

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Andrejaus Kapitanovo
V kurso, darbo ir socialinės apsaugos teisės
studijų šakos studento

Magistro darbas

Atrankų viešojoje tarnyboje problematika

Problems of Selection in Public Service

Vadovas lekt. Martynas Austys

Recenzentas prof. dr. Daiva Petrylaitė

Vilnius

2022

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame magistro darbe analizuojami duomenys susiję su atrankomis į karjeros valstybės tarnautojo pareigas iki 2019 m. sausio 1 d. įvykusio Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo ir išdėstymo nauja redakcija, bei duomenys susiję su atrankomis į viešojo sektoriaus darbuotojų pareigas iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo 2017 m. liepos 1 d. ir po jo įsigaliojimo. Atskleidžiami šiuo metu galiojančios atrankos į karjeros valstybės tarnautojo ir viešojo sektoriaus darbuotojo pareigas teisinio reglamentavimo turiniai. Nustatomi šio reglamentavimo privalumai ir trūkumai. Pateikiami siūlymai atrankos į viešąją tarnybą tobulinimui.

Pagrindiniai žodžiai: Valstybės tarnyba, atranka į valstybės tarnybą, valstybės tarnautojas, darbuotojas, konkursas.

ABSTRACT AND KEYWORDS

This master's thesis analysis the information on selections for the position of a career civil servant until the amendment of 1st of January 2019 and layout of the Law on the Civil Service that took place on the 1st of July 2017, as well as data on the duties of public sector employees before the entry into force of the new Labor Code on the 1st of July 2017. The contents of the current legal regulations for the selection of career civil servants and public sector employees are disclosed. The advantages and disadvantages of this regulation are identified. Suggestions for improving the selection for the civil service are presented.

Key words: career civil service, selection to public service, public servant, employee, audition.

TURINYS

IŽANGA	2
1. KONKURSŲ REGLAMENTAVIMO Į KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGAS ANALIZĖ 4	
1.1. KONKURSŲ Į VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGAS TEISINIO REGULIAVIMO IKI 2018 M. GRUODŽIO 31 D. ANALIZĖ	4
1.2. KONKURSŲ Į VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGAS TEISINIO REGULIAVIMO PO 2019 M. SAUSIO 1 D. ANALIZĖ.....	11
2. ATRANKŲ Į VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS PAREIGAS, ANALIZĖ.....	24
2.1. ATRANKŲ REGLAMENTAVIMO Į DARBUOTOJŲ PAREIGAS VIEŠAJAME SEKTORIUJE IKI 2017 M. BIRŽELIO 30 D. ANALIZĖ.....	25
2.2. ATRANKŲ REGLAMENTAVIMO Į DARBUOTOJŲ PAREIGAS VIEŠAJAME SEKTORIUJE PO 2017 M. LIEPOS 1 D. ANALIZĖ.....	27
3. ATRANKOS Į KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ PAREIGAS PRIVALUMAI IR TRŪKUMAI.....	35
4. TOBULINIMO SIŪLYMAI ATRANKŲ VIEŠAJAME SEKTORIUJE SISTEMAI.....	39
IŠVADOS	40
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	41
SANTRAUKA	45
SUMMARY.....	46
PRIEDAI.....	47

ĮŽANGA

Temos aktualumas. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje 33 straipsnyje nurodoma, kad Lietuvos Respublikos piliečiai turi teisę lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Galima teigti, kad šioje Konstitucijos normoje nustatyta viena iš reikšmingiausių teisių, susiejusių su viešąja tarnyba – kiekvienas Lietuvos Respublikos pilietis gali lygiomis sąlygomis stoti į viešąją tarnybą.

Asmuo, siekdamas tapti viešosios tarnybos dalimi, prieš būdamas priimtas į pareigas, turi praeiti tam tikrą atrankos procesą, kuris yra teisiškai sureguliuotas. Atsižvelgiant į tai, galime teigti, kad atranka į viešąją tarnybą turi būti atliekama profesionaliai ir nešališkai, siekiant į viešąją tarnybą pritraukti atitinkamos srities profesionalus.

Ši tema yra aktuali tuo, kad į viešojo sektoriaus organizuojamas atrankas ateina vis mažiau asmenų ir nuo to nukenčia visa viešojo sektoriaus sritis, kadangi sistemoje dirbantys žmonės turi vykdyti papildomas funkcijas, kurios turėtų būti skirtos laisvoms pareigybėms. Pažymėtina, kad nuo tinkamai vykdomos atrankos tiesiogiai priklauso visos viešosios tarnybos sistemos funkcionavimas ir veiksmingumas. Atranka į viešąją tarnybą yra labai svarbus ir nuoseklus procesas, lemiantis viešųjų paslaugų ir viešojo administravimo kokybę. Siekiant tinkamai pasiekti darbe numatytus tikslus, šiame darbe bus nagrinėjamas valstybės tarnautojų iki 2019 m. sausio 1 d. ir darbuotojų, dirbančių viešajame sektoriuje, atrankų teisinis reguliavimas, kuris galiojo atitinkamai iki 2017 m. liepos 1 d. Sekančiu žingsniu atskleidžiamas valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, viešajame sektoriuje šiuo metu galiojantis teisinis reglamentavimas ir nustatomi šių atrankų teisinio reglamentavimo privalumai ir trūkumai. Šioje dalyje analizuojamos specialistų dirbančių su atrankomis išvalgos, paremtos jų patirtimi vykdančios atrankos. Darbo pabaigoje pateikiami siūlymai, kurie galėtų pagerinti atrankos į viešąją tarnybą teisinį reglamentavimą.

Tikslas. Šio magistrinio darbo tikslas yra mokslinės literatūros bei teisinių šaltinių pagrindu atskleisti ir išanalizuoti klausimą ar šiuo metu galiojantis atrankų viešojoje tarnyboje teisinis reglamentavimas nesudaro trikdžių, siekiant priimti tinkamiausius kandidatus į valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, pareigas, bei pasiūlyti atrankų viešajame sektoriuje tobulinimo galimybes.

Uždaviniai.

1. Išanalizuoti duomenis apie atrankas į karjeros valstybės tarnautojų ir viešojo sektoriaus darbuotojų pareigas iki Valstybės tarnybos įstatymo ir Darbo kodekso reformos;
2. Atskleisti atrankos į karjeros valstybės tarnautojų ir viešojo sektoriaus darbuotojų pareigas teisinio reglamentavimo turinį;
3. Nustatyti atrankos į karjeros valstybės tarnautojų ir viešojo sektoriaus darbuotojų pareigas privalumus ir trūkumus;
4. Pateikti tobulinimo siūlymus atrankų viešajame sektoriuje sistemai.

Objektas. Atrankų viešojoje tarnyboje problematika.

Tyrimo metodai. Atsižvelgiant į magistriniame darbe iškeltus uždavinius, remtasi lyginamuoju, loginiu, socialinio tyrimo ir lyginamuoju raidos metodais. Lyginamasis metodas naudotas lyginant skirtingus teisės aktus. Socialinio tyrimo metodas naudotas tiriant Respondentų nuomonę. Lyginamuoju raidos metodu lyginami teisės aktai iki ir po jų pakeitimi. Loginio metodo būdu yra formuluojamos ir pateikiamos išvados.

Darbo naujumas: Viešosios tarnybos reguliavimas pastaruojų metu buvo stipriai pakeistas. Tam įtakos turėjo pakeisti įstatymai, susiję su viešąja tarnyba (t. y. Darbo kodeksas ir Valstybės tarnybos įstatymas). Pokyčiai palietė ir atrankų sistemą, todėl doktrinoje būtina įvertinti kaip naujas teisinis reguliavimas pakeitė konkursų tvarką, atrankų efektyvumą ir jų skaidrumą.

Hipotezė: Šiuo metu galiojantis atrankų į karjeros valstybės tarnautojus ir viešojo sektoriuje darbuotojų pareigas teisinis reglamentavimas turi neigiamos įtakos kandidatų priėmimui į viešąją tarnybą.

Svarbiausi šaltiniai. Siekiant tinkamai apžvelgti ir išnagrinėti magistrinio darbo temą, darbe nagrinėjama įvairių rūšių šaltiniais. Didžiąją dalį sudaro teisės aktai aktualus nagrinėjamai temai. Taip pat remtasi Teismų sprendimais, moksliniais straipsniais, apžvalgomis. Nagrinėjant buvo remtasi šių mokslininkų nuomonėmis: V. Tiažkijus, V. Vaičiaičio, K. Masiulio ir kt.

1. Konkursų reglamentavimo į karjeros valstybės tarnautojų pareigas analizė

Šiame magistrinio darbo skyriuje bus atliekama reglamentavimo analizė, susijusi su atrankomis į valstybės tarnautojų pareigas iki 2018 m. gruodžio 31 d. t.y. iki Valstybės tarnybos įstatymo išdėstymo nauja redakcija, kuris galioja iki šių dienų. Šio darbo 1.2. dalyje bus atliekama analizė šiuo metu galiojančio atrankų į valstybės tarnautojų pareigas teisiniu reguliavimu.

1.1. Konkursų į valstybės tarnautojų pareigas teisinio reguliavimo iki 2018 m. gruodžio 31 d. analizė

Valstybės tarnyba yra kompleksinis teisės institutas, kuriam priklauso konstitucinės, administracinės ir, be jokios abejonės, darbo teisės normos. Valstybė, atlikdama darbdavio vaidmenį, yra atsakinga už veiksmingos, profesionalios ir nešališkos valstybės tarnybos užtikrinimą. Šiai pareigai atlikti reikia specialaus valstybei dirbančių asmenų darbo santykių reguliavimo, apimančio tokius aspektus – **priėmimas į tarnybą**, apribojimai ir reikalavimai norintiems tapti valstybės tarnautojais, o jais tapus – darbo užmokestis, karjera ir kiti darbo įstatymais reguliuojami klausimai. (Tiažkijus 2005. 125 p.) Kaip vieną iš reikšmingiausių aspektų V. Tiažkijus išskiria priėmimą į valstybės tarnybą, kuris yra pagrindinis kriterijus, siekiant įsilieti į valstybės tarnybos gretas. Į teiginį „priėmimas“ taip įeina ir kiti teiginiai – „atranka“ ir „konkursas“.

Valstybės tarnyba yra ypatinga žmogaus socialinės veiklos rūšis. Ji neatsiejama nuo pačios valstybės, jos vaidmens visuomenės gyvenime. Požiūris į valstybės tarnybą ne kartą keitėsi, buvo ieškoma geriausio varianto. (Glebové 2010. 130 p.)

Skirtingų laikotarpiu Lietuvoje priėmimas į valstybės tarnybą buvo skirtingas.

1918 m. vasario 16 d. atkūrus nepriklausomybę Lietuvoje pradėjo kurtis ir valstybės tarnyba. Naujoje valstybės tarnyboje nebuvo sukurti įstatymai ir atrankų sistema, kurios pagalba būtų priimami asmenys į valstybės tarnybą. Nepriklausomybės pradžioje, norint gauti tarnybą, neretai pakakdavo žymaus asmens rekomendacijos. Vėliau, skiriant į tarnybą, pirmenybė buvo teikiama turintiems aukštesnįjį išsilavinimą. Atsižvelgta į grynai praktinius sugebėjimus: mokėjimą dirbti spausdinimo mašinėle, sąskaitybos išmanymą. (Masiulis., Krupavičius 2007, 42 p.) Pradinis valstybės atrankos etapas buvo sietinas su rekomendacijomis, kurias galėtų suteikti žymi asmenybė. Galime teigti, kad žymaus žmogaus rekomendacija atidarydavo kelią įsidarbinti į valstybės tarnybą. Vėliau, priimant asmenis į valstybės tarnybą, pagrindiniu aspektu tapo aukštesnis išsilavinimas. Taip pat

atsižvelgta į praktinius sugebėjimus, kurie galėjo būti reikalingi atliekant tiesiogines funkcijas valstybės tarnyboje. Atsižvelgiant į tai galime teigti, kad priėmimo ir atrankos į valstybės tarnybą modelis pirmais nepriklausomybės metais kito nuo rekomendacijos iš žymaus žmogaus iki išsilavinimo ir profesinių gebėjimų, reikalingų vykdyti tam tikras pareigas valstybės tarnyboje.

1992 m. spalio 25 d. referendumu buvo priimta Lietuvos Respublikos (toliau – LR) Konstitucija. LR Konstitucijoje buvo bendrai nurodoma, kad kiekvienas LR pilietis lygiomis sąlygomis gali stoti į valstybės tarnybą, tačiau nebuvo vieno teisės akto, kuris tiesiogiai sureguliuotu visą valstybės tarnybos sistemą Lietuvoje.

Pirmieji mėginimai modeliuoti Lietuvos viešojo administravimo modelį po Nepriklausomybės atkūrimo buvo pradėti 1995 metais, priėmus Valdininkų įstatymą. Pagal šį įstatymą valstybės tarnautojais buvo laikomi visi darbuotojai, kuriems atlyginimas mokamas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto lėšų (išskyrus politikus). (Vaičaitis, 2011, p.122) Jis apibrėžė valstybės valdymo tarnybos paskirtį, apibūdino valstybės ir savivaldybės valdininkus, nustatė priėmimo į valstybės tarnybą tvarką, valdininkų teises, pareigas, atsakomybę, taip pat draudimus ir apribojimus valdininko statusą turintiems asmenims. (Andriuškevičius, 2004, p.70) Valdininkų įstatymo 11 straipsnis (toliau – str.) numatė priėmimo tvarką į valdininkų pareigas. Valdininkų pareigos buvo skirstomos į A ir B lygius.

"A" lygio valdininkai į valstybės valdymo tarnybą priimami LR Konstitucijos, darbo ir kitų įstatymų nustatyta tvarka. Su šiais valdininkais sudaromos terminuotos darbo sutartys atitinkamų institucijų ar jų vadovų įgaliojimų laikui. (LR Valdininkų įstatymas, 1995) Galime teigti, kad A lygio pareigybėms buvo nustatytas tam tikras rotacijos laikas, taip pat jų tarnybos laikotarpis buvo susietas su jų institucijų ar jų vadovų įgaliojimu laiko.

"B" lygio valdininkai į valstybės valdymo tarnybą priimami darbo ir kitų įstatymų nustatyta tvarka. Šių valdininkų priėmimas galimas tik viešo konkurso būdu arba išlaikius kvalifikacinius egzaminus. Konkursų ir egzaminų nuostatus tvirtina Vyriausybė. (LR Valdininkų įstatymas, 1995) Kaip matyti, šio lygio pareigybėms nebuvo nustatomas terminas kiek laiko valdininkas jas gali užimti, t.y. su jais būdavo sudaromos neterminuotosios darbo sutartys. Tačiau šias pareigas buvo įmanoma užimti tik viešojo konkurso būdu išlaikius kvalifikacinius egzaminus. 1995 m. rugsėjo 21 d. Vyriausybė priėmė nutarimą Nr. 1253 „Dėl „B“ lygio valdininkų priėmimo į valstybės valdymo tarnybą konkursų ir egzaminų tvarkos patvirtinimo“ kuriuo patvirtino „B“ lygio valdininkų priėmimo į tuometinę valstybės tarnybą tvarką. Tvarka buvo, susijusi su

priėmimu į atitinkamas pareigas. Šios tvarkos nuostatų 1 punktą nurodo kokiu tikslu skelbiamas konkursas ir tuo pačiu nurodo, kad tuometinė valstybės tarnyba išlaiko atvirumo ir lygiateisiškumo principus, bei sudaromos lygios sąlygos stoti į viešąją tarnybą.

Viešas konkursas ir kvalifikaciniai egzaminai yra būdas darbdaviui atrinkti tinkamiausią pretendentą į laisvą valdininko darbo vietą, viešai informavus apie tai visuomenę. (LR Vyriausybės 1995 m. rugsėjo 21 d. nutarimas Nr. 1253....) Atsižvelgiant į tai, galime teigti, kad kiekvienam piliečiui buvo siekiama sudaryti lygias sąlygas stoti į viešąją tarnybą. Atkreiptinas dėmesys, kad šiuo aprašu Vyriausybė patvirtinto keletą nuostatų, kurios yra aktualios ir šiuo metu galiojančioms atrankoms. Minėto aprašo 16 str. numatė, kad viešas konkursas ar kvalifikaciniai egzaminai gali būti vykdomi: 1) apklausa žodžiu (pokalbio forma); 2) apklausa raštu; 3) testavimo būdu. (LR Vyriausybės 1995 m. rugsėjo 21 d. nutarimas Nr. 1253....) Kitas aspektas yra tai, kad aprašas numatė, jog minimalus balas, kurį turi būti surinkęs kandidatas konkursui laimėti, yra 15 taškų. Pažymėtina ir tai, kad minėto aprašo 8 punktą numatė, jog viešo konkurso ar kvalifikacinių egzaminų organizavimo ir pretendentų į laisvą valdininko darbo vietą vertinimo tvarka nustatoma ir patvirtinama kiekvienoje institucijoje, atsižvelgiant į jos vykdomas funkcijas bei specifiką. (LR Vyriausybės 1995 m. rugsėjo 21 d. nutarimas Nr. 1253....) Darytina prielaida, kad kiekviena institucija, skelbdama ir vykdydama konkursą, vadovavosi savo pačios patvirtintais nuostatais, susijusiais su konkursu į laisvas pareigas.

1999 m. liepos 8 d. buvo priimtas Valstybės tarnybos įstatymas (toliau – VTĮ), kuris įsigaliojo 1999 m. liepos 30 d. ir tapo pirmuoju įstatymu, susijusiu ne su valdininkais, o su valstybės tarnyba.

Taip pat, VTĮ buvo nustatyti valstybės tarnautojų pareigybių lygiai (A, B, C, D), o valstybės tarnautojų pareigybės suskirstytos į 30 kategorijų. (Masiulis, K. Krupavičius, A., 2007, p. 42) Įstatyme padidėjo kategorijų lygių, vietoje A ir B pareigybių, kurios buvo numatytos Valdininkų įstatyme, papildomai atsirado 2 kategorijos, kurios išplėtė papildomomis dvejomis kategorijomis. Šio naujojo įstatymo Trečias skirsnis buvo skirtas detaliajam priėmimo į valstybės tarnybą aprašymui. VTĮ 12 str. numatė, kad atranka vykdoma egzamino ir privalumo vertinimo būdu. Lyginant Valdininkų įstatymo ir VTĮ nuostatas, susijusias su atranka, galime matyti, kad vietoje trijų atrankos būdų liko du. 2002 m. balandžio 23 d. buvo priimta nauja VTĮ redakcija, kuri įsigaliojo 2002 m. liepos 1 d. Naujoje VTĮ redakcijoje karjeros valstybės tarnautojai buvo priimami dvejais būdais: konkurso būdų ir be konkurso. VTĮ 11 str. 2 dalis (toliau – d.) numatė, kad asmuo, konkurso būdu priimamas į karjeros valstybės tarnautojo pareigas,

egzaminuojamas raštu (testas) ir žodžiu (pokalbis). Pokalbio metu patikrinami asmens gebėjimai atlikti valstybės tarnautojo pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. (LR Valstybės tarnybos įstatymas 2002) Galima teigti, kad testas galėjo parodyti kandidato į valstybės tarnautojo pareigas sukauptas žinias bei potencialą, kurios reikalingos eiti pareigas valstybės tarnyboje, tuo tarpu pokalbis su kandidatų galėjo parodyti kandidato gebėjimą atlikti pareigybės aprašyme, į kuria pretenduoja kandidatas, nustatytas funkcijas. Šiuo metodu siekta atrinkti tinkamiausią kandidatą atitinkamoms pareigoms užimti. Siekiant sukonkretinti priėmimą į valstybės tarnautojo pareigas 2002 m. birželio 24 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 966 buvo patvirtinta „Priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarka“. Ši tvarka detalizavo priėmimo į pareigas konkurso procedūrą, kurią sudarė: 1) konkurso paskelbimas; 2) dokumentų, kurie turi būti pateikti norint dalyvauti konkurse, priėmimas; 3) konkurso komisijos sudarymas; 4) konkursas; 5) valstybės tarnautojus į pareigas priimančio asmens arba kolegialios valstybės ar savivaldybės institucijos sprendimo dėl priėmimo į pareigas priėmimas. (2002 m. birželio 24 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 966...) Kaip matyti iš Vyriausybės nutarimo, aprašo nuostatuose buvo aprašoma procedūra nuo konkurso paskelbimo iki sprendimo, susijusio su pretendento priėmimu į valstybės tarnautojo pareigas. Vadovaujantis minėtu aprašu, konkursas buvo pradedamas nuo egzamino žodžiu. Jo metu kiekvienas komisijos narys pateikia vienodus klausimus visiems pretendentams, siekdamas patikrinti pretendento gebėjimus atlikti valstybės tarnautojo pareigybės, dėl kurios vyksta konkursas, aprašyme nustatytas funkcijas. Pretendentai egzaminuojami žodžiu individualiai, kitiems pretendentams nedalyvaujant. (2002 m. birželio 24 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 966...) Kiekvienam pretendentui užduodant vienodus klausimus buvo išlaikomas lygiateisiškumas bei skaidrumas, kadangi komisijos narys jam imponuojančiam kandidatui negalėjo užduoti lengvesnių klausimų. Sekanti dalis buvo testo laikymas. Testą sudaro 100 klausimų ir po 3 atsakymus į kiekvieną klausimą. Iš 3 atsakymų vienas yra teisingas. Atsakydamas į klausimą, pretendentas pažymi vieną iš atsakymų, kuris, jo manymu, yra teisingas. (2002 m. birželio 24 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 966...) Galima teigti, kad šis metodas yra maksimaliai nešališkas, kadangi testą sudaro 100 klausimų, ir asmuo, net ir iš anksto žinodamas klausimus, negalėtų maksimaliai jiems pasiruošti. Pažymėtina ir tai, kad minėto aprašo 55 punktas numatė, kad išlaikiusiu egzaminą laikomas pretendentas, surinkęs daugiau kaip 10 balų. Konkursą laimi daugiausia balų surinkęs pretendentas. (2002 m. birželio 24 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 966...) Lyginant šį aprašą ir B“ lygio valdininkų priėmimo į valstybės valdymo tarnybą konkursų ir egzaminų tvarką, galime matyti, kad minimalus balas laimėti konkursą pakito, t.y. norint

laimėti konkursą į valdininko pareigas, kandidatui reikėjo surinkti 15 balų, o nuo 2002 m. į valstybės tarnautojo pareigas reikėjo surinkti 10 balų, siekiant laimėti konkursą. Atkreiptinas dėmesys, kad minėto aprašo 57 punktą numatė, jog jeigu didžiausią vienodą balų skaičių surinko keli pretendentai, konkurso laimėtoją pasirenka tiesioginis būsimas valstybės tarnautojo vadovas (arba jį pavaduojantis valstybės tarnautojas). (2002 m. birželio 24 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 966...) Šiame punkte galime išvelgti diskrecijos, kadangi tik tiesioginis vadovas (arba jį pavaduojantis asmuo) sprendžia, kurį iš dviejų kandidatų atsirinkti laimėtoju. Galime teigti, kad tikslingesnė šio punkto dalies konstrukcija susijusi su atranka, kuomet du kandidatai surinko vienodą balą, galėtų būti aprašyta taip: jeigu didžiausią vienodą balų skaičių surinko keli pretendentai, konkurso laimėtoją atranka atrankos komisija ir balsų dauguma nusprendžia, kuris iš kandidatų yra laimėtojas. Jeigu komisijoje dalyvauja šeši komisijos nariai ir jų balsai pasiskirto po lygiai, lemiamas yra būsimas valstybės tarnautojo vadovo (arba jį pavaduojančio valstybės tarnautojo) balsas. Tokia konstrukcija padėtų atrankai būti dar labiau skaidresnei, kadangi iš dviejų kandidatų rinktųsi ne vienas asmuo, o balsuotu visa komisija, ir tik po lygiai pasiskirsčius komisijos narių balsams didesnę svertą turėtų būsimas valstybės tarnautojo tiesioginis vadovas. Klausimas, kuris kyla nagrinėjant valstybės tarnautojų atrankos taisykles: ar pakankamai skaidri ši sistema? Atsakymas į šį klausimą svarbus, nes neskaidri sistema leidžia piktnaudžiauti teise, priimant ne geriausią, o proteguojamą pretendentą. Vertinant galiojančias atrankos į valstybės tarnautojo pareigas taisykles (kalbama apie taisykles kurios galiojo 2002m.), galima teigti, kad skaidrumo jose trūksta. Nepaisant to, kad atrankos procedūrose egzistuoja pretendentų šifravimo mechanizmas, atrankos komisijai tiesiogiai bendraujant su pretendentu ir esant suinteresuotumui konkrečiu kandidatu, neįmanoma išvengti subjektyvių įvertinimų. Tai buvo vienas iš argumentų 2005 metais Seime įregistruojant VTĮ 11, 13, 26, 33 straipsnių pakeitimo įstatymo projektą Nr. XP-736, kuriame siūloma apskritai atsisakyti pokalbio procedūros, atrenkant į valstybės tarnautojų pareigas ir palikti tik egzaminą raštu (testą). (Šarmanavičius, S. 2006, p. 9) Kaip matyti po šio įstatymo pakeitimo, 11 str. 2 d. dalis, kuri susijusi su atranka, buvo aprašyta taip: Asmuo, konkurso būdu priimamas į karjeros valstybės tarnautojo pareigas, egzaminuojamas raštu (testas). (2005 Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo... Nr. XP-736) Galime teigti, kad visi pakeitimai daugiau ar mažiau sietini su atrankos skaidrumu. Skaidrumo ir objektiškumo valstybės tarnyboje taip pat siekė 16 – oji LR Vyriausybė, pristatydama savo programą. Siekdami, kad atranka į valstybės tarnybą būtų objektyvesnė ir skaidresnė, kad būtų užkirstas kelias protekcionizmui ir valstybės tarnybos politizavimui, kad į pareigas būtų skiriami

reikiamą kompetenciją ir vertybines nuostatas turintys asmenys, diegsime iš dalies centralizuotą atrankos į valstybės tarnybą sistemą. Užtikrinsime, kad į valstybės tarnybą būtų priimami ir joje dirbtų tik nepriekaištingos reputacijos asmenys. (16 – osios vyriausybės programa) Šios Vyriausybės pagrindinis tikslas, susijęs su valstybės tarnyba – padaryta atranką į valstybės tarnybą objektyvesne ir skaidresne. Atsižvelgiant į šioje programoje iškeltus tikslus, 2013 m. birželio 1 d. buvo priimti pakeitimai, susiję su atranka į valstybės tarnybą, siekiant tikslų, kurie buvo numatyti 16 – oje Vyriausybės programoje. Pagrindiniu pokyčių atrankoje į valstybės tarnybą reikėtų laikyti atsiradusią nuostatą, kad asmuo, norėdamas dalyvauti atrankoje į valstybės tarnautojo pareigas, turi būti išsilaukęs bendrųjų gebėjimų testą (toliau – BG testas). Šio žingsnio buvo imtasi siekiant didesnio skaidrumo atrankoje į karjeros valstybės tarnautojo pareigas, kadangi skaidrumo faktorius valstybės tarnyboje buvo dažnai kritikuojamas. Galime teigti, kad apie šį trūkumą buvo minėta 2009 m. SIGMA ataskaitoje kurioje nurodoma, jog Lietuvoje nėra vertinami kandidatų analitiniai ir loginiai pajėgumai. (Nakrošis, 2009, p. 12) Atsižvelgiant į tai galime teigti, kad BG išsprendė šią problemą kompleksiskai. BG testas užtikrina skaidrumą, taip pat analitinių ir loginių pajėgumų patikrinimą, kadangi jame buvo klausimų susijusių su analitiniais ir loginiais pajėgumais.

Taip pat pasitaikė atvejų, kuomet įstatymų leidėjas priimdavo prieštarigus įstatymo pakeitimus, susijusius su konkursu į karjeros valstybės tarnautojo pareigas. Nuo 2013 m. birželio 1 d. įsigaliojo VTĮ 11 str. 2 d. pakeitimas. Pagrindinė nuostata, kuri buvo keičiama, yra susijusi su pretendentų priėmimu. Jeigu keli konkurse į karjeros valstybės tarnautojo pareigas dalyvavę pretendentai surinko vienodą balų skaičių, pirmenybė skiriama atlikusiam karo tarnybą. 2018 m. birželio 6 d. Konstitucinis Teismas paskelbė nutarimą, kuris nustatė „ Jeigu keli konkurse į karjeros valstybės tarnautojo pareigas dalyvavę pretendentai buvo įvertinti vienodai, pirmenybė būti priimtam į tas pareigas teikiama pretendentui, atlikusiam nuolatinę privalomąją pradinę karo tarnybą arba baigusiam bazinius karinius mokymus ar atlikusiam alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą“ prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsniui, 33 straipsnio 1 dalies nuostatai „Piliečiai turi teisę <...> lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą“. (LR Konstitucinio Teismo 2018 m. birželio 6 d. nutarimas) Atsižvelgiant į tai, galime teigti, kad pasitaiko atvejų, kuomet įstatymų leidėjas, norėdamas pagerinti konkurso procedūras ir siekdamas pritraukti asmenis atlikti karo tarnybą, pažeidžia Konstitucinius principus.

Galime teigti, kad priėmimas į pareigas konkurso būdu per visuomet laikytinas kritikuotinu dėl galimo neskaidrumo. Darytina prielaida, kad BG testas tapo viena iš pakopų, siekiant skaidresnės atrankos į valstybės tarnautojo pareigas.

Valstybės tarnybos departamento (toliau – VTD) internetiniame puslapyje ir Atrankos modulio savitarroje pateikiama informacija apie BG testo procesą, testavimo laiką ir vietą, tvarką, testo struktūrą, pateiktos rekomendacijos, vaizdo pamokos, instrukcijos. Informacija yra išsami, prieinama, gaunama operatyviai ir visi suinteresuoti asmenys mato tai, ko jiems reikia. Pretendentams yra sudarytos sąlygos internetu patiems pasirinkti datą ir vietą, kada jie nori laikyti BG testą, o įstaigos Valstybės tarnybos valdymo informacinėje sistemoje (toliau – VATIS) mato informaciją apie pretendentų registraciją bei testo išlaikymą. Pretendentes BG testą gali laikyti 2 kartus. Tačiau neišlaikius antrą kartą, registruotis atlikti BG testą leidžiama ne anksčiau kaip po 6 mėnesių. (Valstybės tarnautojų atrankos modelio..., 2015 p. 19) Atsižvelgiant į tai, galime teigti, kad ši sistema užtikrino skaidrumo ir lygiateisiškumo principus, kadangi kiekvienas kandidatas galėjo pasirinkti vietą ir datą kada norėtų laikyti BG testą. Ši sistema taip pat leido visiems kandidatams susipažinti su BG testo struktūra, bei kandidatai galėjo gauti rekomendacijas, susijusias su BG testo laikymu. Taip pat galima teikti, kad BG turėjo ir tam tikrą apsauginę funkciją. Asmuo, neišlaikęs BG testo, negalėjo dalyvauti konkurse į valstybės tarnautojo pareigas. Galima teigti, kad BG testas pašalindavo kandidatus, kurie galėjo eiti į atranką valstybės tarnyboje tiesiog tikėdamiesi sėkmės ir atitikdami formalius reikalavimus, susijusius su išsilavinimu, amžiumi ir pilietybe. Pažymėtina, kad BG testas galiojo iki 2018 m. gruodžio 31 d. įskaitytinai. 2019 m. sausio 1 d. įsigaliojus VTĮ naujai redakcijai BG testas buvo panaikintas. Atkreiptinas dėmesys, kad po 2019 m. sausio 1 d. BG testas galiojo toms atrankoms kurios buvo paskelbtos iki 2019 m. sausio 1 d.

Išanalizavus atrankos į karjeros valstybės tarnautojo pareigas ypatumus galime teigti, kad priėmimas į valstybės tarnybą patyrė transformaciją nuo įtakingo asmens užtarimo iki pakopinio atrankos proceso, siekiant valstybės tarnautojo statuso bei siekiant būti priimtam į valstybės tarnautojo pareigas. 2013 m. birželio 1 d. priimtas atrankos į valstybės tarnybą modelis tapo tinkamu įrankiu pritraukti tinkamiausius specialistus ir išlaikyti skaidrumo bei lygiateisiškumo kriterijus. Šis atrankos modelis buvo taikomas iki 2018 m. gruodžio 31 d., po kurios VTĮ buvo išdėstyta nauja redakcija.

1.2. Konkursų į valstybės tarnautojų pareigas teisinio reguliavimo po 2019 m. sausio 1 d. analizė

Kaip ne kartą yra pažymėjęs LR Konstitucinis Teismas, Konstitucijos 33 straipsnio 1 dalies nuostata, kurioje įtvirtinta piliečių teisė lygiomis sąlygomis stoti į valstybės tarnybą, neturi būti suprantama tik kaip teisė stoti į valstybės tarnybą, t.y. tik kaip susijusi su asmens priėmimu į valstybės tarnybą; valstybės tarnybos santykiai apima ne tik santykius, susijusius su piliečio teisės lygiomis sąlygomis stoti į LR valstybės tarnybą įgyvendinimu, bet ir santykius, susiklostančius piliečiui įstojus į valstybės tarnybą ir einant pareigas valstybės tarnyboje. (LR Konstitucinio Teismo 2015 m. lapkričio 4 d. nutarimas). Galima teigti, kad pagrindinė minimo straipsnio dalies konstrukcija yra susijusi ne tik su priėmimu į valstybės tarnybą, bet taip pat ir su konkursų į ją. Pažymėtina, kad daugumoje mokslinės literatūros minčių konkursas į pareigas ir atranka laikytini sinonimais.

Atkreiptinas dėmesys, kad 2018 m. birželio 6 d. nutarime Konstitucinio Teismo pasisakė, kad Konstitucijos 33 straipsnio 1 dalyje laiduojama piliečių teisė lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybės tarnybą. Ši nuostata sietina su Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtintais konstituciniais asmenų lygiateisiškumo, nediskriminavimo ir privilegijų neteikimo imperatyvais. (LR Konstitucinio Teismo 2018 m. birželio 4 d. nutarimas)

Pažymėtina, kad kiekvienoje valstybės tarnybos reformoje vienas iš pagrindinių siekių yra ne tik didinti valstybės tarnybos patrauklumą, tačiau ir siekti to, kad asmenims, pretenduojantiems į ją, atrankos procesas būtų skaidrus, objektyvus ir išlaikytų lygiateisiškumo kriterijų, kuris pažymėtas LR Konstitucijoje.

Galime teigti, kad nuo paskutinio LR VTĮ dėstymo nauja redakcija praėjo nemažai laiko ir reformos jau buvo reikalingos. „Be sėkmingos valstybės tarnybos reformos neįmanomos ir visos kitos, nes juk kas kiti, jei ne valstybės tarnautojai, jas turi parengti ir įgyvendinti“, – ėmus rengti Valstybės tarnybos įstatymo naują redakciją, šio teisės akto svarbą pabrėžė Vilniaus universiteto Tarptautinių santykių ir politikos mokslų instituto profesorius daktaras Vitalis Nakrošis. (Nakrošis 2018) Atkreiptinas dėmesys, kad analogišką nuomonę apie reikalingumą reformuoti Valstybės tarnybą išsakė E. Misiūnas, kalbėdamas 2018 m. kovo 13 d. Seimo posėdyje:

„Siekiamo efektyvesnio, kokybiškesnio viešųjų paslaugų teikimo gyventojams ir taip pat siekiame, kad VTĮ būtų kaip teisinis pagrindas sudaryti prielaidas turėti modernią valstybės tarnybą, patrauklią valstybės tarnybą naujiems valstybės tarnautojams, naujiems

žmonėms, nes, kaip žinome, turime gana daug problemų valstybės tarnyboje. Štai keletą skaidrių norėčiau pademonstruoti, kokių bėdų yra valstybės tarnyboje. Matome, kad vien nuo 2014 metų ir 2016 metais vos ne du kartus yra mažiau norinčių būti valstybės tarnautojais. Taip pat puiki skaidrė, kuri iliustruoja mažą motyvaciją būti valstybės tarnautojais, yra valstybės tarnautojo darbo užmokesčio pateikimas. Štai ką mes turime ydingo valstybės tarnyboje ir ką mes norėtume iš esmės keisti“.(Seimo vakarinio posėdžio Nr.143 stenograma 2018) Galima teigti, kad reforma buvo reikalinga siekiant modernizuoti valstybės tarnybą. Taip pat E. Misiūnas pateikė problematiką, pateikdamas nuomonę, kad valstybės tarnyboje yra problemų bei trūkumų. Tame pačiame posėdyje E. Misiūnas pasisakė apie reikalingumą reformuoti atrankos į valstybės tarnybą procesą, bei apie valstybės tarnautojų vertinimą:

„Atrankos ir vertinimo sistema. Taip, tai visiškai naujas pobūdis, naujas požiūris į valstybės tarnautojų atranką. Žinome, kad šiuo metu mes turime tokias atrankas, kokias turime. Organizuoja kiekviena įstaiga. Vakar Prezidentė pasakė, kad savivaldybėse dirba apie 20 % giminaičių ir t. t. Ką mes siūlome? Mes siūlome centralizuotą valstybės tarnautojų atranką, kuri bus vykdoma naudojant moderniausius metodus. Tikrai nenorime panaikinti VTD. Jeigu to pavadinimo nelieka teisės aktuose, tai nereiškia, kad mes jį panaikiname. Tai yra bendra nuostata, kur yra nustatyta... vėlgi teisės aktuose neįrašyti įstaigų pavadinimų. Mes laikomės tokios bendrinės nuostatos ir šiuo atveju tokio departamento pavadinimo neįrašome. Bet vizija numatyta, kad VTD bus prie Vidaus reikalų ministerijos ir atliks būtent centralizuotas atrankas“.(Seimo vakarinio posėdžio Nr.143 stenograma 2018) Taigi, ministras pristatydamas apžvalgą, pasiūlė galimybę atlikti atrankas centralizuotai, taikant moderniausius ir naujausius atrankos metodus. Galime teigti, kad, anot ministro, atranka privalo būti reformuota, siekiant pritraukti geriausius kandidatus į valstybės tarnybą. Taip pat siekiama didesnio skaidrumo ir lygiateisiškumo principo, kas, anot prezidentės, nėra išlaikoma, kadangi savivaldybėse apie 20 % valstybės tarnautojų pareigose esančių asmenų yra giminaičiai. Taip pat, tame pačiame posėdyje, E. Misiūnas pateikė nuomonę apie valstybės tarnautojų atrankos komisiją bei atrankų reglamentavimą:

„Yra numatyta, kad, pavyzdžiui, atrenkant specialistus, būtų sudaroma 5–7 asmenų komisija įstaigoms prie ministerijų. Kokie vėlgi galėtų būti sudėlioti etapai? Mes turime tokį projekcinį atrankos reglamentavimą, kaip tai galėtų atrodyti. Faktas, kad yra įvairių idėjų organizuoti atranką, įvairių metodikų taikoma. Tikslas yra toks, kad vis dėlto laimėtų atranką patys geriausi valstybės tarnautojai, kad nebūtų subjektyvumo, kad nebūtų galimybių priimti ne tuos valstybės tarnautojus, kurie yra patys geriausi, o kad vis dėlto atranką laimėtų tie, kurie yra gambiausi, nori dirbti ir gerbia valstybės tarnybą“.(Seimo

vakarinio posėdžio Nr.143 stenograma 2018) Anot ministro siūloma atrankos sistema neleis atrinkti kandidatų vadovaujantis subjektiškumu. Darytina prielaida, kad toks metodas pavers atranką į valstybės tarnybą labiau skaidresne ir bus užtikrintas lygiateisiškumo principas.

Apie valstybės tarnybos skaidrumo būtinybę taip pat ne kartą buvo pasisakęs ir Konstitucinis Teismas. Valstybės tarnybos skaidrumas yra būtina prielaida neįsigalėti korupcijai, protekcionizmui, vienu asmenų diskriminavimui ir privilegijų teikimui kitiems, užkirsti kelią piktnaudžiavimams valdžia, taigi ir būtina prielaida žmonėms pasitikėti viešosios valdžios institucijomis ir apskritai valstybe. (LR Konstitucinio Teismo 2008 m. sausio 22 d. nutarimas)

2018 m. liepos 16 d. buvo paskelbta, kad VTĮ įsigalios išdėstytas nauja redakcija nuo 2019 m. sausio 1 d. Įstatymo pakeitimo iniciatoriai akcentavo siekiantys veiksmingesnio valstybės tarnybos valdymo ir efektyvesnės valstybės tarnybos. (Austys, 2008) Galime teigti, kad pakeitimo iniciatoriai po sąvoka „veiksmingesnis valstybės tarnybos valdymas ir efektyvesnė valstybės tarnyba“ turėjo omenyje taip pat ir atranką į valstybės tarnybą, kadangi atranka yra „vartai“ į pačią valstybės tarnybą. Naujai išdėstytas LR VTĮ numatė, kad priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas nebeliko reikalavimo susijusio su BG testu, loginius ir analitinius gebėjimus pradėjo tikrinti konkursų komisijos savo nuožiūra. Asmeniui, siekiant tapti valstybės tarnautoju, palikti reikalavimai susiję su kertiniais 4 kriterijais, kurie yra susiję su pilietybe, valstybinės kalbos mokėjimu, amžiumi ir reikiamu išsilavinimu. Karjeros valstybės tarnautojas į pareigas gali būti priimtas dviem būdais: konkurso būdu ir be konkurso. 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 įgaliuoja VTD vykdyti tokias funkcijas. (Valstybės tarnybos departamentas...2019) Analizuojant VTĮ pakeitimus iki šių dienų nustatyta, kad iš šio straipsnio dalies buvo pašalinta atranka į pakaitinių valstybės tarnautojų pareigas. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad magistrinio darbo problematika susijusi su karjeros valstybės tarnautojais, pakaitinių valstybės tarnautojų klausimas nėra detalizuojamas.

Be konkurso į karjeros valstybės tarnautojo pareigas gali būti priimama VTĮ 17 straipsnio 2, 3, 4 ir 5 dalyse nurodytais atvejais ir tvarka. (Valstybės tarnybos įstatymas 2019) Analizuojant VTĮ 17 str. 2,3,4 ir 5 dalis nustatyta, kad be konkurso į valstybės tarnautojo pareigas gali būti priimtas asmuo, kuris nori ir gali atkurti valstybės tarnautojo

statusą ir jeigu asmuo atitinka bendruosius reikalavimus, keliamus asmeniui, priimamam į valstybės tarnautojo pareigas, ir jiems siūlomos pareigybės aprašyme nustatytus specialiuosius reikalavimus. Atsižvelgiant į tai, galime teigti, kad tokie asmenys jau prieš tai dalyvavo konkurse/atrankoje į valstybės tarnybą ir sėkmingai ją laimėjo. Analizuojant VTĮ pakeitimus nuo jo įsigaliojimo nauja redakcija iki šių dienų galime teigti, kad įstatymų leidėjas nekeitė VTĮ straipsnių, susijusių su priėmimu bei atranka į karjeros valstybės tarnautojų pareigas.

Atsižvelgiant į tai, kad įstatymų leidėjas jau 2018 m. vasarą priėmė sprendimą išdėstyti VTĮ nauja redakcija nuo 2019 m. sausio 1 d. kartu su juo reikėjo atnaujinti ir šį įstatymą lydinčiuosius teisės aktus. 2018 m. lapkričio 28 d. Vyriausybė priėmė nutarimą Nr. 1776 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendimo“. Analizuojant minėtą nutarimą, nustatyta tik viena sąsaja, susijusią su atrankomis į valstybės tarnautojo pareigas. Nutarimo 3.2 papunktis numatė, kad Vyriausybė įgaliojo VTD atlikti LR Vyriausybės įgaliotai įstaigai LR VTĮ 11 straipsnyje, 17 straipsnio 7 dalyje ir 27 straipsnio 14 dalyje nustatytas funkcijas ir veiksmus. (2017 m. lapkričio 28 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1176...) Atsižvelgiant į tai, kad LR VTĮ 11 str. susietas su konkursais ir atranka į valstybės tarnautojo pareigas, galime teigti, kad Vyriausybė įgaliojo VTD atlikti būtinus veiksmus, kurie tiesiogiai susiję su atrankomis į valstybės tarnautojo pareigas.

2018 m. gruodžio 12 d. priimtas LR Vyriausybės nutarimas Nr. 1295 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“ pakeitimo. Šiuo nutarimu buvo patvirtinti: metodikos, formos ir aprašai. Vienas iš patvirtintų aprašų, kuris aktualus šiai magistro darbo nagrinėjamai temai, yra „Priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašas“ (toliau – Aprašas). Analizuojant šį Aprašą nustatyta, kad VTD, gavęs tinkamą pareigybės aprašymą, paskelbia konkursą į karjeros valstybės tarnautojo pareigas, vadovaudamasis terminais, numatytais VTĮ 12 str. 3 d., t.y. konkursas į laisvas karjeros valstybės tarnautojo pareigas tuo atveju, jeigu į šias pareigas valstybės tarnautojas nebuvo priimtas kitu šiame įstatyme nustatytu būdu, turi būti paskelbtas ne vėliau kaip per 6 mėnesius nuo valstybės tarnautojo pareigų atsilaisvinimo ar per 3 mėnesius nuo naujos pareigybės įsteigimo. (Valstybės tarnybos įstatymas, 2019) Nėra nustatyta dėl ko įstatymų leidėjas išskyrė terminus nuo priėmimo į atlaisvinsią pareigybę ir nuo naujos pareigybės įsteigimo. Analizuojant Aprašo 6 punktą matyti, kad VTD, konkursą ar atranką inicijavusi įstaiga turi teisę informaciją apie paskelbtą konkursą ar atranką papildomai paskelbti ir kituose informacijos šaltiniuose. (2018 m.

gruodžio 12 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1295...) Galima teigti, jog šis sprendimas priimtas siekiant to, kad galimi kandidatai šią informaciją galėtų surasti tinklapiuose, susijusiuose su darbo paieška (kaip pavyzdį galime naudoti interneto tinklapį cv.bankas.lt). Pretendentas, siekdamas dalyvauti konkurse, Valstybės tarnybos departamentui turi pateikti: 1) prašymą; 2) VATIS nurodytos formos gyvenimo aprašymą; 3) užpildytą LR Vyriausybės nutarimo, kuriuo patvirtintas Aprašas, 1.2 papunktyje nurodytą Atitikties nepriekaištingos reputacijos reikalavimams deklaracijos formą; 4) užpildytą Asmens, priimamo į valstybės tarnybos pareigas, klausimyną; 5) VTD prašymu – diplomo kopiją, darbo patirtį įrodančio dokumento kopiją, kvalifikaciją įrodančio dokumento kopiją, dokumento, įrodančio teisę valdyti motorines transporto priemones. (2018 m. gruodžio 12 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1295...) Kaip matyti iš šio straipsnio, pretendentas pateikia visus dokumentus, siekiant nustatyti jo tinkamumą dalyvauti konkurse į laisvas pareigas. Atkreiptinas dėmesys, kad nuo konkurso paskelbimo asmuo gali pateikti dokumentus ne vėliau kaip per 10 darbo dienų (toliau – d.d.) ir VTD likus 5 d.d. iki dokumentų termino pateikimo pabaigos dokumentus įvertina ar asmuo gali dalyvauti konkurse. Analizuojant 19 ir 20 Aprašo punktus nustatyta, kad jeigu VTD kyla pagrįstų abejonių dėl pretendento pateiktos informacijos tikrinimo ir jos nėra registruose, VTD gali paprašyti per 5 d.d. pateikti reikalaujamus dokumentus. Esant objektyvioms aplinkybėms (pretendento laikinajam nedarbingumui, reikiamų dokumentų gavimui iš trečiųjų asmenų ar kitoms aplinkybėms), VTD šį terminą dokumentų kopijoms pateikti gali pratęsti tokiam pačiam terminui. (2018 m. gruodžio 12 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1295...) Atsižvelgiant į tai, galime teigti, kad esant neaiškumui ir objektyvioms aplinkybėms terminas dokumentų pateikimui gali padidėti nuo 10 iki 20 d.d.

Analizuojant 22 ir 23 Aprašo punktus nustatyta, kad konkurso pirmininku skiriamas VTD atstovas ir Konkurso ar atrankos komisija sudaroma ne mažiau kaip iš 3 narių, kurių daugiau kaip pusę turi sudaryti ne įstaigos, kuriai atrenkamas valstybės tarnautojas, atstovai. Konkurso ar atrankos komisijos nariu skiriamas ir į pareigas priimančias asmuo ar jo įgaliotas asmuo (-ys). (2018 m. gruodžio 12 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1295...) Galime daryti prielaidą, kad tokiu būdu renkama komisija galėtų būti mažiau šališka. Siekiant išlaikyti skaidrumo ir objektyvumo principą, buvo patvirtintas 26 Aprašo punktas. Jeigu paaiškėja, kad komisijos narys yra pretendento tėvas, motina (įtėvis, įmotė), vaikas (įvaikis), brolis (įbrolis), sesuo (įseserė), senelis, senelė, vaikaitis, sutuoktinis, sugyventinis ar partneris (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), artimas giminaitis ar asmuo, susijęs svainystės ryšiais, arba yra kitokių aplinkybių, kurios kelia abejonių dėl komisijos nario nešališkumo, komisijos

narys turi nusišalinti. (2018 m. gruodžio 12 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1295...) Aktreiptinas dėmesys, kad Teismas buvo pasisakęs apie aplinkybes susijusias su nešališkumu kurių gali nevertinti. „Vien tai, kad pretendentas su atrankos komisijos nariu yra pažystamas arba dirba ar yra dirbęs toje pačioje darbovietėje, savaime neįrodo komisijos nario šališkumo“ (2020 m. lapkričio 18 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-2397-662/2020).

Vertinant pretendentes konkurso komisijoje stebėtojo teisėmis gali dalyvauti įstaigoje, į kurią priimamas valstybės tarnautojas, veikiančios profesinės sąjungos, darbo tarybos ir kiti LR įregistruoto viešojo juridinio asmens, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, įgalioti atstovai. (2018 m. gruodžio 12 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1295...) Preziumuotina, kad stebėtojų reikalingumas yra pagrįstas, kadangi stebėtojais vien dalyvavimu užtikrina skaidrumo ir objektyvumo principus, kadangi komisijos nariai savaime negalėtų priimti šališko sprendimo dėl vieno ar kito pretendento.

Nagrinėjant 32 punktą nustatyta, kad likus ne mažiau kaip 5 d.d. iki pretendentų vertinimo komisijoje dienos vertinimo komisija sudaro pretendentų vertinimo organizavimo planą. Komisijos nariai privalo užtikrinti parengtų klausimų ir užduočių konfidencialumą. (2018 m. gruodžio 12 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1295...) Šis kriterijus turi dvejopą poveikį. Pirma – pretendentų vertinimo dieną komisijos nariai jau bus pilnai aptarę visą konkurso procedūrą ir vertinimo metodus bei kriterijus. Antra – išlaikomi objektyvumo ir skaidrumo principai, kadangi komisijos nariai šios informacijos pretendentams atskleisti negali dėl šios informacijos konfidencialumo.

Analizuojant sekančias Aprašo nuostatas nustatyta, kad apie pretendentų vertinimą komisijoje datą, laiką ir vietą, Aprašo 32 punkte nurodytą pretendentų vertinimo organizavimo plano turinį, Valstybės tarnybos departamentas praneša pretendentams per VATIS ne vėliau kaip prieš 5 d.d. iki pretendentų vertinimo komisijoje pradžios. (2018 m. gruodžio 12 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1295...) Galime teigti, kad 5 d.d. yra protingas terminas pretendentams pasiruošti artėjančiam konkursui.

46 Aprašo punktas numato pretendentų vertinimo metodus. Šie metodai yra: 1) interviu; 2) praktinė užduotis; 3) esė; 4) testas; 5) namų darbų užduotis. Namų darbų užduotis skiriasi nuo kitų užduočių tuo, kad namų darbų užduotis pretendentams turi būti pateikiama per VATIS ne vėliau kaip prieš 5 d.d. iki pretendentų vertinimo komisijoje pradžios. (2018 m. gruodžio 12 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1295...) Atsižvelgiant į tai, galime daryti išvadą, kad 5 d.d. terminas apie informavimą apie konkurso vietą, laiką ir eigą yra glaudžiai susijęs su namų darbų užduotimi, kadangi nustatytas vienodas terminas iki konkurso vykdymo dienos.

47 punkto aprašo nuostatos numato, kad pretendentų vertinimo komisijoje metu kiekvienas komisijos narys vertina pretendentų tinkamumą pagal atskirą (-us) vertinimo metodą (-us), išskyrus testą, eiti valstybės tarnautojo pareigas vertina individualiai skirdamas įvertinimą. Žemiausias įvertinimas yra 1 balas, aukščiausias – 10 balų. Jeigu pretendentų vertinimui naudojamas vienas vertinimo metodas, išskyrus testą, kiekvienam pretendentui individualaus vertinimo metu skirti balai susumuojami ir dalijami iš komisijos darbe dalyvaujančių komisijos narių skaičiaus. Jeigu pretendentų vertinimui komisijoje naudojamas daugiau nei vienas vertinimo metodas, komisijos sprendimu gali būti nustatomas taikyto vertinimo metodo lyginamasis svoris kitų pretendentų vertinimui komisijoje taikomų vertinimo metodų atžvilgiu. Pretendentų vertinimo komisijoje eigai fiksuoti ir vertinimo objektyvumui užtikrinti daromas skaitmeninis garso įrašas, o jeigu pretendentų vertinimui komisijoje naudojami galiniai vaizdo įrenginiai, – skaitmeninis garso ir vaizdo įrašas. Pretendentų vertinime komisijoje į įstaigos vadovo pareigas eigai fiksuoti ir vertinimo objektyvumui užtikrinti daromas skaitmeninis garso ir vaizdo įrašas. (2018 m. gruodžio 12 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1295...) Konkurso eigos fiksavimas vyksta siekiant sumažinti ginčus, susijusius su konkurso skaidrumu ir objektyvumu. Taip pat, esant teisiniam ginčui, ši medžiaga gali būti panaudota siekiant nustatyti ar konkurso metu buvo atlikti vienokie ar kitokie pažeidimai. Taip pat, prie skaidrumo principo prisideda 48 Aprašo punktas, kuris numato, kad balų skaičiavimą ir rezultatų paskelbimą turi teise stebėti pretendentai ir stebėtojai.

Nagrinėjant Aprašo 51 ir 52 punktus matyti, kad konkursą laimi asmuo, surinkęs daugiausiai balų, tačiau ne mažiau nei 6 balus, ir VTD 5 d.d. priimančiam asmeniui turi pateikti informaciją apie atrinktą pretendentą.

Tačiau ne visais atvejais tai reiškia atrankos pabaigą ir pretendento skyrimą į karjeros valstybės tarnautojo pareigas. Aprašo 59 ir 60 numato, kad atvejus kuomet pareigybei nustatytas specialusis reikalavimas susijęs su specialiojo leidimo turėjimu. Šiuo atveju ne vėliau kaip per 5 d.d. nuo informacijos apie atrinktą pretendentą gavimo dienos pradedama šio pretendento tikrinimo procedūra, būtina išduodant specialųjį leidimą, ir kreipiasi į kompetentingą (-as) valstybės instituciją (-as) dėl išvados, ar šiam pretendentui gali būti išduodamas specialusis leidimas. Kaip matyti Valstybės tarnybos ir paslapčių įstatymo 16 str. 4 d. sprendimas dėl teisės dirbti ar susipažinti su įslaptinta informacija, žymima slaptumo žyma „Riboto naudojimo“, suteikimo turi būti priimtas ne vėliau kaip per 30 d.d. nuo prašymo suteikti teisę dirbti ar susipažinti su įslaptinta informacija, žymima slaptumo žyma „Riboto naudojimo“, gavimo dienos. (Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas 1999) LR Korupcijos prevencijos 9 įstatymo tikrinimas vyksta 14

kalendorinių dienų (toliau – k.d.). Atsižvelgiant į tai, galime teigti, kad nuo atsilaisvinusios pareigybės arba naujos pareigybės įsteigimo iki asmens tarnybos fakto pradžios laikas gali padidėti dar papildomų 30 d.d.

Praktikoje pasitaiko atvejų, kuomet gaunamas neigiamas atsakymas iš kompetentingos valstybės institucijos dėl specialaus leidimo suteikimo arba konkursą laimėjęs pretendentas atsisako eiti valstybės tarnautojo pareigas. Tokiu atveju, Aprašo 61 punktą numato, kad į pareigas priimančiam asmuo apie tai raštu informuoja VTD, kuris ne vėliau kaip per 2 darbo dienas nuo šios informacijos gavimo dienos per VATIS siūlo eiti pareigas antrajam pagal vertinimo rezultatus, bet ne mažiau nei 6 balus surinkusiam pretendentui, o šiam atsisakius – atitinkamai pagal vertinimo rezultatus kitam iš eilės pretendentui, surinkusiam ne mažiau kaip 6 balus ir tikrinimo procedūra dėl specialaus leidimo išdavimo pradedama, jeigu asmuo sutinka užimti minėtas pareigas.

Analizuojant Aprašo 62 punktą numatomi atvejai, kuomet konkursas laikomas neįvykusiu. Šie atvejai yra tokie: nėra pretendentų, kurie pateikė dokumentus konkursui arba nei vienas pateikęs neatitinka reikalavimų; nei vienas pretendentas nesurinko minimalaus balo (t.y. - 6); į pretendentų vertinimą komisijoje neatvyksta nė vienas pretendentas; Aprašo 59 ir 60 punktuose nustatytais atvejais gaunama kompetentingos valstybės institucijos išvada, kad pretendentui negali būti išduodamas specialusis leidimas, ar gaunama kompetentingos valstybės institucijos informacija apie pretendentą ir šios informacijos pagrindu į pareigas priimančiam asmuo priima sprendimą nepriimti jo į valstybės tarnautojo pareigas ir nėra kitų pretendentų, surinkusių 6 ar daugiau balų; atrinktas pretendentas neatitinka Reikalavimų, ir nėra kitų pretendentų, surinkusių 6 ar daugiau balų; pretendentas atsisako eiti valstybės tarnautojo pareigas ir nėra kitų pretendentų, surinkusių 6 ar daugiau balų.

Kaip matyti iš šio punkto yra baigtinis sąrašas, dėl kurių priežasčių konkursas laikomas neįvykusiu.

Analizuojant 65 punktą nustatyta, kad atrinktas pretendentas priimamas į pareigas per pretendento ir į pareigas priimančio asmens sutartą terminą. Nesusitarus dėl šio termino, pretendentas priimamas per į pareigas priimančio asmens nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis kaip 16 d.d. ir ilgesnis kaip 20 d.d. nuo informacijos apie atrinktą pretendentą iš VTD gavimo dienos, o Aprašo 59 ir 60 punktuose nurodytais atvejais – gavus kompetentingos valstybės institucijos išvadą, kad atrinktą pretendentui gali būti išduodamas specialusis leidimas, ar gavus kompetentingos valstybės institucijos informaciją apie atrinktą pretendentą ir šios informacijos pagrindu į pareigas priimančiam asmeniui priėmus sprendimą priimti jį į valstybės tarnautojo pareigas.

Kaip matyti iš šio punkto, galime daryti išvadą, kad pagal galiojanti aprašą nuo 2019 m. sausio 1 d. nuo laikotarpio esant atsilaisvinsiai arba naujai įsteigta pareigybei iki asmuo užims minėtas pareigybes, priėmimo laikas gali maksimaliai trukti nuo 120 iki 180 k.d. Galime daryti prielaidą, kad asmuo iš valstybės įstaigos vadovo ar personalo specialisto sužinojęs, kad atsilaisvins pareigybe ar bus steigiama nauja pareigybe, tikėdamasis ją užimti, turėtų laukti ne mažą laiko tarpą.

Analizuojant duomenys iš VTD 2019 m. veiklos ataskaitos nustatyta, kad per 2019 m. palyginus su 2018 m. į karjeros valstybės tarnautojų pareigas priimtu asmenų sumažėjo atitinkamai:

1. Priimti į pareigas karjeros valstybės tarnautojai

2019 m.	2018 m.
2227	3016

Šaltinis: 2019 m. Valstybės tarnybos departamento veiklos ataskaita

Anot VTD ataskaitos skaičiaus mažėjimui 2019 m. įtaką darė tai, kad atsižvelgiant į VTĮ pakeitimus, dalies valstybės tarnautojų statusas buvo pakeistas į dirbančių pagal darbo sutartį.

2020 m. kovo 10 d. buvo priimtas LR Vyriausybės nutarimas Nr. 213 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“ pakeitimas. Šiuo nutarimu buvo atliekami keletas Aprašo pakeitimų, tačiau pagrinde šie pakeitimai buvo susiję su tuo, kad iš Aprašo 59 punkto buvo pašalinta nuostata, aprašanti specialų leidimą susijusį su branduoline energetika. „Suteikiant teisę dirbti ar susipažinti su įslaptinta informacija, žymima slaptumo žyma „Riboto naudojimo“ arba valstybės tarnautojo pareigybes aprašyme nustatyti kiti specialieji reikalavimai, dėl kurių reikalingas leidimas ar specialiosios teisės suteikimas“.(2020 m. kovo 10 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 213...) Kaip matyti, leidimas, susietas su branduoline energetika, iš išskirtinio leidimo tapo priskirtas specialiųjų teisių leidimu. Taip pat tuo pačių buvo patvirtinta nauja Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos redakcija. 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. 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. (Valstybės tarnybos departamento...2020) Galime teigti, kad ši naujovė taip pat turėjo įtakos skaidrumui ir

lygiateisiškumui užtikrinti, kadangi iki metodikos patvirtinimo skirtingose institucijose vienodai pareigybei galėjo būti keliami skirtingi reikalavimai.

2020 m. liepos 29 d. buvo priimtas LR Vyriausybės nutarimas Nr. 858 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“ pakeitimas. Juo buvo atlikti eilė aktualių pakeitimų.

Pakeistas Aprašo 4 punktas – VTD, gavęs pareigybės aprašymą, per 5 d. d. patikrina pareigybės aprašymo atitiktį VTĮ ir Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos reikalavimams ir, esant netikslumų, apie tai informuoja įstaigą. Įstaiga per 7 d. d. nuo informacijos apie netikslumus gavimo dienos pašalina pareigybės aprašymo trūkumus ir patikslintą pareigybės aprašymą.(2020 m. liepos 29 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 858...) Lyginant su 1295 Aprašo redakcija matyti, kad pareigybės aprašymo VTD laikas sumažėjo nuo 10 iki 5 d. d. Taip pat, pasipildė nuostata, detalizuojanti per kiek laiko Įstaiga turi pašalinti netikslumus, t. y. 7 d. d.

Taip pat buvo pakeistas Aprašo 5 punktas. Šiuo pakeitimu buvo sutrumpintas terminas nuo to laiko, kuomet VTD gauna tinkamai parengtą pareigybės aprašymą – konkursą paskelbia nebe per 20 d. d. VTD konkursus ir atrankas VTD interneto svetainėje paskelbia per 5 d. d.(2020 m. liepos 29 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 858...) Kaip matyti terminas sutrumpėjo 4 kartus, kas savaime prisidėjo prie greitesnio konkurso paskelbimo ir greitesnės pretendento tarnybos pradžios. Analizuojant Aprašo pakeitimus nustatyta, kad trumpėja dauguma terminų. 32 punktas, 39 punktas ir 46 punkto 5 papunktis numato, kad terminas, kuris nustato vėliausią laikotarpį iki konkurso, kuomet reikia sudaryti pretendentų veiklos organizavimo vertinimo planą, trumpėja nuo 5 iki 3 d. d. Taip pat, nuo 5 iki 3 d. d. sumažėjo terminas, prieš kiek dienų komisija turi pranešti informaciją apie konkurso vertinimo kriterijus, vietą ir laiką. Analogišku laikotarpiu trumpėja terminas, skirtas namų darbų atlikimui. Galima daryti prielaidą, kad tokiu būdu Aprašo rengėjai stengėsi mažinti konkurso laikotarpius. Kai kuriais atvejais Aprašo rengėjai papildė jį nuostatomis, kuriose matomas naujai atsiradęs laikotarpis. Iki pakeitimo Aprašo 48 punktas išdėstytas buvo taip: „Balų, skaičiavimą, rezultatų paskelbimą turi teisę stebėti visi pretendentai ir stebėtojai“. Tačiau po pakeitimo punktas pasipildė sąlyga, kuri numato, kad jeigu konkursas vyksta telekomunikacijų galiniais įrenginiais ir nėra techninių galimybių pretendents ir stebėtojams stebėti balų skaičiavimą ir rezultatų paskelbimą, jų prašymu, VTD, per 5 d. d. nuo šio prašymo gavimo, pateikia protokolo išrašą, nurodydamas jame pretendentų vardus, pavardes, užimtas vietas (eiliškumą) ir gautus balus. Susipažinę su protokolo išrašu, stebėtojai ir pretendentai jį turi sunaikinti.

(2020 m. liepos 29 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 858...) Galime teigti, kad ši nuostata atsirado dėl valstybėje tuo metu paskelbto karantino, kuomet konkursai, esant reikalui, turėjo vykti nuotoliniu būdu. Taip pat, ši nuostata yra susijusi su skaidrumo užtikrinimu, kadangi pretendentas ar stebėtojas, norėdamas ir negalėjęs iš karto susipažinti su konkurso rezultatu, gali, pateikęs užklausą į VTD, susipažinti su šia informacija ir susipažinęs iš karto sunaikinti protokolo išrašą. Galime daryti prielaidą, kad taip išlaikomas ir konfidencialumo principas.

Tai pat pasikeitė supažindinimo su sprendimu dėl priėmimo į pareigas terminai. Vietoje termino, kuris buvo nustatytas sekančią dieną po sprendimo priėmimo, Aprašo rengėjai šį terminą prailgino iki 3 d. d. po sprendimo priėmimo dienos. Galime teigti, kad toks sprendimas yra tikslingas, kadangi VTD atsakingiems specialistams nereikia skubėti siųsti pranešimą sekančią dieną po sprendimo priėmimo, taip gali būti išvengtos situacijos, kuomet VTD atsakingi specialistai gali turėti ypatingai skubių užduočių, o pranešimą privalo išsiųsti per artėjančias keletą dienų.

Šiuo Aprašo pakeitimu nebuvo keičiamas pretendento priėmimo į pareigas laikotarpis. Kaip ir iki šiol galiojusio Aprašo redakcijoje, jis buvo nustatomas šalių sutarimu, tačiau negali būti trumpesnis nei 16 d. d. ir ilgesnis nei 20 d. d. Taip pat šis terminas gali būti ilgesnis, jeigu pareigybės aprašyme nustatytas reikalavimas turėti specialų leidimą.

Galime teigti, kad Vyriausybė stengiasi atnaujinti teisės aktus, susijusius su karjeros valstybės tarnautojų konkursų organizavimu, siekdama sutrumpinti priėmimo laikotarpį, prisitaikydama prie besikeičiančios situacijos darbo rinkoje ir išlaikant pagrindinius valstybės tarnybos principus.

Analizuojant duomenys iš VTD 2020 m. veiklos ataskaitos nustatyta, kad per 2020 m., palyginus su 2019 m., priimtu į karjeros valstybės tarnautojų pareigas padidėjo atitinkamai:

2. Lentelė. Priimti į pareigas karjeros valstybės tarnautojai

2020 m.	2019 m.
2375	2227

Šaltinis: 2020 m. Valstybės tarnybos departamento veiklos ataskaita

Galime teigti, kad padidėjimui įtakos turėjo COVID-19 pandemija, kadangi dalis žmonių pasirinko valstybės tarnybą kaip stabilesnį nei privataus sektoriaus variantą. Atkreiptinas dėmesys, kad 2020 m. VTD veiklos ataskaitoje nurodyta, kad 2020 m. vidutinė konkursų organizavimo trukmė nuo konkurso paskelbimo iki komisijos posėdžio siekė 83,6 k. d. Kaip matyti iš šios ataskaitos, laikotarpis nuo konkurso paskelbimo iki

komisijos posėdžio yra neproporcingai ilgas ir gali paveikti potencialių pretendentų pasirinkimą ir apsisprendimą įsiliesti į valstybės tarnybos gretas.

2021 m. liepos 29 d. buvo priimtas LR Vyriausybės nutarimas Nr. 584 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“ pakeitimas. Juo Aprašas buvo išdėstytas nauja redakcija.

Pagrindine naujove ir gera praktika laikytina tai, kad Aprašo 3.4 papunktis numato naujovę. VTD, siekdami pritraukti reikiamas kompetencijas turinčius asmenis dalyvauti konkurse ir (ar) suteikti galimybę pretendents įsivertinti savo motyvaciją eiti valstybės tarnautojo pareigas, gali organizuoti pristatymą, skirtą asmenims dalyvauti konkursuose pritraukti, arba supažindinti pretendentes su pareigybės, į kurią planuojama vykdyti priėmimą, darbo pobūdžiu, darbo aplinka, sąlygomis ir įstaigos organizacijos kultūra. (2021 m. liepos 28 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 584...) Šis sprendimas padėtų galimiems pretendents ne tik įsivertinti motyvaciją, tačiau ir padėtų atsakyti sau patiems į klausimą ar jie norėtų tapti šios valstybės tarnybos dalimi.

Kaip matyti iš Aprašo 5 punkto, sutrumpėjo laikotarpis, per kurį VTD interneto svetainėje paskelbia konkursą – per 3 d. d. nuo tinkamo pareigybės aprašymo pateikimo. Iki šiol Aprašas numatė 5 d. d. terminą.

Taip pat, svarbia naujove laikytinas Aprašo 70 punktas, kuris numatė, kad konkursas turi būti baigtas ne vėliau kaip per 45 k. d. nuo tinkamai parengto pareigybės aprašymo pateikimo VTD dienos, išskyrus VTĮ 14 straipsnio 3 ir 4 dalyse, Aprašo 21 punkte nustatytus atvejus arba kai Aprašo 5 punkto pirmojoje pastraipoje nurodytu konkursą organizuojančios įstaigos prašymu konkursas skelbiamas vėliau. (2021 m. liepos 28 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 584...) Galime išskirti dvi svarbias nuostatas:

- 1) konkurso terminas stipriai trumpėja (kaip minėta 2020 m. vidutinė konkurso trukmė buvo 83,6 k. d.). Atsižvelgiant į tai terminas trumpėja beveik 2 kartus.
- 2) Taip pat, esant poreikiui, įstaiga, į kurios pareigas organizuojamas konkursas, gali padidinti šį terminą, atsižvelgiant į savo įstaigos personalo poreikio planavimą;

Nuo asmenų atrankos į valstybės tarnybą labai priklauso visos valstybės tarnybos funkcionavimas ir veiksmingumas. (LR Konstitucinio Teismo 2008 m. sausio 22 d. nutarimas) Atsižvelgiant į šią LR Konstitucinio Teismo nutarimo nuostatą, teigtina, kad be atitinkamos atrankos negalimas visos valstybės tarnybos funkcionavimas ir egzistavimas. Atsižvelgiant į tai, galime teigti, kad į valstybės tarnybą turi būti priimami labiausiai motyvuoti ir gabiausi pretendentes.

Išanalizavus konkursų į karjeros valstybės tarnautojų pareigas teisinį reguliavimą po 2019 m. sausio 1 d. galime teigti, kad priėmimas į karjeros valstybės tarnybos pareigas nuo 2019 m. sausio 1 d. yra tobulinamas. Vyriausybė, priimdama atitinkamus nutarimus, siekia tobulinti pretendentų atranką į karjeros valstybės tarnautojo pareigas. Stengiamasi mažinti laikotarpį tarp pareigybės įsteigimo (arba pareigybės atsilaisvinimo) iki komisijos darbo pradžios, taip siekiant priimti pretendentes į pareigas per trumpesnį laikotarpį. Pažymėtina, kad pareigybių aprašymų suvienodinimas galėjo turėti įtakos skaidrumui ir lygiateisiškumui užtikrinti taip pat tai turėjo įtaką platesniam ratui dalyvauti pretendentų dalyvauti konkurse į karjeros valstybės tarnautojo pareigas. Taip pat dalis metodikų susijusių su atrankomis kurios buvo taikomos iki VTĮ išdėstymo nauja redakciją buvo perkeltos į VTĮ kuris įsigaliojo nauja redakcija. Galime teigti, kad šios metodikos pasitvirtino, kadangi jos buvo naudojamos iki 2019 m. sausio 1 d. išdėstymo nauja redakciją ir perkeltos į nauja redakciją. Taip pat kaip matyti iš Respondentų apklausos pagrindiniu šiuo metu galiojančiu konkursų į valstybės tarnautojų pareigas reguliavimu pagrindinis privalumas laikytinas skaidrumas.

2. Atrankų į viešojo sektoriaus darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis pareigas, analizė

Šiame magistrinio darbo skyriuje bus analizuojami teisės aktai ir mokslinė literatūra, susijusi su atrankomis į darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis viešajame sektoriuje į kurias kandidatuojant reikalingas konkursas, pareigas iki 2017 m. birželio 30 d., t.y. iki naujai patvirtinto Darbo kodekso (toliau – DK), kuris galioja iki šių dienų. Šio darbo 2.2. dalyje bus atliekama analizė šiuo metu galiojančio atrankų į darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis viešajame sektoriuje į kurias kandidatuojant reikalingas konkursas, pareigas teisiniu reguliavimu.

Viešajame sektoriuje darbuotojai pareigas eina daugiausia dviem pagrindais: priimami į valstybės tarnybą, remiantis VTĮ, arba priimami į pareigas pagal darbo sutartį, remiantis DK nuostatomis. Šiame darbe neapstatinėjami statutinių valstybės tarnautojų ar valstybės pareigūnų atrankų ir priėmimo į tarnybą ypatumai.

VTĮ nėra konkrečiai įvardijami atvejai ar nustatyti kriterijai, kokio pobūdžio pareigas viešojo sektoriaus įstaigose ar institucijose atliekantis asmuo turi būti valstybės tarnautojas, o kokiais atvejais – dirbti pagal darbo sutartį. Dėl to praktikoje pasitaiko atvejų, kai iš esmės tokį patį darbą dirbantys asmenys vienais atvejais yra priimami į valstybės tarnybą, kitais – dirba pagal darbo sutartį. (2018 m. kovo 16 d. aiškinamasis raštas Nr. 1813) Galime teigti, kad vienais atvejais asmuo, atliekantis funkcijas susijusias su viešoju administravimu, gali būti valstybės tarnautoju, tačiau analogiškas pareigas atliekantis asmuo gali būti ir darbuotoju, dirbančiu pagal darbo sutartį valstybinėje įstaigoje.

Mokslinėje literatūroje ir teisės šaltiniuose dažnai sutinkamas apibrėžimas „darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį“, tačiau atsižvelgiant į tai, kad DK 21 str. 2 d. nustato, kad darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, sąvoka yra: Darbuotojas – fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją **pagal darbo sutartį** su darbdaviu. Darbuotoju gali būti darbinį teisnumą (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) ir veiksnumą (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas) turintis fizinis asmuo. Fizinis asmuo darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis. (Darbo kodeksas 2016) Atsižvelgiant į tai nustatyta, jog šiame magistro darbe vietoje sąvokos „darbuotojas, dirbantis pagal sutartį“ bus vartojama sąvoka „darbuotojas“.

2.1. Atrankų reglamentavimo į darbuotojų pareigas viešajame sektoriuje iki 2017 m. birželio 30 d. analizė

Viešosiose įstaigose dirba/tarnauja ne tik valstybės tarnautojai, kurių veiklą reglamentuoja VTĮ. Greta valstybės tarnautojų valstybės ir savivaldybės įstaigose dirba ir kiti asmenys – darbuotojai, gaunantys darbo užmokestį iš valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų, kurių teisinius darbo santykius reguliuoja DK. Teisės aktų nėra reglamentuota, kokias funkcijas turi atlikti ir į kokias pareigas gali būti priimami darbuotojai pagal darbo sutartis. (Tiažkijus, 2005, p. 133) Galėtume teigti, kad pirmasis įstatymas, kuris buvo sietinas su darbuotojų atranka į pareigas viešajame sektoriuje, buvo Valdininkų įstatymas, kuriame buvo privaloma atranka į B lygio pareigybes. Tačiau šis teiginys būtų netinkamas, kadangi galima teigti, kad Valdininkų įstatymas buvo Valstybės tarnybos įstatymo pradininkų ir sietynas su valstybės tarnyba (valdininkų tarnyba). Šį teiginį galime pagrįsti V. Tiažkijaus citata, kad „Greta **valstybės tarnautojų**, valstybės ir savivaldybės įstaigose dirba ir kiti asmenys – **darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis**“. Atsižvelgiant į tai, galime teigti, kad LR Valdininkų įstatymo nuostatos nėra tinkamos analizuojant duomenis apie darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, atrankas į pareigas viešosiose įstaigose. Analizuojant teisės aktus ir mokslinę literatūrą, nenustatyta daug šaltinių, kurie būtų susiję su darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, atranka į pareigas viešajame sektoriuje. Analizuojant DK, kuris buvo priimtas 2002 m. birželio 4 d., 103 str. „Kvalifikaciniai egzaminai“, kuriame nurodoma, kad: „Gali būti pareikalauta, kad kandidatai, pretenduojantys eiti pareigas arba dirbti darbus, reikalaujančius specialių žinių, išlaikytų kvalifikacinius egzaminus. Kvalifikacinius reikalavimus ir egzaminų tvarką valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato Vyriausybė ar jos įgaliota institucija.“ (Darbo kodeksas, 2002)

Kvalifikacinius reikalavimus ir egzaminų tvarką valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatė Vyriausybė 2003 m. kovo 18 d. nutarimu Nr. 326 patvirtinusi Kvalifikacinių reikalavimų nustatymo ir egzaminų valstybės ir savivaldybės įmonėse, įstaigose ir organizacijose vykdymo tvarką. Nustatyta, kad pareigų ir darbų, reikalaujančių specialių žinių, valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose, organizacijose sąrašą sudaro ir tvirtina įstaigos vadovas, atsižvelgdamas į norminius teisės aktus, reglamentuojančius atitinkamą veiklos sritį. (Nekrošius *et al.* 2004) Darytina prielaida, kad įstaigos vadovas galėjo savo nuožiūra sudaryti ir patvirtinti sąrašą pareigybių į kurias norint kandidatuoti reikia išlaikyti kvalifikacinius egzaminus.

Analizuojant Vyriausybės 2003 m. kovo 18 d. nutarimą Nr. 326 „Dėl kvalifikacinių reikalavimų nustatymo ir egzaminų valstybės ir savivaldybės įmonėse, įstaigose ir organizacijose vykdymo tvarkos patvirtinimo“ reikėtų atkreipti dėmesį į šios tvarkos 16 ir 17 punktą. 16 punktas numatė, kad egzaminas gali būti vykdomas žodžiu arba raštu. Taip pat, egzamino metu gali būti naudojami abu egzaminavimo metodai. 17 punktas numato, kad komisija, išnagrinėjusi pateiktus dokumentus, išklauso pretendentą ir įvertina jo atsakymus. Komisija gali pateikti jam papildomų klausimų. Komisijos nariai, atsižvelgdami į pretendento žinias bei atsakymus, įvertina jo tinkamumą eiti pareigas. Kiekvienas komisijos narys pretendentes vertina 10 balų sistema (1 – mažiausias balas, 10 – didžiausias balas). Komisijos narių įvertinimai sumuojami; kiekvieno pretendento surinkta balų suma įrašoma kvalifikacinio egzamino protokole. Egzaminas yra išlaikytas, jeigu pretendentas surinko daugiau kaip pusę visos galimų balų sumos (kai komisija sudaryta iš 3 narių, jis turi surinkti daugiau kaip 16 balų; kai komisija sudaryta iš 4 narių – daugiau kaip 21 balą; ir t. t.). Komisija savo sprendime siūlo priimti į pareigas pretendentą, surinkusį daugiausia balų. Jeigu daugiausia balų surinkęs pretendentas gauna mažiau kaip pusę visos galimų balų sumos, kvalifikacinis egzaminas rengiamas iš naujo jau nurodyta tvarka. Jeigu 2 pretendentai surenka didžiausią vienodą balų sumą, komisija įstaigos vadovui siūlo priimti į pareigas tą pretendentą, kurį pasirenka tiesioginis būsimojo darbuotojo vadovas (arba jį pavaduojantis asmuo). (2003 m. kovo 18 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 326...) Kaip matyti iš šio punkto, galime teigti, kad balas, kurį surinkęs kandidatas gali būti laikomas išlaikysiu egzaminą, galėjo pastoviai keistis, priklausomai nuo to, kiek komisijos narių sudarė egzamino vertinimo komisiją. Taip pat, nurodytas minimalus kiekvieno egzamino balas, t. y. daugiau nei pusė viso galimo aukščiausio balo. Taip pat galime matyti analogiją, kuri aprašyta 2002 m. birželio 24 d. Vyriausybės nutarime Nr. 966 „Priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarka“ 57 punkte, t. y. kas priima sprendimą, jeigu kandidatai surinko vienoda balų kiekį. Abu šie vyriausybės nutarimai numatė, kad šiuo atveju sprendimą priima būsimo kandidato vadovas. Galime daryti prielaidą, kad rengiant 2003 m. kovo 18 d. Vyriausybės nutarimą Nr. 326 nuostatos, susijusios su sprendimu dėl vienodo balų kiekio surinkusiu kandidatų, galėjo būti perkeltas iš 2002 m. birželio 24 d. Vyriausybės nutarimo Nr. 966. Siekiant didesnio skaidrumo, galėtų būti priimtas sprendimas, kad būtų sprendžiama visų komisijos narių balsavimu dėl kandidato paskelbimo geriausiai išlaikiusio egzaminą.

Išanalizavus atrankos į darbuotojų pareigas viešajame sektoriuje galime teigti, kad atranka į darbuotojų pareigas viešajame sektoriuje buvo taikoma labai ribotai ir siaurai, kadangi kvalifikaciniai egzaminai galėjo būti reikalaujami tik į tas pareigas, kuriuose

įstaigos vadovo nuožiūrą jie buvo reikalingi. Darytina prielaida, kad į vienodas pareigas skirtingose valstybinėse įstaigose kvalifikaciniai egzaminai, norint užimti atitinkamas pareigas, galėjo būti rengiami arba nerengiami ir viskas priklausė nuo įstaigos vadovo požiūrio. Šis atrankos modelis buvo taikomas iki 2017 m. liepos 1 d., po kurios buvo priimtas naujasis DK.

2.2. Atrankų reglamentavimo į darbuotojų pareigas viešajame sektoriuje po 2017 m. liepos 1 d. analizė

Įstatymų leidėjas kiekvieną teisės aktą pakeičia ir atnaujina, siekiant tobulinti su juo susijusius santykius. Tą patį įstatymų leidėjas įgyvendino ir su DK. 2017 metų liepos 1 d. įsigaliojo naujasis DK, pakeitęs iki tol galiojusį DK, kuris įsigaliojo nuo 2003 metų sausio 1 d. 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojęs DK įnešė daug pakeitimų ir naujovių, lyginant su anksčiau galiojusi DK. Pakeitimai taip pat buvo įgyvendinti su priėmimu į konkursines pareigas.

Analizuojant 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusi DK nustatyta, kad atranka į viešojo sektoriaus darbuotojų pareigas reglamentuojama DK 41 str. 3 d.

Darbuotojui parinkti į vadovaujančiųjų darbuotojų ir specialistų pareigas, taip pat tokias pareigas, kurias eiti gali asmenys, turintys tam tikrų gebėjimų arba kuriems keliami ypatingi intelekto, fiziniai, sveikatos ar kiti reikalavimai, gali būti rengiamas konkursas. Pareigybių, dėl kurių gali būti rengiamas konkursas, sąrašą ir konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, organizavimo ir vykdymo tvarką nustato LR Vyriausybė, išskyrus įstaigas, kuriose pareigybių, dėl kurių gali būti rengiamas konkursas, sąrašą ir organizavimo ir vykdymo konkursų tvarką nustato specialūs įstatymai. Asmuo, laimėjęs konkursą, turi teisę reikalauti, kad su juo ne vėliau kaip per dvidešimt darbo dienų būtų sudaryta darbo sutartis išskyrus įstatymų nustatytas išimtis. (Darbo kodeksas 2016) Konkursu Viešojo sektoriaus darbdavių įmonėse, įstaigose ir organizacijose organizavimo ir vykdymo tvarką bei pareigybių, į kurias įdarbinama konkurso būdu, sąrašus nustatė LR Vyriausybė, jiems galioja specialiųjų įstatymų nustatyta tvarka. Kitose srityse (privačiajame sektoriuje) konkursai vykdomi pagal darbdavių vidaus teisės aktus (įstatus, statutus, taisykles) kitas darbo teisės norma. (Davulis, 2018, p.168) Įstatymų leidėjas atibojo darbuotojų viešojo sektoriaus atrankas nuo privataus sektoriaus atrankų.

Vyriausybė nustatė atskirą tvarką konkursams, kurie skirti darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, pareigas užimti. Tuo tarpu kas susiję su atrankomis privačiame sektoriuje, tvarka paliekama darbdavio diskrecijoje.

Atsižvelgiant į tai, kad DK buvo patvirtintas 2016 m. rugsėjo 14 d. o įsigalioji turėjo 2017 m. liepos 1 d. iki įsigaliojimo buvo tvirtinami tam tikri pakeitimai. 2017 m. birželio 6 d. nutarimu Nr. XII – 413 DK 41 str. 3 d. nuostatos buvo keičiamos, tačiau pakeitimas buvo minimalus ir pateikė daugiau aiškumo, kadangi vietoje nuostata „dėl kurių gali būti rengiamas konkursas, sąrašą ir organizavimo ir vykdymo konkursų tvarką nustato specialūs įstatymai“ tapo „dėl kurių gali būti rengiamas konkursas, sąrašą ir konkursų organizavimo ir vykdymo tvarką nustato specialūs įstatymai“. (2017 m. birželio 6 d. nutarimas Nr. 413...). Taip pat, iš eilutės, nurodančios „gali būti rengiamas konkursas“. Pareigybių, dėl kurių gali būti rengiamas konkursas“. Antrame sakinyje buvo panaikinta keletas žodžių: „ Pareigybių, dėl kurių ~~gali būti~~ rengiamas konkursas“. Šis pakeitimas galimai priimtas siekiant pateikti aiškumą, kadangi iš pirmosios minimo straipsnio dalies redakcijos galima buvo daryti išvadą, kad konkursas į valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, gali būti vykdomas, tačiau nėra privalomas. Pakeitus šią nuostatą, įstatymų leidėjas nurodė konkurso privalomumą, kuris prisidėjo prie skaidrumo viešajame sektoriuje darbuotoju tarpe.

2017 m. birželio 21 d. LR Vyriausybė priėmė nutarimą Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso įgyvendinimo“. Nutarimas detalizavo DK nuostatas, tuo pačiu buvo patvirtintas konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašas (toliau – Darbuotojų atrankos aprašas) ir pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašas. Darbuotojų atrankos apraše nustatyta, kad Konkursą skelbia ir pretendentų atrankos būdą – testą žodžiu (pokalbį) (toliau – testas žodžiu), testą raštu arba testą žodžiu ir raštu – nustato Darbuotojų atrankos Aprašo 3 punkte nurodytas sprendimą skelbti konkursą priėmęs asmuo. 2017 m. birželio 21 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 496...) Šiuo atveju sprendimą priima vadovas arba įstaigos savininkas. Galime teigti, kad šiuo atveju atrankos būdas paliekamas vadovo diskrecijai, jis savo nuožiūra gali nustatyti koks atrankos būdas jam yra priimtinesnis.

Konkursas per VATIS skelbiamas VTD interneto svetainėje ir konkursą organizuojančios įmonės ar įstaigos interneto svetainėje. Informacija apie konkursą gali būti skelbiama ir kituose informacijos šaltiniuose. (2017 m. birželio 21 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 496...) Šiuo atveju išlaikomas skaidrumo, lygiateisiškumo ir viešumo principas. Kaip ir valstybės tarnautojų atrankos skelbiamos viešai VTD svetainėje. Taip pat, įstaiga gali skelbti informaciją apie konkursą savo įstaigos internetiniame tinklapyje arba pasinaudoti kitomis interneto platformomis, kurių pagalba potencialūs pretendentai galėtų surasti skelbimą apie atranką (pvz. cvbankas.lt). Atkreiptinas dėmesys, kad 6.5 papunktis numato, kad dokumentai turi būti pateikti per 14 k. d. nuo konkurso paskelbimo dienos (ši terminą galima pratęsti 5 k. d., jeigu iš pretendentų reikalaujami papildomi dokumentai). Darbuotojų atrankos aprašo 11 punktą numato, kad ne vėliau kaip per 30 k. d. nuo konkurso paskelbimo dienos sudaroma komisija. Ne vėliau kaip per 14 k. d. nuo komisijos sudarymo turi įvykti konkursas. (2017 m. birželio 21 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 496...) Kaip matyti iš punkto, konkursas nuo jo paskelbimo gali įvykti ilgiausiai per 44 k.d. nuo konkurso paskelbimo.

Komisiją sudaro konkursą organizuojančios įmonės, įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos ar įmonės, įstaigos vadovas, paskirdamas komisijos pirmininką, kitus komisijos narius ir komisijos sekretorių. Komisijos narys gali būti pakeistas ir pretendentų atrankos dieną. (2017 m. birželio 21 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 496...) Manytina, kad tokios nuostatos neprideda prie skaidrumo užtikrinimo kadangi įstaigos vadovas net ir atrankos diena gali pakeisti komisija pilna sudėtimi į tokia kuri nevertins kandidato objektyviai o pasirinks tą kuris galimai proteguojamas įstaigos vadovo. Įstatymų leidėjas paliko įstaigos vadovo nuožiūrai skirti komisijos pirmininką, komisijos narius ir komisijos sekretorių, nustatydamas draudimą, susijusį su giminystės ir artimaisiais žmonių ryšiais. Taip pat, nustatytas draudimas skirti asmenis, kurių nešališkumas kelia abejonių ir kuriems taikomi LR civilinio proceso kodekse nustatyti nušalinimo pagrindai. Galime teigti, kad tokiomis nuostatomis įstatymų leidėjas siekia skaidrumo principo.

Konkursui ir jam vykstant žodžiu Testo žodžiu eigai fiksuoti daromas skaitmeninis garso įrašas, jis perkeliamas į kompiuterinę laikmeną, pridedamas prie konkurso protokolo ir saugomas konkursą organizavusioje įmonės, įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančioje institucijoje ar įmonėje, įstaigoje. (2017 m. birželio 21 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 496...) Darytina prielaida, kad šiuo atveju taip pat siekiama skaidrumo išlaikymo, kadangi esant ginčui įstaiga galėtų pateikti įrodymus, kad testas įvyko skaidriai vadovaujantis teisės aktais. Analizuojant Darbuotojų atrankos aprašo

nuostatas matyti, kad pretendentai vertinami kiekvieno komisijos nario ir komisijos pirmininko nuo 1 iki 10, dalinant bendra balą į skaičių kiek komisijos narių (kartu su pirmininku) sudaro komisiją. Pretendentas turi surinkti minimalius 6 balus, kad būtų laikomas praėjusiu atranką. Analogiška sistema su praeinamu balu taikoma atrankoje, vykdamas ją į karjeros valstybės tarnautojo pareigas.

Laimėjusiu konkursą laikomas asmuo, surinkęs didžiausią balų skaičių (ne mažiau nei 6 balai). Jeigu keli pretendentai surinko vienodą didžiausią balų skaičių (bet ne mažiau kaip 6 balus už vieną testą arba ne mažiau kaip 12 balų už du testus), įvertinus pretendentų privalumus ir veiklos programas komisijos narių balsai pasiskirsto po lygiai, lemiamas yra komisijos pirmininko balsas. (2017 m. birželio 21 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 496...) Kaip matyti, pasiskirsčius balsams po lygiai lemiamas žodį turi komisijos pirmininkas.

Šis Darbuotojų atrankos aprašas taip pat nustatė sąrašą pareigybių, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas. Tai: 1) įmonės, įstaigos vadovas; 2) įstaigos vadovo pavaduotojas; 3) įstaigos struktūrinio padalinio vadovas; 4) įmonės, įstaigos vyriausiasis buhalteris (buhalteris), o jeigu įmonės, įstaigos buhalterinę apskaitą tvarko įmonės, įstaigos apskaitos tarnyba (struktūrinis padalinys), – apskaitos tarnybos (struktūrinio padalinio) vadovas; 5) darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartis ir gaunantis darbo užmokestį iš Europos Sąjungos struktūrinės, kitos Europos Sąjungos finansinės paramos ir tarptautinės finansinės paramos lėšų (išskyrus techninės paramos lėšas). (2017 m. birželio 21 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 496...) Kaip matyti pirmoje Darbuotojų atrankos aprašo redakcijoje sąrašas pareigybių, dėl kurių buvo rengiamas konkursas, yra ganėtinai trumpas.

Šis Vyriausybės nutarimas ne karta buvo keičiamas, tačiau siekiant tinkamai atskleisti magistrinio darbo temą, bus nagrinėjami tam tikri šio vyriausybės nutarimo pakeitimai, susiję su pačia magistro darbo nagrinėjama problematika. 2018 m. lapkričio 28 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės priėmė nutarimą Nr. 1162 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos respublikos darbo įgyvendinimo“ pakeitimo“. Šis nutarimas išplėtė pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašą. 1) įmonės, įstaigos vadovas; 2) įmonės, įstaigos vadovo pavaduotojas; 3) įmonės, įstaigos struktūrinio padalinio vadovas. Taip pat, įstatymų leidėjas atskirai išskyrė pareigybes, kurioms reikalingas aukštasis koleginius išsilavinimas: 1) vykdamas finansų valdymą ir / ar tvarkantys buhalterinę apskaitą; 2) organizuojantys ir / ar vykdamas viešuosius pirkimus; 3) registruojantys daiktines teises į turtą; 4) vertinantys vairavimo egzaminų rezultatus; 5) nustatantys neįgalumo lygį, darbingumo

lygį ir / ar specialiuosius poreikius; 6) vykdančys ūkio subjektų veiklos priežiūrą; 7) vykdančys turto priežiūrą ir / ar valdymą; 8) atsakingi už leidimų (licencijų) išdavimą; 9) personalo administratoriai; 10) vidaus auditoriai; 11) teisininkai. (2018 m. lapkričio 28 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1162) Kaip matyti, sąrašas išsiplėtė ir atsirado daugiau pareigybių, kurias siekiant užimti reikalingas konkursas. Galime daryti prielaidą, kad tokie pakeitimai buvo sąlygojami tuo, kad nuo 2019 m. sausio 1 d. įsigaliojo VTĮ redakcija, kuri pakeitė valstybės tarnautojo sampratą ir dalį pareigybių iš valstybės tarnautojų pareigybių pakeitė į darbuotojų pareigybes. Taip pat, į sąrašą įstatymų leidėjas įtraukė papildomą papunktį, kuris numatė, kad konkursas gali būti skelbiamas ir į kitas pareigas, kurios nenumatytos sąrašė, jeigu jas nustato įstaigos/įmonės vadovas. Galime teigti, kad įmonės/įstaigos vadovas kiekvienai pareigybei savo nuožiūrą galėjo nustatyti konkurso sąlygas priėmimui į pareigas įstaigoje/įmonėje.

2020 m. kovo 25 d. LR Vyriausybės priėmė nutarimą Nr. 283 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo nr. 496 „Dėl Lietuvos respublikos darbo įgyvendinimo“ pakeitimo“. Šis pakeitimas aktualus tuo, kad buvo atliekamas pakeitimas su konkursu į darbuotojo pareigas.

Konkursas į sąrašė nurodytas pareigas gali būti nerengiamas, jeigu LR Vyriausybė yra paskelbusi ekstremaliąją situaciją ar karantiną ir į sąrašė nurodytas pareigas darbuotojai priimami pagal terminuotas darbo sutartis terminuotam ekstremaliosios situacijos ar karantino laikotarpiui. (2020 m. kovo 25 d. LR Vyriausybės nutarimas Nr. 283) Šis pakeitimas buvo be galo svarbus, kadangi tuo metu Lietuvoje ir visame pasaulyje buvo prasidėjusi COVID-19 pandemija. Atsižvelgiant į paskelbta karantiną ir siekiant nenutrūkstamos įstaigų veiklos, atrankos buvo sustabdytos ir į pareigas buvo priimami asmenys tiesioginiu vadovų nuožiūra terminuotam laikotarpiui iki ekstremalios situacijos ar karantino pabaigos. Galime daryti prielaidą, kad tai buvo tinkamiausias sprendimas, siekiant nenutrūkstamos įmonių/įstaigų veiklos viešajame sektoriuje.

2020 m. gegužės 21 d. nutarimu Nr. XII – 2944 LR DK 41 str. 3 d. nuostatos buvo keičiamos. Pakeitimas buvo atliktas 8 ir 9 pastraipose, kurios buvo išdėstytos taip: „išskyrus pareigybes, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas ir kurių sąrašą ir (ar) konkursų organizavimo ir vykdymo tvarką nustato specialūs įstatymai. Asmuo, laimėjęs konkursą, turi teisę reikalauti, kad su juo ne vėliau kaip per dvidešimt darbo dienų būtų sudaryta darbo sutartis, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis.“ (2020 m. gegužės 21 d. nutarimas Nr. 2944) Kaip matyti iš šio pakeitimo, įstatymų leidėjas atsisakė formuluotės, susijusios su „įstaigomis, kuriuose pareigybių, dėl kurių gali būti rengiamas konkursas“. Galime daryti prielaidą, kad tam tikrose įstaigose pradėjo atsirasti vis daugiau pareigybių,

dėl kurių konkurso rengimas tapo netikslingas. Atsižvelgiant į tai, įstatymų leidėjas priėmė sprendimą atsisakyti teisinio reguliavimo, susijusio su įstaigomis, kuriuose buvo atitinkamos pareigybės, dėl kurių rengiamas konkursas, tačiau priėmė sprendimą skelbti konkursus tik į nustatytas pareigybes. Taip pat pakito nuostata, susijusi su konkurso šioms pareigybėms privalomumu. Ankstesnėje šios DK 41 str. 3 d. dalies nuostatos numatė, kad šioms pareigybėms konkursas gali būti rengiamas. Tuo tarpu atlikus pakeitimą, konkursas tapo privalomas, kadangi atsirado nuostata, kuri įtvirtina konkurso privalomumą „dėl kurių **turi būti** rengiamas konkursas“.

2020 m. rugsėjo 30 d. LR Vyriausybės priėmė nutarimą Nr. 1064 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo nr. 496 „Dėl Lietuvos respublikos darbo įgyvendinimo“ pakeitimo“. Šiuo nutarimu taip pat buvo keičiamas ir tobulinamas Darbuotojų atrankos aprašas – buvo papildytas nauju punktu, susijusiu su konkurso vykdymu.

Konkursas gali būti vykdomas telekomunikacijų galiniais įrenginiais mutatis mutandis VTD direktoriaus nustatyta tvarka, taikoma priimant į valstybės tarnautojo pareigas. (2020 m. rugsėjo 30 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1064...) Galima daryti prielaidą, kad šis punktas buvo priimtas siekiant COVID-19 ligos prevencijos. Būsimiems kandidatams į pareigas nereikia atvykti į įstaiga ir jie gali dalyvauti atrankoje nuotoliniu būdu. Pažymėtina, kad ši priemonė leido tinkamai atrinkti kandidatus į pareigas ir ekstremalios situacijos ir karantino paskelbimo laikotarpiu. Taip pat, pakeitimai buvo atlikti su pačiu atrankos būdu, kuris aprašytas aprašo 4 punkte.

Konkursą skelbia ir pretendentų atrankos būdą – testą žodžiu (pokalbį) (toliau – testas žodžiu), testą raštu arba testą žodžiu ir raštu (dviem etapais) – nustato Darbuotojų atrankos aprašo 3 punkte nurodytas sprendimą skelbti konkursą priėmęs asmuo. Jei kreipiasi daugiau kaip 5 pretendentai, Darbuotojų atrankos aprašo 3 punkte nurodytą sprendimą skelbti konkursą priėmęs asmuo, gali nuspręsti taikyti kitą šiame punkte nurodytą atrankos būdą, apie tai informuodamas pretendentes ne vėliau kaip prieš 5 d. d. iki konkurso. (2020 m. rugsėjo 30 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1064...) Kaip matyti, šis pakeitimas turėjo įtakos įstaigos/įmonės vadovui, kuris organizavo atranką. Atranką organizuojantis asmuo gali vykdyti atranką trimis skirtingais būdais savo nuožiūra, taikydamas atrankos būdą, kuris jam atrodo tikslingesnis. Nėra nustatyta kodėl įstatymų leidėjas nustatė 5 pretendentų kartelę, susijusi su kandidatų informavimu prieš 5 d. d. apie tai, koku būdu bus atliekamas konkursas.

Analizuojant pakeitimą, susijusį su 6.5 papunkčiu, nustatyta, kad dokumentai priimami 10 d. d. po konkurso paskelbimo. Iki Darbuotojų atrankos aprašo pakeitimo

dokumentai buvo priimami per 14 k. d. terminą nuo konkurso paskelbimo. Galime teigti, kad šis pakeitimas turėjo labiau simbolinę, tačiau ne praktinę reikšmę, kadangi dokumentų pateikimo terminas laiko prasme galėjo didėti arba mažėti labai mažu skirtumu nuo šio pakeitimo priėmimo. Galime teigti, kad tikslingesnis pakeitimas būtų sąlygotas tuo, kad įstatymų leidėjas būtų pakeitęs dokumentų pateikimo terminą – vietoje 14 k. d. būtų nustatytas 14 d. d. terminas. Galime daryti prielaidą, kad ilgesnis dokumentų pateikimo terminas galėtų padidinti kandidatuojančių asmenų skaičių.

Svarbus pakeitimas taip pat buvo atliktas su pretendentų vertinimu. Jei pretendentai vertinami daugiau nei vienu atrankos būdu ar keliais atrankos etapais, į vėliau kitu būdu ar kitame etape vertinamų pretendentų atranką kviečiami komisijos atrinkti daugiausia (ne mažiau kaip 6) balų per vertinimą surinkę pretendentai. Pretendentas, surinkęs mažiau kaip 6 balus už vieną testą (mažiau kaip 12 balų – už du testus), laikomas neperėjusiu pretendentų atrankos.“ (2020 m. rugsėjo 30 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1064...)

Galime daryti prielaidą, kad šis pakeitimas buvo 4 punkto pakeitimo tęstinumas, kadangi jis susijęs su keliais atrankos etapais (jeigu įstaigos vadovas nustato, kad konkursas vyks ne vienu, o dvejais etapais). Šis pakeitimas yra suprantamas ir yra tikslingas, kadangi jei kandidatas pirmajame etape nesurinko minimalaus balo, jis nebegali dalyvauti sekančiame atrankos etape ir siekti būti atrinktam į pareigas.

2021 m. liepos 28 d. LR Vyriausybės priėmė nutarimą Nr. 592 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo nr. 496 „Dėl Lietuvos respublikos darbo įgyvendinimo“ pakeitimo“. Šiuo nutarimu buvo atlikti keletas pakeitimų, susijusių su Darbuotojų atrankos aprašu.

Pakeitus 6.5 papunktį, naujas jo išdėstymas aprašomas taip: informacija apie tai, kad pretendentų dokumentai priimami 14 k. d. po konkurso paskelbimo Darbuotojų atrankos aprašo 5 punkto trečiojoje pastraipoje nurodytose interneto svetainėse; kad, pateikiant pretendentų dokumentus kilus pagrįstų abejonų dėl pretendento atitikties konkurso skelbime nustatytiems kvalifikaciniais reikalavimams ir dėl pateiktų dokumentų patikslinimo ar papildymo (sprendimą priima Darbuotojų atrankos aprašo 3 punkte nurodytas sprendimą skelbti konkursą priėmęs asmuo), terminas gali būti pratęstas 5 kalendorinėms dienoms, jeigu pretendentai yra papildomai paklausiami dėl papildomų duomenų pateikimo;“. (2021 m. liepos 28 d. Vyriausybės priėmė nutarimas Nr. 592) Kaip matyti, įstatymų leidėjas nutarė grįžti prie 14 k. d. dokumentų pateikimo termino, kuris galimai yra tikslingesnis, kadangi gali būti ilgesnis nei 10 d. d. terminas.

2021 m. liepos 28 d. LR Vyriausybė priėmė nutarimą Nr. 593 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo nr. 496 „Dėl Lietuvos

respublikos darbo įgyvendinimo“ pakeitimo“. Šis pakeitimas detalizavo 5 punkto trečiąją pastraipą ir nurodė, kokia informacija apie konkursą papildomai gali būti skelbiama kituose informacijos šaltiniuose. Galime teigti, kad minėtu pakeitimu buvo teikiamas aiškumas kokia būtent informacija gali būti pateikiama (informaciją numatyta Darbuotojų atrankos aprašo 6 punkte).

Kiekvienoje organizacijoje neskirstant jos į privatųjį ar viešąjį sektorių darbuotojų atranka užima labai svarbia vieta. Atsižvelgiant į tai galime teigti, kad be tinkamos atrankos neturėsime stipraus darbuotojų viešajame sektoriuje korpuso.

Apibendrinant galime teigti, kad atranka į darbuotojų pareigas viešajame sektoriuje tobulinama atsižvelgiant į besikeičiančią dinamiką darbo rinkoje Lietuvoje. Taip pat, atrankose siekiama išlaikyti viešumo, skaidrumo ir objektyvumo kriterijus. Nors įstatymų leidėjas tobulina atrankos į darbuotojų pareigas viešajame sektoriuje strategiją, tačiau kai kurie atrankos aspektai galėtų būti tobulintini, pavyzdžiui: dokumentų pateikimo laikotarpio prailginimas, kuris galimai prisidėtų prie to, kad atrankoje dalyvautų daugiau kandidatų ir daugiau darbuotojų įsiliėtų į darbuotojų viešajame sektoriuje, gretas.

3. Atrankos į karjeros valstybės tarnautojų ir viešojo sektoriaus darbuotojų pareigas privalumai ir trūkumai

Kiekviena atrankų sistema turi privalumų ir trūkumų. Siekiant tinkamai atskleisti magistrinio darbo uždavinius, šiame skyriuje bus remiamasi anonimine anketine apklausa. Apklausta tikslinė asmenų grupė, kuri yra susijusi su atrankomis į karjeros valstybės tarnautojo ir viešojo sektoriaus darbuotojų pareigas.

Konstitucinis Teismas suformulavo tokius konstitucinės valstybės tarnybos sampratos požymius: valstybės tarnybos sistemos vieningumas, lojalumas Lietuvos valstybei ir jos konstitucinei santvarkai, nešališkumas, atvirumas, viešumas, kvalifikuotumas. (Glebové, 2010 p. 144) Galime teigti, kad tokia samprata turi galioti ir viešojo sektoriaus darbuotojams. Atsižvelgiant į sampratos požymius, galime teigti, kad siekiant juos įgyvendinti reikalinga profesionali atranka.

Apklausoje dalyvavo specialistai kurie dirba su konkursais į valstybės tarnautojų ir į darbuotojų viešajame sektoriuje pareigas. Apklausoje dalyvavo 9 Respondentai iš skirtingų valstybinių institucijų tokių kaip: Vidaus reikalų ministerija, Krašto apsaugos ministerija, Vaiko teisių apsaugos tarnyba, Lietuvos kariuomenė, Ugniagesių gelbėtojų mokykla, VTD, Kalėjimų departamentas, Sodra, Valstybinė mokesčių inspekcija. Respondentai buvo pasirinkti atsitiktinai. Anketa buvo siunčiama po to kuomet su Respondentais buvo susisiepta telefonu arba elektroniniu paštu ir pasiūlius užpildyti anketą ir gavus teigiamą atsakymą. Taip buvo siekiama to, kad išsiuntus anketą potencialiam Respondentui jis ją užpildytu ir atsiųstų atgal. Tyrimo metu Respondentai buvo prašomi atsakyti į atvirus klausimus. Respondentų atsakymai buvo skirtingi tačiau išryškėjo kai kurios tendencijos, kuriuose didžiosios dalies respondentų atsakymai sutapo.

Pirma anketos dalis susijusi su konkursais į valstybės tarnautojo pareigas.

Analizuojant, Respondentų atsakymus susijusius su klausimu ar pagerėjo priėmimo į valstybės tarnautojų pareigas procesas po 2019 m. sausio 1 d. įsigaliojusioms VTĮ redakcijoms, dauguma Respondentų atsakė neigiamai. Pagrindiniu trūkumu Respondentai įvardino procedūrų laikotarpio pailgėjimą. Atsižvelgiant į tai galime teigti, kad magistro darbo hipotezė gali būti patvirtinta kadangi pagrindiniu trūkumu įvardijamas procedūrų laikotarpis. Tačiau keletas Respondentų nurodė, kad yra užtikrinimas skaidrumas. Atsižvelgiant į tai galime teigti, kad nors konkurso trukmė pailgėjo tačiau siekia kurios įvardijo E. Misiūnas iš dalies pasiekti. Konkurso skaidrumas salygoja tai, kad laimi tie kurie yra gambiausi, nori dirbti ir gerbia valstybės tarnybą.

Analizuojant anketinius duomenis, susijusius su karjeros valstybės tarnautojų atrankos privalumais, dauguma Respondentų nurodė, kad šiuo metu galiojančio atrankos į valstybės tarnybą teisinio reguliavimo stipriosios pusės yra: skaidrumas; užtikrinimas vienodų principų taikymas dėl centralizuotos atrankos vykdymo; gali dalyvauti daugiau kandidatų dėl suvienodintų pareigybės aprašymų, o to pasekoje galima atrinkti labai aukštos kompetencijos asmenis į valstybės tarnautojo pareigas ir objektyvus vertinimas iš VTD pusės.

Anketinių duomenų rezultatuose, vertinant karjeros valstybės tarnautojų atrankos silpnąsias puses, dauguma Respondentų nurodė, kad šiuo metu galiojančios atrankos į valstybės tarnybą teisinį reguliavimą, būtų šios: ilgai trunkantis VTD konkursų organizavimo procesas; konkursas vyksta ne įstaigoje, į kurios pareigas kandidatuoja asmuo, todėl pastarasis galimai patiria didesnę stresą. Taip pat Respondentai nurodė, kad pretendentai kurie dalyvauja ne viename konkurse gali perprasti VTD klausimų esmę. Taip pat Respondentai kaip silpnąją pusę nurodė, kad panaikintas BG testas kuris budavo barjeras pretendents kurie tik formaliai atitinka keliamus reikalavimus dalyvauti konkurse. Vertinant šiuos Respondentų atsakymus galime teigti, kad apie ilgą procedūrų laikotarpį Respondentai pasisakė teikdami atsakymą į 2 anketos klausimą. Taip, pat keletas Respondentų nurodė, kad silpnoji atrankų pusė yra ta, kad VTD komisijos sudarytos neprofesionaliai. Dėl VTD profesionalumo ši Respondentų nuomonė gali būti subjektyvi kadangi VTD komisijos sudėtis yra skirtinga. Dėl konkurso vykimo ne įstaigoje kurioje dirbs būsimas karjeros valstybės tarnautojas – šis Respondento vertinimas vertinamas kritiškai kadangi kandidatas patiria stresą naujoje aplinkoje ir nėra faktų pagrindžiančių tai, kad jis patirs mažiau streso jeigu konkursas vyks įstaigoje kurioje jis nėra prieš tai buvęs. Sutiktina, kad BG testo paskirtis iki jo panaikinimo buvo dvejopa. Visu pirma jis užtikrino skaidrumo principą, antra buvo barjeru pretendents kurie siekė kandidatuoti į valstybės tarnybą tikėdamiesi sėkme.

Į klausimą ar pasitaikė atvejų, kad kandidatas, dalyvavęs konkurse į valstybės tarnautojo pareigas, vėliau iki priėmimo momento jų atsisako, dalis Respondentų nurodė, kad tokie atvejai pasitaikė. Pretendentas tuo pat metu dalyvavo ir kitame konkurse, kurį laimėjo. Taip pat, dėl ilgų procedūrų kandidatas susiranda kitą darbą. Atsižvelgiant į šiuos Respondentų atsakymus galime teigti, kad ilgos priėmimo procedūros turi įtakos net tuomet kai pretendentas jau laimi konkursą į pareigas. Kitoje anketos dalyje buvo siekiama išsiaiškinti respondentų vertinimą apie atrankų į darbuotojų pareigas viešajame sektoriuje, kurias siekiant užimti reikalingas konkursas reglamentavimo efektyvumą.

Analizuojant anketinius duomenis, susijusius su klausimu ar pagerėjo priėmimo į atrankų į darbuotojų pareigas viešajame sektoriuje, kurias siekiant užimti reikalingas konkursas, procesas po 2017 m. priimtų DK, kaip privalumą Respondentai nurodė, kad procedūros tapo aiškios ir konkrečios, nes suvienodinta konkursų tvarka. Dalis jų atsakė neigiamai, nurodydami, kad procedūrų trukmė pailgėjo. Taip pat, atliktos apklausos dalyviai nurodė, kad kandidatų sumažėjo. Galime teigti, kad privalumais laikytini suvienodinta konkursų tvarka kas turi teigiamos įtakos skaidrumui. Kaip matyti iš neigiamų Respondentų atsakymų galime teigti, kad jie susieti tarpusavyje. Darytina prielaida, kad kandidatų gali mažėti dėl per ilgų procedūrų laikotarpio. Atkreiptinas dėmesys, kad šie Respondentų atsakymai tai pat patvirtina darbo hipotezę.

Toliau dirbant su Respondentų pateiktus atsakymus, kurie susiję su darbuotojų pareigomis viešajame sektoriuje, kurias siekiant užimti reikalingas konkursas, atrankos privalumais dauguma Respondentų nurodė, kad šiuo metu galiojančio teisinio reguliavimo stipriosios pusės yra aiški konkurso tvarka ir paprastesnis konkursų administravimas per VATAR sistemą, skaidrumas pasirenkant darbuotoją ir konkurencijos tarp kandidatų garantavimas.

Kaip silpnąsias puses Respondentai nurodė: per mažą konkurso viešinimą; kandidatus gąsdina dokumentų pateikimas, kiekviena įstaiga gali konkursus vykdyti savaip ir pati pasirūpina klausimais todėl yra galimybė į analogiškas pareigas skirtingose įstaigose patekti lengviau. Taip pat nurodytas per ilgas atrankos procedūrų laikotarpis. Taip pat Respondentai nurodė, kad visas atrankas turi vykdyti VTD. Sutiktina, kad konkurso per mažas viešinimas turi įtakos kandidatų skaičiui dalyvavimo konkurse. Apie procedūrų trukmę Respondentai pasisakė prieš tai buvusiame klausime. Sutiktina su Respondentų vertinimu, kad kiekvienoje įstaigoje gali būti skirtingi klausimai ir konkurso būdai tačiau negalima teigti, kad jie nėra skaidrus ar objektyvus. Teiginį dėl dokumentų pateikimo sudėtinga vertinti, kadangi be dokumentų pateikimo neįmanoma pati atranka. Dėl Respondentų siūlymo vykdyti visas atrankas VTD. Manytina, kad tai būtų kritikuotinas sumanymas kadangi nuo to nukentėtų kandidatų skaičius. Darytina prielaidą, kad kandidatas iš Skuodo raj. Norėdamas kandidatuoti į buhalterio sąskaitininko pareigas Skuodo raj. vykstu į Vilnių dalyvauti atrankoje kuomet pareigybei į kuria jis kandidatuoja nustatytas 6 BD pareiginės algos koeficientas. Galime daryti prielaidą, kad VTD galėtų vykdyti konkursą į įmonė/įstaigų vadovų, jų pavaduotojų ir struktūrinių padalinių vadovų pareigas. Šis siūlymas grindžiamas tuo, kad šioms pareigybėms nustatoma didesnė atsakomybė bei didesnis pareiginis atlyginimo koeficientas.

Į klausimą ar pasitaikė atvejų, kad kandidatas, dalyvavęs konkurse į darbuotojų viešajame sektoriuje pareigas, kurias siekiant užimti reikalingas konkursas, vėliau iki priėmimo momento jų atsisako, tai dalis Respondentų atsakė teigiamai. Pretendentas atsisakė pareigų dėl per mažo atlyginimo ir pasitaikė atvejų, kuomet kitas darbdavys pasiūlė didesnę darbo užmokestį. Galime teigti, kad dalinai ši problema yra išspręsta įsigaliojus 2019 m. liepos 26 d. DK pakeitimams, kuomet į darbo skelbimą tapo privaloma įrašyti pareigybei nustatytą atlyginimą.

Apibendrinant galime teigti, kad pagrindiniai atrankos į karjeros valstybės tarnautojų pareigas privalumai yra atrankų skaidrumas; vienodų principų taikymas visiems pretendents; dėl suvienodintų pareigybės aprašymų atrankose gali dalyvauti platesnis asmenų ratas. Trūkumais laikytini ilgai trunkantis VTD konkursų organizavimo procesas .

Pagrindiniai atrankų į darbuotojų pareigas viešajame sektoriuje, kurias siekiant užimti reikalingas konkursas laikytini aiški konkurso tvarka ir paprastesnis konkursų administravimas per VATAR sistemą ir atrankos skaidrumas. Trūkumais laikytini per mažas konkurso viešinimas, ilgas procedūrų laikotarpis.

4. Tobulinimo siūlymai atrankų viešajame sektoriuje sistemai

Atsižvelgiant į 3 šio darbo dalyje nustatytus trukumus šiame magistrinio darbo skyriuje bus pateikiami siūlymai atrankų viešajame sektoriuje tobulinimui siekiant pagerinti atrankų kokybę ir pritraukti kuo daugiau kandidatų į viešąją tarnybą. Šiame skyriuje taip pat bus remiamasi anonimine anketine apklausa. Joje dalyvavo tikslinė asmenų grupė, kuri yra susijusi su atrankomis į karjeros valstybės tarnautojo ir viešojo sektoriaus darbuotojų pareigas.

1. Tobulinimo siūlymai atrankai į karjeros valstybės tarnautojų pareigas yra:

1.1. Mažinti konkurso procedūrų laikotarpį. Kuo greičiau VTD apdoros prašymus dalyvauti konkurse, tuo didesne tikimybe, kad per tą laikotarpį potencialus pretendentai negaus geresnio pasiūlymo sudaryti darbo santykius;

1.2. Įtraukti BG testą į šiuo metu galiojančią VTĮ redakciją. Prieš siekiant valstybės tarnautojo statuso BG testas sudarė galimybę patikrinti loginius ir analitinius gebėjimus, bei sudaryti galimybę atmesti kandidatus, kurie neatitinka analitinių ir loginių gebėjimų siekiant užimti karjeros valstybės tarnautojo pareigas.

2. Tobulinimo atrankų į darbuotojų pareigas viešajame sektoriuje, kurias siekiant užimti reikalingas konkursas, yra:

2.1. Siekiant didesnio skaidrumo perduoti dalies atrankų vykdymą (įstaigos/įmonės vadovų, jų pavaduotojų ir struktūrinių padalinių vadovų atrankas) perduoti vykdyti VTD;

2.2. Didinti atrankų į darbuotojų kurias siekiant užimti reikalingas konkursas pareigas viešajame sektoriuje viešinimą, siekiant pritraukti kuo daugiau potencialių kandidatų.

2.3. Trumpinti atrankos procedūrų laikotarpį, kuo bus trumpesnis procedure terminas tuo didesne tikimybe, kad pretendentas nepasirinks kitų darbo santykių.

IŠVADOS

1. Išanalizavus duomenis apie atrankas į karjeros valstybės tarnautojų ir viešojo sektoriaus darbuotojų pareigas iki 2019 m. sausio 1 d. Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo nauja redakcija ir Darbo kodekso reformos, įvykusios 2017 m. liepos 1 d. nustatyta, kad atrankos į karjeros valstybės tarnautojų pareigas pasikeitė nuo įžymaus žmogaus rekomendacijos iki kompleksinės atrankos, kuri pradedama BG testu. Tuo tarpu atranka į viešojo sektoriaus darbuotojo pareigas iki 2017 m. DK įsigaliojimo buvo taikoma labai siaurai ir pati atranka buvo taikoma tik į tas pareigas, kurias buvo numatęs įstaigos vadovas.

2. Atskleidus atrankos į karjeros valstybės tarnautojų ir viešojo sektoriaus darbuotojų pareigas teisinio reglamentavimo turinį teigtina, jog atrankos į karjeros valstybės tarnautojo pareigas nustatyta pakeitimo, atsisakyta BG testo, visoms pareigybėms nustatyti atitinkami pareigybių aprašymai, kas teikia daugiau skaidrumo ir objektiškumo pačiam atrankų procesui. Taip stengiamasi trumpinti atrankos laikotarpį siekiant išlaikyti potencialius kandidatus. Atskleidus atrankos į viešojo sektoriaus darbuotojų pareigas teisinio reglamentavimo turinį, matyti, kad priimtas sprendimas skelbti konkursus į atitinkamas pareigybes, kurių yra baigtinis sąrašas, tačiau paliekama galimybė skelbti konkursą ir į pareigas, į kurias priimant įstaigos vadovo manymu taip pat reikalingas konkursas. Galime teigti, kad atrankos vykdymas į darbuotojų pareigas tampa vis labiau panašesnė atrankai į karjeros valstybės tarnautojo pareigas.

3. Nustačius atrankos į karjeros valstybės tarnautojų ir viešojo sektoriaus darbuotojų pareigas privalumus ir trūkumus galime teigti, kad pagrindinis atrankų į karjeros valstybės tarnautojo pareigas laikytini skaidrumas ir vienodas kriterijų vertinimas, o trūkumais laikytini per ilgas atrankos ir priėmimo laikotarpis. Tuo tarpu atrankos į karjeros valstybės tarnautojų ir viešojo sektoriaus darbuotojų pareigas privalumais laikytini skaidrumas ir aiški konkurso tvarka, kadangi patvirtintas baigtinis sąrašas pareigų, į kurias pretenduojant reikalingas konkursas, o trūkumu laikytinas per mažas konkursų viešinimas.

4. Pateikti tobulinimo siūlymai kurie gali teigiamai paveikti atrankų viešajame sektoriuje sistemą.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

(i) teisės norminiai aktai:

Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). Valstybės žinios, Nr.33-104.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, Nr. XII-2603.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). Valstybės žinios, Nr. 64-2569

Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas (2002). Valstybės žinios, Nr. 45-1708

Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos ir paslapčių įstatymas (1999). Valstybės žinios, Nr. 105-3019

Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo Nr.VIII-1316 pakeitimo įstatymas (2018). TAR, Nr. XIII-1370

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 1 straipsnio patvirtinimo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 21, 23, 31, 32, 38, 40, 41, 43, 48, 52, 53, 57, 63, 65, 71, 72, 73, 75, 76, 79, 112, 114, 115, 117, 120, 127, 144, 147, 168, 169, 171, 179, 181, 185, 195, 197, 204, 209, 217, 221, 237, 240, 241, 242 ir 250 pakeitimo įstatymas (2017) TAR. Nr. Nr. XIII-413

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2, 21, 26, 41, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 72, 75, 83, 89, 93, 95, 104, 110, 112, 117, 127, 128, 135, 137, 140, 141, 144, 147, 172, 185, 188, 192, 193, 194, 198, 224, 225, 228 straipsniu pakeitimo ir kodekso papildymo 72¹ straipsniu įstatymas (2020) TAR. Nr. Nr. XIII-2944

Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo įstatymas (2017). TAR. Nr. 534.

Lietuvos Respublikos Valdininkų įstatymas (1995). Valstybės žinios, Nr. 33-759.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. rugsėjo 21 d. nutarimas Nr. 1253 „Dėl „B“ lygio valdininkų priėmimo į valstybės valdymo tarnybą konkursų ir egzaminų tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios. 1995, Nr. 79-1830.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimas Nr. 966 „Dėl Konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ Valstybės žinios. 2002, Nr. 65-2654.

Lietuvos Respublikos 2018 m. lapkričio 28 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1776 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“. TAR. Nr. 1176

Lietuvos Respublikos 2018 m. gruodžio 12 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1295 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“ pakeitimo. TAR. Nr. 1295

Lietuvos Respublikos 2020 m. kovo 10 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 213 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“ pakeitimo. TAR. Nr. 213

Lietuvos Respublikos 2020 m. liepos 29 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 858 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“ pakeitimo. TAR. Nr. 858

Lietuvos Respublikos 2021 m. liepos 29 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 584 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“ pakeitimo. TAR. Nr. 584

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo 18 d. nutarimas Nr. 326 „Dėl kvalifikacinių reikalavimų nustatymo ir egzaminų valstybės ir savivaldybės įmonėse, įstaigose ir organizacijose vykdymo tvarkos patvirtinimo“ Valstybės žinios. 2003, Nr. 326.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso įgyvendinimo“ TAR Nr. 496

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimas Nr. 1162 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos respublikos darbo įgyvendinimo“ pakeitimo“ TAR Nr. 1162

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 25 d. nutarimas Nr. 283 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos respublikos darbo įgyvendinimo“ pakeitimo“ TAR Nr. 283

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1064 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos respublikos darbo įgyvendinimo“ pakeitimo“ TAR Nr. 1064

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. liepos 28 d. nutarimas Nr. 592 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos respublikos darbo įgyvendinimo“ pakeitimo“ TAR Nr. 592

Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 11, 13, 26, 33 straipsnių pakeitimo įstatymo projektą (2013) TAR, Nr. XP-736.

(ii) specialioji literatūra:

Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.

Nekrošius, I. et. al. (2004). *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia.

Tiažkijus, V. (2005). *Darbo teisė teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia.

Masiulis, K., Krupavičius, A. (2007). *Valstybės tarnyba: praeitis ir dabartis*. Vilnius: Valstybės tarnybos departamentas prie VRM.

Andriuškevičius, A. (2004) *Administracinės teisės principai ir normų ribos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras.

Nakrošis, V. (2009). *Lietuvos valstybės tarnyba: sėkmės paslaptys ir tolesnio vystymo alternatyvos*. Vilnius: Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas

Vaičaitis, V. (2011) *Konstitucinė valstybės samprata ir valstybės tarnybos tobulinimo koncepcija*. Vilnius: Vilniaus universitetas.

Glebové, N. (2010) *Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnyba*. Vilnius: Vilniaus universitetas.

(iii) teismų praktika:

Lietuvos Konsitucinio Teismo 2018 m. birželio 6 d. nutarimas Nr. KT13-N8/2018

Lietuvos Konsitucinio Teismo 2015 m. lapkričio 4 d. nutarimas Nr. KT29-N18/2015

Lietuvos Konsitucinio Teismo 2008m. sausio 22 d. nutarimas Nr. 24/07

Lietuvos vyriausiojo administracinio Teismo 2020 m. lapkričio 18 d. nutartyje administracinėje byloje Nr. A-2397-662/2020.

(iv) kiti šaltiniai:

Šarmanavičius, S. (2006). *Atrankos į valstybės tarnybą pristatymas: kodėl norime keisti?* Vilnius: Valstybės tarnybos departamentas prie VRM.

Šešioliktosios vyriausybės programa (2012) Valstybės žinios, Nr. 149-7630

Zavadskė, A. et.al. (2015) *Valstybės tarnautojų atrankos modelio stiprybių, silpnybių, galimybių, grėsmių (SSGG) analizė*. Vilnius: Valstybės tarnybos departamentas prie VRM.

Nakrošis, V. *Valdininkų gyvenimas išliks su pagardais* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.tspmi.vu.lt/komentarai/valdininku-gyvenimas-isliks-su-pagardais-v-nakrosio-komentaras/> [žiūrėta 2022 m. vasario 17 d.].

2018 m. kovo 13 d. Lietuvos Respublikos Seimo vakarinio posėdžio Nr.143 stenograma;

Austys, M. *Ar sulauksime pokyčių valstybės tarnyboje 2019 metais?* [interaktyvus].

Prieiga per internetą: <https://www.teise.pro/index.php/2018/08/02/m-austys-ar-sulauksime-pokyciu-valstybes-tarnyboje-2019-metais/> [žiūrėta 2022 m. vasario 25 d.].

Valstybės tarnybos departamentas prie VRM (2019) *2019 metų veiklos ataskaita*. Vilnius

Valstybės tarnybos departamentas prie VRM (2020) *2020 metų veiklos ataskaita*. Vilnius

LR Darbo kodekso 41 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas Prieiga per internetą: [https://e-](https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/2f1102f028f611e883caab1e5c7c4854?jfwid=-11gea4bm9d)

[seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/2f1102f028f611e883caab1e5c7c4854?jfwid=-11gea4bm9d](https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/2f1102f028f611e883caab1e5c7c4854?jfwid=-11gea4bm9d) [žiūrėta 2022 m. kovo 8 d.].

SANTRAUKA

Atrankų viešojoje tarnyboje problematika

Andrejus Kapitanovas

Magistro darbe analizuojama atrankų viešojoje tarnyboje problematikos tema, nagrinėjant reikšmingus teisės aktus, teismų praktiką, mokslinę literatūrą ir socialinio tyrimo išvadas. Ši tema labiausiai atskleidžiama per Konstitucijos 33 straipsnio nuostatą, kurioje įtvirtintas principas, kad visi piliečiai turi teisę lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybės tarnybą.

Darbe analizuojami duomenys apie atrankas į karjeros valstybės tarnautojų pareigas iki 2019 m. sausio 1 d. įsigaliojusio Valstybės tarnybos įstatymo kuris buvo išdėstytas nauja redakcija ir duomenys apie atrankas į viešojo sektoriaus darbuotojų pareigas, kurias siekiant užimti reikalingas konkursas. Atskleidžiami šiuo metu galiojančių atrankų į karjeros valstybės tarnautojo pareigas ir į viešojo sektoriaus darbuotojo, į kurias reikalingas konkursas, teisinio reglamentavimo turiniai. Atsižvelgiant į šiuos du blokus nustatomi atrankų privalumai ir trūkumai, kurie turi įtakos nagrinėjamai temai. Vertinant atrankų į karjeros valstybės tarnautojų ir viešojo sektoriaus darbuotojų, į kurias reikalingas konkursas, pareigas, remtasi ir sociologinio tyrimo respondentų atsakymais. Išryškinus atrankos privalumus nustatyta, kad rekomenduojama grąžinti panaikinta Bendrųjų gebėjimų testą, kurį išlaikius pretendentai galėjo dalyvauti konkurse, į karjeros valstybės tarnautojo pareigas ir trumpinti procedūrų trukmę. Taip pat atsižvelgiant į atrankų trūkumus pateikti siūlymai kurie galėtų prisidėti prie atrankų gerinimo proceso.

SUMMARY

Problems of Selection in Public Service

Andrejus Kapitanovas

Master's thesis analyzes the issue of selection in the public service, examining significant legal acts, case law, scientific literature and the findings of social research. This topic is most revealed through the provision of Article 33 of the Constitution, which enshrines the principle that all citizens have the right to enter the civil service of the Republic of Lithuania on equal terms.

The work systematizes data on selections for the position of career civil servants until January 1st 2019 the entry into force of the Law on the Civil Service, which was recast, and data on the selection of positions for public sector employees that require a competition. The content of the current regulations for the selection of a career civil servant and a public sector employee subject to a competition is disclosed. These two blocks identify the advantages and disadvantages of selection that affect the topic at hand. The responses of the sociological survey respondents were also used to assess the selection for the posts of career civil servants and public sector employees for which the competition is required. Highlighting the merits of the selection, it was recommended that the canceled General Competence Test, which allowed candidates to take part in the competition, be reinstated as a civil servant and that the duration of the procedures be shortened. Also in view of the shortcomings of the selection, suggestions were made that could contribute to the process of improving the selection.

PRIEDAI

TYRIMUI NAUDOTOS ANKETOS FORMA

Sveiki,

Esu Vilniaus universiteto Teisės fakulteto V kurso darbo ir socialinės apsaugos šakos studentas. Atlieku tyrimą, kurio tema – valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, atrankų organizavimo reglamentavimas viešajame sektoriuje.

Maloniai prašau Jūsų užpildyti šį klausimyną, kurio rezultatai leis geriau suprasti Karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių viešajame sektoriuje, įsidarbinimo į viešąjį sektorių reguliavimo trūkumus, privalumus ir tobulintinas sritis.

Anketos pildymas užtruks apie 15-20 min. Klausimyne tik atviri klausimai. Man svarbi Jūsų asmeninė nuomonė ir patirtis. Klausimyno atsakymus atliktame tyrime pateiksiu tik kaip apibendrintus rezultatus, neatskleidžiant detalių, kurios galėtų leisti identifikuoti atsakiusį asmenį, taip garantuojant Jūsų anonimiškumą.

Nuoširdžiai dėkoju Jums už dalyvavimą apklausoje!

Šios anketos rezultatai viešai nepublikuojami

1. Kiek laiko (metų) dirbate su atrankų organizavimu ir vykdymu viešajame sektoriuje:
 - į valstybės tarnautojų pareigas: 9 metų.
 - į darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigas: 9 metų.
2. 2019-01-01 įsigaliojo nauja Valstybės tarnybos įstatymo redakcija. Jūsų nuomone:
 - Ar pagerėjo priėmimo į valstybės tarnautojų pareigas procesas (*atsakydami vertinkite ar pasikeitė procedūros trukmė, ar pasikeitė kandidatų skaičius, ar pasikeitė kandidatų pasirodymo kokybė/vertinimo balai, ar procedūros tapo sudėtingesnės/sunkiau įgyvendinamos ar priešingai*):
taip:

(trumpai aprašyti)

ne:

(trumpai aprašyti)

3. Kaip manote, kokios yra šiuo metu galiojančio, atrankos į valstybės tarnybą teisinio reguliavimo stipriosios pusės? Prašau įvardinti kelis variantus:

3.1. _____

3.2. _____

3.3. _____

4. Kaip manote, kokios yra šiuo metu galiojančio, atrankos į valstybės tarnybą teisinio reguliavimo silpnosios pusės?

4.1. _____

4.2. _____

4.3. _____

5. Ar jums pasitaikė atvejų, kad kandidatas, dalyvavęs konkurse į valstybės tarnautojo pareigas, vėliau iki priėmimo momento, jų atsisako? Kaip manote, kas galėjo daryti įtaką jo sprendimui? Jeigu taip ar galite patikslinti kokias priežastis nurodė:

5.1. _____

5.2. _____

5.3. _____

6. 2017 metais buvo priimtas naujasis Darbo kodeksas. Gal turite pastebėjimų, kas pagerėjo, kas pablogėjo atrankų į darbuotojų pareigas viešajame sektoriuje, kurias siekiant užimti reikalingas konkursas, procese ?

Jūsų nuomone:

- Ar pagerėjo atrankų į darbuotojų pareigas viešajame sektoriuje, kurias siekiant užimti reikalingas konkursas, procesas (*atsakydami vertinkite ar pasikeitė procedūros trukmė, ar pasikeitė kandidatų skaičius, ar pasikeitė kandidatų pasirodymo kokybė/vertinimo balai, ar procedūros tapo sudėtingesnės/sunkiau įgyvendinamos ar priešingai*):
taip:

(trumpai aprašyti)

ne:

(trumpai aprašyti)

7. Kaip manote, kokios yra atrankos į darbuotojų pareigas viešajame sektoriuje, kurias siekiant užimti reikalingas konkursas, teisinio reguliavimo stipriosios pusės? Prašau įvardinti kelis variantus:

7.1. _____

7.2. _____

7.3. _____

8. Kaip manote, kokios yra atrankos į darbuotojų pareigas viešajame sektoriuje, kurias siekiant užimti reikalingas konkursas, teisinio reguliavimo silpnosios pusės? Prašau įvardinti kelis variantus:

8.1. _____

8.2. _____

8.3. _____

9. Ar jums pasitaikė atveju, kad kandidatas, kandidatavęs į pareigas viešajame sektoriuje, kurias siekiant užimti reikalingas konkursas poziciją, vėliau persigalvoja? Kaip manote, kas galėjo daryti įtaką jo sprendimui? Jeigu taip ar galite patikslinti kokias priežastis nurodė:

9.1. _____

9.2. _____

9.3. _____

10. Nurodykite kitus Jūsų vertinimus ir pastebėjimus, susijusius su atrankomis ir/ar konkursais į valstybės tarnautojų ir darbuotojų pareigas viešajame sektoriuje, kurias siekiant užimti reikalingas konkursas?

10.1. _____

10.2. _____

10.3. _____

Dėkoju už bendradarbiavimą