

Dėl Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 5, 11, 18, 22, 32 ir 35 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto

Teikiame Valstybės tarnybos įstatymo (toliau – VTĮ) pakeitimų ekspertinį vertinimą.

Įstatymų projekte siūloma keisti Valstybės tarnautojų skatinimo reglamentavimą, siekiant sudaryti galimybes įstaigų vadovams paskatinti daugiau darbuotojų. Taip pat siūloma įvesti išėitinę išmoką įstaigų vadovams ir karjeros valstybės tarnautojams, kurių kadencija baigėsi.

Šiais pakeitimais siekiama spręsti 2023 metais priimtos valstybės tarnybos pertvarkos reglamentavimo trūkumus.

Peržiūrint valstybės tarnybos reglamentavimą derėtų įgyvendinti valstybės tarnybos pertvarkos koncepcijoje išskeltus tikslus:

- didinti valstybės tarnybos efektyvumą, t. y. veiksmingiau panaudoti išteklius siekiant geresnių rezultatų;
- didinti valstybės tarnautojų veiklos orientaciją į rezultatus ir mokėti rezultatais pagrįstą darbo užmokestį;
- užtikrinti efektyvumą ir aukštą teikiamų paslaugų kokybę suformuojant profesionalių vadovų korpusą, kuriam mokamas konkurencingas atlyginimas, o priedai skiriami už pasiekimus.

Valstybės tarnautojai turėtų būti skatinami už iniciatyvas, šalinančias reguliavimo spragas, didinančias valstybės išteklių panaudojimo efektyvumą ir gerinančias paslaugų kokybę visuomenei.

VTĮ 22 straipsnio 2 dalies 2 punkto pakeitimu koreguojamas darbuotojų skatinimo reglamentavimas. Siūloma nustatyti, kad darbuotojai galėtų būti skatinami iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka, nenustatant minimalios išmokos dydžio. Ji būtų skiriama už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius. Pakeitimu siekiama sudaryti prielaidas įstaigų vadovams paskatinti daugiau darbuotojų.

Šis siūlymas atitinka valstybės tarnybos pertvarkos tikslą orientuoti valstybės tarnautojų veiklą į rezultatus ir mokėti rezultatais pagrįstą darbo užmokestį. Visgi, valstybės tarnautojo veikla turėtų būti vertinama ne tik už įgyvendintus uždavinius, bet ir už iniciatyvas, šalinančias reguliavimo spragas bei sisteminės ydas, didinančias valstybės išteklių panaudojimo efektyvumą bei ekonomiškumą ir gerinančias paslaugų kokybę visuomenei. Skatinimas už asmeninę iniciatyvą sukurtų paskatas valstybės tarnautojams ieškoti būdų kaip sumažinti biurokratiją, optimizuoti procesus ir taupiau panaudoti lėšas. Tai leistų padaryti valstybės tarnybą lankstesnę ir greitesnę, kartu sutaupant biudžeto lėšų.

Siekiant užtikrinti didesnę Valstybės tarnautojų orientaciją į rezultatus, reikalingi papildomi sprendimai, susiję su darbo užmokesčio sistema. Šiuo metu valstybės tarnautojai, įgiję stažo privačiame sektoriuje ir galintys į valdžios institucijas atnešti orientacijos į klientą kultūros, dėl stažo dedamosios gauna mažesnę atlygį nei išimtinai visą laiką valstybės tarnyboje dirbę žmonės. Tai sukuria atskirtį ir mažina viešojo sektoriaus patrauklumą privačiame sektoriuje dirbusiems žmonėms. Dėl šios priežasties tikslinga naikinti priedą prie atlyginimo už tarnyboje išdirbtus metus.

Skatinamosios priemonės vadovams turėtų būti skiriamos ne už kadencijos baigimą, o už išpildytus įstaigos klientų lūkesčius.

VTĮ 32 straipsnio 2 dalyje siūloma nustatyti, kad įstaigų vadovams ir karjeros valstybės tarnautojams, atleistiems iš pareigų pasibaigus kadencijai, būtų išmokama vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Taip plečiamos šių pareigybių socialinės garantijos.

Šis siūlymas neatitinka valstybės tarnybos pertvarkos tikslo didinti orientaciją į rezultatus ir įstaigų vadovų korpusui skirti priedus už pasiekimus. Įstaigų vadovams skatinamosios priemonės turėtų būti skiriamos ne už vadovavimo kadencijos baigimą, o už išpildytus lūkesčius ir užtikrintus įstaigos veiklos rezultatus.

Tam, kad būtų galima tinkamai įvertinti vadovo veiklą ir priimti sprendimus, susijusius su skatinamųjų priemonių skyrimu, derėtų reguliariai rinkti įstaigos klientų ir kitų suinteresuotų institucijų ar asmenų grįžtamąjį ryšį. Naudojantis šia informacija būtų galima adekvačiau įvertinti vadovų veiklą bei priimti sprendimus dėl skatinamųjų priemonių skyrimo. Grįžtamasis klientų ryšys leidžia įvertinti vadovo veiklą ne tik iš vidinės, bet ir iš išorinės perspektyvos. Jis sukuria paskatą vadovui orientuotis į klientų poreikius ir aktyviai bendradarbiauti su kitomis institucijomis.