

Simona Stočkienė
2026-09-30

Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo išvada

2026-09-30 Nr. 1K-7
Kaunas

1. Viešojo sektoriaus subjektas, kuriame atliktas KPT nustatymas (veiklos sritis (-ys), kurioje (-iose) buvo atliekamas korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymas, jos (-ų) trumpos aprašymas).	Korupcijos pasireiškimo tikimybės (toliau – KPT) nustatymas atliktas Kauno regiono plėtros taryboje (toliau – Taryba). Teisės aktų sąrašas, reglamentuojantis Tarybos veiklą, pateiktas Tarybos interneto svetainėje: https://kaunoregionas.lt/teisine-informacija/teises-aktai/ Sprendimas atlikti KPT nustatymą numatytas Tarybos 2024–2026 metų korupcijos prevencijos veiksmų plano, patvirtinto Tarybos kolegijos 2024 m. kovo 28 d. sprendimu Nr. 6KS-11, 1.3 papunktyje. KPT atliktas vadovaujantis Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo ir jo atlikimo tvarkos rekomendacijomis, patvirtintomis STT direktoriaus 2021 m. lapkričio 30 d. įsakymu Nr. 2-246, atsižvelgiant į Tarybos veiklos specifiką ir analizuojamo proceso pobūdį. KPT nustatymas atliktas pagal Kauno regiono plėtros tarybos veiklos sričių sąrašą, patvirtintą Tarybos administracijos direktoriaus 2026 m. rugpjūčio 27 d. įsakymu Nr. 1K-6, 15. Personalo valdymo veiklos srityje, apimant 15.1 „Personalo formavimas, valdymas ir administravimas“ ir 15.2 „Darbuotojų veiklos vertinimas“ funkcijas. Analizuotas procesas – Tarybos administracijos darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos nustatymas ir administravimas.
2. Asmenys (subjektai), atlikę viešojo sektoriaus subjekto KPT nustatymą	KPT nustatymą Personalo valdymo veiklos srityje atliko Tarybos administracijos vyriausioji specialistė Inga Kupcikevičiūtė, Tarybos administracijos direktoriaus 2021 m. kovo 30 d. įsakymu Nr. 1V-19 paskirta atsakinga už korupcijos prevenciją Taryboje.
3. Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo pradžios ir pabaigos laikas. Analizuotas laikotarpis.	KPT nustatymo pradžios laikas – 2026 m. rugpjūčio 1 d. KPT nustatymo pabaigos laikas – 2026 m. rugsėjo 23 d. Analizuotas laikotarpis – 2024 m. sausio 1 d. – 2026 m. rugsėjo 23 d.
4. Nustatytos rizikos, jų lygiai, suskirstymas pagal svarbą	
<u>Analizuojant Tarybos administracijos darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos nustatymo ir administravimo procesą, nustatytos dvi pagrindinės korupcijos pasireiškimo tikimybės rizikos:</u>	

1. Nepakankamai objektyvus pareigybių grupavimas ir darbo vertės nustatymas.
2. Nepakankamai konkretūs priemonių ir premijų dydžių nustatymo kriterijai.

POVEIKIS	Katastrofinis	5	10	15	20	25
	Kritinis	4	8	12	16	20
	Pastebimas	3	6	9 R ₁	12 R ₂	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)

Raudono rizikingumo lygio rizikos nenustatytos.

4.2. Geltonas rizikingumo lygis
(žemėjančia tvarka nuo didžiausio balo)

R₂ – *Nepakankamai konkretūs priemonių ir premijų dydžių nustatymo kriterijai.*

Vertinimas:

Poveikis (3 balai – pastebimas):

Darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta, kad administracijos direktorius gali skirti darbuotojui priemoną už pavadavimą arba už papildomų, pareigybės aprašyme nenustatytų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis. Priemokos dydis nustatytas nuo 10 iki 80 procentų pareiginės algos, tačiau nepakankamai aiškiai nustatyta, pagal kokius objektyvius kriterijus konkrečiu atveju parenkamas priemokos dydis šiame intervale.

Premija gali būti skiriama už labai gerus Tarybos veiklos rezultatus ir (ar) labai gerą darbuotojui nustatytų konkrečių užduočių atlikimą. Premija negali viršyti darbuotojo pareiginės algos dydžio ir gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per finansinius metus, tačiau sistemoje nepakankamai detalizuota, kaip pasiekti rezultatai lemia konkretų premijos dydį.

Dėl to gali kilti:

- skirtingo dydžio priemokų ar premijų skyrimo už panašaus pobūdžio papildomą darbo krūvį ar rezultatus rizika;
- nepakankamai pagrįstų sprendimų dėl konkretaus išmokos dydžio priėmimo rizika;
- subjektyvaus sprendimų priėmimo rizika;
- darbuotojų nepasitenkinimas ar ginčai dėl papildomo apmokėjimo dydžio pagrįstumo.

Kadangi priemokos ir premijos tiesiogiai turi įtakos darbuotojo gaunamam darbo užmokesčiui, tokios rizikos pasireiškimas gali reikšmingai paveikti sprendimų skaidrumą ir darbuotojų pasitikėjimą darbo apmokėjimo sistema, todėl poveikis vertinamas kaip pastebimas (3 balai).

Tikimybė (4 balai – aukšta):

Analizuojamu laikotarpiu faktinių nepagrįsto priemokų ar premijų dydžio nustatymo atvejų nenustatyta. Tačiau darbo apmokėjimo sistemoje priemokos gali būti skiriamos nuo 10 iki 80 procentų pareiginės algos dydžio, o konkretaus dydžio parinkimo kriterijai nėra pakankamai konkretūs. Premijų atveju nustatyti jų skyrimo pagrindai ir maksimali riba, tačiau nepakankamai detalizuota konkretaus dydžio nustatymo tvarka. Todėl, esant tokiai reglamentavimo situacijai, kiekvienu konkrečiu atveju sprendimo dėl išmokos dydžio nustatymas gali būti nepakankamai vienodai pagrįstas. Atsižvelgiant į tai, rizikos pasireiškimo galimybė vertinama kaip aukšta (4 balai).

Skaičiavimas:

$$R_2 = T_4 \times P_3 = 12$$

Išvada: R2 rizika priskiriama vidutiniam rizikingumo lygiui (12 balų, geltonas).

R₁ – *Nepakankamai objektyvus pareigybių grupavimas ir darbo vertės nustatymas.*

Vertinimas:

Poveikis (3 balai – pastebimas):

Tarybos administracijos darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje nustatytos darbuotojų pareigybių grupės – eksperto, vyriausiojo specialisto ir vyresniojo specialisto, taip pat nustatyti šių pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalai. Tačiau sistemoje nėra nustatyta atskira pareigybių vertinimo ir grupavimo pagal darbo

	vertę metodika, pagal kurią būtų objektyviai įvertinamos ir tarpusavyje palyginamos pareigybės. Dėl to gali kilti: • nepakankamai pagrįstas skirtingų pareigybių priskyrimas pareigybių grupėms; • nevienodas pareigybių darbo vertės vertinimas; • nepagrįstų darbo užmokesčio skirtumų tarp vienodos ar vienodos vertės darbo pareigybių atsiradimo rizika; • ginčai dėl pareigybės darbo vertės ir darbuotojui nustatomo darbo užmokesčio pagrįstumo. Nors tokia situacija savaime nesutrikdytų Tarybos veiklos, ji gali turėti reikšmingą poveikį darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo skaidrumui ir objektyvumui, todėl poveikis vertinamas kaip pastebimas (3 balai). <u>Tikimybė (3 balai – vidutinė):</u> Analizuojamu laikotarpiu faktinių korupcinio pobūdžio pareigybių grupavimo ar darbo vertės nustatymo pažeidimų nenustatyta. Tačiau darbo apmokėjimo sistemoje nėra nustatyta atskiros pareigybių vertinimo ir grupavimo pagal darbo vertę metodikos, todėl nėra vieningos tvarkos, pagal kurią visos pareigybės būtų tarpusavyje palyginamos ir priskiriamos pareigybių grupėms pagal objektyvius kriterijus. Atsižvelgiant į tai, kad šis trūkumas gali turėti įtakos pareigybių grupavimo ir darbo vertės nustatymo objektyvumui, rizikos pasireiškimo galimybė vertinama kaip vidutinė (3 balai). Skaičiavimas: $R_1 = T_3 \times P_3 = R_9$ Išvada: R1 rizika priskiriama vidutiniam rizikingumo lygiui (9 balai, geltonas).
4.3. Žalias rizikingumo lygis (žemėjančia tvarka nuo didžiausio balo)	Žalio rizikingumo lygio rizikos nenustatytos.
Kita informacija	
KPT nustatymo metu atlikta Tarybos vidaus teisės aktų, Tarybos administracijos darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos aprašo ir darbuotojų pareigybių aprašymų analizė, įvertintos darbo apmokėjimo sistemoje nustatytos pareiginės algos, priemonių ir premijų skyrimo nuostatos bei jų taikymo sąlygos, taip pat įvertinta atitiktis aktualiems teisės aktų reikalavimams.	
5. Pasiūlymai dėl nustatytų rizikų mažinimo priemonių taikymo	Atlikti Tarybos administracijos darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos aprašo peržiūrą ir pakeitimus, papildant jį pareigybių vertinimo ir grupavimo metodika bei objektyviais priemonių ir premijų konkretaus dydžio nustatymo kriterijais. Detalūs pasiūlymai dėl nustatytų

	rizikų mažinimo priemonių taikymo pateikti išvados prieduose.
6. Priedai	Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo išvados priedai Nr. 1 ir Nr. 2.
Išvadą parengęs asmuo: (Vardas ir pavardė, pareigos)	<i>Inga Kupcikevičiūtė</i> <i>Tarybos administracijos vyriausioji specialistė</i>
