



## LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO KANCELIARIJA

Biudžetinė įstaiga Gedimino pr. 53, 01109 Vilnius Tel. (8 5) 239 6060 Faks. (8 5) 239 6289 El. p. [priim@lrs.lt](mailto:priim@lrs.lt)  
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre Kodas 188605295

Lietuvos Respublikos  
vidaus reikalų ministerijai

2022-07-18 Nr. S-2022-3249  
Į 2022-06-29 Nr. 1D-3498

### DĖL ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ DERINIMO

Atsakydami į Jūsų raštą ir vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos Vyriausybės darbo reglamento, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. rugpjūčio 11 d. nutarimu Nr. 728 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės darbo reglamento patvirtinimo“, 27 punktu, teikiame Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos išvadą dėl Seimo kanceliarijai derinti pateiktų įstatymų projektų. Pažymime, kad Seimo kanceliarijos nuomonė iš visų derinti pateiktų įstatymų projektų teikiama išimtinai dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo projekto (toliau – Projektas).

Atsižvelgdami į tai, kad valstybės tarnybos tobulinimas Aštuonioliktosios Vyriausybės įvardytas kaip svarbiausias ir strateginę reikšmę turintis darbas, atkreipiame dėmesį į Projekto nuostatų svarbą bei į naujai siūlomo teisinio reguliavimo tikėtiną poveikį, todėl teikiame Seimo kanceliarijos nuomonę, pagal kurią Projekte siūlomas teisinis reguliavimas, be kita ko:

1) **pažeidžia esamų valstybės tarnautojų teisėtus lūkesčius** (specialaus teisinio reguliavimo, įtvirtinto galiojančiame Valstybės tarnybos įstatyme, naikinimas ir valstybės tarnybos santykių prilyginimas didžiaja dalimi darbo santykiams užkerta kelią tiek anksčiau, tiek naujai (iki siūlomo pakeisto teisinio reguliavimo įsigaliojimo) priimtiems į valstybės tarnybą asmenims į teises, kurios garantuojamos valstybės tarnyboje, siejant jas su ypač aukštais valstybės tarnautojams keliamais reikalavimais, kurie, beje, išlieka ir Projekte);

2) **blogina esamų valstybės tarnautojų tarnybos sąlygas** (siūlymas keisti atostogų skaičiavimo tvarką, pareiginės algos sudedamąsias dalis, taip pat sąlyga, kad, esant objektyvioms priežastims (pavdavimas, padidintas darbo krūvis) priemokos tik gali būti mokamos, o ne yra mokamos, kaip dabar nustatyta, paneigia teisingo atlygio už darbą principą ir blogina ne tik esamą padėtį, bet ir prieštarauja silpnesniosios šalies interesų apsaugai);

3) **sudaro sąlygas dirbtinai pažeisti institucijose susiformavusią valstybės tarnautojų pareiginės algos koeficientų hierarchiją** (perskaičiuojant koeficientus pagal naują formulę, į kurią siūloma įtraukti priedą už tarnybos Lietuvos valstybei stažą, dirbtinai išaugtų didesnę stažą turinčių

valstybės tarnautojų koeficientai ir taip būtų pažeisti kitų valstybės tarnautojų, neturinčių tokio stažo, lūkesčiai į teisingą ir proporcingą pareiginės algos koeficientą pagal pareigybei priskirtas funkcijas, jų sudėtingumą, atsakomybės lygį ir kitus kriterijus, kurie pagal dabartinį reguliavimą objektyviai yra nulėmę ir lemia konkretaus pareiginės algos koeficiento nustatymą konkrečiam valstybės tarnautojui);

**4) menkina valstybės tarnybą kaip funkciją, kuri užtikrina viešojo administravimo veiklas ir prisideda prie valstybės valdžios funkcijų įgyvendinimo** (valstybės tarnybos santykių reguliavimo perkėlimas į Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, manytina, nėra proporcingas valstybės tarnautojams keliamiems reikalavimams, valstybės tarnautojų atsakomybei ir kitiems kriterijams, kuriuos privalo atitikti valstybės tarnautojai; ūkinių-techninių funkcijų sąvoka apibrėžiama ydingai ir menkinančiai – nė vienos sąvokoje nurodytos veiklos negalima lyginti su ūkinėmis-techninėmis funkcijomis ir taip paneigti jų reikšmę valstybės tarnyboje; dauguma nurodytų veiklos sričių kaip tik nurodo analitinį, sisteminių, kūrybinį, ekspertinį veiklos pobūdį ir reikalauja aukšto profesinio parengtumo, kvalifikacijos ir kompetencijų lygmens; sistemiškai vertinant Projektą (ir jo priede išdėstytą pareigybių sistemą) akivaizdžiai pastebimas viešojo administravimo, analitinio ekspertinio ir ūkinio-techninio veiklos pobūdžio painiojimas ir neatskyrimas, viešojo administravimo ir valstybės tarnybos santykių, kaip ir viso viešojo sektoriaus, teisinio reguliavimo nesuderinimas, nestabilumas, nuolatinė drastiška kaita ir teisės bei valstybės tarnybos principų paneigimas (tam tikrų pareigybių buvimas viename pareigybių lygmenyje – Seimo nario patarėjo ir padėjėjo – ne tik paneigia pareigybių hierarchiją, bet ir sukuria dirbtinį mechanizmą vienam valstybės tarnautojui eiti skirtingas pareigas, atliekant vienodas funkcijas (šis reguliavimas įtvirtintas jau ir galiojančiame įstatyme)). Taip pat pažymėtina, kad čia nurodytoms funkcijoms atlikti reikalinga tam tikra kvalifikacija bei išsilavinimas, dažnai – aukštasis universitetinis. Atkreiptinas dėmesys, kad tokios funkcijos kaip viešųjų pirkimų vykdymas, tarptautinių ryšių palaikymas, teisinis atstovavimas, projektų valdymas, korupcijos prevencija yra tiesiogiai susijusios su subjekto vykdoma viešojo administravimo veikla ir dažnai yra viena iš tam tikros viešojo administravimo procedūros sudedamųjų dalių. Sunku įsivaizduoti, pavyzdžiui, kaip ne patys valstybės tarnautojai, atliekantys tam tikras valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos viešojo administravimo funkcijas, galėtų nustatyti reikalingų viešųjų pirkimų sąlygas ar atstovauti institucijai ar įstaigai teisme, jei iškiltų ginčas dėl tos institucijos ar įstaigos veiklos viešojo administravimo srityje. Pastebėtina ir tai, kad vadovaujantis siūlomu teisiniu reguliavimu, atstovavimas Lietuvos Respublikos Konstituciniame Teisme taip pat būtų prilyginamas ūkinio-techninio pobūdžio funkcijoms ir jų negalėtų vykdyti valstybės tarnautojai. Nustačius, kad šios funkcijos yra ūkinio-techninio pobūdžio, sveikatos, švietimo, kultūros, teisinio atstovavimo ir kitų sričių darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, atliekamos gydymo, švietimo ir kitos funkcijos (teikiamos paslaugos) taip pat galėtų būti vertinamos

kaip ūkinio-techninio pobūdžio funkcijos, todėl siūlomas teisinis reguliavimas tobulintinas (minėtosios funkcijos turėtų būti peržiūrėtos, aiškiai atskiriant funkcijas, kurių vykdymas niekaip nesusijęs, nedaro įtakos viešajam administravimui ir nėra viešojo administravimo veiklos dalis). Jeigu Projekte teikiama reguliavimą būtų nuspręsta įtvirtinti, reikėtų nustatyti valstybės tarnautojų pareigybių, kurioms priskirtos funkcijos būtų pripažintos ūkinio-techninio pobūdžio funkcijomis, panaikinimo ir darbo sutarčių sudarymo tvarką ir terminus, o tai, be abejojimo, pareikalautų didelių laiko ir administracinių sąnaudų);

**5) kelia riziką išbalansuoti valstybės tarnautojų pareiginės algos koeficientus įstaigose pagal grupes** (pareiginės algos koeficientų viršutinių ribų panaikinimas ir tokios pareigos perkėlimas įstaigų vadovams sudaro prielaidas, kad valstybės tarnautojų pareiginės algos koeficientai gali būti lemiami ne įstaigos ir jos atliekamų funkcijų svarbos valstybės institucijų ir įstaigų hierarchinėje sistemoje, o skiriamų asignavimų. Be to, nėra aišku, kas ir kur turėtų nustatyti politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigybių koeficientų viršutinės ribas – Seimo kanceliarijoje tokių pareigybių yra per 400, todėl teisinis aiškumas šiuo atveju yra būtinas; taip pat atkreiptinas dėmesys, kad viešajame sektoriuje gali susidaryti situacija, kai vieniems valstybės tarnautojams už tokios pat funkcijos atlikimą bus mokamas skirtingo dydžio darbo užmokestis, kuris skirsis net kelis kartus – vienas vadovas, didindamas krūvį ir mažindamas valstybės tarnautojų skaičių, galės nustatyti didesnę darbo užmokesį, o kitas, nustatęs optimalų krūvį ir turėdamas daugiau valstybės tarnautojų, išgalės mokėti mažesnę darbo užmokesį);

**6) neatspindi siekio tobulinti valstybės tarnybą** (nesuprantama, kaip siūlomas reguliavimas galėtų patobulinti valstybės tarnybą, nes Projekte tiesiog siūloma atsisakyti daugelio galiojančių teisės normų ir reguliavimą priartinti prie darbo santykių, o tai savaime nei tobulina valstybės tarnybą, nei sudaro sąlygas valstybės tarnautojams tobulėti; Projekte vartojamos naujos sąvokos (pavyzdžiui, aukštesnysis vadovas) savaime neužtikrina nei aukštesnės kompetencijos, nei kvalifikacijos, nei lyderystės valstybės tarnyboje; taip pat šiuo metu galiojančio teisinio reguliavimo, kuris daugeliu atveju valstybės tarnyboje laikytinas motyvuojančiu, naikinimas paneigia principą, kad valstybės tarnyboje, be dažnai nekonkurencingo darbo užmokesčio, motyvuoja kitos priemonės).

Be visa to, kas paminėta, **vienu iš didžiausių siūlomo naujo reguliavimo trūkumų laikytinas siūlymas bazinį dydį, kurį siūloma skaičiuoti atsižvelgiant į Statistikos departamento paskelbtą praėjusių metų vidutinį mėnesinį šalies darbo užmokesį (VMDU), užfiksuoti 3 metams**. Jeigu naujas reguliavimas įsigaliotų, kaip siūloma, 2023 m. sausio 1 d., vadinasi, visos šalies valstybės tarnautojų pareiginė alga 2023, 2024 ir 2025 metais būtų nustatyta pagal 2021 metų šalies VMDU (1 579,4 euro). Atsižvelgiant į nuolat didėjančią darbo užmokesį šalyje, augančias kainas, kylančią infliaciją ir kitus ekonominius pokyčius, lemiančius akivaizdžią pinigų nuvertėjimo progresiją, nesuprantama ne tik tai, kaip, Projekto rengėjų nuomone, toks pareiginės algos

skaičiavimas ir „konservavimas“ keleriems metams galėtų padaryti valstybės tarnybą konkurencingesnę ir patrauklesnę, bet ir tai, kaip toks reguliavimas dera su konstituciniu teisingo atlygio už darbą principu.

Nors Projekto rengėjų teigiama, kad siūlomo reguliavimo siekis – didinti lankstumą valdant žmogiškuosius išteklius, mažinti atotrūkį tarp valstybės tarnybos reglamentavimo ir darbo santykių reglamentavimo bei padaryti valstybės tarnybą patrauklesnę ir konkurencingesnę, atkreipiamė dėmesį į šiuos Projekto rengėjų įvardytus tikslus, kurių siekiama siūlomu reguliavimu:

1) *atsisakyti pareigybių pareiginių algų koeficientų viršutinių ribų.* Pareiginės algos koeficientų viršutinių ribų naikinimas niekaip neužtikrina galimybių kelti darbo užmokestį, nes šios galimybės tiesiogiai priklauso nuo skiriamų biudžeto asignavimų, todėl tikėtina, kad viršutinių ribų neįtvirtinimas įstatyme išbalansuotų pareigybių koeficientus tarp skirtingų grupių įstaigų, atsižvelgiant į skiriamus asignavimus, ir žemesnės grupės įstaigose koeficientai galėtų tapti didesni negu aukštesnės, o tai paneigtų pačių įstaigų skirstymo į grupes pagal kriterijus principą. Taip pat siūloma nuostata, kad įstaigos vadovas nustatytų įstaigos valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemą, kurioje, atsižvelgiant į Projekte siūlomas ir Darbo kodekso nuostatas, būtų detalizuojami įstaigos pareigybių sąraše esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento, viršijančio nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, dydžio nustatymo kriterijai (išsilavinimas, profesinio darbo patirtis, veiklos sudėtingumas, darbo krūvis, atsakomybės lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas ir pan.) ir, atsižvelgiant į nurodytuosius kriterijus, būtų nustatomi didžiausi pareiginės algos koeficientų dydžiai, konkrečios pareigybės pareiginės algos koeficientų intervalai, priemonių skyrimo, mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą tvarka ir dydžiai. Kelia abejonių, ar darbo apmokėjimo sistemoje gali būti nustatyti individualiais požymiais apibrėžti pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai, pavyzdžiui, darbo krūvis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas. Apskritai vertinant naują siūlomą reguliavimą, pagal kurį įstatyme būtų nustatytas tik valstybės tarnautojams mokama minimali pareiginė alga, o visi kiti darbo užmokesčio sistemos bei individualaus darbo užmokesčio valstybės tarnautojui nustatymo klausimai palikti išimtinai įstaigos vadovo prerogatyvai, nenustatant jokių darbo apmokėjimo kriterijų ar dydžio nustatymo pagrindų, manytina, kad jis prieštarauja iš valstybės (savivaldybės) biudžeto lėšų atlyginimą gaunančių asmenų darbo apmokėjimo principams. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2015 m. rugsėjo 29 d. nutarime konstatavo, kad „konstitucinis valstybės tarnybos institutas implikuoja tam tikrą hierarchinę valstybės tarnautojų sistemą ir diferencijuotus valstybės tarnautojams mokamų atlyginimų dydžius; valstybės tarnautojų atlyginimų dydžių skirtumai priklauso nuo daugelio objektyvių valstybės tarnybos ypatumų, kaip antai: valstybės institucijai priskirtų atitinkamų funkcijų pobūdžio, valstybės

tarnautojui pavestų funkcijų sudėtingumo ir apimties, tenkančios atsakomybės už tų funkcijų vykdymą, užimamos pareigybės ypatumų, valstybės tarnautojo profesinio lygio, kvalifikacijos“. Teismas taip pat pažymėjo, kad „valstybės tarnybos santykiai tokiu mastu, koku yra susiję su žmogaus teisėmis ar laisvėmis, turi būti reguliuojami įstatymais, o valstybės tarnybos (ir su ja susiję) procesiniai (procedūriniai) santykiai gali būti reguliuojami ir poįstatyminiais aktais, tačiau taip, kad nebūtų konkurencijos su įstatyme nustatytu teisiniu reguliavimu; aiškūs kriterijai, kuriais remiantis valstybės tarnautojams nustatomas apmokėjimo už darbą dydis (darbo užmokestis), yra esminis teisės gauti teisingą apmokėjimą už darbą elementas ir jie turi būti nustatomi įstatymu“. Atsižvelgiant į tai, manytina, kad Projekte nustatyta valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo tvarka, pagal kurią įstatymas nustato tik minimalią pareiginę algą, o visa kita vienasmeniškai sprendžia įstaigos vadovas, nedera su Konstitucinio Teismo formuojama jurisprudencija;

2) *iš esmės keisti veiklos vertinimo sampratą*. Nesuprantama, kaip šis tikslas atsispindi Projekte, nes veiklos vertinimas nėra keičiamas iš esmės, o tik, kaip, pavyzdžiui, tam tikrų teisių ribojimas (pavyzdžiui, nesutikti su jo veiklos vertinimu, nes naikinamos vertinimo komisijos), taip pat Projekto nuostatos prieštarauja vienos kitoms, pavyzdžiui, nustatoma, kad įstaigų vadovai sudaro susitarimą (į kurio įgyvendinimą atsižvelgiama vertinant veiklą) su į pareigas priimančiu asmeniu dėl veiklos tikslų ir rezultatų, o vėliau nurodoma, kad įstaigų vadovų politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų tarnybinė veikla nėra vertinama, tuo tarpu įstaigos vadovo (priimto į pareigas ne politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu) tarnybinė veikla būtų vertinama dukart – pagal įprastą valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimą ir pagal susitarimą;

3) *orientuoti valstybės tarnautojų veiklą į rezultatus*. Pabrėžtina, kad tai neturi būti vertinama kaip pokytis, nes dabartinė veiklos organizavimo ir vertinimo sistema yra orientuota į veiklos rezultatus per metinių užduočių nustatymą ir jų įvykdymo įvertinimą. Be to, valstybės tarnautojų metinės užduotys siejamos su įstaigos metiniu strateginiu veiklos planu, kuriame nustatyti veiklos rodikliai yra visų įstaigos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), metinių užduočių vykdymo siekiamybė;

4) *atsisakyti didžiausio leistino pareigybių skaičiaus*. Tai laikytina formalios procedūros atsisakymu, tačiau tai savaime niekaip nepagerina žmogiškųjų išteklių valdymo. Be to, tai nesuponuoja, kad įstaigų vadovai įgytą diskreciją priimti į pareigas tiek valstybės tarnautojų ir darbuotojų, koks yra realus poreikis, nes didžiausio leistino pareigybių skaičiaus naikinimas savaime nesuponuoja didesnių biudžeto asignavimų;

5) *iš esmės pakeisti priėmimo į karjeros ir laikinųjų valstybės tarnautojų pareigas tvarką*. Pastebėtina, kad priėmimo tvarka nėra keičiama iš esmės, o tik naikinamos iki šiol galiojančios nuostatos (pavyzdžiui, dėl pakaitinių valstybės tarnautojų priėmimo), kurių praktinis taikymas yra nusistovėjęs ir aiškus. Tuo tarpu naujos sąvokos (laikinieji valstybės tarnautojai) įvedimas įneša daug

painiavos ir palieka dar daugiau vietos interpretacijoms jau vien dėl pačios sąvokos netinkamumo (kur laikinasis valstybės tarnautojas apibrėžiamas tik kaip valstybės tarnautojas, priimtas į pareigas terminuotam laikotarpiui), nes praktiškai visos valstybės tarnautojų (tiek politinio (asmeninio) pasitikėjimo, tiek bet kurios rūšies įstaigos vadovo ir netgi kadencijai priimto karjeros valstybės tarnautojo) pareigybės savaime turi laikinumo – priėmimo terminuotam laikotarpiui – elementą. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad Projekte nėra aiškiai apibrėžta, kada priėmimas į pareigas laikinai galimas į laisvą, o kada – į laikinai laisvą pareigybę, taip pat atveriamos durys galimoms manipuliacijoms beprecedenčiu papildomų laikinų pareigybių steigimu, prisidengiant „laikinais padidėjusia darbo apimtimi“ (net ir politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų sektoriuje). Laikinas valstybės tarnautojas atsiranda vietoj pakaitinio valstybės tarnautojo, kuris priimamas į karjeros valstybės tarnautojo pareigas, kol šis negali atlikti funkcijų, tačiau kartu laikinasis valstybės tarnautojas atsiranda ir kaip savarankiška pareigybė, todėl jo statusas ir tokios valstybės tarnautojo pareigybės įvedimo poreikis nėra aiškus ir abejotina, ar sukurtų pridėtinę vertę. Manytina, kad galiojančios pakaitinio valstybės tarnautojo ir tarnybinės būtinybės sąvokos yra aiškiai suprantamos ir neturėtų būti keičiamos neišdiskutuotomis ir praktikoje sunkiai pritaikomomis sąvokomis. Taip pat kelia abejonių Projekto formuluotės dėl valstybės tarnautojų priėmimo – nėra aiškiai atribota, kas priima į politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigas, o kas priėmimą tik įformina, vadinasi, kilus ginčui dėl politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojo atleidimo iš tarnybos ar kitų priežasčių, būtų neaišku, kas yra ginčo šalys;

6) *atrankas decentralizuoti visos šalies valstybės tarnybos mastu*. Atkreiptinas dėmesys, kad tai nėra valstybės tarnybos tobulinimas, o tiesiog grąžinimas iki 2019 metų sėkmingai veikusios atrankų sistemos, todėl šis pokytis neturėtų būti traktuojamas kaip tobulinimas, o priešingai – kaip daug problemų sukėlusios dabar galiojančio reguliavimo klaidos, kuri ne tik lėmė administracinės naštos visoje valstybės tarnyboje padidėjimą, bet ir nepagrįstai pailgino konkursų ir atrankų procesą, ištaisymas. Vis dėlto nesuprantama, ką turi omenyje Projekto rengėjai, nustatydami, kad „institucijos ar įstaigos prašymu į karjeros valstybės tarnautojo pareigas valstybės tarnautojus atranka Vyriausybės įgaliota įstaiga“, – ar tai reiškia, kad ši įstaiga privalės bet kada užtikrinti atrankų procesą ir turėti tam parengtų išteklių, kurie neaišku, kam bus panaudoti, jeigu tokių prašymų nebus gaunama. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad nauju reguliavimu siūloma centralizuoti kitą objektą – kvalifikacijos tobulinimą, o tai kelia rimtų abejonių, atsižvelgiant į nepasiteisinusią atrankų centralizavimo sistemą ir LIVADIS praktiką;

7) *sudaryti teisinės prielaidas įstaigos vadovui taikyti įvairesnes skatinimo priemones*. Šis pokytis galimai yra vienintelis, kuris galėtų būti pavadintas lankstumo ir patrauklumo valstybės tarnyboje didinimu. Vis dėlto manytina, kad tokių teisinių prielaidų sudarymas galimai būtų

deklaratyvus, nes tai nesudaro teisinių prielaidų didėti biudžeto asignavimams, kurie leistų taikyti įvairesnes ir labiau motyvuojančias skatinimo priemones;

8) *skatinti valstybės tarnautojų mobilumą (perkėlimas į kitas pareigas, galimybė eiti kelias valstybės tarnautojo pareigas ir kt.).* Valstybės tarnautojų mobilumas sėkmingai veikia ir dabar – yra sudarytos visos tiek teisinės, tiek praktinės priemonės valstybės tarnautojų kaitumui ir, vadovaujantis patirtimi Seimo kanceliarijoje, ši sistema puikiai veikia tiek įstaigos viduje, tiek orientuojantis į išorę ar iš išorės (tarnybinis kaitumas, tarnybinė būtinybė, delegavimas, atstovavimo institutas ir kt.). Kita vertus, nesuprantama, kaip Projekto rengėjų įvardijama galimybė eiti kelerias valstybės tarnautojo pareigas susijusi su mobilumu, taip pat kelia nerimą Projekte palikta vieta interpretacijai dėl galimybės eiti daugiau negu vienas valstybės tarnautojo pareigas ar dirbti toje pačioje įstaigoje (kur einamos valstybės tarnautojo pareigos) pagal darbo sutartį – tai ne tik pažeidžia ilgametį principą, kad galima eiti tik vienas valstybės tarnautojo pareigas (išskyrus išimtį Seimo narių politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojams, kas, kaip jau ne kartą buvo pripažinta, prieštarauja visai valstybės tarnybos sistemai ir buvo ketinta šią nuostatą naikinti) ir kad valstybės tarnautojų darbo užmokestis turėtų atitikti racionalaus biudžeto lėšų naudojimo reikalavimą, taip organizuojant valstybės tarnybą įstaigoje, kad nebūtų nei „perkrautų“, nei „neužpildytų“ valstybės tarnautojų pareigybių, bet ir sudaro prielaidas, kad valstybės tarnautojas tinkamai neatliks jam nustatytų funkcijų, nes tokių galimybių sudarymas gali būti susijęs išskirtinai su nepakankamu darbo užmokesčio dydžiu. Atsižvelgiant į Konstitucinio Teismo doktrinoje apibrėžiamą valstybės tarnautojo statusą, valstybės tarnautojų veiklos svarbą ir reikšmę, tikėtina, kad galimybė eiti kelerias pareigas (valstybės tarnautojo ar valstybės tarnautojo ir darbuotojo) ne tik trukdys valstybės tarnautojui tinkamai atlikti savo pareigas, bet ir galimai sukurs situaciją, panašią į medikų, kurie, siekdami didesnio darbo užmokesčio, įsidarbina keliose ar net keliolikoje įstaigų. Projekto rengėjas nepaaiškina, kokia siūlomo vadinamojo mobilumo prasmė. Šių nuostatų praktinis įgyvendinimas kelia rimtų abejonių ir todėl, kad tuo atveju, jei tarnautojo darbo krūvis būtų toks, kad suteiktų galimybę asmeniui paraleliai tuo pat metu eiti dar vienas pareigas, pirmiausia, ko gero, turėtų būti peržiūrimas tos įstaigos pareigybių skaičius ir pareigybių aprašymas (tarnautojų funkcijos), optimizuojant įstaigos darbą, žmogiškuosius ir finansinius išteklius;

9) *keisti valstybės tarnautojų statuso atkūrimo bei atostogų reglamentavimą.* Dėl netinkamo valstybės tarnybos reguliavimo nuostatų Projekte ir nuorodų į darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus gali kilti taikymo problemų. Neaišku, dėl kokių priežasčių siūloma atsisakyti šiuo metu galiojančios atostogų reguliavimo tvarkos. Be to, Projekte siūloma nustatyti, kad valstybės tarnautojams iki šio įstatymo įsigaliojimo įgytos kasmetinės atostogos išsaugomos ir jų trukmė įsigaliojus šiam įstatymui nesikeičia. Neaišku, ar čia nustatyta jau įgytų kasmetinių atostogų trukmės išsaugojimo taisyklė, ar čia nustatyta kasmetinių atostogų trukmės, į kurias valstybės tarnautojas buvo

įgijęs teisę, nemažinimo taisyklė įsigaliojus Projekte nustatytam teisiniam reguliavimui. Statuso atkūrimo sistema išbalansuota, sudarius galimybes valstybės tarnautojams būti laikinai perkeltiems į politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojo pareigas – šis institutas ne tik sukėlė taikymo problemų, kai nėra apibrėžtumo dėl pareigybės „atlaisvinimo“ laikotarpio (nes perkeliamas įgaliojimų laikotarpiui), bet ir paneigė vieną iš esminių politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojo atleidimo iš pareigų pagrindą – pasitikėjimo praradimą (toks perkeltas valstybės tarnautojas tiesiog grąžinamas į pareigas, iš kurių jis perkeltas);

10) *nustatyti valstybės tarnautojams išbandymo laikotarpį*. Abejotinas šio naujo instituto valstybės tarnyboje reguliavimo išbaigtumas, nes Projekte siūlomas išbandymo laikotarpis galėtų būti taikomas tik į pareigas priimančiam asmeniui nusprendus ir nėra aiškiai apibrėžti kriterijai, kuriais toks sprendimas turėtų būti grindžiamas, todėl abejojama tokio sprendimo skaidrumu. Pažymėtina, kad nepatenkinami išbandymo laikotarpio rezultatai Projekte yra įtraukti į valstybės tarnautojo atleidimo pagrindų sąrašą, todėl, atsižvelgiant į tai, kad išbandymo laikotarpio rezultatai gali sukelti pačias griežčiausias pasekmes valstybės tarnautojui – atleidimą iš valstybės tarnybos, šis institutas turėtų būti aiškiai sureguliuotas;

11) *atsisakyti tarnautojams viršutinės valstybės tarnautojo amžiaus ribos*. Atkreiptinas dėmesys, kad viršutinės amžiaus ribos – 65 metų – Projekte nėra atsisakoma priimant asmenis į įstaigos vadovų pareigas. Neaišku, kuo grįsta ši valstybės tarnautojų pareigybių diskriminacija pagal amžių;

12) *socialinių ir kitų garantijų sistemą priartinti prie Darbo kodekso nuostatų*. Manytina, kad valstybės tarnybos teisiniai santykiai yra savarankiški teisiniai santykiai, jie skiriasi nuo darbo teisinių santykių (pareigų užėmimo, tarnybos vykdymo, tarnybos pasibaigimo reikalavimais, kurie nustatyti siekiančiam užimti valstybės tarnautojo pareigas, teisių ir pareigų turiniu, atsakomybe), todėl Projekte valstybės tarnybos teisiniai santykiai turėtų būti reguliuojami nuosekliai, o Darbo kodekso normos turėtų būti taikomos tik šalinant teisinio reguliavimo spragas. Taip pat pastebėtina, kad tam tikros Projekto nuostatos gali sukelti taikymo problemų, pavyzdžiui, Projekto *Kitų garantijų* nuostata, kad „Darbo kodeksas ir kiti įstatymai gali nustatyti ir kitų garantijų“, neaiški ir gali kilti jos praktinio taikymo problemų, nes būtų nustatyta teisė į Projekte ir Darbo kodekse nustatytas savo esme analogiškas, bet pažodžiui netapačias teises. Konstitucinis Teismas yra pasisakęs, jog įstatymų leidėjas turi plačią diskreciją pasirinkti ir įstatymuose įtvirtinti tam tikrą valstybės tarnybos organizavimo modelį. Tačiau pabrėžtina, kad reguliuodamas valstybės tarnybos santykius įstatymų leidėjas yra saistomas konstitucinės valstybės tarnybos sampratos, turi paisyti Lietuvos Respublikos Konstitucijos normų ir principų. Valstybės tarnybos teisiniai santykiai – tai teisiniai santykiai tarp valstybės tarnautojo ir valstybės, kuri šio asmens atžvilgiu atlieka darbdavio vaidmenį. Vis dėlto valstybės tarnybos teisiniai santykiai, nepaisant panašumų, nėra tapatūs darbo santykiams,



susiklostantiems tarp darbuotojo, kuris nėra valstybės tarnautojas, ir darbdavio (nesvarbu, ar susiklostančiais valstybinėse institucijose, ar savivaldybių institucijose, ar kitose įmonėse, įstaigose, organizacijose). Jų teisiniai statusai skiriasi. (Konstitucinio Teismo 2004-12-13 nutarimas „Dėl valstybės tarnybos įstatymo“ (bylos Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03). Juo labiau, šiame kontekste sumaištį kelia Projekte Įstatymo paskirtyje naujai įvardijami „valstybės tarnautojų darbo santykiai“.

Seimo kanceliarija, peržiūrėjusi Projektą, turi pastabų dėl daugelio konkrečių nuostatų, tačiau teikia esmines sisteminės pastabas, nes mano, kad pateiktas derinti Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo projektas yra neišbaigtas, skubotas (tą liudija ir kolizijų bei spragų, sąvokų bei konceptualių nuostatų neišgrynymo ir nesuderinimo, paliktų vietų interpretacijai bei sisteminių, loginių klaidų ir nenuoseklumo Projekte gausa (pavyzdžiui, 1 straipsnio 2 dalyje vartojama sąvoka „valstybės tarnautojų darbo santykiai“ yra iš esmės ydinga; 14 straipsnio 2 dalyje „<...> į specialiojo atašė atstovo pareigas <...>“, manytina, trūksta žodžio „prekybos“, nes specialiojo atašė atstovo pareigybė neegzistuoja ir, ko gero, Projekto rengėjų turėta omenyje „prekybos atstovas“; 14 straipsnio 4 dalyje nurodyta, kad „valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens turi teisę karjeros valstybės tarnautoją su jo sutikimu nuolatos ar laikinai perkelti“, taigi ši nuostata suponuoja, kad galimas žodinis sutikimas, tačiau vertinant sistemiškai ir atsižvelgiant į tai, kad toks veiksmas gali sukelti reikšmingas pasekmes valstybės tarnautojui tiek praktine, tiek teisine prasme, manytina, kad yra būtinas rašytinis sutikimas), taip pat su Projekto nuostatomis nėra suderintos įgyvendinimo nuostatos (Projekto 7 straipsnio 21 dalis: „Lietuvos Respublikos įstatymuose ir kituose teisės aktuose nuoroda į Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą reiškia nuorodą į Lietuvos Respublikos valstybės tarnautojų įstatymą“, kas suponuoja, kad keičiamas Įstatymo pavadinimas, tačiau Projekte tai neatsispindi, t. y. Įstatymo pavadinimas nėra pakeistas ir lieka „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas“. Juolab būtų nesuprantama, kodėl pavadinimas turėtų būti keičiamas, nes Darbo kodeksas taip pat yra „darbo“, o ne „darbuotojų“), tam tikrais atvejais kelia abejonių dėl racionalaus valstybės lėšų naudojimo (pavyzdžiui, 14 straipsnio 17 dalyje siūloma nustatyti, kad „<...> Valstybės tarnautojui, deleguotam į kitą įstaigą ar organizaciją, darbo užmokestis mokamas ir kitos garantijos užtikrinamos iš įstaigos, iš kurios valstybės tarnautojas deleguotas, lėšų“, kas suponuoja, kad įstaigai skirti biudžeto asignavimai nebus naudojami pagal tos įstaigos strateginį veiklos planą suplanuotoms veikloms užtikrinti. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad šioje nuostatoje vartojama „delegavimo“ sąvoka nėra suderinta su delegavimo valstybės tarnyboje institutu ir neatitinka delegavimo principo, o labiau tarnybinę būtinybę). Manytina, kad siūlomo reguliavimo tikėtinas poveikis nėra tinkamai įvertintas, tikslas tobulinti valstybės tarnybą ir padaryti ją patrauklesnę ir konkurencingesnę nebūtų pasiektas, o administracinė našta naujam reguliavimui įgyvendinti būtų neproporcingai didelė.

Be visa to, kas išdėstyta, atkreiptinas dėmesys į siūlomą nustatyti įstatymo įsigaliojimo datą – 2023 m. sausio 1 d. Įvertinus Projekto apimtį, siūlomą naują reguliavimą, teisėkūros procedūrų trukmę ir tai, kad įgaliotos institucijos turės tinkamai pasirengti įstatymo įgyvendinimui ir priimti įgyvendinamuosius teisės aktus, pagal kuriuos valstybės ir savivaldybių įstaigoms reikės peržiūrėti valstybės tarnautojų vykdomas funkcijas, įvertinti ir aprašyti naujas pareigybės, prireikus – nustatyti ir laikytis įspėjimo terminų ir pan., svarstyтина, ar neturėtų būti nustatyta vėlesnė įstatymo įsigaliojimo data.

Seimo kancleris



Modestas Gelbūda

L. Gervė, tel. (8 5) 239 6007, el. p. [laura.gerve@lrs.lt](mailto:laura.gerve@lrs.lt)  
P. Ibnerienė, tel. (8 5) 239 6039, el. p. [patricija.ibneriene@lrs.lt](mailto:patricija.ibneriene@lrs.lt)  
K. Juškevičienė, tel. (8 5) 239 6040, el. p. [kristina.juskeviciene@lrs.lt](mailto:kristina.juskeviciene@lrs.lt)  
S. Kučiauskienė, tel. (8 5) 239 6041, el. p. [simona.kuciauskiene@lrs.lt](mailto:simona.kuciauskiene@lrs.lt)  
A. Lėverienė, tel. (8 5) 239 6338, el. p. [audrone.leveriene@lrs.lt](mailto:audrone.leveriene@lrs.lt)  
J. Kaminskienė, tel. (8 5) 239 6277, el. p. [judita.kaminskiene@lrs.lt](mailto:judita.kaminskiene@lrs.lt)  
L. Ulevičė, tel. (8 5) 239 6077, el. p. [laura.ulevice@lrs.lt](mailto:laura.ulevice@lrs.lt)