

**VIEŠOJI ĮSTAIGA  
PANEVĖŽIO FIZINĖS MEDICINOS IR REABILITACIJOS CENTRAS**

**KORUPCIJO PASIREIŠKIMO TIKIMYBĖS NUSTATYMAS  
PERSONALO VALDYMO IR ADMINISTRAVIMO SRITYJE**

**PROTOKOLAS NR. PP-8-(1.15)**

2019 m. rugsėjo 13 d.  
Panevėžys

1. Vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymu Nr. IX-904, Korupcijos rizikos analizės atlikimo tvarkos aprašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. spalio 8 d. nutarimu Nr. 1601, Valstybės ar savivaldybės įstaigų veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriaus 2011 m. gegužės 13 d. įsakymu Nr. 2-170, įgyvendindami Šakinės korupcijos prevencijos programos Įgyvendinimo 2016-2019 priemonių plano, patvirtinto Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro (toliau – Ministras) 2015 m. gruodžio 10 d. įsakymu Nr. V-1433, 2.3. priemonę<sup>1</sup> ir siekdami nustatyti VŠĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro (toliau – Įstaigos), kurios steigėja (dalininkas) yra Panevėžio miesto savivaldybė (toliau – savivaldybė), veiklos sritis, kuriose galimai egzistuoja įstaigų veiklą veikiantys išoriniai ir (ar) vidiniai ir (ar) individualūs rizikos veiksniai, galintys sudaryti galimybes atsirasti korupcijai, įstaigoje buvo atliktas korupcijos tikimybės (toliau – KT) nustatymas.

2. Analizuojant veiklą vertinta personalo valdymo ir administravimo sritis. Sritis parinkta vadovaujantis 2019 m. rugpjūčio 6 d. Įstaigos direktoriaus įsakymu „Dėl korupcijos pasireiškimo tikimybės įstaigoje ištyrimo komisijos sudarymo ir tyrimo atlikimo“ Nr. V-29-(1.4.).

3. Tyrimą atliko komisija sudaryta 2019 m. rugpjūčio 6 d. Įstaigos direktoriaus įsakymu „Dėl korupcijos pasireiškimo tikimybės įstaigoje ištyrimo komisijos sudarymo ir tyrimo atlikimo“ Nr. V-29-(1.4.). Komisijos pirmininkas – Vitalija Lauciuvienė, žmogiškųjų išteklių specialistė, kontaktiniai duomenys: el. p.: vitalija.lauciuvienė@fmrc.lt, tel.: 8 682 52905. Įstaigos personalo valdymo ir administravimo procese šis darbuotojas dalyvauja, pagal pareigybės; Rūta Kripaitė, kineziterapeutė, kontaktiniai duomenys: tel.: 8 650 11077. Įstaigos personalo valdymo ir administravimo procese šis darbuotojas nedalyvauja; Dvilė Kareckienė, kasos – registratūros darbuotoja, kontaktiniai duomenys: tel.: 8 651 40822. Įstaigos personalo valdymo ir administravimo procese šis darbuotojas nedalyvauja.

4. Analizuotas laikotarpis už 1 metus: 2018-08-01 – 2019-08-01, pateikiant statistinius duomenis ir vertinant situaciją pagal 2019-08-01 dienai galiojusius teisės aktus, aktualius įsakymus, nuostatas ir pavedimus.

5. Šios veiklos vertintos vadovaujantis Valstybės ar savivaldybės įstaigų veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo klausimynu, patvirtintu Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriaus 2011 m. gegužės 13 d. įsakymu Nr. 2-

<sup>1</sup> SAM pavaldžių sveikatos sistemos įstaigų veiklos sričių vertinimas, siekiant nustatyti konkrečius korupcijos rizikos veiksnius bei korupcijos pasireiškimo tikimybę.  
(<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/63683d30a27411e58fd1fc0b9bba68a7/pjhUVITlbU>)

170<sup>2</sup>, kurio pagalba nustatyta, kad Įstaigos personalo valdymo ir administravimo sritis priskirtina prie sričių, kuriose formaliai egzistuoja didelė<sup>3</sup> korupcijos pasireiškimo tikimybė, žr. 1 lentelė.

1 lentelė. Korupcijos pasireiškimo tikimybė Įstaigos personalo valdymo ir administravimo srityje, ir, vadovaujantis (adaptuotais) Korupcijos prevencijos įstatymo 6 str. 4 dalyje numatytais kriterijais, ji egzistuoja.

	(adaptuoti <sup>4</sup> ) Korupcijos prevencijos įstatymo 6 str. 3 dalyje numatyti kriterijai <... Valstybės ... įstaigos veiklos sritis priskiriama prie sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, jeigu atitinka vieną ar kelis iš šių kriterijų>	Taip / Ne *
1.	Padaryta korupcinio pobūdžio nusikalstama veika:	-
1.1.	Įstaigoje / veikloje	Ne
1.2.	Personalo valdymo ir administravimo srityje	Ne
2.	Pagrindinės funkcijos yra kontrolės ar priežiūros vykdymas:	-
2.1.	Įstaigos / veiklos	Ne
2.2.	Personalo valdymo ir administravimo srityje	Ne
3.	Atskirų <darbuotojų> funkcijos, uždaviniai, darbo ir sprendimų priėmimo tvarka bei atsakomybė reglamentuoti (išsamiai reglamentuoti – atsakymas „Ne“, neišsamiai – atsakymas „Taip“)*:	-
3.1.	Įstaigos darbuotojų	Ne
3.2.	Personalo valdyme ir administravime dalyvaujančių darbuotojų	Ne
4.	Veikla yra susijusi su leidimų, nuolaidų, lengvatų ir kitokių papildomų teisių suteikimu ar apribojimu:	-
4.1.	Įstaigos veikloje	Ne
4.2.	Personalo valdymo ir administravimo srityje	Ne
5.	Daugiausia priima sprendimus, kuriems nereikia kitos valstybės ar savivaldybės įstaigos patvirtinimo:	-
5.1.	Įstaigos veikloje	Taip
5.2.	Personalo valdymo ir administravimo srityje	Taip
6.	Naudojama valstybės ar tarnybos paslaptį sudaranti informacija:	-
6.1.	Įstaigos veikloje	Ne
6.2.	Personalo valdymo ir administravimo srityje	Ne
7.	Anksčiau atlikus korupcijos rizikos analizę buvo nustatyta veiklos trūkumų:	Ne
7.1.	Kitose įstaigos veiklos srityje	Ne
7.2.	Personalo valdymo ir administravimo srityje	Ne

\* Atsakymai „Taip“ sumuojami. Sumuojami atsakymai tik vertinant personalo valdymo ir administravimo sritį. Žr. 7 punktą

Detalus vertinimas pateikiamas 1 priede, kurio klausimynas parengtas vadovovaujantis ir adaptuojant pagal Valstybės ar savivaldybės įstaigų veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo rekomendacijose pateiktą klausimyną<sup>5</sup>.

<sup>2</sup> <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D7EDC15D339E>

<sup>3</sup> Įstaigos veiklos sritis priskiriama prie sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, jeigu atitinka vieną ar kelis iš Korupcijos prevencijos įstatymo Nr. IX-904 6 straipsnio 4 dalyje nustatytų kriterijų. (<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.4DBDE27621A2/AeGwNWRfhL>)

<sup>4</sup> Korupcijos prevencijos įstatymo 6 str. 4 dalyje numatyti kriterijai adaptuoti, kad atitiktų įstaigos veiklos specifiką, galima būtų pateikti išsamesnį vertinimą.

<sup>5</sup> <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.399325>

6. Tam, kad įvertinti, koks yra realus korupcijos rizikos laipsnis vertinamoje įstaigos veiklos srityje, buvo išanalizuoti įstaigos teisės aktai, sprendimai:

6.1. VŠĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro įstatai patvirtinti 2016-03-29 Panevėžio miesto savivaldybės tarybos sprendimu Nr. 1-91,

6.2. VŠĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro darbo tvarkos taisyklės patvirtintos direktoriaus 2017-08-04 įsakymu Nr. V-41-(1.4.);

6.3. VŠĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro lygių gaimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka, patvirtinta direktoriaus 2017-11-30 įsakymu Nr. V-57-(1.4.);

6.4. VŠĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas, patvirtintas direktoriaus 2018-12-20 įsakymu Nr. V-47-(1.4.);

6.5. VŠĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro kokybės politika ir jos įgyvendinimo priemonės, patvirtinta direktoriaus 2017-12-29 įsakymu Nr. V-67-(1.4.);

6.6. VŠĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro struktūra, patvirtinta direktoriaus 2016-11-24 įsakymu Nr. V-53-(1.4.), 2016-11-22 suderinta su įstaigos stebėtojų taryba;

6.7. Įstaigos vadovo įsakymais patvirtinti visų įstaigos darbuotojų pareiginiai nuostatai;

6.8. VŠĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro direktoriaus pareigybės aprašymas, patvirtintas 2016-06-06 Panevėžio savivaldybės tarybos mero potvairiu Nr. M-25;

6.9. VŠĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro darbuotojų, susidūrusių su galima korupcinio pobūdžio nusikalstama veika, elgesio taisyklės, patvirtintos direktoriaus 2017-02-27 įsakymu Nr. V-9-(1.4.);

6.10. 2013-10-17 vadovo įsakymas Nr. V-32-(1.4.) „Dėl viešosios įstaigos Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro patariamųjų organu patvirtinimo“

6.11. VŠĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro etikos kodeksas, patvirtintas vyriausiojo gydytojo 2013-12-12 įsakymu Nr. V-44-(1.4.).

Taip pat įvertinta kaip yra laikomasi įstatymų, kitų teisės aktų reikalavimų.

7. Nustatyta, kad yra priimti visi teisės aktai būtini įstatymų ir įstatymo įgyvendinamųjų teisės aktų įgyvendinimui, įvertinta, jog teisės aktuose nustatyta sprendimų priėmimo, veiksmų atlikimo tvarka yra skaidri ir nesuteikia per daug įgaliojimų įstaigos darbuotojams veikti savo nuožiūra. Įvertinus aukščiau paminėta konstatuotina, kad nors formaliai **pagal vieną\*** (žr. 1 lentelėje) iš septynių vertinimo kriterijų, **reglamentuotų Korupcijos prevencijos įstatyme**, įstaigos veiklos personalo valdymo ir administravimo sritis yra priskiriama prie sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, realiai ši tikimybė yra sumažinama, organizuojant ir įgyvendinant įstaigos veiklą ir sprendimų priėmimo, kontrolės procedūras.

8. Atliekant korupcijos tikimybės nustatymą, buvo atsižvelgta į Įstaigos Korupcijos prevencijos programą, buvo naudojami dokumentų ir statistinės analizės metodai, leidę nustatyti Įstaigos veiklos sričių atitiktis Korupcijos prevencijos įstatymo Nr. IX-904 6 straipsnio 4 dalyje nustatytiems kriterijams:

#### 8.1. **Padaryta korupcinio pobūdžio nusikalstama veika:**

Per analizuojamąjį laikotarpį Įstaigos veikloje nebuvo užfiksuoti Korupcijos prevencijos įstatymo Nr. IX-904 2 straipsnio 2 dalyje nurodytų korupcinio pobūdžio nusikalstamų veikų atvejai. Taip pat nebuvo užfiksuoti teisės pažeidimai, už kuriuos numatyta administracinė, tarnybinė (drausminė) ar kitokia teisinės atsakomybės atvejai.

#### 8.2. **Pagrindinės funkcijos yra kontrolės ar priežiūros vykdymas.**

Įstaigos direktorius vykdo kontrolės funkcijas, susijusias su Įstaigos vidaus administravimu.

Įstaiga nevykdo veiklos, skirtos prižiūrėti, kaip jiems nepavaldūs fiziniai ir (ar) juridiniai asmenys laikosi teisės aktų reikalavimų personalo valdymo ir administravimo srityse.

Kontrolę personalo valdymo ir administravimo srityje užtikrina įstaigos direktorius.

**8.3. Atskirų <darbuotojų> funkcijos, uždaviniai, darbo ir sprendimų priėmimo tvarka bei atsakomybė nėra išsamiai reglamentuoti.**

Per analizuojamąjį laikotarpį Įstaigos darbuotojų įgyvendinami uždaviniai, vykdomos funkcijos, darbo ir sprendimų priėmimo tvarka buvo apibrėžti, nenustatyta įstatymų ir jų įgyvendinimo teisės norminių aktų ir administracinių aktų kolizijų, priimti administraciniai aktai nuolat peržiūrimi ir, esant poreikiui, koreguojami.

Personalo valdymo ir administravimo srityje vadovaujamosi KT 6 p. nurodytais teisės aktais. Nenustatyta įstatymų ir jų įgyvendinimo teisės norminių aktų ir administracinių aktų kolizijų.

**8.4. Veikla yra susijusi su leidimų, nuolaidų, lengvatų ir kitokių papildomų teisių suteikimu ar apribojimu.**

Įstaigai nesuteikti įgaliojimai išduoti leidimus, licencijas, suteikti nuolaidas, lengvatas ir kitokias papildomas teises ar atsisakyti jas išduoti arba sustabdyti, panaikinti jų galiojimą ar kitaip jas apriboti, taikyti teisės aktuose nustatytas kitas teisinio poveikio priemones, konstatuoti, nagrinėti teisės pažeidimus ir priimti sprendimus dėl teisinės atsakomybės priemonių taikymo.

Ši veikla nėra susijusi su personalo valdymu ir administravimu įstaigoje.

**8.5. Daugiausia priima sprendimus, kuriems nereikia kitos valstybės ar savivaldybės ar savivaldybės įstaigos patvirtinimo.**

Taip analizuojamu laikotarpiu Įstaiga priėmė savarankiškus sprendimus, susijusius, su personalo valdymu ir administravimu. Šie sprendimai priimami savarankiškai ir nereikalauja papildomo derinimo su kitomis valstybės ar savivaldybės įstaigomis, nereikalauja kitos valstybės ar savivaldybės įstaigos patvirtinimo. Dėl šio kriterijaus personalo valdymo ir administravimo sritis yra formaliai priskirtina prie veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė.

**8.6. Naudojama valstybės ar tarnybos paslaptį sudaranti informacija.**

Per analizuojamąjį laikotarpį Įstaiga savo veikloje neturėjo sričių, kurios būtų susijusios su įslaptintos informacijos gavimu, naudojimu ir apsauga, o turima bei valdoma informacija nelaikytina valstybės ar tarnybos paslaptimi.

Personalo valdymas ir administravimas apima asmens duomenų saugos paslapties turinį.

**8.7. Anksčiau atlikus korupcijos rizikos analizę, buvo nustatyta veiklos trūkumų.**

Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnyba (toliau – STT) nėra atlikusi korupcijos rizikos analizę (-es) Įstaigoje.

STT nėra atlikusi korupcijos rizikos analizės Įstaigoje personalo valdymo ir administravimo srityje.

*9. Pastebime, vien tai, kad veiklos sritis, pagal minėtą vertinimo kriterijų, jei formaliai ir priskirtina prie sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos tikimybė, dar nereiškia, kad yra nustatyta, kad rizika yra reali ir ji yra nevaldoma.*

Darytina išvada, kad personalo valdymo ir administravimo srityje korupcijos tikimybė yra itin maža, įvertinant, kad personalo valdymo ir administravimo sritį detalčiai reglamentuoja Lietuvos Respublikos įstatymai ir kiti teisės aktai, be to, įstaigos darbuotojų, ypač administracijos kaita yra minimali (nuo 2015 m. į konkursines pareigybes naujų darbuotojų nebuvo priimta), o steigiant naujas konkursines pareigybes, reikalingas Stebėtojų tarybos pritarimas dėl Įstaigos struktūros keitimo.

Tačiau įstaigoje nėra parengta konkursų organizavimo tvarka konkursinėms pareigybėms, kurią *siūlome*, kad ir nesant konkursų poreikiui, parengti atsižvelgiant į galiojančius teisės aktus.

Įstaigoje yra formalizuota misija, vizija, tikslai bei strategija. Įstaigos struktūroje bei kiekvieno darbuotojo pareigybių aprašymuose aiškiai apibrėžtas pavaldumas. Įstaigoje taikomi konkretūs darbuotojų motyvavimo modeliai, apibrėžti darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkoje. Personalo ugdymas, kvalifikacijos kėlimas atliekamas nuolat, darbuotojams pateikus paraiškas, atsižvelgiant į Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties reikalavimą sudaryti kvalifikacijos kėlimo fondą bei Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintą Sveikatos priežiūros ir farmacijos specialistų profesinės kvalifikacijos tobulinimo ir jo finansavimo tvarką.

Įstaigoje sudaryta darbo taryba, atstovaujanti darbuotojams, kuri yra darbdavio informuojama ir su ja konsultuojamasi, priimant sprendimus dėl įstaigos teisės aktų, liečiančių darbuotojų veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykius priėmimo.

10. Siūlome parengti konkursų organizavimo tvarką konkursinėms pareigybėms.

Komisijos pirmininkė



Vitalija Lauciuvienė

Nariai

Rūta Kripaitė

Dovilė Kareckienė

**KORUPCIJOS PASIREIŠKIMO TIKIMYBĖS NUSTATYMAS VŠĮ PANEVĖŽIO FIZINĖS MEDICINOS IR REABILITACIJOS CENTRE  
PERSONALO VALDYMO IR ADMINISTRAVIMO SRITYJE**

**PRIEDAS Nr. 1.** Įstaigos personalo valdymo ir administravimo srities, kurioje egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo klausimynas<sup>6</sup>

	<p><b>Korupcijos prevencijos įstatymo 6 str. 3 dalyje numatyti kriterijai /</b> Adaptuoti pagal Valstybės ar savivaldybės įstaigų veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo rekomendacijoje pateiktą klausimyną<sup>8</sup></p>	<p><b>Taip / Ne</b></p>	<p><b>Komentaras</b></p>
<p><b>I.</b></p>	<p><b>Padaryta korupcinio pobūdžio nusikalstama veika</b></p>		
<p>1.1.</p>	<p>Kaip nustatytas korupcinio pobūdžio nusikalstamos veikos ir / ar kito tapataus pobūdžio, tačiau mažiau pavojingo teisės pažeidimo, už kurį numatyta administracinė, tarnybinė (drausminė) ar kitokia atsakomybė, faktas, vykdamas personalo valdymą ir administravimą įstaigoje (pvz.: teisėsaugos institucijai pradėjus ikiteisminį tyrimą, remiantis valstybinio audito ar savivaldybės kontrolieriaus, valstybės ar savivaldybės įstaigos vidaus ir / ar privačios audito įmonės audito išvadose, asmenų skunduose, žiniasklaidoje, kita pateikta informacija)?</p>	<p>Ne</p>	<p>Nebuvo nustatyta.</p>
<p>1.2.</p>	<p>Ar informacija buvo pateikta valstybės tarnautojų ir juridinių asmenų registrams, ar nustatyti faktai buvo paviešinti? <i>(Jei į 1.1 klausimą atsakymas –taip, tai reikita atsakyti į šį klausimą).</i></p>	<p>-</p>	
<p>1.3.</p>	<p>Ar įstaigoje sudarytos galimybės įstaigos darbuotojams, kitiems asmenims kreiptis ir informuoti (taip pat ir anonimiškai) įstaigos vadovus apie galimus korupcinio pobūdžio nusikalstamų veikų ir / ar kitų tapataus pobūdžio, tačiau mažiau pavojingų teisės pažeidimų, įstaigoje faktus, susijusių su personalo valdymu ir administravimo vykdymu? Ar buvo gauta tokių pranešimų?</p>	<p>Taip</p>	<p>Įstaigos darbuotojai ir asmenys žino pateiktą viešai, skelbiamą per monitorių, interneto svetainėje, informaciniuose stenduose informaciją apie atsakomybę už korupcinio pobūdžio teisės pažeidimus, ir galimybę kreiptis ir informuoti apie juos (taip pat ir anonimiškai). Pranešimų gauta nebuvo.</p>
<p>1.4.</p>	<p>Ar įstaigoje buvo atliktas tyrimas siekiant nustatyti, kokios įstaigos veiklą reglamentuojančių teisės aktų spragos, įstaigos vidaus kontrolės sistemos trūkumai ir kitos priežastys sudarė prielaidas šias neteisėtas veikas padaryti? Jei</p>	<p>-</p>	

<sup>6</sup> Adaptuotas ir parengtas vadovaujantis Valstybės ar savivaldybės įstaigų veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos specialiuoju tyrimų tarnybos direktoriaus 2011 m. gegužės 13 d. įsakymu Nr. 2-177.

	taip, kokios tyrimo išvados? (Jei į 1.1 klausimą atsakymas –taip, tai reikia atsakyti į šį klausimą).		
1.5.	Ar buvo imtasi priemonių teisinio reglamentavimo spragoms šalinti, įstaigos vidaus kontrolės sistemos efektyvumui didinti? Jei taip, kaip vertinate šių priemonių veiksmingumą? (Jei į 1.1 klausimą atsakymas –taip, tai reikia atsakyti į šį klausimą).	-	
2.	<b>Pagrindinės funkcijos yra kontrolės ar priežiūros vykdymas</b>		Kontrolės ar priežiūros vykdymas nėra susijęs su personalo valdymu ir administravimu įstaigoje
3.	<b>Atskirų valstybės tarnautojų funkcijos, uždaviniai, darbo ir sprendimų priėmimo tvarka bei atsakomybė nėra išsamiai reglamentuoti</b>		
3.1.	Ar įstaiga priėmė personalo valdymo ir administravimo srities teisės aktus (įstaigos padalinii nuostatus, sudaromų komisijų ir pan. darbo reglamentus, darbuotojų pareigybių aprašymus ar nuostatus, kitus teisės aktus), reglamentuojančius atskirų darbuotojų uždavinius, funkcijas, darbo ir sprendimų priėmimo tvarką, principus, kriterijus, terminus ir atsakomybę?	Taip	Įstaigos vadovo įsakymais yra patvirtinti visų darbuotojų pareigybiniai nuostatai, apibrėžiantys atskirų darbuotojų uždavinius, funkcijas, atsakomybę. VšĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro darbo tvarkos taisyklėse patvirtintose direktoriaus 2017-08-04 įsakymu Nr. V-41-(1.4.) yra apibrėžiama darbo ir sprendimų priėmimo tvarka ir principai
3.1.1.	Ar įstaigos darbuotojai pasirašytinai supažindinti su šiais teisės aktais?	Taip	Visi įstaigos darbuotojai priimant į darbą , bei keičiantis teisės aktais yra pasirašytinai supažindinami.
3.2.	Ar priimant įstaigos personalo valdymo ir administravimo srities teisės aktus, reglamentuojančius atskirų darbuotojų uždavinius, funkcijas, atsižvelgta į teisės aktais nustatytus įstaigos (jos padalinio) uždavinius, funkcijas?	Taip	Priimant įstaigos vidaus teisės aktus yra vadovaujamosi Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais teisės aktais reglamentuojančiais įstaigos uždavinius ir funkcijas.
3.3.	Ar įstaigos priimtuose personalo valdymo ir administravimo srities teisės aktuose apibrėžti atskirų darbuotojų uždaviniai ir funkcijos yra pakankami įstaigos uždaviniams ir funkcijoms įgyvendinti?	Taip	Įstaigos vadovo įsakymais patvirtintuose darbuotojų pareigybiniuose nuostatuose, įstaigos darbo tvarkos taisyklėse patvirtintose direktoriaus 2017-08-04 įsakymu Nr. V-41-(1.4.); įstaigos lygių galimybių politikoje ir jos įgyvendinimo tvarkoje patvirtintoje direktoriaus 2017-11-30 įsakymu Nr. V-57-(1.4.); įstaigos kokybės politikoje ir jos įgyvendinimo priemonėse patvirtintoje direktoriaus 2017-12-29 įsakymu Nr. V-67-(1.4.) ir kituose įstaigos patvirtintuose teisės aktuose yra konkretūs ir pakankami apibrėžti atskirų darbuotojų uždaviniai ir funkcijos įstaigos uždaviniams ir funkcijoms įgyvendinti.
3.4.	Ar įstaigos priimti personalo valdymo ir administravimo srities teisės aktai užtikrina aiškų atskirų darbuotojų pavaldumą ir atskaitingumą?	Taip	Įstaigos darbuotojų pavaldumas ir atskaitingumas yra aiškiai apibrėžtas įstaigos struktūroje patvirtintoje direktoriaus 2016-11-24 įsakymu Nr. V-53-(1.4.), 2016-11-22 suderintu stebėtojų tarybos posėdyje bei įstaigos vadovo įsakymais patvirtintuose darbuotojų pareigybiniuose nuostatuose.
3.5	Ar įstaigos priimti personalo valdymo ir administravimo srities teisės aktai reglamentuoja darbuotojų veiklos ir sprendimų priėmimo vidaus kontrolės (prevencinės, einamosios ir kt.) procedūras?	Ne	Įstaigoje vadovaujamosi Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais teisės aktais.

3.5.1.	Ar yra vykdoma personalo valdymo ir administravimo kontrolė?	Taip	Personalo valdymo ir administravimo kontrolę įstaigoje atlieka įstaigos direktorius vadovaudamasis įstaigos įstatais patvirtintais 2016-03-29 Panevėžio miesto savivaldybės tarybos sprendimu Nr. 1-91 ir įstaigos direktoriaus pareigybės aprašymu patvirtintu 2016-06-06 Panevėžio savivaldybės tarybos mero potvariu Nr. M-25
3.5.2.	Ar ji veiksminga? Kokie pažeidimai buvo nustatyti ir pašalinti, vykdant personalo valdymo ir administravimo kontrolę?	Taip	Pažeidimai nebuvo nustatyti
3.6.	Ar įstaigos priimti teisės aktai reglamentuoja personalo veiklos vertinimo tvarką, formas, periodiškumą?	Ne	
3.7.	Ar įstaigoje priimtas darbuotojų etikos / elgesio kodeksas?	Taip	Įstaigoje yra priimti ir viešai internetiniame tinklalapyje paskelbti įstaigos darbuotojų, susidūrių su galima korupcijos pobūdžio nusikalstama veika, elgesio taisyklės, patvirtintos direktoriaus 2017-02-27 įsakymu Nr. V-9-(1.4.) ir įstaigos etikos kodeksas, patvirtintas vyriausiojo gydytojo 2013-12-12 įsakymu Nr. V-44-(1.4.).
3.7.1.	Jei taip, kaip vykdoma šio kodekso nuostatų įgyvendinimo / laikymosi kontrolė?	Taip	Įgyvendinimo ir laikymosi kontrolę vykdo 2013-10-17 vadovo įsakymu Nr. V-32-(1.4.) patvirtinta medicininės etikos komisija, taip pat analizuotu laikotarpiu 2018 m. gruodžio 19 d. įstaigos darbuotojams buvo vykdomi darbuotojų etikos kodekso mokymai.
3.8.	Ar personalo valdymo ir administravimo srities teisės aktai periodiškai peržiūrėti?	Taip	Personalo valdymo ir administravimo teisės aktai periodiškai peržiūrėti atsižvelgiant į LR įstatymų ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių darbo santykius ir kt pakeitimus.
3.8.1.	Ar vykdomas nustatytų personalo valdymo ir administravimo srities teisinio reglamentavimo spragų ar kolizijų taisymas?	Taip	Kol kas nustatyta nebuvo, bet nustatius būtų nedelsiant taisoma.
3.8.2.	Ar įstaigoje priimti teisės aktai reglamentuojantys personalo valdymo ir administravimo vykdymą?	Taip	VšĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro įstatai patvirtinti 2016-03-29 Panevėžio miesto savivaldybės tarybos sprendimu Nr. 1-91, VšĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro darbo tvarkos taisyklės patvirtintos direktoriaus 2017-08-04 įsakymu Nr. V-41-(1.4.); VšĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro lygių gaimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka patvirtinta direktoriaus 2017-11-30 įsakymu Nr. V-57-(1.4.); VšĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas patvirtintas direktoriaus 2018-12-20 įsakymu Nr. V-47-(1.4.); VšĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro kokybės politika ir jos įgyvendinimo priemonės patvirtinta direktoriaus 2017-12-29 įsakymu Nr. V-67-(1.4.);

			<p>VšĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro struktūra patvirtinta direktoriaus 2016-11-24 įsakymu Nr. V-53-(1.4.), 2016-11-22 suderinta stebėtojų tarybos posėdyje;</p> <p>Įstaigos vadovo įsakymais patvirtinti visų įstaigos darbuotojų pareiginiai nuostatai;</p> <p>VšĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro direktoriaus pareigybės aprašymas patvirtintas 2016-06-06 Panevėžio savivaldybės tarybos mero potvartiu Nr. M-25;</p> <p>VšĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro darbuotojų, susidūrių su galima korupcijos pobūdžio nusikalstama veika, elgesio taisyklės, patvirtinto direktoriaus 2017-02-27 įsakymu Nr. V-9-(1.4.);</p> <p>VšĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro etikos kodeksas, patvirtintas vyriausiojo gydytojo 2013-12-12 įsakymu Nr. V-44-(1.4.).</p> <p>VšĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro įstatai patvirtinti 2016-03-29 Panevėžio miesto savivaldybės tarybos sprendimu Nr. 1-91.</p>
3.8.3.	Ar įstaigos priimtuose teisės aktuose išsamiai ir tiksliai apibrėžtos įstaigos darbuotojų teisės ir pareigos?	Taip	
3.8.4.	Ar šiems subjektams nesuteikti per platus įgaliojimai veikti savo nuožiūra?	Ne	
3.8.5.	Ar įstaigoje priimti teisės aktai, užtikrinantys Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo reikalavimų laikymąsi?	Taip	<p>Įstaigos įstatų 2 punkte nustatyta, kad <i>Įstaiga vadovaujasi Viešosios įstaigos Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro įstatais, Lietuvos Respublikos civiliniu kodeksu, Sveikatos priežiūros įstatygu, Viešųjų įstaigų ir kitais įstatymais, teisės aktais</i>, atitinkamai įstaigos darbo tvarkos taisyklių 42.5. punktas nustato, kad gydytojai ir kiti įstaigos darbuotojai pagal teisės aktų reikalavimus turintys deklaruoti privačius interesus privalo pateikti deklaracijas kaip nustatyta Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybės tarnyboje įstatyme.</p>
4.	<b>Veikla yra susijusi su leidimų, nuolaidų, lengvatų ir kitokių papildomų teisių suteikimu ar apribojimu.</b>		<i>Nėra susiję su personalo valdymu ir administravimu įstaigoje.</i>
5.	<b>Daugiausia priima sprendimus, kuriems nereikia kitos valstybės ar savivaldybės įstaigos patvirtinimo</b>		
5.1.	Ar įstaigoje atliekamas norminių teisės aktų projektų, susijusių su personalo valdymu ir administravimu, poveikio korupcijos mastui vertinimas?	Ne	
5.2.	Ar įstaigos personalo valdymo ir administravimo srities teisės aktuose numatyti konkretūs tokius sprendimus galintys priimti subjektai, išsamiai ir aiškiai apibrėžta šiuos sprendimus priimančių subjektų kompetencija?	Taip	<p>Kompetencija apibrėžta VšĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro įstatų patvirtintų 2016-03-29 Panevėžio miesto savivaldybės tarybos sprendimu Nr. 1-91, 27 punkto nuostatomis – įstaigos direktorius</p>

			sudaro ir nutraukia darbo sutartis su įstaigos darbuotojais, bei VšĮ Panevėžio fizinės medicinos ir reabilitacijos centro direktoriaus pareigybės aprašymo, patvirtinto 2016 m. birželio 6 d. Panevėžio miesto savivaldybės potvarkiu Nr. M-25, 8.4. punkto nuostatomis įstaigos direktorius teisės aktų nustatyta tvarka priima ir atleidžia įstaigos darbuotojus, atlieka kitas įstaigos personalo administravimo funkcijas teisės aktų nustatyta tvarka.
5.3.	Jei šie teisės aktai suteikia įgaliojimus priimti sprendimus kolegialiai institucijai, ar detalai reglamentuotos kolegialios institucijos sudarymo, sudėties atnaujinimo, narių skyrimo, sprendimų priėmimo procedūros?	Ne	
5.6.	Ar teisės aktai numato kolegialios institucijos narių individualią atsakomybę už priimtus sprendimus?	Ne	
6.	<b>Naudojama valstybės ar tarnybos paslaptį sudaranti informacija</b>		
7.	<b>Anksčiau atlikus korupcijos rizikos analizę, buvo nustatyta veiklos trūkumų</b>		<i>Nėra susiję su personalo valdymu ir administravimu įstaigoje.</i>
7.1.	Ar įstaigoje buvo įgyvendintos Specialiųjų tyrimų tarnybos išvadoje dėl korupcijos rizikos analizės personalo valdymo ir administravimo pateiktos rekomendacijos ir pasiūlymai?	Ne	<i>Nebuvo atliktas titerinimas</i>
7.2.	Ar buvo imtasi priemonių korupcijos rizikos analizės personalo valdymo ir administravimo srities metu nustatytiems korupcijos rizikos veiksniams valdyti ir / ar šalinti?	Ne	<i>Nebuvo atliktas titerinimas</i>