

IŠVADA

DĖL KORUPCIJOS PASIREIŠKIMO TIKIMYBĖS 2019 METAIS AB „VILNIAUS ŠILUMOS TINKLAI“

AB „Vilniaus šilumos tinklai“ (toliau – **Bendrovė**), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo (toliau – **Korupcijos prevencijos įstatymas**), Korupcijos rizikos analizės atlikimo tvarkos, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. spalio 8 d. nutarimo Nr. 1601 „Dėl korupcijos rizikos analizės atlikimo tvarkos patvirtinimo“ (toliau – **Tvarka**) nuostatomis, atsižvelgdama į 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 „Dėl valstybės ar savivaldybės įstaigų veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ (toliau – **Rekomendacijos**), atliko korupcijos pasireiškimo tikimybės ir veiklos sričių (toliau – **KPT**), kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymą ir vertinimą Bendrovėje.

Veiklos sritys, kuriose atliktas KPT: Vadovaudamasi aukščiau minėtais teisės aktais, LR nacionalinės kovos su korupcija 2015-2025 metų programa, patvirtinta Lietuvos Respublikos Seimo 2015 m. kovo 10 d. nutarimu Nr. XII-1537 „Dėl Lietuvos Respublikos nacionalinės kovos su korupcija 2015-2025 metų programos patvirtinimo“, Korupcijos prevencijos įstatymo 6 ir 7 straipsniais, o taip pat Rekomendacijos prieduose nustatytais kriterijais, Bendrovė nusprendė **KPT** atlikti šiose srityse:

- *Asmenų įdarbinimas;*
- *Atlygio darbuotojams nustatymas;*
- *Nepotizmo kontrolė.*

Analizei pasirinktos šios sritys, nes:

- Asmenų įdarbinimui bei konkrečiau darbuotojo atlygio nustatymui, nereikia kitos valstybės ar savivaldybės įstaigos (šiuo atveju Vilniaus miesto savivaldybės) patvirtinimo, (išimtis taikoma tik Generalinio direktoriaus pozicijai, kurį į pareigas paskiria ir jo atlygį nustato Bendrovės valdyba);
- Už asmenų įdarbinimo procesą, jo priežiūrą ir kontrolę, konkrečiau darbuotojo atlygio nustatymą atsako Bendrovės Personalo skyrius. Kiti padaliniai tame procese dalyvauja maža apimtimi arba iš vis nedalyvauja. Taip pat kiti Bendrovės padaliniai Personalo skyriaus veiklos tiesiogiai negali kontroliuoti;
- 2018 m. Bendrovėje buvo pradėtas diegti Darbuotojų valdymo veiklos modelis, pasitvirtinta Darbuotojų atlygio politika bei pirmą kartą Bendrovės istorijoje darbuotojams, įgyvendinusiems metinius tikslus, suteikta galimybė gauti papildomą Kintamą atlygio dalį (toliau – **KAD**).

KPT atlikimo laikotarpis: Analizė apima 14 mėnesių laikotarpį nuo 2018-03-01 iki 2019-05-01 ir 2019-08-07 – 2019-09-10 laikotarpiumi.

KPT atlikimo būdai:

- Šią sritį reglamentuojančių lokalių teisės aktų peržiūra bei analizė (*Priedas Nr. 1*);
- Pokalbiai su darbuotojais;
- Dalyvavimas vidiniuose pasitarimuose ir susitikimuose.

Teisinis asmenų įdarbinimo ir atlygio darbuotojams nustatymas. Asmenų įdarbinimą reglamentuoja Darbuotojų priėmimo, perkėlimo, atleidimo tvarkos aprašas, kuris nustato darbuotojų poreikio formavimo, paieškos, atrankos ir adaptacijos principus. Darbuotojo įdarbinimą galima suskirstyti į kelis etapus:

1. **Darbuotojo poreikio formavimas.** Naujų darbuotojų poreikis susiformuoja dėl natūralios darbuotojų kaitos, kuomet darbuotojai palieka Bendrovę ar dėl verslo plėtros, naujų technologinių

bei gamybinių procesų. Jei atsiranda poreikis naujai pareigybei, yra kuriama nauja pareigybė, kuriai nustatomos atlyginimo režis vadovaujantis *Darbuotojų atlygio politikoje* nustatytais principais ir atsižvelgiant į darbuotojo kompetenciją, patirtį ar būsimų pareigų atsakomybės lygį. Naujų pareigybių steigimas taip pat turi būti susietas ir su metiniu biudžetu, kuris negali būti viršytas. Galutinis laisvos pareigybės steigimas bei galutinis jų sąrašas yra tvirtinamas Bendrovės valdybos. Be valdybos pritarimo Bendrovė negali kurti naujų pareigybių.

2. *Darbuotojo paieška ir atranka.* Prieš pradėdant paiešką, struktūrinio padalinio, kuriam ieškoma darbuotojo, vadovas užpildo atitinkamą formą, joje nurodydamas reikalavimus pareigybei, jos funkcijas, galimą atlygio dydį ir pan. Patvirtinus formą, pradėdama atrankos procesas. Pastebėtina, kad skelbimą dėl atrankos privaloma skelbti kuo daugiau šaltinių, taip padidinant darbo skelbimo sklaidą.

Gavus potencialių kandidatų CV, atrenkami 5 kandidatai, kurie kviečiami pokalbiui. Už pasirinkto kandidato tinkamumą pareigoms atsako struktūrinio padalinio (ar tiesioginis) vadovas, tačiau galutinį sprendimą dėl pasirinkto kandidato įdarbinimo priima Personalo skyrius.

3. *Atlygio nustatymas ir jo pakėlimas.* Bet kokį darbuotojų atlygio dydį ar finansinės naudos gavimą nustato lokaliuose Bendrovės teisės aktuose aprašytos procedūros: Darbuotojų atlygio politika, Kintamosios atlygio dalies nustatymo bei išmokėjimo tvarkos aprašas, Darbuotojų veiklos valdymo aprašas bei generalinio direktoriaus įsakymas dėl papildomų naudų darbuotojams nustatymo ir taikymo. Remiantis šiais teisės aktais darbuotojai gali gauti pastovų atlygį, kuris nustatomas Darbuotojų atlygio politikoje nustatytais principais, ir kintamą atlygį, kurio apskaičiavimo ir mokėjimo principai yra nustatyti Kintamosios atlygio dalies nustatymo bei išmokėjimo tvarkos apraše. Pagal jį, kintamą atlygio dalį gali gauti darbuotojai, įgyvendinę metinius tikslus, kurie buvo nustatyti Bendrovės valdybos ir tiesioginių vadovų.

Visą metinių veiklos ir ugdymo tikslų formulavimą, tikslų vertinimą, veiklos stebėjimą reglamentuoja ir nustato AB „Vilniaus šilumos tinklai“ darbuotojų veiklos valdymo tvarkos aprašas. Darbuotojui nustatyti metiniai tikslai, jų progresas ir įgyvendinimo eiga yra pildoma elektroninėje sistemoje, prie kurios prieiga turi tik tiesioginis vadovas ir Personalo skyrius.

Pažymėtini keli svarbūs momentai, ribojantys korupcijos atsiradimą šioje srityje:

- Darbuotojų atlygis negali būti didesnis nei nustatyti galimi tos specialybės atlyginimų režiai;
- Atlygis yra peržiūrimas tik kartą metuose ir tai priklauso nuo darbuotojo įgyvendintų metinių tikslų;
- Darbuotojui nėra suteikiama jokio papildoma finansinė ar kitokia nauda, kuri nėra aprašyta ir reglamentuota lokaliuose teisės aktuose.

Nepotizmo kontrolė.

Bendrovėje veikiančios *Kovos su korupcija politikos* 5 punktas aiškiai nusako, kad Bendrovėje netoleruojamas šeimos narių, artimų asmenų, draugų ir bičiulių ar kitų susijusių asmenų protegavimas ir globa (5.1. papunktis), o taip pat Bendrovė draudžia tiesioginio pavaldumo ir kontrolės santykius, sudarančius prielaidas priimti palankius sprendimus tarp draugystės, giminystės ar šeiminių santykių susijusių darbuotojų (5.2. papunktis).

Kovos su korupcija politikos 4 straipsnis įpareigoja, kad darbuotojus nusišalinti nuo sprendimų priėmimo, priežiūros, kontrolės funkcijų vykdymo ar kitų komercinių santykių su juridiniais ar fizikiniais asmenimis, kurie tiesiogiai (darbiniais, verslo ryšiais ir kt.) susiję su darbuotoju ar jo šeimos nariais.

Kadangi didžiausia interesų konflikto grėsmė kyla pirkimų metu, Bendrovė yra pasitvirtinusi *Viešųjų ir privačių interesų deklaravimo ir pirkimo procedūrose dalyvaujančių darbuotojų nusišalinimo ar nušalinimo, esant interesų konfliktui, tvarkos aprašą.* Remiantis juo, visi pirkimų komisijos nariai ir ekspertai pirkimo komisijos veikloje gali dalyvauti tik užpildę interesų deklaracijas, o esant interesų konfliktui nusišalinti (ar generalinio direktoriaus sprendimu būti nušalinti) nuo sprendimo priėmimo.

Taip pat, jei sudarant sandorį kyla Bendrovės ir asmens, turinčio teisę sudaryti Bendrovės vardu sandorį ir jį pasirašyti, interesų konfliktas, tokia situacija svarstoma Bendrovės vadovų taryboje.

Nepotizmo kontrolę užtikrina ir AB „Vilniaus šilumos tinklai“ darbuotojų veiklos valdymo modelis, kuris nustato procedūras ir metodikas, kurių privalo laikytis vadovai, vertindami darbuotojo metinę veiklą, kas leidžia išvengti galimo konkretaus darbuotojų protegavimo (pvz. pagal šį modelį visi darbuotojų metiniai tikslai ir jų įgyvendinimo progresas turi būti aprašytas sistemoje, o metų

gale sistema pati suskaičiuoja tikslų įgyvendinimo procentą. Be to, Personalo skyrius gali stebėti suvestus duomenis sistemoje ir esant įtarimams juos patikrinti.

Analizės rezultatai

1. Vidinėse procedūrose nepakankamai reglamentuotas darbuotojų perkėlimo į aukštesnes pareigas tame pačiame padalinyje procesas.

- Pagal Darbuotojų priėmimo, perkėlimo, atleidimo tvarkos aprašą, atsiradus naujai pareigybei ar naujo darbuotojo poreikiui, padalinio vadovas gali inicijuoti darbuotojo paiešką. Pirmiausiai kandidatų ieškoma Bendrovės viduje, o tinkami kandidatai kviečiami pokalbiui. Jei pareigybei užimti atrenkamas Bendrovės darbuotojas, laisvos pareigybės struktūrinio padalinio vadovas teikia tarnybinį prašymą departamento direktoriaus tvirtinimui. Tačiau nustatyta, kad kai kuriais atvejais tarnybiniai prašymai neatspindi kriterijų, kuriais remiantis šis darbuotojas buvo atrinktas ir nėra numatytų terminų, per kuriuos užbaigiamas atrankos procesas.
- Taip pat neaišku, kurio struktūrinio padalinio vadovui adresuojamas tarnybinis prašymas dėl darbuotojo perkėlimo

2. Vidinėse procedūrose neišsamiai neapibrėžta kaip elgiamasi, jei atsiranda nepotizmo rizika dėl nuo darbuotojo nepriklausančių aplinkybių.

- Nors Kovos su korupcija politika 5.2 papunktis aiškiai nusako, kad „Bendrovė draudžia tiesioginio pavaldumo ir kontrolės santykius, sudarančius prielaidas priimti palankius sprendimus tarp draugystės, giminystės ar šeiminių santykių susijusių darbuotojų“, tačiau lokalus reglamentavimas nenumato, kokia yra procedūra, jei tokie santykiai atsirado ne nuo darbuotojo priklausančių aplinkybių: pvz. reorganizacijos metu sujungiami du struktūriniai padaliniai, dėl to tarp darbuotojų, susijusių giminystės ryšiais, atsiranda tiesioginis pavaldumas. Todėl nėra aprašyta kokių veiksmų turi imtis Bendrovė tokių darbuotojų atžvilgiu: ar tokie darbuotojai turi būti perkelti į lygiareikšmes pareigas kitame padalinyje, ar vadovas turi juos nušalinti nuo sprendimų priėmimo, ir pan.
- Vidinis reglamentavimas neįpareigoja darbuotojų informuoti apie nepotizmo rizikas (išskyrus pirkimo procedūras¹) bei nesustato sankcijų ar nusišalinimo būdų paaiškėjus nepotizmo atvejams.

Išvada

Atlikus Korupcijos pasireiškimo analizę, nustatyta, kad:

1. Asmenų įdarbinimo ir atlygio darbuotojams nustatymo srityje korupcijos pasireiškimo tikimybė yra minimali, o identifikuoti rizikos veiksniai korupcijos pasireiškimui didelės įtakos neturi. Asmenų įdarbinimas ir atlygio darbuotojams nustatymas yra pakankamai išsamiai reglamentuotas ir aprašytas, o atlikta analizė parodė, kad šią sritį reglamentuojančių procedūrų yra laikomasi kasdieninėje veikloje;
2. Bendrovė užtikrina nepotizmo kontrolę per įdiegtas valdymo sistemas (tokias kaip viešų ir privačių interesų deklaravimą, darbuotojų veiklos valdymo modelį) bei nusistovėjusią praktiką (nors ir pilnai neaprašytą) vengti įdarbinti Bendrovėje asmenis, susijusius giminystės ar santuokos ryšiais.

Numatomos priemonės

AB „Vilniaus šilumos tinklai“, siekdama ir toliau mažinti korupcijos pasireiškimo tikimybę, planuoja:

1. Atnaujinti Darbuotojų priėmimo, perkėlimo, atleidimo tvarkos aprašą;
2. Aiškiau jame apibrėžiant reikalavimus ir procedūras dėl darbuotojų perkėlimo į aukštesnes pareigas, išsamiau aprašant procesą, kaip suvaldyti situaciją, nustačius tiesioginio pavaldumo ar nepotizmo atvejus tarp vadovo ir pavaldinio.
3. Parengti ir patvirtinti etikos ir gero elgesio kodeksą, į jo rengimą įtraukiant ir Bendrovės darbuotojus. Kodeksas turėtų numatyti nešališkumo, interesų valdymo, nepotizmo/kronizmo vengimo principus, kurie būtų privalomi visiems darbuotojams.

¹ Visi darbuotojai dalyvaujantys pirkimo procedūrose turi užpildyti interesų deklaracijas ir nusišalinti nuo sprendimo priėmimo, kilus interesų konfliktui.

***Asmenų įdarbinimą, atlygio darbuotojams nustatymą ir nepotizmo kontrolę
reglamentuojantys lokalūs teisės aktai***

- AB „Vilniaus šilumos tinklai“ darbuotojų veiklos valdymo tvarkos aprašas (2018-05-11 Generalinio direktoriaus įsakymas Nr. V1-154);
- Darbuotojų priėmimo, perkėlimo, atleidimo tvarkos aprašas (2017-07-14 Generalinio direktoriaus įsakymas Nr. 241);
- Dėl personalo administravimo klausimais naudojamų formų patvirtinimo (2018-01-05 Generalinio direktoriaus įsakymas Nr. V1-6);
- AB „Vilniaus šilumos tinklai“ kintamosios atlygio dalies nustatymo bei išmokėjimo tvarkos aprašas (2018-06-28 Generalinio direktoriaus įsakymas Nr. V1-178);
- Dėl papildomų naudų darbuotojams nustatymo ir taikymo (2019-01-15 Generalinio direktoriaus įsakymas Nr. V1-14);
- AB „Vilniaus šilumos tinklai“ darbuotojų atlygio politika (2018-06-28 Generalinio direktoriaus įsakymas Nr. V1-94);
- AB „Vilniaus šilumos tinklai“ darbo tvarkos taisyklės (2019-01-08 Generalinio direktoriaus įsakymas Nr. V1-178);
- AB „Vilniaus šilumos tinklai“ biudžeto valdymo tvarkos aprašas (2018-09-17 Generalinio direktoriaus įsakymas Nr. V1-214);
- Viešųjų ir privačių interesų deklaravimo ir pirkimo procedūrose dalyvaujančių darbuotojų nusišalinimo ar nušalinimo, esant interesų konfliktui, tvarkos aprašas (2018-01-30 Generalinio direktoriaus įsakymas Nr. V1-31 (Nauja redakcija įsakymas Nr. V1-145);
- AB „Vilniaus šilumos tinklai“ kovos su korupcija programa (2017-06-30 Generalinio direktoriaus įsakymas Nr. 227);
- AB „Vilniaus šilumos tinklai“ Personalo skyriaus darbuotojų pareiginiai nuostatai (2018-05-02 Generalinio direktoriaus įsakymas Nr. V1-141).