

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO  
TEISĖS FAKULTETO  
VIEŠOSIOS TEISĖS INSTITUTAS**

Sonata Bagdonienė

**VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMAS: STATUTINIŲ  
IR KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ LYGINAMASIS ASPEKTAS**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas:  
doc. dr. Gintautas Vilkelis

Vilnius, 2017

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO  
TEISĖS FAKULTETO  
VIEŠOSIOS TEISĖS INSTITUTAS**

**VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMAS: STATUTINIŲ  
IR KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ LYGINAMASIS ASPEKTAS**

Administracinės teisės magistro baigiamasis darbas  
Studijų programa 621M90009

Darbo vadovas: .....  
doc. dr. Gintautas Vilkelis  
2017-

Recenzentas: \_\_\_\_\_  
2017-

Atliko:.....  
ADTvmis15-1 gr. stud.  
S. Bagdonienė  
2017-

Vilnius, 2017

## TURINYS

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	4
LENTELIŲ SĄRAŠAS.....	5
PRIEDŲ SĄRAŠAS.....	6
SANTRUMPŲ SĄRAŠAS.....	7
ĮVADAS.....	8
1. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR JŲ TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMO SAMPRATA.....	12
1.1. Valstybės tarnautojo vaidmuo Lietuvoje .....	12
1.2. Tarnybinės veiklos vertinimo motyvacija ir tikslai.....	16
2. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMO PROCEDŪROS IR JŲ TEISINIS REGULIAVIMAS LIETUVOJE.....	19
2.1. Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo terminai.....	24
2.2. Užduočių svarba ir reikšmė tarnybinės veiklos vertinimo kontekste.....	28
2.3. Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo procedūros.....	30
2.4. Vertinimo komisijos vaidmuo tarnybinės veiklos vertinimo procese.....	37
2.5. Tarnybinės veiklos vertinimo ryšys su administraciniu aktu.....	39
2.6. Teisminis tarnybinės veiklos vertinimo reguliavimas Lietuvoje.....	40
3. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ TARNYBINĖS VEIKLOS POKYČIAI, JŲ ANALIZĖ IR TYRIMO METODOLOGIJA.....	49
3.1. Karjeros ir statutinių valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo pokyčiai.....	49
3.2. Tyrimo metodologija.....	51
3.2.1. Teisės aktų analizės metodas.....	52
3.2.2. Anketinės apklausos metodas.....	53
IŠVADOS.....	64
PASIŪLYMAI.....	65
LITERATŪRA.....	66
SANTRAUKA.....	70
SUMMARY.....	71
ANOTACIJA.....	72
ANNOTATION.....	73
PRIEDAI.....	74
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ.....	82

## PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

<i>1 pav.</i> Užimtų pareigybių skaičius pagal pareigybių grupes apskrityse.....	14
<i>2 pav.</i> Užimtų pareigybių santykis su visomis pareigybėmis procentais 2010-2017 m. laikotarpiu apskrityse.....	15
<i>3 pav.</i> Vertinimo motyvai ir svarba.....	17
<i>4 pav.</i> Vertinamų valstybės tarnautojų pareigybių grupės.....	24
<i>5 pav.</i> Valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo vidiniai vertintojo trukdžiai.....	33
<i>6 pav.</i> Tarnybinės veiklos vertinimas.....	34
<i>7 pav.</i> Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų pasiskirstymas pagal amžių.....	54
<i>8 pav.</i> Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų pasiskirstymas.....	54
<i>9 pav.</i> Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų pasiskirstymas pagal tarnybos stažą valstybei.....	55
<i>10 pav.</i> Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų tiesioginio vadovo įvertinimas.....	56
<i>11 pav.</i> Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų tiesioginio vadovo įvertinimo ir vertinimo komisijos sprendimo santykis.....	57
<i>12 pav.</i> Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų veiklos vertinimo samprata.....	58
<i>13 pav.</i> Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų veiklos nuomonių apie tarnybinės veiklos vertinimo reikalingumą santykis.....	59
<i>14 pav.</i> Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų nuomonių apie tarnybinės veiklos vertintojus santykis.....	60
<i>15 pav.</i> Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų nuomonių apie tarnybinės veiklos vertinimo atsiejimą nuo finansinio skatinimo priemonių santykis.....	61
<i>16 pav.</i> Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų nuomonių dėl siūlomų tarnybinės veiklos vertinimo pokyčių poveikio santykis.....	62
<i>17 pav.</i> Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų nuomonių dėl kompetencijos tobulinimo pagal poreikį santykis.....	62

## LENTELIŲ SĄRAŠAS

<i>1 lentelė.</i> Pareigybių ir užimtų pareigybių skaičius pagal pareigybių grupes.....	14
<i>2. lentelė</i> Valstybės tarnautojo kasmetinės tarnybinės veiklos vertinimo tikslas.....	18
<i>3 lentelė.</i> Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo terminų panašumai ir skirtumai.....	27
<i>4 lentelė.</i> Terminai užduotims nustatyti valstybės tarnautoją paskyrus ar perkėlus į pareigas.....	29
<i>5 lentelė.</i> Terminai užduotims nustatyti pareigūną paskyrus ar perkėlus į pareigas.....	29
<i>6 lentelė.</i> Valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo kriterijai.....	31
<i>7 lentelė.</i> Valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo vidiniai vertintojo trukdžiai.....	32
<i>8 lentelė.</i> Požiūris į individualias veiklos užduotis ir jų nustatymą.....	55

## PRIEDŲ SĄRAŠAS

Priedas Nr. 1.....	74
Priedas Nr. 2.....	80

## SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

VTĮ – Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas

VTD – Valstybės tarnybos departamentas

LVAT – Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas

Vertinimo taisyklės – Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklės bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijai

## IVADAS

**Temos aktualumas.** Valstybės tarnautojas, kaip valdžios atstovas, bendrauja su žmonėmis, vienaip ar kitaip daro jiems įtaką, nustato tam tikrus socialinės raidos ir visuomeninio gyvenimo tikslus, uždavinius bei kryptis. Visos valstybės tarnautojų veiklos formos yra būtini valstybės valdymo elementai, neatsiejamai susiję su valstybės valdžios įgyvendinimu. Valstybės tarnyba turi tarnauti viešajam interesui. Šią svarbią nuostatą XX a. pradžioje Lietuvoje skelbė mokslo darbai. M. Riomerio suformuluotoje viešojo intereso teorijoje esmė yra tai, jog valstybė turi tarnauti žmonėms. Šiai dienai valstybės tarnybos santykiuose viešasis interesas pačia bendriausia prasme apibūdintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 5 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad valdžios įstaigos tarnauja žmonėms.<sup>1</sup> Tarnybos sąvoka suvokiama įvairiai: žmonių veiklos rūšis, socialinis teisinis institutas, kaip valstybės institucijų speciali sistema. Enciklopedijose pateikiamas ir toks apibūdinimas: „[...] iš sutarties arba iš kitokio pagrindo kilusi teisinė pareiga, ką kieno naudai veikti, atlikinėti [...]“<sup>2</sup>. Tarnyba sudaro valdymo esmę, be jos nebūtų įmanoma įgyvendinti valstybinio valdymo. Vienos tarnybos priklauso privatinės teisės santykių sričiai, kitos gi – viešosios teisės, kaip antai, valstybės tarnyba. Tai reiškia, jog valstybės tarnautojai vykdo specifines funkcijas, priklausomas nuo valstybės valdymo tarnybos paskirties. Valstybės tarnyba gali būti nagrinėjama įvairiais aspektais, kaip, pavyzdžiui, socialiniu (asmenų, užimančių pareigas valstybinėse institucijose valstybės pavedimu atliekama naudinga veikla); politiniu (veikla, kuria realizuojama valstybės politika); sociologiniu (valstybės funkcijų, valstybės institucijų kompetencijos praktinis įgyvendinimas bei efektyvumo nustatymas); organizaciniu (valstybės tarnyba kaip sistema, susidedanti iš valstybės aparato struktūrinių – funkcinių elementų); moraliniu (valstybės tarnybos moralinių pagrindų nagrinėjimas) ir, svarbiausia, – teisiniu (valstybės tarnyba – kompleksinis teisinis institutas, kurio teisės normomis reglamentuojami valstybiniai – tarnybiniai santykiai). Personalo tarnybinės veiklos vertinimas vyksta nuolat, jis yra vienas iš svarbiausių tiek visos veiklos valdymo, tiek ir žmogiškųjų išteklių valdymo proceso elementų ir gali tapti svarbiu įrankiu kiekvienos įstaigos valdyme. „**Tarnybinės veiklos vertinimo tikslas** – ugdyti valstybės tarnautojo profesionalumą.“<sup>2</sup> „Veiklos vertinimas – tai formalis, struktūrizuota sistema, kuri matuoja ir įvertina darbuotojų veiklos rezultatus ir jų elgesį, įgalina nustatyti darbuotojo produktyvumo lygį ir jo galimybes dirbti efektyviai taip, kad darbuotojas teiktų didžiausią naudą organizacijai,

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2002, Nr.45-1708.



visuomenei.“<sup>3</sup> „Jau 1997 m. buvo patvirtinti Valdininko atestavimo nuostatai. Juose buvo labai ryškus pokomunistinis atestacijos kaip drausminimo priemonės supratimas“.<sup>4</sup> Būtent 1995 m. Lietuvos Respublikos valdininkų įstatyme kalbama apie „A“ ir „B“ lygių valdininkų darbo vertinimus kasmet pagal darbovietės vidaus tvarkos taisykles, rengiamus valdininkų darbo atestavimus, nustatomas kvalifikacines kategorijas, pareiginio atlyginimo dydžius ir t.t.<sup>5</sup> Nuo 2000 m. įsigaliojus Valstybės tarnybos įstatymui (VTĮ) buvo pradėtas kurti kitoks valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo modelis. 2002 m. priėmus VTĮ naują redakciją, buvo sukurta nauja valstybės tarnybos valdymo teisinė aplinka ir Lietuvos valstybės ir savivaldybės institucijose ir įstaigose pradėtas įgyvendinti valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimas. Parengti ir priimti VTĮ lydimieji teisės aktai, kurie yra būtini VTĮ nuostatomis įgyvendinti. Taipogi 2002 m. gruodžio 1 d. įsteigtas Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos, kurio paskirtis – stiprinti valstybės tarnybos žmogiškuosius išteklius. „Valstybės tarnautojų ir jų tarnybinės veiklos vertinimo procedūra interpretuota kaip darbuotojo karjera arba paaugštinimas pareigose. Mokslinėje literatūroje pateikiama, kad veiklos vertinimas pagal rezultatus yra sudėtingiausias ir pats subjektyviausias veiklos vertinimo būdas. Sėkmingas jo taikymas priklauso nuo daugelio veiksnių, bet pirmiausia nuo pasitikėjimu ir bendradarbiavimu tarp vadovų ir pavaldinių grįstos organizacinės kultūros.“<sup>6</sup> 2016 m. planuotas priimti VTĮ kardinaliai pakeičia tarnybinės veiklos vertinimo sampratą, atribodamas vertinimo rezultatus nuo darbo užmokesčio. Statutinių ir karjeros valstybės tarnautojų vertinimas dėl teisinio reglamentavimo spragų bei nepakankamos vertinimo komisijų kompetencijos iki šiol buvo neefektyvus, todėl turi būti tobulintinas.

**Problematiškumas.** Lietuvoje po daugiau kaip dešimtmečio iš naujo perrašomas valstybės tarnybos santykius reguliuojantis įstatymas, atnešiąs nemažai pokyčių. Jį rengę Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos ir Valstybės tarnybos departamento (VTD) atstovai tikina, kad keičiant pasenusias VTĮ nuostatas siekiama skaidresnės ir veiksmingesnės valdininkų atrankos ir jų karjeros planavimo, lankstesnės darbo užmokesčio, motyvavimo ir kompetencijų bei įgūdžių tobulinimo sistemos. Naujos redakcijos VTĮ projekte esminiai pakeitimai numatomi valstybės tarnautojams keliamų reikalavimų, veiklos vertinimo, karjeros, darbo užmokesčio, skatinimo, mokymo, aukščiausių vadovų pareigas einančių valstybės

---

<sup>3</sup> Teodoras Tamošiūnas, Asta Šalkauskaitė. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2010. 1 (17). p.112–125.

<sup>4</sup> E. Jančiauskas, K. Masiulis, A. Bukauskas. Valstybės tarnautojų ir jų tarnybinės veiklos vertinimas. Mašinraštis. Vilnius, 2002. p. 4–7.

<sup>5</sup> Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas, *Valstybės žinios*, 1995, Nr.33-759.

<sup>6</sup> Mindaugas Kaselis, Saulius Pivoras. Valstybės tarnautojų veiklos vertinimas pagal rezultatus: taikymo iššūkiai Lietuvoje. 2012, T. 11, Nr. 1 / 2012, Vol. 11, No 1, p. 139–152.

tarnautojų tarnybos reguliavimo srityse. Kasmetinį valstybės tarnautojų veiklos vertinimą siūloma atsieti nuo darbo užmokesčio sistemos. Dabar pagal veiklos vertinimo rezultatus valstybės tarnautojas gali būti perkeltas į aukštesnes arba žemesnes pareigas, jam gali būti arba padidintas, arba sumažintas darbo užmokestis. Tačiau tai priklauso nuo darbo užmokesčio fondo ir labai gerai dirbantiems tarnautojams nėra galimybių skirti priedo už kvalifikacinę klasę, todėl tokiais atvejais jų veikla vertinama nebūtinai kaip labai gera. Norima nustatyti valstybės tarnautojų kasmetinį kompetencijos vertinimą. Bus siekiamas pareiginės algos didinimas/mažinimas atsižvelgus į darbo kokybę (ne dažniau kaip kartą per kalendorinius metus), nesiejant su kasmetiniais veiklos vertinimo rezultatais, bet nuosekliai didinant pareiginę algą intervalo ribose arba pareiginę algą mažinant 5 proc. Tuo metu vertinant valstybės įstaigų vadovų veiklą siūloma įtvirtinti Europos Sąjungos šalyse ir verslo organizacijų praktikoje plačiai naudojamą „360 laipsnių veiklos vertinimo modelį“, kai vadovaujančio asmens veiklą vertina jo pavaldiniai, kolegos, vadovai. Nuo 2016 m. sausio 1 d. pasikeitė statutinių valstybės tarnautojų vertinimo tvarka. Nebeliko pareigūnų atestavimo – tinkumo einamoms pareigoms vertinimo, kvalifikacijos vertinimo, kasmetinio vertinamojo pokalbio – tai apima pareigūnų tarnybinės veiklos vertinimas. Pareigūno tarnybinės veiklos vertinimo tikslas – kasmet visapusiškai ir objektyviai įvertinti jo profesinius įgūdžius, gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas ir tarnybinės veiklos rezultatus. Teisminė praktika sureguliuoja iškylančius prieštaravimus tarp vertinamų valstybės tarnautojų ir vertintojų priimtų sprendimų (išvadų). Teisės aktuose atrandama spragų, kurias užpildo ir išaiškina teismų praktikos.

Esminiai glūdinčios klausimai žengiant paskutinių kelerių metų keliu: kokia reikšmė, įtaka ir būtinumas perteklinio teisinio reguliavimo atsisakymo, Valstybės tarnybos įstatymo suderinimo su Darbo kodekso nuostatomis, naujo tarnybinės veiklos vertinimo modelio įdiegimo Lietuvos Respublikos valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimui atstovaujant viešąjį interesą?

**Tyrimo objektas.** Statutinių ir karjeros valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimas Lietuvoje.

**Tyrimo problema.** Reglamentuojančių teisės aktų kaitos įtaka statutinių ir karjeros valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimui ir pačio vertinimo būtinybė. Ar esami pokyčiai naudingi ir būsiami pokyčiai reikalingi bei efektingi Lietuvos valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimui ir valstybės tarnybos sistemai?

**Tyrimo tikslas.** Išnagrinėjus ir palyginus valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo pagrindinius aspektus Lietuvos valstybės tarnybos sistemoje, nustatyti, ar reikalingas

statutinių valstybės tarnautojų ir karjeros valstybės tarnautojų veiklos vertinimas, kokia pokyčių įtaka ir pateikti pasiūlymus surastoms problemoms spręsti.

Siekiant įgyvendinti tyrimo tikslą, iškelti šie **tyrimo uždaviniai**:

1. Išnagrinėti ir atskleisti pagrindinius statutinių ir karjeros valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo aspektus ir jų reikalingumą.
2. Išanalizuoti statutinių ir karjeros valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo teisinio reguliavimo kaitą Lietuvoje.
3. Pateikti valstybės tarnautojų veiklos vertinimo pokyčių analizę.
4. Ištirti kaip valstybės tarnautojai vertina veiklos vertinimo procesą pasikeitus tarnybinę veiklą reglamentuojantiems teisės aktams, kokias problemas išskiria.

**Tyrimo metodai.** Nagrinėjant magistro baigiamojo darbo temą buvo naudota šie metodai: su veiklos vertinimu susijusių teisės aktų ir kitų informacijos šaltinių sisteminimas ir analizė, statistinių duomenų analizė, kiekybiniai tyrimo metodai – anketinė apklausa ir tyrimo metu gautų duomenų analizė.

**Ginamasis teiginys.** Statutinių ir karjeros valstybės tarnautojų vertinimas dėl teisinio reglamentavimo spragų bei nepakankamos vertinimo komisijų kompetencijos yra neefektyvus, todėl turi būti tobulintinas ir taikomas visiems valstybės institucijose dirbantiems valstybės tarnautojams.

**Darbo struktūra.** Baigiamąjį magistro darbą sudaro įvadas, trys pagrindinės dalys, išvados, pasiūlymai, literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalba, anotacija lietuvių ir anglų kalba, priedai.

*Pirmojoje dalyje* apibrėžiama valstybės tarnybos, valstybės tarnautojų samprata, tarnybinės veiklos tikslai ir motyvacija.

*Antrojoje dalyje* apžvelgiama tarnybinę veiklą reglamentuojančių teisės aktų kaita, Lietuvos valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo procedūros ir jų teisinis reguliavimas, panašumai ir skirtumai, teismų praktikos.

*Trečiojoje dalyje* aptariami tarnybinės veiklos pokyčiai, atliekama valstybės tarnautojų veiklos vertinimo pokyčių analizė. Šioje dalyje taip pat analizuojama teisės aktų, reglamentuojančių tarnybinės veiklos vertinimą, kaitos įtaka ir pasekmės, valstybės tarnautojų požiūrio į veiklos vertinimo procesą tyrimo rezultatai. Pateikiami apibendrinti anketinės apklausos duomenys, atliekama gautų duomenų analizė, kuria remiantis pateikiamos išvados ir pasiūlymai.

Darbo pabaigoje pateikiamas naudotos literatūros sąrašas, magistro darbo santrauka ir anotacija lietuvių ir anglų kalbomis, priedai.

## 1. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR JŲ TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMO SAMPRATA

Viešojo valdymo sistemai vis daugiau reikalavimų kelia socialiniai, demografiniai, ekonominiai ir technologiniai pokyčiai, kuriuos suvaldyti galima tik suradus atitinkamus valdymo ir viešojo sektoriaus veiklos organizavimo būdus, sprendžiant aktualias viešojo valdymo problemas. Efektyvus viso to įgyvendinimas gali būti pasiektas tik turint kompetentingus darbuotojus, pasirinkus tam tinkamus vadybinius metodus ir priemones. Valdžios institucijos siekia, kad jų darbuotojai įgytų ir tobulintų kvalifikaciją, apimančią pagrindines, specifines, bendras strateginio ir rizikos valdymo srities kompetencijas. Vienas iš pagrindinių valdymo sistemos intelektinį pajėgumą lemiančių veiksnių ir yra Valstybės tarnautojų kompetencija.<sup>7</sup> Visa tai atsispindi veiklos ir veiklos vertinimo metu.

Žodis vertinimas (angl. evaluation)<sup>8</sup> „[...] yra kilęs iš prancūzų kalbos žodžio *evaluer* – „nustatyti vertę“.[...] Vertinimo kaip profesionalios viešojo valdymo srities pradžia laikomas XX a. septintasis dešimtmetis, kai Jungtinėse Amerikos Valstijose imta įgyvendinti „Didingosios visuomenės“ (angl. Great Society) viešąsias programas, o šių pažangai vertinti sukurta valdymo infrastruktūra ir viešosios veiklos vertinimo praktika. Antrąją vertinimo iškilimo fazę laikomas aštuntasis dešimtmetis, kai anglosaksiškosios tradicijos ir Skandinavijos šalys pradėjo vykdyti naujojo viešojo valdymo reformas. Trečiajame etape, XX a. devintame dešimtmetyje, esant Pasaulio banko ir Europos Sąjungos spaudimui vertinimas išplito daugelyje pasaulio šalių, taip pat ir Lietuvoje.”<sup>9</sup>

### 1.1. Valstybės tarnautojo vaidmuo Lietuvoje

Lietuvoje yra decentralizuota personalo valdymo sistema, todėl įstaigų vadovams yra numatyta atsakomybė už jų vadovaujamoms institucijoms ar įstaigoms keliamų uždavinių įgyvendinimą ir tai suponuoja atitinkamų įstaigų vadovų teisę savarankiškai valdyti įstaigos žmogiškuosius išteklius. Kas gi yra valstybės tarnautojai?

„*Valstybės tarnautojas* – fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis [...] nurodytą viešojo administravimo veiklą.

---

<sup>7</sup> Eglė Gaulė. Sumanus viešasis valdymas: samprata ir dimensijos. 2014, T.13, Nr. 3, p. 372-385.

<sup>8</sup> Vertimas <http://www.lietuviuzodynas.lt/anglu-lietuviu-vertimas>. Žiūrėta 2017-03-14, 20:04.

<sup>9</sup> Irena Segalovičienė. Vertinimas viešajame valdyje: samprata ir modeliai. 2011, T. 10, Nr. 3 / 2011, Vol. 10, No 3, p. 437-450.

**Karjeros valstybės tarnautojas** – valstybės tarnautojas, priimtas į pareigas neterminuotam laikui ir turintis galimybę šio Įstatymo nustatyta tvarka įgyvendinti teisę į karjerą valstybės tarnyboje.

**Įstaigos vadovas** – valstybės tarnautojas, priimtas vadovauti valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai.

**Pakaitinis valstybės tarnautojas** – valstybės tarnautojas, priimtas į karjeros valstybės tarnautojo pareigas, iki šio Įstatymo nustatyta tvarka į jas bus priimtas karjeros valstybės tarnautojas, taip pat valstybės tarnautojas, pakeičiantis laikinai negalintį eiti pareigų karjeros arba politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautoją.[...]

**Statutinis valstybės tarnautojas** – valstybės tarnautojas, kurio tarnybą reglamentuoja įstatymo patvirtintas statusas arba Diplomatines tarnybos įstatymas, nustatantys specialias priėmimo į valstybės tarnybą, tarnybos atlikimo, atsakomybės ir kitas su tarnybos ypatumais susijusias sąlygas, ir (ar) turintis viešojo administravimo įgaliojimus jam nepavaldžių asmenų atžvilgiu.<sup>10</sup>

Jau seniai mokslinėje literatūroje valstybė tarnyba suprantama plačiąja ir siaurąja prasme. Plačiąja prasme – tai visų valstybės tarnautojų veikla, darbas, pareigų vykdymas valstybėse institucijose ir įstaigose, o siaurąja prasme – tai ne visų valstybės tarnautojų, o tik valstybinio aparato tam tikrų valstybės organų. Jau nuo Valdininkų įstatyme įtvirtinto valstybės tarnautojų statuso Lietuvoje buvo žengta intensyviai kuriant modernių valstybių reikalavimus atitinkančią instituciją – valstybės tarnybą. Administraciniai įgaliojimai, kuriuos įgyjo valstybės tarnautojai, buvo vienas iš svarbiausių Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungą keliamų reikalavimų.

VTD skelbiami duomenys iliustruoja šiandieninius valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose patvirtintų pareigybių skaičius (duomenys pateikiami be vidaus reikalų ir kriminalinės žvalgybos pareigūnų bei asmenų, kurių duomenys įslaptinti Lietuvo Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo nustatyta tvarka, pareigybių). Lietuvoje yra 585 valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos, kurioms Viešojo administravimo įstatymo nustatyta tvarka yra suteikti viešojo administravimo įgaliojimai. Jose (išskyrus vidaus reikalų ir kriminalinės žvalgybos pareigūnų, bei asmenų, kurių duomenys įslaptinti Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo nustatyta tvarka) yra užimtos 54833 iš patvirtintų 59726 pareigybių (Valstybės tarnybos departamento statistiniais duomenimis 2017 m. vasario 28 d.)<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2002, Nr.45-1708.

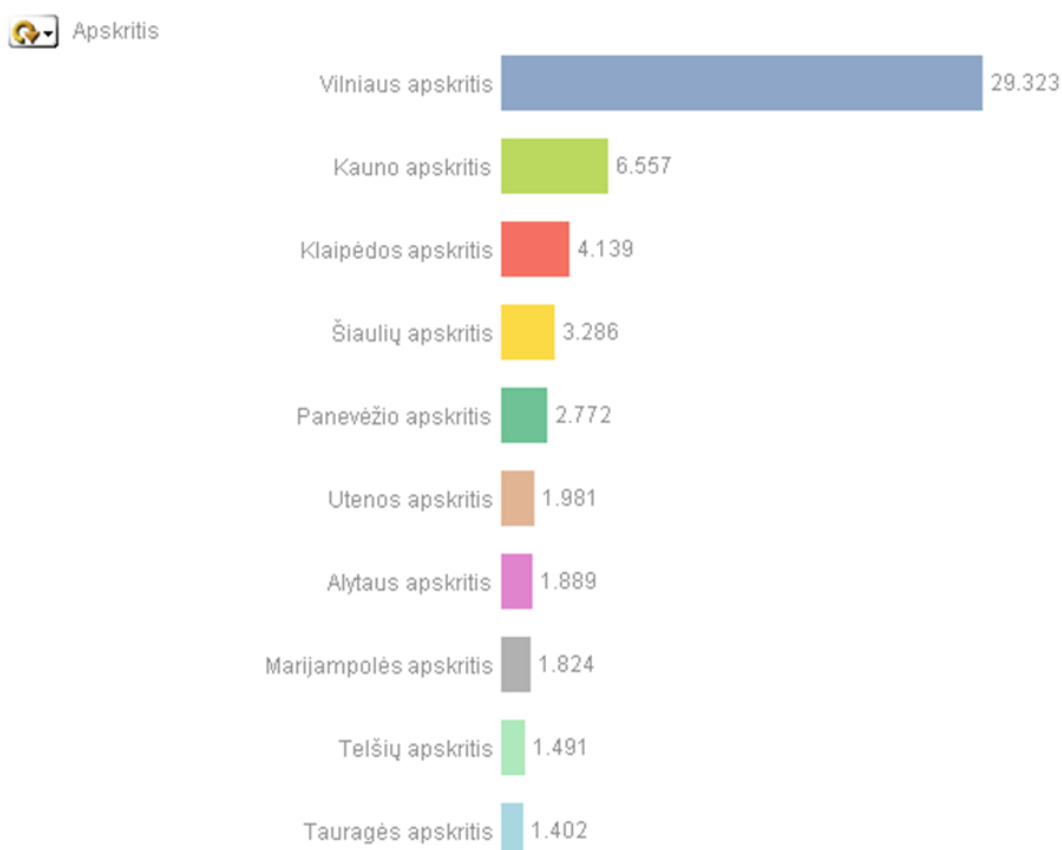
<sup>11</sup> Valstybės tarnybos departamento statistiniai duomenys. <http://statistika.vtd.lt/index.html>. Žiūrėta 2017-03-01, 08:06.

**1 lentelė. Pareigybių ir užimtų pareigybių skaičius pagal pareigybių grupes.**<sup>12</sup>

Pareigybių grupės	Pareigybių skaičius pagal pareigybių grupes	Dirbančiųjų skaičius pagal pareigybių grupes
Karjeros valstybės tarnautojai	30977	27685
Darbuotojai	20252	19506
Statutiniai valstybės tarnautojai	7321	6346
Politinio (asmeninio pasitikėjimo)	850	836
Įstaigos vadovai	291	274
Statutiniai įstaigų vadovai	36	26

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Valstybės tarnybos departamento statistiniais duomenimis 2017 m. vasario 28 d. . <http://statistika.vtd.lt/index.html>

Statistinis užimtų pareigybių skaičiaus išsidėstymas pagal pareigybių grupes apskrityse (2017 m. vasario 28 d.):<sup>13</sup>



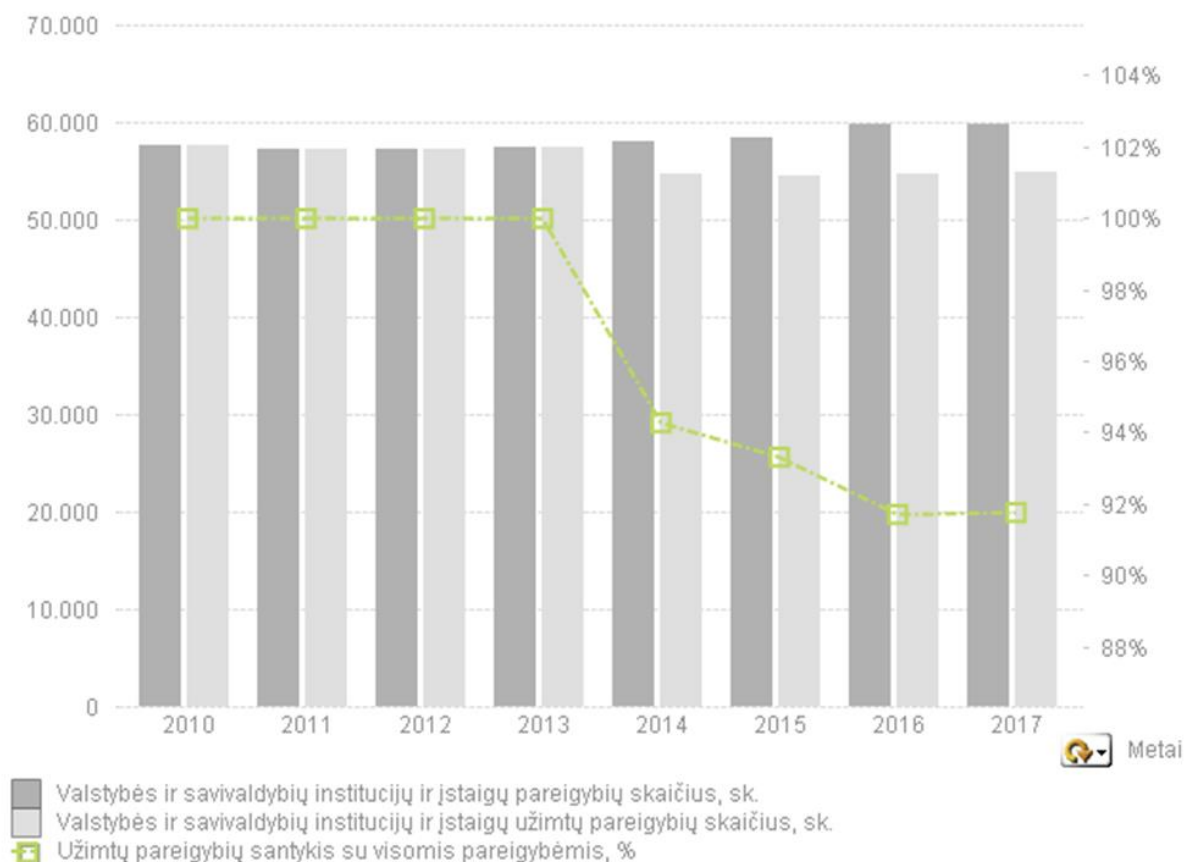
**1 pav. Užimtų pareigybių skaičius pagal pareigybių grupes apskrityse.**

Šaltinis: Valstybės tarnybos departamento statistiniai duomenys 2017 m. vasario 28 d. <http://statistika.vtd.lt/index.html>

<sup>12</sup> Valstybės tarnybos departamento statistiniai duomenys. <http://statistika.vtd.lt/index.html>. Žiūrėta 2017-03-01, 08:06.

<sup>13</sup> Ten pat.

Užimtų valstybės tarnautojų pareigybių santykis su visomis pareigybėmis procentais 2010-2017 m. laikotarpiu apskrityse:<sup>14</sup>



**2 pav. Užimtų pareigybių santykis su visomis pareigybėmis procentais 2010-2017 m. laikotarpiu apskrityse.**  
 Šaltinis: Valstybės tarnybos departamento statistiniai duomenys 2017 m. vasario 28 d.  
<http://statistika.vtd.lt/index.html>

Viešojo administravimo subjektų (pareigūnų, valstybės tarnautojų) veikla, reglamentuojama įstatymų ir kitų teisės aktų, yra skirta įstatymams ir kitiems teisės aktams įgyvendinti (administraciniam reglamentavimui, administracinių sprendimų priėmimams ir jų įgyvendinimo kontrolei, įstatymų nustatytų administracinių paslaugų teikimui, viešųjų paslaugų teikimo administravimui ir viešojo administravimo subjekto vidaus administravimui).<sup>15</sup>

Valstybės tarnybos bendrąjį valdymą atlieka:

- 1) Vyriausybė;
- 2) Vidaus reikalų ministras ir Vidaus reikalų ministerija;

<sup>14</sup> Valstybės tarnybos departamento statistiniai duomenys. <http://statistika.vtd.lt/index.html>. Žiūrėta 2017-03-01, 08:06.

<sup>15</sup> Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 1999, Nr.60-1945; *Valstybės žinios*, 2006, Nr.77-2975.

### 3) Valstybės tarnybos departamentas.<sup>16</sup>

Valstybės tarnautojai turi norminiais teisės aktais nustatytą tam tikrą teisinę padėtį (teisinį statusą), kurią išreiškia valstybės garantuojamų teisių, laisvių, pareigų, apribojimų, draudimų, atsakomybės visuma.<sup>17</sup> Valstybės tarnautojų teisinė padėtis yra ypatinga ir tuo, kad jie gali disponuoti jiems suteikta diskrecine valdžia – valstybės institucijoms ir jų tarnautojams suteiktu tam tikru gebėjimu savo nuožiūra vykdyti ar susilaikyti nuo tam tikrų valdingų veiksmų. Tokiu atveju valstybės tarnautojas priima sprendimus, paremtus jo profesionalumu, praktine tarnybos patirtimi ir net tam tikromis asmeninėmis savybėmis. Visi valstybės tarnautojai atlygintinai dirba atitinkamose valstybės ar savivaldybių institucijose, įstaigose bei įmonėse, todėl visiems valstybės tarnautojams galioja valstybės nustatyti vieningi valstybės tarnybos ėjimo pradmenys. „Oficialioje konstitucinėje jurisprudencijoje nurodoma, kad konstitucinė piliečių teisė yra lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą suponuoja ir į valstybės tarnybą priimtų asmenų teisę į karjerą valstybės tarnyboje, paisant įstatyme numatytų sąlygų, paties valstybės tarnautojo pastangų daryti karjerą, taip pat objektyvių galimybių.“<sup>18</sup> Taigi karjeros principas (VTĮ 3 str. 1 d.)<sup>19</sup> yra viena iš pagrindinių Lietuvos Respublikos valstybės tarnybai būdingų savybių. Valstybės tarnautojų karjeros santykių teisinis reguliavimas apima valstybės tarnautojų ir jų veiklos vertinimo bei kvalifikacinių klasių suteikimo, taip pat tarnautojų perkėlimo į kitas pareigas, tai yra pareigų paaukštinimo ir pažeminimo, perkėlimo į kitas pareigas esant tarnybiniam būtinumui, tarnybinio kaitumo taisyklės. Šiuos santykius iš esmės reguliuoja Valstybės tarnybos įstatymas bei konkrečias jo teises nuostatas detalizuojančios Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklės.

## 1.2. Tarnybinės veiklos vertinimo motyvacija ir tikslai

Valstybės tarnautojų požiūris į veiklos vertinimą pasak M. Kaselio, S. Pivoro, yra labai reikšmingas, todėl būtinas pakankamai tvirtas palaikymas ir pritarimas, nes pats veiklos vertinimas pagal rezultatus yra paremtas dalyvaujamosios vadybos principais.<sup>20</sup>

---

<sup>16</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2002, Nr.45-1708.

<sup>17</sup> Ten pat.

<sup>18</sup> LVAT praktikos nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų apibendrinimas (I dalis) 2013 m. kovo 22 d. <http://www.lvat.lt/lt/teismu-praktika/teismu-praktikos-apibendrinimai.html> Žiūrėta 2017-03-01, 08:06.

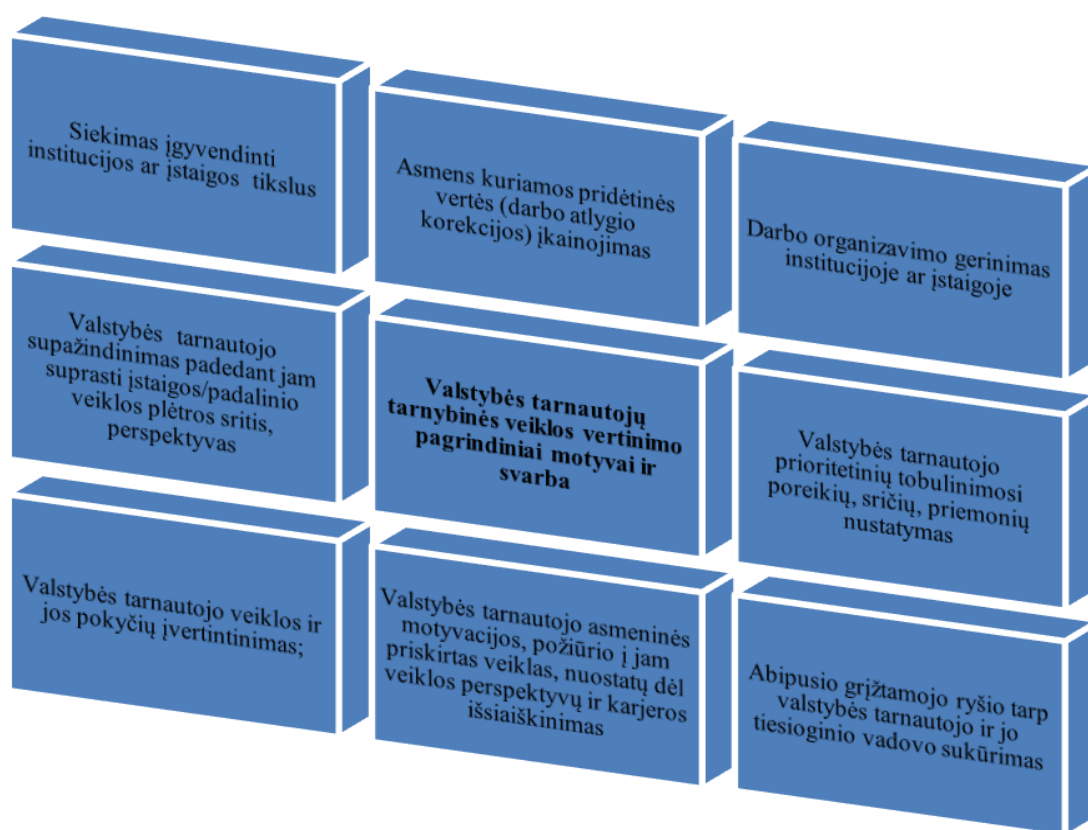
<sup>19</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2002, Nr.45-1708.

<sup>20</sup> Mindaugas Kaselis, Saulius Pivoras. Valstybės tarnautojų veiklos vertinimas pagal rezultatus: taikymo iššūkiai Lietuvoje. 2012, T. 11, Nr. 1 / 2012, Vol. 11, No 1, p. 139–152.



Valstybės tarnautojo tarnybinė veikla – tai atliekama nurodyta viešojo administravimo veikla, kuri nustatyta įstatymuose ir kituose teisės aktuose. Atliktos tarnybinės veiklos vertinimas yra be galo svarbus tiek pačių valstybės tarnautojų atžvilgiu, tiek valstybės ar savivaldybės institucijų ar įstaigų atžvilgiu, kad būtų laikomasi Lietuvos Respublikos Konstitucijos 5 straipsnyje įtvirtintos nuostatos „[...]valdžios įstaigos tarnauja žmonėms[...]“.<sup>21</sup>

„Vienas svarbiausių veiksnių, lemiančių darbo efektyvumą, yra motyvacija (Bedny, Karwowski, 2006).“<sup>22</sup> Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo pagrindiniai motyvai:<sup>23</sup>



### 3 pav. Vertinimo motyvai ir svarba.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Valstybės tarnybos departamento „Rekomendacijomis dėl valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo“, 2011-02-28, pataisyta ir papildyta 2016-12-30.

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija, *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>22</sup> Aistis Rusteika, Aistė Diržytė. Valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistema motyvacijos procesų analizės požiūriu. 2014, T. 13, Nr. 4 / 2014, Vol. 13, No 4, p. 573–589.

<sup>23</sup> Valstybės tarnybos departamento „Rekomendacijomis dėl valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo“, 2011-02-28, pataisyta ir papildyta 2016-12-30. [http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/Vertinimo\\_rekomendacijos\\_papildytos\\_2016-12-30.pdf](http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/Vertinimo_rekomendacijos_papildytos_2016-12-30.pdf). Žiūrėta 2017-02-26, 15:12

Kvalifikuotas ir motyvuotas valstybės tarnautojas, dirbantis viešojo sektoriaus srityje, pagrįstai gali tikėtis aiškios strategijos siekiant karjeros. Didžiąją dalį darbuotojų motyvuoja darbo užmokestis ar karjeros galimybės, tačiau yra ir nemažai individų, kurie vienu iš pagrindinių motyvų laiko pasitenkinimą atliekamu darbu ir su juo susijusia veikla, galimu kvalifikacijos tobulinimu. Tai taipogi savotiškai atsispindi tarnybinės veiklos vertinimo metu.

Vertinimo tikslas – pagrindinis tarnybinės veiklos vertinimo aspektas, nuo 2016 m. sausio 1 d. įsigaliojus Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymui, tampa beveik vienodas visiems vertinamiems valstybės tarnautojams.<sup>24</sup>

**2 lentelė. Valstybės tarnautojo kasmetinės tarnybinės veiklos vertinimo tikslas.**

<p>Įstaigos vadovas ir karjeros valstybės tarnautojas, einantis įstaigos administracijos ar struktūrinio padalinio vadovo pareigas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Įvertinti kvalifikaciją;</li> <li>• Įvertinti gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas;</li> <li>• Įvertinti pasiektus rezultatus, vykdant atitinkamai jo vadovaujamai įstaigai arba vadovaujamaam įstaigos padaliniui suformuluotas užduotis.</li> </ul>
<p>Karjeros valstybės tarnautojas (išskyrus padalinio vadovą) ir pakaitinis valstybės tarnautojas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Įvertinti kvalifikaciją;</li> <li>• Įvertinti gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas;</li> <li>• Įvertinti pasiektus rezultatus, vykdant jam suformuluotas užduotis.</li> </ul>
<p>Statutinis valstybės tarnautojas (pareigūnas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Įvertinti kvalifikaciją;</li> <li>• Įvertinti tinkamumą einamoms ar aukštesnėms pareigoms;</li> <li>• Įvertinti tarnybinės veiklos rezultatus.</li> </ul>

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu (1999 m. liepos 8 d. Nr. VIII-1316) ir Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymu (2015 m. birželio 25 d. Nr. XII-1855).

<sup>24</sup> Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas. 2015 m. birželio 25 d. Nr. XII-1855.

## 2. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMO PROCEDŪROS IR JŲ TEISINIS REGULIAVIMAS LIETUVOJE

1990 m. policijos pareigūnų atleidimo iš tarnybos policijoje viena iš priežasčių numatyta atestavimo tvarkoje. Pareigūnų darbo užmokesčio viena iš sudedamųjų dalių buvo priedas už kvalifikacinę kategoriją. 1991 m. Kvalifikacinių kategorijų suteikimo vidaus reikalų sistemos pareigūnams instrukcijoje aprašyta vidaus reikalų sistemos darbuotojams tuo metu galiojusi kvalifikacinių kategorijų suteikimo (patvirtinimo) tvarka. Pareigūnai, nepriekaištingai vykdę savo pareigas, neturėję nuobaudų, gavę teigiamus profesinio parengimo įvertinimus, turėjo galimybę laikyti egzaminus kvalifikacinei kategorijai suteikti (patvirtinti). Kvalifikacinės kategorijos buvo suteikiamos:

„[...] 3-čia kategorija – pareigūnams, baigusiems pirminio parengimo arba perkvalifikavimo kursus, neturintiems kvalifikacinės kategorijos ir dirbantiems vidaus reikalų sistemoje ne mažiau kaip penkerius metus.

- 2-a kategorija – 3-čios kvalifikacinės kategorijos pareigūnams, dirbantiems vidaus reikalų sistemoje ne mažiau kaip dešimt metų.

- 1-a kategorija – 2-os kvalifikacinės kategorijos pareigūnams, dirbantiems vidaus reikalų sistemoje ne mažiau kaip penkiolika metų.“<sup>25</sup>

Buvo svarbus momentas pareigūnams, “[...] perėjusiems iš vienos tarnybos į kitą\*\*\* arba pakitus tarnybos specializacijai ar paskirtiems į aukštesnes pareigas, kvalifikacinės kategorijos išsaugamos ir atlygiai mokami tik 1 metus. Vėliau kvalifikacinės kategorijos patvirtinamos (suteikiamos) pagal naują tarnybos (specializacijos) rūšį. Patvirtinti ir gauti kvalifikacinę kategoriją pareigūnams leidžiama ne anksčiau kaip po vienerių metų nuo ankstesnės kategorijos suteikimo dienos. Patikrinimas atliekamas pagal šiai kategorijai nustatytus reikalavimus. Jei šio patikrinimo metu pareigūno kvalifikacinė kategorija nepatvirtinama, atitinkamas vadovas įsakymu ją panaikina arba pažemina viena pakopa.[...] Suteiktas kvalifikacines kategorijas pareigūnai privalo patvirtinti kas penkeri metai. [...] Kandidatams egzaminuoti sudaromos neetatines kvalifikacinės komisijos.[...] Komisija nustato pareigūno žinių, sugebėjimų ir įgūdžių lygį. Esant pagrindui teikia pasiūlymus dėl tolesnės pareigūno tarnybos vidaus reikalų įstaigose, stažuotės bei kvalifikacijos kėlimo tikslingumo ir mokymo programų tobulinimo. Darbuotojų parengimo lygis nustatomas žodine (raštu) apklausa arba testais, patikrinant jų žinias apie

---

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 1991 m. balandžio 8 d. įsakymas Nr. 101 „Dėl Kvalifikacinių kategorijų suteikimo vidaus reikalų sistemos pareigūnams instrukcijos tvirtinimo“.

galiojančius įstatymus, norminius aktus, praktinius įgūdžius sprendžiant profesines užduotis, vykdant individualius normatyvus. Egzaminuojama pagal bilietus, kuriuose turi būti ne mažiau kaip 3 klausimai ir jų turinys turi atitikti kvalifikacinės kategorijos reikalavimus. Profesinių žinių pakanka, jeigu pareigūnas žino galiojančius įstatymus, norminius aktus, atsakė į pateiktus klausimus ir išsprendė praktines užduotis.[...]

Pareigūnų kvalifikacinę kategoriją gali panaikinti ar pažeminti VRM vadovybė arba įstaigos (padalinio) viršininkas šiais atvejais:

- avarijos naudojant tarnybinę techniką, įvykusios dėl jų kaltės;
- grubaus saugumo technikos, techninių priemonių eksploatavimo, ginklų ir technikos saugojimo taisyklių pažeidimo;
- grubaus tarnybinės drausmės pažeidimo;
- pažeminimo pareigose, išskyrus etatų mažinimo atvejus;
- nepatenkinamo įvertinimo kompleksinio inspektavimo metu.

Lengvatos pareigūnams, turintiems kvalifikacinę kategoriją:

- Nustatyta tvarka mokami atlygiai.
- Aukštesnių kvalifikacinių kategorijų pareigūnai turi pirmumo teisę skiriant į aukštesnes pareigas.
- Aukštesnių kvalifikacinių kategorijų pareigūnai turi pirmumo teisę siunčiant mokytis ir stojant į Lietuvos policijos akademiją.[...]“<sup>26</sup>

2003 m. buvo priimtos naujos pareigūnų tarnybinės veiklos ir kvalifikacijos vertinimo tvarkos su tam tikrais pakeitimais galiojusios iki 2015 m. gruodžio 31 d. Viena iš tų tvarkų – kvalifikacinių kategorijų nuostatai, nustatantys reikalavimus vidaus tarnybos sistemos pareigūnams kvalifikacinėms kategorijoms gauti (patvirtinti), pačią suteikimo ir patvirtinimo tvarką, kvalifikavimo komisijos sudarymo ir darbo organizavimo tvarką. Pareigūnams, atsižvelgus į jų tarnybinės veiklos rezultatus, dalykines savybes, profesinius įgūdžius, administracinius gebėjimus ir vidaus tarnybos stažą, galėjo būti suteiktos aukščiausioji 1-oji, 2-oji ir žemiausioji – 3-ioji kvalifikacinė kategorija. „Kvalifikacinės kategorijos suteikiamos (patvirtinamos) nustatyta tvarka atestuotiesiems, neturintiems tarnybinių nuobaudų, išlaikiusiems vidaus reikalų ministro nustatytus fizinio parengimo normatyvus, išlaikiusiems vidaus reikalų centrinių įstaigų vadovų nustatytus konkrečioms pareigybėms taktinio ir kovinio parengimo normatyvus, turintiems atitinkamą vidaus tarnybos stažą pareigūnams, kurių profesionalumą

---

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 1991 m. balandžio 8 d. įsakymas Nr. 101 „Dėl Kvalifikacinių kategorijų suteikimo vidaus reikalų sistemos pareigūnams instrukcijos tvirtinimo“.

įvertino komisija. [...] Komisija, balsų dauguma apsisprendusi dėl pareigūno profesionalumo įvertinimo, raštu pateikia siūlomą sprendimą – išvadą (priedas) komisiją sudariusiam asmeniui:

- suteikti pareigūnui kvalifikacinę kategoriją, jei pareigūno profesionalumas vertinamas pirmą kartą;
- suteikti pareigūnui aukštesnę kvalifikacinę kategoriją;
- patvirtinti pareigūno turimą kvalifikacinę kategoriją;
- suteikti pareigūnui viena pakopa žemesnę kvalifikacinę kategoriją, jei priimamas sprendimas nepatvirtinti pareigūno turimos 1-osios ar 2-osios kvalifikacinės kategorijos arba pareigūnas, privalantis patvirtinti turimą 1-ąją ar 2-ąją kvalifikacinę kategoriją, nesutinka, kad jo profesionalumas būtų vertinamas;
- panaikinti pareigūno turimą 3-iąją kategoriją, jei priimamas sprendimas nepatvirtinti pareigūno turimos šios kvalifikacinės kategorijos arba pareigūnas, privalantis patvirtinti turimą 3-iąją kvalifikacinę kategoriją, nesutinka, kad jo profesionalumas būtų vertinamas;
- nesuteikti pareigūnui kvalifikacinės kategorijos, kai pareigūno profesionalumas vertinamas pirmą kartą.

Pareigūno profesionalumo vertinimo kriterijai yra šie: dalykinė kompetencija; tarnybinė disciplina; tarnybinės veiklos krūvis; operatyvumas; savarankiškumas; gebėjimas bendrauti ir bendradarbiauti; organizaciniai įgūdžiai; gebėjimas planuoti; fizinis, taktinis, kovinis pasirengimas; kvalifikacijos kėlimas; gebėjimas tinkamai administruoti pavaldaus padalinio veiklą (vadovams)[...]“<sup>27</sup>.

Vidaus tarnybos sistemos pareigūnų atestavimo tvarkos taisyklės reglamentavo pareigūnų tarnybinę veiklą, sugebėjimus bei tinkamumą einamoms pareigoms. „Pareigūnas atestuojamas ne rečiau kaip kartą per 4 metus. Pareigūnas, priimtas į vidaus tarnybą, pirmą kartą atestuojamas po priėmimo į vidaus tarnybą praėjus ne mažiau kaip 6 mėnesiams. [...] Prireikus vidaus reikalų ministras ar vidaus reikalų įstaigos vadovas savo įsakymu gali surengti neeilinę sau pavaldžių pareigūnų atestaciją. Neeilinė pareigūno atestacija gali būti rengiama ne anksčiau kaip praėjus 6 mėnesiams nuo eilinės pareigūno atestacijos dienos. [...] Pateikęs charakteristiką, tiesioginis vadovas surašo išvadą, kurioje nurodo, ar pareigūnas: tinka eiti pareigas; netinka eiti pareigų ir gali būti perkeltas į žemesnes pareigas; netinka tarnauti vidaus tarnyboje. Pasibaigus pokalbiui ir atestuojamam pareigūnui nedalyvaujant atestacijos komisijos nariai balsuoja dėl išvados:

---

<sup>27</sup> Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2003 m. rugsėjo 4 d. įsakymas Nr. 1V-323 „Dėl Kvalifikacinių kategorijų nuostatų patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 87-3953.

pareigūnas tinka eiti pareigas; pareigūnas netinka eiti pareigų (neigiama išvada); pareigūnas netinka tarnauti vidaus tarnyboje (neigiama išvada)[...].<sup>28</sup>

Siekiant nuolatos vertinti policijos pareigūnų veiklą, tobulinti jų turimą kvalifikaciją ir gerinti jų atliekamo darbo kokybę 2011 m. Lietuvos policijos generalinio komisaro įsakymu buvo patvirtintos metinio policijos pareigūnų įvertinimo pokalbio atlikimo taisyklės ir metodinių metinio policijos pareigūnų įvertinimo pokalbio rekomendacijos.

„*Metinio įvertinimo pokalbis* – tiesioginio vadovo pokalbis su pavaldiniu, kurio metu yra vertinama jo darbinė veikla, aptariami pavaldinio darbo rezultatai, nustatomi tikslai ateičiai, darbuotojo asmeninio tobulėjimo ir darbinės veiklos gerinimo galimybės.

*Darbinės veiklos vertinimas* – sistemingas visų darbuotojo atliekamų darbo užduočių įvertinimas pagal aiškiai apibrėžtus kriterijus.

*Vertinimo kriterijai* – kriterijai, kuriais remiantis yra vertinama kiekvieno darbuotojo darbinė veikla. Vertinimo kriterijai privalo būti vienodi visiems tas pačias pareigas einantiems darbuotojams.<sup>29</sup>

Visa tai buvo pirmas žingsnis link šiuo metu galiojančio tarnybinės veiklos vertinimo modelio ir pamatinis akmuo planuojamiems pokyčiams kompetencijų vertinimo srityje.

2012 m. Lietuvos policijos generalinio komisaro įsakymu buvo patvirtintas policijos pareigūnų kompetencijų įgijimo arba atnaujinimo tvarkos aprašas, numatantis esamą ir siekiamą kompetencijų krepšelį, kaip vieną iš kriterijų vertinant policijos pareigūno darbo rezultatus. Sukauptas kompetencijų krepšelis buvo labai svarbus kriterijus vertinant policijos pareigūno darbo rezultatus (atestuojant, suteikiant (patvirtinant) kvalifikacines kategorijas, per kasmetinį vertinimą), sugebėjimus, profesionalumą ir tinkamumą einamoms ir (ar) siekiamoms pareigoms.<sup>30</sup>

Pasak Osvaldo Šarmavičiaus, valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo raidos dinamiką galima įvardinti tokiais etapais:

I etapas – 1995 metai;

II etapas – 1999 metai;

---

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2003 m. rugpjūčio 29 d. įsakymu Nr. 1V-314 „Dėl Vidaus tarnybos sistemos pareigūnų atestavimo tvarkos taisyklių patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 87-3951.

<sup>29</sup> Lietuvos policijos generalinio komisaro 2011 m. balandžio 26 d. Nr. 5-V-362 „Dėl dėl metinio policijos pareigūnų įvertinimo pokalbio atlikimo taisyklių ir metodinių metinio policijos pareigūnų įvertinimo pokalbio rekomendacijų patvirtinimo“.

<sup>30</sup> Lietuvos policijos generalinio komisaro 2012 m. liepos 17 d. įsakymu Nr. 5-V-514 „Dėl Policijos pareigūnų kompetencijų įgijimo arba atnaujinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.

III etapas – 2002 metai;<sup>31</sup>

IV etapas – 2012 metai;

V etapas – 2017 metai?

Tam, žinoma, didžiausią reikšmę turi tarnybinę veiklą reglamentuojančių teisės aktų pakeitimai, darbuotojų kaita ir politinė situacija Lietuvos Respublikoje.

„1995 m. Valdininkų įstatymas reglamentavo “B” lygio valdininkų atestavimą. Realiai vertinimas buvo pradėtas 1997 m., kai Vyriausybė patvirtino atestavimo nuostatus. Vertinimo tikslai: gerinti valstybės tarnautojų darbo kokybę ir efektyvumą; padidinti valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos motyvaciją; sudaryti galimybę vadovams daryti efektyvesnius sprendimus. Įstaigos vadovas pagal atestavimo komisijos rekomendacijas galėjo: 1) keisti (mažinti ar didinti) valdininko pareiginio atlyginimo dydį, 2) pakelti jį į aukštesnes ar žemesnes pareigas arba 3) atleisti jį iš pareigų. 1999 metais Seimui priėmus Valstybės tarnybos įstatymą įsigaliojo naujos nuostatos dėl valstybės tarnautojų vertinimo. Vertinimo sistema neįsigaliojo dėl šių priežasčių:

- Nebuvo priimti poįstatyminiai teisės aktai;
- Įstatyme buvo daug vidinių prieštaravimų;
- Buvo suprojektuota neveiksminga sistema.<sup>32</sup>

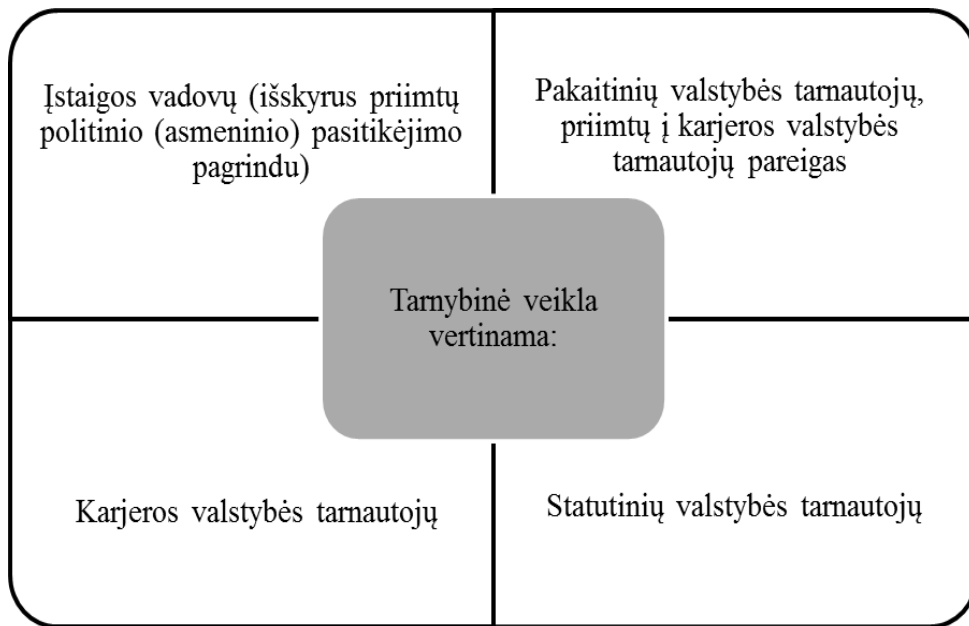
2017 m. turime per eilę metų pasikeitusius karjeros ir statutinių valstybės tarnautojų tarnybinę veiklą reglamentuojančius teisės aktus. Džiugu, kad valstybės tarnautojo vertinimas savo procedūromis supanašėjo, sumažėjo atskirtinumą, tačiau tobulinimui ir efektingam darbui reikia dar įdėti pastangų. Išlieka visuotinai svarbus klausimas – ar reikalingas valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimas? Prieš atsakant į šį klausimą reiktų apžvelgti visas tarnybinės veiklos vertinimo procedūras ir ypatumus.

Įstaigos vadovo tarnybinę veiklą vertina ši valstybės tarnautoją į pareigas priimančias asmuo, o kai įstaigos vadovą į pareigas priima kolegiali institucija – šios institucijos vadovas. Karjeros valstybės tarnautojo tarnybinę veiklą ir pakaitinio valstybės tarnautojo tarnybinę veiklą vertina jų tiesioginiai vadovas. Pareigūno tarnybinę veiklą vertina jo tiesioginis vadovas.

---

<sup>31</sup> Osvaldas Šarmavičius. Valstybės tarnybos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos direktorius. Valstybės tarnautojų veiklos vertinimas Lietuvoje: esama situacija ir reformos iššūkiai. Pristatymas – skaidrės. Vilnius, 23-24 May 2006. [www.sigmaweb.org/publications/38663513.ppt](http://www.sigmaweb.org/publications/38663513.ppt). Žiūrėta 2017-03-04, 15:12.

<sup>32</sup> Ten pat.



**4 pav. Vertinamų valstybės tarnautojų pareigybių grupės.**

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu (1999 m. liepos 8 d. Nr. VIII-1316, redakcija nuo 2002-07-01, Nr. IX-855, 2002-04-23, Žin., 2002, Nr. 45-1708) ir Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymu (2015 m. birželio 25 d. Nr. XII-1855).

## 2.1. Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo terminai

Valstybės tarnautojo tarnybinė veikla vertinama kiekvienais metais, jeigu ne trumpiau kaip *6 mėnesius* per kalendorinius metus eina pareigas toje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, kurioje yra vertinama jo tarnybinė veikla. Pirmieji trys veiklos vertinimo etapai turi būti atlikti iki *sausio 20 dienos*. Vertinimo komisija valstybės tarnautojo praėjusių metų tarnybinę veiklą įvertina ne vėliau kaip iki *kovo 1 dienos*. Išimtis, kai valstybės tarnautojas, kurio tarnybinė veikla vertinama, dėl svarbių priežasčių negali dalyvauti vertinimo komisijos posėdyje (pvz., dėl nedarbingumo, komandiruotės, atostogų), vertinimo komisijos posėdis atidedamas iki to laiko, kol išnyks priežastys, dėl kurių valstybės tarnautojas negali dalyvauti vertinimo komisijos posėdyje. Tokiu atveju vertinimas vertinimo komisijoje gali būti vykdomas ir po kovo 1 d. Ne vėliau kaip *prieš 10 darbo dienų* apie būsimąjį valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimą vertinimo komisijoje valstybės tarnautojui pranešama raštu bei informacija per Valstybės tarnybos valdymo informacinę sistemą pateikiama Valstybės tarnybos departamentui (VTD).<sup>33</sup> Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas (LVAT) konstatavo, kad nei VTĮ, nei

<sup>33</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 909 “Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklių bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų”, *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 60-2470. Galiojanti redakcija 2012-12-16.



valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklės bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų (Vertinimo taisyklės) nenumato, kad tokiu atveju valstybės tarnautojui pakartotinai raštu turi būti pranešta apie jo tarnybinės veiklos vertinimą vertinimo komisijoje per nustatytą terminą<sup>34</sup>. „Valstybės tarnautojo, kuris negali dalyvauti vertinimo komisijos posėdyje dėl svarbių priežasčių, tarnybinė veikla gali būti vertinama vertinimo komisijoje jam ir nedalyvaujant, jei yra valstybės tarnautojo rašytinis prašymas (išskyrus atvejus, kai tarnybinė veikla tiesioginio vadovo yra įvertinta patenkinamai arba nepatenkinamai).“<sup>35</sup> Šiuo atveju, vertinimo komisijai suteikta teisė spręsti, ar tenkinti valstybės tarnautojo prašymą atlikti jo tarnybinės veiklos vertinimą jam nedalyvaujant ar ne. „Nėščių ar krūtimi maitinančių moterų valstybės tarnautojų tarnybinę veiklą vertinimo komisija vertina tik jų prašymu. Valstybės tarnautojo, išėjusio vaiko priežiūros atostogų, iki vaikui sueis treji metai, tarnybinė veikla gali būti vertinama vertinimo komisijoje jo prašymu, jeigu šis valstybės tarnautojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas toje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, kurioje būtų vertinama jo tarnybinė veikla.“<sup>36</sup>

Valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos neeilinis vertinimas galimas tik vieną kartą per kalendorinius metus, nuo kasmetinio vertinimo praėjo ne mažiau kaip *6 mėnesiams* (valstybės tarnautojo tarnybinę veiklą kasmetinio vertinimo metu tiesioginis vadovas įvertino labai gerai ar gerai, terminą skaičiuojant nuo tiesioginio vadovo išvados surašymo dienos) arba valstybės tarnautojas, kurio tarnybinės veiklos kasmetinis vertinimas nebuvo atliekamas, pareigas toje įstaigoje, kurioje būtų vertinama jo tarnybinė veikla, ėjo ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus. (Pvz., valstybės tarnautojo, kurio tarnybinės veiklos kasmetinis vertinimas vertinimo komisijoje vyko 2016-02-28, neeilinio tarnybinės veiklos vertinimo procedūras galima pradėti ne anksčiau kaip 2016-08-28; valstybės tarnautojo, kuris įstaigoje pareigas pradėjo eiti 2016-03-15, neeilinio tarnybinės veiklos vertinimo procedūras įstaigoje galima pradėti ne anksčiau 2016-10-15; valstybės tarnautojo, kuris įstaigoje pareigas pradėjo eiti 2016-10-01, neeilinio tarnybinės veiklos vertinimo procedūras įstaigoje galima pradėti ne anksčiau 2017-07-01).<sup>37</sup> Į pareigas priimantis asmuo per 5 darbo dienas nuo vertinimo komisijos posėdžio, priima sprendimą dėl vertinimo komisijos siūlymo įgyvendinimo. Vertinimo komisijos siūlymai į

---

<sup>34</sup> LVAT 2011 m. sausio 27 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A756-1267/11.

<sup>35</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2002, Nr.45-1708.

<sup>36</sup> Ten pat.

<sup>37</sup> Valstybės tarnybos departamento „Rekomendacijomis dėl valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo“, 2011-02-28, pataisyta ir papildyta 2016-12-30. [http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/Vertinimo\\_rekomendacijos\\_papildytos\\_2016-12-30.pdf](http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/Vertinimo_rekomendacijos_papildytos_2016-12-30.pdf). Žiūrėta 2017-02-26, 15:12

pareigas priimančiam asmeniui nėra privalomi. Tačiau, į pareigas priimantis asmuo, apsisprendęs įgyvendinti vertinimo komisijos siūlymą, turi jį įgyvendinti ta apimtimi, kaip pasiūlė vertinimo komisija. Sprendimas privalo būti priimamas ne vėliau kaip *per 5 darbo dienas*, o sprendimo įgyvendinimas gali būti vėlesnis (pvz. 2017-01-30 įvyko Vertinimo komisijos posėdis. 2017-02-03 į pareigas priimantis asmuo išleidžia įsakymą, kuriame nurodoma, kad Vardenis Pavardenis, įgyvendinant vertinimo komisijos siūlymą, perkeliamas į X skyriaus vedėjo pareigas nuo 2017-03-01).<sup>38</sup> Į pareigas priimančiam asmeniui motyvuotai nusprendus neįgyvendinti vertinimo komisijos siūlymo, Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo komisijos išvadoje jis daro žymą ir pateikia motyvuotą savo sprendimą. Su tokiu sprendimu valstybės tarnautojas turi būti supažindintas pasirašytinai per protingą laiką.<sup>39</sup>

Pareigūno tarnybinė veikla vertinama, jei pareigūnas ne trumpiau kaip *6 mėnesius* per kalendorinius metus eina pareigas vidaus reikalų įstaigoje, kurioje vertinama jo tarnybinė veikla. Pareigūno, kuris yra perkeltas į kitas pareigas tarnybinio būtinumo atveju toje pačioje įstaigoje ar toje pačioje tarnybos vietovėje, arba buvo išėjęs vaiko priežiūros atostogų, tarnybinė veikla gali būti vertinama jo prašymu, jei šis pareigūnas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas toje įstaigoje. Pirmieji trys veiklos vertinimo etapai turi būti atlikti iki *kovo 1 dienos*. Vertinimo komisija pareigūno praėjusių metų tarnybinę veiklą įvertina ne vėliau kaip *iki balandžio 10 dienos*. Nėščių pareigūnių, neseniai pagimdžiusių pareigūnių ar krūtimi maitinančių pareigūnių tarnybinė veikla gali būti vertinama tik jų prašymu. Neseniai pagimdžiusia laikoma motina, pateikusi sveikatos priežiūros įstaigos pažymą apie gimdymą ir auginanti vaiką, kol jam sukaks vieni metai. Krūtimi maitinančia laikoma motina, pateikusi darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą, kad augina ir maitina krūtimi savo vaiką. Neeilinis pareigūno tarnybinės veiklos vertinimas rengiamas ne dažniau kaip kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo pareigūno kasmetinio tarnybinės veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai arba jeigu pareigūnas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas toje įstaigoje, kurioje vertinama jo tarnybinė veikla. Galutinį sprendimą dėl pareigūno tarnybinės veiklos vertinimo priima jį į pareigas paskyręs vadovas.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Valstybės tarnybos departamento „Rekomendacijomis dėl valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo“, 2011-02-28, pataisyta ir papildyta 2016-12-30.

[http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/Vertinimo\\_rekomendacijos\\_papildytos\\_2016-12-30.pdf](http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/Vertinimo_rekomendacijos_papildytos_2016-12-30.pdf). Žiūrėta 2017-02-26, 15:12

<sup>39</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 909 „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklių bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“, *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 60-2470. Galiojanti redakcija 2012-12-16.

<sup>40</sup> Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas. 2015 m. birželio 25 d. Nr. XII-1855.

Palyginus nuo 2016 m. sausio 1 d. valstybės tarnautojų pagrindinius kasmetinio tarnybinės veiklos vertinimo ir galimo neeilinio tarnybinės veiklos vertinimo terminus, reglamentuojamus skirtingais teisės aktais, matome, esminius panašumus ir skirtumus:

**3 lentelė. Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo terminų panašumai ir skirtumai.**

	Valstybės tarnautojas	Pareigūnas
Panašumai	Kiekvienais metais, jeigu ne trumpiau kaip <i>6 mėnesius</i> per kalendorinius metus eina pareigas toje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje.	Kiekvienais metais, jeigu ne trumpiau kaip <i>6 mėnesius</i> per kalendorinius metus eina pareigas vidaus reikalų įstaigoje.
	Pranešimas apie būsimąjį valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimą Vertinimo komisijoje <i>ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų</i>	Pranešimas apie būsimąjį pareigūno tarnybinės veiklos vertinimą Vertinimo komisijoje <i>ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų</i>
	Tarnybinės veiklos vertinamas Vertinimo komisijoje nedalyvaujant, jei yra vertinamojo rašytinis prašymas dėl svarbių priežasčių (išskyrus atvejus, kai tarnybinė veikla tiesioginio vadovo yra įvertinta patenkinamai arba nepatenkinamai).	Tarnybinės veiklos vertinamas Vertinimo komisijoje nedalyvaujant, jei yra vertinamojo rašytinis prašymas dėl svarbių priežasčių (išskyrus atvejus, kai tarnybinė veikla tiesioginio vadovo yra įvertinta patenkinamai arba nepatenkinamai).
	Neeilinis vertinimas galimas tik vieną kartą per kalendorinius metus, nuo kasmetinio vertinimo (įvertinus labai gerai ar gerai) praėjus ne mažiau kaip <i>6 mėnesiams</i> .	Neeilinis vertinimas rengiamas ne dažniau kaip kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo pareigūno kasmetinio tarnybinės veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip <i>6 mėnesiai</i>
	Į pareigas priimantis asmuo <i>per 5 darbo dienas</i> nuo vertinimo komisijos posėdžio, priima sprendimą dėl Vertinimo komisijos siūlymo įgyvendinimo.	Į pareigas priimantis asmuo <i>per 5 darbo dienas</i> nuo vertinimo komisijos posėdžio, priima sprendimą dėl Vertinimo komisijos siūlymo įgyvendinimo
Skirtumai	Pirmieji trys veiklos vertinimo etapai turi būti atlikti iki <i>sausio 20 dienos</i> .	Pirmieji trys veiklos vertinimo etapai turi būti atlikti iki <i>kovo 1 dienos</i> .
	Vertinimo komisija tarnybinę veiklą įvertina ne vėliau kaip iki <i>kovo 1 dienos</i> .	Vertinimo komisija įvertina ne vėliau kaip <i>iki balandžio 10 dienos</i> .

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu (1999 m. liepos 8 d. Nr. VIII-1316, redakcija nuo 2002-07-01, Nr.IX-855, 2002-04-23, Žin., 2002, Nr. 45-1708) ir Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymu (2015 m. birželio 25 d. Nr. XII-1855).

## 2.2. Užduočių svarba ir reikšmė tarnybinės veiklos vertinimo kontekste.

Asmenį paskyrus į įstaigos vadovo arba karjeros valstybės tarnautojo pareigas ar perkėlus į kitas karjeros valstybės tarnautojo pareigas, jam turi būti nustatytos užduotys. Einamųjų ir (ar) kitų metų planuojamas atlikti užduotis nustato tiesioginis vadovas.

Įstaigos ar institucijos veiklai svarbios užduotys ir vykdomos priemonės yra numatomos strateginiuose bei veiklos planuose, tad valstybės tarnautojai žino, kokius darbus jie turės atlikti ir kokius rezultatus pasiekti. Perteklinis užduočių formulavimas, neatsižvelgiant į darbuotojo galimybes ir žmogiškuosius išteklius sukelia tokias teismines pasekmes, kaip veiklos vertinimas sumažinat ar panaikinat turimą kvalifikacinę kategoriją, pažeminimą pareigose, atleidimą iš darbo. Formuluojamos užduotys valstybės tarnautojams turi būti aiškios, realiai įvykdomos, sukonzentruotos į pačius svarbiausius darbus einamaisiais metais, laikantis nustatytų prioritetų ir kriterijų, turėti nustatytą įvykdymo terminą, o ne apimti visas valstybės tarnautojo funkcijas, nurodytas pareigybės aprašyme. Taipogi siūlytina nustatant rezultato vertinimo rodiklį svarstyti galimybę vertinanti šiuos darbus taikant realius laiko, kiekybės rodiklius.

Įstaigų vadovai, kiti valstybės tarnautojai turi prisiimti atsakomybę dėl susitartų užduočių įgyvendinimo rezultatų tiek, kiek tai gali daryti įtaką rezultatui pasiekti, visgi turi būti įvertintas kiekis, kokybė, laikas ir kaštai. Užduoties įvykdymas, reikalaujantis komandinio darbo (t. y. vienas valstybės tarnautojas negali atlikti savo užduoties, kol savosios neatliko kitas valstybės tarnautojas ar valstybės tarnautojai vykdo tos pačios užduoties skirtingas veiklas) turi būti formuluojamas taip, kad atsispindėtų kiekvieno valstybės tarnautojo komandinio darbo užduoties ir veiklos rezultatų vertinimo rodikliai.<sup>41</sup>

Užduotys skirstomos į:

- 1) užduotis pokyčiui pasiekti;
- 2) užduotis geresniam procesui užtikrinti.

Valstybės tarnautojui skirtos vykdyti užduotys, atsižvelgiant į pasikeitusius Lietuvos Respublikos Vyriausybės prioritetus ar naujus reikalavimus, vieną kartą per metus gali būti pakeistos ar papildytos, bet ne vėliau, kaip likus 4 mėnesiams iki tarnybinės veiklos kasmetinio vertinimo.<sup>42</sup> Pareigūnams einamaisiais metais užduotys gali būti vieną kartą pakeistos ar

---

<sup>41</sup> Valstybės tarnybos departamento „Rekomendacijomis dėl valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo“, 2011-02-28, pataisyta ir papildyta 2016-12-30. [http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/Vertinimo\\_rekomendacijos\\_papildytos\\_2016-12-30.pdf](http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/Vertinimo_rekomendacijos_papildytos_2016-12-30.pdf). Žiūrėta 2017-02-26, 15:12

<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 909 „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklių bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“, *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 60-2470. Galiojanti redakcija 2012-12-16.

papildytos, bet ne vėliau kaip iki einamųjų metų rugsėjo 1 dienos. Tokiais atvejais, atsižvelgdamas į įvykusius pokyčius, tiesioginis vadovas koreguoja ir veiklos rezultatų vertinimo rodiklius.

**4 lentelė. Terminai užduotims nustatyti valstybės tarnautoją paskyrus ar perkėlus į pareigas.<sup>43</sup>**

Per vieną mėnesį	Iki tarnybinės veiklos kasmetinio vertinimo likus ne mažiau kaip 6 mėnesiams.
Iki einamųjų metų pabaigos arba kitų metų sausio 20 dienos	Iki tarnybinės veiklos kasmetinio vertinimo likus mažiau nei 6 mėnesiams.
Per vieną mėnesį	Iki tarnybinės veiklos kasmetinio vertinimo valstybės tarnautojui toje įstaigoje ėjus pareigas ne trumpiau kaip 6 mėnesius.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis „Rekomendacijos dėl valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo“. Valstybės tarnybos departamentas. 2011-02-28 pataisyta ir papildyta 2016-12-30

Panaši tvarka galioja ir pareigūną paskyrus į pareigas ar perkėlus į kitas pareigas.

**5 lentelė. Terminai užduotims nustatyti pareigūną paskyrus ar perkėlus į pareigas.<sup>44</sup>**

Per vieną mėnesį	Iki kalendorinių metų pabaigos lieka eiti pareigas laikotarpį, ne trumpesnį kaip 6 mėnesiai.
Prasidėjus naujiems kalendoriniams metams, bet ne vėliau kaip iki einamųjų metų kovo 1 d.	Jeigu pareigūnui nebuvo nustatytos užduotys praėjusiais metais.
Per vieną mėnesį	Iki tarnybinės veiklos kasmetinio vertinimo valstybės tarnautojui toje įstaigoje ėjus pareigas ne trumpiau kaip 6 mėnesius.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Lietuvos respublikos vidaus reikalų ministro 2016 m. sausio 11 d. įsakymu Nr. 1V-13 „Dėl vidaus tarnybos sistemos pareigūnų tarnybos organizavimo taisyklių patvirtinimo“.

<sup>43</sup> Valstybės tarnybos departamento „Rekomendacijomis dėl valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo“, 2011-02-28, pataisyta ir papildyta 2016-12-30.  
[http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/Vertinimo\\_rekomendacijos\\_papildytos\\_2016-12-30.pdf](http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/Vertinimo_rekomendacijos_papildytos_2016-12-30.pdf). Žiūrėta 2017-02-26, 15:12

<sup>44</sup> Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2016 m. sausio 11 d. įsakymu Nr. 1V-13 „Dėl vidaus tarnybos sistemos pareigūnų tarnybos organizavimo taisyklių patvirtinimo“.

### 2.3. Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo procedūros

Kasmetinio tarnybinės veiklos vertinimo procedūra pradeda, kai tiesioginis vadovas pateikia valstybės tarnautojui atitinkamą kvalifikacinę vertinimo anketą. Valstybės tarnautojui užpildžius vertinimo anketą ir gražinus tiesioginiam vadovui (ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo jos gavimo dienos), susitariama dėl pokalbio datos. Tiesioginis vadovas iki pokalbio susipažįsta su valstybės tarnautojo užpildyta vertinimo anketa.

Susitarimas dėl einamųjų metų veiklos rezultatų vertinimo rodiklių vyksta tiesioginio vadovo pokalbio su valstybės tarnautoju metu. Abi susitariančios pusės turi vienodai suprasti vertinimo rodiklį, kuris leistų įvertinti užduoties rezultato pasiekimą. Labai svarbu, kad suformuluoti rodikliai parodytų valstybės tarnautojo įdėtą indėlį (pasiekimą) (pvz., parengė ir laiku pateikė ministrui įsakymo projektą), o ne atspindėti patį veiklos procesą (pvz., rengė teisės akto projektą), o pačios rodiklių reikšmės būtų pamatuojamos ir apskaičiuojamos, patikimos ir nesudėtingai patikrinamos, jų tikrinimas nereikalautų papildomų materialinių ir laiko sąnaudų (galima naudotis atliktų įvertinimų ir tyrimų duomenimis). Vadovas ir valstybės tarnautojas turi susitarti tiek dėl *bendrujų rodiklių* (kokybės, kiekio, laiko ar kaštų efektyvumo), tiek dėl *specialiųjų rodiklių* (skaičiaus/procento, kurie leistų įvertinti pokyčius) svarbumo apibrėžiant siekiamą veiklos rezultatą.<sup>45</sup>

Pokalbio su valstybės tarnautoju metu taip pat kalbama dėl rizikos, kuriai esant einamųjų metų užduotys gali būti neįvykdytos. Rizikos veiksniai gali būti vertinami kaip išoriniai (pvz., teisės aktų ir terminų, prioritetų, terminų pasikeitimas, kitų įstaigų bendradarbiavimo stoka ir kt.) ir vidiniai (pvz., žmogiškųjų išteklių kaita ir kt.). Prie rizikos veiksnių gali būti priskirtinos nuo valstybės tarnautojo nepriklausančios aplinkybės (pvz., nepriimtas tam tikras teisės aktas), išskyrus aplinkybes, kurios priklauso nuo valstybės tarnautojo valios (pvz., atostogos – jas valstybės tarnautojas turi planuoti taip, kad užtikrintų savo veiklos užduočių įgyvendinimą). Valstybės tarnautojas turi prisiimti visą atsakomybę dėl rezultato, jeigu turi galimybę jį įtakoti. Rizika, kuriai esant einamųjų metų užduotys gali būti neįgyvendintos, įvardijama kaip tam tikro atsitikimo ir jo sukeltų padarinių galimybė.

Ruošiantis įvertinimo pokalbiui su darbuotoju, labai svarbu numatyti, kokiais kriterijais remiantis bus vertinama jo darbinė veikla. Kriterijai gali būti įvairūs, pvz.: kokybės, bendravimo, drausmės ir kiti. Darbo vertinimo kriterijų, tinkamų kiekvienoms pareigoms, sąrašą galėtų

<sup>45</sup> Valstybės tarnybos departamento „Rekomendacijomis dėl valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo“, 2011-02-28, pataisyta ir papildyta 2016-12-30. [http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/Vertinimo\\_rekomendacijos\\_papildytos\\_2016-12-30.pdf](http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/Vertinimo_rekomendacijos_papildytos_2016-12-30.pdf). Žiūrėta 2017-02-26, 15:12

nustatyti tiesioginis vadovas, kartu su aukštesnio lygio vadovu ir tokias pareigas einančiu specialistu. Konkrečius kriterijus galima išskirti peržiūrėjus pareigybės aprašymus, kalbant su tą darbą dirbančiais žmonėmis, jų vadovais ir pavaldiniais. Išskiriant kriterijus, turi būti atsižvelgta į policijos įstaigos planus ir svarbiausius atskiro padalinio darbo tikslus, lemiančius sėkmingą darbinę veiklą. Paprastai skirtingas pareigas einantiems darbuotojams keliami kiek kitokie uždaviniai, jų darbo sėkmę lemia kitokie veiksniai. Keliami reikalavimai darbuotojui priklauso ir nuo įstaigos politikos, pvz., vienur vertinama vidurinės grandies vadovo drausmė ir paklusnumas, nurodymų vykdymas, kitur – iniciatyvumas, naujų idėjų kėlimas.

**6 lentelė. Valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo kriterijai.**

Išsamūs	Apimantys visus atliekamo darbo aspektus. Pavyzdžiui tyrėjas, atliekantis ikiteisminį tyrimą, turėtų būti vertinamas ne tik pagal tai, kiek užbaigė ikiteisminių tyrimų, bet ir pagal surinktos medžiagos kokybę, dokumentų parengimo tvarkingumą, tikslumą, sugebėjimą bendradarbiauti su kolegomis (operatyvinį darbą atliekančiais tyrėjais) ir t. t.
Sistemiški	Vienodi visiems tas pačias pareigas einantiems darbuotojams.
Valdomi	Aprašomas tik toks darbuotojų elgesys ir tik tie įgūdžiai bei savybės, kuriuos, atsižvelgiant į tai, ar žmogus deda pastangas, galima keisti. Pavyzdžiui, negalima darbuotojo vertinti pagal jo temperamentą ar intelektinius sugebėjimus.
Fiksuojami	Aprašomi tik tie įgūdžiai bei savybės, kuriuos galima pastebėti ir aprašyti konkrečiais darbinio elgesio ar darbinių situacijų pavyzdžiais. Pavyzdžiui, neužtenka darbuotojui pasakyti, kad jam trūksta iniciatyvos, reikėtų sukonkretinti, kaip ir kokiose srityse tas iniciatyvumas turėtų pasireikšti, t. y. kur jis galėtų neraginamas priimti atsakomybę ar priimti savarankiškus sprendimus.
Realūs	Aprašomas tik toks elgesys, įgūdžiai ar savybės, kuriuos darbuotojas gali realizuoti savo darbe. Pavyzdžiui, užsienio kalbų mokėjimas būtų neteisingas vertinimo kriterijus darbuotojui, kuriam to neprireikia darbe.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Valstybės tarnybos departamento „Rekomendacijomis dėl valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo“, 2011-02-28, pataisyta ir papildyta 2016-12-30. [http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/Vertinimo\\_rekomendacijos\\_papildytos\\_2016-12-30.pdf](http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/Vertinimo_rekomendacijos_papildytos_2016-12-30.pdf). Žiūrėta 2017-02-26, 15:12.

Svarbiausia įvertinimo pokalbio sėkmės sąlyga – veiklos vertinimo sistemos pripažinimas. Jeigu vadovas, darbuotojai mano, kad įvertinimas yra reikalingas – jis duos naudą. Jeigu taip nemano – naudos nebus. Vadovui, kuriam reikia praveisti įvertinimo pokalbį, gali kilti vidinių abejonių. Pateikiami kai kurie galimi vidiniai vertintojo trukdžiai:

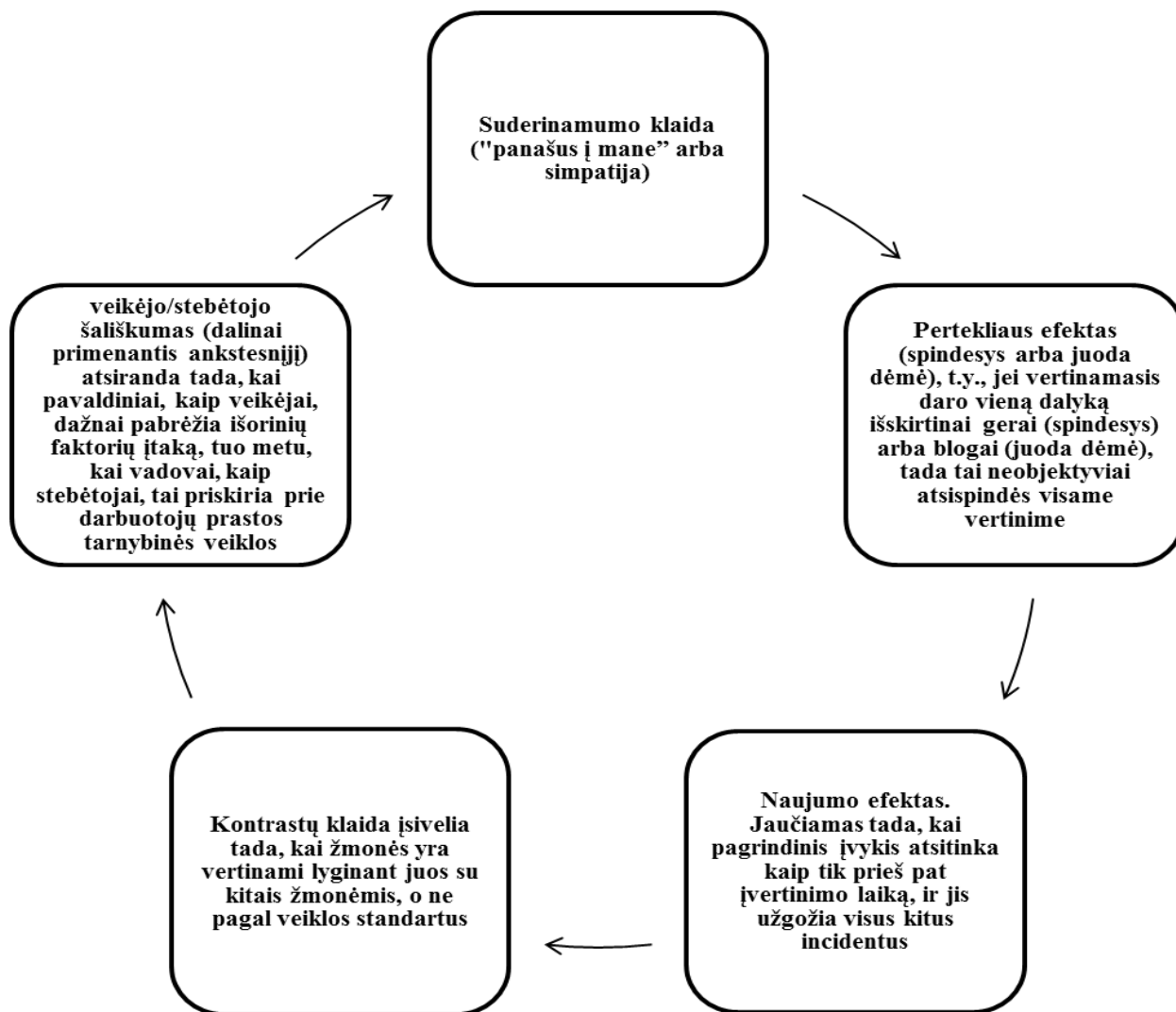


7 lentelė. Valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo vidiniai vertintojo trukdžiai.

Galimi vidiniai vertintojo trukdžiai	Kontrargumentai
„Įvertinimo pokalbiui reikia skirti daug laiko“	Vadovavimas žmonėms yra vienas svarbiausių vadovo darbo aspektų, kuriam reikia skirti pakankamai laiko. Pasiruošimas įvertinimo pokalbiui, vertinimo lapo užpildymas ir pokalbio pravedimas paprastai užima apie 4 valandas. Tai palyginti nedidelė laiko trukmė, nes per metus dirbama daugiau negu 1 650 valandų. Vadovas turėtų teikti prioritetą įvertinimo pokalbiui, jei tiki, kad toks pokalbis yra naudingas.
„Paini dokumentacija“	Ši problema gali būti pagrįsta, jei įvertinimo pokalbio dokumentai nėra pakankamai gerai parengti. Svarbu prisiminti, kad įvertinimo lapas nėra vienintelis ir svarbiausias pokalbio rezultatas. Pagrindinis įvertinimo pokalbio tikslas yra prasminga ir vaisinga diskusija apie konkretaus darbuotojo veiklą. Įvertinimo lapas turėtų padėti struktūruoti diskusiją, ji neturėtų tapti tik įrodymu, kad darbas atliktas.
„Neaiškūs įvertinimo pokalbio rezultatai“	Tiek vadovui, tiek pavaldiniui sunku būti entuziastingiems, jei nėra įvardyta, kokių rezultatų pokalbio metu reikia siekti. Svarbiausias įvertinimo pokalbio rezultatas – abipusiškai priimtinas vadovo ir pavaldinio susitarimas dėl aiškių tikslų, užduočių, konkrečių veiklos gerinimo priemonių kitiems metams (iki kito pokalbio). Vadovo pareiga užtikrinti, kad įvertinimo pokalbio rezultatas būtų pasiektas.
„Pavaldinio darbo vertinimas“	Kai kurie vadovai jaučiasi nejaukiai, turėdami vertinti savo kolegas. Darbinės veiklos vertinimas yra vienas iš vadovo darbo aspektų. Taigi, vadovas neturi pasirinkimo. Svarbu prisiminti, kad įvertinimo pokalbis turėtų būti labiau nukreiptas ne į vertinimą, o į konkrečių būdų veiklai pagerinti aptarimą.
„Pavaldinio kritikavimas“	Kritikuoti nėra lengva. Kai kurie vadovai nuogąstauja dėl galimų pavaldinio reakcijų: nesutikimo su išsakyta kritika, „atsakomojo“ puolimo. Kritiką lengviau išsakyti, turint gerų konstruktyvaus kritikavimo įgūdžių. Svarbu prisiminti, kad kritinės pastabos dėl netinkamo darbuotojų elgesio turėtų būti išsakomos visus metus, o ne vien tik per įvertinamąjį pokalbį.
„Ribotas pokalbio objektyvumas“	Net kai vertinama pagal griežtai apibrėžtus kriterijus, visiško vertinimo objektyvumo neįmanoma užtikrinti. Bet koks vertinimas turi subjektyvumo. Svarbu tai prisiminti ir stengtis išvengti išankstinių nusistatymų ir šališkumo.
„Pavaldinio skepticizmas“	Kartais pavaldiniai, su kuriais kasdien bendraujant ir bendradarbiaujant nekyla jokių problemų, įvertinimo pokalbio metu užsiima gynybinę poziciją, tampa sunku kalbėtis. Tai gali būti susiję su skeptišku pavaldinių požiūriu į pokalbį, su baime išgirsti neigiamą vertinimą, su nepakankamu darbinės veiklos vertinimo sistemos supratimu. Vadovai turėtų pavaldiniams išaiškinti įvertinimo pokalbio tikslus ir naudą bei pavaldinio aktyvaus dalyvavimo pokalbyje svarbą.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Valstybės tarnybos departamento „Rekomendacijomis dėl valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo“, 2011-02-28, pataisyta ir papildyta 2016-12-30. [http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/Vertinimo\\_rekomendacijos\\_papildytos\\_2016-12-30.pdf](http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/Vertinimo_rekomendacijos_papildytos_2016-12-30.pdf). Žiūrėta 2017-02-26, 15:12.



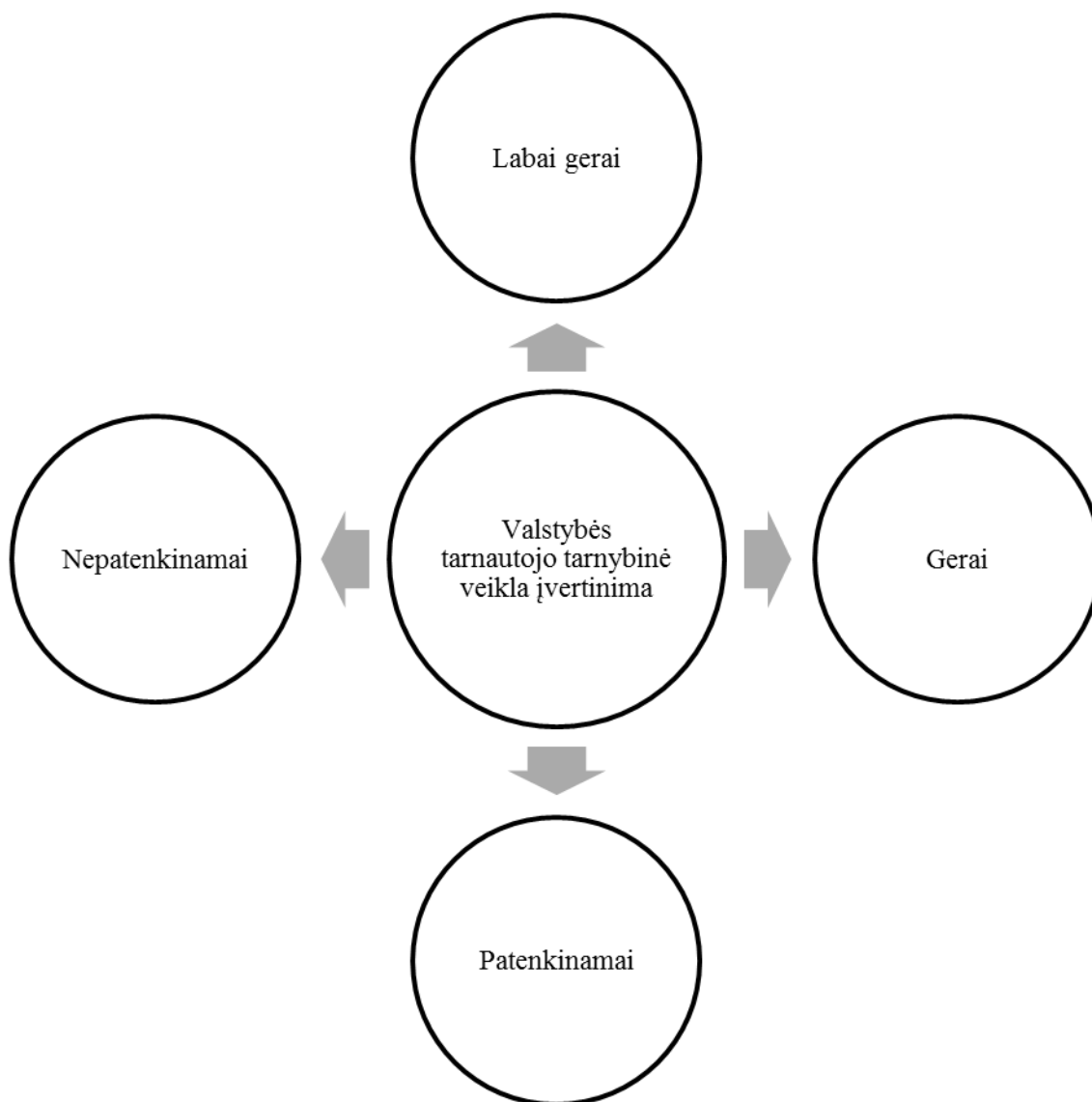


**5 pav. Valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo vidiniai vertintojo trukdžiai.**

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Valstybės tarnybos departamento „Rekomendacijomis dėl valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo“, 2011-02-28, pataisyta ir papildyta 2016-12-30. [http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/Vertinimo\\_rekomendacijos\\_papildytos\\_2016-12-30.pdf](http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/Vertinimo_rekomendacijos_papildytos_2016-12-30.pdf). Žiūrėta 2017-02-26, 15:12.

Po pokalbio su valstybės tarnautoju, tiesioginis vadovas užpildo vertinimo anketą ir surašo valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo išvadą. Šioje išvadoje yra įvertinama valstybės tarnautojo veikla, kvalifikacija ir jo gebėjimas atlikti pareigybės aprašyme nurodytas funkcijas vertinami pagal vertinimo kriterijus. Kiekvienas tarnybinės veiklos vertinimo kriterijus turi savo reikšmės. Kiekviena tarnybinės veiklos vertinimo kriterijaus reikšmė vertinama nuo 1 iki 5 balų. Mažiausias įvertinimas – 1 balas, didžiausias įvertinimas – 5 balai. Bendras valstybės

tarnautojo tarnybinės veiklos įvertinimas (labai gerai, gerai, patenkinamai arba nepatenkinamai) nurodomas išvadoje pagal valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo skalėje gautą.<sup>46</sup> Valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama:



**6 pav. Tarnybinės veiklos vertinimas.**

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu (1999 m. liepos 8 d. Nr. VIII-1316, redakcija nuo 2002-07-01, Nr.IX-855, 2002-04-23, Žin., 2002, Nr. 45-1708) ir Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymu (2015 m. birželio 25 d. Nr. XII-1855).

Tiesioginis vadovas, įvertinęs valstybės tarnautojo tarnybinę veiklą *labai gerai* vertinimo išvadą teikiama vertinimo komisijai su vienu iš siūlymų:

<sup>46</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 909 “Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklių bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų”, *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 60-2470. Galiojanti redakcija 2012-12-16.

„1) suteikti įstaigos vadovui ar karjeros valstybės tarnautojui trečią arba nuosekliai aukštesnę kvalifikacinę klasę arba

2) perkelti karjeros valstybės tarnautoją į toje pačioje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje aukštesnes karjeros valstybės tarnautojo pareigas, arba

3) perkelti karjeros valstybės tarnautoją į toje pačioje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje aukštesnes karjeros valstybės tarnautojo pareigas ir suteikti jam ne aukštesnę negu turėtą kvalifikacinę klasę, arba

4) įstaigos vadovui ar karjeros valstybės tarnautojui palikti turimą pirmą (aukščiausią) kvalifikacinę klasę ir skirti jam pareiginės algos dydžio vienkartinį priedą, arba

5) taikyti nustatytas skatinimo priemones: 1) padėką; 2) vardinę dovaną.<sup>47</sup>

Pakaitinio valstybės tarnautojo tarnybinę veiklą įvertinęs *labai gerai*, tiesioginis vadovas, teikia vertinimo išvadą su vienu iš siūlymų:

„1) suteikti pakaitiniam valstybės tarnautojui trečią kvalifikacinę klasę arba

2) palikti pakaitiniam valstybės tarnautojui turimą kvalifikacinę klasę ir skirti jam pareiginės algos dydžio vienkartinį priedą, arba

3) taikyti nustatytas skatinimo priemones: 1) padėką; 2) vardinę dovaną.<sup>48</sup>

Valstybės tarnautojo tarnybinę veiklą įvertinęs *patenkinamai*, tiesioginis vadovas vertinimo komisijai teikia vertinimo išvadą su vienu iš siūlymų:

„1) suteikti valstybės tarnautojui nuosekliai žemesnę kvalifikacinę klasę arba panaikinti jo turimą trečią kvalifikacinę klasę ir tobulinti valstybės tarnautojo kvalifikaciją;

2) tobulinti valstybės tarnautojo kvalifikaciją.<sup>49</sup>

Įstaigos vadovo ar karjeros valstybės tarnautojo tarnybinę veiklą įvertinęs *nepatenkinamai*, tiesioginis vadovas vertinimo komisijai teikia vertinimo išvadą su vienu iš siūlymų:

„1) panaikinti įstaigos vadovo ar karjeros valstybės tarnautojo turimą kvalifikacinę klasę, o valstybės tarnautojui, neturinčiam kvalifikacinės klasės, – tobulinti jo kvalifikaciją;

2) perkelti įstaigos vadovą (išskyrus įstaigos vadovą, priimamą į pareigas politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu ar nustatyta kadencijai) ar karjeros valstybės tarnautoją į toje pačioje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje žemesnes karjeros valstybės tarnautojo pareigas;

---

<sup>47</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2002, Nr.45-1708.

<sup>48</sup> Ten pat.

<sup>49</sup> Ten pat.

3) perkelti karjeros valstybės tarnautoją į toje pačioje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje žemesnes karjeros valstybės tarnautojo pareigas ir tobulinti jo kvalifikaciją.<sup>50</sup>

Valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo procesas yra baigtas (nesikeičia jo teisinė padėtis) jeigu tiesioginis vadovas tarnybinę veiklą įvertina *gerai*, „[...]išskyrus atvejį, kai šis valstybės tarnautojas prašo (tik jo rašytiniu prašymu), kad jo tarnybinę veiklą vertintų vertinimo komisija.“<sup>51</sup>

Pareigūno tarnybinę veiklą įvertinęs *labai gerai*, tiesioginis vadovas vertinimo komisijai teikia vertinimo išvadą su vienu iš nurodytų siūlymų:

„1) nustatyti pareigūnui nuosekliai didesnę pareiginę algą pagal jo pareigybei nustatytus pareiginės algos koeficientus;

2) perkelti pareigūną į aukštesnes pareigas;

3) skirti pareigūnui ne didesnę kaip jo vidutinis darbo užmokestis vienkartinę piniginę išmoką Vyriausybės nustatyta tvarka. Ši išmoka mokama tais atvejais, kai pareigūnui pagal einamas pareigas jau nustatyta aukščiausia galima pareiginė alga.“<sup>52</sup>

Pareigūno tarnybinę veiklą įvertinęs *patenkinamai*, tiesioginis vadovas vertinimo komisijai teikia vertinimo išvadą su vienu iš nurodytų siūlymų:

„1) įpareigoti pareigūną tobulinti kvalifikaciją;

2) nustatyti pareigūnui nuosekliai mažesnę pareiginę algą pagal jo pareigybei nustatytus pareiginės algos koeficientus.“<sup>53</sup>

Pareigūno tarnybinę veiklą įvertinęs *nepatenkinamai*, tiesioginis vadovas vertinimo komisijai teikia vertinimo išvadą su vienu iš nurodytų siūlymų:

„1) perkelti pareigūną į žemesnes pareigas ir įpareigoti tobulinti kvalifikaciją;

2) atleisti pareigūną iš vidaus tarnybos, jei jo tarnybinė veikla įvertinama nepatenkinamai antrą kartą iš eilės.“<sup>54</sup>

Pareigūno tarnybinę veiklą įvertinus *gerai*, vertinimas yra baigtas, išskyrus atvejus: „[...] jeigu pareigūno tiesioginio vadovo tiesioginis vadovas nesutinka su pareigūno tarnybinės veiklos vertinimo išvada, tuomet vertinimo išvada teikiama tarnybinės veiklos vertinimo komisijai; pareigūnui, kurio tarnybinė veikla trečią kartą iš eilės įvertinama gerai, iki kito tarnybinės veiklos vertinimo pareigūną į pareigas skyrusio asmens arba jo įgalioto asmens sprendimu

---

<sup>50</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2002, Nr.45-1708.

<sup>51</sup> Ten pat.

<sup>52</sup> Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas. 2015 m. birželio 25 d. Nr. XII-1855.

<sup>53</sup> Ten pat.

<sup>54</sup> Ten pat.

nustatoma nuosekliai didesnė pareiginė alga pagal šiai pareigybei nustatytus pareiginės algos koeficientus.<sup>55</sup>

#### **2.4. Vertinimo komisijos vaidmuo tarnybinės veiklos vertinimo procese**

Valstybės tarnautojų tarnybinę veiklą vertina „[...]Vertinimo komisija, kuri sudaroma dvejiems metams iš ne mažiau kaip 5 narių. Jei valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikia profesinė sąjunga, vienas vertinimo komisijos narys turi būti jos atstovas, veikia kelios profesinės sąjungos, jos susitarimu skiria bendrą atstovą į vertinimo komisijos narius. Profesinėms sąjungoms nesusitarus dėl bendro atstovo paskyrimo, profesinių sąjungų atstovas į vertinimo komisijos narius neskiriamas. Vertinimo komisiją sudariusio asmens motyvuotu sprendimu arba komisijos nario motyvuotu prašymu vertinimo komisijos sudėtis gali būti keičiama nepraėjus dvejiems metams nuo jos sudarymo dienos. Valstybės tarnybos tvarkymo funkcijas atliekančios įstaigos vadovas arba jo įgaliotas valstybės tarnautojas gali dalyvauti valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vertinimo komisijos darbe šios komisijos nario teisėmis.“<sup>56</sup> Posėdyje gali dalyvauti (Vertinimo komisijos kvietimu) vertinamo valstybės tarnautojo tiesioginis vadovas. Komisijos narių patirtis, užimamos pareigos, turima kvalifikacija nėra reglamentuojama.

Vidaus reikalų įstaigų pareigūnų tarnybinei veiklai įvertinti yra sudaromos sudaromos pareigūnų vertinimo komisijos. „Vidaus reikalų centrinei įstaigai pavaldžių įstaigų vadovų ir vadovų pavaduotojų, taip pat šių įstaigų vertinimo komisijų narių tarnybinę veiklą vertina vidaus reikalų centrinės įstaigos vadovo sudaryta vertinimo komisija. Vidaus reikalų centrinių įstaigų ir kitų vidaus reikalų ministro skiriamų vidaus reikalų įstaigų vadovų ir vadovų pavaduotojų, šių įstaigų vertinimo komisijų narių ir į Vidaus reikalų ministerijos kadru rezervą įtrauktų pareigūnų tarnybinę veiklą vertina vidaus reikalų ministro sudaryta vertinimo komisija. Vertinimo komisija sudaroma 2 metams iš ne mažiau kaip 5 narių. Vertinimo komisiją sudariusio asmens motyvuotu sprendimu arba komisijos nario motyvuotu prašymu vertinimo komisijos sudėtis gali būti keičiama nepraėjus 2 metams nuo sudarymo dienos. Jeigu vidaus reikalų įstaigoje veikia profesinė sąjunga, vienu vertinimo komisijos nariu skiriamas jos atstovas. Jeigu vidaus reikalų įstaigoje veikia kelios profesinės sąjungos, jos susitarimu skiria bendrą atstovą į vertinimo komisijos narius. Jeigu profesinės sąjungos nesusitaria dėl bendro atstovo paskyrimo,

---

<sup>55</sup> Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas. 2015 m. birželio 25 d. Nr. XII-1855.

<sup>56</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2002, Nr.45-1708.

profesinių sąjungų atstovas į vertinimo komisijos narius neskiriamas.<sup>57</sup> Visi pareigūnų vertinimo komisijos nariai privalo būti išklause 8 akad. val. „Pareigūnų tarnybinės veiklos vertinimo“ programą ir išlaikę testą (ne mažiau 75 proc.).

Pareigūnų vertinimo komisijos sudėtis:

- vertinimo komisijos pirmininkas;
- vertinimo komisijos narys, kuriam pavedama atlikti vertinimo komisijos pirmininko funkcijas, jeigu šis dėl svarbių priežasčių negali dalyvauti vertinimo komisijos darbe:
- ne mažiau 5 nariai;
- vertinimo komisijos sekretorius, kuris nėra vertinimo komisijos narys.

Vertinimo komisijos darbe turi dalyvauti visi jos nariai. Kai vertinimo komisijos darbe dėl svarbių priežasčių negali dalyvauti kuris nors jos narys, vertinimo komisija gali dirbti, tik tuo atveju, jeigu dalyvauja daugiau kaip pusė vertinimo komisijos narių. Iškilus/paaiškėjus abejonėms dėl vertinimo komisijos nario ir vertinamo pareigūno nešališkumo (sutuoktinis, sugyventinis (partneris), artimasis giminaitis ar asmuo, susijęs svainystės ryšiais, arba kitokios aplinkybės), vertinimo komisijos narys turi nusišalinti. Pareigūno, įvertinto *gerai*, tarnybinė veikla vertinimo komisijoje vertinama pačiam jam parašius motyvuotą prašymą.

Tiek karjeros valstybės tarnautojo, tiek statutinio valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos nagrinėjimas vertinimo komisijoje susideda iš pokalbio su valstybės tarnautoju ir išvados nagrinėjimo. Dėl svarbių priežasčių negalint vertinamajam dalyvauti vertinimo komisijos posėdyje, pats posėdis gali būti atidedamas iki to laiko, kol išnyks priežastys, arba vertinamo valstybės tarnautojo rašytiniu prašymu jo tarnybinė veikla gali būti vertinama vertinimo komisijos posėdyje jam nedalyvaujant, pagal jai pateiktą išvadą, išskyrus atvejį, kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla tiesioginio vadovo yra įvertinta patenkinamai arba nepatenkinamai.<sup>58</sup> „Pareigūno tarnybinė veikla jo rašytiniu prašymu gali būti vertinama vertinimo komisijos posėdyje jam nedalyvaujant, jeigu yra tiesioginio vadovo pasiūlymas nustatyti pareigūnui nuosekliai didesnę pareiginę algą pagal pareigūno pareigybei nustatytus pareiginės algos koeficientus.“<sup>59</sup>

Į pareigas priimančias/skiriantis asmuo gavęs vertinimo komisijos siūlymą priima vienokią ar kitokią sprendimą:

---

<sup>57</sup> Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas. 2015 m. birželio 25 d. Nr. XII-1855.

<sup>58</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 909 „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklių bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“, *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 60-2470. Galiojanti redakcija 2012-12-16.

<sup>59</sup> Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2016 m. sausio 11 d. įsakymu Nr. 1V-13 „Dėl vidaus tarnybos sistemos pareigūnų tarnybos organizavimo taisyklių patvirtinimo“.

- dėl karjeros valstybės tarnautojo – ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo posėdžio;
- dėl pareigūno – per 10 darbo dienų nuo vertinimo komisijos išvados gavimo.

Kolegiali valstybės ar savivaldybės institucija sprendimą dėl vertinimo komisijos siūlymo įgyvendinimo priimama artimiausiame jos posėdyje. Taipogi 5 darbo dienų terminas yra skirtas priėmus motyvuotą sprendimą neįgyvendinti vertinimo komisijos siūlymo tai nurodant vertinimo komisijos išvadoje.

„Vertinimo komisija, įvertinusi vidaus reikalų centrinės įstaigos vadovo tarnybinę veiklą, per 5 darbo dienas nuo vertinimo komisijos posėdžio dienos savo išvadą pateikia vidaus reikalų ministrui.“<sup>60</sup>

Vertinimo komisijos siūlymai yra rekomendacinio pobūdžio, t. y. jie nėra privalomi ir tik į pareigas priimančio/skiriančio asmens sprendimas yra galutinis. Teismų praktika pasisako, jeigu sprendimas „[...] neatitinka lygiateisiškumo, skaidrumo ar kitų principų, lyginant šį sprendimą su analogiškais sprendimais kitų valstybės tarnautojų atžvilgiu, tai gali sudaryti teisinį pagrindą tokį valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens sprendimą pripažinti neteisėtu[...]“<sup>61</sup>

## 2.5. Tarnybinės veiklos vertinimo ryšys su administraciniu aktu

Štai čia ir prisiliečiama prie administracinio akto, kaip tam tikros viešųjų paslaugų teikimo formos. „Administracinis sprendimas – administracinis aktas ar nustatyta tvarka priimtas kitas nustatytos formos dokumentas, kuriame išreikšta viešojo administravimo subjekto valia.“<sup>62</sup>

„Asmenys taip pat įtraukiami į administracinio akto priėmimo procesą, kadangi pagal administracinio akto išleidimo tvarką administracinis organas įpareigotas ne tik išklausti asmenį, tačiau ir išaiškinti jam administracinio akto esmę. Todėl dar iki administracinio akto priėmimo administracinis organas ir asmuo gali pasiekti sutarimą. Vokiečių mokslininkai H. J. Bonkas ir W. Braunas pažymi, kad šiuolaikinės tikrovės sąlygomis skirtumai tarp administracinio akto ir administracinės sutarties nustoja būti esminiai. Itin svarbu pažymėti, kad šioje nuomonėje išvelgtina idėja, kad administracinis aktas su administracine sutartimi nėra visiškai priešingi

<sup>60</sup> Lietuvos respublikos vidaus reikalų ministro 2016 m. sausio 11 d. įsakymu Nr. 1V-13 „Dėl vidaus tarnybos sistemos pareigūnų tarnybos organizavimo taisyklių patvirtinimo“.

<sup>61</sup> LVAT 2009 m. spalio 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A63-1006/2009.

LVAT biuletenis Nr. 18, 2009 m. <http://www.lvat.lt/lt/teismu-praktika/teismu-praktikos-apibendrinimai.html> Žiūrėta 2017-03-01, 08:06.

<sup>62</sup> Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas”, *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 60-1945; *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 77-1975.

dariniai, kadangi jie susisieja ir per tokius elementus, kaip valių suderinimas.”<sup>63</sup> Aš čia susiečiau VTĮ 22 str. 22 d. 5-6 p. nuostatas, pagal kurias „yra karjeros valstybės tarnautojo rašytinis prašymas perkelti jį į aukštesnes karjeros valstybės tarnautojo pareigas, arba yra karjeros valstybės tarnautojo rašytinis prašymas perkelti jį į aukštesnes karjeros valstybės tarnautojo pareigas ir tiesioginio vadovo rašytinis motyvuotas siūlymas suteikti šiam valstybės tarnautojui ne aukštesnę negu turėtą kvalifikacinę klasę“<sup>64</sup>. Pagal minėtas nuostatas, tik valstybės tarnautojui pareiškus valią, t. y. turint jo rašytinį sutikimą, gali į pareigas priėmęs asmuo įsakymu perkelti į kitas aukštesnes pareigas. Į pareigas priimantis asmuo turi diskrecijos priimti sprendimą dėl vertinimo komisijos siūlymo įgyvendinimo/neįgyvendinimo. „Remiantis analizuojamu doktrininu aiškinimu, pateiktose situacijose jis būtų skirtingos prigimties teisės aktas: pirmuoju atveju jis kiltų iš valių suderinimo, antruoju – iš vienašalio valios išreiškimo.“<sup>65</sup>

## 2.6. Teisminis tarnybinės veiklos vertinimo reguliavimas Lietuvoje

„Pranešimas apie tarnybinės veiklos vertinimą numato, jog valstybės tarnautoją į pareigas priimantis asmuo ar įstaigos vadovą į pareigas priimančios kolegialios institucijos vadovas apie būsimą valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimą vertinimo komisijoje ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų iki vertinimo pradžios praneša valstybės tarnautojui ir valstybės tarnybos tvarkymo funkcijas atliekančiai įstaigai.“<sup>66</sup> LVAT praktika sako, kad valstybės tarnautojai, ginčydami jų tarnybinės veiklos vertinimo procedūros metu priimtus aktus, ne kartą nurodė, jog buvo pažeistas šis pranešimo apie vertinimą terminas. LVAT praktika patvirtina, „[...] kad aplinkybė, jog buvo praleistas dešimties darbo dienų pranešimo terminas, pati savaime nėra pagrindas panaikinti ginčijamus vertinimo procedūros aktus“.<sup>67</sup> Pavyzdžiui, administracinėje byloje Nr. A756-1267/2011 teisėjų kolegija nustačiusi, kad „[...] atsakovas apie būsimąjį pareiškėjo tarnybinės veiklos vertinimą vertinimo komisijoje pranešė pareiškėjui prieš aštuonias darbo dienas, vis dėlto konstatavo, kad šis procedūrinis pažeidimas nelaikytinas esminiu, kadangi pareiškėjui buvo suteikta pakankamai laiko, kad jis galėtų tinkamai pasiruošti būsimam

---

<sup>63</sup> Gytis Kuncevičius. Administracinio akto ir administracinės sutarties teisinės prigimties sąsajos: teorinis aspektas. 2012, 4(3), p. 1041–1061.

<sup>64</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2002, Nr.45-1708.

<sup>65</sup> Gytis Kuncevičius, op.cit., p. 1041–1061.

<sup>66</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 909 “Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklių bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų”, *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 60-2470. Galiojanti redakcija 2012-12-16.

<sup>67</sup> LVAT praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimas (I dalis) 2013 m. kovo 22 d. <http://www.lvat.lt/lt/teismu-praktika/teismu-praktikos-apibendrinimai.html>. 2017-01-28 21:47 val.



jo tarnybinės veiklos vertinimui. Pareiškėjas neprašė atidėti komisijos posėdžio motyvuodamas, kad nėra jam pasiruošęs [...]“.<sup>68</sup>

Pažymėtina, kad tuo atveju, kai „[...] valstybės tarnautojas, kurio tarnybinė veikla vertinama, dėl svarbių priežasčių negali dalyvauti vertinimo komisijos posėdyje (pvz., dėl nedarbingumo), vertinimo komisijos posėdis atidedamas iki to laiko, kol išnyks priežastys, dėl kurių valstybės tarnautojas negali dalyvauti vertinimo komisijos posėdyje [...]“<sup>69</sup> LVAT konstatavo, kad „[...]nei VTĮ, nei Vertinimo taisyklės nenumato, kad tokiu atveju valstybės tarnautojui pakartotinai raštu turi būti pranešta apie jo tarnybinės veiklos vertinimą vertinimo komisijoje per nustatytą terminą [...]“<sup>70</sup> Tik tuo atveju, jei „[...] vertinimo komisijos posėdis, apie kurį valstybės tarnautojui buvo tinkamai pranešta, atidedamas, kito vertinimo komisijos posėdžio, kuris siejamas su priežasčių, dėl kurių posėdis buvo atidėtas, išnykimu, laikas valstybės tarnautojui neturėtų būti netikėtumas [...]“.<sup>71</sup>

LVAT ne kartą konstatavo, jog „[...] vertinamas pareigūnas turi galimybę savo argumentus išdėstyti Vertinimo komisijos posėdyje ir tokį procedūrinį pažeidimą, net jeigu jis nustatomas, nėra pagrindo pripažinti esminiu vertinimo procedūros pažeidimu“.<sup>72</sup>

Pavyzdžiui, administracinėje byloje A756-146/2010 teisėjų kolegijai nustačius, jog „[...] pareiškėjas – valstybės tarnautojas – dalyvavo vertinimo posėdyje ir turėjo galimybę išsakyti motyvuotus nesutikimo su tiesioginio vadovo vertinimo išvadoje nurodytomis aplinkybėmis argumentus, pateikti įrodymus, teisėjų kolegija padarė išvadą, kad Vertinimo taisyklių nuostatos, reglamentuojančios pokalbio turinį ir eigą, nebuvo pažeistos [...]“.<sup>73</sup>

2006 m. vasario 3 d. LVAT išnagrinėjo administracinėje byloje Nr. A2-750-06 ginčą dėl pareiškėjo tarnybinės veiklos įvertinimo nepatenkinamai bei įpareigojimo tobulinti valstybės tarnautojo kvalifikaciją. Todėl „[...] sprendžiant ginčą šioje byloje būtina vertinti tiek tiesioginio vadovo vertinimo išvadą, tiek Komisijos išvadą, tiek ir atsakovo įsakymą dėl Komisijos išvados realizavimo, kuris yra skundžiamas. [...] Tiesioginio vadovo tarnybinės veiklos vertinimo išvadoje apibūdinant pareiškėjo veiklą pagal veiklos kokybės kriterijų nurodyta, kad pareiškėjas iš dalies atlieka jam pavestas užduotis ir pavedimus, tačiau nėra reikiamų kontaktų su seniūnijos

---

<sup>68</sup> 2011 m. sausio 27 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A756-1267/2011.

<sup>69</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 909 “Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklių bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų”, *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 60-2470. Galiojanti redakcija 2012-12-16.

<sup>70</sup> LVAT 2011 m. sausio 27 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A756-1267/2011.

<sup>71</sup> LVAT 2010 m. kovo 18 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A146-488/2010.

<sup>72</sup> LVAT 2010 m. vasario 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A756-146/2010.

LVAT 2011 m. sausio 27 d. nutartis administracinėje byloje A756-1267/2011.

LVAT 2009 m. lapkričio 6 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A146-1271/2009.

LVAT 2012 m. vasario 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A143-265/2012.

<sup>73</sup> LVAT 2010 m. vasario 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A756-146/2010.

bendruomene ir darbuotojais. [...] Tarnybinės veiklos vertinimo išvada yra bendro pobūdžio tarnybinę veiklą pagal nustatytus kriterijus apibūdinantis dokumentas, kuriame neturi būti nurodyti konkretūs valstybės tarnautojo pažeidimai ir netinkamo elgesio faktai. Tačiau Komisijai, kuri tikrina vertinimo pagrįstumą, o kilus ginčui - teismui turi būti pateikti įrodymai, kurių pagrindu padarytos atitinkamos išvados. [...] Byloje yra atsakovo vidaus audito tarnybos 2004 m. lapkričio 12 d. audito išvados, kuriose užfiksuoti tam tikri trūkumai, tvarkant seniūnijoje esančias kapines. [...] Kitų įrodymų, patvirtinančių, kad pareiškėjas neatliko ar nekokybiškai atliko užduotis, byloje nėra. Vien minėtos audito išvados, nesant kitų įrodymų, nėra pakankamas pagrindas pripažinti, kad pareiškėjas pagal veiklos kokybės kriterijų vertintinas neigiamai. [...] Kolegijos nuomone, nemandagus, grubus elgesys su seniūnijos gyventojais bei darbuotojais, neatsižvelgimas į jų nuomonę, neįsiklausymas į problemas gali turėti reikšmės pareiškėjo veiklos kokybei, kadangi dėl to gali būti priimti klaidingi sprendimai ar pasirinkti netinkami sprendimų įgyvendinimo būdai. [...] Tačiau byloje įrodymų, patvirtinančių, kad būtent bendravimo įgūdžių stoka nulėmė tam tikros konkrečios užduoties vykdymo kokybę, nėra. [...] Kitas kriterijus - atliekamų užduočių sudėtingumas, apibūdina užduočių komplikuotumą, sunkumą, apimtį, savarankiškumą jas vykdant poreikį, tačiau jų sudėtingumo lygis nepriklauso nuo pareiškėjo profesinių bei asmeninių savybių ir gebėjimų, kadangi pareiškėjas turi vykdyti visas šiam valstybės tarnautojui pagal pareigybės aprašymą tenkančias funkcijas, nepriklausomai nuo jų sudėtingumo, jis negali rinktis užduočių pagal šį kriterijų ir jam negali būti pavedamos tik mažiau sudėtingos užduotys. Atliekamų užduočių sudėtingumo įvertinimas svarbus atliekant bendrą valstybės tarnautojo vertinimą ir priimant pasiūlymus dėl tolesnės jo karjeros (suteikti aukštesnę ar žemesnę kvalifikacinę klasę, perkelti į aukštesnes ar žemesnes pareigas ir kt.), tačiau užduočių sudėtingumui neturėtų būti taikomi vertinimai „labai gerai“, „gerai“, „nepatenkinamai“, kadangi jis neatspindi asmeninių vertinamojo savybių ir gebėjimų bei jo veiklos rezultatų. [...] Byloje yra keletas skundų dėl netinkamo (nekultūringo, nepagarbaus) pareiškėjo elgesio su seniūnijos gyventojais. [...] atsakymuose skundus rašiusiems asmenims buvo konstatuotas netinkamas pareiškėjo elgesys su gyventojais ir nurodyta, kad pareiškėjas dėl to yra įspėtas. [...] Šie faktai leidžia pripažinti, kad pareiškėjas kartais stokoja bendravimo kultūros, korektiškumo ir paslaugumo, tačiau, kolegijos manymu, yra nepakankami visą pareiškėjo 2004 metų tarnybinę veiklą įvertinti nepatenkinamai. [...] Komisija nustatinėdama, ar tiesioginis vadovas teisingai įvertino valstybės tarnautojo tarnybinę veiklą pagal vertinimo kriterijus, išsamiai nepatikrino faktinių aplinkybių, kurių pagrindu pateikta išvada, neanalizavo pareiškėjo veiklos apibūdinimo pagal vertinimo kriterijus ir todėl nepagrįstai pareiškėjo tarnybinę veiklą įvertino nepatenkinamai bei pasiūlė jam tobulinti kvalifikaciją. [...] Dėl tų pačių

priežasčių nepagrįstas ir atsakovo 2005 m. vasario 1 d. įsakymo Nr. P7-14 3 punktą, kuriuo pareiškėjas įpareigotas tobulinti valstybės tarnautojo kvalifikaciją. [...] Pirmosios instancijos teismas pagrįstai tenkino pareiškėjo skundą ir panaikino minėto įsakymo 3 punktą. [...] Kolegija sutinka su apelianto argumentu, kad tarnybinių nuobaudų skyrimas gali pagrįsti neigiamą valstybės tarnautojų vertinimą, tačiau nėra būtina sąlyga tokiam vertinimui. Tokios sąlygos nenustato teisės aktai, be to, tarnybinės nuobaudos skiriamos tik esant tarnautojo kaltei, o neigiamas tarnybinės veiklos vertinimas galimas ir nesant vertinamojo darbuotojo kaltės (dėl nesugebėjimo atlikti užduotis ir pan.)[...]“<sup>74</sup>

Administracinėje byloje Nr. A662-1215/2010 buvo vertinamas sprendimo panaikinti pareiškėjui 3 kvalifikacinę klasę teisėtumas ir pagrįstumas. LVAT, sistemiškai aiškindamas teisinį reglamentavimą, padarė išvadą, kad „[...] vertinimo komisijos darbe, t. y. valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo procedūroje, negali dalyvauti tiesioginis vertinamo valstybės tarnautojo vadovas, kadangi jis yra suinteresuotas ginti savo surašytą išvadą, kuri yra vertinimo komisijos nagrinėjimo dalykas, ir gali daryti įtaką kitų vertinimo komisijos narių apsisprendimui. Esant situacijai, kai dvejiems metams sudarytos vertinimo komisijos vienu iš narių yra tiesioginis vertinamo valstybės tarnautojo vadovas, surašęs valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo išvadą nuo šios konkrečios vertinimo procedūros turi nusišalinti ir vertinime gali dalyvauti tik kaip vertinimo komisijos iškviestas vertinamo valstybės tarnautojo tiesioginis vadovas. Priešingu atveju vertinimo komisijos sudėtis laikytina šališka, o jos surašyta išvada – neobjektyvia [...]“<sup>75</sup>

Daugelyje ginčų figūruoja tarnybinės veiklos vertinimo išvada, kuri „[...] yra bendro pobūdžio tarnybinę veiklą pagal nustatytus kriterijus apibūdinantis dokumentas, kuriame neturi būti nurodyti konkretūs valstybės tarnautojo pažeidimai ir netinkamo elgesio faktai, bet Vertinimo komisijai, kuri tikrina vertinimo pagrįstumą, o kilus ginčui – teismui turi būti pateikti įrodymai, kurių pagrindu padarytos atitinkamos išvados.[...]“<sup>76</sup>

Pažymėtina, kad į pareigas priimančiam asmeniui Vertinimo komisijos siūlymas nėra privalomas, jis turi tam tikrą diskrecijos teisę priimti ir kitokį sprendimą, nei siūlo vertinimo

---

<sup>74</sup> LVAT 2006 m. vasario 3 d. administracinė byla Nr. A2-750-06

<sup>75</sup> LVAT 2010 m. spalio 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A662-1215/2010.

LVAT biuletenis Nr. 20, 2010, p. 406-415. <http://www.lvat.lt/lt/teismu-praktika/teismu-praktikos-apibendrinimai.html>. 2017-01-28 21:47 val.

<sup>76</sup> LVAT 2012 m. vasario 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A143-265/2012.

LVAT 2006 m. vasario 3 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A248-750/2006.

LVAT 2008 m. spalio 10 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A556-1727/2008.

LVAT 2010 m. vasario 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A756-146/2010.

LVAT 2010 m. gegužės 24 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A146-702/2010.

LVAT 2009 m. gegužės 19 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A143-646/2009.

LVAT 2010 m. kovo 18 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A146-488/2010.

komisija. LVAT administracinėje byloje Nr. A63-1006/2009 vertindamas “[...] į pareigas priėmusio asmens įsakymą neįgyvendinti Vertinimo komisijos siūlymo suteikti prokuroro pavaduotojai pirmą kvalifikacinę klasę, be kita ko, sistemiškai analizavo Valstybės tarnybos įstatymo 22 straipsnio 14 ir 26 dalių nuostatas. [...] Teisėjų kolegija konstatavo, jog Vertinimo komisijos sprendimas suteikti karjeros valstybės tarnautojui atitinkamą kvalifikacinę klasę valstybės tarnautoją į pareigas priimančiam asmeniui yra rekomendacinio pobūdžio ir neprivalomas, o valstybės tarnautoją į pareigas priimančias asmuo turi diskrecijos teisę motyvuotai nuspręsti dėl aukštesnės kvalifikacinės klasės valstybės tarnautojui nesuteikimo, paliekant jam turėtą kvalifikacinę klasę. Tačiau reikalavimas valstybės tarnautoją į pareigas priimančiam asmeniui priimti šiuo klausimu „motyvuotą sprendimą“ reiškia, kad ši valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens teisė nėra absoliuti. Jo atstovaujamos valstybės institucijos interesai tokiais atvejais turi būti grindžiami ne vien abstrakčiais argumentais, bet visų pirma jie turi būti pagrįsti valstybės tarnybą reglamentuojančių teisės normų nuostatomis, taip pat ir valstybės tarnybos veiklos principais. Todėl tais atvejais, kai nustatoma, kad valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens sprendimas nesuteikti aukštesnės kvalifikacinės klasės konkrečiam valstybės tarnautojui, paliekant jam turėtą kvalifikacinę klasę, neatitinka lygiateisiškumo, skaidrumo ar kitų principų, lyginant šį sprendimą su analogiškais sprendimais kitų valstybės tarnautojų atžvilgiu, tai gali sudaryti teisinį pagrindą tokį valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens sprendimą pripažinti neteisėtu[...]”<sup>77</sup>

Taigi “[...] valstybės tarnautoją į pareigas priimančias subjektas naudodamasis jam suteikta diskrecija taip pat turi paisyti Lietuvos Respublikos Konstitucijos normų ir principų [...]”<sup>78</sup> Šiame kontekste taip pat paminėtina administracinė byla Nr. A63-7/2012. Byloje nustatyta, kad “[...] pareiškėjo tiesioginis vadovas jo tarnybinę veiklą įvertino „labai gerai“ ir pasiūlė, pareiškėjui palikti turimą pirmą kvalifikacinę klasę bei skirti jam pareiginės algos dydžio vienkartinį priedą. Vertinimo komisija pareiškėjo veiklą taip pat įvertino „labai gerai“, siūlė palikti jam turimą kvalifikacinę klasę, tačiau atsižvelgdama į Vyriausybės 2010 m. gruodžio 6 d. pasitarimo protokolo Nr. 82 rekomendaciją, siūlė nepriimti sprendimų dėl vienkartinių piniginių išmokų mokėjimo ir neskirti vienkartinės išmokos. [...] Skundžiamu atsakovo (Valstybinės medicininio audito inspekcijos prie Sveikatos apsaugos ministerijos) direktorės sprendimu, kuriuo atsisakyta įgyvendinti Vertinimo komisijos sprendimą, pareiškėjo tarnybinę veiklą

---

<sup>77</sup> LVAT 2009 m. spalio 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A63-1006/2009.

LVAT 2009 m. balandžio 10 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A438-464/2009.

LVAT biuletenis Nr. 18, 2009 m. <http://www.lvat.lt/lt/teismu-praktika/teismu-praktikos-apibendrinimai.html>  
Žiūrėta 2017-03-01, 08:06.

<sup>78</sup> LVAT 2010 m. birželio 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A662-941/2010.

įvertinta „gerai“, neskiriant pareiškėjui vienkartinės išmokos, kuri skiriama, jei pareiškėjo veikla būtų įvertinta „labai gerai“. [...] Skundžiamas sprendimas iš esmės buvo grindžiamas Vyriausybės 2010 m. gruodžio 6 d. pasitarimo protokole nurodyta rekomendacija valstybės ar savivaldybės įmonėms nepriimti sprendimų dėl vienkartinių išmokų mokėjimo bei 2010 m. birželio 10 d. Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos rekomendacija, kurioje buvo konstatuota, jog pareiškėjo kitas darbas gali kelti viešųjų ir privačių interesų konfliktą.[...] LVAT šioje byloje pažymėjo, jog 2010 m. gruodžio 6 d. Vyriausybės pasitarimo protokole nurodyta rekomendacija valstybės ar savivaldybės įmonėms nepriimti sprendimų dėl vienkartinių išmokų mokėjimo negalėjo turėti. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymo 24 straipsnio 3 dalis nustato, jog prokuratūros valstybės tarnautojų (tarp jų ir prokurorų pavaduotojų) tarnybos sąlygas ir tvarką nustato Valstybės tarnybos įstatymas.[...] LVAT praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, pasisako dėl tokio poveikio pareiškėjos tarnybinės veiklos vertinimui, nes yra žemesnės galios teisės aktas nei Valstybės tarnybos įstatymas. [...] Be to, įvertinus tai, kad atsakovas Vertinimo komisijos sprendimo neįgyvendino remdamasis tik Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos rekomendacija, tai yra prielaida, nepagrindžiant tokio sprendimo valstybės tarnybą reglamentuojančių aktų nuostatomis, darytina išvada, kad toks sprendimas yra be motyvų, todėl negali būti pripažintas pagrįstu ir teisėtu.[...] Rekomendacinio pobūdžio teiginiais, nepagrįstais konkrečiomis faktinėmis aplinkybėmis sprendimas negali būti grindžiamas. Toks sprendimas yra neteisėtas ir turi būti panaikintas [...].”<sup>79</sup>

LVAT tiek vertindamas tarnybinės veiklos vertinimo išvados, kuria valstybės tarnautojo veikla įvertinta „gerai“, teisėtumą ir pagrįstumą, tiek vertindamas tarnautoją į pareigas priėmusio asmens sprendimą, ne kartą nurodė, jog “[...] Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 22 straipsnio bei Vertinimo taisyklių taikymo požiūriu valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimas nėra absoliuti tokį vertinimą atliekančių subjektų (tiesioginio vadovo ir Vertinimo komisijos) kompetencija, nes jie yra saistomi Vertinimo taisyklių nustatytų ir šiems subjektams privalomų vertinimo kriterijų, metodikos, tarnybinės veiklos vertinimo skalės (VTĮ 26 str. 29 d., Vertinimo taisyklių 1 priedas). Šiais Vertinimo taisyklių nustatytais kriterijais teismas turi vadovautis, spręsdamas atitinkamų Komisijos padarytų išvadų pagrįstumo klausimą [...].”<sup>80</sup> Šios taisyklės atsispindi ir byloje Nr. A143-646/2009, kurioje “[...] teisėjų kolegija vertino atsakovo (Vilniaus miesto savivaldybės administracijos) įsakymo dėl pareiškėjo (Antakalnio

---

<sup>79</sup> LVAT 2012 m. sausio 12 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A63-7/2012.

<sup>80</sup> LVAT 2012 m. balandžio 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A520-1742/2012.

LVAT 2011 m. gruodžio 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A662-3431/2011.

LVAT 2012 m. vasario 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A143-265/12.

LVAT 2011 m. vasario 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A143-208/2011.

seniūno) perkėlimo į žemesnes pareigas teisėtumą. [...] Ginčijamas įsakymas priimtas, atlikus kasmetinį pareiškėjo veiklos vertinimą. Šioje byloje, be kita ko, buvo spręsta dėl įrodinėjimo naštos tarp ginčo šalių paskirstymo tokio pobūdžio bylose ir tiesioginio vadovo bei Vertinimo komisijos išvadų pagrindimo faktinėmis aplinkybėmis, kurios charakterizuoja vertinamo asmens veiklą. [...] Teisėjų kolegija šioje byloje nurodė, kad valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimas yra šio tarnautojo tiesioginio vadovo bei Vertinimo komisijos kompetencija, tačiau ji nėra išimtinė kompetencija. Tai reiškia, kad atitinkama valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo išvada turi būti pagrįsta faktinėmis vertinamo asmens tarnybinę veiklą charakterizuojančiomis aplinkybėmis. [...] Šiuo aspektu yra būtina pažymėti, kad Vertinimo taisyklėse (2 ir 3 prieduose) yra pateiktos atitinkamų (vertinamo valstybės tarnautojo tiesioginiam vadovui ir Vertinimo komisijai privalomos) valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo išvadų formos, kuriose nėra nuorodų dėl būtinumo pateikti išsamius argumentus dėl vienokio ar kitokio valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo.[...] Todėl darytinos išvados, kad: 1) teismui vertinant minėtas išvadas kaip įrodymus administracinėje byloje, negalima laikyti išvadų esminiais trūkumais aplinkybių, kad šiose išvadose nėra konkrečiai išvardintos vertinamo asmens tarnybinę veiklą charakterizuojančios faktinės aplinkybės; 2) nurodytos vertinamo valstybės tarnautojo tiesioginio vadovo ir Vertinimo komisijos išvados laikytinos vientisu dokumentu, kuris turinio aspektu kiekvienu konkrečiu atveju turi būti teismo vertinamas kaip sudedamoji atitinkamo įsakymo (kuriuo šių išvadų siūlymas yra įgyvendinamas) dalis; 3) kilus teisminei ginčui dėl minėtų išvadų (įsakymo, kuriuo įgyvendinamas Vertinimo komisijos išvados siūlymas) pagrįstumo, įrodinėjimo našta tenka įsakymą priėmusiam asmeniui (atsakovui) [...].”<sup>81</sup> Kaip minėta, „[...]valstybės tarnautoją į pareigas priimantis asmuo, sutikdamas su Vertinimo komisijos pateiktu siūlymu, neprivalo nurodyti sprendimo dėl tokio siūlymo įgyvendinimo motyvų. Vertinimo komisijos išvada (pasiūlymai) bei jų atitinkama argumentacija tuo pačiu laikytini paties administracinio sprendimo (dėl siūlymų įgyvendinimo) motyvuojamąja dalimi[...].”<sup>82</sup>

LVAT yra konstatavęs, kad „[...] tiesioginio vadovo išvada, kuria valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinta nepatenkinamai, yra Vertinimo komisijos nagrinėjimo dalykas [...]“<sup>83</sup>. Todėl teismas, nagrinėdamas ginčą „[...] dėl valstybės tarnautoją į pareigas priėmusio asmens sprendimo perkelti karjeros valstybės tarnautoją į žemesnes pareigas, priimto pagal Vertinimo

---

<sup>81</sup> LVAT 2009 m. gegužės 19 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A143-646/2009.

<sup>82</sup> LVAT 2012 m. balandžio 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A520-1742/2012.

LVAT 2012 m. vasario 7 d. nutartį administracinėje byloje Nr. A143-265/2012.

<sup>83</sup> LVAT biuletenis Nr. 20, 2010, p. 406-415. <http://www.lvat.lt/lt/teismu-praktika/teismu-praktikos-apibendrinimai.html> Žiūrėta 2017-03-01, 08:06.

komisijos pasiūlymus, pagrįstumo bei teisėtumo, turi nustatyti ne tik tai, ar Vertinimo komisija laikėsi teisės aktų nustatytos sprendimų priėmimo tvarkos bei procedūros, bet ir tai, ar ši komisija tinkamai atliko tarnybinės veiklos vertinimo išvados, kurią surašė valstybės tarnautojo tiesioginis vadovas, pagrįstumo patikrinimo funkciją [...]“.<sup>84</sup>

Pastebėtina, kad „[...] Valstybės tarnybos įstatymo 22 straipsnio 17 dalies redakcija, galiojusi 2007 m. rugsėjo 30 d., įtvirtino, kad valstybės tarnautoją į pareigas priėmusio asmens sprendimai, priimti pagal vertinimo komisijos pasiūlymus, gali būti skundžiami Administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka. Šiuo metu galiojantys Valstybės tarnybos įstatymas ir Vertinimo taisyklės *expressis verbis* nenumato tarnybinės veiklos procedūros metu priimamų aktų apskundimo tvarkos. Tačiau šie Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimai nepakeitė Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikos dėl Tarnybinės veiklos vertinimo komisijos išvados neskundžiamumo[...]“.<sup>85</sup>

Vis dėlto iš LVAT praktikos matyti, kad ši „[...] Vertinimo komisijos priimtų sprendimų neskundžiamumo – taisyklė turi išimtį, tai yra tuomet, kai Vertinimo komisijos išvadomis tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama „gerai“. Pagal Valstybės tarnybos įstatymo 22 straipsnio 6, 7 ir 8 dalis, taip pat Vertinimo taisyklių 20 punktą tais atvejais, kai Vertinimo komisija valstybės tarnautoją įvertina „gerai“, ji neteikia pasiūlymų valstybės tarnautoją į pareigas priėmusiam asmeniui ir šis asmuo atitinkamų sprendimų nepriima. Vadinasi, šiais atvejais galutinai dėl valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos yra sprendžiama būtent Vertinimo komisijos išvadoje ir būtent ši išvada sukelia teisinės pasekmės valstybės tarnautojui. Neleidžiant valstybės tarnautojui skusti teismui Vertinimo komisijos išvados, kuria valstybės tarnautojas įvertintas „gerai“, jis neturėtų jokių galimybių pasiekti, kad teismas patikrintų, ar valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo procedūros metu nebuvo pažeistos jo teisės. Taip būtų pažeista asmens teisė kreiptis į teismą. Todėl tais atvejais, kai valstybės tarnautojas skundžia teismui Vertinimo komisijos išvadą, kuria jo tarnybinė veikla įvertinta „gerai“, negali būti nusprendžiama, jog toks skundas yra nenagrinėtinas teismų[...]“.<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup> LVAT 2010 m. vasario 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A756-146/2010.

LVAT 2011 m. balandžio 18 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A438-1018/2011.

LVAT 2010 m. gegužės 24 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A146-702/2010

LVAT 2010 m. gegužės 28 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A146-726/2010.

LVAT 2012 m. balandžio 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A520-1742/2012.

<sup>85</sup> LVAT 2010 m. vasario 8 d. nutartį administracinėje byloje Nr. A756-146/2010.

<sup>86</sup> LVAT 2007 m. gegužės 17 d. nutartis administracinėje byloje Nr. AS248-223/2007.

LVAT biuletenis Nr. 12. <http://www.lvat.lt/lt/teismu-praktika/teismu-praktikos-apibendrinimai.html> Žiūrėta 2017-03-01, 08:06.

LVAT biuletenis Nr. 23, 2012, p. 630-631. <http://www.lvat.lt/lt/teismu-praktika/teismu-praktikos-apibendrinimai.html> Žiūrėta 2017-03-01, 08:06.

LVAT yra pažymėjęs, jog būtent į pareigas valstybės tarnautoją priimančio asmens sprendimas yra galutinis ir sukelia valstybės tarnautojui tiesiogines teises pasekmes. Jeigu valstybės tarnautoją į pareigas priimantis asmuo savo motyvuotu sprendimu neįgyvendina vertinimo komisijos siūlymo, tai pačio valstybės tarnautojo iki vertinimo buvusi teisinė padėtis nesikeičia. Vertinimo komisijos sprendimai (siūlymai) valstybės tarnautoją į pareigas priimančiam asmeniui yra rekomendacinio pobūdžio ir neprivalomi. Yra diskrecijos teisė motyvuotai nuspręsti dėl komisijos pateikto siūlymo įgyvendinimo. Būtent galutinis sprendimas ir sukelia valstybės tarnautojui tiesiogines teises pasekmes. LVAT praktikoje pabrėžiama, kad „[...]vertinimo komisijos sprendimai gali (ir turi) būti teismo įvertinimo dalyku tik kaip atitinkamo sprendimo motyvuojamoji dalis, t. y. vertinimo komisijos priimto sprendimo argumentai ir išvados teismo turi būti įvertinami kaip skundžiamo sprendimo (pvz. įsakymo) argumentai ir išvados (Administracinė byla Nr. A11-230/2007) [...]“<sup>87</sup>

„[...] Situacija, kurioje atsidūrė A. R., specifinė tuo, kad tarnybinės veiklos kasmetinio vertinimo 2010 m. gruodžio 28 d. išvados Nr. P11-48-(2.7), kuria tiesioginis vadovas pareiškėjo tarnybinę veiklą įvertino patenkinamai, pagrindu surašytos valstybės tarnautojų vertinimo komisijos 2011 m. sausio 28 d. išvados Nr. P11-4-(2.7) siūlymo pareiškėją į pareigas priėmęs asmuo neįgyvendino. Atsižvelgiant į tai, pripažintina, kad valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo procedūra nebuvo nustatyta tvarka baigta, todėl jos metu priimti tarpiniai sprendimai (2010 m. gruodžio 28 d. ir 2011 m. sausio 28 d. išvada) negali būti laikomi įtakojantys A. R. materialines teises ir pareigas valstybės tarnybos teisinių santykių srityje.[...]“<sup>88</sup>

Valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimas yra „[...] šio tarnautojo tiesioginio vadovo bei vertinimo komisijos kompetencija, tačiau ji nėra išimtinė, nes šie subjektai yra saistomi Vertinimo taisyklių nustatytų ir jiems privalomų vertinimo kriterijų Šiais Vertinimo taisyklių nustatytais kriterijais teismas turi vadovautis, sprenddamas atitinkamų vertinimo komisijos padarytų išvadų pagrįstumo klausimą. Tačiau teismui nėra suteikta teisė vertinti valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos rezultatus, kaip ir jo gebėjimų atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas ir kvalifikaciją [...]“<sup>89</sup>

---

<sup>87</sup> LVAT 2011 m. rugsėjo 23 d. nutartis administracinėje byloje Nr. AS-525-483-11.

<sup>88</sup> LVAT 2006 m. vasario 3 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A2-750-06.

<sup>89</sup> LVAT 2014 m. gegužės 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A492-799/2014.



### **3. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ TARNYBINĖS VEIKLOS POKYČIAI, JŲ ANALIZĖ IR TYRIMO METODOLOGIJA**

Visos viešajame sektoriuje vykstančios reformos bei būtinumas tobulinti ir modernizuoti valstybės valdymo struktūras skatina mokslininkus, valdžios atstovus ir praktikus<sup>90</sup> naujai pažvelgti į valstybės tarnybos sistemą, į pačius valstybės tarnautojus ir jų kompetencijos lygį bei motyvaciją. Valstybės tarnautojų noras atsiduoti darbui, įsipareigojimų priėmimas bei atsakomybė už savo veiklos rezultatus<sup>91</sup>, kompetencijos įgijimas yra teigiama tarnybinės veiklos vertinimo pusė, skatinanti darbuotojų motyvaciją. Tarnybinės veiklos teigiamas įvertinimas, valstybės tarnautojų motyvacija ir būtinumas ją skatinti yra viena iš sudėtinių efektyvios valstybės tarnybos veiklos dalių bei funkcionavimo principų<sup>92</sup>. Palyginę teisės aktų įtaką valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimui matome, kad tarnybinės veiklos vertinimo tobulinimas ir naujų vertinimo metodų įdiegimas sistemingai eina link kompetencijos ir realių veiklos rezultatų svarbos.

#### **3.1. Karjeros ir statutinių valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo pokyčiai**

Naujajame VTĮ pakeitimo projekte tai atsispindi įvardijamame vertinimo tikslė – „[...] nustatyti valstybės tarnautojo kompetencijų atitikį jo pareigybei nustatytam kompetencijų profiliui, įvertinti jo tarnybinės veiklos metų rezultatus ir nustatyti valstybės tarnautojo kompetencijų ugdymo poreikį (A lygio vadovo ir B lygio vadovo – taip pat įvertinti veiklos rezultatus už visą kadencijos laikotarpį). Pagal kompetencijų vertinimo rezultatus sprendžiama dėl valstybės tarnautojo kompetencijų ugdymo. Kai valstybės tarnautojo kompetencijos neatitinka jo pareigybei nustatyto kompetencijų profilio, valstybės tarnautojas įpareigojamas ugdyti kompetencijas. Kai valstybės tarnautojo kompetencijos atitinka jo pareigybei nustatytą kompetencijų profilį, su valstybės tarnautoju susitariama dėl tolesnio kompetencijų ugdymo. Nustačius, kad valstybės tarnautojo kompetencijos neatitinka jo pareigybei nustatyto kompetencijų profilio, jo kompetencijų atitikį pareigybei nustatytam kompetencijų profiliui peržiūri įstaigoje sudaryta komisija. Kai valstybės tarnautojo kompetencijos neatitinka jo pareigybei nustatyto kompetencijų profilio du kartus iš eilės arba kai nustatoma, kad šio įstatymo

---

<sup>90</sup> Laura Raguckienė, Aušra Vaisvalavičiūtė. Valstybės tarnautojų motyvavimo sistemos teisinis reglamentavimas Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje. 2012, (8) p. 210-226.

<sup>91</sup> Moynihan, D. P. A. Workforce of Cynics. The Effects of Contemporary Reforms on Public Service Motivation. *International Public Management Journal*. 2010, 13 (1): 24-34.

<sup>92</sup> Laura Raguckienė, Aušra Vaisvalavičiūtė, *op. cit.*, p. 211.

17 straipsnio 6 dalyje nurodytos valstybės tarnautojo kompetencijos neatitinka jo pareigybei nustatyto kompetencijų profilio, valstybės tarnautojas perkeliamas į lygiavertes ar žemesnes pareigas toje pačioje įstaigoje, kurioms nustatyta kompetencijų profilį jis atitinka, arba, jeigu nėra pareigų, į kurias valstybės tarnautojas gali būti perkeltas, arba valstybės tarnautojas nesutinka eiti kitų pareigų, – jis atleidžiamas iš pareigų. Vertinant valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos rezultatus, vertinamas valstybės tarnautojo asmeninis indėlis įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus ar užtikrinant jos vidaus administravimą. Nustačius išskirtinį asmeninį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus ar užtikrinant jos vidaus administravimą, valstybės tarnautoją į pareigas priimančias asmuo gali paskatinti valstybės tarnautoją šio įstatymo 42 straipsnio 1 dalies 5 punkte nustatyta pinigine išmoka. Valstybės tarnautojų kompetencijų ugdymas – žinių ir įgūdžių, būtinų atliekamoms valstybės tarnautojo funkcijoms atlikti, tobulinimas valstybės tarnautojo ar įstaigos iniciatyva. Įstaigų valstybės tarnautojų kompetencijoms ugdyti valstybės ir savivaldybių biudžetuose numatomos lėšos. Jos turi sudaryti ne mažiau kaip 1 procentą ir ne daugiau kaip 5 procentus įstaigos valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui nustatytų asignavimų.[...] „Veiklos rezultatų vertinimo metu nustačius asmeninį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus arba užtikrinant jos vidaus administravimą, valstybės tarnautoją į pareigas priimančias asmuo gali paskatinti valstybės tarnautoją iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus ar užtikrinant jos vidaus administravimą arba kai valstybės įstaigos vadovo ar įstaigos vadovo tarnybinė veikla įvertinta labai gerai[...]“.<sup>93</sup>

Taipogi vienas iš esminių pasikeitimų – nebeliks pareigybių lygių ir kategorijų, o bus 1-13 pareigybių grupės ir joms nustatytas 6 pareiginės algos koeficientų intervalas.<sup>94</sup> „[...] „Siūloma atsisakyti kritikuojamų priedų už kvalifikacinę klasę, o tam tikroms pareigybių grupėms nustatyti galimų pareiginių algų intervalą“, – pasakoja įstatymo rengėjai. Pareiginių algų nustatymas naujoje darbo užmokesčio sistemoje lems priedo už tarnybos stažą didėjimą. Jis visiems valstybės tarnautojams pareikalaus apie 4,5 mln. eurų. „Tam tikra dalis lėšų galės būti sutaupyta atsisakius naujai skiriamų priedų už kvalifikacinę klasę, priemokų už įprastą darbo krūvį ir papildomas užduotis, taip pat atsisakius esamos skatinimo išmokų skyrimo tvarkos“, - tvirtino Valstybės tarnybos įstatymo projekto rengėjai. Tačiau kol kas jie nesiryžta prognozuoti, kiek tiksliai bus sutaupyta. Apie 145 tūkst. eurų gali prireikti keičiant Valstybės tarnautojų registrą ir Valstybės tarnybos valdymo informacinę sistemą. Mokesčių mokėtojams kainuos ir

---

<sup>93</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas. Projektas Nr. XIIP-3268.

<sup>94</sup> Ten pat

naujas valdininkų gebėjimų bei kompetencijos patikrinimas. Minėtoms reikmėms kitais metams reikėtų apie 220 tūkst. eurų.[...]<sup>95</sup>

Vidaus tarnybos statutas reglamentuoja pareigūnų 1-15 pareigybių grupes ir 8 pareiginės algos koeficientų intervalą<sup>96</sup>. Įsigaliojus Vidaus tarnybos statutui, pareigūnai vertinami 2 kartus per metus (2016 m. pabaigoje neeilinis ir 2017 m. kasmetinis bei 2017 m. pab. neeilinis tarnybinės veiklos vertinimas. Štai jau nesiekę su individualiais pareiginės algos koeficientais pareigūnai atsiduria 3 riboje. Tie, kurie yra 5 ir aukščiau – pasiekia patį pareiginės algos koeficientų viršų ir mes jau vertindami po 1-2 metų galime pasiūlyti vidutinę darbo užmokesčio vienkartinę piniginę išmoką Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka. Ar tai motyvuoja, manau, kad taip, bet ar tai su laiku nepriklausys nuo įstaigos/institucijos finansinių galimybių?

Panaši, netgi identiška situacija planuojama priėmus VTĮ. Skiriasi skatinimo dydis.

### 3.2. Tyrimo metodologija

Kintantis valstybės tarnautojų skaičius Lietuvoje ir valstybės tarnybą reglamentuojančių teisės aktų kaita stipriai įtakojo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimą. Siekiant palyginti statutinių ir karjeros valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo proceso elementų ir įvykusių bei būsimų pokyčių sąsajas, buvo tiriama teisinio reguliavimo kaita ir analizuota anketinės apklausos duomenys. Apibūdinant tyrimo metodą, galima teigti, jog „[...]tai - tam tikrų praktinių arba pažintinių rezultatų gavimo būdas, taikant įvairias priemones.[...]“<sup>97</sup>

Šio sociologinis tyrimas atliktas, kai derinama informacija<sup>98</sup>, gauta įvairiais laikotarpiais, skirtingų autorių ir pan. **Tyrimo tikslas** išanalizuoti Lietuvoje statutinių ir karjeros valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo sistemos specifiką, palyginti panašumus ir skirtumus, bei įvardinti privalumus, trūkumus ir egzistuojančias problemas.

#### Tyrimo uždaviniai:

1. Remiantis galiojusiais ir galiojančiais tarnybinės veiklos vertinimą reglamentuojančiais teisės aktais, išnagrinėti tarnybinės veiklos vertinimo ypatumus Lietuvoje ir jos kaitą.

---

<sup>95</sup> Tomas Bašarovas. Valstybės tarnybą išjudins tik permainos. 2015 05 14 6:00. <http://lzinios.lt/lzinios/Lietuva/valstybes-tarnyba-isjudins-tik-permainos/201889> 2017-03-20 20:20.

<sup>96</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas. Pateiktas Vyriausybei svarstyti 2015-04-17. [http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=1024892&p\\_org=2805&p\\_fix=y&p\\_gov=y](http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1024892&p_org=2805&p_fix=y&p_gov=y). 2017-03-21. 23:04.

<sup>97</sup> K. Kardelis. Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. 2-asis pataisytas ir papildytas leidimas. Kaunas, 2002.

<sup>98</sup> R. Prakapas, T. Butvilas. Mokslinio tiriamojo darbo logografika studijoms. Mokomasis leidinys. Vilnius, Mykolo Romerio Universitetas, 2011, p.44.

2. Remiantis valstybės tarnautojų anketinės apklausos duomenimis, ištirti kaip valstybės tarnautojai vertina veiklos vertinimo tikslingumą ir procedūrą, kokius išskiria probleminius aspektus ir koks jų požiūris į būsimus pokyčius.

3. Apibendrinant duomenis išskirti esminius pokyčius tarnybinės veiklos vertinimo procese ir pateikti pasiūlymus.

### 3.2.1. Teisės aktų analizės metodas

Analizuojant įvairaus pobūdžio teisės aktus ir kitus dokumentus, buvo taikoma content (turinio) analizė.<sup>99</sup> Nagrinėjant ir analizuojant valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo pokyčius per eilę metų pastebėta, kad ilgą laiką buvo atskirtos pačios vertinimo tvarkos.

Statutiniai valstybės tarnautojai buvo vertinami atsižvelgus į jų tarnybinės veiklos rezultatus, dalykines savybes, profesinius įgūdžius, administracinius gebėjimus;<sup>100</sup> tarnybinę veiklą, sugebėjimus bei tinkamumą einamoms pareigoms<sup>101</sup> ir turėjo įgyti arba atnaujinti siekiamą kompetencijų krepšelį (matuojama valandomis)<sup>102</sup>.

Karjeros valstybės tarnautojai buvo vertinami atsižvelgus į jų kvalifikaciją, gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas; pasiektus rezultatus, vykdant jam suformuluotas užduotis.<sup>103</sup>

Pasikeitus pareigūnų vertinimo tvarkai Lietuvoje nuo 2016 m. sumažėjo esminiai skirtumai tarp pačių valstybės tarnybinės veiklos vertinimo procedūrų bei žadami pagrindinio valstybės tarnybą reguliuojančio įstatymo pokyčiai suteikia galimybę iš viso suvienodinti vertinimo procesus ir jų rezultatus, tobulinant vertinimo tvarkas ir atskleidžiant vertinimo reikalingumą.

Išnagrinėjus ir palyginus vertinimo tvarkas išryškėjo nuo 2016 m. panašumai tarp karjeros valstybės tarnautojų ir pareigūnų vertinamos veiklos užduočių svarbos, vertinimo terminų, vertinimo komisijų vaidmens ir sudėties, vertinimo kriterijų, skatinių ir taip toliau.

---

<sup>99</sup> R. Prakapas, T. Butvilas. Mokslinio tiriamojo darbo logografika studijoms. Mokomasis leidinys. Vilnius, Mykolo Romerio Universitetas, 2011, p.44.

<sup>100</sup> Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2003 m. rugsėjo 4 d. įsakymas Nr. 1V-323 „Dėl Kvalifikacinių kategorijų nuostatų patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 87-3953.

<sup>101</sup> Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2003 m. rugpjūčio 29 d. įsakymu Nr. 1V-314 „Dėl Vidaus tarnybos sistemos pareigūnų atestavimo tvarkos taisyklių patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 87-3951.

<sup>102</sup> Lietuvos policijos generalinio komisaro 2012 m. liepos 17 d. įsakymu Nr. 5-V-514 „Dėl Policijos pareigūnų kompetencijų įgijimo arba atnaujinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.

<sup>103</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. 1999 m. liepos 8 d. Nr. VIII-1316.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 909 „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklių bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“. Galiojanti redakcija 2012-12-16.

### 3.2.2. Anketinės apklausos metodas

Siekiant tiksliau atsakyti į iškeltą tikslą buvo analizuojamas valstybės tarnautojų požiūris į veiklos vertinimą ir buvo pasirinktas individualios anketinės apklausos metodas. Tai kiekybinis tyrimo modelis. Apklausa buvo naudojama, siekiant išanalizuoti valstybės tarnautojų nuomone apie galiojančios tarnybinės veiklos vertinimo procesus ir pačio vertinimo reikalingumą. Taipogi tyrimo dalyko neįmanoma pažinti bei ištirti vien tik stebėjimo metu. Pats tyrimo dalykas yra visuomeninės arba individualios sąmonės elementas.<sup>104</sup> Naudota anketinės apklausos duomenų rinkimo technika, kai respondentai atsakinėja elektroniniu būdu (anketoje) pateiktus klausimus.

Šio anketavimo metu internetiniame tinklalapyje <http://apklausa.lt/> buvo sukurta ir pateikta anoniminė anketa su tyrėjo suformuluotais klausimais. Apklausos pradžia – 2017-02-26. Anketa viešai prieinama ir aktyvi iki šiol. Tiesioginė nuoroda į anketą:

<http://apklausa.lt/f/valstybes-tarnautoju-tarnybinės-veiklos-vertinimas-r73jfnl.fullpage>

Susidurta su dalyvių pasyvumu.

Tyrimo anketą sudarė 15 įvairaus tipo klausimų (Priedas Nr. 1). Uždari klausimai bei atsakymų variantai buvo suformuluojami remiantis baigiamojo magistrinio darbo teorinėje dalyje analizuota medžiaga, taip pat teisės ir poįstatyminais teisės aktais, kurie reglamentuoja valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimą. Siekiant visapusiško informacijos tikslumo, į tam tikrus klausimus tyrimo dalyviai turėjo galimybę įrašyti savo atsakymą, nurodytame laukelyje „kita“. Sudedamosios klausimyno dalys:

- 1 klausimas – demografinė charakteristika;
- 2-3-4-5 klausimai – valstybės tarnautojo charakteristika (užimamos pareigos, stažas valstybės tarnybai, turima kvalifikacinė klasė);
- 6 klausimas – individualių užduočių nustatymo svarba;
- 7-8-9 klausimai – tarnybinės veiklos vertinimo už 2016 m. rezultatai;
- 10-11-12 klausimai – tarnybinės veiklos vertinimo samprata ir reikalingumas;
- 13-14-15 klausimai – požiūris į būsimus veiklos vertinimo pokyčius.

2017 m. vasario 28 d. Lietuvoje buvo 27685 karjeros valstybės tarnautojai ir 6346 statutiniai valstybės tarnautojai.<sup>105</sup> Individualioje anketinėje apklausoje dalyvavo 155 respondentai.<sup>106</sup>Jų pasiskirstymas pagal amžių atsispindi:

---

<sup>104</sup> R. Prakapas, T. Butvilas. Mokslinio tiriamojo darbo logografika studijoms. Mokomasis leidinys. Vilnius, Mykolo Romerio Universitetas, 2011, p.44.

<sup>105</sup>Valstybės tarnybos departamento statistiniai duomenys. <http://statistika.vtd.lt/index.html>. Žiūrėta 2017-03-01, 08:06.

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
1. Iki 25 m.	9	5.8%
2. 26-30 m.	29	18.7%
3. 31-39 m.	50	32.3%
4. 40-49 m.	47	30.3%
5. 50-59 m.	16	10.3%
6. 60 m. ir daugiau	3	1.9%
Neatsakė į klausimą	1	0.6%

**7 pav. Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų pasiskirstymas pagal amžių.**

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis anketiniais apklausos duomenimis.

Daugiausiai respondentų buvo statutiniai valstybės tarnautojai – 93, kas sudaro 60 proc. ir 53 karjeros valstybės tarnautojai, kas sudaro 34,2 proc. apklaustųjų.

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
1. Įstaigos vadovas / įstaigos administracijos ar struktūrinio padalinio vadovas	6	3.9%
2. Karjeros valstybės tarnautojas	53	34.2%
3. Pakaitinis valstybės tarnautojas	2	1.3%
4. Statutinis valstybės tarnautojas	93	60.0%
Neatsakė į klausimą	1	0.6%

**8 pav. Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų pasiskirstymas.**

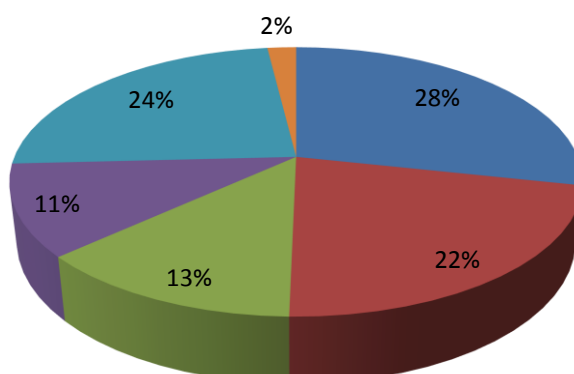
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis anketiniais apklausos duomenimis

Apklausoje dalyvavę respondentai daugiausia užima vyriausiojo specialisto pareigas (75 arba 48,4 proc.) ir struktūrinio padalinio (skyriaus/poskyrio) vadovo pareigas (15 arba 9,7 proc.). Kiti dalyviai užima struktūrinio padalinio (departamento/ skyriaus/ poskyrio) vadovo pavaduotojo, vyriausiojo tyrėjo, vyresniojo tyrėjo, vyresniojo specialisto, vyriausiojo patrulio, vyriausiojo postinio, ugniagesio gelbėtojo, jaunesniojo specialisto, vyresniojo pasieniečio pareigas.

<sup>106</sup> Anketa. <http://apklausa.lt/private/forms/valstybes-tarnautoju-tarnybinės-veiklos-vertinimas-r73jfnl>. 2017-03-28 žiūrėta 20:27

## Dalyvavusiųjų apklausoje tarnybos stažas

■ 1 - 5 metų      ■ 6 – 10 metų      ■ 11 – 15 metų  
■ 16 – 20 metų      ■ Virš 20 metų      ■ Neatsakė į klausimą



**9 pav. Apklausoje dalyvavusiųjų valstybės tarnautojų pasiskirstymas pagal tarnybos stažą valstybei.**  
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis anketiniais apklausos duomenimis

Didžioji dauguma respondentų turi pirmą kvalifikacinę klasę – 58 (37,4 proc.), antrą – 33 (21,3 proc.), trečią – 33 (21,3 proc.) 20 atsakė neturintys kvalifikacinės klasės. 5 turėjo pirmą kvalifikacinę kategoriją, 1 trečią ir 6 neatsakė į klausimą.

Itin svarbią vietą tarnybinės veiklos vertinime turi valstybės tarnautojui suformuluotos individualios užduotys, kadangi vėliau vienas svertinių motyvų teigiamam įvertinimui ir bus pačios užduoties įvykdymas. Anketos metu buvo svarbu išsiaiškinti valstybės tarnautojų požiūrį į individualias veiklos užduotis ir jų nustatymą, kadangi apklausų rezultatų šituo klausimu nėra.

**8 lentelė. Požiūris į individualias veiklos užduotis ir jų nustatymą.**

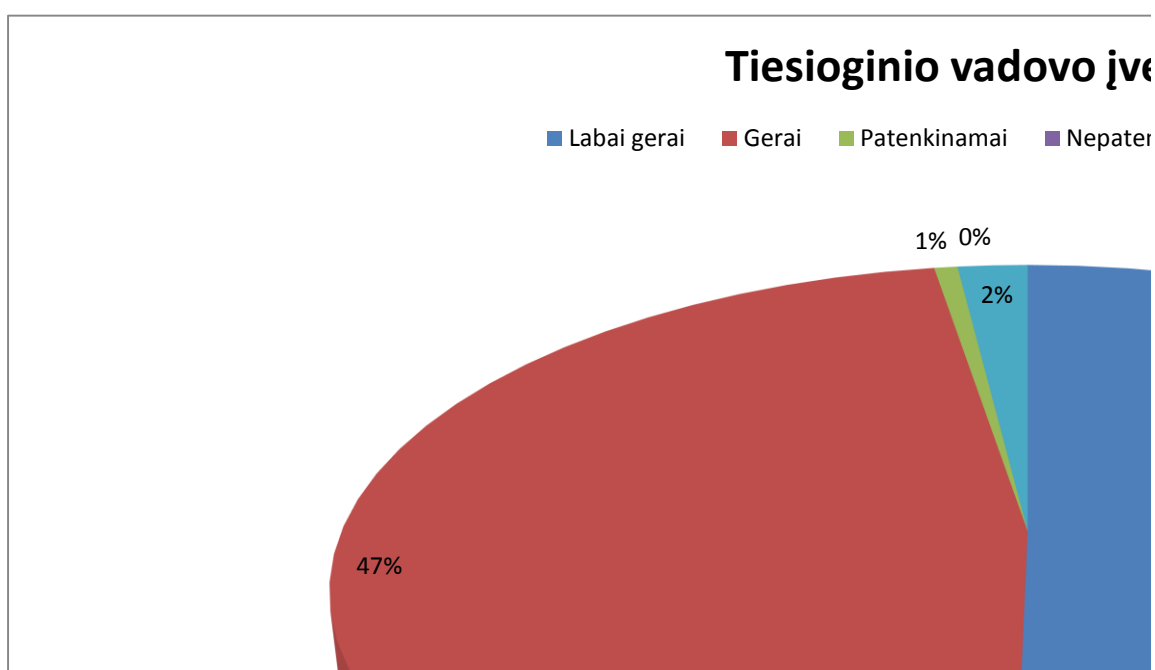
Eilės numeris	Atsakymų variantai	Respondentų kiekis skaičiais	Respondentų santykis
1.	Valstybės tarnautojo pritarimas skiriamai užduočiai/-tims	5	3.2 %
2.	Bendradarbiavimu ir pasitikėjimu grįsti vadovo ir pavaldinio santykiai	12	7.7 %
3.	Aiškiai nustatyti užduoties/ -čių tarpinių rezultatų terminai	22	36.1 %
4.	Konkrečiai apibrėžti kiekybiniai ir kokybiniai užduoties vertinimo kriterijai	58	37.4 %
5.	Neatsakė į klausimą	2	1.3 %
	<b>Atskiros respondentų nuomonės</b>		
	„Visi variantai tinka, svarbiausia, kad nebūtų šališkumo“		
	„Visi keturi variantai svarbu“		
	„Tai tikslas, kurio siekiame, bei žinojimas, ko norime pasiekti. Jeigu nežinome, ko siekiame, tuomet tai - bereikalingas laiko švaistymas“		

	„Svarbu viskas, kas yra sarašyta šiuose variantuose“
	„Bendradarbiavimas ir konkretus užduočių formulavimas, atsižvelgiant į darbuotojų galimybe“

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis anketiniais apklausos duomenimis.

Išanalizavus respondentų nuomonę išryškėja, kad labiausiai darbuotojams svarbu konkretumas, t. y. tikslios, aiškios užduotys, pamatuojamos ir įvertinamos konkrečiais rodikliais. Atlikus teisės aktų analizę išryškėjo, jog tik tinkamai tiesioginiam vadovui pravedus pokalbį su pavaldžiu valstybės tarnautoju galimas aiškus ir konkretus užduoties nustatymas.

Tiesioginis vadovas pavaldžius valstybės tarnautojus įvertino labai gerai arba gerai. Rezultatai pasiskirstė apylygiai.



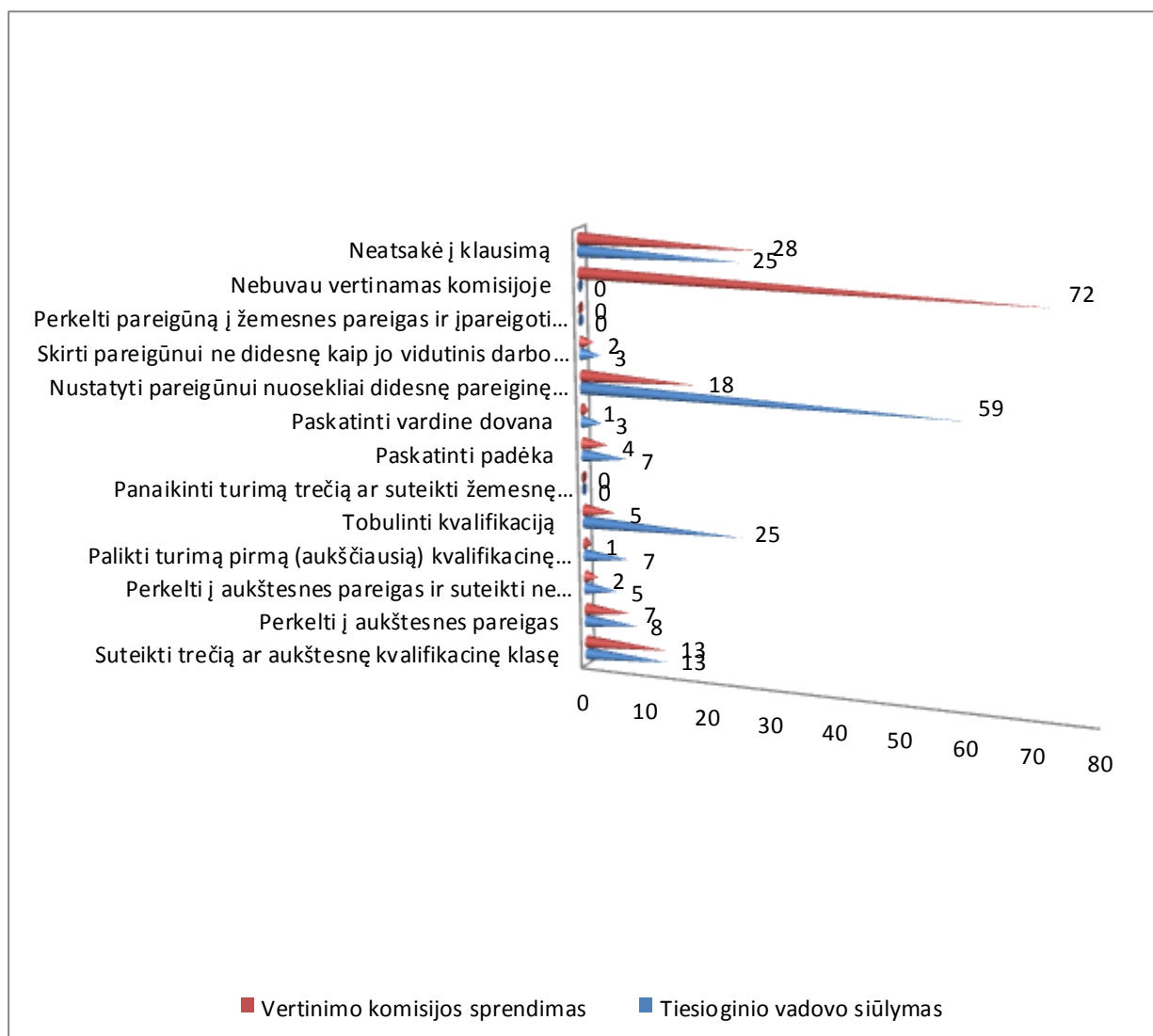
**10 pav. Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų tiesioginio vadovo įvertinimas.**

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis anketiniais apklausos duomenimis

Anketinės apklausos metu Lietuvoje vyko kasmetinis statutinių ir karjeros valstybės tarnautojų vertinimas. Pareigūnų vertinimas vyksta iki balandžio 10 d., todėl dalis respondentų negalėjo tiksliai atsakyti apie vertinimą Vertinimo komisijoje. 2017 m. vyksta pirmieji kasmetiniai pareigūnams iškeltų užduočių įvertinimai įsigaliojus naujai pareigūnų tarnybinės veiklos vertinimo tvarkai.

Tiesioginio vadovo siūlymas ir vertinimo komisijos sprendimas didžiąja dalimi sutapimo ir tai atsispindi:





**11. pav. Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų tiesioginio vadovo įvertinimo ir vertinimo komisijos sprendimo santykis.**

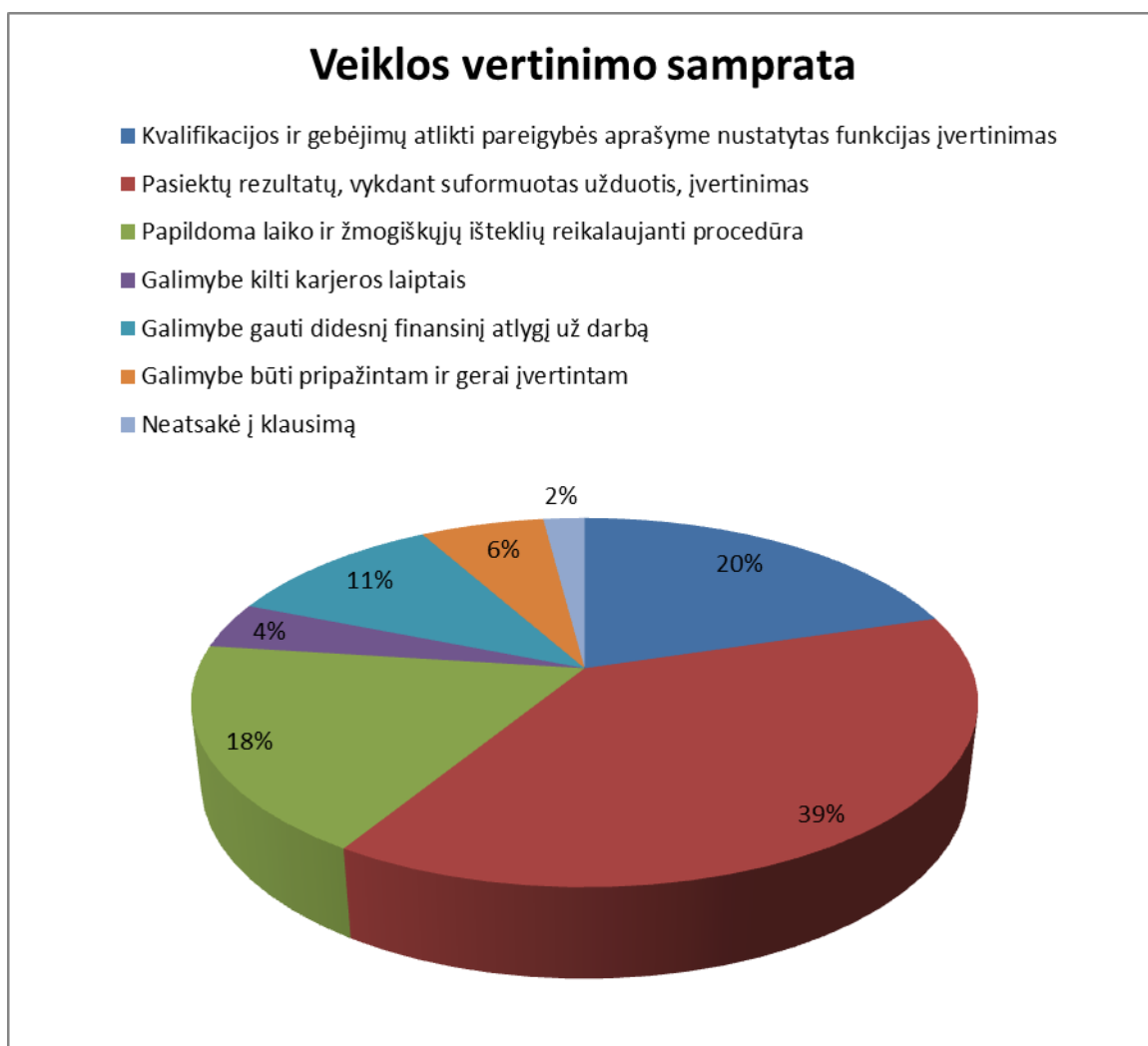
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis anketiniais apklausos duomenimis

VTD Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų įgyvendinimo ir taikymo 2015 m. ataskaitoje skelbia, kad 2015 m. Lietuvoje „[...] kasmetinio vertinimo metu vertinimo komisijose *labai gerai* buvo įvertinta 24,8 proc. visų karjeros tarnautojų ir įstaigos vadovų. 14 valstybės tarnautojų vertinimo komisijose vertinti jų pačių prašymų, taip pat buvo įvertinta 119 pakaitinių valstybės tarnautojų veikla. Apie 98 proc. vertinimo komisijos išvadų sutapo su tiesioginio vadovo pasiūlytu valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos įvertinimu[...].“<sup>107</sup>

Veiklos vertinimas apibūdinamas daugeliu faktorių, tačiau daugumos apklausoje dalyvavusiųjų respondentų nuomone (57 arba 36,8 proc.) svarbiausia tai - pasiektų rezultatų, vykdant suformuotas užduotis, įvertinimas. Taip pat labai svarbu kvalifikacijos ir gebėjimų

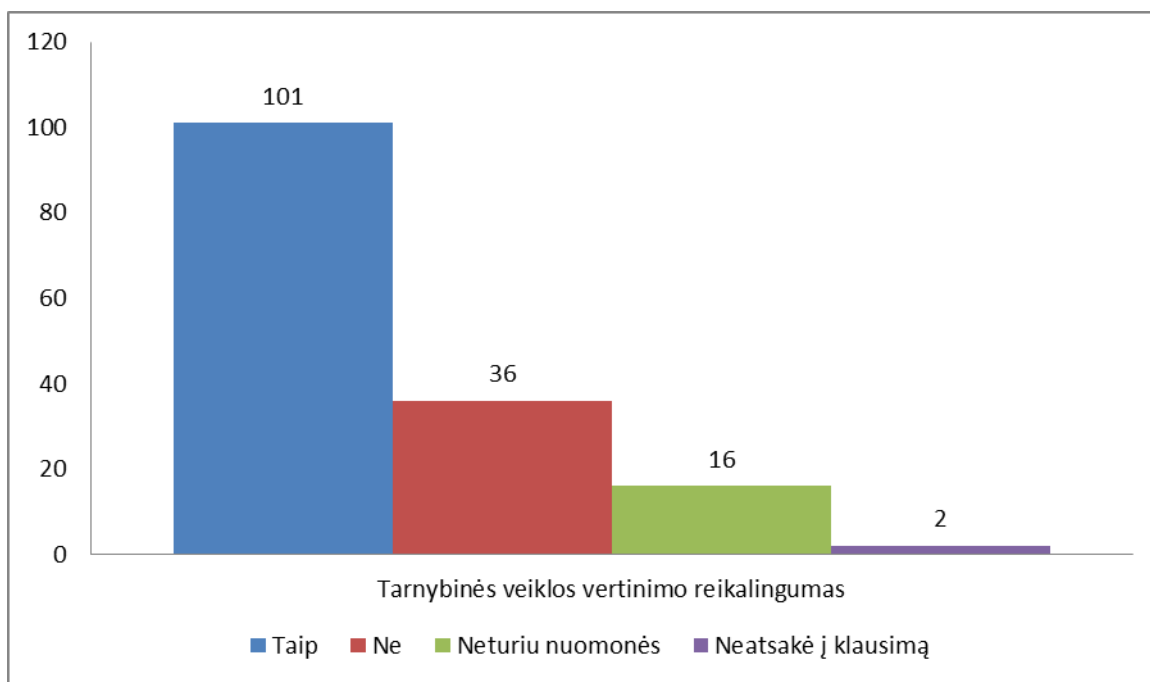
<sup>107</sup> VTD Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų įgyvendinimo ir taikymo 2015 m. ataskaita [http://vtd.lrv.lt/uploads/vtd/documents/files/VEIKLA/ATASKAITOS/Ataskaita\\_2015.pdf](http://vtd.lrv.lt/uploads/vtd/documents/files/VEIKLA/ATASKAITOS/Ataskaita_2015.pdf) Žiūrėta 2017-03-26, 20:06.

atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas įvertinimas (30 arba 19,4 proc.). Atskiros respondentų nuomonės: „Pademonstruoti prieš pavaldinį jėgą“; „Formalumas“; „Tarnybiniai veiklos vertinimai visiškai neatspindi darbuotojo sugebėjimo veikti ir atlikti užduotis, o demonstruoja subjektyvų viršininkų "myliu", "nemyliu" demonstravimą. Didžioji dalis policijos darbuotojų kasdienės veiklos niekaip nesuplanuosi, arba yra tokia funkciškai siaura ir priklausoma nuo aplinkybių, kad vertinti darbuotoją pagal tai kokios išorinės aplinkybės įtakoja jį yra visiškai absurdas. Policijos pareigūnų nustatytų užduočių įvertinimas po metų yra tik viena, siaura dalis iš "lempos" surašomų užduočių. Policijos pareigūno, kaip darbuotojo profesionalumas, patirtis, sugebėjimas bendrauti, sugebėjimas spręsti konfliktus, charizma, darbštumas, atsakingumas matomas pilka akimi“; „Subjektyviais vertinimo kriterijais pagrįsta procedūra, ne visada atspindinti pareigūno pasiektus rezultatus“; „Įstaigai - tai pasiekti rezultatai, darbuotojui - galimybė kilti karjeros laiptais ir galimybė gauti didesnį atlygį, nes kitų darbuotojo skatinimo priemonių nėra“; „Vadovų simpatijos antipatijos“.



**12 pav. Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų veiklos vertinimo samprata.**  
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis anketiniais apklausos duomenimis

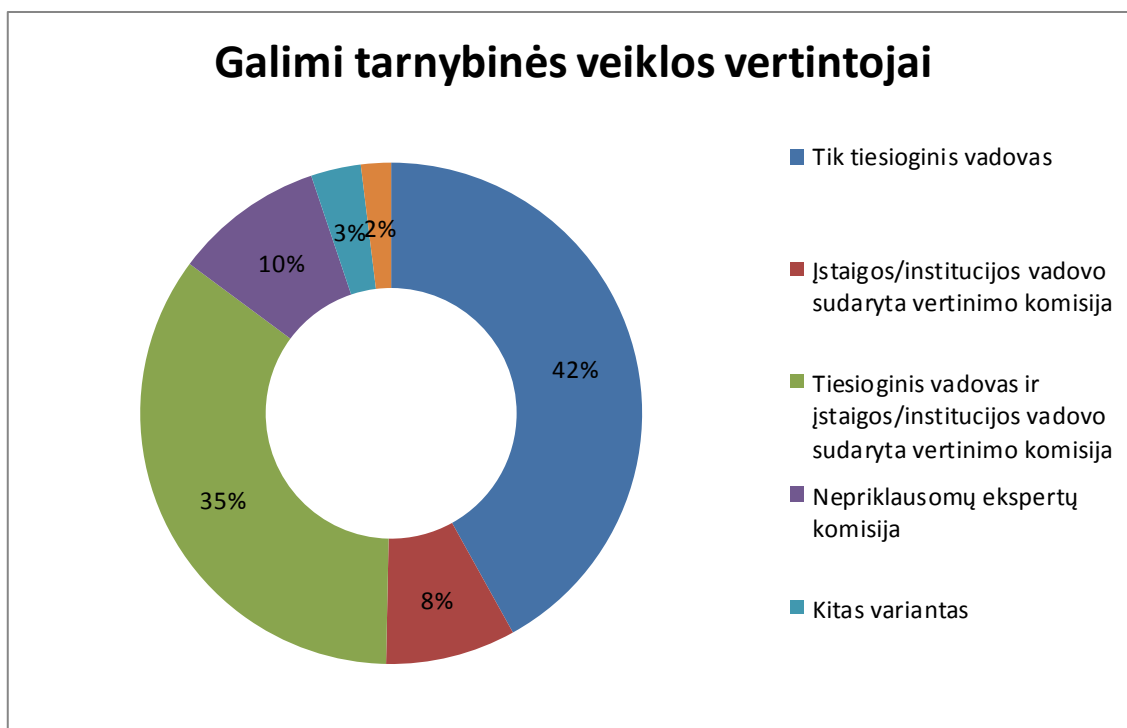
Vienas aktualiausių šiandienos klausimų – ar reikalingas valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimas? Didžioji dauguma atsakė, kad reikalingas (101 arba 65,2 proc.). Nors nemažai pasisakė ir už nereikalingumą (36 arba 23,2 proc.). Vadinasi darbuotojams reikalingas ir motyvuojantis yra tarnybinės veiklos vertinimas. Tai tiek tiesiogiai, tiek netiesiogiai siejama su motyvacija ir pačio valstybės tarnautojo įvertinimu.



**13 pav. Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų veiklos nuomonių apie tarnybinės veiklos vertinimo reikalingumą santykis.**

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis anketiniais apklausos duomenimis

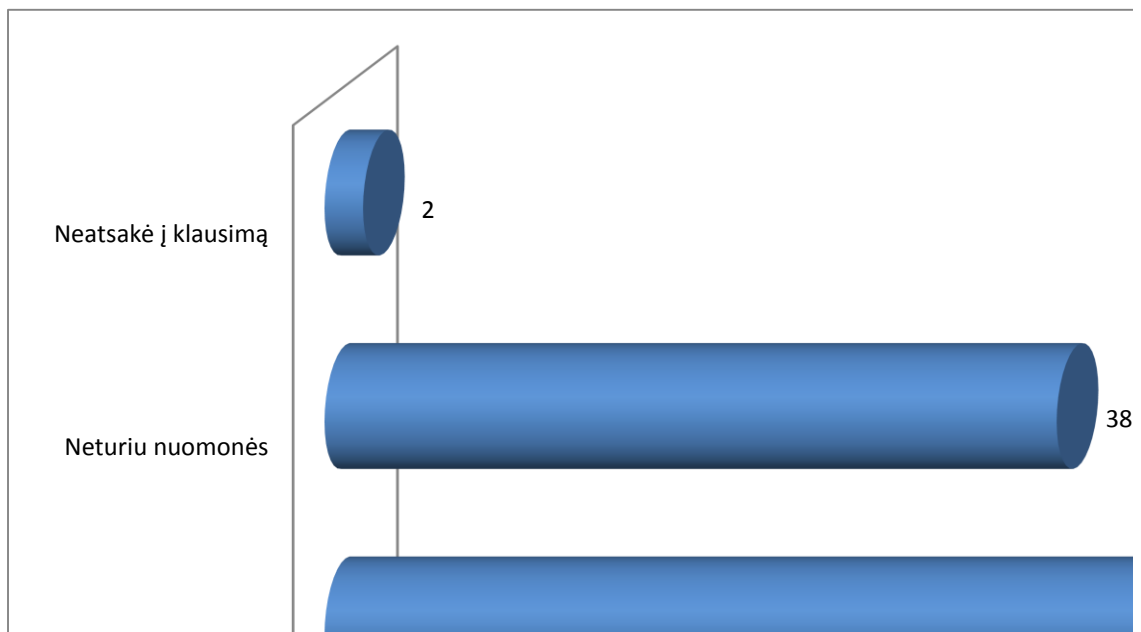
Šiuo metu valstybės tarnautojo tarnybinę veiklą vertina tiesioginis vadovas, įstaigos/institucijos vadovo sudaryta vertinimo komisija ir tik tuomet įstaigos/institucijos vadovas priima vienokį ar kitokį sprendimą. Per daugelį metų valstybės tarnautojus vertindavo tiesioginis vadovas ir turbūt tik jis geriausiai gali apibūdinti pavaldaus darbuotojo gebėjimus, kvalifikaciją, žino atliktas užduotis ir darbinės veiklos rezultatus. Vertinimo komisija dažniausiai pritarė tiesioginio vadovo siūlymui. Tačiau kartais tiesioginio vadovo elgsenoje, o taip pat ir vertinimo komisijos narių elgsenoje galima aptikti diskrecijos pėdsakų, ypač esant šališkumui vieno ar kito valstybės tarnautojo atžvilgiu. Respondentų nuomonė šiuo klausimu pasiskirstė įvairiai. Atsiranda pritarimas nepriklausomų neutralių ekspertų atsiradimui.



**14 pav. Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų nuomonių apie tarnybinės veiklos vertintojus santykis.**

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis anketiniais apklausos duomenimis

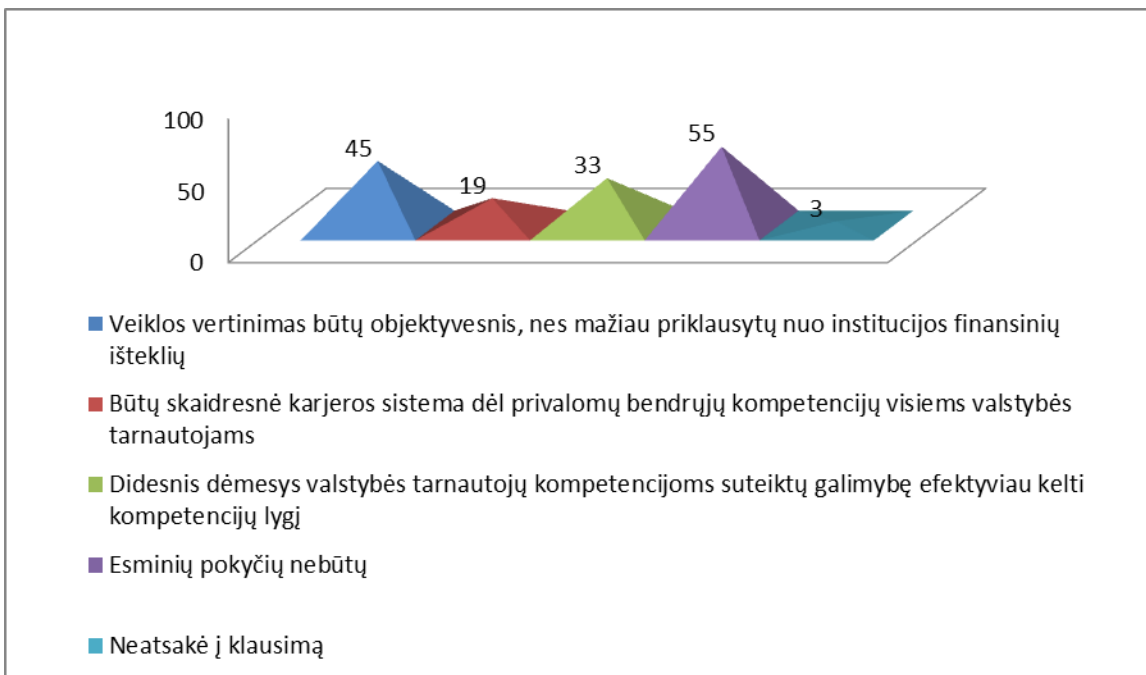
Tarnybinės veiklos vertinimo atsiejimas nuo finansinio skatinimo priemonių apklausoje dalyvavusių nuomone vertinamas neigiamai didžiąja dalimi (77 arba 49,7 proc.), tačiau kas įdomu, kad teigiamai įvertinusių ir neturinčių nuomonės respondentų skaičius sutapo. Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos įvertinimo *labai gerai* galutinis rezultatas didžiąją dalimi ilgą laiką tarpą buvo gaunamo darbo užmokesčio sudedamąja dalimi ir siūlomi pokyčiai sukelia darbuotojams negatyvumo.



**15 pav. Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų nuomonių apie tarnybinės veiklos vertinimo atsiejimą nuo finansinio skatinimo priemonių santykis.**

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis anketiniais apklausos duomenimis

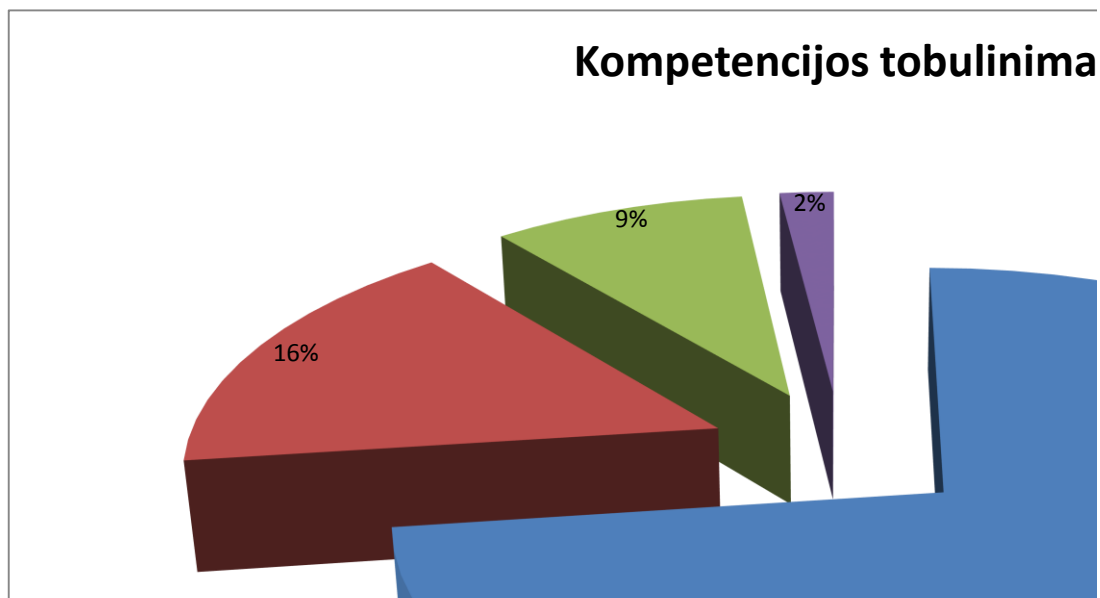
Pastaruojų metu vis daugiau kalbama apie valstybės tarnautojų kompetencijos lygį bei jo tobulinimą. Dalis valstybės tarnautojų nėra siunčiami į kvalifikacijos tobulinimo kursus, nes institucija/įstaiga skaičiuoja kokį kiekį finansiškai gali išsiųsti, taip pat ne visuomet poreikis sutampa su pasiūla. Buvo klausta valstybės tarnautojų nuomonės apie pokytį, jeigu kasmetinis veiklos vertinimas būtų labiau siejamas su kompetencijų lygio nustatymu ir kvalifikacijos tobulinimu, o „labai gerai“ įvertintus valstybės tarnautojus būtų galima paskatinti vienkartinė pinigine išraiška. Didžioji dalis atsakė, kad esminių pokyčių nebūtų (55 arba 35,5 proc.), o taip pat ir veiklos vertinimas būtų objektyvesnis, nes mažiau priklausytų nuo institucijos finansinių išteklių (45 arba 29,0 proc.). Tai rodo, kad valstybės tarnautojų kompetencijos tobulinimas stipriai susietas su įstaigos/institucijos „biudžetu“.



**16 pav. Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų nuomonių dėl siūlomų tarnybinės veiklos vertinimo pokyčių poveikio santykis.**

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis anketiniais apklausos duomenimis

Tęsiant aktualią kompetencijos tobulinimo temą valstybės tarnautojų buvo paklausta apie siūlomą pakeitimą – galimybę valstybės tarnautojui, parodžiusiam labai gerus veiklos rezultatus, papildomai tobulinti kompetencijas pagal jo individualų poreikį, atsižvelgiant į atliekamas funkcijas. Daugiausiai respondentų mano (113 arba 72,9 proc.), kad juos tai motyvuotų siekti geresnių veiklos rezultatų, ir vis tik 25 respondentai (16,1 proc.) mano, kad nemotyvuotų.



**17 pav. Apklausoje dalyvavusių valstybės tarnautojų nuomonių dėl kompetencijos tobulinimo pagal poreikį santykis.**

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis anketiniais apklausos duomenimis

2015 m. Lietuvoje valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimui (vidutiniškai) buvo skirta 0,7 proc. lėšų (nuo valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui nustatytų metinių asignavimų). Tai sudaro 1,9 mln. Eur biudžeto lėšų, o taip pat 1,9 mln. Eur kitų lėšų.<sup>108</sup>

Atlikus anketinės apklausos analizę išaiškėjo, kad valstybės tarnautojų nuomone tarnybinės veiklos vertinimas yra reikalingas procesas, ir svarbiausia – pasiektų rezultatų, vykdant suformuotas užduotis, įvertinimas. Taigi išlieka vienas iš esminių dalykų – nustatomų užduočių aiškumas ir konkretumas bei jų kiekybiniai/kokybiniai rodikliai. Tarnybinės veiklos vertinimas siejamas tiek su kompetencijos tobulinimo poreikio nustatymu ir svarba, tiek su finansinėmis darbuotojo skatinimo galimybėmis. Remiantis tyrimo rezultatais turėtų būti stiprinamas požiūris į darbuotojo kompetencijos tobulinimą, o ypatingai į individualų kompetencijos tobulinimą. Būtų siūlytina institucijoms/įstaigoms itin atidžiai išsiaiškinti kiekvieno valstybės tarnautojo kompetenciją ir atitikimą užimamos pareigos bei įvertinti.

---

<sup>108</sup> VTD Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų įgyvendinimo ir taikymo 2015 m. ataskaita [http://vtd.lrv.lt/uploads/vtd/documents/files/VEIKLA/ATASKAITOS/Ataskaita\\_2015.pdf](http://vtd.lrv.lt/uploads/vtd/documents/files/VEIKLA/ATASKAITOS/Ataskaita_2015.pdf) Žiūrėta 2017-03-26, 20:06.

## IŠVADOS

1. Ginamasis teiginys „Statutinių ir karjeros valstybės tarnautojų vertinimas dėl teisinio reglamentavimo spragų bei nepakankamos vertinimo komisijų kompetencijos yra neefektyvus, todėl turi būti tobulintinas ir taikomas visiems valstybės institucijose dirbantiems valstybės tarnautojams“ pasitvirtino.

2. Išnagrinėjus ir palyginus valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo pagrindinius aspektus Lietuvos valstybės tarnybos sistemoje galima teigti, kad valstybės tarnautojų veiklos vertinimas yra labai reikalingas, tačiau pačioje vertinimo sistemoje yra daug spragų ir būtinas tinkamas teisinis probleminių vietų sureguliuojimas.

3. Atribojimas veiklos vertinimo nuo tiesioginės sąsajos su darbo užmokesčiu įgalina kokybiškesnį vertinimą, nepriklausomumą nuo įstaigos biudžetinių asignavimų, pačios vertinimo sistemos tarp karjeros ir statutinių valstybės tarnautojų supanašėjimą ir stiprią motyvaciją.

4. Per eilę metų teisinio reguliavimo kaitos dėka tarnybinės veiklos vertinimas buvo išgrynintas iki veiklos rezultatų ir kompetencijos santykio svarbos. Bandoma atsižvelgti į realius valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos rezultatus ir turimą kvalifikaciją, tačiau turi būti tobulintinas kompetencijų įgijimo ir įvertinimo modelis.

5. Dažniausiai teismo reguliavimo įtaka pasireiškia vertinimo komisijos veikloje ir jos priimamuose siūlymuose. Tad pačios vertinimo komisijos darbo efektyvumas ir kompetencija kelia abejonių.

6. Valstybės tarnautojai pokyčius, susijusius su veiklos vertinimo procesais vertina įvairialypiai, kadangi finansinis skatinimo atribojimas veikia demotyvuojančiai, vertinamieji pokalbiai nevyksta taip, kaip aprašyti procesuose, jaučiamas tiesioginių vadovų ir Vertinimo komisijos narių šališkumas, o iškeliant užduotis trūksta tikslumo, apibrėžiančių rodiklių konkretumo. Kiekvienas pokytis reikalauja tam tikro laiko tarpo, kad būtų aprobuotas, priimtas ir įgyvendintas.



## PASIŪLYMAI

Atsižvelgiant į atliktos analizės duomenis siūlomi šie valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo sistemos tobulinimo būdai:

1. Priimti siūlomus Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo projekte Nr. XIIP-3268 su tarnybinės veiklos vertinimu susietus 32 straipsnį, 33 straipsnį ir 34 straipsnį (VII skyrius) ir su kompetencijų ugdymo organizavimu susietus 35 straipsnį ir 36 straipsnį (VIII skyrius) su tam tikrais pakeitimais (Priedas Nr.2), siekiant tobulo ir efektyvaus bei galutinai suvienodinto karjeros valstybės tarnautojo ir pareigūno tarnybinės veiklos vertinimo;

2. Sudaryti galimybę valstybės tarnautojui tam tikrą valandų skaičių pvz. 24-36 val./metus pasirinkti pačiam kvalifikacijos tobulinimo kursų temas ir datas, siekiant individualiai didinti savo kompetenciją;

3. Sudarant institucijoje /įstaigoje tarnybinės veiklos vertinimo komisiją į narius reikia įtraukti nepriklausomus vertintojus. Tai gali būti iš visuomenės/bendrijų/bendruomenių kviečiami asmenys, besikeičiantys tam tikrą laikotarpį arba panašias funkcijas atliekančios kitos įstaigos 10 metų patirtį turintys valstybės tarnautojai, traukiami burtų keliu;

4. Parengti kasmetinį mokymo modulį 16-24 akad. val. trukmės, skirtą vertinimo komisijos narių kvalifikacijai kelti.

5. Kontroliuoti tiesioginius vadovus dėl vertinamųjų pokalbių organizavimo ir tikslingų užduočių sukūrimo įtraukiant į šį procesą profesinės sąjungos atstovus, pvz. struktūriniame padalinyje/skyriuje dirba 15 valstybės tarnautojų ir pasirinktinai 3 vertinamuosiuose pokalbiuose kaip stebėtojas dalyvauja profesinės sąjungos atstovas, suderinantis dalyvavimą prieš pat pokalbį;

6. Po tarnybinės veiklos vertinimo rengti anonimines anketines apklausas (1-2 kart./m.) ir tirti psichologinį mikroklimatą padaliniuose (pasirinktinai), siekiant išsiaiškinti vertinimo procedūrų ir priimtų sprendimų kokybiškumą.

## LITERATŪRA

### Teisės ir kiti normatyviniai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2002, Nr.45-1708.
3. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66-2130.
4. Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas, *Valstybės žinios*, 1995, Nr.33-759.
5. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 1999, Nr.60-1945; *Valstybės žinios*, 2006, Nr.77-2975.
6. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas. 2015 m. birželio 25 d. Nr. XII-1855.
7. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 1991 m. balandžio 8 d. įsakymas Nr. 101 „Dėl Kvalifikacinių kategorijų suteikimo vidaus reikalų sistemos pareigūnams instrukcijos tvirtinimo“.
8. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2003 m. rugsėjo 4 d. įsakymas Nr. 1V-323 „Dėl Kvalifikacinių kategorijų nuostatų patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 87-3953.
9. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2003 m. rugpjūčio 29 d. įsakymu Nr. 1V-314 „Dėl Vidaus tarnybos sistemos pareigūnų atestavimo tvarkos taisyklių patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 87-3951.
10. Lietuvos policijos generalinio komisaro 2011 m. balandžio 26 d. Nr. 5-V-362 „Dėl dėl metinio policijos pareigūnų įvertinimo pokalbio atlikimo taisyklių ir metodinių metinio policijos pareigūnų įvertinimo pokalbio rekomendacijų patvirtinimo“.
11. Lietuvos policijos generalinio komisaro 2012 m. liepos 17 d. įsakymu Nr. 5-V-514 „Dėl Policijos pareigūnų kompetencijų įgijimo arba atnaujinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 909 „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo taisyklių bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“, *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 60-2470. Galiojanti redakcija 2012-12-16.
13. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2016 m. sausio 11 d. įsakymu Nr. 1V-13 „Dėl vidaus tarnybos sistemos pareigūnų tarnybos organizavimo taisyklių patvirtinimo“.

## Moksliniai šaltiniai:

14. L. Teodoras Tamošiūnas, Asta Šalkauskaitė. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2010. 1 (17). p112–125.
15. E. Jančauskas, K. Masiulis, A. Bukauskas. *Valstybės tarnautojų ir jų tarnybinės veiklos vertinimas*. Mašinraštis. Vilnius, 2002. p. 4–7.
16. Mindaugas Kaselis, Saulius Pivoras. *Valstybės tarnautojų veiklos vertinimas pagal rezultatus: taikymo iššūkiai Lietuvoje*. 2012, T. 11, Nr. 1 / 2012, Vol. 11, No 1, p. 139–152.
17. Eglė Gaulė. *Sumanus viešasis valdymas: samprata ir dimensijos*. 2014, T.13, Nr. 3, p. 372-385.
18. Irena Segalovičienė. *Vertinimas viešajame valdyje: samprata ir modeliai*. 2011, T. 10, Nr. 3 / 2011, Vol. 10, No 3, p. 437-450.
19. Aistis Rusteika, Aistė Diržytė. *Valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistema motyvacijos procesų analizės požiūriu*. 2014, T. 13, Nr. 4 / 2014, Vol. 13, No 4, p. 573–589.
20. Gytis Kuncevičius. *Administracinio akto ir administracinės sutarties teisinės prigimties sąsajos: teorinis aspektas*. 2012, 4(3), p. 1041–1061.
21. Laura Raguckienė, Aušra Vaisvalavičiūtė. *Valstybės tarnautojų motyvavimo sistemos teisinis reglamentavimas Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje*. 2012, (8) p. 210-226.
22. Moynihan, D. P. A. *Workforce of Cynics. The Effects of Contemporary Reforms on Public Service Motivation*. *International Public Management Journal*. 2010,13 (1): 24–34.
23. K. Kardelis. *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. 2-asis pataisytas ir papildytas leidimas*. Kaunas, 2002.
24. R. Prakapas, T. Butvilas. *Mokslinio tiriamojo darbo logografika studijoms*. Mokomasis leidinys. Vilnius, Mykolo Romerio Universitetas, 2011, p.44.

## Kiti šaltiniai:

25. Vertimas <http://www.lietuviuzodynas.lt/anglu-lietuviu-vertimas> . Žiūrėta 2017-03-14, 20:04.
26. Valstybės tarnybos departamento statistiniai duomenys. <http://statistika.vtd.lt/index.html>. Žiūrėta 2017-03-01, 08:06.

27. Valstybės tarnybos departamento „Rekomendacijomis dėl valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo“, 2011-02-28, pataisyta ir papildyta 2016-12-30. [http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/Vertinimo\\_rekomendacijos\\_papildytos\\_2016-12-30](http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/Rekomendacijos/Vertinimo_rekomendacijos_papildytos_2016-12-30.pdf) .pdf. Žiūrėta 2017-02-26, 15:12.
28. Osvaldas Šarmavičius. Valstybės tarnybos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos direktorius. Valstybės tarnautojų veiklos vertinimas Lietuvoje: esama situacija ir reformos iššūkiai. Pristatymas – skaidrės. Vilnius, 23-24 May 2006. [www.sigmax.org/publications/38663513.ppt](http://www.sigmax.org/publications/38663513.ppt). Žiūrėta 2017-03-04, 15:12.
29. Tomas Bašarovas. Valstybės tarnybą išjudins tik permainos. 2015 05 14 6:00. <http://lzinios.lt/lzinios/Lietuva/valstybes-tarnyba-isjudins-tik-permainos/201889> 2017-03-20 20:20.
30. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas. Pateiktas Vyriausybei svarstyti 2015-04-17. [http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=1024892&p\\_org=2805&p\\_fix=y&p\\_gov=y](http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1024892&p_org=2805&p_fix=y&p_gov=y). 2017-03-21. 23:04.
31. Anketa. <http://apklausa.lt/private/forms/valstybes-tarnautoju-tarnybinės-veiklos-vertinimas-r73jfnl>. 2017-03-28 žiūrėta 20:27
32. VTD Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų įgyvendinimo ir taikymo 2015 m. ataskaita [http://vtd.lrv.lt/uploads/vtd/documents/files/VEIKLA/ATASKAITOS/Ataskaita\\_2015.pdf](http://vtd.lrv.lt/uploads/vtd/documents/files/VEIKLA/ATASKAITOS/Ataskaita_2015.pdf) Žiūrėta 2017-03-26, 20:06.
33. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas. Projektas Nr. XIIP-3268.

### **Teismų praktika:**

34. LVAT praktikos nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų apibendrinimas (I dalis) 2013 m. kovo 22 d. <http://www.lvat.lt/lt/teismu-praktika/teismu-praktikos-apibendrinimai.html> Žiūrėta 2017-03-01, 08:06.
35. LVAT 2006 m. vasario 3 d. administracinė byla Nr. A2-750-06.
36. LVAT 2007 m. gegužės 17 d. nutartis administracinėje byloje Nr. AS248-223/2007.
37. LVAT 2008 m. spalio 10 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A556-1727/2008.
38. LVAT 2009 m. balandžio 10 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A438-464/2009.
39. LVAT 2009 m. gegužės 19 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A143-646/2009.
40. LVAT 2009 m. spalio 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A63-1006/2009.
41. LVAT 2009 m. lapkričio 6 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A146-1271/2009.

42. LVAT 2010 m. vasario 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A756-146/2010.
43. LVAT 2010 m. kovo 18 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A146-488/2010.
44. LVAT 2010 m. gegužės 24 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A146-702/2010.
45. LVAT 2010 m. gegužės 28 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A146-726/2010.
46. LVAT 2010 m. birželio 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A662-941/2010.
47. LVAT 2010 m. spalio 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A662-1215/2010.
48. LVAT 2011 m. sausio 27 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A756-1267/2011.
49. LVAT 2011 m. vasario 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A143-208/2011.
50. LVAT 2011 m. balandžio 18 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A438-1018/2011.
51. LVAT 2011 m. rugsėjo 23 d. nutartis administracinėje byloje Nr. AS-525-483-11.
52. LVAT 2011 m. gruodžio 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A662-3431/2011.
53. LVAT 2012 m. sausio 12 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A63-7/2012.
54. LVAT 2012 m. vasario 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A143-265/2012.
55. LVAT 2012 m. balandžio 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A520-1742/2012.
56. LVAT 2014 m. gegužės 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A492-799/2014.
57. LVAT biuletenis Nr. 12. <http://www.lvat.lt/lt/teismu-praktika/teismu-praktikos-apibendrinimai.html> Žiūrėta 2017-03-01, 08:06.
58. LVAT biuletenis Nr. 18, 2009 m. <http://www.lvat.lt/lt/teismu-praktika/teismu-praktikos-apibendrinimai.html> Žiūrėta 2017-03-01, 08:06.
59. LVAT biuletenis Nr. 20, 2010, p. 406-415. <http://www.lvat.lt/lt/teismu-praktika/teismu-praktikos-apibendrinimai.html>. 2017-01-28 21:47 val.
60. LVAT biuletenis Nr. 23, 2012, p. 630-631. <http://www.lvat.lt/lt/teismu-praktika/teismu-praktikos-apibendrinimai.html> Žiūrėta 2017-03-01, 08:06.

Bagdonienė S. Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimas: statutinių ir karjeros valstybės tarnautojų lyginamasis aspektas. Administracinės teisės magistro baigiamasis darbas. Darbo vadovas doc. dr. Gintautas Vilkelis. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Teisės fakultetas, Viešosios teisės institutas, 2017. – p. 82.

## SANTRAUKA

Administracinės teisės magistro baigiamojo darbo tema yra aktuali, nes valstybės tarnybos modernizavimas ir jos personalo tarnybinės veiklos vertinimas vyksta nuolat ir yra vienas iš svarbiausių tiek visos veiklos valdymo, tiek ir žmogiškųjų išteklių valdymo proceso elementų, tampančių svarbiu įrankiu kiekvienos įstaigos valdyme. Besikeičiantis teisinis reglamentavimas tarnybinės veiklos vertinimo sistemoje padėjo pamatus veiklos rezultatų ir kompetencijos santykio svarbai, tačiau yra neefektyvus, todėl turi būti tobulintinas. Išskylantis esminis veiklos vertinimo reikalingumo klausimas prašo galutinių atsakymų, kurie glūdi tiek pačių valstybės tarnautojų nuomonėse, požiūriuose, tiek jų veiklą atspindinčiuose rezultatuose.

Atsižvelgiant į šiandien valstybės tarnyboje vykstančius pokyčius, sąlygojamus tarnybinės veiklos vertinimo ir jo rezultatų, magistriniame baigiamajame darbe iškelta **problema**: kaip reglamentuojančių teisės aktų kaita paveikė statutinių ir karjeros valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo procedūras ir ar esami pokyčiai naudingi ir būtimi pokyčiai reikalingi Lietuvos valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimui ir valstybės tarnybos sistemai?

**Darbo tikslas** yra nustatyti, ar reikalingas statutinių ir karjeros valstybės tarnautojų veiklos vertinimas, kokia pokyčių įtaka ir pateikti pasiūlymus surastoms problemoms spręsti. Siekiant įgyvendinti tikslą, iškelti šie **tyrimo uždaviniai**: išnagrinėti ir atskleisti pagrindinius statutinių ir karjeros valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo aspektus ir jų reikalingumą, išanalizuoti tarnybinės veiklos vertinimo teisinio reguliavimo kaitą Lietuvoje, pateikti valstybės tarnautojų veiklos vertinimo pokyčių analizę, problematiką.

Nagrinėjant magistro baigiamojo darbo temą buvo naudota su veiklos vertinimu susijusių teisės aktų kaitos ir kitų informacijos šaltinių sisteminimas ir analizė, atskleidę teisinio reglamentavimo spragas bei nepakankamą vertinimo komisijų kompetenciją. Statistinių duomenų analizė, anketinė apklausa ir tyrimo metu gautų duomenų analizė, parodė, kad vertinimas yra reikalingas, tačiau būtinas jo tobulinimas.

**Pagrindiniai žodžiai.** statutinis valstybės tarnautojas, karjeros valstybės tarnautojas, tarnybinės veiklos vertinimas, vertinimo komisija, motyvacija.

Bagdoniene S. Civil Servants' Performance Evaluation Comparing Statutory and Career Servants. Master Thesis in Administrative Law. Thesis Advisor doc. dr. Gintautas Vilkelis. – Vilnius: Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Institute of Public Law, 2017. – p. 82.

## SUMMARY

The topic of this Master Thesis is of specific importance as modernization of civil service and civil servants' performance evaluation is an ongoing process, is one of the main elements in activity and human resources management and is becoming an important tool in every institution management. The changing regulation on the civil service performance evaluation system has drawn attention to the importance of the relationship between performance results and competency, yet the regulation is ineffective, and therefore should be improved. The key question of the necessity of performance evaluation requires final answers that can be found in the opinions and points of view of civil servants as well as their performance results.

Considering the current changes in civil service caused by the civil service performance evaluation and its results, this Master Thesis raises the following questions: how the legislative changes affected the performance evaluation procedures of statutory and career civil servants; whether those changes are beneficial and whether the Lithuanian civil servant performance evaluation procedures and the civil service system needs any further changes?

This project aims to determine the necessity of statutory and career civil servants performance evaluation, to identify the implications of such changes and to offer answers to any problem questions. In order to achieve this aim, the following research objectives have been determined: to analyse and identify main aspects of statutory and career civil servants performance evaluation and their necessity, to analyse the changes in the legislation on civil performance evaluation in Lithuania, to provide the analysis of civil servants' performance evaluation changes and address its problems.

For the research of the topic of this Master Thesis, the changes in the legislation on performance evaluation and other sources of information have been structured and analysed. The findings include flaws in regulation and insufficient competency of evaluation panels. The statistical data analysis, questionnaire survey and data acquired during research revealed the necessity of evaluation and that the evaluation system needs to be improved.

**Key words:** statutory civil servant, career civil servant, civil service performance evaluation, evaluation panel, motivation.

Bagdonienė S. Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimas: statutinių ir karjeros valstybės tarnautojų lyginamasis aspektas. Administracinės teisės magistro baigiamasis darbas. Darbo vadovas doc. dr. Gintautas Vilkelis. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Teisės fakultetas, Viešosios teisės institutas, 2017. – p. 82.

## ANOTACIJA

Administracinės teisės magistro baigiamajame darbe išanalizuota statutinių ir karjeros valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos reikalingumas, reglamentuojančių teisės aktų kaita, ypatumai, šioje srityje vykstančių pokyčių analizė ir pateikti pasiūlymai veiklos vertinimo proceso tobulinimui.

*Pirmojoje dalyje* apibrėžiama valstybės tarnybos, valstybės tarnautojų samprata, tarnybinės veiklos tikslai ir motyvacija; *antrojoje dalyje* apžvelgiama tarnybinę veiklą reglamentuojančių teisės aktų kaita, Lietuvos valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo procedūros ir jų teisinis reguliavimas, panašumai ir skirtumai, teismų praktikos; *trečiojoje dalyje* aptariami tarnybinės veiklos vertinimo pokyčiai, atliekama valstybės tarnautojų veiklos vertinimo pokyčių analizė. Šioje dalyje taip pat analizuojama teisės aktų, reglamentuojančių tarnybinės veiklos vertinimą, kaitos įtaka ir pasekmės, valstybės tarnautojų požiūrio į veiklos vertinimo procesą tyrimo rezultatai. Pateikiami apibendrinti anketinės apklausos duomenys, atliekama gautų duomenų analizė, kuria remiantis pateikiamos išvados ir pasiūlymai.

**Pagrindiniai žodžiai.** statutinis valstybės tarnautojas, karjeros valstybės tarnautojas, tarnybinės veiklos vertinimas, vertinimo komisija, motyvacija.



Bagdoniene S. Civil Servants' Performance Evaluation Comparing Statutory and Career Servants. Master Thesis in Administrative Law. Thesis Advisor doc. dr. Gintautas Vilkelis. – Vilnius: Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Institute of Public Law, 2017. – p. 82.

## ANNOTATION

The Master Thesis in Administrative Law analyses the necessity of statutory and career civil servants' performance evaluation, the changes of the relevant legislation and its peculiarities, analyses the current changes in this field and provides solutions for performance evaluation process improvement.

The first part defines the concept of civil service and civil servants, lays out the aims of civil service and describes motivation; the second part overviews the changes in the legislation on civil service, the regulation and procedures of the civil servants' performance evaluation in Lithuania, all differences and similarities, as well as Lithuanian case-law. The third part discusses the changes in civil service evaluation and analyses the changes of the civil servants' performance evaluation. This part also analyses the legislation on civil service evaluation, the impact of the changes and their consequences and provides the results of the analysis of the civil servants opinions on the process of performance evaluation. The aggregated data of the questionnaire survey is provided and analysed. Based on the analysis conclusions are drawn and solutions are provided.

**Key words:** statutory civil servant, career civil servant, civil service performance evaluation, evaluation panel, motivation.

## Klausimynas

### 1. Jūsų amžius:

1. Iki 25 m.

2. 26-30 m.

3. 31-39 m.

4. 40-49 m.

5. 50-59 m.

6. 60 m. ir daugiau

### 2. Jūs esate:

1. Įstaigos vadovas / įstaigos administracijos ar struktūrinio padalinio vadovas

2. Karjeros valstybės tarnautojas

3. Pakaitinis valstybės tarnautojas

4. Statutinis valstybės tarnautojas

### 3. Jūsų užimamos pareigos? (Jeigu nėra nurodyto varianto, įrašykite)

1. Įstaigos vadovas

2. Struktūrinio padalinio (departamento/ skyriaus/ poskyrio) vadovas

3. Struktūrinio padalinio (departamento/ skyriaus/ poskyrio) vadovo pavaduotojas

4. Vyriausiasis specialistas/ specialistas

**4. Jūsų tarnybos stažas valstybės tarnyboje:**

1. 1 - 5 metai

2. 6 – 10 metų

3. 11 – 15 metų

4. 16 – 20 metų

5. Virš 20 metų

**5. Kokią kvalifikacinę klasę turite šiuo metu? (Jeigu esate pareigūnas, nurodykite, kokią kvalifikacinę kategoriją turėjote iki 2015-12-31?)**

1. Pirmą

2. Antrą

3. Trečią

4. Kvalifikacinės klasės neturiu

**6. Kaip manote, kas svarbu nustatant individualias veiklos užduotis?**

1. Valstybės tarnautojo pritarimas skiriamai užduočiai/-tims

2. Bendradarbiavimu ir pasitikėjimu grįsti vadovo ir pavaldinio santykiai

3. Aiškiai nustatyti užduoties/ -čių tarpinių rezultatų terminai

4. Konkrečiai apibrėžti kiekybiniai ir kokybiniai užduoties vertinimo kriterijai

**7. Tiesioginis vadovas kasmetinio vertinimo metu Jūsų tarnybinę veiklą už 2016 m. įvertino:**

1. Labai gerai

2. Gerai

3. Patenkinamai

4. Nepatenkinamai

**8. Koks buvo Jūsų tiesioginio vadovo siūlymas?**

1. Suteikti trečią ar aukštesnę kvalifikacinę klasę

2. Perkelti į aukštesnes pareigas

3. Perkelti į aukštesnes pareigas ir suteikti ne aukštesnę nei turėtą kvalifikacinę klasę

4. Palikti turimą pirmą (aukščiausią) kvalifikacinę klasę ir skirti pareiginės algos dydžio vienkartinį priedą

5. Tobulinti kvalifikaciją

6. Panaikinti turimą trečią ar suteikti žemesnę kvalifikacinę klasę ir tobulinti kvalifikaciją

7. Paskatinti padėka

8. Paskatinti vardine dovana

9. Nustatyti pareigūnui nuosekliai didesnę pareiginę algą pagal jo pareigybei nustatytus pareiginės algos koeficientus

10. Skirti pareigūnui ne didesnę kaip jo vidutinis darbo užmokestis vienkartinę piniginę išmoką

**9. Jei tiesioginis vadovas įvertino „labai gerai“, „patenkinamai“ ar „nepatenkinamai“, tolesnis vertinimas vyko valstybės tarnautojų veiklos vertinimo komisijoje. Koks buvo komisijos sprendimas?**

1. Suteikti trečią ar aukštesnę kvalifikacinę klasę

2. Perkelti į aukštesnes pareigas

3. Perkelti į aukštesnes pareigas ir suteikti ne aukštesnę nei turėtą kvalifikacinę klasę

4. Palikti turimą pirmą (aukščiausią) kvalifikacinę klasę ir skirti pareiginės algos dydžio vienkartinį priedą
5. Tobulinti kvalifikaciją
6. Panaikinti turimą trečią ar suteikti žemesnę kvalifikacinę klasę ir tobulinti kvalifikaciją
7. Paskatinti padėka
8. Paskatinti vardine dovana
9. Nustatyti pareigūnui nuosekliai didesnę pareiginę algą pagal jo pareigybei nustatytus pareiginės algos koeficientus
10. Skirti pareigūnui ne didesnę kaip jo vidutinis darbo užmokestis vienkartinę piniginę išmoką
11. Nustatyti pareigūnui nuosekliai mažesnę pareiginę algą pagal jo pareigybei nustatytus pareiginės algos koeficientus
12. Perkelti pareigūną į žemesnes pareigas ir įpareigoti tobulinti kvalifikaciją
13. Nebuvau vertinamas komisijoje

**10. Veiklos vertinimas, Jūsų nuomone, yra :**

- 
1. Kvalifikacijos ir gebėjimų atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas įvertinimas
2. Pasiektų rezultatų, vykdant suformuotas užduotis, įvertinimas
3. Papildoma laiko ir žmogiškųjų išteklių reikalaujanti procedūra
4. Galimybe kilti karjeros laiptais
5. Galimybe gauti didesnę finansinę atlygį už darbą
6. Galimybe būti pripažintam ir gerai įvertintam

**11. Ar reikalingas valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimas?**

- 
1. Taip

2. Ne

3. Neturiu nuomonės

**12. Jūsų nuomone, kas gali vertinti valstybės tarnautojo tarnybinę veiklą?**

1. Tik tiesioginis vadovas

2. Įstaigos/institucijos vadovo sudaryta vertinimo komisija

3. Tiesioginis vadovas ir įstaigos/institucijos vadovo sudaryta vertinimo komisija

4. Nepriklausomų ekspertų komisija

**13. Tarnybinės veiklos vertinimo atsiejimas nuo finansinio skatinimo priemonių Jūsų požiūriu, yra:**

1. Teigiamas

2. Neigiamas

3. Neturiu nuomonės

**14. Kasmetinis veiklos vertinimas būtų labiau siejamas su kompetencijų lygio nustatymu ir kvalifikacijos tobulinimu, o „labai gerai“ įvertintus valstybės tarnautojus būtų galima paskatinti vienkartinė pinigine išraiška. Kaip manote, kokį poveikį šie pokyčiai turėtų Jūsų institucijoje?**

1. Veiklos vertinimas būtų objektyvesnis, nes mažiau priklausytų nuo institucijos finansinių išteklių

2. Būtų skaidresnė karjeros sistema dėl privalomų bendrųjų kompetencijų visiems valstybės tarnautojams

3. Didesnis dėmesys valstybės tarnautojų kompetencijoms suteiktų galimybę efektyviau kelti kompetencijų lygį

4. Esminių pokyčių nebūtų

**15. Siūlomas pakeitimas – galimybė valstybės tarnautojui, parodžiusiam labai gerus veiklos rezultatus, papildomai tobulinti kompetencijas pagal jo individualų poreikį, atsižvelgiant į atliekamas funkcijas. Ar tai Jus motyvuotų siekti geresnių veiklos rezultatų?**

1. Taip, motyvuotų

2. Nemotyvuotų

3. Neturiu nuomonės

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIIP-3268 tam tikriems straipsniams siūlomi pakeitimai/papildymai:<sup>109</sup>

**„[...] VII SKYRIUS  
TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMAS**

**[...] 32 straipsnis. Tarnybinės veiklos vertinimo bendrosios nuostatos**

[...] 8. *Į pareigas priimančio asmens sprendimu gali būti atliekamas neeilinis valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimas, kai yra:*

*1) abejonių dėl valstybės tarnautojo kompetencijos neatitikimo jo pareigybei nustatyto kompetencijų profilio;*

*2) išskirtinis asmeninis valstybės tarnautojo indėlis įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus ar užtikrinant jos vidaus administravimą;*

*3) prašymas paties valstybės tarnautojo jo kompetencijų atitiktį pareigybei nustatytam kompetencijų profiliui.*

*9. Neeilinis valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimas rengiamas esant būtinumui ne dažniau kaip kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo valstybės tarnautojo kasmetinio tarnybinės veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai arba jeigu valstybės tarnautojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas toje įstaigoje, kurioje vertinama jo tarnybinė veikla.[...].*

**33 straipsnis. Valstybės tarnautojų (išskyrus įstaigų vadovus) tarnybinės veiklos vertinimas**

[...] 4. Vertinant valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos rezultatus, vertinamas valstybės tarnautojo asmeninis indėlis įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus ar užtikrinant jos vidaus administravimą. Nustačius išskirtinį asmeninį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus ar užtikrinant jos vidaus administravimą, valstybės tarnautoją į pareigas priimančias asmuo gali paskatinti valstybės tarnautoją šio įstatymo 42 straipsnio 1 dalies 1-5 punktuose nustatytomis skatinimo priemonėmis[...] arba nuoseklus valstybės tarnautojo pareiginės algos didinimas tiesioginio vadovo motyvuotu rašytiniu siūlymu už atliekamo darbo kokybę, neperžengiant šio

---

<sup>109</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas. Projektas Nr. XIIP-3268.



*įstatymo 2 priede valstybės tarnautojo pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo ribų [...].*

**34 straipsnis. A lygio vadovų ir B lygio vadovų tarnybinės veiklos vertinimas**

[...] 4. A lygio vadovas ir B lygio vadovas, kurio tarnybinės veiklos metų rezultatai įvertinti labai gerai, gali būti skatinamas šio įstatymo 42 straipsnio 1 dalies 1-5 punktuose nustatytais skatinimo priemonėmis.

**VIII SKYRIUS  
KOMPETENCIJŲ UGDYMAS**

**35 straipsnis. Valstybės tarnautojų kompetencijų ugdymo organizavimas**

[...] 4. Valstybės tarnybos departamentas organizuoja: [...]

3) *įstaigoje sudarytos vertinimo komisijos kompetencijų ugdymą*[...].

**36 straipsnis. Valstybės tarnautojų kompetencijų ugdymo finansavimas**

1. Įstaigų valstybės tarnautojų kompetencijoms ugdyti valstybės ir savivaldybių biudžetuose numatomos lėšos. Jos turi sudaryti ne mažiau kaip 3 procentus ir ne daugiau kaip 5 procentus įstaigos valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui nustatytų asignavimų.[...]

2. Valstybės tarnautojų, einančių A lygio vadovų, B lygio vadovų, jų pavaduotojų, departamentų direktorių ir joms priskirtas valstybės tarnautojų pareigas valstybės institucijose ir įstaigose, vadovavimo kompetencijų ugdymui organizuoti, kitų valstybės tarnautojų, kurių specialus mokymo poreikis atsiranda valstybės tarnybos mastu, kompetencijų ugdymui organizuoti Valstybės tarnybos departamentui skiriamos *ne daugiau kaip 5 procentų* valstybės biudžeto lėšų pagal šios įstaigos strateginio veiklos plano programoje patvirtintus asignavimus.

3. Jeigu kompetencijų ugdymas, finansuojamas įstaigos lėšomis, trunka nepertraukiamai ilgiau kaip 2 mėnesius arba kai vienam ugdymo renginiui skirtos valstybės ar savivaldybės biudžeto arba kitų valstybės pinigų fondų lėšos sudaro daugiau negu 6 minimaliąsias mėnesines algas, su valstybės tarnautoju turi būti sudaroma sutartis dėl kompetencijų ugdymui skirtų lėšų gražinimo. Šioje sutartyje turi būti numatyta, kad lėšas valstybės tarnautojas gražina, jeigu per *trejus* metus nuo kompetencijų ugdymo pabaigos: [...]

5. Valstybės tarnautojų kompetencijų ugdymas gali būti finansuojamas ir kitomis šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nenurodytomis lėšomis *atsižvelgiant į viešuosius ir privačiuosius interesus*[...].“

## PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2017 m. - -  
Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas), Teisės fakulteto Viešosios teisės instituto Administracinės teisės

---

*(fakulteto / instituto, programos pavadinimas)*

Studentas (-ė) Sonata Bagdonienė,

*(vardas, pavardė)*

patvirtinu, kad šis rašto darbas / magistro baigiamasis darbas

„Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimas: statutinių ir karjeros valstybės tarnautojų lyginamasis aspektas“:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų

metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

---

*(parašas)*

---

Sonata Bagdonienė

*(vardas, pavardė)*