

# KORUPCIJOS PASIREIŠKIMO TIKIMYBĖS NUSTATYMAS

## RESPUBLIKINIAME PRIKLAUSOMYBĖS LIGŲ CENTRE

### PERSONALO VALDYMO IR ADMINISTRAVIMO SRITYJE

2019 metai

**Vertinimo tikslas** – identifikuoti veiksnius, galinčius sudaryti prielaidas korupcijos pasireiškimui Respublikinio priklausomybės ligų centro (toliau RPLC) personalo administravimo ir valdymo srityje. Nustačius silpnąsias personalo formavimo, valdymo ir administravimo sritis, priemonių plano joms minimizuoti ir/ar pašalinti parengimas.

**Analizuotas objektas** – veikla administruojant ir valdant RPLC personalą.

1. Korupcijos tikimybės nustatymas RPLC buvo vykdytas vadovaujantis *Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymu Nr. IX-904, Korupcijos rizikos analizės atlikimo tvarkos aprašu*, patvirtintu Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. spalio 8 d. nutarimu Nr.601, *Valstybės ar savivaldybės įstaigų veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo rekomendacijomis*, patvirtintomis Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriaus 2011 m. gegužės 13 d. įsakymu Nr.2-170, įgyvendinant *Šakinės korupcijos prevencijos programos Įgyvendinimo 2016-2019 priemonių plano*, patvirtinto Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro (toliau – Ministras) 2015 m. gruodžio 10 d. įsakymu Nr. V-1433, 2.2. priemonę<sup>1</sup> ir siekiant nustatyti Respublikinio priklausomybės ligų centro, kurios steigėja yra Sveikatos apsaugos ministerija (toliau – SAM), veiklos sritis, kuriose galimai egzistuoja įstaigų veiklą veikiantys išoriniai ir (ar) vidiniai ir (ar) individualūs rizikos veiksniai, galintys sudaryti galimybes atsirasti korupcijai.

2. Personalo valdymo ir administravimo sritis parinkta vadovaujantis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos Ministro 2019 m. liepos 12 d. įsakymu Nr. V-830 „Dėl korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo“ 1.1.3.1. punktu.

3. Vertinta situacija 2019 metais pagal 2019 metų trečią ketvirtį galiojančius Lietuvos Respublikos teisės aktus bei RPLC galiojančius direktoriaus įsakymus ir vidaus dokumentus, reglamentuojančius personalo valdymą ir administravimą.

4. Korupcijos pasireiškimo tikimybė vertinta remiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. spalio 8 d. nutarimu Nr.601 patvirtintame *Korupcijos rizikos analizės atlikimo tvarkos aprašo 12 straipsnyje nurodytais* kriterijais, kuriais remiantis analizuojamos veiklos sritys gali būti priskiriamos veiklos sritims, kuriose egzistuoja korupcijos pasireiškimo tikimybė.

**1 lentelė.** Korupcijos pasireiškimo tikimybės personalo valdymo ir administravimo srityje vertinimas vadovaujantis Korupcijos prevencijos įstatymo 6 str. 4 dalyje numatytais kriterijais.

	<b>Korupcijos prevencijos įstatymo 6 str. 3 dalyje numatyti kriterijai</b> <... Valstybės ... įstaigos veiklos sritis priskiriama prie sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, jeigu atitinka vieną ar kelis iš šių	<b>Taip / Ne</b>
--	--	------------------

	<i>kriterijų&gt;</i>	
1.	2019 metais padaryta korupcinio pobūdžio nusikalstama veika:	-
1.1.	<i>Įstaigoje / veikloje</i>	Ne
1.2.	<i>Personalo administravimo ir valdymo srityje</i>	Ne
2.	Pagrindinės funkcijos yra kontrolės ar priežiūros vykdymas:	-
2.1.	<i>Įstaigos / veiklos (RPLC vykdoma veikla - sveikatos priežiūra)</i>	Taip
2.2.	<i>Personalo administravimo ir valdymo srityje</i>	Ne
3.	Atskirų <darbuotojų> funkcijos, uždaviniai, darbo ir sprendimų priėmimo tvarka bei atsakomybė reglamentuoti (išsamiai reglamentuoti – atsakymas „Ne“, neišsamiai – atsakymas „Taip“):	-
3.1.	<i>Įstaigos darbuotojų</i>	Ne
3.2.	<i>Personalo administravime ir valdyme dalyvaujančių darbuotojų</i>	Ne
4.	Veikla yra susijusi su leidimų, nuolaidų, lengvatų ir kitokių papildomų teisių suteikimu ar apribojimu:	-
4.1.	<i>Įstaigos veikloje</i>	Ne
4.2.	<i>Personalo administravime ir valdyme</i>	Ne
5.	Daugiausia priima sprendimus, kuriems nereikia kitos valstybės ar savivaldybės įstaigos patvirtinimo:	-
5.1.	<i>Įstaigos veikloje</i>	Taip
5.2.	<i>Personalo administravime ir valdyme</i>	Taip
6.	Naudojama valstybės ar tarnybos paslaptį sudaranti informacija:	-
6.1.	<i>Įstaigos veikloje</i>	Taip
6.2.	<i>Personalo valdyme ir administravime (dirbama su RPLC darbuotojų asmens duomenimis)</i>	Taip
7.	2019 metais atlikus korupcijos rizikos analizę buvo nustatyta veiklos trūkumų:	-
7.1.	<i>Kitose įstaigos veiklos srityse</i>	Ne
7.2.	<i>Personalo valdyme ir administravime</i>	Ne

Vertinant pagal lentelėje išdėstytus kriterijus ir atsižvelgiant į nuostatą, kad įstaigos veiklos sritis priskiriama prie sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, jeigu atitinka vieną ar kelis nurodytus kriterijus, formaliai RPLC **personalo valdymo ir administravimo sritis galėtų būti priskirtina prie sričių, kuriose formaliai egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė.**

5. Tam, kad įvertinti koks yra **realus korupcijos rizikos laipsnis**, buvo analizuoti personalo administravimą ir valdymą reglamentuojantys Lietuvos Respublikos teisės aktai ir RPLC direktoriaus įsakymai bei vidaus dokumentai, reglamentuojantys šią sritį.

Vertinti RPLC vidaus dokumentai :

**5.1.** RPLC nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2017-06-15 įsakymu Nr. V-743; [<https://www.rplc.lt/wp-content/uploads/2018/08/RPLC-nuostatai.pdf>]

**5.2.** Darbo tvarkos taisyklės, patvirtintos RPLC direktoriaus 2017-11-02 įsakymu Nr. 1.3-(1.2)-05;

**5.3.** RPLC darbo reglamentas, patvirtintas RPLC direktoriaus 2017-11-02 įsakymu Nr.1.3-(1.2)-02

**5.4.** RPLC darbuotojų darbo apmokėjimo tvarka, patvirtinta VPLC direktoriaus 2017-10-02 įsakymu Nr.1.3-(1.2)-101.

**5.5.** Darbuotojų asmens duomenų saugojimo politika ir jos įgyvendinimo priemonių tvarka, patvirtinta 2017-11-05 RPLC direktoriaus įsakymu Nr.1.3-(1.2)-05

**5.6.** Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės, patvirtintos 2017-11-02 RPLC direktoriaus įsakymu Nr.1.3-(1.2)-05

**5.7.** RPLC konkursų organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašas, patvirtintas 2019-04-11 RPLC direktoriaus įsakymu Nr.1.3-(1.2)-71;

**5.8.** RPLC direktoriaus 2019-05-27 įsakymas Nr.1.3-(1.2)-112 „Dėl konkursinių pareigų sąrašo patvirtinimo pakeitimo“;

**5.9.** RPLC parengti ir patvirtinti skyrių nuostatai, darbuotojų pareiginiai nuostatai;

**5.10.** RPLC 2019 metų veiklos planas, patvirtintas 2019-02-22 LR sveikatos apsaugos ministro įsakymu Nr. V-241 [<https://www.rplc.lt/wp-content/uploads/2019/04/2019-m.-RPLC-veiklos-planas.pdf>].

Nustatyta, jog Lietuvos respublikos teisės aktais ir RPLC direktoriaus įsakymais bei vidaus dokumentais nustatyta personalo administravimo ir valdymo tvarka yra skaidri ir nesuteikia per daug įgaliojimų įstaigos darbuotojams veikti savo nuožiūra.

6. Toliau pateikta platesnė RPLC veiklos personalo administravimo ir valdymo srityje atitiktis Korupcijos prevencijos įstatymo Nr. IX-904 6 straipsnio 4 dalyje nustatytiems kriterijams:

### **6.1. Padaryta korupcinio pobūdžio nusikalstama veika:**

Per 2018 – 2019 metus RPLC veikloje nebuvo užfiksuoti Korupcijos prevencijos įstatymo Nr. IX-904 2 straipsnio 2 dalyje nurodytų korupcinio pobūdžio nusikalstamų veikų atvejai. Taip pat RPLC nebuvo užfiksuoti kitų tapataus pobūdžio, tačiau mažiau pavojingų teisės pažeidimų, už kuriuos numatyta administracinė, tarnybinė (drausminė) ar kitokia teisinė atsakomybė, atvejai. Todėl pagal STT rekomendacijų 8.1 papunkčio nuostatas analizuojamoje veiklos srityje (RPLC personalo administravimas ir valdymas) neatitinka KPI 6 straipsnio 4 dalies 1 punkte nustatytų kriterijų.

### **6.2. Pagrindinės funkcijos yra kontrolės ar priežiūros vykdymas.**

RPLC nuostatuose bei 5-ame punkte nurodytuose RPLC direktoriaus įsakymuose ir jais patvirtintuose vidaus dokumentuose numatytos pareigybės ir, esant reikalui, asmenys, atsakingi už RPLC vykdomą personalo administravimą ir valdymą. Paskirti darbuotojai, vykdantys kontrolės funkcijas, susijusias su personalo administravimu ir valdymu.

RPLC nevykdoma veikla, skirta prižiūrėti, kaip RPLC nepavaldūs fiziniai ir (ar) juridiniai asmenys laikosi teisės aktų reikalavimų personalo valdymo ir administravimo srityse.

**2 lentelė.** Kontrolė personalo valdymo ir administravimo srityje užtikrinama šiais būdais:

<b>Nr.</b>	<b>Kontrolės forma / priemonės</b>	<b>Taikoma / Netaikoma</b>	<b>Komentaras</b>
1.	Nustatyta priėmimo į darbą RPLC tvarka (konkurso pareigybei užimti organizavimo tvarka – reikalavimai dokumentų pateikimui ir priėmimui, atrankos komisijos sudarymas, pretendentų atrankos tvarka),	Taikoma	RPLC konkursų organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašas Pastaba: dalį funkcijų (pateiktų dokumentų ir informacijos apie pretendentų kvalifikaciją atitiktis nustatytiems reikalavimams, pretendentų informavimas) atlieka NBFC
2	Patvirtintos pareigybės, į kurias priimama konkurso būdu	Taikoma	2019-05-27 RPLC direktoriaus įsakymas Nr.1.3-(1.2)-112, RPLC nuostatai
3.	Apie konkursą laimėjusį /	Taikoma	RPLC konkursų organizavimo ir

	laimėjusius pretendentes gaunama informacija iš kompetentingos valstybės institucijos		vykdymo tvarkos aprašas
4.	Užtikrinama viešų ir privačių interesų deklaracijų pateikimo kontrolė	Taikoma	Priėmus į darbą ir kiekvienų metų pradžioje atsakingas darbuotojas vykdo viešų ir privačių interesų deklaracijų pateikimo / peržiūrėjimo kontrolę deklaravimo, numatomas deklaracijų pateikimo registravimas
5.	Nustatytas darbuotojų pavaldumas		RPLC padalinių nuostatai, Pareiginiai nuostatai.
6.	Nustatyta darbo apmokėjimo tvarka, reglamentuotas darbuotojų skatinimas ir nuobaudos	Taikoma	Darbo sutartis, RPLC darbuotojų darbo apmokėjimo tvarka RPLC darbo tvarkos taisyklės
7.	Nustatytos darbuotojų pareigos ir funkcijos, bendrieji reikalavimai darbo tvarkai	Taikoma	RPLC nuostatai; RPLC darbo tvarkos taisyklės; RPLC reglamentas; Pareiginiai nuostatai, sveikatos priežiūros teikimo aprašai, tvarkos, algoritmai ir kt.

### **6.3. Atskirų <darbuotojų> funkcijos, uždaviniai, darbo ir sprendimų priėmimo tvarka bei atsakomybė nėra išsamiai reglamentuoti.**

RPLC darbuotojų įgyvendinami uždaviniai, vykdomos funkcijos, darbo ir sprendimų priėmimo tvarka buvo apibrėžti. Nenustatyta įstatymų ir jų įgyvendinimo teisės norminių aktų ir RPLC vidaus dokumentų, reglamentuojančių darbuotojų funkcijas ir reikalavimus sveikatos priežiūros vykdymui esminių neatitikimų. RPLC direktoriaus įsakymai ir jais patvirtinti vidaus dokumentai periodiškai peržiūrimi ir, esant poreikiui, koreguojami.

### **6.4. Veikla yra susijusi su leidimų, nuolaidų, lengvatų ir kitokių papildomų teisių suteikimu ar apribojimu.**

RPLC, centro darbuotojai neišduoda leidimų, licencijų, nuolaidų, lengvatų ir kitokių papildomų teisių ar apribojimų, netaiko teisinio poveikio priemonių, nenagrinėja teisės pažeidimų ir nepriima sprendimų dėl teisinės atsakomybės priemonių taikymo.

### **6.5. Daugiausia priima sprendimus, kuriems nereikia kitos valstybės ar savivaldybės ar savivaldybės įstaigos patvirtinimo.**

RPLC steigėjas yra Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerija ir daliai sprendimų, susijusių su personalo administravimu ir valdymu reikalingas jos patvirtinimas.

Personalo administravimo ir valdymo srityje RPLC vadovybė priima teisės aktais ir RPLC vidaus dokumentuose reglamentuotus sprendimus, nereikalaujančiu papildomo derinimo su kitomis valstybės ar savivaldybės įstaigomis ir nereikalaujančius kitos valstybės ar savivaldybės įstaigos patvirtinimo. Dėl šio kriterijaus personalo administravimo ir valdymo sritis gali būti formaliai priskirtina prie veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė.

### **6.6. Naudojama valstybės ar tarnybos paslaptį sudaranti informacija.**

Per analizuojamąjį laikotarpį RPLC veikloje nebuvo sričių, kurios būtų susijusios su išslaptintos informacijos gavimu, naudojimu ir apsauga, o turima bei valdoma informacija nelaikytina valstybės ar tarnybos paslaptimi.

Personalo administravimas ir valdymas susijęs su informacija apie darbuotojų asmens duomenis, kurie, vadovaujantis Bendrojo duomenų apsaugos reglamento reikalavimais, tvarkomi, naudojami ir saugomi pagal nustatytas ir patvirtintas taisykles.

#### **6.7. Anksčiau atlikus korupcijos rizikos analizę, buvo nustatyta veiklos trūkumų.**

RPLC personalo valdymo ir administravimo srityje anksčiau nebuvo atlikta korupcijos rizikos analizės.

Pagal minėtą vertinimo kriterijų, personalo administravimo ir valdymo sritis formaliai gali būti priskirtina prie sričių kuriose egzistuoja didelė korupcijos tikimybė, tačiau tai nereiškia, kad yra nustatyta, kad rizika yra reali ir ji yra nevaldoma.

**Įvertinus aukščiau nurodyta, konstatuotina, kad nors formaliai pagal du (žr. 1 lentelėje) iš septynių vertinimo kriterijų, reglamentuotų Korupcijos prevencijos įstatyme, RPLC personalo administravimo ir valdymo sritis priskirtina prie sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, tačiau realiai ši tikimybė yra sumažinama organizuojant ir įgyvendinant įstaigos veiklą ir sprendimų priėmimo, kontrolės procedūras pagal nustatytus teisės aktų reikalavimus.**

7. Užtikrinant skaidrų personalo administravimo ir valdymo procesą ir siekiant minimizuoti korupcijos pasireiškimo tikimybę, RPLC iki 2019-09-30 d. buvo vykdomos šios priemonės:

- 7.1.** Reglamentuotas darbuotojų priėmimo į darbą procesas, nustatant reikalavimus dokumentų pateikimui ir priėmimui, pretendentų informavimui, jų atrankos tvarkai, informacijos iš kompetentingos valstybės institucijos gavimo ir reikalavimą ir įdarbintų asmenų (priimtų pareigybėms, kurioms LR teisės aktų nustatyta tvarka privalomas privačių interesų deklaravimas) viešų ir privačių interesų deklaravimo kontrolei;
- 7.2.** Reglamentuotas darbuotojų darbo apmokėjimo nustatymas;
- 7.3.** Numatyta skatinimas ir nuobaudų skyrimo tvarka;
- 7.4.** Nustatyta reguliaraus darbuotojų vertinimo tvarka;
- 7.5.** Vidaus dokumentais nustatyti vertikalūs ir horizontalūs ryšiai RPLC;
- 7.6.** Aprašytos darbuotojų funkcijos ir atsakomybės sveikatos priežiūros procesų aprašuose, tvarkose ir kt. vidaus dokumentuose;
- 7.7.** Nustatyti reikalavimai RPLC darbuotojų asmens duomenų saugojimui;
- 7.8.** Nustatyti siektini RPLC strateginiai tikslai, su jais supažindinti RPLC darbuotojai, vykduantys sveikatos priežiūrą.

8. Nustatytiems korupcijos rizikos veiksniams valdyti ir jų pasireiškimui minimizuoti pateikiamas siūlymas:

- 8.1.** Tęsti vieningų visiems RPLC filialams sveikatos priežiūros procesų aprašų rengimą ir tvirtinimą.