

MARIJAMPOLĖS TERITORINĖS DARBO BIRŽOS KOVOS SU KORUPCIJA 2015-2018 METŲ PROGRAMA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Marijampolės teritorinės darbo biržos (toliau – Marijampolės TDB) kovos su korupcija 2015-2018 metų programa (toliau – Programa) yra pagrįsta bendradarbiavimo su visuomene, korupcijos prevencijos ir antikorupcinio švietimo principais. Ši Programa parengta vadovaujantis Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau - LDB) Kovos su korupcija 2015-2018 metų programa ir jos įgyvendinimo priemonių planu, patvirtintais Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2015 m. balandžio 2 d. įsakymu Nr. V-202 „Dėl Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kovos su korupcija 2015-2018 metų programos ir jos įgyvendinimo priemonių plano tvirtinimo“.

2. Norint įgyvendinti efektyvias korupcijos prevencijos priemones, šalinant korupcijos socialinio reiškimo priežastis, būtina stiprinti Marijampolės TDB veiklos sistemą, skatinti glaudesnę jos bendradarbiavimą su visuomene, kitomis institucijomis, ugdyti visuomenės narių pilietinę sąmonę ir pasitikėjimą valstybės institucijomis, kaupti kovos su korupcija priemones ne į korupcijos padarinius, o į prielaidas, stiprinti antikorupcinį švietimą.

3. Programa orientuojama į du pagrindinius dalykus – korupcijos prielaidų ir sąlygų mažinimą bei šalinimą ir antikorupcinį švietimą. Programoje įvardytos prioritetinės Marijampolės TDB kovos su korupcija sritys, kuriose yra didžiausia korupcijos paplitimo galimybė.

4. Marijampolės TDB kovos su korupcija programa padės vykdyti kryptingą korupcijos prevencijos politiką, o šios programos įgyvendinimo priemonės padės užtikrinti skaidresnę, veiksmingesnę ir viešą Marijampolės TDB valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – Darbuotojai), veiklą.

II. APLINKOS ANALIZĖ IR KORUPCIJOS PRIELAIDOS

5. Remiantis sociologinio tyrimo „Lietuvos korupcijos žemėlapis 2014“ duomenimis, galima daryti išvadą, kad antikorupcinė aplinka Lietuvoje gerėja. Jis taip pat atskleidžia, kad vis dar egzistuoja skirtumas tarp suvokiamos korupcijos ir korupcinės patirties, t. y., gyventojai dažnai neigiamai vertina korupcinę aplinką šalyje ar tam tikroje institucijoje, nors patys asmeniškai su korupcija nebuvo susidūrę.¹ Įvertinus visuomenės požiūrį į korupciją kaip rimtą problemą, nustatyta, kad 48 proc. gyventojų, 29 proc. valstybės tarnautojų ir 30 proc. verslo atstovų korupciją laiko labai rimta problema, ir šis skaičius yra mažiausias nuo 2005 m. (2011 m. korupciją labai rimta problema laikė 67 proc. gyventojų, 42 proc. valstybės tarnautojų ir 39 proc. verslo atstovų). Iš Lietuvos korupcijos žemėlapio matyti tendencijos, kad verslo sektorius antikorupcinę aplinką vertina daug geriau ir pozityviau, negu gyventojai ir valstybės tarnautojai. Tyrimas parodė, kad mažėja įmonių vadovų, kurie mano, kad norint sutvarkyti reikalus reikia „primokėti“ (2011 m. tokių asmenų buvo 40 proc., o 2014 metais – 21 proc.). Taip pat sumažėjo manančiųjų, kad kyšiai sutaupo laiko atliekant administracines procedūras (sumažėjimas nuo 50 proc. 2011 m. iki 27 proc. 2014 m.). 2014 metais vertindami korupcijos paplitimą Lietuvos darbo biržoje (toliau - LDB), 16 % apklaustų gyventojų manė, kad ši įstaiga labai korumpuota, 57 % - iš dalies, 12 % - visai nekorumpuota, 14 % respondentų nežinojo/neatsakė. Tuo tarpu tik 6 % apklaustų įmonių atstovų

¹ Prieiga per internetą: <http://www.stt.lt/lt/menu/sociologiniai-tyrimai/>

manė, kad LDB labai korumpuota, 47 % - iš dalies, 12 % - visai nekorumpuota, 34 % respondentų nežinojo/neatsakė. Lyginant su 2011 metų apklausos duomenimis, įmonių atstovų nuomonė, kad LDB - labai korumpuota įstaiga, sumažėjo net 5%.

6. Galima išskirti tokias bendrąsias korupcijos prielaidas: teisinės, politinės, ekonominės, socialinės, visuomenės pilietiškumo stokos, sprendimų, kuriems nereikia kitos valstybės ar savivaldybių įstaigos patvirtinimo, priėmimo.

7. Marijampolės TDB korupcijos pasireiškimo tikimybė gali egzistuoti šiose veiklos srityse:

7.1. suteikiant juridiniams asmenims socialinės įmonės statusą ir skiriant valstybės pagalbą socialinėms įmonėms;

7.2. išduodant leidimus ir priimant sprendimus dėl užsieniečių teisėto darbo Lietuvos Respublikoje;

7.3. vykdant ūkio subjektų veiklos priežiūrą;

7.4. teikiant darbo rinkos paslaugas;

7.5. įgyvendinant užimtumo rėmimo priemones;

7.6. valdant personalą;

7.7. organizuojant ir vykdant viešųjų pirkimų procedūras;

7.8. koordinuojant profesinės reabilitacijos paslaugų teikimą;

7.9. įsisavinant valstybės biudžeto, Užimtumo, Europos Sąjungos struktūrinių ir kitų fondų lėšas bei valdant valstybės turtą.

III. PRIORITETINIŲ MARIJAMPOLĖS TDB KOVOS SU KORUPCIJA SRIČIŲ APLINKOS ANALIZĖ

8. Pasiiekti rezultatai ir problemos prioritėtinėse srityse:

8.1. Socialinės įmonės statuso juridiniams asmenims teikimas ir valstybės pagalbos socialinėms įmonėms skyrimas.

Visuomenėje vyrauja nuomonė, kad specialaus statuso neturinčioms įmonėms konkuruoti su socialinėmis įmonėmis tampa sudėtinga, ypatingai dalyvaujant viešuosiuose pirkimuose. Socialinės įmonės statusą turinčioms įmonėms, vadovaujantis Socialinių įmonių įstatymu, yra mokamos subsidijos darbo vietoms steigti, darbuotojų mokymui, padengiama dalis administracinių ir transporto išlaidų. Atsižvelgiant į tai, šioje Marijampolės TDB veiklos srityje yra galimos korupcijos apraiškos, todėl didelis dėmesys turėtų būti skiriamas skaidriam socialinės įmonės statuso juridiniams asmenims teikimo užtikrinimui.

Siekiant pagerinti juridinių asmenų Marijampolės TDB pateikiamų dokumentų socialinės įmonės statusui gauti nagrinėjimo bei rekomendacijų pateikimo LDB kokybę, prieš teikiant rekomendacijas LDB, juridinių asmenų, siekiančių socialinės įmonės statuso, darbo veiklos organizavimo vietose yra vykdomos patikros. Apsilankymo pas juridinį asmenį tikslas - įsitikinti, ar laiku yra atsiskaitoma su įmonės darbuotojais, ar vykdoma verslo plane nurodyta veikla, ar darbo vietose dirba tikslinėms asmenų grupėms priklausantys darbuotojai.

2012 m. pasikeitė valstybės pagalbą socialinėms įmonėms teikianti institucija. Įsigaliojus Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. liepos 7 d. nutarimo Nr. 852 „Dėl įgaliojimų suteikimo įgyvendinant Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymą“ naujai redakcijai, LDB buvo įgaliota teikti socialinėms įmonėms valstybės pagalbą (svarstyti socialinių įmonių paraiškas dėl kompensacijos, subsidijų skyrimo, subsidijuojamos dalies dydžio, sudaryti su socialinėmis įmonėmis sutartis dėl subsidijų išmokėjimo ir panaudojimo tvarkos), priimti sprendimus dėl subsidijų gražinimo. Paraiškas valstybės pagalbai gauti socialinės įmonės teikia Marijampolės TDB, kuri patikrinusi, ar pateikti visi Valstybės pagalbos teikimo socialinėms įmonėms tvarkos apraše, patvirtintame Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. kovo 9 d. įsakymu Nr. A1-135 „Dėl Valstybės pagalbos teikimo socialinėms įmonėms tvarkos aprašo patvirtinimo“, nurodyti dokumentai, ar juose nurodyta informacija atitinka subsidijai keliamus

reikalavimus, teikia LDB rekomendacijas dėl subsidijos skyrimo socialinei įmonei. Siekiant operatyviai patikslinti paraiškose nustatytus trūkumus ir teisės aktų nustatytais terminais pateikti dokumentus LDB, Marijampolės TDB kreipiasi į paraiškas pateikusias įmones dėl dokumentų patikslinimo raštu arba kitomis ryšio priemonėmis.

8.2. Leidimų išdavimas ir sprendimų priėmimas dėl užsieniečių teisėto darbo Lietuvos Respublikoje.

Užsienietis negali teisėtai dirbti Lietuvos Respublikoje neturėdamas leidimo dirbti, kurį Marijampolės TDB siūlymu išduoda LDB, išskyrus atvejus, nurodytus Lietuvos Respublikos įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties. Atkreiptinas dėmesys, kad nuo 2015 m. kovo 1 d. įsigaliojus Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties pakeitimams nebeliko 58 straipsnio 2 dalies nuostatos, kad Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras nustato sąlygas, kuriomis užsienietis atleidžiamas nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti. Laiku negavęs leidimo iš jį išduodančios institucijos, asmuo negalės teisėtai dirbti Lietuvos Respublikoje, todėl darbdavys, siekiantis įdarbinti užsienietį, yra suinteresuotas išnaudoti visas priemones, kad gautų reikalingą dokumentą. Dėl šios priežasties korupcijos pasireiškimo tikimybė yra galima ir šioje Marijampolės TDB veiklos srityje.

2014 metais Marijampolės apskrityje nebuvo priimta sprendimų dėl užsieniečio aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams. Nuo 2014-11-01 įsigaliojo supaprastinta leidimų laikinai gyventi Lietuvoje išdavimo procedūra aukštos kvalifikacijos specialistams iš trečių valstybių. Kvalifikuoto darbuotojo imigracijos procedūra anksčiau galėjo trukti 2 - 4 mėnesius, o nuo 2014-11-01 aukštos profesinės kvalifikacijos specialisto įdarbinimo terminas sutrumpėjo iki 1 mėnesio, jeigu tokiam specialistui iš trečiosios šalies darbdavys įsipareigoja mokėti ne mažesnę nei trigubą šalies vidutinio bruto atlyginimo dydžio darbo užmokestį. Tokiu atveju darbdavys, norėdamas įdarbinti aukštos profesinės kvalifikacijos specialistą iš užsienio, neprivalo skelbti laisvos darbo vietos bei kreiptis į Marijampolės TDB, kad ši patikrintų, ar iš tiesų Marijampolės apskrities darbo rinkoje trūksta reikiamos kvalifikacijos specialistų – sprendimą dėl tokio užsieniečio įdarbinimo darbdavys gali priimti pats. Tačiau darbdavys, ketinantis aukštos profesinės kvalifikacijos specialistui mokėti ne mažesnę nei dvigubą šalies vidutinio bruto atlyginimo dydžio darbo užmokestį, privalo 14 kalendorinių dienų skelbti laisvą darbo vietą bei kreiptis į LDB, kad ši išduotų sprendimą, patvirtinantį, jog užsieniečio aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantis darbas atitinka Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikius. Tokio sprendimo priėmimas užtrunka iki 2 savaičių.

8.3. Ūkio subjektų veiklos priežiūra.

Įgyvendinant Marijampolės TDB kovos su korupcija 2011-2014 metų programos priemones, kuriomis buvo siekiama orientuoti Marijampolės TDB veiklą, vykdant ūkio subjektų veiklos priežiūrą, Marijampolės TDB dalyvavo, Lietuvos darbo biržai vykdant socialinių įmonių planinius patikrinimus. Teisės aktų nustatyta tvarka Marijampolės TDB teikia informaciją LDB apie socialinių įmonių veiklą, vertinant pagal rizikos kriterijus.

Marijampolės TDB parengė ir patvirtino Paramos darbo vietoms steigti priemonių įgyvendinimo patikrinimų atlikimo tvarkos aprašą ir Remiamojo įdarbinimo priemonių įgyvendinimo patikrinimų atlikimo tvarkos aprašą, taip pat patvirtino Darbdavių, kurie įdarbina užsieniečius pagal leidimus dirbti Lietuvos Respublikoje, patikrinimų atlikimo tvarkos aprašą.

Nors verslo organizacijos vis labiau linkusios teigiamai vertinti ūkio subjektų veiklos priežiūrą vykdančių inspektorių veiklą, dabartinė verslo priežiūrą atliekančių institucijų sistema yra nepakankamai koordinuota. Kiekviena savarankiškai veikianti, savo veiksmų ir sprendimų su kitomis valstybės ar savivaldybių įstaigomis nederinanti institucija yra papildoma našta verslo sektoriui, prisidedanti prie neigiamo požiūrio į verslo priežiūrą vykdančias institucijas formavimo.

Siekiant mažinti korupciją šioje Marijampolės TDB veiklos srityje, būtina didinti bendradarbiavimą su kitomis ūkio subjektų veiklos priežiūra, atliekančiomis institucijomis.

8.4. Darbo rinkos paslaugų teikimas ir užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimas.

Užtikrinant darbo rinkos paslaugų teikimo kokybę ir skaidrumą bei siekiant išvengti išankstinių susitarimų dėl paslaugų teikimo nesilaikant teisės aktų nustatytos tvarkos Marijampolės TDB vykdoma specialistų, teikiančių darbo rinkos paslaugas, rotacija. Įdiegus profiliuotą bedarbių aptarnavimą, buvo perskirstyti specialistų aptarnaujami bedarbiai. Bedarbiui įgijus motyvaciją ar pasirengimą - keičiamas jį aptarnaujantis Marijampolės TDB specialistas.

Bedarbiui taikomos darbo rinkos paslaugos ir aktyvios darbo rinkos politikos priemonės turi būti numatytos jo individualiame užimtumo veiklos plane. Marijampolės TDB direktoriaus nustatyta tvarka vykdomos individualių užimtumo veiklos planų patikros. Tai sumažina korupcijos prielaidas aptarnaujant bedarbius.

Didinant darbuotojų kompetencijas ir atsakomybes bei gerinant darbo kokybę aptarnaujant klientus, nuo 2013 m. birželio 1 d. Marijampolės TDB įdiegti Tarpininkavimo įdarbinant ir Konsultavimo paslaugų teikimo kokybės standartai bei Pagrindinės klientų aptarnavimo taisyklės. Nuo 2012 m. liepos 1 d. pradėta diegti į rezultatus orientuotos veiklos vertinimo ir skatinimo sistema, kuri nuolat tobulinama.

Tarpininkavimo įdarbinant standartas bei Marijampolės teritorinės darbo biržos laisvų darbo vietų užpildymo stebėsenos tvarka nustato laisvų darbo vietų užpildymo procedūras, tačiau nepakankamai užtikrina tinkamų kandidatų atrankos kontrolę bei palieka galimybę pasireikšti korupcijai.

Elektroninių paslaugų teikimo ir dokumentų valdymo plėtra yra vienas iš įrankių, siekiant skaidrumo, viešumo ir piliečių įtraukimo į valdymo ir demokratinius procesus. Pripažįstama, kad laisvų darbo vietų paieška pasižymi aukščiausiu perkėlimo į internetą brandos lygiu Lietuvoje.² Siekiant taupyti gyventojų ir verslo klientų laiką, teikiant jiems viešas elektronines paslaugas, užtikrinti geresnį paslaugų prieinamumą (išsivienišinti darbo laikas, pageidaujamo aptarnavimo būdo pasirinkimas), sudaryti efektyvaus bendravimo tarp darbo rinkos dalyvių galimybes, 2011 m. spalio 30 d., įgyvendintas Europos Sąjungos finansuojamas projektas „Elektroninių viešųjų paslaugų teikimo visuomenei perkėlimas į internetinę erdvę – eDbirža“, kurio tikslas – sukurti inovatyvias elektronines paslaugas darbo rinkos dalyviams, sudarant galimybes klientams pasinaudoti šiuolaikinėmis informacinių technologijų priemonėmis ieškant tinkamo darbo arba darbuotojų. Vykdamas šį projektą buvo įdiegta atnaujinta Marijampolės TDB klientų aptarnavimo informacinė sistema, veikianti interneto technologijų principu, modernizuota techninė įranga, centralizuotos duomenų bazės.

8.5. Marijampolės TDB personalo valdymas.

Marijampolės TDB personalo valdymas - sritis, kurioje gali egzistuoti korupcijos pasireiškimo tikimybė. Personalo valdymas yra labai svarbus organizuojant įstaigos veiklą, nes nuo tinkamai parinkto personalo priklauso teikiamų paslaugų kokybė ir administracinių procedūrų efektyvumas bei skaidrumas. Todėl personalo valdymo procesas turi būti kiek įmanoma labiau viešas, visuomenė turi teisę žinoti, kokiais būdais asmenys atrenkami dirbti valstybės institucijoje.

Taip pat formuojant įstaigos personalą svarbu, kad valstybės įstaigos vadovo ir jo pavaduotojo pareigas užimtų tik nepriekaištingos reputacijos asmenys, nes tai ypač svarbu institucijos teigiamo įvaizdžio formavimui.

² Lietuvos Respublikos nacionalinė kovos su korupcija 2015-2025 metų programa, patvirtinta Lietuvos Respublikos Seimo 2015 m. kovo 10 d. nutarimu Nr. XII-1537 „Dėl Lietuvos Respublikos nacionaline kovos su korupcija 2015-2025 metų programos patvirtinimo“.

8.6. Marijampolės TDB viešųjų pirkimų vykdymas.

Per 2014 metus Marijampolės TDB visų vykdytų viešųjų pirkimų 75 proc. buvo atlikta elektroninėmis Centrinės viešųjų pirkimų informacinės sistemos priemonėmis (MTDB 2014 m. veiklos plane numatyta – 50 proc.).

Nors planuojami viešųjų pirkimų perkėlimo į elektroninę erdvę rezultatai per 2014 metus buvo įvykdyti, tačiau reikia pastebėti, kad viešieji pirkimai, kuriems naudojamos valstybės biudžeto lėšos, priskiriami prie sričių, kuriose yra didesnė korupcijos tikimybė. Tam tikrais atvejais korupcijai pasireikšti gali turėti įtakos neformalūs išankstiniai susitarimai, kvalifikacinių reikalavimų pritaikymas proteguojamoms įmonėms, nereikalingų prekių, paslaugų ar papildomų darbų pirkimas, netinkamas sutarčių vykdymas ir nepakankama jų vykdymo priežiūra, tiekėjų piktnaudžiavimas jiems suteikta teise ginti savo interesus, nepakankama socialinių įmonių konkurencija, neleistini tokių įmonių susitarimai ir piktnaudžiavimas socialinės įmonės statusu, konkurenciją ribojantys (karteliniai) susitarimai.

8.7. Profesinės reabilitacijos paslaugų teikimo koordinavimas.

Profesinės reabilitacijos paslaugų poreikis nustatomas asmenims, kurie be šių paslaugų negali dirbti ankstesnio darbo pagal įgytą profesinę kvalifikaciją arba kito darbo, atitinkančio jų profesinę kvalifikaciją, arba įgyti naują profesinę kvalifikaciją, arba atlikti kitos profesinės kvalifikacijos reikalaujančius darbus dėl ligos, sveikatos būklės ar organizmo funkcijų sutrikimų. Lietuvoje 2009 m. buvo atliktas tyrimas, kuriuo objektu buvo profesinės reabilitacijos programos potencialių dalyvių nuomonės analizė.³ Socialiniams veiksniams įvertinti respondentams buvo pateikti septyni teiginiai. Apibendrinant tyrimo rezultatus socialinių veiksnių aspektu, matyti, kad 94 proc. respondentų nesitiki, kad baigus programą jiems pavyks įsidarbinti. Atitinkamai 79 proc. respondentų mano, kad valstybės politika nėra palanki dirbantiems neįgaliesiems. Mažiau nei pusė apklaustųjų (42 proc.) mano, kad nepaisant negalios, turima kvalifikacija leis susirasti kitą darbą, o 37 proc. tikisi likti toje pačioje darbovietėje. Pastebėta, kad tiek valstybės vykdoma politika dirbančių neįgalųjų atžvilgiu, tiek darbdavių požiūris į neįgalų asmenį yra neigiamas. Be to, atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad 32 proc. apklaustųjų visai neketina dirbti, nors apklausoje dalyvavo neįgalieji, kuriems nustatytas 30–40 proc. darbingumo lygis, o tai iš dalies darbingi asmenys, kurie neturi itin sunkaus laipsnio funkcijų sutrikimų. Išanalizavus tyrimo rezultatus nustatyta, kad kuo ilgiau respondentai nedirba, tuo prasčiau vertina galimybę sėkmingai įsidarbinti, tačiau galimybė mokytis ir dalyvauti programoje yra atvirkščiai proporcinga respondentų nedirbamam laikotarpiui, t. y. kuo respondentai ilgiau nedirba, tuo geriau vertinama galimybė mokytis ir dalyvauti programoje.⁴

Atsižvelgiant į aukščiau pateiktas problemas, šioje Marijampolės TDB veiklos srityje turi būti kreipiamas dėmesys į korupcijos pasireiškimo tikimybę siuntimų dėl profesinės reabilitacijos paslaugų poreikio nustatymo srityje. Atkreiptinas dėmesys, kad profesinės reabilitacijos paslaugų poreikis nenustatomas, kai asmuo neturi profesinės reabilitacijos motyvacijos (nesutinka dalyvauti profesinėje reabilitacijoje) ir neturi darbinės veiklos motyvacijos. Šiuo atveju būtina potencialius profesinės reabilitacijos programos dalyvius tinkamai informuoti apie profesinės reabilitacijos teikiamą naudą ir vėlesnes įsidarbinimo galimybes. Todėl labai svarbu per kuo trumpesnę laikotarpį nuo asmens pasitraukimo iš darbo rinkos, įvairiomis priemonėmis ir programomis padėti jam įgyti atitinkančią poreikius profesinę kvalifikaciją ir grįžti į darbo rinką.

8.8. Valstybės biudžeto, Užimtumo, Europos Sąjungos struktūrinių ir kitų fondų lėšų įsisavinimas bei valstybės turto valdymas.

³ Staponkienė J., Šerikova A. Viešųjų programų įgyvendinimo problemos Lietuvoje: profesinės reabilitacijos programos potencialių dalyvių nuomonių tyrimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2009. 1 (14). 256–262.

⁴ Ten pat.

Marijampolės TDB interneto svetainėje skelbiama ir, esant poreikiui, atnaujinama informacija apie Marijampolės TDB vykdomą veiklą, įgyvendinamus ESF projektus, lėšų panaudojimą, talpinamos naujienos apie Marijampolės TDB vykdomų ir įgyvendintų projektų rezultatus ir kt. aktuali informacija.

Pažymėtina, kad užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimui skiriamos ženklios lėšos iš valstybės biudžeto, Užimtumo, Europos Sąjungos (toliau – ES) struktūrinių bei kitų fondų. ES paramos skirstymas yra susijęs su korupcijos rizika, o korupcinių nusikalstamų veikų užfiksuojama (be viešųjų pirkimų) ES paramą administruojančiose institucijose, kai sprendžiami klausimai dėl paramos skyrimo ar neskyrimo, kontrolės vykdymo. Nors Marijampolės TDB interneto svetainės skyriuje „ES parama“ skelbiama informacija apie ES lėšomis finansuojamus projektus, tačiau visuomenei kartais trūksta suprantamo paaiškinimo, kodėl pasirinktos konkrečios finansavimo kryptys ir kokio rezultato siekiama. Visuomenė ne visada gauna informaciją apie Marijampolės TDB pajamas ir išlaidas, trūksta skaidrumo ir viešumo dėl turto valdymo, naudojimo ir disponavimo.

Atsižvelgiant į tai, svarbu Marijampolės TDB interneto svetainės skyriuje „Europos Sąjungos parama“, viešinti visų Marijampolės TDB įgyvendinamų projektų tikslus ir uždavinius, akcentuoti realią naudą darbo rinkai, nurodant ES struktūrinių ir kitų fondų lėšų dalį nuo bendro finansavimo, skirto užimtumo politikai įgyvendinti, nurodyti lėšų apimtis atskirų tikslinių grupių paramai.

8.9. Antikorupcinis švietimas.

Didinant Marijampolės TDB valstybės tarnautojų ir darbuotojų atsakomybę ir atskaitomybę, ugdant jų dorą ir etišką elgesį, nuo 2012 m. liepos 1 d. Marijampolės TDB pradėtas bandomasis į rezultatus orientuotos veiklos modelio įdiegimas. Nuo 2013 metų birželio mėnesio Marijampolės TDB valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, veikloje vadovaujasi Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus įsakymu patvirtintu Etikos kodeksu.

Valdžios institucijos be visuomenės pagalbos yra nepajėgios susidoroti su korupcijos reiškiniu, todėl kova su korupcija yra įmanoma tik kooperuojant bei integruojant „įvairius skaidrumo sistemos veiksnius – valstybę, pilietinę visuomenę ir privatų sektorių“.⁵ Pilietinės visuomenės įtraukimas į kovą su korupcija yra vienas geriausių būdų, padedančių vyriausybei taikyti antikorupcines priemones ir propaguoti nepakantumą korupcijai visuose visuomenės sluoksniuose. Jei valstybės valdžia ir gyventojai kartu kovos prieš korupciją, galimybės pasiekti gerų rezultatų labai padidės, pvz., bus greičiau ir efektyviau užtikrinta žmogaus teisių apsauga bei skaidrus ir aiškus sprendimų priėmimas, pagerinta valstybės tarnautojų darbo, viešojo administravimo kokybė, padidinta valstybės tarnautojų atsakomybė, piliečiai ims labiau pasitikėti valstybe, stabilizuosis rinkos mechanizmai ir pan. Todėl norint tikėtis efektyvios gyventojų paramos, būtina vykdyti antikorupcinį visuomenės švietimą, kuris yra bene pagrindinė priemonė, galinti užtikrinti kovos su korupcija ir privačiame, ir viešajame sektoriuose veiksmingumą.

IV. PROGRAMOS TIKSLAS, UŽDAVINIAI IR VERTINIMO KRITERIJAI

9. Kovos su korupcija programos tikslas - šalinti prielaidas korupcijos atsiradimui Marijampolės TDB veikloje, mažinti viešojo administravimo procedūrų ir priimamų sprendimų neskaidrumą, sustiprinti korupcijos prevenciją, antikorupcinį švietimą.

10. Programos uždaviniai prioritetingose srityse:

10.1. mažinti korupcijos prielaidas teikiant darbo biržos paslaugas socialinėms;

⁵ Vaitiekus S. Korupcijos prevencijos sistema Lietuvoje: organizacijos ir veiksmų apžvalga. Vilnius: Transparency International Lietuvos skyrius, 2002.

- 10.2. mažinti korupcijos prielaidas, rengiant ir teikiant Lietuvos darbo biržai dokumentus dėl leidimų išdavimo užsieniečiams dirbti Lietuvos Respublikoje;
 - 10.3. mažinti korupcijos prielaidas atliekant ūkio subjektų priežiūrą;
 - 10.4. gerinti darbo rinkos paslaugų teikimo kokybę;
 - 10.5. tobulinti užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą;
 - 10.6. didinti personalo valdymo skaidrumą;
 - 10.7. mažinti korupcijos rizikos veiksnius atliekant viešųjų pirkimų procedūras;
 - 10.8. tobulinti profesinės rehabilitacijos paslaugų teikimo kokybę;
 - 10.9. didinti valstybės biudžeto, Užimtumo, Europos Sąjungos struktūrinių ir kitų fondų lėšų įsisavinimo skaidrumą;
 - 10.10. viešinti valstybės turto valdymo veiksmus;
 - 10.11. stiprinti valstybės tarnautojų, darbuotojų atsparumą korupcijai, skatinti laikytis profesinės etikos;
 - 10.12. skatinti visuomenę įsitraukti į antikorupcinę veiklą.
11. Programoje nustatytų atskirų sričių uždavinių pasiekimas vertinamas pagal Programos įgyvendinimo priemonių plane nustatytus laukiamų rezultatų kriterijus. Už duomenų, reikalingų nustatyti, ar šie kriterijai pasiekti, surinkimą pagal kompetenciją atsako atitinkami Programos įgyvendinimo priemonių plane nurodyti vykdytojai.

V. PROGRAMOS ĮGYVENDINIMAS, ATSKAITOMYBĖ IR ATNAUJINIMAS

12. Programos įgyvendinimas vykdomas pagal Marijampolės TDB direktoriaus įsakymu patvirtintą Marijampolės TDB kovos su korupcija programos 2015-2018 metų įgyvendinimo priemonių planą.

13. Vadovaujantis Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2011 m. lapkričio 5 d. įsakymu Nr. V-558, Marijampolės TDB kasmet iki kovo 1 d. turi pateikti Lietuvos darbo biržai Marijampolės TDB kovos su korupcija programos įgyvendinimo priemonių plano ataskaitą.
