



**LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETO
REKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL KORUPCIJOS PASIREIŠKIMO TIKIMYBĖS NUSTATYMO IŠVADOS
TVIRTINIMO**

Kaunas

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo 10 straipsnio 4 dalimi, Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo ir jo atlikimo tvarkos rekomendacijų, patvirtintų Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriaus 2021 m. lapkričio 30 d. įsakymu Nr. 2-246 „Dėl Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo ir jo atlikimo tvarkos rekomendacijų patvirtinimo“, 30 punktu, Korupcijos prevencijos Lietuvos sveikatos mokslų universitete 2021–2023 metų programos, patvirtintos Lietuvos sveikatos mokslų universiteto rektoriaus 2021 m. liepos 27 d. įsakymu Nr. 2021-V-0435 „Dėl Korupcijos prevencijos Lietuvos sveikatos mokslų universitete 2021 - 2023 metų programos patvirtinimo“, 12.7 papunkčiu,

1. **T v i r t i n u** Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo išvadą (toliau – Išvada) Lietuvos sveikatos mokslų universiteto (toliau – Universitetas) vidaus administravimo veiklos srityje – Universiteto darbuotojų kvalifikacijos kėlimas (priedas).

2. **P a v e d u** Universiteto Personalo tarnybai ir Universiteto skaidrumo pareigūnui iki 2023 m. gruodžio 31 d. įgyvendinti Išvados 5 punkto pasiūlymus dėl nustatytų rizikų mažinimo priemonių taikymo.

3. **Į p a r e i g o j u** Dokumentų valdymo tarnybą su šiuo įsakymu supažindinti Personalo ir Juridinės tarnybos vadovus. Komunikacijos tarnybai šį įsakymą paskelbti Universiteto interneto svetainėje.

4. **P a s i l i e k u** įsakymo kontrolę sau.

5. Šis įsakymas įsigalioja nuo jo pasirašymo dienos.

Rektorius

prof. Rimantas Benetis

TVIRTINU
Lietuvos sveikatos mokslų universiteto
rektorius
prof. Rimantas Benetis

Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo išvada

2022 m. spalio 31 d. Nr. _____

Kaunas

<p>1. Viešojo sektoriaus subjektas, kuriame atliktas KPT nustatymas (veiklos sritis (-ys), kurioje (-iose) buvo atliekamas korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymas, jos (-ų) trumpas aprašymas).</p>	<p>Lietuvos sveikatos mokslų universitetas (toliau – ir Universitetas).</p> <p>Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymas atliktas Universiteto vidaus administravimo veiklos srityje – Universiteto darbuotojų kvalifikacijos kėlimas.</p> <p>2022 m. spalio 1 d. duomenimis, Universitete dirbo 1246 dėstytojai, 257 mokslo darbuotojai, 10 gydytojų, 18 slaugos specialistų, 57 veterinarijos gydytojai ir 1202 kiti darbuotojai. Iš viso – 2790 darbuotojų.</p> <p>Kvalifikaciją tobulinusių Universiteto darbuotojų skaičius 2020 m. buvo 1152, 2021 m. – 853, 2022 m. spalio 1 d. – 725 darbuotojai.</p> <p>2020 m. Universiteto darbuotojų kvalifikacijos tobulinimui skirta 367783,44 eurų, 2021 m. – 664522,10 eurų, 2022 m. sausio-rugsėjo mėnesiais – 551954,41 eurų.</p> <p>Atsižvelgiant į pagrindinę Universiteto misiją – kurti, kaupti, sisteminti ir skleisti mokslo žinias, naujausius mokslo ir studijų laimėjimus, mokyti ir ugdyti kūrybingą, dorą, iniciatyvią, išsilavinusią, sveiką, savarankišką ir verslią asmenybę, puoselėti demokratiją ir gerovę, ugdyti sveiką bei išsilavinusią visuomenę – nuolat tobulinama, aukšta Universiteto darbuotojų kvalifikacija, neabejotinai, yra svarbus šios misijos įgyvendinimo efektyvumą lemiantis veiksnys.</p>
--	--

	Universiteto darbuotojų kvalifikacijos tobulinimui kasmet skiriamų lėšų sumos yra pakankamai reikšmingos, tad rizikų analizė ir šioje srityje yra aktuali.
2. Asmenys (subjektai), atlikę viešojo sektoriaus subjekto KPT nustatymą	Universiteto skaidrumo pareigūnas Jurgis Kazlauskas (el. p. jurgis.kazlauskas@lsmu.lt).
3. Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo pradžios ir pabaigos laikas. Analizuotas laikotarpis.	Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymas buvo atliekamas nuo 2022 m. spalio 3 d. iki 2022 m. spalio 31 d. Analizuotas 2020-2022 m. laikotarpis: 3.1. 2022 m. spalio 3 d. galioję teisės aktai ¹ ; 3.2. Surinkta ir analizuota informacija, numatyta Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo ir jo atlikimo tvarkos rekomendacijų, patvirtintų Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriaus 2021 m. lapkričio 30 d. įsakymu Nr. 2-246 „Dėl Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo ir jo atlikimo tvarkos rekomendacijų patvirtinimo“ (nuo 2022 m. spalio 1 d. aktualios redakcijos) (toliau – Rekomendacijos) 12.1-12.8 papunkčiuose; 3.3. Taikytas interviu metodas su Universiteto Personalo tarnybos ir kitų struktūrinių padalinių darbuotojais.
4. Nustatytos rizikos, jų lygiai, suskirstymas pagal svarbą²	

¹ Lietuvos sveikatos mokslų universiteto darbo tvarkos taisyklės, patvirtintos Lietuvos sveikatos mokslų universiteto tarybos 2020 m. kovo 6 d. sprendimu Nr. UT1-36-6 (toliau – Universiteto darbo tvarkos taisyklės); Profesinės kvalifikacijos tobulinimo Lietuvos sveikatos mokslų universitete reglamentas, patvirtintas Lietuvos sveikatos mokslų universiteto senato 2014 m. birželio 20 d. nutarimu Nr. 47-23;

Lietuvos sveikatos mokslų universiteto darbuotojų siuntimo į komandiruotę ir komandiruočių išlaidų apmokėjimo tvarka, patvirtinta Lietuvos sveikatos mokslų universiteto rektoriaus 2018 m. birželio 25 d. įsakymu Nr. V-502; Kvalifikacinių ir atestacijos reikalavimų dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigybėms nustatymo, konkursų į dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigas skelbimo, organizavimo ir vykdymo bei dėstytojų ir mokslo darbuotojų atestavimo tvarka, patvirtinta Lietuvos sveikatos mokslų universiteto senato 2018 m. rugsėjo 21 d. nutarimu Nr.105-05.

² Atliekant rizikų analizę, vadovaujantis Rekomendacijų 12.1-12.8 papunkčiais, buvo renkama ir analizuojama informacija, susijusi su Universiteto darbuotojų kvalifikacijos kėlimu apie: darbuotojų padarytą (-as) korupcinio pobūdžio nusikalstamą (-as) veiką (-as) arba korupcinio pobūdžio teisės pažeidimą (-us); per analizuojamąjį laikotarpį viešojo sektoriaus subjekte užfiksuotus Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo 2 straipsnio 9 ir 10 dalyse nurodytų korupcinio pobūdžio nusikalstamų veikų ir korupcinio pobūdžio teisės pažeidimų atvejus, neatsižvelgiant į minėtų veikų tyrimo proceso (ikiteisminio tyrimo, administracinio nusižengimo bylos nagrinėjimo ar tarnybinio nusižengimo tyrimo) etapą; gautus skundus, pranešimus, pareiškimus dėl viešojo sektoriaus subjekto atliktų veiksmų ir (ar) priimtų sprendimų; gautus skundus, pranešimus, pareiškimus, neatsižvelgiant į tai, ar dėl jų buvo pradėti ikiteisminiai tyrimai, administracinių nusižengimų bylos, tarnybiniai patikrinimai, ar ne; analizuojamu laikotarpiu (ar ankstesnes, jei iki korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo nebuvo renkama ir vertinama tokia informacija) Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos atliktas korupcijos rizikos analizės; Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos teisės aktų nustatyta tvarka atliktas korupcijos rizikos analizės viešojo sektoriaus subjekto veiklos srityse ir pateiktas kritines ir kitas antikorpucines pastabas ir pasiūlymus; analizuojamu laikotarpiu (ar ankstesnius, jei iki korupcijos pasireiškimo tikimybės atlikimo nebuvo

POVEIKIS	Katastrofinis	5	10	15	20	25 R₁
	Kritinis	4	8	12	16	20
	Pastebimas	3	6	9	12	15
	Žemas	2	4	6	8	10
	Nereikšmingas	1	2	3	4	5
		Labai žema	Žema	Vidutinė	Aukšta	Labai aukšta
TIKIMYBĖ						
4.1. Raudonas rizikingumo lygis (žemėjančia tvarka nuo didžiausio balo)				<i>R₁ - nurodomas rizikos pavadinimas, tikimybės, poveikio lygis, pagrindimas, kodėl skirti atitinkami balai.</i> 4.1.1. R ₁ rizikingumo lygio rizikų nenustatyta. 4.1.2. Raudono rizikingumo lygio rizikų nenustatyta.		
4.2. Geltonas rizikingumo lygis (žemėjančia tvarka nuo didžiausio balo)				4.2. Geltono rizikingumo lygio rizikų nenustatyta.		
4.3. Žalias rizikingumo lygis (žemėjančia tvarka nuo didžiausio balo)				4.3. Kaip kita žalio rizikingumo lygio rizika vertintinas galimai nepakankamai išsamus teisinis reguliavimas, kuriuo Universiteto lygmeniu nėra nustatyti darbuotojų kvalifikacijos kėlimo prioritetai (pavyzdžiui, prioritetinės kvalifikacijos kėlimo kryptys, kvalifikacijos kėlimo būdų prioritetai ir pan.). Rizikos poveikis nereikšmingas (1 balas), tikimybė labai žema (1 balas). Rizikos vertinimas: Universiteto veiklai ir reputacijai įtaka nedaroma.		

renkama ir vertinama tokią informaciją) atliktus teisės aktų, reglamentuojančių įstaigos veiklą, antikorupcinius vertinimus; Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos teisės aktų nustatyta tvarka atliktus viešojo sektoriaus subjekto veiklą reglamentuojančių teisės aktų antikorupcinių vertinimų išvadas bei pateiktas kritines ir kitas antikorupcines pastabas; Valstybės kontrolės, Seimo kontrolierių, kitų kontrolės ar priežiūros institucijų arba paties viešojo sektoriaus subjekto atliktus vidaus patikrinimus, audito išvadas, jų metu nustatytus viešojo sektoriaus subjekto veiklos pažeidimus; sociologinių tyrimų, žiniasklaidos, darbuotojų apklausų rezultatų ir kitus viešai prieinamus, aktualius korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymui duomenis; kita galimoms rizikoms viešojo sektoriaus subjekte nustatyti reikšminga informacija.

Kita informacija	
5. Pasiūlymai dėl nustatytų rizikų mažinimo priemonių taikymo	Atsižvelgiant į 4.3 papunktyje nurodytą riziką, rekomenduojama ateityje atlikti darbuotojų kvalifikacijos kėlimą reglamentuojančių Universiteto vidaus teisės aktų antikorupcinį vertinimą, o tuo atveju, jei bus rengiami nauji Universiteto teisės aktai (ar galiojančių Universiteto teisės aktų pakeitimai) – jų projektų antikorupcinius vertinimus (Rekomendacijų 21.6.2 papunktis).
6. Kitos pastabos	<p>Kaip geroji praktika mažinant korupcijos pasireiškimo tikimybę Universiteto darbuotojų kvalifikacijos kėlimo srityje, įvardintina Universiteto darbo tvarkos taisyklių 101 ir 102 punktų³ reikalavimų laikymosi priežiūra.</p> <p>Interviu metu Universiteto Personalo tarnybos atsakingi darbuotojai nurodė, kad vykdant susitarimų su darbuotojais dėl kvalifikacijos kėlimo finansavimo priežiūrą, taikoma praktika, kad Universiteto Juridinė tarnyba kartu su Universiteto struktūrinio padalinio vadovu parengia susitarimą su Universiteto darbuotoju dėl kvalifikacijos kėlimo finansavimo sąlygų. Personalo tarnyba atžymi apie tokį susitarimą PADUS informacinėje sistemoje. Darbo sutarties nutraukimo atveju, informacinė sistema automatiškai išpėja apie galiojantį susitarimą. Jeigu nepasibaigus susitarime nurodytam laikotarpiui, darbuotojas prašo nutraukti darbo sutartį, informacija perduodama Universiteto Ekonomikos ir planavimo tarnybai, kuri apskaičiuoja darbuotojo Universitetui gražintą sumą.</p> <p>Personalo tarnyba 2021-2022 m. laikotarpiu nurodė bent du atvejus, kai Universitetas dėl darbo santykių nutraukimo ėmėsi veiksmų, siekdamas susigrąžinti darbuotojų kvalifikacijos kėlimui išleistas lėšas.</p>

³ Universiteto darbo tvarkos taisyklių 101 p. nustatyta kad <...> kai Universiteto skirtas tikslinis finansavimas didesnis kaip 3000,00 Eur. darbuotojo Kvalifikacijai kelti vienam kvalifikacijos kėlimo atvejui, yra sudaromas susitarimas dėl darbo sutarties nutraukimo padarinių ir kitų darbuotojo ir darbdavio teisių ir pareigų. Susitarimo sudarymą inicijuoja Universiteto, kuriame darbuotojas dirba, padalinio vadovas <...>. Universiteto darbo tvarkos taisyklių 102 p. nustatyta kad <...> Universitetas turi teisę susigrąžinti per pastaruosius 2 (dvejus) darbo metus Universiteto skirtas darbuotojo Kvalifikacijai kelti išlaidas, jeigu darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbių priežasčių. Jeigu darbuotojas išlaidų negrąžina, Universitetas turi teisę išsiieškoti skolą teismo tvarka <...>.

	Šią gerąją praktiką rekomenduotina įtvirtinti Universiteto vidaus teisės aktuose nustatant konkrečius atsakingus struktūrinius padalinius ir (ar) atitinkamą veiksmų algoritmą.
7. Priedai	Elektroniniai laiškai (nepridedama).
Išvadą parengęs asmuo: (Vardas ir pavardė, pareigos)	Skaidrumo pareigūnas Jurgis Kazlauskas <i>(parašas)</i>
