

Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo išvada

Kaunas
(vieta)

1. Viešojo sektoriaus subjektas, kuriame atliktas KPT nustatymas (veiklos sritis (-ys), kurioje (-iose) buvo atliekamas korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymas, jos (-ų) trumpas aprašymas).	Korupcijos pasireiškimo tikimybės (toliau – KPT) nustatymas atliktas akcinės bendrovės „Kelių priežiūra“ (toliau – Bendrovė) personalo formavimo srityje, vertinant nepotizmo pasireiškimo galimybę priimant į darbą Bendrovėje. KPT nustatymas atliktas Bendrovės iniciatyva, atsižvelgiant į LR Susisiekimo ministerijos atliktą nepotizmo rizikos intensyvumą ministerijai pavaldžiose įmonėse, įstaigose ir bendrovėse.																																												
2. Asmenys (subjektai), atlikę viešojo sektoriaus subjekto KPT nustatymą	Saugos ir prevencijos skyriaus verslo saugos specialistas Dainius Masionis																																												
3. Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo pradžios ir pabaigos laikas. Analizuotas laikotarpis.	KPT vertinimas pradėtas 2024-09-16, baigtas 2024-09-30 Analizuotas laikotarpis nuo 2023-01-01 iki 2024-09-01																																												
4. Nustatytos rizikos, jų lygiai, suskirstymas pagal svarbą																																													
<table border="1"><tr><td rowspan="6">POVEIKIS (P)</td><td>Katastrofinis</td><td>5</td><td>10</td><td>15</td><td>20</td><td>25</td></tr><tr><td>Kritinis</td><td>4</td><td>8 R₁</td><td>12</td><td>16</td><td>20</td></tr><tr><td>Pastebimas</td><td>3</td><td>6</td><td>9</td><td>12</td><td>15</td></tr><tr><td>Žemas</td><td>2</td><td>4</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td></tr><tr><td>Nereikšmingas</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td></td><td>Labai žema</td><td>Žema</td><td>Vidutinė</td><td>Aukšta</td><td>Labai aukšta</td></tr><tr><td colspan="7">TIKIMYBĖ (T)</td></tr></table>		POVEIKIS (P)	Katastrofinis	5	10	15	20	25	Kritinis	4	8 R ₁	12	16	20	Pastebimas	3	6	9	12	15	Žemas	2	4	6	8	10	Nereikšmingas	1	2	3	4	5		Labai žema	Žema	Vidutinė	Aukšta	Labai aukšta	TIKIMYBĖ (T)						
POVEIKIS (P)	Katastrofinis		5	10	15	20	25																																						
	Kritinis		4	8 R ₁	12	16	20																																						
	Pastebimas		3	6	9	12	15																																						
	Žemas		2	4	6	8	10																																						
	Nereikšmingas		1	2	3	4	5																																						
		Labai žema	Žema	Vidutinė	Aukšta	Labai aukšta																																							
TIKIMYBĖ (T)																																													
4.1. Geltonas rizikingumo lygis	Rizikos pavadinimas, tikimybės, poveikio lygis, pagrindimas, kodėl skirti atitinkami balai: R ₁ – nepotizmo rizika, galimas Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo pažeidimas bei rizika pažeisti nustatytus standartus ir politikas, skiriant pirmenybę ne kompetencijai, o asmeniniam ryšiui. P=4; T=2. Rizikos lygis: R₁=8 (R=P×T)																																												

Poveikis vertinamas 4 balais, kadangi, atsiradus tiesioginiam pavaldumui tarp artimų asmenų, iš kurių vienam galioja LR Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo nuostatos dėl viešų ir privačių interesų deklaravimo (įstatymo 4 straipsnio 3 dalies 6 punktas), kyla tiesioginė rizika minėto įstatymo pažeidimui, taip pat galimas neigiamas poveikis Bendrovės įvaizdžiui ir reputacijai, pasitikėjimui Bendrove ir jos priimamais sprendimais. Be to, galimai atsirastų padidintas žiniasklaidos dėmesys, rizika dėl tam tikrų valstybės institucijų (Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos, Specialiųjų tyrimų tarnybos (toliau – STT) ir kt.) galimų patikrinimų / tyrimų, būtų skiriama daugiau nei įprastai laiko atsakymų teikimui bei aplinkybių aiškinimui.

Tikimybė vertinama 2, nes analizuojamu laikotarpiu buvo nustatyti penki esantys tiesioginio pavaldumo atvejai, iš kurių dviem atvejais nuo 2024-02-01 buvo paskirti darbuotojai į tiesioginio pavaldumo pareigas su jam artimu asmeniu, dirbančiu Bendrovėje. 2022 metais vienu atveju buvo priimtas sprendimas nepriimti į darbą kandidatuojančio asmens, siekiant išvengti tiesioginio pavaldumo situacijos.

Nepotizmas yra vienas iš su interesų konfliktais tiesiogiai susijusių korupcinių reiškinių – savo artimų asmenų protegavimas ir jų globa, naudojantis užimamomis tarnybinėmis pareigomis bei statusu.

Nagrinėjamame galimo nepotizmo pasireiškimo procese per analizuojamą laikotarpį Bendrovėje nebuvo užfiksuota korupcinio pobūdžio nusikalstamų veikų, nebuvo nustatyta korupcinio pobūdžio teisės pažeidimų atvejų, nebuvo atlikta darbo pareigų pažeidimų tyrimų. Nebuvo gauta skundų, pranešimų dėl (ne)atliktų veiksmų ir (ar) priimtų sprendimų. Taip pat nei analizuojamu laikotarpiu, nei anksčiau STT nebuvo atlikta korupcijos rizikos analizė šioje Bendrovės veiklos srityje.

Susisiekimo ministerijos užsakymu STT kas keleri metai atlieka ministerijai pavaldžiose įmonėse, įstaigose ir bendrovėse nepotizmo rizikos intensyvumą, kurio tikslas – informuoti vadovus apie galimas nepotizmo rizikas jų institucijose bei kad būtų skiriamas deramas dėmesys šių rizikų suvaldymui.

Nepotizmo rizikos intensyvumo rodiklis yra nustatomas, lyginant dirbančiųjų giminystės ryšiais susijusių asmenų skaičių (t. y. kokia dalis nuo visų darbuotojų susijusi giminystės ryšiais, susituokę, turi bendrų vaikų ir yra sutuoktinių giminių) su bendru dirbančiųjų skaičiumi ir išreiškiamas procentais.

2024 metų pradžioje nepotizmo rizikos intensyvumo rodiklis Bendrovėje buvo 13,47 proc. (295 giminystės ryšiais susiję darbuotojai iš 2189). Iš jų tiesioginiame

	<p>pavaldume nustatyti 5 atvejai. Likusieji – dirbantys skirtinguose struktūriniuose padaliniuose, skirtingose lokacijose, lygiavertėse, nesančiose tiesioginio pavaldumo pareigose ir kt. Susisiekimo ministerijai pavaldžiose įmonėse, įstaigose ir bendrovėse nepotizmo rizikos intensyvumo rodiklio vidurkis 2024 metais sudarė 7,79 proc.</p> <p>STT vertinimu, giminystės ryšys institucijoje pats savaime, kuomet artimi asmenys nėra susiję tiesioginio pavaldumo ryšiais, nėra problema.</p> <p>Išanalizavus ir įvertinus nepotizmo rizikos intensyvumą Bendrovėje, rezultatai 2024-03-25 buvo pristatyti Bendrovės valdybai. Bendrovės valdyba, įgyvendindama vieną iš Bendrovės strateginių kryptių – skaidri ir socialiai atsakinga organizacija – įpareigojo per 2024 metus panaikinti tiesioginio pavaldumo atvejus (kompetencijų kėlimas, karjeros galimybės / pokyčiai, pasiūlymai pereiti į lygiavertes pareigas kitame struktūriniame padalinyje ar kitoje lokacijoje ir pan.) bei ateityje skirti ypatingą dėmesį šios rizikos suvaldymui tiek vykdant personalo atrankų procedūras, tiek ir perkeltant darbuotojus į kitas pareigas.</p> <p>Pažymėtina, kad analizuojamo laikotarpio pabaigoje keturi ir nustatyti penki tiesioginio pavaldumo atvejų yra panaikinti, darbuotojams pasinaudojus karjeros galimybėmis, taip pat perkėlus į laisvas lygiavertes pareigas.</p> <p>Bendrovės generalinio direktoriaus 2024-03-28 įsakymu Nr. V-68 buvo atnaujinta Personalo atrankų ir adaptacijos vykdymo tvarka TV-141 (toliau – Atrankų tvarka), kurios tikslas – nustatyti aiškias darbuotojų paieškos, atrankos ir adaptacijos procedūras bei už atitinkamus veiksmus atsakingus asmenis. Įvertinus galimą nepotizmo riziką, atnaujinta Atrankų tvarka yra papildyta nuostata, kad, „<i>siekiant valdyti nepotizmo riziką, personalo atrankų metu kandidatų yra teiraujamas dėl turimų giminystės ryšių tarp Bendrovės darbuotojų. Personalo atrankų metu nustatčius giminystės ryšį tarp kandidato ir Bendrovėje dirbančio darbuotojo, ši informacija yra privalomai perduodama įvertinti Saugos ir prevencijos skyriui</i>“.</p>
Kita informacija	

5. Pasiūlymai dėl nustatytų rizikų mažinimo priemonių taikymo	<p>Nustačius vidutinio (geltono) rizikingumo lygio riziką:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalo atrankų grupė inicijavo Atrankų tvarkos pakeitimus / papildymus – „personalo atrankų metu nustačius giminystės ryšį tarp kandidato ir Bendrovėje dirbančio darbuotojo, ši informacija yra privalomai perduodama įvertinti Saugos ir prevencijos skyriui“; - Kelių priežiūros ir statybos departamentui kartu su Personalo ir administravimo departamentu surasti galimybes panaikinti likusį vienintelį tiesioginio pavaldumo atvejį Bendrovėje (kompetencijų kėlimas, karjeros galimybės, pasiūlymas / perkėlimas į lygiavertes pareigas kitame struktūriniame padalinyje ir pan.). Įgyvendinimo terminas – iki 2024-12-31; - Personalo ir administravimo departamentui viešinti informaciją Bendrovės viduje apie tai, kad darbuotojai vertintų karjeros perspektyvą giminystės ir tiesioginio pavaldumo atžvilgiu – Bendrovė nedarbins ir neaukštins pareigose darbuotojų, kurių įdarbinimas ar paaugstinimas pareigose sukurtų giminystės ryšiu susietų darbuotojų tiesioginio pavaldumo atvejį. Pirmoji tokio pobūdžio informacija Bendrovės intranete turi būti paskelbta iki 2024-10-31. Vėliau – sistemingai personalo atrankų vykdymo metu.
6. Kitos pastabos	Nėra
7. Priedai	Nėra
Išvadą parengęs asmuo: Saugos ir prevencijos skyriaus verslo saugos specialistas Dainius Masionis	<p style="text-align: center;">(parašas)</p>