nagrinėti kitoms institucijoms ir įstaigoms.

### 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**

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

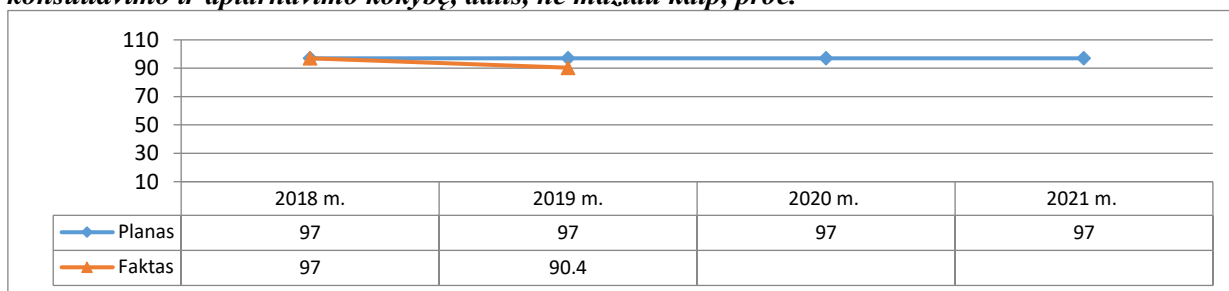
Programos kodas	Programos pavadinimas	Asignavimų panaudojimas (tūkst. Eur)			
		Asignavimų planas	Asignavimų planas*, įskaitant patikslinimus ataskaitiniam laikotarpiui	Panaudota asignavimų	Panaudota asignavimų nuo asignavimų, nurodytų asignavimų plane, įskaitant patikslinimus ataskaitiniam laikotarpiui, dalis (proc.)**
1	2	3	4	5	6
02.07	Valstybės tarnybos politikos įgyvendinimas ir valdymo sistemos tobulinimas	1 244	1 396	1 387	99,4
<i>Iš jų ES ir kita tarptautinė finansinė parama</i>					

*2019 m. eigoje buvo keičiamas valstybės biudžeto asignavimų planas: 2019 m. birželio 26 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 626 asignavimai buvo sumažinti 19,0 tūkst.*

eurų dėl buhalterinės apskaitos funkcijų centralizavimo, 2019 m. liepos 10 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 707 asignavimai buvo padidinti 228,0 tūkst. eurų dėl centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos funkcijų vykdymo, 2019 m. spalio 16 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 1046 asignavimai buvo sumažinti 57,0 tūkst. eurų dėl valstybės tarnautojų registro funkcijų perdavimo Informatikos ir ryšių departamentui prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos.

### KETVIRTASIS SKIRSNIS PROGRAMOS VERTINIMO KRITERIJAI

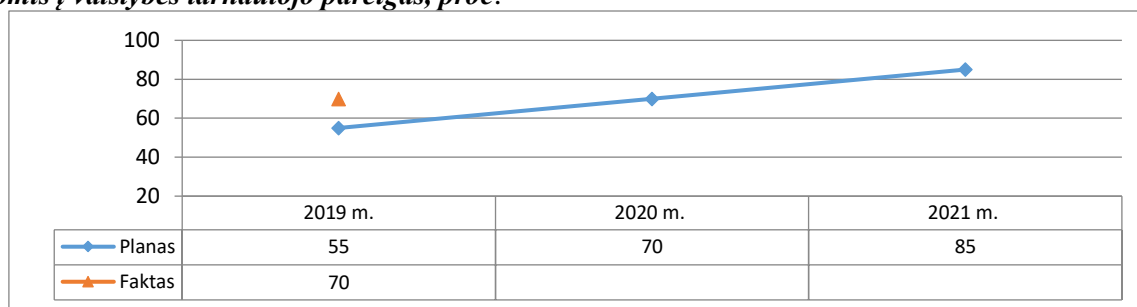
7 grafikas. **R-02-07-01-01, Respondentų, teigiamai vertinančių Valstybės tarnybos departamento konsultavimo ir aptarnavimo kokybę, dalis, ne mažiau kaip, proc.**



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

**Rodiklio reikšmė nepasiekta.** Nepasiektai planuoti metinei reikšmei įtakos galėjo turėti konsultacijų, susijusių su Valstybės tarnautojų registro tvarkymu, nesklandumai, neįvertinant, jog valstybės tarnautojų registro tvarkytojo funkcijos perduotos Informatikos ir ryšių departamentui prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, bei padidėjęs Departamento žmogiškųjų išteklių užimtumas, sukoncentruotas į pasiruošimą ir vykdymą naujos prioritetinės funkcijos – centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos.

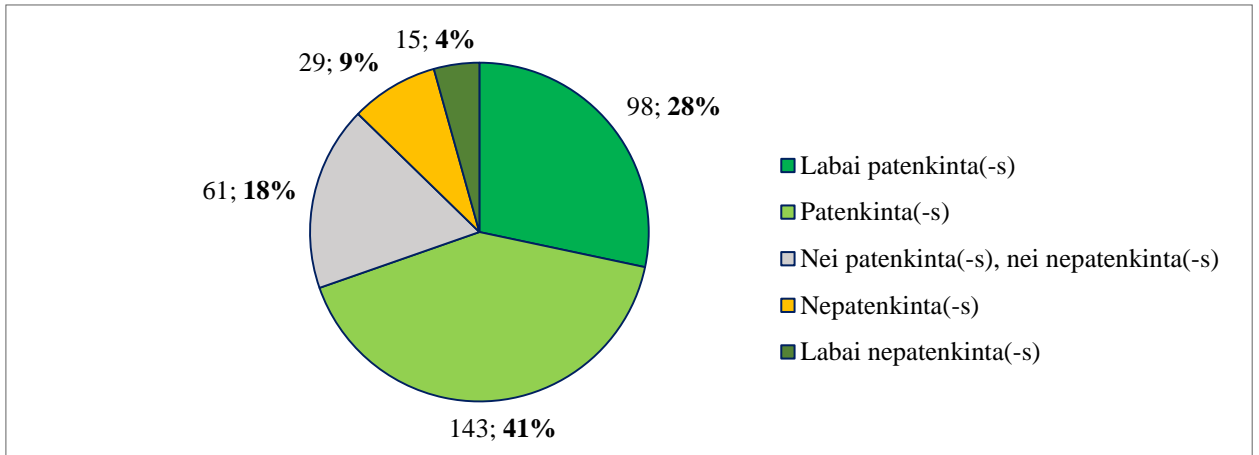
8 grafikas. **R-02-07-01-02, Pretendentų pasitenkinimas centralizuotai organizuotais konkursais ir atrankomis į valstybės tarnautojo pareigas, proc.**



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

**Rodiklio reikšmė pasiekta ir viršyta.** Pasitenkinimo Departamento organizuotų konkursų vertinimu nustatyta, kad 70 proc. apklaustų pretendentų yra patenkinti konkursų organizavimu, o neigiamą poziciją šiuo klausimu yra išreiškę 13 proc. apklausos dalyvių (žiūr. paveikslė).

1 pav. *Departamento organizuojų konkursų vertinimas, proc.*



Departamentas 2019 m. po konkursų ir atrankų atliko asmenų, pretenduojančių į valstybės tarnautojo pareigas, apklausą. Šia apklausa siekta įvertinti pretendentų pasitenkinimą, o taip pat įvertinti, pretendentų nuomonę apie vykusius konkursus ir atrankų skaidrumą bei bendrą pretendentų pasitikėjimą centralizuotu konkursų ir atrankų organizavimu.

*Nuomonės apie Departamento organizuoto konkurso skaidrumą vertinimas.* Nustatyta, kad 76 proc. apklaustų pretendentų mano, kad konkursas buvo organizuotas skaidriai, šiam teiginiui nepritarė 12 proc. respondentų.

*Bendras pasitikėjimas centralizuotu konkursų organizavimu vertinimas.* Gauti rezultatai parodė, kad 74 proc. respondentų pasitiki centralizuotu konkursų organizavimu Departamente, o savo nepasitikėjimą yra išreiškę 10 proc. asmenų.

Palyginus gautus duomenis su iš dalies centralizuotos atrankos sistemos rėmuose organizuotuose konkursuose įstaigose dalyvavusių pretendentų 2018 m. vykdytos grįžtamojo ryšio apklausos rezultatais, nustatyta, kad pretendentų pasitenkinimas ir suvoktas skaidrumas Departamento organizuoju konkursų atveju yra šiek tiek didesnis negu įstaigose organizuoju konkursų atveju, atitinkamai 4 ir 6 procentiniais punktais. Bendras pasitikėjimas centralizuotu konkursų organizavimu reikšmingai didesnis lyginant su konkursų organizavimu įstaigose iš dalies centralizuotos atrankos sistemos atveju t. y. 19 procentinių punktų.

## II SKYRIUS

### VYRIAUSYBĖS PROGRAMOS ĮGYVENDINIMO PLANO VYKDYMAS

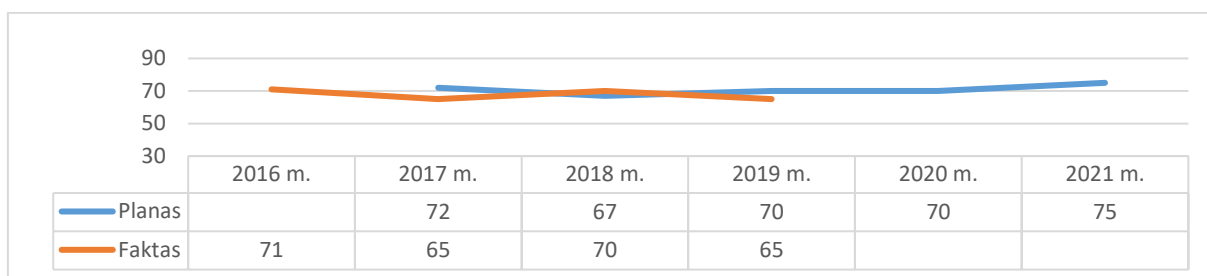
Departamentas įgyvendina Septynioliktos Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos įgyvendinimo plano, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. kovo 13 d. nutarimu Nr. 167 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos įgyvendinimo plano patvirtinimo“ 3.4. kryptį „Kompetencijos valstybės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

#### 3.4. Kryptis. **Kompetencijos valstybės valdymo srityje kėlimas.**

Informacija apie 3.4. krypties rodiklį pateikiama 9 grafike.



9 grafikas. E-02-04. Pasitikėjimas valstybės institucijomis, proc.



Duomenų šaltinis: Vidaus reikalų ministerijos užsakymu UAB „Baltijos tyrimai“ atliktos apklausos duomenys

**Rodiklio reikšmė nepasiektu.** Pasitikėjimo valstybės institucijomis rodiklio pokyčiai yra sietini su buvusia ekonomine šalies situacija rodiklio apskaičiavimo metu, vykdytomis valstybės institucijų ir įstaigų, valstybės tarnybos pertvarkomis, reformomis sveikatos ir socialinės apsaugos, švietimo, bausmių vykdymo ir kitose srityse. Be to, pasitikėjimo valstybės institucijomis rodiklis apskaičiuojamas atliekant gyventojų apklausą, kuri, nemaža dalimi yra įtakojama žiniasklaidos formuojamo valstybės institucijų įvaizdžio.

Įgyvendinant Vyriausybės programos plano 3.4.1. Darbą „Patrauklumo valstybės tarnyboje didinimas, pertvarkant atrankos, ugdymo ir motyvavimo sistemas“, Departamentas vykdė įstaigos veiksmą: 3.4.1.1.1. „Parengti individualius mokymo planus (programas) vadovams“. Tuo tikslu Departamentas vykdo 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, kurio tikslas – tobulinti vadovaujančių valstybės tarnautojų lyderystę. Planuojama, kad projekto metu įvairiuose mokymuose dalyvaus ne mažiau kaip 200 valstybės įstaigų vadovų, kurie pagal individualius mokymo planus ugdys lyderystės ir vadybines kompetencijas, siekiant valstybės tarnybą padaryti patrauklesnę, konkurencingesnę ir efektyvesnę.

Vykdamas minėtą projektą buvo atliktas 5 ES valstybių narių aukštesniosios valstybės tarnybos ir aukštesniųjų vadovų kompetencijų ir jų valdymo tyrimas, t. y. išanalizuota 5 ES valstybių narių valstybės tarnyboje esančias aukštesniosios valstybės tarnybos ir aukštesniųjų vadovų kompetencijų valdymo sistemas bei kompetencijų valdymo geroji patirtis.

Atsižvelgiant į atliktą tyrimą buvo pateikti pasiūlymai sistemai, skirtai įstaigų vadovų kompetencijų valdymui Lietuvoje. 2019 m. buvo atliktas valstybės įstaigų vadovų mokymo poreikio tyrimas ir parengta įstaigų vadovų mokymo poreikio tyrimo apibendrinta ataskaita, kuri buvo pristatyta Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijoje.

Projekto metu parengtos individualios mokymo programos (planai) įstaigų vadovams, kuriuose nustatytas mokymo turinys, mokymo metodai, preliminarus mokymo grafikas. Mokymo programos (planai) įstaigų vadovams prisidės prie vadovų vadybinių ir lyderystės kompetencijų tobulinimo. Ataskaitoje apibendrintas mokymosi poreikis, nustatyti prioritetai ir rekomenduojami mokymo metodai, būdai ir formos, išgryninta 10 mokymosi temų. Parengti ir su visais įstaigų vadovais bei jų pavaduotojais (tikslinės grupės dalyviais) suderinti 207 individualūs mokymų planai bei individualūs tikslinės grupės mokymo poreikiai.

Atliktas tyrimas parodė, kad įstaigų vadovai turi daugiau poreikių mokytis negu leidžia šio projekto rėmai, vadovai pageidauja ne tik auditorinių ir individualių mokymų, tačiau ir stažuočių, konferencijų užsienio šalyse ir ypač tinklaveikos renginių. Todėl į projektą įtraukta nauja veikla – tinklaveikos renginių organizavimas, pasirašytas papildomas susitarimas su Europos socialinio fondo agentūra (toliau - ESFA). Papildomai suplanuota organizuoti tris tinklaveikos renginius,

kuriuose dalyvaus ne mažiau kaip 200 tikslinės grupės žmonių, ir kurių metu bus pristatomos visai tikslinei grupei aktualios temos: Pokyčiai ir naujovės valstybės tarnyboje: sėkmės istorijos, iššūkiai ir ateities perspektyvos; Strategijos sėkmės prielaidos; Lyderystė valstybės tarnyboje: asmeninis vadovo augimas, komandos ugdymas ir motyvavimas, vertės visuomenei kūrimas.

Taip pat į projektą įtraukta nauja veikla – informavimas apie projektą. Siekiant supažindinti visuomenę su Projekto pasiekimais ir kuriama verte valstybės tarnybai ir visuomenei, bus parengta analitinė informacija apie viešojo sektoriaus vadovų mokymus bei tinklaveiką užsienyje, Lietuvos verslo vadovų klubų veiklą, akademinės bendruomenės ir verslo atstovų vertinimą bei išvalgas, Projekto tikslinės grupės narių nuomonę. Informacijos pagrindu bus parengti 4 straipsniai ir publikuoti verslo dienraštyje bei trijuose Lietuvos portaluose. Ši veikla bus vykdoma 2020 metais.

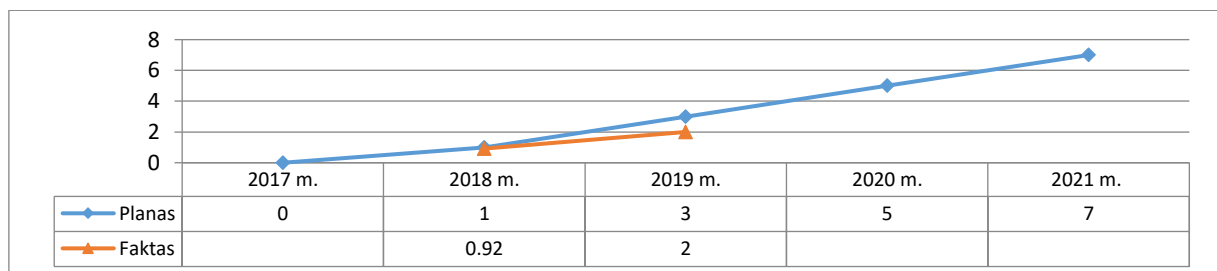
Įgyvendinant Vyriausybės programos įgyvendinimo plano 3.4.2. Darbą „Žmogiškųjų išteklių valdymo sistemos orientavimas į veiklos rezultatus“, Departamentas vykdė veiksmą 3.4.2.3.1. „Užtikrinti bendros valstybės tarnautojų kompetencijų valdymo, veiklos vertinimo, asmens e. bylų tvarkymo sistemos diegimą“, kurio rezultate buvo pateikti siūlymai teisinei bazei parengti ir dalyvauta, kuriant modernų įrankį informacinių technologijų pagrindu, kuris prisidėtų prie valstybės tarnautojų kompetencijų valdymo diegimo valstybės tarnyboje.

Per 2019 m. Ministerijai teikti pasiūlymai dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“ pakeitimo“ projekto. 2019 m. vasario 26 d. atkreiptas dėmesys į tai, kad paliekant papildomą grandį vadovų, t. y. vyriausiųjų patarėjų, vyresniųjų patarėjų ir patarėjų, turinčių pavaldžių asmenų pareigybes, vadovų grandžių skaičius lieka nesumažintas, kas buvo deklaruota ankstesniais sprendimais. 2019 m. birželio 27 d. (raštas Nr. 27D-888) buvo atkreiptas dėmesys į galimas rizikas dėl nustatyto pernelyg trumpo nutarimo įgyvendinimo laiko įvertinant numatomą nutarimo poveikį valstybės tarnybos santykiams, taip pat atkreiptas dėmesys, kad pareigybių aprašymų naujovių diegimą turės lydėti metodinė pagalba įstaigoms, ir tiek dėl pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos paaiškinimo, tiek dėl darbo su pareigybių aprašymais IT įrankyje bus reikalingi apmokymai ir konsultacijos.

Departamente atsižvelgiant į Vyriausybės nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“ pakeitimo“ projektą, kuriuo keičiami Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika ir Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo tvarkos aprašas, tikslinti valstybės tarnautojų pareigybių aprašymų ruošiniai ir valstybės tarnautojų bendrųjų, vadybinių ir lyderystės bei specifinių kompetencijų aprašymai, parengti įgyvendinant 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 4 prioriteto „Administracinių gebėjimų stiprinimas ir viešojo administravimo efektyvumo didinimas“ įgyvendinimo priemonės VP1-4.1-VRM-01-V „Valstybės tarnybos sistemos stiprinimas“ projektą „Valstybės tarnyboje būtinų kompetencijų analizė ir valstybės tarnautojų pareigybių aprašymų katalogas“. Vykdytas elektroninio pareigybių aprašymo katalogo testavimas, kurio metu išbandyta sistema, kuri informacinių technologijų pagalba padės moderniai parengti valstybės tarnautojo pareigybės aprašymą.

3.4.2. Darbo rodiklio informacija pateikiama 10 grafike.

10 grafikas. *Valstybės tarnybos, kaip darbdavio, patrauklumo teigiamo vertinimo pokytis, proc.*



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

**Rodiklio reikšmė iš dalies pasiekta.** *Asmenų, vertinančių valstybės tarnybą kaip patrauklų darbdavį, skaičius tolygiai didėja. Planuotos rodiklio reikšmės nepasiekiamumas sietinas su valstybės institucijų ir įstaigų, valstybės tarnybos pertvarkomis, vykdomomis reformomis sveikatos ir socialinės apsaugos, švietimo ir kitose srityse.*

### 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“, vykdam projektą Nr. 10.1.5-ESFA-V-925-01-0002 „Įstaigų vadovų lyderystės stiprinimas“. Projekto įgyvendinimas aprašytas aukščiau.

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 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 numatoma apmokyti 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.).

Įgyvendinant projekto veiklas nuo 2019 m. rugsėjo 10 d. iki 2019 m. gruodžio 31 d. apmokyta 832 dalyviai. Mokymai ir toliau tęsiami 2020 metais.

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

Departamentas, įgyvendindamas 2014–2020 metų Europos Sąjungos struktūrinių fondų investicijų veiksmų programą, su ESFA 2018 m. gruodžio 14 d. pasirašė projekto „Žmogiškųjų išteklių valdymo modernizavimas valstybės tarnyboje“ sutartį. Projektas 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.

2019 m. parengta, suderinta su Departamento ekspertais ir patvirtinta pirmos veiklos pirminė tyrimo ataskaita dėl Europos Sąjungos šalyse narėse veikiančių tarptautinių ir (ar) didelių organizacijų darbuotojų atrankos sistemų tyrimo ir gerosios patirties Lietuvos valstybės tarnyboje įdiegimo galimybių studijos parengimo, kurioje pateiktas paslaugų įgyvendinimo grafikas, tyrimo planas, tyrimo objektai ir klausimynas, kuriuos Paslaugos tiekėjas yra įpareigotas pateikti vizitų metu į ES šalyse esančias organizacijas. Suderintos vizitų į užsienio šalis darbotvarkės, klausimynai bei įvykdyti 3 vizitai ES šalyse (Belgija, Danija ir Suomija) esančiose organizacijose, iš viso aplankyta per 3 vizitus 10 organizacijų (EPSO, NATO, Danske bankas, SHL ir kt.). Parengtas ES šalyse narėse veikiančių tarptautinių ir (ar) didelių organizacijų darbuotojų atrankos sistemų tyrimas ir gerosios patirties Lietuvos valstybės tarnyboje įdiegimo galimybių studijos projektas. Departamento ekspertai ne kartą yra teikę pastabas, pasiūlymus paslaugos teikėjui (galimybių studijos apimtis - 140 psl.).

Galimybių studijos siektini uždaviniai: atlikti Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos analizę, įvertinti priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas teisinį reguliavimą, apžvelgti ir įvertinti Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos proceso sudėtines dalis, procedūras, vertinimo metodus, statistinius duomenis ir išnagrinėti esmines valstybės tarnautojų atrankos problemas Lietuvoje; atlikti užsienio valstybių (Danijos, Belgijos ir Suomijos) gerosios patirties vykdant darbuotojų atranką didelėse organizacijose analizę, apžvelgti esminius šiose organizacijose įdiegtų atrankos sistemų bruožus ir institucinę sąrangą, reikalavimų pretendentams nustatymo principus, konkursų paskelbimo ir pretendentų pritraukimo aspektus, darbuotojų poreikio vertinimą, taikomus pretendentų vertinimo kriterijus ir vertinimo metodus, atrankos komisijų sudarymą, atrankos kokybės ir efektyvumo rodiklius, atrankos specialistams keliamus reikalavimus, informacinių technologijų taikymo galimybes visame procese, atrankos trukmės ir kaštų optimizavimo galimybes, ir pan.; pateikti Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos tobulinimo rekomendacijas, kurių įgyvendinimas galėtų prisidėti prie veiksmingos centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos sistemos Lietuvoje sukūrimo.

Atsižvelgiant į pratęstą paslaugų pirkimo pardavimo sutartį, paslaugos priėmimas bus atliktas galimybių studijos rezultatų pristatymas Ministerijos, Vyriausybės kanceliarijos ir mokslinės bendruomenės atstovams.

### ***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 jautrioje korupcijai srityse, kompetencijų įvertinimui ir sąmoningumo (suvokimo) tarnybinės (profesinės) etikos ir korupcijos prevencijos srityse didinimui. Daugiau kaip po 40 (keturiasdešimt) užduočių (situacinių klausimų ir apibrėžimų) iš skirtingų rizikingų korupcijai sričių, t. y. viešųjų pirkimų, įdarbinimo, Europos Sąjungos ir paramos lėšų skirstymo ir, sveikatos apsaugos, ūkio subjektų priežiūros ir kontrolės sričių, o bendrai parengta 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 valstybės tarnautojų atrankose. Projekto metu planuojama apmokyti 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 vykdomi visose dešimtyje Lietuvos apskričių. Mokymų forma – teoriniai pagrindai, susieti su mokymo grupės darbinės veiklos specifika, ir praktiniai užsiėmimai, perteikti

aktyviais mokymo metodais, situacijų modeliavimu, jų analize, praktiniais patarimais ir pan. Praktinė dalis sudaro apie 75 proc. mokymų.

Siekiant kuo efektyvesnių mokymų, juos veda 2 kvalifikuoti dėstytojai. Projekto metu vykdomų mokymų uždaviniai:– suformuoti ir lavinti mokymo dalyvių įgūdžius, reikalingus identifikuoti korupcijos apraiškas ir šalinti korupciją sąlygojančius veiksnius jų veiklos srityse; – suteikti trūkstamų teorinių žinių, kurios galėtų padėti atsakyti į praktiškai kylančius etikos ir korupcijos prevencijos klausimus, supažindinti su korupcijos prevencijos priemonėmis, asmenų teisėmis ir pareigomis susidūrus su pažeidimais; – ugdyti mokymo dalyvių antikorupcinį sąmoningumą, siekiant formuoti nepakančią aplinką viešajame sektoriuje, užtikrinant skaidresnę, veiksmingesnę ir viešą valstybės tarnybos veiklą.

Apmokant valstybės tarnautojus pagal dvi mokymo programas, iš viso per 2019 m. buvo organizuoti ir įvykdyti 39 mokymo renginiai, kurių metu apmokyti 1295 valstybės tarnautojai, vykdantys funkcijas korupcijai mažiausiai atspariose srityse. Siekiant projekto rezultatų tęstinumo ir po projekto užbaigimo, projekto metu papildomai bus parengtas e. mokymo tarnybinės (profesinės) etikos ir korupcijos prevencijos srityse kursas, pritaikytas Valstybės tarnybos departamento Nuotolinių mokymų platformai. Šiam mokymo kursui turės būti parengti mokymo užduočių scenarijai (užduočių rinkinys, nemažiau kaip 21, kuriuos sudarys dokumentinis tekstas, animuota/filmuota situacija (scenarijus) ) ir minėti testai, skirti įvertinti testuojamojo sąmoningumo (suvokimo) tarnybinės (profesinės) etikos ir korupcijos prevencijos srityse lygį.

#### **IV SKYRIUS**

#### **METINIO VEIKLOS PLANO ĮGYVENDINIMAS**

Įgyvendinant įstaigos veiksmą 3.4.2.3.2. „Sudaryti sąlygas kompetencijų ugdymui nuotoliniu būdu“, buvo vykdomas Europos Sąjungos struktūrinių fondų lėšų ir bendrai finansuojamas projektas „Inovatyvių informacinių technologijų, skirtų efektyviam viešojo sektoriaus žmogiškųjų išteklių valdymui, sukūrimas ir įdiegimas“. Vidaus reikalų ministro 2019 m. rugsėjo 20 d. įsakymu Nr. 1V-788 „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2019 m. gegužės 14 d. įsakymo Nr. 1V-451 „Dėl viešojo valdymo tobulinimo 2012–2020 metų programos įgyvendinimo 2019–2020 metų veiksmų plano patvirtinimo“ pakeitimo“ Viešojo valdymo tobulinimo 2012–2020 metų programos įgyvendinimo 2019–2020 metų veiksmų plano 3.3.2 priemonės „Didinti valstybės tarnybos patrauklumą“ 3.3.2.1. veiksmo „Diegti ir plėtoti žmogiškųjų išteklių valdymo sprendimus“ įgyvendinimą Valstybės tarnautojų registre ir Valstybės tarnybos valdymo informacinėje sistemoje sukuriant nuotolinių mokymų modulį ir mokymų programas, pritaikytas šiam moduliui, realizuojant viešojo administravimo institucijoje ir įstaigoje dirbančio asmens kvalifikacijos ir darbo patirties duomenų unifikuotą bylą, kuriant ir tobulinant priemones ar įrankius, skirtus žmogiškiesiems ištekliams viešojo administravimo institucijų ir įstaigų veiksmingiau valdyti ir pritaikytus veikti debesijos paslaugų teikėjo infrastruktūroje“ pavesta įgyvendinti Informatikos ir ryšių departamentui prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos.

Parengtas Departamento Konsultavimo bendrojo konsultacijų telefonu tvarkos aprašas, patvirtintas 2019 m. gruodžio 19 d. Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos direktoriaus įsakymu Nr. 27V-212 – tokiu būdu toliau užtikrinamas įstaigoms ir asmenims konsultacijų teikimas nustatytu metu – priskiriant ir panaudojant konsultacijoms mobiliuosius telefonus.

Parengtos ir interneto svetainėje patalpintos rekomendacijos: „Dėl valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo“; „Dėl teisės aktų nuostatų, susijusių su dėl ekonomikos krizės neproporcingai sumažinto darbo užmokesčio (atlyginimo) dalies grąžinimu, įgyvendinimo“; „Dėl valstybės tarnautojų atostogas reglamentuojančių teisės aktų nuostatų taikymo“; „Valstybės tarnautojo galimo tarnybinio nusižengimo tyrimo schema bei rekomendacijos“; „Dėl tarnybinės atsakomybės taikymo valstybės tarnautojams“; „Dėl valstybės tarnautojo perkėlimo tarnybinio kaitumo būdu į kitas karjeros valstybės tarnautojo pareigas“.



Parengta kasmetinė ataskaita apie VTĮ ir su juo susijusių teisės aktų taikymą ir įgyvendinimą ir pateikta Vidaus reikalų ministrui.

Vykdyta Valstybės tarnautojų registro ir Valstybės tarnybos valdymo informacinės sistemos privalomų kaupti (teikti) darbo užmokesčio, pareigybių, asmens, komandiruočių ir su jais susijusių duomenų pilnumo stebėseną valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose:

- I ketvirtyje atliktos 2 duomenų pilnumo dėl Valstybės tarnybos įstatymo nuostatų pasikeitimo po 2019 m. sausio 1 d. stebėsenos (vasario ir kovo mėn.), patikrinti visų valstybės ir savivaldybių institucijų duomenys, apie aptiktus netikslumus įstaigos informuotos raštu.

- II ketvirtyje atliktos 2 duomenų pilnumo stebėsenos dėl VTĮ nuostatų pasikeitimo po 2019 m. sausio 1 d. (balandžio ir gegužės mėn.), pakartotinai tikrinti visų valstybės ir savivaldybių institucijų duomenys, apie aptiktus netikslumus įstaigos informuotos raštu.

2019 m. rugsėjo 19–20 d. dalyvauta Europos personalo atrankos tarnybos (EPSO) tinklo Personalo atrankos ekspertų susitikime Stokholme.

Departamentas kartu su Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarija, Vidaus reikalų ministerija ir Europos socialinio fondo agentūra ir su Gruzijos Valstybės tarnybos biuru įgyvendina ES Dvynių programos projektą „Valstybės tarnybos biuro gebėjimų stiprinimas įgyvendinti valstybės tarnybos reformą“. Projekto tikslas – parama, kuriant profesionalią ir efektyvią Gruzijos valstybės tarnybą, atitinkančią Europos viešojo administravimo principus. Projektas pradėtas įgyvendinti 2018 m. spalio mėnesį. Per 2019 metus 7 ekspertai iš Departamento vyko į 18 misijų, kuriose dalinosi savo patirtimi, stiprinant Valstybės tarnybos biuro Gruzijoje gebėjimus ir didinant veiklos efektyvumą.

Pravesti 4 Departamento darbuotojų vidaus mokymai pasirengti konkurso komisijos darbui. Šių mokymų tikslas buvo supažindinti ir su Departamento darbuotojais, dalyvausiančiais komisijų darbe, išdiskutuoti svarbiausius centralizuotos atrankos aspektus, vertinimo indikatorius, jų nustatymus, vertinimo kriterijų, metodų, interviu metodo taikymą, interviu klausimus ir jų formulavimą, pretendentų atsakymų vertinimą.

2019 m. kovo 28 d. dalyvauta ISM Vadybos ir ekonomikos universiteto ISM karjeros dienų renginyje su potencialiais pretendентаis į valstybės tarnautojo pareigas ir jiems pristatyta valstybės tarnyba.

Nuo 2019-0101 – 2019-06-30 pateikta 6010 pasiūlymų į laisvas valstybės tarnautojų pareigas buvusiems karjeros valstybės tarnautojams ir įstaigų vadovams, atleistiems iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo, pasibaigus įstaigos vadovo kadencijai, buvusiems pakaitiniams valstybės tarnautojams (išskyrus pakaitinius valstybės tarnautojus, kuriems suėjo 65 m.), pareigas nepertraukiamai ėjusiems ne mažiau kaip dvejus metus ir atleistiems iš pareigų dėl negalėjusio eiti pareigų karjeros valstybės tarnautojo sugrįžimo arba atleidimo. Pasikeitus Valstybės tarnybos įstatymo nuostatoms, nuo 2019 m. liepos 1 d. pareigų siūlymo garantijos nebeliko. Taip pat 2019 m. pateikti 528 pasiūlymai asmenims, siekusiems atkurti valstybės tarnautojo statusą.

2019 m. organizuota 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 operacijose ar misijose, užsienio valstybių institucijose sklaida – Valstybės tarnybos departamento puslapyje paskelbti 482 DNE skelbimai. Suorganizuotos 5 atrankos į pareigas užsienio institucijose, į 4 pareigybes įstaigos atliko atrankas savarankiškai.

Organizuota informacijos apie valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo kitose valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose ar užsienio institucijose galimybes sklaida – Departamento interneto puslapyje paskelbti 32 skelbimai dėl kvalifikacijos tobulinimo ir organizuotos 7 valstybės tarnautojų, siunčiamų tobulinti kvalifikacijos užsienio institucijose, atrankos.