

UAB „PAKRUOJO ŠILUMA“ KORUPCIJOS PASIREIŠKIMO TIKIMYBIŲ NUSTATYMO ATASKAITA

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymu, 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 ar savivaldybės įstaigų veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“, UAB „Pakruojo šiluma“ atliko korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymą šiose srityse:

- darbuotojų priėmimas į darbą;

Darbuotojų priėmimas į darbą.

Nauji darbuotojai priimami į darbą pagal poreikį. Darbuotojų priėmimo į darbą organizavimas apima: atrankos paskelbimas (bendrovės internetinėje svetainėje, Užimtumo tarnybos internetiniame puslapyje), pretendentų dokumentų priėmimas (CV), pretendentų tikrinimas ir atranka. Skelbimą apie darbuotojo atranką rengia ekonomistas-personalo vadovas vadovaudamasis pareiginiiais nuostatais. Asmuo, siekiantis dalyvauti darbuotojo atrankoje elektroniniu paštu ar asmeniškai pateikia gyvenimo aprašymą (CV). Gyvenimo aprašymai yra patikrinami ar pretendentas atitinka darbuotojo pareigybėje nustatytus reikalavimus. Pretendentas, kuris atitinka reikalavimus yra informuojamas apie atrankos laiką bei datą. Atrankos metu su pretendентаis vyksta atrankos pokalbis. Pokalbio metu dalyvauja bendrovės direktorius ir direktoriaus pavaduotoja. Pasibaigus pokalbiui yra atliekamas pretendentų vertinimas. Tinkamiausias pretendentas išrenkamas žodiniu susitarimu.

Priimamas į darbą asmuo darbdaviui pateikia: asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą, vairuotojo pažymėjimą su papildomomis kategorijomis (jei to reikalauja darbo pareigybė), išsilavinimą, profesinį pasirengimą patvirtinančius dokumentus, sveikatos būklę patvirtinantį dokumentą bei kitų asmeninių dokumentų kopijas (vaiko gimimo liudijimas, neįgalaus asmens pažymėjimas, neįgalaus vaiko pažymėjimas, santuokos ar ištuokos liudijimas ir kita).

Priimant į darbą darbuotojas ir darbdavys sudaro raštu darbo sutartį dviem egzemplioriais, kuria darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas bendrovėje nustatytai darbo tvarkai bei pareiginiams nuostatams, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytas darbo funkcijas, mokėti darbuotojui sutartą darbo užmokestį bei užtikrinti darbo sąlygas.

Prieš darbuotojui pradėdant dirbti, darbuotojas yra pasirašytinai supažindinamas su bendrovės

vidaus tvarką reglamentuojančiais dokumentais.

Atlikti korupcijos pasireiškimo tikimybių nustatymo veiksniai pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė

UAB „Pakruojo šiluma“ korupcijos pasireiškimo tikimybių analizuojamos sritys	Tikrinamas laikotarpis	Tikrintų asmenų pareigybės
Pretendentų į pareigas priėmimo tvarka	Tikrintas laikotarpis 2018-2019 m.	Administratorė
Sudarytų naujų darbo sutarčių patikrinimas	Tikrinimo laikotarpis 2020 m. birželio 30 d.	Administratorė
Priimtų darbuotojų pateiktų dokumentų patikrinimas	Tikrintas laikotarpis 2018-2019 m.	Administratorė

Tyrimo metu nustatyta:

1. Bendrovėje nėra reglamentuota priėmimo, į konkursines ir nekonkursines pareigas, atrankos tvarka.
2. Sutartys su darbuotojais pasirašytos tinkamai. Jas saugo ir administruoja administratorė-personalo vadovė.
3. Priimtų darbuotojų pateikti dokumentai atitinka pareigybei nustatytus reikalavimus.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo 6 str. 3 d. ir 5 d., darytina išvada, kad UAB „Pakruojo šiluma“ bendrovės darbuotojų priėmimo į darbą srityje gali egzistuoti tam tikra korupcijos pasireiškimo tikimybė, nes nėra reglamentuota pretendentų atrankos priėmimo į darbą tvarka.

Pažymėtina, kad korupcijos rizikos veiksniai yra valdomi, nes korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo metu vertinta bendrovės veiklos sritis yra reglamentuota vidaus administravimo teisės aktais, kurie nuolatos peržiūrimi, kuriami ir tvirtinami nauji.

Taigi, atlikta korupcijos pasireiškimo tikimybės analizė leidžia pateikti pagrindinį pasiūlymą:
Parenkti darbuotojų atrankos, į konkursines ir nekonkursines pareigas, tvarkos aprašą.

Direktorius

Laurinas Banaitis