

**DĖL UŽDAROJOJE AKCINĖJE BENDROVĖJE „PANEVĖŽIO AUTOBUSŲ PARKAS“
KORUPCIJOS PASIREIŠKIMO TIKIMYBĖS
PRIĖMIMO Į DARBĄ SRITYJE**

2018-10-01

Uždaroji akcinė bendrovė „PANEVĖŽIO AUTOBUSŲ PARKAS“ (toliau – bendrovė) vykdo viešųjų keleivinio transporto paslaugų teikimą, vežant keleivius vietinio (miesto) reguliaraus susisiekimo autobusų maršrutais Panevėžio mieste, vietinio (priemiesčio) reguliaraus susisiekimo autobusais dalyje maršrutų Panevėžio rajone ir tolimojo susisiekimo maršrutais.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo 6 straipsniu, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. spalio 8 d. nutarimu Nr. 1601 „Dėl korupcijos rizikos analizės atlikimo tvarkos patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos Specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriaus 2011 m. gegužės 13 d. įsakymu Nr. 2-170 „Dėl valstybės ir savivaldybių įstaigų veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ nuostatomis, buvo atlikta korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymas priimant į darbą bendrovėje. Šioje srityje korupcijos rizikos analizė atliekama pirmą kartą.

Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymui buvo naudotas metodas – sisteminė teisės aktų ir dokumentų lyginamoji analizė, apklausa, ir apima LR teisės aktų, bendrovės veiklą reglamentuojančių vidaus norminių teisės aktų (darbo tvarkos taisyklės, pareiginiai nuostatai, įsakymai, tvarkos ir kt.), gaunamų dokumentų iš išorės analizę.

Korupcijos pasireiškimo tikimybę nustatė saugos darbe ir medicinos tarnybos viršininkas.

Analizuotas 2017 m. rugpjūčio 1 d. – 2018 m. rugpjūčio 31 d. laikotarpis.

Bendrovė yra priėmusi teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų uždavinius, funkcijas, darbo ir sprendimų priėmimo tvarką, priėmimo į darbą principus, kriterijus, terminus ir atsakomybę. Darbuotojai pasirašytinai supažindinti su pareiginais nuostatais.

Bendrovėje galioja kolektyvinė sutartis ir darbo tvarkos taisyklės, kurios yra neatskiriama kolektyvinės sutarties dalis, kurios kartu su Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis nustato priėmimo ir atleidimo iš darbo tvarką. Asmenys priimami dirbti sudarant darbo sutartis, kurias bendrovės vardu pasirašo generalinis direktorius. Šią generalinio direktoriaus funkciją įgyvendinti padeda personalo inspektorius-sekretorius, kuris pagal savo pareiginius nuostatus vykdo pastovią darbuotojų apskaitą, ruošia priėmimo ir atleidimo iš darbo dokumentus, įformina darbo sutartis, supažindina darbuotojus su kolektyvine sutartimi, vidaus darbo tvarkos taisyklėmis, pareiginais nuostatais.

Darbuotojai priimami vadovaujantis bendrovės generalinio direktoriaus 2018 m. balandžio 13 d. įsakymu Nr. 23 patvirtinta Darbuotojų priėmimo į laisvas darbo vietas atrankos ir vertinimo tvarka, kurioje numatyta, kad darbuotojai parenkami ir vertinami laikantis viešumo, nešališkumo, objektyvumo, pagarbos žmogaus orumui principų, vengiant nepotizmo. Apie laisvas darbo vietas skelbiama bendrovės internetiniame puslapyje adresu www.panevezioautobusai.lt skyriuje „Karjera“, darbo biržos puslapyje, vietinėje spaudoje (dienraščiuose „Sekundė“, „Panevėžio kraštas“ ir pan.). Kvalifikaciniai reikalavimai, kuriais remiantis darbuotojai priimami į pareigas, yra išvardinti pareiginiuose nuostatuose.

Išanalizavus LR teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų priėmimą, galima daryti išvadą, kad nėra jokio įstatyminio reglamentavimo, užtikrinančio visapusiškai skaidrų priėmimą, todėl šioje srityje egzistuoja tam tikra korupcijos pasireiškimo tikimybė, nors skundų dėl (ne)priėmimo tiriamuoju laikotarpiu nebuvo gauta.

Per analizuojamąjį laikotarpį bendrovėje nebuvo užfiksuoti Korupcijos prevencijos įstatymo 2 straipsnio 2 dalyje nurodytų korupcinio pobūdžio nusikalstamų veikų atvejai. Taip pat nebuvo užfiksuoti kiti, tapataus pobūdžio, tačiau mažiau pavojingi teisės pažeidimai, už kuriuos numatyta administracinė, tarnybinė (drausminė) ar kitokia teisinė atsakomybė, atvejai.

Bendrovė priėmimo į darbą srityje neatlieka viešojo administravimo funkcijų ir joje nedirba valstybės tarnautojai, o darbuotojų įgyvendinami uždaviniai, vykdomos funkcijos numatytos įstatymais, poįstatyminiais teisės aktais ir vidaus teisės aktais. Bendrovės darbuotojai nepriima į išorę

orientuotų sprendimų. Bendrovei, išskyrus pervežamų keleivių kontrolę, nepriskirta kontrolės ar priežiūros funkcija, o veikla nesusijusi su leidimų, nuolaidų, lengvatų ir kitokių papildomų teisių suteikimu ar apribojimu. Tačiau bendrovė priima savarankiškus sprendimus, susijusius, su priėmimo į darbą vykdymu. Šie sprendimai priimami savarankiškai ir nereikalauja papildomo derinimo su kitomis valstybės ar savivaldybės įstaigomis, nereikalauja kitos valstybės ar savivaldybės įstaigos patvirtinimo.

Atlikus korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymą bendrovės priėmimo į darbą reglamentavimo srityje, nustatyta, kad bendrovėje nėra didelės korupcijos pasireiškimo tikimybės organizuojant ir vykdant priėmimą į darbą, kadangi ši veikla reglamentuota bendrovės teisės aktuose, o darbuotojų priėmimas vykdomas laikantis šių reikalavimų. Nurodyta aplinkybė sumažina tikimybės neigiamiems korupciniams veiksniams atsirasti.

Korupcijos rizikos mažinimo priemonės:

- keičiantis teisiniam reguliavimui, neatidėliojant analizuoti bei keisti bendrovės teisės aktus;
- teikti informaciją darbuotojams, kitiems asmenims, kad jie turi galimybę anonimiškai raštu ar elektroninėmis priemonėmis kreiptis ir informuoti bendrovės vadovą apie galimus korupcinio pobūdžio nusikalstamų veikų ir / ar kitų tapataus pobūdžio, tačiau mažiau pavojingų teisės pažeidimų, faktus, vykdant darbuotojų priėmimą.

Atsižvelgiant į tai, kad nustatyti korupcijos rizikos veiksniai nekelia didelės grėsmės dėl jų pobūdžio ir yra pakankamai valdomi, papildomų prevencijos priemonių, be jau nurodytų, skirtų dar labiau sumažinti korupcijos rizikos veiksnius ar juos visiškai pašalinti, nesiūloma.

Laikinais einantis
generalinio direktoriaus pareigas

Arnoldas Gražys