



## **LIETUVOS RESPUBLIKOS VIDAUS REIKALŲ MINISTERIJA**

Biudžetinė įstaiga, Šventaragio g. 2, LT-01510 Vilnius,  
tel.: (8 5) 271 7154 / 271 7178, faks. (8 5) 271 8551, el. p. bendrasisd@vrm.lt  
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188601464

Lietuvos Respublikos Vyriausybei

Nr.

### **DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS NUTARIMO PROJEKTO**

Pakartotinai teikiame Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“ pakeitimo“ projektą (toliau – Projektas).

Projekto tikslai:

- 1) pakeisti Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodiką, sudarant prielaidas kompetencijomis grįstos valstybės tarnybos sistemos sukūrimui;
- 2) pakeisti Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo tvarkos aprašą, sudarant sąlygas tarnybinės veiklos vertinimą atlikti Valstybės tarnybos informacinėje sistemoje (toliau – VATIS) ir nustatyti 360 laipsnių kompetencijų vertinimo įrankį.

#### **1. Dėl Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo.**

##### **I. Sprendžiama problema.**

Šiuo metu valstybės tarnautojams nėra nustatytos standartizuotos funkcijos, nėra standartizuotų pareigybių aprašymų, dėl ko skirtingose valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose (toliau – įstaigos) dirbantiems valstybės tarnautojams, atliekant analogiškas funkcijas, taikomi skirtingi specialieji reikalavimai.

Projektu siekiama modernizuoti ir standartizuoti valstybės tarnautojų pareigybių aprašymų rengimą bei identifikuoti valstybės tarnautojams reikalingas kompetencijas nustatytoms funkcijoms atlikti. Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymai, priklausomai nuo pareigybės lygmens, standartizuojami išsilavinimo, darbo patirties, užsienio kalbos mokėjimo lygio, kompetencijų reikalavimais, taip pat standartizuojamos funkcijos priklausomai nuo valstybės tarnautojo veiklos srities ir kompetencijų.



## II. Siūlomos priemonės.

Problema numatoma spręsti:

1) diegiant standartizuotus pareigybių aprašymus Valstybės tarnybos informacinėje sistemoje (toliau – VATIS) su nustatytomis standartizuotomis funkcijomis, tipiniais išsilavinimo, darbo patirties, užsienio kalbos mokėjimo reikalavimais.

VATIS esantys standartizuoti pareigybių aprašymų ruošiniai leis operatyviau ir lengviau paruošti valstybės tarnautojų pareigybių aprašymus; padės paprasčiau ir objektyviau įvertinti, kokių pareigybių reikia; supaprastins specialiųjų reikalavimų pareigybėms nustatymą; leis nusistatyti tam tikrus žmogiškųjų išteklių valdymo rodiklius ir pagal juos tarpusavyje palyginti panašių įstaigų veiklos efektyvumą (pvz., specialiojoje ir bendrojoje veiklos srityje pareigas einančių valstybės tarnautojų santykį). Prireikus, VATIS bus galima susikurti ir nestandartinį pareigybės aprašymą (pvz., Vyriausybės atstovui Europos Žmogaus Teisių Teisme ir pan.).

Siūloma nustatyti, kad pareigybių aprašymus rengtų VATIS valstybės tarnautojų tiesioginiai vadovai, pasinaudodami VATIS esančiais standartizuotų pareigybių aprašymų ruošiniais.

Numatoma, kad pareigybės aprašymo parengimas vidutiniškai truktų apie 10–15 minučių.

2) nustatant kompetencijas valstybės tarnautojų pareigybėms.

Projektu siūloma nustatyti bendrąsias, vadybines ir lyderystės, specifines bei profesines kompetencijas ir jų lygius valstybės tarnautojų lygmenims. Kiekvienas valstybės tarnautojų lygmuo turės atitikti jam nustatytą kompetencijų lygį. Kuo aukštesnis pareigybės lygmuo, tuo nustatomas aukštesnis kompetencijų lygis. Įstaigų vadovams būtų nustatomos bendrosios, vadybinės ir lyderystės kompetencijos, kitoms vadovaujančio lygmens pareigybėms būtų nustatomos bendrosios, vadybinės ir lyderystės, specifinės ir (arba) profesinės kompetencijos, specialistų pareigybėms būtų nustatomos bendrosios, specifinės ir (arba) profesinės kompetencijos.

Kompetencijos būtų naudojamos:

1) valstybės tarnautojų atrankoje. Kompetencijos bus aiškus pretendentų vertinimo kriterijus – atrankos komisija pagal pareigybės aprašyme nustatytą kompetencijos lygį galės objektyviai nustatyti pretendento atitiktį pareigybei, o pretendentai žinos, kokių kompetencijų iš jų tikimasi pretenduojant į valstybės tarnautojo pareigas;

2) valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo ir mokymo procesuose. Valstybės tarnautojų kompetencijos bus vertinamos valstybės tarnautojų vertinimo metu, o trūkstamos kompetencijos bus įgyjamos valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo metu. Pagal trūkstamas valstybės tarnautojų kompetencijas galėtų būti sudaromi mokymų planai;

3) valstybės tarnautojų karjeroje. Valstybės tarnautojams būtų aišku, kokių kompetencijų reikalaujama tam tikram pareigybių lygmeniui. Įstaigai ar valstybės tarnautojui VATIS pasiskelbus dėl karjeros galimybių (pvz., tarnybinio kaitumo), įstaigos reikalaujamos ar asmens turimos

kompetencijos leistų geriau įsivertinti karjeros lūkesčius valstybės tarnyboje, o įstaigai – pretendento atitiktį pareigybei;

*4) kituose žmogiškųjų išteklių valdymo procesuose.* Planuojant įstaigos žmogiškųjų išteklių poreikį, nustatant valstybės tarnautojų pakeičiamumą, skatinant valstybės tarnautojus, planuojant įstaigos struktūrinius pokyčius ir kt.

Bendrųjų, vadybinių ir lyderystės, specifinės ir bendrosios (vidaus administravimo) veiklos srities profesinės kompetencijos ir jų indikatoriai yra paruošti VATIS, išskyrus specialiosios veiklos srities profesines kompetencijas ir jų indikatorius, kurias įstaigos turės susikurti pačios.

### III. Priemonių kaštai ir įgyvendinimas.

Įgyvendindamas projektą „Valstybės tarnyboje būtinų kompetencijų analizė ir valstybės tarnautojų pareigybių aprašymų katalogas“ (kodas Nr. VPI-4.1-VRM-01-V-01-001) Valstybės tarnybos departamentas 2015 metais sukūrė valstybės tarnautojų kompetencijų modelį ir standartizuotų pareigybių aprašymų katalogą. 2018 m. birželio 29 d. priėmus naujos redakcijos Valstybės tarnybos įstatymą atsirado poreikis šiuos įrankius adaptuoti vykdant VATIS programinės įrangos atnaujinimo darbus. Pareigybių aprašymo katalogo ir kompetencijų modelio VATIS adaptavimui ir pritaikymui prie esamo funkcionalumo buvo skirta apie 40 tūkst. eurų.

Pritarus Projektui 2020 m. kovo–balandžio mėn. Informatikos ir ryšių departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos organizuos mokymus vadovaujantis principu „mokyk mokytoją“, pagal kurį bus apmokomi įstaigų atstovai, kurie toliau įstaigoje dalinsis patirtimi.

Valstybės tarnautojų patogumui, VATIS bus patalpinta metodinė medžiaga kaip parengti pareigybės aprašymą. Valstybės tarnybos departamento ir Informatikos ir ryšių departamento specialistai teiks konsultacijas dėl pareigybių aprašymų rengimo.

Įstaigos pareigybes pagal naują metodiką turės aprašyti nuo 2020 m. balandžio 1 d. iki 2020 m. birželio 30 d. Pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos įsigaliojimo data numatyta 2020 m. liepos 1 d.

### IV. Nauda visuomenei.

Projektu bus sudarytos teisinės prielaidos kompetencijomis grįstos valstybės tarnybos sistemos įdiegimui, naujų personalo valdymo įrankių, leidžiančių įstaigų vadovams efektyviai valdyti personalą, diegimui, todėl teigtina, kad Projektas atitinka Septynioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos, patvirtintos 2016 m. gruodžio 13 d. Seimo nutarimu Nr. XIII-82 (toliau – Vyriausybės programa), 254 punkto „Siekiant, kad valstybės tarnyba būtų patraukli, moderni, depolitizuota ir efektyvi, bus įdiegta kompetencijomis grįsta valstybės tarnybos sistema, kurioje valstybės tarnautojų atranka, jų veiklos vertinimas, karjera bus siejami su konkrečioms pareigoms nustatytų kompetencijų turėjimu“ ir 264 punkto „Diegsime naujus

personalo valdymo įrankius, kurie leis įstaigų vadovams efektyviai valdyti personalą, siekti geriausių įstaigų veiklos rezultatų“ nuostatas.

## **2. Dėl Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo tvarkos aprašo pakeitimo.**

### **I. Sprendžiama problema.**

Šiuo metu valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimas apsunkintas procedūromis, nėra visapusiškai ir objektyviai įvertinama valstybės tarnautojų kompetencija, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.

Projektu siekiama sudaryti teisinės prielaidas objektyvesniam, neapsunkintam procedūromis tarnybinės veiklos vertinimui; išsamiai ir visapusiškai įvertinti įstaigų vadovų veiklą ir kvalifikaciją, valstybės tarnautojų kompetenciją, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.

### **II. Siūlomos priemonės.**

Problema numatoma spręsti:

- 1) nustatant, kad tarnybinės veiklos vertinimas vyksta VATIS;
- 2) Projektu siūloma įstaigos vadovų kompetencijų vertinime naudoti 360 laipsnių kompetencijų vertinimo įrankį, kuris leistų objektyviai įvertinti vertinamojo vadybines ir lyderystės bei bendrąsias kompetencijas (vertės visuomenei kūrimo, organizuotumo, patikimumo ir atsakingumo, komunikacijos, analizės ir pagrindimo, strateginio požiūrio, veiklos valdymo ir lyderystės). Šias kompetencijas vertintų pats vertinamasis, jo tiesioginis vadovas, pavaldūs asmenys ir kolegos. Projektu taip pat siūloma nustatyti ir kitų valstybės tarnautojų (ne įstaigų vadovų) kompetencijų vertinimą, tačiau 360 laipsnių kompetencijų vertinimo įrankis tam nebūtų naudojamas. Projektu siūloma nustatyti, kad kompetencijų vertinimo rezultatas ir 360 laipsnių kompetencijų vertinimo rezultatas būtų naudojamas valstybės tarnautojo kvalifikacijos tobulinimo poreikiui nustatyti;
- 3) nuo 20 darbo dienų iki 10 darbo dienų sutrumpinamas terminas per kurį turi įvykti vertinimo komisijos posėdis nuo valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens rašytinio prašymo ar valstybės tarnautojo rašytinio kreipimosi pateikimo vertinimo komisijai dienos;
- 4) siekiant sumažinti įstaigų administracinę naštą patikslinamos nuostatos, kad viešai skelbiami tik įstaigai ir įstaigos padaliniui nustatyti uždaviniai, atsisakant skelbti kiekvienam karjeros valstybės tarnautojui nustatytas užduotys;
- 5) atsižvelgiant į praktinio pobūdžio taikymo problemas, įgyvendinant Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo tvarkos aprašą, Projektu taip pat patikslinamas Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo tvarkos aprašo 56 punktas nustatant, kad pasiūlymas suteikti iki 5 mokamų poilsio dienų arba atitinkamai sutrumpinti darbo laiką, bei pasiūlymas finansuoti kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip valstybės tarnautojo vienos pareiginės algos dydžio suma

per metus įgyvendinamas per metus nuo sprendimo priėmimo dienos. Šios nuostatos įsigaliojimas numatomas nuo nutarimo įsigaliojimo dienos.

### III. Priemonių kaštai ir įgyvendinimas.

Projektu siekiama nustatyti, kad nuo 2020 m. spalio 1 d. tarnybinės veiklos vertinimas būtų atliekamas tik Valstybės tarnybos valdymo informacinėje sistemoje, kas leis užtikrinti vertinimo procedūros operatyvumą.

Valstybės įstaigų vadovų 360 laipsnių kompetencijų vertinimo modelis buvo sukurtas įgyvendinant 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 4 prioriteto „Administracinių gebėjimų stiprinimas ir viešojo administravimo efektyvumo didinimas“ įgyvendinimo priemonės VP-4.1-VRM-01-V „Valstybės tarnybos sistemos stiprinimas“ projektą „Valstybės tarnyboje būtinų kompetencijų analizė ir valstybės tarnautojų pareigybių aprašymų katalogas“, todėl papildomų valstybės biudžeto lėšų nereikės. Tarnybinės veiklos vertinimo modelio atnaujinimui numatoma skirti apie 20 tūkst. eurų.

### IV. Nauda visuomenei.

Projektu bus sudarytos teisinės prielaidos įvairiapusiškai ir objektyviai įvertinti valstybės tarnautojų pasiektus rezultatus, gebėjimus, kvalifikaciją ir kompetencijas, todėl teigtina, kad Projektas atitinka Vyriausybės programos 254 punkto „Siekiant, kad valstybės tarnyba būtų patraukli, moderni, depolitizuota ir efektyvi, bus įdiegta kompetencijomis grįsta valstybės tarnybos sistema, kurioje valstybės tarnautojų atranka, jų veiklos vertinimas, karjera bus siejami su konkrečioms pareigoms nustatytų kompetencijų turėjimu“ ir 255 punkto „Bus stiprinamos vadovų vadybinės ir lyderystės kompetencijos ir taikomi tokie įstaigų vadovų veiklos vertinimo metodai, kurie padėtų formuoti ir tobulinti įrodymais grįsto valdymo kultūrą“ nuostatas.

Informacija apie derinimą su suinteresuotomis institucijomis buvo pateikta 2019 m. gruodžio 4 d. teikime Nr. 1D-6105 (TAIS Nr. 19-8539(3)).

Atsižvelgiant į Vyriausybės kanceliarijos Teisės grupės 2019-12-17 išvadoje Nr. NV-3567 ir Vyriausybės kanceliarijos Viešojo valdymo grupės 2019-12-18 pažymoje Nr. NV-3589 pateiktas pastabas Projektas patikslintas sistemiškai peržiūrint pareigybių lygmenims nustatytų kompetencijų lygius, I pareigybės lygmens (įstaigos vadovų) pareigybėms nustatytas B2 (vietoje B1) užsienio kalbos mokėjimo reikalavimas, Valstybės tarnybos departamentui patvirtinti valstybės tarnautojų pareigybių aprašymų ruošinius ir bendrųjų, vadybinių ir lyderystės, specifinių ir bendrosios (vidaus administravimo) veiklos srities profesinių kompetencijų aprašymus pavesta per dvi savaites nuo pavedimo įsigaliojimo.

Atsižvelgiant į teisės aktuose besikeičiančias formuluotes, Projekte atsisakoma formuluočių, susijusių su specialiaisiais reikalavimais, nustatytais Branduolinės saugos įstatyme. Šiuos reikalavimus apims sąvoka „ir kiti specialieji reikalavimai“.

Valstybės tarnybos departamentui įvertinus tai, kad duomenų apsaugos funkciją įstaigose atlieka asmenys, kurie vykdo ir kitų veiklos sričių funkcijas bei į tai, kad duomenų apsaugos veiklos sritis yra sąlyginai per siaura nustatyti atskiras funkcijas, Projekte atsisakoma „duomenų apsaugos“ veiklos srities.

Taip pat, atsižvelgdami į Vyriausybės kanceliarijos išreikštas abejones dėl kai kurių nutarimo projekto nuostatų, teikiame išsamesnę informaciją.

*1. Dėl pareigybių lygmenų priskyrimo Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 1 priede nustatytam pareigybių grupavimui į pareigybių grupes bei pareigybių aprašymų ruošinių rengimo.*

Metodikoje pareigybes skirstant į pareigybių lygmenis yra orientuojamasi į Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede nurodytas pareigybių grupes. Tokiu būdu siekiama aiškumo, vienodumo ir objektyvumo konkrečiam pareigybių lygmeniui nustatant keliamus tipinius reikalavimus ir kompetencijų lygius.

Reikia pastebėti, kad jeigu pareigybės į pareigybių lygmenis būtų skirstomos tik pagal vaidmenis (t. y. pagal atliekamas funkcijas) ir būtų nepaisoma pareigybių skirstymo pagal VTĮ 1 priede nustatytą pareigybių skirstymą į pareigybių grupes, kiltų dar daugiau neaiškumų ir klausimų, kodėl tam tikra pareigybė priskirtina vienam, o ne kitam pareigybių lygmeniui, kadangi nėra nustatytų objektyvių kriterijų, kuriais remiantis tam tikra pareigybė turėtų būti priskirta vienam ar kitam pareigybių lygmeniui.

Juo labiau, kad pagal funkcijas pareigybės gali būti panašaus pobūdžio (pavyzdžiui, vyriausiasis specialistas Seimo kanceliarijoje, kurio atliekamos funkcijos yra identiško pobūdžio kaip ir vyriausiojo specialisto kitoje įstaigoje), tačiau pareiginės algos koeficientas pagal VTĮ 1 priedą šiems vyriausiesiems specialistams nustatomas skirtingas (vyriausiasis specialistas Seimo kanceliarijoje pagal VTĮ 1 priedą priskirtas lygiavertei patarėjo pareigybei), todėl pagrįstai manytina, kad valstybės tarnautojui, kuriam įstatymas sudaro galimybes nustatyti aukštesnį pareiginės algos koeficientą, turėtų būti reikalaujama ir aukštesnių specialiųjų reikalavimų bei aukštesnių kompetencijų.

Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad Metodikos 4 punktas papildomas nuostata, kad vienam pareigybės lygmeniui gali būti patvirtintas daugiau negu vienas pareigybės aprašymo ruošinys, atsižvelgiant į pareigybės ar jų grupės vykdomų funkcijų specifiką arba veiklos sritį, taigi vienam pareigybių lygmeniui galės būti patvirtinti keli ar net keliolika pareigybių aprašymų ruošinių priklausomai nuo pareigybės atliekamų funkcijų.

*2. Dėl 360 laipsnių kompetencijų vertinimo objektyvumo užtikrinimo ir vertinime dalyvaujančių respondentų*

360 laipsnių kompetencijų vertinimas – tai grįžtamuju ryšiu paremtas vadovaujančias pareigas einančio asmens vertinimas, kai jo kompetencijas įvertina aplinkiniai, dirbantys kartu su juo (tiesioginis vadovas, pavaldiniai, kolegos)<sup>1</sup>. 360 laipsnių kompetencijų vertinimo įrankis leis užtikrinti vertinimo objektyvumą, nes įstaigos vadovo veiklą galės vertinti jo tiesioginis vadovas, jam pavaldūs asmenys, jo kolegos (iš kitų įstaigų) ir jis pats. Siekiant nešališkumo ir vertinimo rezultatų tikslumo, pačio vertinamojo įsivertinimas į galutinį rezultatą įtraukiamas nebus, tačiau visapusiškas grįžtamasis ryšys leis palyginti, kaip vadovo kompetencijas ir darbo atlikimą vertina jis pats bei kiti su juo dirbantys žmonės.

Veiklos vertinimo apraše (19.2 papunktis) numatoma, kad kolegos turi būti įstaigos vadovui nepavaldūs ir su juo vadovaujamos įstaigos vykdomomis funkcijomis susiję kitų įstaigų vadovai, valstybės tarnautojai ir (ar) darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, kurie turėjo galimybes stebėti įstaigos vadovo tarnybinę veiklą. Šie kriterijai leidžia užtikrinti, kad įstaigos vadovo vertinime dalyvautų tik tie asmenys, kurie su įstaigos vadovu susiję darbiniais santykiais.

Teisę dalyvauti įstaigos vadovo kompetencijų vertinime turės visi įstaigoje (ne mažiau kaip šešis mėnesius) dirbantys asmenys. Tačiau vertinime dalyvaus ne visi, o tik tie, kuriuos dalyvauti automatinio būdu atrinks sistema. Išsamesnė informacija apie vertinime dalyvaujančių pareigybių skaičių ir vertintojų skaičiaus nustatymo principus nurodyta Valstybės įstaigų vadovų 360 laipsnių kompetencijų vertinimo sistemos taikymo metodikos 3 skyriaus 1 lentelėje<sup>2</sup>. Siekiant užtikrinti vertinimo anonimiškumą, tais atvejais, kai vertinamasis vadovas turi mažiau kaip 2 kolegas, kolegų atsakymai bus priskiriami prie pavaldinių atsakymų.

*3. Dėl siūlymo suvienodinti tiek valstybės tarnautojų, tiek darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis tose pačiose institucijose, pareigybių aprašymo rengimo bei aprašymų tvirtinimo procedūrą.*

Pastebėtina, kad pareigybių aprašymų katalogas, kuriuo remiantis parengta Metodika, parengtas atsižvelgiant į valstybės tarnautojų atliekamas funkcijas. Siekiant suvienodinti tiek valstybės tarnautojų, tiek darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis tose pačiose institucijose, pareigybių aprašymo rengimo bei aprašymų tvirtinimo procedūrą reikėtų atlikti išsamų tyrimą, kurio metu turėtų būti susistemintos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, atliekamos funkcijos, identifikuoti jiems taikytini reikalavimai ir kompetencijos. Toks tyrimas būtų itin reikšmingas ir tikslingas siekiant suvienodinti darbo apmokėjimą skirtingose įstaigose vienodas funkcijas atliekantiems darbuotojams, tačiau pareikalautų laiko sąnaudų ir lėšų.

<sup>1</sup> Valstybės įstaigų vadovų 360 laipsnių kompetencijų vertinimo sistemos taikymo metodikos, sukurtos įgyvendinant 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 4 prioriteto „Administracinių gebėjimų stiprinimas ir viešojo administravimo efektyvumo didinimas“ įgyvendinimo priemonės VP-4.1-VRM-01-V „Valstybės tarnybos sistemos stiprinimas“ projektą „Valstybės tarnyboje būtinų kompetencijų analizė ir valstybės tarnautojų pareigybių aprašymų katalogas“, 5 psl.

<sup>2</sup> Ten pat, 15 psl.

Todėl manytina, kad tiek valstybės tarnautojų, tiek darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis tose pačiose institucijose, pareigybių aprašymo rengimo bei aprašymų tvirtinimo procedūrų suvienodinimas galėtų būti atliekamas vėlesniame etape, įvertinus kaip pasiteisins valstybės tarnautojų pareigybių aprašymų rengimas pagal teikiamą Metodiką.

Tačiau, įvertinę tai, kad pagal Konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“, konkursai skelbiami per Valstybės tarnybos valdymo informacinę sistemą (ten rengiami ir pareigybių aprašymai), manytume, kad būtų tikslinga inicijuoti teisės aktų pakeitimus siekiant suvienodinti valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių aprašymų formą.

#### *4. Dėl terminų suvienodinimo*

Valstybės tarnybos įstatymo 28 straipsnyje, reglamentuojančiame valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimą, kalbant apie tą patį planą vartojamos skirtingos formuluotės – *tarnybinės veiklos gerinimo planas* (28 straipsnio 9 dalies 4 punktas, 10 dalis), *tarnybinės veiklos rezultatų gerinimo planas* (28 straipsnio 11 dalies 4 punktas) ir *veiklos rezultatų gerinimo planas* (28 straipsnio 12 dalis). Vidaus reikalų ministerijos rengiamame Valstybės tarnybos įstatymo projekte vartojama suvienodinta sąvoka „tarnybinės veiklos gerinimo planas“.

#### *5. Dėl politinio (asmeninio) pasitikėjimo pareigybių aprašymų rengimo*

Rengiant politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigybių aprašymus laikomasi tos pačios procedūros kaip ir rengiant valstybės tarnautojo pareigybės aprašymą: pareigybių aprašymai rengiami VATIS, funkcijos nustatomos pagal veiklos sritis, specializaciją ir planuojamą šio valstybės tarnautojo veiklą, nustatomi specialieji reikalavimai dėl išsilavinimo, kvalifikacijos, darbo patirties, užsienio kalbos mokėjimo ir kiti būtini specialieji reikalavimai. Rengiant politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigybių aprašymus netaikomi Metodikos 1 priede nustatyti tipiniai specialieji reikalavimai.

Projektą rengė Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos Valstybės tarnybos ir vidaus tarnybos politikos grupės vadovė Irina Malukienė (tel. (8 5) 271 8816, el. p. irina.malukiene@vrm.lt), patarėjas Dainius Cicėnas (tel. (8 5) 271 8521, el. p. dainius.cicenas@vrm.lt), patarėja Janina Guščiūtė (tel. (8 5) 271 8325, el. p. janina.gusciute@vrm.lt).

PRIDEDAMA. Projektas, 50 lapų.

Vidaus reikalų ministrė

Rita Tamašunienė



J. Guščiūtė, tel. (8 5) 271 8325, el. p. [janina.gusciute@vrm.lt](mailto:janina.gusciute@vrm.lt)