ŠIAULIŲ SIMONO DAUKANTO INŽINERIJOS GIMNAZIJA

KORUPCIJAI ATSPARIOS APLINKOS KŪRIMAS GIMNAZIJOJE

Korupcijos prevencija, atsakomybės ir sąžiningumo kultūra įstaigoje

ANONIMINĖS APKLAUSOS ATASKAITA

2026 m. spalio mėn. organizuotos korupcijai atsparios aplinkos kūrimo gimnazijoje darbuotojų apklausos rezultatai, išvados ir rekomendacijos

Rodiklis	**Reikšmė**
Apklausos būdas	Anoniminė internetinė apklausa
Išsiųsta klausimynų	50 darbuotojų
Atsakė	35 darbuotojai (70 %)
Atsakiusių į atskirus klausimus	28–35 respondentai
Klausimų skaičius	16

1. Įvadas

Tyrimo tikslas – įvertinti darbuotojų požiūrį į korupciją, jų žinias apie įstaigoje vykdomas antikorupcines priemones, pasirengimą pranešti apie pažeidimus ir nustatyti tolerancijos korupcijai lygį.

Metodas – anoniminė internetinė apklausa. Respondentų anonimiškumas užtikrintas, duomenys naudojami tik apibendrinta forma.

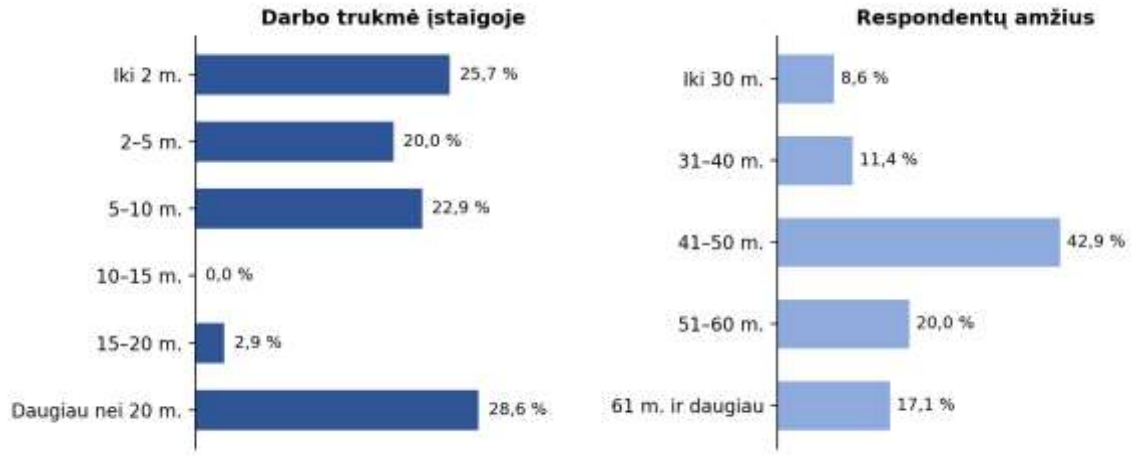
Imtis – klausimynas išsiųstas 50 darbuotojų. Atsakė 35, atsakymų dalis – 70 %. Į atskirus klausimus atsakė nuo 28 iki 35 respondentų (56–70 % visų darbuotojų).

2. Respondentų charakteristika

Darbo trukmė	**Dalis**	**Amžius**	**Dalis**
Iki 2 metų	25,7 %	Iki 30 m.	8,6 %
2–5 m.	20,0 %	31–40 m.	11,4 %
5–10 m.	22,9 %	41–50 m.	42,9 %

Darbo trukmė	Dalis	Amžius	Dalis
10–15 m.	0 %	51–60 m.	20,0 %
15–20 m.	2,9 %	61 m. ir daugiau	17,1 %
Daugiau nei 20 m.	28,6 %		

Dauguma respondentų (80 %) yra vyresni nei 40 metų, didžiausia grupė (42,9 %) – 41–50 m. Daugiausia atsakiusiųjų dirba daugiau nei 20 metų (28,6 %), taip pat gausiai dalyvavo iki 2 metų dirbantys (25,7 %) ir 5–10 metų dirbantys (22,9 %) darbuotojai. Apklausoje atsispindi ir ilgametės patirties, ir naujai atėjusių darbuotojų nuomonė.

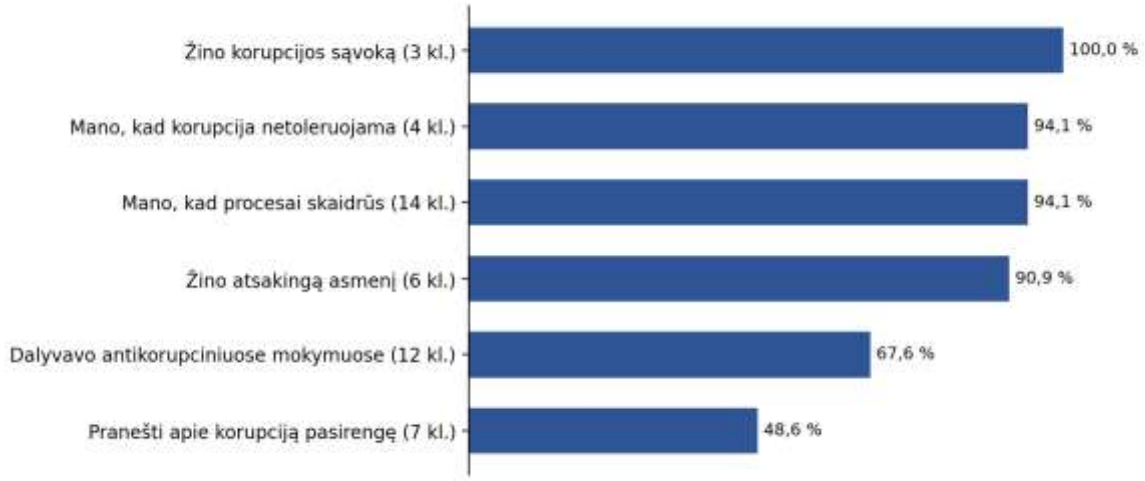


1 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo trukmę ir amžių (%)

3. Apklausos rezultatai

3.1. Korupcijos supratimas ir tolerancija

- Korupcijos sąvokos išmanymas. Teisingą apibrėžimą (viešosios galios piktnaudžiavimas siekiant privačios naudos) pažymėjo visi atsakę darbuotojai (100 %). Dalis respondentų papildomai kaip korupciją nurodė ir asmenų skyrimą į pareigas pagal pažintis (35,3 %, 12) bei neribotos valdžios išskirtinumą (17,6 %, 6) – tai rodo platų korupcijos rizikų suvokimą, kurį naudinga paaiškinti mokymuose.
- Tolerancija korupcijai**.** 94,1 % (32) mano, kad įstaigoje korupcija netoleruojama, 5,9 % (2) mano priešingai.



2 pav. Pagrindiniai teigiami rodikliai (% atsakiusiųjų)

3.2. Informuotumas apie antikorupcines priemones

Žinomos priemonės

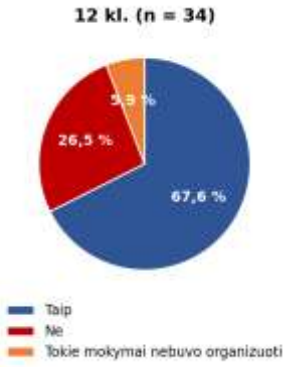
Priemonė (formuluotė pagal diagramą)	**Pasirinko**	**Dalis**
Rengiamas korupcijos prevencijos dokumentas	25	73,5 %
Didinamas darbuotojų antikorupcinis sąmoningumas	24	70,6 %
Patvirtinta dovanų politika	23	67,6 %
Vykdoma teisės pažeidimų apskaita	14	41,2 %
Atliekama viešųjų ir privačių interesų kontrolė	11	32,4 %
Surenkama ir vertinama informacija	6	17,6 %
Praktikos kontrolė ir stebėsena	6	17,6 %



3 pav. Darbuotojams žinomos antikorupcinės priemonės (%)

Geriausiai žinomos prevencijos dokumentų rengimas, švietimas ir dovanų politika. Mažiausiai darbuotojai žino apie informacijos rinkimą ir vertinimą bei praktikos stebėseną (po 17,6 %), t. y. apie vidines kontrolės priemones.

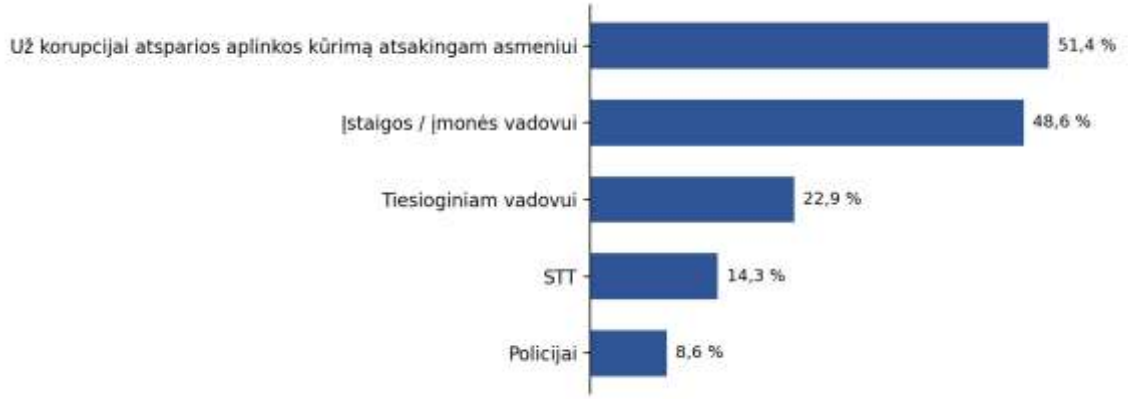
- Atsakingas asmuo. 90,9 % (30) žino, kad įstaigoje paskirtas už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingas asmuo, 9,1 % (3) – kad ne.
- Antikorupciniai mokymai. Per pastaruosius 3 metus mokymuose dalyvavo 67,6 % (23), nedalyvavo 26,5 % (9), o 5,9 % (2) nurodė, kad tokie mokymai nebuvo organizuoti. Pastarasis atsakymas rodo, kad dalis darbuotojų apie vykusius mokymus nežino.



4 pav. Dalyvavimas antikorupciniuose mokymuose (12 ir 13 klausimai, %)

3.3. Pasirengimas pranešti apie korupciją

- Pasirengimas pranešti. Pranešti apie žinomą korupcijos atvejį pasirengę 48,6 % (17), neapsisprendę („sunku pasakyti, priklausytų nuo aplinkybių“) taip pat 48,6 % (17), o 2,9 % (1) nepranešti.
- Kam pranešti. Žr. 5 pav. Darbuotojai pirmiausia kreiptųsi vidiniais kanalais: į atsakingą asmenį (51,4 %) ir įstaigos vadovą (48,6 %), taip pat į tiesioginį vadovą (22,9 %). Į išorines institucijas – STT (14,3 %) ir policiją (8,6 %) – kreiptųsi rečiau (buvo galima rinktis kelis atsakymus).

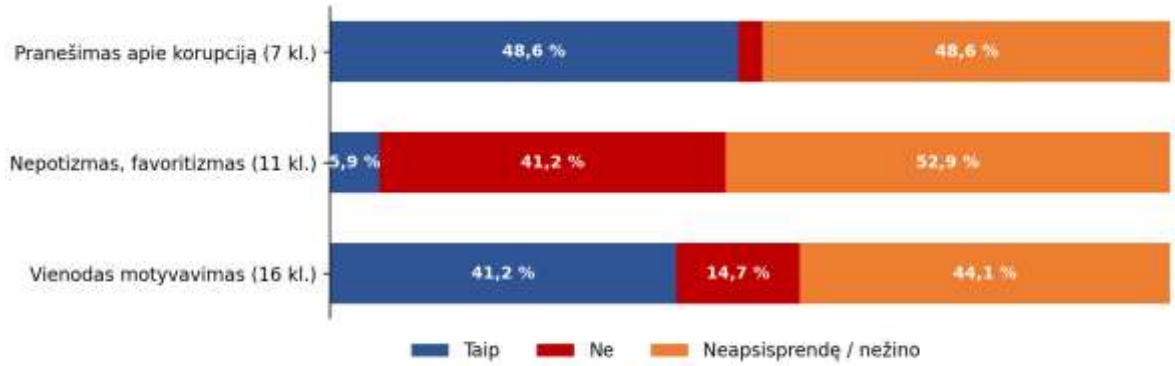


5 pav. Kam darbuotojai praneštų apie galimą korupcijos atvejį (%)

- Jeigu būtų korupcijos apraiškos kitoje įstaigoje. Darbuotojai nurodė, kad 78,1 % (25) pateiktų informaciją, 21,9 % (7) – ne.

3.4. Korupcijos rizikos ir praktika

- Kyšio siūlymas. 94,3 % (33) tokių situacijų nepatyrė, tačiau 5,7 % (2) respondentai nurodė, kad jiems ar jų kolegoms kyšis buvo siūlytas.
- Nepotizmas, kronizmas, favoritizmas. Tokio reiškinio egzistavimą patvirtino 5,9 % (2), paneigė 41,2 % (14), o 52,9 % (18) atsakė „nežinau, negaliu pasakyti“.
- Dovanos. Per pastaruosius 3 metus vykdydami pareigas dovanų gavo 32,4 % (11) darbuotojų, negavo 67,6 % (23).
- Skaidrumas. 94,1 % (32) mano, kad veiklos procesai (viešieji pirkimai, atranka į pareigas ir pan.) organizuojami skaidriai, 5,9 % (2) – kad ne.
- Motyvavimas**.** 41,2 % (14) mano, kad visi darbuotojai už gerai atliktus darbus motyvuojami vienodai. 14,7 % (5) teigia, kad nevienodai, o 44,1 % (15) nežino.



6 pav. Neapibrėžtumo sritys: pranešimas, nepotizmas ir motyvavimas (%)

3.5. Pastabos ir pasiūlymai

Klausime, kuriame respondentai galėjo pateikti savo pastabas ir pasiūlymus korupcijos tema, tai pastebėjimų neturėjo.

4. Pagrindinės išvados

1. Apklausos aktyvumas geras (70 %), o visi atsakę darbuotojai (100 %) teisingai nurodė pagrindinį korupcijos apibrėžimą.

2. Didžioji dauguma darbuotojų (94,1 %) mano, kad įstaigoje korupcija netoleruojama, o veiklos procesai (pirkimai, atranka į pareigas ir kt.) organizuojami skaidriai.

3. Beveik visi darbuotojai (90,9 %) žino apie paskirtą atsakingą asmenį ir pranešimui pirmiausia rinktųsi vidinius kanalus (51,4 % ir 48,6 %), o tai rodo pasitikėjimą vidine sistema. Kartu 48,6 % sprendimą pranešti priimtų pagal aplinkybes, todėl verta stiprinti komunikaciją apie pranešėjų apsaugą.

4. Geriausiai žinomos priemonės: prevencinių dokumentų rengimas (73,5 %), darbuotojų švietimas (70,6 %) ir dovanų politika (67,6 %).

5. Per pastaruosius 3 metus antikorupciniuose mokymuose dalyvavo 67,6 % darbuotojų; likusiems (32,4 %), įskaitant tuos, kurie apie mokymus nežino, reikalingi papildomi mokymai ar priminimai.

6. Vidinės kontrolės priemonės (17,6–32,4 %) žinomos mažiausiai, todėl jų pristatymas yra aiški tobulinimo kryptis.

7. Du respondentai (5,7 %) nurodė, kad jiems ar kolegoms buvo siūlytas kyšis, o 32,4 % per 3 metus gavo dovanų. Skaičiai nedideli, bet svarbu patikrinti ar tai atitinka gimnazijos Dovanų politikos reikalavimus.

8. Nepotizmo ar favoritizmo egzistavimą patvirtino 5,9 %, nevienodą motyvavimą – 14,7 % respondentų, o didelė dalis atsakė „nežinau“ (52,9 % ir 44,1 %), todėl aiškesnė komunikacija apie atrankos ir skatinimo kriterijus padidintų pasitikėjimą.

REKOMENDACIJOS

1. Suorganizuoti trumpus atnaujinamuosius mokymus naujai atėjusiems bei esamiems darbuotojams, pabrėžiant praktinius pavyzdžius ir dovanų politikos taikymą.

2. Periodiškai (pvz., per vidinius susirinkimus ar naujienlaiškius) trumpai pristatyti darbuotojams, kaip vykdoma interesų kontrolė ir praktikos stebėsena.

3. Priminti darbuotojams apie veikiančius konfidencialius pranešimo kanalus bei teisines apsaugos garantijas, taip didinant jų drąsą ir pasitikėjimą.

4. Skatinimo ir vertinimo sistemos skaidrinimas: Viešai ir aiškiai pristatyti darbuotojų motyvavimo bei karjeros galimybių kriterijus, kad visi kolektyvo nariai vienodai suprastų vertinimo principus.

5. Apklausą pakartoti po 12 mėnesių ir įvertinti pokyčius.

Parengė Sonata Laurinaitienė, už korupcijos prevenciją atsakingas asmuo.