### **VALSTYBĖS ĮMONĖ „INDĖLIŲ IR INVESTICIJŲ DRAUDIMAS“**

**PERSONALO FORMAVIMO, VALDYMO IR ADMINISTRAVIMO VEIKLOS SRITIES VERTINIMO APRAŠYMAS**

**BENDROJI DALIS**

Valstybės įmonės „Indėlių ir investicijų draudimas“ (toliau – IID) direktoriaus 2017 m. rugsėjo 29 d. įsakymo Nr. V – 52 „Dėl valstybės įmonės ,,Indėlių ir investicijų draudimas“ vidaus kontrolės ir rizikų valdymo nuostatų patvirtinimo“ 3 punktu sudaryta darbo grupė korupcijos pasireiškimo tikimybei atitinkamose IID veiklos srityse nustatyti (toliau – KPTNDG) atliko Lietuvos Respublikos finansų ministro 2017 m. birželio 16 d. įsakymo Nr. 1K-237 „Dėl Finansų ministerijos ir finansų ministro valdymo sričiai priskirtų įstaigų veiklos sričių, kuriose tikslinga 2017 metais atlikti antikorupcinę analizę ir vertinimą, nustatymo“ 11.2 papunktyje nustatytos veiklos srities (personalo formavimo, valdymo ir administravimo), kurioje yra didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, analizę ir vertinimą (toliau – analizė ir vertinimas).

Analizuoti ir vertinti 2017 m. III ketvirtį galiojantys personalo formavimo, valdymo ir administravimo veiklos sritį (toliau – veiklos sritis) reglamentuojantys teisės aktai.

1. **VEIKLOS SRITIES ESAMOS SITUACIJOS VERTINIMAS**

Veiklos srities esamos situacijos analizė ir vertinimas atliktas vadovaujantis Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo 6 straipsnio, Finansų ministerijos ir finansų ministro valdymo sričiai priskirtų įstaigų, įmonių korupcijos prevencijos tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos finansų ministro 2007 m. rugsėjo 20 d. įsakymu Nr. 1K-261 (2012 m. rugsėjo 6 d. įsakymo Nr. 1K-300 redakcija) (toliau – FM korupcijos prevencijos tvarkos aprašas) ir Valstybės ar savivaldybės įstaigų veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo rekomendacijų, patvirtintų Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriaus 2011 m. gegužės 13 d. įsakymu Nr. 2-170 (toliau – STT rekomendacijos) ir Valstybės įmonės ,,Indėlių ir investicijų draudimas“ vidaus kontrolės ir rizikų valdymo nuostatų, patvirtintų IID direktoriaus 2017 m. rugsėjo 29 d. įsakymo Nr. V – 52, nuostatomis.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos finansų ministro 2017 m. birželio 16 d. įsakymo Nr. 1K-237 „Dėl Lietuvos Respublikos finansų ministerijos ir finansų ministro valdymo sričiai priskirtų įstaigų veiklos sričių, kurių antikorupcinę analizę ir vertinimą tikslinga atlikti 2017 metais, nustatymo“ 11.2 papunkčiu, IID atliko antikorupcinę analizę ir vertinimą IID personalo formavimo, valdymo ir administravimo srityse.

**Analizės ir vertinimo tikslas –** identifikuoti išorinius ir vidinius veiksnius, galinčius sudaryti prielaidas korupcijos pasireiškimui IID personalo formavimo, valdymo ir administravimo srityje. Nustačius silpnąsias personalo formavimo, valdymo ir administravimo sritis, parengti priemonių planą joms minimizuoti ir/ar pašalinti.

**Analizuotas objektas –** veikla formuojant, valdant ir administruojant IID personalą.

Lietuvos Respublikos finansų ministro 2008 m. rugsėjo 16 d. įsakymo Nr. 1K-288 „Dėl Lietuvos Respublikos finansų ministerijos ir finansų ministro valdymo sričiai priskirtų įstaigų veiklos sričių, kuriose yra korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo“ (Lietuvos Respublikos finansų ministro 2017 m. birželio 16 d. įsakymo Nr. 1K-238 redakcija) 8.2 papunktyje nustatyti kriterijai, kuriais remiantis analizuojama veiklos sritys yra priskiriama veiklos sritims, kuriose egzistuoja korupcijos pasireiškimo tikimybė. Todėl, esama situacija analizuojamose veiklos srityse turėtų būti įvertinta taikant šiuos Lietuvos Respublikos finansų ministro 2008 m. rugsėjo 16 d. įsakyme Nr. 1K-288 nurodytus KPĮ 6 straipsnio 4 dalyje nustatytus kriterijus:

* 1. 6 straipsnio 4 dalies 1 punkte nustatytą kriterijų – padaryta korupcinio pobūdžio nusikalstama veika;
  2. 6 straipsnio 4 dalies 2 punkte nustatytą kriterijų – pagrindinės funkcijos yra kontrolės ar priežiūros vykdymas;
  3. 6 straipsnio 4 dalies 3 punkte nustatytą kriterijų – atskirų valstybės tarnautojų funkcijos, uždaviniai, darbo ir sprendimų priėmimo tvarka bei atsakomybė nėra išsamiai reglamentuoti;
  4. 6 straipsnio 4 dalies 4 punkte nustatytą kriterijų – veikla yra susijusi su leidimų, nuolaidų, lengvatų ir kitokių papildomų teisių suteikimu ar apribojimu.

Įvertinusi IID veiklą ir minėtos analizuojamos veiklos srities KPĮ 6 straipsnio 4 dalyje nustatytus kriterijus, KPTNDG nustatė, kad dalis kriterijų analizuojamai IID veiklai (IID personalo formavimas, valdymas ir administravimas) netaikytini:

1. KPĮ 6 straipsnio 4 dalies 1 punkte nustatytas kriterijus – padaryta korupcinio pobūdžio nusikalstama veika. KPTNDG duomenimis IID nėra užfiksuoti KPĮ 2 straipsnio 2 dalyje nurodyti korupcinio pobūdžio nusikalstamų veikų atvejai. Taip pat IID 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 analizuojamos IID veiklos sritys (IID personalo formavimas, valdymas ir administravimas) neatitinka KPĮ 6 straipsnio 4 dalies 1 punkte nustatytą kriterijų.
2. KPĮ 6 straipsnio 4 dalies 2 punkte nustatytas kriterijus – pagrindinės funkcijos yra kontrolės ar priežiūros vykdymas. IID nesuteikti įgaliojimai vykdyti IID nepavaldžių subjektų viešųjų pirkimų organizavimo ir personalo formavimo, valdymas ir administravimo kontrolę. Todėl pagal STT rekomendacijų 8.2 papunkčio nuostatas analizuojamos IID veiklos sritys (IID personalo formavimas, valdymas ir administravimas) neatitinka KPĮ 6 straipsnio 4 dalies 1 punkte nustatytą kriterijų.

Todėl KPTNDG atlikdama IID personalo formavimo, valdymo ir administravimo antikorupcinį vertinimą, analizuojamą veiklos sritį vertins pagal šiuos KPĮ 6 straipsnio 4 dalyje nustatytus kriterijus:

* 1. 6 straipsnio 4 dalies 3 punkte nustatytą kriterijų – atskirų valstybės tarnautojų funkcijos, uždaviniai, darbo ir sprendimų priėmimo tvarka bei atsakomybė nėra išsamiai reglamentuoti;
  2. 6 straipsnio 4 dalies 4 punkte nustatytą kriterijų – veikla yra susijusi su leidimų, nuolaidų, lengvatų ir kitokių papildomų teisių suteikimu ar apribojimu.

Pirminei informacijai apie veiklos srities esamą situaciją gauti KPTNDG parengė klausimyną, kuris skirtas nustatyti, kokie teisės aktai reglamentuoja IID personalo formavimą, valdymą ir administravimą, ir šį klausimyną pateikė užpildyti pagal kompetenciją analizuojamą veiklą vykdančiam IID padaliniui – IID Veiklos organizavimo skyriui.

**2.** **VEIKLOS SRITIES VERTINIMO METU NUSTATYTI KORUPCIJOS RIZIKOS**

**VEIKSNIAI**

Vertinamuoju laikotarpiu IID galiojo šie pagrindiniai IID personalo formavimą, valdymą ir administravimą reglamentuojantys IID vidiniai teisės aktai:

1. IID personalo atrankos taisyklės, patvirtintos IID direktoriaus 2015 m. gruodžio 3 d. įsakymu Nr.V – 115;
2. IID darbuotojų metinių pokalbių atlikimo ir vertinimo taisyklės, patvirtintos IID direktoriaus 2015 m. gruodžio 3 d. įsakymu Nr.V – 114;
3. IID darbuotojų apmokėjimo taisyklės, patvirtintos IID direktoriaus 2016 m. kovo 14 d. įsakymu Nr.V – 35;
4. IID darbo tvarkos taisyklės, patvirtintos IID direktoriaus 2013 m. gegužės 2 d. įsakymu Nr.V – 42 (IID direktoriaus 2015 m. lapkričio 2 d. įsakymo Nr.V – 105 redakcija);
5. IID direktoriaus 2015 m. liepos 22 d. įsakymas Nr.V – 82 „Dėl valstybės įmonės „Indėlių ir investicijų draudimas“ darbuotojų periodinių žinių patikrinimo“.

Atlikus ID personalo formavimą, valdymą ir administravimą reglamentuojančių teisės aktų analizę ir vertinimą, KPTNDG nustatė korupcijos rizikos veiksnius šiose srityse:

* 1. **IID personalo formavimą, valdymą ir administravimą reglamentuojančių teisės aktų aktualumas**

KPTNDG pastebėjo, kad IID personalo atrankos taisyklėse ir IID darbuotojų apmokėjimo taisyklėse yra nuorodos į negaliojančius teisės aktus (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimą „Dėl konkursinių pareigų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose sąrašo nustatymo ir konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“). Todėl taikant IID personalo atrankos taisykles ir IID darbuotojų apmokėjimo taisykles gali kilti jų taikymo teisėtumo klausimai.

* 1. **IID darbuotojų priėmimas**
     1. KPTNDG pastebėjo, kad vadovaujantis Personalo atrankos taisyklėmis, skelbimas apie laisvas pareigas talpinamas IID interneto svetainėje, Valstybės tarnybos departamento puslapyje ir tik esant poreikiui – kitose informacijos sklaidos priemonėse. Atsižvelgiant į šią nuostatą, toks menkas skelbimo viešinimo ratas neužtikrina potencialių kandidatų pritraukimo ir gali dirbtinai riboti kandidatų konkurenciją, todėl antikorupciniu požiūriu, ši nuostata turėtų būti keistina, siekiant kuo plačiau ir informatyviau pranešti apie laisvas konkursines pareigas IID.

**2.2.2.** KPTNDG, išanalizavusi asmenų, pretenduojančių į konkursines pareigas, priėmimo organizavimą, atkreipė dėmesį, kad Personalo atrankos taisyklių Priedo Nr. 1 „Atmintinė dėl personalo atrankos konkursinės pareigoms“ 3 punkte nurodyta, jog Veiklos organizavimo skyriaus (toliau – VOS) vadovas, atlieka minimalių kvalifikacinių reikalavimų vertinimą, kurie yra nurodyti pareigybės nuostatuose, užpildo minimalių kvalifikacinių reikalavimų atitikties lentelę ir ją teikia Personalo atrankos komisijai. Minėtų taisyklių priedo 4 punkte nurodyta, kad kandidato atitiktis vertinama ir tuo pagrindu, ar kandidatas teigiamai ar neigiamai atsakė į kandidato anketoje pateiktus klausimus. Būtina pažymėti, kad kandidatas yra kviečiamas į pirmąjį pokalbį tuo atveju, jei atitinka minimalius kvalifikacinius reikalavimus ir neigiamai atsakė į kandidato anketos 4-6 klausimus *(4. Ar šios anketos 3 punkte nurodytoje įmonėje, įstaigoje dirba asmenys, su kuriais Jus sieja artimi giminystės ar svainystės ryšiai (tėvai, įtėviai, broliai, seserys ir jų vaikai, seneliai, sutuoktinis, vaikai, įvaikiai, jų sutuoktiniai ir jų vaikai, taip pat sutuoktinių tėvai, broliai, seserys ir jų vaikai), ar kurio nors iš šių asmenų ir Jūsų darbas įmonėje, įstaigoje taptų susijęs su vieno tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą? 5. Ar įstatymai draudžia arba juose nustatyta tvarka Jums atimta teisė eiti pareigas, nurodytas šios anketos 3 punkte? 6. Ar esate įstatymų nustatyta tvarka pripažintas kaltu dėl sunkaus ar labai sunkaus nusikaltimo, nusikaltimo valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio pobūdžio nusikaltimo, nusikaltimo, kuriuo padaryta turtinė žala valstybei, padarymo ir turite neišnykusį ar nepanaikintą teistumą?)*. Tuo tarpu, jei kandidatas teigiamai užpildytų anketos 7 ar 9 klausimus *(7. Ar esate įstatymų nustatyta tvarka pripažintas kaltu dėl baudžiamojo nusižengimo valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio pobūdžio baudžiamojo nusižengimo padarymo ir nuo apkaltinamojo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos nepraėjo 3 metai? 9. Ar buvote atleistas iš skiriamų arba renkamų pareigų dėl priesaikos ar pasižadėjimo sulaužymo, pareigūno vardo pažeminimo ir nuo atleidimo iš pareigų dienos nepraėjo 3 metai?)*, jis vis vien būtų kviečiamas į pokalbį, vadovaujantis Personalo atrankos taisyklių priedo 4 punkto nuostatomis, nepaisant to, kad yra baustas. Be to, nepriekaištinga reputacija yra vertinama jau po to, kai VOS vadovas užpildo ir pateikia Personalo atrankos komisijai kandidato atitiktį minimaliems kvalifikacijos reikalavimams lentelę. Atsižvelgiant į tokį kandidatų vertinimo procedūrų eiliškumą, pirminė pateikta VOS vadovo išvada netenka prasmės, kadangi kandidato reputacinė atitiktis nėra niekur įforminama. Šiuo atveju KPTNDG pažymėjo, kad nepriekaištingos reputacijos reikalavimas yra priskiriamas prie bendrųjų reikalavimų, kuriuos privalo atitikti asmuo, pretenduojantis į konkursines pareigas, ir dėl kurių atitikimo pagal nustatytą tvarką jau turėtų būti priimtas sprendimas kviesti pirmajam pokalbio etapui.

KPTNDG pastebėjo, kad praktikoje IID, gaudama užpildytas kandidato anketas, niekada nesikreipia į specialiąsias tarnybas siekiant gauti patvirtinimą ir išvadas dėl pateiktos kandidato informacijos teisingumo, tad antikorupciniu požiūriu, kandidatas anketoje gali pateikti melagingą informaciją.

**2.2.3.** Atkreiptinas dėmesys, kad minėtų taisyklių priedo 3 punkte yra tokia nuostata, kad *[...Jeigu kandidato pateiktuose dokumentuose nepažymėti reikiami duomenys minimaliems kvalifikacijos reikalavimams nustatyti, IID sekretorė telefonu susisiekia su kandidatais ir patikslina duomenis. Patikslinus duomenis perduoda VOS vadovui tolimesniam minimalių kvalifikacijos reikalavimų vertinimui...]*.KPTNDG bendra nuomone, šią nuostata privaloma keisti, kadangi tai sukuria galimybę kandidatui, kuris neatitinka minimalių kvalifikacinių reikalavimų, papildyti savo gyvenimo aprašymą tais aspektais, kurių trūksta, kad būtų pakviestas pirmajam pokalbio etapui. Antikorupciniu vertinimu, negali būti sudaromos net menkiausios sąlygos patekti į atrankos etapus tiems kandidatams, kurių pirminiuose pateiktuose dokumentuose nurodyta kvalifikacija netinkama konkursinėms pareigoms užimti.

**2.2.4.** Atlikus pirminį kandidatų vertinimą, kandidatai kviečiami pokalbiui. Į antrąjį pokalbį kviečiami mažiausiai 2 kandidatai, kurie surinko daugiausiai balų pirmojo pokalbio metu. II-jame pokalbyje kandidatai yra egzaminuojami. Kandidato egzaminavimą sudaro praktinė užduotis (jos pristatymas) ir pokalbis. Taisyklėse nurodyta, kad Personalo atrankos komisijos sekretorius kreipiasi į IID sekretorę ir pateikia užduotį, kurią kandidatas turės pristatyti antrojo pokalbio metu. Užduoties temą suformuoja komisijos nariai I-ojo pokalbio metu. Minėtose taisyklėse nenumatyta, iš kokio pobūdžio klausimų sudaroma praktinė užduotis, užduoties sprendimo ir vertinimo tvarka. Svarbu pažymėti, kad praktinė užduotis netenka prasmės, kadangi kandidatas turi laiko jai pasiruošti namuose. Tokiu egzaminavimo būdu nėra objektyviai patikrinama kandidato kvalifikacija ir žinios.

KPTNDG siūlymas yra keisti Personalo atrankos į konkursines pareigas eigą, konkrečiai įvardijant, kas sudaro testus, kokia jų pateikimo kandidatams eiga bei vertinimo kriterijai.

**2.2.5.** Priimant ne konkurso būdu į laisvas pareigias pirmiausia pasiūlymas gali būti pateikiamas IID darbuotojui, kuris atitinka visus pareigybei keliamus reikalavimus. Jei IID neatsiranda darbuotojų, norinčių ir galinčių užimti laisvas pareigas, rengiamas darbo skelbimas, kuris yra paviešinamas IID internetiniame puslapyje ir pagal poreikį kituose informaciniuose šaltiniuose. Šiuo atveju taip pat kaip ir į konkursines pareigas, nėra užtikrinamas laisvų darbo vietų viešinimas, todėl turėtų būti keistina Personalo atrankos taisyklių 8 punktas, nurodant prievolę apie laisvas darbo vietas įmonėje viešinti ne tik internetiniame puslapyje, bet ir bent viename darbo skelbimų portale.

Nekonkursinėms pareigoms VOS vadovas taip pat pildo minimalių kvalifikacinių reikalavimų lentelę ir perduoda atitinkamo struktūrinio padalinio vadovui atlikti savarankišką kandidato vertinimą. Minimalius kvalifikacinius reikalavimus atitikęs kandidatas kviečiamas į pokalbį. Pokalbio metu dalyvauja VOS vadovas ir struktūrinio padalinio vadovas. Pasibaigus pokalbiui yra atliekamas kandidato vertinimas. Personalo atrankos taisyklių 13.2. punkte numatyta, kad *tinkamiausias kandidatas išrenkamas žodiniu sutarimu.* Vertinant šią nuostatą, daroma prielaida, kad kandidatas yra atrenkamas ne pagal jo kompetenciją ir tinkamumą darbui, o pagal darbo pokalbyje dalyvavusių asmenų žodinį susitarimą. KPTNDG nuomone, ši nuostata privalo būti keičiama, kadangi sudaro prielaidas pasireikšti korupcijai.

Remiantis tuo, kas išdėstyta, siekiant užtikrinti nepriklausomą ir nešališką kandidatų atranką į IID laisvas pareigas ir pašalinti prielaidas korupcijai, KPTNDG nuomone toks reglamentavimo turinys yra tikslintinas, nes sudaro įspūdį, kad IID kandidatai vertinami ne pagal jų kompetenciją, o pagal žodinį susitarimą. Be to, atsižvelgiant į IID vykdomos veiklos specifiškumą ir duomenų, su kuriais yra dirbama, slaptumą, net ir toms pareigoms, kurioms neorganizuojamas konkursas, kandidatai privalomai turėtų užpildyti kandidatų (nepriekaištingos reputacijos) anketą.

**2.3. IID darbuotojų žinių vertinimas**

2015 m. liepos 22 d. IID direktoriaus įsakymu Nr.V-82 nustatyta IID darbuotojų periodinio žinių tikrinimo tvarka. Tačiau IID aiškiai nereglamentuota privalomų žinių apimtys, šaltiniai ir žinių įgijimo sistema. Kitaip tariant nėra sisteminio ryšio tarp žinių suteikimo ir jų lygio vertinimo. Darbuotojai aiškiai nežino ko iš jų reikalaujama, IID neorganizuoja vidinių mokymų, susijusių su IID darbuotojų žinių lygio kėlimu. Toks neapibrėžtumas ydingas. VOS atsako už darbuotojų kvalifikacijos kėlimą, tačiau IID nėra sukurta ir aiškiai reglamentuota darbuotojų kvalifikacijos kėlimo sistema. Iš esmės kiekvienas darbuotojas turi susirasti jam reikalingus kursus ir pan. KPTNDG nuomone būtina tobulinti IID darbuotojų žinių lygio (kvalifikacijos) kėlimo sistemą, numatant ne vien tik žinių lygio nustatymo procedūrą, bet ir tokių žinių lygio (kvalifikacijos) kėlimo tvarką, konkrečiam darbuotojui individualizuoti žinių lygio (kvalifikacijos) kėlimo planą ir t.t.

1. **PRIEŽASTYS, DIDINANČIOS KORUPCIJOS PASIREIŠKIMO RIZIKOS LYGĮ**

Atliktos veiklos vertinimo analizės metu, nustatyta, kad personalo formavimo, valdymo ir administravimo srityje vis tik išlieka rizika pasireikšti korupcijai dėl šių priežasčių:

1. IID vidiniai dokumentai neaktualūs galiojantiems teisės aktams;
2. IID vidiniai dokumentai nepakankamai užtikrina laisvų darbo vietų viešinimą, darbuotojų atrankos ir žinių lygio vertinimo objektyvumą.
3. **PASIŪLYMAI DĖL KORUPCIJOS RIZIKOS PANAIKINIMO AR SUMAŽINIMO**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Priemonės** | **Įvykdymo laikas** | **Laukiami rezultatai** | **Vertinimo kriterijus** |
| 1. Pakeisti Personalo atrankos taisykles:    1. Numatyti, kad laisvos darbo vietos privalo būti viešinamos ne tik IID internetiniame puslapyje, bet ir bent viename darbo skelbimų portale;    2. Kandidatai ne į konkursines pareigas privalo pateikti kandidato (nepriekaištingos reputacijos) anketą. | Iki 2018 m. III ketv. | Bus užtikrintas darbo vietų viešinimas, darbuotojų atrankos ir žinių lygio vertinimo objektyvumas. | Pakeistos Personalo atrankos taisyklės. |
| 1. Parengti IID darbuotojų kvalifikacijos kėlimo, karjeros ir žinių lygio vertinimo taisykles, kuriose nustatyti aiškias kvalifikacijos kėlimo, karjeros ir žinių lygio vertinimo procedūras ir kriterijus (sąlygas). | Iki 2018 m. III ketv. | Bus užtikrintas darbuotojų kvalifikacijos kėlimo, karjeros ir žinių lygio vertinimo objektyvumas | Priimtos taisyklės. |

KPTNDG vadovas Robertas Kvietkovskis

KPTNDG nariai:

Alena Mugenienė

Tomas Jurkovlianec

Eglė Toliūnaitė

Ieva Daukintytė

Laima Tankevičiūtė