

PATVIRTINTA

Veisiejų socialinės globos namų direktoriaus
2024 m. lapkričio 27 d. įsakymu Nr. V- 75



VEISIEJŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMAI DARBUOTOJŲ TOLERANCIJOS KORUPCIJAI LYGIO 2024 METAIS NUSTATYMO REZULTATŲ ATASKAITA

2024 m. lapkričio 27 d.
Kailinių k., Lazdijų r.

Veisiejų socialinės globos namuose 2024 m. lapkričio mėn. buvo atliekamas tyrimas, kurio metu buvo siekiama nustatyti ir įvertinti darbuotojų požiūrį į korupciją, išsiaiškinti, kiek plačiai yra paplitusi korupcija įstaigoje, bei koks darbuotojų sąmoningumas ir kokia patirtis su korupcinio pobūdžio apraiškomis. Šiuo tyrimu norima identifikuoti esmines problemas, rizikas susijusias su įstaigoje vykdoma prevencine veikla.

Tyrimui pasirinktas anoniminės anketos apklausos metodas. Apklausa buvo vykdoma nuo lapkričio 11 d. iki lapkričio 22 d. Apklausoje buvo raginami dalyvauti visi 76 įstaigoje dirbantys darbuotojai. Atsakomumas 59 proc. (45 darbuotojai). Klausimyną sudarė 23 klausimai, iš kurių 3 yra susiję su darbuotojų demografija ir 19 klausimų susijusių su darbuotojų požiūriu į korupciją, korupcijos prevenciją ir patirtis. Vienas punktas buvo skirtas įstaigos darbuotojų pasiūlymams, bei pastaboms pateikti. Veisiejų socialinės globos namuose darbuotojų tolerancijos korupcijai tyrimas buvo atliekamas pirmą kartą.

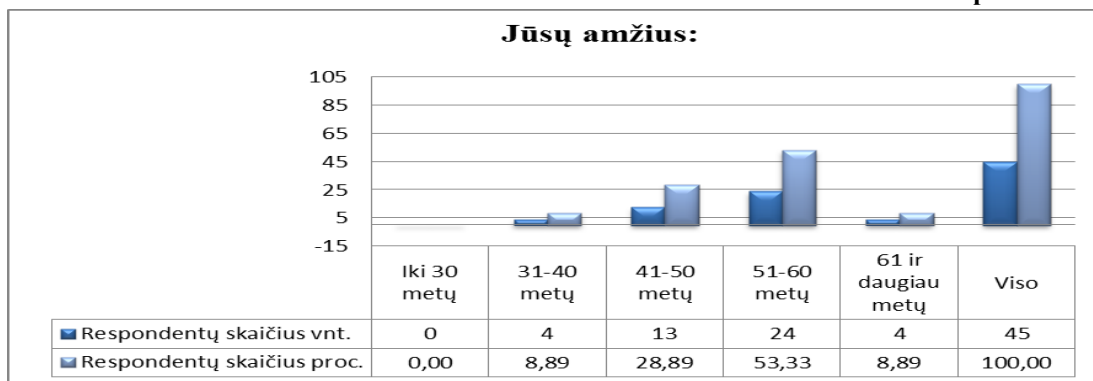
Įgyvendinant anonimiškumą, gauti duomenys pateikiami tik statistiškai apibendrinti.

I. DARBUOTOJŲ DEMOGRAFINIAI RODIKLIAI

1. Darbuotojų amžius (1 pav.). Iš 45 apklausoje dalyvavusių darbuotojų nė vienas nepatenka į amžiaus grupę iki 30 metų, 4 darbuotojai priklauso 31 – 40 asmenų amžiaus grupei, 13 darbuotojų priklauso 41 – 50 asmenų amžiaus grupei, 24 darbuotojai priklauso 51 – 60 asmenų amžiaus grupei ir 4 darbuotojų amžiaus riba viršija 61 metų.

Matome, kad apklausoje dalyvavo įvairių amžiaus grupių darbuotojai, tačiau didžioji dalis tenka darbuotojams, esantiems nuo 51-60 metų amžiaus grupėje.

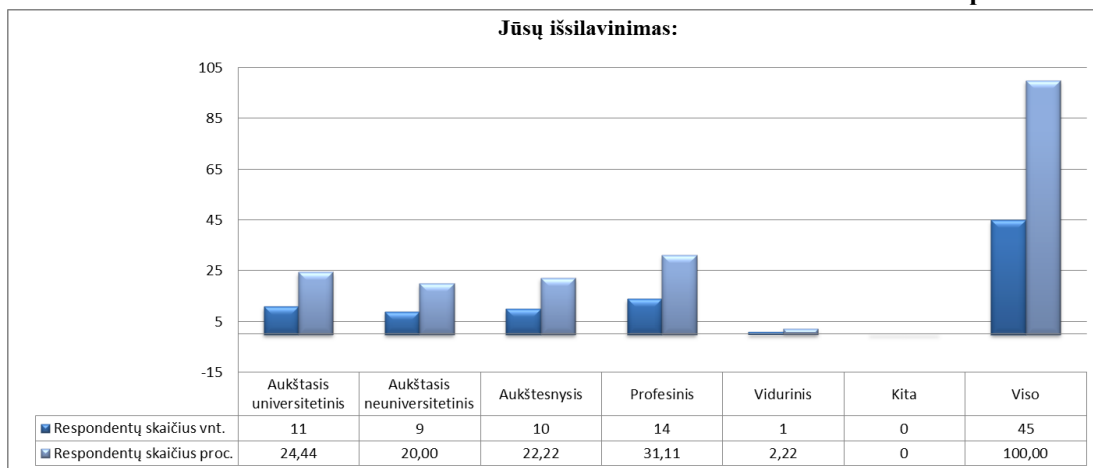
1 paveikslėlis



2. Darbuotojų išsilavinimas (2 pav.). Veisiejų socialinės globos namuose 67 proc. apklausoje dalyvavusių darbuotojų turi aukštąjį arba aukštesnįjį išsilavinimą, 31,11 proc. - profesinį išsilavinimą ir tik 2,22 proc. apklaustųjų vidurinį išsilavinimą.

Apklausoje dalyvavusiųjų darbuotojų dauguma turi aukštąjį išsilavinimą, tuo remiantis galima įvertinti korupcijos tolerancijos lygį įtaigoje, atsižvelgiant į darbuotojų požiūrį, pagal įgytą kvalifikaciją.

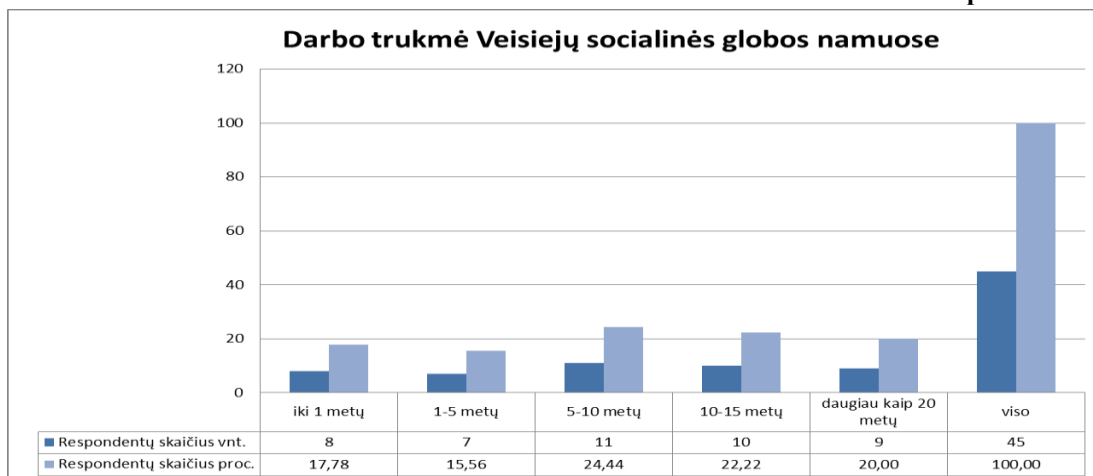
2 paveikslėlis



3. Darbuotojų darbo trukmė įstaigoje (3 pav.). Darbuotojų darbo trukmė įstaigoje vyrauja iki 1 metų ir daugiau kaip 20 metų. Iki vienerių metų įstaigoje dirba 8 darbuotojai, 1 – 5 metų dirba 7 darbuotojai, 5 – 10 metų dirba 11 darbuotojų, 10– 15 metų dirba 10 darbuotojų ir 9 darbuotojai dirba ilgiau kaip 20 metų.

Veisiejų socialinės globos namuose nėra stebima labai didelė darbuotojų kaita. Kaip matyti paveikslėlyje darbo trukmė pasiskirsčiusi tolygiai.

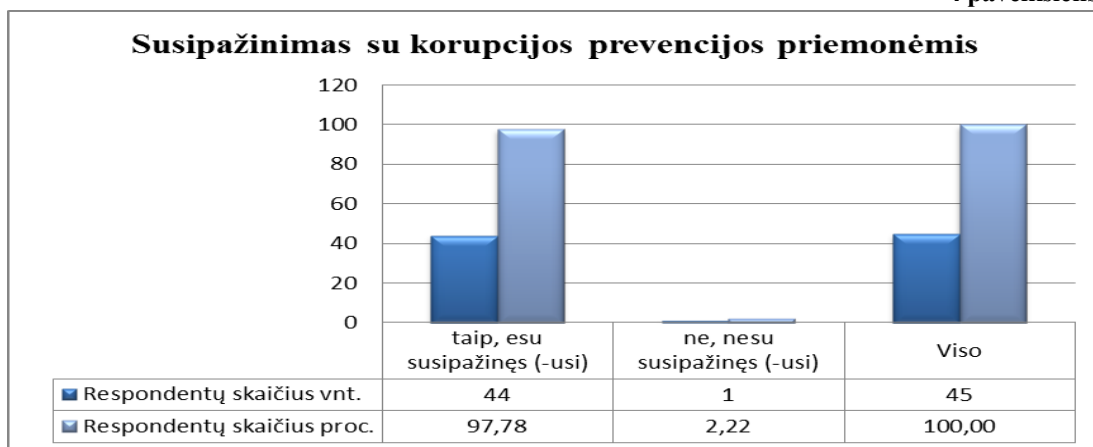
3 paveikslėlis



II. DARBUOTOJŲ POŽIŪRIS Į KORUPCIJĄ, KORUPCIJOS PREVENCIJĄ IR PATIRTIS

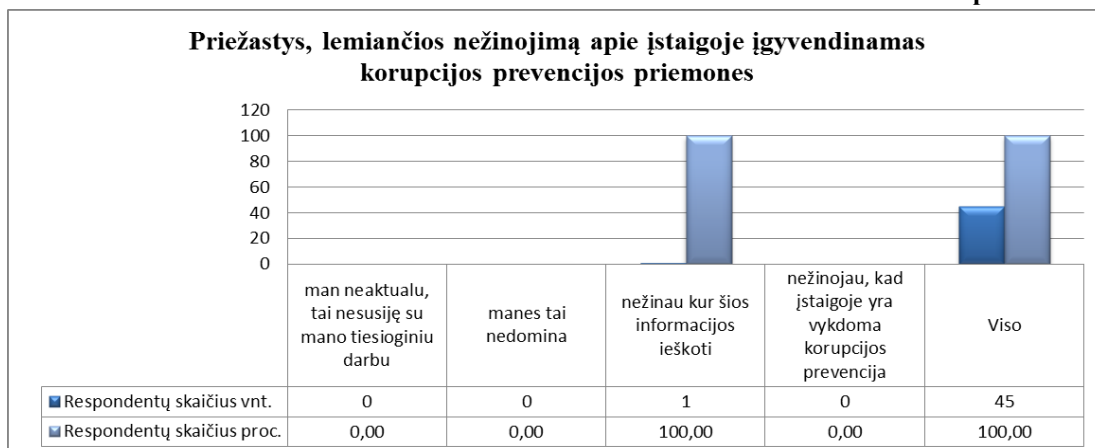
4. Darbuotojų susipažinimas su korupcijos prevencijos priemonėmis. (4 pav.) Kaip matome paveikslėlyje, rezultatai labai aiškiai išsiskiria. Susipažinę su korupcijos prevencija teigia 44 darbuotojai iš 45 dalyvavusių apklausoje. Galima teigti, kad tam įtakos turėjo įmonėje patvirtintas korupcijos prevencijos tvarkos aprašas, korupcijos prevencijos programa ir jos plano patvirtinimas, su kuo ir buvo pasirašytinai supažindinti visi įmonėje dirbantys darbuotojai.

4 paveikslėlis



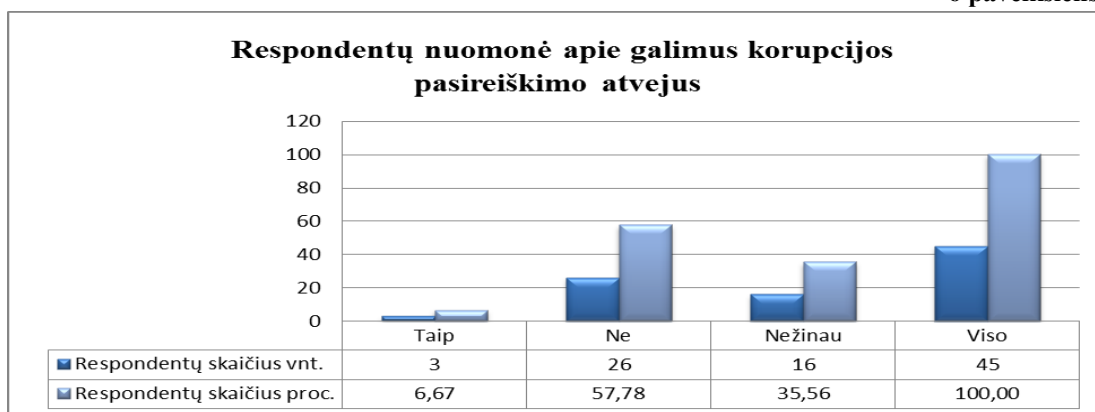
5. Priežastys, lemiančios nežinojimą apie įstaigoje įgyvendinamas korupcijos prevencijos priemones (5 pav.). Darbuotojai, kurie 4 klausime atsakė į klausimą “taip, esu susipažinęs” buvo nukreipti į 6 klausimą, ir tik 1 darbuotojui atsakius “ne, nesu susipažinęs” buvo paprašyta pažymėti priežastis, lemiančias nežinojimą. Darbuotojas atsakymą pateikė, jog nežino, kur šios informacijos ieškoti. Tai reiškia, kad darbuotojams apie korupcijos prevencijos priemones reikia reguliariai priminti.

5 paveikslėlis



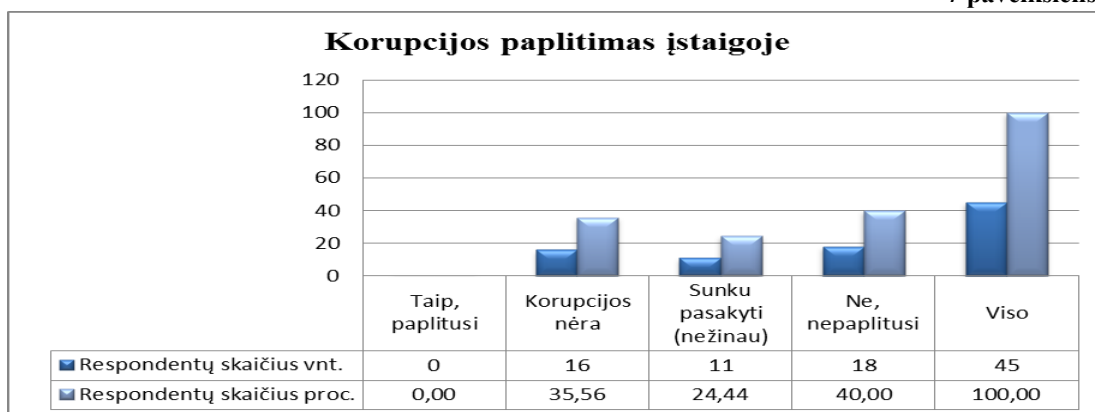
6. Respondentų nuomonė apie galimus korupcijos pasireiškimo atvejus (6 pav.). Į užduotą klausimą apie įstaigoje galimus korupcijos pasireiškimo atvejus net 57,78 proc. darbuotojų atsakė, jog tokie atvejai negalimi, 35,56 proc. teigia, kad nežino apie tokius korupcijos pasireiškimo atvejus ir 6,67 proc. darbuotojų mano, kad yra galimybė pasireikšti korupcijai.

6 paveikslėlis



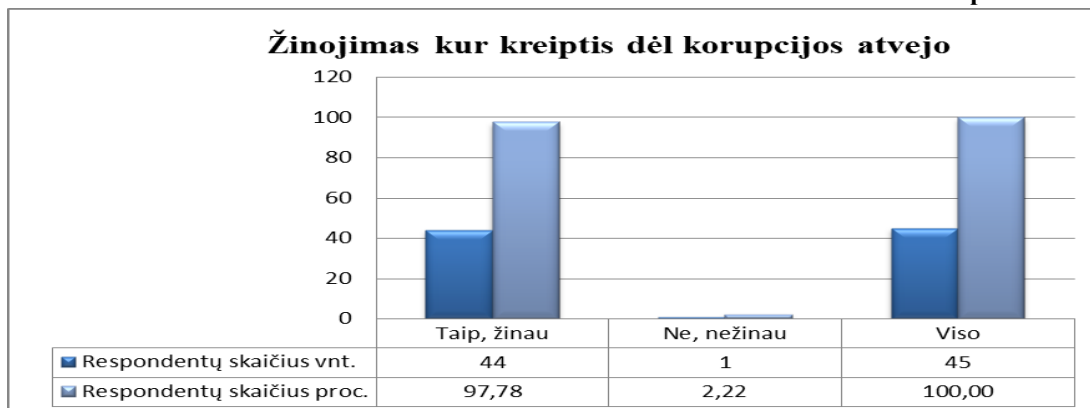
7. Korupcijos paplitimas įstaigoje (7 pav.). Į užduotą klausimą apie įstaigoje paplitusią korupciją didžioji dalis 75,56 proc. darbuotojų atsakė, kad įstaigoje korupcija nepaplitusi arba jos nėra, ir tik 24,44 proc. darbuotojų buvo sunku atsakyti į šį klausimą.

7 paveikslėlis



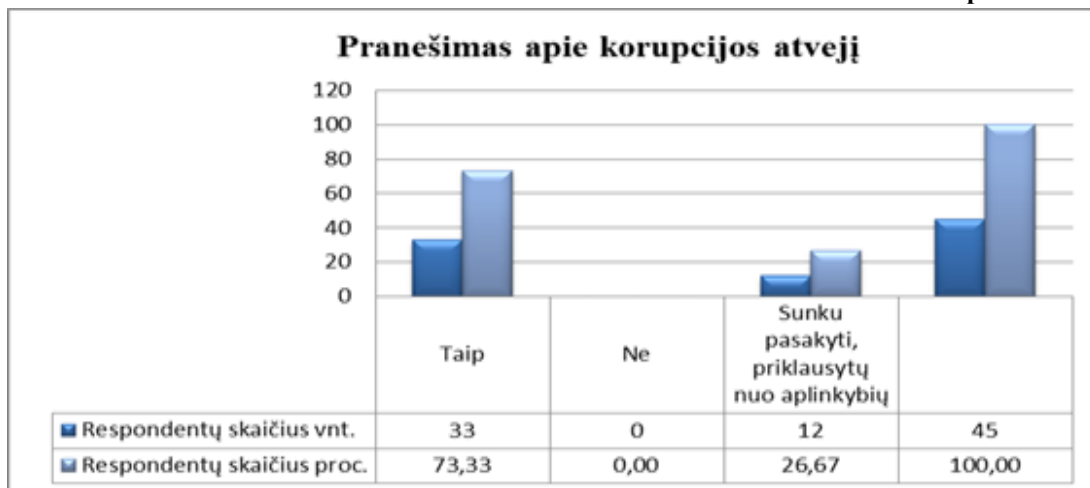
8. Žinojimas kur reikia kreiptis dėl korupcijos atvejo (8 pav.). Kaip matome paveikslėlyje, rezultatai vėl labai aiškiai išsiskiria. 44 darbuotojai iš 45 dalyvavusių apklausoje žino kur kreiptis dėl korupcijos atvejo, tikėtina, kad tai yra pačių darbuotojų sąmoningumas ir įstaigoje patvirtinta korupcijos prevencijos programa.

8 paveikslėlis



9. Pranešimas apie korupcijos atvejį (9 pav.). Darbuotojams buvo užduotas klausimas, ar jie praneštų apie žinomą korupcijos atvejį Veisiejų socialinės globos namuose. 12 darbuotojų teigia, kad tai priklausytų nuo aplinkybių, o 33 darbuotojai praneštų apie žinomą korupcijos atvejį.

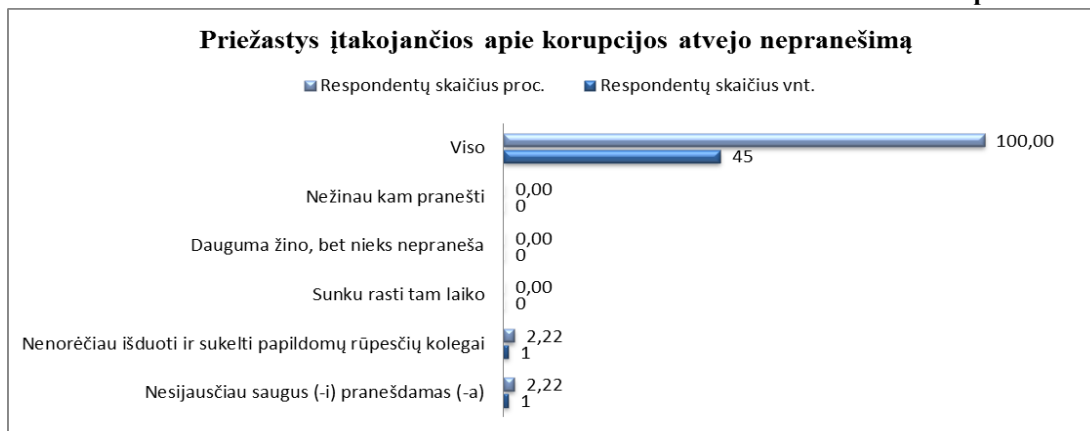
9 paveikslėlis



10. Priežastys įtakojančios apie korupcijos atvejo nepranešimą (10 pav.). Darbuotojai, kurie 9 klausime atsakė į klausimą “taip” buvo nukreipti į 11 klausimą, kitų darbuotojų buvo paprašyta pažymėti pateiktas priežastis, kurios įtakotų nepranešti apie jiems žinomą korupcijos atvejį darbovietėje.

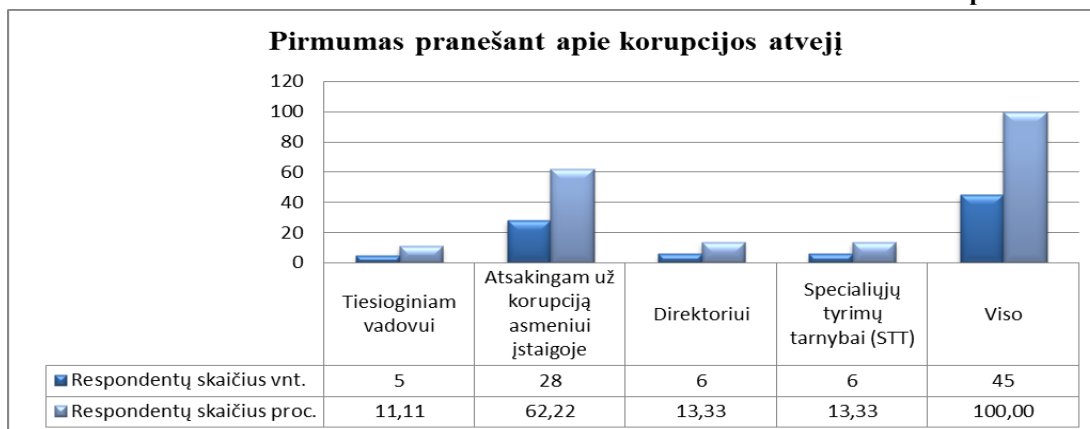
Vienas iš darbuotojų atsakė, jog nenorėtų išduoti ir sukelti papildomų rūpesčių kolegai, dar vienas darbuotojas nurodė, kad pranešdamas nesijaustų saugus. Todėl reguliariai darbuotojams turi būti priminta apie korupcijos atvejų pranešimų kanalus pačioje įstaigoje, bei atitinkamų tarnybų kontaktus, suteikta visa informacija apie konfidencialumo užtikrinimą.

10 paveikslėlis



11. Pirmumas pranešant apie korupcijos atvejį (11 pav.). pateikti atsakymai rodo, jog 28 darbuotojai iš 45 dalyvavusių apklausoje apie korupcijos atvejį praneštų atsakingam už korupciją asmeniui įstaigoje. Kita dalis 17 darbuotojų, kreiptųsi į tiesioginį vadovą, direktorių ar praneštų specialiujų tytimų tarnybai. Iš gautų duomenų matyti, kad įstaigos darbuotojai žino kur kreiptis ir pasitiki asmeniu įstaigoje, kuris yra atsakingas už antikorpucinę veiklą.

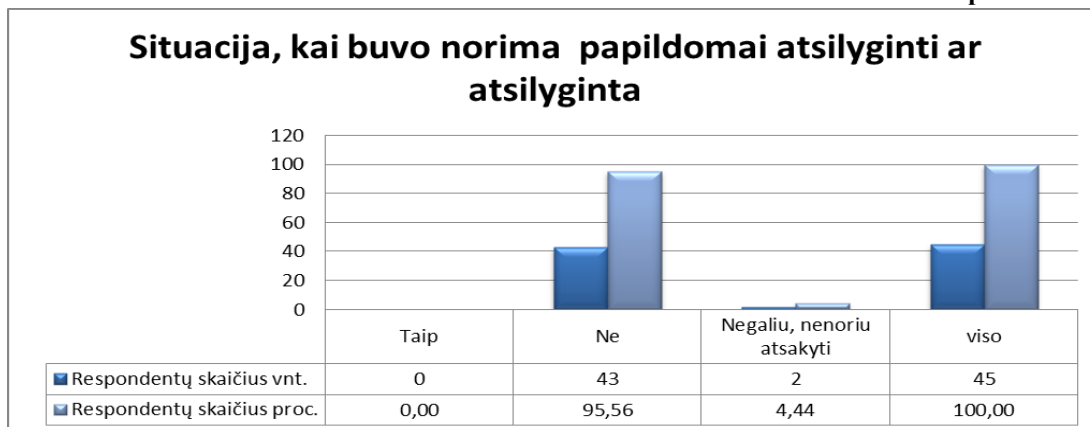
11 paveikslėlis



12. Spaudimas dėl atitinkamo sprendimo priėmimo. Darbuotojams buvo užduotas klausimas apie jiems daromą spaudimą dėl vienokio ar kitokio sprendimo priėmimo. Visi 45 apklausoje dalyvavę darbuotojai atsakė, jog tokio spaudimo nepatyrė.

13. Situacija, kai buvo norima atsilyginti ar atsilyginta (13 pav.). Į klausimą ar įstaigoje per pastaruosius 2 metus susidūrėte su situacija, kai Jums buvo norima papildomai atsilyginti ar atsilyginta, 43 darbuotojai teigė, kad su tokia situacija susidurti neteko ir tik 2 darbuotojai nenorėjo ar negalėjo atsakyti.

13 paveikslėlis

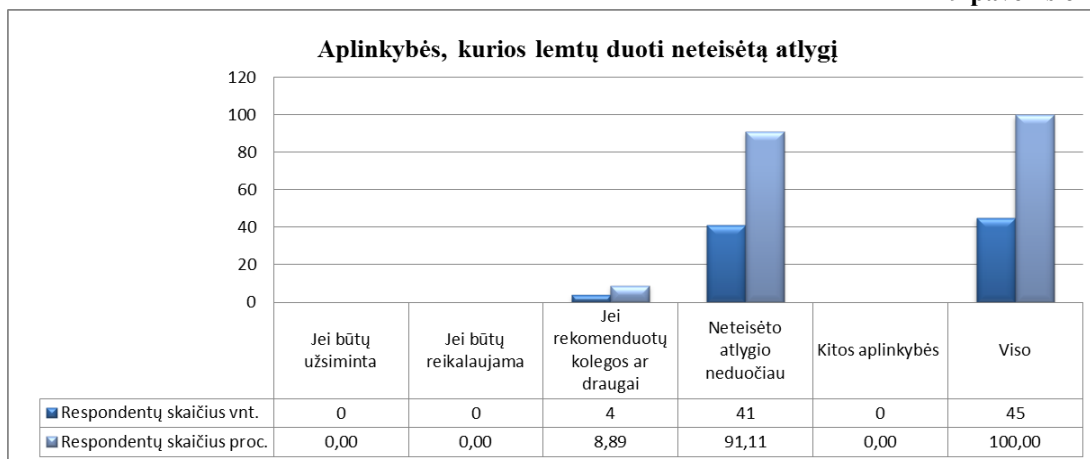


Sekančiai atsakant į klausimus ar buvo situacijų, kurias Jūs žinojote, kai buvo siūlomas kyšis Jūsų kolegai ir ar per pastaruosius 2 metus Jums teko duoti kyšį savo įmonės viduje, visi 45 apklausoje dalyvavę darbuotojai atsakymus pažymėjo “Ne, nebuvo” ir “Ne”. Į kitus du klausimus, jei darbuotojai būtų atsakymus pažymėję “Taip” buvo prašoma nurodyti kam buvo apie tai pranešta. Kadangi tokių atsakymų nebuvo, klausimai liko neatsakyti.

Džiugu, kad įstaigoje dirbantys darbuotojai yra sąmoningi ir supranta, kad Jiems papildomai atsilyginti nieks neprivalo už priklausančius atlikti darbus, ar pavedamas užduotis.

19. Aplinkybės, kurios lemtų duoti neteisėtą atlygį (19 pav.). Remiantis darbuotojų pateiktais atsakymais net 41 darbuotojas iš 45 pažymėjo, kad neteisėto atlygio neduotų ir tik 4 apie tai svarstytų, jei jiems tai rekomenduotų kolegą ar draugai.

19 paveikslėlis

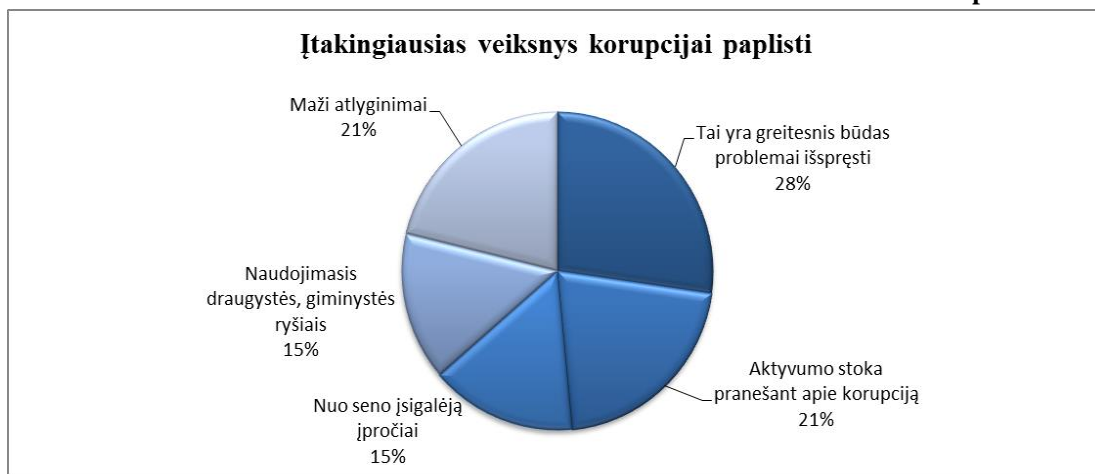


20. Įtakingiausias veiksnys korupcijai paplisti (20 pav.). Darbuotojams buvo pateiktas klausimas: Jūsų nuomone, kuris iš išvardintų veiksnių yra pats įtakingiausias, kaip priežastis korupcijai paplisti (skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia patį įtakingiausią, o 5- mažiausiai įtakingą).

Kaip matom paveikslėlyje, įtakingiausiu veiksniu korupcijai paplisti darbuotojai laiko greitesnį būdą problemai išspręsti (28 proc.). Kiek mažiau įtakingu (21 proc.) pasirinko aktyvumo stoką pranešant apie korupciją ir tiek pat nurodė mažus atlyginimus. Kiek mažiau (15 proc.) įtakingais

veiksniais pasirinko naudojimąsi draugystės ir giminystės ryšiais, taip pat (15 proc.) pažymėjo nuo seno įsigalėjusius įpročius.

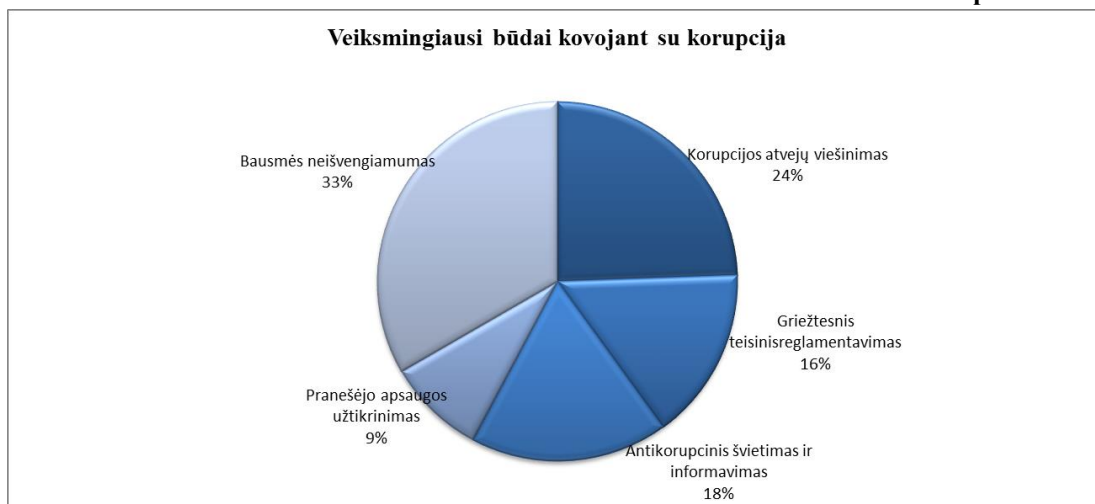
20 paveikslėlis



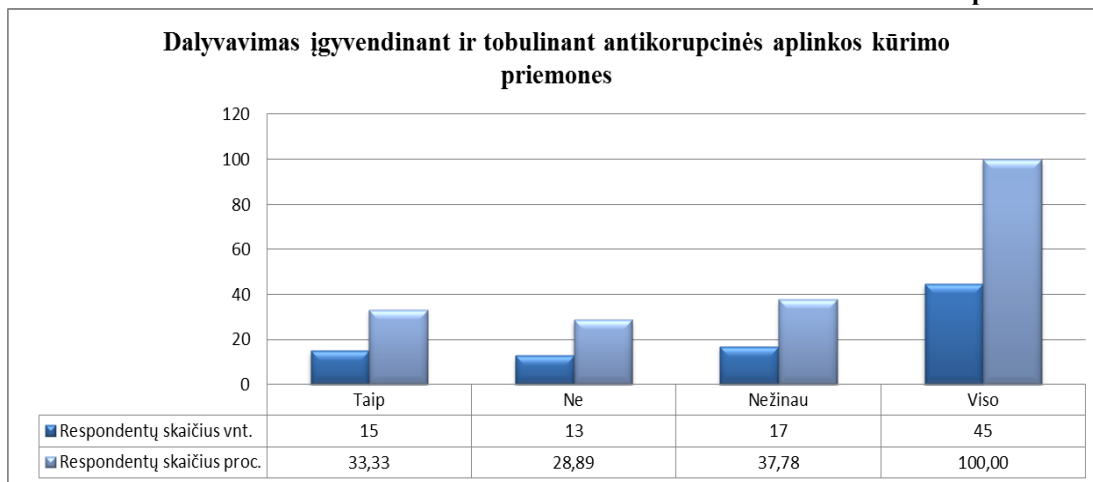
21. Veiksmingiausi būdai kovojant su korupcija (21 pav.). Darbuotojams buvo pateiktas klausimas: Nurodykite, kokie kovos būdai su korupcija, Jūsų nuomone yra patys veiksmingiausi (skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia patį veiksmingiausią, o 5- mažiausiai veiksmingą).

Patį veiksmingiausią būdą kovojant su korupcija darbuotojai nurodė baudmės neišvengiamumą (33proc.), kitu veiksmingu būdu pasirinko korupcijos atvejų viešinimą (24 proc.), antikorupcinį švietimą ir informavimą (18 proc.), griežtesnį teisinį reglamentavimą (16 proc.) ir pranešėjo apsaugos užtikrinimą (9 proc.).

21 paveikslėlis



22. Dalyvavimas įgyvendinant ir tobulinant antikorupcinės aplinkos kūrimo priemones (22 pav.). Darbuotojų buvo klausama, ar jie norėtų dalyvauti įgyvendinant ir tobulinant antikorupcinės aplinkos kūrimo priemones Veisiejų socialinės globos namuose. 17 darbuotojų atsakė, kad nežino, nėra apsisprendę, 13 darbuotojų teigia, kad nenorėtų dalyvauti ir 15 darbuotojų sutiktų dalyvauti įgyvendinant ir tobulinant antikorupcinės aplinkos kūrimo priemones.



23. Jūsų pasiūlymai, bei pastabos. Ties šiuo klausimu buvo atsakyta:

1. Kuo daugiau informacijos apie bausmių neišvengiamumą;
2. Raginti visus darbuotojus nebijoti pranešti apie žinomą korupcijos atvejį;
3. Kelti algas, kad nereiktų duoti kyšio.

III. APKLAUSOS REZULTATŲ APIBENDRINIMAS

Pagrindinis apklausos tikslas buvo nustatyti korupcijos paplitimą įstaigoje, darbuotojų toleranciją korupcijai ir korupcinę patirtį, išsiaiškinti ar darbuotojai žino apie įstaigoje taikomas korupcijos prevencijos priemones ir jų nuomonę apie jų efektyvumą.

Iš gautų apklausos rezultatų matyti, kad Veisiejų socialinės globos namuose darbuotojų kaita nėra didelė, kas leidžia sukurti gerą mikroklimatą kolektyve. Matome, kad įstaigoje dirba sąmoningi, kvalifikuoti darbuotojai, kurie turi aiškų požiūrį į korupciją ir jos prevenciją. Kad nebūtų jokios tolerancijos korupcijai, ir toliau įstaiga turi įgyvendinti 2023-2025 metų korupcijos prevencijos programos priemonių plane numatytas užduotis, siekti didinti darbuotojų antikorupcinį sąmoningumą, užtikrinti prevencijos priemonių nuoseklumą, veiksmingumą ir kontrolę.

IV. IŠVADA IR REKOMENDACIJOS

Išanalizavus apklausos duomenų rezultatus, galima teigti jog jie yra pakankamai geri. Tačiau norint ir toliau įstaigoje išlaikyti tokį aukštą darbuotojų korupcijos netoleravimo lygį, reikia didinti darbuotojų švietimą, organizuoti mokymus, informuoti ir priminti apie vykdomas korupcijos prevencijos priemones, užtikrinti darbuotojams anonimiškumą ir saugumą. Šie veiksmai padės sustiprinti įmonės reputaciją ir įneš dar daugiau skaidrumo.

Veisiejų socialinės globos namų darbuotojų tolerancijos korupcijai lygio anketinę apklausą rekomenduojama vykdyti kas 2 metai, raginant, kad joje sudalyvautų ne mažiau kaip 50 proc. įstaigoje dirbančių darbuotojų. Stebėti darbuotojų tolerancijos korupcijai pokytį ir imtis visų veiksmų, kas leistų užtikrinti atsparią korupcijai darbo aplinką ir siekti nulinės tolerancijos korupcijai lygio.

Ataskaitą parengė bendrųjų reikalų specialistė,
tiesiogiai atsakinga už korupcijos prevenciją ir kontrolę įstaigoje

Aušra Pilipčikienė

Susipažinau:
Direktorius

Zigmas Kukučionis