



KLAIPĖDOS VANDUO

IŠVADA DĖL KORUPCIJOS PASIREIŠKIMO TIKIMYBĖS AB „KLAIPĖDOS VANDUO“ VERTINIMO 2021-09-07

AB „Klaipėdos vanduo“ (toliau - Bendrovė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo (Žin., 2002, Nr. 57-22-97) bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtinto Korupcijos rizikos analizės atlikimo tvarkos (Žin., 2002, Nr. 98-4339) nuostatomis, ir atsižvelgdama į valstybės ar savivaldybės įstaigų veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis 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“ (toliau – Rekomendacijos) atliko korupcijos prevencijos pasireiškimo tikimybės nustatymą darbuotojų atrankos ir įdarbinimo srityje.

Tikslas – nustatyti ar darbuotojų atrankos ir įdarbinimo procesuose egzistuoja korupcijos rizikos veiksniai, sąlygos bei aplinkybės galinčios sudaryti prielaidas darbuotojams padaryti korupcinio pobūdžio nusižengimus. Nustačius korupcijos rizikos veiksnius, pateikti siūlymus kaip šalinti šiuos veiksnius ir kaip skaidrinti darbuotojų atrankos ir įdarbinimo procesą.

Apimtis – analizė atliekama už laikotarpį nuo 2020-10-01 iki 2021-09-01. Analizuojamas tiriamos srities reglamentavimas, darbuotojų poreikio formavimas, darbuotojų atrankos procesas, sprendimų priėmimas (įdarbinimas), atlygio darbuotojui nustatymas, nepotizmo apraiškos ir kontrolė. Atsakingas padalinys - Teisės departamentas, Personalo valdymo skyrius.

Metodai - pasirinktos veiklos srities reglamentuojančių teisės aktų (išorės ir vidaus) analizė, procedūrų peržiūra bei vertinimas, pokalbiai su už šią sritį atsakingais darbuotojais, jų pateiktos informacijos analizė.

Susiję teisės aktai:

- Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymas (toliau - LR KPI);
- Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimas dėl Korupcijos rizikos analizės atlikimo tvarkos patvirtinimo;

AB „Klaipėdos vanduo“

- Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriaus įsakymas dėl Valstybės ar savivaldybės įstaigų veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo rekomendacijų patvirtinimo.

Korupcijos pasireiškimo tikimybę nustatė, vertino ir aprašė teisininkė Snežana Bindokaitienė, 2021-02-10 AB „Klaipėdos vanduo“ generalinio direktoriaus įsakymu „Dėl asmens atsakingo už korupcijos prevencijos funkciją paskyrimo“, Nr. 2020/V-ADM.07-12 paskirta vykdyti korupcijos prevencijos kontrolės vykdymo funkciją Bendrovėje.

Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo kriterijai veiklos srityje:

Bendrovės veiklos srities atitiktis vertinama pagal LR KPĮ 6 straipsnio 4 dalyje nustatytus kriterijus. LR KPĮ numatyta, kad valstybės ar savivaldybės įstaigos veiklos sritis priskiriama prie sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, jeigu atitinka vieną ar kelis iš šių kriterijų:

1. Padaryta korupcinio pobūdžio nusikalstama veika nagrinėjamoje srityje.
2. Pagrindinės funkcijos yra kontrolės ar priežiūros vykdymas.
3. Atskirų Bendrovės darbuotojų funkcijos, uždaviniai, darbo ir sprendimų priėmimo tvarka bei atsakomybė nėra išsamiai reglamentuoti;
4. Veikla yra susijusi su leidimų, nuolaidų, lengvatų ir kitokių papildomų teisių suteikimu ar apribojimu;
5. Daugiausia priima sprendimus, kuriems nereikia kitos valstybės ar savivaldybės įstaigos patvirtinimo;
6. Naudojama valstybės ar tarnybos paslaptį sudaranti informacija;
7. Anksčiau atliekant korupcijos rizikos analizę, buvo nustatyta veiklos trūkumų.

Analizuotų ir vertintų teisės aktų ar kitų dokumentų sąrašas:

- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas;
- AB „Klaipėdos vanduo“ darbo tvarkos taisyklės;
- AB „Klaipėdos vanduo“ kolektyvinė darbo sutartis;
- AB „Klaipėdos vanduo“ atlygio sistemos formavimo procedūra;
- Personalo valdymo skyriaus vadovo pareiginiai nuostatai/instrukcijos
- Teisės departamento nuostatai;
- AB „Klaipėdos vanduo“ etikos kodeksas;
- AB „Klaipėdos vanduo“ nulinės tolerancijos korupcijai politika.

Analizuotos veiklos aprašymas

Darbuotojo poreikio formavimas

Pagal galiojantį Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymą 34 str. darbuotojų pareigybes svarsto ir tvirtina Bendrovės valdyba.

2020-08-19 Bendrovės valdybos sprendimu Bendrovės generaliniam direktoriui buvo suteikti įgaliojimai keisti ir tvirtinti pareigybių pavadinimus, perkelti pareigybes (etatus) tarp departamentų, bet pareigybių (etatu) skaičių tvirtina valdyba. Paskutinis pareigybių (etatu) skaičius valdyboje buvo patvirtintas 2021-06-25 valdybos posėdyje (362,5 etatu).

Darbuotojo paieška ir atranka

Į atsilaisvinusią darbo vietą ar naują pareigybę darbuotojo paieška vykdoma remiantis pareiginėse instrukcijose nustatytais kvalifikaciniais reikalavimais. Įvertinant ieškomos pareigybės sudėtingumą ir paklausą darbo rinkoje, naujo darbuotojo paieška vykdoma dvejopai - per išorinę atrankos kompaniją arba paiešką ir atranką vykdo pati Bendrovė, įkeldama skelbimą į internetinį darbuotojų paieškos portalą, informuodama Bendrovės darbuotojus el. paštu, o dirbančius ne kompiuterizuotose darbo vietose informuoja tiesioginiai vadovai, jei darbuotojai nėra pateikę prašymus, kad tokio pobūdžio informacija jiems būtų siunčiama į jų asmeninį el. paštą. Skelbimai taip pat talpinami Bendrovės internetinėje svetainėje <https://www.vanduo.lt/karjera/>. Skelbimus naujo darbuotojo paieškai rengia ieškomos pareigybės tiesioginis vadovas kartu su personalo valdymo skyriaus darbuotoju.

Jei Bendrovė vykdo vadovo ar specialisto kategorijos darbuotojo paiešką, gyvenimo aprašymą ir motyvacinius laiškus gauna personalo skyriaus darbuotojas, kuris ir atranka, labiausiai kvalifikacinius reikalavimus atitinkančius kandidatus, kurių gyvenimo aprašymą bei motyvacinį laišką persiunčia ieškomos pareigybės vadovui.

Darbuotojo atrankos pokalbį organizuoja personalo valdymo skyriaus darbuotojas. Darbuotojo atrankos pokalbyje dalyvauja personalo valdymo skyriaus darbuotojas ir ieškomos pareigybės vadovas (į atrankos komisiją gali būti kviečiami ir kiti bendrovės darbuotojai). Bendru sutarimu su labiausiai kvalifikacinius reikalavimus ir Bendrovės vertybes atitinkančiais kandidatais (su 2 ar 3 kandidatais) suorganizuojamas antras atrankos pokalbis, kuriame dalyvauja personalo valdymo skyriaus darbuotojas, ieškomos pareigybės vadovas ir vadovo aukštesnis vadovas (tarnybos vadovas ar departamento direktorius arba generalinis direktorius, jei ieškomas skyriaus ar tarnybos vadovas). Jie kartu pasitarę priima sprendimą dėl tinkamiausio kandidato.

Jei Bendrovė vykdo darbininko kategorijos darbuotojo atranką, gyvenimo aprašymus gauna tik ieškomos pareigybės vadovas. Įvertinęs kandidatų atitikimą kvalifikaciniams reikalavimams, ieškomos pareigybės vadovas organizuoja atrankinius pokalbius su kandidatais į pokalbį pasikviesdamas kitą skyriaus specialistą, kad padėtų įvertinti kandidato turimą kvalifikaciją.

Jei atrankoje dalyvauja ir Bendrovės darbuotojas, atranką laimi didžiausią kvalifikaciją turintis darbuotojas, jei jis atitinka Bendrovės vertybes. Jei išorinio ir vidinio kandidato kvalifikacija yra vienoda (ir kandidatai atitinka Bendrovės vertybes) atranką laimi Bendrovės darbuotojas (apibrėžta Bendrovės Kolektyvinėje sutartyje).

Įdarbinamo darbuotojo atlygio nustatymas

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 25 str. 6 d. pareigybei planuojamas mokėti atlygis ar atlygio intervalas nurodomas darbuotojo paieškos skelbime. Vadovaujantis 2021-06-07 Bendrovės generalinio direktoriaus įsakymu patvirtinta AB „Klaipėdos vanduo“ atlygio sistemos formavimo procedūra naujam darbuotojui, nustatant atlygį, orientuojamasi į Klaipėdos regiono metinio atlygio rinkos medianą \pm 20% intervalą, tačiau atsižvelgiant į pareigybės paklausą darbo rinkoje bei kandidato lūkesčius ir turimą kompetenciją, galutinį sprendimą dėl atlyginimo dydžio priima Bendrovės generalinis direktorius, išskyrus vienetinį atlygį, kuris yra sutartas AB „Klaipėdos vanduo“ Kolektyvinės sutarties priede Darbo apmokėjimo sistema. Tokia tvarka įsigaliojo nuo 2021-07-01.

Iki 2021-07-01 darbuotojų darbo atlygis buvo nustatomas pagal tuo metu galiojusią AB „Klaipėdos vanduo“ kolektyvine sutartimi pavirtintą AB „Klaipėdos vanduo“ darbo apmokėjimo sistemą, kurioje buvo nustatyta, kad „pagrindinis pareiginis atlyginimas negali viršyti kategorijos, kuriai priskiriama pareigybė, pastoviosios atlyginimo dalies aukščiausios pareiginio atlyginimo ribos ir negali būti mažesnis nei žemutinė pareiginio atlyginimo riba. Konkretus pagrindinis atlyginimas nustatomas individualiai kiekvienam darbuotojui Bendrovės ir darbuotojo susitarimu darbo sutartyje ir jos pakeitimuose, nustatant darbo užmokestį per mėnesį, jei darbo teisės normos nenumato kitų reikalavimų. Pagrindinio atlyginimo dydis konkrečiam darbuotojui priklauso nuo pareigybės, jos svarbos ir sudėtingumo, darbuotojo pareigybei keliamų kvalifikacinių reikalavimų, darbuotojo išsilavinimo, stažo dirbant tam tikrą darbą, darbinės patirties ir kt.“

Teisinis įdarbinimo reglamentavimas Bendrovėje

Darbuotojo įdarbinimas Bendrovėje vykdomas remiantis LR Darbo kodekso reikalavimais – su sveikata patikrinusiu kandidatu sudaroma darbo sutartis, supažindinamas su vidiniais dokumentais, instruktuojamas. Vidiniai teisės aktai kurie reglamentuoja įdarbinimo procesą: AB „Klaipėdos vanduo“ darbo tvarkos taisyklės, AB „Klaipėdos vanduo“ atlygio sistemos formavimo procedūra.

Nepotizmo apraiškos Bendrovėje ir kontrolė

2021 m. kaip ir kasmet Bendrovėje atlikta darbuotojų tolerancijos korupcijai apklausa. Apklausoje iš 353 Bendrovėje apklausos metu dirbusių darbuotojų dalyvavo 45,89 proc. (162 darbuotojai). 53 proc. apklausoje dalyvavusių darbuotojų atsakė, kad Bendrovėje galimai egzistuoja nepotizmas.

Nepotizmo kontrolę Bendrovėje užtikrina:

2021 m. atnaujinta Bendrovės nulinės tolerancijos korupcijai politika, kurios 3.1.7 punkte įtvirtintas nepotizmo netoleravimo principas reiškiantis, kad Bendrovė netoleruoja šeimos narių, artimų asmenų, draugų ir bičiulių ar kitų susijusių asmenų protegavimo ir globos, draudžiami tiesioginio pavaldumo ir kontrolės santykiai, įdarbinimas vyksta pagal aiškias, skaidrias taisykles bei skaidrumo principą.

2021 m. Bendrovės generalinio direktoriaus įsakymu patvirtintas pareigų sąrašas, kurias užimant privaloma deklaruoti privačius interesus. Už įsakymo vykdymo kontrolę yra paskirtas atsakingas asmuo.

Bendrovėje taikomas Etikos kodeksas, kuriame numatyta, kad darbuotojai turi vengti bet kokių veiksmų, kurie gali neigiamai įtakoti jų veiklos, susijusios su bendrove objektyvumą ir šališkumą.

Veiklos vertinimo rezultatai

1. Per analizuojamą laikotarpį Bendrovės darbuotojų atrankos ir įdarbinimo srityje nebuvo užfiksuota nei korupcinio pobūdžio nusikalstamų veikų, nei kitokių korupcinio pobūdžio teisės aktų pažeidimų, už kuriuos numatyta administracinė, tarnybinė (drausminė) ar kitokia teisinė atsakomybė, atvejų. Skundų, pretenzijų ar pranešimų iš kandidatų ar darbuotojų nebuvo. Apie galimas korupcinio pobūdžio veiklas ar pažeidimus galima pranešti raštu, telefonu, elektroniniu paštu asmeniui, paskirtam atsakingu už korupcijos prevenciją ir priežiūrą, ir per vidinį informacijos apie pažeidimus

teikimo kanalą Bendrovės internetiniame puslapyje, adresu:

<https://www.vanduo.lt/korupcijos-prevencija>.

2. Bendrovės atrankos ir įdarbinimo sritis nėra susijusi su kontrolės ar priežiūros vykdymu.
3. Teisės departamento nuostatose nustatyta, kad Teisės departamentas organizuoja darbuotojų atranką, ši funkcija yra paskirta Teisės departamento personalo valdymo skyriui. Personalo valdymo skyriaus darbuotojų nuostatose, tik Personalo valdymo vadovo pareigybei priskirta vykdyti darbuotojų atranką. Tiriamos veiklos darbuotojų pareigos ir įgaliojimai nėra išplėsti. Iš dalies darbuotojų įdarbinimas yra reglamentuotas Bendrovės darbo tvarkos taisyklėse, tačiau pats atrankos procesas, sprendimų priėmimas Bendrovėje nėra reglamentuotas, vadovaujamosi bendrinis teisės aktu - Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu. Atlygio naujai priimam darbuotojui nustatymas yra reglamentuotas vidiniu teisės aktu, yra nustatytos atlygio ribos į kurias Bendrovė orientuojasi nustatydamą atlygį. Taip pat korupcijos pasireiškimo tikimybės rizika mažina visiems Bendrovės darbuotojams taikomas Bendrovės nulinės tolerancijos politikoje įvirtintas nepotizmo netoleravimo principas: netoleruojant šeimos narių, artimų asmenų, draugų ir bičiulių ar kitų susijusių asmenų protegavimo ir globos, draudžiami tiesioginio pavaldumo ir kontrolės santykiai, įdarbinimas vyksta pagal aiškias, skaidrias taisykles bei skaidrumo principą. Visgi esant nepakankamam tiriamos veiklos reglamentavimui galima korupcijos pasireiškimo tikimybė.
4. Analizuojama ir vertinama veikla nėra susijusi su leidimų, nuolaidų, lengvatų ir kitokių papildomų teisių suteikimu ar apribojimu.
5. Asmenų įdarbinimui bei konkrečiau darbuotojo atlygio nustatymui, nereikia kitos valstybės ar savivaldybės įstaigos patvirtinimo (išimtis taikoma tik Generalinio direktoriaus pozicijai, kurį į pareigas paskiria ir jo atlygį nustato Bendrovės valdyba).
6. Tiriamoje veikloje nėra naudojama valstybės ar tarnybos paslaptį sudaranti informacija. Įdarbinimo procesas vykdomas laikantis Bendrovėje patvirtintomis Konfidencialios informacijos valdymo taisyklėmis, Darbuotojų duomenų saugojimo politika ir Asmens duomenų tvarkymo politika.
7. Anksčiau nebuvo atliekama darbuotojų atrankos ir įdarbinimo korupcijos rizikos analizė.

Išvados ir siūlymai

1. Atlikus Korupcijos pasireiškimo analizę, nustatyta, kad korupcijos pasireiškimo tikimybė vertinamoje veiklos srityje yra galima dėl nepakankamo vidinio veiklos reglamentavimo

ir dėl to, kad vertinamoje veiklos srityje nereikia kitos valstybės ar savivaldybės įstaigos patvirtinimo. Siūloma aiškiai vidiniais teisės aktais apibrėžti atrankos procesus, sprendimų priėmimus, atsakingus asmenis. Kadangi Bendrovėje taikomi keli atrankos būdai, nustatyti aiškius kriterijus kada ir koks būdas yra naudojamas.

2. Naujai priimtam darbuotojui atlygio nustatymas yra pakankamai reglamentuotas vidiniu teisės aktu. Yra nustatytos atlygio ribos, į kurias Bendrovė orientuojasi nustatydamą atlygį.
3. Korupcijos pasireiškimo tikimybę vertinamoje veiklos srityje mažina Bendrovėje patvirtinta nulinės tolerancijos korupcijai politika, Etikos kodeksas, generalinio direktoriaus patvirtintas pareigų sąrašas, dėl kurių privaloma deklaruoti privačius interesus. Siūloma į naujai priimamo darbuotojo privalomai supažindinti tvarkų sąrašą įtraukti Bendrovės patvirtintą nulinės tolerancijos korupcijai politiką, nurodant, jos viešą prieinamumą Bendrovės interneto svetainėje <https://www.vanduo.lt/korupcijos-prevencija>.
4. Siekiant didinti galimo nepotizmo kontrolę Bendrovėje arba užkirsti kelią nepotizmo pasireiškimui, siūloma nustatyti tvarką, pagal kurią į vadovaujamas pareigas atrinktas kandidatas, pateiktą nustatytos formos privačių interesų deklaraciją dar iki darbo sutarties su juo sudarymo.
5. Bendrovės vidaus teisės aktuose bei darbuotojų pareiginėse instrukcijose konkretizuoti darbuotojų uždavinius, susijusius su darbuotojų atranka.

Generalinis direktorius

Benitas Jonikas

ORIGINALAS SIUNČIAMAS NEBUS

Snežana Bindokaitienė, mob. +370 65540748, el. paštas snezana.bindokaitiene@vanduo.lt