  
VĮ ŽEMĖS ŪKIO INFORMACIJOS IR KAIMO VERSLO CENTRAS

Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijai 2018-10- Nr.

**DĖL KORUPCIJOS PASIREIŠKIMO TIKIMYBĖS**

Valstybės įmonė Žemės ūkio informacijos ir kaimo verslo centras atliko korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymą personalo administravimo veiklos srityje, o konkrečiau – darbuotojų atrankos procese ir teikia išvadą.

PRIDEDAMA. Išvada dėl korupcijos pasireiškimo tikimybės, 6 lapai.

Generalinis direktorius Sigitas Puodžiukas

Silvija Damušytė-Miranda, tel. (8 5) 264 8870, el. p. [silvija.damusyte-miranda@vic.lt](mailto:silvija.damusyte-miranda@vic.lt)

  
**VĮ ŽEMĖS ŪKIO INFORMACIJOS IR KAIMO VERSLO CENTRAS**

**IŠVADA**

**DĖL KORUPCIJOS PASIREIŠKIMO TIKIMYBĖS**

2018 m. spalio 4 d.

Vilnius

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo 6 straipsniu, 16 straipsnio 2 dalies 2 punktu, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. spalio 8 d. nutarimu Nr. 1601 „Dėl Korupcijos rizikos analizės atlikimo tvarkos patvirtinimo“ patvirtinta Korupcijos rizikos analizės atlikimo tvarka ir Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriaus 2011 m. gegužės 13 d. įsakymu Nr. 2-170 „Dėl Valstybės ar savivaldybės įstaigų veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ patvirtintomis Valstybės ar savivaldybės įstaigų veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo rekomendacijomis, valstybės įmonėje Žemės ūkio informacijos ir kaimo verslo centras (toliau – ŽŪIKVC) atliktas veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymas ir vertinimas pagal pasirinktą veiklos sritį – personalo formavimas ir administravimas.

Įvertinę atskiras ŽŪIKVC personalo formavimo ir administravimo sritis, galimas rizikas ir galimą ŽŪIKVC darbuotojų pažeidžiamumą, siekdami tobulinti procesų valdymą ir vidaus kontrolę, pasirinkome detaliau išanalizuoti korupcijos pasireiškimo tikimybę darbuotojų atrankos procese. Minėta sritis formaliai atitinka šiuos Korupcijos prevencijos įstatymo 6 straipsnio 3 dalyje nurodytus korupcijos riziką sąlygojančius kriterijus:

1. Atskirų valstybės tarnautojų funkcijos, uždaviniai, darbo ir sprendimų priėmimo tvarka bei atsakomybė nėra išsamiai reglamentuoti (3 kriterijus);
2. Daugiausia priima sprendimus, kuriems nereikia kitos valstybės ar savivaldybės įstaigos patvirtinimo (5 kriterijus).

Vertinant pagal kitus Korupcijos prevencijos įstatyme numatytus korupcijos pasireiškimo tikimybės kriterijus, daugiau atitikčių nenustatyta.

Analizuotas laikotarpis: 2017 m. spalio 1 d. – 2018 m. rugsėjo 1 d.

Korupcijos pasireiškimo tikimybės darbuotojų atrankos proceso srityje nustatymą, vertinimą ir aprašymą atliko ŽŪIKVC generalinio direktoriaus 2017 m. birželio 1 d. įsakymu Nr. 1V-93 „Dėl atsakingo asmens už korupcijos prevenciją ir kontrolę paskyrimo“ už korupcijos prevenciją ir kontrolę ŽŪIKVC paskirta Teisės skyriaus teisininkė Silvija Damušytė-Miranda.

Vertinimas atliktas analizės ir apibendrinimo metodais, analizuojant teisės aktus, reglamentuojančius personalo valdymą.

Analizuoti teisės aktai: ŽŪIKVC generalinio direktoriaus 2017 m. sausio 19 d. įsakymu Nr. 1V-20 „Dėl Valstybės įmonės Žemės ūkio informacijos ir kaimo verslo centro personalo valdymo tvarkos aprašo tvirtinimo“ patvirtintas Valstybės įmonės Žemės ūkio informacijos ir kaimo verslo centro personalo valdymo tvarkos aprašas (toliau – Tvarkos aprašas), jo atitiktis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo, Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ reikalavimams.

Buvo įvertinta esamo reglamentavimo ir jame įtvirtintų kontrolės priemonių atitiktis Valstybės ar savivaldybės įstaigų sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo rekomendacijose (Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriaus 2011 gegužės 13 d. įsakymas Nr. 2-170), nustatytiems kriterijams.

Analizuotu laikotarpiu personalo formavimo, valdymo ir administravimo veiklos srityje nebuvo užfiksuotų Korupcijos prevencijos įstatymo 2 straipsnio 2 dalyje nurodytų korupcinio pobūdžio nusikalstamų veikų ar kitų tapataus pobūdžio, ar mažiau pavojingų teisės pažeidimų, už kuriuos numatyta administracinė ar kitokia atsakomybė, atvejų.

*Korupcijos pasireiškimo tikimybės personalo formavimo ir administravimo veiklos srityje vertinimas.*

Siekiant užtikrinti tinkamą ŽŪIKVC personalo administravimą ir personalo dokumentų tvarkymą, ŽŪIKVC vadovaujamasi Tvarkos aprašu. Tai pagrindinis vidaus dokumentas ir teisės aktas, kurio pagrindu vykdomas ŽŪIKVC personalo valdymo proceso organizavimas. Atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojų atranka ir jos procesas nėra reglamentuojamas jokiame teisės akte, todėl institucija pati turi priimti atitinkamus vidinius teisės aktus, reglamentuojančius šią sritį.

Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo 11 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad darbuotojus į darbą priima į darbą ir atleidžia įmonės vadovas. ŽŪIKVC etatų sąrašas teikiamas ŽŪIKVC savininko teises ir pareigas įgyvendinančiai institucijai – Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijai. Darbuotojų pavaldumas reglamentuojamas ŽŪIKVC generalinio direktoriaus tvirtinamuose struktūrinių padalinių veiklą reglamentuojančiuose struktūrinių padalinių nuostatuose ir darbuotojų pareiginėse instrukcijose. Asmuo į darbą ŽŪIKVC priimamas ŽŪIKVC generalinio direktoriaus įsakymu, su darbuotoju sudaroma darbo sutartis. Darbuotojų darbo sąlygas ir tvarką nustato Darbo kodeksas ir kiti darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai.

Darbuotojų atranką (išskyrus į Darbo kodekse nurodytą pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašą ir reglamentuotas išimtis) į darbą ŽŪIKVC reglamentuoja Tvarkos aprašo III skyrius „Darbuotojų atranka“. Tvarkos aprašas atskiro pareigybių, dėl kurių gali būti rengiamas konkursas ŽŪIKVC, sąrašo ir konkurso organizavimo ir vykdymo tvarkos nenumato, nes šiuo klausimu vadovaujamasi bendrosiomis Darbo kodekso nuostatomis ir įgyvendinamųjų teisės aktų – Konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašu ir Pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašu, patvirtintais Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 496 – nuostatomis, kurios išsamiai reglamentuoja nurodytą sritį. Taigi, korupcijos rizikai šioje srityje valdyti teisėkūros priemonės naudojamos nacionaliniu lygmeniu.

Priėmimo į ŽŪIKVC darbuotojo pareigas tvarka, dėl kurių aptartuose teisės aktuose nėra imperatyvo rengti konkursą, nustatyta vidiniame ŽŪIKVC teisės akte - Tvarkos apraše. Tvarkos aprašo 5, 7 ir 23 punktuose numatyta, kad darbuotojų atranka organizuojama atsižvelgiant į darbuotojų poreikį ir gali būti vykdoma dvejais būdais: vieša arba supaprastinta atranka.

Pretendentų vieša atranka pradedama organizuoti atsižvelgiant į ŽŪIKVC struktūrinio padalinio, į kurį bus priimamas darbuotojas, vadovo tarnybinį pranešimą dėl darbuotojo poreikio ir ŽŪIKVC generaliniam direktoriui priėmus sprendimą skelbti atranką. Apie tokią kandidatų atranką skelbiama viešai – žiniasklaidos priemonėse, ŽŪIKVC interneto svetainėje arba naudojantis darbuotojų paieškos ir atrankos agentūrų teikiamomis paslaugomis. Tvarkos apraše taip pat yra numatyta ir supaprastinta darbuotojų atranka, kurioje dalyvauja kandidatai, atrinkti tik iš ŽŪIKVC kandidatų duomenų bazės ar pagal rekomendacijas, o duomenys apie juos nėra vieši. Tvarkos apraše nėra aiškių kriterijų dėl atrankos pobūdžio, kada pasirenkamas konkretus atrankos pobūdis, išskyrus tai, kad supaprastinta tvarka darbuotojams atrinkti vykdoma kai yra abi šios sąlygos: siekiama užtikrinti priskirtų funkcijų įgyvendinimą laiku padidėjus darbų apimčiai ir yra įsteigta ar laisva darbo vieta pagal ŽŪIKVC etatų sąrašą.

ŽŪIKVC Dokumentų valdymo skyriaus pateiktais duomenimis, nuo 2017 spalio 1 d. iki 2018 rugsėjo 1 d. viešos atrankos būdu buvo priimti 7 darbuotojai, vykdant supaprastintą atranką priimti 5 darbuotojai. Sprendimas skelbti atranką ar vykdyti supaprastintą atranką nuo pareigų, į kurias priimama nepriklauso. Praktikos pavyzdžiai rodo, kad darbuotojas be atrankos į ŽŪIKVC priimamas, pvz. pagal rekomendaciją, kai anksčiau paskelbus atranką neatsirado nei vienas pretendentas; asmuo atliko praktiką ŽŪIKVC; gavus rekomendaciją dėl darbuotojo, dirbančio ar anksčiau dirbusio kitoje panašaus pobūdžio institucijoje; priimamas anksčiau ŽŪIKVC dirbęs ir savo noru išėjęs darbuotojas; asmuo yra anksčiau dalyvavęs atrankoje ir gerai pasirodė; yra būtinybė skubiai priimti darbuotoją pagal terminuotą sutartį ir pan. Tokia praktika nėra laikoma iškreipta antikorupciniu vertinimu, tačiau būtų tikslinga papildyti galiojantį teisinį reglamentavimą, numatant kada konkrečiai taikomas vienas iš atrankos būdų, apsibrėžti motyvų dėl asmens tinkamumo užimti konkrečias pareigas ir priežasčių būtiną nurodymą tiesioginio vadovo tarnybiniame pranešime dėl tokio darbuotojo atrankos.

Atsižvelgiant į tai, kad Tvarkos apraše nėra aiškių kriterijų dėl atrankos pobūdžio pasirinkimo, būtų tinkama reglamentuoti argumentacijos reikalingumą kodėl nevykdoma vieša atranka, taip pat numatyti, kad tokio asmens siūlymas į darbo vietą nesaisto jo su jokiais kitais įsipareigojimais.

Tvarkos aprašo 9–22 punktuose nurodyta, kad tada, kai vyksta įprasta darbuotojų atranka, pretendentus atrenka, siūlo darbuotojų atrankos komisijos (toliau – Komisija) sudėtį, tarnybinį pranešimą dėl darbuotojo atrankos rengęs struktūrinio padalinio vadovas ir apie tai informuoja personalo specialistą. Tokia praktika, kai darbuotojo ieškantis struktūrinio padalinio vadovas savo tarnybiniame pranešime pats nurodo, kas turi sudaryti Komisijos sudėtį ir pats Komisijoje sprendžia kurie kandidatai tinkami toliau dalyvauti atrankoje, laikytina ydinga antikorupciniu požiūriu ir siūlytina keisti. Taip pat turėtų būti detaliau reglamentuotas kandidatų įvertinimas atrankos komisijoje, kuri, atsižvelgdama į pretendentų įgytą išsilavinimą, dalykines ir asmenines savybes, darbo patirtį, motyvaciją užimti siūlomas pareigas, įvertina pretendentus nuo 1 iki 10 balų, sureitinguoja ir pateikia kandidatų sąrašą ne tik tiesioginiam vadovui, bet ir ŽŪIKVC generaliniam direktoriui. Galutinį sprendimą turėtų priimti Komisija. Pažymėtina, kad tai būtų svarbus korupcijos rizikos mažinimo faktorius.

Taip pat būtų siūlytina Tvarkos apraše reglamentuoti ir pareigą nusišalinti, t. y. reikalavimą nedalyvauti rengiant, svarstant ar priimant sprendimus dėl darbuotojų atrankos (ar sprendžiant kitus klausimus, susijusius su atrankos organizavimu), kuris gali sukelti interesų konfliktą.

Kitų teisinio reglamentavimo trūkumų darbuotojų atrankos proceso srityje nenustatyta. Dokumentų valdymo skyriaus ir jo darbuotojų uždaviniai bei funkcijos išsamiai reglamentuoti Dokumentų valdymo skyriaus nuostatuose ir darbuotojų pareiginėse instrukcijose. Tvarkos apraše nustatyta naujai priimtų darbuotojų adaptacijos tvarka, aptarti darbuotojų atleidimo, kvalifikacijos kėlimo, tarnybinių komandiruočių ir atostogų suteikimo klausimai, kurie neprieštarauja Darbo kodekso reglamentavimui.

Apibendrinant pažymėtina, kad, siekiant suvienodinti teisės taikymo praktiką ir efektyviai valdyti korupcijos pasireiškimo riziką priėmimo į darbą ŽŪIKVC procese, tikslinga papildyti galiojantį Tvarkos aprašą nuostatomis, kuriose numatyti bent pavyzdinį kriterijų sąrašą, pagal kurį nusprendžiamas vykdomos atrankos būdo pasirinkimas.

Taigi, nors formaliai šioje srityje nustatyti rizikos veiksniai lemia jos atitiktį kriterijams, sudarantiems pagrindą konstatuoti, kad egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, tačiau, kad būtų pašalintos visos priežastys, dėl kurių gali atsirasti nustatyti korupcijos rizikos veiksniai, būtina šalinti vidaus teisės aktų spragas ir atsižvelgti į pateiktas rekomendacijas.

Išvados. Atlikus analizę, darytina tokios išvados ir siūloma, kad turėtų būti imamasi šių priemonių:

1. ŽŪIKVC darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo teisinių santykių sritis formaliai atitinka šiuos Korupcijos prevencijos įstatymo 6 straipsnio 3 dalyje nurodytus korupcijos riziką šalinančius kriterijus: atskirų valstybės tarnautojų funkcijos, uždaviniai, darbo ir sprendimų priėmimo tvarka bei atsakomybė nėra išsamiai reglamentuoti; daugiausia priima sprendimus, kuriems nereikia kitos valstybės ar savivaldybės įstaigos patvirtinimo. Vertinant pagal kitus Korupcijos prevencijos įstatyme nustatytus korupcijos pasireiškimo tikimybės kriterijus, atitikties nenustatyta.
2. ŽŪIKVC yra priimti visi reikiami vidaus teisės aktai, kuriuose detalizuota teisės aktuose nustatyta ir šioje išvadoje vertintuose teisiniuose santykiuose dalyvaujančių subjektų kompetencija, teisės ir pareigos, procedūros, sprendimų priėmimo tvarka ir kt. Jie yra periodiškai peržiūrimi atsižvelgiant į teisės aktų pakeitimus, teisinio reglamentavimo efektyvumą bei taikant praktikoje kylančias problemas ir, esant būtinumui, atitinkamai keičiami.
3. Personalo formavimas ir valdymas yra centralizuotas ir pavestas ŽŪIKVC Dokumentų valdymo skyriui.
4. Siūlome tinkamai ir išsamiai reglamentuoti tas personalo valdymo sritis, kurių išsamiai nereglamentuoja teisės aktai nacionaliniu lygmeniu, šiuo atveju – darbuotojų atrankos procesą.
5. Siekiant efektyviai valdyti korupcijos pasireiškimo riziką atrankos į darbą ŽŪIKVC procese, tikslinga papildyti galiojantį Tvarkos aprašą nuostatomis, kad, prieš priimant darbuotojus į nekonkursines pareigas ir nustatant kaip bus organizuojama kandidatų atranka, numatyti bent pavyzdinį kriterijų sąrašą, pagal kurį nusprendžiamas vykdomos atrankos būdo pasirinkimas.
6. Rekomenduojame stiprinti ŽŪIKVC darbuotojų, įskaitant ir darbuotojų bei vadovybės, atsakingos už personalo organizavimo procesų valdymą, antikorupcines nuostatas;
7. Siekiant stiprinti atsparumą korupcijai ir tobulinti gebėjimus korupcijos pasireiškimo atpažinimo ir jos gerosios praktikos taikymo srityse, siūlytume ŽŪIKVC darbuotojams, esant galimybei, dalyvauti antikorupcinių mokymų programose ir nuolat tobulinti savo žinias antikorupcijos srityje.