



UŽDAROJI AKCINĖ BENDROVĖ „MAŽEIKIŲ VANDENYS“

IŠVADA DĖL KORUPCIJOS PASIREIŠKIMO TIKIMYBĖS UAB „MAŽEIKIŲ VANDENYS“ VERTINIMO 2022-09-26

UAB „Mažeikių vandenys“ (toliau – Bendrovė) vadovaudamasi Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo 10 straipsnio nuostatomis ir Valstybės ar savivaldybės įstaigų veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo rekomendacijomis, įgyvendinant ir siekiant nustatyti Bendrovės, kurios steigėja yra Mažeikių rajono savivaldybė, veiklos sritis, kuriose galimai egzistuoja įmonių veiklą veikiantys išoriniai ir (ar) vidiniai, ir (ar) individualūs rizikos veiksniai, galintys sudaryti galimybes atsirasti korupcijai, Bendrovėje buvo atliktas korupcijos pasireiškimo tikimybės (toliau – KT) nustatymas darbuotojų atrankos ir įdarbinimo srityje siekiant nustatyti, ar darbuotojų atrankos ir įdarbinimo procesuose egzistuoja korupcijos rizikos veiksniai, sąlygos bei aplinkybės, galinčios sudaryti prielaidas darbuotojams padaryti korupcinio pobūdžio nusižengimus, taip pat atliktas korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymas mažos vertės viešųjų pirkimų srityje. Nustačius korupcijos rizikos veiksnius, pateikti siūlymus, kaip šalinti šiuos veiksnius ir kaip skaidrinti darbuotojų atrankos ir įdarbinimo procesą ir mažos vertės viešųjų pirkimų organizavimą.

Analizė atliekama už laikotarpį nuo 2021-11-02 iki 2022-10-01. Korupcijos pasireiškimo tikimybės vertinimas atliktas darbuotojų atrankos ir įdarbinimo srityje, analizuojamas tiriamos srities reglamentavimas, darbuotojų poreikio formavimas, darbuotojų atrankos procesas, sprendimų priėmimas, įdarbinimas, atlygio darbuotojui nustatymas, nepotizmo apraiškos ir kontrolė, mažos vertės viešųjų pirkimų organizavimas. Atsakingas skyrius – Teisės ir bendrųjų reikalų skyrius.

Analizė atlikta pasitelkiant pasirinktos veiklos srities reglamentuojančių teisės aktų (išorės ir vidaus) analizės, procedūrų peržiūros bei vertinimo, pokalbių su už šią sritį atsakingais darbuotojais, jų pateiktos informacijos analizės, metodus.

Korupcijos pasireiškimo tikimybę nustatė, vertino ir aprašė personalo specialistė Aušra Latakienė, Bendrovės direktoriaus įsakymu paskirta atsakinga už korupcijos prevencijos priežiūrą ir kontrolę.

Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo kriterijai veiklos srityje:

Bendrovės veiklos srities atitiktis vertinama pagal LR KPI 6 straipsnio 3 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. padarytas korupcinis nusikaltimas;
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:

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas;
2. UAB „Mažeikių vandenys“ darbo tvarkos taisyklės;
3. UAB „Mažeikių vandenys“ Kolektyvinė sutartis 2020-2022 m.;
4. UAB „Mažeikių vandenys“ Konfidencialios informacijos nustatymo ir naudojimo bei konfidencialumo laikymosi tvarka;
5. UAB „Mažeikių vandenys“ Etikos kodeksas;
6. Lietuvos Respublikos pirkimų, atliekamų vandentvarkos, energetikos, transporto ar pašto paslaugų srities perkančiųjų subjektų, įstatymas (toliau – PĮ);
7. Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymas (toliau – VPI);
8. UAB „Mažeikių vandenys“ viešųjų pirkimų organizavimo tvarkos aprašas;
9. UAB „Mažeikių vandenys“ mažos vertės pirkimų tvarkos aprašas.

I. Darbuotojų atrankos ir įdarbinimo procesas. Analizuotos veiklos aprašymas

1. Darbuotojo poreikio formavimas

Pagal galiojančią LR Akcinių bendrovių įstatymą 34 str. darbuotojų pareigybes svarsto ir tvirtina Bendrovės valdyba. Pareigybių etatų skaičių tvirtina Bendrovės direktorius.

2. Darbuotojo paieška ir atranka

Į atsilaisvinusią darbo vietą ar naują pareigybę darbuotojo paieška vykdoma vadovaujantis pareiginiuose nuostatuose nustatytais kvalifikaciniais reikalavimais. Naujo darbuotojo paieška vykdoma dvejopai – taikoma išorinė ir vidinė personalo paieška.

Vadovaujantis Bendrovės Kolektyvinės sutarties 2020-2022 m. 2.5. punktu laisvos darbo vietos siūlomos ir pirmenybė teikiama Bendrovės darbuotojams paskelbiant apie jas Bendrovės vidinėse informavimo priemonėse: visose Bendrovės skelbimų lentose bei siunčiant visiems darbuotojams el. paštu informaciją apie siūlomą darbą. Dėl siūlomo darbo sąlygų bei pareigybės funkcijų suinteresuoti darbuotojai (įskaitant įspėtus dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva) per skelbime nurodytą laikotarpį savo iniciatyva turi kreiptis į Teisės ir bendrųjų reikalų skyrių arba siųsti skelbime nurodytu el. paštu savo gyvenimo aprašymą. Laisva darbo vieta darbuotojui, kuriam yra įteiktas išpėjimas apie darbo sutarties nutraukimą arba planuojama panaikinti jo darbo vietą, atsižvelgiant į darbo patirtį ir kompetencijas, yra pasiūloma iš karto. Svarbiausi kriterijai, kuriais vadovaujasi parenkant Bendrovės darbuotoją į laisvą darbo vietą yra jo kvalifikacija (žinios, patirtis ir gebėjimai), darbinė veikla ir elgesys darbe.

Vykdam išorinę personalo paiešką, kai kandidatas į laisvą darbo vietą ieškomas iš išorės, Bendrovė kreipiasi į Užimtumo tarnybą, kad būtų patalpintas skelbimas Užimtumo tarnybos darbuotojų paieškos portale.

Skelbimus naujo darbuotojo paieškai rengia Teisės ir bendrųjų reikalų skyrius kartu su ieškomos pareigybės darbuotojo tiesioginiu vadovu.

Gyvenimo aprašymus gauna personalo specialistas, kuris su Teisės ir bendrųjų reikalų skyriaus vadovu atrenka labiausiai kvalifikacinius reikalavimus atitinkančius kandidatus, kurių gyvenimo aprašymą persiunčia ieškomos pareigybės vadovui.

Darbuotojo atrankos pokalbį organizuoja Teisės ir bendrųjų reikalų skyrius. Darbuotojo atrankos pokalbyje dalyvauja Teisės ir bendrųjų reikalų skyriaus vadovas ir ieškomos pareigybės vadovas. Bendru sutarimu su labiausiai kvalifikacinius reikalavimus ir Bendrovės vertybes atitinkančiais kandidatais suorganizuojamas antras atrankos pokalbis, kuriame dalyvauja Teisės ir

bendrujų reikalų skyriaus vadovas, ieškomos pareigybės vadovas ir Bendrovės direktorius, kurie kartu priima sprendimą dėl tinkamiausio kandidato.

3. *Įdarbinamo darbuotojo atlygio nustatymas*

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 25 str. 6 d. pareigybei planuojamas mokėti atlygis ar atlygio intervalas nurodomas darbuotojo paieškos skelbime. Nustatant įdarbinamo darbuotojo darbo užmokestį vadovaujama UAB „Mažeikių vandenys“ darbo apmokėjimo sistema, atsižvelgiama į atlyginimus Lietuvos darbo rinkoje. Darbdavys siekia, kad visi Bendrovės darbuotojai gautų teisingą atlyginimą. Darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbuotojo kvalifikacijos, profesijos, darbo našumo ir darbo kokybės.

4. *Teisinis įdarbinimo reglamentavimas Bendrovėje*

Darbuotojo įdarbinimas Bendrovėje vykdomas vadovaujantis LR Darbo kodekso reikalavimais – su sveikatą pasitikrinsiu kandidatu sudaroma darbo sutartis, naujas darbuotojas supažindinamas su visais vidaus teisės aktais, yra instruktuojamas. Vidiniai teisės aktai, kurie reglamentuoja įdarbinimo procesą: UAB „Mažeikių vandenys“ darbo tvarkos taisyklės, UAB „Mažeikių vandenys“ Kolektyvinė sutartis 2020-2022 m.

5. *Nepotizmo apraiškos Bendrovėje ir kontrolė*

2022 m. Bendrovėje atlikta darbuotojų tolerancijos korupcijai nustatymo apklausa.

Nepotizmo kontrolę Bendrovėje užtikrina atnaujintas Etikos kodeksas, kuriame įtvirtintas nepotizmo netoleravimas Bendrovėje. Bendrovė netoleruoja šeimos narių, artimų asmenų, draugų ar kitų susijusių asmenų protegavimo ir globos, draudžiami tiesioginio pavaldumo ir kontrolės santykiai, įdarbinimas vyksta pagal aiškias ir skaidrias taisykles.

2022 m. liepos 20 d. Bendrovės direktoriaus įsakymu Nr. V-26 patvirtintas pareigų sąrašas, kurias užimant privaloma deklaruoti privačius interesus. Už įsakymo vykdymo kontrolę yra paskirtas atsakingas asmuo.

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 gauta.

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

3. Darbuotojų atranką organizuoja Teisės ir bendrųjų reikalų skyrius.

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 ir direktoriaus pavaduotojo pozicijoms, kuriuos į pareigas paskiria ir atlygį nustato Bendrovės valdyba).

6. Tiriamoje veikloje nėra naudojama valstybės ar tarnybos paslaptį sudaranti informacija. Įdarbinimo procesas vykdomas laikantis darbuotojų duomenų saugojimo ir tinkamo asmens duomenų tvarkymo.

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 vidiniais teisės aktais apibrėžti atrankos procesus, sprendimų priėmimus, atsakingus asmenis.

2. Naujai priimtam darbuotojui atlygio nustatymas yra pakankamai reglamentuotas vidiniu teisės aktu. Yra nustatyti atlygio rėžiai, į kuriuos Bendrovė atsižvelgia nustatant atlygį.

3. Korupcijos pasireiškimo tikimybę, galimo nepotizmo atvejus vertinamoje veiklos srityje kontroliuoja Bendrovėje patvirtintas Etikos kodeksas, direktoriaus įsakymu patvirtintas pareigų sąrašas, kurias einantys darbuotojai privalo deklaruoti privačius interesus. Siūloma į naujai priimamo darbuotojo privalomai supažindinti tvarkų sąrašą įtraukti Bendrovės patvirtintą Etikos kodeksą, kuris viešai prieinamas Bendrovės interneto svetainėje www.mvandenys.lt.

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

II. Korupcijos pasireiškimo tikimybės vertinimas mažos vertės viešuosiuose pirkimuose

Viešieji pirkimai yra viena jautriausių veiklos sričių galimos korupcijos požiūriu ir tai, kad dauguma bendrovės atliekamų viešųjų pirkimų dalis – mažos vertės pirkimai, t. y. pirkimai, kuriems nereikia kitos valstybinės institucijos patvirtinimo ir kuriuos inicijuoja pirkimų iniciatorius (rengia pirkimo sąlygas), vykdo pirkimo organizatorius (atliekamų pirkimų iki 1000 eurų vertės), pirkimo organizatorius, pirkimų komisija (rengia pirkimo sąlygas, susipažįsta su pirkimo pasiūlymais, juos nagrinėja, tikrina, vertina ir priima sprendimus dėl priimtinausio bei geriausio pasiūlymo).

Veiklos vertinimo rezultatai

1. Korupcinio pobūdžio veikų bendrovės veikloje analizuojamu laikotarpiu nebuvo nustatyta. Nebuvo užfiksuota ir korupcinio pobūdžio nusikalstamų veikų ar tapataus pobūdžio, mažiau pavojingų teisės pažeidimų, už kuriuos nustatyta administracinė, drausminė ar kitokia teisinė atsakomybė, atvejų.

2. Ši sritis nėra susijusi su kontrolės ir priežiūros vykdymu.

3. Viešųjų pirkimų procedūrų vykdymas reglamentuotas vidaus administravimo dokumentais. Visi bendrovės darbuotojai, kurie susiję su viešaisiais pirkimais, yra pasirašę nešališkumo deklaracijas ir konfidencialumo pasižadėjimus, kurie Bendrovėje yra saugomi ir esant pasikeitimams atnaujinami. Kiekvienas mažos vertės pirkimas, kurį inicijuoja Bendrovėje paskirtas darbuotojas (pirkimo iniciatorius), yra derinamas su Bendrovės direktoriumi ir/ ar pavaduotoju, priklausomai nuo pirkimo vertės, teisės ir bendrųjų reikalų skyriaus vadovu, buhalteriu, ekonomistu. Patvirtintas mažos vertės pirkimas Bendrovės direktoriaus yra paskiriamas pirkimų organizatoriui (atliekamų pirkimų iki 1000 eurų vertės), pirkimų organizatoriui ar pirkimų komisijai, kurie vadovaudamiesi patvirtinta informacija bei teisės aktuose nustatyta tvarka atlieka mažos vertės pirkimus. Pirkimo organizatorius įvykdęs mažos vertės pirkimą siunčia įvykdyto mažos vertės pirkimo gautų pasiūlymų rezultatą Bendrovės direktoriui, pavaduotojui, teisės ir bendrųjų reikalų skyriaus vadovui, buhalteriu, ekonomistui. Pirkimo organizatorius užbaigia pirkimo procedūras, gavęs Bendrovės direktoriaus patvirtinimą. Tokia Bendrovėje numatyta vykdyti mažos vertės viešuosius pirkimus kontrolė vertintina kaip viena iš korupcijos rizikos prevencijos priemonių.

Bendrovė viešai skelbia visą privalomą skelbti informaciją: apie planuojamus pirkimus, viešųjų pirkimų vykdymą, sudarytas sutartis ir sutarčių pakeitimus. Vadovaujantis VPI Centrinėje viešųjų informacinėje svetainėje (toliau – CVP IS) teikiama metinė ataskaita apie įvykdytus pirkimus. Visas raštu ir žodžiu sudarytas pirkimų sutartis Bendrovė viešina teisės aktuose nustatyta tvarka CVP IS. Informacijos viešinimas vienas iš Bendrovės veiklos skaidrumo užtikrinimo priemonių, sudarančių prielaidas ne tik susipažinti su skelbiama informacija, bet ir kontroliuoti Bendrovės vykdomus procesus. Atsižvelgiant į tai, tikimybė reikštis korupcijai šiame mažos vertės viešųjų pirkimų planavimo ir vykdymo etape yra minimali. Mažos vertės pirkimai buvo vykdomi vadovaujantis VPI, PI, UAB „Mažeikių vandenys“ viešųjų pirkimų organizavimo tvarkos aprašu ir UAB „Mažeikių vandenys“ mažos vertės pirkimų tvarkos aprašu. Dalis pirkimų buvo vykdoma per CVP IS ir CPO, kiti – vykdant apklausą žodžiu ar raštu. Siekiant užtikrinti kuo didesnę vykdomų viešųjų pirkimų skaidrumą Bendrovėje yra paskirtas darbuotojas - pirkimų specialistas, atsakingas už pirkimų organizavimą ir vykdymą.

4. Analizuojama sritis nėra susijusi su leidimų, nuolaidų, lengvatų ir kitokių papildomų teisių suteikimu ar apribojimu.

5. Per analizuojamą laikotarpį Bendrovė priiminėjo savarankiškus sprendimus mažos vertės viešųjų pirkimų srityje. Teisės aktai nenustato prievolės derinti juos su kitomis valstybės ar savivaldybės įstaigomis.

6. Analizuojama sritis nėra susijusi su valstybės ar tarnybos paslaptį sudarančia informacija.

7. Anksčiau buvo atlikta vertinamos srities korupcijos rizikos analizė, veiklos trūkumai nebuvo nustatyti.

Išvada

Atlikus korupcijos pasireiškimo tikimybės viešųjų pirkimų organizavimo ir vykdymo srityje nustatymą ir vertinimą galima konstatuoti, kad Bendrovėje teisės aktai, būtini įstatymų ir įstatymo įgyvendinamųjų teisės aktų, susijusių su viešaisiais pirkimais, įgyvendinimui, priimti, įvertinti, jog teisės aktuose nustatyta sprendimų priėmimo, veiksmų atlikimo tvarka yra reglamentuota vidiniuose Bendrovės teisės aktuose. Pastebėtina, jog vien tai, kad jei analizuojamos veiklos sritis pagal minėtą vertinimo kriterijų formaliai ir priskirtina prie sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos tikimybė, tai dar nereiškia, kad yra nustatyta, jog rizika yra reali ir ji yra nevaldoma, kadangi realiai ši tikimybė yra sumažinama Bendrovės teisės aktuose numatyta tvarka organizuojant ir įgyvendinant Bendrovės veiklą bei sprendimų priėmimo, kontrolės procedūras.

Direktorius



Kęstutis Kazlauskas