

IŠVADA
DĖL KORUPCIJOS PASIREIŠKIMO TIKIMYBĖS 2020 METAIS AKCINĖJE
BENDROVĖJE „KLAIPĖDOS ENERGIJA“

Akcinė bendrovė „Klaipėdos energija“ (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 ir kronizmo kontrolė.*

Analizei pasirinktos šios sritys, nes:

- Asmenų įdarbinimui bei konkretaus darbuotojo atlygio nustatymui, nereikia kitos valstybės ar savivaldybės įstaigos (Klaipėdos miesto savivaldybės) patvirtinimo, (išimtis taikoma tik Generalinio direktoriaus pozicijai, kurį į pareigas paskiria ir jo atlygį nustato Bendrovės valdyba, tačiau atranką vykdo Klaipėdos savivaldybės administracija);
- Už asmenų įdarbinimo procesą, jo priežiūrą ir kontrolę, konkretaus darbuotojo atlygio nustatymą atsako Bendrovės Personalo ir dokumentų valdymo skyrius (Toliau - PDVG). Kiti padaliniai tame procese dalyvauja maža apimtimi arba iš vis nedalyvauja. Taip pat kiti Bendrovės padaliniai PDVG veiklos tiesiogiai negali kontroliuoti;

KPT atlikimo laikotarpis: Analizė apima 3 ketvirčių laiko tarpą nuo 2020-03-01 iki 2020-12-31 laikotarpio.

KPT atlikimo būdai:

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

Teisinis asmenų įdarbinimo ir atlygio darbuotojams nustatymas.

Asmenų įdarbinimas Bendrovėje vykdomas vadovaujantis LR Darbo kodeksu, AB „Klaipėdos energija“ darbo tvarkos taisyklėmis, AB „Klaipėdos energija“ darbo apmokėjimo sistema, AB „Klaipėdos energija“ kolektyvine sutartimi bei remiantis AB „Klaipėdos energija“ korupcijos prevencijos politikoje, AB „Klaipėdos energija“ etikos kodekse nustatytais principais.

Darbuotojo įdarbinimą galima suskirstyti į šiuos 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 nustatomas atlyginimas vadovaujantis *Darbo apmokėjimo sistemoje* 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.*

Paieškos ir įdarbinimo procedūra:

- Vadovas tarnybiniu pranešimu išreiškia poreikį laisvai darbo vietai užimti, nurodydamas pareigybės pavadinimą, darbo pobūdį, pareigas, reikalavimus, privalumus, siūlomą atlyginimą ir prašomus pateikti dokumentus;
- Generalinis direktorius, atsižvelgdamas į vadovo tarnybinį pranešimą, priima sprendimą dėl skelbimo laisvai vietai užimti paskelbimo. Jei turime tinkamą kandidatą į laisvą vietą, tarnybinis nėra rašomas ir skelbimas neskelbiamas.
- PDVG, gavusi generalinio direktoriaus nurodymą, talpina skelbimą dėl laisvos darbo vietos į:
 - Bendrovės puslapį www.klenergija.lt; www.CVKlaipeda.lt;
 - Užimtumo tarnybos puslapį www.ldb.lt, o ji savo ruožtu papildomai talpina į www.dirba.lt ir www.cvme.lt;
 - į Bendrovės Linked'in paskyrą.
 - Ieškant žemesnės kvalifikacijos darbuotojų – į „Facebook“ Darbo skelbimų grupę ir į dienraščius „Klaipėda“ ir „Vakarų ekspresas“.

Kandidatų atranką ir pokalbius vykdo tiesioginis vadovas, pagal poreikį su savo tiesioginiu vadovu ir personalo ir dokumentų valdymo grupės vadove.

3. *Atlygio nustatymas ir jo pakėlimas.* Bet kokį darbuotojų atlygio dydį ar finansinės naudos gavimą nustato lokaliuose Bendrovės teisės aktuose aprašytos procedūros: Darbo apmokėjimo sistemoje, bei Kolektyvinėje sutartyje. Remiantis šiais teisės aktais darbuotojai gali gauti pastovų atlygį, kuris nustatomas Darbo apmokėjimo sistemoje nustatytais principais, ir kintamą atlygį, kurio apskaičiavimo ir mokėjimo principai yra nustatyti Darbo apmokėjimo sistemoje bei Kolektyvinėje sutartyje.

Pažymėtini keli svarbūs momentai, ribojantys korupcijos atsiradimą šioje srityje:

- Darbuotojų atlygis negali būti didesnis nei nustatyti galimi tos specialybės atlyginimai;
- Atlygis yra peržiūrimas tik kartą metuose;
- Darbuotojui nėra suteikiama jokio papildoma finansinė ar kitokia nauda, kuri nėra aprašyta ir reglamentuota lokaliuose teisės aktuose.

Nepotizmo ir Kronizmo kontrolė.

Bendrovėje veikiančios *Korupcijos prevencijos politikos* 8.5.1. punktas aiškiai nusako, kad Bendrovė netoleruoja asmenų, kuriuos sieja artimi giminystės ar svainystės ryšiai (tėvai, įtėviai, broliai, seserys ir jų vaikai, seneliai, sutuoktiniai, vaikai, įvaikiai, jų sutuoktiniai ir jų vaikai, taip pat sutuoktinių tėvai, broliai, seserys ir jų vaikai) (nepotizmas) tiesioginio pavaldumo ir kontrolės santykiuose, o taip pat 8.5.2. punktas nurodo, kad Bendrovė neproteguoja Atstovų draugų (kronizmas) tiesioginio pavaldumo ir kontrolės santykiuose. Atstovai yra atrenkami sąžiningai, remiantis jų kompetencijomis ir poreikiu.

Bendrovės *Etikos kodekso* 9 str. 9.1. p. nustato, kad Interesų konfliktas – situacija, kai Bendrovės darbuotojas, atlikdamas pareigas ar vykdydamas pavedimą, privalo priimti sprendimą ar dalyvauti jį priimant, ar įvykdyti pavedimą, kuris susijęs ir su jo privačiais interesais.

9.2. Privatūs interesai – Bendrovės darbuotojo ar jam artimo asmens (Bendrovės darbuotojo sutuoktinis, sugyventinis, partneris, kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka (toliau – Partneris), taip pat jų tėvai (įtėviai), vaikai (įvaikiai), broliai (įbroliai), seserys (įseserės), seneliai, vaikaičiai ir jų sutuoktiniai, sugyventiniai ar partneriai) (toliau – Artimas asmuo) asmeninis turtinis ar bet koks suinteresuotumas, galintis turėti įtakos sprendimams atliekant darbo pareigas.

9.3. Turi būti vengiama situacijų, kai Bendrovės darbuotojų asmeniniai, šeimos ar finansiniai interesai galėtų susikirsti su Bendrovės interesais. Kilus interesų konfliktui ar atsiradus interesų konflikto prielaidai, Bendrovės darbuotojai nedelsdami privalo kreiptis į savo tiesioginį vadovą, jį raštu informuoti apie tai, o vadovas turi priimti sprendimą dėl susidariusios situacijos.

Kadangi didžiausia interesų konflikto grėsmė kyla pirkimų metu, Bendrovėje yra išleistas Bendrovės generalinio direktoriaus įsakymas *Dėl privačių interesų deklaravimo ir nusišalinimo asmenims dalyvaujantiems pirkimuose*. Remiantis juo, visi pirkimų komisijos nariai, pirkimų organizatoriai ir ekspertai, pirkimų veikloje gali dalyvauti tik užpildę interesų deklaracijas, o esant

interesų konfliktui nusišalinti (ar generalinio direktoriaus sprendimu būti nušalinti) nuo sprendimo priėmimo.

Analizės rezultatai:

1. Vidiniuose dokumentuose nepakankamai reglamentuotas darbuotojų perkėlimo į aukštesnes pareigas Bendrovėje arba tame pačiame padalinyje procesas.
2. Vidiniuose dokumentuose nenustatyta naujų darbuotojų paieškos ir atrankos kriterijų paskelbimo ir vertinimo tvarka.
3. Vidiniuose dokumentuose neišsamiai apibrėžta kaip elgiamasi, jei atsiranda nepotizmo rizika dėl nuo darbuotojo nepriklausančių aplinkybių.

Išvada.

Atlikus Korupcijos pasireiškimo analizę, nustatyta, kad:

1. Asmenų įdarbinimo ir atlygio darbuotojams nustatymo srityje korupcijos pasireiškimo tikimybė yra maža, 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. Nepakankamai reglamentuota naujų darbuotojų paieškos ir atrankos kriterijų paskelbimo ir vertinimo tvarka, tačiau ieškant naujų darbuotojų yra laikomasi nusistovėjusios praktikos.
3. Bendrovė užtikrina nepotizmo ir kronizmo kontrolę per įdiegtas valdymo sistemas (tokias kaip viešų ir privačių interesų deklaravimą) bei nusistovėjusią praktiką (nors ir pilnai neaprašytą) vengti įdarbinti Bendrovėje asmenis, susijusius draugystės, giminystės ar santuokos ryšiais.

Numatomos priemonės

AB „Klaipėdos energija“, siekdama ir toliau mažinti korupcijos pasireiškimo tikimybę, planuoja:

1. Parengti Darbuotojų priėmimo, perkėlimo, atleidimo tvarkos aprašą.
2. Atnaujinti Darbo apmokėjimo sistemą.

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

- AB „Klaipėdos energija“ darbo apmokėjimo sistema (2020-04-29 Generalinio direktoriaus įsakymas Nr. R-03E-305);
- AB „Klaipėdos energija“ kolektyvinė sutartis (2018-12-20)
- AB „Klaipėdos energija“ darbo tvarkos taisyklės (2020-09-03 Generalinio direktoriaus įsakymas Nr. R-10E-174);
- AB „Klaipėdos energija“ etikos kodeksas (2020-09-03 Generaliniodirektoriaus įsakymas Nr. R-10E-174);
- „Dėl privačių interesų deklaravimo ir nusišalinimo asmenims dalyvaujantiems pirkimuose“ (2018-01-30 Generalinio direktoriaus įsakymas Nr. R-11-11 (Nauja redakcija įsakymas 2021-02-17 Nr. R-10E-42);
- AB „Klaipėdos energija“ korupcijos prevencijos politika (2018-03-21 Generalinio direktoriaus įsakymas Nr. R-11-22);
- AB „Klaipėdos energija“ Teisės ir darbo reikalų skyriaus Personalo ir dokumentų valdymo skyriaus darbuotojų pareiginiai nuostatai (2020-03-24 Generalinio direktoriaus įsakymas Nr.R-10E-62).
- AB „Klaipėdos energija“ valdybos darbo reglamentas (AB "Klaipėdos energija" valdybos 2015 m. sausio 23 d. nutarimas (protokolas Nr.1/350))