



VALSTYBINĖ LIGONIŲ KASA PRIE SVEIKATOS APSAUGOS MINISTERIJOS

Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos Antikorupcijos ir atitikties skyriui 2019-11-04 Nr. 4K-7669
į 2019-07-15 Nr. (1.1.21-60)10-4532

DĖL MOTYVUOTOS IŠVADOS DĖL KORUPCIJOS PASIREIŠKIMO TIKIMYBĖS NUSTATYMO PERSONALO VALDYMO IR ADMINISTRAVIMO SRITYJE

Valstybinės ligonių kasos prie Sveikatos apsaugos ministerijos (toliau – VLK) Korupcijos prevencijos koordinavimo ir kontrolės komisija (toliau – Komisija) 2019 m. III ketv. atliko VLK personalo valdymo ir administravimo srities korupcijos pasireiškimo tikimybės (toliau – KPT) nustatymą.

Personalo valdymo ir administravimo srities KPT nustatymas buvo atliekamas VLK vykdomos darbuotojų paieškų ir konkursų (atrankos), VLK darbuotojų skatinimo pinigėmis priemonėmis bei priemonių skyrimo aspektais.

Atliekant KPT nustatymą naudoti šie metodai ir veiksmai:

1. informacijos, užduodant specialiuosius ir bendruosius klausimus Teisės ir personalo skyriaus vyriausiesiems specialistams, vykdančioms personalo administravimo funkcijas, rinkimas žodžiu ir raštu (elektroniniu paštu);
2. išorės ir VLK vidaus teisės aktų, susijusių su personalo valdymo ir administravimo sritimi, analizė;
3. vykdytų konkursų ir atrankų procedūrų atitikties teisės aktų reikalavimams vertinimas, pasitelkus faktinius vykdytų konkurso į valstybės tarnautojo pareigybę ir atrankos į pareigybę dirbti pagal sutartį duomenis;
4. specialiųjų klausimynų ir Valstybės ar savivaldybės įstaigų veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo klausimyno¹, pildymas;
5. Dokumentų valdymo informacinėje sistemoje įsitikinta dalies dokumentų, nurodytų personalo administravimo specialistams atsakant į klausimus, tikrumu – vertinant faktinius vykdytų konkurso į valstybės tarnautojo pareigybę ir atrankos į pareigybę dirbti pagal sutartį duomenis;
6. motyvuotos išvados ir korupcijos rizikos veiksnių nustatymas, priemonių jiems mažinti ir rekomendacijų rengimas.

Analizuota 2018–2019 m. informacija, 2019 m. sausio–birželio mėn. atrankos ir konkursai.

Valstybės ar savivaldybės įstaigų veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo klausimyno pagalba nustatyta, kad personalo valdymo ir

¹ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D7EDC15D339E>

administravimo srityje analizuojamu laikotarpiu nebuvo padaryta korupcinio pobūdžio nusikalstama veika, atskirų valstybės tarnautojų funkcijos, uždaviniai, darbo ir sprendimų priėmimo tvarka bei atsakomybė iš esmės yra reglamentuoti, Valstybės ar tarnybos paslaptį sudaranti informacija VLK veikloje nenaudojama, Specialiųjų tyrimų tarnyba korupcijos rizikos analizės šioje srityje neatliko.

Kadangi VLK šioje srityje daugiausia priima sprendimus, kuriems nereikia kitos valstybės ar savivaldybės įstaigos patvirtinimo, personalo valdymo ir administravimo sritis **formaliai priskirtina prie veiklos sričių, kurioje didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, todėl nustatant KPT buvo siekiama:**

1. antikorupciniu požiūriu įvertinti VLK personalo valdymo ir administravimo srities reglamentavimą;
2. įvertinti faktinį konkursų į valstybės tarnautojų pareigas ir atrankų į pareigas dirbti pagal darbo sutartį, vykdymo atitikimą teisės aktų reikalavimams (pagal VLK teisės aktų reikalavimus konkursams ir atrankoms sudaryti specialūs klausimynai; imtis – 2 pirmieji 2019 metais vykdyti konkursas ir atranka);
3. nustatyti galimus korupcijos rizikos veiksnius bei priemones ir rekomendacijas korupcijos pasireiškimo tikimybei mažinti.

Įvertinus VLK personalo valdymo ir administravimo sritį buvo nustatyti galimi korupcijos rizikos pasireiškimo veiksniai, priemonės galimiems korupcijos rizikos veiksniams valdyti bei rekomendacijos KPT mažinti:

1. DARBUOTOJŲ PAIEŠKŲ IR ATRANKŲ PROCESAS.

Įvertinus VLK vykdomų konkursų ir procedūrų atitiktį teisės aktų reikalavimams, reikšmingų neatitikimų ir korupcijos rizikos veiksnių nenustatyta, tačiau pateiktos rekomendacijos, susijusios su nepotizmo ir interesų konflikto atrankų / konkursų metu, prevencija bei kt.

Rekomendacijos svarstyti galimybę VLK vidiniuose teisės aktuose įtvirtinti nuostatas:

- 1) kad prieš atranką / konkursą, atranką / konkursą vykdantiems asmenims būtų pateikiamos atrinktų kandidatų pavardės ar gyvenimo aprašymai, kad būtų užtikrintas atranką / konkursą vykdančių asmenų nusišalinimas dar iki galimo interesų konflikto;
- 2) kad, kandidatams prieš atranką / konkursą būtų pateikiamos užpildyti sąžiningumo deklaracijos, kuriose kandidatas pateiktų informaciją apie VLK dirbančius asmenis, dėl kurių gali kilti interesų konfliktas;
- 3) patvirtinti darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, atrankos ir konkurso posėdžio protokolo formą;
- 4) dėl žemiausio galimo pretendento (į pareigybę darbuotojo, dirbančio pagal sutartį) kompetencijų vertinimo balo, taikytino vykdant atranką pretendentui, kviečiamam dirbti VLK, nustatymo.

Taip pat rekomenduojama:

- 5) organizuojant darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, atrankų pokalbius, laikytis VLK ir teritorinių ligonių kasų (toliau – TLK) naujų darbuotojų atrankos ir adaptacijos tvarkos aprašo, patvirtinto VLK direktoriaus 2017 m. gruodžio 28 d. įsakymu Nr. 1K-273 „Dėl Valstybinės ligonių kasos prie Sveikatos apsaugos ministerijos ir teritorinių ligonių kasų naujų darbuotojų atrankos ir adaptacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“, 15 p. reikalavimo (atrankos pokalbyje turi dalyvauti specialistas, atsakingas už žmogiškųjų išteklių valdymą ir (ar) struktūrinio padalinio, kuriame yra laisva pareigybė, vadovas, taip pat kiti darbuotojai, įtraukti į darbuotojų atrankos komisijas) arba keisti šią nuostatą.

2. VLK DARBUOTOJŲ SKATINIMAS PINIGINĖMIS PRIEMONĖMIS BEI PRIEMOKŲ SKYRIMAS.

VLK ir TLK žmoniškųjų išteklių valdymo politikos apraše, patvirtintame VLK direktoriaus 2013 m. lapkričio 13 d. įsakymu Nr. 1K-257 „Dėl Valstybinės ligonių kasos prie sveikatos apsaugos ministerijos ir teritorinių ligonių kasų žmoniškųjų išteklių valdymo politikos aprašo patvirtinimo“, yra nuostata, kad ligonių kasose visiems darbuotojams vieningai taikomos piniginės ir nepiniginės motyvavimo priemonės. Taip pat nustatyta, kad piniginės motyvavimo priemonės sudaro darbo užmokestis (priedai, priemokos) piniginės išmokos ir vienkartinės piniginės išmokos, skiriamos galiojančių teisės aktų nustatyta tvarka.

VLK valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokesčio mokėjimo tvarka reglamentuota VLK valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokesčio nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos apraše, patvirtintame VLK direktoriaus 2019 m. sausio 28 d. įsakymu Nr. 1K-25 „Dėl Valstybinės ligonių kasos prie Sveikatos apsaugos ministerijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokesčio nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, kuriame nustatyta, kad priemoka (tiek valstybės tarnautojui, tiek darbuotojui, dirbančiam pagal sutartį), vienkartinė piniginė išmoka ir piniginė išmoka už išskirtinį indėlį (valstybės tarnautojams), premija (darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį) gali būti skiriama tiesioginio vadovo, kitų struktūrinių padalinių vadovų ar komisijos, kurios narys yra darbuotojas, atsižvelgiant į pagrįstą rašytinį siūlymą, suderintą su struktūriniu padaliniu, atsakingu už žmoniškųjų išteklių valdymu bei struktūriniu padaliniu, atsakingu už darbo užmokesčio mokėjimą.

Valstybės tarnybos įstatymo² 31 straipsnio 2 dalies 3 ir 5 p. yra nustatyta galimybė skatinti valstybės tarnautojus vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka arba nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip 2 kartus per kalendorinius metus). Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo³ 12 straipsnyje nustatyta, kad ne daugiau nei vieną kartą per metus darbuotojams atlikus vienkartinės ypač svarbias įstaigos veiklas užduotis, taip pat ne daugiau nei vieną kartą per metus, praėjusių kalendorinių metų veiklą įvertinus labai gerai, gali būti skiriamos premijos (taikoma darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį). VLK valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokesčio nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos aprašo 15 p. yra nustatyta siūlymų skirti pinigines išmokas valstybės tarnautojams ir premijas darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, teikimo tvarka, piniginių išmokų valstybės tarnautojams skyrimo pagrindai yra aiškiai reglamentuoti Valstybės tarnybos įstatyme, o premijų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, skyrimo pagrindai – Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatyme.

Vadovaujantis Valstybės tarnybos įstatymo 30 straipsnio 1 d., 10–40 proc. pareiginės algos dydžio priemokos valstybės tarnautojams gali būti skiriamos ne ilgesniam kaip 6 mėnesių per kalendorinius metus laikotarpiui:

1) už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito valstybės tarnautojo pareigybei nustatytas funkcijas;

2) už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos.

² <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D3ED3792F52B/asr>

³ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/2d8b78b0e79411e68503b67e3b82e8bd/asr>

Priemokos dydį iš nustatyto Valstybės tarnybos įstatymo 30 straipsnio 1 dalyje diapazono (10–40 proc. pareiginės algos dydžio) nustato valstybės tarnautoją į pareigas priimančias asmuo.

Priemokos darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo 10 straipsniu, gali būti skiriamos:

1) už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės;

2) už papildomų pareigų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą,

ir gali siekti iki 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Priemokų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

VLK valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokesčio nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos aprašo nuostatos dėl priemokų neprieštarauja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo ir Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo nuostatomis, šio aprašo 12 punkte yra nustatyta siūlymų skirti priemokas valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, teikimo tvarka, tačiau tvarkos apraše nenustatyti šie skaidrumą užtikrinantys kriterijai:

1. kriterijai, kuriais vadovaudamasis tiesioginis darbuotojo vadovas (ar darbo grupės, komisijos vadovas), galėtų nuspręsti, ar darbuotojui gali siūlyti skirti priemoką (VLK darbo užmokesčio fondo galimybės, darbo krūvio matavimo kriterijai ir pan.);

2. kriterijai, kuriais vadovaujantis nustatomi darbuotojams skiriamų priemokų dydžiai iš VTĮ nustatyto diapazono;

3. struktūrinių padalinių, dalyvaujančių sprendimo derinime, kompetencija;

4. nenurodyti kriterijai, kuriais vadovaudamasis siūlymą gali atmesti VLK direktorius.

Sprendimų priėmimo kriterijų reglamentavimas yra vienas iš svarbiausių antikorporacinės aplinkos kūrimo elementų bei pasitikėjimu grįstų santykių garantas. Kriterijai turi būti tokie, kad darbuotojams būtų sudarytos sąlygos gauti teisingą atlygį už darbą, racionaliai, skaidriai planuojant darbo užmokesčiui skirtas lėšas.

Galimas korupcijos rizikos pasireiškimo veiksnys:

VLK valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos apraše nėra nustatytų kriterijų, kuriais vadovautųsi subjektai, dalyvaujantys sprendimo dėl priemokos skyrimo priėmime.

Priemonė galimam korupcijos rizikos veiksmui valdyti:

Papildyti VLK valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokesčio nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos aprašą, patvirtintą VLK direktoriaus 2019 m. sausio 28 d. įsakymu Nr. 1K-25 „Dėl Valstybinės ligonių kasos prie Sveikatos apsaugos ministerijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokesčio nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ kriterijais, kuriais vadovautųsi subjektai, dalyvaujantys sprendimo dėl priemokos skyrimo priėmime.

3. DARBUOTOJŲ SUPAŽINDINIMAS SU TEISĖS AKTAIS.

Atliekant KPT vertinimą nustatyta, kad VLK darbuotojai supažindinti ne su visais VLK personalo valdymą ir administravimą reglamentuojančiais teisės aktais.

Rekomenduojama supažindinti VLK darbuotojus Dokumentų valdymo informacinės sistemos priemonėmis ar raštu su šiais VLK personalo valdymą ir administravimą reglamentuojančiais teisės aktais:

1) VLK direktoriaus 2013 m. lapkričio 13 d. įsakymu Nr. 1K-257 „Dėl Valstybinės ligonių kasos prie sveikatos apsaugos ministerijos ir teritorinių ligonių kasų žmogiškųjų išteklių valdymo politikos aprašo patvirtinimo“;

2) VLK direktoriaus 2014 m. gruodžio 17 d. įsakymu Nr. 1K-369 „Dėl Valstybinės ligonių kasos prie Sveikatos apsaugos ministerijos ir teritorinių ligonių kasų darbuotojų kompetencijų vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“;

3) VLK direktoriaus 2017 m. gruodžio 28 d. įsakymu Nr. 1K-273 „Dėl Valstybinės ligonių kasos prie Sveikatos apsaugos ministerijos ir teritorinių ligonių kasų naujų darbuotojų atrankos ir adaptacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ (supažindinti tik vadovai);

4) VLK direktoriaus 2018 m. vasario 28 d. įsakymu Nr. V-76 „Dėl Nuolatinės komisijos sudarymo“.

Informuojame, kad VLK yra inicijuotas nustatytos priemonės galimam korupcijos rizikos pasireiškimo veiksniumi valdyti ir rekomendacijų KPT personalo valdymo ir administravimo srityje mažinti įgyvendinimo procesas.

PRIDEDAMA. KPT nustatymo aprašymas.pdf

Direktorius

Gintaras Kacevičius

Jurgita Šilinaite-Šermukšnienė, tel. (8 5) 236 4166, el. p. jurgita.silinaite-sermuksniene@vlk.lt

Simona Adamkevičiūtė, tel. (8 5) 236 4181, el. p. simona.adamkeviciute@vlk.lt

Brigita Skliuderytė, tel. (8 5) 236 4129, el. p. brigita.skliuderyte@vlk.lt