

2022 m. d.
Paslaugų viešojo pirkimo–pardavimo
sutarties Nr.
priedas

TECHNINĖ SPECIFIKACIJA

I. PASLAUGŲ PAGRINDIMAS

Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija (toliau – Užsakovas, Perkančioji organizacija, Vidaus reikalų ministerija, ministerija, VRM), įgyvendindama Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos, kuriai pritarta Lietuvos Respublikos Seimo 2020 m. gruodžio 11 d. nutarimu Nr. XIV-72 „Dėl Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“ (toliau – Vyriausybės programa), nuostatas, vykdo valstybės tarnybos pertvarką. Paslaugų pirkimu įgyvendinamos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. kovo 10 d. nutarimu Nr. 155 „Dėl Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano patvirtinimo“, priemonės Nr. 9.3.16 „Parengti ir įdiegti valstybės tarnautojų veiklos, orientuotos į rezultatus, vertinimo metodiką“ ir Nr. 9.3.17 „Pertvarkyti valstybės tarnautojų motyvacinę sistemą – nustatyti skatinimo (premių) kriterijus ir juos susieti su veiklos rezultatais“.

Paslaugų pirkimas vykdomas įgyvendinant Europos Sąjungos struktūrinės paramos lėšomis finansuojamą projektą Nr. 10.1.5-ESFA-V-923-01-0007 „Žmogiškųjų išteklių valdymo modernizavimas valstybės tarnyboje“.

II. PIRKIMO KONTEKSTAS, TIKSLAS IR OBJEKTAS

1. Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimas reglamentuotas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (toliau – VTĮ) 27 straipsnyje¹, o valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo procedūros nustatytos Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo tvarkos apraše, patvirtintame Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimu Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“².

VTĮ 27 straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatyta, kad įstaigos vadovo ir karjeros valstybės tarnautojo, einančio valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos administracijos ar struktūrinio padalinio vadovo (toliau – įstaigos padalinio vadovas) pareigas, tarnybinės veiklos vertinimo tikslas – kiekvienais metais nustatyta tvarka įvertinti jo kvalifikaciją ir gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas ir pasiektus rezultatus, vykdant atitinkamai jo vadovaujamai valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai arba vadovaujamam įstaigos padaliniui suformuluotas užduotis. Karjeros valstybės tarnautojo (išskyrus įstaigos padalinio vadovą) tarnybinės veiklos ir pakaitinio valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo tikslas – kiekvienais metais nustatyta tvarka įvertinti jo kvalifikaciją ir gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas ir pasiektus rezultatus, vykdant jiems suformuluotas užduotis.

Taigi, kiekvienais metais tiesioginis vadovas įvertina pavaldinio:

- 1) nustatytų metinių užduočių įvykdymo rezultatus,
- 2) gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas: a) veiksmingumą (vertinamosios veiklos (proceso) realizavimas tinkamu būdu, panaudojant turimus išteklius ir laikantis nustatytos tvarkos); b) rezultatyvumą, tinkamumą (vertinamosios veiklos indėlio ir (arba) rezultato adekvatumas numatytiems tikslams); c) turimų žinių, gebėjimų ir įgūdžių panaudojimą, atliekant funkcijas ir siekiant rezultatų);

¹ Prieiga internete <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/9197387088f211e8af589337bf1eb893/asr>

² Prieiga internete <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/d1d27480f6ee11e89fcaa4a4a9822176/asr>

3) kvalifikaciją: a) turimas profesines žinias, pažintinius bei praktinius gebėjimus; b) veiklos kokybę; c) asmeninę motyvaciją (iniciatyvumas, naujovių siekimas, polinkis plėsti žinias, profesinis aktyvumas); d) veiklos atlikimo savarankiškumą;

4) kompetencijas (bendrasias, profesines ir/ar specifines, o vadovaujančias pareigas einantiems valstybės tarnautojams – ir vadybines bei lyderystės kompetencijas³).

2019 m. sausio 1 d. įsigaliojusioje naujos redakcijos Valstybės tarnybos įstatyme už labai gerai įvertintą veiklą numatyta daugiau skatinimo instrumentų, skatinimo rūšių: nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį, įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius; suteikiant iki 5 mokamų poilsio dienų arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką; padidinant pareiginės algos koeficientą; finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip valstybės tarnautojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus.

Siekiant pereiti prie kompetencijomis grįstos žmogiškųjų išteklių vadybos valstybės tarnyboje 2020 m. valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo teisinis reglamentavimas buvo patobulintas, – įstaigų vadovų kompetencijos pirmą kartą vertintos taikant 360 laipsnių kompetencijų vertinimo metodiką, leidžiančią objektyviai įvertinti vertinamojo vadybines ir lyderystės bei bendrasias kompetencijas (vertės visuomenei kūrimo, organizuotumo, patikimumo ir atsakingumo, komunikacijos, analizės ir pagrindimo, strateginio požiūrio, veiklos valdymo ir lyderystės), taip pat nustatytas ir kitų valstybės tarnautojų (ne įstaigų vadovų) kompetencijų vertinimas.

Tačiau esama tarnybinės veiklos vertinimo sistema nepakankamai užtikrina valstybės tarnautojų orientaciją į rezultatus. Be to, nėra galimybių įvertinti valstybės tarnautojų komandinio darbo rezultatų, nors įgyvenant reformas komandinio darbo reikšmė valstybės tarnyboje itin didelė.

Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo metu taip pat stebimos problemos, su kuriomis susiduria dauguma valstybės tarnautojų. Nors Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo tvarkos aprašo 12 punkte ir yra nustatyta, kad valstybės tarnautojui, įstaigai ar įstaigos padaliniui nustatytos užduotys turi būti aiškios, įvykdomos, orientuotos į konkretų rezultatą, o ne į procesą, turėti nustatytą įvykdymo terminą, užduotys nustatomos atsižvelgiant į įstaigos strateginio veiklos plano programų tikslus, uždavinius ar priemones, taip pat įstaigos metinio veiklos plano priemones, valstybės tarnautojo pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas (t. y. valstybės tarnautojų veikla turi būti orientuota į veiklos rezultatus), tačiau dažnu atveju valstybės tarnautojui nustatomos metinės užduotys nekoreliuoja su įstaigos strateginio planavimo dokumentais ir yra orientuotos į veiklos procesą ir atliekamas einamąsias funkcijas (ši tendencija ypač pastebima specialistų lygmenyje).

2. Pirkimo tikslas – patobulinti valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo sistemą, siekiant sustiprinti valstybės tarnautojų veiklos orientaciją į rezultatus, taip pat patobulinti su veiklos rezultatais susietą motyvavimo – skatinimo sistemą.

3. Pirkimo objektas: Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo sistemos, orientuotos į rezultatus, tobulinimo paslaugos ir motyvavimo - skatinimo sistemos, susietos su veiklos rezultatais tobulinimo paslaugos.

³ Kompetencijų sąrašas ir apibrėžimai nustatyti Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikoje, patvirtintoje Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimu Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“

Prieiga internete <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/d1d27480f6ee11e89fcaa4a4a9822176/asr>

Bendrųjų, vadybinių ir lyderystės, specifinių ir bendrosios (vidaus administravimo) veiklos srities profesinių kompetencijų aprašymai patvirtinti Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2020 m. kovo 31 d. įsakymu Nr. 27V-31 „Dėl valstybės tarnautojų pareigybių aprašymų ruošinių ir bendrųjų, vadybinių ir lyderystės, specifinių ir bendrosios (vidaus administravimo) veiklos srities profesinių kompetencijų aprašymų patvirtinimo“

Prieiga internete <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/cd3ba760735311eabee4a336e7e6fdab>

III. PERKAMŲ PASLAUGŲ DETALIZAVIMAS IR KELIAMIE REIKALAVIMAI

4. Paslaugos apima šias veiklas:

4.1. *Esamos situacijos analizė.* Šioje dalyje turi būti išanalizuota ir įvertinta:

4.1.1. esama valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo sistema, įvertinant tarnybinės veiklos vertinimo procedūras/modelį, taikomą skirtingo hierarchinio lygmens pareigybių grupėms (įstaigų vadovų, vidurinės grandies vadovų ir specialistų).

4.1.2. valstybės tarnautojų motyvavimo – skatinimo sistema (toliau valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo ir valstybės tarnautojų motyvavimo – skatinimo sistemos kartu vadinamos „sistemomis“), įvertinant skirtingo hierarchinio lygmens pareigybių grupes (įstaigų vadovų, vidurinės grandies vadovų ir specialistų), ir atlikta šios sistemos Stiprybių, silpnybių, grėsmių ir galimybių analizė.

Sistemų analizė turi apimti sistemų teisinio reguliavimo ir praktinio taikymo aspektus. Sistemų analizei atlikti turi būti naudojamas diskusijų grupės (focus grupės) metodas. Turi būti atliekamos 5 fokus grupės diskusijos su asmenimis, kurie atsakingi už institucijoje ar įstaigoje dirbančių valstybės tarnautojų veiklos vertinimo ir motyvavimo – skatinimo organizavimą: viena grupė su ministerijų atstovais, antra – su didelių įstaigų (pareigybių skaičius įstaigoje ne mažesnis kaip 450), pavaldžių ministerijoms, atstovais, trečia – su mažų (pareigybių skaičius įstaigoje ne didesnis kaip 100) ir vidutinių įstaigų (pareigybių skaičius įstaigoje ne mažesnis kaip 100 ir ne didesnis kaip 450), pavaldžių ministerijoms, atstovais, ketvirta – su savivaldybių atstovais, penkta – su kitų specifinių įstaigų (Seimas, teismai, ir kt.) atstovais. Diskusijų grupės dalyvių atranka ir tyrimo gairės turi būti suderintos su Vidaus reikalų ministerija.

4.2. *Pasiūlymai tobulinti valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo ir valstybės tarnautojų motyvavimo – skatinimo sistemą.*

Šioje dalyje turi būti pateikta:

4.2.1. siūlomas valstybės tarnautojų, atskirai išskiriant skirtingo hierarchinio lygmens pareigybių grupes (įstaigų vadovų, vidurinės grandies vadovų ir specialistų), tarnybinės veiklos vertinimo modelis su pagrindimu ir bent 3 alternatyvomis. Pagrindžiant siūlomą modelį, *inter alia* turi būti pateikti galimi valstybės tarnautojų komandos veiklos vertinimo kriterijai, būdai ir metodai, konkretūs pažangios praktikos - EBPO šalių narių ir Lietuvos privataus sektoriaus - taikomų veiklos vertinimo sistemų pavyzdžiai (*text box*), kuriais remtasi ar į kuriuos atsižvelgta rengiant pasiūlymus, taip pat numatoma siūlomų alternatyvų įgyvendinimo pridėtinė vertė, teigiamas pokytis bei numatomos rizikos.

4.2.2. siūlomas valstybės tarnautojų, atskirai išskiriant skirtingo hierarchinio lygmens pareigybių grupes (įstaigų vadovus, vidurinės grandies vadovus ir specialistus) motyvavimo–skatinimo sistemos modelis su pagrindimu ir bent 3 alternatyvomis, kuriame būtų numatytos skatinimo (įskaitant premijavimą) priemonės, skatinimo kriterijai, susieti su tarnybinės veiklos vertinimo rezultatais, numatoma siūlomų alternatyvų įgyvendinimo pridėtinė vertė, teigiamas pokytis, numatomos rizikos. Turi būti pateikti konkretūs pažangios praktikos - EBPO šalių narių ir privataus sektoriaus - taikomų skatinimo sistemų pavyzdžiai (*text box*), kuriais remiamasi ar į kuriuos atsižvelgta rengiant pasiūlymus.

Parengti tarpiniai Pasiūlymai tobulinti sistemas ne vėliau kaip per 2 (du) mėnesius nuo paslaugų teikimo sutarties įsigaliojimo dienos elektroniniu būdu pateikiami Vidaus reikalų ministerijai, organizuojamas šių pasiūlymų pristatymas Vidaus reikalų ministerijai, kurio metu aptariama, kurioms alternatyvoms bus pritarta. Vidaus reikalų ministerija prireikus per 10 dienų nuo pasiūlymų gavimo pateikia pastabas ir pasiūlymus. Pasirinkus konkrečias tarnybinės veiklos vertinimo modelio ir motyvavimo – skatinimo sistemos modelio alternatyvas, kurias numatoma įgyvendinti, paslaugos teikėjas pateikia ataskaitą, kurioje nurodo kokios konkrečios alternatyvos pasirinktos ir jų pasirinkimo motyvus.

5. Bendrieji reikalavimai:

5.1. dokumentai turi būti parengti lietuvių kalba, joje neturi būti gramatikos ir/ar leksikos klaidų, vartojamos sąvokos semantinė prasme turi būti taisyklingos;

5.2. turi būti užtikrinta, kad vartojamų sąvokų turinys atitiktų Lietuvos Respublikos teisės aktuose vartojamas sąvokas; turi būti pateikti iš užsienio kalbų išverstų sąvokų paaiškinimai;

5.3. Dokumentai turi būti iliustruoti lentelėmis, grafikais ir kitomis vaizdinėmis priemonėmis;

5.4. dokumentai turi būti išdėstyti Microsoft Word formatu 12 šifru, tarpai tarp teksto eilučių – 1,5 eilutės;

5.5. turi būti pateiktas literatūros ir kitų informacijos šaltinių, kuriais buvo remtasi rengiant dokumentus, sąrašas, jei yra – nuorodos (*hyperlink*) į informacijos šaltinius internete;

5.6. turi būti parengti Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo ir motyvavimo – skatinimo sistemos, orientuotos į rezultatus, tobulinimo pasiūlymų, apimančių analizės atlikimą, siūlomo modelio pateikimą, ir pasiūlymų įgyvendinimą pristatančios skaidrės (MS Power Point formatu) ir, Vidaus reikalų ministerijos prašymu, pristatytos viešai;

5.7. Analizė ir pasiūlymai viename dokumente turi būti pateikti Vidaus reikalų ministerijai skaitmeniniu (MS Word ar analogišku) formatu, o analizės ir pasiūlymų pristatymas – skaitmeniniu (MS Power Point ar analogišku) formatu.

IV. PASLAUGŲ VALDYMAS

6. Visos paslaugos turi būti suteiktos per 6 mėnesius nuo paslaugų teikimo sutarties (toliau – sutartis, paslaugų teikimo sutartis) įsigaliojimo dienos.

7. Per 10 darbo dienų nuo sutarties įsigaliojimo paslaugų teikėjas pateikia Vidaus reikalų ministerijai suderinti paslaugų suteikimo planą su konkrečiais kiekvienos veiklos terminais, įskaitant tarpinius rezultatus ir jų pristatymus. Laikoma, kad paslaugų suteikimo planas yra suderintas, kai Vidaus reikalų ministerija paslaugų teikėjui sutartyje nurodytu elektroninio pašto adresu raštu patvirtina, kad pritaria paslaugų suteikimo planui.

8. Paslaugų suteikimo plane numatytu metu paslaugų teikėjas turi pateikti tarpinę analizę, tarpinius valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo ir motyvavimo – skatinimo sistemos, orientuotų į rezultatus, pasiūlymus ir suorganizuoti tarpinį pristatymą ir diskusiją Vidaus reikalų ministerijoje. Laikoma, kad tarpinė analizė ir tarpiniai pasiūlymai yra suderinti, kai Vidaus reikalų ministerija paslaugų teikėjui sutartyje nurodytu elektroninio pašto adresu raštu patvirtina tarpinę analizę ir tarpinius pasiūlymus.

9. Paslaugų suteikimo terminas, esant nenumatytoms objektyvioms aplinkybėms arba Vidaus reikalų ministerijai pakartotinai pateikus teikėjui raštiškas pastabas dėl tarpinės ar galutinių analizės ir pasiūlymų, gali būti pratęstas du kartus, bet ne ilgiau kaip po 1 mėnesį (iš viso ne daugiau kaip 2 mėnesius).

V. PIRKIMO OBJEKTO ĮGYVENDINIMO GRAFIKAS

Eil. Nr. pagal techninę specifikaciją	Pirkimo objekto dalies apibūdinimas	Įvykdymo terminas
10.	Pateiktas derinimui VRM viso pirkimo objekto paslaugų suteikimo planas su konkrečiais kiekvienos veiklos terminais, įskaitant tarpinius rezultatus ir jų pristatymus.	Ne vėliau kaip per 10 (dešimt) darbo dienų nuo paslaugų teikimo sutarties įsigaliojimo dienos.
11.	Pateiktos VRM suderinti diskusijų grupės dalyvių atranka ir tyrimo gairės	Ne vėliau kaip per 10 (dešimt) darbo dienų nuo paslaugų teikimo sutarties įsigaliojimo dienos.
12.	Pateikta VRM derinti tarpinę analizę	Ne vėliau kaip per 2 (du) mėnesius nuo paslaugų teikimo sutarties įsigaliojimo dienos.

13.	<i>Pateikti VRM derinti</i> tarpiniai Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo ir motyvavimo – skatinimo sistemos, orientuotų į rezultatus, pasiūlymai.	Ne vėliau kaip per 2 (du) mėnesius nuo paslaugų teikimo sutarties įsigaliojimo dienos.
14.	<i>Tarpinės analizės, tarpinių pasiūlymų VRM pristatymas</i>	Ne vėliau kaip per 2 (du) mėnesius nuo paslaugų teikimo sutarties įsigaliojimo dienos.
15.	<i>Pateikti VRM ataskaitą</i> , kurioje nurodomi pasirinktų konkrečių alternatyvų pasirinkimo motyvai, jų įgyvendinimo pridėtinė vertė.	Ne vėliau kaip per 6 (šešis) mėnesius nuo paslaugų teikimo sutarties įsigaliojimo dienos
16.	<i>Pateikti VRM</i> galutiniai Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo ir motyvavimo – skatinimo sistemos, orientuotų į rezultatus, pasiūlymai.	Ne vėliau kaip per 6 (šešis) mėnesius nuo paslaugų teikimo sutarties įsigaliojimo dienos
17.	<i>Pristatyta VRM</i> analizė, pasirinktos konkrečios alternatyvos ir vertinimo ir motyvavimo – skatinimo sistemos pasiūlymai, pateiktos skaidrės.	Ne vėliau kaip per 6 (šešis) mėnesius nuo paslaugų teikimo sutarties įsigaliojimo dienos

18. Paslaugų teikėjas turi vadovautis viešajam pirkimui taikomais aplinkos apsaugos reikalavimais.

19. Paslaugų teikėjas, teikdamas Paslaugas, turi siekti mažinti popieriaus sunaudojimą, atsisakyti nebūtino dokumentų kopijavimo ir spausdinimo, Užsakovui dokumentus (tarpinius ir galutinius) teikti tik elektroniniu formatu.

KLIENTAS

Lietuvos Respublikos vidaus
reikalų ministerija

Kanclerė

PASLAUGŲ TEIKĖJAS

UAB „Organizacijų vystymo centras“

Direktorius