

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Patricijos Julijos Nedveckytės
Darbo ir socialinės teisės šakos studentės

Magistro darbas

Konkursas kaip darbo sutarties sudarymo prielaida: teorinės ir praktinės problemos
Competition as a Precondition for the Conclusion of an Employment Contract:
Theoretical and Practical Problems

Vadovas Lekt. A. Šuminas
Recenzentas: Doc. Dr. T. Bagdanskis

Vilnius
2025

ANOTACIJA

Magistro darbe analizuojama konkurso, kaip darbo santykių atsiradimo prielaidos, teisinė samprata ir taikymo ypatumai. Siekiant visapusiškai identifikuoti pagrindines teises problemas, kylančias konkurso organizavimo praktikoje, nagrinėjama viešajame sektoriuje nustatyta tvarka, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso įgyvendinimo“ patvirtintu konkurso tvarkos aprašu ir specialiaisiais teisės aktais, reglamentuojančiais konkursų vykdymą bibliotekų, sveikatos ir švietimo srityse. Taip pat vertinamas konkurso institutas privačiame sektoriuje bei su tuo susijęs teisinis reglamentavimas.

Pagrindiniai žodžiai: konkursas, atranka, kvalifikaciniai reikalavimai, ikisutartiniai santykiai, viešojo sektoriaus subjektas.

The Master's thesis analyses the legal concept and peculiarities of the application of a competition as a prerequisite for the establishment of employment relations. In order to fully identify the main legal problems arising in the practice of organising competitions, it analyses the procedure established in the public sector, in accordance with the outline of the competition procedure approved by the Government of the Republic of Lithuania in its Resolution No 496 of 21 June 2017 on the Implementation of the Labour Code of the Republic of Lithuania, as well as the special legal acts regulating the conduct of competitions in the fields of libraries, health and education. It also assesses the institution of competition in the private sector and the related legal framework.

Key words: competition, selection, qualification requirements, pre-contractual relations, public sector entity.

TURINYS

IŽANGA	2
1. KONKURSAS KAIP DARBO SANTYKIŲ PRIELAIDA	4
2. KONKURSO ORGANIZAVIMAS VIEŠAJAME SEKTORIUJE	11
2.1. Konkurso organizavimas bendra tvarka.....	11
2.1.1. Pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašas	12
2.1.2. Konkurso paskelbimas	13
2.1.3. Dokumentų pateikimas ir priėmimas	17
2.1.4. Pretendentų atranka.....	21
2.1.5. Konkurso pabaiga	25
2.2. Konkurso organizavimas pagal Lietuvos Respublikos bibliotekų įstatymą	29
2.3. Konkurso organizavimas pagal Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymą.....	31
2.3.1. Konkurso tvarka sveikatos priežiūros įstaigų ir padalinių ar filialų vadovo pareigoms eiti.....	32
2.3.1.1. Konkurso paskelbimas	32
2.3.1.2. Dokumentų pateikimas ir priėmimas	33
2.3.1.3. Pretendentų atranka.....	34
2.3.1.4. Konkurso pabaiga	37
2.3.2. Konkurso tvarka universiteto ligoninių specialistų pareigoms užimti.....	38
2.4. Konkurso organizavimas pagal Lietuvos Respublikos švietimo įstatymą.....	39
2.4.1. Konkurso organizavimas pagal Švietimo įstaigų vadovų rezervą	40
2.4.2. Konkurso skelbimo tvarka	42
2.4.3. Dokumentų pateikimas ir priėmimas	43
2.4.4. Pretendentų atranka.....	45
2.4.5. Konkurso pabaiga	46
3. KONKURSO ORGANIZAVIMAS PRIVAČIAJE SEKTORIUJE	47
IŠVADOS.....	50
ŠALTINIAI	52
SANTRAUKA	60
SUMMARY	61

IŽANGA

Temos aktualumas. Konkursas, kaip darbo sutarties sudarymo prielaida, yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir detalai reglamentuojamas specialiuosiuose bei poįstatyminiuose teisės aktuose. Pažymėtina, jog konkurso sąvoka taip pat naudojama ir civilinėje teisėje, tad aktualu įvertinti, ar šiai procedūrai taikomos taisyklės gali būti aiškinamos iš abiejų teisės šakų perspektyvos. Darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalyje įtvirtinama, jog konkursas organizuojamas į vadovaujančių darbuotojų ir specialistų pareigas, ar pareigas, kurioms keliami atitinkami gebėjimų, intelekto, fiziniai, sveikatos ar kiti reikalavimai. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso įgyvendinimo“ patvirtinimas bendros konkursų organizavimo tvarkos aprašas viešajame sektoriuje (toliau – bendra konkursų organizavimo tvarka) ir pateikiamas pareigybių, kurioms turi būti rengiamas konkursas, sąrašas, tačiau įstatymų leidėjas suteikia diskreciją atskiriems sektoriams savarankiškai nustatyti konkurso organizavimo taisykles. Konkursas, kaip ikisutartinių santykių dalis, saisto šalis teisiniais principais bei sukuria abipuses pareigas. Neretu atveju konkurso organizavimui įtvirtintas teisinis reguliavimas gali kelti praktinių problemų, ypač sektoriuose, kuriuose galioja specialiais teisės aktais nustatyti reikalavimai. Taigi, siekiant išvengti galimo teisinio ginčo ir užtikrinti efektyvų konkurso organizavimą svarbu numatyti konkurso sąvokos turinį, įsigilinti į taikomas taisykles bei specialųjį reguliavimą. Šiame darbe analizuojama bendra konkursų organizavimo tvarka bei taisyklės, nustatytos bibliotekoms, sveikatos ir švietimo srityse, taip pat konkurso organizavimo ypatumai privataus sektoriaus subjektuose. Daroma prielaida, jog pasirinktais analizės aspektais bus tinkamai išskiriamos konkurso, kaip darbo sutarties sudarymo, teorinės ir praktinės problemos.

Darbo tikslas. Šio darbo tikslas – įvertinti konkurso kaip darbo santykių prielaidos teisinį reguliavimą bei iš to kylančias teorines ir praktines problemas.

Darbo uždaviniai :

1. Išanalizuoti konkurso ir darbo santykių prielaidos sąvokas bei konkurso, kaip ikisutartinės darbo santykių stadijos, teisinę reikšmę;
2. Nustatyti konkurso organizavimo teisinio reguliavimo problemas viešajame sektoriuje, remiantis bendra konkursų organizavimo tvarka, patvirtinta Lietuvos Respublikos

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

3. Išanalizuoti konkursų specialųjį teisinį reguliavimą bibliotekose, sveikatos ir švietimo sektoriuose bei identifikuoti su juo susijusias teorines ir praktines problemas;
4. Išnagrinėti konkurso kaip darbo sutarties sudarymo prielaidos taikymo ypatumus privačiame sektoriuje.

Tyrimo objektas. Konkursas ir konkurso organizavimo tvarka.

Metodai. Tiriant darbo objektą ir siekiant darbo tikslo, daugiausia naudoti šie metodai:

1. Lingvistinis metodas – naudotas pateikiant ir nagrinėjant konkurso bei prielaidos sampratą;
2. Dokumentų tyrimo metodas – naudotas teisės aktų, teismų praktikos bei mokslinės literatūros turiniui ištirti bei pritaikyti nagrinėjamoje temoje;
3. Lyginamasis metodas – skirtas analizuoti skirtingus konkurso, kaip darbo sutarties prielaidos, organizavimo būdus atskiruose sektoriuose, taip pat lyginant galiojančią tvarką Lietuvos Respublikos darbo ir civilinėje teisėje;
4. Sisteminis metodas – pasitelktas atskleidžiant konkurso sampratą ir vykdymą atskirose teisės srityse;
5. Aprašomasis metodas – naudotas pristatant konkurso reguliavimą viešajame sektoriuje;
6. Loginis metodas – pasitelktas pateikiant išvadas pagal nagrinėjamą tyrimo objektą.

Darbo originalumas: Konkursas, kaip darbo sutarties prielaida buvo nagrinėjamas keliuose moksliniuose darbuose, tačiau ši procedūra buvo atskleidžiama kaip temos dalis. Pavyzdžiui, konkursai buvo aptariami darbuose dėl viešųjų juridinių asmenų vadovų įdarbinimo, dėl ikisutartinių santykių klausimų ir kita. Šiame magistro darbe konkrečiai orientuojamasi į konkursą, kaip darbo sutarties prielaidą, analizuojant konkurso etapus, organizavimo tvarką, bei keliamus teorinius ir praktinius iššūkius.

Svarbiausi šaltiniai. Darbe daugiausia analizuojami Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos bibliotekų, švietimo įstaigų bei sveikatos priežiūros įstaigų įstatymai, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso įgyvendinimo“. Siekiant gilesnės temos analizės, nagrinėta Lietuvos teismų praktika, teisės mokslininkų darbai (Bagdanskis, T. et al, Davulis, T., Tiažkijus, V.), valstybės institucijų išaiškinimai bei kiti šaltiniai.

1. KONKURSAS KAIP DARBO SANTYKIŲ PRIELAIDA

Siekiant visapusiškai išnagrinėti konkurso, kaip darbo santykių prielaidos, teorinius ir praktinius aspektus, aktualu išanalizuoti šios darbuotojo įdarbinimo formos sampratą. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, galiojęs iki 2017 m. liepos 1 d. (toliau – 2002 m. Darbo kodeksas) pateikia atskirą straipsnį darbo sutarties prielaidoms apibrėžti. 2002 m. Darbo kodekso 100 straipsnis numato, jog darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys gali nustatyti, kad į tam tikras pareigas skiriama konkurso, rinkimų būdu arba išlaikius kvalifikacinius egzaminus (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002). Daroma išvada, jog darbo santykių prielaida laikomi tam tikri reikalavimai, taikomi priimant į darbą. Tokiais atvejais darbo sutarties sudarymui būtinas papildomas juridinis faktas – konkursas, rinkimai ar kvalifikaciniai egzaminai (Tiažkijus, 2005, p. 358). Vadinasi, darbo sutarties prielaida apibrėžiama kaip išankstinė darbuotojų atrankos sąlyga, tarp jų – konkursas.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 41 straipsnio 3 dalis nustato specialųjį teisinį reguliavimą konkurso vykdymui (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Įtvirtinama, jog konkursas rengiamas parinkti darbuotojui į vadovaujančias, specialistų pareigas ar į tokias pareigas, kurioms būtina turėti tam tikrų gebėjimų, taip pat fizinių, intelektinių ar sveikatos reikalavimų. Konkursas gali būti apibūdinamas kaip procedūra, kurios metu vertinamos asmens profesinės ir asmeninės savybės, reikalingos tam tikrai pareigybei užimti (Davulis, 2018, p. 167). Ši procedūra vyksta pagal iš anksto nustatytą tvarką, kurioje dalyvauja specialiai paskirta atrankos komisija, kuri, vadovaudamasi konkurso taisyklėmis, objektyviai vertina kandidatų atitiktį reikalavimams, užtikrindama skaidrumą ir lygias galimybes visiems pretendents (Tiažkijus, 2005, p. 358).

Pagal minėtą straipsnį, išskiriama konkurso organizavimo tvarka tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose. Viešojo sektoriaus subjektams, tai yra, valstybės ir savivaldybių įmonėms, iš valstybės, savivaldybių ir valstybės socialinių fondų biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė (toliau – viešojo sektoriaus subjektai), konkursų organizavimo tvarką bei pareigybių, kurioms turi būti rengiamas konkursas, sąrašą nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė arba specialūs įstatymai. Tuo tarpu privačiame sektoriuje organizuojamų konkursų tvarka nėra detalizuota pačiame Darbo kodekse, todėl galima daryti

išvadą, kad konkursai šiame sektoriuje vykdomi pagal darbdavio nustatytą tvarką arba remiantis galiojančiomis kolektyvinėmis sutartimis.

2002 m. Darbo kodekso 101 straipsnio 2 dalyje buvo įtvirtinta, jog konkursinių pareigybių sąrašą ir konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse tvarką nustato Vyriausybė, o kitose darbovietėse (tai yra, ir privačiose įmonėse) konkursinių pareigybių sąrašus ir konkursų nuostatus tvirtina darbdavys arba jo įgaliotas asmuo, atsižvelgdamas į darbuotojų atstovų nuomonę. Lyginant Lietuvos Respublikos darbo kodekso redakcijas akivaizdu, jog reguliavimas iš esmės liko tapatus. Pastebėtina, jog abi redakcijos nenumato griežtų konkursų organizavimo reikalavimų privačioms įmonėms, todėl darbdaviams suteikiama diskrecija pasirinkti, kaip ir ar parengti konkursinių pareigybių sąrašus, nustatyti jų patvirtinimo tvarką bei kitus su konkursų organizavimu susijusius klausimus. Lyginant su 2002 m. redakcija, naujajame Darbo kodekse patikslinama, kad nors konkursų organizavimas turi atitikti Vyriausybės nustatytą tvarką, paliekama galimybė tam tikriems sektoriams, atsižvelgiant į jų specifiką, išplėsti ar papildyti konkursų organizavimo reikalavimus specialiais įstatymais.

Aktualu palyginti Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimus, kuriais nustatoma konkursų tvarka. Iš esmės, bendra konkursų organizavimo tvarka yra panaši į tvarką, numatytą pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. kovo 21 d. nutarimą Nr. 301 „Dėl Konkursinių pareigų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose bei viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ir savivaldybė, sąrašo nustatymo ir Konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (toliau – 2007 m. bendra konkursų organizavimo tvarka). Įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, bendroje konkursų organizavimo tvarkoje įtvirtinti papildomi reikalavimai, kaip pavyzdžiui, tvarka taikoma ir savivaldybių kultūros centruose, numatoma, jog konkursas gali būti vykdomas telekomunikacijų įrenginiais, patikslinta, jog skelbimas teikiamas per Viešojo valdymo agentūros sistemą, o ne „Valstybės žinių“ priede ir vietos spaudoje (Dėl Lietuvos Respublikos Darbo..., 2017). 2007 m. bendra konkursų organizavimo tvarka įtvirtino kitus konkurso terminus – dokumentai galėjo būti pateikiami asmeniškai arba registruotu paštu per 14 kalendorinių dienų (tuo tarpu dabar – 10 darbo dienų), atsakymas pretendentui galėjo būti išsiunčiamas per 20 kalendorinių dienų (tuo tarpu dabar – 5 darbo dienos). Pažymėtina, jog 2007 m. bendroje konkursų organizavimo tvarkoje vienas iš komisijos narių turėjo būti skiriamas darbuotojų atstovų teikimu, kai tuo

tarpu remiantis nauja redakcija, darbuotojų atstovai gali dalyvauti tik stebėtojų teisėmis (Dėl Konkursinių pareigybių valstybės..., 2007). Manytina, jog toks pakeitimas gali būti vertinamas kaip darbuotojų atstovų teisių susiaurinimas sprendimų priėmimo procese. Naujoje redakcijoje įtvirtinama dėl skaitmeninio garso įrašo, praktinių užduočių vadovo pareigybei užimti, papildomų dokumentų iš valstybės institucijų gavimo bei priėmimo į pareigybę datos momento. Taigi, nors konkurso tvarka iš esmės išliko tapati, nauja redakcija pateikia detalesnį jos reguliavimą, taip pat modernizuojant konkursų organizavimo procedūrą.

Kadangi konkursas kaip speciali darbo sutarties sudarymo prielaida yra minima Darbo kodekso 41 straipsnyje, darytina išvada, jog santykiai, susiklostantys konkurso metu, yra laikomi ikisutartiniais santykiais. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje išaiškinta, jog minėto straipsnio tikslas – sureguliuoti fizinio asmens ir darbdavio santykius, kurie atsiranda derantis dėl darbo sutarties sąlygų ir jos sudarymo (pavyzdžiui, kai šalys viena kitai pateikia informaciją, reikalingą darbo sąlygoms įvertinti, asmens gebėjimų atitikčiai nustatyti ir kt.). Šių santykių teises ir pareigas šalys įgyja nepriklausomai nuo to, ar darbo sutartis galiausiai bus pasirašyta (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 13 d. nutartis civilinėje byloje). Darbo sutarties šalių – darbuotojo ir darbdavio – bendravimas iki darbo sutarties sudarymo yra saistomas atitinkamais teisiniais įsipareigojimais, tokiais kaip lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo principų, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų. Šie įsipareigojimai yra neatsiejama konkurso kaip darbo santykių prielaidos sampratos dalis, kadangi sukuria teisinius standartus, kurių šalys privalo laikytis konkurso metu, tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuose.

Lyčių lygybės ir nediskriminavimo užtikrinimas pasižymi draudimu darbdaviui diskriminuoti priimamo į darbą asmens atžvilgiu dėl jo lyties ar rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką, šeiminių ar santuokinių padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms. Šis principas remiasi lygių galimybių užtikrinimu ir yra įtvirtintas tiek tarptautiniuose, tiek nacionaliniuose teisės aktuose, viršnacionaliniuose reglamentuose bei praktikoje (Gumberavičiūtė-Kuzminskienė *et al*, 2016, p. 159).

Pirmiausia, lygių galimybių ir nediskriminavimo principai įtvirtinti Generalinės Asamblėjos 1948 m. gruodžio 10 d. priimtoje Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, kurioje

teigiama, jog visi žmonės gimsta laisvi ir lygūs savo orumu ir teisėmis. Kiekvienas asmuo turi teisę naudotis deklaracijoje paskelbtomis teisėmis ir laisvėmis be jokių diskriminacinių skirtumų (Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1948). Tapatus reglamentavimas įtvirtintas ir kituose tarptautiniuose aktuose, o priimant specifinius teisės aktus, reglamentuojančius užimtumą ir darbo teises, draudimas diskriminuoti buvo perkeltas į atskirus dokumentus. Pavyzdžiui, Tarptautinės darbo organizacijos 1985 m. birželio 25 d. konvencijoje Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ tiesiogiai įtvirtinamas draudimas diskriminuoti darbo santykiuose, taip užtikrinant lygias galimybes ir lygiateisius santykius (Dėl diskriminacijos darbo ir..., 1958). Šis principas taip pat įtvirtintas ir įvairiuose Europos Sąjungos teisės aktuose, tarp jų 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvoje 2000/78/EB, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2006/54/EB, kurioje įtvirtintas moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio principas užimtumo bei profesinės veiklos srityje (Mačernytė-Panomariovienė *et al* 2023, p. 19). Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija Nr. 2016/C 202/02 (toliau – Pagrindinių teisių chartija) įtvirtina nediskriminavimo principą ir moterų ir vyrų lygybę visose srityse, įskaitant priėmimą į darbą, darbo santykius ir atlyginimą (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2016). Chartija nustato, kad bet kokia diskriminacija yra draudžiama, žmogui turi būti garantuojama lygybė prieš įstatymą bei užtikrinamos vienodos darbo sąlygos, apsauga nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo, taip pat socialinė ir sveikatos apsauga Europos Sąjungoje (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2016). Pagrindinių teisių chartija atsirado siekiant užpildyti spragas, susijusias su anksčiau minėtuose tarptautiniuose šaltiniuose įtvirtintų nediskriminavimo reikalavimų taikymu praktikoje. Nors darbo santykiai iš esmės yra privatus pobūdžio ir neturėtų būti pernelyg griežtai reguliuojami valstybės, tačiau, atsižvelgiant į kylančius iššūkius ir diskriminacijos atvejus, Europos Sąjungoje buvo pripažinta būtinybė turėti konsoliduotą formalų dokumentą, apibendrinantį ir įtvirtinantį pagrindines teises darbo srityje (Davulis *et al*, 2019, p. 315; p. 319).

Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas taip pat įtvirtina darbdavio pareigą užtikrinti lygias galimybes darbo santykiuose (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2003). Lygių galimybių standartai turi būti užtikrinami bet kuriame darbo santykių etape, įskaitant ir ikisutartinius santykius. Vadinasi, šie principai turi būti neatsiejama konkurso organizavimo dalis. Pavyzdžiui, konkurso skelbime negali būti teikiamas pranašumas dėl

lyties, tautybės, rasės ar kitų diskriminacinių požymių. Diskriminacija galėtų apimti lyties prioretizavimą darbo skelbime, pavyzdžiui, nurodant pareigybės pavadinimą tik moteriškąja gimine, arba specifinius reikalavimus, kaip kalbos mokėjimas.

Pažymėtina, jog diskriminacijos draudimas turi būti vertinamas objektyviai. Kalbos mokėjimo reikalavimas gali būti laikomas objektyviu ir nediskriminaciniu kriterijumi, jeigu jis yra tiesiogiai susijęs su ketinamomis užimti pareigomis ir nėra siejamas su asmens pilietybe. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2012 m. lapkričio 27 d. byloje buvo nagrinėjamas klausimas dėl pranešimo apie viešąjį konkursą į Europos Sąjungos institucijos darbo vietą pateikimą tik anglų, prancūzų ir vokiečių kalbomis ir nurodyto reikalavimo gerai mokėti vieną iš šių oficialiųjų Europos Sąjungos kalbų. Teisingumo teismas išaiškino, jog bet kokia diskriminacija yra draudžiama, įskaitant ir diskriminaciją dėl kalbos, tačiau reikia įvertinti, ar reikalavimas mokėti vieną iš numatytų kalbų gali būti pateisintas tarnybos tikslais. Tam tikri nediskriminavimo ir proporcingumo principai gali būti apribojami, jei tarnybos interesai tai tiesiogiai ir objektyviai pagrindžia (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2012 m. lapkričio 27 d. sprendimas). Vadinasi, kalbos mokėjimo reikalavimas, jei yra proporcingas ir pagrįstas konkrečių pareigų atlikimui, nėra laikomas diskriminuojančiu.

Konkurso metu šalis saisto sąžiningumo pareiga. Tai reiškia šalies įsipareigojimą veikti pagal savo tikrąją valią ir atsižvelgti į kitos šalies teisėtus interesus bei su pareiga suteikti informaciją, reikalingą darbo sutarčiai sudaryti (Davulis, 2018, p. 166). Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.1 straipsnyje įtvirtinama, jog šio kodekso normos darbo santykiams taikomos tik tiek, kiek jų nereglementuoja specialūs įstatymai (Lietuvos respublikos civilinis kodeksas, 2000). Darbo kodeksas konkrečiai nepateikia sąžiningumo principo sampratos ar sutarčių aiškinimo taisyklių, vadinasi Civiliname kodekse numatomi sutartims taikytini principai bei sutarčių aiškinimo normos taikomi ir darbo sutartims (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje). Objektyviai vertinant, sąžiningumas turi atitikti protingumo ir teisingumo principų reikalavimus, ir sąžiningas žmogus turi veikti rūpestingai ir protingai (Bagdanskis *et al*, 2016, p. 48-49; p. 56-58). Sąžiningumas taip pat reikalauja šalių bendradarbiavimo ir teisingo informavimo principų laikymosi. Pastarasis principas nurodo, jog šalys turi tinkamai pateikti viena kitai informaciją, kuri gali turėti įtakos tolesniems santykiams. Konkurso dėl priėmimo į darbą kontekste tai labai svarbu siekiant atrinkti tinkamiausią kandidatą į pareigas. Pretendentai turi būti sąžiningi ir pateikti tikrovę atitinkančią informaciją, taip užtikrinant teisingą konkurenciją bei realizuojant sąžiningumo,

protingumo ir teisingumo principų įgyvendinimą ikisutartiniuose santykiuose. Kitu atveju konkurso eiga bei rezultatai būtų neskaidrūs, keltų klausimą dėl jų teisėtumo bei viešo ir privataus interesų užtikrinimo.

Svarbu atkreipti dėmesį, jog šalys ikisutartinių santykių metu yra saistomos konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigomis. Vadinasi, nei pretendentas, nei būsimas darbdavys negali atskleisti duomenų, kurie nėra viešai prieinami. Kiekvienu atveju būtina atlikti individualų vertinimą, kokia informacija gali būti laikoma konfidencialia, atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes (Davulis, 2018, p. 167). Vertinant konfidencialios informacijos apsaugą konkursų kontekste, ypač priimant darbuotojus į viešojo sektoriaus subjektus, svarbu apibrėžti, kokia informacija gali būti itin jautri. Toks vertinimas turėtų apimti ir galimą informacijos poveikį viešajam interesui, įmonės ar įstaigos reputacijai bei kitiems su konkurso procedūra susijusiems aspektams. Be to, siekiant užtikrinti konfidencialios informacijos apsaugą, ikisutartiniuose santykiuose gali būti reikalaujama pasirašyti konfidencialumo pasižadėjimus, kaip, pavyzdžiui, tai dažnai praktikuojama viešojo sektoriaus subjektų atrankos komisijų nariams ar stebėtojams.

Konkurso samprata yra daugialypė ir apima kelias teises perspektyvas. Tai gali būti suvokiama kaip konkursas iš darbo teisės pusės (kaip jau aptarėme) bei viešas konkursas kaip tai apibrėžiama Civiliniame kodekse. Civilinio kodekso XLIX skyrius skirtas būtent viešam konkursui. Nors kodekse nėra pateikiama konkreti konkurso sąvoka, analizuojant konkurso organizavimo apibrėžimą, galima išskirti esmines jo savybes. Pagal Civilinio kodekso 6.947 straipsnį, viešu konkursu pripažįstamas asmens viešas pažadėjimas sumokėti specialų atlyginimą (premiją) už geriausią tam tikro darbo atlikimą arba kitokį rezultatą. Šis pasižadėjimas yra laikomas konkurso paskelbimu ir įpareigoja asmenį sumokėti pažadėtą atlyginimą asmeniui, kurio darbas ar kitoks rezultatas pagal konkurso sąlygas pripažintas konkurso nugalėtoju. Taigi, ši nuostata įtvirtina pagrindinį konkurso principą – siekį gauti geriausią darbo rezultatą ar atlikimą ir analogiškai suteikti teises garantijas nugalėtojui. Skelbiant konkursą, turi būti nurodoma užduotis, įvykdymo terminas, atlyginimo dydis, darbų ar projektų pateikimo vieta bei kitos sąlygos. Svarbu pažymėti, kad įstatymuose abu terminai – „konkursas“ ir „viešas konkursas“ – vartojami analogiškai. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatyme pateikiamas terminas „viešas konkursas“, tuo tarpu Darbo kodekse – „konkursas“. Tai patvirtina, jog teisinis pagrindas ir šių sąvokų taikymo sritis gali persidengti. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, nagrinėjant

klausimus dėl konkurso į pareigas, kurioms sudaroma darbo sutartis, išaiškinta, jog Darbo kodekso normose nesant įtvirtintų specialiųjų taisyklių, pagal įstatymo analogiją taikytinos viešą konkursą reglamentuojančios Civilinio kodekso normos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, viešo konkurso samprata, kaip ji pateikiama Civiliniame kodekse, suteikia galimybę išsamiau paaiškinti konkurso, kaip darbo sutarties sudarymo prielaidos, esmę ir taikymą praktikoje. Tokiu būdu Civilinio kodekso nuostatos gali papildyti ir išplėsti Darbo kodekso taikymo ribas, ypač tais atvejais, kai teisės aktai nepateikia išsamaus reglamentavimo dėl tam tikrų konkurso aspektų ir sąlygų.

Apibendrinant galima teigti, jog vertinant teisinį reguliavimą bei teismų praktiką darytina išvada, jog vienalytės konkurso sampratos nėra. Konkursas, kaip darbo santykių prielaida, yra kompleksinė sąvoka, kurios taikymas reikalauja atsižvelgti į teisės aktų visumą ir teisės aiškinimo praktiką. Įstatymuose vartojamos sąvokos „konkursas“ ir „viešas konkursas“ dažnai yra laikomos tapačiomis, nes, nepaisant jų vartojimo skirtinguose teisės aktuose, jos pateikia nuorodą į tą pačią procedūrą – asmens profesinių ir asmeninių savybių, reikalingų tam tikroms pareigoms eiti, vertinimą, kaip tai apibrėžta atitinkamose tvarkos taisyklėse. Konkurso samprata taip pat apima ir skaidrumo, lygių galimybių, sąžiningumo bei kitų ikisutartiniams santykiams taikomų principų visumą, kuri saisto konkurso šalis teisiniais įsipareigojimais ir padeda užtikrinti viešą bei privatų interesą.

2. KONKURSO ORGANIZAVIMAS VIEŠAJAME SEKTORIUJE

Darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, jog pareigybių, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, sąrašą, taip pat konkursų organizavimo ir vykdymo tvarką viešajame sektoriuje nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, išskyrus atvejus, kai konkurso tvarka nustatoma specialiaisiais įstatymais. Tokiu būdu įstatymų leidėjas įtvirtina bendrą konkursų organizavimo tvarką bei specialųjį reguliavimą, taikomą atskirų sektorių pareigybėms, kuriame nustatomi papildomi konkurso rengimo principai (Tiažkijus, 2005, p. 359). Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo (toliau – Konstitucinis Teismas) jurisprudencijoje pripažįstama valstybės teisė nustatyti papildomus ir specifinius reikalavimus atskirose srityse, atsižvelgiant į viešąjį interesą ir konstitucines vertybes, tokias kaip nacionalinis saugumas, švietimas, valstybės paslapčių apsauga, finansinės sistemos stabilumas ir pan. (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas). Atsižvelgiant į tai, toliau analizuojama konkurso, kaip darbo santykių atsiradimo prielaidos, organizavimo ir vykdymo tvarka viešajame sektoriuje, remiantis bendra konkurso organizavimo tvarka, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso įgyvendinimo“, bei specialiu reguliavimu, numatytu Lietuvos Respublikos bibliotekų, švietimo ir sveikatos priežiūros įstaigų įstatymuose.

2.1. Konkurso organizavimas bendra tvarka

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarime Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso įgyvendinimo“ pateikiamas *„Pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašas“* (toliau – konkursinių pareigybių sąrašas) bei *„Konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau kaip 1/2 balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė, ir savivaldybių kultūros centruose, kurių teisinė forma yra viešoji įstaiga ir kurių dalininkės yra dvi ar daugiau savivaldybių, organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašas“* (toliau – bendra konkurso organizavimo tvarka).

Nagrinėjant konkurso organizavimą viešojo sektoriaus subjektuose, konkurso organizavimas bus analizuojamas būtent šio nutarimo ribose ir nurodytuose viešojo sektoriaus subjektuose. Analizė atliekama vertinant konkursinių pareigybių sąrašą bei bendroje konkursų organizavimo tvarkoje išskirtus konkurso etapus: konkurso paskelbimas; dokumentų pateikimas ir priėmimas; pretendentų užimti pareigybę atrankos komisijos sudarymas ir asmenų, pageidaujančių dalyvauti konkurse (toliau – pretendentai), atranka.

2.1.1. Pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašas

Prieš pradėdant nagrinėti konkurso organizavimo tvarką, aktualu aptarti konkursinių pareigybių sąrašą. Sąraše, remiantis reikalavimu, pateiktu Darbo kodekse, numatomos specialistų pareigos, taip pat tokios darbo vietos, kurios reikalauja specifinių gebėjimų, intelekto, fizinių ar kitų reikalavimų. Pavyzdžiui, konkursinėmis pareigybėmis pripažįstami įmonės, įstaigos ar struktūrinio padalinio vadovai, teisininkai, asmenys, vykdančys buhalterinę apskaitą.

Nagrinėjant konkursinių pareigybių sąrašą, atkreiptinas dėmesys į nutarimo formuluotę, jog pareigybės, kurioms rengiamas konkursas, gali būti pareigybės, kuriose vykdomos viešojo administravimo funkcijos, jei tai nurodyta pareigybės aprašyme. Viešojo valdymo agentūra, pateikdama komentarą, ar tokias pareigybes galima steigti valstybės ir savivaldybių institucijose, nurodė, jog vertinant pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą, darytina išvada, jog valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose viešojo administravimo funkcijas gali įgyvendinti tik valstybės tarnautojai. Vadinas, konkursinių pareigybių sąraše numatytos pareigybės negali būti steigiamos minėtuose subjektuose (Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, atranka, 2025). Tačiau, pagal Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymą, viešasis administravimas – teisės aktais reglamentuota viešojo administravimo subjekto (valstybės ar savivaldybės valdomos įmonės, kolegialios ar vienasmenės institucijos ir kita) veikla, skirta teisės aktams įgyvendinti (Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas, 1999). Taigi, lyginant teisės aktų nuostatas manytina, jog valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose viešojo administravimo funkcijas gali įgyvendinti ne tik valstybės tarnautojai, tačiau ir asmenys, kurie įdarbinami pagal darbo sutartį.

Taip pat, konkursinių pareigybių sąraše nurodyta, kad konkursas gali būti skelbiamas kitoms pareigoms, jei jas numato įstaigos ar įmonės vadovas. Teoriškai vertinant, tokios

pareigos turi būti atitinkančios Darbo kodekse numatytus reikalavimus konkurso skelbimui, o vadovas, remdamasis objektyviu įstaigos poreikiu, galėtų papildyti konkursinių pareigybių sąrašą atitinkamomis pareigybėmis. Tačiau kyla klausimas, ar diskrecijos vadovui įtraukti naują konkursinę pareigybę suteikimas nesudaro pagrindo neskaidriam konkurso organizavimui. Siekiant užtikrinti skaidrumą ir sąžiningumą, kurie yra esminiai konkurso principai, būtų tikslinga įtvirtinti, jog vidinis konkursinių pareigybių sąrašas gali būti pildomas su darbuotojų atstovų ar konkrečiai tam sudarytos komisijos pritarimu. Tokiu būdu nebūtų paliekama erdvės interpretacijai, jog organizuojamas konkursas yra nepagrįstas ir pažeidžia konkursų organizavimo taisykles.

Konkursinių pareigybių sąrašas numato atvejus, kada konkursai nėra organizuojami. Tokie atvejai gali būti reorganizavimo ar kitokių įmonės, įstaigos struktūrinių pertvarkymų metu, kai darbo santykiai tęsiasi ar į pareigas perkeliamas asmuo, atitinkantis kvalifikacinius reikalavimus. Taip pat konkursai neorganizuojami projekte, kuris finansuojamas iš Europos Sąjungos struktūrinės finansinės paramos lėšų ir kai į padalinio vadovo ar darbuotojo su būtinu bakalauro laipsnio išsilavinimu perkeliama darbuotojai iš vadovo ar pavaduotojo pareigų. Toks reguliavimas palengvina administracinę našą darbdaviui ir užtikrina sklandų darbo tęstinumą reorganizavimo atveju, taip pat perkeliama darbuotojus į pareigas, kuriuose jie atitinka kvalifikacinius reikalavimus.

2.1.2. Konkurso paskelbimas

Skelbiant konkursą viešojo sektoriaus subjekte ar savivaldybių kultūros centruose svarbu atkreipti dėmesį į įtvirtintą teisinį reguliavimą ir reikalavimus konkursą skelbiantiems asmenims. Sprendimas skelbti konkursą į tam tikras pareigas priklauso nuo institucijos struktūros ir pareigybės specifikos. Subjektus, turinčius teisę priimti sprendimą skelbti konkursą, galima išskirti pagal dvi kategorijas: skelbiant konkursus vadovo pareigoms eiti ir kitoms pareigoms eiti.

Sprendimo skelbti konkursą priėmimas vadovo pareigoms eiti. Viešojo sektoriaus subjekte sprendimą skelbti konkursą į vadovo pareigas priima institucija, turinti įstaigos savininko teises ir pareigas. Sprendimas gali būti priimamas šios institucijos vadovo arba visuotinio dalininkų susirinkimo.

Skelbiamam konkursui nėra nurodomas skelbimo pateikimo terminas. Tačiau, atkreiptinas dėmesys, jog Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatyme įtvirtinamas reikalavimas viešajai įstaigai turėti vadovą. Vadovas renkamas penkerių metų kadencijai, su galimybe antrai kadencijai ar įstatymų nustatytais atvejais būti paskirtam be konkurso (Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas, 1996). Tokie reikalavimai nurodomi ir Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatyme – įmonė įgyja civilines teises, prisiima pareigas ir jas įgyvendina per įmonės vadovą. Vadovas priimamas į darbą viešo konkurso būdu penkerių metų kadencijai su galimybe antrai kadencijai paskirti be konkurso (Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įmonių įstatymas, 1994). Atsižvelgiant į galiojantį teisinį reguliavimą, viešojo sektoriaus subjektai turi užtikrinti, jog visais atvejais būtų laikomasi įstatymo numatytos pareigos turėti paskirtą vadovą. Vadinasi, konkursas turi būti organizuojamas įvertinus vidutinį organizavimui skiriamą laiką bei terminą iki dabartinio vadovo kadencijos pabaigos. Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatyme numatoma, jog vertinimas, ar įmonės vadovas gali eiti antrąją kadenciją iš eilės, turi būti organizuojamas likus trimis mėnesiams iki vadovo kadencijos pabaigos. Jei priimamas sprendimas neskirti vadovo antrajai kadencijai, konkursas dėl naujo vadovo turi būti organizuojamas taip pat likus trimis mėnesiams iki dabartinio vadovo pareigų pasibaigimo dienos. Specialieji įstatymai, kuriuos aptarsime vėliau, numato skirtingus skelbimo terminus, pavyzdžiui, du mėnesiai iki kadencijos pabaigos. Kitais atvejais, konkurso organizatorius privalo įvertinti, koku metu turi būti paskelbtas konkursas, kai specialieji įstatymai, Darbo kodeksas ar bendra konkurso organizavimo tvarka nepateikia specifinių terminų. Svarbu atkreipti dėmesį, jog pretendentų dokumentai priimami per dešimt darbo dienų po konkurso paskelbimo (šis terminas gali būti pratęstas penkiomis, arba tam tikrais atvejais dešimčia darbo dienų), atskiri terminai numatomi komisijos sudarymui bei atrankai – trisdešimties bei keturiolikos dienų. Taigi, įvertinus įstatymų numatytus reikalavimus ir vidutinį konkurso organizavimo laiką, konkursas dėl vadovo paskyrimo turėtų būti rengiamas ne vėliau kaip prieš du mėnesius iki esamo vadovo kadencijos pabaigos. Jei šio termino nebus laikomasi, kyla rizika, kad naujas vadovas nebus paskirtas laiku, taip pažeidžiant įstatymais numatytus reikalavimus.

Konkursas į savivaldybių kultūros centro vadovo pareigas yra skelbiamas tik visuotiniam dalininkų susirinkimui priėmus sprendimą, atsižvelgiant į tai, kad šiuose centruose savininko teises ir pareigas įgyvendina savivaldybė. Lietuvos Respublikos kultūros centrų įstatyme numatoma, jog vadovas taip pat skiriamas penkerių metų kadencijai, o savivaldybių kultūros

centrų vadovu tas pats asmuo gali būti renkamas neribotą kadencijų skaičių. Tuo tarpu Lietuvos nacionalinio kultūros centro vadovų kadencijų skaičius ribojamas iki dviejų kadencijų iš eilės (Lietuvos Respublikos kultūros centrų įstatymas, 2004). Kultūros centrų įstatyme specifikuojama, jog konkursas turi būti skelbiamas likus ne mažiau kaip dviem mėnesiams iki kadencijos pabaigos, taip užtikrinant, jog naujas vadovas bus išrinktas laiku ir vadovo pareigos būtų užimtos nepertraukiamai. Kyla klausimas, ar įtvirtinta galimybė rinkti vadovą neribotą kadencijų skaičių pateisina konkurso, kaip darbo santykių prielaidos, reikšmę. Žinoma, vadovo, atitinkančio viešojo sektoriaus subjekto keliamus profesinius bei kvalifikacinius reikalavimus išlaikymas įstaigoje užtikrina veiklos tęstinumą bei stiprius vidinius ir išorinius įstaigos santykius, tačiau diskutuotina, ar toks reguliavimas pateisina atsisakymą organizuoti konkursą ir užtikrina viešąjį interesą bei konkurencingumą.

Sprendimo skelbti konkursą priėmimas kitoms pareigoms eiti. Ši tvarka taikoma pareigybėms, kurios numatomos pagal konkursinių pareigybių sąrašą. Bendroje konkursų organizavimo tvarkoje nurodyta, jog rengiant konkursą dėl tokių pareigybių, sprendimą skelbti konkursą priima atitinkamo viešojo sektoriaus subjekto vadovas. Toks sprendimas atrodo logiškas, kadangi vadovas yra tiesiogiai atsakingas už įstaigos valdymą ir gali geriausiai vertinti darbo jėgos poreikius.

Konkurso skelbimo tvarka. Kaip aptarta, konkursą skelbia ir pretendentų atrankos būdą nustato sprendimą skelbti konkursą priėmęs subjektas. Viešojo sektoriaus subjektai bei savivaldybių kultūros centrai Viešojo valdymo agentūrai pateikia pareigybių, kurioms bus skelbiamas konkursas, aprašymus. Viešojo valdymo agentūra, kaip Vyriausybei priklausanti institucija, atsakinga už žmoniškųjų išteklių valdymo politikos formavimą viešajame sektoriuje, užtikrina strateginių veiklų vykdymą ir pritraukia reikiamas kompetencijas turinčius asmenis (Apie viešojo valdymo agentūrą, 2024). Gavusi konkurso aprašymą, agentūra patikrina, ar numatytos funkcijos atitinka Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo reikalavimus. Jei nustatoma netikslumų, agentūra apie tai informuoja viešojo sektoriaus subjektą, prašydama trūkumus pašalinti. Gavus patikslintą pareigybės aprašymą per numatytą terminą, konkursas skelbiamas tiek Viešojo valdymo agentūros, tiek konkursą organizuojančio subjekto interneto svetainėse ir pagal poreikį kituose informaciniuose šaltiniuose.

Bendra konkursų organizavimo tvarka numato konkrečius reikalavimus konkurso skelbimui. Konkurso skelbime būtina nurodyti darbdavio pavadinimą, teisinę formą, buveinę

ir kodą, taip pat pareigybę, kuriai skelbiamas konkursas, kvalifikacinius reikalavimus pretendents, reikalingų dokumentų sąrašą bei jų priėmimo terminus, galimybes pateikti patikslinimus, pretendentų atrankos būdus ir nuorodą, kur galima rasti išsamesnę informaciją apie skelbiamą konkursą. Tokiu būdu užtikrinamas skaidrumo principo laikymasis. Kasacinio teismo praktikoje nurodyta, jog konkurso sąlygų aiškus ir suprantamas išdėstymas, jų nekintamumas bei laikymasis tokiu būdu, kad pagal paskelbtas sąlygas sprendimai būtų prognozuojami, yra esminiai principai. Nekintamumo principas reikalauja, kad konkurso sąlygos būtų skelbiamos ir keičiamos tik laikantis įstatymo ar pačių konkurso sąlygų nustatytos tvarkos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, konkurso skelbimai turi atitikti šiuos reikalavimus: 1) pateikiamas aiškus ir suprantamas konkurso sąlygų išdėstymas, jų paskelbimas ir taikymas; 2) konkurso sąlygų keitimas tik pagal įstatymo ar pačių konkurso sąlygų nustatytą tvarką; 3) vienodas požiūris į konkurso dalyvius (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 11 d. nutartis byloje). Taigi, siekiant išvengti ginčo dėl konkurso organizavimo ar rezultatų teisėtumo, svarbu užtikrinti teisingą dalyvių informavimą bei konkurso sąlygų keitimą tik teisės aktų numatyta tvarka.

Atlikus konkursų skelbimų Viešojo valdymo agentūros ir Valstybės tarnybos portaluose analizę darytina išvada, jog daugumoje konkurso skelbimų yra laikomasi tiek bendroje konkurso organizavimo tvarkoje numatytų reikalavimų, tiek lygių galimybių, skaidrumo bei kitų principų. Pareigybių pavadinimai skelbimuose nurodomi laikantis Valstybinės lietuvių kalbos komisijos 1999 m. lapkričio 4 d. nutarimo Nr. 5(74) „Dėl pareigų, profesijų, mokslo laipsnių ir panašių pavadinimų“ reikalavimų – pareigybės numatomos vyriškąja gimine, pavyzdžiui, 2024 m. balandžio 24 d. konkurso skelbime į „*VšĮ Respublikinės Vilniaus universitetinės ligoninės direktorius*“ pareigas, 2024 m. birželio 7 d. konkurso skelbimas į „*Pažangios valdysenos skyriaus Vadovo*“ pareigas. Skelbimuose į įstaigos vadovo pareigas gana išsamiai pateikiamas pareigybės aprašymas, kvalifikaciniai reikalavimai, dokumentų pateikimo terminai, pateikiamos nuorodos, kur galima rasti išsamesnę informaciją. Šie aspektai įgyvendina skaidrumo principą bei suteikia aiškumo konkurso procedūroje. Konkursuose į kitas pareigybes trūksta preliminaros konkurso eigos ar atrankos būdų. Taip pat, vienas pagrindinių pastebėjimų visuose konkursų skelbimuose – retai nurodomas konkursą skelbiančio viešojo sektoriaus subjekto juridinio asmens kodas bei teisinė forma. Kvestionuotina, ar tai gali būti traktuojama kaip konkursų organizavimo tvarkos pažeidimas. Atsižvelgiant į tendencijas, šią informaciją (juridinio asmens teisinę formą ir kodą) teisės

aktuose reikėtų įvardinti kaip rekomenduojamą pateikti, o ne kaip būtinąją. Nepaisant šio aspekto galima daryti išvadą, jog Viešojo valdymo agentūros vykdoma skelbimų peržiūra ir trūkumų šalinimo institutas užtikrina bendros konkursų organizavimo tvarkos bei lygių galimybių principo reikalavimus, tačiau kai kuriuose skelbimuose vis vien galima įžvelgti informacijos, kuri nurodoma kaip būtina pateikti skelbime, trūkumą.

Analizuojant galiojantį teisinį reguliavimą galima išskirti kelis konkurso skelbimo mechanizmus, priklausomai nuo pareigybės ir institucijos tipo. Konkursas į vadovo pareigas reikalauja savininko teisės turinčios įmonės ar dalininkų susirinkimo pritarimo, kas užtikrina, kad sprendimai būtų priimami atsižvelgiant į visų suinteresuotų šalių nuomonę. Tuo tarpu konkursai į kitas pareigybes gali būti inicijuojami įstaigos vadovų, taip suteikiant didesnę administracinę lankstumą. Pati konkursų skelbimo procedūra bei turinys yra griežtai reglamentuoti, siekiant užtikrinti tiek konkurso skaidrumą, tiek veiksmingumą ir nesukelti teisinių ginčų dėl netinkamo procedūros vykdymo.

2.1.3. Dokumentų pateikimas ir priėmimas

Kaip minėta, konkurso skelbime privalo būti aiškiai išdėstyti visi privalomi pateikti dokumentai ir tikslūs pateikimo terminai. Tai yra būtina siekiant užtikrinti procedūrų skaidrumą ir pretendentų lygiavertį traktavimą, taip pat suteikia aiškumo tiek pretendentams, tiek konkursą organizuojančiai institucijai.

Pretendentai pagal bendrą konkursų organizavimo tvarką privalo pateikti prašymą leisti dalyvauti konkurse, asmens tapatybę, išsilavinimą ir kitus kvalifikacinius reikalavimus patvirtinančius dokumentus, savo gyvenimo aprašymą (jame nurodant ir reikiamus įgūdžius, jei jie būtini užimti tam tikrai pareigybei) bei užpildytą pretendento anketą, kurios patvirtinta forma pateikiama pačioje tvarkoje. Šis dokumentų sąrašas yra svarbus vertinimo pagrindas ir užtikrina konkurso objektyvumą, nes aiškiai apibrėžia, kokius reikalavimus turi atitikti pretendentai. Pažymėtina, jog konkursų skelbimuose dažnai nurodoma, kad prašymas ir su juo susiję dokumentai, tokie kaip gyvenimo aprašymas, klausimynai ir kiti reikalingi dokumentai, turi būti pateikiami per Valstybės tarnybos valdymo informacinę sistemą. Nors šis dokumentų pateikimo būdas užtikrina patogumą ir centralizuotą valdymą, praktiniu požiūriu jis gali būti ne pats efektyviausias darbuotojų pritraukimo į viešąjį sektorių klausimu. Privačiame sektoriuje, priešingai, paprastai pakanka pateikti tik gyvenimo aprašymą ir kvalifikaciją

patvirtinančius dokumentus, o kai kuriais atvejais įmonės naudojasi ir viešai prieinama informacija apie kandidatus. Didelis reikalaujamų dokumentų kiekis ir specifinės pateikimo procedūros viešajame sektoriuje, kai kuriais atvejais, gali neigiamai paveikti kandidatų motyvaciją teikti paraiškas. Per pastaruosius penkiolika metų viešojo sektoriaus darbuotojų amžiaus vidurkis ženkliai išaugo, tad siekiant skatinti naujų kandidatų pritraukimą, svarbiausia yra viešojo ir privataus sektoriaus bendradarbiavimas. Tokiu atveju lengviau įmatyti gerąsias praktikas ir įdiegti jas viešojo sektoriaus subjektuose (Jaunimas viešajame sektoriuje: ateities perspektyvos, 2025). Siekiant efektyviau pritraukti specialistus į konkursines pareigybes, būtų tikslinga apsvarstyti galimybę supaprastinti reikalaujamų dokumentų sąrašą ir teikimo tvarką, taip suteikiant daugiau lankstumo tiek kandidatams, tiek organizacijoms.

Svarbu paminėti, kad esminę įtaką dalyvavimo konkurse galimybėms turi kai kurie pretendentų anketoje užduodami klausimai. Pagal nustatytą tvarką, asmuo negali dalyvauti konkurse, jei teigiamai atsako į 4–10 klausimus, kurie susiję su galimais interesų konfliktais, teistumu, dalyvavimu uždraustose organizacijose, buvusiu atleidimu iš pareigų dėl priesaikos ar pasižadėjimo sulaužymo, pareigūno vardo pažeminimu ar asmens neveikslumu ar ribotu veikslumu. Šie klausimai yra suformuluoti siekiant užtikrinti viešojo intereso apsaugą ir išvengti administracinių problemų. Vis dėlto, jų vertinimas gali kelti objektyvumo klausimų. Ypač svarbu, kad pretendentai laikytųsi sąžiningumo ir teisingo informavimo principų, nes, siekiant užimti atitinkamas pareigas, kai kurie kandidatai gali nuspręsti susilaikyti nuo tikrovę atitinkančios informacijos pateikimo. Šioje situacijoje paraleliai svarbu užtikrinti, jog asmuo, vertinantis, ar kandidato dokumentai atitinka reikalavimus, gebėtų tinkamai išanalizuoti pateiktus atsakymus, palyginti juos su viešai prieinama informacija, esant poreikiui – prašyti papildomų dokumentų pateikimo, siekiant patvirtinti pretendento galimybes toliau dalyvauti konkurse.

Tam tikroms pareigybėms, atsižvelgiant į viešojo sektoriaus subjekto veiklos specifiką ir paslapčių subjekto statusą, vienas iš reikalaujamų pateikti dokumentų – patvirtinimas, jog asmuo gali dirbti su įslaptinta informacija. Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatyme įtvirtinama, jog asmeniui išduodamas leidimas dirbti su įslaptinta informacija, jei jis atitinka visus kriterijus: yra Lietuvos Respublikos pilietis, pateikia užpildytą Vyriausybės nustatytą klausimyną, pasirašytinai pasižada saugoti įslaptintą informaciją bei patikrinimo metu nenustatoma nei viena aplinkybė, dėl kurios asmuo gali būti laikomas nepatikimu Lietuvos valstybei. Tokios aplinkybės gali būti, pavyzdžiui, asmuo per

pastaruosius penkerius metus kreipėsi dėl Lietuvos Respublikos pilietybės atsisakymo, asmuo įsiteisėjęs nuosprendžiu buvo pripažintas kaltu dėl labai sunkaus nusikaltimo, asmuo pripažintas neveiksniu ar ribotai veiksniu tam tikroje srityje. Taip pat, svarbu pažymėti jog yra išskiriamos kelios įslaptintos informacijos žymos, ir, jei asmeniui yra išduotas leidimas dirbti su žemesne žyma pažymėta įslaptinta informacija nei prireikia, asmuo yra tikrinamas iš naujo (Lietuvos Respublikos valstybės ir..., 1999). Toks išsamus asmens patikrinimas gali trukti kelis mėnesius. Tačiau kreipiantis į konkursą dėl pareigybės, kurioje asmuo turi dirbti su įslaptinta informacija, svarbu, jog asmuo įrodytų tokią galimybę. Kyla klausimas – kaip konkurso metu yra patikrinama, ar kandidatas išties atitinka teisės aktuose numatytus reikalavimus, būtinus išduoti leidimą dirbti ar susipažinti su įslaptinta informacija. Teoriškai, tai turėtų būti patvirtinama pirmame etape po dokumentų pateikimo, kai įvertinama atitiktis keliams reikalavimams. Tačiau kvestionuotina, ar konkurso organizatorius per penkių darbo dienų terminą (kuris gali būti pratęstas iki dešimties darbo dienų) gali pilnai įvertinti ir patvirtinti pretendento galimybę dirbti su įslaptinta informacija. Pažymėtina, jog leidimus dirbti ir susipažinti su įslaptinta informacija turi teisę gauti paslapčių subjekto statusą turinčios valstybinės institucijos darbuotojai. Lingvistiškai vertinant šią formuluotę galima teigti, jog asmens patikrinimas ir leidimas dirbti su įslaptinta informacija gali būti išduodamas tik po konkurso pabaigos, kai su pretendentu sudaroma darbo sutartis. Tačiau tokiu atveju susidaro praktinė problema – ar institucijos gali pradėti vertinti asmens galimybes dirbti su įslaptinta informacija iki darbo santykių pradžios. Manytina, jog nepatvirtinus šios informacijos negalima traktuoti, jog asmuo laimėjo konkursą, kadangi nėra įrodoma, jog pretendentas atitinka visus kvalifikacinius reikalavimus. Siekiant užtikrinti skaidrumą, būtų aktualu sudaryti konkretų privalomų pateikti dokumentų sąrašą ir pretendento atitiktį darbui su įslaptinta informacija vertinti atrankos komisijoje metu, pasitelkiant kompetentingų institucijų rekomendacijas ar tiesioginį dalyvavimą vertinime.

Bendroje konkursų organizavimo tvarkoje konkrečiai įvardijamas dokumentų pateikimo terminas – dokumentai priimami per dešimt darbo dienų po konkurso paskelbimo. Šis terminas gali būti pratęstas teisės aktuose numatytais atvejais – kilus abejonėms dėl pretendento atitikties numatytiems kvalifikaciniams reikalavimams ir prireikus patikslinti ar papildyti pateiktus dokumentus, taip pat kai nė vienas pretendentas nepateikia dokumentų dalyvauti konkurse arba neatitinka nustatytų kvalifikacinių reikalavimų. Viena vertus, kaip ir minėta, termino pratęsimas užtikrina galimybę konkursą organizuojančiam subjektui įsitikinti, ar

pretendentas pateikė tikrovę atitinkančią informaciją ir pateikti papildomų dokumentų užklausa, kuri galėtų padėti tolesniam vertinimui atrankoje. Taip pat, ši galimybė padeda išvengti situacijų, kai dėl techninių problemų teikiant dokumentus elektroninėmis priemonėmis, tam tikri dokumentai nebuvo tinkamai įkelti. Kita vertus, šis procedūra gali sukelti papildomą administracinę naštą bei konkurso uždelsimą, kas gali sutrukdyti naujo kandidato išrinkimui iki kadencijos pabaigos.

Dokumentų vertinimas, kuriame dalyvauja konkursą organizuojantis viešojo sektoriaus subjektas ar savivaldybių kultūros centras, arba įstaiga, centralizuotai atliekanti personalo administravimo funkcijas pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. vasario 7 d. nutarimą Nr. 126 „Dėl finansinės apskaitos tvarkymo ir personalo administravimo funkcijų atlikimo centralizuotai“, turi būti atliekamas pagal objektyvius kriterijus, siekiant išvengti neskaidrumo ir užtikrinti viešąjį interesą. Dokumentai turi būti patikrinami ir atsakymas pretendentams išsiunčiamas per penkias darbo dienas nuo dokumentų pateikimo pabaigos. Diskutuotina, ar konkretus asmuo, atsakingas už konkurso skelbimą ir organizavimo tvarką gali užtikrinti kokybišką dokumentų peržiūrą šiame etape. Pretendento pateikiami dokumentai ir informacija yra asmens kvalifikacijos ir atitikimo darbo vietai dalis, tad kyla klausimas, ar dokumentų vertinimo procedūra neturėtų būti perkeliama atrankos komisijos kompetencijai.

Taip pat pastebėtina, jog bendroje konkursų organizavimo tvarkoje nėra įtvirtinta, ar konkurso organizatorius turi teisę pasitelkti privačias personalo atrankos įmones konkurso vykdymui. Manytina, jog toks neįtvirtinimas nedraudžia pasirinkti viešojo sektoriaus subjektams, tačiau kyla klausimas, kaip tai įgyvendinama praktikoje. Privačių personalo atrankos įmonių pasitelkimas konkurso vykdymui galėtų palengvinti administracinę naštą ir supaprastinti vertinimą dėl kandidatų atitikimo kvalifikaciniais reikalavimams.

Atkreiptinas dėmesys, jog konkursų organizavimas vadovų pareigoms užimti saistomas papildomais reikalavimais pretendentams. Dalyvaujant konkurse į vadovo pareigas, pretendentas taip pat turi pateikti savo veiklos programą. Veiklos programos gali būti vertinamos tiek kaip strateginis dokumentas, tiek kaip vienas iš atrankos kriterijų, kuris atspindi pretendentų kvalifikaciją, strateginį mąstymą bei gebėjimus. Toks dokumentas gali turėti esminę įtaką pretendentui sėkmei konkurse, nes jis tiesiogiai atskleidžia, kaip pretendentas geba analizuoti ir spręsti organizacijos problemas.

Taigi, yra svarbu užtikrinti jog procedūra nuo dokumentų pateikimo iki kvietimo ar atisakymo kviesti į atranką turi būti vykdoma pagal numatytus terminus, kriterijus, bei

vadovaujantis skaidrumo principu. Tokiu būdu užtikrinamas tinkamo pretendento parinkimas, konkurso teisingumas bei užkertamas kelias galimiems ginčams dėl pretendentų atitikties nustatytiems reikalavimams, kas padeda didinti viešojo sektoriaus patikimumą.

2.1.4. Pretendentų atranka

Jeigu bent vienas pretendentas atitinka kvalifikacinius reikalavimus bei neigiamai atsakė į anketos 4-10 klausimus, konkursą organizuojantis subjektas turi pradėti organizuoti atranką. Ne vėliau kaip per trisdešimt kalendorinių dienų nuo konkurso paskelbimo dienos sudaroma konkurso atrankos komisija. Komisiją sudaro konkursą skelbiančio subjekto – savininko teisės įgyvendinančios įmonės – vadovas ar dalininkų susirinkimas, ar savivaldybių kultūros centro visuotinis dalininkų susirinkimas, paskirdamas komisijos pirmininką, kitus komisijos narius ir komisijos sekretorių. Komisijos narys gali būti pakeistas ir pretendentų atrankos dieną.

Bendroje konkursų organizavimo tvarkoje nurodomas reikalavimas minimaliam komisijos narių skaičiui bei šališkumui. Komisijos narių negali būti mažiau kaip trys ir jais negali būti skiriami asmenys, kurie yra siejami su pretendentu giminystės ar svainystės ryšiais. Komisijos nariais taip pat negali būti asmenys, dėl kurių nešališkumo kelia abejonių kitos aplinkybės ir kuriems taikomi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatyti nušalinimo pagrindai ir tvarka. Pavyzdžiui, kaip numatyta Civilinio proceso kodekse, asmenys laikomi šališkais ir tais atvejais, jei santuoka, globa ar rūpyba yra pasibaigusi (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, 2002).

Per keturiolika kalendorinių dienų nuo komisijos sudarymo turi įvykti konkursas (atranka), kuriame gali dalyvauti asmenys, turintys stebėtojų teises. Jeigu konkursą organizuojančiame subjekte yra darbuotojų atstovai, jie gali dalyvauti stebėtojo teisėmis. Šie atstovai turi teisę stebėti atrankos procedūrą, siekiant užtikrinti darbo teisės normų laikymąsi ir tinkamą informavimą, konsultavimą ir darbuotojų interesų atstovavimą priimant svarbius sprendimus. Išimtis yra taikoma tuomet, kai atranka vykdoma vadovo pareigybei. Konkurse stebėtojų teisėmis gali dalyvauti ir Lietuvos Respublikoje įregistruotų viešųjų juridinių asmenų įgalioti atstovai, atsižvelgiant į įstatyme numatytus reikalavimus. Pastarieji subjektai prieš konkursą privalo pateikti įgaliojimą dalyvauti konkurse bei pasižadėjimą neatskleisti pretendentų asmens duomenų. Šis reikalavimas padeda užtikrinti konfidencialios informacijos

apsaugą konkurso organizavimo metu, o galimybė dalyvauti papildomiems stebėtojams prisideda prie skaidrumo didinimo.

Atrankos metu komisija vertina pretendento profesinę patirtį, darbo kvalifikaciją ir dalykines savybes, atsižvelgdama į pareigybės aprašymą bei kitus norminius teisės aktus, kurie nustato specifinius reikalavimus įgūdžiams ir kompetencijoms. Jei pareigybės aprašyme ar kituose norminiuose dokumentuose yra nustatyti atitinkami įgūdžių reikalavimai, jie taip pat turi būti vertinami atrankos metu arba netikrinami, jei pretendentas pateikia dokumentus, patvirtinančius jų įgijimą, taip supaprastinant atrankos procedūrą.

Papildomi vertinimai taikomi vadovo pareigybei. Šioms pareigybėms vertinami vadovavimo gebėjimai inicijuoti idėjas, planus, numatyti užduotis, veiklos žingsnius, koordinuoti darbus ir priimti sprendimus. Šie gebėjimai vertinami pagal jau aptartą pretendento veiklos programą, kuri turi atspindėti jo viziją ir strateginį mąstymą.

Atrankos būdai. Atrankos būdai, remiantis bendra konkursų organizavimo tvarka, gali apimti žodinį testą, rašytinį testą arba abu šiuos etapus kartu. Daugiau informacijos apie konkrečius atrankos būdus galima rasti tiek atitinkamų įstaigų vidiniuose dokumentuose, tiek papildomuose nutarimuose. Pavyzdžiui, gilesniam suvokimui aktualu palyginti šį reguliavimą su atrankos būdų rekomendacijomis, taikomomis atrankoms į Alytaus medicininės reabilitacijos ir sporto centro direktoriaus pareigas ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigas Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijoje.

VšĮ Alytaus medicininės reabilitacijos ir sporto centro visuotinio dalininkų susirinkimo 2019 m. balandžio 26 d. protokolu Nr. 2 patvirtinti „Viešosios Įstaigos Alytaus medicininės reabilitacijos ir sporto centro direktoriaus viešo konkurso organizavimo nuostatai“, kuriuose patvirtinama, jog pretendentai vertinami atrankos komisijoje, pagal iš anksto numatytus vertinimo metodus (Viešosios Įstaigos Alytaus medicininės..., 2019).

Lietuvos Respublikos Seimo kanclerio 2017 m. lapkričio 24 d. įsakymu priimtas „Atrankos į laisvas darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigas Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijoje tvarkos aprašas“ nurodo, kad atrankos metu pretendentams užduodami vienodi klausimai, o prireikus – ir papildomi patikslinamieji klausimai. Be to, atrankos procedūroje gali būti pateikta praktinė užduotis, tikrinamas pareigybės aprašyme numatytas užsienio kalbos mokėjimo lygis bei atliekami kiti reikiami atrankos būdai, siekiant įvertinti pretendento tinkamumą užimti siūlomai pareigybei (Atrankos į laisvas darbuotojo, dirbančio..., 2017).

Pažymėtina, jog specifiniai reikalavimai taip pat gali būti pateikiami specialiuose įstatymuose, reglamentuojančiuose konkurso organizavimą atskiruose sektoriuose, taip patikslinant, kaip konkrečiai turi būti vykdoma atranka. Remiantis aukščiau pateiktų dokumentų analize, galima išskirti šiuos atrankos būdus:

1. *Atranka žodžiu*. Komisijos nariai pretendentams gali užduoti vienodus ar lygiaverčius klausimus, užtikrinant objektyvų bei šališką vertinimą atrankos metu. Užduodant tapačius klausimus yra paprasta lyginti pretendentų atsakymus bei pagrįsti komisijos sprendimą. Tačiau turi būti objektyviai taikomos galimybės užduoti patikslinamuosius klausimus, kuriais padedama susidaryti konkretesnę vaizdą apie pretendentą. Lietuvos teismų praktikoje įtvirtinta taisyklė, jog teismų kompetencijai nėra priskirta diskrecija vertinti konkurso metu užduodamų klausimų turinio, sudėtingumo, atsakymo teisingumo (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. spalio 10 d. nutartis administracinėje byloje). Tai reiškia, jog pretendentas negalėtų ginčyti, ar vienas ar kitas klausimas buvo aktualus ketinamoms užimti pareigoms. Teismas konkurso teisėtumą vertina konkurso organizavimo tvarkos aspektu (Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. lapkričio 14 d. nutartis administracinėje byloje). Taigi, galimybė ginčyti pačius klausimus atsirastų tik kai pagrindiniai klausimai nėra lygiaverčiai. Tuo tarpu vertinant patikslinamuosius klausimus teismų praktikoje įtvirtina, jog šie klausimai gali išsiskirti atsižvelgiant į pretendentų pateiktus dokumentus, pristatymus ar atsakymus į pagrindinius klausimus (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2024 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje). Nepaisant to manytina, jog patikslinamieji klausimai, kurie akivaizdžiai nėra susiję su pagrindiniu klausimu, yra fiktyvūs ir realiai nevertina pretendentų žinių, galėtų būti vertinami kaip procedūrinis konkurso organizavimo pažeidimas.
2. *Praktinė užduotis (atranka raštu ir (ar) žodžiu)*. Dažniausiai tai užduotis, susijusi su atliktinu darbu bei leidžianti įvertinti pretendento tinkamumą darbo vietai.
3. *Testas/esė (atranka raštu)*. Pretendentai raštu atsako į standartizuotą testą arba samprotauja nurodyta tema. Testo pateikimas turi tiek teigiamų, tiek neigiamų aspektų. Iš vienos pusės, tai yra lengvai objektyviai įvertinamas pretendento patikrinimo būdas. Tačiau, jei testų klausimai yra pasikartojantys ir retai keičiami, gali pasitaikyti atvejų, kai pretendentai atsakymus gali išmokti, taip realiai nepatvirtinant savo gebėjimų. Vertinant esė, rekomenduojama numatyti konkrečius vertinamuosius kriterijus, kurie

turi būti įvardijami pretendentams prieš pradedant atranką. Kitu atveju, būtų sudėtinga argumentuoti galutinį komisijos sprendimą.

4. *Kiti atrankos būdai.* Kiekviena įstaiga, atsižvelgiant į konkrečios pareigybės aprašymą, darbo specifiką bei vidinę darbo kultūrą turi galimybę pateikti atrankos būdus, kurie padėtų įvertinti pretendento tinkamumą. Tokiais būdais gali būti, pavyzdžiui, bandomosios paskaitos vedimas, kaip tai taikoma aukštosiose mokyklose.

Svarbu, kad visi atrankos etapai būtų protokoluojami, siekiant užtikrinti skaidrumą ir objektyvumą bei pagrįsti pretendento atitikimą nustatytiems reikalavimams. Testo žodžiu eiga turi būti fiksuojama skaitmeniniu garso įrašu, kuris vėliau yra pridodamas prie konkurso protokolo ir saugomas konkursą institucijos archyvuose. Toks įrašų saugojimas užtikrina, kad būtų galima patikrinti visus atrankos etapus ir užkirsti kelią galimiems ginčams dėl atrankos procedūros skaidrumo.

Pati atranka vertinama balais už kiekvieną testą. Vertinant pretendentus, turi dalyvauti daugiau kaip pusė komisijos narių, o paskirti balai susumuojami ir padalijami iš dalyvavusių komisijos narių skaičiaus. Susidarius situacijai, kai du pretendentai surenka vienodą aukščiausią balų skaičių, sprendžiama remiantis papildomais privalumais, nurodytais jų gyvenimo aprašymuose. Svarbu, kad šie privalumai būtų įvertinti objektyviai, nurodant, kodėl vienas ar kitas kriterijus yra palankesnis, užtikrinant skaidrumo ir sąžiningumo principų laikymąsi.

Apibendrinant, atrankos komisijoje etapas yra esminis pretendento atitikimo pareigybei vertinimo procedūroje. Sudarytai atrankos komisijai paliekama diskrecija spręsti, kokį tinkamiausią atrankos būdą naudoti vienai ar kitai pareigybei užimti. Siekiant išlaikyti aukštą nešališkumo lygį ir objektyvų vertinimą, rekomenduojama iš anksto nusimatyti konkrečius vertinimo kriterijus tam tikro atrankos būdo atžvilgiu, taip užtikrinant lengvą sprendimo pagrindimą. Galimybė atrankoje dalyvauti stebėtojams taip pat padeda užtikrinti skaidrumą konkurso procedūroje kai yra patvirtinama, jog stebėtojai nekenks atrankos tęstinumui, nekels grėsmės konfidencialios informacijos apsaugai ar neturės įtakos pretendentų elgesiui bei komisijos sprendimui.

2.1.5. Konkurso pabaiga

Laimėjusiu konkursą laikomas pretendentas, parėjęs atranką ir surinkęs daugiausiai balų pagal anksčiau nurodytas taisykles. Konkurso rezultatai ir komisijos sprendimas įforminami protokolu bei pasirašomi, pridedant raštu atliktus testus (jei tokie buvo vykdomi).

Pagal Darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalį, pretendentas, laimėjęs konkursą, turi teisę reikalauti, kad su juo ne vėliau kaip per dvidešimt darbo dienų būtų sudaryta darbo sutartis, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis. Ši nuostata užtikrina laimėjusio pretendento teisėtą lūkestį pradėti darbo santykius be papildomo delsimo. Kyla klausimas, ar darbuotojas gali prašyti sudaryti darbo sutartį, sugretinant konkursinę funkciją su kita vykdoma darbo funkcija. Manytina, jog konkursinėms pareigybėms taikoma pilna darbo laiko norma, tad su pretendentu galėtų būti sudaroma papildomo darbo sutartis, arba kitaip susitariama dėl darbo funkcijų vykdymo, kiek tai nekenktų konkursinės pareigybės funkcijų vykdymui bei užtikrintų maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko trukmės reikalavimus.

Svarbu pabrėžti, jog pagal Darbo kodekse įtvirtintą teisinį reguliavimą nėra *expressis verbis* apibrėžiama, jog konkursas, kaip ikisutartiniai santykiai, baigiasi tik darbo sutarties pasirašymo aktu. Kasacinio teismo praktikoje išaiškinta, jog galimi atvejai, kai konkursą laimėjęs asmuo dėl pasikeitusių aplinkybių gali atsisakyti sudaryti darbo sutartį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 13 d. nutartis civilinėje byloje). Tokia galimybė užtikrina Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos kiekvieno žmogaus laisvės pasirinkti darbą įgyvendinimą konkurso metu (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992).

Pažymėtina ir tai, kad aptariamoje Darbo kodekso normoje nėra įtvirtinta darbuotojo teisė reikalauti darbo sutarties sudarymo atitinkanti priešpriešinę darbdavio pareigą ją sudaryti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinas, darbdavys gali atsisakyti sudaryti darbo sutartį su laimėtoju atsižvelgiant į tam tikras objektyvias priežastis, pavyzdžiui, remiantis kompetentingos valstybės institucijos pateikta informacija. Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo nustatytais atvejais turi būti kreipiamasi į kompetentingą valstybės instituciją dėl informacijos apie konkursą laimėjusį pretendentą gavimo. Pagal Korupcijos prevencijos įstatymo 17 straipsnio 5 dalį, į pareigas skiriantis subjektas patvirtina sąrašą pareigybių, dėl kurių teikiamas prašymas Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybai (toliau – Specialiųjų tyrimų tarnyba). Tokia procedūra leidžia užtikrinti skaidrumą ir atitiktį antikorupcinėms normoms, taip pat prisideda prie pareigų

į viešojo sektoriaus subjektus skyrimo procedūros patikimumo. Į šį sąrašą patenka pareigybės, turinčios bent vieną iš minėto straipsnio 4 dalyje nurodytų požymių. Pavyzdžiui, kai asmenį į pareigas skiria Lietuvos Respublikos Prezidentas, Seimas, Seimo Pirmininkas, Vyriausybė ar Ministras Pirmininkas, kai asmuo skiriamas į valstybės ar savivaldybių įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų, valstybės ar savivaldybių įstaigų padalinių vadovų ir jų pavaduotojų pareigas, kai asmuo laikinai skiriamas į šias pareigas, kita.

Kreipimasis dėl kompetentingos institucijos išvados yra griežtai sureguliuota procedūra, kuri savo ruožtu praktikoje trunka laiko. Remiantis kompetentingos institucijos pateikta informacija, priklausomai nuo jos gavimo momento, darbo sutartis su pretendentu gali būti sudaroma vėliau nei per dvidešimt darbo dienų, taip paneigiant pretendento teisėtą lūkestį, kaip tai įtvirtinama Darbo kodekse.

Taip pat, gavus neigiamą antikorupcinio tyrimo išvadą, darbdavys gali priimti sprendimą nesudaryti darbo sutarties. Vilniaus Apygardos Teismas nutartyje pažymėjo, jog teisės aktai įtvirtina teisę, o kartu ir pareigą darbdaviui atsakingai vertinti duomenis apie kandidatą, ir esant pagrįstų įtarimų, kad kandidatas nėra tinkamas konkrečiai pareigai užimti, darbo sutarties su juo nesudaryti. Teismų praktikoje įtvirtinama, jog kai pareigybė reikalauja dalykinės kompetencijos, asmeninių savybių, keliančių pasitikėjimą specialistu, kompetentingų institucijų pateikti duomenys, nors ir nepaneigia nepriekaištingos reputacijos, tačiau gali būti užtektini darbdaviui vertinti, kad pretendentas nėra tinkamas kandidatas darbo sutarčiai sudaryti (Vilniaus apygardos teismo 2022 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje).

Kitas pavyzdys, kuomet darbdavys negali sudaryti darbo sutarties dėl objektyvių priežasčių – struktūriniai pertvarkymai organizacijoje, kai panaikinama pareigybė, dėl kurios buvo skelbiamas konkursas. Teisės aktai nenumato galimybės konkursą laimėjusiam pretendentui reikalauti sudaryti darbo sutartį dėl kitų pareigų, nei buvo skelbiamos konkurse. Taip pat, jeigu dėl organizacinės struktūros pertvarkymo pareigybė, į kurią buvo skelbiamas konkursas, yra panaikinama, šalys negali reikalauti sudaryti darbo sutarties, nes tai prieštarautų teisės aktų nustatytoms procedūroms (Vilniaus apygardos teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje). Vis dėlto, tokios situacijos turi būti objektyviai pagrįstos, ir jos negali būti sukuriamos fiktyviai. Jeigu konkurso organizatorius veikia neskaidriai arba bando išvengti darbo sutarties sudarymo dėl pareigybės panaikinimo, tokiu atveju jo veiksmai gali būti pripažinti neteisėtais. Susidarius tokiai situacijai, konkursą laimėjęs asmuo turėtų teisę reikalauti ne tik darbo sutarties sudarymo, bet ir žalos atlyginimo.

Taip pat galimi atvejai, kai darbdavys atšaukia konkurso rezultatus. Kasacinis teismas, nagrinėdamas 2002 m. Darbo kodeksą bei aiškindamas teisinį reguliavimą pasinaudojus ne tik darbo, bet ir civilinėje teisėje galiojančiomis nuostatomis, teigė, jog tai, kad viešą konkursą reglamentuojančiose normose nėra tiesiogiai nurodyta rezultatų atšaukimo, nereiškia, kad viešo konkurso rezultatai negali būti atšaukti. Kadangi įstatymas neapibrėžia draudimo organizatoriui atšaukti (panaikinti) konkurso rezultatus, toks sprendimas negali būti automatiškai laikomas neteisėtu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, atsižvelgdamas į teisinių santykių apibrėžtumo, teisingumo ir protingumo principus, nustatė, kad darbdavys, organizavęs konkursą, turi teisę vienašališkai atšaukti konkurso rezultatus, ir tokie veiksmai sukelia teisinius padarinius. Tačiau ši teisė gali būti įgyvendinta tik egzistuojant pagrįstoms priežastims, pavyzdžiui, darbuotojo žinių apie save neatskleidimas, ypatingų aplinkybių paaiškėjimas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 14 d. nutartis).

Apibendrinant, galima įžvelgti praktinę problemą, susijusią su teisėtu lūkesčiu dėl konkurso pasibaigimo. Nors darbuotojas turi teisę reikalauti darbo sutarties sudarymo, darbdavys nėra priverstas ją pasirašyti, dėl atsiradusių objektyvių arba teisės aktų nustatytų aplinkybių. Įtvirtintas teisinis reguliavimas suteikia galimybę tiek asmeniui atsisakyti pareigybės, tiek darbdaviui nesudaryti darbo sutarties su netinkamu pretendentu. Tačiau ši situacija gali sukelti organizacinę problemą, kuomet iki kadencijos pabaigos nėra išrenkamas naujas kandidatas. Siekiant sumažinti kiekį po konkurso nesudarytų darbo sutarčių, būtina užtikrinti skaidrų abiejų subjektų bendradarbiavimą viso konkurso metu. Tokiu būdu bus išgryninti abiejų šalių teisėti lūkesčiai bei parenkamas tinkamiausias kandidatas.

Teisės aktai pateikia sprendimo būdus, kai kandidatas nėra išrenkamas. Asmeniui nepradėjus eiti pareigų pagal aukščiau nurodytas aplinkybes, jeigu konkurse dalyvavo keli pretendentai, konkursą laimėjusiu laikomas kitas atranką perėjęs ir daugiausiai balų surinkęs pretendentas. Kitu atveju organizuojamas naujas konkursas.

Siekiant užtikrinti viešojo sektoriaus subjekto veiklos tęstinumą, Darbo kodekso 41 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta galimybė į konkursines pareigas priimti asmenį pagal terminuotą darbo sutartį, kol į šias pareigas konkurso būdu bus priimtas darbuotojas ne ilgesniam nei vienu metų laikotarpiui pagal terminuotą sutartį. Pažymėtina, jog Darbo kodekso norma nepatiksina, ar laikinai skiriamam asmeniui, keliami kvalifikaciniai ar kiti reikalavimai. Be to, nėra įtvirtinama, ar su tuo pačiu asmeniu toms pačioms pareigoms eiti gali būti sudaromos kelios terminuotos sutartys. Pagal Darbo kodekso 68 straipsnį, maksimalus terminuotos sutarties

terminas ir iš eilės einančių terminuotų sutarčių terminas – dveji metai, išskyrus atvejus kai darbuotojas priimamas laikinai dirbti į laikinai nesančio darbuotojo darbo vietą. Vadinasi, sistemiškai vertinant Darbo kodekso normas, asmuo gali būti priimamas į pareigybę, kuriai rengiamas konkursas, neribotam laikui. Darytina išvada, jog toks reguliavimas gali sukelti pagrindo piktnaudžiavimui. Konkursą organizuojantys subjektai nėra skatinami laiku paskelbti konkursą ir išrinkti tinkamą kandidatą, kadangi bet kuriuo atveju turės galimybę įdarbinti asmenį laikinai šiai darbo vietai užimti. Lietuvos Respublikos bibliotekų įstatyme numatoma, jog jei pasibaigus bibliotekos vadovo kadencijai konkurso būdu nebuvo atrinktas pretendentas, konkurso organizatorius turi teisę paskirti eiti šias pareigas buvusį vadovą arba kitą asmenį, ne ilgesniam nei vienerių metų laikotarpiui. Tokiam laikinam paskyrimui taikomi nepriekaištingos reputacijos ir kvalifikaciniai reikalavimai, kurie yra būtini priimant asmenį į nuolatinį vadovo postą (Lietuvos Respublikos bibliotekų įstatymas, 1995). Konstitucinis Teismas yra išaiškinęs, jog piliečiui, stojančiam į valstybės tarnybą, gali ir turi būti keliama tam tikri bendrieji reikalavimai, kurių neatitinkantis asmuo negalės tapti valstybės tarnautoju (Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d., 2007 m. rugpjūčio 13 d., 2008 m. sausio 22 d. nutarimai). Šios oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatos dėl iš Konstitucijos kylančių reikalavimų asmenims, stojantiems į valstybės tarnybą, *mutatis mutandis* taikytinos ir kitiems asmenims, gaunantiems atlyginimą iš valstybės (savivaldybės) biudžeto lėšų kompensuoti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje). Vertinant sistemiškai galima daryti išvadą, jog asmenims, skiriamiems laikinai eiti pareigas, kurioms turi būti organizuojamas konkursas viešajame sektoriuje, taikomi tokie patys kvalifikaciniai reikalavimai kaip ir konkurso metu renkamam pretendentui. Kyla klausimas, kaip greitai viešojo sektoriaus subjektas gali rasti tinkamos kvalifikacijos asmenį laikinai užimti pareigybę, kai tinkamam pretendentui parinkti įprastai turi būti rengiamas konkursas.

Apibendrinant galima teigti, jog konkurso pabaiga ne visais atvejais gali būti siejama su darbo sutarties sudarymu. Praktikoje gausu situacijų, kai darbo sutartis su konkursą laimėjusiu asmeniu nesudaroma darbuotojo ar darbdavio iniciatyva. Kiekvienu atveju svarbu įvertinti, ar sutarties nesudarymo priežastys yra objektyvios ir ar nebus taikomas žalos atlyginimo institutas. Siekiant užtikrinti viešojo sektoriaus subjekto veiklos tęstinumą, teisės aktai pateikia sprendimus, kaip elgtis, jei darbo sutartis su laimėjusiu kandidatu nėra sudaroma. Vienas iš jų – galimybė į konkursinės pareigybės vietą laikinai paskirti asmenį pagal terminuotą sutartį.

Tačiau šis reguliavimas gali sukelti praktinių problemų, nes konkursą organizuojančios institucijos gali delsti organizuoti konkursą ar atrinkti tinkamą kandidatą.

2.2. Konkurso organizavimas pagal Lietuvos Respublikos bibliotekų įstatymą

Pagal Bibliotekų įstatymo 6¹ straipsnio 1 dalį, bibliotekų, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, vadovų priėmimui turi būti organizuojamas konkursas. Konkurso organizavimo bibliotekose tvarka iš esmės nesiskiria nuo bendros konkursų organizavimo tvarkos. Toliau nagrinėsime specifinius teisės aktų numatytus reikalavimus, skirtus konkursų organizavimui bibliotekose.

Atsižvelgus į galiojantį teisinį reguliavimą galima pastebėti, jog Bibliotekų įstatyme įtvirtinamas konkretus konkurso skelbimo terminas savivaldybės viešosios bibliotekos vadovo pareigoms užimti. Sprendimas dėl konkurso turi būti priimtas likus ne mažiau kaip dviem mėnesiams iki vadovo kadencijos pabaigos. Įstatyme nenumatyta, ar minimalus konkurso paskelbimo terminas turi būti taikomas ir Lietuvos nacionalinės, apskričių, valstybinės reikšmės bibliotekų (išskyrus Vilniaus universiteto biblioteką) vadovų konkursams. Galima teigti, jog termino nenustatymas suteikia lankstumo Lietuvos nacionalinės, apskričių, valstybinės reikšmės bibliotekų organizuojamiems konkursams.

Lietuvos nacionalinės, apskričių, savivaldybių viešųjų ir valstybinės reikšmės bibliotekų (išskyrus Vilniaus universiteto biblioteką) vadovai į pareigas skiriami penkerių metų kadencijai, su galimybe eiti kelias kadencijas iš eilės:

1. Lietuvos nacionalinės bibliotekos vadovu tas pats asmuo gali būti skiriamas ne daugiau kaip dviem kadencijoms iš eilės;
2. Apskričių, savivaldybių viešųjų ir valstybinės reikšmės bibliotekų vadovų kadencijų skaičius neribojamas.

Vertinant teisinį reguliavimą akivaizdu, jog apskričių, savivaldybių viešųjų ir valstybinės reikšmės bibliotekų atveju gali susidaryti situacija, kai tas pats asmuo yra skiriamas be konkurso kelioms kadencijoms iš eilės, atitinkant aukštus veiklos vertinimo lūkesčius. Viena vertus, nuolatinis vadovas gali užtikrinti bibliotekos veiklos stabilumą, tvirtą santykį su darbuotojais ir ilgalaikių tikslų įgyvendinimą. Tačiau, iš kitos pusės, tokia praktika gali riboti galimybes naujiems pretendentams dalyvauti konkurse, pristatyti naujas idėjas ir sprendimus, kurie galėtų prisidėti prie bibliotekos augimo ir vystymosi. Svarbu užtikrinti, kad paskyrimų

be konkurso praktika būtų taikoma nepiktnaudžiaujant šiuo institutu ir tik atitinkant visus įstatyme numatytus kriterijus.

Jei savivaldybės viešosios bibliotekos vadovas nebuvo paskirtas be konkurso antrajai kadencijai, jis turi teisę dalyvauti viešame konkurse šios bibliotekos pareigoms eiti. Ši nuostata užtikrina galimybę asmeniui pratęsti darbo santykius toje pačioje įstaigoje, kartu užtikrinant skaidrumą ir viešą interesą, kadangi yra vykdoma atranka konkurso būdu. Svarbu pažymėti, jog tokia galimybė nustatyta tik savivaldybių viešosioms bibliotekoms, todėl kyla klausimas, ar tokio išimtinio reglamentavimo taikymas negali sukelti neskaidrumo ar šališkumo komisijoje, kai tas pats asmuo daug kartų vertinamas pareigoms tame pačiame subjekte.

Pretenduojuojant į konkursą asmenys turi atitikti Lietuvos Respublikos kultūros ministerijos 2014 m. balandžio 11 d. įsakymo „Dėl kvalifikacinių reikalavimų bibliotekų, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, vadovams aprašo patvirtinimo“ numatytus reikalavimus. Apraše nurodoma, jog vadovai turi turėti aukštąjį universitetinį išsilavinimą ir magistro kvalifikacinį laipsnį arba jam lygiavertę aukštojo mokslo kvalifikaciją, įgytą baigus humanitarinių mokslų, socialinių mokslų, ugdymo mokslų studijų kryptių grupių studijas, o atitinkamoms bibliotekoms taikomi skirtingi reikalavimai dėl vadovaujamo darbo patirties. Taip pat, vadovams taikomi reikalavimai dėl kalbų mokėjimo lygio, vadovai turi išmanyti Lietuvos Respublikos Konstituciją bei kitus teisės aktus, susijusius su vadovo einamomis pareigomis (Dėl kvalifikacinių reikalavimų bibliotekų..., 2014). Aukšti kvalifikaciniai reikalavimai užtikrina, jog į viešojo sektoriaus bibliotekų vadovų pareigas bus priimti kompetentingi asmenys, išmanantys savo sritį bei vadovavimo pagrindus.

Asmenims, pretenduojantiems į Lietuvos nacionalinės, apskričių, savivaldybių viešųjų ir valstybinės reikšmės bibliotekų vadovų pareigas taikomi nepriekaištingos reputacijos reikalavimai, kaip ji apibrėžiama Valstybės tarnybos įstatyme. Asmuo nelaikomas nepriekaištingos reputacijos, jei jis yra pripažintas kaltu dėl nusikaltimo, baudžiamojo nusižengimo valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams padarymo, buvo atleistas iš valstybės tarnautojo pareigų ar darbo dėl šurkščių tarnybinių nusižengimų ar nepriekaištingos reputacijos reikalavimų pažeidimo, ir kitais Valstybės tarnybos įstatyme numatytais atvejais (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999). Bibliotekų įstatyme numatoma, jog asmuo nelaikomas nepriekaištingos reputacijos ir tuo atveju, kai yra pripažintas šurkščiai pažeidęs Lietuvos Respublikos kultūros ministro tvirtinamas kultūros įstaigų darbuotojų profesinės veiklos ir etikos taisykles ir nuo pripažinimo padarius tokį nusižengimą dienos

nepraėjo treji metai. Taisyklių šiurkščiu pažeidimu laikomas du ar daugiau pažeidimų per vienerius metus, kai toks pažeidimas žemina žmogaus orumą, diskredituoja kultūros įstaigos reputaciją.

Kvalifikacijos ir nepriekaištingos reputacijos reikalavimai yra svarbūs užtikrinant, kad į vadovo pareigas būtų priimtas kompetentingas ir patikimas asmuo. Tačiau šie reikalavimai gali tapti kliūtimi, jei nėra suteikiama pakankama galimybė naujiems pretendents dalyvauti konkurse dėl per griežtų kvalifikacinių reikalavimų ar dėl to paties vadovo išlaikymo pareigose neribotą kadencijų skaičių. Konkursai turi būti organizuojami siekiant padidinti skaidrumą ir užtikrinti konkurenciją vadovo pareigoms užimti bei auginti pasitikėjimą viešojo sektoriaus institucijomis.

Bibliotekų įstatyme įtvirtinti reikalavimai dėl bibliotekų vadovų priėmimo ir konkurso organizavimo sukuria lanksčią konkurso tvarką. Savivaldybių viešųjų bibliotekų vadovams leidžiama būti paskirtiems į kitą kadenciją be naujo konkurso, jei jų veikla atitiko numatytus reikalavimus, o apskričių, savivaldybių viešųjų ir valstybinės reikšmės bibliotekų vadovų kadencijų skaičius neribojamas. Šis mechanizmas užtikrina organizacijos stabilumą ir nuoseklumą, tačiau gali sumažinti konkurso, kaip darbo sutarties priedais bibliotekų vadovų pareigoms užimti, reikšmę. Būtina užtikrinti, kad šios priemonės nestabdytų inovacijų diegimo ir kvalifikuotų kandidatų įsitraukimo į viešojo sektoriaus subjektų valdymą. Tuo pačiu, turi būti siekiama, kad procedūra atitiktų objektyvumo, skaidrumo ir lygių galimybes principus.

2.3. Konkurso organizavimas pagal Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymą

Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15 straipsnyje numatoma, jog Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos (toliau – LNSS) viešojo sektoriaus subjektų vadovai, taip pat jų padalinių ir filialų vadovai, universitetų ligoninių sveikatos priežiūros specialistai (išskyrus gydytojus rezidentus ir gydytojus odontologus rezidentus) į darbą priimami viešo konkurso būdu (Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas, 1996). Šio sektoriaus konkursų specifiką nagrinėsime išskiriant konkurso tvarką vadovo pareigoms, bei universiteto ligoninių specialistų pareigoms užimti.

2.3.1. Konkurso tvarka sveikatos priežiūros įstaigų ir padalinių ar filialų vadovo pareigoms eiti

Konkurso tvarka sveikatos priežiūros įstaigų vadovų pareigoms užimti. Sveikatos srities įstaigų vadovų konkursų tvarka reglamentuojama Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos 2018 m. gegužės 10 d. įsakymu Nr. V-574 „Dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos valstybės biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų konkursų organizavimo nuostatų ir Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos valstybės ir savivaldybių biudžetinių ir viešųjų įstaigų, jų padalinių ir filialų vadovams keliamų kvalifikacinių reikalavimų patvirtinimo“. Įsakymu patvirtinti „*Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos valstybės biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų konkursų organizavimo nuostatai*“ (toliau – sveikatos priežiūros įstaigų vadovų konkurso organizavimo tvarkos aprašas) bei „*Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos valstybės ir savivaldybių biudžetinių ir viešųjų įstaigų, jų padalinių ir filialų vadovams keliami kvalifikaciniai reikalavimai*“ (toliau – sveikatos priežiūros įstaigų vadovų kvalifikaciniai reikalavimai) (Dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos ..., 2018).

2.3.1.1. Konkurso paskelbimas

Konkurso paskelbimo sprendimą priima Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministras, paskirdamas atsakingą už konkursą asmenį. Skelbimas turi būti paskelbtas per Valstybės tarnybos valdymo informacinę sistemą bei viešus informavimo kanalus, tokius kaip Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos ir įstaigos svetainės.

Sveikatos priežiūros įstaigų vadovų konkurso organizavimo tvarkos aprašas taip pat numato, jog sveikatos apsaugos ministras konkursą gali atšaukti likus vienai darbo dienai iki pretendentų vertinimo komisijoje (iki atrankos etapo pradžios). Apie konkurso atšaukimą skelbiama Viešojo valdymo agentūros ir Ministerijos interneto svetainėse nurodant konkurso atšaukimo priežastį. Konkurso atšaukimo priežastys nėra nurodytos teisės aktuose. 2022 m. balandžio 28 d. paskelbta, jog konkursas į Alytaus apskrities S. Kudirkos ligoninės direktoriaus pareigas buvo atšauktas savivaldybės tarybos narių sprendimu. Toks sprendimas priimtas, kadangi valstybė turėjo tapti ligoninės dalininke, tad konkursas turėjo būti paskelbtas, kai sveikatos apsaugos ministerija galės dalyvauti konkurse lygiomis teisėmis (Svarbūs sprendimai dėl ligoninės: direktoriaus konkursas – atšauktas..., 2022). Darytina išvada, jog

konkurso atšaukimo galimybe turi būti naudojamosi tik išimtiniais atvejais, atsižvelgiant į objektyvias priežastis. Tačiau vertinant šį konkretų konkurso atšaukimą kyla klausimas, ar savivaldybės tarybos nariai galėjo atšaukti konkursą į ligoninės vadovo pareigas, kai ši diskrecija numatoma sveikatos apsaugos ministrui.

Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas taip pat numato konkretų konkurso skelbimo terminą – viešas konkursas skelbiamas likus šešiams mėnesiams iki sveikatos priežiūros įstaigos vadovo ar jos padalinio ar filialo vadovo kadencijos pabaigos. Galima teigti, jog ilgas konkurso organizavimo terminas pateikiamas siekiant užtikrinti, jog visi konkurso etapai bei pirminis pretendentų vertinimas (jei taikoma) bus atlikti laiku, spėjant išrinkti naują kandidatą į vadovo pareigas.

2.3.1.2. Dokumentų pateikimas ir priėmimas

Pretendentams į sveikatos priežiūros įstaigų vadovų pareigas privaloma pateikti dokumentus, kurie nurodyti bendroje konkursų organizavimo tvarkoje. Papildomai sveikatos sektoriuje kandidatai turi pateikti:

1. Privačių interesų deklaracijos, pateikiamos Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka, kopiją. Privatūs interesai, pagal Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymą, yra deklaruojančio ar jam artimo asmens suinteresuotumas asmenine turtine ar neturtine nauda, moralinė skola, moralinis įsipareigojimas ar kitas panašaus pobūdžio interesas atliekant tarnybines pareigas (Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių..., 1997). Šiame įstatyme nurodoma, jog viešojo sektoriaus įmonės vadovai ar jų įgalioti asmenys turi informuoti deklaruojančio asmens statusą turintį asmenį apie pareigą pateikti privačių interesų deklaraciją asmens priėmimo, skyrimo į pareigas metu (tai yra, nagrinėjamu atveju, konkurso metu). Taigi, sveikatos sektoriuje taikomas reikalavimas pateikti privačių interesų deklaraciją dokumentų teikimo konkurse metu atitinka Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo nuostatas ir prisideda prie procedūros skaidrumo bei etinio valdymo užtikrinimo.
2. Užpildytą pretendentų sutikimą dėl asmens duomenų teikimo visuomenės informavimo priemonėms;

3. Pirminio pretendentų vertinimo anketa, jeigu konkurse komisijos sprendimu bus vykdomas pirminis pretendentų vertinimas pagal kvalifikacijos ir darbo patirties vertinimo kriterijus. Anketoje klausimai susiję su asmens darbo patirtimi vadovaujančiose ar įstaigos vadovo pareigose, strateginio planavimo, organizacinių pokyčių, tarptautinio bendravimo patirtimi.

Po dokumentų pateikimo ir pretendentų įvertinimo, atsakingas asmuo be bendros konkursų organizavimo tvarkos numatytos procedūros, turi nedelsdamas el. paštu pranešti sveikatos apsaugos ministrui apie dokumentų priėmimo termino pabaigą ir bendruosius kvalifikacinius reikalavimus atitikusių pretendentų skaičių. Šis reikalavimas sveikatos sektoriuje taikomas atsižvelgiant į tai, jog vienas iš pretendentų atrankos etapų – pokalbis su sveikatos apsaugos ministru.

2.3.1.3. Pretendentų atranka

Pretendentų atranka į sveikatos priežiūros įstaigų vadovų pareigas vykdoma pirminiu pretendentų vertinimu bei dviem etapais: atranka komisijoje bei pokalbis su sveikatos apsaugos ministru ar jo įgaliotu asmeniu.

Pirminis pretendentų vertinimas. Iki konkurso paskelbimo dienos, komisija privalo nuspręsti, ar ir kokia tvarka taikys pirminį pretendentų vertinimą pagal kriterijus, numatytus Sveikatos priežiūros įstaigų vadovų konkurso organizavimo tvarkos apraše. Pirminis pretendentų vertinimas taikomas dalyvaujant ne mažiau kaip penkiems pretendentams, atitinkantiems bendruosius kvalifikacinius reikalavimus.

Bendroje konkursų organizavimo tvarkoje numatoma, kad komisija turi būti sudaroma per trisdešimt dienų nuo konkurso paskelbimo, tuo tarpu sveikatos sektoriuje komisija, sudaryta iš penkių narių (įskaitant sveikatos apsaugos ministerijos ir/ar pavaldžių įstaigų valstybės tarnautojus, ekspertus, atstovus ir kt.), turi būti suformuota ne vėliau kaip iki konkurso paskelbimo dienos. Šis sprendimas pateisinamas reikalavimu iki konkurso paskelbimo nuspręsti dėl pirminio pretendentų vertinimo ir kokiomis sąlygomis jis bus taikomas.

Galima teigti, jog pirminio pretendentų vertinimo metu tikrinama tapati informacija, kaip ir vertinimo dokumentų pateikimo etape, kuriuo patvirtinama ar pretendentas atitinka bendruosius kvalifikacinius reikalavimus. Organizuojanti pirminį pretendentų vertinimą

užtikrinama, jog pateikti dokumentai iš ties atitinka bendruosius ir specialiuosius kvalifikacinius reikalavimus ir padeda komisijai susidaryti platesni vaizdą apie pretendento tinkamumą. Kyla klausimas ar prasminga turėti du tarpusavyje panašius etapus. Kadangi sveikatos sektoriaus konkursams komisija sudaroma iki konkurso paskelbimo, būtų aktualu dokumentų vertinimą palikti komisijos diskrecijai, išvengiant pasikartojančių procedūrų.

Pretendentų atranka komisijoje (I etapas). Svarbu pažymėti, kad I etapo posėdis laikomas teisėtu tik tuomet, kai jame dalyvauja visi komisijos nariai. Siekiant tinkamai pasirengti vertinimui posėdžiuose, komisijos sekretorius pirmininko pavedimu gali šaukti parengiamuosius posėdžius. Jų metu komisijos nariai privalo pasirašyti konfidencialumo pasižadėjimus. Parengiamojo posėdžio metu komisija, atsižvelgdama į konkretaus konkurso poreikius, detalai aptaria kelis svarbius klausimus, susijusius su konkursu eiga ir skaidrumu, aptaria vertinimo balų skaičiavimo procedūrą ir galimybę pretendents dalyvauti vertinimo komisijos posėdžiuose nuotoliniu būdu. Be to, svarstoma, kaip bus elgiamasi, jei keli pretendentai surinks vienodą balų skaičių ir pretenduos į II etapą – tokiu atveju gali būti numatytas papildomas vertinimo etapas, kurio tvarka ir metodika taip pat yra aptariama.

Pretendentų vertinimo komisijoje metu gali būti taikomi aukščiau minėti atrankos metodai – interviu, praktinė užduotis, testas, namų darbų užduotis, esė, kita. Pretendentams užduoti klausimai ir atsakymai į juos, praktinių užduočių, testo klausimai, temos ir jų rezultatai yra neviešinami.

Dalyvaujant pretendents ir stebėtojams, komisijos nariai užpildytas ir pasirašytas pretendentų individualaus vertinimo lenteles įteikia komisijos sekretoriui, kuris sudaro pretendentų vertinimo suvestinę lentelę ir formuoja pretendentų eilę. Lietuvos teismų praktikoje pažymėta, jog komisijos nariai turi tam tikrą diskreciją sprendžiant, kaip vertinti kiekvieną pretendentą. Šis vertinimas gali apimti ne tik atsakymų į pateiktus klausimus turinį, bet ir atsakymų pateikimo formą, atsakymo pateikimo laiką bei bendrą įspūdį apie pretendentą. Ginčo atveju, teismas nevertina pretendento atitikties darbo vietai, o apsiriboja nagrinėjimu, ar konkursas atitiko teisės aktų numatytus reikalavimus ir ar komisija neviršijo savo vertinimo laisvės ribų (Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. birželio 14 d. nutartis administracinėje byloje).

Po pretendentų vertinimo pirmame konkurso etape komisijos pirmininkas viešai paskelbia, kokią vietą konkurse užėmė kiekvienas pretendentas. Pretendentai, atrinkti į antrą etapą, turi užpildyti komisijos sekretoriaus pateiktą atrinkto pretendento anketą.

Apibendrinus teisės aktų reguliavimą galima teigti, jog posėdžių tvarka ir vertinimo sąlygos sveikatos sektoriuje yra apibrėžiamos detaliau. Komisijos vaidmuo, lyginant su bendra konkursų organizavimo tvarka, vyrauja per visą konkurso eigą ir pastebimas didesnis komisijos įsitraukimas skirtinguose etapuose.

Pretendentų pokalbis su ministru ar jo įgaliotu asmeniu (II etapas). Antrasis etapas prasideda nuo komisijos sekretoriaus pranešimo sveikatos apsaugos ministrui ar jo įgaliotam asmeniui apie laimėtojus. Kartu su šiuo pranešimu pateikiami pretendentų gyvenimo aprašymai ir užpildytos anketos, suteikiant sveikatos apsaugos ministrui ir jo įgaliotam asmeniui visą reikalingą informaciją apie pretendentų kompetencijas.

Komisijos sekretorius informuoja pretendentes apie pokalbio datą ir laiką, taip suteikdamas jiems pakankamai laiko pasiruošti ir užtikrinant, kad visi pretendentai turės vienodas galimybes pasirodyti konkurse. Pažymėtina, jog antrajame konkurso etape sveikatos apsaugos ministro ar jo įgalioto asmens kvietimu stebėtojo teisėmis gali dalyvauti kiti ministerijos atstovai. Pokalbio eiga ir rezultatai fiksuojami protokole, o etapo eigai fiksuoti ir vertinimo objektyvumui užtikrinti daromas skaitmeninis garso įrašas. Šie aspektai yra svarbūs, kadangi užfiksuoti įrašai vėliau gali būti panaudoti pretendentų vertinimui arba ginčų sprendimo atveju, jei kiltų klausimų dėl vertinimo tikslumo ir teisingumo. Pasibaigus etapui, pretendentai vertinami dešimtbalėje sistemoje ir turi teisę susipažinti su savo vertinimu.

Diskutuotina, ar asmeninis pokalbis su ministru ar jo įgaliotu asmeniu negali sukurti šališko pretendentų vertinimo situacijos, kadangi baigiamasis atrankos etapas perduodamas į vieno asmens rankas, dėl ko neabejotinai padidėja nešališkumo bei skaidrumo principų pažeidimo rizika (Ministro „patobulinta“ konkursų tvarka..., 2019). Ministras, gavęs pretendentų sąrašą turi įvertinti galimą kilti interesų konfliktą ir jį identifikavus paskirti kitą asmenį pokalbiui su pretendentu. Tačiau kyla klausimas, kaip yra užtikrinama, jog ministras objektyviai vertina kandidatus pokalbio metu ir jo sprendimui nedaro įtakos, pavyzdžiui, pretendento dalyvavimas atitinkamoje politinėje partijoje.

2.3.1.4. Konkurso pabaiga

Konkurso laimėtoju laikomas pretendentas, kuris surenka daugiausiai balų. Jeigu konkurse dalyvauja tik vienas pretendentas, kuris atitinka minimalų balų reikalavimą, sveikatos apsaugos ministras pasirenka jį arba motyvuotu rašytiniu sprendimu gali jo nepasirinkti. Vadovas renkamas penkerių metų kadencijai, išskyrus atvejus, kai viešojo sektoriaus subjekte dirba dešimt ar mažiau sveikatos priežiūros specialistų, turinčių medicinos praktikos licenciją. Toks reguliavimas įtvirtintas siekiant užtikrinti, jog regionuose, kur trūksta specialistų ir vadovų, nebūtų švaistomi ištekliai konkursų organizavimui, garantuoja lankstumą ir panaikina perteklinius reikalavimus mažoms sveikatos priežiūros įstaigoms (Pasiūlymas dėl Sveikatos priežiūros..., 2019).

Sveikatos priežiūros įstaigų vadovų konkurso organizavimo tvarkos aprašas taip pat numato atvejus, kuomet konkursas yra laikomas neįvykusiu. Tokie atvejai gali būti, pavyzdžiui, jei po pirmojo atrankos etapo nebeliko tinkamų pretendentų. Šios nuostatos yra svarbios, kadangi suteikia galimybę organizuoti naują atranką ir užtikrina, kad tik kompetentingi asmenys eitų įstaigos vadovo pareigas. Jei kompetentingos institucijos išduoda informaciją, kad pretendentui negali būti suteikta specialioji teisė ar leidimas, sveikatos apsaugos ministras turi teisę nepriimti jo į pareigas.

Konkurso tvarka padalinių ir filialų vadovų pareigoms užimti. LNSS valstybės ir savivaldybių biudžetinių ir viešųjų įstaigų padalinių ir filialų vadovai, kaip numatyta Sveikatos priežiūros įstaigų įstatyme, taip pat renkami viešo konkurso būdu.

Konkursą organizuoja ir jo nuostatus tvirtina sveikatos priežiūros įstaigos vadovas. Terminas konkurso paskelbimui, kvalifikaciniai reikalavimai bei kadencijos laikotarpis yra tapatus kaip numatyta konkursui užimti įstaigos vadovo pareigas. Pažymėtina, jog padalinių ir filialų vadovų kadencijų skaičius nėra ribojamas įstatymu.

Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas patvirtina, jog sveikatos įstaigų vadovai negali tuo pačiu metu užimti ir šių įstaigų padalinių ar filialų vadovo pareigų. Toks reguliavimas atrodo logiškas ir užtikrina, jog konkursą skelbiantis subjektas (įstaigos vadovas) negalėtų būti paskirtas į konkursinę pareigybę (padalinių ar filialų vadovo).

2.3.2. Konkurso tvarka universiteto ligoninių specialistų pareigoms užimti

Universitetų ligoninių sveikatos priežiūros specialistai (išskyrus gydytojus rezidentus ir gydytojus odontologus rezidentus), renkami konkurso būdu. Šios įstaigos vadovaujasi bendra konkurso organizavimo tvarka, tačiau yra paliekama diskrecija nusistatyti vidinius konkurso organizavimo nuostatus. Pavyzdžiui, viešosios įstaigos Klaipėdos universiteto ligoninės generalinio direktoriaus 2024 m. rugpjūčio 2 d. įsakyme Nr. 2-789 „Dėl VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės pareigybių viešojo konkurso, organizuojamo per valstybės tarnybos valdymo informacinę sistemą, organizavimo bei vykdymo nuostatų patvirtinimo“ (toliau – Klaipėdos universiteto ligoninės konkursų tvarkos aprašas) pateikiamos įstaigai taikomos konkurso organizavimo taisyklės.

Pagal minėtą aprašą, prie būtinų pateikti dokumentų pretendentas turi pateikti motyvacinį laišką, strateginės veiklos gaires penkerių metų laikotarpiui, kai pretendentas dalyvauja viešajame konkurse ligoninės laisvai pareigybei užimti, kurios pareiginiuose nuostatuose įtvirtinta padalinio veiklos organizavimo, planavimo, administravimo, koordinavimo funkcija (Dėl VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės pareigybių viešojo konkurso..., 2024). Klaipėdos universiteto ligoninės konkursų tvarkos apraše numatoma, jog už konkurso organizavimo tvarką atsakingas konkretus ligoninės struktūrinis padalinys, vykdomas personalo administravimą.

Įdomus skirtumas nuo kitų jau aptartų konkurso organizavimo tvarkų – konkurso metu sudaromos dvi komisijos: atitikties bei atrankos komisija.

1. Atitikties komisija sudaroma pasibaigus skelbimo dėl konkurso viešinimo terminui bei jos paskirtis įvertinti pretendento atitiktį pareigybei nustatytiems reikalavimas. Šiai komisijai teigiamai įvertinus pretendentą, jie informuojami apie atitiktį reikalavimams ir atrankos vertinimo komisijos posėdžio datą, laiką ir vietą. Kaip minėta, dokumentų peržiūros funkcijos perdavimas komisijai yra pagirtina praktika, kadangi nesukuria papildomos administracinės naštos konkursą organizuojančiam subjektui ir tokiu būdu užtikrinama, kad kvalifikacijos atitikimo vertinimą atliks kompetentingi asmenys.
2. Atrankos komisija sudaroma ne mažiau kaip iš trijų narių. Atrankos komisijos nariais gali būti įtraukiami ir kiti asmenys, turintys ekspertinių ar specialiųjų žinių, ar kitų asmens sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojai. Taip pat pažymėtina, jog Atrankos komisijos posėdyje stebėtojo teisėmis gali dalyvauti ligoninėje dirbančių darbuotojų

profesinės sąjungos atstovas ir/arba ligoninės darbo tarybos atstovas. Taip užtikrinamas darbuotojų informavimas ir konsultavimas bei atrankos posėdžio skaidrumas. Posėdis vykdomas tik gyvai ir jame naudojami standartiniai atrankos metodai – pokalbis žodžiu ar praktinė užduotis.

Konkurso organizavimo tvarka sveikatos priežiūros įstaigose apibrėžia tiksliai ir struktūruotą atrankos procedūrą, kuri užtikrina, kad vadovų pareigoms užimti būtų atrenkami tik kompetentingi asmenys. Nors procedūra iš esmės atitinka bendros konkursų organizavimo tvarkos reikalavimus, tačiau turi ypatumų – sveikatos sektoriuje konkurso skelbimą į vadovo pareigybės inicijuoja bei prižiūri sveikatos apsaugos ministras, konkursas organizuojamas dviem etapais, bei taikomi griežti kvalifikaciniai reikalavimai, kuriuos privalo atitikti vadovai. Kvestionuotina, ar pokalbio su ministru etapas nekelia rizikos konkurso skaidrumui, kadangi galutinis vertinimas paliekamas vienam asmeniui. Universitetų ligoninėms taikomi viešo konkurso reikalavimai parengiami remiantis bendra konkursų organizavimo tvarka, tačiau kiekviena įstaiga gali patvirtinti vidinius konkurso organizavimo nuostatus, kuriais patikslinamas priėmimo į konkursines pareigybės procedūra.

2.4. Konkurso organizavimas pagal Lietuvos Respublikos švietimo įstatymą

Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas nustato Lietuvos Respublikos švietimo tikslus, švietimo sistemos principus bei veiklos pagrindus, valstybės įsipareigojimus švietimo srityje. Jame numatoma, jog vadovai į valstybines ar savivaldybės švietimo įstaigas, išskyrus aukštąsias mokyklas, priimami konkurso būdu, o aukštųjų mokyklų vadovų skyrimą į pareigas, atleidimą iš jų, įgaliojimus bei atsakomybę nustato Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 1991). Siekiant tinkamai išnagrinėti ir įvertinti teorines ir praktines problemas konkurso organizavime švietimo sektoriuje, toliau aptarsime konkurso į vadovo pareigas reglamentavimą pagal Švietimo įstatymą. Dėl darbo apimties nebus nagrinėjami konkurso organizavimo ypatumai, kiek tai susiję su aukštųjų mokyklų vadovų skyrimu Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo ribose.

Švietimo įstatymo 59 straipsnio 1 dalyje numatoma, jog į valstybinės ar savivaldybės švietimo įstaigos (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovo pareigybę priimama viešo konkurso būdu. To paties straipsnio 6 dalyje pateikiama nuoroda į Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos 2011 m. liepos 1 d. įsakymą „Dėl Konkurso valstybinių ir

savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovų pareigoms eiti tvarkos aprašo patvirtinimo“, kuriame įtvirtinta konkursų į švietimo įstaigų vadovų pareigas organizavimo tvarka (toliau – švietimo įstaigų konkursų tvarkos aprašas).

2.4.1. Konkurso organizavimas pagal Švietimo įstaigų vadovų rezervą

Svarbu pažymėti, jog prieš skelbiant konkursą į vadovo pareigas, konkurso organizatorius gali pasinaudoti vadovų rezervu. Šį rezervą sudaro asmenys, pateikę prašymą įvertinti vadovavimo švietimo įstaigai kompetencijas; buvę švietimo vadovai, kurie neturi teisės gauti visą socialinio draudimo senatvės pensiją, nepraėjus 6 mėnesius nuo atleidimo iš pareigų dienos bei vadovai, pabaigę savo kadenciją prieš mažiau nei penkis metus ir turintys kompetencijų įvertinimą ir vadovavimo metu veikla vertinta kaip viršijanti ar atitinkanti lūkesčius, kita (Dėl Siūlymo pretenduoti į kitos..., 2019).

Skelbiant konkursą, organizatorius kreipiasi į įgaliotą instituciją dėl informacijos apie asmenis, kurie atitinka įstatyme numatytus reikalavimus. Jei tokių pretendentų yra, vadovo atranka organizuojama pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2019 m. balandžio 17 d. nutarimą Nr. 360 „Dėl Siūlymo pretenduoti į kitos švietimo įstaigos (išskyrus aukštosios mokyklos) vadovo pareigas teikimo buvusiam švietimo įstaigos vadovui tvarkos aprašo patvirtinimo“. Nutarime numatoma, jog asmenys iš Švietimo įstaigų vadovo rezervo, priimami į pareigas be konkurso.

Ar rezerve esantis asmuo tinka pretenduoti į atitinkamą konkursą, vertinama pagal savivaldybę, mokyklos tipą ir panašiai. Tuomet konkurso organizatorius susisiečia su pretendентаis ir, jei jie sutinka dalyvauti atrankos pokalbyje, turi pateikti savo asmens dokumentus, gyvenimo aprašymą bei kvalifikacinius reikalavimus pagrindžiančius dokumentus.

Atrankos pokalbio tikslas yra patikrinti, ar asmuo turi tinkamus gebėjimus eiti konkrečios švietimo įstaigos vadovo pareigas. Šiam etapui taip pat yra sudaroma komisija, kuriai taikomi tokie patys reikalavimai kaip ir komisijos sudarymui atrankai bendra konkursų organizavimo tvarka metu. Jei atrankos pokalbyje dalyvauja keli buvę vadovai, jiems pateikiami pagrindiniai klausimai ir užduotys privalo būti tokie patys.

Buvusiam vadovui siūloma užimti švietimo įstaigos vadovo pareigas jei atrankos pokalbio metu jis surinko atitinkamą balų skaičių, yra gauta informacija pagal Korupcijos

prevencijos įstatymą, ir pagal Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo 30 straipsnio 1 dalies 1 punktą (socialines, kultūros, švietimo, sporto ir sveikatos priežiūros paslaugas vaikams teikiančiose įstaigose, įmonėse ir organizacijose) – yra pateikta pažyma dėl įtariamųjų, kaltinamųjų ir nuteistųjų registro duomenų apie fizinį asmenį, patvirtinanti jog asmuo neturi teistumo dėl nusikalstamų veikų žmogaus seksualinio apsisprendimo laisvei ir neliečiamumui, dėl vaiko išnaudojimo pornografijai, pelnymosi iš nepilnamečio asmens prostitucijos ir kita (Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas, 1996). Nuo 2024 m. lapkričio 1 d. įsigaliojo reikalavimas turėti teisėto darbo su vaikais kodą, kuris patvirtina asmens atitikimą Vaiko teisių apsaugų pagrindų įstatymo numatytus reikalavimus. Šis kodas privalomas visiems asmenims dirbantiems ar vykdančioms bet kokią veiklą su vaikais ir pakeis aukščiau minėtą pažymą dėl įtariamųjų, kaltinamųjų ir nuteistųjų registro duomenų. Darbdaviams numatytas reikalavimas iki 2025 m. balandžio 30 d. patikrinti visus dirbančius asmenis įstaigose, teikiančiose švietimo, sporto, socialines ir kitas paslaugas vaikams (Ką svarbu žinoti apie..., 2025).

Konkurso būdu priimant asmenį, darbdavys turi teisę motyvuotu prašymu kreiptis į teisėsaugos, kontrolės ir kitas institucijas, kad jos pateiktų informaciją, būtiną kodui suformuoti. Jei paaiškėja bent viena sąlyga, dėl kurios pagal Vaikų teisių apsaugos pagrindų įstatymą darbuotojas negali dirbti su vaikais, asmuo yra nušalinamas nuo kontakto su vaikais ir atleidžiamas iš darbo, arba, konkurso atveju, su asmeniu nėra sudaroma darbo sutartis. Pažymėtina, jog kodo galiojimą darbdavys turi tikrinti periodiškai, ne rečiau kaip kartą per metus. Natūralu, jog tokį patikrinimą atlikti bus įgaliotas įstaigos vadovas. Kyla klausimas, kaip bus užtikrinamas ir kas vykdys periodinį įstaigos vadovo patikrinimą. Teoriškai vertinant, patikrinimą turėtų atlikti tiesioginis įstaigos vadovo darbdavys, tai yra, pavyzdžiui, savivaldybės meras. Taip pat, įsigalioja darbdavių priežiūros mechanizmas ir Nacionalinė švietimo agentūra yra atsakinga už nuostatų įgyvendinimo kontrolę, tad preziumuojama, jog periodinio patikrinimo sąlygos bus užtikrinamos ir vadovo atžvilgiu (Vaikų apsauga nuo seksualinio smurto..., 2024).

Vertinant Švietimo įstaigų vadovų rezervo naudą, svarbu įvertinti užimtumo situaciją švietimo sektoriuje. Statistikos duomenimis, šalies bendrojo ugdymo mokyklose dirbančių mokytojų ir mokyklų vadovų skaičius reguliariai mažėja (Bendrojo ugdymo mokyklų mokytojai ir vadovai, 2025). Galima teigti, jog trūkumas atsiranda dėl sudėtingos įdarbinimo procedūros reguliavimo ir dėl patrauklių darbo sąlygų privačiose švietimo įstaigose. Susidaro

situacija, kai konkursai neįvyksta dėl pretendentų trūkumo, reikalavimų neatitikimo, taip pat konkursų rezultatų apskundimo (Kandidatai neatitinka reikalavimų..., 2023). Ši padėtis lemia augantį švietimo įstaigų vadovų stygių. Rezervo tikslas telkti asmenis, turinčius lyderystės gebėjimų ir atitinkančius vadovų pareigoms taikomas kompetencijas. Toks modelis padeda užtikrinti, jog švietimo įstaiga turės galimybę išrinkti kompetentingą vadovą, kai konkursas neįvyksta dėl pretendentų trūkumo ar neatitikimo kvalifikacijai. Manytina, jog konkurencingo darbo užmokesčio nustatymas, gerųjų praktikų iš privačių mokymo įstaigų perėmimas ir kvalifikacijos tobulinimo galimybės gali pritraukti potencialių kandidatų į valstybines švietimo įstaigas.

Apibendrinant galima teigti, jog sudėtinga įdarbinimo procedūra ir patrauklesnės sąlygos privačiame sektoriuje lemia pretendentų į švietimo įstaigų vadovų pareigas trūkumą. Švietimo įstaigų vadovų rezervas – efektyvus kandidatų atrankos būdas, padedantis užtikrinti, jog švietimo įstaiga turės galimybę išrinkti kompetentingą nuolatinį vadovą.

2.4.2. Konkurso skelbimo tvarka

Švietimo įstaigų konkursų tvarkos apraše nurodoma, jog konkursą organizuoja švietimo įstaigos savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija ar jos įgaliotas asmuo, savivaldybių biudžetinių švietimo įstaigų atveju – savivaldybės meras, savivaldybių viešųjų švietimo įstaigų atveju – dalyvių susirinkimas ar jo įgaliotas asmuo ir konkurso komisija (Dėl konkurso valstybinių ir savivaldybių ..., 2011). Vadovas skiriamas penkerių metų kadencijai konkurso būdu, kuris vykdomas laikantis lygių galimybių, skaidrumo, nešališkumo ir profesionalumo principais.

Svarbu pažymėti, jog lyginant su prieš tai nagrinėtomis tvarkomis, vienintelis švietimo įstaigų konkursų tvarkos aprašas pateikia nuorodą į konkurso organizavimą Lietuvos Respublikos Vyriausybės paskelbtos ekstremalios situacijos ir (ar) karantino metu. Apraše numatoma, jog konkursas tokiu atveju gali būti organizuojamas nuotoliniu būdu, o komisijos pirmininkas ir komisijos sekretorius turi būti konkurso organizatoriaus nustatytoje pretendentų vertinimo vietoje. Kituose sektoriuose konkursas nuotoliniu būdu yra galimas komisijos sprendimu arba kai tai papildomai reglamentuojama vidiniais institucijų aktais. Pavyzdžiui, anksčiau nagrinėtas Klaipėdos universiteto ligoninės konkursų tvarkos aprašas tiesiogiai

nurodo, jog konkursas gali būti organizuojamas tik gyvai, tuo tarpu sveikatos priežiūros įstaigų vadovų konkursų metu komisija gali vertinti galimybę dėl pretendentų dalyvavimo nuotoliu.

Švietimo sektoriuje numatomi imperatyvūs konkurso skelbimo terminai. Konkursas skelbiamas likus ne mažiau kaip keturiems mėnesiams iki švietimo įstaigos vadovo kadencijos pabaigos. Išimtimi įvardijamas atvejis, kai Švietimo įstatymo nustatyta tvarka vadovas paskiriamas be konkurso antrajai penkerių metų kadencijai. Švietimo sektoriuje numatytas minimalus konkurso paskelbimo terminas yra dvigubai ilgesnis nei numatytas, pavyzdžiui, Bibliotekų ar Valstybės ir savivaldybių įmonių įstatyme. Tai atrodo logiškas sprendimas, vertinant kvalifikacinius bei vadovų kompetencijos aukštesnius reikalavimus, taikomus švietimo sektoriuje. Konkretūs konkurso paskelbimo terminai numatomi ir atvejui, kai su įstaigos vadovu yra nutraukiama darbo sutartis – konkursas turi būti skelbiamas ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų nuo darbo sutarties nutraukimo dienos.

Skelbiant konkursą, organizatorius suderina atrankos datą su švietimo, mokslo ir sporto ministro įgaliota institucija. Ši data negali būti vėlesnė nei keturi mėnesiai nuo konkurso paskelbimo datos. Tai yra, teisės aktais užtikrinama jog atranka įvyks iki esamo vadovo kadencijos pabaigos, taip garantuojant nepertraukiamą švietimo įstaigos darbą.

Konkurso skelbime, be bendrai būtinos pateikti informacijos, būtina nurodyti pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą. Kvestionuotina, ar toks reikalavimas neturėtų būti taikomas visiems konkursiniams skelbimams. Apžvelgus konkursinius skelbimus galima daryti išvadą, jog daugeliu atveju yra nurodomas konkretus numatomas darbo užmokestis arba jo rėžiai.

2.4.3. Dokumentų pateikimas ir priėmimas

Pretendentas į švietimo įstaigos vadovo pareigas privalo pateikti vadovavimo švietimo įstaigai gaires, kuriose turi atsispindėti siūlymai dėl įstaigos veiklos tobulinimo, vadovavimo strategijų. Taip pat, vertinant pretendentą švietimo įstaigos atžvilgiu pateikiama vertinimo ataskaita, pagal Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2024 m. gegužės 7 d. įsakymą Nr. V-518 „Dėl vadovavimo valstybinei ar savivaldybės švietimo įstaigai (išskyrus aukštąją mokyklą) kompetencijų vertinimo ir jam prilyginto vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Šiuo įsakymu nustatyta, kad pretendentas turi gauti ne mažiau kaip aštuonis balus, kad galėtų toliau dalyvauti atrankoje.

Valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovų kompetencijų vertinimas atliekamas konkurso organizatoriaus, vadovaujantis Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos 2011 m. liepos 1 d. įsakymu Nr. V-1194 „Dėl Kvalifikacinių reikalavimų valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovams aprašo patvirtinimo“ (toliau – kvalifikacinių reikalavimų švietimo įstaigų vadovams aprašas). Minėtame apraše numatyta, jog vadovas privalo turėti ne žemesnį nei magistro ar jam prilyginto aukštojo mokslo kvalifikacinį laipsnį, taip pat turėti atitinkamą kvalifikaciją bei darbo stažą, pavyzdžiui, pedagogo kvalifikaciją ir ne mažesnę kaip 2 metų pedagoginio darbo stažą. Pretendentas į švietimo įstaigos vadovo pareigas taip pat turi turėti vadovavimo švietimo įstaigai kompetencijas. Tai yra žinių visuma, apimanti vadovavimo principų išmanymą, pagarbą žmogaus orumui, lyderystę mokymui ir mokymuisi ir kita. Pažymėtina, jog vadovas taip pat turi turėti patirties vadovavimo suaugusių asmenų grupei ar organizacijai, mokėti lietuvių kalbą trečiąja valstybinės kalbos mokėjimo kategorija, kaip ji apibrėžta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gruodžio 24 d. nutarimu Nr. 137 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gruodžio 24 d. nutarimo Nr. 1688 „Dėl Valstybinės kalbos mokėjimo kategorijų nustatymo ir jų taikymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“ (pavyzdžiui, įgiję pagrindinį, vidurinį ir aukštąjį išsilavinimą lietuvių kalba), taip pat ne žemesniu kaip B1 lygiu mokėti vieną iš trijų Europos Sąjungos darbo kalbų (anglų, prancūzų ar vokiečių) bei atitikti nepriekaištingos reputacijos reikalavimus. Švietimo įstatymo 5¹ straipsnyje apibrėžiama, kada asmuo negali būti laikomas nepriekaištingos reputacijos. Dauguma punktų atitinka nepriekaištingos reputacijos reikalavimus pagal Valstybės tarnybos įstatymą, tačiau išskiriami ir specifiniai atvejai, kuomet asmuo nėra nepriekaištingos reputacijos – jei savo elgesiu ir (ar) veikla pažeidė švietimo, mokslo ir sporto ministro patvirtinto pedagogų etikos kodekso reikalavimus ir po pažeidimo nustatymo nėra praėję vieni metai, taip pat jei piktnaudžiauja alkoholiu, psichotropinėmis, narkotinėmis ar kitomis psichiką veikiančiomis medžiagomis. Manytina, jog aukšti kvalifikaciniai reikalavimai švietimo įstaigų vadovų pareigoms eiti yra suderinami su viešojo intereso užtikrinimu.

Pažymėtina, kad švietimo įstaigų konkursų tvarkos aprašas suteikia galimybę pretendents, pateikusiems dokumentus, susipažinti su švietimo įstaigos veikla ir lankytis joje ne ilgiau kaip tris dienas konkurso metu. Kyla klausimas ar praktikoje apsilankymas neturi tiesioginės įtakos vertinimui. Pretendento lankymasis švietimo įstaigoje padeda geriau pažinti pretendentą, asmuo tokiu būdu pažįsta švietimo įstaigą bei įstaigos darbuotojams. Tačiau tokia

galimybė gali ženkliai diferencijuoti pretendentes ir turėti įtakos komisijos sprendimui, nes įstaigoje apsilankęs pretendentes gali būti vertinamas palankiau.

2.4.4. Pretendentų atranka

Konkursui vykdyti sudaroma septynių narių komisija, tačiau konkursui, kuris organizuojamas naujai įsteigtoje švietimo įstaigoje – penkių narių komisija. 2020 m. sausio 29 d. Specialiųjų tyrimų tarnyba pateikė antikorupcinio vertinimo išvadą dėl teisės aktų, reglamentuojančių švietimo įstaigų vadovų skyrimo, vertinimo, nušalinimo ir atleidimo organizavimą, antikorupcinį vertinimą (Dėl švietimo įstaigų vadovų skyrimo, vertinimo..., 2020). Išvadoje pateikiama, jog reguliavimas, nurodantis skirtingą komisijos narių skaičių yra nepagrįstas, kadangi tokiu būdu sudaromos nevienodos sąlygos konkurso į vadovo pareigas organizavimui. Mažiau komisijos narių gali lengviau susitarti ir atrinkti pageidaujamą kandidatą, neužtikrinant pilno objektyvumo ir skaidrumo sprendimo priėmimo. Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija 2020 m. balandžio 9 d. pateikė atsakomąjį raštą, kuriuo pagrindė reikalavimą paskirti skirtingą komisijos narių skaičių veikiančioms ir naujai įsteigtoms švietimo įstaigoms. Į naujai įsteigtos švietimo įstaigos vadovo konkurso atrankos komisiją nėra galimybės kviesti visuomeninių organizacijų ar tėvų ir mokinių atstovų, kadangi kviestiniai asmenys iš šalies dar nežino konkrečios įstaigos poreikių – atitinkamai negali objektyviai ir savarankiškai tų poreikių vertinti (Dėl antikorupcinio vertinimo išvados dėl..., 2020).

Kaip ir kitose ankščiau aptartose srityse, komisijos nariams taikomi reputacijos, nešališkumo reikalavimai. Komisijos kandidatai teikiami skirtingų asmenų, pavyzdžiui, du asmenys teikia konkurso organizatorius, vieną asmenį švietimo įstaigos tipo ar vadovų asociacija. Pateikus visus kandidatus, konkurso organizatorius peržiūri jų atitiktį bei tvirtina komisijos sudėtį, kuri yra viešai skelbiama įstaigos interneto svetainėje arba konkurso organizatoriaus svetainėje.

Komisija, dalyvaujanti atrankoje į švietimo įstaigos vadovo pareigas, privalo susipažinti su švietimo įstaigos veikla, skyrimą reglamentuojančiais teisės aktais, bei sąžiningai vykdyti savo pareigas. Šios komisijos nariais negali būti valstybės politikai ir politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai. Tokiu būdu užtikrinama, jog vertinimo metu komisijos sprendimui neturės įtakos, pavyzdžiui, pretendento politinės pažiūros. Stebėtojo teisėmis posėdyje gali dalyvauti vienas švietimo įstaigos profesinių sąjungų ar darbo tarybos atstovas.

Atrankos vykdymo tvarka nesiskiria nuo bendros konkursų organizavimo tvarkos – komisijos nariai vertina pretendento gebėjimus pagal pateiktus dokumentus, naudodamiesi skirtingais atrankos būdais.

Konkursų švietimo įstaigų vadovų tvarkos aprašas detaliai įvardina taisykles, jei posėdis organizuojamas nuotoliniu būdu. Kai į atranką kviečiami keli pretendentai, jie turi dalyvauti tuo pačiu būtu – gyvai arba nuotoliu. Jei posėdis organizuojamas nuotoliu, konkurso organizatorius privalo užtikrinti saugų vaizdo prisijungimą, įsitikinti, jog prisijungiantis asmuo turės tinkamą įrangą ir gebės ja naudotis, taip pat įtvirtinama kaip elgtis, jei nepavyksta saugiai ir tinkamai prisijungti (posėdis gali būti stabdomas arba perkeliamas, jei trikdžių nepavyksta pašalinti). Pažymima, jog jei dėl techninių sutikimų negali prisijungti komisijos nariai ir posėdyje nesusidaro kворumas, taip pat turi būti suderinama nauja posėdžio data.

2.4.5. Konkurso pabaiga

Asmuo laikomas tinkamu eiti pareigas surinkus ne mažiau kaip 25 konkursinių balų. Kitu atveju, jei nėra nei vieno asmens, atitinkančio šį reikalavimą, skelbiamas naujas konkursas.

Pažymėtina, jog darbo sutartis su konkursą laimėjusiu asmeniu sudaroma ir jis priimamas į pareigas per trisdešimt kalendorinių dienų (šis terminas gali būti pratęstas šalių susitarimu), kai švietimo įstaigos vadovo vieta tampa laisva, yra gauta informacija pagal Korupcijos prevencijos įstatymą, ir jei asmuo pateikia teisėto darbo su vaikais kodą.

Švietimo įstaigų vadovų atrankos procedūra, reglamentuotas Švietimo įstatymo 59 straipsnio ir su juo susijusiuose teisės aktuose, užtikrina skaidrumą, profesionalumą ir atitiktį darbo teisės principams. Švietimo įstaigų vadovų rezervas padeda užtikrinti sklandesnį konkurso organizavimą, greičiau rasti tinkamą kandidatą, o buvusiems vadovams gauti pirmenybės teisę į kitos švietimo įstaigos vadovo pareigas. Viešo konkurso organizavimas, laikantis aiškių reikalavimų dėl kvalifikacijos, kompetencijų vertinimo, turi teigiamą poveikį švietimo įstaigų valdymui, nes leidžia pasirinkti tinkamiausią kandidatą, atitinkantį šiuolaikinio švietimo sektoriaus poreikius. Įtvirtintas teisinis reguliavimas dėl teisės dirbti su vaikais kodo užtikrina vaikų teisės apsaugą ir jog tik tinkami kandidatai galėtų užimti vadovo postą.

3. KONKURSO ORGANIZAVIMAS PRIVAČIAME SEKTORIUJE

Kaip minėta, Darbo kodeksas numato, jog konkursas rengiamas atrinkti asmenims į vadovaujančiųjų darbuotojų ir specialistų pareigas, taip pat tokias pareigas, kurias gali eiti asmenys, turintys tam tikrų gebėjimų arba kuriems keliami ypatingi intelekto, fiziniai, sveikatos ar kiti reikalavimai. Tai reiškia, jog konkursas gali būti organizuojamas viešajame sektoriuje ir privačiose įmonėse. Lyginant su viešuoju sektoriumi, privačiose įmonėse konkursinių pareigybių sąrašus bei konkursų organizavimo tvarką nustato ir tvirtina darbdavys, nenukrypstant nuo Darbo kodekse pateikto apibrėžimo, kokioms pareigybėms gali būti organizuojamas konkursas (Tiažkijus, 2005, p. 360). Tvirtinant įmonės vidinius nuostatus, darbdavys ar jo įgaliotas asmuo turi konsultuotis su darbuotojų atstovais (Nekrošius *et al*, 2004, p. 67).

Svarbu pabrėžti, jog nepaisant laisvesnio reguliavimo konkurso tvarkai privačiame sektoriuje, darbdaviai konkurso organizavimo metu yra saistomi pareigomis įtvirtintomis Darbo kodekse. Visais atvejais įdarbinimo procese ir kartu konkurso, kaip ikisutartinių santykių, metu privalo būti užtikrinti lygių galimybių, nediskriminavimo, skaidrumo ir sąžiningumo principai. Taip pat, kaip minėta, esant tam tikrų neaiškumų Darbo kodekse, galima pasitelkti civilinėje teisėje taikomą viešo konkurso organizavimo ir sutartinių santykių aiškinimą. Vadinas, privatus darbdavys, priimdamas asmenis į vadovaujančiųjų darbuotojų ir specialistų pareigas, gali lokaliais aktais nusimatyti atitinkamą tvarką, tačiau užtikrinant, jog tvarkoje yra laikomasi Darbo kodekse numatytų reikalavimų.

Vertinant konkurso skelbimą privačiame sektoriuje svarbu atskirti konkurso ir atrankos sąvokas. Pagal bendrą konkursų organizavimo tvarką ir vertinant konkursų skelbimą viešojo sektoriaus subjektuose, asmenų atranka yra įvardijama kaip viena iš konkurso dalių ir būsimo darbuotojo patikrinimo būdų. Praktikoje darbdaviai dažnai pasitelkia personalo atrankos įmonės, siekiant surasti tinkamus kandidatus į atitinkamą darbo vietą. Šios įmonės skelbia darbo pasiūlymus viešose platformose, nurodydamos kvalifikacijos, darbo patirties, numatomo darbo užmokesčio ir kitus reikalavimus, taip pat dokumentų pateikimo terminus, pavyzdžiui, gyvenimo aprašymų ir kvalifikaciją patvirtinančių įrodymų. Vėliau atrankos įmonės susisieikia su darbdaviais, pateikia kandidatų sąrašą ir padeda atrinkti tinkamiausius kandidatus. Atsižvelgiant į konkurso procedūros sampratą ir teisės aktuose apibrėžtus konkurso etapus, galima teigti, kad privačių ar viešų įmonių darbo skelbimai ir vėlesnė atranka gali būti

traktuojami kaip konkursai, jei tai susiję su pareigybe kuriai reikalingos specialios žinios ar gebėjimai ir kita (Davulis, 2018, p. 167).

Siekiant įvertinti, kaip skiriasi teisinis reguliavimas į pareigą tame pačiame sektoriuje viešojoje ir privačiojoje įmonėje, aktualu išnagrinėti skyrimą į švietimo įstaigų ar įmonių vadovų pareigas. Pagal Švietimo įstatymo 59 straipsnio 7 dalį, į nevalstybinių švietimo įstaigų vadovų pareigas skiriami asmenys, kurie atitinka nepriekaištingos reputacijos reikalavimus, ir iš šių pareigų yra atleidžiami įstatymų nustatyta tvarka. Švietimo įstatymas nenumato, jog nevalstybinių švietimo įstaigų vadovo pareigoms turi būti rengiamas viešas konkursas. Vadinas, šios įstaigos turi diskreciją pasirinkti, kokiomis sąlygomis priimti vadovus. 2018 m. Lietuvos Respublikos Seimo narių grupė pateikė prašymą Konstituciniam Teismui išnagrinėti Švietimo įstatymo atitikti Konstitucijai. Vienas iš pateiktų klausimų – ar Konstitucijai ir konstituciniam teisinės valstybės principui neprieštaruoja Švietimo įstatymo (2017 m. birželio 30 d. redakcija) nuostata kiek joje, pasak Seimo narių grupės, nustatyta, kad valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų vadovai į pareigas skiriami viešo konkurso būdu ir kad ši nuostata taikoma tik valstybės ir savivaldybių švietimo įstaigų vadovams. Ši pozicija buvo grindžiama tuo, jog nustatant skirtingus reikalavimus kandidatams į nevalstybinių švietimo įstaigų ir valstybinių ar savivaldybių švietimo įstaigų vadovus, pastarieji yra diskriminuojami. Konstitucinis Teismas konstatavo, jog Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtintas asmenų lygiateisiškumo principas suponuoja pareigą įstatymų leidėjui nustatyti vienodą (nediferencijuotą) teisinį reguliavimą tam tikrų asmenų kategorijų, esančių vienodoje padėtyje, atžvilgiu, kai tarp tų asmenų kategorijų nėra tokio pobūdžio ir tokios apimties skirtumų, kad toks nevienodas jų traktavimas būtų objektyviai pateisinamas. Nepaisant to, kad tiek nevalstybinių, tiek valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų vadovai jų darbo požiūriu laikomi esančiais panašioje padėtyje, svarbu atsižvelgti į įstaigų teisinį statusą ir jų skirtumus. Taigi, toks diferencijavimas gali būti objektyviai pateisinamas (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. rugsėjo 19 d. nutarimas).

Pažymėtina, jog Konstitucijos 41 straipsnio 2 dalyje išskiriama, jog mokymas valstybinėse ir savivaldybių bendrojo lavinimo, profesinėse bei aukštesniosiose mokyklose yra nemokamas. Konstitucijos 40 straipsnyje numatoma, jog įstatymo numatyta tvarka gali būti steigiamos ir nevalstybinės mokymo įstaigos. Kadangi valstybinėms švietimo įstaigoms yra taikomi aukštesni standartai, o privačioms įstaigoms suteikiama didesnė autonomija, laikomas

pagrįstu įstatymo leidėjo išskyrimas, jog švietimo įstaigų vadovų skyrimo būdai privačiose ir valstybinėse įstaigose yra skirtingi.

Taigi, atsižvelgus į galiojantį teisinį reguliavimą galima daryti išvadą, jog konkurso organizavimo privačiame sektoriuje ypatumai suteikia laisvės privačiam interesui bei santykiui tarp darbuotojo ir darbdavio suderinimui, tačiau vis vien saisto šalis bendrųjų darbo teisės principų, taikomų ikisutartiniais santykiams. Privačiame sektoriuje už darbuotojų priėmimą yra atsakingas konkretus darbdavys, tad jam turi būti suteikiama diskrecija nusimatyti individualią konkursą ar atrankos tvarką, taip užtikrinant konkurencingumą bei privatų interesą.

IŠVADOS

1. Konkursas, kaip darbo santykių prielaida, yra kompleksinė sąvoka, kurios taikymas reikalauja atsižvelgti į teisės aktų visumą ir teisės aiškinimo praktiką darbo ir civilinėje teisėje. Įstatymuose vartojamos sąvokos „konkursas“ ir „viešas konkursas“ gali būti laikomos tapačiomis, nes jos pateikia nuorodą į asmens profesinių ir asmeninių savybių, reikalingų tam tikroms pareigoms eiti ar darbui atlikti, vertinimą. Ši procedūra grindžiama skaidrumo, sąžiningumo, lygiateisiškumo ir kitais ikisutartiniais santykiams taikomais principais.
2. Bendra konkursų organizavimo tvarka detalai reglamentuoja konkurso eigą, pretendentų ir organizatorių teises ir pareigas, dokumentų teikimo ir vertinimo tvarką, tačiau praktikoje susiduriama su tokiais iššūkiais kaip skelbimo turinio neapibrėžtumas, administracinė našta dėl dokumentų vertinimo paskirstymo, laikino paskyrimo į konkursinę pareigybę klausimai ir konkurso baigties aiškumas.
3. Vertinant konkursų organizavimo teisinį reguliavimą švietimo sektoriuje pastebėtina, jog sudėtinga įdarbinimo procedūra ir patrauklesnės sąlygos privačiame sektoriuje lemia pretendentų į viešojo sektoriaus švietimo įstaigų vadovų pareigas trūkumą. Švietimo įstaigų vadovų rezervas yra veiksmingas administraciniu požiūriu, kadangi padeda užtikrinti kompetentingų nuolatinių vadovų įdarbinimą. Taip pat, praktikoje išryškėja klausimas, kaip bus užtikrinamas teisės dirbti su vaikais patikrinimas įstaigos vadovams, įgyvendinant teisės aktų reikalavimus ir užtikrinant vaikų teisių apsaugą.
4. Bibliotekų vadovų konkursų teisinis reguliavimas yra artimas bendrajai tvarkai, tad kvestionuotina, ar bibliotekoms taikoma konkursų organizavimo tvarka turi būti diferencijuojama ir įtvirtinama atskirai. Reguliavime pastebimos problemos dėl skirtingų taisyklių įvairių tipų bibliotekoms, aiškiai neapibrėžtų konkurso paskelbimo terminų bei neribojamo kadencijų skaičiaus. Taip pat, savivaldybių viešųjų bibliotekų vadovams numatyta galimybė būti paskirtiems į kitą kadenciją be naujo konkurso gali sumažinti konkurso reikšmę.
5. Sveikatos sektoriuje pateikiamas konkurso organizavimo teisinis reguliavimas kelia skaidrumo ir administracinio efektyvumo klausimų. Galutinis sprendimas, priklausantis sveikatos apsaugos ministrui, sudaro prielaidas vertinimo subjektyvumui. Taip pat,

pretendentų kvalifikacinio vertinimo proceso dubliavimas tiek konkurso organizatoriui, tiek komisijai pirminio vertinimo metu, lemia perteklinę administracinę naštą.

6. Konkurso organizavimo privačiame sektoriuje reguliavimas suteikia darbdaviui diskreciją individualiai nustatyti atrankos procedūras, tačiau saisto šalis bendrųjų darbo teisės principų, taikomų ikisutartiniams santykiams. Lankstus reglamentavimas leidžia suderinti privataus intereso apsaugą, kartu užtikrinant teisinės garantijas ikisutartinių santykių kontekste.

ŠALTINIAI

Nacionaliniai teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (1991). *Valstybės žinios*, 23-593;
3. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas (1994). *Valstybės žinios*, 102-2049;
4. Lietuvos Respublikos bibliotekų įstatymas (1995). *Valstybės žinios*, 51-1245;
5. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 68- 1633;
6. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 66-1572;
7. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 33-807;
8. Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymas (1997). *Valstybės žinios*, 67-1659;
9. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66-2130;
10. Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 105-3019;
11. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 60-1945;
12. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262;
13. Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymas (2002). *Valstybės žinios*, 57-2297;
14. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2569
15. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 36 -1340.
16. Lietuvos Respublikos lygių galimybių (2003) . *Valstybės žinios*, 114-5115;
17. Lietuvos Respublikos kultūros centrų įstatymas (2004). *Valstybės žinios*, 120-4435;
18. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. (2016) TAR, 23709.
19. Valstybinės lietuvių kalbos komisijos prie Lietuvos Respublikos Seimo 1999 m. lapkričio 4 d. nutarimas Nr. 5(74) „Dėl pareigų, profesijų, mokslo laipsnių ir panašių pavadinimų“. *Valstybės žinios*, 95-2761;

20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gruodžio 24 d. nutarimas Nr. 1688 „Dėl Valstybinės kalbos mokėjimo kategorijų nustatymo ir jų taikymo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 123-5618;
21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. kovo 21 d. nutarimas Nr. 301 „Dėl Konkursinių pareigų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose bei viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ir savivaldybė, sąrašo nustatymo ir Konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 37-1374.
22. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos 2011 m. liepos 1 d. įsakymas Nr. V-1193 „Dėl Konkurso valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovų pareigoms eiti tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 83-4050;
23. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos 2011 m. liepos 1 d. įsakymas Nr. V-1194 „Dėl Kvalifikacinių reikalavimų valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovams aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 83-4051;
24. Lietuvos Respublikos kultūros ministerijos 2014 m. balandžio 11 d. įsakymas IV-258 „Dėl Kvalifikacinių reikalavimų bibliotekų, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, vadovams aprašo patvirtinimo“. TAR, 4666;
25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso įgyvendinimo“, TAR, 10853;
26. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos 2018 m. gegužės 10 d. įsakymas Nr. V-574 „Dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos valstybės biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų konkursų organizavimo nuostatų ir Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos valstybės ir savivaldybių biudžetinių ir viešųjų įstaigų, jų padalinių ir filialų vadovams keliamų kvalifikacinių reikalavimų patvirtinimo“. TAR, 7618;
27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2019 m. balandžio 17 d. nutarimas Nr. 360 „Dėl Siūlymo pretenduoti į kitos švietimo įstaigos (išskyrus aukštosios mokyklos) vadovo pareigas teikimo buvusiam švietimo įstaigos vadovui tvarkos aprašo patvirtinimo“. TAR, 6606;

28. Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos 2024 m. gegužės 7 d. įsakymas Nr. V-518 „Dėl Vadovavimo valstybinei ar savivaldybės švietimo įstaigai (išskyrus aukštąją mokyklą) kompetencijų vertinimo ir jam prilyginto vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 8415;
29. Informatikos ir ryšių departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2024 m. spalio 31 d. įsakymas Nr. 5V-123 „Dėl Teisėto darbo su vaikais kodo išdavimo ir naudojimo tvarkos aprašo ir Teisėto darbo su vaikais kodo atvaizdavimo formos patvirtinimo“, TAR, 19224.

Tarptautiniai teisės aktai

30. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948). *Valstybės žinios*, 68-2497;
31. Tarptautinės darbo organizacijos 1985 m. birželio 25 d. konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“. *Valstybės žinios*, 28-677;
32. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija *OL 2016/C 202/1, p. 389*;
33. Europos Sąjungos Tarybos 2000 m. birželio 29 d. direktyva 2000/43/EB įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, *OL L 180 p. 23*;
34. Europos Sąjungos Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, *OL L 303, p. 16*;
35. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo, *OL L 204, p. 23*;

Specialioji literatūra

36. Bagdanskis, T. ir kt. (2016). *Darbo teisės principai i jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. [interaktyvus] Vilnius: Registrų centras. Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/8663919b-58fb-4186-b81d-4b91cb1b1d05/content> [žiūrėta 2025 m. balandžio 8 d.].
37. Bužinskas, G. ir kt. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia,
38. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.

39. Mačernytė-Panamariovienė, I. ir kt. (2023). *Besikeičiantys darbo santykiai ir jų reguliavimas Lietuvoje*. [interaktyvus] Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/3f23f42f-e5c0-409a-834f-2c0e0babb3fd/content> [žiūrėta 2025 m. balandžio 8 d.].
40. Tiažkijus, V. (2005). *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia.
41. Žaltauskaitė-Žalimienė, S. ir kt. (2019). *Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kaip individualių teisių gynybos standarto, taikymas supra- ir nacionaliniu lygmenimis*. [interaktyvus] Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla. Prieiga per internetą: https://www.tf.vu.lt/wp-content/uploads/2019/10/LExxx_2019_ES_pagrindiniu_teisi%C5%B3_chartijos.pdf [žiūrėta 2025 m. balandžio 8 d.].

Lietuvos teismų praktika

42. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas Nr. 24/98;
43. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas Nr. KT25-N11/2019;
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. lapkričio 16 d. nutartis Nr. 3K-3-612/2006;
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 2 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-83/2009;
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-235/2010;
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 11 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-383/2013;
48. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 13 d. nutartis Nr. 3K-3-179-1075/2021;
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-159-701/2021;
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2025 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-70-684/2025;
51. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. birželio 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A858-1623/2012;
52. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. spalio 10 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A438-1163/2013;
53. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. lapkričio 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A492-2247/2013;

54. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis byloje Nr. E2A-726-910/2020;
55. Vilniaus apygardos teismo 2022 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1306-643/2022;
56. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2024 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2-3778-1159/2024.

Tarptautinė teismų praktika

57. Italijos Respublika prieš Europos Komisiją [ESTT]. Nr. C-566/10 P, [27.11.2012]. ECLI:EU:C:2012:752

Kiti šaltiniai

58. AlytusPlius.lt. *Svarbūs sprendimai dėl ligoninės: direktoriaus konkursas – atšauktas, įstaigos dalininke taps valstybė (PAPILDYTA)*. [interaktyvus]. (modifikuota 2022-04-28) Prieiga per internetą: <https://alytusplius.lt/svarbus-sprendimai-del-ligonines-direktoriaus-konkursas-atsauktas-istaigos-dalininke-taps/> [žiūrėta: 2025 m. balandžio 8 d.]
59. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. *Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://lygybe.lt/lygiu-galimybiu-zinynas/euopos-sajungos-pagrindiniu-teisiu-chartija/?cn-reloaded=1>. [žiūrėta: 2025 m. balandžio 8 d.]
60. Lietuvos Respublikos Seimo kanclerio 2017 m. lapkričio 24 d. įsakymu Nr. 400-IVK-352 priimtas „Atrankos į laisvas darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigas Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijoje tvarkos aprašas“. [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://www.lrs.lt/sip/portal.show?p_r=35509&p_k=1&p_t=253166&p_a=1000&p_kade_id=10 [žiūrėta 2025 m. balandžio 8 d.].
61. Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos 2020 m. sausio 29 d. antikorupcinio vertinimo išvada Nr. 4-01-766 „Dėl švietimo įstaigų vadovų skyrimo, vertinimo, nušalinimo ir atleidimo organizavimo“. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/d044c8e042a411ea983cd4e02103c255?jfwid=7asx0rq6l> [žiūrėta 2025 m. balandžio 8 d.].
62. Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos 2020 m. balandžio 9 d. raštas Nr. SR-1727 „Dėl antikorupcinio vertinimo išvados dėl švietimo įstaigų vadovų

- skyrimo, vertinimo, nušalinimo ir atleidimo organizavimo“. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/f1e4145a7a4511eaa38ed97835ec4df6?jfwid=7asx0rq61> [žiūrėta 2025 m. balandžio 8 d.].
63. Lietuvos Respublikos Seimo 2019 m. vasario 8 d. pasiūlymas Nr. XIIIIP-3163 „dėl Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo Nr. I-1367 1, 2, 3, 15, 15(1) ir 55 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto“. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/7df2e3402b8711e9a505bd13c24940c9> [žiūrėta 2025 m. balandžio 11 d.].
64. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Teisėto darbo su vaikais QR kodas*. [interaktyvus]. (modifikuota 2025-02-06) Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/teiseto-darbo-su-vaikais-qr-kodas/> [žiūrėta: 2025 m. balandžio 8 d.]
65. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Vaikų apsauga nuo seksualinio smurto: netrukus įsigalios QR kodas, privaloma stebėsena ir griežtesnė darbdavių atsakomybė*. [interaktyvus]. (modifikuota 2024-10-07) Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/vaiku-apsauga-nuo-seksualinio-smurto-netrukus-isigalios-qr-kodas-privaloma-stebesena-ir-grieztesne-darbdaviu-atsakomybe/> [žiūrėta: 2025 m. balandžio 8 d.]
66. Lrt.lt. *Kandidatai neatitinka reikalavimų, jų nėra, konkurso rezultatai apskundžiami – dažniausios priežastys, kodėl 25 valstybės įmonės neturi vadovų*. [interaktyvus]. (modifikuota 2023-09-18) Prieiga per internetą: <https://www.lrt.lt/naujienos/lietuvoje/2/2078905/kandidatai-neatitinka-reikalavimu-ju-nera-konkurso-rezultatai-apskundžiami-dazniausios-priežastys-kodel-25-valstybes-imones-neturi-vadovu>
67. Nacionalinė Švietimo Agentūra. *Ką svarbu žinoti apie Teisėto darbo su vaikais kodą?* [interaktyvus]. (modifikuota 2025-01-29) Prieiga per internetą: <https://www.nsa.smm.lt/2025/01/29/ka-svarbu-zinoti-apie-teiseto-darbo-su-vaikais-koda/> [žiūrėta: 2025 m. balandžio 8 d.]
68. Nacionalinė Švietimo Agentūra. *Dažniausiai užduodami klausimai apie QR kodą*. [interaktyvus]. (modifikuota 2025-01-29) Prieiga per internetą:

- https://www.nsa.smm.lt/wp-content/uploads/2025/01/QR-Klausimelio-sekeija_A_laida.pdf [žiūrėta: 2025 m. balandžio 8 d.]
69. Oficialiosios statistikos portalas. *Bendrojo ugdymo mokyklų mokytojai ir vadovai*. [interaktyvus]. (modifikuota 2025-04-17) Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>
70. Užimtumo Tarnyba. *Jaunimas viešajame sektoriuje: ateities perspektyvos*. [interaktyvus]. (modifikuota 2025-04-03) Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/naujienos/8/jaunimas-viesajame-sektoriuje-ateities-perspektyvos:478> [žiūrėta: 2025 m. balandžio 8 d.]
71. Valstybės tarnybos portalas. *Darbuotojų pagal darbo sutartį konkurso aprašymas*. [interaktyvus]. (modifikuota 2024-11-06) Prieiga per internetą: <https://portalas.vtd.lt/lt/liuvos-medicinos-bibliotekos-direktorius-322;1001770.html> [žiūrėta: 2025 m. balandžio 8 d.]
72. Valstybės tarnybos portalas. *Darbuotojų pagal darbo sutartį konkurso aprašymas*. [interaktyvus]. (modifikuota 2024-05-09) Prieiga per internetą: <https://portalas.vtd.lt/lt/vsi-respublikines-vilniaus-universitetines-ligonines-direktorius-322;956520.html> [žiūrėta: 2025 m. balandžio 8 d.]
73. Valstybės tarnybos portalas. *Darbuotojų pagal darbo sutartį konkurso aprašymas*. [interaktyvus]. (modifikuota 2024-06-21) Prieiga per internetą: <https://portalas.vtd.lt/lt/pazangios-valdysenos-skyriaus-vadovas-322;968280.html> [žiūrėta: 2025 m. balandžio 8 d.]
74. Valstybės tarnybos portalas. *Darbuotojų pagal darbo sutartį konkurso aprašymas*. [interaktyvus]. (modifikuota 2025-07-22) Prieiga per internetą: <https://portalas.vtd.lt/lt/pazangios-valdysenos-skyriaus-patarejas-322;976850.html> [žiūrėta: 2025 m. balandžio 8 d.]
75. Viešojo valdymo agentūra. *Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, atranka*. [interaktyvus]. (modifikuota 2025-04-04) Prieiga per internetą: <https://vva.lrv.lt/lt/duk-testas/darbuotoju-dirbanciu-pagal-darbo-sutartis-atranka/> [žiūrėta: 2025 m. balandžio 8 d.]
76. Viešojo valdymo agentūra. *Apie Viešojo valdymo agentūrą*. [interaktyvus]. (modifikuota 2024-11-14) Prieiga per internetą: <https://vva.lrv.lt/lt/veiklos-sritys-1/apie-agentura/> [žiūrėta: 2025 m. balandžio 8 d.]

77. Viešosios įstaigos Klaipėdos universiteto ligoninės generalinio direktoriaus 2024 m. rugpjūčio 2 d. įsakymo Nr. 2-789 „Dėl VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės pareigybių viešojo konkurso, organizuojamo per valstybės tarnybos valdymo informacinę sistemą, organizavimo bei vykdymo nuostatų patvirtinimo“. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.kul.lt/uploads/admin/Tvarkos/Konkurs%C5%B3%20atrank%C5%B3%20tvarkaPriedas%20prie%202024-08-02%20Nr-%202-789.pdf> [žiūrėta 2025 m. balandžio 8 d.].
78. VšĮ Alytaus medicininės reabilitacijos ir sporto centro visuotinio dalininkų susirinkimo 2019 m. balandžio 26 d. protokolu Nr. 2 „Viešosios Įstaigos Alytaus medicininės reabilitacijos ir sporto centro direktoriaus viešo konkurso organizavimo nuostatus“. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://alytus.lt/uploads/documents/files/LT/Konkurso%20nuostatai.docx> [žiūrėta 2025 m. balandžio 11 d.].

SANTRAUKA

Konkursas kaip darbo sutarties sudarymo prielaida: teorinės ir praktinės problemos

Patricija Julija Nedveckytė

Konkursas yra viena iš darbo sutarties prielaidų, taikoma tiek viešojo, tiek privataus sektoriaus subjektams. Užtikrinant viešąjį interesą, konkursų organizavimas viešajame sektoriuje detaliai sureguliuotas įstatymais bei poįstatyminiais teisės aktais. Detali įtvirtinta tvarka padeda lengviau kontroliuoti šios procedūros eigą, tačiau kartu gali sukelti teorinių ir praktinių iššūkių.

Šiame magistro darbe analizuojama Lietuvos Respublikos teisės aktuose įtvirtintos konkurso, kaip darbo sutarties prielaidos, samprata, organizavimo taisyklės, procedūra bei ypatumai. Analizė atliekama atsižvelgiant į numatytus reikalavimus, teisės šaltinių lyginimą, Lietuvos Respublikos teismų suformuluotą praktiką bei konkrečių subjektų vidinius tvarkos aprašus. Magistro darbe pateikiamos įžvalgos remiantis mokslinė literatūra bei kompetentingų valstybės institucijų publikacijomis, susijusiomis su konkursų organizavimo skelbimo ypatumais.

Siekiant pateikti kuo išsamesnes įžvalgas, konkurso samprata analizuojama atsižvelgiant į konkurso procedūrą darbo ir civilinės teisės srityje. Kaip svarbi konkurso sampratos dalis nagrinėjami ikisutartiniai santykiai taikomi principai bei šalių teisės ir pareigos, jų įtaka konkurso organizavimui ir šalių bendradarbiavimui. Analizuojamos teorinės ir praktinės problemos konkursų organizavime viešajame sektoriuje, remiantis bendrai įtvirtinta tvarka bei specialiais įstatymais, reglamentuojančiais tvarką bibliotekose, sveikatos ir švietimo sektoriuose. Taip pat, siekiant detalumo, nagrinėjamas konkursų organizavimas privačiame sektoriuje, pateikiant reguliavimo ypatumus, lyginant su viešojo sektoriaus subjektais.

SUMMARY

Competition as a Precondition for the Conclusion of an Employment Contract: Theoretical and Practical Problems

Patricija Julija Nedveckytė

Competition is one of the prerequisites for a contract of employment, applicable to both public and private sector entities. In the public interest, the organization of competitions in the public sector is regulated in detail by law and by sub-legislation. The detailed arrangements in place make it easier to control the procedure, but can also pose theoretical and practical challenges.

This Master's thesis analyses the concept, rules, procedure and peculiarities of the competition procedure as a prerequisite for an employment contract, which is enshrined in the legislation of the Republic of Lithuania. The analysis is carried out in the light of the requirements laid down, the comparison of legal sources, the practice formulated by the courts of the Republic of Lithuania and the internal procedure descriptions of specific entities. The Master's thesis provides insights on the basis of scientific literature and publications of the competent state institutions related to the peculiarities of competitions.

In order to provide the fullest possible insights, the concept of competitions is analyzed in the context of the procedure in the field of employment and civil law. As an important part of the concept of competition, the principles applicable to pre-contractual relations and the rights and obligations of the parties are examined, as well as their impact on the organization of competition and the cooperation between the parties. Theoretical and practical problems in the organization of competitions in the public sector are examined, based on the general procedures and on specific laws governing procedures in the libraries, health and education sectors. For the sake of completeness, it also discusses competition in the private sector, presenting the specific features applicable in comparison with public sector entities.