

Gerb. Rutai

Carina Juškaitė (atstovė)

Vytautas Balaševičius

2018-10-16



CV-16258

**LIETUVOS AUTOMOBILIŲ KELIŲ DIREKCIJA
PRIE SUSISIEKIMO MINISTERIJOS**

V. Balaševičius

2018-10-16

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir
darbo ministerijai

2018-10-15 Nr. *(220) 2-5285*

I _____ Nr. _____

**DĖL KONKURSINIŲ PAREIGYBIŲ VALSTYBĖS ĮMONĖSE IR BIUDŽETINĖSE
ĮSTAIGOSE**

Atsižvelgdami į pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašo (toliau – konkursinių pareigybių sąrašas), kurį planuojama patvirtinti, projektą (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ pakeitimo“ projektas), teikiame siūlymus:

1. Naujoje LR Valstybės tarnybos įstatymo redakcijoje įtvirtintame suvienodintų valstybės tarnautojų pareigybių sąrašė nelieta struktūrinio padalinio vedėjo pavaduotojo pareigybės, o LR Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatyme yra numatyta struktūrinių padalinių vadovų pavaduotojų pareigybių grupė. Tobulinant bendrąją viešojo sektoriaus personalo valdymo politiką, būtų tikslinga priderinti šiuos teisės aktus. Pasak žmogiškųjų išteklių ekspertų, tokių pareigybių ir neturėtų būti, nes šias pareigas einantys asmenys niekada neįgys vadybinių kompetencijų, pavaduodami padalinio vadovą jo nesant atostogų metu ar esant kitiems trumpalaikiams neatvykimams. Dažnai praktikoje pasitvirtina, kad sudėtingesni padalinio kompetencijai priskirti klausimai sprendžiami padalinio vadovui grįžus į darbą. Todėl siūlome neįtraukti pavadavimo funkcijoms priskirtų pareigybių į konkursinių pareigybių sąrašą.

2. Konkursinių pareigybių sąrašė yra įtrauktos pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis koleginiis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar prilygintas išsilavinimas pagal veiklos sritis, kurių sąrašas nėra aiškus (pvz., pareigybėms, kurioms priskirta personalo administravimo sritis, šią funkciją vykdo Nacionalinis bendrųjų funkcijų centras, o biudžetinėse įstaigose atliekamos personalo ir (ar) žmogiškųjų išteklių valdymo funkcijos. Taip pat neįtrauktos ir kitos veiklos sritys, tokios kaip strateginis planavimas, projektų valdymas, dokumentų administravimas, inovacijų diegimas ir plėtra, darbuotojų ir gaisrinės saugos sritys ir t. t.). Todėl nėra aišku, ar visoms kvalifikuotų specialistų pareigybėms reikės organizuoti konkursus.

3. Konkursinių pareigybių sąraše nurodyta, kad konkursas į visas pareigas darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį (išskyrus įmonės, įstaigos vadovo ir įmonės, įstaigos vadovo pavaduotojo), nerengiamas, jei į jas perkeliamas tos įmonės, įstaigos darbuotojas iš lygiaverčių ar aukštesnių pareigų. Tai reiškia, kad šios nuostatos nesudarys galimybės darbuotojams kryptingai planuoti karjerą, kas prieštarauja esminiems personalo valdymo principams ir demotivuoja darbuotojus (pvz., darbuotojas, išdirbęs 10 m. vienoje įstaigoje specialisto pareigose, įgijęs didelę patirtį, įsisavinęs įstaigos specifiką, būdamas lojalus ir profesionalus specialistas, atsiradus galimybei pakilti į vyresniojo ar vyriausiojo specialisto pareigas, turėtų dalyvauti konkurse LR Vyriausybės nustatyta tvarka ir konkuruoti su kitais pretendентаis iš išorės. Tokie atvejai nuvils darbuotojus, o įstaigos bei įmonės sieks, kad jų darbuotojai, kurie patenkina darbdavio lūkesčius, dirbtų aukštesnėse pareigose, todėl sieks, kad konkursus laimėtų jų darbuotojai. Tai didins visuomenės nepasitikėjimą ir pretendentų nusivylimą dėl neskaidrių konkursų. Pastarųjų metų tyrimai rodo, kad darbuotojai, siekdami patenkinti savo karjeros tikslus, vis dažniau palieka viešąjį sektorių ir pereina dirbti į privatų. Deja, šio rašto 1 punkte minimi teisės aktai negali užtikrinti efektyvaus personalo karjeros planavimo biudžetinėse įstaigose (valstybės įmonės kol kas turi galimybę susikurti savo karjeros planavimo sistemas), o rengiamas konkursinių pareigybių sąrašas dar labiau nuvils darbuotojus, siekiančius individualios karjeros lūkesčių. Pažymima, kad jau X kartos pagrindiniai lūkesčiai darbdaviui – aukšta organizacijos kultūra ir karjeros galimybės. Įsigaliojus naujai tvarkai, bus dar sudėtingiau pritraukti šios kartos darbuotojus. Karjeros planavimas yra sudėtingas, tačiau labai svarbus procesas. Darbuotojas, žinodamas savo perspektyvas organizacijoje, galėtų dirbti efektyviau, atskleidždamas savo gebėjimus siekti abipusiai bendrų tikslų. Lietuvos automobilių kelių direkcija prie Susisiekimo ministerijos (toliau – Kelių direkcija), siekdama būti inovatyvia ir patrauklia organizacija, planuoja diegti kompetencijų modelį, kuris būtų pagrindas darbuotojų ugdymui ir kryptingam karjeros planavimui.

4. Konkursinių pareigybių sąraše neliko aiškaus reglamentavimo dėl darbuotojų paskyrimo dirbti projektuose, finansuojamuose iš Europos Sąjungos struktūrinės, kitos Europos Sąjungos finansinės paramos ir tarptautinės paramos lėšų. Projekte nėra aiškiai išdėstyta ar reikalinga, jei taip, tai kokiais konkrečiais atvejais skelbti konkursus.

5. Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos (toliau – STT) antikorupcinį vertinimą dėl LR darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalies ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų priėmimą į pareigas viešajame sektoriuje, informuojame, kad Lietuvos valstybės įmonės ir biudžetinės įstaigos nuo 2016 m. spalio mėn. turėjo visas atrankas skelbti viešai interneto svetainėse. Taip pat pagal STT rekomendacijas viešojo sektoriaus įmonės ir įstaigos buvo įpareigosios parengti atrankos aprašus, kurie reglamentuoja darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, procedūras. Informuojame, kad Kelių direkcija (kaip ir kitos įstaigos ir įmonės privalėjo tai atlikti).

atlieka atrankos procedūras priimant darbuotojus į visas darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, pareigybes. Dauguma viešojo sektoriaus įmonių ir įstaigų, pagal savo poreikius ir veiklos specifiką, paprastai nusistato savo atrankos procedūras su tam tikrais terminais ir atsižvelgdamos į veiklos specifiką, diegia taip adaptuotus atrankos įrankius. Pavyzdžiui, valstybės įmonėje „Regitra“, atsižvelgus į įmonės veiklos specifiką ir įmonės tikslus, buvo sukurta ir įdiegta būsimų vairuotojų egzaminuotojų atrankos sistema. Įmonė bendradarbiavo su Vytauto Didžiojo universiteto (toliau – VDU) Psichologijos katedros darbuotojais. VDU pagalba buvo parengta mokslo studija, kurioje yra pateiktas mokslinis siūlomoms atrankos sistemos pagrindimas ir empiriniai tyrimai, kaip atrankos metodai leidžia atrinkti efektyviau dirbančius darbuotojus. Moksliniame tyrime buvo nagrinėta asmens savybių ir gebėjimų, padedančių numatyti egzaminuotojo darbo atlikimo efektyvumą, visuma. Atlikus tyrimą buvo parengtas instrumentas, padedantis objektyviai įvertinti būsimą egzaminuotojo asmenines savybes bei bendravimo įgūdžius. Specialiai šiai atrankos sistemai sukurtas 10 situacijų rinkinys, matuojantis bendravimo kompetenciją, susidedančią iš šių bendravimo įgūdžių: lankstumo, kito asmens palaikymo, konfliktinių situacijų valdymo, savo emocijų valdymo. Po mokslininkų pasiūlymo, buvo sukurta egzaminuotojų atrankos sistema, kurią sudaro aštuoni atskiri atrankos etapai (kandidatų paieška ir kvietimas į atranką, dokumentų patikra – pirminė atranka, kelių eismo taisyklių žinių įvertinimas, pretendento motyvacijos vertinimas ir žodinės komunikacijos kokybės vertinimas, praktinių vairavimo gebėjimų patikra, psichologinis pretendentų vertinimas taikant Didžiojo penketo asmenybės bruožų klausimyną NEO PI-R, pretendentų mokymai ir žinių įvertinimas, grįžtamojo ryšio pateikimas pretendentams) ir ši atranka trunka apie 4 mėnesius. Patvirtinus konkursinių pareigybių sąrašą, įmonė negalės įgyvendinti aštuonių atrankos etapų, nes pagal LRV nustatytą konkursų organizavimo tvarką, konkursas turi įvykti ne vėliau kaip per 14 kalendorinių dienų nuo komisijos sudarymo. Šios pareigybės yra labai svarbios šalies visuomenės saugumui užtikrinti, nes tik tinkamai atrinktas ir patikimas egzaminuotojas, gali atsakingai išduoti leidimą būsimiems vairuotojams važinėti ne tik Lietuvos, bet ir užsienio valstybių keliuose.

Atsižvelgiant į šias aplinkybes ir patirtį personalo valdyme, siūlome neplėsti konkursinių pareigybių sąrašo, suteikti laisvę pačioms įmonėms ir įstaigoms dirbti pagal jų nustatytas atrankos procedūras, atitinkančias įmonių, įstaigų veiklos specifiką ir lūkesčius. Tokiu būdu auginami ne tik personalo valdymo specialistai, bet ir didinamas viešojo sektoriaus įvaizdis, rodantis gerosios praktikos pavyzdžius ir taikantis modernias atrankos sistemas.

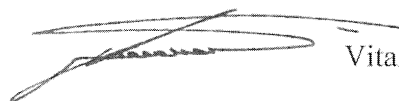
Taip pat siūlome įvertinti galimybę įmonėms ir įstaigoms esant poreikiui „auginti“ specialistus, net ir į padalinių vadovų, dirbančių pagal darbo sutartį, pareigas, nes tokią galimybę numato ir LR Valstybės tarnybos įstatymas. Tai būtų suderintos minėtų teisės aktų nuostatos, o be to būtų užtikrintas darbo santykių teisinio reglamentavimo principo dėl darbo teisės subjektų lygybės, įgyvendinimas (kuris įtvirtintas LR Darbo kodekse).

Viešasis sektorius, atsižvelgiant į jo biurokratinės procedūras ir nelankstumą, palaipsniui tampa nepatrauklus, į atrankas atvyksta vis mažiau pretendentų, o kartais nebūna nei vieno pretendento. Tai tampa vis didesniu iššūkiu organizacijų vadovams ir personalo valdymo specialistams, siekiant sukomplektuoti ir išlaikyti kompetentingą komandą.

Siekiant užkirsti kelią korupcijai atrankos procese, siūloma didinti vadovų ir personalo darbuotojų sąmoningumą bei stiprinti tarpusavio pasitikėjimą, kas nulemtų didesnį skaidrumą ir efektyvesnį bendradarbiavimą.

Tai pat prašome išaiškinti kai naikinama padalinio vadovo (karjeros valstybės tarnautojo) pareigybė, o vietoj jos steigama analogiška struktūrinio padalinio pareigybė (darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį), ar turėtų būti skelbiamas konkursas LR Vyriausybės nustatyta tvarka.

Laikinai einantis direktoriaus pareigas



Vitalijus Andrejevas

ORIGINALAS NEBUS
IŠSIŪSTAS

Rasa Bartnikienė, tel. (8 5) 2329602, el. p. rasa.bartnikiene@lakd.lt