

VYRIAUSYBĖS KANCELIARIJOS

VIEŠOJO VALDYMO GRUPĖ

PASTABOS IR PASIŪLYMAI VALSTYBĖS TARNYBOS ĮSTATYMO PROJEKTUI IR SUSIJUSIEMS TEISĖS AKTŲ PROJEKTAMS

Dėl Valstybės tarnybos įstatymo projekto (toliau – VTĮ projektas):

1. VTĮ projekte atsiranda nauja sąvoka - laikinasis valstybės tarnautojas, siūlome papildyti aiškinamąjį raštą, plačiau aprašant šį pokytį. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad šie valstybės tarnautojai nėra vertinami, bazinis dydis pagal kitus teisės aktų projektus peržiūrimas ne rečiau kas 3 metai, o pagal įgyvendinimo nuostatas pirmą kartą bus peržiūrimas 2026 m., todėl laikinųjų valstybės tarnautojų darbo užmokestis gali nekisti (nedidėti) visą jų tarnybos laikotarpį (priimami iki 3 metų laikotarpiui), ar pagal siūlomas sąlygas institucijoms pavyks reikalui esant pritraukti laikinąjį valstybės tarnautoją, kai reikės greitai pakeisti laikinai pareigų eiti negalintį karjeros valstybės tarnautoją.
2. VTĮ projekte siūloma nauja sąvoka - ūkinės ir techninės funkcijos, abejotina, ar tikrai teisinis atstovavimas, projektų valdymas, korupcijos prevencija ir pan. apibūdintinos kaip ūkinės arba techninės funkcijos. Taip pat neaiškus santykis su Viešojo administravimo įstatymo sąvokomis ir, kaip bus įgyvendinama ši nuostata, įvertinant kad jau pagal Viešojo administravimo įstatymo Nr. VIII-1234 pakeitimo įstatymo nuostatas turi būti peržiūrimos pareigybės ir jų atitiktis viešojo administravimo sąvokai.
3. Aiškinamajame rašte nurodoma, kad bus galimybė valstybės tarnautojui eiti daugiau negu vienas valstybės tarnautojo pareigas, tačiau VTĮ projekte trūksta teisinio aiškumo.
4. Siūlome papildyti aiškinamąjį raštą pokyčiais apie valstybės tarnautojų pareigybių grupes (atsiranda 2 priedai).
5. VTĮ projekte atsisakoma darbo užmokesčio intervalų ir paliekamos tik žemutinės ribos, todėl iš esmės pagal sąlyginę institucijų hierarchiją žemiau esanti institucija gali savo darbo apmokėjimo sistemoje nusistatyti didesnius pareiginės algos koeficientus negu aukštesnė institucija, tokiu atveju kyla klausimas dėl valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų skirstymo į grupes poreikio ir tikslingumo. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad pagal paskutines tendencijas, institucijos „stambinamos“, t. y. regionuose esančios mažesnės institucijos (paprastai pavaldžios kažkokiai centrinei institucijai) jungiamos prie didesnės (pavyzdžiui, Kalėjų departamento prie Teisingumo ministerijos atveju), todėl peržiūrėtinas kriterijus dėl santykio su pavaldžiais ir nepavaldžiais subjektais (mažėja pavaldžių subjektų, nors centrinei įstaigai daugėja atsakomybių ir darbo apimtys).
6. VTĮ projekte numatomas susitarimas dėl veiklos tikslų ir rezultatų ir veikla bus vertinama pagal sudarytą susitarimą. O kaip bus vertinama, jeigu susitarimo rezultatai bus pasiekti, tačiau įstaigoje mikroklimatas blogas, darbuotojų kaita didelė, vyraus mobingas, ar pakankamai visapusiškas bus toks vertinimas. Taip pat plačiau atskleistinas susitarimo turinys aiškinamajame rašte (gal ir VTĮ projekte), ar bus vertinami tokie svarbūs aspektai kaip viešųjų pirkimų rodiklių pasiekimas, kibernetinė sauga ir pan. Tikslintina 12 str. 6 d. paskutinio sakinio formuluotė, kad į susitarimo įgyvendinimą bus atsižvelgiama vertinant vadovo veiklą, nes pagal 18 str. 2 d. vertinimo tikslas yra įvertinti pasiektus rezultatus įgyvendinant susitarimą (ne atsižvelgti).

7. Į pretendentų į aukštesniųjų vadovų rezervą įtraukiami valstybės tarnautojai (įstaigų vadovai) tik tie, kurių 4 metų veikla buvo vertinama tik gerai ar labai gerai. Į ką atsižvelgiant bus sprendžiama dėl valstybės pareigūnų įtraukimo į pretendentų į aukštesniųjų vadovų rezervą (valstybės pareigūnai nevertinami)?

8. Siūloma nustatyti, kad konkursuose į įstaigų vadovų pareigas labai gerai pasirodę, tačiau nelaimėję konkursų asmenys, būtų įtraukti į pretendentų į aukštesniųjų vadovų rezervą, tačiau neapibrėžiama ką reiškia labai geras pasirodymas (VTĮ projekto 13 str. 2 d. 4 p.)

9. Gal vertėtų sujungti 14 str. 5 ir 6 dalis apie laikiną karjeros valstybės tarnautojo perkėlimą, nes iš esmės abi dalys kalba apie tas pačias situacijas.

10. Pagal 14 str. 12-15 dalis, kai yra tarnybinė būtinybė diplomatas, žvalgybos pareigūnas, profesinės karo tarnybos karys, vidaus tarnybos sistemos pareigūnas gali būti laikinai perkeliama į karjeros valstybės tarnautojo pareigas kitoje valstybės institucijoje ar įstaigoje ir tik žvalgybos pareigūnas – ir savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, gal būtų tikslinga numatyti tokią galimybę (bent teorinę) ir kitiems minėtose dalyse įrašytiems subjektams.

11. Nevisiškai aiškus VTĮ projekto 14 str. 17 d. įgyvendinimas, kai karjeros valstybės tarnautojas su jo sutikimu ne ilgesniam nei vienų metų terminui bus deleguojamas į kitą organizaciją padėti įgyvendinti šios įstaigos ar organizacijos funkcijas, kadangi deleguotajam darbo užmokestis bus mokamas ir kitos garantijos užtikrinamos iš įstaigos, iš kurios valstybės tarnautojas deleguotas, lėšų, pavyzdžiui, kas atliks tokio deleguoto asmens tarnybinės veiklos vertinimą ir, kas įgyvendins vertinimo sprendimus, arba tarnybinio nusižengimo atveju.

12. VTĮ projekto 18 str. 9 d. 4 p. gal tikslinga būtų rašyti ne bent 3 metus iš eilės, o 3 vertinimus iš eilės, kadangi gali būti atliekamas neeilinis vertinimas ir įvertinta labai gerai.

13. Tikslintinos darbo užmokestį nustatančios nuostatos: pirma, siūloma nustatyti, kad įstaigos vadovas nustato įstaigos valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemą, kurioje detalizuojami įstaigos pareigybių sąraše esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento 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, nustatomi didžiausi pareiginės algos koeficientų dydžiai, konkrečiai pareigybei nustatyti pareiginės algos koeficientų intervalai, tačiau 20 str. 1 d. jau sakoma, kad valstybės tarnautojo pareiginė alga nustatoma pagal darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei nustatytą pareiginės algos koeficientą. Taigi, ar konkrečiai pareigybei turės būti nustatomi koeficientų intervalai ar koeficientas. Antra, siūloma nustatyti, kad prieš skelbiant konkursą į valstybės tarnautojo pareigas, pareiginė alga nustatoma iš darbo apmokėjimo sistemoje valstybės tarnautojo pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, tačiau tokiu atveju nustatant pareiginės algos koeficientą nebus galimybės atsižvelgti į konkretaus asmens, laimėjusio konkursą į valstybės tarnautojo pareigas, išsilavinimo, profesinio darbo patirties, papildomų įgūdžių ar žinių kriterijus. Trečia, įgyvendinimo nuostatose trūksta paaiškinimo, kaip iki VTĮ projekto įsigaliojimo turimi pareiginės algos koeficientai, padidinus procentiniu dydžiu už tarnybos stažą, perskaičiuojami į VTĮ projektu siūlomus dydžius (iš pavyzdžiui, iš 12 ar 15,5 į 0,89 ar 1,6, ar kitus).

14. VTĮ projekto 31 str. 1 d. nustatyta, kad karjeros valstybės tarnautojui ar įstaigos vadovui atsistatydinus iš pareigų sukačius senatvės pensijos amžiui ir įgijus teisę į visą senatvės pensiją, jo atleidimo iš pareigų dieną išmokama 2 mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Svarstytina, ar neturėtų būti tokia pati garantija numatyta ir laikinajam valstybės tarnautojui, atsistatydinančiam iš pareigų dėl senatvės pensijos amžiaus.

15. Siūlome papildyti VTĮ projekto 32 str. 1 d. 1 p. nuostatą Vyriausybės skiriamu valstybės institucijos ar įstaigos vadovu, kitu Vyriausybės skiriamu valstybės pareigūnu (garantija atkurti karjeros valstybės tarnautojo pareigas), kadangi projektu numatoma statuso atkūrimo garantija tik Seimo ar Respublikos Prezidento skiriamiems valstybės pareigūnams.

16. Aiškinamajame rašte įvardinta viena pagrindinių valstybės tarnybos efektyvumo ir patrauklumo problemų - „Dėl lėšų trūkumo (darbo užmokesčio fonde) įstaigų galimybės finansiškai motyvuoti valstybės tarnautojus yra ribotos“ įstatymų projektų paketu nesprendžiama.

17. Bendras pastebėjimas, ar peržiūrėtos nuostatos dėl Vyriausybės priimamų sprendimų personalo valdymo klausimais? Jau buvo keltas klausimas dėl Vyriausybės įstaigų vadovų priedų už padidintą krūvį skyrimo Vyriausybės nutarimu ir pan., kad tokie klausimai turėtų būti sprendžiami kitame lygmenyje.

Dėl Viešojo sektoriaus darbuotojų registro įstatymo projekto:

1. Siūlytina pildyti aiškinamąjį raštą, plačiau pristatant įstatymo projektu siūlomus pokyčius;
2. Kadangi aiškinamajame rašte praktiškai nėra informacijos apie projektą, nėra aišku, kokia viešojo sektoriaus darbuotojų apimtis patektų į naująjį registrą, ar jis apimtų visą viešąjį sektorių (teisėjai, prokurorai, profesinė karo tarnyba).

Dėl Savivaldybių administracinės priežiūros įstatymo Nr. VIII-730 2, 7, 8, 9, 11, 13, 14 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 8¹ straipsniu įstatymo (toliau – SAPI projektas):

1. Siūlome papildyti aiškinamąjį raštą informacija apie siūlomus pakeitimus ir jų tikslus.
2. Gal būtų tikslinga keičiant SAPI projektu 7 str. papildyti ir 6 dalį dėl Tiesioginio valdymo savivaldybės teritorijoje įstatymo pavadinimo patikslinimo.
3. SAPI projektu keičiamas 11 str. nustato Vyriausybės atstovų garantijas, panašias kaip valstybės tarnautojams VTĮ projektu, tačiau Vyriausybės atstovai yra valstybės pareigūnai ir lydimaisiais teisės aktų projektais kitų valstybės pareigūnų garantijos į valstybės tarnautojų nevienodinamos, pavyzdžiui, nei Seimo kontrolieriui, nei Lygių galimybių kontrolieriui, ar kitiems valstybės pareigūnams nėra numatytas išeitinės išmokos (pasibaigus kadencijai) mokėjimo nutraukimas pradėjus eiti kitas pareigas viešajame sektoriuje. Todėl manome, kad toks vienos valstybės pareigūnų kategorijos išskyrimas iš kitų valstybės pareigūnų turėtų būti pagrįstas ir argumentuotas (atkreiptinas dėmesys, kad Vyriausybės 2020 m. teiktam Savivaldybių administracinės priežiūros įstatymo pakeitimo projektui Nr. XIII-5078 Seimo kanceliarijos Teisės departamentas buvo pateikęs pastabą dėl Vyriausybės atstovų garantijų kitų valstybės pareigūnų kontekste).

VYRIAUSYBĖS KANCELIARIJOS PERSONALO VALDYMO SKYRIAUS PASTEBĖJIMAI:

1. Dėl „Aukštesnysis vadovas“, sąvokos ir statuso, nes kalba sąvokoje tik apie įstaigų vadovus, kai vėliau į tą rezervą gali patekti ir padalinių vadovai.
2. Ūkinės techninės funkcijos kaip ir visada kelia klausimų, surašyta padrikai.
3. Dėl aukštesniųjų vadovų rezervo – vienur yra 13 str. 3 d. jo sutikimu įrašomi, 18 str. 9 d. 4 p., siūlo po vertinimo labai gerai tiesioginis vadovas, abiem atvejais jei 3 m. buvo

vertinama labai gerai. (nelabai nuoseklu ir sistemiškai nelabai susiję, nes vertinama tai kasmetinė veikla?)

4. Dėl „Valstybės politiko“ nežinau, ar reikia šiame įstatyme apibrėžti, kai yra apibrėžta spec.
5. Dėl 3 str. 3 d. lojalumo deklaravimo. Kaip įstaigos turi realizuoti šio str. 5 d. – kreiptis į visas įmanomas institucijas, rinkti perteklinę informaciją ir pati spręsti, jei būtų klausimas. Nepriekaištinga reputacija tikrina STT pagal Korupcijos įstatymą, lojalumą tikrinti turėtų VSD, o apie kokius įstatymo nustatytus atvejus kalba - neaišku.
6. Dėl 8 str. 2 d. vadovai tik su magistrų?
7. Visiškai nėra aišku, kaip bus vertinami įstaigų vadovai, kai jų kadencijos laikotarpiui skiriant į pareigas bus pasirašomi susitarimai dėl veiklos tikslų ir rezultatų.
8. Jau buvo problema dabartiniame VTĮ, paliekama ir dabar su nepatenkinamu vertinimu. Jei jau įstaigos vadovas pvz., turi žemiausią koeficientą, tai nėra tarpinio varianto, kaip jį skiriantis į pareigas kitas subjektas (Vyriausybė) turėtų perkelti į jo įstaigos žemesnes pareigas, nes 18 str. 11 p. aiškiai kalba, kad nustačius žemesnį koeficientą sudaromas veiklos gerinimo planas. (VRM tą problemą ir VTD žinojo).
9. Visiškai neaišku, 19 str. 3 d. kaip reikės DU sistemoje nustatyti koeficientą. Kaip stažas įsiskaičiuos į DU, kad nesumažėtų. Surašyta kaip numatyta DS. Vienur kalbama apie koeficientą, kitoje vietoje apie intervalą. Prieduose jokių intervalų prie pareigybių nėra, po vieną koeficientą (arba mes nežinome kaip tas DU bus perskaičiuojamas ar nustatomas)?
10. 21 str. priemonių nėra max. dydžio, tai palikta matyt vadovų diskrecijai, ir kaip suprantu galima, jei pakanka DU fondo ir 200 proc. skirti.
11. Nelabai suprantama 22 str. 2 d. 4 p. iki 5 papildomų poilsio dienų, bet ne daugiau kaip 10 d.d. (logiškai jei du kartus per metus gali būti vertinimas, tai ir neviršys 10 d.d.).
12. Socialinės skatinimo priemonės ? vienos pareiginės algos dydžio suma? Kaip tai suderinama su Privačių interesų derinimo įstatymo nuostatomis (turės deklaruoti gavęs tokio dydžio skatinimą).
13. Bendras pastebėjimas, kai kalbama apie tarnybinę atsakomybę, lojalumas jau neminimas.
14. Nušalinimas yra reglamentuotas vėl išplaukusiai, tęsiama neribotai, DU nemokamas, nors jei neteisėtai, tai delspinigiai mokami. Dar diskutuotina turi būti plačiau apie tai.
15. Niekur neminimas NBFC (nei dėl prašymų konkursams ir pan.), gal poįstatyminiame. detalizuosis.