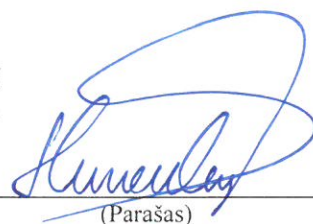


VŠĮ LIETUVOS ŽEMĖS ŪKIO KONSULTAVIMO TARNYBA

TVIRTINU
Direktorius



(Parašas)

Gintas Saulius Cironka

2023 05 08

(Vardas, pavardė ir data)

Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo išvada

2023 m gegužės 8 d. Nr.1
Akademija, Kėdainių r.

<p>1. Viešojo sektoriaus subjektas, kuriame atliktas Korupcijos pasireiškimo tikimybės (toliau – KPT) nustatymas (veiklos sritis, kurioje buvo atliekamas korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymas, jos trumpas aprašymas).</p>	<p>KPT vertinimas atliktas VŠĮ Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnybos (toliau – Konsultavimo tarnyba) 2021 m. priimtų į darbą darbuotojų veiklos srityje. Konsultavimo tarnyba yra Lietuvos ūkininkų sąjungos, Lietuvos žemės ūkio bendrovių asociacijos ir Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos įsteigta viešoji įstaiga. Konsultavimo tarnyba vykdydama veiklą vadovaujasi Konsultavimo tarnybos įstatais, Lietuvos Respublikos civiliniu kodeksu, Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymu ir kitais teisės aktais. Pagrindinis Konsultavimo tarnybos tikslas yra tenkinti viešuosius interesus vykdant visuomenei naudingą veiklą, t.y. skatinti žemės ūkio veiklos konkurencingumą bei kaimo plėtrą, vykdant švietimo, mokymo, mokslinę, aplinkos apsaugos, teisinės pagalbos veiklą.</p> <p>KPT vertinimo tikslas – išanalizuoti su Konsultavimo tarnybos vertinama veikla susijusius dokumentus, atliekamas procedūras, priimamus sprendimus, jų laikymąsi ir taikymą, įvertinti veiklos proceso reglamentavimo aiškumą ar veiklos procese nėra galimybės korupcijai pasireikšti suteikiant per daug diskrecijos teisės vienam darbuotojui, apskaičiuoti nustatytų korupcijos rizikų lygį, suskirstyti jas pagal svarbą, nustatyti galimus konkrečius korupcijos rizikos veiksnius, galinčius sudaryti prielaidą korupcinio pobūdžio teisės pažeidimams kilti, prireikus parengti rizikų mažinimo ir (ar) jų veiksmų šalinimo priemones.</p>
<p>2. Asmenys (subjektai), atlikę viešojo sektoriaus subjekto KPT nustatymą</p>	<p>Atsakinga už korupcijos prevencijos klausimų priežiūrą bei kontrolę vyriausioji bendrųjų reikalų specialistė Sonata Grigaitytė-Menšikova</p>

3. Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo pradžios ir pabaigos laikas. Analizuotas laikotarpis.	Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo analizė atlikta 2023 m. vasario 1 d. – 2023 m. kovo 2 d. laikotarpiu. Analizuotas laikotarpis - 2021 m. sausio 1 d. – 2021 m. gruodžio 31 d.					
4. Nustatytos rizikos, jų lygiai, suskirstymas pagal svarbą						
POVEIKIS	Katastrofinis	5	10	15	20	25
	Kritinis	4	8	12	16	20
	Pastebimas	3	6	9	12	15
	Žemas	2	4	6	8	10
	Nereikšmingas	1 (R ³)	2 (R ²)	3 (R ¹)	4	5
		Labai žema	Žema	Vidutinė	Aukšta	Labai aukšta
TIKIMYBĖ						
4.1. Raudonas rizikingumo lygis (žemėjančia tvarka nuo didžiausio balo)	<i>Nenustatyta</i>					
4.2. Geltonas rizikingumo lygis (žemėjančia tvarka nuo didžiausio balo)	<i>Nenustatyta</i>					
4.3. Žalias rizikingumo lygis¹ (žemėjančia tvarka nuo didžiausio balo)	<p>Nustatyti rizikos lygiai ir jų suskirstymas pagal svarbą skiriant balus²:</p> <p>R¹ – įdarbinimo proceso veikloje, dėl skirtingo Konsultavimo tarnybos vidinių teisės aktų normų taikymo, hipotetiškai, dėl subjektyvaus pobūdžio priežasčių (pavyzdžiui, dėl konkretaus darbuotojo protegavimo), gali būti piktnaudžiaujama pasirenkant palankesnę Konsultavimo tarnybos vidinės darbuotojų atrankos (karjeros galimybės) į laisvą darbo vietą būdą.</p> <p>Rizikos galimas (hipotetinis) poveikis (P¹) - nereikšmingas, 1 balas.</p> <p>Rizikos kilimo tikimybė (T¹) – vidutinė, 3 balai.</p> <p>Nustatytas vidutinis rizikos lygis – 3 balai.</p> <p>R² – dėl nepakankamai reglamentuotų darbuotojų „Išorinės</p>					

¹ Išsamesni duomenys ir informacija rizikoms pagrįsti nurodyti šios išvados priede Nr. 1.

² Rizikų nustatymas, jų lygio apskaičiavimas ir suskirstymas pagal svarbą atliktas vadovaujantis Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo ir jo atlikimo tvarkos rekomendacijų, patvirtintų 2021 m. lapkričio 30 d. įsakymu Nr. 2-246 „Dėl Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo ir jo atlikimo tvarkos rekomendacijų patvirtinimo“ (toliau - Rekomendacijos), antro skirsnio nuostatom. Nustatytas rizikos lygis apskaičiuojamas vadovaujantis rekomendacijų 17 punkte nustatyta formule (R=TxP) (R – rizika, T – tikimybė, P – poveikis)

	<p><i>atrankos</i>“ ir „<i>Vidinės atrankos</i>“ būdų pasirinkimo kriterijų, priėmimo į laisvą darbo vietą procedūros metu gali kilti hipotetinė tikimybė pasirinkti palankesnį darbuotojų atrankos būdą, siekiant dėl subjektyvių priežasčių proteguoti konkretų asmenį.</p> <p>Rizikos galimas (hipotetinis) poveikis (P²) - nereikšmingas, 1 balas.</p> <p>Rizikos kilimo tikimybė (T²) – žema, 2 balai.</p> <p>Nustatytas žemas rizikos lygis – 2 balai.</p> <p>R₃ – taikant vidaus teisės akto nuostatas dėl išbandymo termino nustatymo laikotarpio, kurios nedera su aukštesnės galios teisės akto nuostatomis, priėmimo į laisvą darbo vietą veiklos procese, gali kilti hipotetinė tikimybė interpretacijoms, kad Konsultavimo tarnyboje išbandymo laikotarpio terminas nustatomas darbdavio iniciatyva.</p> <p>Rizikos galimas (hipotetinis) poveikis (P²) - nereikšmingas, 1 balas.</p> <p>Rizikos kilimo tikimybė (T²) – labai žema, 1 balai.</p> <p>Nustatytas labai žemas rizikos lygis – 1 balas.</p>
Kita informacija	
<p>5. Pasiūlymai dėl nustatytų rizikų mažinimo priemonių taikymo</p>	<p>R₁ rizikai mažinti – siūloma pakoreguoti Konsultavimo tarnybos žmogiškųjų išteklių valdymo tvarkos (toliau – ŽIV tvarka)³ nuostatas ir Konsultavimo tarnybos darbo apmokėjimo nuostatas⁴, apibrėžiant aiškų ir vienodą Konsultavimo tarnybos darbuotojų vidinės atrankos į laisvą darbo vietą reglamentavimą.</p> <p>R₂ rizikai mažinti – siūloma, ŽIV tvarkoje praplėsti nuostatas, reglamentuojančias „<i>Vidinės atrankos</i>“ ir „<i>Išorinės atrankos</i>“ procesus, įtvirtinant aiškius ir objektyvius darbuotojų vidinės ir išorinės atrankos būdų pasirinkimo kriterijus.</p> <p>R₃ rizikai mažinti – siūloma, patikslinti ŽIV tvarkoje apibrėžtą „<i>Bandomojo laikotarpio</i>“ sąvoką⁵, kuri derėtų su aukštesnės galios teisės akto, Lietuvos Respublikos darbo kodekso, 36 straipsnio 2 dalies⁶ nuostata dėl išbandymo laikotarpio.</p>
<p>6. Kitos pastabos</p>	<p>nėra</p>
<p>7. Priedai</p>	<p>Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo išvados priedas Nr. 1</p>

³ VšĮ Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnybos žmogiškųjų išteklių valdymo tvarka (toliau – ŽIV tvarka), patvirtinta 2020 m. gruodžio 23 d. Konsultavimo tarnybos direktoriaus įsakymu Nr. P1-279 „Dėl VšĮ Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnybos žmogiškųjų išteklių valdymo tvarkos tvirtinimo“.

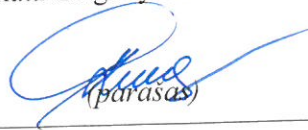
⁴VšĮ Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnybos darbo apmokėjimo nuostatai, patvirtinti 2021 m. sausio 19 d. Konsultavimo tarnybos direktoriaus įsakymu P1-8 „Dėl VšĮ Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnybos darbo apmokėjimo nuostatų tvirtinimo“

⁵ ŽIV tvarkos 2 punkto 2.4 papunktis „*Bandomasis laikotarpis – 3 mėnesių laikotarpis, kurio metu patikrinama, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat ar sulygtas darbas tinka darbuotojui. [...]*“

⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, redakcija 2022 rugpjūčio 1 d, <https://www.infolex.lt/ta/368200:str36>

Išvadą parengęs asmuo:
(Vardas ir pavardė, pareigos)

Vyriausioji bendrųjų reikalų specialistė
Sonata Grigaitytė-Mešikova



(parašas)

Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo išvados priedas Nr. 1

<p>1. Rizika (pavadinimas, lygis)¹</p>	<p>Nustatytos rizikos:</p> <p>1.1. R¹ – įdarbinimo proceso veikloje, dėl skirtingo VŠĮ Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnybos (toliau – Konsultavimo tarnybos) vidinių teisės aktų normų taikymo, hipotetiškai, dėl subjektyvaus pobūdžio priežasčių (pavyzdžiui, dėl konkretaus darbuotojo protegavimo), gali būti piktnaudžiaujama pasirenkant palankesnę Konsultavimo tarnybos darbuotojų vidinės atrankos (karjeros galimybes) į laisvą darbo vietą būdą.</p> <p>Rizikos galimas (hipotetinis) poveikis (P¹) - nereikšmingas, 1 balas. Rizikos kilimo tikimybė (T¹) – vidutinė, 3 balai. Nustatytas vidutinis rizikos lygis – 3 balai.</p> <p>1.2. R² – dėl nepakankamai reglamentuotų „Išorinės atrankos“ ir „Vidinės atrankos“ būdų pasirinkimo kriterijų, priėmimo į laisvą darbo vietą procedūros metu gali kilti hipotetinė tikimybė pasirinkti palankesnę darbuotojų atrankos būdą, siekiant dėl subjektyvių priežasčių proteguoti konkretų asmenį (darbuotoją ar kandidatą iš išorės).</p> <p>Rizikos galimas (hipotetinis) poveikis (P²) - nereikšmingas, 1 balas. Rizikos kilimo tikimybė (T²) – žema, 2 balai. Nustatytas žemas rizikos lygis – 2 balai.</p> <p>1.3. R₃ – taikant vidaus teisės akto nuostatas dėl išbandymo termino nustatymo laikotarpio, kurios nedera su aukštesnės galios teisės akto nuostatomis, priėmimo į laisvą darbo vietą veiklos procese, gali kilti hipotetinė tikimybė interpretacijoms, kad Konsultavimo tarnyboje išbandymo laikotarpio terminas nustatomas darbdavio iniciatyva.</p> <p>Rizikos galimas (hipotetinis) poveikis (P²) - nereikšmingas, 1 balas. Rizikos kilimo tikimybė (T²) – labai žema, 1 balas. Nustatytas labai žemas rizikos lygis – 1 balas.</p>
<p>2. Veiklos sritis ir viešojo sektoriaus subjekto administracijos padalinys (-iai), kuriame (-iuose) ji nustatyta.</p>	<p>Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymas (toliau – KPTN) atliktas Konsultavimo tarnybos 2021 m. priimtų į darbą darbuotojų veiklos srityje (toliau – analizuojama veiklos sritis). KPTN atliktas – Žmogiškųjų išteklių administravimo skyriuje (toliau – ŽIA skyrius) ir Žmogiškųjų išteklių valdymo skyriuje (toliau – ŽIV skyrius)</p>

¹¹ Rizikų nustatymas, jų lygio apskaičiavimas ir suskirstymas pagal svarbą atliktas vadovaujantis Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo ir jo atlikimo tvarkos rekomendacijų, patvirtintų 2021 m. lapkričio 30 d. įsakymu Nr. 2-246 „Dėl Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo ir jo atlikimo tvarkos rekomendacijų patvirtinimo“ (toliau - Rekomendacijos), antro skirsnio nuostatom. Nustatytas rizikos lygis apskaičiuojamas vadovaujantis rekomendacijų 17 punkte nustatyta formule (R=TxP) (R – rizika, T – tikimybė, P – poveikis)

<p>3. Esama padėtis (situacijos aprašymas):</p>	<p>KPTN metu buvo surinkti ir išanalizuoti duomenys susiję su analizuojama veikla: Konsultavimo tarnybos norminiai teisės aktai ir jų taikymas praktikoje, veiklos dokumentai, pokalbių su atsakingais darbuotojais metu žodžiu pateikta informacija.</p> <p>Vertinimo metu taip pat atsižvelgta ir į tai, jog:</p> <p>i) Analizuojamoje veiklos srityje nebuvo užfiksuota korupcinio pobūdžio nusikalstamos veiklos ar korupcinio pobūdžio teisės pažeidimų.</p> <p>ii) Konsultavimo tarnyba nėra gavusi skundų, pranešimų, pareiškimų dėl įdarbinimo procese dalyvavusių darbuotojų atliktų veiksmų ir (ar) priimtų sprendimų.</p> <p>iii) Analizuojamu laikotarpiu Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnyba nėra atlikusi korupcijos rizikos analizės bei teisės aktų, reglamentuojančių Konsultavimo tarnybos analizuojamą veiklą, antikorupcinio vertinimo ir nėra pateikusi kritinių ir kitų antikorupcinių pastabų ir pasiūlymų.</p> <p>iv) Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė, Lietuvos Respublikos Seimo kontrolieriai, kitos kontrolės ar priežiūros institucijos ir Konsultavimo tarnyba analizuojamu laikotarpiu neatliko patikrinimų analizuojamoje veiklos srityje.</p> <p>Siekiant įvertinti analizuojamoje veiklos srityje taikomu Konsultavimo tarnybos norminių teisės aktų ir kitų veiklos dokumentų taikymą praktikoje ir nustatyti kitą, galimoms rizikoms Konsultavimo tarnyboje nustatyti, reikšmingą informaciją, atsižvelgus į Rekomendacijų 27 punkte nustatytus klausimus, buvo parengtas KPTN klausimynas dėl korupcijos rizikos veiksnių nustatymo analizuojamoje veiklos srityje (toliau – klausimynas).</p> <p>Informacija atsakymams į klausimyną buvo rinkta atliekant teisės aktų ir kitų veiklos dokumentų analizę, apklausiant ŽIA ir ŽIV darbuotojus bei kitus priėmimo į darbą procese dalyvaujančius darbuotojus.</p> <p>Įvertinus surinktus duomenys buvo apibendrinta ši informacija:</p> <p>1) Siekiant užtikrinti tinkamą analizuojamos veiklos srities administravimą, Konsultavimo tarnyba analizuojamu laikotarpiu vadovavosi: Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – Darbo kodeksas), Konsultavimo tarnybos įstatais, 2020 m. rugpjūčio 20 d. Konsultavimo tarnybos direktoriaus (toliau – direktorius) įsakymu Nr. P1-199 patvirtintomis „VšĮ Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnybos darbo tvarkos taisyklėmis“, 2020 m. gruodžio 23 d. direktoriaus įsakymu Nr. P1-279 patvirtinta „VšĮ Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnybos žmoniškųjų išteklių valdymo tvarka“ (toliau – ŽIV tvarka), 2021 m. rugpjūčio 2 d. Nr. direktoriaus įsakymu P1-150 „Dėl VšĮ Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnybos struktūrinių padalinių, skyrių pareigybių sąrašo pakeitimo“, 2021-07-16 direktoriaus įsakymu P1-135 „Dėl VšĮ Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnybos valdymo ir funkcinės struktūros, pareigybių sąrašo ir matricos pakeitimo“.</p>
--	--

2021-05-24 direktoriaus įsakymu P1-102 „Dėl VŠĮ Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnybos struktūrinių padalinių, skyrių pareigybių sąrašo pakeitimo“, 2021 m. kovo 17 d. direktoriaus įsakymu Nr. P1-52 „Dėl VŠĮ Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnybos struktūrinių padalinių, skyrių pareigybių sąrašo pakeitimo“, 2020-12-11 direktoriaus įsakymu P1-271 „Dėl VŠĮ Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnybos valdymo ir funkcinės struktūros pakeitimo“, 2020 m. gegužės 11 d. Nr. direktoriaus įsakymu P1-109 „Dėl VŠĮ Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnybos valdymo ir funkcinės struktūros, pareigybių sąrašo ir matricos pakeitimo“, 2022 m. birželio 22 d. direktoriaus įsakymu Nr. P1-124 „Dėl VŠĮ Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnybos valdymo atsakomybių ir įgaliojimų pasiskirstymo tarp padalinių matricos atnaujinimo“, 2020-12-11 direktoriaus įsakymu P1-271 Dėl VŠĮ Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnybos valdymo ir funkcinės struktūros pakeitimo, 2016 m. gruodžio 06 d. direktoriaus įsakymu Nr. P1-208 patvirtintu „VŠĮ Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnybos etikos kodeksu“, 2020 m. gegužės 29 d. direktoriaus įsakymu Nr. P1-131 ir 2021 m. sausio 19 d. direktoriaus įsakymu P1-8 patvirtintais „VŠĮ Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnybos darbo apmokėjimo nuostatais“ (toliau – DA nuostatai), padalinių, skyrių ir biurų nuostatais, atskirų darbuotojų pareiginiais nuostatais.

Darbuotojai su vidaus teisės aktais ir veiklos dokumentais supažindinti per Konsultavimo tarnyboje įdiegtą elektroninę dokumentų valdymo sistemą (supažindinimas prilyginamas pasirašymui elektroniniu parašu) bei jais vadovaujasi praktinėje veikloje.

Atsižvelgus į tai kas išdėstyta, galima daryti išvadą, kad Konsultavimo tarnyba priėmė vidaus teisės aktus reglamentuojančius priėmimo į darbą veiklos sritį ir procedūras.

2) Vertinant Konsultavimo tarnybos vidaus teisės aktus, reglamentuojančius priėmimo į darbą procesą, nenustatytą perteklinių reikalavimų lyginant su aukštesnės galios teisės aktais ir nėra plečiamai aiškinamos įstatymo nuostatos.

3) Konsultavimo tarnybos darbuotojų, atsakingų už atrankų organizavimą ir priėmimo į darbą administravimą bei kitų, priėmimo į darbą procese dalyvaujančių darbuotojų įgaliojimai, vykdomos funkcijos ir uždaviniai, sprendimų priėmimo tvarka apibrėžti Konsultavimo tarnybos padalinių ir skyrių nuostatuose, pareiginiuose nuostatuose, vidaus teisės aktuose, direktoriaus įgaliojimai priimti ir sudaryti darbo sutartis su darbuotojais įtvirtinti Konsultavimo tarnybos įstatuose. Įgaliojimų ir tarpusavio santykių (funkcijų) nustatymas (paskirstymas) yra aiškus ir suprantamas.

4) Konsultavimo tarnybos lokaliniai teisės aktai priėmimo į darbą procese dalyvaujantiems darbuotojams nesuteikia per plačių įgaliojimų veikti savo nuožiūra.

5) Priėmimo į laisvą darbo vietą procesas, vadovaujantis ŽIV tvarkos nuostatom, pradedamas nuo darbuotojų poreikio nustatymo ir baigiamas darbuotojo įdarbinimu ar darbo sutarties sąlygų pakeitimu. ŽIV tvarkoje konkrečiai ir aiškiai aptariamos

	<p>kiekvieno darbuotojo (ŽIV, ŽIA skyriaus darbuotojų, padalinių/skyrių/regionų vadovų ir kt.), dalyvaujančio priėmimo į darbą (įskaitant vidinę atranką) procese veiksmai ir funkcijos. ŽIV tvarkoje nustatyti du trūkstumų darbuotojų poreikio nustatymo būdai: planuotas ir neplanuotas. Planuotas ir neplanuotas poreikis derinamas su suinteresuotais padalinių/skyrių/regionų vadovais, įforminamas raštu ir tvirtinamas direktoriaus. Laikantis ŽIV tvarkos reikalavimų, priėmimo į laisvą darbo vietą procese dalyvaujantys darbuotojai pagal nustatytas procedūras atlieka darbuotojų paiešką, vertina kandidatų į laisvą darbo vietą atitiktį keliamiems reikalavimams. Atitinkančių keliamus reikalavimus kandidatų sąrašai derinami su direktoriumi ir su išrinktu kandidatu sudaroma darbo sutartis (kai darbuotojo ieškoma išorėje (toliau – išorinė atranka²) ar keičiamos darbo sutarties sąlygos (kai ieškoma darbuotojo Konsultavimo tarnybos viduje (toliau – vidinė atranka³)).</p> <p>6) Priėmimo į darbą proceso metu priimti sprendimai įforminami vadovaujantis ŽIV tvarkos, Darbo kodekso ir kitų su darbo procesu susijusių lokaliu teisės aktų reikalavimais.</p> <p>7) Procese dalyvaujantys darbuotojai sprendimus priima savo įgaliojimų ir kompetencijų ribose. Pavyzdžiui, ŽIA specialistai priima sprendimus dėl darbuotojų išorinės atrankos proceso tinkamo organizavimo, darbo skelbimų turinio ir skelbimo išviešinimo būdų; ŽIV tvarkoje numatyti specialistai dėl darbuotojų atrankai reikalingų žinių patikrinimo testų parengimo ir atnaujinimo (asmenybės profilio testas - ŽIA skyriaus vadovas, kompiuterinių žinių patikrinimo testas - Informacinių technologijų skyriaus vadovas ir pan.); ŽIV skyriaus specialistai atsakingi už vidinės atrankos proceso tinkamą organizavimą.</p> <p>8) Priėmus sprendimą vykdyti išorinę atranką, darbo skelbimai viešinami juos talpinant Konsultavimo tarnybos internetiniame tinklalapyje (www.lzukt.lt), išorinės darbuotojų paieškos portaluose, rajonų / savivaldybių laikraščiuose, universitetų karjeros centruose ir pan.</p> <p>Analizuojant atlikto KPT nustatymo rezultatus darytina išvada, kad Konsultavimo tarnybos priėmimo į darbą darbuotojų veiklos srityje nenustatyti reikšmingi korupcinio pobūdžio teisės pažeidimai. Vidaus teisės aktuose ganėtinai išsamiai aptarta darbuotoju atrankos į laisvą darbo vietą tvarka (nuo trūkstumų darbuotojų poreikio nustatymo iki kandidato priėmimo į laisvą darbo vietą), procese dalyvaujančių darbuotojų veiksmų eiga ir atsakomybės bei priėmimo į darbą procese dalyvaujantys darbuotojai atlieka veiksmus ir priima sprendimus laikantis teisės aktų normų ir nustatytų terminų, tačiau: i) ŽIV tvarkoje ir DA nuostatuose įtvirtintos tarpusavyje nederančios nuostatos,</p>
--	--

² ŽIV tvarkos 2 punkto 2.10 papunktis „Išorinė atranka – į atsiradusią laisvą darbo vietą ieškoma kandidato iš išorės, naudojantis išoriniais darbo paieškos portalais“

³ ŽIV tvarkos 2 punkto 2.9 papunktis „Vidinė atranka – į atsiradusią laisvą darbo vietą ieškoma darbuotojo iš Konsultavimo tarnybos“

	<p>reglamentuojančios darbuotojų vidinės atrankos (karjeros galimybės) į laisvą darbo vietą veiklą;</p> <p>ii) ŽIV tvarkoje nepakankamai reglamentuojamos darbuotojų išorinės atrankos ir vidinės atrankos būdų nuostatos;</p> <p>iii) ŽIV tvarkoje apibrėžta susitarimo dėl išbandymo termino nuostata nedera su aukštesnės galios teisės akto - Darbo kodekso nuostata dėl išbandymo termino.</p> <p>i) ŽIV tvarkoje ir DA nuostatuose įtvirtintos tarpusavyje nederančios nuostatos, reglamentuojančios darbuotojų vidinės atrankos (karjeros galimybės) į laisvą darbo vietą veiklą.</p> <p>Nustatyta rizika – R1. Įvertinus vidaus teisės aktų nuostatas ir išorinės atrankos procedūrų taikymą praktikoje, nustatyta, kad laikantis ŽIV tvarkos reikalavimų, analizuojamu laikotarpiu įvykdytos 67 (šešiasdešimt septynios) išorinės atrankos, tačiau atkreiptinas dėmesys, kad Konsultavimo tarnybos vidaus teisės aktuose nustatytos skirtingos nuostatos, reglamentuojančios darbuotojų atrankos į laisvą darbo vietą (karjeros galimybės) procesą.</p> <p>Iš analizuojamu laikotarpiu surinktų duomenų apie dirbančių darbuotojų pasikeitusias pareigybes matyti, kad Konsultavimo tarnyboje 18 (aštuoniolikai) skirtingų skyrių darbuotojų, atitikusių DA nuostatų 55 punkte⁴ nurodytus kriterijus, vadovaujantis DA nuostatų 56 punktu⁵, buvo pasiūlyta pereiti į laisvą aukštesnio lygio pareigybę ar užimti kitas profesinės srities pareigas išliekant tokiaame pačiame pareigų lygyje, tačiau palyginus minėtus teisės aktus tarpusavyje, atkreiptinas dėmesys į tai, kad pagal ŽIV tvarkoje nustatytą atrankų į laisvas darbo vietas vykdymo tvarką, tokie pakilimai pareigose ar kitų profesinių pareigų užėmimas turėtų būti laikytini kaip karjeros galimybės ir tokiems procesams turėtų būti taikomi ŽIV tvarkoje vidinei atrankai keliami reikalavimai t.y. darbuotojas galėtų užimti aukštesnio lygio pareigas ar išlikti tokiaame pačiame pareigų lygyje pereinant į kitas profesinės srities pareigas, tik atlikus vidines darbuotojų atrankos procedūras.</p> <p>Remiantis tuo, kas išdėstyta aukščiau, galima suformuluoti išvadą, kad Konsultavimo tarnybos vidiniuose teisės aktuose nustatytas perėjimo į laisvą darbą veiklos reglamentavimas yra suprantamas ir gana nuoseklus, išskyrus tarpusavyje nederančias Konsultavimo tarnybos vidaus teisės aktų nuostatas, skirtingai reglamentuojančias darbuotojų vidinės atrankos į laisvą darbo vietą veiklą.</p> <p>Siekiant aiškumo, skirtingo teisės aktų normų taikymo ir</p>
--	---

⁴ DA nuostatų 55 punktas „55. Darbuotojui norint pereiti iš žemesnio pareigybės lygio į aukštesnį yra vertinama: 55.1 ar atitinkamame padalinyje, skyriuje yra laisvas pareigybės etatas; 55.2 atitikimas pareigybės lygiui keliamiems bendriesiems ir profesiniams reikalavimams; 55.3 šiuo metu darbuotojo pareigybei priskirtų atsakomybių (funkcijų, užduočių) ir vykdomos veiklos rezultatai“.

⁵ DA nuostatų 56 punktas „Patvirtinus naują pareigybę (įtraukus ją į pareigybių ir pareigybių etatų sąrašus), atsilaisvinus aukštesnio lygio pareigybei (laisvas pareigybės etatas), siūloma pereiti į ją Konsultavimo tarnybos darbuotojui, kuris atitinka keliamus reikalavimus, nurodytus 55.1 – 55.3 punktuose arba ieškomas naujas darbuotojas (iš išorės), užimti atitinkamo lygio pareigybę.“

piktnaudžiavimo (pavyzdžiui, palankesnio vidaus teisės akto normos taikymo siekiant dėl subjektyvių priežasčių proteguoti konkretų asmenį) rizikos sumažinimo, rekomenduotina apibrėžti aiškų ir vienodą darbuotojų vidinės atrankos į laisvą darbo vietą reglamentavimą.

Nustatytos rizikos lygio vertinimas – nustatytos rizikos R1 galimas (hipotetinis) poveikis (P1) yra nereikšmingas, kadangi Konsultavimo tarnybos analizuojamai veiklai ir reputacijai įtaka nedaroma ir nepatiriama papildomų finansinių išlaidų, susijusių su rizikos poveikiu, todėl skiriamas 1 balas.

Nustatytos rizikos R1 kilimo tikimybės kriterijus (T1) yra vidutinis – analizuojamos veiklos procese: darbuotojų poreikio planavimo ir atrankos procesuose, dažnu atveju dalyvauja daugiau kaip vienas tiesioginiu pavaldumų nesusiję darbuotojai, sprendimų derinimo ir priėmimo procedūros atliekamos dalyvaujant direktoriui. Minėtos aplinkybės ženkliai sumažina tikimybę pasireikšti rizikai, todėl skiriami 3 balai.

Nustatytas rizikos lygis – 3 balai.

ii) Tvarkoje nepakankamai reglamentuojamos darbuotojų išorinės atrankos ir vidinės atrankos paieškos būdų nuostatos.

Nustatyta rizika – R2 .

ŽIV tvarkoje darbuotojų paieškos būdai suskirstyti į išorinę atranką ir vidinę atranką, kurias atliekant turi būti taikomos pakankamai išsamiai reglamentuotos skirtingos priėmimo į atsiradusią laisvą darbo vietą procedūros. Tačiau ŽIV tvarkoje nėra numatoma kokiais kriterijais remiantis turi būti pasirenkamas vienas iš darbuotojų paieškos atrankos būdų (vidinė ar išorinė atranka). Siekiant, kad priėmimo į laisvą darbo vietą procedūros būtų vienodai suprantamos visiems priėmimo į darbą procese dalyvaujantiems darbuotojams, mažinama darbuotojų diskrecija priimant sprendimus (pavyzdžiui, dėl subjektyvių priežasčių priimti sprendimą taikyti palankesnę atrankos būdą siekiant proteguoti konkretų asmenį) ir siekiant skaidrumo principo įgyvendinimo, tikslinga praplėsti esamų minėtų nuostatų apibrėžtį, įtvirtinant aiškius ir objektyvius darbuotojų vidinės ir išorinės atrankos būdų pasirinkimo kriterijus.

Nustatytos rizikos lygio vertinimas – nustatytos rizikos R2 galimas (hipotetinis) poveikis (P2) yra nereikšmingas, kadangi Konsultavimo tarnybos analizuojamai veiklai ir reputacijai įtaka nedaroma ir nepatiriama papildomų finansinių išlaidų, susijusių su rizikos poveikiu, todėl skiriamas 1 balas.

Nustatytos rizikos R2 kilimo tikimybės kriterijus (T2) yra žemas – analizuojamo veiklos procese: darbuotojų poreikio planavimo ir atrankos procesuose, dažnu atveju dalyvauja tiesioginiu pavaldumų nesusiję darbuotojai, sprendimai derinami ir juos tvirtina direktorius. Minėti veiksniai ženkliai sumažina tikimybę pasireikšti rizikai, todėl skiriami 2 balai.

Nustatytas rizikos lygis – 2 balai.

	<p>iii) ŽIV tvarkoje apibrėžta susitarimo dėl išbandymo termino nuostata nedera su aukštesnės galios teisės akto, Darbo kodekso, nuostata dėl išbandymo termino.</p> <p>Nustatyta rizika – R3</p> <p>Analizuojant priėmimo į darbą veiklą, nustatyta, kad ŽIV tvarkos 2.4. punkte įtvirtintas išbandymo laikotarpio terminas "3 mėnesių laikotarpis, kurio metu patikrinama, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat ar sulygtas darbas tinka darbuotojui. Naujas darbuotojas išbando save kaip tam tikros srities specialistą naujoje organizacijoje, susipažįsta su jos veiklos pobūdžiu, darbo funkcijomis", nedera su Darbo kodekso 36 straipsnio 2 dalies nuostata, apibrėžiančia maksimalų galimą darbo sutarties šalių susitarimo dėl išbandymo terminą, kuris "negali būti ilgesnis negu trys mėnesiai".</p> <p>Remiantis ŽIA skyriaus darbuotojų apklausos metu pateiktais duomenimis, galima teigti, kad Konsultavimo tarnybos praktikoje darbo sutarties šalys tariasi dėl išbandymo termino ir jį nustato darbo sutartyje. Darbo sutarties formoje, patvirtintoje 2017 m rugsėjo 20 d. direktoriaus įsakymu Nr. P1-185, nustatyta sąlyga dera su Darbo kodekso nuostatom ir nėra baigtinė t.y. darbo sutarties formoje palikta galimybė nurodyti konkretų darbo sutarties šalių aptartą išbandymo terminą. Siekianti užtikrinti Konsultavimo tarnybos lokalių teisės aktų su aukštesniais teisės aktais derėjimą tarpusavyje, išvengti vidaus teisės akto normų nuostatų prieštaravimo aukštesnės galios teisės akto normoms bei išvengti interpretacijų jog Konsultavimo tarnyboje išbandymo laikotarpis nustatomas darbdavio iniciatyva, siūlytina patikslinti ŽIA tvarkos 2.4 punkte apibrėžtą bandomojo laikotarpio sąvoką, kuri derėtų su Darbo kodekso 36 straipsnio 2 dalyje nuostata dėl išbandymo termino.</p> <p>Nustatytos rizikos lygio vertinimas – nustatytos rizikos R3 galimas (hipotetinis) poveikis (P3) yra nereikšmingas, kadangi lokaliniame teisės akte, sąvokos „Bandomasis laikotarpis“ apibrėžime, padaryta klaida Konsultavimo tarnybos analizuojamai veiklai ir reputacijai įtakos nedaro ir dėl to nepatiriama papildomų finansinių išlaidų, susijusių su rizikos poveikiu, todėl skiriamas 1 balas.</p> <p>Nustatytos rizikos R3 kilimo tikimybės kriterijus (T3) yra labai žemas, kadangi mažai tikėtina, kad padaryta klaida darbo sutarties sudarymo procese sukels neigiamą poveikį, todėl skiriamas 1 balas.</p> <p>Nustatytas rizikos lygis – 1 balas.</p>
<p>4. Nustatyti korupcijos rizikos veiksniai:</p> <p>4.1. ŽIV tvarkoje ir DA nuostatuose įtvirtintos tarpusavyje nederančios Konsultavimo tarnybos nuostatos, reglamentuojančios darbuotojų vidinės atrankos į laisvą darbo vietą (karjeros galimybės) veiklą.</p> <p>4.2. ŽIV tvarkoje nepakankamai reglamentuojamos nuostatos, reglamentuojančios darbuotojų išorinės atrankos ir vidinės atrankos procesus.</p> <p>4.3. ŽIV tvarkoje apibrėžta susitarimo dėl išbandymo termino nuostata nedera su Darbo kodekso 36 str. 2 d. nuostatą dėl išbandymo termino.</p> <p>5. Siūlomos rizikos mažinimo ir nustatytų jos veiksnių pašalinimo priemonės:</p>	

Nr.	Priemonės aprašymas	Atsakingas subjektas:	Įvykdymo terminas:
1.	Pakoreguoti ŽIV tvarkoje nuostatas ir DA nuostatas, apibrėžiant aiškų ir vienodą darbuotojų vidinės atrankos į laisvą darbo vietą reglamentavimą.	ŽIA skyrius	Iki 2023 m. antro ketvirčio pabaigos
2.	ŽIV tvarkoje praplėsti nuostatas, reglamentuojančias darbuotojų atrankos procesus, įtvirtinant aiškius ir objektyvius darbuotojų vidinės ir išorinės atrankos būdų pasirinkimo kriterijus.	ŽIA skyrius	Iki 2023 m. antro ketvirčio pabaigos
3	Patikslinti ŽIV tvarkos 2 punkto 2.4 papunktyje apibrėžtą sąvoką „Bandomasis laikotarpis“, kuri derėtų su Darbo kodekso 36 str. 2 d.) nuostata dėl išbandymo laikotarpio.	ŽIA skyrius	Iki 2023 m. antro ketvirčio pabaigos