

PATVIRTINTA

Veisiejų socialinės globos namų direktoriaus
2025 m. lapkričio 14 d. įsakymu Nr. V - 56

**VEISIEJŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ
DARBUOTOJŲ TOLERANCIJOS KORUPCIJAI LYGIO 2025 METAIS NUSTATYMO
REZULTATŲ ATASKAITA**

2025 m. lapkričio 14 d.
Kailinių k., Lazdijų r.

Veisiejų socialinės globos namuose 2025 m. spalio 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 spalio 20 d. iki lapkričio 12 d. Apklausoje buvo raginami dalyvauti visi 81 įstaigoje dirbantys darbuotojai. Atsakomumas 58 proc. (47 darbuotojai). Klausimyną sudarė 20 klausimų, iš kurių 3 yra susiję su darbuotojų demografiniais rodikliais ir 17 klausimų susijusių su darbuotojų požiūriu į korupciją ir korupcijos prevenciją. Vienas klausimas buvo skirtas įstaigos darbuotojų pasiūlymams, bei pastaboms pateikti. Veisiejų socialinės globos namuose darbuotojų tolerancijos korupcijai tyrimas atliekamas antrą kartą.

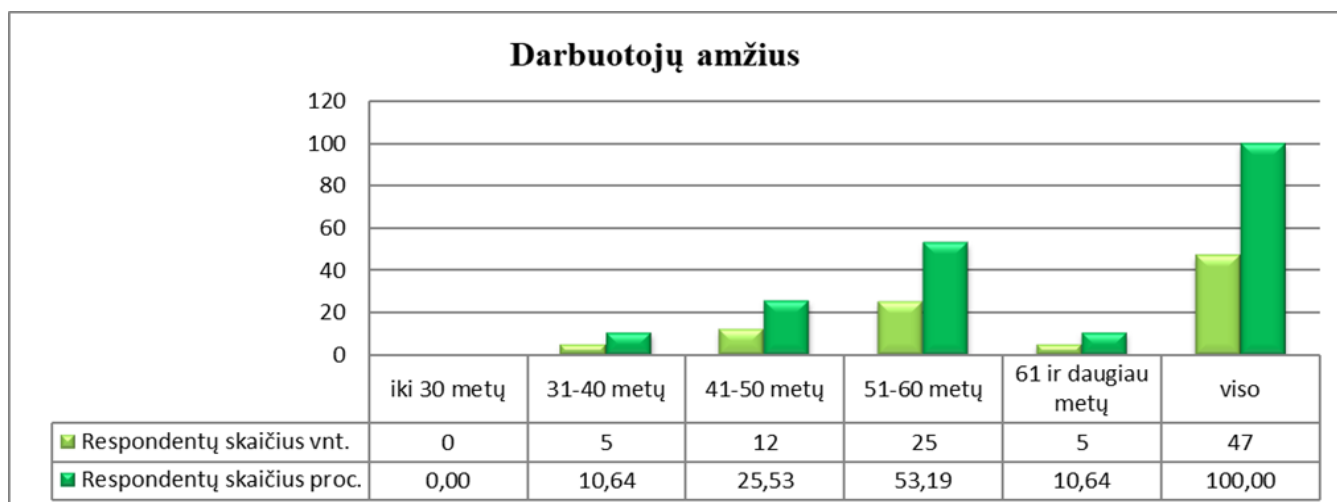
Įgyvendinant anonimiškumą, gauti duomenys pateikiami tik statistiškai apibendrinti.

I. DARBUOTOJŲ DEMOGRAFINIAI RODIKLIAI

1. Darbuotojų amžius (1 pav.). Iš 47 apklausoje dalyvavusių darbuotojų nė vienas nepatenka į amžiaus grupę iki 30 metų, 5 darbuotojai priklauso 31 – 40 asmenų amžiaus grupei, 12 darbuotojų priklauso 41 – 50 asmenų amžiaus grupei, 25 darbuotojai priklauso 51 – 60 asmenų amžiaus grupei ir 5 darbuotojų amžiaus riba viršija 61 ir daugiau metų ribą.

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

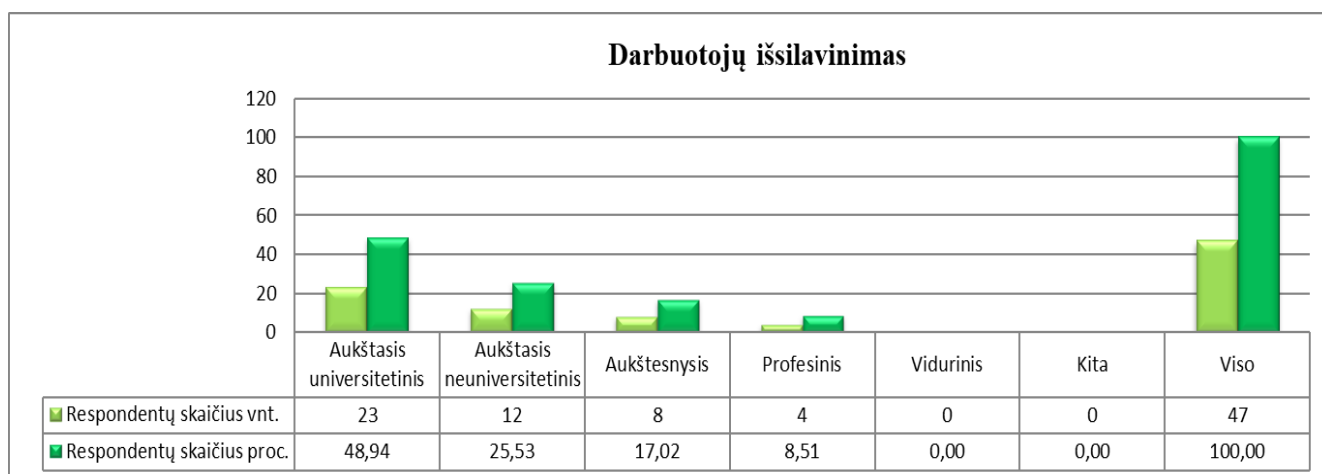
1 paveikslėlis



2. Darbuotojų išsilavinimas (2 pav.). Veisiejų socialinės globos namuose 91,49 proc. apklausoje dalyvavusių darbuotojų turi aukštąjį arba aukštesnįjį išsilavinimą, 8,51 proc. - profesinį išsilavinimą.

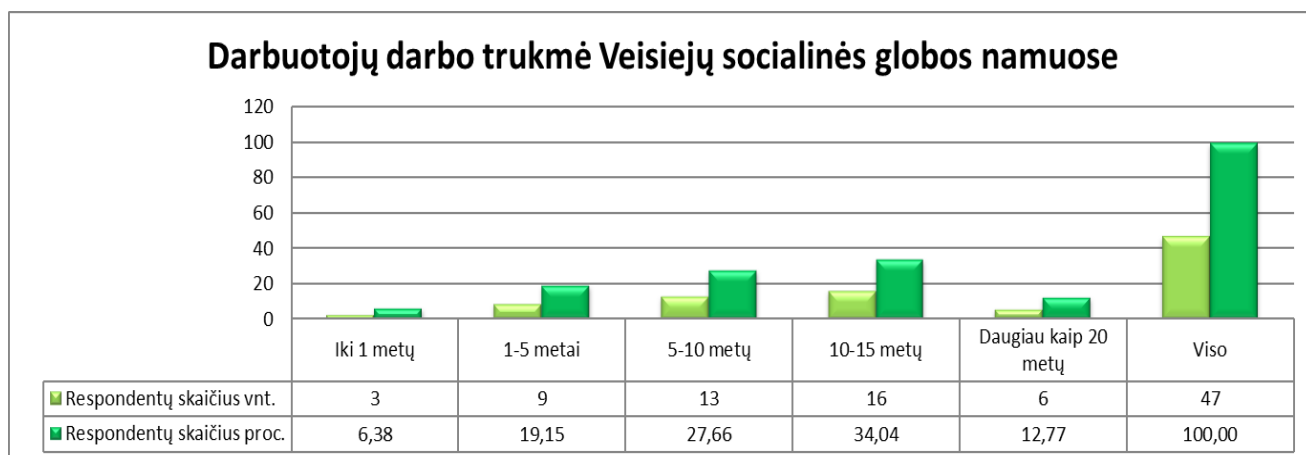
Apklausoje dalyvavusiųjų darbuotojų dauguma turi aukštąjį išsilavinimą, tuo remiantis galima įvertinti korupcijos tolerancijos lygį įstaigoje, atsižvelgiant į darbuotojų požiūrį, pagal įgytą kvalifikaciją.

2 paveikslėlis



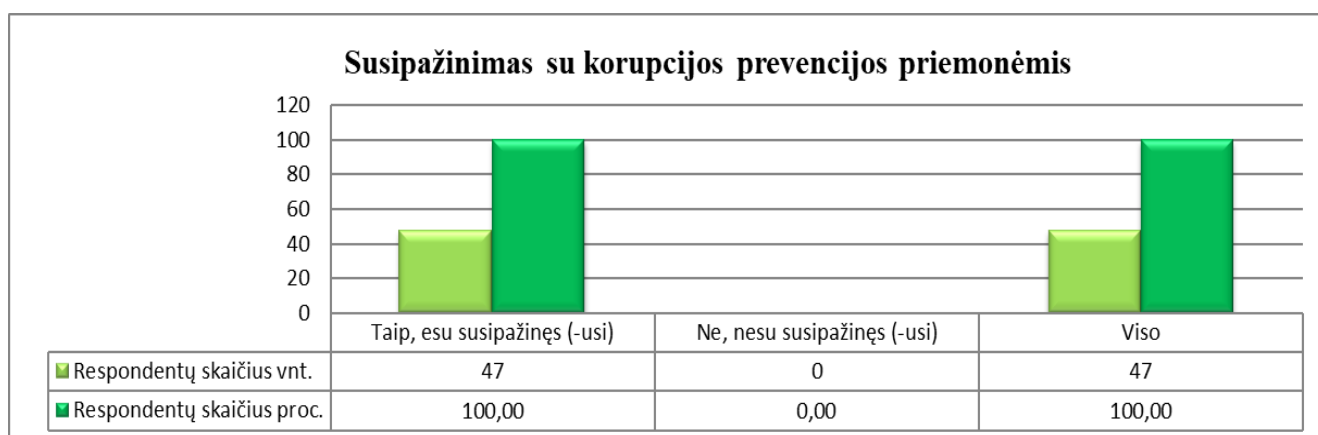
3. Darbuotojų darbo trukmė įstaigoje (3 pav.). Darbuotojų darbo trukmė įstaigoje vyrauja iki 1 metų ir daugiau kaip 20 metų. Iki vienerių metų įstaigoje dirba 3 darbuotojai, 1 – 5 metų dirba 9 darbuotojai, 5 – 10 metų dirba 13 darbuotojų, 10– 15 metų dirba 16 darbuotojų ir 6 darbuotojai dirba ilgiau kaip 20 metų.

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



II. DARBUOTOJŲ POŽIŪRIS Į KORUPCIJĄ IR KORUPCIJOS PREVENCIJĄ

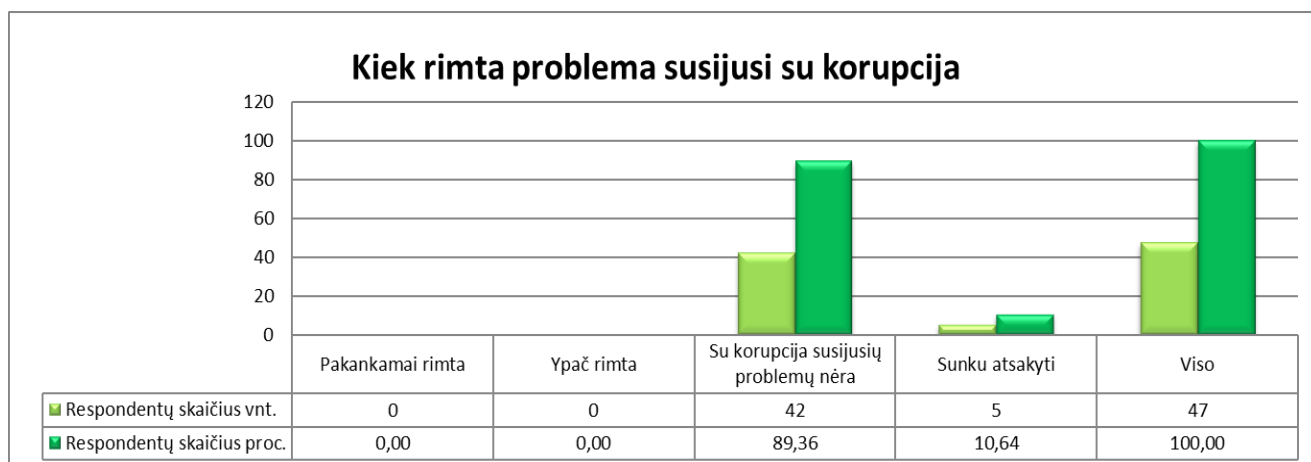
4. Darbuotojų susipažinimas su korupcijos prevencijos priemonėmis. (4 pav.) Kaip matome paveikslėlyje, rezultatai labai aiškiai išsiskiria. Susipažinę su korupcijos prevencija teigia visi 47 darbuotojai dalyvavę apklausoje. Galima teigti, kad tam įtakos turėjo įmonėje patvirtintas korupcijos prevencijos tvarkos aprašas, korupcijos prevencijos programa, su kuo ir buvo pasirašytinai supažindinti visi įmonėje dirbantys darbuotojai. Veisiejų socialinės globos namuose yra dažnai diskutuojama apie korupcijos prevenciją ir nulinę toleranciją korupcijai.



5. Priežastys, lemiančios nežinojimą apie įstaigoje įgyvendinamas korupcijos prevencijos priemones. Darbuotojai, kurie į 4 klausimą būtų atsakę "ne, nesu susipažinęs (-usi)" buvo paprašyta pažymėti priežastis, lemiančias nesusipažinimą. Kadangi visi įstaigos darbuotojai dalyvavę apklausoje atsakymą pateikė, jog yra susipažinę su įgyvendinamomis korupcijos prevencijos priemonėmis, įstaigoje esančiam atsakingam už korupciją asmeniui tereikia apie jas reguliariai priminti.

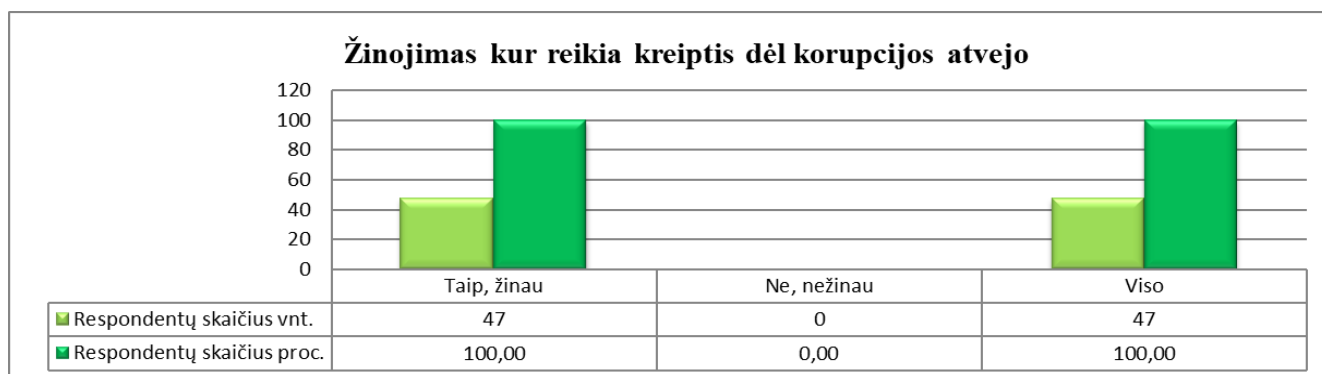
6. Korupcijos problemos rimtumas įstaigoje (6 pav.). Į užduotą klausimą apie įstaigoje esančios problemos rimtumą didžioji dalis 89,36 proc. darbuotojų atsakė, kad įstaigoje su korupcija susijusių problemų nėra, ir tik 10,64 proc. darbuotojų buvo sunku atsakyti į šį klausimą.

6 paveikslėlis



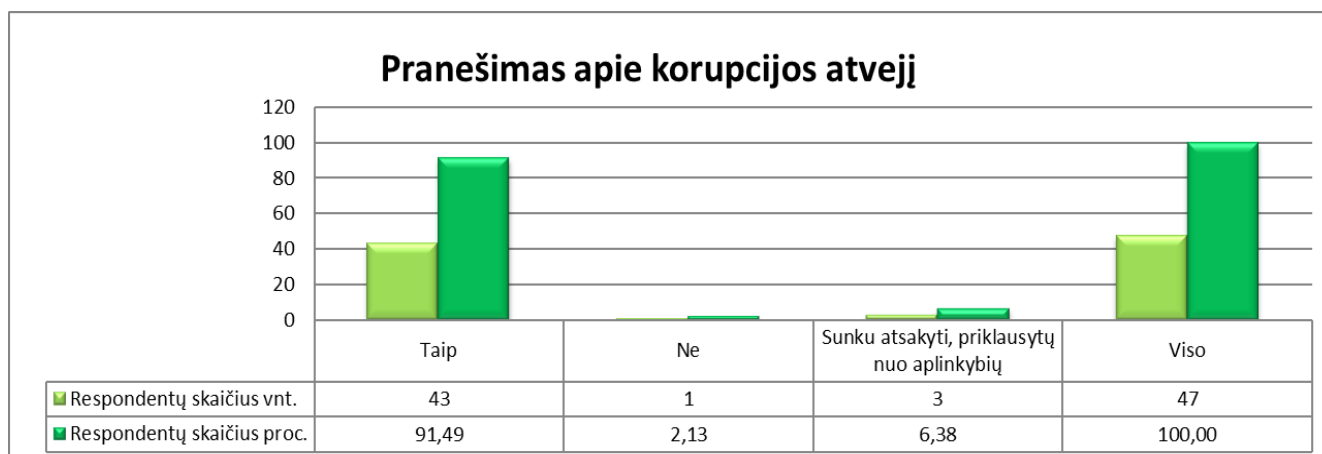
7. Žinojimas kur reikia kreiptis dėl korupcijos atvejo (7 pav.). Kaip matome paveikslėlyje, visi 47 apklausoje dalyvavę darbuotojai žino kur kreiptis dėl korupcijos atvejo. Tikėtina, kad tai yra pačių darbuotojų sąmoningumas.

7 paveikslėlis



8. Pranešimas apie korupcijos atvejį (8 pav.). Darbuotojams buvo užduotas klausimas, apie tai, ar jie praneštų apie žinomą korupcijos atvejį Veisiejų socialinės globos namuose. 3 darbuotojai pažymėjo, kad sunku atsakyti, tai priklausytų nuo aplinkybių, 1 darbuotojas pažymėjo, kad nepraneštų, o 43 darbuotojai praneštų apie žinomą korupcijos atvejį.

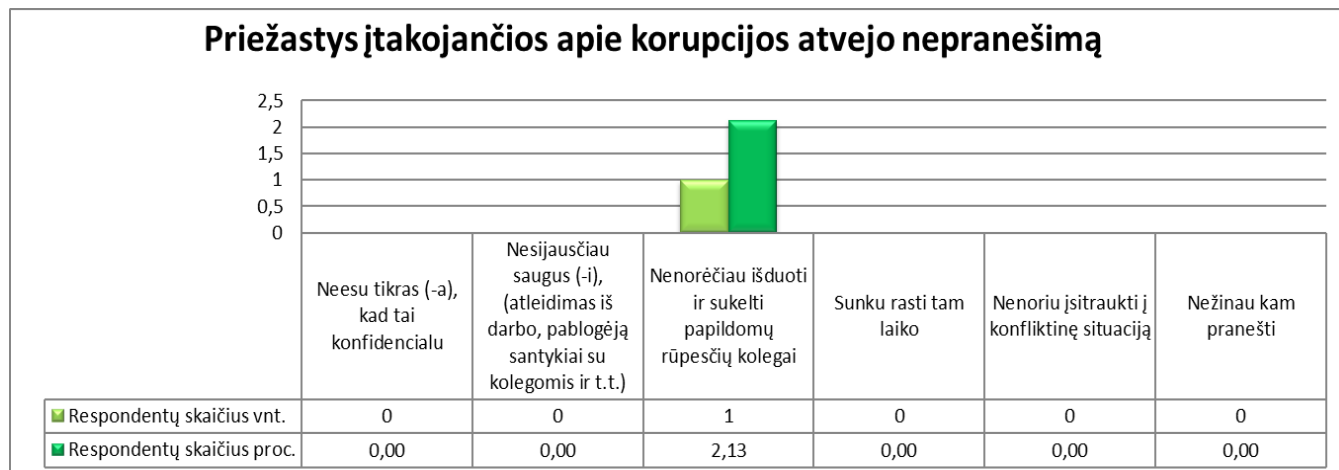
8 paveikslėlis



9. Priežastys įtakojančios apie korupcijos atvejo nepranešimą (9 pav.). Darbuotojai, kurie 8 klausime atsakė į klausimą “ne” buvo paprašyti pažymėti pateiktas priežastis, kurios įtakotų nepranešti apie jiems žinomą korupcijos atvejį darbovietėje.

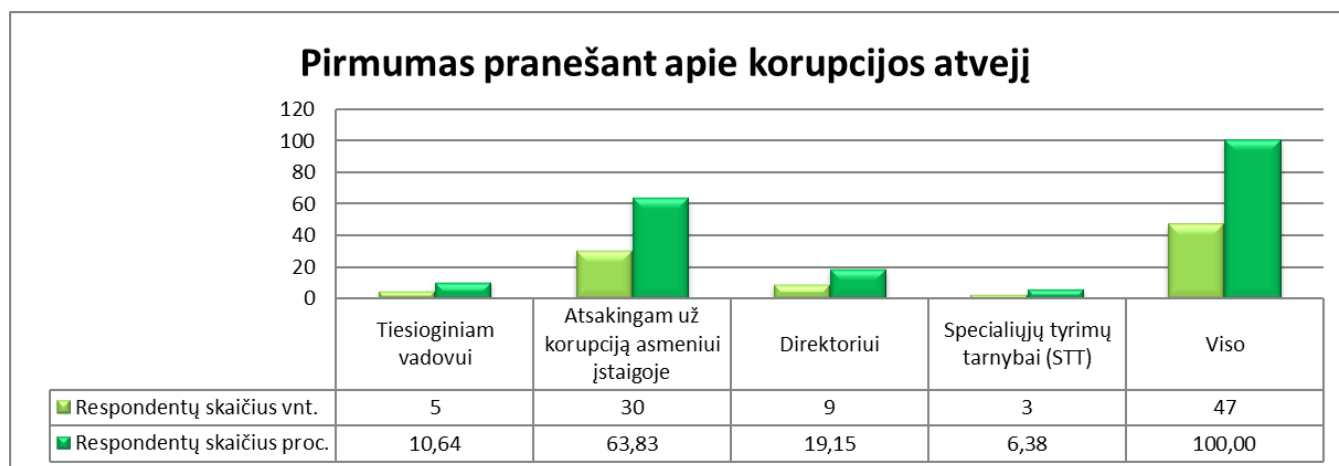
Vienas iš apklausoje dalyvavusių darbuotojų atsakė, jog nenorėtų išduoti ir sukelti papildomų rūpesčių kolegai. Todėl reguliariai darbuotojams turi būti priminta apie konfidencialumą, kad kiekvienas jaustųsi saugus ir žinotų, kad ši informacija nepakenks nei jam, nei kolegai.

9 paveikslėlis



10. Pirmumas pranešant apie korupcijos atvejį (10 pav.). pateikti atsakymai rodo, jog 30 darbuotojai iš 47 dalyvavusių apklausoje apie korupcijos atvejį praneštų atsakingam už korupciją asmeniui įstaigoje. Kita dalis 17 darbuotojų, kreiptųsi į tiesioginį vadovą, direktorių ar praneštų specialiujų tyrimų tarnybai. Iš gautų duomenų matyti, kad įstaigos darbuotojai žino kur kreiptis ir pasitiki asmeniu įstaigoje, kuris yra atsakingas už antikorupcinę veiklą. Tačiau darbuotojams reikia priminti korupcijos atvejų pranešimų kanalus pačioje įstaigoje, bei atitinkamų tarnybų kontaktus.

10 paveikslėlis



11. Spaudimas dėl atitinkamo sprendimo priėmimo. Darbuotojams buvo užduotas klausimas apie jiems daromą spaudimą dėl vienokio ar kitokio sprendimo priėmimo. Visi 47 apklausoje dalyvavę darbuotojai atsakė, jog tokio spaudimo nepatyrė.

12. Situacija, kai buvo norima atsilyginti ar atsilyginta. Į klausimą ar įstaigoje per pastaruosius 2 metus susidūrėte su situacija, kai Jums buvo norima papildomai atsilyginti ar atsilyginta, vėlgi 47 apklausoje dalyvavę darbuotojai atsakė, kad su tokia situacija susidurti neteko. Džiugu, kad įstaigoje dirbantys darbuotojai yra sąmoningi ir supranta, kad Jiems papildomai atsilyginti nieks neprivalo už priklausančius atlikti darbus, ar pavedamas užduotis.

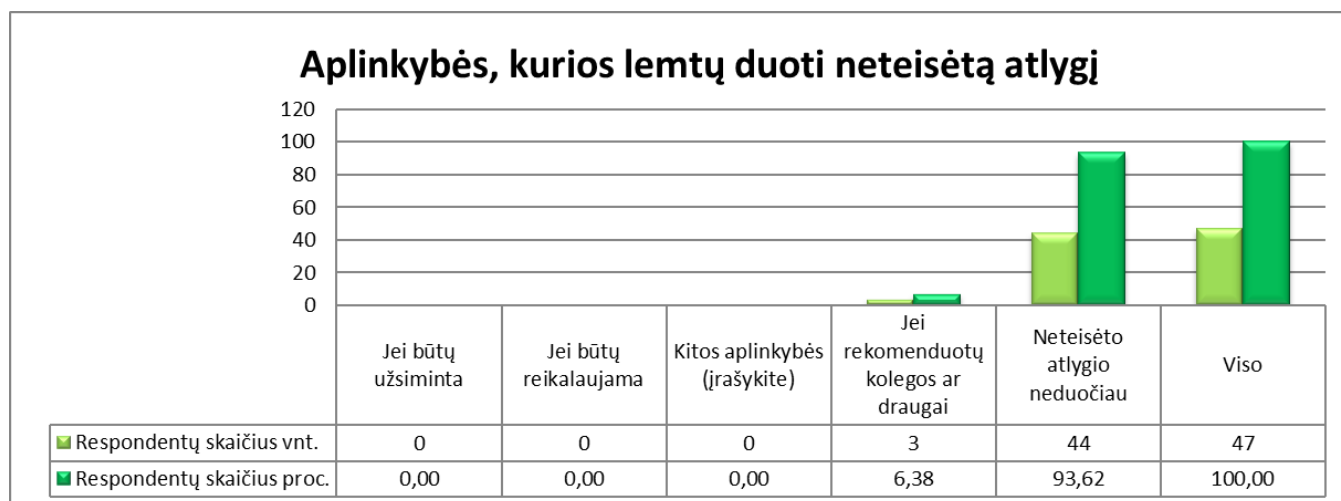
13. Situacija, kai žinojote jog buvo norima atsilyginti ar atsilyginta Jūsų kolegai. Į šį klausimą visi 47 apklausoje dalyvavę darbuotojai atsakymus pažymėjo “Ne”.

14. Situacija, kai per pastaruosius 2 metus Jums teko duoti kyšį savo įmonės viduje. Visi 47 apklausoje dalyvavę darbuotojai atsakymus pažymėjo “Ne”.

Į 12,13 ir 14 klausimus, jei darbuotojai būtų atsakę neigiamai, buvo paprašyta atsakyti nurodant kam buvo apie tai pranešta ir ar kyšio davimas padėjo Jiems išspręsti iškilusias problemas. Kadangi tokių atsakymų nebuvo, klausimai liko neatsakyti.

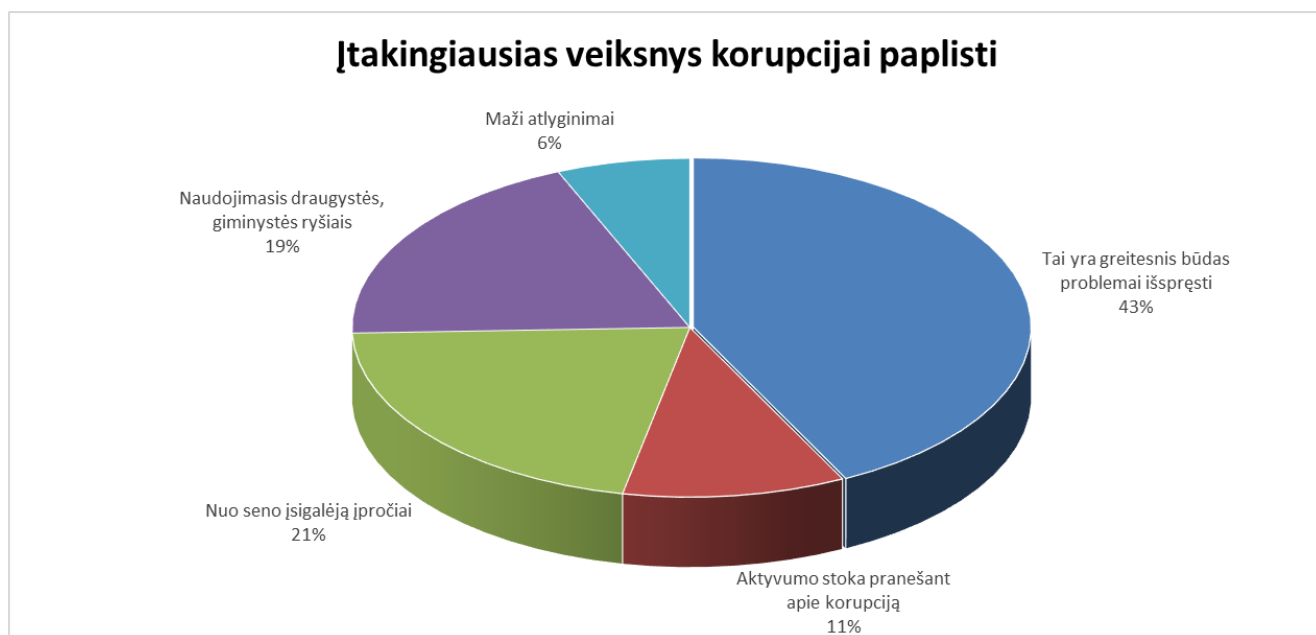
15. Aplinkybės, kurios lemtų duoti neteisėtą atlygį (15 pav.). Remiantis darbuotojų pateiktais atsakymais net 44 darbuotojas iš 47 pažymėjo, kad neteisėto atlygio neduotų ir tik 3 apie tai svarstyty, jei jiems tai rekomenduotų kolegos ar draugai.

15 paveikslėlis



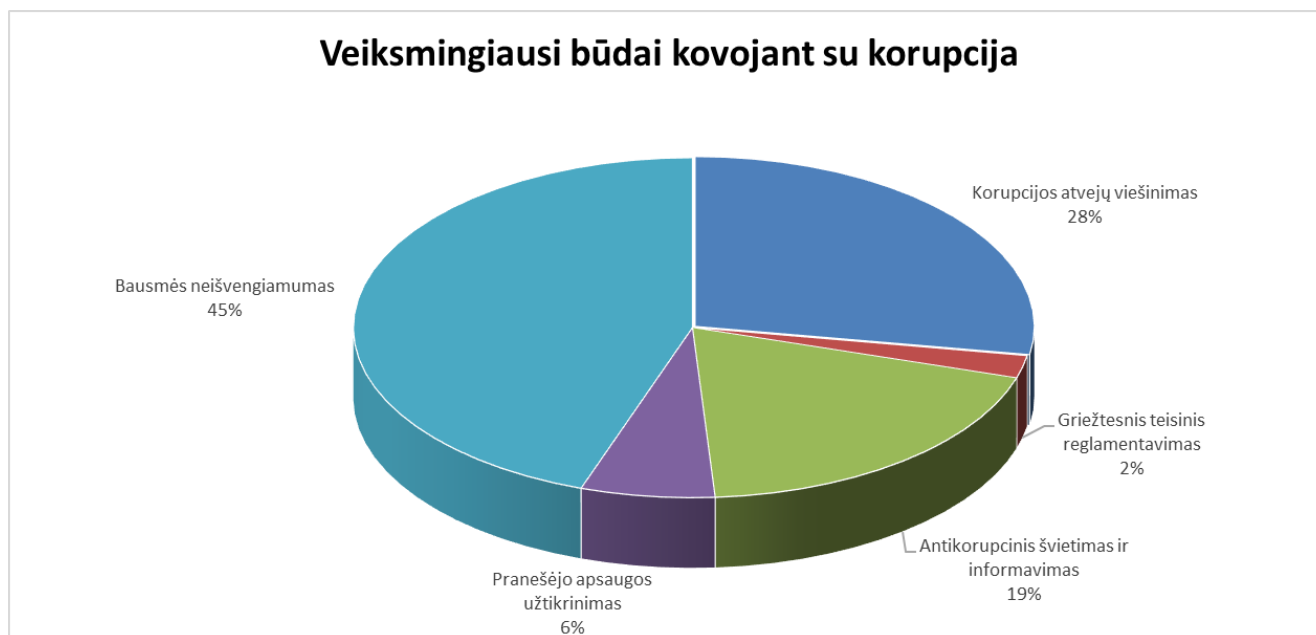
16. Įtakingiausias veiksnys korupcijai paplisti (16 pav.). Darbuotojams buvo pateiktas klausimas: Jūsų nuomone, kuris iš išvardintų veiksnių yra pats įtakingiausias, kaip priežastis korupcijai paplisti (skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia patį įtakingiausią, o 5- mažiausiai įtakingą).

Kaip matom paveikslėlyje, įtakingiausiu veiksniu korupcijai paplisti darbuotojai laiko greitesnį būdą problemai išspręsti (43 proc.). Mažiau įtakingu (21 proc.) pasirinko nuo seno įsigalėjusius įpročius, Naudojimosi draugystės ir giminystės ryšiais įtakingumas siekia 19 procentų, o aktyvumo stoką pranešant apie korupciją – 11 procentų. Mažiausiai įtakingą veiksni darbuotojai nurodė mažus atlyginimus (6 proc.).



17. Veiksmingiausi būdai kovojant su korupcija (17 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).

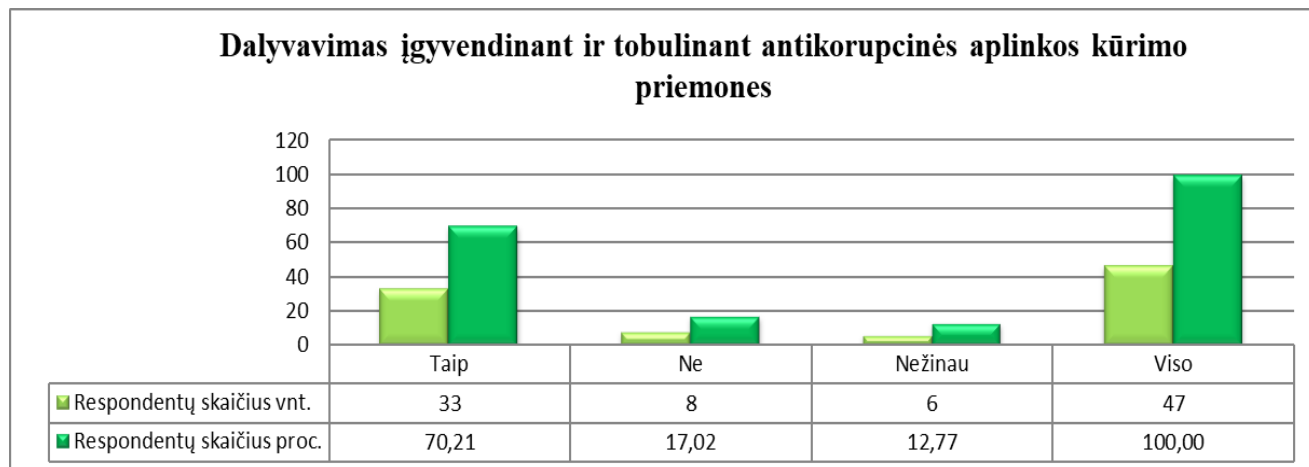
Patį veiksmingiausią būdą kovojant su korupcija darbuotojai nurodė baudmės neišvengiamumą (45proc.), kitu veiksmingu būdu pasirinko korupcijos atvejų viešinimą (28 proc.), antikorupcinį švietimą ir informavimą (19 proc.), pranešėjo apsaugos užtikrinimą (6 proc.) ir mažiausiai (2 proc.) veiksmingu nurodė griežtesnį teisinį reglamentavimą.



18. Dalyvavimas įgyvendinant ir tobulinant antikorupcinės aplinkos kūrimo priemones (18 pav.). Darbuotojų buvo klausama, ar jie norėtų dalyvauti įgyvendinant ir tobulinant antikorupcinės aplinkos kūrimo priemones Veisiejų socialinės globos namuose. Šeši proc. darbuotojų atsakė, kad

nežino, nėra apsisprendę, aštuoni proc. darbuotojai teigia, kad nenorėtų dalyvauti ir trisdešimt trys proc. darbuotojai sutiktų dalyvauti įgyvendinant ir tobulinant antikorupcinės aplinkos kūrimo priemones įstaigoje.

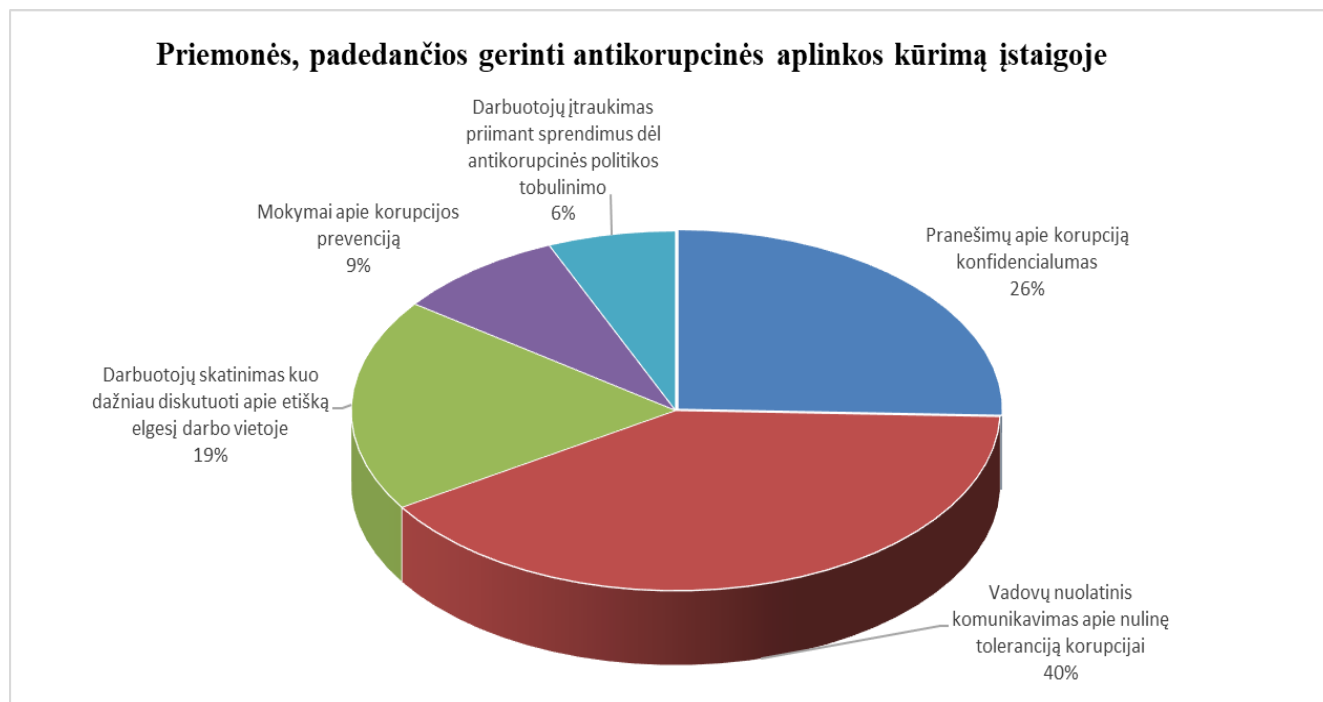
18 paveikslėlis



19. Priemonės, padedančios gerinti antikorupcinės aplinkos kūrimą įstaigoje (19 pav.). Darbuotojų buvo klausiama, kokios Jų nuomone priemonės padėtų gerinti antikorupcinės aplinkos kūrimą įstaigoje (skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia patį veiksmingiausią, o 5- mažiausiai veiksmingą).

Pačia veiksmingusia priemone, padedančia gerinti antikorupcinės aplinkos kūrimą įstaigoje, darbuotojai nurodė vadovų nuolatinį komunikavimą apie nulinę toleranciją korupcijai (40 proc.). Taip pat veiksminga (26 proc.) priemonė įvardino pranešimų apie korupciją konfidencialumą. Kiek mažiau (19 proc.) veiksminga priemonė darbuotojai laiko jų skatinimą kuo dažniau diskutuoti apie etišką elgesį darbo vietoje. Sekančiai veiksmingumas pasiskirsto tarp mokymų apie korupcijos prevenciją (9 proc.) ir darbuotojų įtraukimą priimančias sprendimus dėl antikorupcinės politikos tobulinimo.

19 paveikslėlis



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

1. Kuo daugiau kalbėti apie korupciją.
2. Netoleruoti net mažiausių nusižengimų susijusių su korupcija ir viską viešinti.
3. Organizuoti mokymus korupcijos prevencijos temomis.

III. APKLAUSOS REZULTATŲ APIBENDRINIMAS

Pagrindinis apklausos tikslas buvo nustatyti korupcijos paplitimą įstaigoje ir darbuotojų toleranciją korupcijai, išsiaiškinti ar darbuotojai žino apie įstaigoje taikomas korupcijos prevencijos priemones ir 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 ateinančių metų korupcijos prevencijos programos priemonių plane numatytas užduotis, siekti didinti darbuotojų antikorupcinį sąmoningumą, užtikrinti prevencijos priemonių nuoseklumą, veiksmingumą ir kontrolę.

IV. IŠVADA IR REKOMENDACIJOS

Vienas iš pagrindinių vidaus teisės aktų, tokių kaip korupcijos prevencijos tvarkos aprašas ir kt. tikslų yra kurti ir užtikrinti atsparią korupcijai darbo aplinką, laikytis nustatytų antikorupcinio elgesio standartų.

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. Skatinti diskusijas, kad darbuotojai matytų tiesioginę naudą dalyvaujant antikorupcinėje veikloje. Šie veiksmai padės sustiprinti įmonės reputaciją ir įneš dar daugiau skaidrumo.

Veisiejų socialinės globos namų darbuotojų tolerancijos korupcijai lygio anketinę apklausą rekomenduojama vykdyti kartą į metus, raginant, kad joje dalyvautų ne mažiau kaip 50 proc. įstaigoje dirbančių darbuotojų. Stebėti darbuotojų tolerancijos korupcijai pokytį ir imtis visų veiksmų, kas leistų užtikrinti atsparią korupcijai darbo aplinką bei siekti nulinės tolerancijos korupcijai lygio, skaidrumo ir teisėtumo.

Siekiant išsamesnės informacijos ateinančių metų apklausoje siūloma įtraukti papildomus klausimus, situacijas apie antikorupcinę veiklą, etišką elgesį darbo vietoje.

Darbuotojų tolerancijos korupcijai lygio 2025 metais nustatymo rezultatų ataskaitą parengė bendrųjų reikalų specialistė, tiesiogiai atsakinga už korupcijos prevenciją ir kontrolę įstaigoje Aušra Pilipčikienė. tel. (+370 318) 44 206 , El. paštas ausra.pilipcikiene@veisiejusgn.lt