

ATRANKA Į VALSTYBĖS TARNYBĄ IR JOS TOBULINIMAS

Gediminas BUČIŪNAS

Mykolo Romerio Universiteto Viešojo Saugumo Akademija

Maironio str. 27, LT-44211 Kaunas

Vytauto Didžiojo Universitetas Teisės fakultetas

Jonavos g.66, LT-44318 Kaunas

El. paštai: gediminas1967@mrui.eu; gediminas.buciunas@vdu.lt

ORCID ID: 0000-0002-1826-0527

DOI: 10.13165/PSPO-21-26-05

Anotacija. *Naujieji šio amžiaus iššūkiai: globalizacija, sparčiais tempais vykstanti Ketvirtoji pramonės revoliucija, arši ekonominė konkurencija perauganti į prekybos karus, organizuotas nusikalstamumas, korupcija, terorizmas, kibernetiniai nusikaltimai didina reikalavimus viešajam administravimui. Valdžios institucijoms nuolat tenka spręsti vis sudėtingesnius ir didesnės apimties uždavinius siekiant institucijai iškeltų tikslų. Visa tai reikalauja daugialypės valstybės tarnautojų kompetencijos.*

Viena iš sėkmingo valstybės valdymo sąlygų yra tą funkciją vykdančių pareigūnų, valstybės tarnautojų profesionalumas, patirtis, kompetencija, asmeninės ir dalykinės savybės. Kaip atrinkti tinkamiausią pareigūną, valstybės tarnautoją konkrečioms užduotims vykdyti? Su šiuo iššūkiu susiduria atranką vykdančios asmenys. Pvz., atrankos komisija sudaroma įstaigos vadovo įsakymu. Viešojoje erdvėje kartas nuo karto pasirodo informacija apie viešumo, skaidrumo stoką vykdančią atranką. Tai savo ruožtu įtakoja visuomenės pasitikėjimo laipsnį atskiromis valdžios, valdymo ir teisminėmis institucijomis, gali sudaryti palankias sąlygas teisiniam nihilizmui suviešėti. Tai tik viena netinkamai organizuotų ir atliktų atrankų į valstybės tarnybą pasekmė. Daug pavojingesnis ir ženkliai mažiau pastebimas reiškinys yra atrankoje dalyvavusių pretendentų virsmas iš “kūrėjų” į “griovėjus”.

Šio straipsnio autoriaus nuomone, tinkamas valstybės tarnybos funkcionavimas neatsiejamai yra susijęs su tinkamai organizuotu atrankos į valstybės tarnybą procesu. Šiame straipsnyje bus analizuojama atrankos organizavimas ir pretendentų vertinimas Lietuvos Respublikos prokuratūroje, siekiant identifikuoti tobulintinus elementus.

Pagrindinės sąvokos: *valstybės tarnyba, žmogiškieji išteklių, Lietuvos Respublikos prokuratūra, prokurorų atestacija, vyriausiųjų prokurorų atranka.*

Įvadas

Lietuvos Respublikos piliečių priimtoje 1992 m. spalio 25 d. referendumo metu Lietuvos Respublikos Konstitucijos Preambulėje įtvirtintas siekis link “*atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės ir teisinės valstybės*”. Viena iš svarbiausių institucijų dalyvaujanti teisingumo vykdyme yra Lietuvos Respublikos prokuratūra, kurios statusas, funkcijos, siekiant aukščiau paminėto siekio yra apibrėžti Lietuvos Respublikos Konstitucijos IX skirsnio “Teismas” 118 str. skelbiančiame, kad “*Ikiteisminį tyrimą organizuoja ir jam vadovauja, valstybinį kaltinimą baudžiamosiose bylose palaiko prokuroras. Prokuroras įstatymo nustatytais atvejais gina asmens, visuomenės ir valstybės teises bei teisėtus interesus.*” Kaip matome, prokuroras yra svarbi procesinė šalis teisingumo vykdyme, ypač taikant sunkiausią teisinės atsakomybės rūšį – baudžiamąją. Tai iškelia labai aukštus reikalavimus tiek eiliniam prokurorui, tiek prokuratūros vadovui, kuris atsakingas už prokuratūros strateginiame plane numatytų tikslų siekimą. Lietuvos Respublikos prokuratūros atrankos sistema patyrė didžiulį kokybinį šuolį link modernios, atitinkančios šiuolaikinės visuomenės poreikius nuo pat Lietuvos Respublikos prokuratūros veiklos pradžios atkūrus Lietuvos Respublikos

Nepriklausomybę 1990 m. kovo 11 d. Į tai orientuojantis ir projektuojama prokuratūros vizija, įžvelgiami iššūkiai prokuratūros veikloje. Šio straipsnio autoriaus nuomone, Lietuvos Respublikos prokuratūros vizija tai šiuolaikinė, profesionali, atvira visuomenei, objektyvi ir skaidri tiek procesinėje tiek neprocesinėje veikloje, užtikrinanti prokuratūros darbuotojų, prokuroro darbui palankų psichologinį klimatą, ginanti ir sauganti teisinės valstybės principus, tinkamai užtikrinanti žmogaus teises ir laisves atliekant baudžiamąjį persekiojimą, efektyviai ginanti viešąjį interesą.

Nustatant pagrindines prokuratūros veiklos kryptis būtina žinoti, kokie tikslai iškelti (prokuratūros strateginis planas ir kt. teisės aktai), gebėti savalaikiai identifikuoti nepageidautinus įvykius, grėsmes, rizikas ir juos suvaldyti. Tam būtina prokuratūros neprocesinės ir procesinės veiklos sinergija. Tinkamai organizuota neprocesinė veikla (užduočių aiškumas, laiko planavimas, darbo organizavimas, efektyvus resursų paskirstymas, savalaikis poreikių nustatymas ir kt.) sąlygoja procesinės veiklos sėkmę. Svarbiausias ir vertingiausias turtas siekiant prokuratūros strateginiame plane iškeltų tikslų yra žmogus, kuris tuo pačiu yra sėkmės garantas kiekvienos institucijos, organizacijos, įstaigos veikloje. Šio mokslinio straipsnio naujumas yra tame, kad dar joks tyrimas apie atrankos procesą prokuratūroje nebuvo atliktas Lietuvoje.

Šio straipsnio autorius analizuos atrankos procesą į vieną iš prokuratūros žmoniškųjų išteklių segmentą – vyriausiuosius prokurorus. Kaip rodo pasaulinė praktika, tiek privačiame versle, tiek valstybinėje tarnyboje vadovo vaidmuo suburiant kolektyvą, numatant institucijos vystymosi vizijas, procesų vyksmo kryptį, justai visuomenėje vykstančius reiškinių pulsą yra gyvybiškai svarbu tiek ūkinę veiklą vykdančių subjektų veikloje, tiek valstybės institucijų ir jų vadovų pasitikėjimu visuomenėje.

Vykstanti skaitmeninė revoliucija, keturios judėjimo laisvės įtvirtintos Europos Bendrijos Steigimo Sutartyje, globalizacija, pandemija įtakojo nusikalstamų veikų *modus operandi*, nusikalstamų struktūrų lankstų prisitaikymą prie esančių sąlygų ir efektyvų informacinių technologijų produktų panaudojimą nusikalstamų veikų darymui. Tai iškelia naujus, papildomus reikalavimus prokuratūros personalui.

Šio tyrimo **tikslas**: atskleisti Lietuvos viešojo administravimo žmoniškųjų išteklių atrankos specifiką Lietuvos Respublikos prokuratūroje, būtent vyriausiųjų prokurorų atrankos procesą ir įvardyti galimas tobulinimo kryptis.

Tyrimo objektas – Lietuvos Respublikos prokuratūros vyriausiųjų prokurorų atranka.

Tyrime sprendžiami uždaviniai:

- apžvelgti atrankos sistemą Lietuvos Respublikos prokuratūroje;
- išanalizuoti pagrindinius teisės aktus reglamentuojančius prokurorų atestaciją ir atranką į vyriausiųjų prokurorų pareigas;
- identifikuoti galimas grėsmes, rizikas turinčias įtaką vyriausiųjų prokurorų atrinkimui;
- pateikti pasiūlymus dėl atrankos į vyriausius prokurorus tobulinimo.

Tyrimo metodai. Dokumentų analizė, loginis, dedukcinis, indukcinis, gramatinis, interviu.

Tyrimas ir jo rezultatų analizė

"Jei samdysite tik tuos žmones, kuriuos suprantate, įmonė niekada negalės turėti žmonių geresnių už Jus. Visada atminkite, kad dažnai išskirtinius žmones galite rasti yra tarp tų, kuriuos Jūs nebūtinai mėgstate." (Soichiro Honda)

Šie garsios automobilių gamintojos "Honda Motor Company" įkūrėjo žodžiai atskleidžia personalo atrankos filosofiją. Tai tuo pačiu pateikiamas vienas iš galimų atsakymo variantų į

klausimą: kokie žmonės turėtų dirbti valstybės tarnyboje? Šio straipsnio autoriaus nuomone, galimas atsakymo variantas galėtų būti ir toks: įvairių, skirtingų kultūrinių bei socialinių interesų, pasaulėžiūrų ir politinių pažiūrų žmonės. Be įvairovės ir profesionalumo reikia, jog valstybės tarnyboje dirbtų aukšta motyvacija pasižymintys žmonės, kuriems tarnyba visuomenei (ne tik valstybei, nes Lietuvoje visuomenė dažnokai pamirštama) yra ne tik „darbas už atlyginimą“, o ir šiek tiek dar daugiau, t. y. prasminga, įdomi ir sunki veikla, kurios rezultatai svarbūs ne tik pareigūnui, valstybės tarnautojui, valstybei, o pirmiausiai visuomenei.

Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 3 str. 1 d. yra pateikiamas pagrindinių valstybės tarnautojų veiklos ir tarnybinės etikos principų sąrašas, o būtent: “1) atsakomybė; 2) atvirumas; 3) efektyvumas; 4) kūrybingumas; ... 8) sąžiningumas ir nešališkumas; 9) padorumas; 10) pagarba žmogui ir valstybei; 12) profesionalumas; 13) teisingumas; 14) viešumas ir skaidrumas. 2. Valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas, vadovaudamasis šiame įstatyme įtvirtintais valstybės tarnautojų veiklos ir tarnybinės etikos principais yra atsakingas už tarnybinės etikos politikos formavimą valstybės ar savivaldybės institucijoje, įstaigoje ar įstaigų sistemoje ir kontroliuoja, kaip tarnybinės etikos politika įgyvendinama.” Šie išvardinti principai tiesiogiai koreliuoja su reikalavimais keliamais pretendents, norintiems dirbti valstybės tarnyboje. Tai apima tiek asmenines savybes, tiek pretendento patirtį, žinias. Papildomus reikalavimus, atsižvelgiant į darbo specifiką nustato teisės aktai skirti reglamentuoti atskirų valstybės institucijų veiklą. Šiuo atveju, tai Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas. Pvz., 25 str. Priėmimo į tarnybą prokuratūroje ir skyrimo į prokuroro pareigas reikalavimai skelbia, kad “1. Asmuo priimamas į tarnybą prokuratūroje ir paskiriamas į prokuroro pareigas, jeigu jis yra nepriekaištingos reputacijos Lietuvos Respublikos pilietis, moka valstybinę lietuvių kalbą, turi aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą ir yra įgijęs teisės bakalauro ir teisės magistro ar teisininko profesinį kvalifikacinį laipsnį, turi trejų metų teisinio darbo stažą ir išlaikė kandidatų į prokurorus egzaminą. Teisinio darbo stažas skaičiuojamas nuo tada, kai asmuo įgijo šiame straipsnyje nurodytą teisinį išsilavinimą ir pradėjo dirbti darbą, nurodytą Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintame teisinių pareigybių sąraše.” Prokuratūros įstatymo 26 str. 1 d. skelbia, kad “Į tarnybą prokuratūroje asmenys priimami vadovaujantis savanoriškumo ir atrankos principais.”

Atrankos pagal pretenduojamos užimti darbo vietos kriterijų Lietuvos Respublikos prokuratūroje sąlyginai galima išskirti penkias atskiras atrankos procedūras: 1) Lietuvos nacionalinio nario Eurojuste pavaduotojo ir padėjėjo (darbo vietos Lietuvoje); 2) Vyriausiųjų prokurorų; 3) Prokurorų; 4) Valstybės tarnautojų; 5) Dirbančių pagal darbo sutartis. Kiekvienam nurodytam darbuotojų segmentui atrinkti yra sudarytos atrankos komisijos. Pvz., prokurorų atrankos komisija, vyriausiųjų prokurorų atrankos komisija.

Personalo atranka yra reikšminga žmogiškųjų išteklių valdymo dalis kiekvienoje institucijoje. Daugelio šiuolaikinių institucijų darbuotojų darbo efektyvumas priklauso nuo žmogiškųjų išteklių atrankos sistemos, kuriai iškeltas konkretus tikslas – rasti, atrinkti ir pasamdyti arba pateikti institucijos vadovui tinkamą kandidatą ar kandidatus, atitinkančius visus reikalavimus dirbti konkrečioje darbo vietoje/pareigose. Akademinėje literatūroje sąvoka “**personalo atranka**” aiškinama taip: “tai procesas, kurio metu iš kelių kandidatų pasirenkamas labiausiai tinkamas asmuo, tam tikram darbui atlikti. Atranka gali būti apibrėžta kaip procesų derinys, kuris įgalina pasirinkti vieną ar daugiau kandidatų vienai ar daugiau darbo vietų ir pareigų. Tam naudojama vertinimo (testavimo) procesų sistema, kuri leidžia išsiaiškinti ir prognozuoti individų arba grupių tinkamumą atitinkamoms pareigoms užimti” (Bakanauskas, A. et al., 2011, p. 359). Pasak Steven Hunt renkantis tinkamiausius atrankos metodus, kandidato vertinimas ir testavimas turi orientuotis į tris pagrindinius klausimus: ka

kandidatas gali dirbti? (į šį klausimą galima atsakyti analizuojant informaciją apie individualias kandidato savybes, naudojant gebėjimų ir fizinių galimybių patikrinimo testus); ką kandidatas dirbo? (metodai – kandidatų patikrinimo anketa, žinių ir įgūdžių testai, biografinių faktų tikrinimas, interviu ir kt.); ką kandidatas nori dirbti? (metodai – motyvacinis interviu, organizacinės kultūros ir darbo aplinkos atitikimo tikrinimas). Šie metodai leidžia nustatyti kandidato elgesį praityje, jo patirtį, pasiekimus, darbinius laimėjimus, kandidato motyvaciją, ar jo interesai ir tikslai susiję su būsima darbo vieta (Hunt, S., 2007, p. 320).

Lietuvos Respublikos Seimo 2020-12-11 nutarimu patvirtintos **“Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos”** 208 p. skelbia, kad *“Valstybė nevaldo patikimos informacijos apie įstaigų vadovų korpusą, iš kurio tikimasi strateginio požiūrio ir didelės visuomenei sukuriamos vertės. Chaotiškai ir atsitiktinai gaunama informacija neleidžia daryti pagrįstų išvadų apie šio korpuso pajėgumus, taip pat formuojasi bendra nuomonė apie nepakankamas vadovų lyderystės ir vadovavimo kompetencijas. Tinkamų vadovų atrinkimas yra labai svarbus elementas užtikrinant tinkamą valstybės vidaus ir užsienio politiką.*

Šio straipsnio autorius analizuos vyriausiųjų prokurorų atrankos procesą, atsižvelgdamas į šio prokuratūros darbuotojų segmento svarbą formuojant nacionalinę vidaus baudžiamąją politiką, nubrėžiant prokuratūros viziją, identifikuojant galimus iššūkius su kuriais prokuratūrai gali tekti ar teks susidurti, dalyvaujant teisėkūros procese kiek tai apima prokuratūros vykdomas funkcijas, parenkant tinkamiausius kandidatus į atsilaisvinusias vyriausiųjų prokurorų pareigas Lietuvos Respublikos prokuratūroje (Generalinė prokuratūra ir teritorinės prokuratūros). Ne kiekvienas prokuroras dirbantis Lietuvos Respublikos prokuratūroje gali dalyvauti atrankoje į atsilaisvinusias aukštesnes prokuroro pareigas, o tik tas, kuris atitinka keliamus reikalavimus įtvirtintus teisės aktuose. Atrankos procesą jau priimtų į tarnybą prokuratūroje prokuroro pareigoms galima santykinai suskirstyti į šias tarpusavyje glaudžiai susijusias stadijas:

1) įtraukimo į karjeros registrą stadija. Karjeros registrą sudaro: pretendentų į prokurorus, perkėlimo, prokurorų karjeros, vyriausiųjų prokurorų, vyriausiųjų prokurorų pavaduotojų karjeros ir buvusių prokurorų duomenų bazės;

2) prokuroro tarnybos vertinimo arba kitaip tariant prokuroro atestacijos stadija;

3) atrankos stadija;

4) generalinio prokuroro sprendimo dėl atrankos komisijos pasiūlytų tinkamiausių pretendentų priėmimo stadija.

Taigi, pradėdant šio mokslinio tyrimo analizę, išėities taškas siekiant tyrimo tikslo yra prokuroro įtraukimas į karjeros registrą. Įtraukimas į karjeros registrą yra reglamentuojamas **Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2013-11-13 įsakymu Nr. I-287 “Dėl įrašymo į karjeros registrą tvarkos aprašo patvirtinimo”** su vėlesniais papildymais.

Pirmiausiai, prokuroras turi būti atestuotas, t. y. jo tarnyba Lietuvos Respublikos prokuratūroje turi būti įvertinta tiek procesiniu, tiek neprocesiniu aspektais. Antra, prokuroro siekiančio būti paskirtam į aukštesnes pareigas atestacijos galiojimo terminas **yra trys metai**. Tai įtvirtinta Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2019-11-07 įsakymu Nr. I-302 patvirtintose prokurorų atestacijos komisijos nuostatų 5.2. p. skelbiančiame, kad *“kai pasibaigus kadencijai prokuroras siekia būti paskirtas į aukštesnes arba į tas pačias pareigas, jei nuo paskutinio tarnybos vertinimo yra praėję 3 metai.”* Prokuroro tarnybos veiklos vertinimas yra labai svarbus procesas kurio metu įvertinama prokuroro procesinė ir neprocesinė veikla, ir priimamas administracinis sprendimas sukeliantis tam tikras teises pasekmes ne tik asmeniui, kurio atžvilgiu toks sprendimas priimamas (atestuojam prokurorui), bet ir institucijos prestižui, teisingumo vykdymui.

Prokurorų tarnybos vertinimas

Prokurorų atestacijos procedūra reglamentuota **Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2019-11-07 įsakymu Nr. I-302 Dėl prokurorų atestacijos komisijos nuostatų patvirtinimo**. Prokurorų tarnybai, kvalifikacijai ir tinkamumui eiti pareigas vertinti sudaroma Prokurorų atestacijos komisija trejiems metams susidedanti iš septynių narių. Į komisiją du narius prokurorus pasiūlo prokuratūros kolegija, du narius prokurorus – generalinis prokuroras, iš kurių vienas turi būti siūlomas prokurorų profesinių sąjungų teikimu. Po vieną komisijos narį atitinkanti keliamus reikalavimus (dažniausiai iš akademinų institucijų, pvz., Vilniaus universiteto Teisės fakulteto) pasiūlo Lietuvos Respublikos Prezidentas, Lietuvos Respublikos Seimo Pirmininkas ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės vadovas – Ministras Pirmininkas.

Siūlymas dėl prokurorų profesinės sąjungos atstovo turėtų būti teikiamas prokurorų profesinės sąjungos vadovo sprendimu, o kai Lietuvos Respublikos prokuratūroje veikia kelios prokurorų profesinės sąjungos, tai bendru sutarimu. Šio straipsnio autoriaus nuomone, esant nesutarimams tarp prokurorų profesinių sąjungų dėl atstovo delegavimo, turi būti apibrėžti aiškūs kriterijai, kodėl generalinio prokuroro pasirinktas ir pasiūlytas atstovas buvo iš tos profesinės sąjungos, o ne iš kitos. Tokiais kriterijais galėtų būti: prokurorų profesinės sąjungos aktyvumas dalyvaujant prokurorų interesų gynime ir teisėkūroje, kitoje įstatymais leistinoje veikloje, pvz., moksleivių teisiniame švietime. Prokuratūroje dar veikia prokuratūroje dirbančių valstybės tarnautojų profesinė sąjunga ir į jos nuomonę turi būti atsižvelgiama svarstant dėl tinkamiausio kandidato į vyriausiųjų prokurorų atrankos komisiją iš prokurorų profesinės sąjungos. Prokuratūroje dirbantys valstybės tarnautojai ir dirbantys pagal darbo sutartis (toliau prokuratūros personalas) yra labai svarbūs prokurorui vykdant procesinę veiklą. Tik nuo prokuratūros personalo ir prokuroro glaudžios sąveikos priklauso prokuroro funkcijų įgyvendinimas, prokuratūros strateginiame veiklos plane numatytų tikslų pasiekimas. Kitas klausimas iškylantis parenkant kandidatą atstovauti prokurorų profesinę sąjungą yra jo užimamos pareigos Lietuvos Respublikos prokuratūroje. Kitaip tariant, ar generalinės prokuratūros struktūrinio padalinio, teritorinės prokuratūros vadovas, pvz., apylinkės vyriausiasis prokuroras ar apygardos prokuratūros vyriausiasis prokuroras gali būti tinkamiausias kandidatas nuo prokurorų profesinės sąjungos/asociacijos? Šio straipsnio autoriaus nuomone, jeigu prokurorų profesinės sąjungos/asociacijos vadovas tuo pačiu metu eina generalinės prokuratūros struktūrinio padalinio, apygardos prokuratūros vyr. prokuroro ar apylinkės prokuratūros vyr. prokuroro pareigas, tai nerekomenduotina siūlyti šio pareigūno atstovu nuo prokurorų profesinės sąjungos/asociacijos į prokurorų atestacijos ar atrankos komisijos sudėtį.

Pirmiausia, būdami teritorinių prokuratūrų vadovais šie pareigūnai turi bendrauti su profesinių sąjungų nariais dirbančiais prokuratūros struktūriniame padalinyje sprendžiant iškilusius probleminius klausimus. Antra, tai sukoncentruoja pernelyg daug sprendimo svertų bei įtakos vieno asmens rankose. Trečia, sumažinti galimybes kai kuriems asmenims panaudoti prokurorų profesinę sąjungą/asociaciją kaip įrankį savo tolimesnei karjerai kurti.

Šio straipsnio autoriaus nuomone, prokurorų profesinės sąjungos/asociacijos vadovas turėtų teisę siūlyti kandidatą iš profesinės sąjungos narių neužimančių aukščiau paminėtų vadovaujančių pareigų, bet turinčių autoritetą prokuratūros, kitų ikiteisminio tyrimo institucijų tarpe. Prokurorų profesinės sąjungos tikslas yra realiai atstovauti ir ginti savo narių darbo, ekonomines bei socialines teises ir teisėtus jų interesus. Ši tema gali būti atskiras tyrimo objektas.

Vadovaujantis Prokuratūros įstatymo 33 straipsniu, prokurorų atestacijos komisija po eilinio ar neeilinio tarnybos vertinimo generaliniam prokurorui siūlo:

- prokuroro tarnybą vertinti labai gerai ir taikyti Prokuratūros įstatymo 39 straipsnio 1 dalyje nustatytas skatinimo priemones arba prokuroro tarnybą vertinti labai gerai ir netaikyti Prokuratūros įstatymo 39 straipsnio 1 dalyje nustatytų skatinimo priemonių;
- prokuroro tarnybą vertinti gerai;
- prokuroro tarnybą vertinti patenkinamai ir įpareigoti kelti kvalifikaciją;
- prokuroro tarnybą vertinti nepatenkinamai ir pasiūlyti jį perkelti į žemesnes pareigas;
- prokuroro tarnybą vertinti nepatenkinamai ir pasiūlyti jį atleisti iš tarnybos.

Lietuvos Respublikai tapus daugelio tarptautinių organizacijų nare, Europos Sąjungos (toliau - ES) nare vis daugiau ir daugiau Lietuvos Respublikos pareigūnų, valstybės tarnautojų dalyvauja ES ir kitų tarptautinių organizacijų veikloje. Praktikoje susiduriama su situacija, kai atestacijos metu prokuroro deleguoto į tarptautines, Europos Sąjungos, užsienio valstybių institucijas veiklos laikotarpis prokurorų atestacijos komisijos beveik neanalizuojamas ir vertinant prokurorą atžvelgiama tik į jo veiklą dirbant Lietuvos prokuratūroje ir kaip rodo praktika, prokuroro tarnyba vertinama tik įverčiu “gerai”. Tai yra neteisinga praktika, pažeidžianti prokuroro, atstovavusio Lietuvos Respublikos tarptautinėje institucijoje, padėjusio įgyvendinti šalies užsienio politikos tikslus, teises ir teisėtus interesus bei teisėtus lūkesčius. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. skelbia, kad “*Įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs.*” Toks prokuroro tarnybos vertinimo lape pateiktas vertinimas “gerai” gana stipriai įtakoja prokuroro galimybes dalyvaujant atrankoje užimti atsilaisvinusias vyriausiojo prokuroro pareigas. Nes sutinkamai su Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2020-03-04 įsakymu Nr. I-63 Dėl prokurorų atrankos ir vyriausiųjų prokurorų atrankos komisijų nuostatų 71.4. p. “*prokuroro tarnybos vertinimas (per paskutinę atestaciją), teisėjų darbas ar mokslinė veikla. Jei prokuroro tarnyba įvertinta „labai gerai“, pretendentui skiriama **15 balų**, jei „gerai“, – **10 balų.***”

Jau minėtų atestacijos komisijos nuostatų 22 p. užsimenama apie prokurorą deleguotą į tarptautines, Europos Sąjungos, užsienio valstybių institucijas. Minėtame punkte išvardinti prokuroro tarnybos vertinimo atidėjimo pagrindai.

Lietuvos Respublikos Asmenų delegavimo į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas įstatymo 23 str. 2 d. skelbia, kad “*asmenys, pagal šį įstatymą atrinkti į misijas, pasibaigus dalyvavimo misijoje terminui, ne vėliau kaip per 2 savaites nuo dalyvavimo misijoje termino pabaigos raštu pateikia Užsienio reikalų ministerijai savo veiklos misijoje ataskaitą.*” Siekiant pašalinti dviprasmiška situacija dėl prokuroro, kuris buvo deleguotas sutinkamai su Lietuvos Respublikos Asmenų delegavimo į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas įstatymo 20 str. 1 d. “*ne ilgiau kaip 3 metams, jeigu tarptautinės sutartys ar Europos Sąjungos teisės aktai nenustato kitaip.*” Lietuvos nacionalinio nario Eurojuste, Lietuvos nacionalinio nario Eurojuste pavaduotojo, Lietuvos nacionalinio nario Eurojuste padėjėjo tarnybos vertinimo procedūra reglamentuota **Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2019-11-07 įsakyme Nr. I-302 Dėl prokurorų atestacijos komisijos nuostatų patvirtinimo.** Tuo tarpu deleguoto į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas prokuroro veiklos vertinimas neregamentuotas. Prokuroro tarnybos vertinimo lapą pasirašantis vertinamo prokuroro vadovas, o vėliau ir prokurorų atestacinė komisija nevertina prokuroro veiklos delegavimo laikotarpiu, kuris patenka į prokuroro eilinį tarnybos vertinimo laikotarpį. Tai sukelia neigiamas pasekmes deleguoto prokuroro karjerai ateityje. Autoriaus surinkti duomenys rodo, kad nuo 2016 m. deleguotų prokurorų tarnyba buvo vertinama tik įverčiu “gerai.” Taigi siekiant pašalinti šią teisinę spragą **siūlytina** papildyti Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2019-11-07 įsakymu Nr. I-302 patvirtintus prokurorų atestacijos komisijos nuostatas nauju

punktu skelbiančiu, kad *“atliktas prokuroro deleguoto į tarptautines, Europos Sąjungos, užsienio valstybių institucijas veiklos vertinimas delegavimo laikotarpiu tarptautinėje, Europos Sąjungos, užsienio valstybių institucijose ir pateikus tai patvirtinanti dokumentą (angl. performance evaluation report) turi būti įtraukiamas į eilinį ar neeilinį prokuroro tarnybos vertinimo laikotarpį ir vertinamas atsižvelgiant į tarptautines, Europos Sąjungos, užsienio valstybių institucijas vertinimo metu skirtą balą.”*

Prokuroro tarnybos vertinimo lapo forma (priedas Nr. 1) patvirtinta Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2019-11-07 įsakymu Nr. I-302 **Dėl prokurorų atestacijos komisijos nuostatų patvirtinimo**. Prokuroro tarnybos vertinimo lapą sudaro keturi skyriai: I skyrius – asmeniniai duomenys, II skyrius - Duomenys apie prokuroro procesinę veiklą po stažuotės ar paskutinio vertinimo (statistiniai duomenys apie prokuroro procesinę veiklą; duomenų vertinimas). III skyrius - Duomenys apie prokuroro neprocesinę veiklą ir dalykines savybes; IV skyrius - Tarnybos vertinimo lapą rengusio ir/ar pasirašiusio prokuroro siūlymas dėl atestuojamojo prokuroro tarnybos vertinimo. Šio tyrimo autorius analizuos prokuroro tarnybos vertinimo lapą turinio, asmens pildančio ir pasirašančio šį dokumentą kontekste. Atliekant šį tyrimą, buvo susipažinta su prokuroro tarnybos vertinimo lapo struktūra, taip pat su užpildytu, pasirašytu ir pateiktu prokurorų atestacijos komisijai prokuroro X tarnybos vertinimo lapu, interviu su prokurorais garantuojant anonimiškumą. Prokuroro tarnybos vertinimo lapo analizė atlikta siekiant gauti atsakymus į šiuos klausimus:

Kas pildo prokuroro tarnybos vertinimo lapą?

Kas pasirašo prokuroro tarnybos vertinimo lapą?

Kokio pobūdžio informacija pateikiama prokuroro tarnyboms vertinimo lape?

Ar atestuojamasis prokuroras turi galimybę pateikti atsiliepimą dėl jo tarnybos vertinimo rengiant, svarstant ir pateikiant siūlymą prokuroro atestacijos komisijai?

Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2019-11-07 įsakymu Nr. I-302 patvirtintų prokurorų atestacijos komisijos nuostatų 7 p. skelbia, kad *“Prokuroro tarnyba vertinama atsižvelgiant į Nuostatų 25 punkte nurodytuose dokumentuose pateiktus duomenis apie prokuroro procesinę, neprocesinę veiklą ir dalykines savybes.”* Statistiniai duomenys apie prokurorų procesinę veiklą gaunami naudojantis Informacinės prokuratūros sistemos (toliau – IPS) priemonėmis ir duomenis įrašo jį pildantis prokuroras. Šioje vietoje keltinas klausimas dėl pildančio prokuroro sąvokos vartojimo. Ar tai prokuroras, kurio tarnyba bus vertinama, ar kitas prokuroras, ar tiesioginis vadovas, ar teritorinės prokuratūros vadovas? Tyrimo autorius terminą “prokuroras” vartoja taip, kaip jis aiškinamas Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 35 str. Siekiant aiškumo dėl pildančio prokuroro sąvokos, rekomenduotina patikslinti sąvoką **“pildantis prokuroras”**. Dabar sudaroma galimybė prokuroro tarnybos vertinimo lapą pildyti bet kokiam prokurorui. Kaip rodo šio tyrimo metu surinkti duomenys, dažnai prokuroro tarnybos vertinimo lapą pildo, tiksliau jo projektą parengia apygardos vyr. prokuroro ar apylinkės vyr. prokuroro nurodymu prokuroro padėjėjai. Jau minėtų nuostatų 10 p. skelbia, kad *“tarnybos vertinimo lapą pildantis prokuroras prisiima atsakomybę už teikiamų duomenų, išskyrus tuos, kurie gauti IPS priemonėmis ir kuriuos pateikė Lietuvos Respublikos generalinės prokuratūros Baudžiamojo persekiojimo departamentas.”* Šis punktas reikalauja patikslinimo ar atsakomybę prisiima pildantis ar pasirašantis oficialų dokumentą. Pasirašydamas oficialų dokumentą, prokuroras atsako už jame pateikiamos informacijos teisingumą, tikslumą. Siūlytina pakeisti 10 p. žodžių junginį *“pildantis prokuroras”* į *“pasirašantis tarnybos vertinimo lapą ar atskiras jo dalis prokuroras.”* Prokurorų atestacijos komisijos nuostatų 33 p. įtvirtina asmenį, kuris rengia prokuroro tarnybos vertinimo lapą. Pvz., jau minėtų nuostatų 33.12 p. skelbia, kad, *“apygardos prokuratūros specializuoto skyriaus prokuroro – atitinkamo skyriaus vyriausiasis prokuroras (jo pavaduotojas).”* Kai matome jau

pačiose nuostatuose vartojami skirtingi terminai “*įrašo pildantis prokuroras*”, “*rengia*”. Tai derėtų pasirinkti kokie veiksmažodžiai bus vartojami apibūdinti atliekamus veiksmus: “*įrašo*”, “*pildo*”, “*rengia*”. Tai leistų įnešti vartojamoje terminijoje daugiau aiškumo. Straipsnio autorius siūlo vartoti žodį “*pildo*”. Jeigu vartosime žodį “*rengia*”, tai tuomet rekomenduotina nurodyti šio dokumento rengėją.

Kita pastebima netoleruotina tendencija prokuroro tarnybos vertinimo lapo pildyme yra manipuliavimai informacijos turiniu. Pvz., pateikiama informacija, kad buvo išteisintas asmuo ir toliau pateikiami duomenys kokių nusikalstamų veikų padarymu asmuo buvo kaltinamas, aprašant minėtas nusikalstamas veikas, tačiau “*pamirštama*” pažymėti, ar asmuo buvo išteisintas dėl vienu nusikalstamų veikų, o pripažintas kaltu dėl kitų jam inkriminuočių nusikalstamų veikų baudžiamojoje byloje. Pavyzdys iš prokuroro X tarnybos vertinimo lapo, kai pateikiamas nutarimas panaikinti prokuroro priimtą procesinį sprendimą – nutraukti ikiteisminį tyrimą. Tačiau tarnybos vertinimo lapo II skyriuje esantis nurodymas “*duomenų vertinimas*” beveik nevykdomas praktikoje. Pvz., procesinio sprendimo panaikinimo pagrindai, tolimesnė ikiteisminio tyrimo eiga panaikinus prokuroro priimtą procesinį sprendimą: ar byla buvo perduota į teismą ir koks sprendimas priimtas, ar ikiteisminis tyrimas vėl buvo nutrauktas tais pačiais pagrindais bei motyvais kaip ir panaikintasis.

Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad šiame informaciniame amžiuje žmonės apsiriboja tik antraščių ar dalies teksto perskaitymu. Tai šiuo atveju “*tinkamas*” informacijos pateikimas prokuroro tarnybos vertinimo lape sukelia rimtą grėsmę, kad ne visa informacija bus perskaityta iki galo, o bus apsiribota statistiniais duomenimis. Tokiu būdu egzistuoja nemaža tikimybė, kad prokuroro atestacijos komisijos nariai pasirinks prokuroro tarnybos vertinimo lapą pasirašiusio prokuratūros vadovo siūlomą vertinimo variantą. Pvz., vadovas nemėgsta atestuojamojo prokuroro dėl vienokių ar kitokių priežasčių, įskaitant asmeninio pobūdžio. Taigi, jis, manipuliuodamas pateikiamos informacijos turiniu, jos pateikimo būdu kreips komisijos narius link jo siūlomo sprendimo dėl prokuroro tarnybos vertinimo varianto ir tuo pačiu sudarys kliūtis tolimesnei atestuojamojo prokuroro karjerai. Moksliniai tyrimai atlikti Teksaso universitete patvirtina straipsnio autoriaus iškeltą teiginį, kad dabartiniame technologijų ir informacijos amžiuje žmonės vis mažiau gilinaisi į pateikiamos informacijos turinį, perskaito ne visą informaciją (Anspach, N. M.; Jennings, J. T.; Arceneaux, K., 2019).

Prokurorų atestacijos komisijos nuostatų 25 p. skelbia, kad “*Prokuroro tarnybos vertinimo atveju Komisijai pateikiamas prokuroro tarnybos vertinimo lapas (1 priedas) ir Lietuvos Respublikos generalinės prokuratūros Vidaus tyrimų skyriaus (toliau – Vidaus tyrimų skyrius) pažyma apie dėl prokuroro atliktų tarnybinių patikrinimų, Prokurorų etikos komisijos tyrimų, ikiteisminių tyrimų pagrindus, baigtį ir skaičių (toliau – pažyma apie prokuroro darbo trūkumus). Komisijai gali būti pateikiami nurodytus duomenis pagrindžiantys dokumentai.*”

Analizuojant prokuroro tarnybos vertinimo lapą ir pateiktą vidaus tyrimų skyriaus pažymą galima aptikti atvejų, kad ta pati informacija kartojasi tiek pažymoje, tiek prokuroro tarnybos vertinimo lape. Pvz., atliktas tyrimas dėl etikos pažeidimo, nors pažeidimas nepasitvirtino, bet akcentuojamas tokio tyrimo buvimo faktas.

Prokurorų atestacijos komisijos nuostatų 43.p. skelbia, kad “*Informaciją apie prokuroro, kurio tarnyba vertinama, dalykines, organizacines, asmenines savybes ir darbo rezultatus pateikia Komisijos pirmininkas, jo pavedimu Komisijos narys arba Komisijos pirmininko siūlymu tarnybos vertinimo lapą parengęs prokuroras ar prokuroro, kurio veikla vertinama, tiesioginis vadovas.*” Susipažinus su prokuroro X tarnybos vertinimo lapu, matyti, kad prokuroro tarnybos vertinimo lapą pasirašė ne jo tiesioginis vadovas, o vienas iš apygardos prokuratūros vadovų. Atestuojamasis prokuroras nerengė savo tarnybos vertinimo lapo, nedalyvavo šio dokumento svarstyme ir sprendimo/siūlymo priėmimo adresuoto prokurorų

atestacijos komisijai dėl prokuroro tarnybos vertinimo. Apie tai, koks pateiktas jo tarnybos vertinimo įvertis, kas pasirašė tarnybos vertinimo lapą ir pateikė šį dokumentą prokuroro atestacijos komisijai atestuojamasis prokuroras sužino tik iš prokurorų atestacijos komisijos.

Prokuroro atestacijos komisijos nuostatų 31 p. įsakmiai nurodo, kad *“Tarnybos vertinimui parengtus dokumentus Komisijos sekretorius prokurorui, kurio tarnyba bus vertinama, ir Komisijos nariams pateikia elektroniniu paštu ne vėliau kaip likus 5 darbo dienoms iki Komisijos posėdžio pradžios. Prokuroras, nesutikdamas su pateikta informacija, turi teisę ne vėliau kaip likus 2 darbo dienoms iki Komisijos posėdžio pateikti rašytinius paaiškinimus, prašymus, kitus reikšmingus duomenis ir dokumentus.”* Kaip matome, atestuojamajam prokurorui parengti rašytinį paaiškinimą, o ypač jeigu dar reikia gauti papildomus duomenis paliekama labai mažai laiko.

Atkreiptinas dėmesys į prokuroro tarnybos vertinimo lapo II skyriuje “Duomenys apie prokuroro procesinę veiklą po stažuotės ar paskutinio vertinimo (statistiniai duomenys apie prokuroro procesinę veiklą; duomenų vertinimas)” pateikiama informaciją ir jos turinį.

Susipažinus su prokuroro X tarnybos vertinimo lapo II sk. poskyriu “**apie duomenų vertinimą**”, kuriame yra nurodomas prokuroro tarnybos laikas atitinkamose pareigose. Pvz., “nuo 2011-04-15 iki 2018-11-25” ir nesukonkretinama laiko prasme sąvoka “**vertinimo laikotarpis**”, o iš karto pateikiami statistiniai duomenys apie atestuojamojo prokuroro perduotas teisminiam nagrinėjimui baudžiamasias bylas surašant kaltinamąjį aktą ir baudž. įsakymą. Prokuroro tarnybos vertinimo lapo antro skyriaus poskyryje “**Duomenų vertinimas**” daugiau kaip 90 procentų informacijos sudaro nukopijuoti duomenys apie panaikintus prokuroro procesinius sprendimus ir teismo priimtus išteisinamuosius nuosprendžius. Jokia analizė minėtų duomenų neatliekama. Pvz., panaikinimo pagrindai bei motyvai (procesiniai pažeidimai, naujai paaiškėjusios aplinkybės, techninio pobūdžio klaida, kuri sąlygojo procesinio sprendimo panaikinti prokuroro priimtą nutarimą ir pan.), kokie tolimesni procesiniai sprendimai buvo priimti po panaikinto atestuojamojo prokuroro procesinio sprendimo. Pvz., nutarimas nutraukti ikiteisminį tyrimą, o po panaikinimo – ar byla buvo perduota teismui. Jeigu taip, tai koks priimtas teismo nuosprendis, ar jis įsiteisėjęs. Prokuroras priima sprendimą perduoti bylą teisminiam nagrinėjimui tik tada, kai jis yra įsitikinęs, kad surinkta pakankamai duomenų byloje, pagrindžiančių įtariamojo kaltę nusikalstamos veikos padaryme. Analizė neatliekama ir išteisinimųjų teismo nuosprendžių pagal atskiras nusikalstamų veikų kategorijas, nors tai turėtų būti daroma. Pvz., kokie išteisinimo motyvai, pvz., liudytojai ar kiti proceso dalyviai pakeitė parodymus; koks išteisinimų vidurkis nuo bendro išteisintų asmenų skaičiaus Lietuvoje procentais pagal atskirų kategorijų nusikalstamas veikas. Pvz., prokuroras perdavė teismui 120 asmenų, du asmenys išteisinti. Tai konstatuota prokuroro tarnybos vertinimo lape, bet nesigilinta ar asmenys buvo išteisinti pagal visas nusikalstamos veikas inkriminuotas jiems baudžiamojoje byloje ar tik pagal atskiras nusikalstamas veikas.

Analizuojant atestuojamojo prokuroro X tarnybos lapą aptinkamas įrašas “teismo nuosprendis apeliacine tvarka skustas nebuvo.” Tokia formuluotė verčia prokurorus ieškoti būdų kaip pagerinti savo pasiektus rezultatus atestacijos metu. Teismų statistiniai duomenys apie apeliacinių, kasacinių skundų nagrinėjimo rezultatus, jų patenkinimo dalis nuo visų skundų skaičiaus parodo, kad nedidelė dalis prokurorų skundų yra patenkinama. Dalis prokurorų skundžia teismo išteisinamuosius nuosprendžius, pateikdami nepakankamus pagrindus. Nors gana dažnas atvejis, kai proceso dalyviai pakeičia parodymus teisminio nagrinėjimo metu, gynėjai pateikia naujos informacijos, kuri nebuvo žinoma ikiteisminio tyrimo institucijai ir prokurorui ikiteisminio tyrimo metu. Apeliacinio skundo padavimo motyvas vien tik dėl įrašo “skustas išteisinamas nuosprendis” prokuroro tarnybos vertinimo lape verčia rengti ne visai

pagrįstus, argumentuotus skundus, kurių nagrinėjimas apkrauna tiek teisną, tiek prokurorus, tuo pačiu neatsakingai eikvojami žmogiškieji, materialieji resursai.

Neprocesinė prokuroro veikla yra nuvertinta. Tai aiškiai matoma tiek prokuroro tarnybos lapo kūrėjų vizijose kuriant šį dokumentą, tiek ir prokuroro tarnybos vertinimo metu. Prokuroro veikla nesibaigia tik teismo sale, prokuratūra, ikiteisminio tyrimo įstaiga. Rengiant prokuroro tarnybos vertinimo lapą, atestuojant prokurorą daugiau dėmesio turi būti skiriama prokuroro neprocesinei veiklai, kuri apima įvairias gyvenimo sritis. Prokuroras yra visuomenės narys, dalyvaujantis įvairiuose socialinėse veiklose. Pvz., dalyvavimas sporto varžybose, pedagoginėje ir mokslinėje veiklose, savanoriavimas. Pvz., buvimas policijos rėmėju, aktyvus dalyvavimas kriminologų, teisininkų draugijų, meno kolektyvų veiklose, labdaroje ir pan. Prokuroro pasiekimai išvardintose srityse ženkliai prisideda prie kuriamo prokuratūros įvaizdžio kaip modernios, inovatyvios ir demokratiškos institucijos dalyvaujančios teisingumo vykdyme.

Siekiant sumažinti prokuroro tarnybos vertinimo stadijos žmogiškuosius, finansinius išteklius, padidinti prokuroro atrankos proceso skaidrumą, užtikrinti atestacijos stadijoje dalyvaujančių prokuroro teises bei teisėtus interesus, sumažinti teritorinės prokuratūros vadovų galimybes įtakoti jiems nelojalių prokurorų karjeros galimybes siūlytina keisti prokuroro tarnybos vertinimo lapo struktūrą. Pirmiausiai, prokuroro tarnybos vertinimo lapo IV skyrių pervadinti į **“Tarnybos vertinimas ir susipažinimas su siūlomu vertinimu”** ir papildyti jį nauja skiltimi, kurioje atestuojamasis prokuroras, susipažinęs su tiesioginio vadovo/aukštesnio prokuroro pateiktu siūlymu vertinti jo tarnybą, galėtų raštu pateikti savo atsiliepimą 40-70 žodžių ar iki 2000 spaudos ženklų.

Šio straipsnio autoriaus nuomone, prokuroro tarnybos lapą turėti pildyti pats prokuroras, kurio tarnyba vertinama ir pildoma informacija, siūlymą dėl jo tarnybos vertinimo aptartų su tiesioginiu vadovu. Tokia praktika jau seniai yra taikoma ES institucijose. Nuo atestuojamojo prokuroro pasirinkto vieno iš atsakymo variantų dėl jo tarnybos vertinimo įverčio: **“sutinku su siūlymu vertinti tarnybą”**, **“iš dalies sutinku”** arba **“visiškai nesutinku su siūlymu vertinti tarnybą”** priklausytų tolimesnė atestacijos stadijos eiga, būtinybė dalyvauti atestuojamajam prokurorui komisijos posėdyje, komisijos darbo organizavimo formatas.

Jeigu prokuroras, kurio tarnyba atestuojama pateikė priešingą nuomonę ar dalinį nesutikimą su vertinimo lape pateiktu siūlymu dėl jo tarnybos vertinimo, tai tokiu atveju atestuojamojo prokuroro dalyvavimas prokurorų atestacijos komisijos posėdyje **būtinus**.

Jeigu atestuojamasis prokuroras, kuris sutiko su siūlymu dėl jo tarnybos vertinimo ir tarnybos vertinimo lape pažymėjo, kad nepageidauja dalyvauti komisijos posėdyje, tai tokiu atveju prokuroro atestacijos komisija galėtų priimti sprendimą/siūlymą dėl tarnybos vertinimo prokurorui nedalyvaujant. Tai leistų sumažintų žmogiškuosius ir kt. resursus.

Situacija, kai teritorinės prokuratūros vadovas priima sprendimą kokių įverčiu vertinti prokuroro tarnybą prieš tai net neišklauses atestuojamojo prokuroro nuomonės dėl vertinimo, tik dar labiau paaštrina kai kuriuose prokuratūros struktūriniuose padaliniuose įtemptą atmosferą, įtakoja mikroklimatą kolektyve. Tai patvirtina atliktas mikroklimato tyrimas vienoje iš Lietuvos Respublikos teritorinių prokuratūrų (Valickas, G.; Vanagaitė, K., 2018). Informacija apie subjektyvaus pobūdžio teritorinės prokuratūros vadovo sprendimus sklinda kaip virusas prokurorų bendruomenėje ir už jos ribų.

Kas turi teisę siūlyti vertinimą ir pasirašyti – tiesioginis vadovas (struktūrinio padalinio vadovas) ar teritorinės prokuratūros vadovas (apygardos vyr. prokuroras, apylinkės vyr. prokuroras)? Autoriaus nuomone, tiesioginis vadovas geriausiai pažįsta atestuojamąjį prokurorą, jo asmenines savybes ir pan. Pavyzdžiui, apygardos vyr. prokuroras ar jo pavaduotojas gali net ir nepažinti atestuojamojo prokuroro, kurio darbo vieta Alytaus

apylinkės prokuratūroje (Varėna). Kitą vertus, apygardos prokuratūros vadovas yra atsakingas už prokuratūros strateginiame plane numatytų tikslų siekimą, uždavinių vykdymą. Autoriaus nuomone, apygardos vyr. prokurorui turi būti suteikia teisė: susipažinti su prokuroro tarnybos vertinimo lapu pasirašyto tiesioginio vadovo ir pateiktu siūlymu dėl prokuroro tarnybos vertinimo; pateikti savo nuomonę apie atestuojamąjį prokurorą, bet be teisės keisti tiesioginio vadovo pateikto siūlymo dėl prokuroro tarnybos vertinimo.

Kitas siūlymas būtų tobulinti teritorinės prokuratūros vadovo (apygardos vyriausiojo prokuroro, jo pavaduotojo ir apylinkės vyriausiojo prokuroro) tarnybos vertinimą. Prokurorų atestacijos komisijos nuostatų 33.5 p. skelbia, kad tarnybos lapą rengia *“apygardos vyriausiojo prokuroro – generalinio prokuroro pavaduotojas.”* **Siūlytina** papildyti teritorinės prokuratūros vadovo tarnybos vertinimo lapą nauju skyriumi **“Prokurorų, valstybės tarnautojų ir prokuratūros darbuotojų apklausos rezultatai”**. Eiliniai prokurorai, prokuratūros darbuotojai turi teisę dalyvauti įvertinant savo teritorinės prokuratūros vadovą pagal parengtą klausimyną, suderintą su profesinėmis sąjungomis veikiančiomis prokuratūroje, garantuojant apklausiamųjų anonimiškumą, jeigu jie to pageidauja. Toks principas paskatintų teritorinės prokuratūros vadovą kurti tinkamą mikroklimatą kolektyve, labiau atsižvelgti į kiekvieną kolektyvo narį. Tuo pačiu tai neleistų susidaryti nematomiems „klanams“ prokuratūroje, „savų“ protegavimu.

Straipsnio autoriaus nuomone būtina atsisakyti ydingos praktikos vidaus tyrimų skyriaus pateikiamoje pažymoje minėti tyrimus, kuriuos atlikus nebuvo nustatytas etikos, pažeidimas ir/ar tarnybinis nusižengimas. Tokios informacijos pateikimas tiek pažymoje, tiek prokuroro tarnybos vertinimo lape kuria neigiamą nuomonę apie atestuojamąjį prokurorą, ypač kai nuo įvykio praėjo 3-5 m. O kaip nekaltumo prezumpcija, asmens reputacija, teisėti lūkesčiai? Juk net administracinės teisės pažeidimo atveju, paskirtos ir išgaliojusios administracinės nuobaudos galiojimo trukmė yra gana ribota laiko trukmės prasme, nepaisant to, kad administraciniai teisės pažeidimai savo prigimtimi yra baudžiamojo pobūdžio.

Tiek prieš prasidedant prokuroro atestaciją, tiek prasidedant atrankai į atsilaisvintusias vyriausiojo prokuroro pareigas, komisijos pirmininkas klausia atestuojamojo prokuroro ar pretendento į atsilaisvintusias vyriausiojo prokuroro pareigas ar bus nušalinimų. Komisijos pirmininko, sekretorius, nario ar narių nušalinimas reikalauja argumentuoto teisinio ir faktinio pagrindo, pagrįsto faktais, o ne emocijomis. Šio straipsnio autorius siūlo informaciniame laiške, kuriuo atestuojamasis prokuroras ar pretendentas yra kviečiamas į komisijos posėdį, nurodyti komisijos sudėtį ir išaiškinti teisę nušalinti komisijos narį. Tai leistų geriau atestuojamam prokurorui, pretendentui pateikti nušalinimo pagrindus, sumažintų nemotyvuotų nušalinimų skaičių, padidintų pasitikėjimą prokurorų atestacijos ir vyriausiųjų prokurorų atrankos komisijomis.

Atrankos į atsilaisvintųjų vyriausiojo prokuroro pareigas stadija

Vyriausiųjų prokurorų atrankos stadija yra svarbi grandis būsimų prokuratūros lyderių atrankos procese. **Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2020-03-04 įsakymas Nr. I-63 Dėl prokurorų atrankos ir vyriausiųjų prokurorų atrankos komisijų nuostatų patvirtinimo** reglamentuoja Prokurorų atrankos komisijos ir Vyriausiųjų prokurorų atrankos komisijos sudarymo ir veiklos organizavimo, atrankos į laisvas ar atsilaisvinsiančias prokuroro, vyriausiojo prokuroro ar vyriausiojo prokuroro pavaduotojo pareigas skelbimo ir vykdymo tvarką, pretendentų į laisvas ar atsilaisvinsiančias prokuroro, vyriausiojo prokuroro ar vyriausiojo prokuroro pavaduotojo pareigas teises, pareigas ir vertinimo kriterijus. Straipsnio autorius analizuos atskirus atrankos elementus ir vertinimo kriterijus. Greta teigiamų dalykų,

šis teisės aktas stokoja tikslumo, atskiri procedūriniai momentai kelia nepasitenkinimą prokuratūros bendruomenės tarpe, sukuria palankias sąlygas pažeisti visų lygybės prieš įstatymą principą. Šioje vietoje straipsnio autorius pritaria iškilaus Lietuvos filosofo Vytauto Radžvilo iškeltam principiniam klausimui: *“kada Lietuva liausis buvusi nors kiek iškilėsių – išmintingesnių, sąžiningesnių, savarankiškesnių, save ir kitus gerbiančių žmonių – tylaus žudymo lauku?”* (Radžvilas, V. 2020). Tai įtakoja nepalankius procesus prokuratūros žmogiškųjų išteklių politikoje, kai prarandami socialiai aktyvūs, inovatyvūs, kūrybingi prokurorai. Kai kurie iš jų palieka valstybės tarnybą, kitiems sudaromos kliūtys dalyvauti atrankoje lygiomis sąlygomis. Pvz., kai teritorinės prokuratūros vadovo siūlymu atestuojamojo prokuroro tarnyba įvertinta įverčiu **“gerai”**, o tuo tarpu labiau lojalių, **“mylimų”** tarnyba įvertinta įverčiu **“labai gerai”** su/be paskatinimo. Šiuo atveju įverčių **“labai gerai”** ir **“gerai”** vertė balais skiriasi trečdaliu.

Taip pat teritorinės prokuratūros vadovas turi teisę pateikti komisijai savo vertinimą apie pretendento tinkamumą užimti vadovaujančioms pareigoms vykstant atrankai į atsilaisvinusias vyriausiojo prokuroro pareigas. Apie tokį vertinimą pretendentas sužino tik po atrankos komisijos posėdžio ir tik esant jo pateiktam prašymui. Kaip rodo šio tyrimo metu atlikta dokumentų analizė, interviu su pretendentais dėl vadovo vertinimo dėl jų tinkamumo užimti pareigas, kai kurie teritorinių prokuratūrų vadovai nekeičia savo pavaldinio vertinimo įverčių ilgus metus. Pvz., 2016 m. teritorinės prokuratūros vadovas kelis įvertino pavaldinio tinkamumą užimti vadovaujančiais pareigas 7.5-7.7 balais iš 10, 2021 m. – įverčiai lieka nepakitę. Siūlytina, kad teritorinės prokuratūros vadovas (apygardos vyr. prokuroras ar jo pavaduotojas,) atliekantis pretendento vertinimą, pateiktų motyvuotus argumentus ir su tokiu vertinimu būtų supažindinamas pretendentas, kuris turėtų teisę pateikti savo nuomonę. Tam tikslui papildyti pretendento įvertinimo balais lentelę nauja skiltimi **“vertinimo balų pagrindimas ir susipažinimas.”**

Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2020-03-04 įsakymas Nr. I-63 Dėl prokurorų atrankos ir vyriausiųjų prokurorų atrankos komisijos nuostatų 71.2. p. skelbia, kad *“...vertinant atsižvelgiama į turimą mokslo laipsnį, dalyvavimą mokslinėje veikloje po mokslinio laipsnio įgijimo, pedagoginį vardą, mokslinio, pedagoginio darbo sritį, pareigybę universitete ir pedagoginio darbo krūvį. Skiriama iki 5 balų.”* Straipsnio autorius siūlo atskirti mokslinės ir pedagoginės veiklos vertinamus. Daugiau balų turėtų būti skiriama už mokslinę veiklą recenzuojamuose leidiniuose, o ne už komentarus populiariausiuose žinių portaluose. Prokuroras, apsigynęs disertaciją, turėdamas mokslinį vardą, atlikdamas mokslinius tyrimus ir publikuodamas jų tyrimo rezultatus reprezentuoja ne tik save, bet ir instituciją Lietuvoje ir už jos ribų. *Siūlytina už mokslinę veiklą skirti iki 8 balų.*

Pedagoginė veikla gali būti vertinama tada, kai prokuroras, prokuratūros darbuotojas dėsto, veda seminarus šalies/užsienio aukštosiose mokyklose, dalyvaudamas nacionaliniuose/tarptautiniuose projektuose skirtuose stiprinti užsienio šalių teisėsaugos institucijų pareigūnų gebėjimus. Šalies aukštosios mokyklos, konkuruodamos tarpusavyje, norėdamos suteikti baigiamųjų darbų gynimo procedūrai solidumo ir pritraukti į studentų baigiamųjų darbų gynimo komisijos pirmininkus, narius, kviečia aukštas pareigas užimančius pareigūnus, įskaitant teritorinių prokuratūrų vadovus. Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2020-03-04 įsakymas Nr. I-63 Dėl prokurorų atrankos ir vyriausiųjų prokurorų atrankos komisijos nuostatai numato, kad už pedagoginę veiklą skiriami balai. Tai suteikia kai kuriems pareigūnams galimybę lengvai gauti papildomų balų. Balai už pedagoginę veiklą neturi būti skiriami vien tik už dalyvavimą studentų baigiamųjų darbų gynimo komisijoje ar studento baigiamojo darbo recenzavimą. *Siūlytina už pedagoginę veiklą skirti iki 4 balų.*

Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2020-03-04 įsakymas Nr. I-63 Dėl prokurorų atrankos ir vyriausiųjų prokurorų atrankos komisijos nuostatų 71.6. p. skelbia, kad *“balai skiriami tik už Europos Sąjungos darbinių kalbų, t. y. anglų, prancūzų ir vokiečių, taip pat rusų kalbos mokėjimą. ...Balai skiriami tik nuo B1 lygio... Už vieną lygį skiriama 0,5 balo. Viena užsienio kalba vertinama iki 2 balų. Už kiekvienos užsienio kalbos mokėjimą balai skiriami atskirai. Bendra suma negali viršyti 5 balų.”* 1-3 užsienio kalbų mokėjimas reikalauja daug pastangų, investicijų. *Siūlytina už užsienio kalbų mokėjimą skirti iki aštuonių balų.*

Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2020-03-04 įsakymas Nr. I-63 Dėl prokurorų atrankos ir vyriausiųjų prokurorų atrankos komisijų nuostatų patvirtinimo 71.9. p. skelbia, kad *“pretendento motyvacija ir suinteresuotumas tobulinti prokuratūros darbą. ...Taip pat atsižvelgiama į ...pateiktą informaciją apie pretendento dalyvavimą per paskutinius 5 metus darbo grupių, komisijų veikloje, teiktas pastabas ir pasiūlymus dėl rengiamų teisės aktų projektų, pareikštas iniciatyvas parengti naujus ar pakeisti galiojančius teisės aktus, pasiūlymus dėl prokuratūros veiklos tobulinimo, kuriems buvo pritarta. Skiriama iki 15 balų.”* Eiliniai prokurorai gana retai patenka ar yra kviečiami į darbo grupes, komisijas. Jau parengti teisės aktų projektai yra perduodami visiems prokuratūros darbuotojams elektroninio pašto pagalba. Tik iškyla klausimas, o kas gi veda pateiktų pasiūlymų, kuriems buvo pritarta, apskaitą? Šiuo konkrečiu atveju atsiveria erdvė galimiems manipuliavimams su informacija apie darbo grupės, komisijos kūrimą ir galimybę dalyvauti jos veikloje. Šioje situacijoje teritorinės prokuratūros vadovai atsiduria daug geresnėje padėtyje šios informacijos disponavimo ir jos paskleidimo prasme. Apie informacijos svarbą žmogaus gyvenime taikliai pastebėjo žymus ir garsus Prancūzijos diplomatas, Napoleono Bonaparto užsienio reikalų ministras Šarlis Morisas Taleiranas pasakydamas *“Kas valdo informaciją – tas valdo pasaulį.”* Kai tuo tarpu eilinio prokuroro galimybės dalyvauti teisėkūros procese darbo grupių, komisijų darbe yra mažos. Todėl siūlytina mažinti *skiriamų balų suma iki 8 už veiklą nurodyti minėtų nuostatų 71.9 p.*

Reikalavimas visiems pretendentes pateikti turto ir pajamų deklaracijas yra perteklinis. Dalis valstybės tarnautojų, tame tarpe ir prokurorai, kuriems privalu pagal įstatymą deklaruoti turtą ir pajamas, pateikia metinę šeimos turto deklaraciją. Šiuo atveju duomenis apie prokuroro ir jo šeimos narių turtą gauna ir su jais susipažįsta daug didesnis žmonių ratas. Tai sukelia grėsmę trečiųjų asmenų duomenų saugumui, nes egzistuoja didesnė tikimybė, kad finansinio pobūdžio duomenys gali būti atskleisti su atranka nesusijusiems asmenims. Pavyzdžiui, įvykdžius kibernetinį išpuolį prieš komisijos nario naudojamą kompiuterį. Dalis dalyvavusių pretendentų atrankoje yra atrankos komisijos neatrenkami ir nesiūdomi Lietuvos Respublikos generaliniam prokurorui skyrimui į pareigas. Siūlytina, kad pretendentes pareiga teikti turto ir pajamų deklaracijas atsirastų nuo to momento, kai vyriausiųjų prokurorų atrankos komisija atranka tinkamiausius pretendentes ir juos pasiūlo Lietuvos Respublikos generaliniam prokurorui. Šiuo atveju Lietuvos Respublikos generaliniam prokurorui būtų galima papildomai įvertinti pasiūlytų pretendentų finansinį pažeidžiamumą, galimą interesų konfliktą naujose pareigose ir kt..

Koreguotina praktika atrankose, kai teritorinės prokuratūros vadovas pristato savo viziją, identifikuoja prioritетines darbo organizavimo kryptis, įvardija kokių veiklos rezultatų tikisi iš būsimo pretendento ir jo asmenines, dalykines savybes vyriausiųjų prokurorų atrankos komisijos posėdžio pradžioje to negirdint pretentesams. Tai mažina atrankos proceso skaidrumą, kuriame ir taip jau daug apribojimų. Pavyzdžiui, galimybė susipažinti su vadovo skiriamų balų lentele prieš atranką. Kas galėtų paneigti galimybę apie užkulisinių susitarimų egzistavimą? Atlikus palyginimą teritorinės prokuratūros vadovo pateiktų minčių, pasakytų frazių ir pretendentų žodinių prisistatymų atrankos komisijai, pateiktų atsakymų į klausimą

egzistuoja nemaža tikimybė aptikti sutapimų tarp vadovo ir vieno iš pretendento naudotų frazių prisistatymo atrankos komisijai metu ir pan. Tokių sutapimų analizė galėtų būti atskiro tyrimo tema.

Šio tyrimo rezultatus apibendrinimą galima pradėti žodžiais, kaip galima mylėti savo tarnybą užmerktomis akimis ir užčiaupta burna. Juk prokurorų atrankos procesas (ir net tik), o ypač atestacijos stadija turėtų tapti būsimų lyderių teisėsaugos institucijoms suradimu, o ne sąmoningu žlugdymu už atskirų pretendentų socialinį aktyvumą, savo nuomonės turėjimą, savarankiškumą, mokėjimą argumentuotai ginti savo poziciją, kitaip suvokiamą lojalumo esmę nei tai suvokia kai kurie vadovai.

Išvados

1. Vyriausiųjų prokurorų atrankos procesą Lietuvos Respublikos prokuratūroje galima santykinai suskirstyti į šias tarpusavyje glaudžiai susijusias stadijas: 1) įtraukimas į karjeros registrą; 2) prokuroro tarnybos vertinimas; 3) atranka; 4) generalinio prokuroro sprendimo dėl vyriausios atrankos komisijos pasiūlytų tinkamiausių pretendentų pasirinkimo tinkamiausio ir jo skyrimo į pareigas.

2. Prokurorų tarnybos vertinimo ir vyriausiųjų prokurorų atrankos procedūros turi erdvės neobjektyviems vertinimams iš apygardos vyr. prokuroro pusės.

3. Prokuroro tarnybos vertinimo dokumentų rengimo etapas stokoja aiškumo dėl dokumento pildymo, pasirašymo, supažindinimo procedūrų. Nemažai galios svertų prokurorų vertinimo ir atrankose stadijose yra sutelkta apygardos vyr. prokuroro rankose.

4. Prokuroro tarnybos vertinimas pradiniam etape stokoja skaidrumo ir turėtų būti keistinas, o būtent suteikiant atestuojamajam prokurorui daugiau teisių dalyvaujant jo tarnybos vertinime.

5. Deleguoto į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas prokuroro veiklos vertinimas nereglamentuotas, ir tokio prokuroro veikla delegavimo laikotarpiu atstovaujant Lietuvos Respublikai nepelnytai yra nuvertinama.

6. Informacijos pateikimas apie prokuroro atžvilgiu atliktus tyrimus atskirais atvejais suteikia galimybę meistriškai manipuluoti pateikiamais faktais ir kurti *“neigiamą įvaizdį”* apie atestuojamąjį prokurorą.

7. Statistinių duomenų prokuroro tarnybos vertinimo kontekste apsiriboja tik tos pačios iš IBPS gautos informacijos pakartojimu, pridėdant ištraukas iš išteisinamųjų teismo nuosprendžių, panaikintų prokuroro procesinių sprendimų. Pasigendama išteisinimų, panaikintų procesinių sprendimų priėmimo pagrindų, išsamesnės priežasčių analizės.

8. Patvirtinta prokurorų tarnybos vertinimo lapo struktūra neleidžia visiškai parodyti atestuojamojo prokuroro neprocesinės veiklos.

9. Teritorinės prokuratūros vadovo pateikiamas pretendento tinkamumo atsilaisvinsiomis vyriausiojo prokuroro pareigomis vertinimas vyriausiųjų prokurorų atrankos komisijai sudaro puikias galimybes teritorinės prokuratūros vadovams proteguoti *“savus”* pretendentes ir išeliminuoti ar apsunkinti dalyvavimą atrankoje kitiems/kitam pretendentes/ui.

10. Vyriausiųjų prokurorų atrankos vertinimo kriterijai ir skiriami balai už atskiras pretendentes veiklas koreguotini, laikantis lygybės prieš įstatymą principo.

11. Reikalavimas visiems pretendentes, dalyvaujantiems į atsilaisvinsias vyriausiojo prokuroro pareigas, pateikti metines turto ir pajamų gali sukelti grėsmę pretendentes šeimos nario ar narių teisėms ir teisėtiems interesams, kai pretendentes pateikia metinę šeimos turto deklaraciją.

Pasiūlymai

1. Prokurorų profesinės sąjungos/asociacijos atstovas į vyriausiųjų prokurorų atestacijos komisiją turėtų būti teikiamas prokurorų profesinės sąjungos vadovo sprendimu, o kai Lietuvos Respublikos prokuratūroje veikia kelios prokurorų profesinės sąjungos/asociacijos - tai bendru jų sutarimu.

2. Papildyti Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2020-03-04 įsakymu Nr. I-63 patvirtintų prokurorų atrankos ir vyriausiųjų prokurorų atrankos komisijų nuostatus nauju punktu skelbiančiu, kad *“atliktas prokuroro deleguoto į tarptautines, Europos Sąjungos, užsienio valstybių institucijas veiklos vertinimas delegavimo laikotarpiu tarptautinėje, Europos Sąjungos, užsienio valstybių institucijose ir pateikus tai patvirtinanti dokumentą (angl. performance evaluation report) turi būti įtraukiamas į eilinį ar neeilinį prokuroro tarnybos vertinimo laikotarpį ir vertinamas atsižvelgiant į tarptautines, Europos Sąjungos, užsienio valstybių institucijas vertinimo metu skirtą balą.”*

3. Pakeisti Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2020-03-04 įsakymu Nr. I-63 patvirtintų prokurorų atrankos ir vyriausiųjų prokurorų atrankos komisijų nuostatų 10 p. žodžių junginį *“pildantis prokuroras”* į *“pasirašantis tarnybos vertinimo lapą ar atskiras jo dalis prokuroras”* ir aiškiai apibrėžti kas pildo prokuroro tarnybos vertinimo lapą ir kas jį pasirašo.

4. Prokuroro tarnybos vertinimo lapo antro skyriaus poskyryje **“Duomenų vertinimas”** pateikti išsamią analizę dėl teismo priimtų išteisinamųjų nuosprendžių, nurodant ar asmuo išteisintas dėl visų jam inkriminuotų nusikalstamų veikų ar tik dėl atskirų nusikalstamų veikų, išteisinimo pagrindai, priežastys; panaikintų prokuroro procesinių sprendimų pagrindai, pasekmės, tolimesni priimti procesiniai sprendimai byloje.

5. Prokuroro tarnybos vertinimo lapo IV skyrių pervadinti į **“Tarnybos vertinimas ir susipažinimas su siūlomu vertinimu.”** Šį skyrių papildyti naują skiltimi, kurioje vertinamasis asmuo/atestuojamasis prokuroras, susipažinęs su tiesioginio vadovo/aukštesnio prokuroro pateiktu siūlymu vertinti jo tarnybą, galėtų raštu pareikšti savo atskirą nuomonę. Tam tikslui naujai sukurtoje skiltyje/grafoje palikti įrašymui 40 - 70 žodžių ar iki 2000 spaudos ženklų.

6. Apygardos vyr. prokurorui suteikti teises: susipažinti su atestuojamojo prokuroro tarnybos vertinimo lapu, pasirašytu tiesioginio vadovu ir pateiktu siūlymu dėl tarnybos vertinimo; pateikti atskiroje grafijoje savo nuomonę apie atestuojamąjį prokurorą, bet be teisės keisti tiesioginio vadovo pateikto siūlymo vertinti atestuojamojo prokuroro tarnybą.

7. Prokuroro tarnybos vertinimo lape daugiau dėmesio skirti informacijos pateikimui apie prokuroro neprocesinę veiklą.

8. Papildyti vyr. prokuroro tarnybos vertinimo lapą nauju skyriumi **“Prokurorų, valstybės tarnautojų ir prokuratūros darbuotojų apklausos rezultatai.”**

9. Atsisakyti ydingos praktikos Lietuvos Respublikos generalinės prokuratūros vidaus tyrimo skyriaus pateikiamoje pažymoje minėti tyrimus, kuriuos atlikus nebuvo nustatyta, kad prokuroras pažeidė etiką ir/ar padarė tarnybinį nusižengimą.

10. Informaciniame laiške, kuriuo atestuojamasis prokuroras ar pretendentas užimti pareigas yra kviečiamas į planuojamą komisijos posėdį, nurodyti komisijos sudėtį. Tai leistų atestuojamam prokurorui ar pretendentui pateikti argumentuotus nušalinimo pagrindus.

11. Įpareigoti apygardos vyr. prokurorą ar jo pavaduotoją, atliekančius pretendento vertinimą dėl tinkamumo užimti atsilaisvinusias vyriausiojo prokuroro pareigas, pateikti motyvuotus argumentus dėl skiriamų balų. Pretendentas turėtų būti supažindinimas su šiuo vertinimu iki atrankos komisijos posėdžio ir turėtų teisę pateikti savo atsiliepimą.

12. Atskirti mokslinės ir pedagoginės veiklos vertinimus. Daugiau balų skirti už mokslinę veiklą, publikacijas recenzuojamuose leidiniuose. Balai neturi būti skiriami už dalyvavimą pedagoginėje veikloje, jeigu prokuroras dalyvauja studentų baigiamųjų darbų gynimo komisijos posėdžiuose ar/ir studento (bakalauro, magistro) baigiamojo darbo recenzavime.

13. Pakeisti Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2020-03-04 įsakymo Nr. I-63 Dėl prokurorų atrankos ir vyriausiųjų prokurorų atrankos komisijų nuostatų patvirtinimo 71.6 p. dėl užsienio kalbų mokėjimo ir jo paskutinį sakinį išdėstyti taip: “*Bendra suma negali viršyti 8 balų.*”

14. Mažinti skiriamų balų suma - iki 8 už veiklą nurodytą Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2020-03-04 įsakymu Nr. I-63 Dėl prokurorų atrankos ir vyriausiųjų prokurorų atrankos komisijų nuostatų patvirtinimo 71.9 p. *apie pretendento dalyvavimą per paskutinius 5 metus darbo grupių, komisijų veikloje, teiktas pastabas ir pasiūlymus dėl rengiamų teisės aktų projektų, pareikštas iniciatyvas parengti naujus ar pakeisti galiojančius teisės aktus, pasiūlymus dėl prokuratūros veiklos tobulinimo, kuriems buvo pritarta.* Eiliniams prokurorams galimybės dalyvauti minėtose veiklose labai ribotos.

15. Vyriausiųjų prokurorų atrankos komisijai atrinkus tinkamiausius kandidatus į vyriausiojo prokuroro pareigas ir juos pasiūlius Lietuvos Respublikos generaliniam prokurorui pasirinkti, priimant valinį sprendimą, nuo šio momento pasiūlytieji pretendentai privalėtų pateikti metines turto ir pajamų deklaracijas.

16. Teritorinės prokuratūros vadovas pristatytų vyriausiųjų prokurorų atrankos komisijai savo viziją, identifikotų prioritетines darbo organizavimo kryptis, įvardintų kokių veiklos rezultatų tikisi iš būsimo pretendento, kokių asmeninės, dalykinės savybės būtinos pretendentui ne tik komisijos nariams, bet ir dalyvaujant, girdint visiems pretendentams.

Literatūra

1. Anspach, N. M.; Jennings, J. T.; Arceneaux, K. (2020), A little bit of knowledge: Facebook’s News Feed and self-perceptions of knowledge [Online]. Available at: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2053168018816189> (Accessed: 12 February 2021).
2. Cardona, F. (2006) *Priėmimo į valstybės tarnybą sistemos ES valstybėse ir kai kuriose šalyse kandidatėse* [Online]. Available at: . <http://www.oecd.org/countries/lithuania/36762257.pdf> (Accessed: 19 February 2021).
3. Bakanauskas, A. et al. (2011), Vadovėlis. *Organizacijų vadyba*. Vytauto Didžiojo universitetas: Kaunas, p. 359.
4. Domarkas, V.; Juknevičienė, V. Atrankos į valstybės tarnybą ypatumai ir optimizavimo galimybės viešojo administravimo žmogiškųjų išteklių valdymo aspektu [Online]. Available at: https://www.researchgate.net/profile/Vita-Juknevičienė/publication/277010966_ATRANKOS_I_VALSTYBES_TARNYBA_YPATUMAI_IR_OPTIMIZAVIMO_GALIMYBES_VIESOJO_ADMINISTRAVIMO_ZMOGISKUJU_ISTEKLIU_VALDYMO_ASPEKTU/links/555e120f08ae86c06b5f3371/ATRANKOS-I-VALSTYBES-TARNYBA-YPATUMAI-IR-OPTIMIZAVIMO-GALIMYBES-VIESOJO-ADMINISTRAVIMO-ZMOGISKUJU-ISTEKLIU-VALDYMO-ASPEKTU.pdf (Accessed: 01 February, 2021).
5. Hunt, S. (2007) *Hiring Success: The Art and science of staffing assessment and employee selection*. Pfeiffer: San Francisco, p. 320.

6. Kaunaitė, U.; Merkytė, M. Valstybės tarnybos konkurencingumo strategija „geriausias darbdavys“ [Online]. Available at: <http://kurkl.lt/wp-content/uploads/2015/10/Valstybės-tarnybos-prestižas.pdf> (Accessed: 20 February 2021).
7. Norvilė, N.; Poškienė, E. (2016), Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos sistemos skaidrumo analizė. *Viešoji politika ir administravimas*, Vol. 15, No 4, p. 657–672.
8. Radžvilas, V. (2020) Ar tikrai šių dienų chunveibinai neatsakys už Mokytojo pjudymą?[Online]. Available at: <https://www.pozicija.org/ar-tikrai-siu-dienu-chunveibinai-neatsakys-uz-mokytojo-pjudyma/> (Accessed: 12 March 2021).
9. Valickas, G.; Vanagaitė, K. (2018), Mokslinio tyrimo ataskaita. Kauno apygardos prokuratūros ir jos padalinių psichologinio klimato tyrimas, Vilnius.
10. Taleiranas, Š. M. [Online]. Available at: <https://sentencijos.net/mintys/politika/kas-valdo-informacija-tas-valdo-pasauli/> (Accessed: 25 March 2021).
11. Lietuvos Respublikos Konstitucija [Online]. Available at: <https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm> (Accessed: 30 January 2021).
12. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas [Online]. Available at: <https://www.infolex.lt/portal/start.ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=10708&title=LR%20baud%FEiamojo%20proceso%20kodeksas> (Accessed: 02 February 2021).
13. Lietuvos Respublikos Administracinių nusižengimų kodeksas [Online]. Available at: <http://www.infolex.lt/portal/start.ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=336765&title=LR%20administracini%F8%20nusi%FEengim%F8%20kodeksas> (Accessed: 27 February 2021).
14. Lietuvos Respublikos Asmenų delegavimo į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas įstatymas [Online]. Available at: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.302006/asr> (Accessed: 11 February 2021).
15. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas [Online]. Available at: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.5956/asr> (Accessed: 15 February 2021).
16. Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas [Online]. Available at: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/cad5a783834211e89188e16a6495e98c/asr> (Accessed: 04 February 2021).
17. Lietuvos Respublikos Seimo 2020-12-11 nutarimas Nr. XIV-72 dėl “Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos” [Online]. Available at: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/973c87403bc311eb8c97e01ffe050e1c> (Accessed: 19 February 2021).
18. Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2013-11-13 įsakymas Nr. I-287 Dėl įrašymo į karjeros registrą tvarkos aprašo patvirtinimo [Online]. Available at: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D16FD35EA3CF/asr> (Accessed: 02 February 2021).
19. Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2019-11-07 įsakymas Nr. I-302 Dėl prokurorų atestacijos komisijos nuostatų patvirtinimo [Online]. Available at: https://www.prokuraturos.lt/data/public/uploads/2020/01/20191107_prokuroru-atestacijos-komisijos-nuostatu-patvirtinimo-isakymas.pdf (Accessed: 03 February 2021).
20. Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2020-03-04 įsakymas Nr. I-63 Dėl prokurorų atrankos ir vyriausiųjų prokurorų atrankos komisijų nuostatų patvirtinimo [Online]. Available at: <https://www.prokuraturos.lt/data/public/uploads/2021/01/prok>

-
- [ir.vyr.prok. atrankos.nuostataiaktuali-nuo-2020-09-01.pdf](#) (Accessed: 02 February 2021).
21. Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2021-03-01 įsakymu Nr. I- 42 patvirtintas Lietuvos Respublikos generalinės prokuratūros 2021-2023 metų strateginis veiklos planas [Online]. Available at: <https://www.prokuraturos.lt/data/public/uploads/2021/03/2021-2023-lrgp-svp-2021-03-01-nr.-i-42-red.pdf> (Accessed: 16 February 2021).
 22. Lietuvos Respublikos prokuratūros veiklos 2018 metais ataskaita. 2019—3-05 Nr. 17.9-3707 p. 8-9 [Online]. Available at: <https://www.prokuraturos.lt/data/public/uploads/2019/03/lietuvos-respublikos-prokuraturos-veiklos-2018-m.-ataskaita.pdf> (Accessed: 10 February 2021).
 23. 67 Soichiro Honda Quotes To Be Successful [Online]. Available at: <https://succeedfeed.com/soichiro-honda-quotes/> (Accessed: 29 January 2021).

SELECTION FOR THE STATE SERVICE AND WAYS FOR ITS IMPROVEMENT

Gediminas BUCIUNAS

Mykolas Romeris University/Vytautas Magnus University

Summary. The new challenges of this century are globalization, Fourth Industrial Revolution, fierce economic competition turning into trade wars, organized crime, corruption, terrorism, cybercrimes etc. factors increase the requirements for public administration. Public authorities are constantly faced with increasingly complex and voluminous tasks in order to achieve the goals set for the institution. It requires multiple competencies of civil servants. One of the conditions for successful state governance is the experience, competence and personal qualities of the persons performing these functions. How to select the most suitable civil servant for specific tasks?

From time to time, information about the lack of publicity and transparency in the activities of the selection committee of candidates is published in the public space. It affects the degree of public trust in judicial institutions. According to the author of this article the proper functioning of the civil service is inextricably linked to the selection process of the civil servants. This article analyses the organization of selection procedure at the General Prosecutor's Office of the Republic of Lithuania and the evaluation of applicants in order to identify the elements in it to be improved.

Keywords: *state service, human resources, General Prosecutor's Office of the Republic of Lithuania, certification of prosecutors, selection of chief prosecutors.*