

KORUPCIJOS PASIREIŠKIMO TIKIMYBĖS NUSTATYMO IŠVADA

2026 m. rugpjūčio 20 d. Nr. TPT-2026/16
Vilnius

1. Viešojo sektoriaus subjektas, kuriame atliktas KPT nustatymas (veiklos sritis (-ys), kurioje (-iose) buvo atliekamas korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymas, jos (-ų) trumpas aprašymas).	Korupcijos pasireiškimo tikimybės (toliau – KPT) nustatymas atliktas dėl akcinės bendrovės Lietuvos pašto (toliau – Bendrovė) darbuotojų ir praktikantų atrankos procese. Tikslas – įvertinti, ar Bendrovėje taikomas darbuotojų ir praktikantų atrankos proceso reglamentavimas bei numatytos rizikų valdymo priemonės yra pakankamos korupcijos pasireiškimo rizikoms identifikuoti, valdyti ir mažinti. KPT atliktas Bendrovės iniciatyva, atsižvelgiant į gautą pranešimą, pagal jį atlikto vidinio tyrimo rezultatus ir poreikį įvertinti darbuotojų bei praktikantų atrankos proceso atsparumą korupcijos rizikoms.					
2. Asmenys (subjektai), atlikę viešojo sektoriaus subjekto KPT nustatymą	Verslo atsparumo departamento Prevencijos ir tyrimų grupės ekspertė Asta Vaičiūnienė					
3. Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo pradžios ir pabaigos laikas	2026 m. liepos 1 d. pradėtas KPT vertinimas, kuris baigtas 2026 m. rugpjūčio 10 d. KPT nustatymo išvada surašyta po situacijos analizės ir konsultacijų su atsakingais padaliniais.					
4. Nustatytos rizikos, jų lygiai, suskirstymas pagal svarbą						
POVEIKIS	Katastrofinis					
	Kritinis	R6		R1		
	Pastebimas	R3	R2			
	Žemas		R4 R5			
	Nereikšmingas					
		Labai žema	Žema	Vidutinė	Aukšta	Labai aukšta
TIKIMYBĖ						
4.1. Raudonas rizikingumo lygis (žemėjančia tvarka nuo didžiausio balo)		Šio lygio rizika nenustatyta ir neaprašyta.				
4.2. Geltonas rizikingumo lygis (žemėjančia tvarka nuo didžiausio balo)		R1 – nepakankamas pareigybių aprašų aktualumo ir atrankos reikalavimų objektyvumo užtikrinimas gali sudaryti prielaidas neobjektyviam kandidatų vertinimui				

Aprašymas

Darbuotojų ir praktikantų atrankos tvarkos apraše nustatyta, kad prieš skelbiant atranką patikrinama, ar yra patvirtintas pareigų aprašas, o jam nesant arba esant poreikiui jį keisti, atranka neskelbiama iki tol, kol nėra patvirtinamas pareigų aprašas. Tai svarbu siekiant užtikrinti atrankos skaidrumą ir objektyvumą. Atsižvelgiant į didelį Bendrovėje vykdomų atrankų kiekį, svarbu užtikrinti, kad pareigybei keliami reikalavimai būtų susiję su pareigybės funkcijomis, objektyvūs ir proporcingi. Nepakankamai aktualūs pareigų aprašai ir nepakankamai pagrįsti pareigoms keliami reikalavimai kelia nevienodos atrankų praktikos bei reikalavimų pritaikymo konkrečiam kandidatui riziką.

P = 4; T = 3. Rizikos lygis: $R = T \times P$; R1 = 12.

Pagrindimas.

Poveikis vertinamas 4, nes pareigybių aprašų nebuvimas arba jų neaktualumas gali turėti tiesioginę įtaką atrankos sąlygų nustatymui, kandidatų vertinimui ir galutinio sprendimo pagrįstumui. Tokia situacija gali sudaryti prielaidas pareigybės reikalavimus formuluoti neobjektyviai arba pritaikyti konkrečiam asmeniui, o tai gali sukelti reputacines pasekmes ir skundus dėl atrankos skaidrumo.

Tikimybė vertinama 3, nes vidaus audito metu ši neatitiktis buvo nustatyta kaip sisteminė, o 2025 m. buvo gautas 1 skundas dėl atrankos proceso, kuris nepasitvirtino. Atlikto tyrimo metu neskaidrios veiklos požymių nenustatyta.

R2 – atrankos skelbimo galiojimo termino nereglamentavimas gali sudaryti prielaidas formaliam atrankos paskelbimui ir riboti realią kandidatų konkurenciją

Aprašymas.

Darbuotojų ir praktikantų atrankos tvarkos apraše nustatyta, kad skelbimas apie atranką privalomai skelbiamas Bendrovės intranete ir išorinėje Bendrovės karjeros svetainėje. Tai svarbu siekiant užtikrinti atrankos proceso viešumą, skaidrumą ir galimybę kandidatams dalyvauti atrankoje.

Vis dėlto Apraše nėra aiškiai nustatyta minimali atrankos skelbimo galiojimo trukmė ar kriterijai, kada skelbimo terminas gali būti trumpinamas. Dėl to gali kilti rizika, kad atranka bus paskelbta formaliai, nesudarant pakankamų sąlygų kandidatams susipažinti su skelbimu ir pateikti kandidatūrą. Tokia situacija gali mažinti realią kandidatų konkurenciją, sudaryti prielaidas iš anksto numatyto kandidato pasirinkimui ir kelti abejonių dėl atrankos proceso skaidrumo.

P = 3; T = 2. Rizikos lygis: $R = T \times P$; R2 = 6.

Pagrindimas.

Poveikis vertinamas 3, nes atrankos skelbimo galiojimo termino nereglamentavimas gali mažinti realią kandidatų konkurenciją, sudaryti prielaidas formaliam atrankos paskelbimui ir kelti abejonių dėl atrankos proceso skaidrumo. Tokia situacija galėtų lemti kandidatų ar darbuotojų nepasitikėjimą atrankos procesu, skundus ar papildomą poreikį tikrinti atrankos sprendimų pagrįstumą.

Tikimybė vertinama 2, nes 2025 m. buvo gautas 1 skundas dėl atrankos proceso. Duomenų apie pasitvirtinusių pažeidimus, sistemingą tokios praktikos taikymą ar pakartotinius skundus nenustatyta. Atsižvelgiant į didelį Bendrovėje vykdomų atrankų skaičių, aiškaus minimalaus skelbimo termino neįtvirtinimas gali lemti nevienodą praktiką.

4.3. Žalias rizikingumo lygis
(žemėjančia tvarka nuo didžiausio balo)

R3 – išorinio atrankos paslaugų teikėjo pasitelkimo sąlygų nereglamentavimas gali sudaryti prielaidas nevienodai atrankų organizavimo praktikai ir mažinti atrankos proceso kontrolę.

Aprašymas.

Darbuotojų ir praktikantų atrankos tvarkos apraše nustatyta, kad už atranką atsakingas specialistas įvertina ir pasirenka kandidatų paieškos ir atrankos vykdymo būdus, juos aptaria su atrankos užsakovu. Taip pat numatyta, kad kandidatų duomenys gali būti gaunami iš darbo paieškos, atrankos ar tarpininkavimo paslaugas teikiančių subjektų.

Vis dėlto Apraše nėra aiškiai nustatyta, kokiais atvejais gali būti pasitelkiamas išorinis atrankos paslaugų teikėjas, kokios aplinkybės laikomos objektyviomis tokio pasitelkimo priežastimis, kaip šios priežastys dokumentuojamos ir kaip užtikrinama, kad išorės paslaugų teikėjas laikytųsi Bendrovėje taikomų atrankos proceso principų.

Dėl to gali kilti rizika, kad išorinis atrankos paslaugų teikėjas bus pasitelkiamas nepakankamai pagrindžiant tokio poreikio būtinumą, o dalis atrankos proceso veiksmų bus vykdoma už Bendrovės vidaus kontrolės ribų. Tokia situacija gali mažinti atrankos proceso atsekamumą, skaidrumą, kandidatų vertinimo vienodumą ir kelti abejonių dėl galutinio kandidato pasirinkimo pagrįstumo.

P = 3; T = 1. Rizikos lygis: $R = T \times P$; R3 = 3.

Pagrindimas.

Poveikis vertinamas 3, nes išorinio atrankos paslaugų teikėjo pasitelkimas be aiškiai nustatytų sąlygų gali turėti įtakos atrankos proceso skaidrumui, kandidatų vertinimo vienodumui, sprendimų atsekamumui ir Bendrovės galimybei kontroliuoti, ar atranka vykdoma laikantis nustatytų principų. Nors galutinį sprendimą dėl kandidato pasirinkimo turėtų priimti Bendrovė, nepakankamas išorės paslaugų teikėjo pasitelkimo reglamentavimas gali sudaryti prielaidas nevienodai praktikai ir abejonių dėl atrankos objektyvumo kilimui.

Tikimybė vertinama 1, nes duomenų apie pasitvirtinusius pažeidimus, susijusius su išorinių atrankos paslaugų teikėjų pasitelkimu, nenustatyta. Vis dėlto, atsižvelgiant į didelį Bendrovėje vykdomų atrankų skaičių, sezoninius ar laikinus darbuotojų poreikius, reikšmingai išaugantį darbų kiekį ir galimą poreikį per trumpą laiką atrinkti didesnę darbuotojų skaičių, ši sritis turėtų būti aiškiau reglamentuota.

R4 – atrankų registro naudojimo neįtvirtinimas Apraše gali lemti nevienodą atrankų informacijos fiksavimo praktiką ir mažinti pagrindinių sprendimų atsekamumą.

Aprašymas.

Tvarkos apraše nustatyta, kad administracijos darbuotojų atranka inicijuojama el. paštu, o gamybinių pareigybių atranka – pildant naujo darbuotojo paieškos prašymą Avilio sistemoje. Taip pat numatyta, kad kandidatų sąrašai ir grįžtamasis ryšys gali būti perduodami el. paštu, telefonu arba kitomis komunikacijos priemonėmis. Atrankų procese naudojamas Excel registras, kuriame fiksuojama atrankų proceso informacija. Tai vertintina kaip teigiama praktika, prisidedanti prie atrankų proceso atsekamumo. Vis dėlto Darbuotojų ir praktikantų atrankos tvarkos apraše šio registro naudojimas, jame fiksuojama informacija ir atsakomybės už duomenų pildymą nėra aiškiai reglamentuotos. Dėl to gali kilti rizika, kad registras bus pildomas nevienodai, ne visa reikšminga informacija bus fiksuojama nuosekliai, o vėliau gali būti sudėtingiau patikrinti pagrindinius atrankos proceso sprendimus.

P = 2; T = 2. Rizikos lygis: $R = T \times P$; R4 = 4.

Pagrindimas.

Poveikis vertinamas 2, nes nepakankamas sprendimų atsekamumas savaime nereiškia neskaidraus sprendimo priėmimo, tačiau apsunkina galimybę vėliau patikrinti atrankos eigą, kandidatų vertinimą ir galutinio pasirinkimo pagrįstumą.

Tikimybė vertinama 2, nes per metus vykdoma ~1200 atrankų, nors Excel registras naudojamas praktikoje, jo naudojimo tvarka nėra aiškiai įtvirtinta Apraše. Tai gali lemti nevienodą registro pildymo / nepildymo praktiką. Duomenų apie pasitvirtinusius pažeidimus ar atrankų proceso neatitikimų nėra.

R5 – rekomenduotų kandidatų vertinimo tvarkos nepakankamas detalizavimas gali sudaryti prielaidas favoritizmui ar neformalių ryšių įtakai.

Aprašymas.

Tvarkos apraše nustatyta, kad jeigu atrankos metu gaunama rekomenduotų kandidatų iš įmonių grupės darbuotojų, su visais rekomenduotais kandidatais organizuojamas pokalbis.

Atsižvelgiant į Bendrovės veiklos specifiką, nuolatinį darbuotojų poreikį ir ~1200 atrankų per metus, rekomendacijų naudojimas gali būti praktinis ir pagrįstas darbuotojų pritraukimo būdas. Vis dėlto tvarkoje nėra aiškiai nurodyta, kad rekomenduoti kandidatai vertinami tomis pačiomis sąlygomis kaip kiti kandidatai, o rekomendavimo faktas savaime nesuteikia pranašumo. Dėl to gali kilti prielaidos, kad rekomenduotas kandidatas turi palankesnes sąlygas dalyvauti atrankoje ar būti pasirinktas.

P = 2; T = 2. Rizikos lygis: $R = T \times P$; R5 = 4.

Pagrindimas.

Poveikis vertinamas 2, nes rekomenduotų kandidatų privilegijavimas galėtų lemti nevienodą kandidatų traktavimą, favoritizmo riziką ir neigiamas reputacines pasekmes.

Tikimybė vertinama 2, nes pagal pateiktą informaciją buvo gautas tik 1 skundas dėl atrankos, atlikto tyrimo metu neskaidrumo požymių nenustatyta, o interesų konfliktų ar nusišalinimo atvejų nebuvo. Tačiau pati tvarkos formuluotė, kad su visais rekomenduotais kandidatais organizuojamas pokalbis, be papildomo paaiškinimo dėl vienodų vertinimo sąlygų, palieka tam tikrą interpretavimo riziką.

R6 – nepakankamai aiškiai atrankos procese įtvirtintas interesų konflikto valdymo mechanizmas gali sudaryti prielaidas šališkiems sprendimams.

Aprašymas.

Tvarkos aprašo nuorodose nurodytas Viešųjų ir privačiųjų interesų derinimo tvarkos aprašas, tačiau pačiame atrankos procese nėra aiškiai įtvirtinta, kaip turi elgtis atrankos procese dalyvaujantis darbuotojas, jeigu atrankoje dalyvauja su juo susijęs kandidatas.

Tai gali apsunkinti nuoseklių interesų konflikto prevencijos principų taikymą atrankose, ypač tais atvejais, kai atrankos užsakovas, tiesioginis vadovas ar kitas atrankos procese dalyvaujantis asmuo turi asmeninį, giminystės, pavaldumo, draugystės ar kitokį ryšį su kandidatu. Tipinių rizikų sąrašė panašaus pobūdžio situacijos siejamos su neobjektyvių sprendimų priėmimo ir ryšių su vertinamu subjektu kontrolės neužtikrinimo rizikomis.

P = 4; T = 1. Rizikos lygis: $R = T \times P$; R6 = 4.

Pagrindimas.

Poveikis vertinamas 4, nes interesų konflikto nesuvaldymas

	atrankoje gali lemti šališką sprendimą, favoritizmą, nepotizmą, reputacinę žalą ir vidinius arba išorinius tyrimus. <i>Tikimybė</i> vertinama 1, nes pagal pateiktą informaciją interesų konfliktų ir nusišalinimo atvejų atrankose nebuvo fiksuota, o vienintelis gautas skundas dėl atrankos po atlikto tyrimo nepasitvirtino.
Kita informacija	
5. Pasiūlymai dėl nustatytų rizikų mažinimo priemonių taikymo	Atsižvelgiant į atliktą korupcijos pasireiškimo tikimybės vertinimą, pasiūlyta įgyvendinti šias priemones, siekiant sumažinti nustatytas rizikas: 1.1. Užtikrinti vidaus audito rekomendacijų įgyvendinimą dėl visų trūkstamų pareigybių aprašų parengimo ar esamų pakeitimo prieš skelbiant atrankas. 1.2. Papildyti tvarką aiškiomis nuostatomis: 1.2.1. Bendrų atrankos proceso principų skyriumi, nustatant, kad pareigoms ar praktikos vietai keliami reikalavimai turi būti susiję su pareigybės ar praktikos funkcijomis, objektyvūs, aiškūs, proporcingi ir negali būti dirbtinai pritaikyti konkrečiam asmeniui. 1.2.2. Rekomenduoti kandidatai vertinami tomis pačiomis sąlygomis kaip ir kiti kandidatai, o rekomendavimo faktas savaime nesuteikia kandidatui pranašumo. 1.2.3. Atrankos procese dalyvaujantis darbuotojas, sužinojęs apie aplinkybes, galinčias kelti interesų konfliktą dėl konkretaus kandidato ar praktikanto, apie tai informuoja tiesioginį vadovą ir vadovaujasi Viešųjų ir privačių interesų derinimo ir kontrolės tvarkos apraše nustatyta tvarka. 1.2.4. Dėl kandidatų ir praktikantų atrankų registravimo Atrankų registre ir informacijos apie atrinkto kandidato pasirinkimą, pasiūlymo pateikimą bei kandidato atsakymą atnaujinimo. 1.2.5. Vadovaujantis Bendrovėje galiojančiomis vidaus dokumentų valdymo tvarkomis, patvirtinti Atrankų registro formą bei jį įtraukti į bendrovės Dokumentacijos planą. 1.2.6. Nustatyti minimalų atrankos skelbimo galiojimo terminą ir aiškus išimtis, kada šis terminas gali būti trumpinamas. Trumpesnis skelbimo terminas turėtų būti taikomas tik esant objektyvioms ir dokumentuotoms priežastims, jas pagrindžiant atrankos dokumentuose ir nurodant Atrankų registre. 1.2.7. Nustatyti išorinio atrankos paslaugų teikėjo pasitelkimo sąlygas, numatant objektyvias tokio pasitelkimo priežastis, jų dokumentavimą atrankos dokumentuose ir Atrankų registre, taip pat Bendrovės atsakomybę priimti galutinį sprendimą dėl kandidato pasirinkimo.
6. Kitos pastabos	Nėra
7. Priedai	Nėra
Išvadą parengęs asmuo	Prevencijos ir tyrimų grupės ekspertė Asta Vaičiūnienė