

VŠĮ VILKIJOS PIRMINĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRAS**IŠVADA
DĖL KORUPCIJOS PASIREIŠKIMO TIKIMYBĖS
PERSONALO VALDYMO IR ADMINISTRAVIMO SRITYJE**

2019 m. liepos 31 d.
Vilkija

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, viešojoje įstaigoje Vilkijos pirminės sveikatos priežiūros centras (toliau – Įstaiga) atliktas veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymas ir vertinimas pagal pasirinktą veiklos sritį – personalo valdymas ir administravimas.

Įvertinę atskiras Įstaigos personalo formavimo ir administravimo sritis, galimas rizikas ir galimą Įstaigos 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 darbuotojų 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: 2018 m. birželio 1 d. – 2019 m. birželio 1 d.

Korupcijos pasireiškimo tikimybės darbuotojų atrankos proceso srityje nustatymą, vertinimą ir aprašymą atliko Įstaigos direktoriaus 2017 m. gruodžio 29 d. įsakymu Nr. 83 „Dėl atsakingo asmens už korupcijos prevenciją ir kontrolę paskyrimo“ už korupcijos prevenciją ir kontrolę Įstaigoje paskirta vyr. finansininkė Gintarė Misevičienė.

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

Analizuoti teisės aktai: Įstaigos direktoriaus 2017 m. gruodžio 29 d. įsakymu Nr. 84 „Dėl VšĮ Vilkijos pirminės sveikatos priežiūros centro personalo valdymo tvarkos aprašo tvirtinimo“ patvirtintas VšĮ Vilkijos pirminės sveikatos priežiūros centro personalo valdymo tvarkos aprašas (toliau – Tvarkos aprašas), jo atitiktis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 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 Įstaigos personalo administravimą ir personalo dokumentų tvarkymą, Įstaigoje vadovaujamosi Tvarkos aprašu. Tai pagrindinis vidaus dokumentas ir teisės aktas, kurio pagrindu vykdomas Įstaigos personalo valdymo proceso organizavimas. Atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojų atranka ir jos procesas nėra reglamentuojamas jokiam 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. Įstaigos etatų sąrašas teikiamas Įstaigos dalininkui – Kauno rajono Savivaldybei. Darbuotojų pavaldumas reglamentuojamas VšĮ Vilkijos pirminės sveikatos priežiūros centro direktoriaus tvirtinamuose struktūrinių padalinių veiklą reglamentuojančiuose struktūrinių padalinių nuostatuose ir darbuotojų pareiginėse instrukcijose. Asmuo į darbą Įstaigoje priimamas VšĮ Vilkijos pirminės sveikatos priežiūros centro 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 Įstaigoje reglamentuoja Tvarkos aprašo III skyrius „Darbuotojų atranka“. Tvarkos aprašas atskiro pareigybių, dėl kurių gali būti rengiamas konkursas

Įstaigoje, sąrašo ir konkurso organizavimo ir vykdymo tvarkos nenumato, nes šiuo klausimu vadovaujamosi bendrosiomis Darbo kodekso nuostatomis ir įgyvendinamųjų teisės aktų – Konkurso 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 Įstaigos darbuotojo pareigas tvarka, dėl kurių aptartuose teisės aktuose nėra imperatyvo rengti konkursą, nustatyta vidiniame Įstaigos 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 Įstaigos struktūrinio padalinio, į kurį bus priimamas darbuotojas, administratoriaus pranešimą dėl darbuotojo poreikio ir Įstaigos direktoriui priėmus sprendimą skelbti atranką. Apie tokią kandidatų atranką skelbiama viešai – žiniasklaidos priemonėse, Įstaigos 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 Įstaigos 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 Įstaigos etatų sąrašą.

Įstaigos personalo specialistės pateiktais duomenimis, nuo 2018 metų birželio 1 d. iki 2019 metų birželio 1 d. viešos atrankos būdu buvo priimti 0 darbuotojai, vykdant supaprastintą atranką priimti 12 darbuotojų. Sprendimas skelbti atranką ar vykdyti supaprastintą atranką nuo pareigų, į kurias priimama nepriklauso. Praktikos pavyzdžiai rodo, kad darbuotojas be atrankos į Įstaigą priimamas, pvz. pagal rekomendaciją, kai anksčiau paskelbus atranką neatsirado nei vienas pretendentas; asmuo atliko praktiką Įstaigoje; gavus rekomendaciją dėl darbuotojo, dirbančio ar anksčiau dirbusio kitoje panašaus pobūdžio institucijoje; priimamas anksčiau Įstaigoje 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 antikorporciniu 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, pretendentes atrenka, siūlo darbuotojų atrankos komisijos (toliau – Komisija) sudėtį, tarnybinių pranešimą dėl darbuotojo atrankos rengęs struktūrinio padalinio vadovas ir apie tai informuoja personalo specialistą. Tokia praktika, kai darbuotojo ieškantis padalinio administratorius savo pranešime pats nurodo, kas turi sudaryti Komisijos sudėtį ir pats Komisijoje sprendžia kurie kandidatai tinkami toliau dalyvauti atrankoje, laikytina ydinga antikorporaciniu požiūriu ir siūlytina keisti. Taip pat turėtų būti detalčiau reglamentuotas kandidatų įvertinimas atrankos komisijoje, kuri, atsižvelgdama į pretendentų įgytą išsilavinimą, dalykines ir asmenines savybes, darbo patirtį, motyvaciją užimti siūlomas pareigas, įvertina pretendentes nuo 1 iki 10 balų, sureitinguoja ir pateikia kandidatų sąrašą ne tik tiesioginiam vadovui, bet ir Įstaigos 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 ir atostogų suteikimo klausimai, kurie neprieštaruja Darbo kodekso reglamentavimui.

Apibendrinant pažymėtina, kad, siekiant suvienodinti teisės taikymo praktiką ir efektyviai valdyti korupcijos pasireiškimo riziką priėmimo į darbą Įstaigos 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. Įstaigos 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 darbuotojų 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 nustatyta.

2. Įstaigoje 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 pavestas personalo specialistui.

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 Įstaigos 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 Įstaigos darbuotojų, įskaitant ir darbuotojų bei vadovybės, atsakingos už personalo organizavimo procesų valdymą, antikorpines nuostatas;

7. Siekiant stiprinti atsparumą korupcijai ir tobulinti gebėjimus korupcijos pasireiškimo atpažinimo ir jos gerosios praktikos taikymo srityse, siūloma Įstaigos darbuotojams, esant galimybei, dalyvauti antikorpinių mokymų programose ir nuolat tobulinti savo žinias antikorpinių srityje.