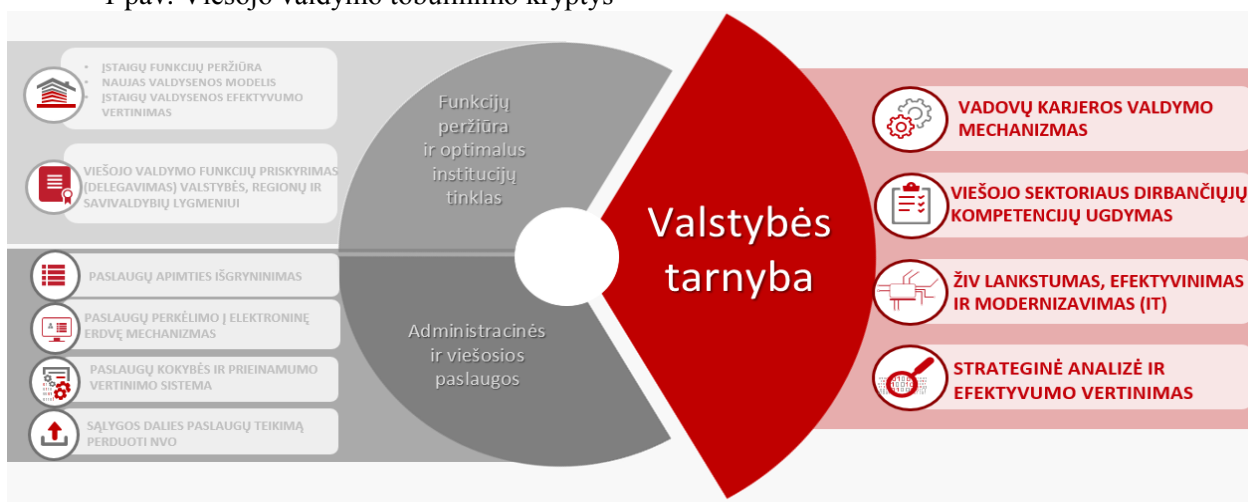


**LIETUVOS RESPUBLIKOS  
VALSTYBĖS TARNYBOS ĮSTATYMO NR. VIII-1316 PAKEITIMO ĮSTATYMO IR SU JUO  
SUSIJUSIŲ ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ  
AIŠKINAMASIS RAŠTAS**

**1. Įstatymų projektų rengimą paskatinusios priežastys, parengtų įstatymų projektų tikslai ir uždaviniai**

Aštuonioliktoji Lietuvos Respublikos Vyriausybė, pripažindama valstybės tarnyboje egzistuojančias problemas, svarbiausiu ir strateginę reikšmę turinčiu darbu įvardija valstybės tarnybos tobulinimą, kuris yra neatsiejamas kompleksinės viešojo valdymo reformos, siekiančios pertvarkyti viešojo sektoriaus ekosistemą – paslaugas, institucijas, procesus ir žmones, komponentas (žr. 1 pav.).

1 pav. Viešojo valdymo tobulinimo kryptys



Duomenų šaltinis: sudarė autoriai.

Įgyvendinant Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos, kuriai pritarta Lietuvos Respublikos Seimo 2020 m. gruodžio 11 d. nutarimu Nr. XIV-72, (toliau – Vyriausybės programa) ir Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano, patvirtinto Vyriausybės 2021 m. kovo 10 d. nutarimu Nr. 155 „Dėl Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano patvirtinimo“, (toliau – LRVPNĮP) 9.3 papunktyje „Stiprūs ir atsakingi vadovai – valstybės tarnybos veidas“ nustatytus veiksmus, siekiama įtvirtinti teisinės valstybės tarnybos tobulinimo, kurio tikslas – sustiprinti vadovavimo ir lyderystės gebėjimus, padidinti valstybės tarnybos profesionalumą, lankstumą ir efektyvumą, diegiant inovacijas modernizuoti valstybės tarnybos žmogiškųjų išteklių valdymą, vykdymo prielaidas.

Valstybės tarnybos sritis fragmentiškai sulaukdavo politinio dėmesio ir bandymų pertvarkyti valstybės tarnybą buvo ne vienas – dalis ankstesnių Vyriausybių įgyvendintų priemonių sukūrė tam tikrą teigiamą poveikį, tačiau diegiami pokyčiai dažnu atveju nebuvo orientuoti į sisteminių valstybės tarnybos instituto problemų sprendimą iš esmės, be to, nebuvo užtikrintas nuoseklus, tvarus ir pakankamas finansavimas, todėl buvo sudėtinga pasiekti esminių kokybinių pokyčių ir išspręsti valstybės tarnybos efektyvumo, konkurencingumo ir patrauklumo problematiką.

2021 m.<sup>1</sup> Lietuvoje buvo kiek daugiau nei 46 tūkst. valstybės tarnautojų, iš jų daugiau kaip pusė (58 %<sup>2</sup>) sudarė karjeros valstybės tarnautojai, politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai ir įstaigų vadovai. Bendras valstybės tarnautojų šalyje skaičius pastaraisiais metais mažėjo (2016 m. valstybės tarnautojų skaičius sudarė daugiau kaip 50,7 tūkst., t. y. beveik 10 % daugiau nei 2021 m.). Valstybės tarnybos efektyvumas išlieka nepakankamas – pagal tarptautinį valstybės tarnybos efektyvumo indeksą „InCiSE“ (2019 m.) Lietuvos valstybės tarnyba užima 20 vietą iš 38 tyrime dalyvavusių šalių ir yra per dvi valstybes žemiau bendro Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (toliau – EBPO) šalių vidurkio. Duomenys rodo, kad žmogiškųjų išteklių valdymas kuria administracinę naštą įstaigoms<sup>3</sup>, neskatina orientacijos į rezultatus<sup>4</sup>, neskatina valstybės tarnautojų mokytis, tobulėti ir kelti kvalifikaciją<sup>5</sup>, nesudaro sąlygų valstybės tarnautojams prisitaikyti prie kintančių veiklos sąlygų ir reikalavimų<sup>6</sup>. Žmogiškųjų išteklių valdymo valstybės tarnyboje teisinis reglamentavimas neužtikrina tinkamų kandidatų pritraukimo į valstybės tarnybą<sup>7</sup>, nesudaro sąlygų pritraukti geriausius ir kompetentingiausius vadovus<sup>8</sup>, neužtikrina valstybės tarnautojų išlaikymo valstybės tarnyboje<sup>9</sup>. Dėl lėšų trūkumo (darbo užmokesčio fonde) įstaigų galimybės finansiškai motyvuoti valstybės tarnautojus yra ribotos<sup>10</sup>. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo projektu (toliau – VTĮ projektas) siekiama ne tik įgyvendinti Vyriausybės programos ir LRVPNIP atitinkamus veiksmus, bet ir išspręsti 2022–2030 metų Viešojo valdymo plėtros programoje, patvirtintoje Vyriausybės 2022 m. kovo 9 d. nutarimu Nr. 206, įvardytą problemą (nepakankamas Lietuvos valstybės tarnybos efektyvumas):

- stiprinti įstaigų vadovų grupę – suformuojant profesionalių vadovų korpusą, apmokamą konkurencingu atlygiu, suformuoti centralizuoto vadovų ugdymo politiką ir įgyvendinti karjeros valdymą;
- orientuoti valstybės tarnautojų veiklą į rezultatus;
- ugdyti valstybės tarnautojų kompetencijas ir lyderystę, reikalingas įvairioms permainoms įgyvendinti;
- didinti lankstumą valdant žmogiškuosius išteklius, mažinti skirtumus tarp valstybės tarnybos reglamentavimo ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų;
- suformuoti valstybės tarnybos politiką įgyvendinančią vykdomosios valdžios instituciją, be kita ko atsakingą už centralizuotą valstybės tarnybos vadovų korpuso valdymą, viešojo sektoriaus žmogiškųjų išteklių valdymo koordinavimą, žmogiškųjų išteklių ugdymą ir strateginę analizę ir efektyvumo vertinimą.

VTĮ projektas yra pirmasis horizontalaus pokyčio etapas, kuris atliepia Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės valstybės tarnybos pertvarkos viziją, pagal neformaliame Vyriausybės ministrų pasitarime 2022 m. vasario 28 d. patvirtintą Valstybės tarnybos pertvarkos koncepciją, kuri yra viešai prieinama Vidaus reikalų ministerijos interneto svetainėje<sup>11</sup>, jos nuostatos 2022 m. balandžio 1 d. pristatytos Seimo Ateities ir Valstybės valdymo ir savivaldybių

<sup>1</sup> Šaltinis: 2021 m. gruodžio 5 d. duomenimis.

<sup>2</sup> Šaltinis: 26 750; 42 % (19 320) – statutiniai valstybės tarnautojai ir diplomatai.

<sup>3</sup> Šaltinis: 222 institucijų apklausos duomenys: 43 % institucijų.

<sup>4</sup> Šaltinis: 222 institucijų apklausos duomenys: 38 % institucijų.

<sup>5</sup> Šaltinis: 222 institucijų apklausos duomenys: 33 % institucijų.

<sup>6</sup> Šaltinis: 222 institucijų apklausos duomenys: 32 % institucijų.

<sup>7</sup> Šaltinis: 222 institucijų apklausos duomenys: 57 % institucijų.

<sup>8</sup> Šaltinis: 222 institucijų apklausos duomenys: 59 % institucijų.

<sup>9</sup> Šaltinis: 222 institucijų apklausos duomenys: 48 % institucijų.

<sup>10</sup> Šaltinis: 201 institucijų apklausos duomenys: 32 % institucijų.

<sup>11</sup> Šaltinis: [https://vrm.lrv.lt/uploads/vrm/documents/files/LT\\_versija/VTI\\_koncepcija\\_2022\\_02\\_28.pdf](https://vrm.lrv.lt/uploads/vrm/documents/files/LT_versija/VTI_koncepcija_2022_02_28.pdf).

komitetų bendro posėdžio metu (minėtos koncepcijos pristatymas taip pat viešinamas Vidaus reikalų ministerijos interneto svetainėje<sup>12</sup>, o posėdžio įrašas saugomas Seimo interneto svetainėje<sup>13</sup>). Koncepciją įvertino ir aprobavo nepriklausomi EBPO ekspertai, o joje pateikiamos valstybės tarnybos tobulinimo kryptys atitinka pažangių užsienio valstybių – EBPO šalių – gerąją praktiką.

Vyriausybės posėdžio<sup>14</sup> metu Vidaus reikalų ministerijai pavesta kartu su Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija ir Lietuvos Respublikos finansų ministerija valstybės tarnybos pertvarkos kontekste sistemiškai peržiūrėti visų viešojo valdymo sektoriaus institucijų vadovų atlygio politiką ir pateikti<sup>15</sup> Vyriausybei pasiūlymus dėl viešojo sektoriaus institucijų vadovų darbo apmokėjimo reglamentavimo. Vidaus reikalų ministro įsakymu<sup>16</sup> sudaryta darbo grupė atliko viešojo sektoriaus institucijų vadovų<sup>17</sup> atlygio politikos peržiūrą ir parengė pasiūlymus, kurie yra įgyvendinami teikiamu VTĮ projektu ir susijusių įstatymų pakeitimais. Pirmajame pokyčio etape pertvarkoma valstybės politikų, valstybės pareigūnų (išskyrus Vadovybės apsaugos tarnybos, prokurorų), Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo, bendrosios kompetencijos ir specializuotų teismų teisėjų, valstybės tarnautojų (išskyrus statutinių valstybės tarnautojų) atlygio sistema. Siūloma koreguoti minėtų kategorijų pareiginės algos (atlyginimo) bazę ir ją susieti su vidutiniu mėnesiniu bruto darbo užmokesčiu. Naujojo bazinio dydžio peržiūrėjimas kas trejus metus (pirmą kartą – 2025 metams) atlieps ekonominius pokyčius ir padės išvengti valstybės institucijose ir įstaigose mokamo darbo užmokesčio atotrūkio nuo darbo rinkos.

Vykstantys globalūs politiniai, ekonominiai ir technologiniai pokyčiai nacionalinį saugumą užtikrinančioms institucijoms kelia naujų iššūkių ir uždavinių, todėl būtina užtikrinti, kad apmokėjimo už darbą dydis atitiktų nacionalinį saugumą užtikrinančių institucijų pareigūnų veiklos specifiką. Atsižvelgiant į tai, nuspręsta pirmame pokyčio etape siūlyti koreguoti ir Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos bei žvalgybos pareigūnų atlygio sistemą įvertinus į šių pareigūnų specifinį statusą.

Minėtai darbo grupei sistemiškai peržiūrėjus viešojo sektoriaus institucijų vadovų atlygio politiką šiame pokyčio etape, kartu su VTĮ projektu teikiami susijusių įstatymų pakeitimo projektai:

- Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus darbuotojų registro įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos dokumentų ir archyvų įstatymo Nr. I-1115 5 ir 7 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos etninės kultūros valstybinės globos pagrindų įstatymo Nr. VIII-1328 6<sup>1</sup> straipsnio pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymo Nr. I-1418 2, 28 ir 47 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos Seimo statuto dėl Lietuvos Respublikos Seimo statuto Nr. I-399 32 straipsnio pakeitimo projektas;
- Lietuvos Respublikos gyventojų turto deklaravimo įstatymo Nr. I-1338 2 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1826 16 ir 29 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas;

<sup>12</sup> Šaltinis: [https://vrm.lrv.lt/uploads/vrm/documents/files/LT\\_versija/VT%20koncepcija\\_prezentacija.pdf](https://vrm.lrv.lt/uploads/vrm/documents/files/LT_versija/VT%20koncepcija_prezentacija.pdf).

<sup>13</sup> Šaltinis: [https://www.lrs.lt/sip/portal.show?p\\_r=38410](https://www.lrs.lt/sip/portal.show?p_r=38410).

<sup>14</sup> 2021 m. birželio 16 d.

<sup>15</sup> Ne vėliau kaip iki 2022 m. sausio 1 d.

<sup>16</sup> 2021 m rugsėjo 21 d. Nr. IV-728.

<sup>17</sup> Viešojo sektoriaus institucijos suprantamos kaip viešojo administravimo institucijos, šioje analizėje joms prilyginant ir politines, teismų ir kitokias analogiškas valstybės viešųjų funkcijų institucijas, išskyrus tokias viešąsias paslaugas kaip švietimas, sveikatos apsauga ar kitas, teikiančias institucijas.

- Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo Nr. IX-904 17 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos ikiteisminio administracinių ginčų nagrinėjimo tvarkos įstatymo Nr. VIII-1031 4 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos nacionalinės teismų administracijos įstatymo Nr. IX-787 4 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos Lietuvos kultūros tarybos įstatymo Nr. XI-2218 6, 7, 10 ir 11 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstatymo Nr. VIII-950 19, 25 ir 29 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus įstatymo Nr. VIII-1708 12, 27 ir 28 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo Nr. VIII-723 42 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymo Nr. I-599 20, 24, 25, 27, 40, 49 ir 60 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymo Nr. VIII-1649 11, 12, 18, 30, 33, 51, 52, 55 straipsnių ir įstatymo priedo pakeitimo bei 53 ir 54 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos įstatymo Nr. IX-1183 17 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto 6, 31<sup>1</sup>, 39 ir 81 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1012 5, 7, 10, 43, 69, 71, 72 ir 79 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės įstatymo Nr. I-907 22, 23, 26, 28 ir 29 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymo Nr. I-1491 2, 72 ir 94 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstatymo Nr. I-464 13, 22, 26 ir 45 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos žalos, atsiradusios dėl valdžios institucijų neteisėtų veiksmų, atlyginimo ir atstovavimo valstybei ir Lietuvos Respublikos Vyriausybei įstatymo Nr. IX-895 2 ir 5<sup>1</sup> straipsnių pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo Nr. IX-2112 22 ir 148 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo Nr. I-533 28 ir 31 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo Nr. I-533 pakeitimo įstatymo Nr. XIV-1268 pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo Nr. VIII-1234 2 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo Nr. VIII-1234 pakeitimo įstatymo Nr. XIII-2987 2 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos vidaus kontrolės ir vidaus audito įstatymo Nr. IX-1253 2 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos mobilizacijos ir priimančiosios šalies paramos įstatymo Nr. I-1623 8 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos regioninės plėtros įstatymo Nr. VIII-1889 27 straipsnio ir Įstatymo priedo pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio įstatymo projektas;

- Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo Nr. VIII-1904 pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos valstybės politikų darbo užmokesčio įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos Prezidento įstatymo Nr. I-56 13 ir 15 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos teisėjų darbo apmokėjimo įstatymo Nr. X-1771 pakeitimo įstatymo projektas;
- Lietuvos Respublikos savivaldybių administracinės priežiūros įstatymo Nr. VIII-730 2, 7, 8, 9, 11, 13, 14 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo papildymo 8<sup>1</sup> straipsniu įstatymo projektas (toliau kartu – Įstatymų projektai).

Vadovybės apsaugos tarnybos, prokurorų, statutinių valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų, karių tarnybiniais atlyginimams, įstatymų pagrindais sudarytų komisijų narių atlygiams apskaičiuoti su vidutiniu mėnesiniu bruto darbo užmokesčiu pareiginės algos (atlyginimo) bazė bus susiejama kitame etape, t. y. nuo 2024 m. sausio 1 d. Dėl horizontalios ir didelės pokyčio apimties tikslinga sudaryti darbo grupę šioje pastraipoje paminėtų dirbančiųjų kategorijų darbo apmokėjimo sistemoms išanalizuoti, siekiant pasiūlyti duomenimis grįstus sprendimus darbo apmokėjimo konkurencingumui didinti. Iki 2023 m. spalio mėn. atsakingos institucijos esant poreikiui parengs pokyčiui įgyvendinti reikalingus teisės aktų projektus, įskaitant ir sistemą bazinių koeficientų pagal naują bazinį dydį perskaičiavimą.

## **2. Įstatymų projektų iniciatoriai (institucija, asmenys ar piliečių įgalioti atstovai) ir rengėjai**

VTĮ projektą ir susijusių įstatymų pakeitimo projektus parengė vidaus reikalų ministro 2022 m. kovo 17 d. įsakymu Nr. 1V-209 „Dėl darbo grupės sudarymo“ sudaryta darbo grupė (toliau – Darbo grupė) iš Finansų ministerijos, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Vidaus reikalų ministerijos atstovų, bendradarbiaudama su Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos atstovais ir kitais socialiniais partneriais.

## **3. Kaip šiuo metu yra reguliuojami įstatymų projektuose aptarti teisiniai santykiai**

Valstybės tarnybos teisiniai santykiai reguliuojami VTĮ įstatymu (2018 m. birželio 29 d. priimta Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 redakcija).

2019 m. įgyvendinus valstybės tarnybos pertvarką, buvo įvesta visiškai centralizuota valstybės tarnautojų atrankos sistema, o Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (toliau – VTD) pradėjo veikti kaip centralizuotų atrankų paslaugos teikėjas. Centralizuotos valstybės tarnautojų atrankos procesas yra ilgas<sup>18</sup>, o valstybės tarnautojų atrankose dalyvauja per mažai tinkamų kandidatų, nepavyksta jų pritraukti, todėl daug<sup>19</sup> konkursų neįvyksta. Ši ilga, sudėtinga, daugiapakopė valstybės tarnautojų atrankos sistema visgi neleidžia užtikrinti atrankos proceso efektyvumo, negarantuoja geriausių kandidatų atrinkimo į pareigas valstybės tarnyboje.

Pagal galiojantį reglamentavimą vadovą įdarbinančios valstybės tarnybos institucijos ir įstaigos neidentifikuoja, kokio įstaigos vadovo ieško, – nevertinama esama situacija įstaigoje ir jos brandos lygis, tikslai ir iššūkiai artimiausiu metu ir vėliau (efektyvumo didinimas, struktūriniai, vadybiniai pokyčiai ir pan.). Realiai nevykdomas kandidatų į įstaigų vadovų pareigas pritraukimas

<sup>18</sup> Šaltinis: 201 institucijos apklausos duomenys: 23 % institucijų.

<sup>19</sup> Nuo 2016 m. neįvykusių konkursų dalis sudaro 40 % į karjeros valstybės tarnautojų pareigybes ir 55 % į įstaigų vadovų pareigybes.

ir aktyvi paieška, o neigiamas valstybės tarnybos įvaizdis, stereotipai ir mitai taip pat nepadeda šiam procesui. Įstaigų vadovų atrankos procesas ilgas, netaikomos kitose Europos Sąjungos (toliau – ES) šalyse pasiteisinusios priemonės.

Vienas labiausiai tebekritikuojamų ir daugiausiai diskusijų sukeliančių valstybės tarnybos santykių dabartinio teisinio reguliavimo aspektų – darbo užmokestis, nors ir keistas iš esmės, tačiau netapo konkurencingas, ypač vadovų lygmeniu.

Pagal galiojantį teisinį reguliavimą valstybės tarnautojo darbo užmokestį sudaro:

1) pareiginė alga: vadovaujantis Įstatymo nuostatomis, į pareigas priimamam asmeniui yra taikomas koeficientas iš Įstatyme nurodyto pareiginės algos koeficientų intervalo;

2) priemokos: valstybės tarnautojui gali būti skiriamos priemokos už pavadavimą ir už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą (šių priemokų suma negali viršyti 40 % pareiginės algos);

3) priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą: valstybės tarnautojams priedas už tarnybos stažą sudaro 1 % pareiginės algos už kiekvienus tarnybos Lietuvos valstybei metus (šio priedo suma negali viršyti 30 % pareiginės algos);

4) mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą: už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą valstybės tarnautojams mokama atitinkamo Darbo kodekso straipsnio nustatyta tvarka.

Valstybės tarnybos įstaigų vadovų pareiginė alga nustatoma pagal Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede valstybės tarnautojo pareigybei nustatytą pareiginės algos koeficientą arba iš pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Seimo patvirtintas atitinkamų metų Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų bei valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis (toliau – bazinis dydis). Pareiginė alga apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš bazinio dydžio, kuris peržiūrimas ir didinamas vieną kartą per metus – 2020 m. bazinis dydis buvo pakeltas 3 Eur (nuo 173 iki 176 Eur), 2021 m. – 1 Eur (iki 177 Eur), 2022 m. – 4 eurai (iki 181 Eur), todėl valstybės tarnybos vadovų pareiginė alga atitinkamai didėjo 0,5–2,3 %.

Kasmet Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų, finansuojamų iš valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ir kitų valstybės įsteigtų pinigų fondų lėšų, darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis yra nustatomas atskiru įstatymu.

Respublikos Prezidento darbo užmokestis reglamentuojamas Lietuvos Respublikos Prezidento įstatyme. Respublikos Prezidento mėnesinis darbo užmokestis yra lygus Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų ir valstybės tarnautojų pareiginės algos 55 baziniams dydžiams. Šis Respublikos Prezidento darbo užmokesčio dydis galioja nuo 2009 m. sausio 1 d.

Valstybės politikų darbo apmokėjimą reglamentuoja Valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas. Šio įstatymo nustatyti darbo užmokesčio dydžiai ir apmokėjimo sąlygos taikomi šiems valstybės politikams:

- 1) Seimo Pirmininkui;
- 2) Seimo pareigūnams;
- 3) Seimo nariams;
- 4) Ministrui Pirmininkui;
- 5) ministrams;

- 6) merams ir merų pavaduotojams;
- 7) savivaldybių tarybų nariams.

Valstybės politikų darbo užmokestį sudaro pareiginė alga ir priedas už ištarnautus Lietuvos valstybei metus.

Valstybės politikų pareiginė alga apskaičiuojama Valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo priedėlyje nustatytą atitinkamą pareiginės algos koeficientą padauginus iš bazinio dydžio. Priedėlyje vadovaujamas pareigas einančių valstybės pareigūnų pareiginės algos svyruoja nuo 15 koeficiento (mero pavaduotojo, kai savivaldybės teritorijoje gyvena iki 15 tūkst. gyventojų) iki 25,8 (Ministro Pirmininko ir Seimo Pirmininko), t. y. nuo 2 715 Eur iki 4 669,80 Eur (taikant 2022 m. bazinį dydį – 181 Eur).

Priedą už tarnybos Lietuvos valstybei stažą sudaro 1 % valstybės politiko pareiginės algos už kiekvienus tarnybos Lietuvos valstybei metus, tačiau šio priedo dydis negali viršyti 30 % pareiginės algos.

Savivaldybės mero ir mero pavaduotojo pareiginėms algoms taikytini koeficientai nustatomi atsižvelgiant į savivaldybės gyventojų skaičių, nustatytą pagal kalendorinių metų, einančių prieš kalendorinius metus, kuriais vyko paskutiniai savivaldybių tarybų rinkimai, sausio 1 dienos gyvenamąją vietą deklaravusių asmenų ir neturinčių gyvenamosios vietos asmenų apskaitos duomenis, paskelbtus Lietuvos Respublikos gyventojų registro tvarkytojo interneto svetainėje. Nustatyti koeficientai galioja iki pirmojo išrinktos naujos savivaldybės tarybos posėdžio.

Valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo priedėlyje merų pareiginės algos koeficientai suskirstyti į 5 grupes: 1) kai savivaldybės teritorijoje gyvena per 500 tūkst. gyventojų; 2) kai savivaldybės teritorijoje gyvena nuo 100 tūkst. gyventojų iki 500 tūkst. gyventojų; 3) kai savivaldybės teritorijoje gyvena nuo 50 tūkst. gyventojų iki 100 tūkst. gyventojų; 4) kai savivaldybės teritorijoje gyvena nuo 15 tūkst. gyventojų iki 50 tūkst. gyventojų; 5) kai savivaldybės teritorijoje gyvena iki 15 tūkst. gyventojų.

Jeigu savivaldybės teritorijoje yra kurortinė teritorija, savivaldybės merui ir mero pavaduotojams nustatytas pareiginės algos koeficientas didinamas 4 %, o jeigu savivaldybės teritorijoje yra kurortas, savivaldybės merui ir mero pavaduotojams – 5 %. Į pirmą grupę pagal savivaldybės teritorijoje gyvenančių gyventojų skaičių, Lietuvos statistikos departamento paskelbtais duomenimis apie vidutinį metinį gyventojų skaičių 2018 m., pakliūva tik Vilniaus miesto savivaldybė, į antrą – 3 savivaldybės (Kauno, Klaipėdos, Šiaulių), į trečią – 7 savivaldybės (Vilniaus rajono, Kauno rajono, Panevėžio miesto, Klaipėdos rajono, Marijampolės, Mažeikių rajono, Alytaus miesto), į ketvirtą – 43 savivaldybės (Kėdainių rajono, Jonavos rajono, Zarasų rajono ir kitų rajonų bei Elektrėnų, Druskininkų, Visagino savivaldybės, Palangos miesto savivaldybė), o į penktą – 6 savivaldybės (Kazlų rūdos, Kalvarijos, Pagėgių, Rietavo, Birštono ir Neringos savivaldybės). Neringos savivaldybė – mažiausia iš visų savivaldybių (joje deklaruoti 3 340 gyventojai). Kadangi Neringos savivaldybė veikia kaip kurortas, jos merui ir pavaduotojui pareiginė alga didinama 5 %.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad valstybės politikų, išskyrus merus ir jų pavaduotojus, pareiginių algų dydžiai nuo 2014 m., kai buvo sugrąžinti į prieškriziniu laikotarpiu galiojusius pareiginių algų dydžius, nė karto nebuvo didinti. Merų ir jų pavaduotojų pareiginės algos buvo padidintos 2015 m. balandžio 21 d. Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo Nr. VIII-1904 priedėlio pakeitimo įstatymu Nr. XII-1630 ir 2019 m. gruodžio 20 d. Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo Nr. VIII-1904 5 straipsnio ir priedėlio pakeitimo įstatymu Nr. XIII-2751 (įsigaliojo nuo 2020 m. sausio 1 d.), įgyvendinant Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. gegužės

29 d. nutarimą Nr. KT16-N7/2019 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo priedėlio I skirsnio 5 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ ir merų bei jų pavaduotojų pareiginių algų dydžius diferencijuojant pagal savivaldybės teritorijoje gyvenančių gyventojų skaičių, suskirstant juos vietoj buvusių 2 grupių į 5 grupes.

Valstybės pareigūnų darbo apmokėjimą reglamentuoja Valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas.

Valstybės pareigūnų darbo užmokestis susideda iš:

- 1) pareiginės algos;
- 2) priedo už išstarnautus Lietuvos valstybei metus;
- 3) vienkartinės priemokos.

Valstybės pareigūnų pareiginė alga apskaičiuojama Valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo priedėlyje nustatytą atitinkamą pareiginės algos koeficientą padauginus iš bazinio dydžio<sup>20</sup>. Priedą už tarnybos Lietuvos valstybei stažą sudaro 1 % valstybės pareigūno pareiginės algos už kiekvienus tarnybos Lietuvos valstybei metus, tačiau šio priedo dydis negali viršyti 30 % pareiginės algos. Be to, valstybės pareigūnams metų pabaigoje už viršvalandinį darbą, darbą poilsio ir švenčių dienomis išmokama ne didesnė kaip pareiginės algos dydžio vienkartinė priemoka. Ji mokama neviršijant valstybės pareigūnų darbo užmokesčiui teisės aktų nustatyta tvarka skirtų lėšų. Jeigu šių lėšų nepakanka, taip pat jei valstybės pareigūnas institucijoje nėra išdirbęs visų metų, priemokos dydis perskaičiuojamas proporcingai esamoms darbo užmokesčio lėšoms ir dirbtam laikui tais metais.

Paminėtina, kad nuo 2015 m. liepos 1 d. Valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas buvo papildytas nuostata, pagal kurią valstybės pareigūnų, einančių pareigas įstaigose, kuriose pagal Valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatyme nustatytą tvarką apskaičiuotas darbo užmokestis yra mažesnis negu 115 % toje įstaigoje dirbančio ir didžiausią darbo užmokestį gaunančio valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, o kai tokiu didžiausią darbo užmokestį gaunančiu tarnautoju ar darbuotoju, dirbančiu pagal darbo sutartį, yra vadovo pavaduotojas, – mažesnė negu 110 %, darbo užmokesčio vidurkis, įvertinus per praėjusius kalendorinius metus apskaičiuotą darbo užmokestį, darbo užmokesčio dydis apskaičiuojamas tokia tvarka: valstybės pareigūnų, einančių institucijos vadovo pareigas, darbo užmokestis yra 15 % didesnis negu toje įstaigoje didžiausią darbo užmokestį gaunančio valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, darbo užmokesčio per praėjusius kalendorinius metus vidurkis, o kai tokiu didžiausią darbo užmokestį gaunančiu tarnautoju ar darbuotoju, dirbančiu pagal darbo sutartį, yra vadovo pavaduotojas, – 10 % didesnis; valstybės pareigūnų, einančių įstaigos vadovo pavaduotojo pareigas, darbo užmokestis yra 5 % didesnis negu toje įstaigoje didžiausią darbo užmokestį gaunančio valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, darbo užmokesčio per praėjusius kalendorinius metus vidurkis. Ši nuostata išbalansuoja valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo sistemą, nes kai kurių valstybės pareigūnų darbo užmokestis padidėja net iki 155 % (Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2020 m. surinktais duomenimis).

Daugumai valstybės pareigūnų Valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo priedėlyje nustatyti koeficientai per pastarąjį dešimtmetį nebuvo nė karto keisti, todėl jų pareiginės algos dėl neatkurto iki prieškrizinio lygio pareiginės algos bazinio dydžio sumažėjo.

<sup>20</sup> Vadovaujamas pareigas einančių valstybės pareigūnų pareiginės algos svyruoja nuo 8 iki 15,5 koeficiento, t. y. nuo 1448 Eur iki 2805,50 Eur (taikant 2022 m. bazinį dydį – 181 Eur).



Padidėjo tik kai kurių valstybės pareigūnų (pvz., Administracinių ginčų komisijos, Vyriausiosios rinkimų komisijos, Mokestinių ginčų komisijos, Valstybinės lietuvių kalbos komisijos) pareiginių algų koeficientai atskirais Valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo pakeitimais.

Teisėjų atlyginimų dydžius ir jų skaičiavimo tvarką reglamentuoja Lietuvos Respublikos teisėjų darbo apmokėjimo įstatymas. Šiame įstatyme nustatyti atlyginimai taikomi šių teismų pirmininkams, pirmininkų pavaduotojams, skyrių pirmininkams ir teisėjams:

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo;
- 2) bendrosios kompetencijos ir specializuotų teismų: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo, Lietuvos apeliacinio teismo, apygardų teismų, apygardų administracinių teismų, apylinkių teismų.

Teisėjų atlyginimams skaičiuoti taikomas Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis.

Konstitucinio Teismo teisėjų bei bendrosios kompetencijos ir specializuotų teismų teisėjų atlyginimas apskaičiuojamas Teisėjų darbo apmokėjimo įstatymo priede nustatytą atlyginimo koeficientą padauginus iš bazinio dydžio.

Bendrosios kompetencijos ir specializuotų teismų teisėjų atlyginimą sudaro:

- 1) pareiginė alga;
- 2) priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą;
- 3) mokėjimas už darbą ir budėjimą poilsio ir švenčių dienomis, pavadavimą;
- 4) priemoka už padidėjusį darbo krūvį.

Priedą už tarnybos Lietuvos valstybei stažą sudaro 1 % bendrosios kompetencijos ar specializuoto teismo teisėjo pareiginės algos už kiekvienus tarnybos Lietuvos valstybei metus, tačiau šio priedo dydis negali viršyti 30 % pareiginės algos.

Už darbą ir budėjimą bendrosios kompetencijos ar specializuotame teisme poilsio ir švenčių dienomis bendrosios kompetencijos ar specializuoto teismo teisėjo pasirinkimu mokamas dvigubo bendrosios kompetencijos ar specializuoto teismo teisėjo pareiginės algos su priedu už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydžio atlygis arba jam artimiausią mėnesį suteikiamas dvigubos trukmės poilsio laikas, arba šis poilsio laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų.

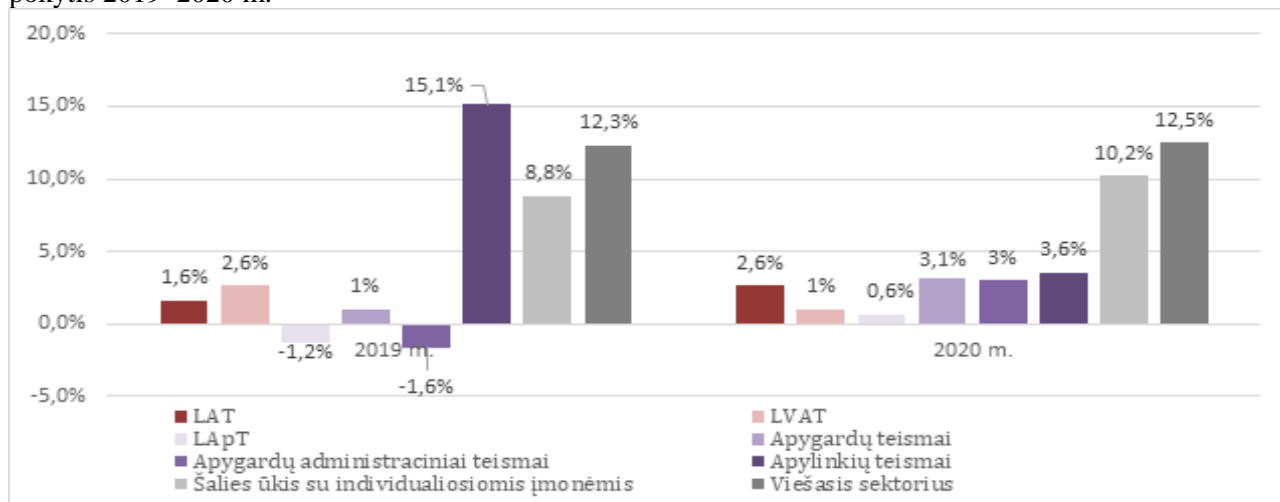
Už budėjimą poilsio ir švenčių dienomis namuose bendrosios kompetencijos ar specializuoto teismo teisėjui mokama 50 % jo pareiginės algos su priedu už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydžio atlygis proporcingai budėtam laikui.

Bendrosios kompetencijos ar specializuoto teismo teisėjui mokama ne didesnė kaip 30 % jo pareiginės algos dydžio priemoka už padidėjusį darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant kito to paties bendrosios kompetencijos ar specializuoto teismo (ar tų pačių teismo rūmų) teisėjo funkcijas (kai laikinai neužimtos to paties bendrosios kompetencijos ar specializuoto teismo teisėjo pareigos bendrosios kompetencijos ar specializuotame teisme (ar tuose pačiuose teismo rūmuose) arba kai to paties bendrosios kompetencijos ar specializuoto teismo (ar tų pačių teismo rūmų) teisėjas laikinai negali eiti bendrosios kompetencijos ar specializuoto teismo teisėjo pareigų), arba kai dėl iš anksto nenumatytų priežasčių yra žymiai padidėjęs gaunamų tam tikros kategorijos bylų skaičius per mėnesį.

Teismų sistemoje šiuo metu yra patvirtintos 786 teisėjų pareigybės, iš jų 62,5 % pareigybių yra apylinkių, 20,6 % – apygardų teismuose. 2008–2021 m. padidėjo tik apylinkių teismų teisėjų pareiginė alga, visų kitų pareiginė alga sumažėjo tiek, kiek buvo sumažėjęs bazinis dydis, t. y. 3,3 %. Nuo 2019 m. sausio 1 d. buvo padidinti tik apylinkių teisėjų pareiginės algos koeficientai.

Šalyje nuo 2016 m. nuolat augo vidutinis darbo užmokestis (apie 8–10 % kasmet), tačiau teisėjų darbo užmokesčio didėjimas priklausė tik nuo bazinio dydžio kilimo (kuris nebuvo atkurtas iki 2008 m. lygio) ir taip pat dėl priedo už ištarnautus Lietuvos valstybei metus.

2 pav. Teisėjo pareigybės vidutinio darbo užmokesčio ir vidutinio darbo užmokesčio šalies ūkyje pokytis 2019–2020 m.



Duomenų šaltinis: sudarė autoriai.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad apylinkės teismo teisėjo vidutinis darbo užmokestis atskaičius mokesčius nesiekia net 2 tūkst. Eur. Pradedančio teisėjo atlyginimas yra dar mažesnis, nes įprastai stažas valstybės tarnyboje siekia iki 10 metų, todėl, atsižvelgiant į stažą valstybės tarnyboje, pradedančio teisėjo mėnesinis atlyginimas sudaro iki 3 125,47 Eur, t. y. apie 1 815,90 Eur atskaičius mokesčius.

Teisėjų atlyginimai nekonkurencingi ir neleidžia sistemoje išlaikyti aukštos kvalifikacijos profesionalų. Lyginant su kitomis viešojo sektoriaus įstaigomis (prokuratūromis, Valstybės kontrole, Viešųjų pirkimų tarnyba ir kt.), esami teisėjų atlyginimai neprisideda prie teisėjo profesijos prestižo didinimo, nes atlyginimų dydis nėra adekvatus teisėjo profesijai keliamiems aukščiausiems profesiniams, etikos ir moralės reikalavimams.

Valstybės tarnautojų veiklos vertinimas pagal šiuo metu galiojantį teisinį reguliavimą nėra efektyvus ir nesudaro galimybių tinkamai įvertinti valstybės tarnautojo darbo rezultatą. Dažnu atveju šis instrumentas tiek vadovų, tiek darbuotojų suprantamas tik kaip įrankis darbo užmokesčiui didinti. Nors Įstatymo nuostatos ir suteikia daugiau diskrecijos tiesioginiam vadovui, kuris geriausiai pažįsta valstybės tarnautoją ir gali įvertinti jo darbo kokybę, o procedūros, rodos, ne pernelyg biurokratiškos ir neužimančios per daug laiko, tačiau pats procesas visiškai nesusietas su veiklos rezultatais.

Šiuo metu valstybės tarnautojo veiklą vertina ir pasiūlymus dėl to teikia tiesioginis vadovas, o galutinį sprendimą priima į pareigas priimančio asmens. Pagal galiojantį reguliavimą tarnybinės veiklos vertinimo tikslas – kiekvienais metais nustatyta tvarka įvertinti kvalifikaciją ir gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas ir pasiektus rezultatus.

Kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama gerai, jo teisinė padėtis nesikeičia ir valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimas yra baigtas. Kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama labai gerai arba nepatenkinamai, tiesioginis vadovas teikia rašytinį motyvuotą pasiūlymą valstybės tarnautoją į pareigas priimančiam asmeniui. Taip pat galiojančiame reglamentavime numatytas ir valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos neeilinis vertinimas Įstatyme numatytais atvejais. Įstaigose sudaromos komisijos tik tais atvejais, kai vertinamas valstybės

tarnautojas nesutinka su tiesioginio vadovo vertinimu, taip pat kitais atvejais – į pareigas priimančiam asmeniui pareikalavus, pateiktą išvadą dėl valstybės tarnautojų veiklos vertinimo, o galutinį sprendimą priimtą į pareigas priimantis asmuo.

Pažymėtina ir tai, kad, atlikus kasmetinį vertinimą ir tarnautoją įvertinus labai gerai, jeigu institucijoje tuo metu nėra laisvos vietos aukštesnėse pareigose, vertikalios karjeros galimybė yra tik teorinė.

Galiojantis reguliavimas valstybės tarnautojus leidžia skatinti:

- 1) padėka;
- 2) vardine dovana;
- 3) nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip 2 kartus per kalendorinius metus);
- 4) suteikiant iki 5 mokamų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 darbo dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką;
- 5) vienkartinę pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;
- 6) finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip valstybės tarnautojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus.

Vis dėlto praktika rodo, kad skatinimo priemonės (tiek savo pobūdžiu, tiek dydžiu) neprisideda prie valstybės tarnautojų motyvacijos didinimo, neskatina siekti geresnių savo ir įstaigos veiklos rezultatų.

Valstybės tarnautojai turi tobulinti kvalifikaciją pagal šiuo metu galiojantį teisinį reguliavimą įgyvendinant Vyriausybės nustatytus kvalifikacijos tobulinimo prioritetus arba valstybės ar savivaldybių institucijai ar įstaigai, kurioje valstybės tarnautojas eina pareigas, tikslus ir uždavinius. Ir, tik atsiradus poreikiui valstybės tarnautojui įgyti naujų žinių ar kompetencijų, yra palikta galimybė dalyvauti išoriniuose mokymuose (konferencijose, seminaruose ir pan.), kurie yra tiesiogiai susiję su vykdomomis funkcijomis. Taigi, šiuo metu kvalifikacijos kėlimo ir mokymosi organizavime ir įgyvendinime trūksta sistemiškumo<sup>21</sup>. Mokymosi nauda dažnai (ne)vertinama formaliai<sup>22</sup>, kvalifikacijos tobulinimo institutas praktikoje vertinamas tik individualiu, geriausiu atveju – ir instituciniu lygmeniu, bet centralizuotai – valstybės tarnybos lygmeniu – to pasigendama.

Įstatymas nesudaro prielaidų pakankamai išnaudoti mobilumo valstybės tarnyboje galimybes. Karjeros valstybės tarnautojų perkėlimas – mobilumo institutas – naudojamas fragmentiškai. Įstatymas nustato valstybės tarnautojų teisę savo iniciatyva siekti vertikalios ir horizontalios karjeros, tačiau mobilumui didelę įtaką daro ir vadovo diskrecija, kaip užpildyti laisvas pareigybes jo vadovaujamoje įstaigoje. Valstybės tarnautojų mobilumo reglamentavimas nesudaro finansinių paskatų valstybės tarnautojams naudotis mobilumo galimybėmis. Esminis valstybės tarnybos darbo rezultatą lemiantis instrumentas – mobilumas – naudojamas nesistemiškai ir tik paties valstybės tarnautojo arba valstybės tarnybos įstaigos, kurioje dirba valstybės tarnautojas, iniciatyva, o pati valstybės tarnyba (kaip institutas ar sistema) nefunkcionuoja kaip bendra karjeros galimybių erdvė ar efektyvaus turimų žmogiškojo kapitalo išteklių (jų kompetencijų) panaudojimo sistema.

<sup>21</sup> Šaltinis: 201 institucijos apklausos duomenys: 36 % institucijų nesudaromi ir netvirtinami valstybės tarnautojų metiniai mokymosi / ugdymo planai.

<sup>22</sup> Šaltinis: 201 institucijos apklausos duomenys: 32 % institucijų nevertina mokymų metu įgytų žinių panaudojimo praktikoje, kaip po mokymų keičiasi veiklos vykdymas ir rezultatai.

Galiojančiame reguliavime įtvirtintas pretendentų rezervas, kurį sudaro asmenys, turintys teisę atkurti valstybės tarnautojo statusą, nelaimėję centralizuoto konkurso, bet gerai pasirodę pretendentai, pasibaigus priėmimo laikui, atleisti ne mažiau kaip 2 metus nepertraukiamai valstybės tarnautojo pareigas ėję pakaitiniai valstybės tarnautojai ir dėl pareigybės panaikinimo atleisti valstybės tarnautojai. Šiuo metu atrankose dalyvavusiems ir gerai pasirodžiusiems<sup>23</sup> kandidatams taip pat sudaryta galimybė jų prašymu būti įtrauktiems į pretendentų rezervą. Atlikta esamos situacijos analizė atskleidžia, jog rezervo institutas išnaudojamas nepakankamai – rezerve yra nedaug asmenų<sup>24</sup>, o galiojantis teisinis reglamentavimas taip pat nesudaro sąlygų (galimybių) imtis aktyvių veiksmų šio instituto veikimo riboms plėsti. Rezervo institutas iš esmės neveikia dėl administracinių barjerų (prašymų teikimas), proaktyvių veiksmų trūkumo (pvz., kvietimo gerai pasirodžiusiems kandidatams stoti į rezervą), teisinio reguliavimo ypatumų – supaprastinta tvarka asmenys gali dalyvauti *analogiškuose* konkursuose, nes nėra nustatytų objektyvių kriterijų apibūdinant kitas pareigybes, į kurias galėtų pretenduoti gerai pasirodęs asmuo, užtikrinant lygiomis teisėmis stoti į valstybės tarnybą principą (nors valstybės tarnautojo veiklos sritis ir sutampa su pareigybe, į kurią kandidatuoja iš rezervo, veiklos sritimi, tačiau nustatytos funkcijos gali būti kitokios, taip pat pareigybės aprašyme gali būti nustatytos papildomos veiklos sritys).

Šiuo metu Įstatyme numatyta, kad valstybės tarnautojas turi atlyginti savo neteisėta kalta veika padarytą tiesioginę materialinę žalą, jeigu ją padarė atlikdamas viešojo administravimo veiklą ir (arba) padėdamas valstybės ar vietos valdžią įgyvendinantiems asmenims vykdyti jiems nustatytas funkcijas, tačiau atlygintinos žalos dydis negali viršyti 6 vidutinių valstybės tarnautojo darbo užmokesčių, išskyrus atvejus, kai žala padaryta tyčia.

Taip pat reglamentuotas valstybės tarnautojams keliamas reikalavimas būti nepriekaištingos reputacijos, jų pareigybės skirstomos į 10 grupių (aukščiausia yra 1 grupė, žemiausia – 10 grupė), priskiriant koeficientų intervalus, nurodytus šio Įstatymo 1 priede, draudžiama eiti daugiau negu vienas valstybės tarnautojo pareigas. Įstatyme numatytas ir didžiausią leistiną valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis ir gaunančių darbo užmokestį iš valstybės biudžeto ir valstybės pinigų fondų, pareigybių skaičių tvirtinantis subjektas. Vis dėlto darbo santykius reguliuojamoje teisėje viena iš labiausiai paplitusių papildomų darbo sutarties sąlygų – susitarimas dėl išbandymo (dar vadinamas susitarimu dėl bandomojo laikotarpio), kurio paskirtis – jau po atrankos proceso darbdavio siekis patikrinti, ar darbuotojas tinka darbui.

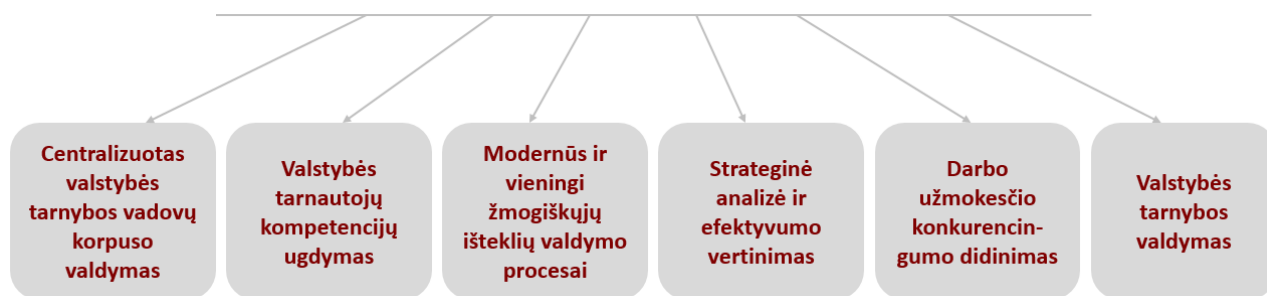
#### **4. Kokios siūlomos naujos teisinio reguliavimo nuostatos ir kokių teigiamų rezultatų laukiama**

Pastarųjų metų iššūkiai, tokie kaip pasaulinė COVID-19 ligos sukelta pandemija, neteisėtos migracijos krizė ir atsakas į jas, karas Ukrainoje, tik dar kartą patvirtino, kaip svarbu valstybei turėti profesionaliai, efektyviai ir lanksčiai veikiančias viešojo valdymo institucijas (valstybės tarnybą, kaip sudėtinį žmogiškojo kapitalo komponentą), gebančias laiku priimti kokybiškus sprendimus, užtikrinti veiklos tęstinumą neapibrėžtomis sąlygomis ir atliepti svarbiausius valstybės ir visuomenės poreikius, taip pat užtikrinti valstybės veiklos sričių atsparumą. Vis svarbesnis tampa gebėjimas prisitaikyti prie sparčiai kintančios socialinės, ekonominės, politinės ir technologinės aplinkos, kuris priklauso ir nuo valstybės institucijų ir įstaigų strateginio jautrumo, lyderystės raiškos ir išteklių valdymo lankstumo. Būtent šiuos iššūkius ir atliepia parengtas VTĮ projektas, kuriame valstybės tarnybos pokytis įgyvendinamas šešiomis pagrindinėmis kryptimis (žr. 3 pav.)

#### **3 pav. Valstybės tarnybos tobulinimo kryptys**

<sup>23</sup> Šaltinis: daugiau kaip 8 balus surinkusiems.

<sup>24</sup> Šaltinis: 2021 m. liepos 22 d. duomenimis, 7 asmenys.



Duomenų šaltinis: sudarė autoriai pagal koncepciją.

Įstatymo projekte vadovų korpuso centralizuotas stiprinimas pasirinktas kaip strateginė kryptis. Pirmiausia projekte siūloma įteisinti aukštesniojo vadovo sąvoką. Praktiškai visose ES ir EBPO šalyse aukštesniųjų vadovų korpuso valdymas vienu ar kitu mastu organizuojamas centriniu lygmeniu<sup>25</sup>. Lietuva šiuo požiūriu yra neigiama išimtis ir nėra sukūrusi įstaigų vadovų valdymo sistemos, kuri sudarytų galimybes sistemiškai stiprinti įstaigų vadovų lyderystę, ugdyti jų vadybines kompetencijas. Centralizuotas valdymas šiuo atveju suteiktų palankesnes sąlygas kurti korporatyvinę kultūrą savarankiškų institucijų kontekste ir užtikrinti nuoseklumą atrankose, veiklos vertinime, kompetencijų ugdyme, telkiant vadovus sprendžiant tarpinstitucines problemas bei teikiant jiems pagalbą. Centralizuotas įstaigų vadovų valdymas sudarytų prielaidas ir tolesniam jų karjeros valdymui ir leistų geriau planuoti įstaigų vadovų mobilumą ir rotaciją. Siekiant neprarasti kompetentingų įstaigų vadovų pasibaigus jų kadencijai ir kuo geriau panaudoti sukauptą patirtį, buvę įstaigų vadovai būtų pritraukiami dalyvauti atrankose į įstaigų vadovų pareigas. Tokios sistemos veikia daugelyje ES šalių<sup>26</sup>, kur yra paskirtos už centralizuotą įstaigų vadovų valdymą atsakingos institucijos ar padalinys. EBPO šalys, kuriose įdiegtas aukštesniosios valstybės tarnybos modelis, turi aukštą tarptautinį valstybės tarnybos efektyvumo indeksą „InCiSE“, pavyzdžiui, Estija užima 12, Airija – 14, Nyderlandai – 8 vietą tarp 38 šalių. Būtent šių šalių gerosios praktikos pavyzdžiais remtasi rengiant Įstatymų projektus.

Siekiant suderinti atrankos skaidrumo, profesionalumo, efektyvumo ir atrankos organizavimo greičio aspektus, VTĮ projekte siūloma iš dalies centralizuota valstybės tarnautojų atrankos sistema. Siūloma numatyti, kad konkursus į įstaigų vadovų pareigas centralizuotai organizuoja, kandidatų į įstaigų vadovų paiešką ir jų atranką vykdo Vyriausybės įgaliota įstaiga.

VTĮ projekte siūloma su į įstaigos vadovo pareigas priimamu asmeniu sudaryti susitarimą dėl jo veiklos tikslų bei rezultatų ir reglamentuoti pretendentų į aukštesniuosius vadovus rezervą, įrašymo į jį aplinkybes ir jo valdymo sąlygas. Atitinkamai siūloma nustatyti, kad įstaigos vadovo tarnybinės veiklos vertinimo tikslas – įvertinti pagal susitarimą jo pasiektus rezultatus. Susitarimu

<sup>25</sup>Šaltinis: *Civil Service Recruitment: Recruiting The Right Persons The Right Way* (World Bank Group Governance, November 2019, No. 20): <https://documents1.worldbank.org/curated/en/572061574455651589/pdf/Civil-Service-Recruitment-Recruiting-the-Right-Persons-the-Right-Way.pdf>; Skills for a High Performing Civil Service. (OECD Public Governance Reviews, 2017): <https://www.oecd.org/gov/skills-for-a-high-performing-civil-service-9789264280724-en.htm>.

<sup>26</sup> Nyderlandų pavyzdys: speciali institucija, atsakinga už aukštesniąją valstybės tarnybą. Ji vykdo aukštų vadovų kaitos planavimą, stengiasi juos išlaikyti valstybės tarnyboje, reguliariai organizuoja individualizuotą kandidatų į vadovus mokymą, kad po vienos ar dviejų kadencijų jie galėtų pereiti vadovauti kitoms institucijoms. Tarnyba nuolat stebi, kur atsilaivins vadovo vieta ir kokie į ją galimi pretendentai. Tam rengiamasi iš anksto, tad ir vadovų pasikeitimas įvyksta greitai. Jeigu baigus kadenciją nėra kitų tinkamų pareigų, patyręs vadovas gali būti kuriam laikui įdarbinamas aukštesniosios valstybės tarnybos institucijoje patarėju, kad pasidalintų patirtimi su kitais pretendентаis į vadovus.

dėl vadovo veiklos tikslų ir rezultatų bus įforminami priimančios į pareigas institucijos ar asmens lūkesčiai dėl įstaigos veiklos kryptių, keliamų tikslų ir veiklos principų. Lūkesčiai formuojami vadovo kadencijos laikotarpiui, pagal poreikį galės būti atnaujinami. Be to, toks susitarimas skatins nuolatinį įstaigos vadovo ir į pareigas priimančio subjekto bendradarbiavimą.

Siūloma sudaryti galimybę įstaigos vadovą pasibaigus pirmajai kadencijai paskirti antrajai kadencijai be konkurso, atsižvelgiant į tai, ar įstaigos vadovo pirmosios kadencijos laikotarpiu įstaigos vadovas pasiekė susitarime dėl pagrindinių kadencijos laikotarpio ir (ar) tam tikrų jo etapų veiklos tikslų ir rezultatų nustatytus veiklos tikslus ir rezultatus.

Siekiant VTĮ projekto tikslų stiprinti įstaigų vadovų grupę – suformuojant profesionalių vadovų korpusą, šį tikslą atitinka profesionalių vadovų korpuso formavimas iš vadovų, kurie į šias pareigas skiriami atrankos būdu, t. y. per viešą konkursą, kurio metu tikrinamas asmens tinkamumas eiti karjeros valstybės tarnautojo pareigas, įvertinamos asmens turimos kompetencijos ir gebėjimai atlikti karjeros valstybės tarnautojo pareigybes aprašyme nurodytas funkcijas. Vadovų, priimtų į pareigas politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu, tinkamumą einamoms pareigoms turi užtikrinti į pareigas priimančio asmuo, tačiau pagrindinis kriterijus šiuo atveju vis dėlto yra politinis (asmeninis) pasitikėjimas. Todėl į pretendentų į aukštesniųjų vadovų pareigas rezervą nėra siūloma įtraukti asmenis, priimamus į pareigas politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu.

VTĮ projekte siūloma įtvirtinti aukštesniųjų vadovų kompetencijų ugdymą, kuris apims įvadinčius mokymus ir tęstinį kompetencijų tobulinimą, ir jį pavesti centralizuotai organizuoti Vyriausybės įgaliotai įstaigai – Viešojo valdymo agentūrai. Siūloma nustatyti, kad aukštesniųjų vadovų tęstinis kompetencijų ugdymas yra skiriamas aukštesniųjų vadovų vadybinių, lyderystės, komunikacijos, pokyčių valdymo ir problemų sprendimo, žmoniškųjų išteklių valdymo, strateginio planavimo ir kitų aukštesniesiems vadovams reikalingoms kompetencijoms tobulinti, o grindžiamas individualių (konkrečiam vadovui reikalingų) ir bendrų aukštesniesiems vadovams reikalingų kompetencijų poreikio nustatymu, ugdymo kokybės ir poveikio konkrečiam vadovui ir įstaigos rezultatams stebėseną ir vertinimą.

Šiandieninė atlygio sistemos priklausomybė nuo Seimo kasmet tvirtinant valstybės biudžetą nustatomo pareiginės algos bazinio dydžio, kuris nėra susijęs su jokiais objektyviais ekonominiais darbo rinkos rodikliais, neatliepia nei darbo užmokesčio pokyčių darbo rinkoje tendencijų, nei turi sąlyčio taškų su šalies ekonomine situacija.

Siekiant pasiūlyti duomenimis ir jų analize pagrįstus sprendimus, darbo užmokesčio konkurencingumo klausimą siūloma spręsti etapais. Pirmajame pokyčio etape pertvarkoma valstybės pareigūnų, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo, bendrosios kompetencijos ir specializuotų teismų teisėjų, valstybės tarnautojų atlygio sistema. Siūloma koreguoti minėtų kategorijų pareiginės algos (atlyginimo) bazę ir ją susieti su vidutiniu mėnesiniu bruto darbo užmokesčiu. Ši naujojo bazinio dydžio peržiūrėjimo sistema bus mažiau politizuota ir atlieps ekonominius pokyčius, padės išvengti valstybės institucijose ir įstaigose mokamo darbo užmokesčio atotrūkio nuo darbo rinkos.

Bazinis dydis būtų peržiūrimas kas trejus metus, atsižvelgiant į darbo užmokesčio pokyčių darbo rinkoje tendencijas ir šalies ekonominę situaciją. Dėl pastaruoju metu išaugusios infliacijos pirmą kartą bazinį dydį siūloma peržiūrėti 2024 m. rengiant 2025 m. biudžetą.

Siūloma nustatyti, kad po peržiūros naujas bazinis dydis negali būti mažesnis už esamą bazinį dydį, išskyrus atvejus, kai iš esmės pablogėja valstybės ekonominė ir finansinė būklė dėl krizių ar kitų ypatingų aplinkybių atvejais.

Pažymėtina, kad 2023 m. bus peržiūrimas viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokestis ir jis didės dėl numatomo padidinti šiuo metu galiojančio Lietuvos Respublikos valstybės politikų,

teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų, finansuojamų iš valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Šį bazinį dydį numatoma padidinti 5 eurai (nuo 181 iki 186 eurų), arba 2,76 proc. Tam iš valstybės biudžeto valstybės ir savivaldybių institucijoms bus numatyta papildomai apie 126 mln. eurų. Be to, priedams už tarnybos Lietuvos valstybei stažą valstybės politikams, valstybės pareigūnams, teisėjams ir valstybės tarnautojams 2023 m. valstybės biudžete institucijoms bus suplanuoti papildomi asignavimai, kurie sudarys 1 proc. nuo minėtų darbuotojų darbo užmokesčio – apie 10 mln. eurų. Dėl tos priežasties minėtų darbuotojų darbo užmokestis taip pat didės. Valstybės tarnautojų atlyginimams daro įtaką ir Seimo priimami sprendimai dėl nepamokestinamo pajamų dydžio (NPD), kurį planuojama didinti.

Bazinio dydžio įstatymo projektu siūloma nustatyti, kad valstybės tarnybos įstaigų vadovų, valstybės politikų, valstybės pareigūnų, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo, bendrosios kompetencijos ir specializuotų teismų teisėjų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis planuojamiems metams (n) tvirtinamas atitinkamų metų Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatyme pagal Lietuvos statistikos departamento paskelbtą praėjusių metų (n-2) vidutinį mėnesinį šalies darbo užmokestį (su individualiomis įmonėmis), kuris 2021 m. sudarė 1 579,4 euro<sup>27</sup>. Atitinkamai (proporcingai) teisės aktų projektuose pakeisti pareiginės algos koeficientų dydžiai, apvalinant iki šimtųjų (*dviejų skaičių po kablelio*). Įsigaliojus šiam įstatymui, pareiginės algos koeficientas bus perskaičiuojamas valstybės tarnautojo iki šio įstatymo įsigaliojimo gautą pareiginę algą su priedu už tarnybos Lietuvos valstybei stažą padalijus iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio įstatyme einamiesiems metams taikomo pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Gautas koeficientas apvalinamas pagal matematines taisykles iki šimtųjų dalių. Siūlomas konvertavimo mechanizmas užtikrins didesnę perskaičiuotos sumos apvalinimo tikslumą (*konkreči suma konvertuojama ir apvalinama vieną kartą, jei atskirai konvertuojama pareiginė alga ir priedas už stažą, gauname dviejų suapvalintų skaičių sumą, kuri, turint galvoje konvertuojamus dydžius ir šimtųjų skaičiaus dalių svarbą, tam tikrais atvejais gali būti reikšmingai didesnė ar mažesnė*).

Valstybės pareigūnų (išskyrus Vadovybės apsaugos tarnybos ir prokurorų), Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo, bendrosios kompetencijos ir specializuotų teismų teisėjų, valstybės tarnautojų (išskyrus statutinių valstybės tarnautojų), pareiginėms algoms (atlyginimams) apskaičiuoti šio įstatymo nuostatos būtų taikomos nuo 2023 m. liepos 1 d.

Valstybės tarnybos įstaigų vadovų pareiginėms algoms apskaičiuoti šio įstatymo nuostatos būtų taikomos nuo šių vadovų naujos kadencijos pradžios. Dabartinių valstybės tarnybos įstaigų vadovų pareiginėms algoms šio įstatymo nuostatos galėtų būti taikomos tik tuo atveju, jei jie sutiktų sudaryti susitarimą dėl jo veiklos tikslų ir rezultatų likusiam kadencijos laikotarpiui, bet ne trumpesniam kaip 2,5 metų.

Valstybės politikų pareiginėms algoms apskaičiuoti šio įstatymo nuostatos būtų taikomos nuo valstybės politikų naujos kadencijos pradžios.

Vadovybės apsaugos tarnybos ir prokurorų, statutinių valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginėms algoms (atlyginimams), karių tarnybiniams atlyginimams apskaičiuoti šio įstatymo nuostatos būtų taikomos nuo 2024 m. sausio 1 d.

<sup>27</sup> Šaltinis: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=badb13ec-9576-484e-9399-09dd2270b2dd#/>.

Taip pat VTĮ projekte siūloma atsisakyti visiems valstybės tarnautojams, įskaitant ir valstybės tarnybos įstaigų vadovus, mokamo priedo už stažą valstybei. Iki įstatymo įsigaliojimo sukauptas priedas už stažą būtų įskaičiuojamas į pareiginės algos koeficientą.

Kadangi darbo užmokesčio konkurencingumo problema yra sprendžiama VTĮ projektu ir susijusių įstatymų projektais, mokamas priedas už stažą tampa pertekline, su veiklos rezultatais nesusieta darbo užmokesčio dalimi.

Siekiant išvengti situacijų, kai valstybės įstaigose galiotų atskira ir skirtinga įstaigos valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistema, ir siekiant užtikrinti stabilumą, valstybės tarnautojų lygiateisiškumą bei motyvaciją, būtų tikslinga patvirtinti metodiką (kriterijus), kuria vadovaujantis įstaigose turėtų būti rengiamos darbo apmokėjimo sistemos: įstaigos vadovas nustato įstaigos valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemą (toliau – darbo apmokėjimo sistema) vadovaudamasis Vyriausybės nustatytais rekomendacijomis. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į šio įstatymo ir Darbo kodekso nuostatas, detalizuojami įstaigos pareigybių sąrašė esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento, viršijančio VTĮ projekto 1 priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, dydžio nustatymo kriterijai (profesinio darbo patirtis, veiklos sudėtingumas, atsakomybės lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas ir pan.) ir, atsižvelgiant į nurodytuosius kriterijus, nustatomi pareiginės algos koeficientų dydžiai, konkrečiai pareigybei nustatyti pareiginės algos koeficientų intervalai, priemokų skyrimo, tvarka ir dydžiai. Darbo apmokėjimo sistemoje be kita ko gali būti numatyta, kaip užtikrinamas valstybės tarnautojų pareiginės algos išorinis konkurencingumas, o toks tikslas galėtų būti pasiektas atsižvelgus į privačiame sektoriuje taikomus atlygio formavimo principus siekiant užtikrinti valstybės tarnautojo darbo užmokesčio konkurencingumą su privačiu sektoriumi. Prieš įstaigos vadovui nustatant valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemą turi būti konsultuojamasi su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga, o jei jos nėra – darbo taryba ar darbuotojų patikėtiniu. Siekiant nustatyti valstybės tarnautojų maksimalų pareiginės algos koeficientą, VTĮ projekte siūloma nustatyti, kad valstybės tarnautojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti įstaigos vadovo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio.

Valstybės politikų darbo užmokestis buvo lyginamas su užsienio valstybėse taikomais valstybės politikų apmokėjimo modeliais (remtasi Estijos modeliu)

Daugumoje ES valstybių narių savivaldybių merų darbo užmokestis yra siejamas su savivaldybių gyventojų skaičiumi, t. y. savivaldybės yra suskirstomos į grupes pagal gyventojų skaičių. Tokių grupių skaičius svyruoja nuo 3-jų (Graikijoje ir Lenkijoje), 6-ųjų Danijoje iki 14-os Čekijoje, 21-os Austrijoje, 22-jų Belgijoje. Čekijos, Danijos, Kroatijos, Lenkijos, Rumunijos ir Portugalijos teisės aktuose yra išskirtos ir sostinės, kurių vadovams nustatomi konkretūs darbo užmokesčiai ir išmokų dydžiai. Estijoje, Latvijoje, Suomijoje ir Švedijoje savivaldybių merų darbo užmokestį nustato kiekviena savivaldybės taryba savarankiškai. Beje, šiose valstybėse merai nėra renkami tiesioginiuose rinkimuose<sup>28</sup>.

Teikiamuose valstybės politikų darbo užmokestį reglamentuojančių teisės aktų projektuose – Lietuvos Respublikos Prezidento įstatymo Nr. I-56 13 ir 15 straipsnio pakeitimo įstatymo projekte ir Lietuvos Respublikos valstybės politikų DU įstatymo projekte – siūloma:

- suvienodinti Ministro Pirmininko, Seimo Pirmininko, Konstitucinio Teismo pirmininko ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pirmininko darbo užmokestį (*iš dalies pritaikytas Estijos modelis*),

<sup>28</sup> Šaltinis: Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Informacijos ir komunikacijos departamento Tyrimų skyriaus susisteminta informacija 19/17 (2019 m. rugsėjo -20) „Merų darbo užmokesčio nustatymo kriterijai Europos Sąjungos valstybėse narėse“.



*Respublikos Prezidento darbo užmokestį paliekant didesnę, atsižvelgiant į tai, kad Respublikos Prezidentas renkamas tiesioginiuose rinkimuose;*

- toliau išlaikyti tokią pačią kitų politikų hierarchinę darbo užmokesčio struktūrą, kaip yra iki šiol;
- atsisakyti priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą;
- Vyriausybės atstovų įstaigos vadovo pareiginės algos dydį prilyginti mero, kurio savivaldybės teritorijoje gyvena per 500 tūkst. gyventojų, pareiginės algos dydžiui;
- palikti galimybę savivaldybės merui nustatytą pareiginės algos koeficientą didinti 4 %, jeigu savivaldybės teritorijoje yra kurortinė teritorija, arba 5 %, jeigu savivaldybės teritorijoje yra kurortas.

Vadovaujančių valstybės pareigūnų darbo užmokesčio koeficientai turėtų būti vidutiniškai tokie, kokie yra aukščiausių kategorijų valstybės tarnautojų pareiginės algos koeficientai.

Įstaigos vadovui, valstybės tarnautojui, kai įstaiga veikia visoje valstybės teritorijoje pagal dabar galiojantį Valstybės tarnybos įstatymą, gali būti nustatytas 17–21,5, įstaigos vadovui, kai įstaiga veikia ne visoje valstybės teritorijoje, – 16,2–20,5 koeficientas. Vadovaujamas pareigas einančių valstybės pareigūnų pareiginės algos svyruoja nuo 8 iki 15,5 koeficiento. Tačiau, norint panaikinti valstybės pareigūnų apmokėjimo sistemą išbalansuojančią nuostatą, pagal kurią valstybės pareigūnų darbo užmokestis lyginamas su didžiausią darbo užmokestį gaunančiu tarnautoju ar darbuotoju, dirbančiu pagal darbo sutartį, valstybės pareigūnų koeficientus neužtenka padidinti iki dabartinio valstybės tarnautojų lygio.

Valstybės pareigūnų darbo užmokestį reglamentuojančiame Valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo Nr. VIII-1904 pakeitimo įstatymo projekte siūloma:

- priežiūros ir reguliacinių institucijų, turinčių įtaką svarbiausioms valstybės sritims, vadovaujantiems valstybės pareigūnams (*valstybės kontrolieriui, Konkurencijos tarybos pirmininkui, Viešųjų pirkimų tarnybos pirmininkui*) taikyti valstybės tarnautojų I grupės siūlomą didžiausią pareiginės algos koeficientą;

- *Seimo kontrolierių įstaigos vadovą, Žvalgybos kontrolierių įstaigos vadovą* bei *Vyriausybės atstovų įstaigos vadovą* prilyginti valstybės tarnautojų II grupei ir nustatyti pareiginės algos koeficientą;

- priežiūros institucijas, veikiančias konkrečiose valdymo srityse (*vaiko teisių apsaugos kontrolierių, žurnalistų etikos inspektorių, akademinės etikos ir procedūrų kontrolierių, lygių galimybių kontrolierių, Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos pirmininką, Vyriausiosios rinkimų komisijos pirmininką, Lietuvos radijo ir televizijos pirmininką*), prilyginti valstybės tarnautojų II grupei ir nustatyti pareiginės algos koeficientą;

- tam tikrų sričių institucijas (*Lietuvos kultūros tarybos pirmininką, Lietuvos mokslo tarybos pirmininką*) prilyginti valstybės tarnautojų III grupei ir nustatyti pareiginės algos koeficientą;

- kitiems valstybės pareigūnams nustatyti pareiginės algos koeficientą;
- atsisakyti priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą;
- atsisakyti vienkartinės priemokos metų pabaigoje mokėjimo;
- atsisakyti nuostatos, pagal kurią valstybės pareigūnų darbo užmokestis yra didinamas atsižvelgiant į toje įstaigoje dirbančio ir didžiausią darbo užmokestį gaunančio valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, darbo užmokestį.

Teisėjų darbo užmokestis buvo lyginamas su užsienio valstybėse taikomais teisėjų apmokėjimo modeliais.

Atkreiptinas dėmesys į Estijos teismų sistemos darbo užmokesčio modelį<sup>29</sup>. Teisėjų darbo apmokėjimo įstatymo Nr. X-1771 pakeitimo projekte siūloma:

- Konstitucinio Teismo pirmininko darbo užmokestį suvienodinti su Ministro Pirmininko ir Seimo Pirmininko DU (*Estijos modelis*);
- atsisakyti priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą;
- teismų pirmininkų pavaduotojams ir skyrių pirmininkams nustatyti apie 10 % mažesnį darbo užmokestį nei teismų pirmininkams (vidutiniškai toks procentinis santykis yra dabar galiojančiame Teisėjų darbo apmokėjimo įstatyme).

Valstybės politikų darbo užmokestis pagal naująjį Įstatymo projektą bus nuo 3,2 (mažiausios savivaldybės mero) iki 5,5 (Seimo Pirmininko ir Ministro Pirmininko) bazinio dydžio, arba nuo 5053 Eur iki 8685 Eur.

Teisėjų darbo užmokestis pagal naująjį reglamentavimą bus nuo 3,9 (apylinkės teismo teisėjo) iki 5,5 (Konstitucinio Teismo pirmininko ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pirmininko), arba nuo 6158 Eur iki 8685 Eur.

Valstybės pareigūnų darbo užmokestis pagal naująjį reglamentavimą nustatomas nuo 2,2 iki 4,5 (valstybės kontrolieriui) bazinio dydžio, arba nuo 3 474 Eur iki 7 106 Eur.

VTĮ projekte siūloma patikslinti valstybės tarnautojo sąvoką, nustatant kad valstybės tarnautojais nelaikomi asmenys, atliekantys vidaus administravimo funkcijas, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatyme.

Projekte siūloma praplėsti bendrųjų reikalavimų sąrašą ir priimti į valstybės tarnautojo pareigas asmenis, turinčius aukštąjį koleginių išsilavinimą su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintą išsilavinimą. Siekiant didesnio įstaigų vadovų korpuso profesionalumo ir kompetencijos, įstaigų vadovams turėtų būti keliami aukštesni išsilavinimo reikalavimai, todėl jiems siūloma taikyti reikalavimą turėti aukštąjį universitetinį išsilavinimą ir magistro kvalifikacinį laipsnį arba jam lygiavertę kvalifikaciją, o kitiems valstybės tarnautojams – turėti aukštojo mokslo kvalifikaciją arba jai lygiavertę kvalifikaciją.

VTĮ projekte siūloma iš esmės pakeisti priėmimo į karjeros ir laikinųjų valstybės tarnautojų pareigas tvarką, numatant konkursų decentralizavimą bei atskirus atvejus, kada į karjeros valstybės tarnautojo pareigas ir į laikinojo valstybės tarnautojo pareigas iki 3 metų laikotarpiui gali būti priimama be konkurso.

Atrankas siūlytina decentralizuoti visos šalies valstybės tarnybos mastu, sudarant prielaidas žmogiškųjų išteklių valdymui valstybės tarnybos įstaigos mastu. Veikiantis viešųjų ir privačių interesų deklaravimo mechanizmas yra pagrindinė galimų korupcijos ir nepotizmo lygio rizikų, galimai dažniau pasireiškiančių vietos savivaldos lygiu (atskirose savivaldybėse), valdymo priemonė.

Lietuvos Respublikos gyventojų turto deklaravimo įstatyme numatyta pareiga kandidatams į valstybės tarnautojo pareigas deklaruoti turtą laikytina pertekline. Turto deklaracijos duomenys neturi įtakos kandidato (ne)tinkamumui eiti tam tikras valstybės tarnautojo pareigas. Valstybės tarnybos departamentas kandidatų turto deklaracijos duomenų neanalizuoja ir nenaudoja sprendimams priimti. Be to, analogiška pareiga galioja visiems valstybės tarnautojams. Įvertinę šias aplinkybes ir siekdami paprastinti stojimą į valstybės tarnybą, didinti jos patrauklumą kandidatams, siūlome šios pareigos atsisakyti.

<sup>29</sup> Šaltinis: <https://www.rahandusministeerium.ee/et/riigi-personalipoliitika/palgapoliitika>.

VTĮ projektu siūloma supaprastinti žmoniškųjų išteklių valdymą, nustatant valstybės tarnautojams išbandymo laikotarpį, kurio įteisinimas išspręs netinkamo kandidato priėmimo riziką. Taip pat nustatomas valstybės tarnautojo atleidimo iš pareigų pagrindas – kai išbandymo rezultatai yra nepatenkinami.

Pažymėtina, kad išbandymo laikotarpio pasiūlymas valstybės tarnyboje nėra naujo instituto ar teisinio reglamentavimo sukūrimas, tačiau iš esmės atitiktų viešajame sektoriuje šiuo metu taikomą praktiką. Išbandymo laikotarpis yra įteisintas ir kituose viešojo sektoriaus subjektuose, pavyzdžiui, Specialiųjų tyrimų tarnyboje, Vadovybės apsaugos tarnyboje, finansų ministro ir teisingumo ministro valdymo srities statutinėse įstaigose (Muitinės departamente prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, Kalėjų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos), profesinėje karo tarnyboje, taip pat priimant asmenis į darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigas pagal Darbo kodekso 36 straipsnio nuostatas.

Išbandymo laikotarpio įteisinimas valstybės tarnyboje būtų papildomas įrankis, užtikrinantis, kad valstybės tarnyboje pareigas eitų tik kompetentingi, t. y. reikiamas kompetencijas, patirtį ir įgūdžius turintys asmenys (kitaip *ex post* (po priėmimo į pareigas) kompetencijų, įgūdžių ir patirties vertinimas), kas iš esmės papildytų *ex ante* (prieš priimant į pareigas) asmenų kompetencijų, įgūdžių ir patirties vertinimą, kuris atliekamas atrankų ir centralizuotų konkursų organizavimo metu.

Valstybės tarnautojų pareigybių poreikį nulemia valstybės tarnybos įstaigos vadovas. Panaikinamas didžiausias leistinas valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, skaičius, taip įgalinant institucijų ir įstaigų vadovus nuspręsti, kiek ir kokių pareigybių reikia veiklai vykdyti ir iškeltiems tikslams pasiekti. Įstatymų įgyvendinimui fiksuojamas 2023 m. numatytas institucijų ir įstaigų darbo užmokesčio fondas.

VTĮ projekte siūloma iš esmės keisti veiklos vertinimo sampratą, reglamentuojant, kad vertinimo tikslas – pasiektų rezultatų įvertinimas, atsisakant privalomo vertinimo pagal kvalifikaciją ir gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Siūloma atsisakyti metinių veiklos užduočių formulavimo visiems valstybės tarnautojams, išskyrus įstaigų vadovus ir vidurinės grandies vadovus. Veiklos rezultatams viršijus lūkesčius, siūlomas platesnis piniginių skatinimo priemonių spektras. Valstybės tarnautojas, nesutikdamas su tiesioginio vadovo atliktu tarnybinės veiklos vertinimu, turi teisę kreiptis į vadovo vadovą (į pareigas priimančią asmenį), o, nesutikdamas su šio asmens sprendimu, turi teisę kreiptis į teismą Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

VTĮ projekte siūloma įteisinti kompetencijų viešajame sektoriuje ugdymo modelį, numatant vieną iš Vyriausybės įgaliotos įstaigos funkcijų – centralizuotai organizuoti ir koordinuoti valstybės tarnautojų mokymų vykdymą. Įdiegus centralizuotą valstybės tarnybos kompetencijų ugdymą būtų užtikrinamas platus ir vienodas požiūris į svarbiausias valstybės tarnautojo kompetencijas ir jų ugdymą, vienodas kvalifikacijos ir gebėjimų ugdymo pasiekiamumas ir ugdymo lygis, ugdymo kokybės standartas, taip pat sisteminis poveikio institucijų ir įstaigų veiklos rezultatams vertinimas. Centralizuota ilgalaikio valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų valstybės tarnautojų, darbuotojų rengimo bei kompetencijų ugdymo, strateginių būsimų gebėjimų poreikio identifikavimo ir planavimo sistema, apimanti ir ugdymo procesų kokybės bei poveikio vertinimą, leistų užtikrinti aukštą ir valstybės bei visuomenės esamus ir planuojamus poreikius atitinkančią valstybės tarnautojų kvalifikaciją visoje valstybės tarnyboje.

VTĮ projekte siūloma skatinti valstybės tarnautojų mobilumą sudarant galimybes eiti ne vienas, o kelias valstybės tarnautojo pareigas, būti laikinai perkeltam į įstaigos vadovo ar politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojo pareigas. Plėtojant valstybės tarnautojų „skolinimąsi“

pagal poreikį idėją, projekte siūloma nustatyti, kad tarnybinės būtinybės atveju karjeros valstybės tarnautojas jo sutikimu ne ilgesniam nei vienų metų terminui gali būti pasitelkiamas į kitą įstaigą ar organizaciją padėti atlikti šios įstaigos ar organizacijos funkcijas.

VTĮ projekte siūloma supaprastinti valstybės tarnautojo perkėlimą į kitas karjeros valstybės tarnautojo pareigas jo sutikimu toje pačioje ar kitoje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje su sąlyga, kad jis tos pareigybės aprašyme nustatytus specialiuosius reikalavimus. Taip pat siūloma įtvirtinti galimybę karjeros valstybės tarnautoją laikinai perkelti į įstaigos vadovo ar politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojo pareigas toje pačioje valstybės ar savivaldybės institucijoje.

VTĮ projekte siūloma stiprinti valstybės tarnautojų atsakomybę. Siūloma nustatyti, kad į 2 mėnesių tarnybinės nuobaudos skyrimo terminą nebūtų įskaitomas laikas, kurį valstybės tarnautojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, buvo komandiruotėje, atostogavo arba buvo nušalintas nuo pareigų, taip pat laiko, per kurį Administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka turi būti išnagrinėtas skundas dėl profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo nesutikimas dėl tarnybinės nuobaudos skyrimo valstybės tarnautojui. VTĮ projekte siūloma nustatyti, kad valstybės tarnautojas nuo pareigų privalo būti nušalintas ir Darbo kodekso nustatytais atvejais.

Siūloma nustatyti, kad valstybės tarnautojas ar asmuo, pretenduojantis tapti valstybės tarnautoju, nelaikomas nepriekaištingos reputacijos, jeigu jis įstatymų nustatyta tvarka pripažintas kaltu dėl nusikalstamos veikos padarymo, tačiau atleistas nuo baudžiamosios atsakomybės ir nuo atleidimo nuo baudžiamosios atsakomybės nepraėjo 3 metai.

VTĮ projekte užtikrintas Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2021 m. gruodžio 22 d. nutarimo Nr. KT201-A-N15/2021 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (2018 m. birželio 29 d. redakcija) 40 straipsnio 1 dalies 3 punkto, 41 straipsnio 2 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ įgyvendinimas, atliekant atitinkamus įstatyminio reguliavimo – valstybės tarnautojų nušalinimo nuo pareigų instituto – pakeitimus. Numatoma, kad dėl valstybės tarnautojo nušalinimo spręs į pareigas priimančias asmuo, įvertinęs pareigų pobūdį, atliekamas funkcijas ir kitas svarbias aplinkybes. Nustatomas nušalinimo terminas ir galimybė nušalintą valstybės tarnautoją jo sutikimu perkelti į lygiavertes ar žemesnes pareigas, jei toks perkėlimas neprieštarauja nušalinimo tikslui.

VTĮ projekte siūloma keisti ir valstybės tarnautojų statuso atkūrimo bei atostogų reglamentavimą. Valstybės tarnautojų „privilegijos“ neužtikrina jų pasitenkinimo darbu valstybės tarnyboje. 2020 m. vyriausybės sektoriaus darbuotojų tyrimas atskleidžia, kad valstybės tarnautojų pasitenkinimo darbu indeksas yra 5,7 balo iš 10 galimų. VTĮ projekte nustatomas socialinių ir kitų garantijų sistemos priartinimas prie Darbo kodekse numatytų socialinių ir kitų garantijų sistemos. Pabrėžtina, kad valstybės tarnautojų padėtis po VTĮ įsigaliojimo neblogėtų. VTĮ projekte išlieka specifinės garantijos kaip ir iki šiol pavyzdžiui, galimybė būti palaidotam valstybės lėšomis, materialinės pašalpos, persikėlimo išlaidų kompensavimas ir pan. Kolektyvinėse sutartyse galima susitarti dėl papildomų socialinių garantijų.

Siūloma nustatyti, kad valstybės tarnautojams suteikiamos Darbo kodekse numatytos atostogos, o, suteikiant papildomas kasmetines atostogas pagal Darbo kodekso 138 straipsnio 2 dalį, į ilgalaikio nepertraukiamojo darbo toje pačioje darbovietėje laiką įskaitomas tarnybos Lietuvos valstybei stažas. Pažymėtina, kad iki VTĮ įsigaliojimo valstybės tarnautojų sukauptų kasmetinių atostogų dienų skaičius būtų užfiksuojamas ir papildomos kasmetinės atostogos toliau skaičiuotųsi taip, kaip numatyta Darbo kodekse. Kolektyvinėse sutartyse galima susitarti dėl ilgesnės trukmės atostogų.

VTĮ projekte atsisakoma nuostatos, ribojančios ne teismo tvarka išskaitomos sumos dydį („Ne teismo tvarka per mėnesį išskaitoma suma negali viršyti 20 procentų valstybės tarnautojui priklausančio per mėnesį mokėti darbo užmokesčio“). Tikslas – mažinti atotrūkį tarp valstybės tarnybos reglamentavimo ir Darbo kodekso nuostatų. Darbo kodekso 156 straipsnyje, kuriame reglamentuojama žalos išieškojimo tvarka, nustatyta, kad ne teismo tvarka per mėnesį išskaitomos išskaitos dydis negali viršyti vieno mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio net ir tuo atveju, jeigu buvo padaryta didesnė žala, ir nėra ribojimo valstybės tarnautojui per mėnesį mokamo darbo užmokesčio procentiniu dydžiu.

VTĮ projekte siūloma išgryninti valstybės tarnybos valdymą, atskiriant valstybės tarnybos politiką formuojančią ir įgyvendinančią institucijas, nustatyti, kad valstybės tarnybos politiką formuoja vidaus reikalų ministras, valstybės tarnybos politikos įgyvendinimą – paskirta atsakinga institucija, o valdyti žmoniškuosius išteklius pavedama įstaigoms.

VTĮ projekte siūloma nustatyti pagrindines už valstybės tarnybos politikos įgyvendinimą paskirtos atsakingos institucijos funkcijas. Svarbu priskirti atsakomybę už valstybės tarnybos pokyčių monitoringą, vadovų korpuso stiprinimą, pritraukimą į valstybės tarnybą, pasaulinių viešojo ir privataus sektorių žmoniškųjų išteklių valdymo tendencijų stebėjimą ir populiarinimą tarp valstybės tarnybos ir viešojo sektoriaus organizacijų, metodinės pagalbos organizacijoms teikimą. Tam reikalinga stipri organizacija. Būtina sustiprinti už valstybės tarnybą atsakingą ir valstybės tarnybos politiką įgyvendinančią įstaigą.

Viešojo sektoriaus darbuotojų registro įstatymo projektu siūloma modernizuoti registrų ir valstybės informacines sistemas, atsisakant neefektyvių duomenų bazių ir užtikrinant valstybės informacinių išteklių funkcinį suderinamumą ir patogų naudojimą. Viešojo sektoriaus darbuotojų registras leis centralizuotai ir automatizuotai tvarkyti duomenis, kurių reikia valstybės valdymo reikmėms tenkinti, t. y. viešojo sektoriaus įstaigų personalo valdymo sisteminiams sprendimams priimti, kontrolei ir prevencijai užtikrinti (pareigybių skaičiaus, jo pokyčio analizei, pajamų ir turto deklaravimui, korupcijos prevencijai atlikti); viešojo sektoriaus įstaigų vadovams personalo valdymo sprendimams priimti; valstybės ir savivaldybių biudžetams (darbo užmokesčiui) planuoti; viešojo sektoriaus įstaigų personalo administravimo ir buhalterinės apskaitos tvarkymo funkcijoms centralizuotai atlikti; viešojo administravimo monitoringui, teikti duomenis Lietuvos statistikos departamentui ir Eurostatui. Viešojo sektoriaus darbuotojų valdymo informacinė sistema pakeis VATIS.

Savivaldybių administracinės priežiūros įstatymo Nr. VIII-730 2, 7, 8, 9, 11, 13, 14 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo papildymo 8<sup>1</sup> straipsniu įstatymo projektu siūloma tobulinti savivaldybių administracinę priežiūrą. Atsižvelgus į Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo formuojamą praktiką (pvz., 2021 m. vasario 24 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-617-575/2021), kad Vyriausybės atstovų atsakymai į asmenų prašymus yra informacinio pobūdžio, jais nedaroma įtaka pareiškėjo teisėms ar teisėtiems interesams, įstatymo projekte siūloma aiškiai reglamentuoti Vyriausybės atstovų įgaliojimų įgyvendinimą nagrinėjant asmenų prašymus ir skundus. Siūloma nustatyti, kad Vyriausybės atstovas, gavęs asmens prašymą ar skundą, per 5 darbo dienas asmenį raštu informuoja, kad pradėtas pateiktos informacijos vertinimas, o apie savo įgaliojimų įgyvendinimo rezultatus asmuo raštu informuojamas ne vėliau kaip per 2 mėnesius nuo prašymo ar skundo gavimo dienos. Šiuos įstatymo projektu siūloma papildyti Vyriausybės atstovo teises – nustatyti, kad, Vyriausybės atstovui kreipiantis į savivaldybės administravimo subjektus dėl informacijos apie jų veiklą įgyvendinant įstatymus ir vykdamas Vyriausybės nutarimus pateikimo, šis prašymas turi būti įvykdytas per Vyriausybės atstovo nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis kaip 5 darbo dienos. Siūloma supaprastinti Vyriausybės atstovų personalo valdymo procedūras

(Vyriausybės atstovų skatinimo, atostogų, pavadavimo klausimus), spręsti kitas įstatymo taikymo praktikoje išryškėjusias problemas, taip pat siūloma papildyti Vyriausybės atstovų socialines garantijas.

Viešojo administravimo įstatymo 2 straipsnio 17 dalyje yra nustatyta vidaus administravimo sąvoka. Šia sąvoka vidaus administravimas apibūdinamas kaip veikla, kuria užtikrinamas viešojo administravimo subjekto, turinčio viešojo juridinio asmens statusą, savarankiškas funkcionavimas (struktūros tvarkymas, dokumentų, personalo, turimų materialinių ir finansinių išteklių valdymas), kad jis galėtų atlikti viešąjį administravimą. Pažymėtina tai, kad viešojo administravimo subjekto vidaus administravimo (bendrosios) funkcijos neturi ypatingų požymių, kurie išskirtų šias funkcijas iš analogiškų, atliekamų kitų teisinių formų tiek viešuosiuose, tiek privačiuose juridiniuose asmenyse, neturinčiuose viešojo administravimo įgaliojimų, todėl nėra objektyviai pagrindžiamo poreikio kelti specialius reikalavimus šias funkcijas atliekančiam personalui, skirtingai nuo reikalavimų, kurie keliama siekiant užtikrinti tinkamą į Viešojo administravimo įstatymo 6 straipsnyje nurodytas pagrindines viešojo administravimo sritis patenkančių (specialiųjų) funkcijų atlikimą, t. y. nėra pagrindo pavesti vidaus administravimo (bendrųjų) funkcijų atlikimą valstybės tarnautojo statusą turintiems asmenims. Tokie analogiškas funkcijas atliekančio personalo statuso skirtumai nesudaro sąlygų sąžiningai konkurencijai tarp viešojo ir ne viešojo sektoriaus, kuri galėtų lemti geresnę vidaus administravimo (bendrųjų) funkcijų atlikimo kokybę. Taip pat tai kliudo išgryninti valstybės tarnautojams priskirtinas funkcijas pagal jų specifiškumą, siejamą su valstybės funkcijų atlikimu ir kito viešojo intereso užtikrinimu (pvz.: teisėkūra, ūkio subjektų veiklos priežiūra ir pan.). Būtent dėl šios priežasties 2020 m. lapkričio 1 d. įsigaliojusioje Viešojo administravimo įstatymo redakcijoje viešojo administravimo subjekto vidaus administravimas nebebuvo priskirtas pagrindinėms viešojo administravimo sritims, t. y. nebėra laikomas viešuoju administravimu. Taigi, tiksliai apibrėžta vidaus administravimo sąvoka šiuo atveju yra svarbi tuo, kad, ja remiantis, yra atskiriamos viešojo administravimo subjekte (ypač biudžetinėse įstaigose, turinčiose viešojo administravimo įgaliojimus) atliekamos vidaus administravimo (bendrosios) ir viešojo administravimo ir kitos teisės aktais pavestos (specialiosios) funkcijos, ir nuo to gali priklausyti šias funkcijas atliekančio personalo statusas. Taikant vidaus administravimo sąvoką praktikoje, paaiškėjo, kad veiklą, kurios yra bendro pobūdžio, kurios panašiai vykdomos visuose juridiniuose asmenyse (nepaisant jų teisinės formos) ir kuriomis yra užtikrinamas juridinio asmens savarankiškas funkcionavimas, yra gerokai daugiau, tačiau jų vidaus administravimo sąvoka oficialiai neapima. Taip pat pastebėta, kad juridiniame asmenyje atliekamų vidaus administravimo funkcijų mastas ir įvairovė gali skirtis priklausomai nuo juridinio asmens dydžio, jam pavestų specialiųjų funkcijų specifikos, vidaus administravimo funkcijų atlikimo centralizavimo lygio ir kitų veiksnių, tačiau tinkamai atlikti šias funkcijas reikia analogiškas (tokias pačias) kompetencijas turinčio personalo.

Viešojo administravimo įstatymo Nr. VIII-1234 pakeitimo įstatymo Nr. XIII-2987, kuriuo Viešojo administravimo įstatymas 2020 m. buvo išdėstytas nauja redakcija, 2 straipsnio 11 dalis įpareigoja valstybės ir savivaldybių institucijas ir įstaigas sudaryti valstybės tarnautojų pareigybių vertinimo komisijas, kurios ne rečiau kaip kas ketvirtį peržiūrėtų laisvas (neužimtas) šių institucijų ar įstaigų valstybės tarnautojų pareigybių sąrašė esančias pareigybes. Šios peržiūros tikslas – įvertinti valstybės tarnautojų pareigybėms priskirtas funkcijas, ar jos atitinka naujos redakcijos, kuri įsigaliojo 2020 m. lapkričio 1 d., Viešojo administravimo įstatyme nustatytą viešojo administravimo apibrėžtį (t. y. patenka į šiame įstatyme nustatytas viešojo administravimo sritis ir turėtų būti laikomos viešuoju administravimu), taip pat, ar nepatenka į kitų Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 11 dalyje išvardytų funkcijų apimtį. Nustačius, kad valstybės

tarnautojų pareigybėms priskirtos funkcijos nepatenka į paminėtas funkcijų kategorijas, turi būti sudaryti tokių pareigybių sąrašai ir pateikti institucijų ar įstaigų vadovams. Tokios pareigybės turėtų būti panaikintos, o prireikus toliau atlikti viešuoju administravimu nebelaikomas funkcijas, vietoje valstybės tarnautojų pareigybių turėtų būti steigiamos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybės. Tokiu teisiniu reguliavimu siekta sukurti mechanizmą, kurio reikia siekiant įgyvendinti naujos redakcijos Viešojo administravimo įstatymo nuostatas, įtvirtinusias naują viešojo administravimo apibrėžtį (viešuoju administravimu nebėra laikomas viešojo administravimo subjekto vidaus administravimas, išplėsta administracinio reglamentavimo samprata, administracinių sprendimų priėmimas išskirtas kaip atskira viešojo administravimo sritis).

**5. Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo rezultatai (jeigu rengiant įstatymų projektus toks vertinimas turi būti atliktas ir jo rezultatai nepateikiami atskiru dokumentu), galimos neigiamos priimtų įstatymų pasekmės ir kokių priemonių reikėtų imtis, kad tokių pasekmių būtų išvengta**

Neigiamų teisinio reguliavimo pasekmių nenumatoma, nes pakeitimai sudarys prielaidas efektyvesniam ir rezultatyvesniam valstybės tarnybos veikimui ir prisidės prie sklandesnio valstybės tarnybos reformos ilgalaikių tikslų įgyvendinimo.

***Poveikis atitinkamai sričiai.***

VTĮ projektu lanksčiau reguliuojami valstybės tarnybos teisiniai santykiai, paprastinami žmoniškųjų išteklių valdymo aspektai, sprendžiamos VTĮ taikymo probleminės sritys. Pabrėžtina, kad, VTĮ projekte siūlant nustatyti lankstesnį žmoniškųjų išteklių valdymą, valstybės tarnautojų socialinės garantijos artinamos prie Darbo kodekso nuostatų.

Įgyvendinant Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos rekomendacijas<sup>30</sup>, VTĮ projekte siūloma ne tik sugriežtinti valstybės tarnautojų atsakomybę, bet ir įtvirtinti lojalumą Lietuvos valstybei ir jos konstitucinei santvarkai kaip vieną iš pagrindinių valstybės tarnautojų veiklos ir tarnybinės etikos principų. Lygiagrečiai – įteisinti ir vieną iš atleidimo iš pareigų pagrindą, kai paaiškėja, kad valstybės tarnautojas neatitinka nepriekaištingos reputacijos ir dėl to negali toliau eiti valstybės tarnautojo pareigų.

Atsižvelgiant į tai, vertintina, kad VTĮ projekto ir jį lydinčiųjų įstatymų poveikis valstybės tarnybai bus teigiamas, sudaromos prielaidos didėti valstybės tarnybos efektyvumui.

***Poveikis valstybės finansams.***

VTĮ projekto poveikis valstybės finansams detalizuotas aiškinamojo rašto 13 dalyje „Kiek valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų prireiks įstatymams įgyvendinti, ar bus galima sutaupyti“.

***Poveikis administracinei naštai.***

Priėmus VTĮ projektą ir Įstatymų projektus, sumažės administracinė našta valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms ir kandidatams į valstybės tarnautojo pareigas, nes atsisakoma perteklinio teisinio reguliavimo, supaprastinamos žmoniškųjų išteklių valdymo procedūros.

## **6. Kokią įtaką įstatymai turės kriminogeninei situacijai, korupcijai**

Įstatymai neigiamos įtakos kriminogeninei situacijai ir korupcijai neturės.

<sup>30</sup> Šaltinis: Specialiųjų tyrimų tarnybos 2018 m. rugsėjo 10 d. antikorupcinio vertinimo išvada Nr. 4-01-6982 dėl nepriekaištingos reputacijos ir atleidimo nuo baudžiamosios atsakomybės ar bausmės (www.lrs.lt).

## **7. Kaip įstatymų įgyvendinimas atsilieps verslo sąlygoms ir jo plėtrai**

Įstatymai nesusiję su įtaka verslo sąlygoms ir jo plėtrai.

## **8. Ar įstatymų projektai neprieštarauja strateginio lygmens planavimo dokumentams**

Įstatymų projektai strateginio lygmens planavimo dokumentams neprieštarauja. Pakeitimai koreliuoja su 2022–2030 m. plėtros programos valdytojo Vidaus reikalų ministerijos Viešojo valdymo plėtros programa.

## **9. Įstatymų inkorporavimas į teisinę sistemą, kokius teisės aktus būtina priimti, kokius galiojančius teisės aktus reikia pakeisti ar pripažinti netekusiais galios**

Priėmus Įstatymus, nereikės priimti kitų įstatymų, juos keisti ir (ar) pripažinti netekusiais galios. Visi Įstatymų projektai teikiami kartu su pagrindiniu VTĮ projektu.

## **10. Ar įstatymų projektai parengti laikantis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimų, o įstatymų projektuose sąvokos ir jas įvardijantys terminai įvertinti Terminų banko įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka**

Įstatymų projektai parengti laikantis nustatytų Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos įstatymo ir Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymo reikalavimų. Įstatymų projektuose apibrėžiamos naujos sąvokos, kurias reikėtų įvertinti Lietuvos Respublikos terminų banko įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka.

## **11. Ar įstatymų projektai atitinka Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas ir Europos Sąjungos dokumentus**

Įstatymų projektų nuostatos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatoms ir Europos Sąjungos dokumentams neprieštarauja.

## **12. Jeigu įstatymams įgyvendinti reikia įstatymų įgyvendinamųjų teisės aktų, kas ir kada juos turėtų priimti**

Priėmus Įstatymus, iki jų įsigaliojimo Darbo grupė parengs įgyvendinamuosius teisės aktų projektus.

## **13. Kiek valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų prireiks įstatymams įgyvendinti, ar bus galima sutaupyti (pateikiami prognozuojami rodikliai einamaisiais ir artimiausiais 3 biudžetiniais metais)**

Bazinio dydžio įstatymo projekte siūloma valstybės tarnybos įstaigų vadovų, valstybės politikų, valstybės pareigūnų, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo, bendrosios kompetencijos ir specializuotų teismų teisėjų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo), karių tarnybinio atlyginimo, įstatymų pagrindais sudarytų komisijų narių atlygio, kitų teisės aktuose nustatytų išmokų ir atlygio apskaičiavimui taikyti naują pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio vienetą – 1 579,4 Eur, atsižvelgiant į Lietuvos statistikos departamento paskelbtą 2021 metų vidutinį mėnesinį (bruto) šalies darbo užmokestį (su individualiomis įmonėmis).



Numatoma pagal naują pareiginės algos (atlyginimo) bazinį dydį perskaičiuoti darbo užmokestį (atlyginimą) ir nustatyti naujus pareiginės algos koeficientus.

Pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio susiejimas su Lietuvos statistikos departamento paskelbtu praėjusių metų (n–2) vidutiniu mėnesiniu (bruto) šalies darbo užmokesčiu (su individualiomis įmonėmis) leis peržiūrėti minėtų darbuotojų darbo užmokestį atsižvelgiant į šalies ekonominę situaciją, darbo užmokesčio pokyčių tendencijas darbo rinkoje ir užtikrinti konkurencingą darbo užmokestį.

Įstatymų projektams įgyvendinti reikės papildomų valstybės biudžeto lėšų. Atsižvelgiant į tai, kad siūloma valstybės pareigūnų (išskyrus Vadovybės apsaugos tarnybos ir prokurorų), Konstitucinio Teismo, bendrosios kompetencijos ir specializuotų teismų teisėjų, valstybės tarnautojų (išskyrus statutinių valstybės tarnautojų), pareiginei algai (atlyginimui) apskaičiuoti taikyti naujo bazinio dydžio pagrindu apskaičiuotus koeficientus nuo 2023 m. liepos 1 d., o valstybės tarnybos įstaigų vadovų bei valstybės politikų pareiginei algai apskaičiuoti – nuo valstybės politikų naujos kadencijos pradžios (išskyrus tuos esamus valstybės tarnybos įstaigų vadovus, kurie sudarys susitarimą dėl jo veiklos tikslų ir rezultatų), papildomas didžiausias valstybės biudžeto lėšų poreikis pareiginėms algoms (atlyginimams) padidinti 2023 m. sudaro 16,3 mln. Eur.

Numatoma, kad 2024 m. bus 1,14 mln. Eur didesnis, palyginti su 2023 m., papildomų valstybės biudžeto lėšų poreikis. Papildomos lėšos reikalingos savivaldybių merų pareiginėms algoms padidinti, taip pat dėl 2024 m. numatomų Lietuvos Respublikos Prezidento ir Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų Respublikos Prezidento, Seimo ir Vyriausybės narių pareiginėms algoms padidinti nuo jų kadencijos pradžios.

2025 m. papildomų valstybės biudžeto lėšų poreikis bus 3,05 mln. eurų didesnis, palyginti su 2024 m. Papildomos lėšos reikalingos Respublikos Prezidento, Seimo ir Vyriausybės narių pareiginėms algoms padidinti.

Priėmus Viešojo sektoriaus darbuotojų registro įstatymą ir sukūrus Viešojo sektoriaus darbuotojų registrą jo pagrindu veikiančiai bendrai, lanksčiai ir moderniai viešojo sektoriaus žmogiškųjų išteklių valdymo sistemai, 6 mln. eurų lėšų poreikis jau numatytas Lietuvos ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo plane, taip pat šiuo metu rengiamoje 2022–2030 m. plėtros programos valdytojos Vidaus reikalų ministerijos Viešojo valdymo plėtros programos pažangos priemonėje Nr. 01-001-08-03-01 „Sukurti modernią viešojo valdymo institucijų žmogiškųjų išteklių valdysenos sistemą“.

#### **14. Įstatymų projektų rengimo metu gauti specialistų vertinimai ir išvados**

Įstatymų projektų rengimo metu specialistų vertinimų ir išvadų nebuvo gauta.

#### **15. Reikšminiai žodžiai, kurių reikia šiems įstatymų projektams įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant Europos žodyno „Eurovoc“ terminus, temas bei sritis**

Reikšminiai žodžiai, kurių reikia Įstatymų projektams įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant reikšminius žodžius pagal Europos žodyną „Eurovoc“: „valstybės tarnautojas“, „aukštesnysis vadovas“, „laikinasis valstybės tarnautojas“.

#### **16. Kiti, iniciatorių nuomone, reikalingi pagrindimai ir paaiškinimai**

Nėra.

---