

VISAGINO SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ DARBUOTOJŲ TOLERANCIJOS KORUPCIJAI LYGIO 2023 METAIS NUSTATYMO REZULTATŲ ATASKAITA

2023 m. gruodžio 28 d.

Visagino socialinės globos namuose (toliau – Globos namai) 2023 m. gruodžio 11 d. – gruodžio 18 d. laikotarpiu buvo vykdoma darbuotojų, dirbančių pagal sutartis, anoniminė apklausa, kuria buvo siekiama nustatyti Globos namų darbuotojų tolerancijos korupcijai indeksą, t. y. siekiama nustatyti ir įvertinti darbuotojų požiūrį į korupciją, išsiaiškinti, kiek yra išplitęs/paplitęs šis reiškinys įstaigoje bei kokia darbuotojų patirtis su korupcinio pobūdžio apraiškomis bei sąmoningumo lygis šioje srityje.

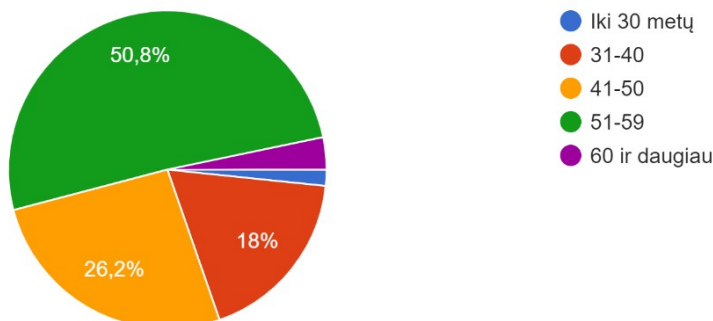
Tyrimas atliktas remiantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo apsaugos ministro 2022 m. gruodžio 21 d. patvirtintu Nr. A1-869 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir jai pavaldžių įstaigų korupcijos prevencijos 2023-2025 metų veiksmų plano patvirtinimo“ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir jai pavaldžių įstaigų korupcijos prevencijos 2023-2025 metų veiksmų plano 14 punktu.

Tyrimui suformuota anoniminė anketa, kuri buvo pateikta internete, jos prisijungimo nuorodą išsiunčiant į bendrą įstaigos darbuotojų uždara susirašinėjimo platformą Messenger. Visi dalyvavę apklausoje darbuotojai užpildė el. anketą. anonimiškumui Anketų atsakomumo lygis 65 proc. Įgyvendinant anonimiškumo principą – gauti duomenys pateikiami tik statistiškai apibendrinti. Toliau pateikiami gauti rezultatai:

I. DEMOGRAFINIAI RODIKLIAI

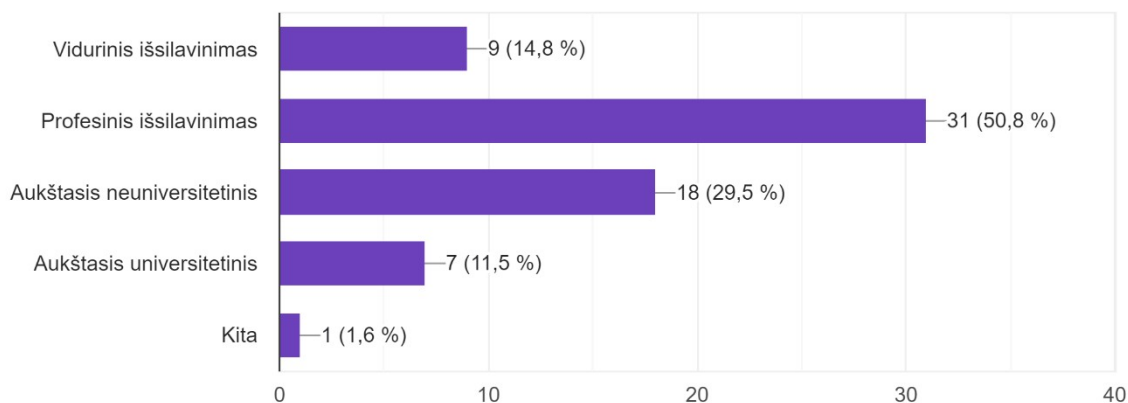
1. Darbuotojų amžius (1 pav.). Iš 61 dalyvavusių darbuotojų:

- ✓ 1 įtaigos darbuotojas dar nėra sulaukę 30 metų;
- ✓ 11 darbuotojų priklauso 31 – 40 asmenų amžiaus grupei;
- ✓ 16 darbuotojų priklauso 41 – 50 asmenų amžiaus grupei;
- ✓ 31 darbuotojai priklauso 51 – 59 asmenų amžiaus grupei;
- ✓ ir 2 darbuotojų amžiaus riba viršija 60 metų.



Rezultatas: tyrime dalyvavo visų amžiaus grupių darbuotojai, dirbantys Globos namuose.

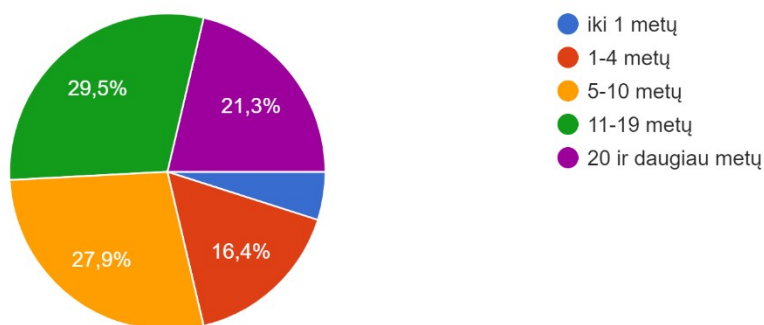
2. Darbuotojų išsilavinimas (2 pav.). Darbuotojų išsilavinimas įstaigoje vyrauja įvairus. Didžioji dalis (50,8 proc.) dirbančių darbuotojų turi įgiję profesinį išsilavinimą, 29,5 proc. – aukštąjį neuniversitetinį, 11,5 proc. – aukštąjį universitetinį, vidurinį išsilavinimą turi 14,8 proc. 1,6 proc. darbuotojų nurodė turintis kitą išsilavinimą.



2 paveikslėlis

Rezultatas: tyrime dalyvavo skirtingo išsilavinimo darbuotojai, todėl remiantis skirtingų išsilavinimų turinčių darbuotojų požiūriu galima įvertinti korupcijos tolerancijos lygį įstaigoje.

3. Darbuotojų darbo trukmė įstaigoje (3 pav.). Darbuotojų darbo trukmė įstaigoje vyrauja nuo 1 metų iki 20 metų ir daugiau. Iki vienerių metų įstaigoje dirba 3 darbuotojai, 1 – 4 metų laikotarpiu – 10 darbuotojų, 5 – 10 metų laikotarpiu – 17 darbuotojai, 11 – 19 metų laikotarpiu – 18 darbuotojų ir 13 darbuotojų jau dirba ilgiau kaip 20 metų.

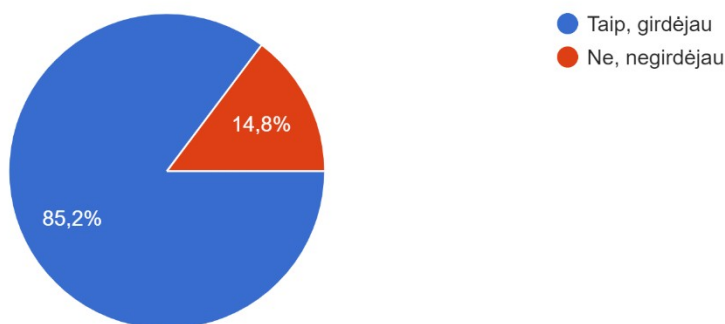


3 paveikslėlis

Rezultatas: įstaigoje nėra stebima didelė darbuotojų kaita, kadangi ilgiau kaip 11 metų dirba 19 darbuotojų. Nuo 5 iki 10 metų dirba 17 darbuotojai ir 13 darbuotojų dirba įstaigoje daugiau kaip 20 metų, todėl galima teikti, kad išdirbus ilgiau kaip 5 metus darbuotojai jau turi aiškiau susiformavusią nuomonę apie korupciją ir jos apraiškas įstaigoje.

II DARBUOTOJŲ ŽINIOS APIE KORUPCIJĄ

4. Darbuotojų buvo teirautasi ar jie yra girdėję apie įstaigoje vykdomas korupcijos prevencijos priemones.(4 pav.)



4 paveikslėlis

Iš visų apklausoje dalyvavusių darbuotojų, 61 darbuotojai iš jų 52 darbuotojai, kas sudaro (85,2 proc.) buvo girdėję apie vykdomas korupcijos prevencijos priemones įstaigoje, 9 darbuotojai (14,8 proc.) nurodė, kad nežino, kokios prevencinės priemonės yra vykdomos įstaigoje. Iš gautų rezultatų galima teigti kad personalas dirbantis Globos namuose yra susipažinęs su parengta 2023-2025 metų korupcijos prevencijos programa ir jos priemonių įgyvendinimo planu. Darbuotojai supažindinti su „Visagino socialinės globos namų darbuotojų, susidūrusių su galima korupcinio pobūdžio nusikalstama veika, elgesio taisyklėmis“ patvirtintomis 2020 m. gruodžio 31 d. direktoriaus įsakymu Nr. 3-78 ir su LR SADAM antikorpucinio elgesio kodeksu pasirašytinai. 2023 metais 57 darbuotojai išklause mokymus apie korupcija ir gavo sertifikatus kas turėjo įtakos daugiau pasidomėti ir sužinoti apie korupcijos apraiškas.

5. Darbuotojai, kurie pažymėjo, jog nebuvo girdėję apie įstaigoje vykdomas korupcijos prevencijos priemones, buvo nukreipti į kitą klausimą, kuris detalizavo, dėl kokių galimų priežasčių yra nepakankama informacijos sklaida apie vykdomas prevencines priemones. (5 pav.)



5 paveikslėlis.

Rezultatai:

Darbuotojai atsakydami nurodė:

- 45 yra girdėję, apie vykdomas prevencines priemones.
- 10 nežino, kad įstaigoje vykdoma korupcijos prevencija;
- 6 neaktualu, nes tai nėra susiję su tiesioginiu mano darbu.

Iš gautų rezultatų galima teigti, kad dauguma darbuotojų yra girdėję apie vykdomas korupcijos priemones įstaigoje kas įtakoja skaidrumą tarp darbuotojų, paslaugų gavėjų, paslaugų gavėjų giminių, socialinių partnerių bei kitų suinteresuotų šalių. 10 darbuotojų kurie nurodė, kad nežino apie korupcijos prevenciją galima teigti, kad įtakos turėjo žmogiškasis faktorius, kadangi visi darbuotojai yra susipažinę su prevencijos programa ir prevencijos priemonių planu. Kiekvienais metais įstaigoje rengiamas sveikatos prevencijos bei smurto prevencijos planas į kurių įgyvendinimą yra įtraukiami darbuotojai ir paslaugų gavėjai. Todėl galima teigti, kad įstaigoje yra dirbama įvairiais lygmenimis korupcijos tema.

6. Pateiktas atviras šeštasis klausimas atspindėjo darbuotojų žinias apie korupcijos apraiškas.

Rezultatai:

Darbuotojų pagrindinės įvardytos korupcijos pasireiškimo apraiškos yra šios:

- Mokesčių slėpimas, vengimas, kyšiai dėl geresnių sprendimų priėmimo;
- Kyšininkavimas, piktnaudžiavimas tarnyba, pareigomis, protekcionizmas, nepotizmas;
- Dovanų teikimas, papirkinėjimas;
- Naudojimas draugystės, giminystės ryšiais.

Pateikti atsakymai rodo, jog pagrindines korupcijos apraiškas darbuotojai sieja su finansiniais veiksmais bei piktnaudžiavimu pareigomis. Tai leidžia daryti išvada, kad darbuotojai supranta kas tai yra korupcijos apraiškos.

III. BENDRAS DARBUOTOJŲ POŽIŪRIS Į KORUPCIJĄ

7. Darbuotojų buvo teiraujama ar jie praneštų apie jiems žinomą korupcijos atvejį (6 pav.).

Darbuotojų atsakymai pasiskirstė dvejopai. 39 darbuotojų (63,9 proc.) praneštų apie jiems žinomą atvejį, o 22 darbuotojai (36.1 proc.) abejotų dėl šio sprendimo.



6 paveikslėlis

Rezultatas: nors darbuotojų atsakymai vėl pasiskirstė dvejopai. Iš gautų rezultatų matyti, kad dauguma darbuotojų yra pilietiškai, turi žinių apie korupciją ir nesitaikytų su korupcijos apraiškomis įstaigoje.

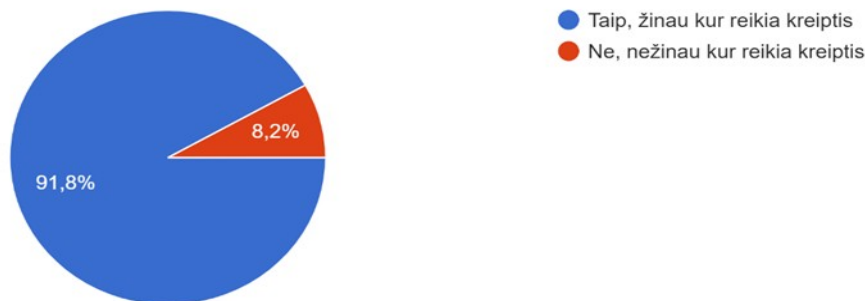
8. Nepranešimo apie korupcijos atvejį priežastys.(7pav) Remiantis darbuotojų pateiktais atsakymais, 31 darbuotojas (50,8 proc) praneštų visais atvejais, 7 darbuotojai (11,5 proc). nesijaustų saugus pranešdami, 19 darbuotojų (31.1proc.) nėra įsitikinę, kad tai korupcijos atvejis. 2 darbuotojai kas sudaro 3,3 proc. nurodo, kad tai nereikšmingas atvejis 1 darbuotojas (1,6 proc) mano, kad tas kuris praneša labiausiai ir nukenčia ir 1 darbuotojas (1,6 proc) nurodo, kad nėra prasmės pranešti nes nusikalstamos veiklos vykdytojai vis tiek bus nubausti.



7 paveikslėlis

Rezultatas. Iš pateiktų atsakymų galima teigti, kad dauguma darbuotojų praneštu apie korupcijos atvejus , o tai byloja apie darbuotojų sąmoningumą ir turimas žinias. Kadangi 19 darbuotojų nurodė, kad nėra įsitikinę , kad tai korupcijos atvejis todėl yra tikslinga ir 2024 metais organizuoti mokymus korupcijos temomis. Ir pateikti daugiau vidinės informacijos apie vykdomas veiklas korupcijos tema įstaigoje. Daugiau viešinti šia tema veiklų per įstaigos svetainę ir kitas IT priemones.

9. Darbuotojų buvo teiraujama ar jie žinotų, kur reikia kreiptis, norint pranešti apie korupciją. (8pav.)

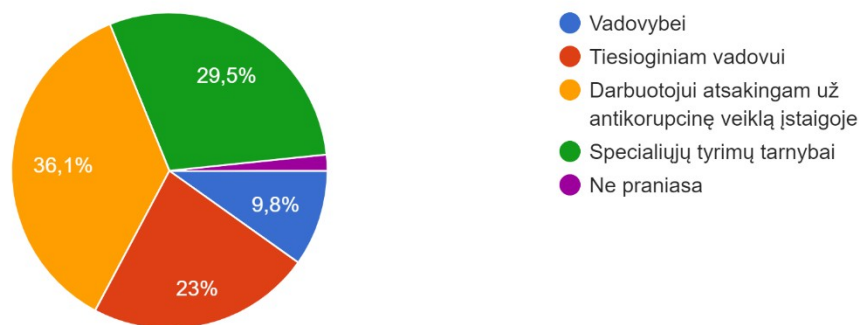


8 paveikslėlis

Rezultatas

Gauti rezultatai džiugina, kad net 91,8 proc. darbuotojų žino ir turi reikiamos informacijos apie korupcijos atvejų pranešimą. tik 8,2 proc. nurodo, kad nežino kur kreiptis. Iš gautų duomenų galima daryti, kad personalą reikia papildomai informuoti. Informaciją pateikti stenduose, pasitarimų metu.

10. Darbuotojai norėdami pranešti apie korupcijos atvejį, tiesiogiai kreiptųsi į (9 pav.):

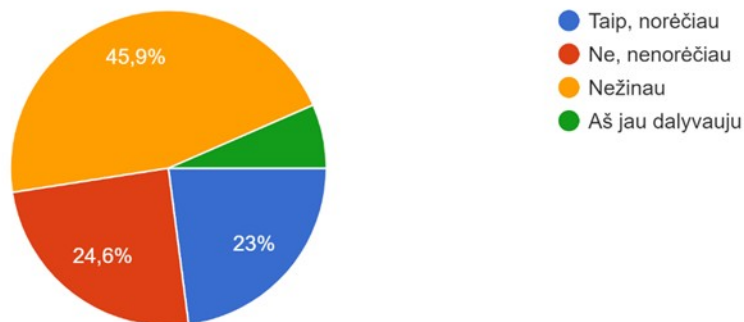


9 paveikslėlis

Rezultatas: pateikti atsakymai rodo, jog 22 darbuotojai 36.1 proc. darbuotojai pasitiki asmeniu, kuris yra atsakingas už atsparios korupcijai aplinkos kūrimą įstaigoje ir jam praneštų apie galimas korupcijos apraiškas. Kita dalis 18 darbuotojų, 29,5 proc. darbuotojų kreiptųsi į specialiuųjų tyrimų tarnybą ir 14 darbuotojų 23 proc, kreiptųsi į tiesioginį vadovą. Iš gautų duomenų matyti, kad įstaigos darbuotojai žino kur kreiptis ir labiausiai pasitiki asmeniu įstaigoje kuris yra atsakingas už antikorupcinę veiklą.

11. Atsakant į klausimą ar darbuotojai norėtų dalyvauti antikorupcinėje veikloje,(10 pav.) atsakymai pasiskirstė netolygiai. 29 darbuotojai 45.9 proc. darbuotojų nežino ar norėtų dalyvauti

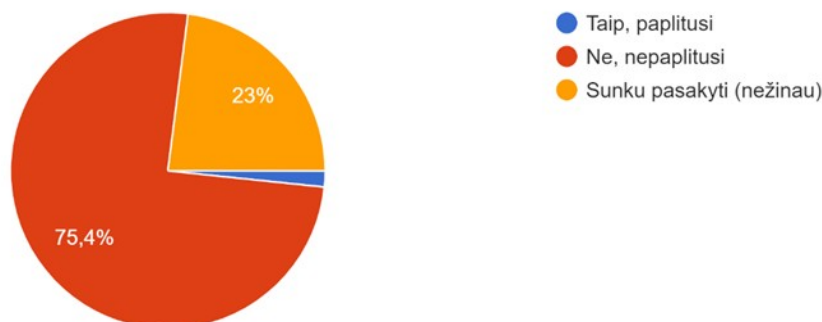
tokioje veikloje, 15 darbuotojų 24,6 proc. darbuotojų – nenorėtų prisidėti, 14 darbuotojų 23 proc. norėtų dalyvauti antikorupcinėje veikloje, 4 darbuotojai 6,6 proc. nurodė, kad jau dalyvauja antikorupcinėje veikloje.



10 paveikslėlis

Rezultatai. Iš gautų rezultatų galima teigti, kad dalis darbuotojų nėra apsisprendę dalyvauti antikorupcinėje veikloje dėl motyvacijos nebuvimo šio srityje arba dėl kitų asmeninių dalykų. Bet džiugina kad 23 proc. dalyvautų šioje veikloje o tai turi įtakos įstaigos skaidrumui visose srityse.

12. Darbuotojai turėjo galimybę išsakyti savo nuomonę apie korupcijos paplitimą įstaigoje. (11pav)

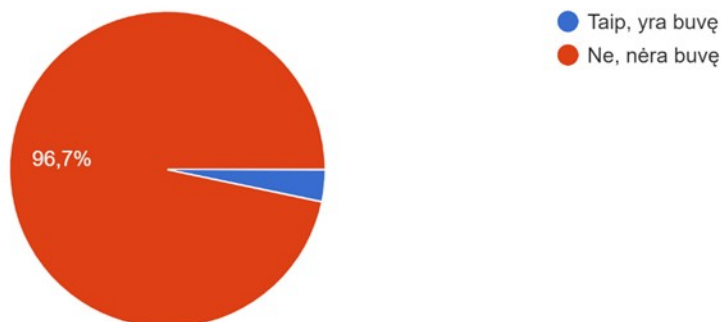


11. paveikslėlis

Rezultatas: Remiantis darbuotojų pateiktais atsakymais, 46 darbuotojai (75,4 proc.) teigė, jog įstaigoje nėra paplitusi situacija, kuomet norima darbuotojams papildomai atsilyginti už jų

atliekamą darbą, 14 darbuotojų (23 proc.) sunku pasakyti dėl šios situacijos paplitimo masto. 1 darbuotojui 1,6 proc. mano, kad yra paplitusi situacija įstaigoje dėl papildomo atsilyginimo \. Galima daryti išvada, kad įstaigoje netoleruojamas papildomai atsilyginti darbuotojams.

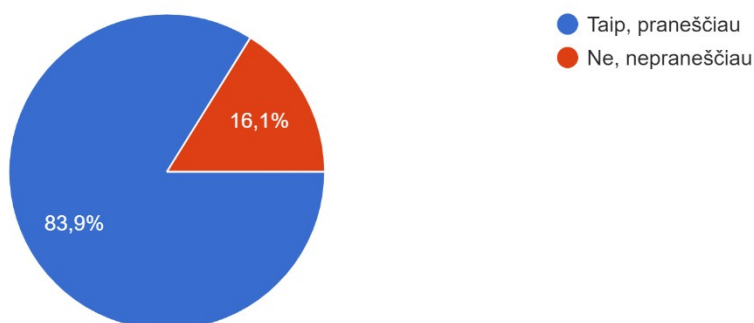
13. Darbuotojų buvo teirautasi ar yra buvę situacijų, kai jiems ar jų kolegoms buvo siūlomas kyšis ar buvo kitaip susidūręs su korupcija.(12 pav.) Didžioji dauguma įstaigos darbuotojų 60 darbuotojų kas sudaro (96,7 proc.) teigė, jog niekada nebuvo susidūrę su tokia situacija, 2 įstaigos darbuotojai (3,2 proc.) į šį klausimą atsakė teigiamai.



12 paveikslėlis

Rezultatas: Iš gautų darbuotojų atsakymų galima teigti, kad darbuotojams nebuvo įstaigoje siūlomas kyšis dėl palankių sprendimų priėmimo ar paslaugų teikimo/gavimo.

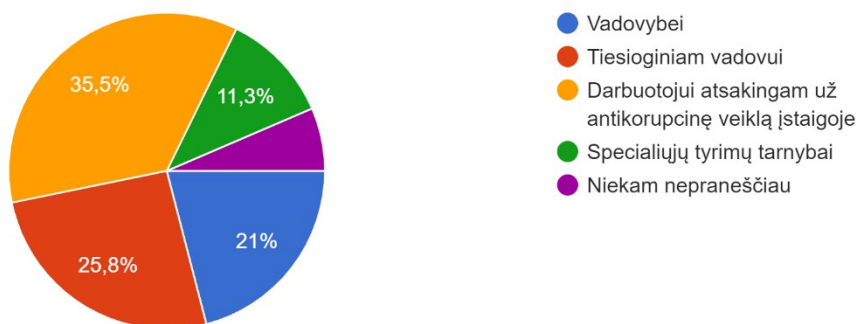
14 .Apie tai, kad darbuotojui ar darbuotojo kolegai buvo siūlomas kyšis ar buvo kitaip darbe susidūręs su korupcija (13 pav), praneštų 52 darbuotojai 83,9 proc. darbuotojų, nepraneštų 10 darbuotojų 16,1 proc.



13 paveikslėlis

Rezultatas Iš gautų atsakymų matyti, kad darbuotojų yra aukštas sąmoningumo lygis bei matoma korupcijos apraiškų netoleravimą įstaigoje tendencija. Kadangi 10 darbuotojų nurodė, kad nepraneštu, kad buvo siūlomas kyšis ar kitaip susidūręs su korupcija manoma yra tikslinga ir 2024 metais vykdyti mokymus antikorupcijos tema.

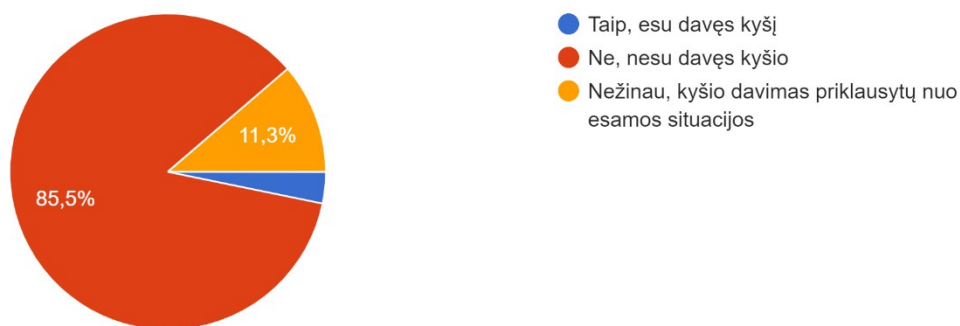
15. Darbuotojų buvo klausiama kam praneštų apie tai, kad pačiam darbuotojui ar kolegai buvo siūlomas kyšis ir ar buvo kitaip susijęs darbe su korupcija. (14 pav.) Iš atsakymų matyti, kad 22 darbuotojai 35,5 proc. praneštų įstaigos darbuotojui atsakingam už korupcijos veiklą įstaigoje, 16 darbuotojų 25,8 proc. padalinių vadovams, 13 darbuotojų 21 proc. vadovybei, 7 darbuotojai 11 proc. specialiųjų tyrimų tarnybai.



14 paveikslėlis

Rezultatas: Kadangi daugiausia darbuotojų nurodė, kad tiesiogiai kreiptųsi pas darbuotoją, kuris atsakingas už antikorupcinę veiklą įstaigoje arba į tiesioginį vadovą, tai rodo, kad darbuotojai žino pas ką kreiptis įstaigoje ir, kad įstaigoje yra netoleruojamos korupcijos apraiškų įstaigoje.

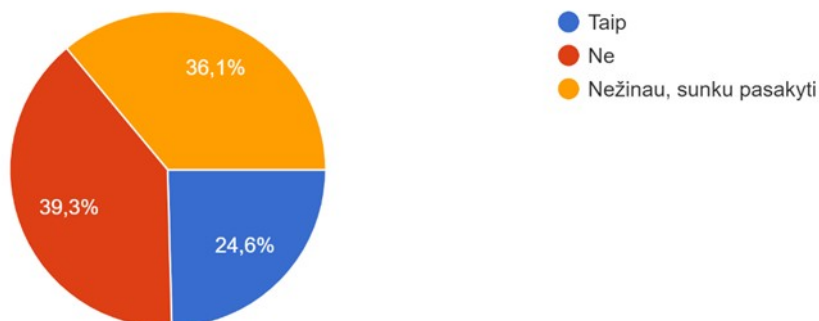
16. Darbuotojų buvo klausiama ar jie yra bandę duoti kyšį ar kitaip darę spaudimą, dėl jiems palankių sprendimų priėmimo (15 pav.). 51 darbuotojai (85 proc.) niekada nėra davę kyšio ar kitaip darę spaudimo, dėl jiems palankių sprendimų priėmimo, 7 darbuotojai (11,3 proc.) abejoja dėl šio sprendimo, tai priklausytų nuo situacijas, 2 darbuotojas (3,2 proc.) – teigiamai atsakė į šį klausimą.



15 paveikslėlis

Rezultatas: kadangi iš gautų rezultatų matoma, kad 55 darbuotojai nėra davę kyšio ar kitomis priemonėmis darę spaudimą dėl jiems palankių sprendimų priėmimo todėl galima daryti išvadą, apie aukštą korupcijos netoleravimo indeksą bei sąmoningumą ir kyšiui duoti poreikio nebuvimą.

17. Darbuotojų buvo paklausta ar korupcinė veikla gali padėti išspręsti iškilusias problemas (16 pav.) 25 darbuotojai 39,3 proc. atsakė, kad negali išspręsti, 22 darbuotojai t.y 36,1 proc. nežino ar padėtų ir 15 darbuotojų 24,6 proc. atsakė taip kad korupcinė veikla padėtų išspręsti iškilusias problemas.



16 paveikslėlis

Rezultatas: iš gautų duomenų galima teigti, kad darbuotojai žino ir išmano apie korupcinę veiklą ir turi savo nuomonę. Įstaigoje ir toliau turi būti dirbama tą linkme, kad įstaigoje būtų kuo daugiau informacijos apie korupcinę veiklą.

Dauguma darbuotojų nurodė, kad įstaigoje šiuo metu yra vykdoma efektyvi programa, nuolat kalbama bei diskutuojama šia tema. Kad darbuotojai noriai dalyvauja programoje. Įstaigoje užtikrinamas: anonimiškumas, saugumas, skaidrumas. Bet būtina stiprinti viešinimo, informacijos perdavimo kryptį, komunikaciją. Kelti darbuotojų reputaciją.

IV. APKLAUSOS REZULTATŲ APIBENDRINIMAS, SIEKTINOS REIKŠMĖS

1. Šioje apklausoje dalyvavo darbuotojai, skirtingo amžiaus bei turėjo įgiję skirtingą išsilavinimo lygį. Jų darbo trukmė taip pat vyravo įvairi nuo vienerių metų iki daugiau kaip 20 metų.
2. Išanalizavus gautus atsakymus matomas platus darbuotojų akiratis korupcijos apraiškų pasireiškimo srityje. Darbuotojai geba įvardyti korupcijos apraiškas, kurios gali dominuoti įstaigoje.
3. Globos namų darbuotojai yra linkę pranešti apie jiems žinomus korupcijos atvejus ir žino kur gali pranešti ir kam. 36 proc. nurodė, kad praneštų įstaigos darbuotojui atsakingam už korupcijos prevenciją, todėl manome, kad yra tikslinga daugiau pateikti informacijos darbuotojams apie vykdomą prevencinę programą, informuoti apie pateiktos informacijos anonimiškumą įstaigoje ir ugdyti vidinį pasitikėjimą ir skatinti darbuotojus pranešti sužinojus apie korupcijos atvejį įstaigos atsakingiems darbuotojams arba atsakingoms institucijoms.
4. Kaip vienas iš pagrindinių priežasčių, dėl kurių galbūt darbuotojas gal būt būtų linkęs apsvarstyti pranešimo galimybę, tačiau nepraneštu apie jam žinomą korupcijos atvejį kadangi nesijaustų saugus, manytų, kad tas kuris praneša ir nukenčia labiausiai. Kadangi 10 darbuotojų iš 61 darbuotojo nurodė, kad nepraneštu jog buvo siūlomas kyšis ar kitaip susidūręs su korupcija yra tikslinga 2024 metais į įstaigos kvalifikacijos planą įtraukti mokymus darbuotojams antikorupcijos tema ir juos įgyvendinti.
5. Toliau įgyvendinti 2023-2025 metų korupcijos prevencijos programos priemonių plane numatytas užduotis, siekiant didinti Globos namų darbuotojų antikorupcinį sąmoningumą bei aukštą netolerancijos korupcijai lygį įstaigoje.
6. Vykdyti antikorupcinį darbuotojų švietimą–pagal parengtą programą ir gaires, atsižvelgiant į kryptingą korupcijos prevencijos programos priemonių planą, kuris yra ilgalaikis ir užtikrina prevencijos priemonių nuoseklumą, pastovumą, veiksmingumą bei kontrolę;
7. Pasitarimų metu supažindinti globos namų darbuotojus su tolerancijos korupcijai lygio 2023 metais nustatymo rezultatų ataskaita.
8. Tolerancijos korupcijai lygio 2023 metais nustatymo rezultatų ataskaita paskelbti internetinėje įstaigos svetainėje vsgn.lrv.lt.
9. Pakartotinai 2024 m spalio mėnesį vykdyti darbuotojų anketinę apklausę internetu dėl darbuotojų tolerancijos korupcijai lygio nustatymo.

Parengė: direktoriaus pavaduotoja socialiniams reikalams
Loreta Grigaliūnienė