

TVIRTINU

Lietuvos transporto saugos administracijos
direktorius Remigijus Lipkevičius
2026-09-

Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo išvada

2026-09-29 Nr.
Vilnius

1. Viešojo sektoriaus subjektas, kuriame atliktas Korupcijos pasireiškimo tikimybės (toliau –KPT) nustatymas (veiklos sritis (-ys), kurioje (-iose) buvo atliekamas KPT nustatymas, trumpas jos (-ų) aprašymas).	KPT nustatymas atliktas Lietuvos transporto saugos administracijoje (toliau – Administracija, LTSA) vadovaujantis: 1. Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo 10 straipsniu; 2. Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo ir jo atlikimo tvarkos rekomendacijomis, patvirtintomis 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“ (galiojanti suvestinė redakcija); 3. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministrui priskirtų valdymo sričių korupcijos prevencijos veiksmų plano, patvirtinto Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro 2026 m. balandžio 20 d. įsakymu Nr. 3-185, 4.3 papunkčiu; 4. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro valdymo sričių atsparumo korupcijai politikos priemonių įgyvendinimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro 2022 m. rugsėjo 20 d. įsakymu Nr. 3-441 (2026 m. gegužės 18 d. redakcija), 17 punktu. Vertinta veiklos sritis – viešųjų ir privačių interesų derinimo kontrolė LTSA¹. Vertinimo objektas apėmė: - privačių interesų deklaravimo organizavimą ir deklaravimo pareigos vykdymo kontrolę; - privačių interesų deklaracijų turinio, aktualumo ir išsamumo tikrinimą; - deklaracijose nurodytų ryšių sąsajų su darbuotojų faktinėmis funkcijomis vertinimą; - interesų konfliktų identifikavimą ir išankstinių jų valdymą; - nusišalinimų, nušalinimų ir išankstinių rašytinių rekomendacijų taikymo praktiką; - papildomo darbo ir kitų einamų pareigų informacijos gavimą, vertinimą, registravimą ir stebėseną; - artimų asmenų, buvusių darbdavių, nuosavybės ir kitų reikšmingų ryšių galimų rizikų vertinimą; - viešųjų pirkimų procese dalyvaujančių asmenų deklaravimo pareigos vykdymo kontrolę; - vidaus kontrolės priemonių pakankamumą ir praktinį veiksmingumą.
---	--

¹ Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 22 straipsnio 1 dalies 2, 3 punktai.

	Vertinama sritis laikytina korupcijai jautria, nes nepakankama viešųjų ir privačių interesų derinimo kontrolė gali sudaryti prielaidas laiku nenustatyti interesų konfliktų, neužtikrinti nusišalinimo, priimti šališkus ar neobjektyvius sprendimus, netinkamai vykdyti deklaravimo pareigas, o taip pat mažinti pasitikėjimą Administracijos veiklos nešališkumu ir skaidrumu. Pagrindiniai vertintą sritį reglamentuojantys teisės aktai ir vidaus dokumentai: • Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymas (toliau – VPIDĮ); • Privačių interesų deklaracijų pildymo, tikslinimo, papildymo ir pateikimo taisyklės, patvirtintos Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos 2020 m. gruodžio 30 d. sprendimu Nr. KS-176 „Dėl privačių interesų deklaracijos formos bei jos pildymo, tikslinimo, papildymo ir pateikimo taisyklių patvirtinimo“; • Rekomendacijos dėl Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo laikymosi kontrolės ir priežiūros, patvirtintos Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos 2021 m. lapkričio 24 d. sprendimu Nr. KS-332; • Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro 2026 m. gegužės 18 d. įsakymu Nr. 3-241 „Dėl Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro 2020 m. rugsėjo 30 d. įsakymo Nr. 3-585 „Dėl Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos ir jos reguliavimo srities įmonių, įstaigų ir bendrovių svarbiausių atsparumo korupcijai dokumentų patvirtinimo“ pakeitimo“ atnaujinti susisiekimo ministro valdymo srities atsparumo korupcijai dokumentai; • Lietuvos transporto saugos administracijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, elgesio kodeksas, patvirtintas Lietuvos transporto saugos administracijos direktoriaus 2017 m. gruodžio 14 d. įsakymu Nr. 2BE-234 „Dėl Lietuvos transporto saugos administracijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, elgesio kodekso patvirtinimo“ (toliau – Elgesio kodeksas); • LTSA ir Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos bendradarbiavimo susitarimas Nr. SUT-134(25) ir jo priedas – Asmens duomenų teikimo sutartis.
2. Asmenys (subjektai), atlikę viešojo sektoriaus subjekto KPT nustatymą	KPT nustatymą atliko Teisės ir rizikų valdymo skyriaus patarėja Jurgita Volkova.
3. KPT nustatymo pradžios ir pabaigos laikas.	KPT nustatymo laikotarpis – 2026 m. birželio 23 d.–2026 m. rugsėjo 29 d. Vertinant sritį analizuoti 2025 m. ir 2026 m. iki KPT atlikimo metu surinktų duomenų aktualumo datos susiformavę duomenys ir praktika. Atskirais atvejais, siekiant įvertinti kontrolės tęstinumą, naudoti ankstesnių laikotarpių duomenys.

4. Nustatytos rizikos, jų lygiai, suskirstymas pagal svarbą

POVEIKIS	Katastrofinis	5	10	15	20	25
	Kritinis	4	8	12	16 R ₁	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)

R1. Nepakankamai sisteminga viešųjų ir privačių interesų deklaravimo, interesų konfliktų identifikavimo ir jų valdymo kontrolė – 16 balų.

Tikimybė įvertinta 4 balais, nes vertinimo metu nustatyta ne pavienė, bet tarpusavyje susijusių rizikos veiksnių visuma. (*Duomenys neskelbtini*) nustatyta, kad 2025 m. visų privalančių deklaruoti darbuotojų privačių interesų deklaracijų vertinimas nebuvo atliktas, o paskutinė visapusiška deklaracijų duomenų peržiūra buvo atlikta 2024 m. (*Duomenys neskelbtini*). Viešųjų ir privačių interesų kontrolės funkcijos tuo laikotarpiu buvo vykdomos ribotais žmogiškaisiais ištekliais.

Atliekant KPT ir sistemškai palyginus darbuotojų deklaracijose pateiktą informaciją su kitais Administracijos turimais duomenimis, PINREG informacija ir duomenų sutikrinimo galimybėmis, darbuotojų pareigomis bei viešai prieinama informacija apie juridinių asmenų veiklą, nustatyta deklaracijų pateikimo, duomenų aktualumo, papildomų darbuotojų, kitų einamųjų pareigų, sutuoktinių ir kitų ryšių bei jų sąsajų su darbuotojų funkcijomis neatitikimų. Daliai darbuotojų KPT metu buvo pateiktos individualios rekomendacijos patikslinti deklaracijas, nustatyti techniniai ir duomenų aktualumo neatitikimai po rekomendacijų buvo taisomi.

KPT taip pat nustatyta, kad papildomo darbo informacija nėra valdoma kaip vieningas, periodiškai atnaujinamas duomenų rinkinys, o papildomo darbo ir darbuotojo vykdomų funkcijų sąsajų vertinimas nėra įtvirtintas kaip nuoseklus periodinis kontrolės procesas. 2025 m. nusišalinimų atvejų nebuvo fiksuota. Ši aplinkybė savaime nepatvirtina pažeidimo, tačiau kartu su neįvykdyta metine deklaracijų peržiūra ir KPT metu nustatytais deklaravimo bei rizikų vertinimo trūkumais pagrindžia poreikį stiprinti interesų konfliktų prevencinę stebėseną.

Poveikis įvertintas 4 balais, nes laiku nenustatytas privatus interesas gali lemti darbuotojo dalyvavimą rengiant, svarstant ar priimant sprendimus, vykdamas ūkio subjektų priežiūrą, patikrinimus, administracinių paslaugų teikimą, viešuosius pirkimus ar kitas funkcijas, susijusias su darbuotojo ar jam artimų asmenų privačiais interesais. Tokiais atvejais gali kilti VPIDJ pažeidimo, šališkų ar neobjektyvių sprendimų, administracinių sprendimų teisėtumo ginčijimo, reputacinės žalos ir pasitikėjimo Administracijos veikla mažėjimo rizika.

Atsižvelgiant į tikimybės ir poveikio vertinimą, R1 rizikai nustatytas 16 balų – aukštas (raudonas) rizikingumo lygis.

4.2. Geltonas rizikingumo lygis (žemėjančia tvarka nuo didžiausio balo)	Atskirų savarankiškų vidutinio rizikingumo korupcijos rizikų nenustatyta.																				
4.3. Žaliasis rizikingumo lygis (žemėjančia tvarka nuo didžiausio balo)	Atskirų savarankiškų žemo rizikingumo korupcijos rizikų nenustatyta.																				
Kita informacija																					
5. Pasiūlymai dėl nustatytų rizikų mažinimo priemonių taikymo	Siekiant mažinti nustatytą R1 riziką, užtikrinti nuoseklią interesų konfliktų prevenciją ir pereiti nuo pavienių patikrų prie dokumentuoto, periodinio kontrolės proceso, siūloma įgyvendinti šias priemones:																				
<table><tr><th>Nr.</th><th>Priemonės aprašymas</th><th>Siekiamas rezultatas</th><th>Atsakingas subjektas</th><th>Terminas</th></tr><tr><td>1</td><td>KPT metu nustatytų konkrečių galimų interesų konfliktų atvejais atlikti individualų darbuotojo funkcijų ir privataus intereso sąsajų vertinimą bei, esant poreikiui, pateikti išankstines rašytines rekomendacijas.</td><td>Konkrečios rizikos suvaldomos nusišalinimu, funkcijų perskirstymu, keturių akių principu ar kitomis proporcingomis priemonėmis.</td><td>Teisės ir rizikų valdymo skyriaus prevencijos grupė kartu su atitinkamo padalinio vadovu</td><td>Iki 2027-12-31</td></tr><tr><td>2</td><td>Nustatyti periodinį visų Administracijoje dirbančių darbuotojų anketinių duomenų atnaujinimą: ne rečiau kaip kartą per metus darbuotojas patvirtina arba atnauja informaciją apie einamas pareigas, papildomą darbą ir kitas interesų konfliktų prevencijai reikšmingas aplinkybes.</td><td>Administracija nuolat turi aktualų vidaus duomenų šaltinį, kuris gali būti lyginamas su PINREG ir personalo informacija.</td><td>Organizacijos vystymo skyrius kartu su Teisės ir rizikų valdymo skyriaus prevencijos grupe</td><td>Iki 2027-12-31</td></tr><tr><td>3</td><td>Sukurti vieningą papildomo darbo pranešimų apskaitos ir vertinimo mechanizmą arba atitinkamai papildyti galiojančius vidaus teisės aktus, numatant pateikiamus duomenis, vertinimo terminą, vertintoją, rezultato dokumentavimą, periodinį atnaujinimą ir sąsajų su darbuotojo funkcijomis vertinimą.</td><td>Fiksuojama, kas dirba papildomą darbą, kokioje organizacijoje ir kokias funkcijas atlieka; kiekvienu atveju dokumentuojamas galimos sąsajos su LTSA funkcijomis vertinimas.</td><td>Teisės ir rizikų valdymo skyrius kartu su Organizacijos vystymo skyriumi</td><td>Iki 2027-12-31</td></tr></table>		Nr.	Priemonės aprašymas	Siekiamas rezultatas	Atsakingas subjektas	Terminas	1	KPT metu nustatytų konkrečių galimų interesų konfliktų atvejais atlikti individualų darbuotojo funkcijų ir privataus intereso sąsajų vertinimą bei, esant poreikiui, pateikti išankstines rašytines rekomendacijas.	Konkrečios rizikos suvaldomos nusišalinimu, funkcijų perskirstymu, keturių akių principu ar kitomis proporcingomis priemonėmis.	Teisės ir rizikų valdymo skyriaus prevencijos grupė kartu su atitinkamo padalinio vadovu	Iki 2027-12-31	2	Nustatyti periodinį visų Administracijoje dirbančių darbuotojų anketinių duomenų atnaujinimą: ne rečiau kaip kartą per metus darbuotojas patvirtina arba atnauja informaciją apie einamas pareigas, papildomą darbą ir kitas interesų konfliktų prevencijai reikšmingas aplinkybes.	Administracija nuolat turi aktualų vidaus duomenų šaltinį, kuris gali būti lyginamas su PINREG ir personalo informacija.	Organizacijos vystymo skyrius kartu su Teisės ir rizikų valdymo skyriaus prevencijos grupe	Iki 2027-12-31	3	Sukurti vieningą papildomo darbo pranešimų apskaitos ir vertinimo mechanizmą arba atitinkamai papildyti galiojančius vidaus teisės aktus, numatant pateikiamus duomenis, vertinimo terminą, vertintoją, rezultato dokumentavimą, periodinį atnaujinimą ir sąsajų su darbuotojo funkcijomis vertinimą.	Fiksuojama, kas dirba papildomą darbą, kokioje organizacijoje ir kokias funkcijas atlieka; kiekvienu atveju dokumentuojamas galimos sąsajos su LTSA funkcijomis vertinimas.	Teisės ir rizikų valdymo skyrius kartu su Organizacijos vystymo skyriumi	Iki 2027-12-31
Nr.	Priemonės aprašymas	Siekiamas rezultatas	Atsakingas subjektas	Terminas																	
1	KPT metu nustatytų konkrečių galimų interesų konfliktų atvejais atlikti individualų darbuotojo funkcijų ir privataus intereso sąsajų vertinimą bei, esant poreikiui, pateikti išankstines rašytines rekomendacijas.	Konkrečios rizikos suvaldomos nusišalinimu, funkcijų perskirstymu, keturių akių principu ar kitomis proporcingomis priemonėmis.	Teisės ir rizikų valdymo skyriaus prevencijos grupė kartu su atitinkamo padalinio vadovu	Iki 2027-12-31																	
2	Nustatyti periodinį visų Administracijoje dirbančių darbuotojų anketinių duomenų atnaujinimą: ne rečiau kaip kartą per metus darbuotojas patvirtina arba atnauja informaciją apie einamas pareigas, papildomą darbą ir kitas interesų konfliktų prevencijai reikšmingas aplinkybes.	Administracija nuolat turi aktualų vidaus duomenų šaltinį, kuris gali būti lyginamas su PINREG ir personalo informacija.	Organizacijos vystymo skyrius kartu su Teisės ir rizikų valdymo skyriaus prevencijos grupe	Iki 2027-12-31																	
3	Sukurti vieningą papildomo darbo pranešimų apskaitos ir vertinimo mechanizmą arba atitinkamai papildyti galiojančius vidaus teisės aktus, numatant pateikiamus duomenis, vertinimo terminą, vertintoją, rezultato dokumentavimą, periodinį atnaujinimą ir sąsajų su darbuotojo funkcijomis vertinimą.	Fiksuojama, kas dirba papildomą darbą, kokioje organizacijoje ir kokias funkcijas atlieka; kiekvienu atveju dokumentuojamas galimos sąsajos su LTSA funkcijomis vertinimas.	Teisės ir rizikų valdymo skyrius kartu su Organizacijos vystymo skyriumi	Iki 2027-12-31																	
6. Kitos pastabos	Vertinimo metu nustatyta, kad pagrindinės viešųjų ir privačių interesų derinimo nuostatos LTSA yra įtvirtintos Elgesio kodekse: nustatyta darbuotojų pareiga deklaruoti privačius interesus, vengti interesų konflikto, nusišalinti jam kilus, informuoti apie papildomą darbą, taip pat nustatytos už kontrolę atsakingo subjekto funkcijos.																				

	Tačiau vien vidaus teisės akto nuostatų egzistavimas nėra pakankamas rizikos valdymo mechanizmas, jeigu praktikoje neužtikrinama periodinė duomenų peržiūra, deklaracijų turinio ir aktualumo kontrolė, deklaruotų ryšių sąsajų su darbuotojų faktinėmis funkcijomis vertinimas, rezultatų dokumentavimas bei rekomendacijų įvykdymo kontrolė. Papildomo darbo klausimas šioje išvadoje vertinamas ne kaip atskira savarankiška korupcijos rizika, bet kaip vienas iš R1 rizikos veiksnių. Papildomas darbas savaime nėra pažeidimas, tačiau gali sukurti privatų interesą arba kitą interesų konflikto prielaidą, jeigu papildomas darbdavys, jo klientai ar veiklos sritis siejasi su darbuotojo atliekamomis LTSA funkcijomis. LTSA ir VTEK bendradarbiavimo susitarimas Nr. SUT-134(25) ir jo priedas suteikia teisinę ir techninę galimybę įgaliotiems LTSA darbuotojams PINREG sistemoje susipažinti su aktualios deklaracijos duomenimis ir inicijuoti deklaracijos apimtį duomenų sutikrinimą deklaracijų tikrinimo, interesų konfliktų rizikų valdymo ir galimų pažeidimų prevencijos tikslais. Susitarimas savaime nenustato konkretaus visų deklarančių sutikrinimo periodiškumo, todėl periodinės kontrolės dažnis grindžiamas Elgesio kodekso nuostatomis ir rizika pagrįstu kontrolės poreikiu. KPT metu nustatyti atvejai, kai darbuotojų ar jų artimų asmenų darbovietės, nuosavybės ryšiai ar kitos aplinkybės yra susijusios su LTSA reguliuojamomis transporto sritimis. Pats ryšio egzistavimas nėra pažeidimas. Rizika atsiranda tada, kai ryšys nedeklaruojamas, duomenys nėra aktualūs, ryšys neįvertinamas pagal darbuotojo faktines funkcijas arba nėra iš anksto nustatyta, kaip darbuotojas turi elgtis susidūrus su privačiu interesu susijusiu klausimu. Viešai skelbiant patvirtintą KPT išvadą turi būti laikomasi teisės aktų reikalavimų dėl asmens duomenų apsaugos. 2 priedas, kuriame pateikiami konkretūs darbuotojų ir jų artimų asmenų duomenys bei individualūs vertinimai, skirtas vidaus naudojimui ir nebus skelbiamas kartu su vieša KPT išvados versija.
7. Priedai	1 priedas – Korupcijos rizikos R1 išsamus vertinimas. 2 priedas – KPT nustatymo metu identifikuotų deklaravimo neatitikimų, privačių interesų ryšių ir galimų interesų konfliktų vertinimo suvestinė (vidaus naudojimui, viešai neskelbiama kartu su KPT išvada).
Išvadą parengęs asmuo: (vardas ir pavardė, pareigos)	Teisės ir rizikų valdymo skyriaus patarėja Jurgita Volkova.

Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo išvados
1 priedas

1. Rizika (pavadinimas, lygis)	R1. Nepakankamai sisteminga viešųjų ir privačių interesų deklaravimo, interesų konfliktų identifikavimo ir jų valdymo kontrolė. Rizikos lygis – aukštas (raudonas). Tikimybė – 4 balai. Poveikis – 4 balai. Rizikos balas – 16. Rizika suprantama kaip galimybė, kad dėl nepakankamai sistemingos viešųjų ir privačių interesų kontrolės LTSA gali būti laiku nenustatyti ar netinkamai suvaldyti interesų konfliktai, privačių interesų deklaravimo pareigos nevykdymo ar netinkamo vykdymo atvejai, papildomo darbo ir kitų privačių interesų sąsajos su darbuotojo vykdomomis funkcijomis, taip pat kitos aplinkybės, galinčios turėti įtakos darbuotojų sprendimų objektyvumui ir nešališkumui.
2. Veiklos sritis (-ys) ir viešojo sektoriaus subjekto administracijos padalinys (-iai), kuriame (-iuose) ji nustatyta.	Veiklos sritis – viešųjų ir privačių interesų derinimo kontrolė LTSA. Rizika aktuali visiems padaliniais, kuriuose dirba deklaruojantys asmenys arba darbuotojai, priimančys administracinius sprendimus, vykdančys ūkio subjektų priežiūrą, patikrinimus, leidimų ar kitų administracinių sprendimų procedūras, dalyvaujantys viešuosiuose pirkimuose, personalo ar vidaus administravimo procesuose. Pagrindinis už šios srities kontrolės koordinavimą atsakingas subjektas – Teisės ir rizikų valdymo skyrius, tačiau veiksmingas interesų konfliktų valdymas taip pat priklauso nuo tiesioginių vadovų, personalo funkcijas vykdančio padalinio ir pačių darbuotojų veiksmų.
3. Esama padėtis (situacijos aprašymas):	Elgesio kodekso 7.5.3 papunktyje ir 16 punkte nustatyta jame nurodytų LTSA valstybės tarnautojų ir darbuotojų pareiga deklaruoti privačius interesus, o 7.6.1, 16.1, 16.3 papunkčiuose ir 17 punkte – pareiga vengti interesų konflikto ir, jam kilus ar galint kilti, imtis nustatytų nusišalinimo veiksmų. Kodekso 18.1–18.6 papunkčiuose reglamentuotos atitikties pareigūno kontrolės funkcijos, įskaitant deklaracijų duomenų tikrinimą, informacijos ir rekomendacijų teikimą bei ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus atliekamą visų (100 proc.) privalančių deklaruoti LTSA darbuotojų privačių interesų deklaracijų pateikimo ir turinio vertinimą bei lyginamąją duomenų patikrą. Kodekso 21 punkte taip pat nustatyta darbuotojo pareiga, priėmus pasiūlymą dirbti papildomą darbą, ne vėliau kaip per 5 dienas nuo darbo sutarties sudarymo apie tai pranešti Atsakingam subjektui. Tačiau Kodekse nėra detalizuota centralizuota papildomo darbo duomenų registravimo, jų periodinio atnaujinimo, papildomo darbo sąsajų su darbuotojo atliekamomis funkcijomis vertinimo ir tęstinės stebėsenos procedūra. <i>(Duomenys neskelbtini)</i> konstatuota, kad 2025 m. metinis visų privalančių deklaruoti darbuotojų deklaracijų vertinimas nebuvo atliktas, o paskutinė visapusiška deklaracijų duomenų peržiūra atlikta 2024 m. <i>(Duomenys neskelbtini)</i>. Audito metu taip pat nurodyta ribotų žmoniškųjų išteklių aplinkybė ir tai, kad 2025 m. nusišalinimų nebuvo fiksuota. KPT metu kontrolė atnaujinta ir išplėsta: tikrintas deklaracijų pateikimas, viešųjų pirkimų procese dalyvaujančių asmenų deklaravimo pareigų vykdymas, deklaracijų duomenų aktualumas, papildomų darboviečių ir kitų einamų pareigų nurodymas, sutuoktinių bei kitų asmenų ryšiai, taip pat deklaracijose nurodytų aplinkybių sąsajos su darbuotojų vykdomomis funkcijomis. Nustatytais atvejais darbuotojams teiktos individualios rekomendacijos patikslinti deklaracijas. 2026 m. birželio 11 d. LTSA dirbo 239 asmenys, iš jų 11 buvo vaiko priežiūros atostogose. Pagal tuo metu turėtą informaciją privačius interesus dėl einamų pareigų turėjo deklaruoti 170 darbuotojų. PINREG sistemoje buvo 208 LTSA darbuotojų deklaracijos, nes deklaravimo pareiga gali atsirasti ne tik dėl darbuotojo einamų LTSA pareigų, bet ir dėl kitų įstatyme nustatytų deklaravimo pagrindų (pvz., dalyvavimo viešuosiuose pirkimuose). Todėl vien bendras pateiktų deklaracijų skaičius negali būti tiesiogiai lyginamas su darbuotojų, privalančių deklaruoti pagal LTSA pareigas, skaičiumi.

4. Nustatyti korupcijos rizikos veiksniai.

4.1. Nepakankamai sisteminga privačių interesų deklaracijų kontrolė

Nors Elgesio kodekse nustatytas metinis visų deklaruojančių darbuotojų deklaracijų pateikimo ir turinio vertinimas, 2025 m. ši kontrolė nebuvo atlikta visa apimtimi. Dėl to iki KPT pradžios nebuvo sistemingai patikrinta, ar deklaracijose pateikti duomenys yra aktualūs ir išsamūs, ar deklaruojami visi įstatymo nustatyti duomenys ir ar deklaruotos aplinkybės tinkamai susietos su darbuotojų faktinėmis funkcijomis.

KPT metu nustatyti atvejai, kai reikėjo tikslinti einamas pareigas, viešųjų pirkimų procese atliekamus vaidmenis, sutuoktinio darbovietę, papildomas darbovietes ar kitus ryšius. Taip pat nustatyta atvejų, kai ryšys buvo deklaruotas, tačiau jo pobūdis ar galimos interesų konflikto situacijos nebuvo pakankamai atskleistos.

Šie faktai patvirtina, kad rizika nėra vien teorinė: deklaracijos pateikimas savaime neužtikrina interesų konflikto prevencijos, jeigu jos turinys, aktualumas ir ryšiai su darbuotojo funkcijomis nėra periodiškai vertinami.

4.2. Nepakankama deklaracijų duomenų lyginamoji analizė ir PINREG funkcionalumo panaudojimas

LTSA ir VTEK bendradarbiavimo susitarimu Nr. SUT-134(25) LTSA suteikta galimybė įgaliotiems darbuotojams, vykdančioms viešųjų ir privačių interesų kontrolės funkcijas, PINREG sistemoje susipažinti su aktualios deklaracijos duomenimis ir inicijuoti deklaracijos apimtį duomenų sutikrinimą. Susitarimo ir jo priedo tikslai apima deklaracijų tikrinimą ir vertinimą, interesų konfliktų rizikų valdymą, atstovavimo ribojimų taikymą ir galimų pažeidimų prevenciją.

Susitarimas nenustato pareigos tam tikru periodiškumu sutikrinti kiekvieną deklaratą, tačiau sukuria konkrečią kontrolės priemonę, kurią tikslinga taikyti įgyvendinant Elgesio kodekse nustatytą metinę deklaracijų peržiūrą ir rizika pagrįstą kontrolę.

Iki KPT pradžios sisteminga visų deklaruojančių darbuotojų duomenų lyginamoji analizė nebuvo atlikta. KPT metu pradėjus tokią analizę nustatyti nedeklaruotų ar neaktualių darboviečių, pareigų, juridinių asmenų ryšių bei kitų aplinkybių atvejai. Todėl nepakankamas duomenų sutikrinimo priemonių panaudojimas vertintinas kaip rizikos veiksnys, mažinantis prevencinės kontrolės veiksmingumą.

4.3. Papildomo darbo ir kitų einamų pareigų duomenų valdymo trūkumai

Papildomas darbas savaime nėra pažeidimas. Rizika kyla tada, kai papildomo darbdavio veikla, darbuotojo papildomos funkcijos, klientai ar kitos sąsajos sutampa su LTSA prižiūrима, kontroliuojama ar administruojama veiklos sritimi arba gali lemti darbuotojo asmeninį ar turtinį suinteresuotumą tarnybinį sprendimą.

Elgesio kodeksas nustato pareigą informuoti apie papildomą darbą, tačiau nėra nustatyta vieninga detalizuota procedūra, kuri apibrėžtų pateikiamų duomenų apimtį, vertinimo terminą ir atsakingą subjektą, vertinimo rezultato dokumentavimo formą, periodinio duomenų atnaujinimo pareigą ir privalomą sąsają su darbuotojo funkcijomis įvertinimą.

KPT metu nustatyta konkrečių atvejų, kai papildoma darbovietė nebuvo nurodyta privačių interesų deklaracijoje arba papildomo darbo informacija nebuvo pakankamai susieta su interesų konflikto rizikos vertinimu. Tai pagrindžia poreikį sukurti vieningą papildomo darbo informacijos apskaitos ir vertinimo mechanizmą.

Papildomai tikslinga kasmet atnaujinti visų dirbančių darbuotojų anketinius duomenis, o ne apsiriboti anketos pildymu tik priimant naują darbuotoją. Kasmetinė anketa turėtų būti vidaus kontrolės priemonė ir neturėtų nepagrįstai dubliuoti PINREG deklaracijos: joje pakaktų patvirtinti ar atnaujinti Administracijai reikalingą informaciją apie einamas pareigas, papildomą darbą ir kitas reikšmingas aplinkybes, o nustatyti neatitikimai būtų naudojami rekomenduojant darbuotojui įvertinti deklaracijos tikslinimo poreikį.

4.4. Nusišalinimų praktikos ir išankstinio interesų konfliktų valdymo stiprinimo poreikis

Nusišalinimas yra viena pagrindinių Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatyme nustatytų interesų konflikto valdymo priemonių. VPIDĮ 11 straipsnio nuostatos įpareigoja deklaruojantį asmenį nedalyvauti rengiant, svarstant ar priimant sprendimus ir neatlikti kitų tarnybinių pareigų, jeigu jos yra susijusios su jo privačiais interesais. Tačiau veiksminga interesų konfliktų prevencijos sistema negali būti grindžiama vien darbuotojo pareiga pačiam atpažinti jau susidariusią interesų konflikto situaciją ir kiekvienu konkrečiu atveju pareikšti nusišalinimą.

(*Duomenys neskelbtini*) duomenimis, 2025 m. LTSA nusišalinimų nebuvo fiksuota. Vien ši aplinkybė savaime nepatvirtina VPIDĮ pažeidimų ar pareigos nusišalinti nevykdymo. Nusišalinimų nebuvimą gali lemti ir objektyvus interesų konflikto situacijų nebuvimas. Tačiau šią aplinkybę vertinant kartu su tuo, kad 2025 m. nebuvo atliktas visų privalančių deklaruoti darbuotojų deklaracijų pateikimo ir turinio vertinimas, o KPT metu sistemingai peržiūrėjus deklaracijas buvo nustatyta nemažai privačių interesų ir darbuotojų funkcijų sąsajų, konstatuotinas poreikis stiprinti būtent išankstinę interesų konfliktų prevenciją ir valdymą.

KPT metu nustatyta deklaruotų ir atskirais atvejais iki tol nepakankamai atskleistų ryšių, kurie gali turėti tiesioginę ar reikšmingą sąsają su darbuotojų vykdomomis funkcijomis. Nustatyta darbuotojų ar jų artimų asmenų profesinių, darbo ar turtinių ryšių transporto, logistikos, ekspedijavimo, vairavimo mokymo, tachografų patikros, vandens transporto, laivybos, geležinkelio ir civilinės aviacijos srityse, taip pat darbuotojų ar jų artimų asmenų nuosavybės ryšių su atitinkamais juridiniais asmenimis.

Pats tokio ryšio egzistavimas savaime nėra interesų konfliktas ir neturi būti vertinamas kaip darbuotojo veiklos pažeidimas. Interesų konfliktas atsiranda tada, kai darbuotojui atliekant konkrečias tarnybines funkcijas jo privatus interesas gali turėti įtakos sprendimo objektyvumui ir nešališkumui. Todėl interesų konfliktų prevencijos požiūriu esminę reikšmę turi ne tik privataus intereso deklaravimas, bet ir deklaruoto ryšio susiejimas su konkrečiomis darbuotojo funkcijomis bei išankstinis elgesio modelio nustatymas.

Iki šiol interesų konfliktų valdymas Administracijoje iš esmės buvo orientuotas į konkrečios situacijos vertinimą jai jau atsiradus, t. y. darbuotojui pareiškus nusišalinimą ar kilus klausimui dėl galimo interesų konflikto. KPT atlikimo laikotarpiu pradėta taikyti nauja prevencinė praktika – pirmą kartą Administracijoje parengtos individualios rašytinės išankstinės rekomendacijos dėl interesų konfliktų valdymo, vadovaujantis VPIDĮ 11 straipsnio 5 dalimi ir 22 straipsnio 1 dalies 2 punktu.

Pirmoji tokia išankstinė rekomendacija parengta (*Duomenys neskelbtini*), individualiai įvertinus jos privačių interesų deklaracijoje nurodytus ankstesnius profesinius ryšius, faktines pareigybes funkcijas, konkrečią nusišalinimo situaciją ir (*Duomenys neskelbtini*) transporto sektoriaus specifiką. Vertinimo metu buvo nustatyta, kad ankstesni profesiniai ryšiai savaime nesudaro pakankamo pagrindo kiekvienu atveju nusišalinti, tačiau gali būti reikšmingi vertinant konkrečią situaciją. Todėl išankstinėje rekomendacijoje nustatyta, kokiomis sąlygomis darbuotoja gali vykdyti funkcijas, kada turi nedelsdama informuoti vadovą ir inicijuoti papildomą vertinimą, taip pat kokias organizacines kontrolės priemones turi taikyti tiesioginis vadovas, įskaitant „keturių akių“ principą, papildomą kontrolę ir situacijos peržiūrą pasikeitus faktinėms aplinkybėms. Tokios praktikos įdiegimas vertintinas kaip reikšmingas viešųjų ir privačių interesų kontrolės sistemos kokybinis pokytis. Išankstinės rašytinės rekomendacijos leidžia pereiti nuo reaktyvaus interesų konflikto valdymo, kai situacija vertinama tik jai jau atsiradus, prie prevencinio ir rizika pagrįsto valdymo, kai galimos konfliktinės situacijos identifikuojamos iš anksto ir darbuotojui bei jo vadovui nustatomos aiškos veikimo ribos.

Toks modelis turi kelias reikšmingas korupcijos prevencijos naudas. Pirmą, darbuotojui iš anksto aišku, kokiose konkrečiose situacijose jam leidžiama vykdyti pareigas ir kada būtina nusišalinti ar kreiptis dėl papildomo vertinimo. Antra, sumažinama rizika, kad interesų konfliktas bus atpažintas tik po sprendimo priėmimo arba pradėjus patikrinimą. Trečia, tiesioginiam vadovui nustatomos konkrečios organizacinės pareigos ir priemonės, todėl interesų konflikto valdymas tampa ne vien darbuotojo individualia atsakomybe, bet ir vidaus kontrolės proceso dalimi. Ketvirta, užtikrinamas vienosios tapatių situacijų vertinimas bei mažinama skirtingos praktikos atskiruose padaliniuose tikimybė. Penkta, dokumentuotas išankstinis vertinimas didina sprendimų atsekamumą ir suteikia galimybę vėliau pagrįsti, kokios prevencinės priemonės buvo taikytos ir kodėl.

Išankstinė rekomendacija taip pat leidžia išvengti kito kraštutinumo – nepagrįsto darbuotojų nusišalinimo nuo funkcijų vien dėl deklaruoto ankstesnio profesinio ar kito ryšio. Interesų konfliktų kontrolės tikslas nėra maksimaliai apriboti darbuotojo funkcijas, bet proporcingai valdyti realią privataus intereso įtakos riziką. Todėl individualus situacijos vertinimas leidžia atskirti atvejus, kai pakanka deklaravimo ir papildomų organizacinių kontrolės priemonių, nuo atvejų, kai darbuotojui būtina nusišalinti ir nedalyvauti atliekant konkrečias tarnybines funkcijas. Šis principas praktiškai pritaikytas pirmojoje LTSA išankstinėje rekomendacijoje.

KPT metu pradėta praktika taip pat sudaro pagrindą formuoti Administracijos išankstinių rašytinių rekomendacijų sistemą. Nustačius didesnės interesų konflikto rizikos ryšį, turėtų būti atliekamas individualus darbuotojo funkcijų ir privataus intereso vertinimas, o pagal jo rezultatus nustatoma, ar pakanka deklaravimo, ar būtina taikyti papildomas organizacines priemones, funkcijų perskirstymą, „keturių akių“ principą, papildomą vadovo kontrolę arba nusišalinimą.

Todėl KPT metu pradėtą praktiką tikslinga tęsti ir sistemiškai taikyti didesnės rizikos situacijoms. Prioritetine tvarka individualiai vertintini atvejai, kai darbuotojo arba jam artimo asmens darbovietė, juridinio asmens valdymas, nuosavybė, papildomas darbas ar kitas privatus interesas yra tiesiogiai susijęs su darbuotojo prižiūrима, kontroliuojama, licencijuojama ar administruojama veiklos sritimi.

KPT rezultatas šioje srityje vertintinas ne tik kaip trūkumo nustatymas, bet ir kaip konkretaus prevencinio kontrolės mechanizmo sukūrimas ir praktinis pritaikymas. KPT metu identifikavus poreikį aktyviau valdyti deklaruotų privačių interesų ir darbuotojų funkcijų sąsajas, pirmą kartą pradėtas taikyti individualių išankstinių rašytinių rekomendacijų modelis, sudarantis pagrindą nuoseklesnei, proporcingai ir prevencinei interesų konfliktų valdymo praktikai LTSA.

4.5. Nepakankamai sisteminga artimų asmenų ir kitų reikšmingų ryšių stebėseną

KPT metu nustatyta daug tinkamai deklaruotų ryšių su sutuoktinių, tėvų, kitų artimų asmenų darbovietėmis, buvusiais darbdaviais ar juridiniais asmenimis, veikiančiais LTSA reguliuojamose transporto srityse. Pats tokio ryšio egzistavimas nelaikytinas pažeidimu ir savaime nereiškia interesų konflikto. Tinkamas ryšio deklaravimas sudaro prielaidas interesų konfliktui valdyti. Rizika atsiranda tuomet, kai deklaruotas ryšys nėra susiejamas su darbuotojo konkrečiomis tarnybinėmis funkcijomis arba nėra iš anksto nustatyta, kaip darbuotojas turi elgtis atsiradus su tokiu subjektu susijusiam klausimui. Todėl periodinė kontrolė turi apimti ne tik deklaracijos pateikimo faktą, bet ir deklaruotų ryšių funkcinį vertinimą.

4.6. Viešųjų pirkimų procese dalyvaujančių asmenų deklaravimo duomenų aktualumo rizika

KPT metu sutikrinti viešųjų pirkimų komisijų narių, pirkimų organizatorių ir iniciatorių duomenys su PINREG. Nustatyta atvejų, kai deklaracijoje buvo likęs nebeaktualus pirkimų komisijos nario ar kitas viešųjų pirkimų vaidmuo, taip pat atvejų, kai naujas vaidmuo deklaracijoje dar nebuvo nurodytas. Darbuotojams pateiktos rekomendacijos duomenis patikslinti; pagal KPT metu turėtą informaciją rekomendacijos buvo įvykdytos. Tačiau ši situacija parodė, kad pirkimų funkcijų pasikeitimai turi būti operatyviai perduodami už interesų derinimo kontrolę atsakingam subjektui ir periodiškai sutikrinami su PINREG tam, kad viešųjų pirkimų procese dalyvaujančių asmenų deklaravimo kontrolė būtų organizuojama taip, kad asmuo nepradėtų vykdyti funkcijų, kurioms teisės aktai nustato deklaravimo pareigą, neįvykdęs taikytinų deklaravimo reikalavimų.

Rizikos veiksmų apibendrinimas

1. 2025 m. nebuvo atliktas Elgesio kodekse nustatytas metinis visų privalančių deklaruoti darbuotojų deklaracijų pateikimo ir turinio vertinimas;
2. iki KPT pradžios nebuvo sistemingai atliekama visų deklaruojančių darbuotojų deklaracijų duomenų lyginamoji analizė, panaudojant PINREG suteikiamas duomenų sutikrinimo galimybes;
3. KPT metu nustatyta nedeklaruotų ar neaktualių papildomų darboviečių, pareigų ir kitų deklaruotųjų ar vertintinų aplinkybių;
4. dalis deklaruotų ryšių turi tiesiogines sektorines sąsajas su LTSA prižiūrimais subjektais ir reikalauja individualių išankstinių interesų konfliktų valdymo rekomendacijų;
5. papildomo darbo informacijos gavimas ir vertinimas nėra organizuotas kaip vieningas, periodiškai atnaujinamas ir dokumentuojamas kontrolės procesas;
6. nusišalinimų ir išankstinių rekomendacijų praktikos stebėseną nepakankamai sistemingai;
7. viešųjų pirkimų vaidmenų ir PINREG duomenų pokyčiai turi būti operatyviau sutikrinami.

5. Siūlomos rizikos mažinimo ir nustatytų jos veiksmų pašalinimo priemonės:

Nr.	Priemonės aprašymas	Siekiamas rezultatas	Atsakingas subjektas	Terminas
1	KPT metu nustatytų konkrečių galimų interesų konfliktų atvejais atlikti individualių darbuotojo funkcijų ir privataus intereso sąsajų vertinimą bei, esant poreikiui, pateikti išankstines rašytines rekomendacijas.	Konkrečios rizikos suvaldomos nusišalinimu, funkcijų perskirstymu, keturių akių principu ar kitomis proporcingomis priemonėmis.	Teisės ir rizikų valdymo skyriaus prevencijos grupė kartu su atitinkamo padalinio vadovu	Iki 2027-12-31
2	Nustatyti periodinį visų Administracijoje dirbančių darbuotojų anketinių duomenų atnaujinimą: ne rečiau kaip kartą per metus darbuotojas patvirtina arba atnauja informaciją apie einamas pareigas, papildomą darbą ir kitas interesų konfliktų prevencijai reikšmingas aplinkybes.	Administracija nuolat turi aktualų vidaus duomenų šaltinį, kuris gali būti lyginamas su PINREG ir personalo informacija.	Organizacijos vystymo skyrius kartu su Teisės ir rizikų valdymo skyriaus prevencijos grupe	Iki 2027-12-31
3	Sukurti vieningą papildomo darbo pranešimų apskaitos ir vertinimo mechanizmą arba atitinkamai papildyti galiojančius vidaus teisės aktus, numatant pateikiamus duomenis, vertinimo terminą, vertintoją, rezultato dokumentavimą, periodinį atnaujinimą ir sąsajų su darbuotojo funkcijomis vertinimą.	Fiksuojama, kas dirba papildomą darbą, kokioje organizacijoje ir kokias funkcijas atlieka; kiekvienu atveju dokumentuojamas galimos sąsajos su LTSA funkcijomis vertinimas.	Teisės ir rizikų valdymo skyrius kartu su Organizacijos vystymo skyriumi	Iki 2027-12-31
Kitos pastabos:				
1.	Nėra			
2.	Nėra			

Nustatytų aplinkybių visuma patvirtina, kad R1 rizika yra reali ir sisteminio pobūdžio, tačiau jos buvimas savaime nereiškia, kad KPT metu nustatyti darbuotojų ryšiai ar deklaracijų netikslumai visais atvejais sudaro VPIDĮ pažeidimą. Daugelyje atvejų nustatytos aplinkybės yra prevencinio vertinimo objektas, o galutinė išvada dėl konkretaus darbuotojo pareigos deklaruoti tam tikrą aplinkybę ar nusišalinti turi būti daroma individualiai, įvertinus teisės aktų reikalavimus, ryšio pobūdį ir faktines darbuotojo funkcijas.

KPT rezultatai parodė, kad veiksmingiausia rizikos mažinimo kryptis yra periodinis visų deklaruojančių darbuotojų deklaracijų vertinimas, duomenų lyginamoji analizė, kasmetinis aktualių darbuotojų anketinių duomenų atnaujinimas, centralizuotas papildomo darbo informacijos valdymas, išankstinės individualios rekomendacijos didesnės rizikos atvejais ir nusišalinimų praktikos stebėseną.

**Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo išvados
2 priedas**

**KPT NUSTATYMO METU IDENTIFIKUOTŲ DEKLARAVIMO NEATITIKIMŲ, PRIVAČIŲ INTERESŲ RYŠIŲ IR GALIMŲ INTERESŲ KONFLIKTŲ
VERTINIMO SUVESTINĖ
VIDAUS NAUDOJIMUI. VIEŠAI NESKELBTI KARTU SU KPT IŠVADA.**

(Duomenys neskelbtini)

Teisės ir rizikų valdymo skyriaus patarėja

Jurgita Volkova