

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO KATEDRA**

Neringa GALDIKIENĖ

**MAŽEIKIŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS
VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO SISTEMA:
VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ NUOMONĖS TYRIMAS**

Magistro darbas

Šiauliai, 2010

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO KATEDRA**

Neringa GALDIKIENĖ

**MAŽEIKIŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS
VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO SISTEMA:
VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ NUOMONĖS TYRIMAS**

**Magistro darbas
Socialiniai mokslai, vadyba ir verslo administravimas (03S1)
Šaka- viešasis administravimas**

Teigiu, kad magistro studijų baigiamasis darbas, kurį teikiu vadybos studijų programos magistro kvalifikaciniam laipsniui įgyti yra originalus autorinis darbas:

Magistro darbo autorius

(vardas, pavardė, parašas)

Vadovas

(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Recenzentas

(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

SANTRAUKA

Neringa Galdikienė

Mažeikių rajono savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistema: valstybės tarnautojų nuomonės tyrimas.

Magistro darbas

Magistro darbe yra pristatyta valstybės tarnybos sistema, pateikta darbo apmokėjimo samprata, pagrindiniai darbo apmokėjimo nustatymo principai, aptartos prielaidas, sąlygojusios darbo užmokesčio politikos formavimąsi Lietuvoje, apžvelgta valstybės tarnautojų darbo užmokesčio reglamentavimo raida. Taip pat išanalizuotas valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo reglamentavimas skirtingais teisės aktais, atskleisti teisinio reglamentavimo ypatumai. Išnagrinėti praktiniai įstatymų taikymo aspektai Mažeikių rajono savivaldybėje, atskleisti darbo apmokėjimo sistemos trūkumai ir pateikti sprendimo būdai. Ištirta Mažeikių rajono savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų nuomonė apie darbo užmokesčio reguliavimą.

SUMMARY

Neringa Galdikienė

Mažeikiai district municipality of civil servant wage system: survey of public servants

Master`s thesis

Civil service system and pay concept basis settlement principles are presented in the master`s thesis. Also, the assumptions which have led to the formation of wage policy in Lithuania are discussed and the civil service pay regulatory developments are overviewed. Besides, the civil service pay regulations in different acts of the legal regulatory features are analyzed. The practical aspects of applying the law of Mazeikiu district municipality are examined in order to reveal pay gaps and provide solutions. What is more, Mazeikiu district municipality`s opinion on the civil service pay adjustments is investigated.

TURINYS

ĮVADAS	8
1. VALSTYBĖS TARNYBOS SISTEMA	11
1.1. VALSTYBĖS TARNYBOS SAMPRATA	11
1.2. VALSTYBĖS TARNYBOS MODELIAI.....	16
1.3. VALSTYBĖS TARNYBOS TEISINIS REGLAMENTAVIMAS.....	20
1.3.1. Valstybės tarnybos įstatymo bendrosios nuostatos.....	23
1.3.2. Valstybės tarnautojų pareigybės.....	24
2. DARBO UŽMOKESČIO SAMPRATA IR JO DYDĮ LEMIANTYS VEIKSNIAI ...	30
2.1. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO REGLAMENTAVIMO RAIDA IR YPATUMAI	33
2.2. VALTYBĖS TARNAUTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO SUDĖTINĖS DALYS	35
3. MAŽEIKIŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO SISTEMA	39
3.1. TYRIMO METODIKA	39
3.2. TYRIMO IMTIES CHARAKTERISTIKA	40
3.3. TYRIMO REZULTATAI	45
3.3.1. Mažeikių rajono savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų pareigybės.....	45
3.3.2. Mažeikių rajono savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio analizė.....	48
3.3.3. Mažeikių rajono savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų nuomonės tyrimas apie jų darbo užmokesčio sistemą.....	52
IŠVADOS	67
LITERATŪRA	71
PRIEDAI	77

Lentelių sąrašas

1 lentelė Valstybės tarnautojų (be statutinių) pasiskirstymas pagal amžių ir lytį	15
2 lentelė Valstybės tarnautojų (be statutinių) pasiskirstymas pagal išsilavinimą, 2009m.	16
3 lentelė Valstybės tarnybos sistemos ES šalyse	18
4 lentelė Karjeros ir postų modelių palyginimas.	18
5 lentelė Karjeros ir postų modelių trūkumai ir privalumai	19
6 lentelė Pareigybių algų koeficientų kaita iki 2007m. ir nuo 2009m.	29
7 lentelė MMA / bazinio dydžio kaita 2003m. – 2009m.	36
8 lentelė Tyrimo instrumento struktūra.....	40
9 lentelė Respondentų pasiskirstymas pagal lytį	52
10 lentelė Respondentų pasiskirstymas pagal amžių	53
11 lentelė Respondentų pasiskirstymas pagal organizacijoje išdibimą laiką	54
12 lentelė Respondentų pasiskirstymas pagal bendrą darbo stažą valstybės tarnyboje.....	54
13 lentelė Respondentų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas	55
14 lentelė Respondentų pasiskirstymas pagal valstybės tarnautojų pareigybių kategorijas	56
15 lentelė Respondentų pasiskirstymas pagal Jiems suteiktą kvalifikacinę klasę.....	56
16 lentelė Respondentų pasiskirstymas pagal mokamas priemokas.....	57
17 lentelė Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar darbo apmokėjimo sistema taikant skaičiuojant darbo užmokestį yra aiški ir suprantama?”	58
18 lentelė Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar dabartinė darbo užmokesčio sistema tenkina?”	58
19 lentelė Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar yra mokama už realiai atliktą darbą?”	59
20 lentelė Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar, kaip valstybės tarnautojo, reliatyvi vertė, atsižvelgiant į kvalifikaciją ir patirtį bei padėtį darbo rinkoje yra nustatyta...”	60
21 lentelė Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Kokį didžiausią privalumą matote dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?”	61
22 lentelė Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Kokį didžiausią trūkumą matote dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?”	62
23 lentelė Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Kurios valstybės tarnautojo darbo užmokesčio dalies skyrimas tinkamai ir aiškiai reglamentuotas?”	63
24 lentelė Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Kaip vertinate motyvuojantį darbo užmokesčio vaidmenį”	63
25 lentelė Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar pageidautumėte pats ar per atstovą dalyvauti savo darbo užmokesčio dydžio nustatyme?”	64
26 lentelė Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar pritartumėte, kad darbo apmokėjimo sistemos pagrindas būtų su veiklos rezultatais susietas darbo užmokestis?”	65
27 lentelė Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Koks turėtų būti sprendimų dėl darbo užmokesčio priėmimo būdas?”	66

Iliustracijų sąrašas

1 pav. Valstybės tarnybos sandara.....	14
2 pav. Valstybės tarnautojų pareigybių skaičius, 2009m.....	15
3 pav. Didžiausias leistinas valstybės tarnautojų ir darbuotojų skaičius Vyriausybės reguliavimo srityje esančiose įstaigose 2004-2008m.....	27
4 pav. Savivaldybių institucijų ir įstaigų valstybės tarnautojų pareigybių skaičius (proc.) nuo bendro pareigybių skaičiaus 2007-2008m.....	28
5 pav. Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sudedamosios dalys.....	36
6 pav. Valstybės tarnautojų darbo užmokestis valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų kontekste 2008m.....	38
7 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių skaičiaus dinamika 2005-2009m.....	46
8 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, laisvų pareigybių skaičiaus dinamika 2005-2009m.....	46
9 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų pasiskirstymas pagal pareigybių grupes 2005-2009m.....	47
10 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų pasiskirstymas pagal kategorijas 2005-2009m.....	48
11 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų darbo užmokestis savivaldybės biudžeto kontekste 2009m.....	48
12 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dinamika 2005-2009m.....	49
13 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dinamika pagal pareigybių grupes 2005-2009m.....	50
14 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sudedamosios dalys 2009m.....	50
15 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų, gavusių priedus ir priemokas, skaičius (proc.) 2005-2009m.....	51
16 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų, kuriems suteikta kvalifikacinė klasė, skaičiaus dinamika 2005-2009m.....	51
17 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų darbo užmokesčio priedo, už tarnybos Lietuvos valstybei stažą, skaičiaus dinamika 2005-2009m.....	52
18 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį.....	53
19 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių.....	53
20 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal organizacijoje išdibimą laiką.....	54
21 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal bendrą darbo stažą valstybės tarnyboje.....	55
22 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas.....	55
23 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal valstybės tarnautojų pareigybių kategorijas.....	56
24 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal Jiems suteiktą kvalifikacinę klasę.....	57
25 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal mokamas priemokas.....	57
26 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar darbo apmokėjimo sistema taikant skaičiuojant darbo užmokestį yra aiški ir suprantama?”.....	58
27 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar dabartinė darbo užmokesčio sistema tenkina?”.....	59
28 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar yra mokama už realiai atliktą darbą?”.....	60
29 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar, kaip valstybės tarnautojo, reliatyvi vertė, atsižvelgiant į kvalifikaciją ir patirtį bei padėtį darbo rinkoje yra nustatyta...”.....	60
30 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Kokį didžiausią privalumą matote dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?”.....	61
31 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Kokį didžiausią trūkumą matote dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?”.....	62

32 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Kurios valstybės tarnautojo darbo užmokesčio dalies skyrimas tinkamai ir aiškiai reglamentuotas?”	63
33 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Kaip vertinate motyvuojantį darbo užmokesčio vaidmenį”	64
34 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar pageidautumėte pats ar per atstovą dalyvauti savo darbo užmokesčio dydžio nustatyme?”	65
35 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar pritartumėte, kad darbo apmokėjimo sistemos pagrindas būtų su veiklos rezultatais susietas darbo užmokestis?”	65
36 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Koks turėtų būti sprendimų dėl darbo užmokesčio priėmimo būdas?”	66

IVADAS

Temos aktualumas. Darbo užmokestis ne tik rodo profesinės veiklos vertę platesniame darbo rinkos kontekste, bet kartu yra profesijos įvaizdžio dalis, padeda susidaryti nuomonę apie profesijos statusą. Jis lemia darbo vietos pasirinkimą ir patrauklumą. Indėlis į įstaigos veiklą ir asmeninis apdovanojimas už atliktą veiklą yra tarpusavyje susiję.

Lietuva nėra turtinga gamtiniais ištekliais, todėl pagrindinis jos turtas, užtikrinantis ekonomikos bei ūkio augimą, yra žmogiškieji ištekliai. Žmogiškųjų išteklių plėtra lemia visuomenės pažangą apskritai. Kita vertus, aukštos kvalifikacijos darbo jėga itin lengvai migruoja ten, kur užtikrinamas socialinis saugumas bei tinkamas atlyginimas už darbą. Valstybė negali operatyviai reaguoti į darbo rinkos pokyčius bei keisti dažniausiai įstatymais ar kitais norminiais teisės aktais nustatytą valstybinio sektoriaus darbo apmokėjimo tvarką.

Vieni labiausiai valstybės tarnautojų veiklą motyvuojančių veiksnių yra adekvatesnis ir teisingesnis veiklos įvertinimas pinigine išraiška bei atlyginimo susiejimas su darbo rezultatais. Kai asmenys jaučia, jog įgijo patirties ir dirba geriau, bet nėra už tai tinkamai atlyginama, pradeda jausti nepasitenkinimą ir dėti mažiau pastangų į darbą, o tai sumažina viešojo sektoriaus efektyvumą ir produktyvumą. Vis dėlto užtikrinti, kad darbo užmokestis didėtų kartu su produktyvumu, nelengva, o ypač viešajame sektoriuje.

Dabartinė Lietuvos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistema turi Europos Sąjungoje gana paplitusio apmokėjimo už darbo rezultatus elementų (priedas už kvalifikacinę klasę bei pareiginės algos dydžio vienkartinis priedas, priemokos). Apmokėjimo už darbo rezultatus diegimas viešajame sektoriuje tarptautinių ekspertų įvardijamas kaip šiuo metu labai modernus darbo užmokesčio sistemos tobulinimo kelias. Vis dėlto tobulinant Lietuvos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemą, reikėtų įvertinti tokio apmokėjimo privalumus ir trūkumus.

Ekonominė šalies padėtis (BVP, metinė infliacija), valstybės biudžeto paskirstymas turi tiesioginę įtaką valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms bei jose dirbantiems valstybės tarnautojams. Valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos dažnai nėra pajėgios išlaikyti aukštos kvalifikacijos specialistų.

Pagal Darbo užmokesčio fondo apskaičiavimo metodiką įstaigose valstybės tarnautojų darbo užmokesčio fondas apskaičiuojamas atsižvelgiant į tuo metu esančią situaciją ir neatsižvelgiama į galimus darbo užmokesčio pasikeitimus, todėl praktikoje dažni atvejai, kai valstybės tarnautojams nėra suteikiamos kvalifikacinės klasės (nors jie to verti), nes įstaigoje tam nėra lėšų.

Daugiausiai valstybės tarnautojų gauna priemoką už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą ir papildomų užduočių, atliekamų viršijant nustatytą darbo trukmę, atlikimą. Priemokų dydis

yra absoliučiai kintantis ir negalimas planuoti, jį lemia valstybės tarnautojų ligos, gimdymo ir vaikų priežiūros atostogos, mokymosi atostogos, kitų papildomų funkcijų pavedimas. Praktikoje pastebimi dažni atvejai, kai dėl ydingų Darbo užmokesčio fondo apskaičiavimo metodikos nuostatų taikymo įstaigos neturi lėšų mokėti valstybės tarnautojams, pavyzdžiui, už papildomų funkcijų vykdymą. Aktualiausia su valstybės tarnautojų darbo užmokesčiu susijusi problema, tai esantis teisinis reguliavimas ne visada užtikrina teisingą apmokėjimą už darbą (pvz., valstybės tarnautoji nesumokama už jo atliktą darbą (papildomų užduočių atlikimas), nes jau pasiekta maksimali jam skirtų priedų ir priemokų riba). Dar viena problema, tai kvalifikuotų valstybės tarnautojų netenkinantis darbo užmokestis.

2007 m. buvo tobulinami su valstybės tarnautojų darbo užmokesčiu susiję teisės aktai, kilo 5 metus nekitęs bazinis dydis (MMA). Paminėtina, kad nuo 2009m sausio 1d. pagal "Krizės įveikimo priemonės" MMA sumažintas 3 procentais. Vis dėlto išlikusi kritikuotina Valstybės tarnautojų gaunančių darbo užmokestį iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų, darbo užmokesčio apskaičiavimo metodika bei tobulintina darbo užmokesčio sistema, taip pat išaugusi infliacija ir bendras kainų lygis. Susidariusi tokia situacija, kad valstybės tarnautojai už atliktą darbą negauna tinkamo ir motyvuoto apmokėjimo.

Šios problemos lemia atitinkamas pasekmes: valstybės tarnyba tampa nepatraukli, didėja personalo kaita, dėl to didėja darbo krūvis kitiems valstybės tarnautojams ir kt.

Hipotezė: Mažeikių raj. savivaldybės administracijos valstybės tarnautojams nėra sudarytos teisinės sąlygos skatinančios juos tinkamai ir efektyviai vykdyti savo funkcijas ir įgaliojimus.

Problema: Valstybės tarnybos įstatymo ir valstybės tarnautojų darbo užmokestį reglamentuojančių teisės aktų nepakankamas taikymas ir įgyvendinimas Mažeikių raj. savivaldybės administracijoje.

Rašant šį darbą išskeltas **tikslas** – išanalizuoti Mažeikių raj. savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemą.

Darbo **uždaviniai:**

- pristatyti Lietuvos valstybės tarnybos sistemą;
- išnagrinėti Lietuvos Respublikoje taikomus valstybės tarnautojų darbo užmokestį reguliuojančius teisės aktus;
- atskleisti Mažeikių rajono savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemos praktinius įstatymų taikymo trūkumus;
- ištirti Mažeikių rajono savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų nuomonę apie darbo užmokesčio sistemą ir pateikti pasiūlymus.

Tyrimo šaltiniai. Darbe naudojamos valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemą reglamentuojančios Lietuvos Respublikos teisės normos ir jų aiškinimo šaltiniai. Teisės normų šaltiniai – Lietuvos norminiai teisės aktai: Lietuvos Respublikos Konstitucija, Valstybės tarnybos įstatymas, kiti įstatymai ir juos detalizuojantys poįstatyminiai teisės aktai, taip pat anksčiau galiojusios teisės normos. Siekiant atskleisti išvardytų teisės aktų turinį, darbe naudojamos Valstybės kontrolės išvados, B. Martinkaus ir B.Žičkienės, S.Žilinsko, A.sakalo, S.Puškoriaus, I.Mačernytės – Panomariovienės ir kitų darbais, darbo ir socialinių tyrimų instituto atliktais tyrimais, statistikos departamento pateikiamais statistiniais duomenimis ir kt.

Mokslinio tyrimo metodai. Siekiant darbo tikslo, bei įgyvendinant išsikeltus uždavinius, naudojami šie tyrimo metodai:

Teoriniai tyrimo metodai:

- analitinis-kritinis metodas, kuriuo atskleidžiami valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo teisinio reguliavimo trūkumai;
- loginis – atskleidžiant kylančias problemas, pateikiant jų sprendimo būdus bei priemones;
- lingvistinis - juo analizuojamas teisės normų turinys.

Empiriniai tyrimo metodai:

- Dokumentų analizė. Tarnybiniai dokumentai naudojami kaip pirminiai informacijos šaltiniai.
- Anketinė apklausa. Naudojama Mažeikių rajono savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų nuomonei, apie jų darbo užmokesčio sistemą, tirti;
- Gautų duomenų analizė. Naudojama apibendrinti dokumentų analizės ir anketinėje apklausoje gautų duomenų rezultatus.

1. VALSTYBĖS TARNYBOS SISTEMA

1.1. Valstybės tarnybos samprata

Egzistuoja platus ir siauras valstybės tarnybos supratimas. Platus supratimas - kai valstybės tarnyba apima visus viešajame sektoriuje dirbančius asmenis. Šis suvokimas egzistuoja Prancūzijoje, Airijoje, Olandijoje, Ispanijoje, Švedijoje. Tačiau kitos valstybės Austrija, Vokietija, Jungtinė Karalystė, Danija, Italija valstybės tarnybos sampratą susiaurino iki asmenų, atliekančių viešojo administravimo funkcijas. Tik viešojo administravimo specialistai ir profesionalai, kurie turi administracinių valstybės tarnybos įgaliojimų (policija, muitinė ir kt.), turi valstybės tarnautojo statusą. Lietuvoje laikomasi siauros valstybės tarnybos sampratos.¹

Pagrindiniame Lietuvos Respublikos teisės akte – Lietuvos Respublikos Konstitucijoje 5 straipsnyje nustatyta Lietuvos valstybės valdžios sąranga. Valstybės valdžią Lietuvoje vykdo Seimas, Respublikos Prezidentas ir Vyriausybė, Teismas, tačiau apibrėžiama, kad valdžios įstaigos turi tarnauti žmonėms.² Konstitucinė valstybės tarnybos samprata apima tarnybos santykius ne tik valstybės institucijose, bet ir savivaldybių institucijose. Pagal Konstituciją Valstybės tarnyba – tai tarnyba Lietuvos valstybei ir pilietinei Tautai, todėl valstybės tarnyba turi būti lojali Lietuvos valstybei ir jos konstitucinei santvarkai, laikytis nuostatos valdžios įstaigos tarnauja žmonėms t.y. Valstybės tarnyba turi būti atvira, prieinama žmonėms, kurių reikalus ji tvarko. Konstitucijoje yra įtvirtinta tokia Valstybės tarnybos samprata, kuri yra neatskiriamai susijusi su valstybės, kaip visos visuomenės organizacijos, paskirtimi užtikrinti žmogaus teises ir laisves, garantuoti viešąjį interesą. Konstitucijoje vartojama sąvoka „valstybės (valstybinė) tarnyba“ savo turiniu yra tapati sąvokai „viešojo tarnyba“.³

Autoriai A. Kurpuvesas ir A. Astrauskas⁴ Valstybės tarnybą įvardina kaip tarnybą visuomenei. Jie teigia, kad tarnybą visuomenei galima suvokti vadovaujantis dviem požiūriais integraliuoju bei neintegraliuoju. Pagal neintegralų požiūrį tarnybą visuomenei apibrėžiama remiantis trim požiūriais: instituciniu, materialiniu funkcinu, teisiniu:

- kaip visuma tam tikrų viešojo sektoriaus įstaigų (institucijų, organizacijų), atliekančių viešojo valdymo (viešojo administravimo) ir/ar viešųjų paslaugų teikimo

¹ Palidauskaitė J. Valstybės tarnautojų pareigos ir teisės Estijoje, Latvijoje ir Lietuvoje. Viešojo politika ir administravimas, 2006, Nr. 16

² Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr.33-1014 [interaktyvus] [žiūrėta 2009-06-03]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=237975

³ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas apie valstybės tarnybą. Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės [interaktyvus] [žiūrėta 2009-06-04]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?790699305>

⁴ Kurpuvesas, V., Astrauskas, A. (2009). Valstybės tarnybos Lietuvoje tobulinimo galimybės. *Valstybės tarnybos aktualijos*, Nr.16

funkcijas, siekiant tenkinti visuomenės (viešuosius) interesus vadinama formaliuoju, instituciniu požiūriu;

- profesinė veikla, kurią atlieka tam tikrose viešojo sektoriaus įstaigose (institucijose, organizacijose) dirbantys asmenys (personalas, žmogiškieji ištekliai), siekdami tenkinti visuomenės (viešuosius) interesus - vadinama materialiuoju, funkciniu požiūriu;
- visuma teisinių santykių, atsirandančių asmenims įgyjant ar prarandant tam tikrą, valstybės (viešojo) pareigūno ar administratoriaus ir/ar tarnautojo statusą, bei viešojo sektoriaus įstaigoms (institucijoms, organizacijoms) ir juose dirbantiems asmenims atliekant viešojo valdymo (viešojo administravimo) ir/ar viešųjų paslaugų teikimo funkcijas - tai vadinama teisiniu požiūriu.

Pagal „integralųjį“ požiūrį, tarnyba visuomenei suprantama kaip vientisa sistema, kuri susideda iš viešojo valdymo (viešojo administravimo) ir/ar viešųjų paslaugų teikimo funkcijas atliekančių įstaigų, jose dirbančių asmenų (pareigūnų/administratorių tarnautojų), šių įstaigų personalo/žmogiškųjų išteklių profesinės veiklos, teisinių tarnybinių santykių. Šiuo atveju visi išvardyti „atskirieji požiūriai“ yra tos pačios vientisos sistemos – *tarnybos visuomenei* – aspektai.⁵

S.Vansevičius valstybės tarnybą apibrėžia, kaip kompleksinį teisės institutą, kuris apima administracinės, darbo, finansų, civilinės teisės normas, reguliuojančias valstybės tarnybos santykius.⁶ Ši samprata yra labai siaura apima tik teisinius aspektus, neatskleidžia šios institucijos veiklos pobūdžio. O. Šarmavičius, Valstybės tarnybos departamento prie VRM direktorius, pateikia dvi valstybės tarnybos sampratas: bendrąją ir teisinę.

Bendraja prasme – tai valstybės tarnautojai ir jų veikla įgyvendinant jiems pavestas viešojo - administravimo funkcijas, visuma.

Teisine prasme valstybės tarnyba – tai teisės normų, reglamentuojančių santykius, atsirandančius valstybės tarnyboje visuma.⁷

Nuo 1995 m. įsigaliojus Valdininkų įstatymui, Lietuvoje pradėtas vartoti naujas terminas „valstybės valdymo tarnyba“. Pagal šio įstatymo 4 straipsnį „valstybės valdymo tarnyba yra pareigų atlikimas Seimo, Prezidento, Vyriausybės, kitose valstybės institucijose bei savivaldybių struktūriniuose padaliniuose pagal valstybės valdymo tarnybos pareigybių sąrašą.“⁸

⁵ Kurpuvesas V., Astrauskas A., Valstybės tarnybos Lietuvoje tobulinimo galimybės. *Valstybės tarnybos aktualijos* 2009. Nr.16

⁶ Vansevičius S. (2000) Valstybės ir teisės teorija. *Mokomoji priemonė*. Vilnius, Justitia, 2000. p.74.

⁷ Šarmavičius O. (2007) Apie Valstybės tarnybą [interaktyvus] [žiūrėta 2009-05-17]. Prieiga per internetą <http://www.vtd.lt/index.php?1278181434>

⁸ Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas // Valstybės žinios, 1995, Nr.33-759. Negalioja nuo 1999 liepos 30 d.

Remiantis šia samprata, tų metų valstybės valdymo tarnybą sudarė 20 tūkst. „A“ ir „B“ lygio valdininkų, dirbusių valstybės ir savivaldybės įstaigose.⁹

Svarbus etapas - 1999 m. liepos 8 d., kai buvo priimtas Valstybės tarnybos įstatymas. Kokybiškai buvo nauja tai, kad valstybės tarnyba suprantama ne kaip civilinės teisės, o kaip administracinės teisės objektas. Aiškiai išskiriami principai, kurie leido valstybės tarnautoją atskirti nuo darbuotojo dirbančio pagal darbo įstatymus. Šiuo metu galiojančiame įstatyme (nauja įstatymo redakcija nuo 2002 m. liepos 1 d.) valstybės tarnyba apibrėžiama kaip „teisinių santykių, atsirandančių įgijus valstybės tarnautojo statusą, jam pasikeitus ar jį praradus, tai pat atsirandančių dėl valstybės tarnautojo viešojo administravimo veiklos valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje įgyvendinant tam tikros valstybės valdymo srities politiką ar užtikrinant jos įgyvendinimo koordinavimą, koordinuojant tam tikros valstybės valdymo srities įstaigų veiklą, valdant, paskirstant finansinius išteklius ir kontroliuojant jų panaudojimą, atliekant auditą, priimant ir įgyvendinant teisės aktus, valstybės ir savivaldybių institucijų ar įstaigų sprendimus viešojo administravimo srityje, rengiant ar koordinuojant teisės aktų, sutarčių ar programų projektus ir teikiant dėl jų išvadas, valdant personalą arba turint viešojo administravimo įgaliojimus nepavaldžių asmenų atžvilgiu, visuma.“¹⁰

Pasak R. Budbergytės ir kt. pateiktas valstybės tarnybos apibrėžimas Įstatyme yra konkretus, jame iš esmės pasakyta, kad „Valstybės tarnyba – teisinių santykių visuma“.¹¹ Teisiniai santykiai valstybės tarnyboje prasideda asmenį priėmus į valstybės tarnybą, kai įgyjamas valstybės tarnautojo statusas. Valstybės tarnybos sąvoka neatsiejama nuo valstybės tarnautojo sąvokos. Valstybės tarnybos įstatyme valstybės tarnautojas suvokiamas kaip fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis valstybės tarnybos sąvokoje nurodytą viešojo administravimo veiklą. Remiantis valstybės tarnautojo pateikta samprata, matome, kad ji neapima asmenų, valstybės ar savivaldybės institucijose ar įstaigose, atliekančių ūkines ar technines funkcijas ar teikiančių viešąsias paslaugas visuomenei.

1 paveiksle „Valstybės tarnybos sandara“ pateikiama, kurios valstybės ar savivaldybių institucijos ar įstaigos sudaro valstybės tarnybą. Šis paveikslas sudarytas remiantis 2005m. Valstybės tarnybos departamento duomenimis.¹² Autorė patikslino ministerijų skaičių, kuris atitinka

⁹ Kurpuvesas V., Astrauskas A., Valstybės tarnybos Lietuvoje tobulinimo galimybės. *Valstybės tarnybos aktualijos* 2009. Nr.16

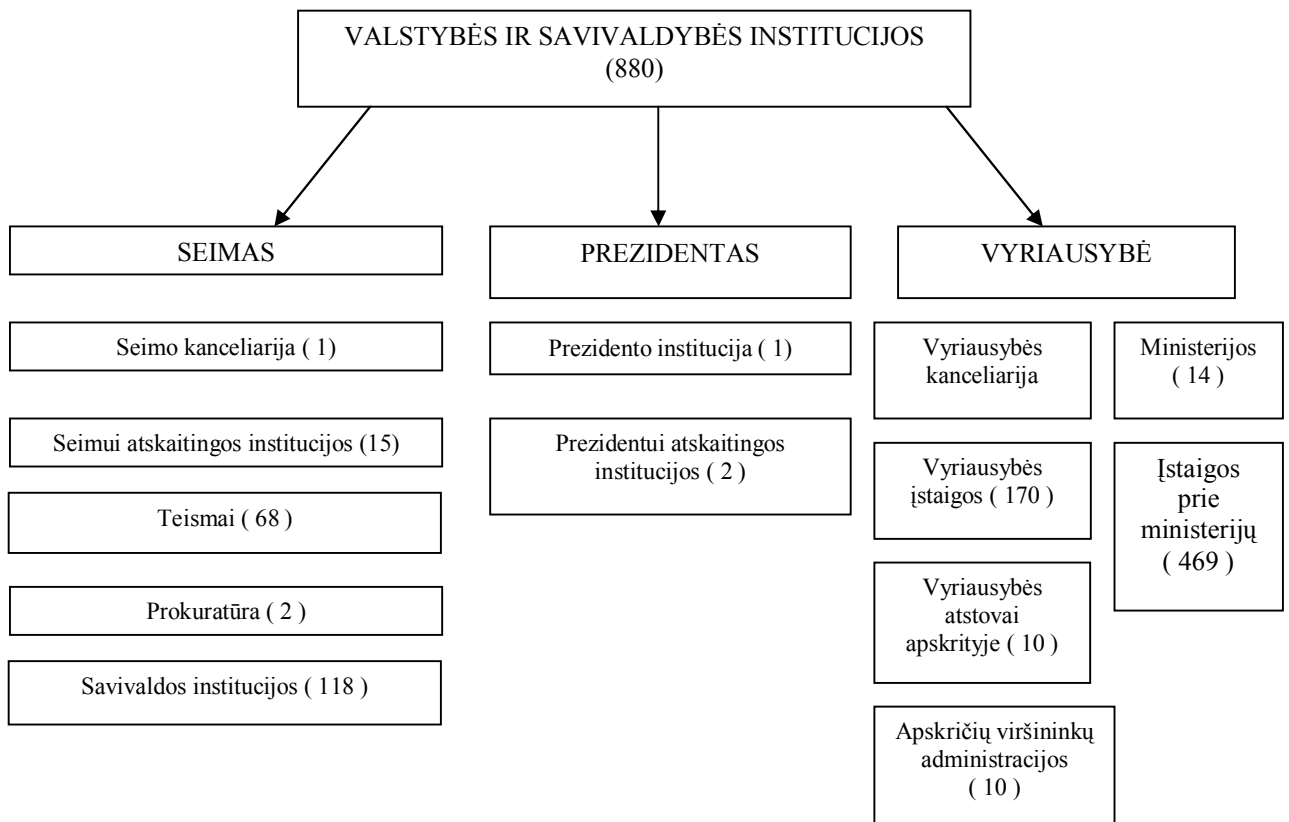
¹⁰ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr.66-2130.

¹¹ Budbergytė R., Šakočius A., Žilinskas D. (2004). *Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo komentaras*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas. 230p. ISBN 9955-9695-0-4.

¹² Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos prezentacija (2005) [interaktyvus] [žiūrėta 2009-10-14]. Prieiga per internetą:

http://www.vrm.lt/fileadmin/Padaliniu_failai/Viesojo_administravimo_dep/VTD_prezentacija_13_sk..pps#9;

2009 m. duomenis. Keturioliktoji Lietuvos Respublikos ministerija - energetikos atkurta 2009 m. sausio 27 d. reformavus Ūkio ministeriją.¹³



1 pav. Valstybės tarnybos sandara (skliaustuose pateiktas įstaigų skaičius)

Šaltinis: Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos prezentacija (2005) [interaktyvus] [žiūrėta 2009-10-14]. Prieiga per internetą:

http://www.vrm.lt/fileadmin/Padaliniu_failai/Viesojo_administravimo_dep/VTD_prezentacija_13_sk._pps#

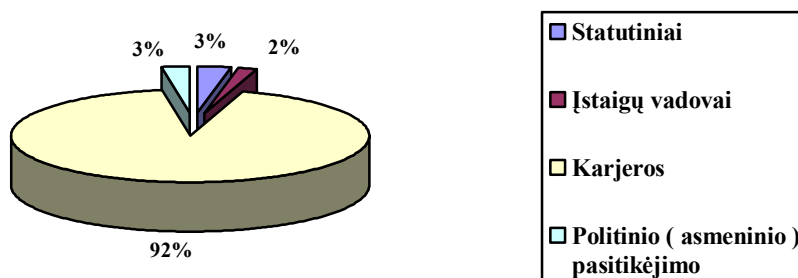
9

Nagrinėjant valstybės tarnybos sudėtį valstybės tarnautoju požiūriu matome, kad valstybės tarnyboje tarnauja: politikai, teisėjai ir valstybės tarnautojai, įstaigų vadovai, politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai, karjeros valstybės tarnautojai, darbuotojai dirbantys pagal darbo sutartis. 2009 metų pirmąjį pusmetį iš viso valstybės tarnyboje, turinčių valstybės tarnautojo statusą (išskyrus statutinius), tarnavo 30671 asmenų: iš jų pakaitiniai - 981, karjeros - 29394, politinio (asmeninio) pasitikėjimo - 802, bei įstaigų vadovų - 475, valstybės tarnautojai. Į šį skaičių įtraukti ir tikslinėse atostogose (nėštumo, gimdymo, vaiko priežiūros, ir kt.) esantys

¹³ Lietuvos Respublikos Energetikos ministerijos įsteigimo įstatymas // Valstybės žinios. 2009, Nr.10-350

valstybės tarnautojai, ir juos pavaduojantys pakaitiniai tarnautojai, laikinai įgaunantys valstybės tarnautojo statusą, kurio iškart netenka nuolatiniam tarnautojui grįžus į darbą.¹⁴

Didžiąją valstybės tarnautojų pareigybių dalį (95 proc.) sudaro karjeros valstybės tarnautojų pareigybės (žr. 2 pav.).



2 pav. Valstybės tarnautojų pareigybių skaičius, 2009 m.

Sudaryta autorės, remiantis šaltiniu: Valstybės tarnybos departamento pateiktais duomenimis (2009). Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-510024592>

Statistiniai rodikliai tokie kaip valstybės tarnautojų amžius, išsilavinimas, pasiskirstymas pagal lytį leidžia įvertinti pagrindinius valstybės tarnybos bruožus. Valstybės tarnautojų pasiskirstymas pagal minėtus požymius pateikiami 1 ir 2 lentelėse.

1 lentelė

Valstybės tarnautojų (be statutinių) pasiskirstymas pagal amžių ir lytį

Metai	Pusmetis	Valstybės tarnautojų skaičius			Vidutinis amžius		
		Iš viso	vyrų	moterų	Bendras	vyrų	moterų
2007	I	25598	7235	18363	43,58	45,21	42,94
	II	26776	7276	19500	43,44	45,23	42,78
2008	I	28974	7656	21318	43,44	45,26	42,79
	II	30280	7862	22418	43,24	45,02	42,62
2009	I	30687	7957	22730	43,45	45,15	42,86
	II	30003	7734	22269	43,59	45,23	43,02

Sudaryta autorės, remiantis šaltiniu: Valstybės tarnybos departamento pateikti duomenys, (2010). Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-1985007398>

¹⁴ Asmenų, turinčių valstybės tarnautojo statusą (be statutinių) skaičius. Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės [interaktyvus] [žiūrėta 2009-10-19]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?1471208505>

Iš pateiktų duomenų matome, kad valstybės tarnautojų skaičius nuo 2007 metų nuolat augo. Nagrinėjant vyrų ir moterų santykį valstybės tarnyboje 2007-2009 metų laikotarpiu, matyti, kad moterų skaičius sudaro apie 73 proc. tuo tarpu vyrų tik 27 proc. Registro duomenimis, 2009 m. vidutinis valstybės tarnautojų amžius buvo 43,5 metų: moterų – 42,9, vyrų – 45,2. Pastebėtina, kad didžioji dauguma valstybės tarnautojų turi aukštąjį universitetinį išsimokslinimą.

2 lentelė

Valstybės tarnautojų (be statutinių) pasiskirstymas pagal išsilavinimą, 2009 m.

Išsilavinimas	Iš viso valstybės tarnautojų	Ištaigos vadovų	Politinio (asmeninio) pasitikėjimo	Karjeros
Aukštasis universitetinis arba jam prilygintas išsilavinimas	26725	463	722	25540
Aukštasis neuniversitetinis arba aukštesnysis išsilavinimas arba iki 1995 m. įgytas specialusis vidurinis išsilavinimas	3619	1	60	3558
Vidurinis išsilavinimas ir įgyta profesinės kvalifikacija	69	0	2	67
Nenurodytas	258	11	18	229
Iš viso:	30671	475	802	29394

Sudaryta autorės, remiantis šaltiniu: Valstybės tarnybos departamento pateikti duomenys, (2009). Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?1653680349>

Apibendrinant šiame skyriuje pateiktą medžiagą, galima teigti, kad atkūrus nepriklausomą Lietuvos valstybę daug dėmesio buvo skiriama valstybės tarnybos teisinės bazės sukūrimui. Įstatymų kaita byloja, kad buvo ieškoma tokio valstybės tarnybos modelio, kuris geriausiai patenkintų visuomenės lūkesčius. Taip pat kito ir pats požiūris į valstybės tarnybą. Nepriklausomybės pradžioje buvo laikomasi plačiosios valstybės tarnybos sampratos vėliau priėmus valstybės tarnybos įstatymą pereita prie siauros (tik viešojo administravimo veiklą atliekantys specialistai). Šių dienų valstybės tarnybos sampratą galima praplėsti atsižvelgiant ir į valstybės tarnyboje dirbančių valstybės tarnautojų charakteristikas. Įvertinus statistinius rodiklius matome, kad Lietuvos valstybės tarnyba yra brandi savo valstybės tarnautojų amžiumi ir išsilavinusi. Pasak F. Cardonos „iš naujųjų Europos Sąjungos narių, įstojusių 2004 m., Lietuva yra viena labiausiai pažengusių valstybės tarnybos srityje. Jos reformos svariausias, nuosekliausias.“¹⁵

1.2. Valstybės tarnybos modeliai

Spartūs globalizacijos procesai pastaraisiais dešimtmečiais skatina ne tik valstybių, bet ir globalios atsakomybės institucijų pokyčius. Globalizacija apima visas gyvenimo sritis – tiek visuomenės, tiek atskiro individo, įvairių organizacijų, veiklos sričių bei sektorių gyvenimą.

¹⁵ Biekštaitė L. (2008). Biurokratai - kritikuojami, bet būtini? [interaktyvus] [žiūrėta 2009-10-25]. Prieiga per internetą: http://www.alfa.lt/straipsnis/175451/?Biurokratai..kritikuojami..bet.butini.=2008-03-14_11-02

Procesas vyksta visame pasaulyje – visuose jo kontinentuose ir visose valstybėse.¹⁶ Ji atveria uždaras sienas ir suteikia galimybę visuomenėms ar valstybėms pasisemti iš kitų valstybių patirties ir perimti iš jų tai, kas geriausia.

Integracijos proceso esmė ta, kad valstybės savanoriškai keičia įprastinį tarptautinės teisės principais grindžiamą tarpusavio santykių pobūdį. Tam tikslui valstybės steigia ir bendras institucijas, kurioms padeda tvarkyti tuos reikalus, susitaria ir pačios tiesiogiai arba per tas institucijas leidžia bendrus teisės aktus, kurie galioja iš karto visose dalyvaujančiose valstybėse. Integracija į Europos Sąjungą - vienas svarbiausių strateginių Lietuvos užsienio politikos tikslų, kuris įtakoja įvairiausias viešojo gyvenimo sritis: daugelio valstybės institucijų darbą, Lietuvos įmonių veiklą bei įvairias visuomenės grupes.¹⁷ Dėl vykstančių integracijos, globalizacijos procesų Europos šalių valstybės tarnybos sistemos panašėja, tačiau visuotinio bendro europietiško valstybės tarnybos modelio nėra. Kiekviena šalis apibrėždama savo valstybės tarnybą laikosi skirtingų požiūrių, kuriuos dažniausiai nulemia atitinkamos šalies valstybės koncepcija, teisinė sistema, tam įtakos turi tos šalies kultūra, tradicijos, papročiai, istorinė patirtis. Visi šie veiksniai lemia koks valstybės tarnybos modelis pasirenkamas.

Sovietinio režimo metais visi darbuotojai buvo biurokratai, dirbantys biurokratinėse institucijose. Ludwig von Mises teigia, kad biurokratija būdinga tik viešajam sektoriui, nes biurokratinė vadyba yra neišvengiama ten, kur pasiektų rezultatų vertė neturi tiesioginės rinkos kainos. Rengiantis narystei ES ir buvo pasirinktas europinės viešosios biurokratijos modelis, kartais vadinamas vėberiniu (M. Weber biurokratijos sampratos suformuotas modelis) arba plačiau žinomas kaip valstybės tarnybos modelis. Šis modelis formaliai įtvirtintas 1999m. priėmus pirmąjį Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą. Šiuo įstatymu įvesta atrankos ir priėmimo, remiantis nuopelnų principu, į karjeros valstybės tarnybą sistema, buvo ir tebėra pristatinėjami kaip reikšmingas pasiekimas ir pavyzdys kitoms pokomunistinėms Europos šalims, naujosioms ES narėms.¹⁸

Europos Sąjungos šalyse yra išskiriami du pagrindiniai valstybės tarnybos užimtumo modeliai : karjeros ir postų (pareigų) (žr. 3 lentelę). Daugelyje ES šalių taikomas karjeros valstybės tarnybos modelis.

¹⁶ Vikipedija: laisvoji enciklopedija [interaktyvus] [žiūrėta 2007-12-15]. Prieiga per internetą: <http://lt.wikipedia.org/wiki/Globalizacija>

¹⁷ Lietuvos integracija į Europos Sąjungą. Lietuvos laisvosios rinkos institutas [interaktyvus] [žiūrėta 2009-10-18]. Prieiga per

internetą: http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/lietuvas_integracija_i_europos_sajunga/2422

¹⁸ Pivoras, S. (2008). Posovietinės Lietuvos biurokratijos transformacijų kontūrai. Akiračiai, Nr. 11-12 (407)

Valstybė tarnybos sistemos ES šalyse ¹⁹

Postų sistema	Karjeros sistema	Mišri sistema	
		Vyrauja postų sistema	Vyrauja karjeros sistema
Švedija	Austrija Belgija Prancūzija Vokietija Graikija	Italija Danija Suomija Olandija Jungtinė karalystė	Airija Portugalija Ispanija Liuksemburgas

Saltinis: Adomonis, V. (2008) Structural elements of a law on civil service: trends and fundamental choices. *A joint initiative of the OECD and the European Union, principally financed by the EU*. Prieiga per internetą: <http://www.sigmaweb.org/dataoecd/35/63/40974948.ppt>

Esminiai skirtumai tarp karjeros ir postų (pareigų) tarnybos modelių pateikiami 4 lentelėje.²⁰

Karjeros ir postų modelių palyginimas

	Karjeros sistema	Postų(pareigų) sistema
Teisinis reglamentavimas	<ul style="list-style-type: none"> • Teisės aktais 	<ul style="list-style-type: none"> • Bendraisiais teisės aktais taikomais ir privačiam sektoriui
Priėmimo sąlygos	<ul style="list-style-type: none"> • Priėmimas į žemiausio lygio pareigas • Priimama neterminuotam laikotarpiui • Skiriamas bandomasis laikotarpis • Karjeros metu eina vis aukštesnes pareigas • Būtinai specialus universitetinis išsilavinimas 	<ul style="list-style-type: none"> • Reikalinga tam tikra kvalifikacija (specifiniai įgūdžiai norint užimti atitinkamą postą) • Priimama terminuotam laikotarpiui į įvairaus lygio pareigas atlikti tam tikras funkcijas
Karjeros vystymas	<ul style="list-style-type: none"> • Paaugstinimo sistema 	<ul style="list-style-type: none"> • Nėra paaugstinimo sistemos
Atlyginimų sistema	<ul style="list-style-type: none"> • Specifiniai teisės aktais nustato tam tikrą schemą 	<ul style="list-style-type: none"> • Kolektyvinė sutartis. Individualus mokėjimas
Pensijų sistema	<ul style="list-style-type: none"> • Specifiniai teisės aktais nustato tam tikrą schemą 	<ul style="list-style-type: none"> • Kolektyvinė sutartis
Darbo įstatymų taikymas	<ul style="list-style-type: none"> • Specifiniai teisės aktai reguliuoja santykius su profsąjungomis ir nustato darbo sąlygas 	<ul style="list-style-type: none"> • Darbo sąlygos nustatomos tariantis valdžiai ir profsąjungoms. Kolektyvinė sutartis

Saltinis: Beniušienė, I. Valstybės tarnybos sistema ir jos reformų aktualijos. *Įvadinio mokymo seminaro dalomoji medžiaga*.

Įvertinus esminius skirtumus tarp karjeros ir postų modelių galime identifikuoti šių sistemų trūkumus bei pranašumus (žr. 5 lentelę).

¹⁹ Adomonis, V. (2008) Structural elements of a law on civil service: trends and fundamental choices. *A joint initiative of the OECD and the European Union, principally financed by the EU* [interaktyvus] [žiūrėta 2009-10-08]. Prieiga per internetą: <http://www.sigmaweb.org/dataoecd/35/63/40974948.ppt>

²⁰ Beniušienė, I. Valstybės tarnybos sistema ir jos reformų aktualijos. *Įvadinio mokymo seminaro dalomoji medžiaga*.

Karjeros ir postų modelių trūkumai ir privalumai

	Trūkumai	Privalumai
Karjeros sistema	<ul style="list-style-type: none"> • Ilgos sprendimų priėmimo procedūros; • Atotrūkis tarp valstybės ir visuomenės; • Per ne lyg ilgos ir sudėtingos įdarbinimo procedūros; • Daug suvaržymų ir centralizacijos, trūksta lankstumo; • Dėmesys stažui, bei politinėm pažiūrom; • Ribotos galimybės karjerai, ypač vyresnio amžiaus darbuotojams; • Per mažai paskatinimų „jauniems“ darbuotojams imtis lyderio pozicijų; • Ribotos galimybės nuolatos tobulėti bei mokytis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ištikimybe grįsta sistema; • Skatina specializuotis, tobulėti; • Skatina bendrą kultūrą ir bendras vertybes; • Tarnautojams garantuojama tarnyba, bet ne tam tikras postas; • Priimama konkurso būdu; • Atranka grindžiama kompetencijos įvertinimu .Vertinama ar kandidatas galės eiti tam tikras pareigas. • Sprendimas įdarbinti gali būti decentralizuotas.
Postų sistema (pareigų)	<ul style="list-style-type: none"> • Didesnės sandorių išlaidos; • Neskatina bendros kultūros ir bendrų vertybių; • Svarbios politinės pažiūros 	<ul style="list-style-type: none"> • Sudaro sąlygas decentralizacijai; • Paprastesnė įsidarbinimo procedūra (vertinami specifiniai įgūdžiai reikalingi tam tikros srities veiklai); • Lengviau pasiekiamas darbo našumas.

Suadryta autorės, remiantis šaltiniu: Cardona, F. (1998). Structural Elements For Recruitment In European Civil Service Systems. *Support for Improvement in Governance and Management*. Prieiga per internetą : <http://www.sigmaweb.org/dataoecd/61/4/37890836.pdf> žiūrėta 2009-06-06

Prancūzija yra tipiškas karjeros modelio pavyzdys. Šiuo metu Prancūziją ypač domina, kaip padidinti lankstumą, norint įsidarbinti, kadangi daugelis specialistų įsidarbina kitur ir vengia karjeros sistemos, dėl sudėtingų įsidarbinimo procedūrų. Švedija atstovauja postų sistemą, vadinasi valstybės tarnyba yra reglamentuota tais pačiais įstatymais kaip ir įstaigos privačiame sektoriuje.²¹

Pasirinktas valstybės tarnybos modelis yra teisiškai įtvirtinamas valstybės tarnybos įstatyme.

Lietuvos valstybės tarnybos modelis yra mišrus – taikomi karjeros ir postų modelio principai, tačiau turi daugiau karjeros modeliui būdingų bruožų . Remiantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 2002 m. liepos 1 d. redakcija, galima išskirti šiuos karjeros modeliui būdingus požymius:

- Neterminuotas priėmimas į įvairaus lygio pareigas;
- Galimybė kilti karjeros laiptais;

²¹ OECD countries exsperiences of career-and position-based system (2007). Good governance for development in arab countries initiative [interaktyvus] [žiūrėta 2009-06-12]. Prieiga per internetą: <http://www.oecd.org/dataoecd/42/16/39931908.ppt>

- Nustatyta minimali bei maksimali amžiaus riba;
- Teisiškai pagrįsta užmokesčio sistema;
- Darbo užmokestis priklauso nuo pareigybės kategorijos, bei stažo.

Akivaizdu, kad Lietuva pasinaudojo užsienio valstybių sukaupta patirtimi, pasitelkė ekspertų paramą kurdama savą visuomenės poreikius tenkinantį valstybės tarnybos valdymo modelį.

1.3. Valstybės tarnybos teisinis reglamentavimas

1990 metų kovo 11 d. Lietuva atkūrė valstybingumą. Prasidėję demokratiniai procesai vertė pertvarkyti viešąsias institucijas ir galutinai atsikratyti išgalėjusių sovietinių direktyvų nuostatų. Pirmasis realus žingsnis keičiant teisinius pamatus žengtas 1992m., kuomet buvo surengtas tautos referendumas ir priimta Lietuvos Respublikos Konstitucija. Konstitucija nustatė bendrus valstybės tarnybos organizavimo ir funkcionavimo pagrindus. 5 straipsnio 3 dalyje teigiama, kad valdžios įstaigos tarnauja žmonėms, 25 straipsnio 5 dalis suteikia piliečiams teisę įstatymo nustatyta tvarka gauti valstybės įstaigų turimą informaciją apie jų, 33 straipsnio 1 dalis suteikia piliečiams teisę lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybės tarnybą, o 2 dalis laiduoja piliečiams teisę kritikuoti valstybės įstaigų ar pareigūnų darbą, apskusti jų sprendimus, 124 straipsnis suteikia piliečiams teisę skusti teismui savivaldybių tarybų, jų vykdomųjų organų bei jų pareigūnų aktus ar veiksmus, kurie pažeidžia piliečių ir organizacijų teises.²² Taigi galima teigti, kad Lietuvos visuomenė Konstitucijoje įtvirtino žmogaus ir valstybės, visuomenės ir valstybės santykius, paremtus demokratijos, teisinės valstybės, žmogaus teisių gerbimo principais ir pagrindais.²³ Tačiau valstybės tarnyba kaip vienas svarbiausių valstybės valdymo mechanizmų elementų teisiškai reglamentuoti pradėtas tik 1995m. balandžio 4 d. priėmus Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymą.²⁴ Šiame įstatyme buvo apibrėžta valstybės valdymo tarnybos paskirtis, valstybės ir savivaldybių valdininkų statusas, nustatyta priėmimo į tarnybą tvarka, valdininkų teisės ir pareigos, atsakomybė, tarnybos santykių pasibaigimas.²⁵

Valdininkų įstatyme įtvirtinti viešumo ir tęstinumo principai, nuostatos dėl valdininkų kvalifikacijos kėlimo. Šis įstatymas tapo pirmuoju įstatymu, kuriuo buvo bandoma sureguliuoti valstybės tarnautojų santykius. Tačiau jis reglamentavo tik labai mažos dalies valstybės tarnautojų

²² Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr.33-1014 [interaktyvus] [žiūrėta 2009-06-03]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=237975

²³ Valstybės ilgalaikės raidos strategija // Valstybės žinios. 2002, Nr. 113-5029 [interaktyvus] [žiūrėta 2009-09-29]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=193888

²⁴ Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas // Valstybės žinios 1995, Nr.33-759. Negalioja nuo 1999 liepos 30 d.

²⁵ Astrauskas, A. (2005). Esminiai pokyčiai modernizuojant Lietuvos valstybės tarnybą. Valstybės tarnybos aktualijos, 2005, Nr.3

veiklą, t.y. reguliavo tik valdininkų tarnybos santykius, jiems priskirdamas asmenis, atliekančius pareigas Seimo, Prezidento, Vyriausybės, kitose valstybės institucijose bei savivaldybės struktūriniuose padaliniuose pagal valstybės valdymo tarnybos pareigybių sąrašą.²⁶ Įstatymas buvo taikomas apie 19 tūkstančių tarnautojų iš beveik 300 tūkstančių gaunančių atlyginimą iš valstybės biudžeto. Likusiųjų valstybės tarnautojų teisinė padėtis buvo reglamentuojama atskirais jų profesinės veiklos sferą reglamentuojančiais įstatymais.²⁷ Suvokus, kad valdininkų įstatymas neužtikrina vieningo valstybės tarnybos teisinio reguliavimo, kad jis nepakankamai veiksmingas norint sukurti stabilų ir profesionalų viešąjį administravimą, kuris būtų orientuotas į Europos Sąjungos šalių narių valstybės tarnybos tradicijas, buvo pradėtas rengti valstybės tarnybos įstatymas.

Tolesnis valstybės tarnybos teisinio reglamentavimo etapas prasidėjo 1999 m. liepos 30 d. įsigaliojus Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymui. Šiuo įstatymu buvo siekta kompleksiskai sureguliuoti visus valstybės tarnybos santykius, suvienodinti jų teisinį reguliavimą, sukcentruojant viską viename teisės akte. Pagal šią redakciją valstybės tarnautoju, buvo laikomas fizinis asmuo, įgijęs šio ir kitų įstatymų nustatytą valstybės tarnautojo statusą ir valstybinėse ar savivaldybių institucijose atliekantis viešojo administravimo, ūkines bei technines funkcijas arba teikiantis viešąsias paslaugas visuomenei. Svarbiu bruožu, pagal kurį darbuotojai buvo priskiriami valstybės tarnautojams tampa darbo (tarnybos) vieta, o ne tam tikrų pareigų ar funkcijų atlikimas. Tokiu būdu Lietuva nuo siauros valstybės tarnybos sampratos perėjo prie plačios.²⁸

Dvyliktoji Vyriausybė savo 2001-2004 metų programos skyriuje „Valstybės valdymas“ konstatavo, kad reikia pertvarkyti valstybės tarnybos sistemą, papildyti valstybės tarnybos įstatymą, sudarant sąlygas suformuoti profesionalių valstybės tarnautojų korpusą, kuris užtikrintų valstybės valdymo institucijų ir savivaldybių darbo tęstinumą, politinį neutralumą, efektyvumą, viešumą, aukštą teikiamų paslaugų kokybę ir atsakomybę už savo priimtus sprendimus, įgyvendinti skaidrią ir visiems suprantamą valstybės tarnautojų, pareigūnų ir politikų darbo apmokėjimo sistemą, užtikrinti valstybinės tarnybos pastovumą ir profesionalumą.²⁹ Tobulinti valstybės tarnybos įstatymą įtakojo ir Lietuvos siekis tapti ES nare. Reikėjo sukurti tokią valstybės tarnybą, kuri atitiktų Europos Sąjungos kriterijus. Įvertinus visus veiksnius 2002 m. balandžio 23 d. Valstybės tarnybos įstatymas buvo pakeistas ir išdėstyta nauja redakcija.³⁰ Naujuoju

²⁶ Šarmavičius, O. Atrankos į valstybės tarnybą pristatymas: kodėl norime keistis? Tarptautinė konferencija „Pasikeitimas geros patirties pavyzdžiais skirtingose ES šalyse narėse vykdant atranką į valstybės tarnautojo pareigas“. Vilnius., 2006m. kovo 21-22 d.

²⁷ Žukauskas, E. (2005) 1990-1999 metų Lietuvos valstybės tarnybos pagrindiniai bruožai. Valstybės tarnybos aktualijos, Nr.3

²⁸ Ten pat.

²⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001-2004 metų programa [interaktyvus] [žiūrėta 2009-10-01]. Prieiga per internetą: http://old.lrv.lt/12_vyr_dok/12-programa.pdf

³⁰ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr.66-2130

Valstybės tarnybos įstatymu buvo vėl grįžta prie siauros valstybės tarnybos koncepcijos - valstybės tarnautojai yra tik tie asmenys, kurie koordinuoja ar įgyvendina tam tikros valstybės valdymo srities politiką, rengia ir koordinuoja teisės aktų, sutarčių ar programų projektus, valdo personalą ir finansinius išteklius bei turi viešojo administravimo įgaliojimus nepavaldžių asmenų atžvilgiu.³¹

Šį įstatymą sudarė 11 skyrių (bendrosios nuostatos, valstybės tarnautojų pareigybės, priėmimas į valstybės tarnautojų pareigas, valstybės tarnautojų pareigos ir teisės, valstybės tarnautojų karjera, darbo užmokestis, valstybės tarnautojų skatinimas ir atsakomybė, valstybės tarnautojų socialinės ir kitos garantijos, valstybės tarnautojų atleidimas iš pareigų, valstybės tarnautojų mokymas, valstybės tarnybos valdymas), kurie apėmė 51 straipsnį. Nemažai valstybės tarnybos klausimų reglamentuojama ir kitais įstatymais. Paminėtini Vyriausybės, Apskritis valdymo, Viešųjų ir privačiųjų interesų derinimo valstybinėje tarnyboje, Vadovybės apsaugos ir kiti įstatymai, taip pat statutai: Vidaus tarnybos, Specialiųjų tyrimų tarnybos ir kt. Kadangi įstatymais neįmanoma reglamentuoti visų išskylančių klausimų, todėl priimta nemažai Vyriausybės nutarimų, kuriais sureguliuota darbo užmokesčio apskaičiavimo, vidaus audito organizavimo, valstybės tarnautojų registro, tarnybinių nuobaudų skyrimo tvarka.

Svarbią reikšmę reguliuojant valstybės tarnybos santykius turi teismų praktika. Ypač reikšmingi Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo išaiškinimai, nutarimai. Juose išdėstyti išaiškinimai įvairiais valstybės tarnybos teisinio reguliavimo klausimais. Svarbus vaidmuo tenka Vidaus reikalų ministerijai. Ši institucija, pagal Valstybės tarnybos įstatymą atlieka bendrąjį valstybės tarnybos valdymą. Vidaus reikalų ministro įsakymais yra sureguliuoti valstybės tarnautojų mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo, tarnybinių pažymėjimų išdavimo ir kiti klausimai.³² Nuo 2002 m. gruodžio 1 d. valstybės tarnybos tvarkymo funkciją Vyriausybės nutarimu pavesta vykdyti Valstybės tarnybos departamentui prie Vidaus reikalų ministerijos. Šios institucijos pagrindinis tikslas - tapti pagrindiniu pagalbininku kuriant šiuolaikišką ir visuomenės interesus atitinkančią Lietuvos valstybės tarnybą, o pagrindiniai uždaviniai - dalyvauti kuriant profesionalią ir veiksmingą valstybės tarnybą bei užtikrinti Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų įgyvendinimą.³³

Vietiniu lygmeniu valstybės tarnybos klausimus reglamentuoja viešojo administravimo institucijos departamento direktorių, inspekcijų, apskričių viršininkų įsakymai, savivaldybių tarybų sprendimai, administracijos direktorių ir kitų tarnybų vadovų įsakymai.³⁴

³¹ Lietuvos valstybės tarnyba - dėmesys žmogui, pagarba įstatymui (2005). Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės [interaktyvus] [žiūrėta 2009-10-05]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?1669389544>

³² Bakaveckas, A., Dziegoraitis, A., ir kt. (2005). *Lietuvos administracinė teisė*. Bendroji dalis.

³³ Apie departamentą. Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės [interaktyvus] [žiūrėta 2009-10-18]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-1210433322>

³⁴ Ten pat.

Šiandien galima teigti, kad nors ir vyksta nuolatinės reformos susijusios su valstybės tarnybos modernizavimu, tačiau teisinis valstybės tarnybos reguliavimas yra sukurtas.

1.3.1. Valstybės tarnybos įstatymo bendrosios nuostatos

Valstybės tarnybos įstatymas apibrėžia, kas yra valstybės tarnyba, valstybės tarnautojas, valstybės tarnautojo statusas bei kitas pagrindines įstatymo sąvokas. Įstatymo paskirtis nurodyta 1 straipsnyje. Pasak autorių Budbergytės, Šakočiaus, bei Žilinsko, įstatymo paskirtis nurodoma tam, kad būtų aiškiai identifikuoti visuomeniniai santykiai, kuriuos įstatymo leidėjas pasirinko kaip teisinio reglamentavimo objektą.³⁵ Tačiau dažnai atsiranda problemos, kai reikia nustatyti įstatymo taikymo ribas ir išlygas, atskirti ar pareigybė turėtų būti valstybės tarnautojo ar statutinio valstybės tarnautojo, ar darbuotojo, kuris dirba pagal darbo sutartį, koks vienu ir kitu atveju yra normų santykis tarp Valstybės tarnybos įstatymo ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso. Valstybės tarnybos įstatymo 4 straipsnyje „Įstatymo taikymas“ nurodoma, kad valstybės tarnautojams šis valstybės tarnybos įstatymas yra taikomas be išlygų, statutiniams valstybės tarnautojams šio įstatymo nuostatos taikomos tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja statutai ar Diplomatinių tarnybos įstatymas, išskyrus šio Įstatymo nustatytą darbo apmokėjimo tvarką, bei įvardijama kam šis įstatymas apskritai netaikomas (valstybės politikams, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo ir kitų teismų teisėjams, prokurorams, Lietuvos banko valdybos pirmininkui, jo pavaduotojams, valdybos nariams ir kitiems Lietuvos banko tarnautojams, Seimo ar Respublikos Prezidento paskirtiems valstybės institucijų ir įstaigų vadovams, kitiems Seimo ar Respublikos Prezidento paskirtiems valstybės pareigūnams, išskyrus šio Įstatymo 33 straipsnio 3 dalį, Seimo ar Respublikos Prezidento paskirtiems valstybinių (nuolatinių) komisijų ir tarybų pirmininkams, jų pavaduotojams ir nariams, tai pat pagal specialius įstatymus įsteigtų komisijų, tarybų, fondų valdybų pirmininkams ir nariams, išskyrus šio Įstatymo 33 straipsnio 3 dalį, profesinės karo tarnybos kariams, valstybės ir savivaldybių įmonių darbuotojams, viešųjų įstaigų darbuotojams, darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ir gaunantiems darbo užmokestį iš valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų)³⁶. 4 straipsnio nuostata aiškintina siejant ją su 2 straipsnio 2 dalimi, kurioje yra apibrėžta valstybės tarnautojo sąvoka. Todėl galima teigti, kad valstybės tarnybos įstatymas taikomas fiziniams asmenims, einantiems pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantiems šio įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje nurodytą viešojo administravimo veiklą.

³⁵ Budbergytė, R., Šakočius, A., Žilinskas, D. (2004). *Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo komentaras*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas. 230p. ISBN 9955-9695-0-4

³⁶ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr.66-2130

Ginčų kyla ir dėl Valstybės tarnybos įstatymo ir Darbo kodekso taikymo tam tikroms pareigybėms pirmenybės. Valstybės Kontrolės 2006 m. valstybinio audito ataskaitoje, buvo atkreiptas dėmesys, kad toms pareigybėms, kurios susijusios su vidaus administravimo funkcijų vykdymu (personalo valdymu, raštvedybos tvarkymu, materialiniu techniniu aprūpinimu ir kt.) nebūtina suteikti statutinės valstybės tarnautojo pareigybės statuso. Vidaus reikalų ministro 2008 m. vasario 4 d. įsakymu Nr. 1V-48 buvo sudaryta tarpinstitucinė darbo grupė, kuriai pavesta parengti visoms įstaigoms, kuriose tarnyba organizuota statutiniais pagrindais, bendrus kriterijus, kuriais vadovaujantis būtų sprendžiama ar pareigybėms suteikti statutinio valstybės tarnautojo statusą.³⁷

1.3.2. Valstybės tarnautojų pareigybės

Darosi įprasta specifikuoti darbo vietas ir į jas atsirinkti tik tam tikros kategorijos asmenis, ir visai nesvarbu ar tai būtų vieša ar privati organizacija. Galbūt tik viešajame sektoriuje toks darbuotojų rangavimas ir atranka turi kur kas gilesnes tradicijas. Darbo analizavimas, pareigybinis apibrėžimas ir darbo specifikos išskyrimas yra kone vieni iš svarbiausių etapų kiekvienos organizacijos personalo valdyme. Pirminis žingsnis link reikiamo ir tinkamo personalo formavimo būtų analitinis darbo apžvelgimas, apibrėžiant kuo tikslesnį darbo pobūdį bei išskiriant prioritėtines asmenines savybes, kuriomis pasižymintis žmogus labiausiai tikėtina, jog galėtų jį atlikti. G. Dessler teigimu darbo (pareigybės) aprašymui bene didžiausią įtaką turi darbo analizė, kuria remiantis yra kur kas lengviau nustatyti tai, ką privalo atlikti į tam tikras pareigas priimtas asmuo, kaip tai turi įgyvendinti ir kokioms sąlygoms esant tai turi būti atliekama. Iš viso to vėliau sukonstruojamas darbo specifikos modelis apimantis visas reikalingas žinias, gebėjimus ir įgūdžius.³⁸

Anot A. Sakalo, darbo (pareigybės) aprašymas yra būtinas, nes tai viena iš formų, nurodančių darbo turinį, išskiriančių teises ir pareigas, jų vykdymo tvarką.³⁹ Taigi galima sakyti, jog tai labai svarbus visos įmonės darbo organizavimo dokumentas, suskirstantis visus darbus, funkcijas ir darbuotojus į tam tikras darbo kategorijas. Toks suskirstymas padeda išvengti daugelio nesusipratimų: darbų dubliavimosi principo, tinkamo atskaitomybės ir valdžios paskirstymo. Iš esmės galima sakyti, jog tai tarsi savotiškas teisių ir pareigų rinkinys, pastatantis tiek pačius darbuotojus, tiek ir pačius vadovus į tam tikrus neperžengiamumo rėmus.

³⁷ Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo 2007 metais ataskaita. Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės [interaktyvus] [žiūrėta 2009-09-28]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?648613321>

³⁸ Dessler, G. (2001). Personalo valdymo pagrindai. Poligrafija ir informatika

³⁹ Sakalas, A. (2001). *Personalo vadyba*. Kaunas: Technologija.

Sunku turbūt būtų išivaizduoti valstybės tarnautojų veiklą be konkrečiai apibrėžtų veiklos kryptių ir jų kompetencijai patikėtų funkcijų. Turbūt daugelis funkcijų būtų visai neįgyvendintos, kai kitos priešingai dubliuotųsi keliuose valdymo lygiuose. Žinoma, to kartais neišvengiama ir dabar, todėl kaskart vis tobulinama pareigybių aprašymo metodika ir jos vertinimas, vis peržiūrimas ir tikslinimas, kad būtų išvengta problemų.

Pareigybės kategorijos nustatymą reglamentuoja 2002 m. gegužės 20 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr.685 „Dėl valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“⁴⁰ patvirtinta valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika. Metodikos 3 priede (žr. 1 priedą) yra nustatyti pareigybių vertinimo kriterijai, tokie kaip tarnybinės veiklos savarankiškumas, tarnybinės veiklos sudėtingumas bei tarnybiniai ryšiai, bendradarbiavimas ir bendravimas.

Valstybės tarnautojo pareigybės reglamentuojamos Valstybės tarnybos įstatymo 2 skyriuje. Pagal šio skyriaus 6 straipsnį valstybės tarnautojo pareigybės skirstomos į:

- karjeros;
- politinio (asmeninio) pasitikėjimo;
- įstaigų vadovų;
- statutinių.

Valstybės tarnautojų pareigybių skirstymas į grupes susijęs su Lietuvoje pasirinkto mišraus valstybės tarnybos modelio teisiniu įtvirtinimu. Karjeros valstybės tarnautojo pareigybių grupė įtvirtina karjeros valstybės tarnybos modelio elementus. Dauguma valstybės tarnautojų priimami į pareigas neterminuotam laikui. Taip galima teigti, atlikus Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 5 dalies (*karjeros valstybės tarnautojas - valstybės tarnautojas, priimtas į pareigas neterminuotam laikui ir turintis galimybę šio Įstatymo nustatyta tvarka įgyvendinti teisę į karjerą valstybės tarnyboje*), bei 2 straipsnio 8 dalies (*įstaigos vadovas – valstybės tarnautojas, priimtas vadovauti valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai*) pateiktų sąvokų turinio analizę.

Kadangi Valstybės tarnybos įstatyme nėra nustatyta kadencijos trukmė įstaigos vadovams taip pat tai laikytina karjeros modelio įtvirtinimo požymiu. Tačiau tai, kad nėra draudimo tokią kadenciją nustatyti specialiuose atskirų valstybės institucijų ir įstaigų steigimą bei veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose, rodo ir postų sistemos elementų Įstatyme buvimą.

2006m. sausio 12d. įsigaliojusio Valstybės tarnybos įstatymo II skyriuje, kuriame reglamentuojamos valstybės tarnautojų pareigybės, keičiamas jų skirstymas. Išskiriamos karjeros, politinio (asmeninio) pasitikėjimo, įstaigų vadovų ir statutinių valstybės tarnautojų pareigybės. Iki 2006 m. pradžios buvo išskiriamos ir pakaitinių valstybės tarnautojų pareigybės, tačiau tai buvo

⁴⁰ 2007 m. gegužės 2 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 425 buvo patvirtinta nauja šio nutarimo redakcija

įstatymo netikslumas. Naujoje įstatymo redakcijoje atsiranda nauja, anksčiau neregamentuota, statutinių valstybės tarnautojų pareigybių grupė. Tačiau ir esamas pareigybių suskirstymas buvo tobulintinas. 2007 m. pabaigoje priimtas Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimas⁴¹ lėmė tolesnius pokyčius valstybės tarnautojų pareigybių reglamentavimo srityje. 2008 m. gegužės 1 d. įsigaliojo nauja Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos redakcija⁴². Joje reglamentuota, kaip turi būti nustatomos valstybės tarnautojų pareigybių kategorijos įstaigą perkėlus į kitą įstaigų grupę ar pasikeitus valstybės tarnautojų pareigybių kategorijoms, dėl suvienodintų valstybės tarnautojų pareigybių kategorijų sąrašo keitimo, patvirtinta nauja valstybės tarnautojo pareigybės aprašymo forma ir kt. Taip pat įsigaliojo nauji valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų suskirstymo į grupes sąrašai, kuriuose visos valstybės ir savivaldybių įstaigos suskirstytos į penkias grupes (žr. 2 priedą)⁴³. Atsižvelgiant į šias grupes, nustatomos valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių kategorijos, taigi tai lemia atitinkamos įstaigos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio dydį.

Valstybės tarnautojų pareigybės aprašomos vadovaujantis Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika. Pareigybės aprašyme turi būti nustatytas pareigybės lygis, kategorija, specialūs reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam valstybės tarnautojui, pareigybei priskirtos funkcijos. Valstybės tarnautojų pareigybių kategorijos nustatomos atsižvelgiant į metodikoje patvirtintus dėmenis ir į įstaigos grupę.

Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymuose nustatomi reikalavimai valstybės tarnautojui einančiam konkrečias pareigas bei funkcijas, kurias jis turi atlikti. Taigi jie yra ypač svarbūs atrenkant valstybės tarnautoją, vertinant jo veiklą ar jį mokant. Tačiau šiuo metu atrenkant į valstybės tarnautojo pareigas ar vykdant valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimą nėra aišku, kokias kompetencijas turi turėti valstybės tarnautojas.

Valstybės tarnybos departamentas planuoja 2009-2011 m. įgyvendinti projektą iš ES struktūrinės paramos. Planuojama parengti pareigybių aprašymų katalogą ir kompetencijų modelio taikymo metodiką. Naudojantis pareigybių aprašymų katalogu bus rengiami standartizuoti pareigybių aprašymai įstaigose, o valstybės tarnautojų vykdomų funkcijų sisteminimas leis optimizuoti pareigybių skaičių. Tobulinant pareigybių reguliavimą, svarbus pareigybių skaičiaus reglamentavimas. Valstybės tarnautojų skaičius yra ribojamas nustatant didžiausią leistiną pareigybių skaičių valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose. Siekiant optimizuoti pareigybių skaičių viešojo administravimo institucijose, 2008m. parengtas Seimo nutarimo „Dėl

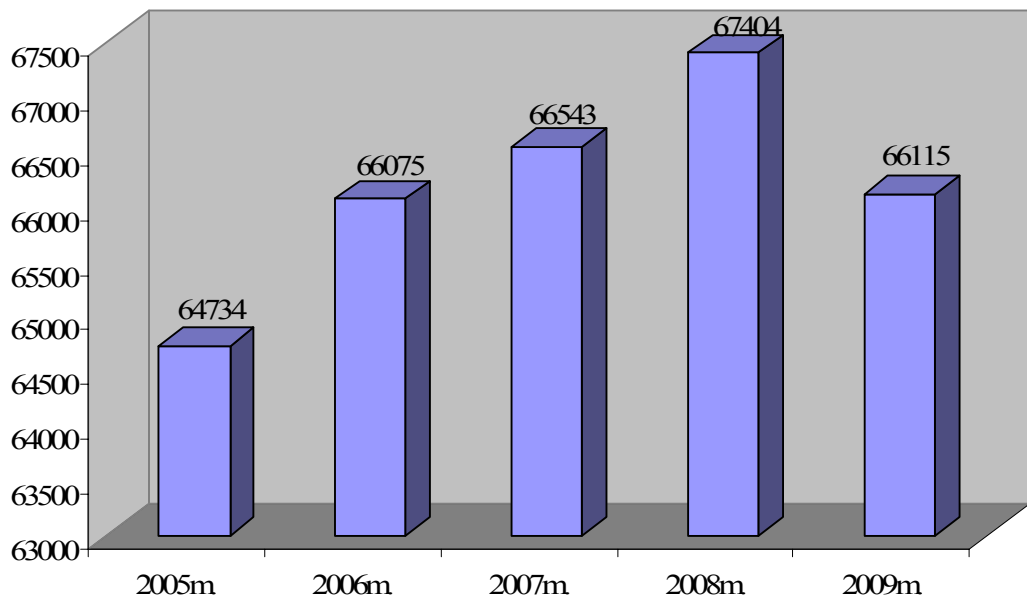
⁴¹ Valstybės tarnybos įstatymo 7, 8, 24 straipsnių ir priedėlio pakeitimo ir įstatymo papildymo 2, 3 priedais įstatymas.

⁴² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. balandžio 24 d. nutarimas Nr. 354.

⁴³ Seimo nutarimas ir Vyriausybės nutarimas.

didžiausio leistino valstybės tarnautojų ir darbuotojų pareigybių skaičiaus nustatymo tvarkos aprašo ir kriterijų patvirtinimo“ projektas.

Didžiausią leistiną valstybės tarnautojų, gaunančių darbo užmokestį iš valstybės biudžeto ir valstybės pinigų fondų, pareigybių skaičių tvirtina Valstybės tarnybos įstatymo 8 straipsnio 5 dalyje nustatyti subjektai, atskirai neišskiriant, kiek pareigybių gali būti valstybės tarnautojų.



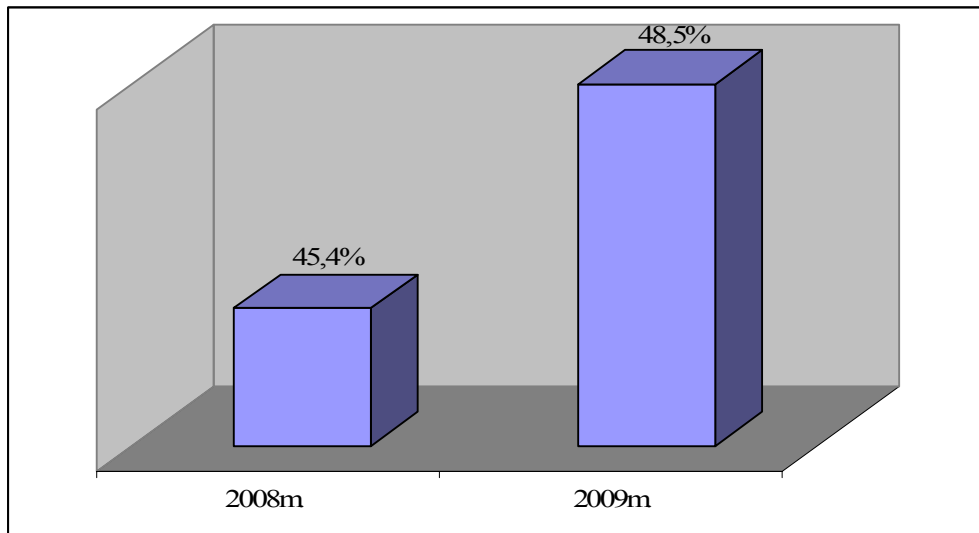
3 pav. Didžiausias leistinas valstybės tarnautojų ir darbuotojų skaičius Vyriausybės reguliavimo srityje esančiose įstaigose 2005 – 2009m.

Šaltinis: Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo ataskaita. Valstybės tarnybos departamentas prie LR Vyriausybės.

Valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose pareigybių sąrašus ir aprašymus tvirtina Valstybės tarnybos įstatymo 8 straipsnio 8 dalyje numatyti asmenys (paprastai įstaigos vadovai). Jie nustato, ar konkreti pareigybė institucijoje bus valstybės tarnautojo ar darbuotojo. Pastarųjų metų tendencijos rodo, kad pareigybių priskyrimas valstybės tarnautojų ar darbuotojų pareigybėms yra labai sąlyginis, o viena iš priežasčių – valstybės tarnautojo sąvokos neaiškumas⁴⁴.

Registro duomenimis savivaldybių institucijose ir įstaigose valstybės tarnautojų ir darbuotojų pareigybių skaičius išaugo 432 pareigybėmis.

⁴⁴ Valstybės tarnybos ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo 2008 metų ataskaita. Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Vilnius



4 pav. Valstybės tarnautojų pareigybių skaičius (proc) nuo bendro pareigybių skaičiaus 2008 – 2009m.

Sudaryta autorės, remiantis šaltiniu: Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo ataskaita. Valstybės tarnybos departamentas prie LR Vyriausybės.

Valstybės tarnybos įstatymo nuostatos reglamentuoja priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas bendruosius reikalavimus, kurie skirti minimalioms vieningoms valstybės tarnautojų asmeninėms bei pilietinėms savybėms ir kvalifikacijoms, būtinoms dirbant bet kurioje valstybės institucijoje ar įstaigoje, užtikrinti:⁴⁵

- turėti Lietuvos Respublikos pilietybę;
- mokėti lietuvių kalbą;
- būti ne jaunesnis kaip 18 metų ir ne vyresnis kaip 65 metų (reikalavimas būti ne vyresniam kaip 65 metų netaikomas politinio (asmeninio) pasitikėjimo ir pakaitiniams valstybės tarnautojams);
- turėti to lygio valstybės tarnautojo pareigoms eiti būtiną išsilavinimą.⁴⁶

Reikalavimas iš valstybės tarnautojų turėti Lietuvos Respublikos pilietybę sietinas su šalies interesų apsauga, jos galios ir autoriteto stiprinimo bei ištikimybės valstybei būtinumu.⁴⁷

Valstybinės kalbos mokėjimas privalomas, todėl, kad valstybinės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos oficialiai tarpusavyje bei su piliečiais bendrauja, bendradarbiauja ir susirašinėja viena valstybine kalba.

Minimalaus ir maksimalaus amžiaus ribų nustatymas sudaro prielaidas planuoti ir valdyti valstybės tarnautojų karjerą. Minimalus stojančiojo į valstybės tarnybą amžius netiesiogiai siejamas su valstybės tarnautojui būtinu viduriniu išsilavinimu, kuris įgyjamas ne jaunesniam kaip 18 metų amžiaus. Maksimali amžiaus riba nubrėžta siekiant užtikrinti valstybę reprezentuojančių

⁴⁵ Budbergytė, R., Šakočius, A., Žilinskas, D. (2004). *Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo komentaras*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas. ISBN 9955-9695-0-4

⁴⁶ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr.66-2130.

⁴⁷ Ten pat.

fiziologinių bei intelektualinių gebėjimų ir emocinių asmens galių vienu. ⁴⁸ Šios ribos nustatymas savo laiku kėlė nemažai diskusijų – buvo daug oponuojančių nuomonių, teigiančių, kad galimybė dirbti valstybės tarnyboje turi būti siejama su gebėjimu atlikti pareigas, o ne su amžiumi. ⁴⁹

Valstybės tarnautojų pareigybės, priklausomai nuo atitinkamoms pareigoms užimti būtino išsilavinimo, yra skirstomos į tris lygius:

- A – pareigybės, kurioms būtinas aukštasis universitetinis arba jam prilygintas išsilavinimas;
- B – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis neuniversitetinis išsilavinimas arba aukštesnysis išsilavinimas, arba iki 1995 metų įgytas specialusis vidurinis išsilavinimas;
- C – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir įgyta profesinė kvalifikacija.

Valstybės tarnautojų pareigybės skirstomos į 20 kategorijų (žr. 3 priedą). Aukščiausia yra 20 kategorija, žemiausia – 1 kategorija.

Valstybės tarnautojų pareiginių algų koeficientus priskiria valstybės tarnautojų pareigybių kategorijoms Valstybės tarnybos įstatymas.

6 lentelė

Pareigybių algų koeficientų kaita iki 2007m. ir nuo 2009m.

Pareigybių kategorijos	Pareigybių algų koeficientai		
	Iki 2007-12-31	Nuo 2008-01-01	Nuo 2009-01-01
1	2,35	3,0	3,0
2	2,55	3,2	3,2
3	2,75	3,4	3,4
4	2,95	3,6	3,6
5	3,2	3,8	3,8
6	3,5	4,0	4,0
7	3,8	4,2	4,2
8	4,1	4,4	4,4
9	4,4	4,6	4,6
10	4,8	4,8	4,8
11	5,2	5,2	5,2
12	5,7	5,7	5,7
13	6,3	6,3	6,3
14	7,0	7,0	7,0
15	7,8	7,8	7,6
16	8,7	8,7	8,4
17	9,7	9,7	9,1
18	10,8	10,8	9,9
19	11,9	11,9	10,7
20	13,0	13,0	11,4

Sudaryta darbo autorės

⁴⁸ Budbergytė, R., Šakočius, A., Žilinskas, D. (2004). *Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo komentaras*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas. ISBN 9955-9695-0-4

⁴⁹ Šarmavičius, O. Atrankos į valstybės tarnybą pristatymas: kodėl norime keistis? Tarptautinė konferencija „Pasikeitimas geros patirties pavyzdžiais skirtingose ES šalyse narėse vykdant atranką į valstybės tarnautojo pareigas“. Vilnius., 2006m. kovo 21-22 d.

2. DARBO UŽMOKESČIO SAMPRATA IR JO DYDĮ LEMIANTYS VEIKSNIAI

Prieš pradėdant analizuoti valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemą ir siekiant įgyvendinti iškeltą tikslą ir uždavinius, būtina atskleisti darbo užmokesčio esmę. Pirmiausia dera pateikti darbo užmokesčio apibrėžimą. Paminėtina, kad tiek mokslinėje literatūroje, tiek norminiuose dokumentuose yra vartojamos kelios sąvokos: darbo užmokestis ir atlyginimas. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 186 straipsnyje nurodyta, kad „darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį“. Darbo sutarties sudarymas nėra vienintelis ir pagrindinis darbuotojo statusą apibūdinantis požymis, todėl toks darbo užmokesčio apibrėžimas valstybės tarnautojams netinka. Žymiai plačiau „darbo užmokesčio“ sąvoka apibrėžta Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr.95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ 1 straipsnyje, kuriame nurodyta, kad darbo užmokestis reiškia „bet kokią paskirtą ar apskaičiuotą atlyginimą arba uždarbį, išreikštą pinigais, nustatytą abipusiu susitarimu pagal nacionalinius įstatymus ar kitus norminius teisės aktus, ir kurią darbdavys moka įdarbintam asmeniui rašytinės ar žodinės sutarties pagrindu už padarytą ar sutartą padaryti darbą arba už suteiktas ar sutartas padaryti paslaugas“.

Atlyginimas traktuojamas žymiai plačiau. Pagal Europos Bendrijos Steigimo sutarties (EBS sutartis) 119 straipsnio 2 dalį „tai įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir koks kitas atlyginimas grynaisiais arba natūra, kurią darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą“. Kaip teigia Martinkus ir Žičkienė⁵⁰ „atlyginimas – tai visa, ką gali vadovas pavaldiniui duoti už darbą“. Galime teigti, kad atlyginimo už darbą sistema apima piniginių užmokestį už darbą, atpildą materialinėmis vertybėmis, bei moralinio skatinimo priemonėmis. Darbo užmokestį valstybės tarnautojams būtų tikslinga apibrėžti kaip įstatymais ir kitais teisės aktais nustatytą darbdavio (valstybės) mokamą atlyginimą už darbą, išreikštą pinigais. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 186 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus darbo užmokesčius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus už jo atliktą darbą. Valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo pagrindų įstatymas darbo užmokestį apibrėžia kaip darbo įvertinimą pinigais išskiriant tokias jo sudedamąsias dalis: pareiginę algą (tarnybinę algą, mėnesinę algą), priemokas, priedus bei premijas.

Pagal I.Mačernytę-Panomariovienę⁵¹ darbo užmokestis susideda iš dviejų dalių – pastoviosios ir kintamosios.

⁵⁰ Martinkus, B., Žičkienė, S., Žilinskas, V. (2002). *Įmonės ekonomika*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla

⁵¹ Mačernytė-Panomariovienė, I. (2003). *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.

Pastovią darbo užmokesčio dalį sudaro pagrindinis darbo užmokestis, kuris kaip teigia I.Mačernytė-Panomariovienė⁵² – tai atlyginimo už darbą tarifinė dalis, kuri atspindi darbo sudėtingumą, fizines pastangas, informacijos srauto gausą ir kita. Pagal K.B. Paulavičių⁵³ tarifinį atlygį atspindi pastovaus darbo sudėtingumo, kvalifikacijos, išsilavinimo, užimamų pareigų skirtumas. Kaip buvo teigiama tarifinė darbo užmokesčio dalis yra pagrindinė darbo užmokesčio dalis, nustatoma atsižvelgiant į pareiginės instrukcijos keliamus reikalavimus: išsimokslinimą, atsakomybės laipsnį ir kita. Tai – fiksuotas pinigų kiekis už darbą einant konkrečias pareigas.

Kintamąją darbo užmokesčio dalį sudaro premijos, priedai, įvairios priemokos. Ją lemia “darbuotojo asmeninės savybės, elgsena, darbo sąlygos, bei įmonės pelningumas”.⁵⁴ Kintama darbo užmokesčio dalis “atlieka motyvacinį vaidmenį, sukelti darbuotojo suinteresuotumą pagerinti darbo rezultatus”.⁵⁵ Ši darbo užmokesčio dalis yra kintama ir priklauso nuo darbuotojo pastangų. Kaip jau minėta, kintamąją darbo užmokesčio dalį sudaro premijos, priedai, įvairios priemokos.

Premijos – labiausiai kintanti darbo užmokesčio dalis. Pasak L.P. Vladimirovnos premija – tai darbuotojo paskatinimas už darbą viršijantį laukiamą rezultatą.⁵⁶ A.Sakalas⁵⁷ ir P.Vanagas⁵⁸ teigia, kad premijos turėtų būti skiriamos už nekasdienius unikalios veiklos rezultatus, taip pat šie vienkartiniai atlyginimai turi būti mokami tik išimtiniais atvejais.

Priedai – skatinamojo pobūdžio išmokos už darbuotojų profesionalumą, iniciatyvumą, universalumą, darbo stažą, didelį atsakomybės laipsnį, darbo kokybę. Kaip teigia B.Leonienė priedai turi būti nustatomi atsižvelgiant į darbuotojo darbo kokybę, darbų atlikimo punktualumą, tam tikrus papildomus sugebėjimus, iniciatyvumą bei universalumą.⁵⁹ Taigi svarbus darbo užmokesčio susiejimas su darbuotojo veiklos rezultatais ir dedamomis į darbą pastangomis, siekiu tobulėti.

Priemokos – kompensacinės išmokos už nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų, už darbą poilsio dienomis, darbą naktį ir viršvalandžius. Kaip teigia B.Leonienė⁶⁰ premijos turėtų būti skiriamos už ypatingus, unikalios, svarbius įstaigai laimėjimus, gerokai padidinusius jos pelną arba pagerinusios veiklos kokybę. Šie vienkartiniai atlyginimai neturi būti įprasti ir nuolatiniai. Premijos taip pat gali būti individualios ir kolektyvinės. Individualios premijos skiriamos už racionalizacinius

⁵² Mačernytė-Panomariovienė, I. (2003). *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas

⁵³ Paulavičius, K.B. (1998). *Darbo rinka*. Vilnius: VPU leidykla

⁵⁴ Ten pat.

⁵⁵ Владимировна, Л. П. (2000). *Экономика труда*. Москва: Издательский дом Дашков и Ко.

⁵⁶ Ten pat.

⁵⁷ Sakalas, A. (2001). *Personalo vadyba*. Kaunas: Technologija.

⁵⁸ Vanagas, P. (1994). Atlyginimų už darbą formos ir jų atmainos išsivysčiusiose pasaulio šalyse // Lietuvos ūkis. Nr. 7-

8

⁵⁹ Leonienė, B. (2001). *Darbuotojų vadyba*. Kaunas: Šviesa

⁶⁰ Ten pat.

pasiūlymus, kūrybinius projektus. Kolektyvinės premijos skiriamos už gerus gamybinius rezultatus, energijos, įrengimų, žaliavų, darbo užmokesčio fondo taupymą.

Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas reglamentuoja ir kompensacines išmokas:

- už viršvalandžius ir naktinį darbą⁶¹;
- už darbą poilsio ir švenčių dienomis⁶²;
- už prastovos laiką⁶³;
- kompensacijos tarnybinių komandiruočių atveju⁶⁴;
- kompensacijos priimant arba perkeliant į kitoje vietovėje esantį darbą⁶⁵;
- kompensacijos darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamjo pobūdžio ar susiję su kelionėmis⁶⁶;
- atostogų kompensacijos⁶⁷;
- išaitinės kompensacijos⁶⁸.

Nustatant valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemą lemiamą įtaką turi valstybės vykdoma darbo užmokesčio politika. Ji formuojama atsižvelgiant į darbo rinkos sąlygas (siekiant išlaikyti kvalifikuotus tarnautojus), darbuotojų poreikį, gyvenimo lygį, valstybės ekonominę padėtį (vartotojų kainų indeksas, BVP, infliacija) bei biudžeto pakankumą (nuo biudžeto surinkimo tiesiogiai priklauso asignavimai valstybės institucijų darbo užmokesčio fondams).

Kad atlyginimo sistema būtų efektyvi, ji turi patenkinti ir darbuotojų, ir savivaldybių poreikius. Mokslinėje literatūroje nurodomi trys pagrindiniai tokios sistemos kriterijai:

- 1) atlyginimo sistema turi užtikrinti socialinę lygybę;
- 2) atlyginimo sistema turi būti lengvai valdoma;
- 3) atlyginimo sistema turi būti lanksti.⁶⁹

Deja, šie kriterijai dažnai prieštarauja vieni kitiems, todėl savivaldybių vadovų uždavinys – juos suderinti. Valstybinės institucijos bando teisinti atlyginimo sistemos nelankstumą teisinių aktų apibrėžtais lygybės reikalavimais ir aiškumo būtinybe, reikalinga planuojant biudžetą.

Darbo kodeksas nurodo, kad darbo apmokėjimo tvarka visiems iš valstybės ir savivaldybės biudžetų finansuojamų įstaigų, darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas nustatomos įstatymų nustatyta tvarka⁷⁰. Taip pat Darbo kodekse nustatyta, kad “darbo įstatymai nustato....

⁶¹ 2002m. birželio 4d. įstatymu Nr.IX-926 patvirtintas LR Darbo kodekso 193 straipsnis

⁶² 2002m. birželio 4d. įstatymu Nr.IX-926 patvirtintas LR Darbo kodekso 194 straipsnis

⁶³ 2002m. birželio 4d. įstatymu Nr.IX-926 patvirtintas LR Darbo kodekso 195 straipsnis

⁶⁴ 2002m. birželio 4d. įstatymu Nr.IX-926 patvirtintas LR Darbo kodekso 220 straipsnis

⁶⁵ 2002m. birželio 4d. įstatymu Nr.IX-926 patvirtintas LR Darbo kodekso 221 straipsnis

⁶⁶ 2002m. birželio 4d. įstatymu Nr.IX-926 patvirtintas LR Darbo kodekso 216 straipsnis

⁶⁷ 2002m. birželio 4d. įstatymu Nr.IX-926 patvirtintas LR Darbo kodekso 177 straipsnis

⁶⁸ 2002m. birželio 4d. įstatymu Nr.IX-926 patvirtintas LR Darbo kodekso 140 straipsnis

⁶⁹ Riley, D. (1993). Public personnel administration. Harper Collins College Publishers.

⁷⁰ 2002m. birželio 4d. įstatymu Nr.IX-926 patvirtintas LR Darbo kodekso 189 straipsnis

minimalųjį darbo užmokesčio dydį, taip pat darbo apmokėjimo sąlygas iš valstybės ir savivaldybės biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose”. Jiems darbo užmokestis mokamas iš valstybės arba savivaldybių biudžetų, Sveikatos draudimo fondo biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto lėšų. Su valstybės tarnautojais nėra sudaromos darbo sutartys, jie yra skiriami į pareigas neterminuotam laikui. Atlyginimo dydis, priedai ir priemokos nustatyti įstatymuose bei poįstatyminiuose aktuose.

Taigi valstybės tarnautojai, teisėjai, politikai, valstybės pareigūnai, prieš pradėdami eiti pareigas, žino į kokią atlyginimą jie pretenduoja. Kol valstybės tarnautojas, teisėjas, politikas, valstybės pareigūnas eina savo pareigas, jam atlyginimas negali būti mažinamas, kad nepagrįstai nebūtų pabloginta asmens teisinė padėtis, kad nebūtų paneigtos įgytos teisės, teisėti interesai bei teisėti lūkesčiai.

2.1. Valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo reglamentavimo raida ir ypatumai

Valstybės tarnautojų darbo užmokestį griežtai reglamentuoja įstatymai ir kiti teisės aktai. 1996 metais buvo priimtas Lietuvos Respublikos Valstybės ir Vyriausybės vadovų, Seimo narių, valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo pagrindų įstatymas, bet dėl daugelio su įgyvendinimu susijusių sąlygų, siaurų interesų bei politinės valdžios kaitos nebuvo pilnai įgyvendintas ir jį 1999 metais pakeitė Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas, reglamentuojantis darbo apmokėjimą valstybės tarnautojams, bei 2000 metais priimtas Lietuvos Respublikos Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas. 2002 metais priėmus naują Valstybės tarnybos įstatymo redakciją ir nuolat tobulinant esamą teisinę bazę, Lietuvoje buvo siekiama perimti svarbiausius ir geriausius sprendimus, kurie garantuotų efektyvumą ir veiksmingumą.

Valstybės tarnybos įstatymas reglamentuoja karjeros valstybės tarnautojų, įstaigų vadovų, politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų ir statutinių valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sąlygas. Lietuvos Respublikos Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas nustato darbo apmokėjimo sąlygas valstybės politikams, teisėjams bei valstybės pareigūnams.

Įstatymo priėmimo metu galiojo dar 1998 m. gegužės 11 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 570 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio didinimo“⁷¹ patvirtinta 430 Lt minimali mėnesinė alga, kuri, beje, valstybės tarnautojams nesikeitė net iki 2006 m. gruodžio 31 d.

⁷¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. gegužės 11 d. nutarimas „Dėl minimalaus darbo užmokesčio didinimo“ Nr.570 // Valstybės žinios, 2005, Nr.45-1444

2002 m. birželio 17 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė nutarimą Nr.909 „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų vertinimo taisyklių bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“⁷². Nutarimu patvirtintos Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų vertinimo taisyklės reglamentavo kvalifikacinių klasių suteikimą, už kurias mokamas priedas.

2003 m. sausio 17 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė nutarimą Nr.53 „Dėl valstybės tarnautojų darbo užmokesčio skaičiavimo taisyklių“⁷³. Nutarimu patvirtintos taisyklės reglamentavo darbo užmokesčio skaičiavimą taikant indeksavimo koeficientą dėl to, jei valstybės ar savivaldybės institucijai bei įstaigai apskaičiuotas pagal patvirtintas valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių kategorijas lėšų darbo užmokesčiui poreikis viršytų atitinkamiems metams biudžete darbo užmokesčiui patvirtintus asignavimus.

2004 m. liepos 13 d. Lietuvos Respublikos Seimas pripažino Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 25 straipsnio 4 dalį netekusią galios⁷⁴ - priedas už už kvalifikacinę klasę buvo skiriamas iki valstybėstarnautojo kito vertinimo.

2007m. priimti du Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymai. Buvo tobulinama valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistema – nuo 2008 m. sausio 1 d. padidėjo 1-9 kategorijų pareigybių pareiginės algos koeficientai. 2007 m. gruodžio mėn., siekiant tobulinti valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemą, priimtas Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas, nustatytos valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių kategorijos, lygiai bei kriterijai, kuriais remiantis valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos būtų skirstomos į grupes. Nuo šio suskirstymo į grupes priklausė, kokios bus valstybės tarnautojų pareigybių kategorijos atitinkamose valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose. Buvo siekiama maksimaliai suvienodinti tai pačiai grupei priskirtų valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų valstybės tarnautojų pareiginę algą. Nuo 2007 m. buvo mažinamas pareigybių kategorijų intervalas, kad 2010 m. pareigybei būtų nustatytos tik dvi galimos kategorijos. Tačiau 2008 metų pabaigoje priimti Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimai, įsigalioję nuo 2009 m. sausio 1 d., kurie nustatė valstybės tarnautojų suvienodintų pareigybių kategorijų intervalų mažinimo atidėjimą vieneriems metams. Tokiu būdu buvo atsisakyta 2009 m. numatyto kai kurių valstybės tarnautojų pareiginių algų didinimo.

Taip pat 2008 m. įsigaliojo Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas, kuriuo patikslintas priemokų valstybės tarnautojams mokėjimas, nustatytas apmokėjimas valstybės

⁷² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002m. birželio 17d. nutarimas „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų vertinimo taisyklių bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“ Nr.909 // Valstybės Žinios, 2002, Nr.60-2470

⁷³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 17 d. nutarimas Nr. 53 „Dėl valstybės tarnautojų darbo užmokesčio skaičiavimo taisyklių“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 6-253.

⁷⁴ Įstatymo 25 straipsnio 4 dalis reglamentavo, kad priedas už kvalifikacinę klasę skiriamas iki valstybės tarnautojo kito vertinimo.

tarnautojams už darbą poilsio dienomis, švenčių dienomis, nakties metu, viršvalandinį darbą ir budėjimą, taip pat suvienodinta konkursų į karjeros valstybės tarnautojų, įstaigų vadovų ir įstaigų vadovų, priimamų įstatymo nustatyta kadencijai, pareigas skelbimo tvarka.

Valstybės tarnybos įstatymas nuo jo įsigaliojimo 2002 m. buvo keičiamas, tačiau šiandien pastebimas poreikis ne tik tikslinti įstatymo neaiškumus, bet ir daryti esminius valstybės tarnybos teisinio reglamentavimo pakeitimus: tobulinti valstybės tarnautojų atrankos principus ir valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo tvarką, kurti motyvavimo sistemą, nustatyti specialųjį reglamentavimą atrenkant ir vertinant įstaigų vadovus.

2.2. Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sudėtinės dalys

Valstybės tarnautojų darbo užmokesčių reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymo VI skyrius. Toks darbo užmokesčio reglamentavimas įgyvendina skaidrią, visiems suprantamą valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemą. Pareiginės algos dydžius pagal valstybės tarnautojų pareigybių kategorijas nustato Valstybės tarnybos įstatymas ir tai yra stabili valstybės tarnautojo darbo užmokesčio dalis. Kaip jau minėta paskesniame skyriuje pareigybės kategorija nustatoma vadovaujantis Vyriausybės patvirtinta Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika ir nustatytais valstybės tarnautojų pareigybių vertinimo kriterijais.

Bazinis valstybės tarnautojo darbo užmokesčio apskaičiavimo vienetas – minimali mėnesinė alga (MMA). MMA buvo nustatyta dar 2002m. ir iki 2007 metu nekito. Per minėtą laikotarpį didėjo šalies ūkio vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, privačiame sektoriuje dirbantiems asmenims minimalus mėnesinis darbo užmokestis išaugo nuo 430 Lt iki 800 Lt. 2007m. vietoj penkerius metus taikytos minimalios mėnesinės algos, kaip valstybės tarnautojo darbo užmokesčio apskaičiavimo vieneto, buvo nustatytas 442 Lt pareiginės algos bazinis dydis. Nuo 2008 m. sausio 1 d. šis dydis pakeltas iki 490 Lt. Reaguojant į šalies ekonominę situaciją, Valstybės tarnybos įstatymas papildytas nuostata, jog tvirtinamas naujas bazinis dydis negali būti mažesnis už esamą bazinį dydį, išskyrus atvejus, kai iš esmės pablogėja valstybės ekonominė ir finansinė būklė. Paminėtina, kad nuo 2009m sausio 1d. pagal “Krizės įveikimo priemonės” MMA sumažintas 3 procentais – 475 litai⁷⁵, o nuo 2009m. rugpjūčio 1d įsigaliojo 450 Lt MMA (žr. 7 lentelę).

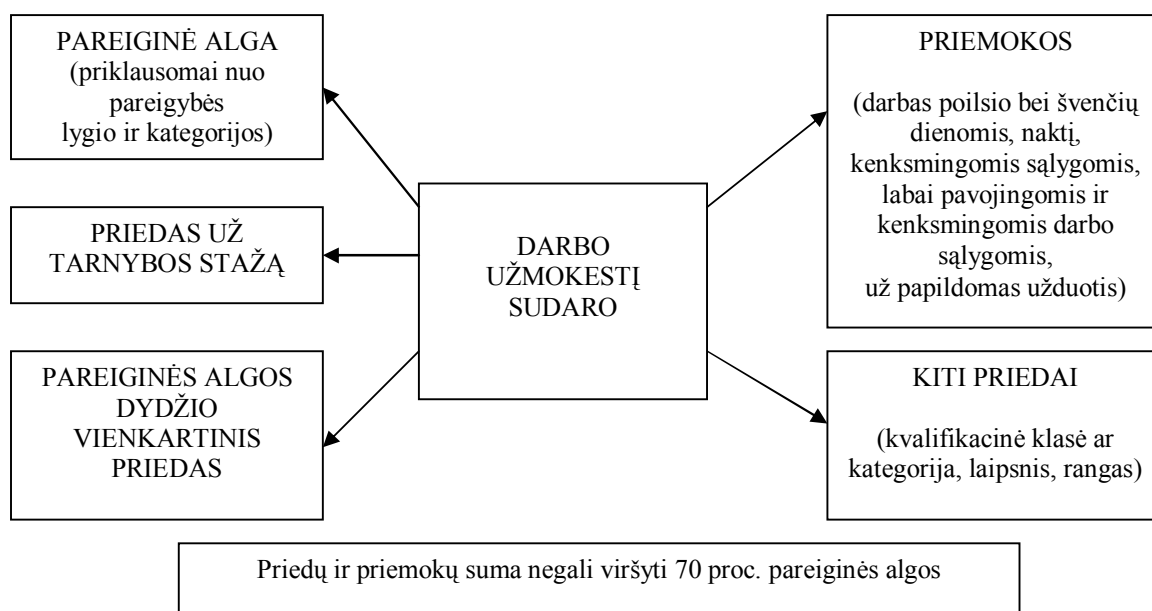
⁷⁵ Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų ir valstybės tarnautojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2009 metais, įstatymas (Žin., 2008, Nr. 149-6011)

MMA / bazinio dydžio kaita 2003 m –2009 m.

Metai	Bazinis dydis Lt
2003	430 Lt
2004	430 Lt
2005	430 Lt
2006	430 Lt
2007	442 Lt
2008	490 Lt
2009 sausio 1d.	475 Lt
2009m. rugpjūčio 1d.	450 Lt

Sudaryta darbo autorės

Kaip numato Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas, darbo užmokestis susideda iš šių komponentų: pareiginės algos, priedų, priemokų⁷⁶. 2008 m. buvo priimti valstybės tarnautojų darbo užmokesčio reglamentavimo pakeitimai, kurie įsigaliojo 2009 m. sausio 1 d. Valstybės tarnybos įstatyme nustatytas naujas darbo užmokesčio elementas – apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą (vietoj vienos iš priemokų rūšių)⁷⁷.



5 pav. Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sudedamosios dalys

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

⁷⁶ Valstybės tarnybos įstatymo VI skyrius, 23 straipsnis.

⁷⁷ Skirtingai nei priėmimą, vertinimą, socialines ir kitas garantijas reglamentuojančios teisės aktų nuostatos, darbo užmokesčio sistemą reglamentuojančios nuostatos be išlygų taikomos statutiniais valstybės tarnautojams.

Pareiginė alga priklauso nuo valstybės tarnautojų kategorijos, kurių yra numatyta 20. Visos pareigybės, kurios priklauso tai pačiai kategorijai, turi vienodą pareiginę algą. Pareiginės algos dydis apskaičiuojamas taikant pareiginės algos koeficientą. Koks koeficientas taikomas kiekvienos kategorijos pareigybėms, nustato Valstybės tarnybos įstatymas (žr. 3 priedą). Kaip jau minėta pareiginės algos koeficiento vienetas yra valstybės tarnautojų pareiginės algos bazinis dydis⁷⁸.

Priedai mokami:

- 1) už tarnybos Lietuvos valstybei stažą;
- 2) už kvalifikacinę klasę arba kvalifikacinę kategoriją;
- 3) už laipsnį arba tarnybinį rangą;
- 4) už diplomatinį rangą;
- 5) pareiginės algos dydžio vienkartinis priedas⁷⁹.

Už stažą valstybės tarnyboje mokama 3 procentai pareiginės algos už kiekvienus trejus tarnybos metus. Tap pat šis priedas negali viršyti 30% pareiginės algos. Valstybės tarnybos 25 straipsnyje nurodyti priedai už kvalifikacines klases, kurie sudaro 15 procentų pareiginės algos už trečią kvalifikacinę klasę, 30 procentų pareiginės algos - už antrą kvalifikacinę klasę, už pirmą kvalifikacinę klasę – 50 procentų pareiginės algos.

Paminėtina, kad karjeros valstybės tarnautojams Seimas 2009m. liepos 17d. įstatymu Nr.XI-363 nusprendė nuo 2009m. rugpjūčio 1d. sumažinti priedų už kvalifikacines klases dydžius: už trečią kvalifikacinę klasę buvusius 15 proc. pareiginės algos sumažino iki 10 proc.; už antrą – vietoj 30 proc. nustatė 20 proc.; už pirmą – vietoj 50 proc. nustatė 30 proc. pareiginės algos dydžio priedą. Minėtu įstatymu nustatyta, kad šie sumažinti priedų už kvalifikacines klases galios iki 2010m. gruodžio 31d.

Priemokos gali būti mokamos už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės, taip pat už papildomų užduočių atlikimą, kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos (iki 60 procentų pareiginės algos), už darbą kenksmingomis sąlygomis, labai kenksmingomis ir pavojingomis darbo sąlygomis, bei statutiniams valstybės tarnautojams už darbą, jei jis tiesiogiai susijęs su tarnybinių gyvūnų priežiūra ir parengimu tarnybinėms pareigoms atlikti (iki 20 procentų pareiginės algos).

Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, mokama ne mažiau kaip dvigubai, skaičiuojant nuo valstybės tarnautojo pareiginės algos su jam nustatytais priedais dydžio. Už nakties ir viršvalandinį darbą mokama ne mažiau kaip pusantro valstybės

⁷⁸ Valstybės tarnybos įstatymo VI skyriaus 24 straipsnio 2 dalis.

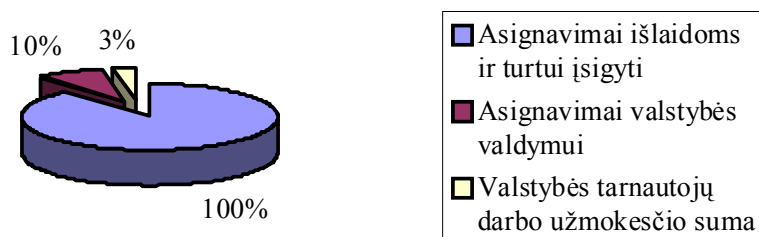
⁷⁹ Valstybės tarnybos įstatymo VI skyriaus 25 straipsnio 1 dalis.

tarnautojo pareiginės algos su jam nustatytais priedais dydžio. Už budėjimą valstybės tarnautojui mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka. Laikas dirbant poilsio dienomis ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimo laikas skaičiuojamas teisės aktų nustatyta tvarka.

2008 m. 77 proc. valstybės tarnautojų darbo užmokestį sudarė pareiginė alga, likusią dalį – įvairios priemokos ir priedai. Valstybės tarnybos įstatyme reglamentuota, jog priedų ir priemokų suma negali viršyti 70 proc. pareiginės algos, kurios dydis priklauso nuo Seimo tvirtinamo bazinio dydžio ir svyruoja priklausomai nuo valstybės tarnautojų užimamos pareigybės kategorijos.

Vienkartinė pinigine išmoka nėra darbo užmokesčio dalis, tai valstybės tarnautojo skatinimo priemonė už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą. Pašalpa, skirta valstybės tarnautojui dėl sunkios materialinės būklės, šeimos narių ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, nėra darbo užmokesčio dalis, tai socialinė garantija. Pašalpa įstaigos vadovo sprendimu gali būti skiriama valstybės tarnautojui (iki 5 MMA dydžio).

Valstybės tarnautojų (be statutinių) darbo užmokesčiui skirtos lėšos 2009 m. sudarė apie 3 proc. valstybės ir savivaldybių biudžetų asignavimų.



6 pav. Valstybės tarnautojų darbo užmokestis valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų kontekste 2009 m.

Sudaryta darbo autorės, remiantis šaltiniu: Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo ataskaita. Valstybės tarnybos departamentas prie LR Vyriausybės.

Dabartinė darbo užmokesčio sistema skatina valstybės tarnautoją siekti karjeros, aukštesnės kategorijos pareigų, profesionalumo, visapusiško tobulėjimo, stabilumo valstybės tarnyboje. Priedas už tarnybos stažą ir priedas už kvalifikacinę klasę priklauso nuo paties valstybės tarnautojo siekių ir nuopelnų. Darbo užmokesčio sistema orientuota į valstybės tarnautojo motyvaciją – jis turi siekti kuo geriau atlikti pareigas, vykdyti funkcijas ir įgyvendinti jam patikėtus uždavinius, siekti, kad jo tarnybinė veikla būtų įvertinta labai gerai, kad būtų patenkinti visuomenės interesai tiek, kiek tai gali priklausyti nuo to valstybės tarnautojo veiklos.

3. MAŽEIKIŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO SISTEMA

3.1. Tyrimo metodika

Šio magistro darbo empirinė dalis remiasi dokumentų analizės metodu ir anketinės apklausos rezultatais.

Taikant dokumentų analizės metodą pirminiam duomenų rinkimui naudojami oficialūs (tarnybiniai) dokumentai. Yra įvairūs dokumentų analizės metodai, tačiau išskiriami du pagrindiniai: tradicinis ir formalizuotas kiekybinis (kontent-analizė). Pagal Bailey pagrindiniai kontent-analizės etapai: dokumentų atrinkimas analizei, išsiaiškinamas dokumento turinio sąvokų atitikimas keliamiems tyrimo tikslams ir hipotezių turinio sąvokoms, skaičiavimo vieneto (indikatoriaus) išskyrimas, turinio (prasminiu požiūriu) vieneto išskyrimas ir kiekybinių charakteristikų skaičiavimo sistemos numatymas.

Taikant anketavimą respondentai patys (raštu) atsako į tyrėjo pateiktus klausimus: apklausos lapą apklausiamasis užpildo savarankiškai, pagal nurodytas taisykles. Pagal I.Luobikienę⁸⁰ anketą sudaro 3 dalys: įžanginė, pagrindinė ir baigiamoji. Įžanginėje dalyje nurodomas anketavimo tikslas, kas atlieka anketavimą bei kaip pildoma anketa. Pagrindinė dalis turi būti suskirstyta į kategorijas: kontaktiniai (patraukiantys respondentų dėmesį), pagrindiniai (kuriais siekiama gauti pagrindinę informaciją, atitinkančią anketos uždavinius) ir baigiamieji (padedantys sumažinti respondentų psichologinę įtampą, formuojantys suvokimą, jog atliekama apklausa yra naudinga) klausimai.

A.Valackienės⁸¹ nuomone, apklausos metodas gali duoti ir duoda ne mažiau patikimą informaciją nei dokumentiniai šaltiniai.

Šio magistro darbo **tyrimo metodai**: dokumentų analizė, elektroninė anketinė apklausa.

Tyrimo tikslas - atskleisti Mažeikių rajono savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų nuomonę apie jų darbo užmokesčio sistemą.

Pagrindiniu **tyrimo metodu** pasirinktas anoniminis uždaro tipo klausimynas, skirtas valstybės tarnautojams

Tikslinė tiriamųjų grupė: Mažeikių rajono savivaldybės administracijos valstybės tarnautojai.

⁸⁰ Liubikienė I. (2005). *Sociologija: bendrieji pagrindai ir tyrimų metodika*. Kaunas: Technologija.

⁸¹ Valackienė A. (2004). *Sociologinis tyrimas*. Kaunas: Technologija.

Tyrimo instrumentas: Klausimynas sudarytas remiantis autorių S. A. Martišiaus, V. Kėdaičio⁸² rekomenduojamais etapais: imties sudarymo būdo, klausimų turinio nustatymu, respondento nesugebėjimo ar nenoro atsakinėti į klausimus įvertinimu.

8 lentelė

Tyrimo instrumento struktūra

Tyrimo kriterijai	Tyrimo indikatoriai
Bendros respondentų charakteristikos	1-2; 18-19 klausimai
Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemos vertinimas	7-13 klausimai
Darbo užmokesčio svarba valstybės tarnautojų motyvacijai	14 klausimas
Darbo užmokesčio sistemos vertinimas	15-17 klausimai
Respondentų reprezentatyvumas	3-6 klausimai

Pažymėtina, kad apklausos rezultatai turi ir trūkumų. G. Merkys⁸³ teigia, kad pagrindinis apklausos metodo trūkumas tas, kad apklausa visada reaktyvi, t.y. ne visada žmonių nuomonės atspindi realią padėtį. Anot K. Kardelio⁸⁴ informacija, gauta iš respondento atspindi realią padėtį pagal tai, kaip realybę priėmė kiekvienas respondentas individualiai.

3.2. Tyrimo imties charakteristika

Pasak Čekanavičiaus ir Murausko vienas svarbiausių imties sudarymo reikalavimų yra reprezentatyvumas, nes būtent ši charakteristika lemia, ar ištyrus imtį galima padaryti patikimas išvadas. Tačiau didelės imtys naudojamos retai, kadangi panašaus patikimumo informaciją galima gauti ir iš vidutinio didumo imčių, nes reprezentatyvumas priklauso ne tiki nuo imties didumo, bet ir nuo jos sudarymo metodo.⁸⁵

Elektroninės apklausos duomenų statistinė analizė atlikta taikant aprašomosios statistikos metodus. Duomenys apdoroti naudojant SPSS 11 (*Statistical Package for Social Sciences*) programą, grafikai braižyti EXCEL programinės įrangos pagalba.

Kadangi empirinis tyrimas buvo atliktas Mažeikių rajono savivaldybės administracijoje, būtina atskleisti savivaldybei būdingą veiklą, jos organizacines formas. Visų Lietuvos savivaldybių veiklą, tikslus, veikimo sferą reglamentuoja Lietuvos Respublikos Vietos Savivaldos įstatymas⁸⁶, pasirašytas 1994 metais.

⁸² Martišius, S. A., Kėdaitis, V. (2003). Statistika: 1 dalis. Statistinės analizės teorija ir metodai. Vilnius: VU leidykla.

⁸³ Merkys, G. (1995). *Pedagoginio tyrimo metodologijos pradmenys*. Paskaitų konspektas. Šiauliai, ŠU.

⁸⁴ Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. 2-asis leid. Kaunas: Judex.

⁸⁵ Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2002). *Statistika ir jos taikymai*. Vilnius. TEV.

⁸⁶ Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas // Valstybės Žinios. 1994, Nr.55-1049

Mažeikių raj. savivaldybė turi teisę tvarkyti kultūrinius bei ūkinius reikalus. Kai kurias funkcijas ji gali atlikti be jokio įsikišimo iš kitų valdymo institucijų, kitiems sprendimams būtinas aukštesnių institucijų pritarimas. Įstojus į Europos Sąjungą Lietuvai atsivėrė plačios gaimybės veikti didžiulėje Europos erdvėje. Ženkli parama iš ES fondų leidžia sėkmingiau spręsti vidaus problemas. Tačiau vietos savivaldų institucijos yra suvaržytos aukštesnių valdžios institucijų.

Mažeikių raj. savivaldybė įgyvendina Valstybės tarnybos įstatymą ir su juo susijusius teisės aktus. Su valstybės tarnautojais tiesiogiai susiję įstatymai: Valstybės tarnybos įstatymas⁸⁷; Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo įgyvendinimo įstatymas⁸⁸, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimas Nr.685 „Dėl Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“⁸⁹, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr.909 „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų vertinimo tvarkos bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“⁹⁰, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimas Nr.967 „Dėl Karjeros valstybės tarnautojo ir įstaigos vadovo statuso atkūrimo ir pareigų siūlymo buvusiam karjeros valstybės tarnautojui ir įstaigos vadovui taisyklių patvirtinimo“⁹¹, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimas Nr.1167 „Dėl Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams skyrimo ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“⁹², Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo 3 d. nutarimas Nr.280 „Dėl Valstybės tarnautojų ir darbuotojų, gaunančių darbo užmokestį iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų, darbo užmokesčio fondo apskaičiavimo metodikos patvirtinimo“⁹³, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. rugpjūčio 4 d. nutarimas Nr.780 „Dėl valstybės tarnautojų siuntimo tobulinti kvalifikaciją kitose valstybės ar savivaldybių institucijose ar įstaigose, tarptautinėse institucijose ar užsienio valstybių

⁸⁷ Valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr.66-2130. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=339265

⁸⁸ Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr.45-1709. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=269063

⁸⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimas Nr.685 „Dėl Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr.51-1953

⁹⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr.909 „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų vertinimo tvarkos bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“ // Valstybės žinios. 2002, Nr.60-2470

⁹¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimas Nr.967 „Dėl Karjeros valstybės tarnautojo ir įstaigos vadovo statuso atkūrimo ir pareigų siūlymo buvusiam karjeros valstybės tarnautojui ir įstaigos vadovui taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr.65-2655

⁹² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimas Nr.1167 „Dėl Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams skyrimo ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr.74-3166

⁹³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo 3 d. nutarimas Nr.280 „Dėl Valstybės tarnautojų ir darbuotojų, gaunančių darbo užmokestį iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų, darbo užmokesčio fondo apskaičiavimo metodikos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr.24-992

institucijose bei jų mokymosi išlaidų apmokėjimo taisyklių patvirtinimo⁹⁴, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. lapkričio 22 d. nutarimas Nr.1163 „Dėl Valstybės tarnautojų mokymo 2007-2010 metų strategijos patvirtinimo“⁹⁵.

Ekonominiu požiūriu valstybės tarnautojams nustatyta darbo užmokesčio sistema sudaro sąlygas išlyginti valstybės tarnautojų darbo užmokesčio disproporcijas. Tačiau nepakankama valstybės tarnautojų kvalifikacija ir jų stoka neleidžia iki galo pasinaudoti ES narystės pranašumais (pvz., ES struktūrine parama), todėl gali nukentėti šalies ekonomikos plėtra ir gerokai sumažėti parama.

Teigiamų galimybių rajono plėtrai teikia palyginti aukšta darbo jėgos kvalifikacija ir neblogą potencialą turinti švietimo sistema. Gerų specialistų yra visose srityse (švietimo, kultūros, sveikatos, aplinkos apsaugos). Šie specialistai nuolat tobulina savo žinias ir darbe naudoja naujausius savo srities pasiekimus. Išplėtota švietimo, socialinės ir sveikatos apsaugos, kultūros ir sporto paslaugų infrastruktūra. Taip pat būtina išnaudoti jau dabar egzistuojančias finansavimo iš ES paramos programų (PHARE, ISPA, SAPARD) ir struktūrinių fondų galimybes.

Ekonominė šalies padėtis (BVP mažėjimas, metinė infliacija), ekonominiai prioritetai, proporcingas ir tikslingas valstybės biudžeto paskirstymas, 2008 m. prasidėjusi ekonominė krizė daro įtaką Mažeikių raj. savivaldybės veiklai. Siekiant, kad savivaldybė išlaikytų pasiektą profesionalumo lygmenį, svarbu išlaikyti kvalifikuotus specialistus, motyvuoti juos, sudaryti galimybes jiems tobulintis bei siekti karjeros. Todėl labai svarbu, kad būtų užtikrintas stabilus bei pakankamas savivaldybės finansavimas.

Skatinti naujų technologijų naudojimą yra ypač svarbu. Diegiama decentralizuota valstybės tarnybos personalo valdymo sistema. Šiuo metu vienas trūkumas tai, kad yra nepakankamas valstybės tarnautojų kompiuterinis raštingumas. Tačiau didinamas valstybės tarnautojų kompiuterinis raštingumas pagal ECDL programą (*European Computer Driving Licence*).

Visa tai leidžia manyti, kad laikui bėgant Mažeikių rajonas susilygins su atitrūkusiais Lietuvos regionais ir taps novatorišku ir gebančiu konkuruoti Europos rinkoje.

Mažeikių raj. savivaldybės administracija (toliau vadinama - administracija) veikia vadovaudamasi Lietuvos Respublikos Konstitucija, Civiliniu Kodeksu, biudžetinių įstaigų, vietos savivaldos, viešojo administravimo, biudžeto sandaros, valstybės tarnybos ir kitais įstatymais bei

⁹⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. rugpjūčio 4 d. nutarimas Nr.780 „Dėl valstybės tarnautojų siuntimo tobulinti kvalifikaciją kitose valstybės ar savivaldybių institucijose ar įstaigose, tarptautinėse institucijose ar užsienio valstybių institucijose bei jų mokymosi išlaidų apmokėjimo taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr.88-3466

⁹⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. lapkričio 22 d. nutarimas Nr.1163 „Dėl Valstybės tarnautojų mokymo 2007-2010 metų strategijos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr.127-4845

teisės aktais, Vyriausybės nutarimais, savivaldybės institucijų sprendimais, administracijos direktoriaus įsakymais bei nuostatais. Valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemą reglamentuoja Lietuvos Respublikos teisės normos ir jų aiškinimo šaltiniai. Teisės normų šaltiniai – Lietuvos norminiai teisės aktai: Lietuvos Respublikos Konstitucija, Valstybės tarnybos įstatymas, kiti įstatymai ir juos detalizuojantys poįstatyminiai teisės aktai, taip pat anksčiau galiojusios teisės normos.

Administracija yra savivaldybės įstaiga, kurią sudaro struktūriniai padaliniai – skyriai, struktūriniai teritoriniai padaliniai – seniūnijos (žr. 4 priedą).

Seniūnija yra administracijos struktūrinis teritorinis padalinys – jos filialas, veikiantis tam tikroje rajono savivaldybės teritorijos dalyje. Jos aptarnaujamos teritorijos ribas ir seniūnijai perduodamas juridinio asmens (savivaldybės administracijos) funkcijas savo sprendimu nustato savivaldybės taryba. Seniūnijų skaičių nustato savivaldybės taryba.

Administracijos valstybės tarnautojai – asmenys, einantys pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantys viešojo administravimo funkcijas. Tarnautojai dalyvauja įgyvendinant valstybės valdymo srities politiką ar užtikrinant jos įgyvendinimo koordinavimą, koordinuojant valstybės valdymo srities įstaigų veiklą, valdant, paskiriant finansinius išteklius ir kontroliuojant jų panaudojimą, atliekant auditą, priimant ir įgyvendinant teisės aktus, valstybės ir savivaldybės įstaigų sprendimus viešojo administravimo srityje, rengiant ir koordinuojant teisės aktų, sutarčių ir programų projektus ir teikiant dėl jų išvadas, valdant personalą ar turint viešojo administravimo įgaliojimus nepavaldžių asmenų atžvilgiu.

Valstybės tarnautojų ir darbuotojų dirbančių pagal darbo sutartis pareigybių sąrašą, neviršijant darbo užmokesčiui skirtų lėšų ir nustatyto etatų skaičiaus, ir pareigybių aprašymus tvirtina administracijos direktorius.

Administracijos direktorius taip pat tvirtina valstybės tarnautojų pareigybių priskyrimą lygiams ir kategorijoms, jų tarnybinės veiklos vertinimo komisijos sudėtį.

Siekiant tinkamai atlikti tarnybines užduotis bei darbus, vykdyti pavestas funkcijas, daug dėmesio skiriama valstybės tarnautojų ir darbuotojų kvalifikacijos tobulinimui, administracinių gebėjimų stiprinimui. Administracijos tarnautojai nuolat tobulina kvalifikaciją specialiuose kursuose.

Valstybės tarnautojų veikla organizuojama vadovaujantis Vyriausybės aprobuotu viešai paskelbtu Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2008–2010 metų strateginiu veiklos planu (Vidaus reikalų ministro 2008 m. kovo 7 d. įsakymas Nr. 1V-80). Vienas iš šios programos tikslu siekiama didinti valstybės tarnautojų administracinius gebėjimus.

Administracija yra biudžetinė įstaiga, finansuojama iš Mažeikių rajono savivaldybės biudžeto.

Administracijos finansinius išteklius sudaro:

- savivaldybės biudžeto lėšos;
- nebiudžetinių fondų ir valstybės biudžeto tikslinės lėšos;
- lėšos, gautos už teikiamas paslaugas;
- finansinė ir kita parama;
- pavedimų lėšos;
- Europos sąjungos ir kitos įstatymų nustatytos lėšos.

Administracija skirtus asignavimus programoms vykdyti naudoja pagal programų sąmatas.

Tarybos skirtus biudžeto asignavimus administracijai išlaikyti valdo administracijos direktorius. Kitus Tarybos skirtus asignavimus administracijos padaliniais išlaikyti valdo tų padalinių vadovai. Jie turi teisę naudoti savivaldybės biudžeto lėšas savo sąmatose numatytoms programoms vykdyti pagal patvirtintas programų sąmatas.

Nebiudžetinius fondus (programas) ir kitas lėšas administruoja administracijos direktorius arba jo įgalioti administracijos tarnautojai.

Administracijos apskaita tvarkoma ir finansinė atskaitomybė sudaroma vadovaujantis teisės aktais. Buhalterinę apskaitą tvarko buhalterinės apskaitos skyriaus specialistai, atsakingi už finansus, tiesiogiai pavaldūs administracijos direktoriui.

Pilnai (t.y. 100 %) įdiegta valstybės tarnybos valdymo informacinė sistema. Kiekvienam darbuotojui įrengtos kompiuterizuotos darbo vietos, aprūpintos el. paštu ir internetu. Modernizuota Mažeikių raj. savivaldybės interneto svetainė. Veikia ir tobulinama kompiuterinė darbo organizavimo ir dokumentų tvarkymo sistema „Kontora“. Buhalterinei ir turto apskaitai naudojama „Biudžetas“ programa, darbui su teisės aktais naudojamos Infolex ir Litlex sistemos, o tyrimų duomenys apdorojami su SPSS 11 programa.

Finansų kontrolė administracijoje atliekama atsižvelgiant į administracijos direktoriaus patvirtintas kontrolės taisykles, kurių privalo laikytis visi administracijos padaliniai.

Vidaus auditą administracijoje atlieka Centralizuotas savivaldybės vidaus audito skyrius. Pasibaigus biudžetiniams metams, savivaldybės tarybos sprendimu gali būti atliekamas nepriklausomas administracijos finansų ar veiklos auditas.

Taigi remiantis Mažeikių rajono savivaldybės administracijos personalo skyriaus duomenimis 2010m. vasario 1d. savivaldybėje dirbo 129 valstybės tarnautojai, t.y. 2,1 procento visų Lietuvos savivaldybių institucijų ir įstaigų valstybės tarnautojų.

Tyrimo imtis nustatyta pagal V.Paniotto⁹⁶ formulę, kuria remiantis, nustatyta, kad norint atlikti patikimą tyrimą, reikia apklausti 98 (76 proc.) valstybės tarnautojus.

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}}$$

čia, n – imties dydis – atrankinės visumos dydis,

Δ - leidžiamas paklaidos dydis (socialinių mokslų standartinė paklaida laikoma 5 %, kurią gauname su 0,95 tikimybe), $\Delta = 0,05$.

N – tiriamos visumos narių skaičius – generalinės visumos dydis, $N = 129$.

Elektroninės anketinės apklausos būdu buvo išplatintos 129 anketos. Duomenų rinkimo etapas truko nuo 2010m. vasario m. 15 iki 26d. Duomenų rinkimo rezultatas – surinktos 122 anketos iš valstybės tarnautojų (94,6 proc.)

3.3. Tyrimo rezultatai

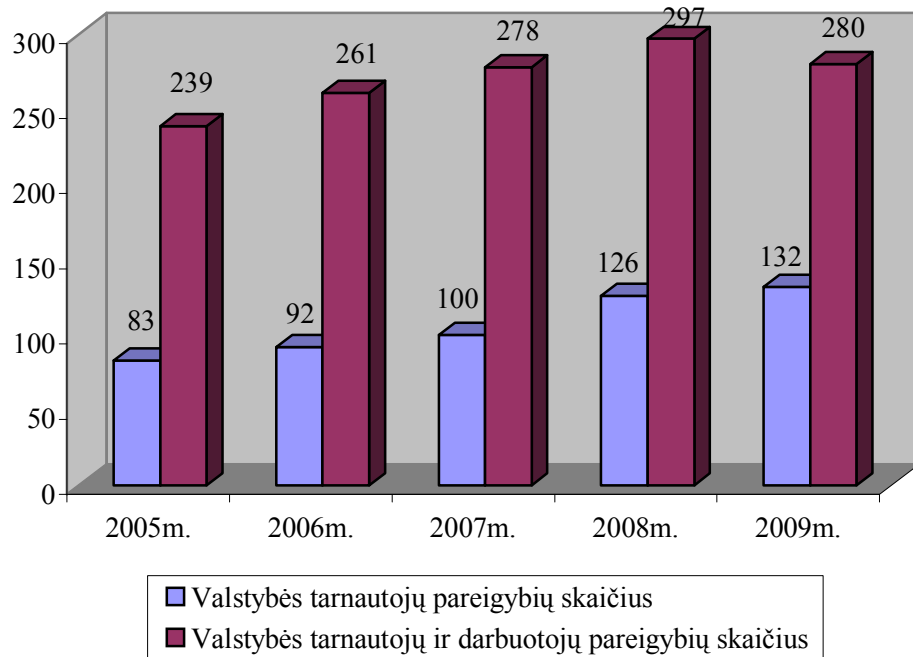
3.3.1. Mažeikių rajono savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų pareigybės

Mažeikių rajono savivaldybės administracijos (toliau – savivaldybė) personalą valdo savivaldybės administracijos direktorius (toliau – direktorius), kuriam padeda struktūriniai padaliniai ir valstybės tarnautojai, vykdančys personalo administravimo funkcijas. Direktorius yra visapusiškai atsakingas už institucinės aplinkos formavimą ir valdymą, struktūrinių padalinių vadovai bei pavaduotojai, savo ruožtu, atsakingi už skyriui pavestų užduočių ir funkcijų vykdymą bei jiems pavaldaus personalo valdymą.

Mažeikių rajono savivaldybės administracijoje pareigybės priskiriamos valstybės tarnautojų pareigybėms, jeigu pareigybės aprašyme nustatytos funkcijos, paminėtos Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje. Didžiausią leistiną valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių skaičių tvirtina Mažeikių rajono savivaldybės taryba, atskirai neišskirdama, kiek pareigybių gali būti valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis.

2009 m. savivaldybėje buvo 280 pareigybių: 132 valstybės tarnautojų ir 148 darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybės (žr. 7 pav.). Lyginant su 2005 m. bendras pareigybių skaičius išaugo 14,7 proc.: valstybės tarnautojų – 37,1 proc., darbuotojų dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių sumažėjo 5,4 proc.

⁹⁶ Паниотто В. И., Максименко В. С. (2003) *Количественные методы в социологических исследованиях*. Киев. [interaktyvus] [žiūrėta 2009-10-01]. Prieiga per internetą: < <http://www.socioline.ru/node/395> >

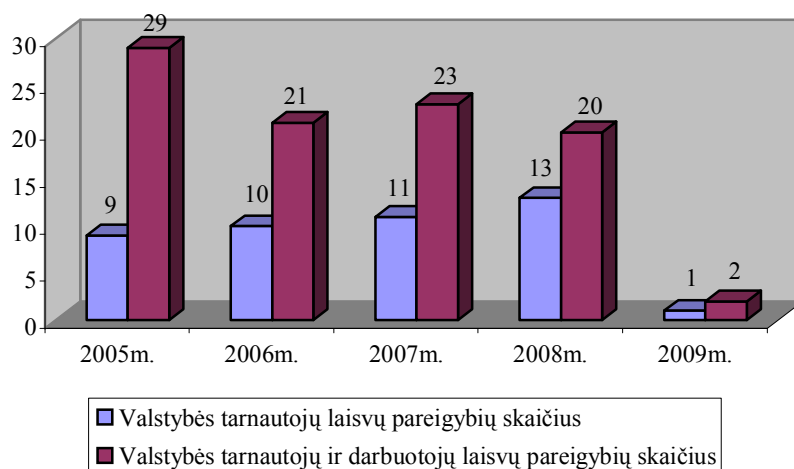


7 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal sutartis, pareigybių skaičiaus dinamika 2005 – 2009 m.

Sudaryta darbo autorės, remiantis valstybės tarnautojų registro „VATARAS“ duomenimis

2009m. savivaldybėje sudarė 47,1 proc. valstybės tarnautojų pareigybės didelė dalis yra darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybės, kurioms netaikomi Valstybės tarnybos įstatyme nustatyti reikalavimai.

2009m. Valstybės tarnautojų registro duomenimis savivaldybėje buvo 2 laisvos pareigybės (0,7 proc. nuo visų pareigybių skaičiaus): 1 - valstybės tarnautojo ir 1 – darbuotojo dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybės (žr. 8 pav.) Nuo 2005m. iki 2008m. valstybės tarnautojų laisvų pareigybių skaičius augo, o 2009m. sumažėjo iki 1 laisvos valstybės tarnautojo pareigybės.

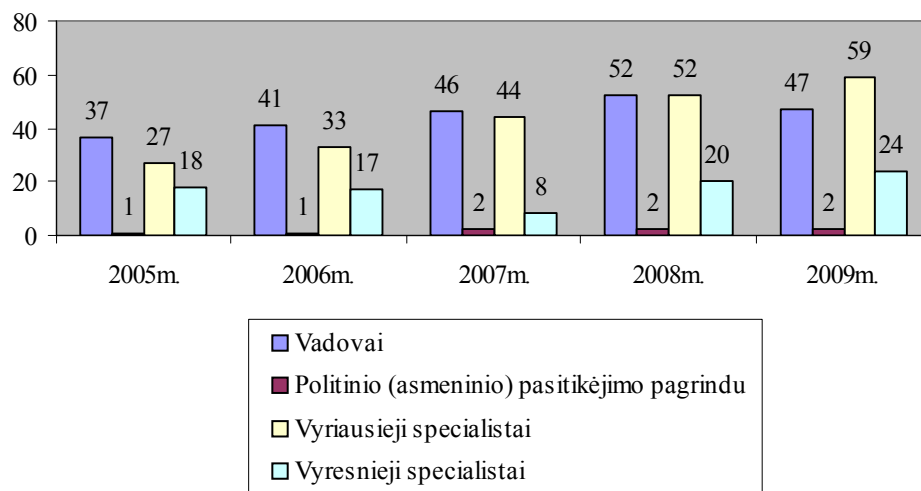


8 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal sutartis, laisvų pareigybių skaičiaus dinamika 2005 – 2009 m.

Sudaryta darbo autorės, remiantis valstybės tarnautojų registro „VATARAS“ duomenimis

Laisvų pareigybių skaičių lėmė nepakankamas darbo užmokesčio fondas, valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, kaita. Laisvų pareigybių buvo, kai vyko Valstybės tarnybos įstatyme nustatytos pareigybių aprašymo ir vertinimo, priėmimo į valstybės tarnautojų pareigas ir valstybės tarnautojų perkėlimo į aukštesnes pareigas procedūros.

Struktūrinių padalinių vadovų ir jų pavaduotojų (tame tarpe ir savivaldybės direktorius) 2009m. sudarė 35,6 proc. visų valstybės tarnautojų, politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu – 1,5 proc., vyriausiųjų specialistų – 44,7 proc., vyresniųjų specialistų – 18,2 proc. (žr. 9 pav.). 2005 – 2009m. stebimas vyriausiųjų specialistų skaičiaus augimas, per nagrinėjamą laikotarpį padidėjo 45,8 proc.. Tuo tarpu nuo 2005m. iki 2007m. vyresniųjų specialistų skaičius mažėjo, o nuo 2008m. didėjo ir pasiekė didesnę lygį kaip 2005m. Vadovų nuo 2005m. iki 2008m. skaičius didėjo, o 2009m. sumažėjo ir pasiekė 2007m. lygį.

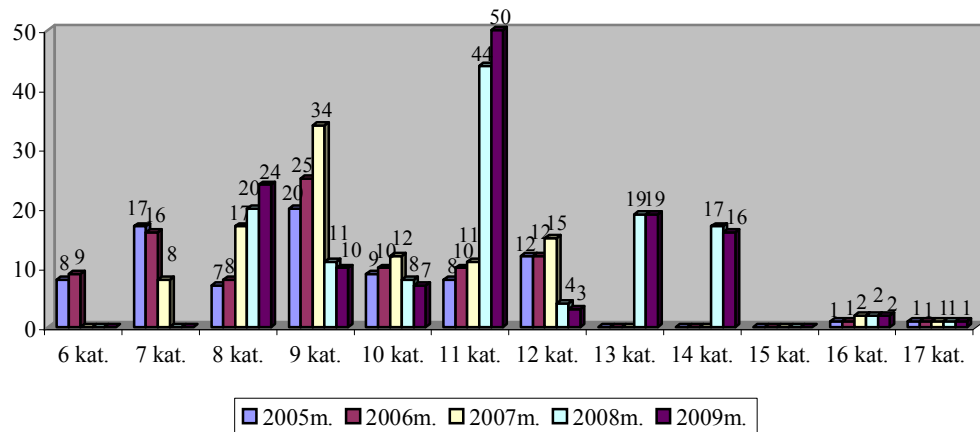


9 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų pasiskirstymas pagal pareigybių grupes 2005 – 2009m.

Sudaryta darbo autorės, remiantis valstybės tarnautojų registro „VATARAS“ duomenimis

Analizuojant savivaldybės valstybės tarnautojų pareigybių pasiskirstymą pagal kategorijas stebimas 6 - 7 kategorijų pareigybių skaičiaus sumažėjimas, taip pat pastebimas 9, 10, 12 kategorijų pareigybių skaičiaus mažėjimas (žr. 10 pav.). Stebimas 8, 11, 13, 14, 16 kategorijų pareigybių didėjimas. Tai sietina su pareigybių aprašymu keitimu ir su naujų pareigybių steigimu, nustatant joms aukštesnes kategorijas. Savivaldybės pareigybių pasiskirstymas pagal pareigybių kategorijas maždaug atitinka visų valstybės tarnautojų pasiskirstymą Lietuvoje.⁹⁷

⁹⁷ Duomenys palyginti su Valstybės tarnybos departamento pateiktais duomenimis

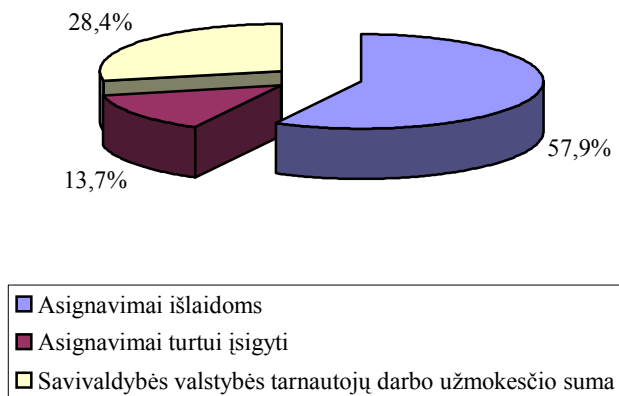


10 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų pasiskirstymas pagal kategorijas 2005 – 2009m.

Sudaryta darbo autorės, remiantis valstybės tarnautojų registro „VATARAS“ duomenimis

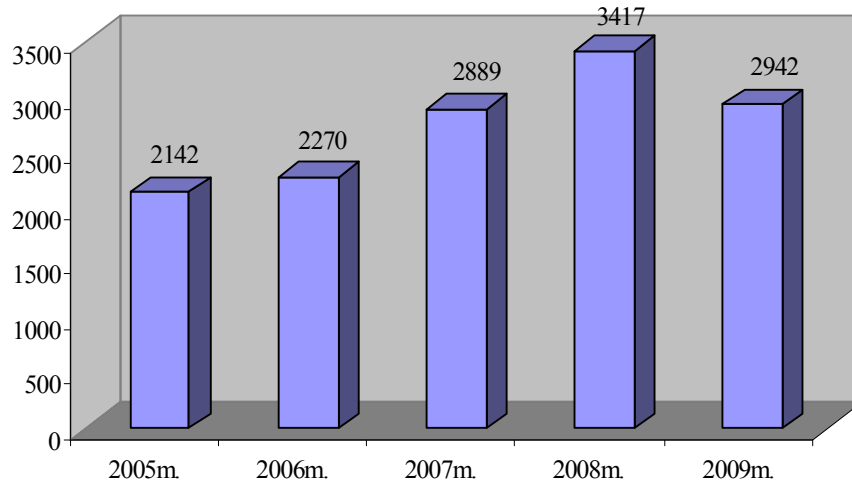
3.3.2. Mažeikių rajono savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio analizė

Valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui skirtos lėšos 2009m. sudarė 28,4 proc. savivaldybės biudžeto asignavimų (žr. 11 pav.).



11 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų darbo užmokesčio savivaldybės biudžeto kontekste 2009m.

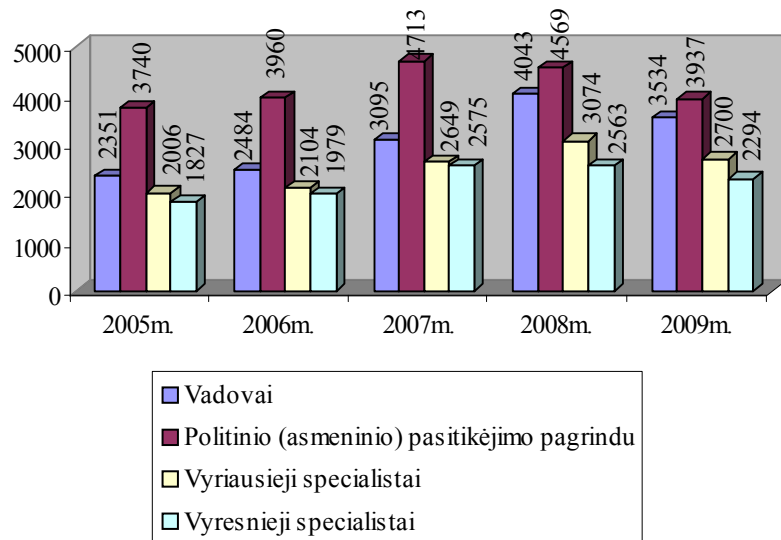
Registro duomenimis per 2005 – 2008m., nepaisant kainų kylimo, BVP, infliacijos bei kitų ekonominių rodiklių Lietuvoje, vidutinis valstybės tarnautojų darbo užmokesčio buvo pakankamai stabilus ir kasmet kito nedaug. Analizuojant savivaldybės valstybės tarnautojų darbo užmokesčių stebimas vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio, per tą patį laikotarpį, kilimas (37,3 proc.) (žr. 12 pav).



12 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dinamika 2005 – 2009m.

Šis darbo užmokesčio kilimas susijęs su valstybės tarnautojų pareiginės algos bazinio dydžio augimu (2006m. buvo 430 Lt, 2007m. – 442 Lt, 2008m. – 490 Lt). Pradėjus blogėti šalies ekonominei situacijai, nuo 2009m. sausio 1d. sumažinus valstybės tarnautojų pareiginės algos bazinį dydį iki 475 Lt, ir nuo 2009m. rugpjūčio 1d. – iki 450 Lt, o taip pat Seimui sumažinus koeficientų dydžius kai kurioms valstybės tarnautojų pareigybėms, atitinkamai sumažėjo ir valstybės tarnautojų darbo užmokestis. Savivaldybės valstybės tarnautojų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2009m. siekė 2942 Lt ir, lyginant su 2008m. sumažėjo 13,9 proc.

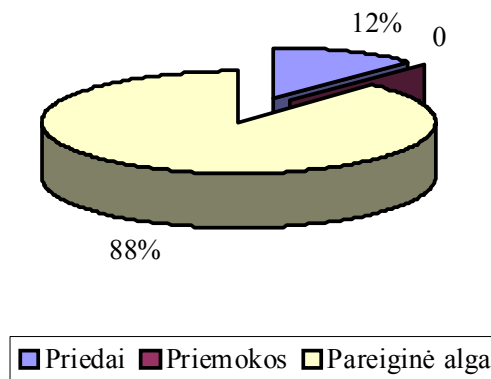
2009m. struktūrinių padalinių vadovų ir jų pavaduotojų (tame tarpe ir savivaldybės direktorius) vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis siekė 3534 Lt, politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu tarnautojų – 3937 Lt, vyriausiųjų specialistų – 2700 Lt ir vyresniųjų specialistų – 2294 Lt (žr. 13 pav). Lyginant su 2008m. vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis struktūrinių padalinių vadovų ir jų pavaduotojų sumažėjo 12,6 proc., politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu tarnautojų – 13,8 proc., vyriausiųjų specialistų – 12,2 proc., vyresniųjų specialistų – 10,5 proc. Tai įtakojo nuo 2009m. sausio 1d. net tris kartus mažintas valstybės tarnautojų darbo užmokestis, t.y. nuo 2009m. sausio 1d., 2009m. gegužės 1d. ir 2009m. rugpjūčio 1d. Ryškiausiai (2005m. lyginant su 2008m.) didėjo vyriausiųjų specialistų (34,8 proc.), vyresniųjų specialistų (28,7 proc.) vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis. Tai lėmė valstybės tarnautojų pareigybių teisinio reglamentavimo pokyčiai, buvo padidinti 1 – 9 kategorijų valstybės tarnautojų pareiginių algų koeficientai, taip pat sumažėjo žemesniųjų kategorijų pareigybių ir padaugėjo aukštesniųjų kategorijų savivaldybės valstybės tarnautojų pareigybių.



13 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dinamika pagal pareigybių grupes 2005 – 2009m.

Kadangi valstybės tarnautojo pareiginė alga yra svarbiausia valstybės tarnautojo darbo užmokesčio dalis, nuo kurios priklauso priedų ir priemokų dydis, sumažinus pareiginės algos dydį, sumažėja ir darbo užmokestis.

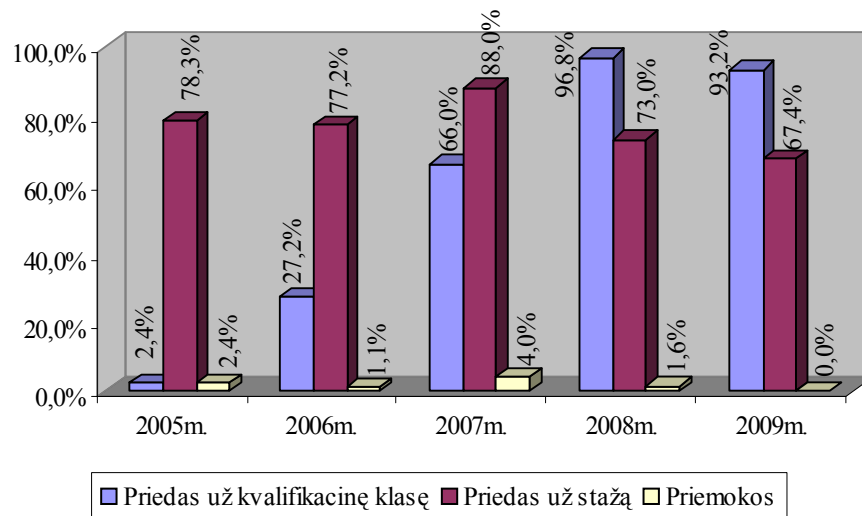
2009m. 88 proc. savivaldybės valstybės tarnautojų darbo užmokestį sudarė pareiginė alga, likusią dalį (12 proc.) priedai už kvalifikacinę klasę ir už stažą valstybės tarnyboje (žr. 14 pav.). Paminėtina, kad 2009m. valstybės tarnautojams nebuvo skirta priemokų.



14 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sudedamosios dalys 2009m.

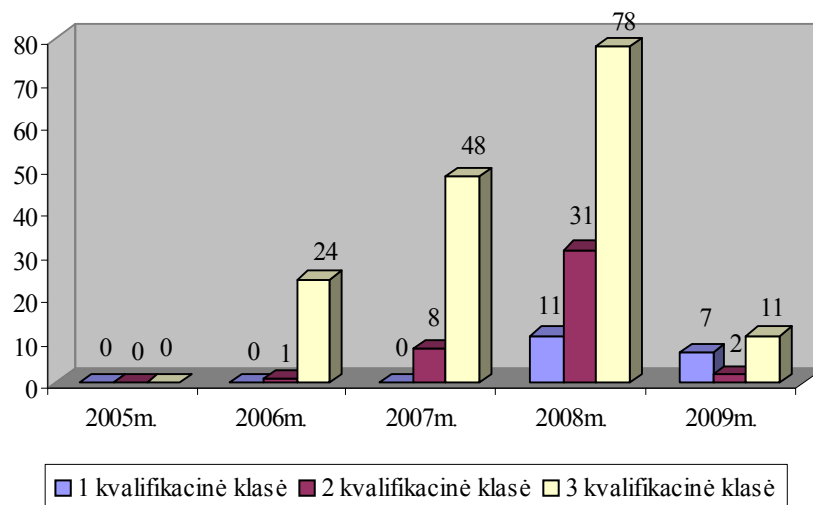
Per 2005 – 2009m. net 97,4 proc. daugiau savivaldybės valstybės tarnautojų gavo priedus už kvalifikacinę klasę (žr. 15 pav). Pastebima, kad analizuojamu laikotarpiu 13,9 proc. sumažėjo savivaldybės valstybės tarnautojų gaunančių priedą už stažą. 2005m. savivaldybės valstybės tarnautojai gavo priemoką už laikinai nesančių darbuotojų funkcijų (pareigų) vykdymą, o 2006 – 2008m. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą ar papildomų užduočių, atliekamų viršijant

nustatytą darbo trukmę, atlikimą. Lyginant su 2005m., šią priemoną gaunančių savivaldybės valstybės tarnautojų skaičius padidėjo tik 2007m. (40 proc.).



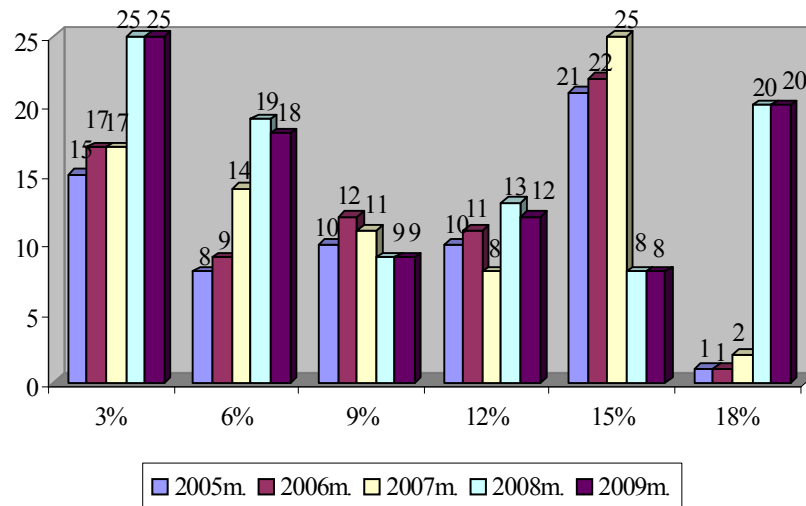
15 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų, gavusių priedus ir priemokas, skaičius (proc.) 2005 – 2009m.

Kaip jau minėta kvalifikacinės klasės yra suteikiamos tarnybinės veiklos vertinimo metu. Pagal Valstybės tarnybos įstatymo 5 skyriaus 22 straipsnio 4 dalį “valstybės tarnautojo tarnybinė veikla vertinama kasmet“. 2009m. kvalifikacinė klasė buvo suteikta 20 valstybės tarnautojų (t.y. 15,2 proc.). Iš jų I kvalifikacinė klasė suteikta 5,3 proc., II klasė – 1,5 proc., III klasė – 8,3 proc. Palyginus su 2008m. 16,7 proc. sumažėjo valstybės tarnautojų kuriems suteikta kvalifikacinė klasė. Savivaldybėje per 2006m. – 2008m. ženkliai išaugo valstybės tarnautojų skaičius, kuriems buvo suteikta III kvalifikacinė klasė. 2006m. III kvalifikacinė klasė buvo suteikta 26,1 proc. visų valstybės tarnautojų, 2007m. – 48 proc., 2008m. – 61,9 proc.



16 pav. Savivaldybės valstybės tarnautojų, kuriems buvo suteikta kvalifikacinė klasė, skaičiaus dinamika 2005 – 2009m.

Dabartinė vertinimo sistema yra glaudžiai susijusi su darbo užmokesčio sistema, todėl 2008m. pabaigoje prasidėjus finansiniams sunkumams ir mažėjant savivaldybės biudžetui, mažiau valstybės tarnautojų suteikta kvalifikacinė klasė, už kurią gaunamas priedas⁹⁸



17 pav. Priedo, už tarnybos Lietuvos valstybei stažą, skaičiaus dinamika 2005 – 2009 m.

3.3.3. Mažeikių rajono savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų nuomonės tyrimas apie jų darbo užmokesčio sistemą

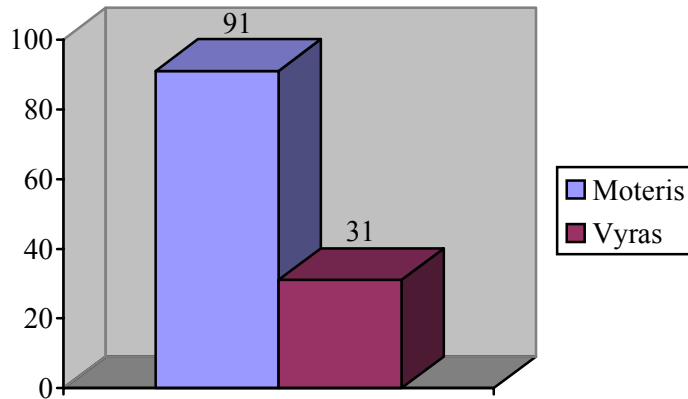
Vykdamas elektroninę anketinę apklausą buvo apklausti tikslinės grupės atstovai, iš kurių į anketą atsakė 122 valstybės tarnautojai, iš jų 91 moteris ir 31 vyras (žr. 9 lentelę).

9 lentelė

Respondentų pasiskirtymas pagal lytį

	Gautų anketų skaičius	%
Moteris	91	74,6
Vyras	31	25,4
Iš viso:	122	100

⁹⁸ Remiantis Valstybės tarnybos įstatymo 25 str. 3 d. nuostata, priedas už trečią kvalifikacinę klasę sudaro 10 proc. pareiginės algos, už antrą kvalifikacinę klasę – 20 proc. ir už pirmą – 30 proc. pareiginės algos.



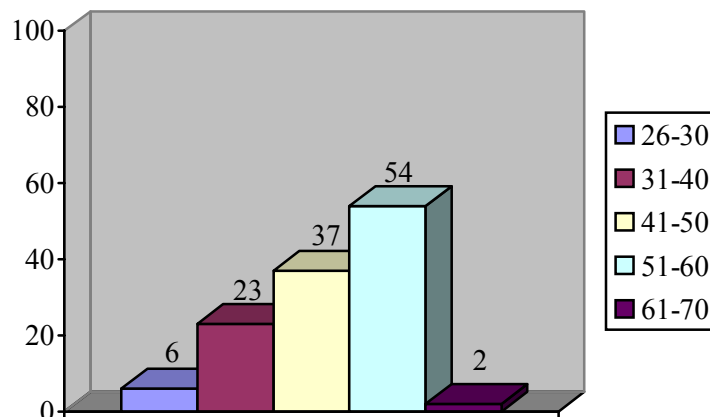
18 pav. Respondentų pasiskirtymas pagal lytį

Mažeikių raj. savivaldybės administracijoje daugiausia dirba 51-60 amžiaus valstybės tarnautojai, galime daryti išvadą, kad tai viresnio amžiaus kolektyvas (žr. 10 lentelę). Mažiausia yra 61-70 metų valstybės tarnautojų. Atkreiptinas dėmesys, kad dirba labai mažai jaunesnio mažiaus valstybės tarnautojų, kurių 26-30 metų yra tik 6 tarnautojai (4,9 proc.) ir 31-40 metų - 23 valstybės tarnautojai (18,8 proc.).

10 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal amžių

	Gautų anketų skaičius	%
26-30	6	4,9
31-40	23	18,9
41-50	37	30,3
51-60	54	44,3
61-70	2	1,6
Iš viso:	122	100



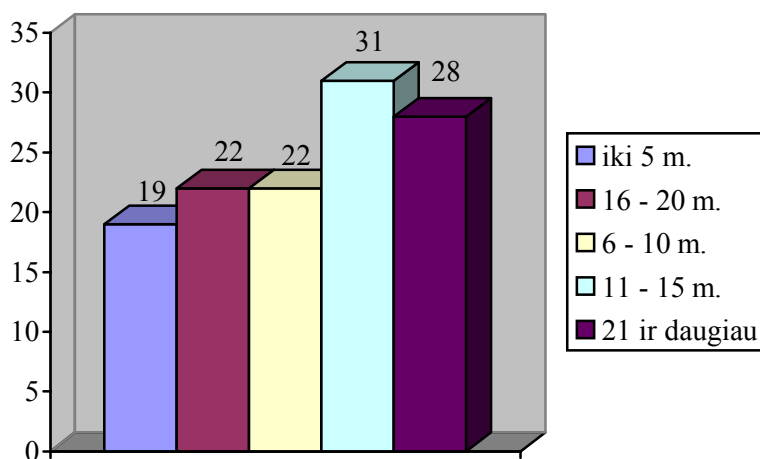
19 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių

Didžiausias Mažeikių raj. savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų darbo stažas yra 11-15 metų (31 tarnautojas). Bet neženkliai skiriasi ir valstybės tarnautojų darbo stažas savivaldybėje kurie yra išdirbę 21 ir daugiau metų (žr. 11 lentelę).

11 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal organizacijoje išdirbtą laiką

	Gautų anketų skaičius	%
iki 5 m.	19	15,6
16 - 20 m.	22	18,0
6 - 10 m.	22	18,0
11 - 15 m.	31	25,4
21 ir daugiau	28	23,0
Iš viso:	122	100



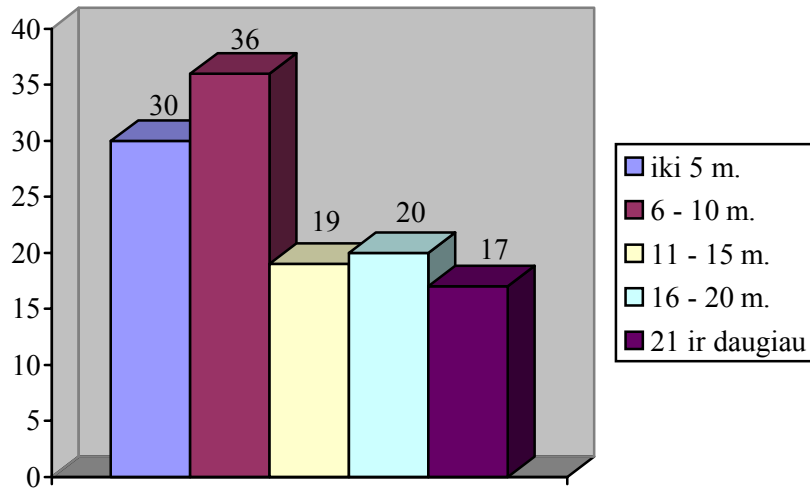
20 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal organizacijoje išdirbtą laiką

Didžiausias bendras darbo stažas valstybės tarnyboje 6-10 metų (36 respondentai) ir iki 5 metų bendro darbo stažo valstybės tarnyboje 30 respondentų (žr. 12 lentelę). Galime daryti išvada, kad respondentai turi ilgą darbo stažą savivaldybėje, bet palyginti trumpą darbo stažą valstybės tarnyboje.

12 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal bendrą darbo stažą valstybės tarnyboje

	Gautų anketų skaičius	%
iki 5 m.	30	24,6
6 - 10 m.	36	29,5
11 - 15 m.	19	15,6
16 - 20 m.	20	16,4
21 ir daugiau	17	13,9
Iš viso:	122	100



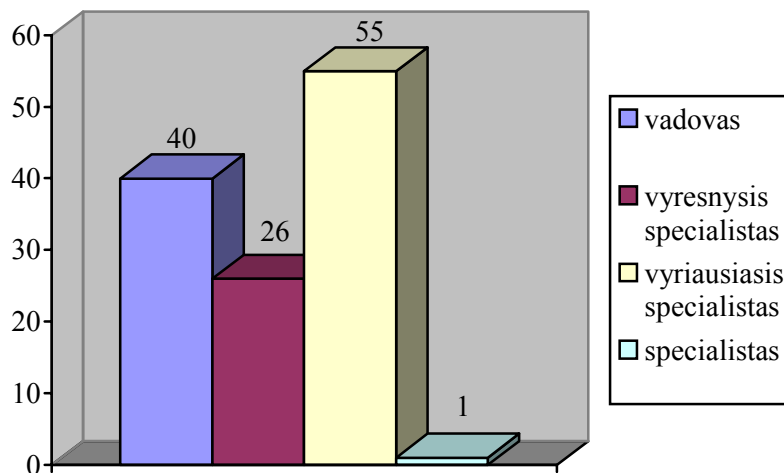
21 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal bendrą darbo stažą valstybės tarnyboje

Tyrimo dalyvavę respondentai pagal savivaldybėje užimamas pareigas (žr. 22 pav.) pasiskirsto taip:

13 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas

	Gautų anketų skaičius	%
vadovas	40	32,8
vyresnysis specialistas	26	21,3
vyriausiasis specialistas	55	45,1
specialistas	1	0,8
Iš viso:	122	100



22 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas

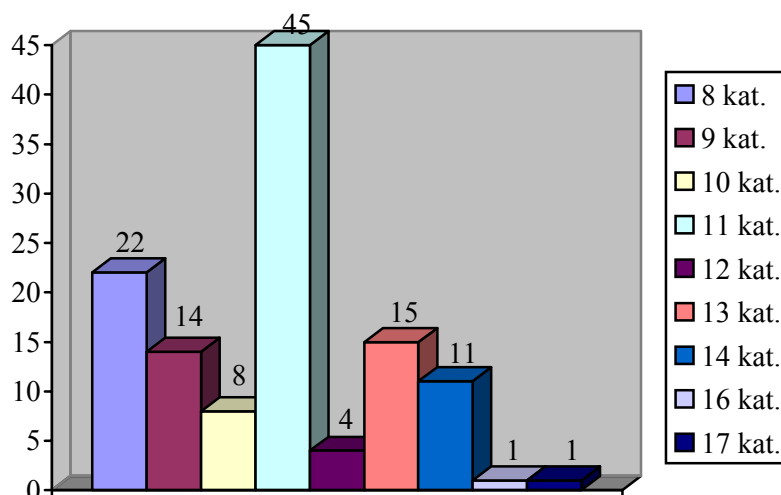
Kaip jau minėta darbe savivaldybės valstybės tarnautojų pareigybių pasiskirstymas pagal pareigybių kategorijas maždaug atitinka visų valstybės tarnautojų pasiskirstymą Lietuvoje. Apklausoje dalyvavo net 45 respondentai (36,9 proc.) kuriems suteikta 11 pareigybės kategorija.

Pagal atliktą dokumentų analizę 2009m. duomenimis savivaldybėje dirbo 50 (37,9 proc.) valstybės tarnautojų kuriems suteikta 11 pareigybės kategorija.

14 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal valstybės tarnautojų pareigybių kategorijas

	Gautų anketų skaičius	%
	1	0,8
8 kat.	22	18,0
9 kat.	14	11,5
10 kat.	8	6,6
11 kat.	45	36,9
12 kat.	4	3,3
13 kat.	15	12,3
14 kat.	11	9,0
16 kat.	1	0,8
17 kat.	1	0,8
Iš viso:	122	100



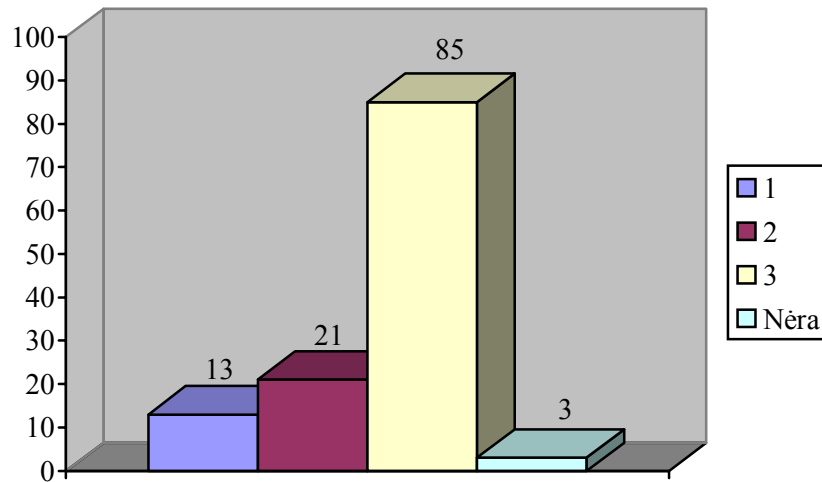
23 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal valstybės tarnautojų pareigybių kategorijas

Tyrimo rezultatai rodo, kad tik 3 respondentų nėra suteikta kvalifikacinė klasė. Net 97,5 proc. respondentų suteikta kvalifikacinė klasė (žr. 15 lentelę). Pagal atliktą 2009m. dokumentų analizę valstybės tarnautojų skaičius, kuriems suteikta kvalifikacinė klasė, sumažėjo 10 proc.

15 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal Jiems suteiktą kvalifikacinę klasę

	Gautų anketų skaičius	%
1	13	10,7
2	21	17,2
3	85	69,7
Nėra	3	2,5
Iš viso:	122	100



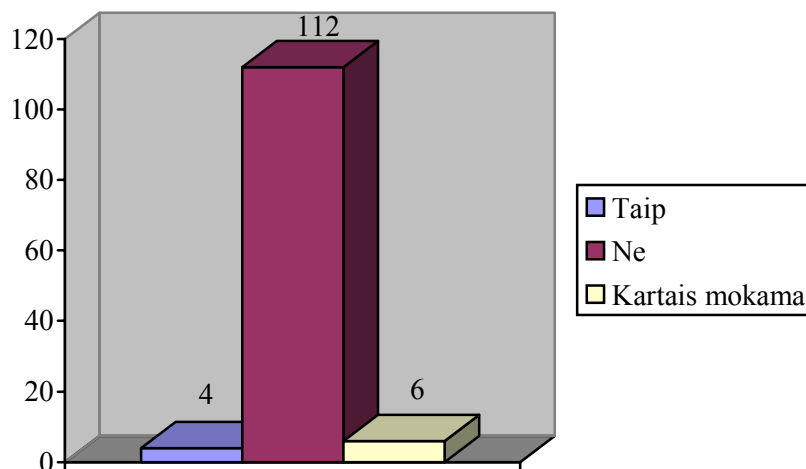
24 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal Jiems suteiktą kvalifikacinę klasę

Tik 4 (3,3 proc.) respondentams skirtos priemokos, o 112 (91,8proc.) respondentų jų negauna (žr. 16 lentelę). Paminėtina, kad 2009m. savivaldybės valstybės tarnautojai priemokų negavo.

16 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal mokamas priemokas

	Gautų anketų skaičius	%
Taip	4	3,3
Ne	112	91,8
Kartais mokama	6	4,9
Iš viso:	122	100



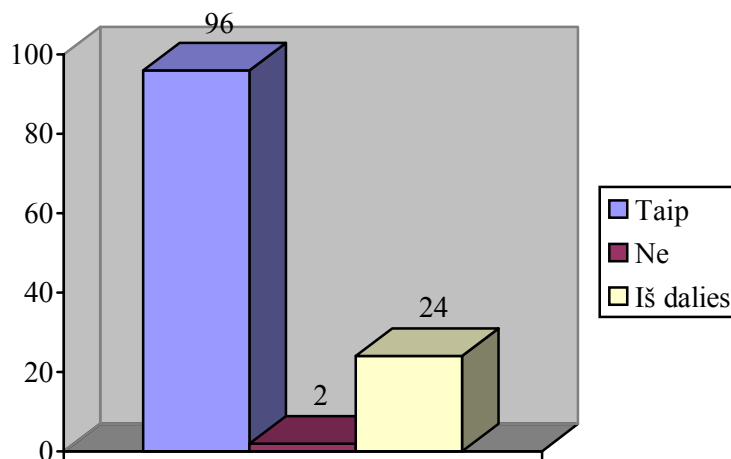
25 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal mokamas priemokas

78,7 proc. respondentų atsakė teigiamai į klausimą ar darbo apmokėjimo sistema taikoma skaičiuojant darbo užmokestį valstybės tarnautojams, yra aiški ir suprantama (žr. 17 lentelę). Tai rodo, kad teisinis darbo apmokėjimo sistemos reguliavimas valstybės tarnautojams yra aiškus.

17 lentelė

Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar darbo apmokėjimo sistema taikoma skaičiuojant darbo užmokestį yra aiški ir suprantama?”

	Gautų anketų skaičius	%
Taip	96	78,7
Ne	2	1,6
Iš dalies	24	19,7
Iš viso:	122	100



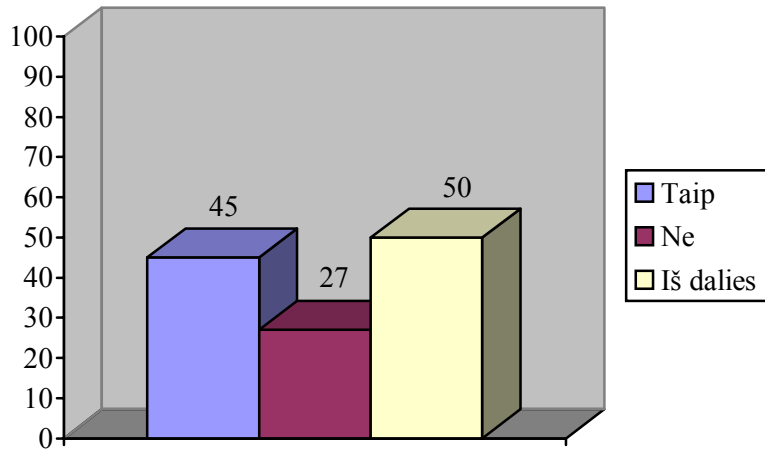
26 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar darbo apmokėjimo sistema taikoma skaičiuojant darbo užmokestį yra aiški ir suprantama?”

36,9 proc. respondentų tenkina dabartinė darbo užmokesčio sistema, tačiau didžioji dauguma, net 41 proc. ji tenkina tik iš dalies.

18 lentelė

Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar dabartinė darbo užmokesčio sistema tenkina?”

	Gautų anketų skaičius	%
Taip	45	36,9
Ne	27	22,1
Iš dalies	50	41,0
Iš viso:	122	100



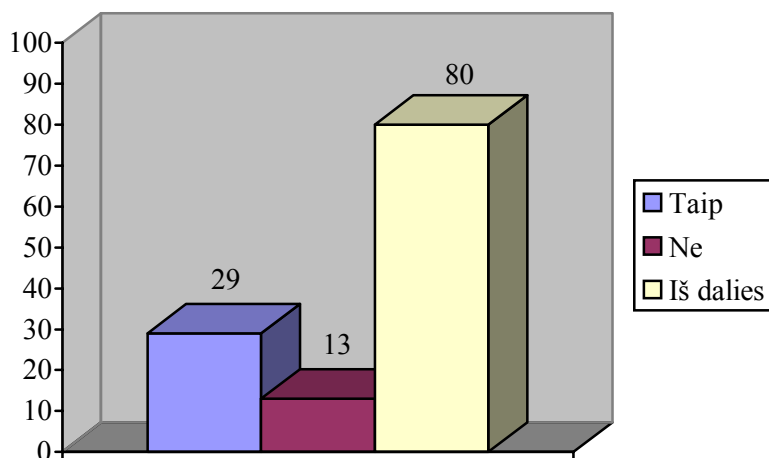
27 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar dabartinė darbo užmokesčio sistema tenkina?”

Į klausimą ar realiai mokama už atliktą darbą, net 89,4 proc. respondentų atsakė teigiamai, bet iš jų 65,6 proc. atsakė, kad yra tik iš dalies realiai mokama už atliktą darbą. 10,7 proc. respondentų paminėjo, kad nėra mokama už realiai atliktą darbą (žr. 19 lentelę).

19 lentelė

Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar yra mokama už realiai atliktą darbą?”

	Gautų anketų skaičius	%
Taip	29	23,8
Ne	13	10,7
Iš dalies	80	65,6
Iš viso:	122	100



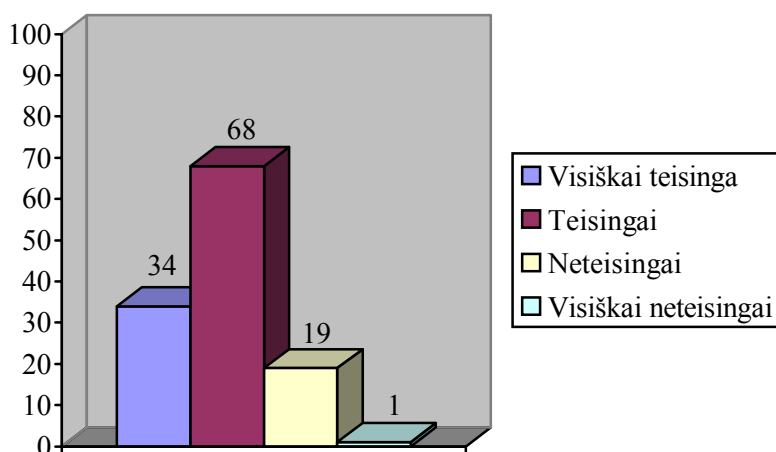
28 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar yra mokama už realiai atliktą darbą?”

83,6 proc. respondentų atsakė teigiamai į klausimą ar, kaip valstybės tarnautojo, reliatyvi vertė, atsižvelgiant į kvalifikaciją ir patirtį bei padėtį darbo rinkoje yra nustatyta teisingai. Iš jų 27,9 proc. atsakė, kad reliatyvi vertė darbo rinkoje nustatyta visiškai teisingai.

20 lentelė

Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar, kaip valstybės tarnautojo, reliatyvi vertė, atsižvelgiant į kvalifikaciją ir patirtį bei padėtį darbo rinkoje yra nustatyta....”

	Gautų anketų skaičius	%
Visiškai teisinga	34	27,9
Teisingai	68	55,7
Neteisingai	19	15,6
Visiškai neteisingai	1	0,8
Iš viso:	122	100

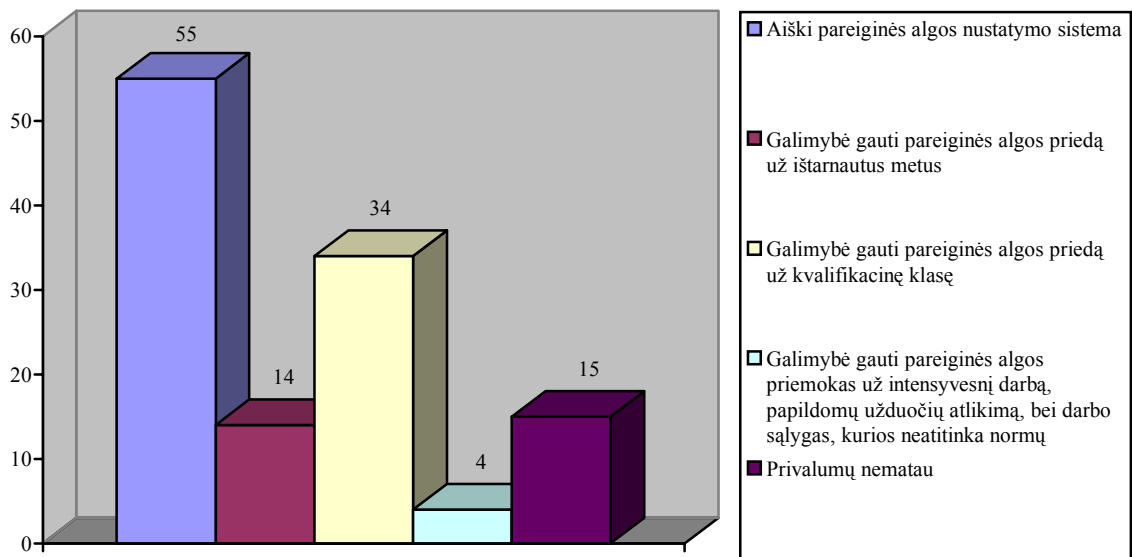


29 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar, kaip valstybės tarnautojo, reliatyvi vertė, atsižvelgiant į kvalifikaciją ir patirtį bei padėtį darbo rinkoje yra nustatyta....”

45,1 proc. respondentų didžiausią privalumą darbo užmokesčio sistemoje mato tai, kad yra aiški pareiginės algos nustatymo sistema. 27,9 proc. respondentų pamynė kaip privalumą galimybę gauti pareiginės algos priedą už kvalifikacinę klasę. 12,3 proc. nemato privalumų valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje. Tokiu pat lygmeniu (11,5 proc.), kaip privalumą išskyrė galimybę gauti pareiginės algos priedą už ištarnautus metus (žr. 21 lentelę).

Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Kokį didžiausią privalumą matote dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?”

	Gautų anketų skaičius	%
Aiški pareiginės algos nustatymo sistema	55	45,1
Galimybė gauti pareiginės algos priedą už išstarnautus metus	14	11,5
Galimybė gauti pareiginės algos priedą už kvalifikacinę klasę	34	27,9
Galimybė gauti pareiginės algos priemokas už intensyvesnį darbą, papildomų užduočių atlikimą, bei darbo sąlygas, kurios neatitinka normų	4	3,3
Privalumų nematau	15	12,3
Iš viso:	122	100

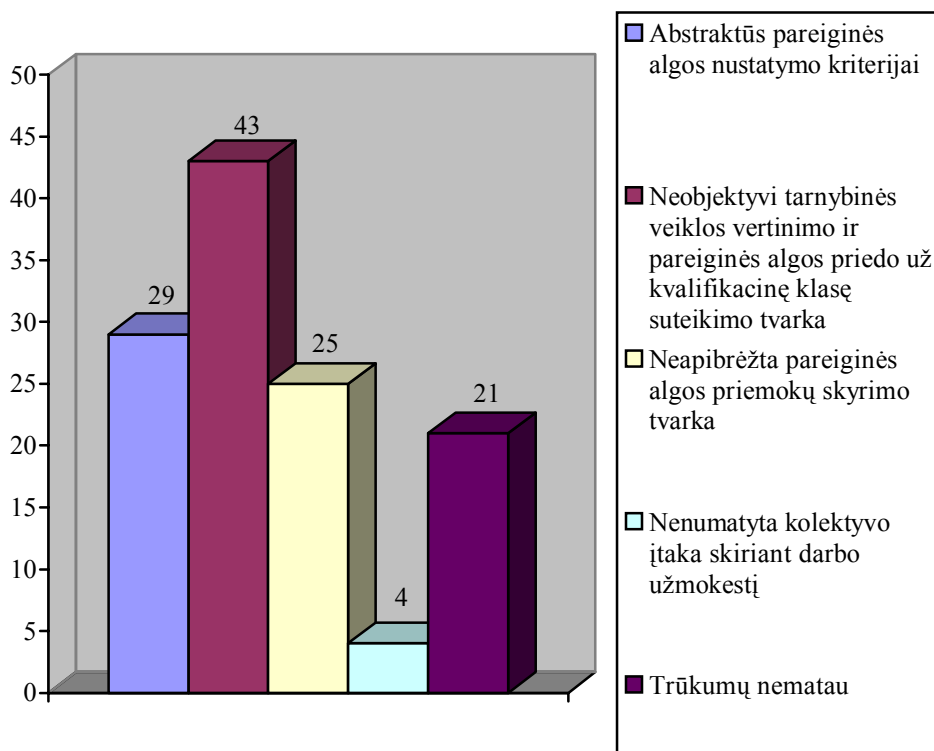


30 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Kokį didžiausią privalumą matote dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?”

Dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje respondentai didžiausią trūkumą (35,2 proc.) mato tai, kad yra neobjektyvi tarnybinės veiklos vertinimo ir pareiginės algos už kvalifikacinę klasę suteikimo tvarka. Vienodu lygmeniu respondentai, kaip trūkumą nurodė abstrakčius pareiginės algos nustatymo kriterijus (23,8 proc.) ir neapibrėžtą pareiginės algos priemokų skyrimo tvarką (20,5 proc.). 17,2 proc. respondentų nemato trūkumų valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje (žr. 22 lentelę).

Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Kokį didžiausią trūkumą matote dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?”

	Gautų anketų skaičius	%
Abstraktūs pareiginės algos nustatymo kriterijai	29	23,8
Neobjektyvi tarnybinės veiklos vertinimo ir pareiginės algos priedo už kvalifikacinę klasę suteikimo tvarka	43	35,2
Neapibrėžta pareiginės algos priemokų skyrimo tvarka	25	20,5
Nenumatyta kolektyvo įtaka skiriant darbo užmokestį	4	3,3
Trūkumų nematau	21	17,2
Iš viso:	122	100

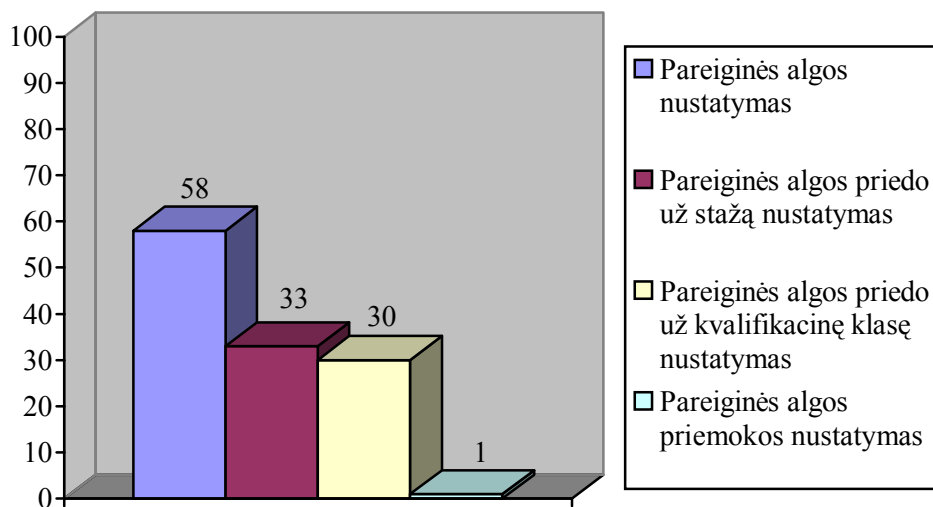


31 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Kokį didžiausią trūkumą matote dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?”

47,5 proc. respondentų tinkamiausiai ir aiškiausiai reglamentuotas valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje, tai pareiginės algos nustatymas. 27 proc. respondentų aiškiai ir tinkamai reglamentuota pareiginės algos priedo už stažą nustatymas, o 24,6 proc. – pareiginės algos priedo už kvalifikacinę klasę nustatymas. 1 respondentas nurodė, kad aiškiai ir tinkamai reglamentuotas pareiginės algos priemokos nustatymas (žr. 23 lentelę).

Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Kurios valstybės tarnautojo darbo užmokesčio dalies skyrimas tinkamai ir aiškiai reglamentuotas?”

	Gautų anketų skaičius	%
Pareiginės algos nustatymas	58	47,5
Pareiginės algos priedo už stažą nustatymas	33	27,0
Pareiginės algos priedo už kvalifikacinę klasę nustatymas	30	24,6
Pareiginės algos priemokos nustatymas	1	0,8
Iš viso:	122	100

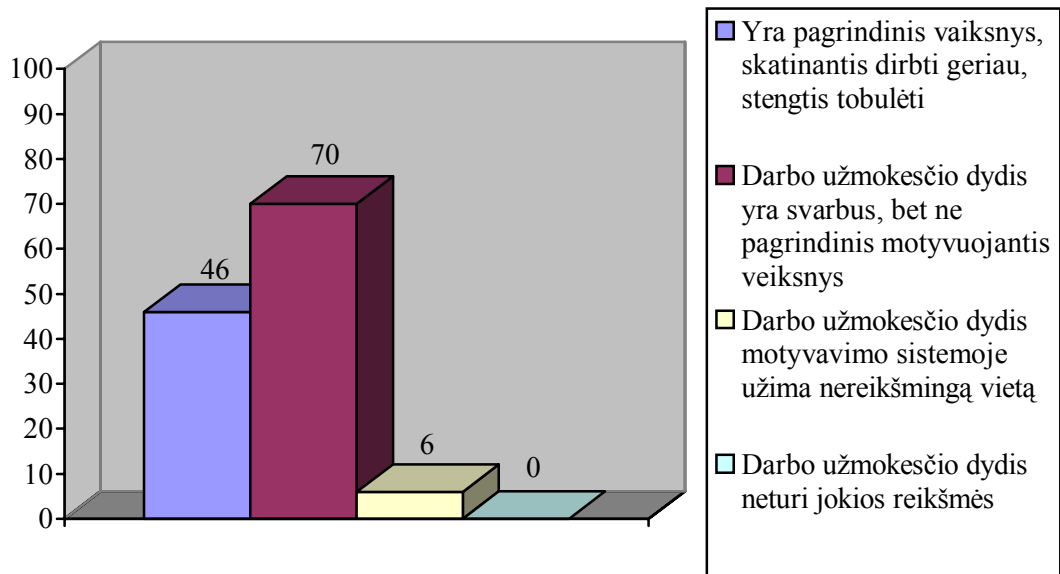


32 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Kurios valstybės tarnautojo darbo užmokesčio dalies skyrimas tinkamai ir aiškiai reglamentuotas?”

57,4 proc. respondentų darbo užmokesčio dydis yra svarbus, bet ne pagrindinis motyvuojantis veiksnys. 37,7 proc. respondentų darbo užmokestis yra pagrindinis veiksnys, skatinantis dirbti geriau, stengtis tobulėti (žr. 24 lentelę).

Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Kaip vertinate motyvuojantį darbo užmokesčio vaidmenį?”

	Gautų anketų skaičius	%
Yra pagrindinis veiksnys, skatinantis dirbti geriau, stengtis tobulėti	46	37,7
Darbo užmokesčio dydis yra svarbus, bet ne pagrindinis motyvuojantis veiksnys	70	57,4
Darbo užmokesčio dydis motyvavimo sistemoje užima nereikšmingą vietą	6	4,9
Darbo užmokesčio dydis neturi jokios reikšmės	0	0
Iš viso:	122	100



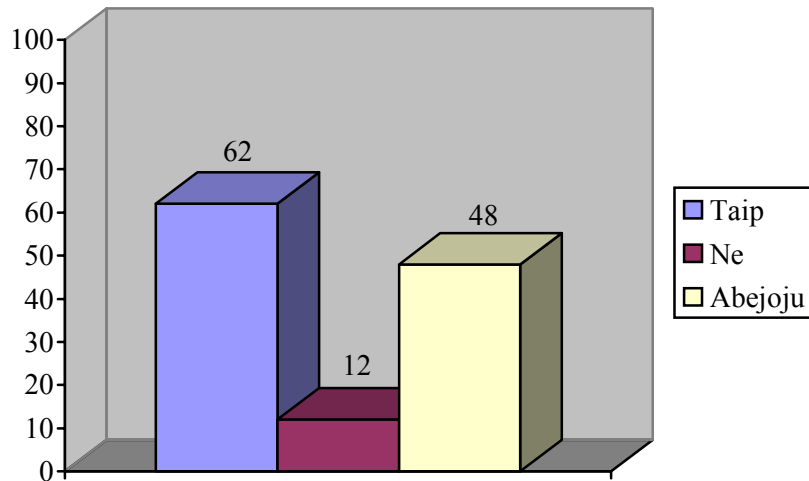
33 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Kaip vertinate motyvuojantį darbo užmokesčio vaidmenį?”

Daugiau kaip pusė (50,8 proc.) respondentų pageidautų patys ar per atstovą dalyvauti savo darbo užmokesčio dydžio nustatyme, 9,8 proc. – nepageidauja, o 39,3 proc. abejoja ar pageidautų dalyvauti darbo užmokesčio dydžio nustatyme (žr. 25 lentelę).

25 lentelė

Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar pageidautumėte pats ar per atstovą dalyvauti savo darbo užmokesčio dydžio nustatyme?”

	Gautų anketų skaičius	%
Taip	62	50,8
Ne	12	9,8
Abejoju	48	39,3
Iš viso:	122	100



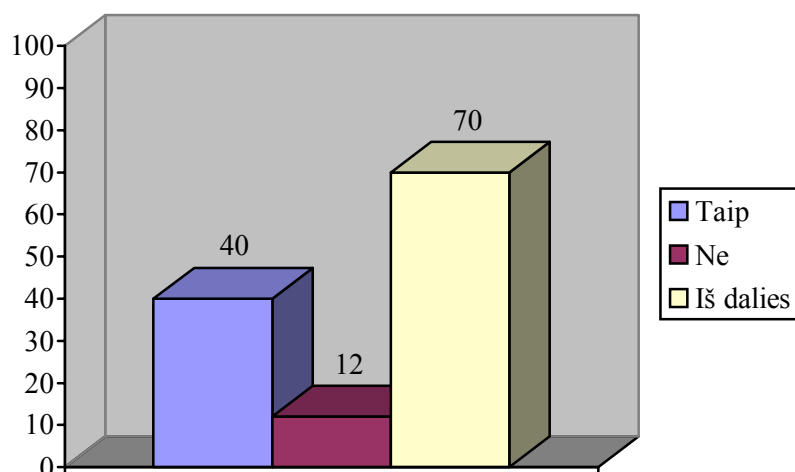
34 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar pageidautumėte pats ar per atstovą dalyvauti savo darbo užmokesčio dydžio nustatyme?”

Iš 122 respondentų, net 110 pritaria ar iš dalies pritaria, kad darbo apmokėjimo sistemos pagrindas būtų su veiklos rezultatais susietas darbo užmokestis (žr. 26 lentelę).

26 lentelė

Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar pritarumėte, kad darbo apmokėjimo sistemos pagrindas būtų su veiklos rezultatais susietas darbo užmokestis?”

	Gautų anketų skaičius	%
Taip	40	32,8
Ne	12	9,8
Iš dalies	70	57,4
Iš viso:	122	100



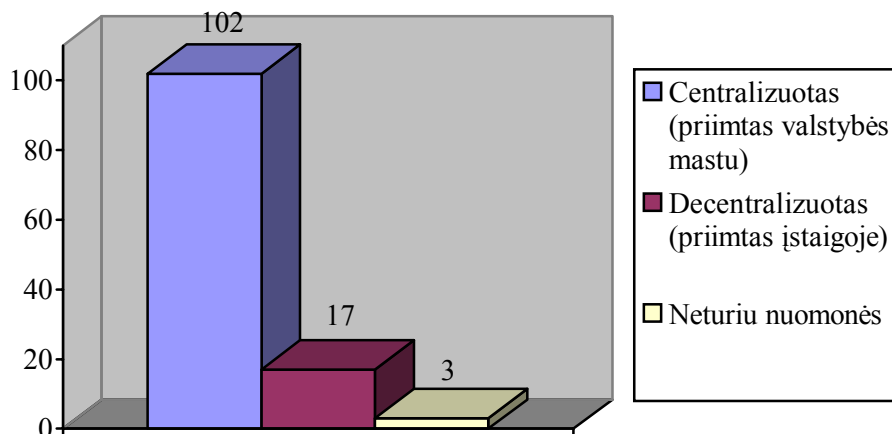
35 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Ar pritarumėte, kad darbo apmokėjimo sistemos pagrindas būtų su veiklos rezultatais susietas darbo užmokestis?”

Dauguma respondentų (83,6 proc.) nurodo, kad sprendimai dėl darbo užmokesčio būtų priimami valstybės mastu (centralizuotai) ir tik maža dalis (13,9 proc.) pageidauja, kad šie sprendimai būtų priimami įstaigoje (žr. 27 lentelę).

27 lentelė

Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Koks turėtų būti sprendimų dėl darbo užmokesčio priėmimo būdas?”

	Gautų anketų skaičius	%
Centralizuotas (priimtas valstybės mastu)	102	83,6
Decentralizuotas (priimtas įstaigoje)	17	13,9
Neturiu nuomonės	3	2,5
Iš viso:	122	100



36 pav. Respondentų pasiskirstymas atsakant į klausimą “Koks turėtų būti sprendimų dėl darbo užmokesčio priėmimo būdas?”

Galima daryti tokias tyrimo išvadas:

Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemos vertinimas: teisinis darbo apmokėjimo sistemos reguliavimas valstybės tarnautojams yra aiškus. Taip pat didelė dauguma respondentų tenkina dabartinė darbo užmokesčio sistema ir jiems yra mokama už realiai atliktą darbą. Valstybės tarnautojų, reliatyvi vertė, atsižvelgiant į kvalifikaciją ir patirtį bei padėtį darbo rinkoje yra nustatyta teisingai.

Didžiausias privalumas darbo užmokesčio sistemoje tai, kad yra aiški pareiginės algos nustatymo sistema. Dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje respondentai didžiausią trūkumą mato tai, kad yra neobjektyvi tarnybinės veiklos vertinimo ir pareiginės algos už

kvalifikacinę klasę suteikimo tvarka. Tinkamiausiai ir aiškiausiai reglamentuotas valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje, tai pareiginės algos nustatymas.

Darbo užmokesčio svarba valstybės tarnautojų motyvacijai: valstybės tarnautojams darbo užmokesčio dydis yra svarbus, bet ne pagrindinis motyvuojantis veiksnys. Tačiau jis skatina dirbti geriau, stengtis tobulėti.

Darbo užmokesčio sistemos vetinimas: galima sakyti, kad didžioji dauguma respondentų pritaria, kad sprendimai dėl darbo užmokesčio būtų priimami valstybės mastu (centralizuotai), kad darbo apmokėjimo sistemos pagrindas būtų su veiklos rezultatais susietas darbo užmokestis ir pageidautų patys ar per atstovą dalyvauti savo darbo užmokesčio dydžio nustatyme.

IŠVADOS

1. Atkūrus nepriklausomą Lietuvos valstybę daug dėmesio buvo skiriama valstybės tarnybos teisinės bazės sukūrimui. Įstatymų kaita byloja, kad buvo ieškoma tokio valstybės tarnybos modelio, kuris geriausiai patenkintų visuomenės lūkesčius. Taip pat kito ir pats požiūris į valstybės tarnybą. Nepriklausomybės pradžioje buvo laikomasi plačiosios valstybės tarnybos sampratos vėliau priėmus valstybės tarnybos įstatymą pereita prie siauros (tik viešojo administravimo veiklą atliekantys specialistai).

Išskiriami du valstybės tarnybos modeliai – postų ir karjeros. Postų modeliui būdinga tai, kad valstybės tarnautojų darbo užmokestis yra socialinių partnerių derybų objektas. Karjeros modelis pasižymi tuo, kad valstybės tarnautojų darbo užmokestis reglamentuojamas teisės aktuose, tačiau jo nustatymui įtakos turi ir socialinis dialogas. Lietuvos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistema yra mišri, turinti daugiau karjeros modelio bruožų.

2. Valstybės tarnautojų darbo užmokestį griežtai reglamentuoja įstatymai ir kiti teisės aktai. Nuo 1999 metų priimtas Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas, reglamentuojantis karjeros valstybės tarnautojų, įstaigų vadovų, politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų ir statutinių valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sąlygas. 2000 metais priimtas Lietuvos Respublikos Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas. 2002 metais priėmus naują Valstybės tarnybos įstatymo redakciją ir nuolat tobulinant esamą teisinę bazę, Lietuvoje buvo siekiama perimti svarbiausius ir geriausius sprendimus, kurie garantuotų efektyvumą ir veiksmingumą.

Valstybės tarnybos įstatymas nuo jo įsigaliojimo 2002 m. buvo keičiamas, tačiau šiandien pastebimas poreikis ne tik tikslinti įstatymo neaiškumus, bet ir daryti esminius valstybės tarnybos teisinio reglamentavimo pakeitimus: tobulinti valstybės tarnautojų atrankos principus ir valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo tvarką, kurti motyvavimo sistemą, nustatyti specialųjį reglamentavimą atrenkant ir vertinant įstaigų vadovus.

3. Atlikus dokumentų analizę ištirta, kad Mažeikių rajono savivaldybės administracijoje didžiausias leistinas pareigybių skaičius 2009 metais mažėjo ir metų pabaigoje beveik siekė 2007 metų lygį. 2009 m. bendras valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių patvirtintų savivaldybėje, skaičius, lyginant su 2005m., išaugo. Taip pat stebimas savivaldybės valstybės tarnautojų pareigybių skaičiaus augimas: 2009m., lyginant su 2005m., valstybės tarnautojų skaičius išaugo 37,1 proc. Per nagrinėjamą laikotarpį sumažėjo laisvų pareigybių skaičius.

Teisinis reglamentavimas ir jo pokyčiai lėmė, kad savivaldybėje padaugėjo aukštesnių kategorijų valstybės tarnautojų pareigybių ir sumažėjo žemesnių kategorijų valstybės tarnautojų pareigybių.

Valstybės tarnautojų, kuriems tarnybinės veiklos vertinimo metu suteiktos kvalifikacinės klasės 2009m., skaičius, palyginti su 2008m., sumažėjo. Dabartinė vertinimo sistema yra glaudžiai susijusi su darbo užmokesčio sistema, todėl 2008 m. pabaigoje prasidėjus finansiniams sunkumams ir mažėjant savivaldybės biudžetui, mažiau valstybės tarnautojų suteikta kvalifikacinė klasė, už kurią gaunamas priedas. Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinime pastebimas hierarchijos efektas, kuomet aukštesnes pozicijas užimančių asmenų tarnybinė veikla yra vertinama geriau, nei esančių žemesnėse pozicijose. Tai rodo, kad vertinimo subjektyvumas nėra išvengiamas. Jo negali garantuoti teisės aktuose nustatytos procedūros, nes veiklos vertinimas didele dalimi priklauso nuo subjektyvių asmenybės charakteristikų.

Pastaruosius penkerius metus, nepaisant kainų lygio kilimo, BVP, infliacijos bei kitų ekonominių rodiklių kaitos Lietuvoje, vidutinis savivaldybės valstybės tarnautojų darbo užmokestis buvo pakankamai stabilus ir kasmet kito nedaug. Vidutinis savivaldybės valstybės tarnautojų mėnesinis bruto darbo užmokestis per 2005 – 2008m. pakilo 37,3 proc. Šis darbo užmokesčio kilimas susijęs su valstybės tarnautojų pareiginės algos bazinio dydžio augimu. Pradėjus blogėti Lietuvos ekonominei situacijai sumažėjus valstybės tarnautojų pareiginei algai, taip pat Seimui sumažinus koeficientų dydžius kai kurioms valstybės tarnautojų pareigybėms vidutinis savivaldybės valstybės tarnautojų mėnesinis bruto darbo užmokestis 2009m., lyginant su 2008m., sumažėjo 13,9 proc. Pastebėta, kad savivaldybės valstybės tarnautojų darbo užmokestis iš esmės didėjo daugiausiai dėl priedų ir priemokų. Pastebėti atvejai, kai savivaldybėje į laisvas pareigybes nepriimami valstybės tarnautojai, taip dirbtinai sukuriant lėšų perteklių, kuris panaudojamas darbo užmokesčio kintamosios dalies (priedų ir priemokų) didinimui.

Šiuo metu Lietuvoje galiojančiais teisės aktais įteisinta valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistema nėra pakankamai teisinga. Valstybės tarnautojui mokamo darbo užmokesčio didžiąją dalį sudaro pareiginė alga, kuri nustatoma pagal pareigybės kategoriją, todėl valstybės tarnautojų pareigybės (neatsižvelgiant į asmenį, kuris tas pareigas eina) turi būti aprašomos ir įvertinamos nešališkai. Tačiau nėra tinkamo mechanizmo, kuris galėtų objektyviai ir pagrįstai aprašyti valstybės tarnautojų pareigybes, nustatant jų kategorijas tam tikroms pareigybėms. Kadangi valstybės tarnautojo pareiginė alga yra svarbiausia valstybės tarnautojo darbo užmokesčio dalis, nuo kurios priklauso priedų ir priemokų dydis, sumažinus pareiginės algos dydį, sumažėja ir darbo užmokestis.

4. Atlikus anketinę Mažeikių rajono savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų apklausą galima teigti, kad valstybės tarnautojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo sistema yra

jiems aiški ir juos tenkinanti. Didžiausią privalumą darbo užmokesčio sistemoje respondentai išvelgė tai, kad yra tinkamai ir aiškiai reglamentuota pareiginės algos nustatymo sistema. Kaip trūkumai paminėti tai, kad yra neobjektyvi tarnybinės veiklos vertinimo ir pareiginės algos už kvalifikacinę klasę suteikimo tvarka.

Respondentams darbo užmokesčio dydis yra svarbus, bet ne pagrindinis motyvuojantis veiksnys. Tačiau jis juos skatina dirbti geriau, stengtis tobulėti. Dėl finansinio valstybės tarnautojų motyvavimo svarbos ir galimybės skatinti organizacinius pokyčius reikalinga konkurencingesnė darbo užmokesčio sistema, bet ji turi būti orientuota į rezultatus. Taip pat dauguma respondentų pritaria, kad darbo apmokėjimo pagrindas būtų su veiklos rezultatais susietas darbo užmokestis.

Atlikus Mažeikių rajono savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemos tyrimą galima teigti, kad valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistema yra gana skaidri, bet nepakankamai konkurencinga, nepakankamai orientuota į rezultatą. Galima išskirti šias darbo užmokesčio sistemos silpnybes: pastovi darbo užmokesčio dalis (pareiginė alga) priklauso nuo pareigybės kategorijos koeficiento ir pareiginės algos bazinio dydžio, kintanti darbo užmokesčio dalis – priklauso nuo stažo, kvalifikacinės klasės ir t.t. O kintančios dalies dydis priklauso nuo pareiginės algos dydžio.

LITERATŪRA

1. Astrauskas, A. (2005) Esminiai pokyčiai modernizuojant Lietuvos valstybės tarnybą. Valstybės tarnybos aktualijos, Nr.3
2. Bagdonavičius, J. *Socialinės sferos sociologija: teorinis-metodologinis aspektas*. – Vilnius, 2005.
3. Bakaveckas, A., Dziegoraitis, A., ir kt. (2005). *Lietuvos administracinė teisė*. Bendroji dalis
4. Budbergytė, R., Šakočius, A., Žilinskas, D. (2004). *Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo komentaras*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas. 230p. ISBN 9955-9695-0-4.
5. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2002). *Statistika ir jos taikymai*. Vilnius. TEV
6. Dessler, G. (2001). *Personalo valdymo pagrindai*. Poligrafija ir informatika.
7. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. 2-asis leid. Kaunas: Judex.
8. Kurpuvesas, V., Astrauskas, A. (2009). Valstybės tarnybos Lietuvoje tobulinimo galimybės. *Valstybės tarnybos aktualijos*, Nr.16
9. Leonienė, B. (2001). *Darbuotojų vadyba*. Kaunas: Šviesa
10. Liubikienė, I. (2005). *Sociologija: bendrieji pagrindų ir tyrimų metodika*. Kaunas: Technologija.
11. Mačernytė-Panomariovienė, I. (2003). *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.
12. Martinkus, B., Žičkienė, S., Žilinskas, V. (2002). *Įmonės ekonomika*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
13. Martinkus, B., Žičkienė, S. (2006). *Verslo organizavimas*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
14. Martišius, S. A., Kėdaitis, V. (2003). *Statistika: 1 dalis*. Statistinės analizės teorija ir metodai. Vilnius: VU leidykla.
15. Merkys, G. (1995). *Pedagoginio tyrimo metodologijos pradmenys*. Paskaitų konspektas. Šiauliai, ŠU.
16. Palidauskaitė, J. Valstybės tarnautojų pareigos ir teisės Estijoje, Latvijoje ir Lietuvoje. *Viešoji politika ir administravimas*, 2006, Nr.16
17. Паниотто, В. И., Максименко, В. С. (2003) *Количественные методы в социологических исследованиях*. Киев. [interaktyvus] [žiūrėta 2009-10-01]. Prieiga per internetą: <http://www.socioline.ru/node/395>
18. Paulavičius, K.B. (1998). *Darbo rinka*. Vilnius: VPU leidykla.

19. Pivoras, S. (2008). Posovietinės Lietuvos biurokratijos transformacijų kontūrai. Akiračiai, Nr. 11-12 (407)
20. Puškorius, S., (Red.). (2006) *Savivaldos institucijų socialinis politinis veiksmingumas*. Monografija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. ISBN 9955-19-022-1.
21. Riley, D. (1993). *Public personnel administration*. Harper Collins College Publishers.
22. Sakalas, A. (2001). *Personalo vadyba*. Kaunas: Technologija.
23. Valackienė, A. (2004). *Sociologinis tyrimas*. Kaunas: Technologija.
24. Vanagas, P.(1994). Atlyginimų už darbą formos ir jų atmainos išsivysčiusiose pasaulio šalyse // Lietuvos ūkis. Nr. 7-8
25. Vansevičius, S. (2000) Valstybės ir teisės teorija. *Mokomoji priemonė*. Vilnius, Justitia, p.74
26. Владимировна, Л. П. (2000). Экономика труда. Москва: Издателский дом Дашков и Ко.
27. Žukauskas, E. (2005). 1990-1999 metų Lietuvos valstybės tarnybos pagrindiniai bruožai. Valstybės tarnybos aktualijos, Nr.3
28. Adomonis, V. (2008) Structural elements of a law on civil service: trends and fundamental choices. *A joint initiative of the OECD and the European Union, principally financed by the EU*. [interaktyvus] [žiūrėta 2009-10-08]. Prieiga per internetą: <http://www.sigmaweb.org/dataoecd/35/63/40974948.ppt>
29. Apie departamentą. Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės [interaktyvus] [žiūrėta 2009-10-18]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-1210433322>
30. Asmenų, turinčių valstybės tarnautojo statusą (be statutinių) skaičius. Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės [interaktyvus] [žiūrėta 2009-10-19]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?1471208505>
31. Beniušienė, I. Valstybės tarnybos sistema ir jos reformų aktualijos. Įvadinio mokymo seminaro dalomoji medžiaga.
32. Biekštaitė, L. (2008) Biurokratai - kritikuojami, bet būtini? [interaktyvus] [žiūrėta 2009-10-25]. Prieiga per internetą: http://www.alfa.lt/straipsnis/175451/?Biurokratai..kritikuojami..bet.butini.=2008-03-14_11-02
33. Čepienė, D. Žmogiškųjų išteklių plėtra [interaktyvus] [žiūrėta 2008 10 26]. Prieiga per internetą: <http://www.ldrmt.lt/files/Istekliu.rtf>

34. Investicija į žmogiškųjų išteklių plėtrą [interaktyvus] [žiūrėta 2009-11-07]. Prieiga per internetą: <http://kauno.diena.lt/dienrastis/kita/investicija-i-zmogiskuju-istekliu-pletra-12291>
35. Lietuvos integracija į Europos Sąjungą. Lietuvos laisvosios rinkos institutas. [interaktyvus] [žiūrėta 2009-10-18]. Prieiga per internetą: http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/lietuvas_integracija_i_europos_saju_nga/2422
36. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas apie valstybės tarnybą. Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės [interaktyvus] [žiūrėta 2009-06-04]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?790699305>
37. Lietuvos valstybės tarnyba - dėmesys žmogui, pagarba įstatymui (2005). Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės [interaktyvus] [žiūrėta 2009-10-05]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?1669389544>
38. OECD countries experiences of career-and position-based system (2007). *Good governance for development in arab counties initiative* [interaktyvus] [žiūrėta 2009-06-12]. Prieiga per internetą: <http://www.oecd.org/dataoecd/42/16/39931908.ppt>
39. Skardžius, A. ES parama žmogiškųjų išteklių plėtrai Lietuvoje [interaktyvus] [žiūrėta 2008 11 04]. Prieiga per internetą: <http://kauno.diena.lt/dienrastis/kita/es-parama-zmogiskuju-istekliu-pletra-lietuvoje-21867>
40. Šarmavičius, O. (2007). Apie Valstybės tarnybą [interaktyvus] [žiūrėta 2009-05-17]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?1278181434>
41. Šarmavičius, O. Atrankos į valstybės tarnybą pristatymas: kodėl norime keistis?. Tarptautinė konferencija „Pasikeitimas geros patirties pavyzdžiais skirtingose ES šalyse narėse vykdant atranką į valstybės tarnautojo pareigas“. Vilnius, 2006 kovo 21-22 d.
42. Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos prezentacija (2005) [interaktyvus] [žiūrėta 200-10-14]. Prieiga per internetą: http://www.vrm.lt/fileadmin/Padaliniu_failai/Viesojo_administravimo_dep/VTD_prezentacija_13_sk._pps#9
43. Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo 2007 metais ataskaita. Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės [interaktyvus] [žiūrėta 2009-09-28]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?648613321>
44. Valstybės tarnybos ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo 2008 metų ataskaita. Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės

- [interaktyvus] [žiūrėta 2009-09-29]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-2059211288>
45. Vikipedija: laisvoji enciklopedija [interaktyvus] [žiūrėta 2007-12-15]. Prieiga per internetą: <http://lt.wikipedia.org/wiki/Globalizacija>
46. Žmogiškųjų išteklių plėtra [interaktyvus] [žiūrėta 2008 11 01]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?2057028156>
47. Europos bendrijos Steigimo sutartis [interaktyvus] [žiūrėta 2009-07-14]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=9224
48. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014 [interaktyvus] [žiūrėta 2009-06-03]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=237975
49. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr.66-2130.
50. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 4, 8, 15, 16, 17, 22, 25, 30, 43 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 116-4323.
51. Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas // Valstybės žinios. 1995, Nr.33-759. Negalioja nuo 1999 liepos 30 d.
52. Lietuvos Respublikos Energetikos ministerijos įsteigimo įstatymas // Valstybės žinios. 2009, Nr. 10-350.
53. Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų ir valstybės tarnautojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2009 metais, įstatymas // Valstybės žinios, 2008, Nr. 149-6011
54. Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr.55-1049
55. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569 [interaktyvus] [žiūrėta 2009-03-25]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=363289
56. Lietuvos Respublikos 2007 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr.: 138 -5267
57. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001-2004 metų programa [interaktyvus] [žiūrėta 2009-10-01]. Prieiga per internetą: http://old.lrv.lt/12_vyr_dok/12-programa.pdf
58. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismo 2004m. gruodžio 13d. nutarimas “Dėl valstybės tarnybos įstatymo” // byla Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03 [interaktyvus] [žiūrėta 2009-06-04]. Prieiga per internetą: http://www.lrkt.lt/dokumentai/2004/Santrauka_2004-12-13.pdf

59. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas „Dėl tarnybos lietuvis valstybei stažo skaičiavimo taisyklių patvirtinimo“ Nr. 910 // Valstybės žinios. 2002, Nr. 60-2471.
60. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002m. birželio 17d. nutarimas „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų vertinimo taisyklių bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“ Nr.909 // Valstybės žinios, 2002, Nr.60-2470
61. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 25 d. nutarimas „Dėl tarnybinių nuobaudų skyrimo valstybės tarnautojams taisyklių“ Nr. 977 // Valstybės žinios. 2002, Nr. 65-2665.
62. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimas „Dėl vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams skyrimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ Nr. 1167 // Valstybės žinios. 2002, Nr. 74-3166.
63. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo 3 d. nutarimas „Dėl valstybės tarnautojų ir darbuotojų, gaunančių darbo užmokestį iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų, darbo užmokesčio fondo apskaičiavimo metodikos patvirtinimo“ Nr. 280 // Valstybės žinios. 2003, Nr. 24-992.
64. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. liepos 14 d. nutarimas „Dėl valstybės tarnautojams nesumokėtos darbo užmokesčio dalies išmokėjimo taisyklių patvirtinimo“ Nr. 720 // Valstybės žinios. 2006, Nr. 79-3111.
65. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 17 d. nutarimas Nr. 53 „Dėl valstybės tarnautojų darbo užmokesčio skaičiavimo taisyklių“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 6-253.
66. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 gegužės 20 d. nutarimas Nr. 685 „Dėl valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“ //Valstybės žinios. 2002, Nr. 51-1953.
67. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimas Nr.685 „Dėl Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr.51-1953
68. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimas Nr.967 „Dėl Karjeros valstybės tarnautojo ir įstaigos vadovo statuso atkūrimo ir pareigų siūlymo buvusiam karjeros valstybės tarnautojui ir įstaigos vadovui taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr.65-2655
69. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimas Nr.1167 „Dėl Vienkartinį piniginių išmokų valstybės tarnautojams skyrimo ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr.74-3166

70. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo 3 d. nutarimas Nr.280 „Dėl Valstybės tarnautojų ir darbuotojų, gaunančių darbo užmokesį iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų, darbo užmokesčio fondo apskaičiavimo metodikos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr.24-992
71. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. rugpjūčio 4 d. nutarimas Nr.780 „Dėl valstybės tarnautojų siuntimo tobulinti kvalifikaciją kitose valstybės ar savivaldybių institucijose ar įstaigose, tarptautinėse institucijose ar užsienio valstybių institucijose bei jų mokymosi išlaidų apmokėjimo taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr.88-3466
72. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. lapkričio 22 d. nutarimas Nr.1163 „Dėl Valstybės tarnautojų mokymo 2007-2010 metų strategijos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr.127-Nr.4845
73. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. gegužės 11 d. nutarimas „Dėl minimalaus darbo užmokesčio didinimo“ Nr.570 // Valstybės žinios, 2005, Nr.45-1444
74. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008-04-24 nutarimas Nr.358 "Dėl ministerijų, Ministro Pirmininko tarnybos, Vyriausybės įstaigų ir įstaigų prie ministerijų, kitų valstybės institucijų ir įstaigų sąrašą pagal grupes patvirtinimo ir kai kurių Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų pripažinimo netekusiais galios" // Valstybės žinios. 2008, Nr. 49-1812
75. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 95 "Dėl darbo užmokesčio apsaugos"
76. Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios, 2002, Nr.45-1709 [interaktyvus] [žiūrėta 2009-05-02]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=269063
77. Valstybės ilgalaikės raidos strategija // Valstybės žinios. 2002, Nr. 113-5029 [interaktyvus] [žiūrėta 2009-09-29]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=193888
78. Valstybės ir Vyriausybės vadovų, Seimo narių, valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų apmokėjimo pagrindų įstatymas // Valstybės žinios. 1996. Nr. 109-2472
79. 2002m. birželio 4d. įstatymu Nr.IX-926 patvirtintas LR Darbo kodeksas
80. 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa. - Vilnius, 2006.

Priedai

Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos

ĮSTAIGŲ VADOVŲ IR JŲ PAVADUOTOJŲ PAREIGYBIŲ VERTINIMO KRITERIJAI

Dėmens Nr.	Kriterijaus dėmenys
I. TARNYBINĖS VEIKLOS SUDĖTINGUMAS	
1	Veikla nelabai sudėtinga. Būtina gebėti atsirinkti ir taikyti tarnyboje įprastines taisykles ir instrukcijas
2	Būtina gebėti rasti sprendimus susidarius įvairioms vidutinio sudėtingumo situacijoms dažniausiai gerai pažįstamoje srityje
3	Susiduriama su įvairesnėmis ir sudėtingesnėmis problemomis, kurioms išspręsti reikia gebėti analizuoti ir apibendrinti pateiktą medžiagą
4	Susiduriama su įvairiapusiškoms problemomis. Būtina nuolat teoriškai ir praktiškai tobulintis
II. TARNYBINIAI RYŠIAI, BENDRADARBIAVIMAS IR BENDRAVIMAS	
5	Tarnybiniai ryšiai su kitomis įstaigomis ir visuomene
6	Nuolatinis bendravimas su aukščiausiosiomis valdžios įstaigomis ir gyventojais
7	Tarnybiniai ryšiai su kitų ES valstybių ir ES institucijų atstovais
8	Nuolatinis bendravimas su kitų ES valstybių ir ES institucijų atstovais

ĮSTAIGŲ STRUKTŪRINIŲ PADALINIŲ VADOVŲ, JŲ PAVADUOTOJŲ, VYRIAUSIŲJŲ PATARĖJŲ, VYRESNIŲJŲ PATARĖJŲ IR PATARĖJŲ PAREIGYBIŲ VERTINIMO KRITERIJAI

Dėmens Nr.	Kriterijaus dėmenys
I. TARNYBINĖS VEIKLOS ATLIKIMO SAVARANKIŠKUMAS	
1	Reikia plačių ir nuodugnių atitinkamos srities žinių, gebėti analitiškai įvertinti ir apibendrinti problemas
2	Atliekamos užduotys, susijusios su atlikimo metodų ir technikos tobulinimu, kitais elementais, kuriems reikia plačių ir nuodugnių atitinkamos srities žinių. Reikalavimai ir problemos nėra aiškiai apibrėžti
3	Problemos nėra apibrėžtos, reikia įvairių sprendimo būdų. Tarnybinė veikla vertinama kaip labai svarbi ir novatoriška
II. TARNYBINĖS VEIKLOS SUDĖTINGUMAS	
4	Veikla nelabai sudėtinga. Būtina gebėti atsirinkti ir taikyti tarnyboje įprastas taisykles ir instrukcijas
5	Būtina gebėti rasti sprendimus susidarius įvairioms vidutinio sudėtingumo situacijoms dažniausiai gerai pažįstamoje srityje. Reikia profesinės patirties
6	Susiduriama su įvairesnėmis ir sudėtingesnėmis problemomis, kurioms išspręsti reikia gebėti analizuoti ir apibendrinti pateiktą medžiagą. Reikia profesinės patirties
7	Susiduriama su įvairiapusiškoms problemomis. Būtina nuolat teoriškai ir praktiškai tobulintis. Reikia profesinės patirties
III. TARNYBINIAI RYŠIAI, BENDRADARBIAVIMAS IR BENDRAVIMAS	
8	Bendradarbiavimas tik su įstaigos padalinių valstybės tarnautojais
9	Tarnybiniai ryšiai su kitų įstaigų valstybės tarnautojais, būtini funkcijoms atlikti; būtini bendravimo su gyventojais įgūdžiai
10	Nuolatiniai tarnybiniai ryšiai ir bendradarbiavimas su kitų ES valstybių ir ES institucijų atstovais

**VYRIAUSIŲJŲ SPECIALISTŲ, VYRESNIŲJŲ SPECIALISTŲ IR SPECIALISTŲ
PAREIGYBIŲ VERTINIMO KRITERIJAI**

Dėmens Nr.	Kriterijaus dėmenys
I. TARNYBINĖS VEIKLOS ATLIKIMO SAVARANKIŠKUMAS	
1	Veikla nesavarankiška, dirbama pagal nurodytas procedūras. Užduoties vykdymo eiga nuolat kontroliuojama. Užduotys atliekamos vadovaujantis paprastomis taisyklėmis ir procedūromis
2	Užduotys atliekamos savarankiškai, kontroliuojamas tarpinis rezultatas. Savarankiškai pasirenkami veiklos metodai
3	Užduotys atliekamos visiškai savarankiškai, kontroliuojamas tik rezultatas, reikia plačių ir nuodugnių atitinkamos srities žinių, gebėti analitiškai įvertinti ir apibendrinti problemas
4	Užduotys atliekamos visiškai savarankiškai, vadovaujantis atlikimo metodų ir technikos tobulinimu, kitais elementais, kuriems reikia plačių ir nuodugnių atitinkamos srities žinių. Reikalavimai ir problemos nėra aiškiai apibrėžti
II. TARNYBINĖS VEIKLOS SUDĖTINGUMAS	
5	Veikla nelabai sudėtinga. Būtina gebėti atsirinkti ir taikyti tarnyboje įprastas taisykles ir instrukcijas
6	Būtina gebėti rasti sprendimus susidarius įvairioms vidutinio sudėtingumo situacijoms dažniausiai gerai pažįstamoje srityje
7	Susiduriama su įvairesnėmis ir sudėtingesnėmis problemomis, kurioms išspręsti reikia gebėti analizuoti ir apibendrinti pateiktą medžiagą
8	Susiduriama su įvairiapusiškomis problemomis. Būtina nuolat teoriškai ir praktiškai tobulintis
III. TARNYBINIAI RYŠIAI, BENDRADARBIAVIMAS IR BENDRAVIMAS	
9	Bendradarbiavimas tik su to paties padalinio valstybės tarnautojais
10	Dažni tarnybiniai ryšiai su tos pačios įstaigos kitų padalinių valstybės tarnautojais
11	Tarnybiniai ryšiai su kitų įstaigų valstybės tarnautojais, būtini funkcijoms atlikti; būtini bendravimo su gyventojais įgūdžiai
12	Būtini nuolatiniai ryšiai ir bendradarbiavimas su kitų įstaigų valstybės tarnautojais. Bendradarbiavimas su aukštesnės kategorijos tos pačios įstaigos ir kitų įstaigų valstybės tarnautojais; būtini bendravimo su gyventojais įgūdžiai
13	Nuolatiniai tarnybiniai ryšiai ir bendradarbiavimas su kitų ES valstybių ir ES institucijų atstovais

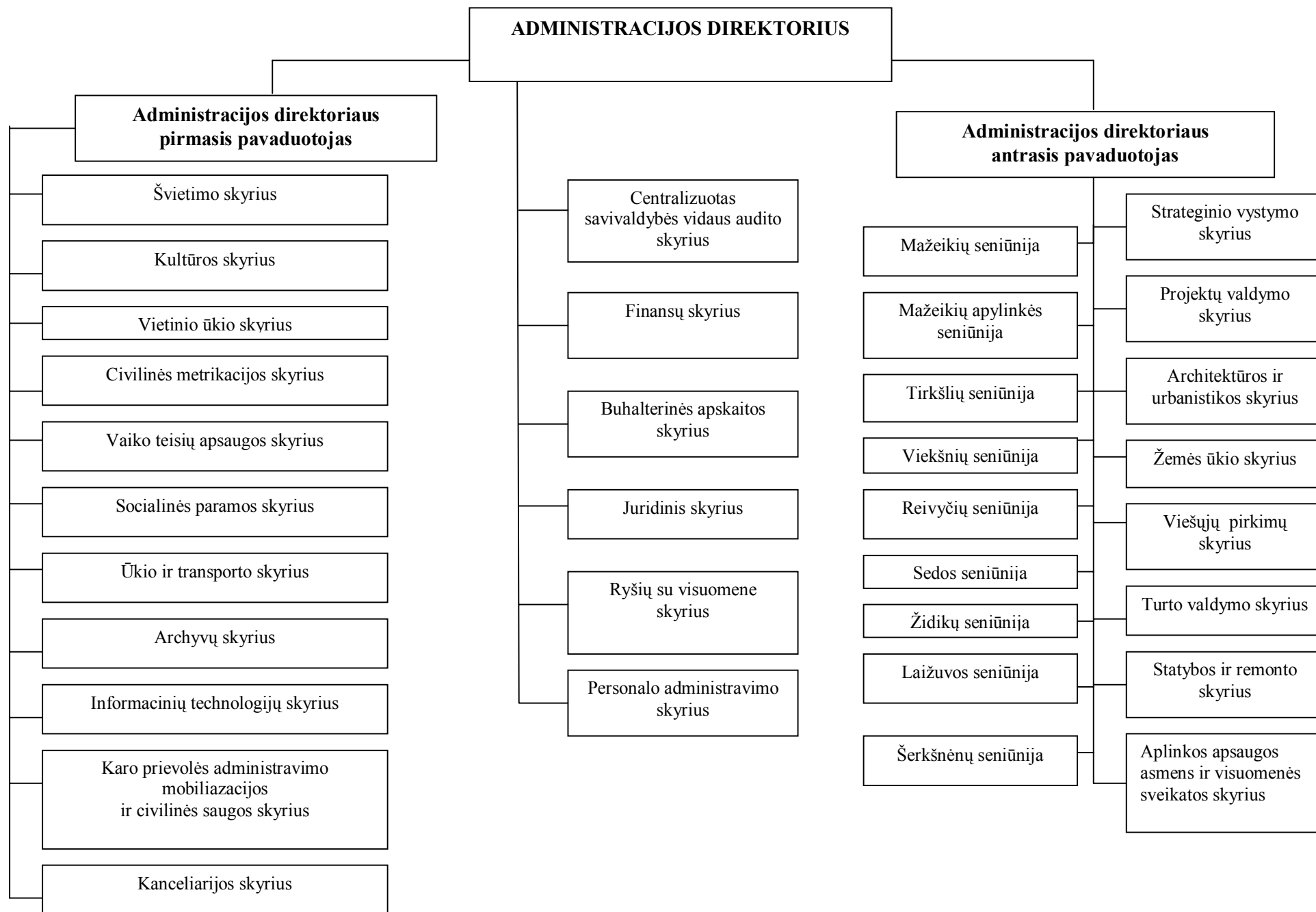
**LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO, SEIMO KANCELIARIJOS IR SEIMUI
ATSKAITINGŲ INSTITUCIJŲ, RESPUBLIKOS PREZIDENTO INSTITUCIJOS IR
RESPUBLIKOS PREZIDENTUI ATSKAITINGŲ INSTITUCIJŲ, NACIONALINĖS
TEISMŲ ADMINISTRACIJOS, TEISMŲ, PROKURATŪROS, SAVIVALDYBIŲ
INSTITUCIJŲ IR ĮSTAIGŲ SARAŠAS PAGAL GRUPES, Į KURIAS ATSIŽVELGIANT
NUSTATOMOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ SUVIENODINTŲ PAREIGYBIŲ
KATEGORIJOS**

Grupė	Valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos pavadinimas
I	Lietuvos Respublikos Seimas, Seimo kanceliarija Respublikos Prezidento institucija, Respublikos Prezidento kanceliarija Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas Lietuvos Aukščiausiasis Teismas Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas Lietuvos apeliacinis teismas Nacionalinė teismų administracija Generalinė prokuratūra Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamentas Lietuvos Respublikos vertybinių popierių komisija Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnyba
II	Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstaiga Lietuvos Respublikos vyriausioji rinkimų komisija Lietuvos Respublikos konkurencijos taryba Valstybinė kainų ir energetikos kontrolės komisija Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba Vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus įstaiga Apygardų teismai Apygardų administraciniai teismai Apygardų prokuratūros
III	Apylinkių teismai Apylinkių prokuratūros Valstybinė lietuvių kalbos komisija Vyriausioji tarnybinės etikos komisija Valstybinė kultūros paveldo komisija Žurnalistų etikos inspektoriaus tarnyba Nacionalinė sveikatos taryba Etninės kultūros globos taryba Lietuvos mokslo taryba Lietuvos gyventojų genocido ir rezistencijos tyrimo centras Vyriausybinių ryšių centras prie Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento Savivaldybių tarybos (savivaldybėse, kuriose daugiau kaip 100 000 gyventojų) Savivaldybių kontrolierių tarnybos (savivaldybėse, kuriose daugiau kaip 100 000 gyventojų) Savivaldybių administracijos (savivaldybėse, kuriose daugiau kaip 100 000 gyventojų)
IV	Savivaldybių tarybos (savivaldybėse, kuriose mažiau kaip 100 000 gyventojų) Savivaldybių kontrolierių tarnybos (savivaldybėse, kuriose mažiau kaip 100 000 gyventojų) Savivaldybių administracijos (savivaldybėse, kuriose mažiau kaip 100 000 gyventojų)
V	Lietuvos tūkstantmečio minėjimo direkcija prie Lietuvos Respublikos Prezidento kanceliarijos

**LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGYBIŲ KATEGORIJOS IR
PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTAI**

(Baziniais dydžiais)

Pareigybių kategorijos	Pareiginių algų koeficientai
1	3,0
2	3,2
3	3,4
4	3,6
5	3,8
6	4,0
7	4,2
8	4,4
9	4,6
10	4,8
11	5,2
12	5,7
13	6,3
14	7,0
15	7,6
16	8,4
17	9,1
18	9,9
19	10,7
20	11,4



*Neringa Galdikienė. Mažeikių rajono savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistema: valstybės tarnautojų nuomonės tyrimas.
Magistro darbas*

Gerb. Respondente,

5 PRIEDAS

Esu Šiaulių universiteto Viešojo administravimo fakulteto studentė Neringa Galdikienė. Šiuo metu atlieku tyrimą kurio duomenys bus panaudoti baigiamajame magistro darbe tema „Mažeikių rajono savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemos analizė“. Ši anketa anoniminė, o apibendrinti tyrimo rezultatai bus panaudoti tik tyrimo tikslams. Prašau atsakykite į žemiau pateiktus klausimus, pasirinkdami tinkamą Jums variantą. Labai tikiuosi išsamių ir svarbiausia nuoširdžių atsakymų.

Pagarbiai, anketos autorė

ANKETA

Pasirinktą atsakymų variantą žymėkite kryžiuoku [X] ar kitokiu Jums patogiu būdu.

1. Bendras darbo stažas valstybės tarnyboje:

iki 5 m.	
6 – 10 m.	
11– 15 m.	
16 – 20 m.	
21 ir daugiau	

2. Organizacijoje išdirbtas laikas:

iki 5 m.	
16 – 20 m.	
6 – 10 m.	
11 – 15 m.	
21 ir daugiau	

3. Užimamos pareigos:

Vadovas	
vyresnysis specialistas	
vyriausiasis specialistas	
specialistas	

4. Jūsų valstybės tarnautojo pareigybės kategorija

5. Suteikta kvalifikacinė klasė (jei nėra suteikta įrašykite *nėra*)

6. Ar skirtos priemokos?

Taip	
Ne	
Kartais mokama	

7. Ar darbo apmokėjimo sistema taikoma skaičiuojant Jūsų darbo užmokestį, Jums yra aiški ir suprantama?

Taip	
Ne	
Iš dalies	

8. Ar dabartinė darbo užmokesčio sistema Jus tenkina?

Taip	
Ne	
Iš dalies	

9. Ar Jums yra mokama už realiai atliktą darbą?

Taip	
Ne	
Iš dalies	

10. Ar Jūsų, kaip valstybės tarnautojo, reliatyvi vertė, atsižvelgiant į kvalifikaciją ir patirtį bei padėtį darbo rinkoje yra nustatyta....

Visiškai teisingai	
Teisingai	
Neteisingai	
Visiškai neteisingai	

11. Kokį didžiausią privalumą matote dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?

Aiški pareiginės algos nustatymo sistema	
Galimybė gauti pareiginės algos priedą už išstarnautus metus	
Galimybė gauti pareiginės algos priedą už kvalifikacinę klasę	
Galimybė gauti pareiginės algos priemokas už intensyvesnį darbą, papildomų užduočių atlikimą, bei darbo sąlygas, kurios neatitinka normų	
Privalumų nematau	

12. Kokį didžiausią trūkumą matote dabartinėje valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemoje?

Abstraktūs pareiginės algos nustatymo kriterijai	
Neobjektyvi tarnybinės veiklos vertinimo ir pareiginės algos priedo už kvalifikacinę klasę suteikimo tvarka	
Neapibrėžta pareiginės algos priemokų skyrimo tvarka	
Nenumatyta kolektyvo įtaka skiriant darbo užmokestį	
Trūkumų nematau	

13. Kurios valstybės tarnautojo darbo užmokesčio dalies skyrimas, Jūsų manymu, tinkamai ir aiškiai reglamentuotas?

Pareiginės algos nustatymas	
Pareiginės algos priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą nustatymas	
Pareiginės algos priedo už kvalifikacinę klasę nustatymas	
Pareiginės algos priemokos nustatymas	

14. Kaip Jūs vertinate motyvuojantį darbo užmokesčio vaidmenį?

Yra pagrindinis veiksnys, skatinantis Jus dirbti geriau, stengtis tobulėti	
Darbo užmokesčio dydis yra svarbus, tačiau ne pagrindinis motyvuojantis veiksnys	
Darbo užmokesčio dydis motyvavimo sistemoje užima nereikšmingą vietą	
Darbo užmokesčio dydis neturi jokios reikšmės	

15. Ar pageidautumėte pats ar per Jūsų atstovą dalyvauti savo darbo užmokesčio dydžio nustatyme?

Taip	
Ne	
Abejoju	

16. Ar pritartumėte, kad Jūsų darbo apmokėjimo sistemos pagrindas būtų su veiklos rezultatais susietas darbo užmokestis?

Taip	
Ne	
Iš dalies	

17. Koks jūsų manymu turėtų būti sprendimų dėl darbo užmokesčio priėmimo būdas?

Centralizuotas (priimtas valstybės mastu)	
Decentralizuotas (priimtas įstaigoje)	
Neturiu nuomonės	

18. Jūsų lytis:

Moteris	
Vyras	

19. Kiek Jums metų (pažymėkite tik vieną atsakymo variantą, arba įrašykite iki 25)

Nuo 26 iki 30	
Nuo 31 iki 40	
Nuo 41 iki 50	
Nuo 51 iki 60	
Nuo 61 iki 70	
Kita (įrašykite)	