

SAVIVALDYBĖS ĮMONĖ „SUSISIEKIMO PASLAUGOS“

Savivaldybės įmonės „Susisiekiimo paslaugos“
direktoriui

**IŠVADA
DĖL KORUPCIJOS PASIREIŠKIMO TIKIMYBĖS NUSTATYMO**

2021 m. rugsėjo 16 d.
Vilnius

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo (toliau – KPĮ) 6 ir 7 str., Korupcijos rizikos analizės atlikimo tvarkos, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. spalio 8 d. nutarimu Nr. 1601, nuostatomis, Korupcijos pasireiškimo tikimybės savivaldybės įmonėje „Susisiekiimo paslaugos“ nustatymo tvarkos aprašu, patvirtintu savivaldybės įmonės „Susisiekiimo paslaugos“ (toliau – Įmonė) direktoriaus 2021 m. liepos 28 d. įsakymu Nr. 2021-V-120, atsižvelgdama į Valstybės ar savivaldybės įstaigos veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo rekomendacijas, patvirtintas Specialiųjų tyrimų tarnybos (toliau – STT) direktoriaus 2011 m. gegužės 13 d. įsakymu Nr. 2-170, bei remdamasi Antikorupcinės aplinkos viešajame sektoriuje kūrimo ir įgyvendinimo vadovu, Įmonės Korupcijos prevencijos komisija (toliau – Komisija) atliko korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymą Įmonės veikloje.

Komisija yra sudaryta Įmonės direktoriaus 2021 m. kovo 30 d. įsakymu Nr. 2021-V-51 „Dėl pranešimų apie galimus korupcijos atvejus SĮ „Susisiekiimo paslaugos“ nagrinėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo ir korupcijos prevencijos komisijos sudarymo“ iš šių darbuotojų (narių): personalo ir teisės vadovė Kristina Makauskienė (Komisijos pirmininkė), Personalo ir teisės skyriaus teisininkė Jolanta Čuchonska, Personalo ir teisės skyriaus teisininkas Mindaugas Laucius (pirmininko pavaduotojas) ir Pirkimų skyriaus viešųjų pirkimų specialistė Kristina Jalmokienė.

Komisija 2021 m. rugpjūčio 6 d. vykusiamе posėdyje sudarė Įmonės veiklos sričių, kuriose galimai egzistuoja korupcijos pasireiškimo tikimybė, sąrašą (priedas Nr. 1). Komisija priėmė sprendimą korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo vertinimą atlikti **darbuotojų įdarbinimo srityje**. Toks Komisijos sprendimas buvo grindžiamas tuo, kad: 1) Įmonėje 2021 m. liepos mėn. atlikta darbuotojų tolerancijos korupcijos lygiui nustatymo apklausa, kurios rezultatai parodė, kad, respondentų manymu, darbuotojų įdarbinimo srityje gali pasireikšti korupcija; 2) darbuotojų įdarbinimo srityje Įmonė daugiausia priima sprendimus, kuriems nereikia kitos valstybės ar savivaldybės įstaigos patvirtinimo (Korupcijos prevencijos įstatymo 6 straipsnio 4 dalies 5 punktas); 3) kitos Įmonės veiklos sritys, kuriose labiausiai gali pasireikšti korupcijos rizika, buvo vertintos ankstesniais laikotarpiais.

Vertinimo tikslas – nustatyti teisinio reglamentavimo trūkumus, sudarančius prielaidas korupcijai atsirasti, teisės aktų įgyvendinimo problemas, įvertinti, ar analizuojama veiklos sritis yra skaidri, ar laikomasi teisės aktų reikalavimų, ir nustatyti galimus korupcijos rizikos veiksnius, prireikus pasiūlyti prevencijos priemones vertinimo metu nustatytiems korupcijos rizikos veiksniams valdyti ar pašalinti.

Komisijos sprendimu dėl didelės tyrimo objekto apimties bus tiriamas ir vertinamas įdarbinimo pagrindų teisėtumas.

Pasirinktas analizuojamas laikotarpis: 2020 m. II pusmetis – 2021 m. I pusmetis. Analizė pradėta 2020 m. rugpjūčio 18 d., baigta 2021 m. rugsėjo 14 d.

Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymas atliktas analizuojant išorinius ir vidinius teisės aktus, kreipiantis papildomos informacijos į įmonės struktūrinius padalinius, apklausiant už veiklos sritį atsakingus darbuotojus, analizuojant jų pateiktą informaciją, atliekant įmonės sprendimų ir dokumentų analizę.

Siekiant įvertinti korupcijos pasireiškimo tikimybę, buvo:

- 1) įvertintos galiojančių teisės aktų ir vidaus teisės aktų nuostatos;
- 2) apibrėžti taikomi darbuotojų atrankos ir įdarbinimo būdai;
- 3) išanalizuoti faktiniai duomenys apie darbuotojų įdarbinimo būdą per pasirinktą laikotarpį;
- 4) nustatyti korupcijos rizikos veiksniai;
- 5) pateikti komisijos pasiūlymai ir išvados.

I. TEISINIO REGLAMENTAVIMO APŽVALGA

Įmonėje priimamų su įdarbinimu susijusių sprendimų ar veiklos kontrolės tvarka numatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Korupcijos prevencijos įstatymas ir kt.), įmonės vidaus teisės aktuose ir darbuotojų pareigybių aprašymuose.

SĮ „Susisiekimo paslaugos“ darbuotojų įdarbinimą pasirinktu laikotarpiu reglamentavo šie aktualūs teisės aktai:

- 1) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas;
- 2) 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 aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1162 redakcija);
- 3) Pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1162 redakcija);

- 4) Są „Susisiekimo paslaugos“ Etikos kodeksas, patvirtintas Są „Susisiekimo paslaugos“ direktoriaus 2015 m. rugpjūčio 5 d. įsakymu Nr. 73 **(neteko galios nuo 2021 m. kovo 30 d.)**;
- 5) Są „Susisiekimo paslaugos“ korupcijos prevencijos politika, patvirtinta direktoriaus 2017 m. kovo 6 d. įsakymu Nr. 2018-V-21 **(neteko galios nuo 2021 m. kovo 30 d.)**;
- 6) Są „Susisiekimo paslaugos“ lygių galimybių politika, patvirtinta direktoriaus 2017 m. lapkričio 20 d. įsakymu Nr. V-120 **(neteko galios nuo 2021 m. rugsėjo 7 d.)**;
- 7) Są „Susisiekimo paslaugos“ Etikos kodeksas, patvirtintas Są „Susisiekimo paslaugos“ valdybos 2021-03-18 sprendimu Nr. 2021-VI-4-5;
- 8) Są „Susisiekimo paslaugos“ atsparumo korupcijai politika, patvirtinta Są „Susisiekimo paslaugos“ valdybos 2021-03-18 sprendimu Nr. 2021-VI-4-6;
- 9) Są „Susisiekimo paslaugos“ lygių galimybių politika, patvirtinta Są „Susisiekimo paslaugos“ valdybos 2021-06-02 sprendimu Nr. 2021-VI-8-8;
- 10) Są „Susisiekimo paslaugos“ žmogiškųjų išteklių valdymo politika, patvirtinta Są „Susisiekimo paslaugos“ valdybos 2021-03-18 sprendimu Nr. 2021-VI-4-2;
- 11) Są „Susisiekimo paslaugos“ direktoriaus įsakymai „Dėl konkursinių pareigybių sąrašo patvirtinimo“: 2020 m. kovo 9 d. įsakymas Nr. 2020-V-40, 2020 m. lapkričio 20 d. įsakymas Nr. 2020-V-135, 2021 m. sausio 15 d. įsakymas Nr. 2021-V-3, 2021 m. kovo 31 d. įsakymas Nr. 2021-V-54;
- 12) Są „Susisiekimo paslaugos“ darbo tvarkos taisyklės, patvirtintos Są „Susisiekimo paslaugos“ direktoriaus 2019 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. 2021-V-162;
- 13) Vilniaus miesto savivaldybės administracijos direktoriaus 2020-07-20 įsakymas Nr. 40-337/20 „Dėl Vilniaus miesto savivaldybės administracijos ir savivaldybei pavaldžių įmonių ir įstaigų pareigybių, dėl kurių prieš skiriant asmenį privaloma kreiptis į Lietuvos Respublikos specialiujų tyrimų tarnybą dėl informacijos apie šias pareigas siekiantį eiti asmenį pateikimo, sąrašo patvirtinimo“.

Darbuotojų įdarbinimui reikšmingiausios teisės aktų nuostatos:

- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK) laikytinas pagrindiniu teisės aktu, reglamentuojančiu darbuotojų darbo santykius, tarp jų ir darbuotojų įdarbinimą į atitinkamas pareigas. DK 41 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų.
- Korupcijos prevencijos prasme įdarbinimui Įmonėje reikšmingi vidaus teisės aktai - Etikos kodeksas (abu vertinamuoju laikotarpiu galioję kodeksai) bei Atsparumo korupcijai politika (iki jos priėmimo galiojo Korupcijos prevencijos politika). Juose yra nustatyti etikos, skaidrumo, viešųjų interesų viršenybės principai: *darbuotojai privalo vengti bet kokio interesų konflikto, kuris gali turėti neigiamos įtakos bešališkam ir objektyviam jų pareigų ar funkcijų vykdymui; Įmonė ir jos darbuotojai neproteguoja šeimos narių, giminaičių bei kitų susijusių asmenų (nepotizmas), taip*

pat darbuotojų draugų (kronizmas) tiesioginio pavaldumo ir kontrolės santykiuose; darbuotojai yra atrenkami sąžiningai, remiantis jų kompetencijomis ir poreikiu).

- Korupcijos prevencijos prasme taip pat labai svarbios yra Lygių galimybių politikos (abu vertinamuoju laikotarpiu galioję teisės aktai) nuostatos, kurios numato, kad *Įmonė pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti kandidatais būtų elgiamasi sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimami remiantis sugebėjimais ir kvalifikacija. Priėmimo į darbą metu siekiama atrinkti pačius tinkamiausius pareigoms darbuotojus atsižvelgiant į jų patirtį ir kvalifikaciją.*
- Įmonės darbo tvarkos taisyklėse numatyta, kad *„darbuotojai į darbą priimami ir atleidžiami Lietuvos Respublikos įstatymų, lokalinių teisės aktų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka. Darbo sutartys sudaromos pagal Įmonės pateiktą pavyzdinę darbo sutarties formą (darbdavio sprendimu priklausomai nuo darbuotojo pareigybės gali būti reikalaujama sudaryti susitarimus dėl konfidencialumo ar nekonkuravimo). Visiems darbuotojams nustatomas 3 (trijų) mėnesių bandomasis laikotarpis, siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui“.*

Už darbuotojų įdarbinimą Įmonėje atsakingas Personalo ir teisės skyrius. Personalo ir teisės skyriaus nuostatuose, patvirtintuose Įmonės direktoriaus 2019 m. rugpjūčio 2 d. įsakymu Nr. 2019-V-98, nurodyta, kad personalo ir teisės skyrius *„sudaro pareigybių sąrašus, teikia pasiūlymus dėl jų pakeitimo ar papildymo (7.10 p.), taip pat organizuoja Įmonės darbuotojų priėmimą į darbą, perkėlimą, atleidimą iš darbo Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka, darbo sutarčių pakeitimus (7.11 p.)“.*

Personalo ir teisės skyriaus personalo specialisto pareiginiuose nuostatuose nustatytos personalo specialisto vykdomos su įdarbinimu Įmonėje susijusios funkcijos: *teikti pasiūlymus dėl naujų darbuotojų paieškos ir kandidatų pritraukimo į laisvas pozicijas strategijos (9.1 p.); organizuoti ir vykdyti darbuotojų atrankas ir konkursus, skelbti ir platinti informaciją apie vykdomus konkursus (9.2 p.); rengti ir tvarkyti įdarbinimo, praktikos Įmonėje atlikimo, darbo sąlygų pakeitimo, atleidimo dokumentus (9.3 p.); koordinuoti naujų darbuotojų adaptaciją, organizuoti įvadinius naujų darbuotojų apmokymus, supažindinti naujai priimtus darbuotojus su Įmonės darbo tvarkos taisyklėmis, padalinio veiklos nuostatais, pareigybės nuostatais ir kitais vidaus darbo tvarką reglamentuojančiais dokumentais (9.4 p.).*

II. ĮMONĖJE TAIKOMI ATRANKOS IR ĮDARBINIMO BŪDAI

Įmonėje yra patvirtinta Žmogiškųjų išteklių valdymo politika (toliau – Politika), kurioje nurodyta, kad darbuotojų atrankos į laisvas pozicijas Įmonėje vykdomos vidinės karjeros būdu arba viešai skelbiant, taikant atrankoms numatytus reikalavimus, kuriuos nustato teisės aktai ir Įmonės direktoriaus patvirtintas Atrankų organizavimo tvarkos aprašas¹.

¹ Atrankų organizavimo tvarkos aprašas išvados surašymo metu dar nėra patvirtintas, Komisija buvo informuota, kad yra parengtas projektas, kuriame įtrauktos faktiškai vykdomos įdarbinimo procedūros.

Įmonėje taikomi šie darbuotojų atrankos ir įdarbinimo būdai:

- 1) konkursinė atranka;
- 2) nekonkursinė vieša atranka;
- 3) tiesioginis pasirinkto kandidato įdarbinimas.

Konkursinė atranka.

DK 41 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad darbuotojui parinkti į vadovaujančiųjų darbuotojų ir specialistų pareigas, taip pat tokias pareigas, kurias gali eiti asmenys, turintys tam tikrų gebėjimų arba kuriems keliami ypatingi intelekto, fiziniai, sveikatos ar kiti reikalavimai, gali būti rengiamas konkursas. Pareigybių, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, sąrašą ir konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, <...> organizavimo ir vykdymo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, išskyrus pareigybes, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas ir kurių sąrašą ir (ar) konkursų organizavimo ir vykdymo tvarką nustato specialūs įstatymai.

Asmenų įdarbinimas į pareigybes, kurių atrankai privaloma organizuoti konkursą (toliau – konkursinės pareigybės), vyksta pagal 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 aprašą (toliau – Aprašas), patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“.

Vadovaudamasi DK 41 straipsnio 3 dalimi, Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašą, kuriame aiškiai nustatyta, į kokias konkrečias pareigas, siekiant parinkti darbuotoją, turi būti organizuojamas konkursas: 1) įmonės, įstaigos vadovo; 2) įmonės, įstaigos vadovo pavaduotojo; 3) įmonės, įstaigos struktūrinio padalinio vadovo; 4) įmonės, įstaigos darbuotojų, kurių pareigybei būtinas ne žemesnis kaip aukštasis koleginius išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu (vykdantys finansų valdymą ir/ar tvarkantys buhalterinę apskaitą; organizuojantys ir/ar vykdantys viešuosius pirkimus; vykdantys viešojo administravimo funkcijas, jei tai nurodyta pareigybės aprašyme; vertinantys vairavimo egzaminų rezultatus; nustatantys neįgalumo lygį, darbingumo lygį ir/ar specialiuosius poreikius; vykdantys turto priežiūrą ir/ar valdymą; personalo administratoriai; vidaus auditoriai; teisininkai); 5) kitos pareigos, jeigu jas nustato įmonės, įstaigos vadovas.

Įgyvendinant minėtą Vyriausybės nutarimą Nr. 496, Įmonės direktorius 2020 m. kovo 9 d. įsakymu Nr. 2020-V-40 patvirtino naują konkursinių pareigybių sąrašą (toliau – Sąrašas)². Šis Sąrašas buvo atnaujintas direktoriaus 2020 m. lapkričio 20 d. įsakymu Nr. 2020-V-135 bei 2021 m. sausio 15 d. įsakymu Nr. 2021-V-3. Nuo 2021 m. balandžio 1 d. įsigaliojus Įmonės naujai struktūrai, Įmonės direktoriaus 2021 m. kovo 31 d. įsakymu Nr. 2021-V-54 Sąrašas buvo vėl atnaujintas.

² Iki šio laikotarpio Įmonėje taip pat buvo patvirtintas Konkursinių pareigybių sąrašas, kuris periodiškai atnaujinamas priklausomai nuo darbuotojų vykdomų pareigų.

Minėtuose įsakymuose numatyta, kad į Sąrašę nurodytas pareigybes darbuotojai atrenkami vadovaujantis Aprašu.

Darbuotojų įdarbinimas į konkursines pareigybes vyksta pagal Aprašo reikalavimus, o darbo skelbimai į šias pareigybes yra skelbiami Valstybės tarnybos valdymo informacinėje sistemoje (bei kituose įprastai naudojamuose paieškos kanaluose).

Nekonkursinė vieša atranka.

Šis atrankos būdas taikomas pareigybėms, neįtrauktoms į konkursinių pareigybių sąrašą, arba teisės aktuose numatytų išimčių atveju (pavyzdžiui, Pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ 3 punktas).

Vertinimo metu nustatyta, kad detalaus vidaus teisės akto, reglamentuojančio priėmimo į nekonkursines pareigas, procesą, nėra. Personalo ir teisės skyriaus personalo specialistė nurodė, kad Įmonės praktikoje yra faktiškai susiklosčiusios procedūros, taikomos nekonkursinių atrankų atveju. Komisijos prašymu pateikė informaciją apie atrankos viešinimo kanalus, kadangi Politikos 4.5 p. yra numatyta, jog be privalomosios informacijos paskelbimo viešai, informaciją apie atrankas siekiama platinti įvairiais kanalais: per socialinius tinklus, savivaldybės darbo skelbimų skiltyje, specializuotuose forumuose, universitetuose ir kt., priklausomai nuo tikslinės auditorijos. Personalo specialistė nurodė, kad informacija apie laisvas darbo vietas yra skelbiama Įmonės internetinėje svetainėje, Vilniaus miesto savivaldybės internetinėje svetainėje, pasirinktuose darbo skelbimų portaluose bei socialiniuose tinkluose Facebook ir LinkedIn. Personalo specialistė nurodė, kad kitos atrankos procedūros iš esmės vykdomos panašiai kaip ir konkurso atveju: sudaroma komisija / darbo grupė kandidatams vertinti, tikrinamas jų atitikimas reikalavimams, su atrinktais kandidatais organizuojami pokalbiai, kuriuose dalyvauja personalo specialistas ir būsimas vadovas, tačiau procesas nėra formalizuotas vidaus teisės aktuose.

Tiesioginis pasirinkto kandidato įdarbinimas.

Nustatyta, kad Įmonėje kai kuriais atvejais (pavyzdžiui, kai darbuotojas perkeliamas vidinės karjeros būdu, po nesėkmingos viešos atrankos, kai gaunama teigiama rekomendacija ir kt. atvejais) pareigybėms, neįtrauktoms į konkursinių pareigybių sąrašą, arba teisės aktuose numatytų išimčių atveju taikomas tiesioginis pasirinkto kandidato įdarbinimas. Šis įdarbinimo pagrindas (atvejai, tvarka) taip pat nėra formaliai reglamentuoti vidaus teisės aktuose.

Komisijos vertinimu tam tikri įdarbinimo būdai (vieša nekonkursinė atranka, tiesioginis įdarbinimas) ir procedūros nėra pakankamai aiškiai reglamentuoti, nors ir nėra imperatyvių teisės aktų reikalavimų, tačiau siekiant didesnio skaidrumo įdarbinimo srityje siūlytina šiuos klausimus savanoriškai reglamentuoti vidaus teisės aktuose.

III. ĮMONĖS DARBUOTOJŲ ĮDARBINIMO DUOMENŲ FAKTINĖ ANALIZĖ

Komisija vertinimo metu atliko Personalo ir teisės skyriaus personalo specialisto pateiktos informacijos apie darbuotojų įdarbinimo pagrindus analizę (priedas Nr. 2). Remiantis pateikta lentele Komisija vertino, ar analizuojamu laikotarpiu visais atvejais į konkursines pareigybes, į kurias įdarbinimas yra reglamentuotas teisės aktų, darbuotojai buvo įdarbinami pagal teisės aktų reikalavimus.

Komisija nustatė, kad analizuojamu laikotarpiu buvo įdarbinti 42 darbuotojai. Iš pateiktų duomenų matyti, kad į 12 konkursinių pareigybių turėjo būti organizuojamas konkursas pagal Aprašo reikalavimus. Nustatyta, kad įdarbinant į 4 konkursines pareigybes iš 12, konkursas nebuvo organizuotas. Siekiant tinkamai įvertinti, ar dėl įdarbinimo į minėtas pareigybes nebuvo pažeisti teisės aktų reikalavimai, Komisija kreipėsi į Personalo ir teisės skyriaus personalo specialistę dėl aplinkybių paaiškinimo. Personalo specialistė pateikė duomenis, kad į buhalterio (Nr. 9), viešųjų pirkimų specialisto (Nr. 10), Elektroninių paslaugų (dabar – Technologijų) skyriaus vadovo (Nr. 15) ir finansų vadovo (Nr. 26) pareigybes darbuotojai buvo priimti terminuotai vadovaujantis DK 41 str. 4 dalies išimtimi. Atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodekso 41 straipsnio 4 dalyje (*„...į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas <...>, asmuo gali būti priimtas pagal terminuotą darbo sutartį, iki į šias pareigas konkurso būdu bus priimtas darbuotojas, bet ne ilgiau kaip vienerių metų laikotarpiui...“*) įtvirtintas leidimas terminuotai, t. y., iki vienerių metų laikotarpiui įdarbinti darbuotoją konkursinėje pareigybėje, darytina išvada, kad vertinamuoju laikotarpiu nustatyti įdarbinimo į konkursines pareigybes neorganizuojant konkurso atvejai neprieštaravo nustatytam teisiniam reglamentavimui.

Pažymėtina, kad į 3 iš šių 4 pareigybių anksčiau buvo organizuotos viešos atrankos arba konkursai, tačiau nesėkmingai.

Vertinimo metu taip pat nustatyta, kad į 6 nekonkursines pareigybes (Automobilių stovėjimo organizavimo skyriaus inžinierius*, Tvaraus susisiekimo skyriaus vyr. specialistas*, Elektroninių paslaugų skyriaus vyr. programuotojas*, Projektų valdymo skyriaus projektų vadovas*, Technologijų skyriaus sistemų administratorius, Infrastruktūros skyriaus aikštelių operatorius) buvo priimta tiesioginio pasiūlymo dirbti būdu. Į dalį iš šių pareigybių iki darbuotojų įdarbinimo vyko nesėkmingos viešos atrankos ir nepavyko surasti darbuotojų tokiu būdu, todėl siekiant operatyviai užpildyti laisvas pozicijas buvo imtasi kitų įdarbinimo priemonių (pavyzdžiui, siekiama pritraukti konkrečius reikiamų kompetencijų turinčius darbuotojus („galvų medžioklė“)).

Pažymėtina, kad Įmonėje vertinamuoju laikotarpiu galiojo darbuotojų skatinimo už rekomendacijas įdarbinti naują darbuotoją tvarka. Ją nustatė SJ „Susisiekimo paslaugos“ valdybos 2019 m. vasario 8 d. protokolu Nr. 2019-VI-2 patvirtintos savivaldybės įmonės „Susisiekimo paslaugos“ darbuotojų darbo apmokėjimo ir skatinimo taisyklės (toliau – Taisyklės). Taisyklių 24.1 punkte nurodyta, kad darbuotojui už rekomendaciją įdarbinti asmenį, kuris įdarbintas išdirbo

* Darbuotojų pareigybės pagal Įmonės struktūrą galiojusią iki 2021 m. balandžio 1 d.

įmonėje ne mažiau 6 mėnesius, skiriamas vienkartinis 250 Eur (neiškaičius mokesčių) dydžio priedas už sėkmingą rekomendaciją įdarbinti. Toks reglamentavimas, Komisijos vertinimu, yra teigiamas dalykas ir skatinantis darbuotojus pritraukti daugiau žmonių dirbti įmonėje. Pažymėtina, kad Taisyklėse taip pat yra numatyta, kad toks priedas negali būti mokamas tiesiogiai su darbuotojų atrankomis susijusiems darbuotojams (personalo specialistui, Personalo ir teises skyriaus vadovui — visais atvejais, struktūrinių padalinių vadovams - kai jie suranda ar rekomenduoja darbuotoja darbui savo padalinyje). Komisija nustatė, kad Taisyklių nuostatos atitinka rinkoje vyraujančią praktiką skatinti darbuotojus už kitų darbuotojų pritraukimą ir nenustatė, kad tokia praktika didintų korupcijos pasireiškimo tikimybę.

Informacijos apie asmenį surinkimas. Pažymėtina, kad pagal Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo 9 straipsnį, prieš skiriant asmenį į tam tikras pareigas, būtina kreiptis į Specialiųjų tyrimų tarnybą (toliau – STT) dėl informacijos pateikimo, siekiant įvertinti asmens patikimumą ir mažinti korupcijos pasireiškimo tikimybę įmonėje. Aprašo 24 p. yra numatyta, kad Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo 9 straipsnyje nustatyta tvarka konkursą laimėjusį pretendentą į pareigybę, išskyrus specialisto pareigybę, priimančias asmuo kreipiasi į kompetentingą valstybės instituciją dėl informacijos apie konkursą laimėjusį pretendentą ne vėliau kaip per 2 darbo dienas nuo konkurso pabaigos. Pažymėtina, kad Vilniaus miesto savivaldybės administracijos direktoriaus 2020-07-20 įsakymu Nr. 40-337/20 yra patvirtintas detalesnis sąrašas pareigų, dėl kurių būtina kreiptis į STT, t. y., direktorius; direktoriaus pavaduotojas; skyriaus, nesančio kito struktūrinio padalinio sudėtyje, vedėjas; skyriaus, nesančio kito struktūrinio padalinio sudėtyje, vedėjo pavaduotojas; vyriausiasis finansininkas (vyriausiasis buhalteris); viešųjų pirkimų specialistas (darbuotojas, atsakingas už viešųjų pirkimų vykdymą). Komisija nustatė, kad vertinamuoju laikotarpiu į STT pagal įdarbinamų darbuotojų pareigybes pagal galiojusius teisės aktus buvo privaloma kreiptis 6 atvejais. Faktiškai buvo kreiptasi 6 kartus prieš asmenų įdarbinimą. Tai reiškia, kad analizuojamu laikotarpiu įmonė laikėsi pareigos kreiptis į STT dėl informacijos apie asmenį, siekiantį eiti arba einantį pareigas savivaldybės įmonėje, pateikimo.

Komisija padarė išvadą, kad teisės aktų reikalavimų dėl įdarbinimo buvo laikytasi (rekomendacija dėl detalesnio reglamentavimo pateikta II skyriuje).

IV. NUSTATYTI KORUPCIJOS RIZIKOS VEIKSNIAI

Komisija nustatė šiuos korupcijos rizikos veiksnius:

1) neapibrėžta tiesioginio įdarbinimo galimybė gali didinti nepotizmo ir kronizmo pasireiškimo riziką. Nėra patvirtinto vidaus teisės akto, kokiais atvejais gali būti tiesiogiai įdarbinami darbuotojai;

2) nekonkursinės viešos atrankos ar tiesioginio įdarbinimo būdo pasirinkimas savaime suponuoja aukštesnę korupcijos riziką nei konkursinė atranka tuo, kad, pavyzdžiui, nėra tikrinami pretenduojančių asmenų giminytės ryšiai su esamais įmonės darbuotojais. Nėra patvirtinto

vidaus teisės akto, detaliai reglamentuojančio nekonkursinėje atrankoje pateikiamus kandidatų duomenis ir atrankos procedūras.

V. KOMISIJOS PASIŪLYMAI IR IŠVADOS

Komisija nustatė, kad vyraujantys darbuotojų įdarbinimo būdai užtikrina informacijos paviešinimą (vieša nekonkursinė atranka, vieša konkursinė atranka), o tiesioginiu būdu per vertinimo laikotarpį įdarbinta apie 14 proc. darbuotojų. Atlikus korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo vertinimą, darytina išvada, kad SJ „Susisiekimo paslaugos“ korupcijos pasireiškimo tikimybė, vykdant darbuotojų įdarbinimą, yra maža.

Korupcijos pasireiškimo tikimybę darbuotojų įdarbinimo srityje mažina tai, kad visiems darbuotojams taikomos Įmonės valdybos nustatytos politikos, Etikos kodekso nuostatos, vidaus teisės aktai, susiję su interesų derinimu bei korupcijos prevencija (Atsparumo korupcijai politika, Lygių galimybių politika), taip pat nustatytos darbuotojų pareigos jų pareigybių aprašymuose.

Visgi korupcijos pasireiškimą gali didinti ta aplinkybė, kad nepaisant faktiškai susiklosčiusio įdarbinimo vidinio proceso, Įmonėje nėra formaliai reglamentuotas įdarbinimo procesas į nekonkursines pareigybes (pavyzdžiui, tiesioginio įdarbinimo atvejais). Korupcija Įmonėje įdarbinimo srityje galėtų pasireikšti subjektyviai parenkant kandidatus ir sudarant jiems galimybę įsidarbinti Įmonėje

Atsižvelgiant į darbuotojų įdarbinimo srityje nustatytus trūkumus ir galimas rizikas, Komisija siūlo:

1. Parengti vidaus teisės aktą, reglamentuojantį atrankų ir įdarbinimo į nekonkursines pareigybes procedūras (sprendimų dėl atrankos būdų priėmimo tvarką, iš kandidato reikalaujamų pateikti duomenų apimtį, atrankos kriterijus, komisijų sudarymo tvarką, sprendimų apskundimo tvarką, ir kt.).

2. Mažinti tiesioginių įdarbinimų atvejus ir maksimaliai didinti viešai skelbiamų viešų atrankų dalį bendrame atrankų skaičiuje, siekiant įsitikinti situacija darbo rinkoje ir įvertinti svarstomo kandidato kompetencijas kitų galimų kandidatų kontekste.

PRIDEDAMA:

1. Priedas Nr. 1 - SJ „Susisiekimo paslaugos“ veiklos sričių sąrašas.
2. Priedas Nr. 2 - SJ „Susisiekimo paslaugos“ darbuotojų 2020 m. II pusmečio – 2021 m. I pusmečio įdarbinimo duomenys.

Komisijos pirmininkė:

Komisijos nariai:

Kristina Makauskienė

Jolanta Čuchonska

Kristina Jalmokienė

Mindaugas Laucius

SĮ „SUSISIEKIMO PASLAUGOS“ VEIKLOS SRIČIŲ SĄRAŠAS

Įmonės veiklos sritys	Įmonės veiklos srities aktualumą antikorupciniu požiūriu lemiantys kriterijai pagal Korupcijos prevencijos įstatymo 6 straipsnio 4 dalį						
	Padaryta korupcinio pobūdžio nusikalstama veika	Pagrindinės funkcijos yra kontrolės ir priežiūros vykdymas	Kai kurių valstybės tarnautojų funkcijos, uždaviniai, darbo ir sprendimų priėmimo tvarka ir atsakomybė nėra išsamiai reglamentuoti	Veikla yra susijusi su leidimų, nuolaidų, lengvatų ir kitokių papildomų teisių suteikimu ar apribojimu	Daugiausia priima sprendimus, kuriems nereikia kitos valstybės ar savivaldybės įstaigos patvirtinimo	Naudojama valstybės ar tarnybos paslaptį sudaranti informacija	Anksčiau atlikus korupcijos rizikos analizę, buvo nustatyta veiklos trūkumų
Darbuotojų priėmimas, darbo užmokesčio nustatymas Įmonėje, kita žmogiškųjų išteklių valdymo veikla					✓		
Interesų konfliktų valdymas, nepotizmo prevencija					✓		

Savivaldybės įmonei patikėjimo teise (VMSA nuosavybės teise) priklausančio turto valdymas, naudojimas ir disponavimas juo, įskaitant tarnybinio transporto naudojimą					✓		
Viešųjų pirkimų organizavimas ir vykdymas		✓	✓		✓		
Teikiamos administracinės paslaugos išduodant leidimus teisės aktų nustatytais atvejais (rinkliavų už automobilių stovėjimą srityje)		✓		✓	✓		
Kita rinkliavų už automobilių stovėjimą organizavimo veikla		✓			✓		
Viešojo transporto kontrolės veikla		✓		✓	✓		
Kita viešojo transporto organizavimo veikla					✓		
Eismo valdymo sistemos administravimas, priežiūra ir eksploatacija					✓		
Dviračių ir pėsčiųjų eismo infrastruktūros priežiūros ir plėtros organizavimas					✓		

SĮ „SUSISIEKIMO PASLAUGOS“ DARBUOTOJŲ 2020 M. II PUSMEČIO – 2021 M. I PUSMEČIO ĮDARBINIMO DUOMENYS

Eil. Nr.	Pareigybė (konkursinė/ nekonkursinė)	Padalinys	Priėmimo būdas (konkursas/vieša nekonkursinė atranka/tiesioginis įdarbinimas)	Sutarties tipas (Terminuota/ Neterminuota)	Ar privaloma kreiptis į STT (kreipimosi data)	Darbo pradžios data
1.	Inžinierius (-ė) (nekonkursinė)	Automobilių stovėjimo organizavimo skyrius	tiesioginis įdarbinimas	terminuota	ne	2020-08-03
2.	Kontrolierius (-ė) (nekonkursinė)	Automobilių stovėjimo kontrolės skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2020-08-13
3.	Kontrolierius (-ė) (nekonkursinė)	Viešojo transporto kontrolės skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2020-09-14
4.	Projektų vadovas (-ė) (nekonkursinė)	Tvaraus susisiekiimo skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2020-10-01
5.	Vyr. sistemų administratorius (-ė) (konkursinė)	Elektroninių paslaugų skyrius	konkursas	neterminuota	ne	2020-10-05
6.	Kontrolierius (-ė) (nekonkursinė)	Automobilių stovėjimo kontrolės skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2020-10-22
7.	Kontrolierius (-ė) (nekonkursinė)	Automobilių stovėjimo kontrolės skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2020-10-22
8.	Informacinių sistemų priežiūros specialistas (-ė) (nekonkursinė)	Elektroninių paslaugų skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2020-10-29
9.	Buhalteris (-ė) (konkursinė)	Buhalterija	Vieša nekonkursinė atranka	Terminuota (dėl konkurso tvarkos netaikymo)	ne	2020-11-05
10.	Viešųjų pirkimų specialistas (-ė) (konkursinė)	Viešųjų pirkimų skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	Terminuota (dėl konkurso tvarkos netaikymo)	Taip 2020-10-22	2020-11-11

11.	VT eismo valdymo inžinierius (-ė) (nekonkursinė)	VT organizavimo skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2020-11-30
12.	Vidaus auditorius (-ė) (konkursinė)		konkursas	neterminuota	ne	2021-01-04
13.	Plėtros projektų vadovas (-ė) (nekonkursinė)	Plėtros ir inovacijų skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	Terminuota	ne	2021-01-06
14.	Inžinierius (-ė) (nekonkursinė)	Eismo valdymo skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2021-01-27
15.	Elektroninių paslaugų skyriaus vadovas (-ė) (konkursinė)	Elektroninių paslaugų skyrius	tiesioginis įdarbinimas	terminuota	Taip 2021-01-22	2021-02-01
16.	Operatorius (-ė) (nekonkursinė)	Eismo valdymo skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2021-02-09
17.	Strateginio planavimo inžinierius (-ė) (nekonkursinė)	VT organizavimo skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2021-02-17
18.	Vyr. specialistas (-ė) (nekonkursinė)	Tvaraus susisiekiimo skyrius	tiesioginis įdarbinimas	neterminuota	ne	2021-03-01
19.	Vyr. programuotojas (-a) (nekonkursinė)	Elektroninių paslaugų skyrius	tiesioginis įdarbinimas	neterminuota	ne	2021-03-03
20.	Klientų patirties vadovas (-ė) (konkursinė)		konkursas	neterminuota	Taip 2021-03-04	2021-03-31
21.	Judumo transformacijos vadovas		konkursas	neterminuota	Taip 2021-03-24	2021-04-09
22.	Pardavimų vadybininkas (-ė) (konkursinė)	Pardavimų ir rinkodaros skyrius	konkursas	neterminuota	ne	2021-04-12
23.	Duomenų masyvų inžinierius (-ė) (nekonkursinė)	Pažangios analitikos skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2021-04-12
24.	Eismo organizavimo inžinierius (-ė)	Eismo organizavimo skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2021-04-14

	(nekonkursinė)					
25.	Projektų vadovas (-ė) (nekonkursinė)	Projektų valdymo skyrius	tiesioginis įdarbinimas	neterminuota	ne	2021-04-19
26.	Finansų vadovas (konkursinė)		Vieša nekonkursinė atranka	terminuota	Taip 2021-04-19	2021-05-03
27.	Eismo organizavimo inžinierius (-ė) (nekonkursinė)	Eismo organizavimo skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2021-05-05
28.	Eismo organizavimo inžinierius (-ė) (nekonkursinė)	Eismo organizavimo skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2021-05-05
29.	Eismo organizavimo inžinierius (-ė) (nekonkursinė)	Eismo organizavimo skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2021-05-05
30.	Planavimo specialistas (-ė) (nekonkursinė)	Judumo strategijos skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2021-05-10
31.	Techninio aptarnavimo vadovas (konkursinė)	Infrastruktūros skyrius	konkursas	neterminuota	ne	2021-05-12
32.	Planavimo specialistas (-ė) (nekonkursinė)	Judumo strategijos skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2021-05-17
33.	VT eismo organizavimo inžinierius (-ė) (nekonkursinė)	VT eismo organizavimo skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2021-05-19
34.	Kontrolierius (-ė) (nekonkursinė)	Viešojo transporto kontrolės skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2021-05-19
35.	Kontrolierius (-ė) (nekonkursinė)	Viešojo transporto kontrolės skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2021-05-19
36.	Kontrolierius (-ė) (nekonkursinė)	Viešojo transporto kontrolės skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2021-06-02
37.	Kontrolierius (-ė) (nekonkursinė)	Viešojo transporto kontrolės skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2021-06-07
38.	sistemų administratorius (-ė)	Technologijų skyrius	tiesioginis įdarbinimas	neterminuota	ne	2021-06-14

	(nekonkursinė)					
39.	Personalo specialistas (-ė) (konkursinė)	Personalo ir teisės skyrius	konkursas	neterminuota	ne	2021-06-15
40.	Aikštelių operatorius (-ė) (nekonkursinė)	Infrastruktūros skyrius	tiesioginis įdarbinimas	neterminuota	ne	2021-06-28
41.	Kontrolierius (-ė) (nekonkursinė)	Viešojo transporto kontrolės skyrius	Vieša nekonkursinė atranka	neterminuota	ne	2021-06-28
42.	Pardavimų vadybininkas (-ė) (konkursinė)	Pardavimų ir rinkodaros skyrius	konkursas	neterminuota	ne	2021-06-28