

UŽDAROJI AKCINĖ BENDROVĖ „TELŠIŲ VANDENYS“

TVIRTINU
Direktorius

(Parašas)
Raimondas Račkauskas

2023-05-18

(Data)

IŠVADA DĖL KORUPCIJOS PASIREIŠKIMO TIKIMYBĖS UAB „TELŠIŲ VANDENYS“ VERTINIMO

UAB „Telšių vandenys“ (toliau - Bendrovė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo (Žin., 2002, Nr. 57-2297) 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 2022 metų laikotarpį. Analizuojamas tiriamos srities reglamentavimas, darbuotojų poreikio formavimas, darbuotojų atrankos procesas, sprendimų priėmimas (įdarbinimas), atlygio darbuotojui nustatymas.

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);

Korupcijos pasireiškimo tikimybę nustatė, vertino ir aprašė darbų saugos techninė inžinierė Živilė Vasiliauskaitė-Sobutienė, 2021-10-05 UAB „Telšių vandenys“ direktoriaus įsakymu „Dėl asmens atsakingo už korupcijos prevenciją ir kontrolę, skyrimo“, Nr. V-59 paskirta vykdyti korupcijos prevenciją kontrolę Bendrovėje.

Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo kriterijai veiklos srityje:

Bendrovės veiklos srities atitiktis vertinama pagal LR KPI 6 straipsnio 4 dalyje nustatytus kriterijus. LR KPI 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;
- UAB „Telšių vandenys“ darbo tvarkos taisyklės;
- UAB „Telšių vandenys“ kolektyvinė darbo sutartis;
- UAB „Telšių vandenys“ darbo apmokėjimo sistema;
- Teisės departamento nuostatai;
- UAB „Telšių vandenys“ etikos kodeksas.

Analizuotos veiklos aprašymas

Darbuotojo poreikio formavimas

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

Pareigybių (etatų) skaičių tvirtina valdyba. Paskutinis pareigybių (etatų) skaičius valdyboje buvo patvirtintas 2022 metų kovo mėnesį valdybos posėdyje (106,5 etatų).

Darbuotojo paieška ir atranka

Į atsilaisviusią 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: atranką vykdo pati Bendrovė, įkeldama skelbimą į internetinę svetainę, skiltyje „karjeros galimybės“. Skelbimus naujo darbuotojo paieškai rengia ieškomos pareigybės tiesioginis vadovas ar direktorius kartu su personalo administratoriumi.

Jei Bendrovė vykdo specialisto kategorijos darbuotojo paiešką, gyvenimo aprašymą ir motyvacinį laiškus gauna direktorius, kuris ir atranka, labiausiai kvalifikacinius

reikalavimus atitinkančius kandidatus. Darbuotojo atrankos pokalbį organizuoja personalo administratorius. Darbuotojo atrankos pokalbį vykdo direktorius.

Įdarbinamo darbuotojo atlygio nustatymas

Įdarbinamo darbuotojo atlyginimas nustatoma vadovaujantis Bendrovės kolektyvinės sutarties priedu, patvirtintu UAB „Telšių vandenys“ administracijos atstovų ir UAB „Telšių vandenys“ vietinės profesinės sąjungos atstovų pasitarimo protokolu.

Konkretus pagrindinis atlyginimas nustatomas individualiai kiekvienam darbuotojui Bendrovės ir darbuotojo susitarimu darbo sutartyje ir jos pakeitimuose, nustatant mėnesinę algą, valandinį įkainį, priedus už papildomas pareigas, jei darbo teisės normos ar kolektyvinė sutartis nenumato kitų reikalavimų. Pagrindinio atlyginimo dydis konkrečiam darbuotojui priklauso nuo pareigybės, jos svarbos ir sudėtingumo, darbuotojo pareigybei keliamų kvalifikacinių reikalavimų, darbuotojo išsilavinimo.

Teisinis įdarbinimo reglamentavimas Bendrovėje

Darbuotojo įdarbinimas Bendrovėje vykdomas remiantis LR Darbo kodekso reikalavimais – su sveikata patikrinusiu kandidatu sudaroma darbo sutartis, jis supažindinamas su vidiniais dokumentais, instruktuojamas. Vidiniai teisės aktai kurie reglamentuoja įdarbinimo procesą: UAB „Telšių vandenys“ darbo tvarkos taisyklės, UAB „Telšių vandenys“ kolektyvinė sutartis.

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.

2. Bendrovės atrankos ir įdarbinimo sritis nėra susijusi su kontrolės ar priežiūros vykdymu.

3. Personalo administratorius nėra priskirtas vykdyti darbuotojų atranką. Iš dalies darbuotojų įdarbinimas yra reglamentuotas Bendrovės darbo tvarkos taisyklėse ir kolektyvinėje sutartyje, tačiau pats atrankos procesas, sprendimų priėmimas Bendrovėje nėra reglamentuotas, vadovaujasi bendrinio teisės aktu - Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu ir vyriausybės nutarimais. Atlygio naujai priimam darbuotojui nustatymas reglamentuotas vidiniu teisės aktu, yra nustatytos atlygio ribos į kurias Bendrovė orientuojasi nustatydamą atlygį. Vis gi 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 konkretaus darbuotojo atlygio nustatymui, nereikia kitos valstybės ar savivaldybės įstaigos patvirtinimo (išimtis taikoma tik direktoriaus pozicijai, kuri į pareigas paskiria ir jo atlygį nustato Bendrovės valdyba).

6. 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 reikia 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 patvirtintas Etikos kodeksas.

4. Bendrovės vidaus teisės aktuose bei darbuotojų pareiginėse instrukcijose konkretizuoti darbuotojų uždavinius, susijusius su darbuotojų atranka.