

LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖ

NUTARIMAS

DĖL VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ ILGALAIKIO MOKYMO IR
KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO STRATEGINIŲ GAIRIŲ PATVIRTINIMO

Nr.
Vilnius

Lietuvos Respublikos Vyriausybė n u t a r i a:

1. Patvirtinti Viešojo sektoriaus darbuotojų ilgalaikio mokymo ir kompetencijų tobulinimo strategines gaires (pridedama).
2. Įpareigoti Vyriausybei pavaldžius subjektus atsižvelgti į šiuo nutarimu patvirtintas Viešojo sektoriaus darbuotojų ilgalaikio mokymo ir kompetencijų tobulinimo strategines gaires organizuojant valstybės tarnautojų, darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, ir kitą statusą turinčių asmenų, einančių pareigas Vyriausybei pavaldžiose institucijose ir įstaigose, kvalifikacijos tobulinimą, o Vyriausybei nepavaldžioms institucijoms ir įstaigoms pasiūlyti vadovautis Viešojo sektoriaus darbuotojų ilgalaikio mokymo ir kompetencijų tobulinimo strateginėmis gairėmis.
3. Nustatyti, kad nutarimas įsigalioja 2024 m. sausio 1 d.

Ministras Pirmininkas

Vidaus reikalų ministras

PATVIRTINTA
Lietuvos Respublikos Vyriausybės
2023 m. d. nutarimu Nr.

VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ ILGALAIKIO MOKYMO IR KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO STRATEGINĖS GAIRĖS

I SKYRIUS APLINKOS ANALIZĖ

1. Viešojo sektoriaus darbuotojų ilgalaikio mokymo ir kompetencijų tobulinimo strateginių gairių (toliau – Strateginės gairės) tikslas – nustatyti viešojo sektoriaus darbuotojų (asmenų, einančių pareigas valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje kaip apibrėžta Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme (toliau – įstaiga) (toliau kartu – darbuotojai) ilgalaikio mokymo ir kompetencijų tobulinimo strategines gaires iki 2030 metų.

2. Strateginės gairės parengtos atsižvelgiant į aplinkos analizę, 2022–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos viešojo valdymo plėtros programą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2022 m. kovo 9 d. nutarimu Nr. 206 „Dėl 2022–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos viešojo valdymo plėtros programos patvirtinimo“, 2019 m. valstybės tarnybos efektyvumo tyrimo rezultatais (International Civil Service Effectiveness (InCiSe) Index) (toliau – InCiSe tyrimas) (prieiga internete: <https://www.bsg.ox.ac.uk/about/partnerships/international-civil-service-effectiveness-index-2019>), sociologinių tyrimų rezultatus, visuomenės, įstaigų pateiktus pasiūlymus.

3. Kvalifikuoti darbuotojai yra vienas iš svarbiausių sėkmingai veikiančios įstaigos ir kokybiškas paslaugas visuomenei teikiančių elementų. Iki 2019 m. valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimas buvo iš dalies centralizuotas. Įvadinis mokymas ir 18–20 kategorijų valstybės tarnautojų mokymas buvo organizuojamas centralizuotai. Kitų kategorijų valstybės tarnautojų mokymai buvo organizuojami decentralizuotai pačių įstaigų. Valstybės pareigūnų, darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, kvalifikacijos tobulinimu įstaigos rūpinosi pagal poreikį. Nuo 2019 m. valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo sistema tapo visiškai decentralizuota.

Remiantis Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (nuo 2023 m. sausio 1 d. – Viešojo valdymo agentūra) atlikta Valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo 2022 m. ataskaita, 2022 m. kvalifikaciją tobulino 75 proc. visų valstybės tarnautojų. 2022 m. valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimui vidutiniškai buvo skirta 0,4 proc. lėšų nuo valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui nustatytų metinių asignavimų (2015-2017 m. po 0,7 proc., o 2019-2021 m. – apie 0,5 proc.). 2022 m. skirtų lėšų mažėjimą galėjo įtakoti bendro valstybės tarnautojų skaičiaus mažėjimas, naujų kvalifikacijos tobulinimo formų (savišvieta, mokymasis veikloje ir pan.), nereikalaujančių lėšų, įtvirtinimas teisės aktuose, COVID-19 pandemija, taip pat nuo 2019 m. sausio 1 d. pasikeitęs teisinis reglamentavimas dėl įpareigojimo įstaigoms skirti kvalifikacijos tobulinimui nustatytą darbo užmokesčio fondo dalį. 2022 m. vienam įstaigos vadovui ar jo pavaduotojui vidutiniškai buvo skirta 168 Eur (2021 m. – 204 eur, 2020 m. – 217 eur), kitiems valstybės tarnautojams – 214 Eur lėšų, skirtų kvalifikacijai tobulinti. Įstaigų vadovai ar jų pavaduotojai dažniausiai dalyvavo šiuose mokymuose: pokyčių valdymo (16 proc.); veiklos procesų valdymo (14 proc.); lyderystės kompetencijos stiprinimo (13 proc.). Kiti valstybės tarnautojai dažniausiai dalyvavo asmenų aptarnavimo kokybės gerinimo ir valstybės ar

savivaldybės institucijos ar įstaigos teikiamų paslaugų skaitmeninimo – (36 proc.); analizės ir pagrindimo kompetencijos stiprinimo – (23 proc.); profesinės etikos ir korupcijos prevencijos – (15 proc.); kibernetinio saugumo – (12 proc.); komunikacijos kompetencijos stiprinimo – (12 proc.) mokymuose.

Iki šiol nėra vieningos viešojo sektoriaus darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo sistemos, todėl nėra susistemintų duomenų apie kitų, nei valstybės tarnautojų, dirbančiųjų viešajame sektoriuje darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą. Darbuotojų kvalifikacija tobulinama fragmentiškai, neužtikrinant vienodo kvalifikacijos ir gebėjimų ugdymo pasiekiamumo ir ugdymo lygio bei orientacijos į veiklos rezultatus, nėra skiriama pakankamo finansavimo darbuotojų kvalifikacijai kelti ir nėra kaupiami duomenys, apie viešojo sektoriaus darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą.

4. InCiSe tyrimas sudaro galimybes įvertinti, kuriose srityse Lietuvos valstybės tarnyba yra stipresnė ar silpnesnė nei kitose šalyse (atsižvelgiant į tai, kad tyrime dalyvavusių šalių valstybės tarnybos sąvoka ir turinys yra skirtingi, šio tyrimo rezultatai ir rekomendacijos taikytinos ne tik Lietuvos valstybės tarnybai, bet ir įstaigoms). Pagal šį indeksą Lietuva, vertinant bendrą valstybės tarnybos efektyvumą, užima 20 vietą iš 38 Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) šalių ir yra per dvi valstybes žemiau bendro EBPO šalių vidurkio. Iš 24 Europos Sąjungos (toliau – ES) šalių Lietuva užima 11 vietą ir pagal efektyvumą yra apie vidurį. Ypač prasti vertinimai gebėjimų srityje, kurioje Lietuva lenkia tik Turkija ir Graikija. Iš 14 vertintų gebėjimų (pvz., kritinis mąstymas, rašymas, vienas kito instruktavimas, mokymas). Lietuvos atveju visi gebėjimai įvertinti žemiau vidurkio, išskyrus laiko planavimo, aukštojo išsilavinimo ir problemų sprendimo segmentus. Siekiant didinti darbuotojų gebėjimus, būtina organizuoti kokybiškus mokymus visiems darbuotojams, stiprinti jų kompetencijas tiek centralizuotai per Viešojo valdymo agentūrą, tiek įstaigos lygmeniu.

Atsižvelgus į turimus stiprius bazinius gebėjimus ir siekiant gerinti įstaigų efektyvumą, didžiausią dėmesį būtina skirti stiprinti silpniausiai įvertintiems gebėjimų komponentams, daugiausiai susijusiems su turimų bazinių įgūdžių taikymu (efektyviu panaudojimu) ir tobulėjimu darbe – skaitmeninių žinių naudojimas darbe, skaitymas darbe, rašymas darbe, užduočių diskrecija, mokymasis darbe ir kt.

Vertinant valstybės tarnybos efektyvumą, vertinamas ir gyventojų (mokesčių mokėtojų), socialinių partnerių pasitenkinimas viešojo sektoriaus veikla ir pasitikėjimas įstaigomis. Vidaus reikalų ministerijos inicijuotas kasmetinis Lietuvos gyventojų nuomonės tyrimas (reprezentatyvus Lietuvos gyventojų nuomonės tyrimas Vidaus reikalų ministerijos iniciatyva buvo atliktas 2019 m. rugsėjo–spalio mėn.) parodė, kad per pastaruosius penkerius metus, nuo 2015 iki 2019 m., gyventojų pasitikėjimas įstaigomis išaugo nuo 51 iki 65 proc.

2019 m. bendras administracinių paslaugų teikimo ir besikreipiančių asmenų aptarnavimo efektyvumo koeficientas siekė 0,89 balo. Tai yra aukščiausia reikšmė per paskutinius 11 metų (pvz., 2009 m. jis buvo 0,81, o 2016 m. – 0,83 balo). 9 iš 10 gyventojų liko patenkinti suteiktomis paslaugomis. Lyginant Lietuvos gyventojų pasitenkinimą viešųjų paslaugų teikimu su kitomis ES šalimis narėmis, remiantis 2019 m. rudens Eurobarometro duomenimis, Lietuvoje viešųjų paslaugų teikimu buvo patenkinti 60 proc. gyventojų. Tai buvo daugiau nei ES vidurkis (visoje ES patenkintų buvo 52 proc.) – esame 12 iš 28 ES valstybių. Per ketverius metus šis rodiklis Lietuvoje išaugo nuo 54 iki 60 proc.

EBPO (2021 m.) teigia, kad ateities valstybės tarnyba turi gebėti pritraukti, išlaikyti ir ugdyti talentus, kurie naujas technologijas ir inovacijas nukreipia visuomenės poreikiams ir geba greitai reaguoti į kintančias pasaulines aplinkybes (OECD (2021), Public Employment and

Management 2021: The Future of the Public Service, OECD Publishing, Paris. Prieiga internete: <https://doi.org/10.1787/938f0d65-en>).

Strateginėmis gairėmis tikimasi iki 2030 metų kokybiškai padidinti darbuotojų kompetencijas siekiant geresnių paslaugų teikimo Lietuvos gyventojams ir verslui, inovacijų diegimo viešajame sektoriuje ir Lietuvos konkurencingumo didinimo pasaulinėse rinkose.

II SKYRIUS

STRATEGINIŲ GAIRIŲ ĮGYVENDINIMAS, FINANSAVIMAS IR ATSKAITOMYBĖ

5. Strateginių gairių įgyvendinimą koordinuoja Vidaus reikalų ministerija, o įgyvendina Viešojo valdymo agentūra.

6. Darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo prioritetinių kompetencijų tobulinimas finansuojamas Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonės lėšomis, valstybės biudžeto ir kitomis lėšomis.

7. Viešojo valdymo agentūra informaciją apie Strateginių gairių įgyvendinimą teikia Lietuvos Respublikos Vyriausybei ir vidaus reikalų ministrui.

III SKYRIUS

STRATEGINIŲ GAIRIŲ ĮGYVENDINIMO VERTINIMO KRITERIJŲ IR SIEKIAMŲ JŲ REIKŠMIŲ SĄRAŠAS

Eil. Nr.	Vertinimo kriterijai ir matavimo vienetai	Rodikliai							
		Pradinė rodiklio reikšmė (2023 m.)	2024 m.	2025 m.	2026 m.	2027 m.	2028 m.	2029 m.	2030 m.
1.	Mokymo dalyvių, išklausių lyderystės įgūdžių tobulinimo programos, skaičius (sumuojamas bendras mokymo dalyvių skaičius)	0	3 000	5 000	8 000	10 000	12 000	14 000	15 000

Eil. Nr.	Vertinimo kriterijai ir matavimo vienetai	Rodikliai							
		Pradin ė rodikl io reikš mė (2023 m.)	2024 m.	2025 m.	2026 m.	2027 m.	2028 m.	2029 m.	2030 m.
2.	Mokymo dalyvių, išklausių finansinių-analitinių įgūdžių tobulinimo programas, skaičius (sumuojamas bendras mokymo dalyvių skaičius)	0	1 000	3 000	4 000	5 000	6 000	7 000	8 000
3.	Mokymo dalyvių, išklausių skaitmeninių įgūdžių tobulinimo programas, skaičius (sumuojamas bendras mokymo dalyvių skaičius)	0	1 000	3 000	4 000	5 000	6 000	7 000	8 000
4.	Mokymo dalyvių pasitenkinimas mokymais, balas (ne mažiau kaip)	0	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8
