

VISAGINO SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ DARBUOTOJŲ TOLERANCIJOS KORUPCIJAI LYGIO 2024 METAIS NUSTATYMO REZULTATŲ ATASKAITA

2024 m. gruodžio 28 d.

Visagino socialinės globos namuose (toliau – Globos namai) 2024 m. lapkričio 20 d. – gruodžio 3 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.

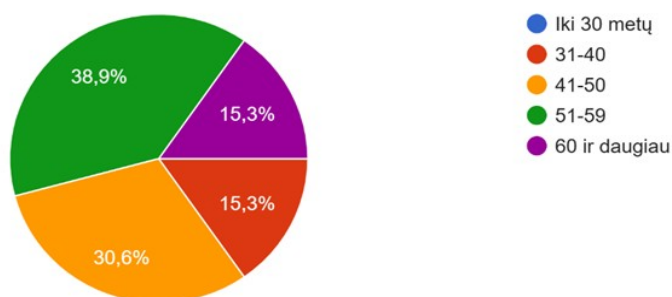
Tyrimui suformuota anoniminė anketa, kuri buvo pateikta internete, jos prisijungimo nuorodą išsiunčiant į bendrą įstaigos darbuotojų uždara susirašinėjimo platformą Messenger. Visi dalyvavę apklausoje darbuotojai užpildė el. anketą. Anketų atsakomumo lygis – 77 proc. nuo visų įstaigos darbuotojų. Palyginus su 2023 šiais metais 12 proc. daugiau darbuotojų dalyvavo apklausoje. Dėl to galima daryti išvadą, kad darbuotojai aktyviau dalyvauja ir domisi korupcine veikla procesuose kurie vyksta įstaigoje. Įgyvendinant anonimiškumo principą – gauti duomenys pateikiami tik statistiškai apibendrinti. Toliau pateikiami gauti rezultatai:

I. DEMOGRAFINIAI RODIKLIAI

1. Darbuotojų amžius (1 pav.). Iš 72 dalyvavusių darbuotojų:

- ✓ 15,3 % darbuotojų priklauso 31 – 40 asmenų amžiaus grupei;
- ✓ 30,6% darbuotojų priklauso 41 – 50 asmenų amžiaus grupei;
- ✓ 38,9 % darbuotojai priklauso 51 – 59 asmenų amžiaus grupei;
- ✓ 15,3% darbuotojų amžiaus riba viršija 60 metų.

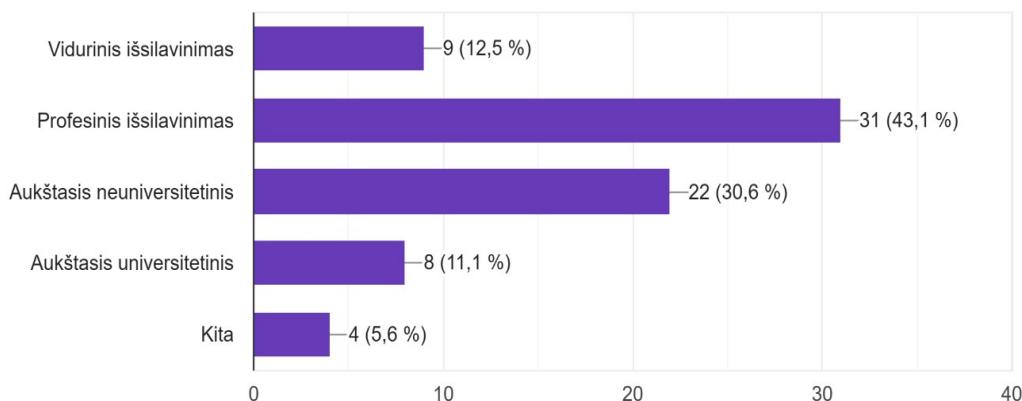
Jūsų amžius
72 atsakymai



1 paveikslėlis

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

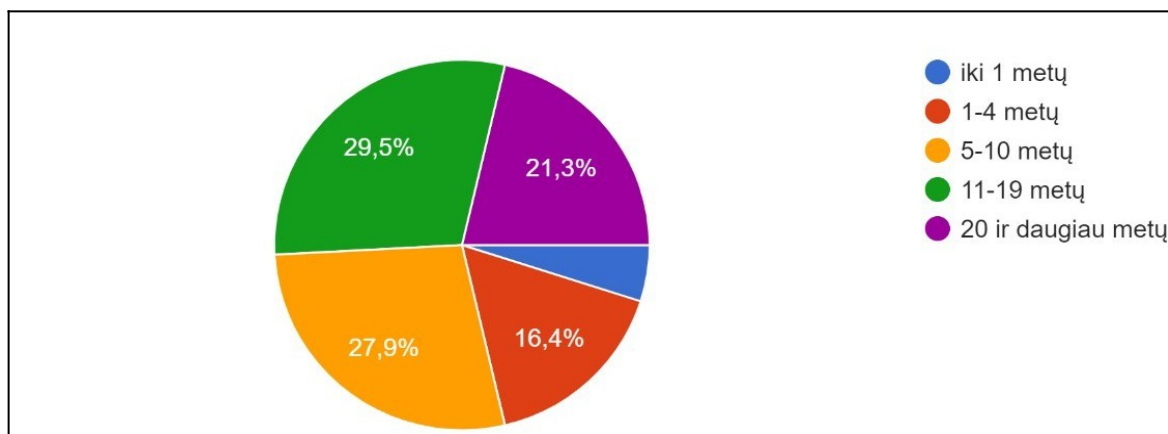
2. Darbuotojų išsilavinimas (2 pav.). Didžioji dalis (50.8 proc.) dirbančių darbuotojų turi įgiję profesinį išsilavinimą, 29,5 proc. – aukštąjį neuniversitetinį, 11,5 proc. – aukštąjį universitetinį, vidurinį išsilavinimą turi 14,8 proc. 1,6 proc. darbuotojų nurodė turintis kitą išsilavinimą.



2 paveikslėlis

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

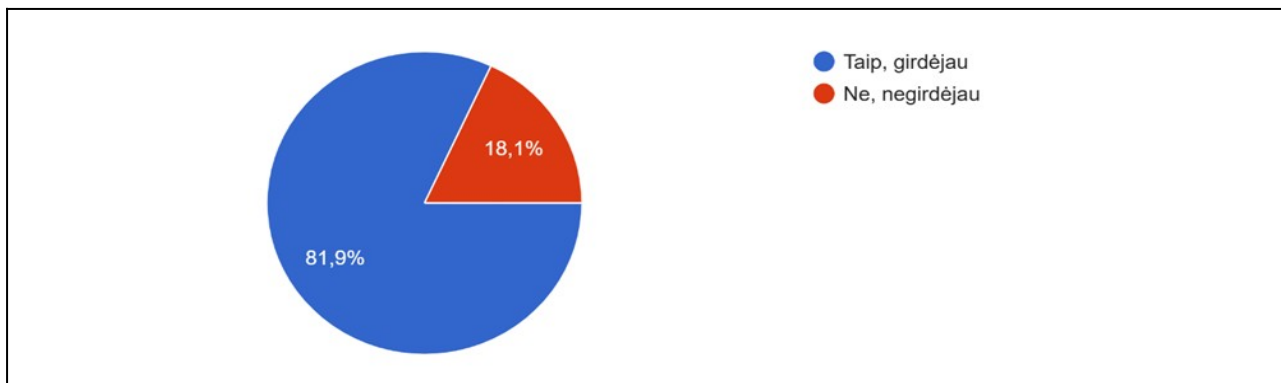
3. Darbuotojų darbo trukmė įstaigoje (3 pav.). Darbuotojų darbo trukmė įstaigoje vyrauja nuo 1 metų iki 20 metų ir daugiau. Iki vienerių metų įstaigoje dirba 3 darbuotojai, 1 – 4 metų laikotarpiu – 10 darbuotojų, 5 – 10 metų laikotarpiu – 17 darbuotojai, 11 – 19 metų laikotarpiu – 18 darbuotojų ir 13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



3 paveikslėlis

3.Rezultatas: įstaigoje ilgiau kaip 11 metų dirba 29,5 proc. darbuotojų, nuo 5 iki 10 metų dirba 27,9 proc. darbuotojai ir 21,3 proc. darbuotojų dirba įstaigoje daugiau kaip 20 metų, todėl galima teikti, kad išdirbus ilgiau kaip 5 metus darbuotojai jau turi aiškiau susiformavusią nuomonę ir didelės personalo kaitos įstaigoje nėra.

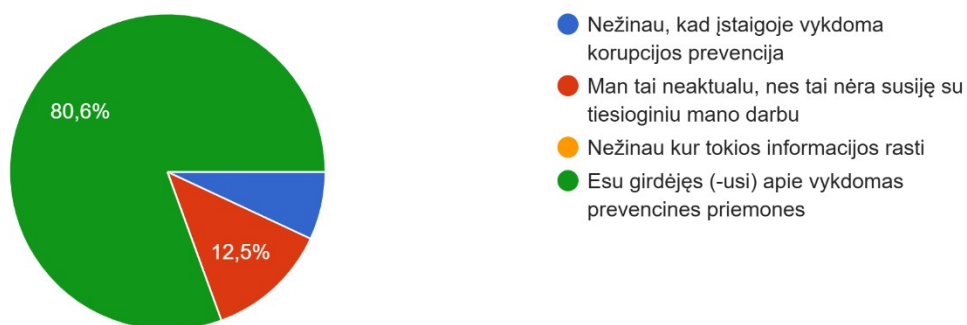
4. Darbuotojų buvo teirautasi ar jie yra girdėję apie įstaigoje vykdomas korupcijos prevencijos priemones.(4 pav.)



4 Paveikslėlis

4.Rezultatas. Iš visų apklausoje dalyvavusių darbuotojų, 72 darbuotojai, kas sudaro (81,9 proc.) buvo girdėję apie vykdomas korupcijos prevencijos priemones įstaigoje, 18,81 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 antikorupcinio elgesio kodeksu pasirašytinai. 2024 metais 1 darbuotojai išklusė mokymus apie korupcija

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

5.Rezultatai:

Darbuotojų atsakydami nurodė:

- a. 80,6 proc. darbuotojų nurodė, kad yra girdėję, apie vykdomas prevencines priemones.

b. 12 proc. nurodė, kad neaktualu, nes tai nėra susiję su tiesioginiu mano darbu.

Iš gautų rezultatų galima teigti, kad dauguma darbuotojų yra girdėję apie vykdomas korupcijos prevencijos priemones įstaigoje, kas įtakoja skaidrumą tarp darbuotojų, paslaugų gavėjų, paslaugų gavėjų giminių, socialinių partnerių bei kitų suinteresuotų šalių. 12 proc. darbuotojų nurodė, kad nežino apie korupcijos prevenciją, galima teigti, kad įtakos turėjo žmogiškasis faktorius, Kiekvienais metais įstaigoje rengiamas sveikatos prevencijos bei smurto prevencijos planas į kurių įgyvendinimą yra įtraukiami darbuotojai ir paslaugų gavėjai. Taip pat rengiama ir supažindinama su globos namų korupcijos prevencijos priemonių planu ir jo ataskaita bei su išvadomis. Todėl galima teigti, kad įstaigoje korupcijos tema yra dirbama įvairiais lygmenimis.

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

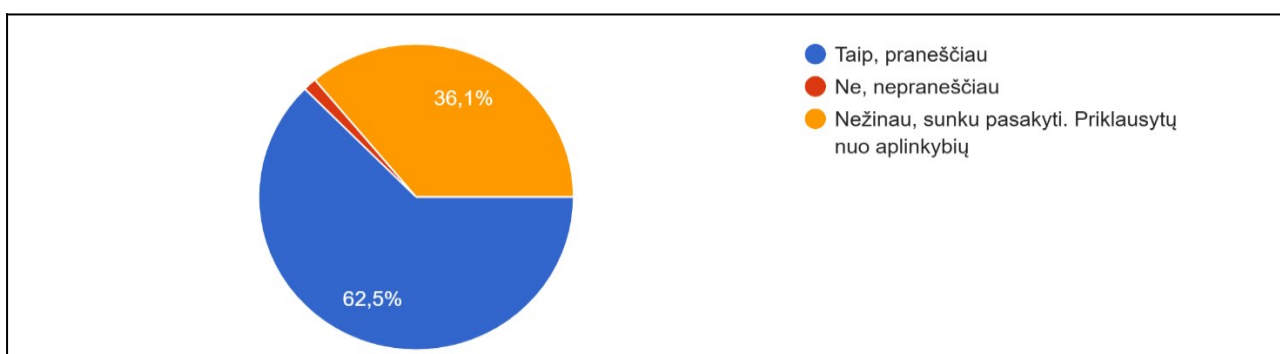
Darbuotojų pagrindinės įvardytos korupcijos pasireiškimo apraiškos yra šios:

- Mokesčių slėpimas, vengimas, kyšiai dėl geresnių sprendimų priėmimo;
- Kyšininkavimas, piktnaudžiavimas tarnyba, pareigomis, protekcionizmas, nepotizmas;
- Dovanų teikimas, papirkinėjimas;
- Naudojimas draugystės, giminystės ryšiais.
- Kyšininkavimas. Nepareigingas naudojimas tarnybine padėtimi (interesų konfliktas).
- Papirkimas ir tarpininkavimas. Nelegalus lobizmas.

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

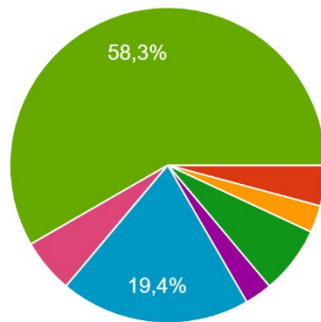
7. Darbuotojų buvo teiraujama ar jie praneštų apie jiems žinomą korupcijos atvejį (6 pav.). Darbuotojų atsakymai pasiskirstė dvejopai. 62,5 proc.) praneštų apie jiems žinomą atvejį, o 36,1 proc.) abejotų dėl šio sprendimo.



6 paveikslėlis

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

8. **Nepranešimo apie korupcijos atvejį priežastys.** (7 pav.) Remiantis darbuotojų pateiktais atsakymais, (58,3 proc.) praneštų visais atvejais, (19,4 proc.) nėra įsitikinę, kad tai korupcijos atvejis.

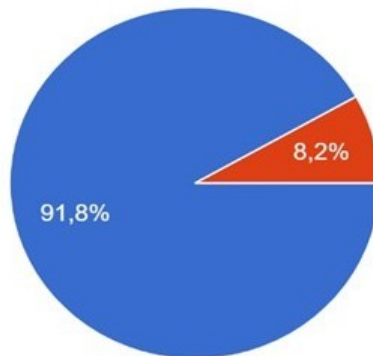


- Nėra prasmės pranešti, nes nusikalstamos veikos vykdytojų vis tie...
- Manau, kad tie kurie praneša nukenčia labiausiai
- Visi žino tuos atvejus, bet niekam nep...
- Nenoriu nieko išduoti, sukelti papildo...
- Atvejis nereikšmingas, neverta dėl to...
- Nėsu įsitikinęs(-usi), kad tai - korupcij...
- Nesijausčiau saugus pranešdamas
- Praneščiau visais atvejais

7 paveikslėlis

8 Rezultatas. Iš pateiktų atsakymų galima teigti, kad dauguma darbuotojų praneštu apie korupcijos atvejus, o tai byloja apie darbuotojų sąmoningumą ir turimas žinias. Kas leidžia daryti išvadą, kad darbuotojai sąmoningi ir neabejingi korupcijos apraiškoms įstaigoje. Kadangi 19,4 proc. darbuotojų nurodė, kad nėra įsitikinę, kad tai korupcijos atvejis todėl yra tikslinga ir 2025 metais organizuoti mokymus korupcijos temomis. Ir pateikti daugiau vidinės informacijos apie vykdomas veiklas korupcijos tema įstaigoje. Daugiau viešinti šia tema veiklą per įstaigos svetainę ir kitas IT priemones.

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

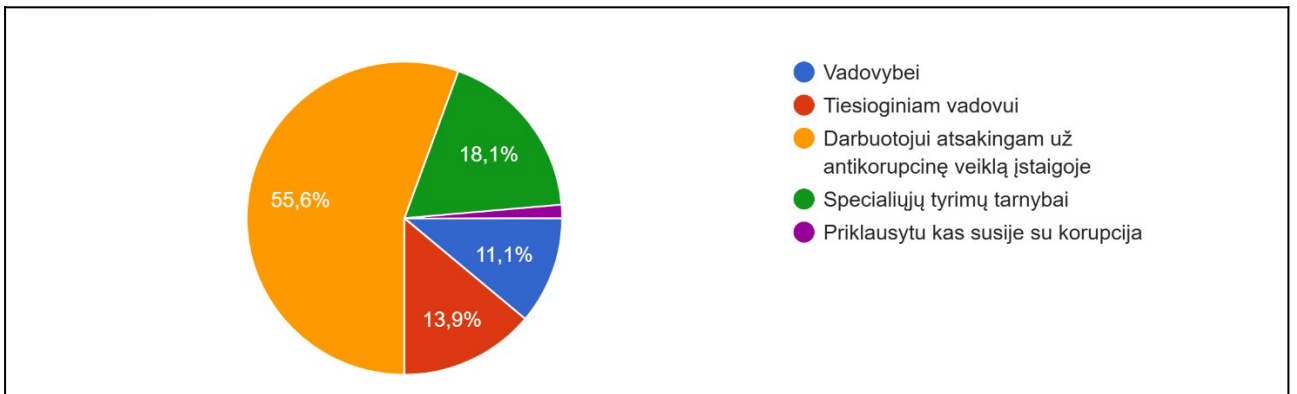


- Taip, žinau kur reikia kreiptis
- Ne, nežinau kur reikia kreiptis

8 paveikslėlis

9 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 standuose, pasitarimų metu.

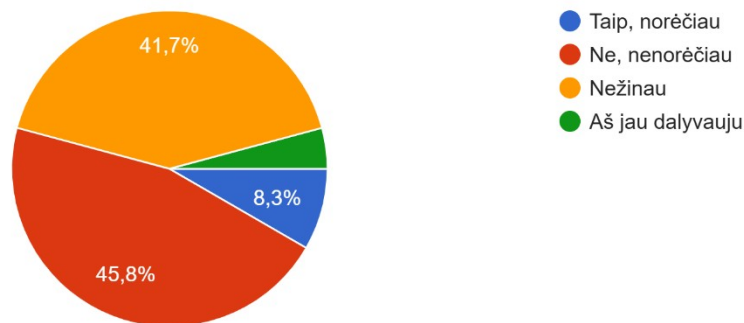
10. Darbuotojai norėdami pranešti apie korupcijos atvejį, tiesiogiai kreiptųsi į (9 pav.):



9 paveikslėlis

10 Rezultatas: pateikti atsakymai rodo, jog 55.6 proc. darbuotojų pasitiki asmeniu, kuris yra atsakingas už atsparios korupcijai aplinkos kūrimą įstaigoje ir jam praneštų apie galimas korupcijos apraiškas. Kita dalis 18,1 proc. darbuotojų kreiptųsi į specialiuųjų tyrimų tarnybą ir 13,9 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.

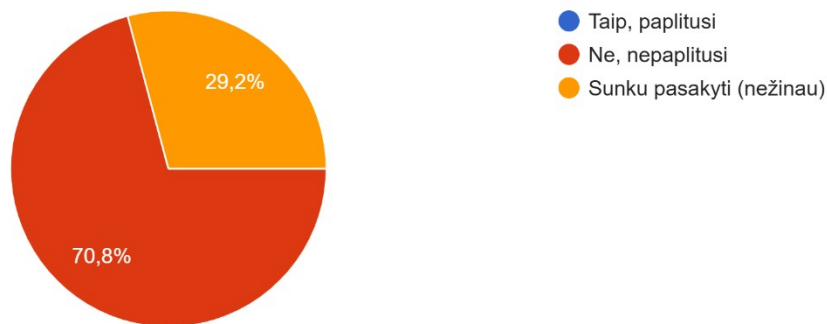
11. Atsakant į klausimą ar darbuotojai norėtų dalyvauti antikorupcinėje veikloje, (10 pav.) atsakymai pasiskirstė netolygiai. 45.8 proc. darbuotojų nenorėtų dalyvauti tokioje veikloje, 41,7 proc. darbuotojų – nežino ar norėtų dalyvauti tokioje veikloje ir 8,3 proc. nurodė , kad dalyvautų antikorupcinėje veikloje.



10 Paveikslėlis

11 Rezultatai. Iš gautų rezultatų galima teigti, kad dalis darbuotojų nėra apsisprendę dalyvauti antikorupcinėje veikloje dėl motyvacijos ar kitų žmogiškojo faktoriaus priežasčių Galima teigti, kad trūksta informacijos apie korupcinę veiklą įstaigoje . Planuojama organizuoti mokymus 2025 metais.

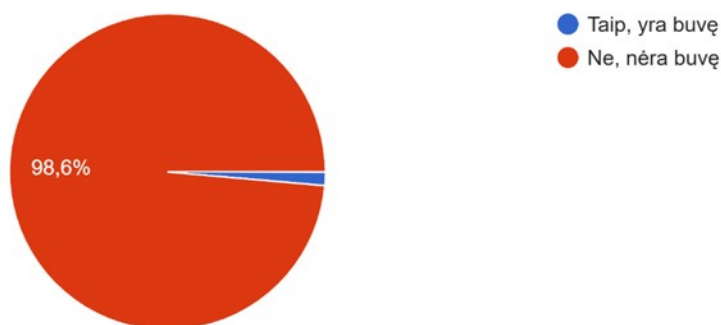
12. Darbuotojai turėjo galimybę išsakyti savo nuomonę apie korupcijos paplitimą įstaigoje. (11 pav.)



11 paveikslėlis

12 Rezultatas: Remiantis darbuotojų pateiktais atsakymais, 70,8 proc. teigė, jog įstaigoje nėra paplitusi situacija, kuomet norima darbuotojams papildomai atsilyginti už atliekamą darbą, 29,2 proc. atsakė, kad sunku pasakyti dėl šios situacijos paplitimo masto. Galima daryti išvada, kad įstaigoje netoleruojamas papildomai atsilyginti darbuotojams.

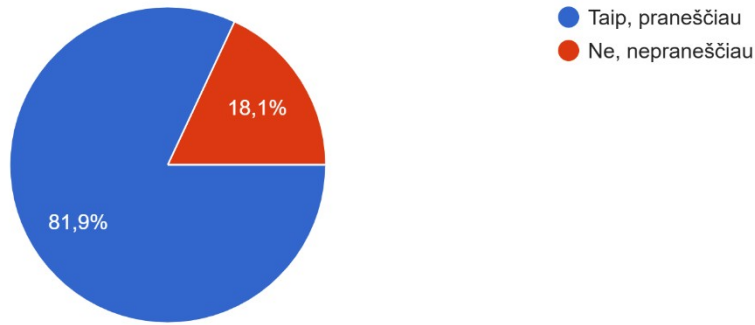
13. Darbuotojų buvo teirautasi ar yra buvę situacijų, kai jiems ar jų kolegoms buvo siūlomas kyšis ar buvo kitaip susidūręs su korupcija.(12 pav.) Didžioji dauguma įstaigos darbuotojų kas sudaro (98,6 proc.) teigė, jog niekada nebuvo susidūrę su tokia situacija



12 paveikslėlis

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

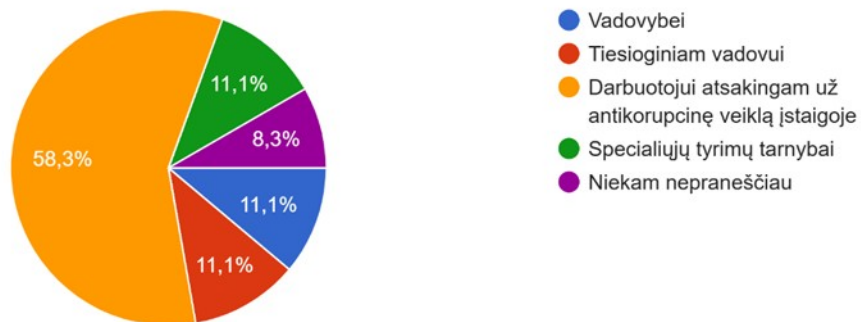
14 .Apie tai, kad darbuotojui ar darbuotojo kolegai buvo siūlomas kyšis ar buvo kitaip darbe susidūręs su korupcija (13 pav), praneštų 81,9 proc. darbuotojų, nepraneštų 18,1 proc. darbuotojų 16,1 proc.



13 paveikslėlis

14 Rezultatas Iš gautų atsakymų matyti, kad darbuotojų yra aukštas sąmoningumo lygis bei matoma korupcijos apraiškų netoleravimą įstaigoje tendencija. Kadangi 18,1 proc. darbuotojų nurodė, kad nepraneštu, kad buvo siūlomas kyšis ar kitaip susidūręs su korupcija manoma, kad yra tikslinga ir 2024 metais vykdyti mokymus antikorupcijos tema.

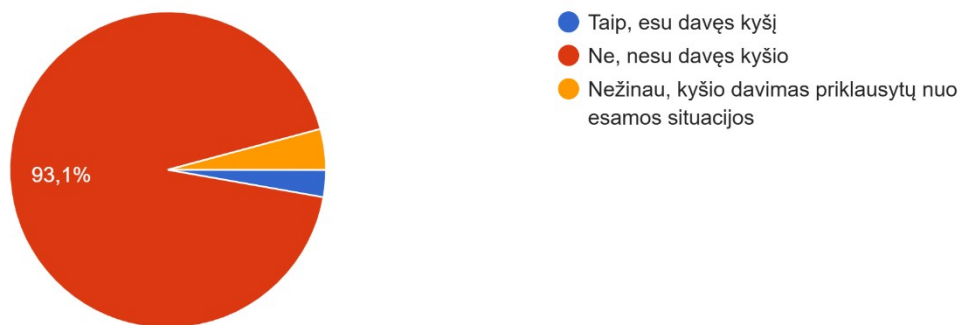
15. Darbuotojų buvo klausiama kam praneštų apie tai, kad pačiam darbuotojui ar kolegai buvo siūlomas kyšis ir ar buvo kitaip susijęs darbe su korupcija. (14 pav.) Iš atsakymų matyti, kad 58,3 proc. praneštų įstaigos darbuotojui atsakingam už korupcijos veiklą įstaigoje, 11,1 proc. darbuotojų padalinių vadovams ir toks pat procentas specialiųjų tyrimų tarnybai bei vadovybei.



14 paveikslėlis

15 Rezultatas: Kadangi daugiausia darbuotojų nurodė, kad tiesiogiai kreiptųsi pas darbuotoją, kuris atsakingas už antikorupcinę veiklą įstaigoje o kita dalis darbuotojų į tiesioginiam vadovui specialiųjų tyrimų tarnybai, tai rodo, kad darbuotojai žino pas ką kreiptis įstaigoje ir, kad įstaigoje yra netoleruojamos korupcijos apraiškų įstaigoje.

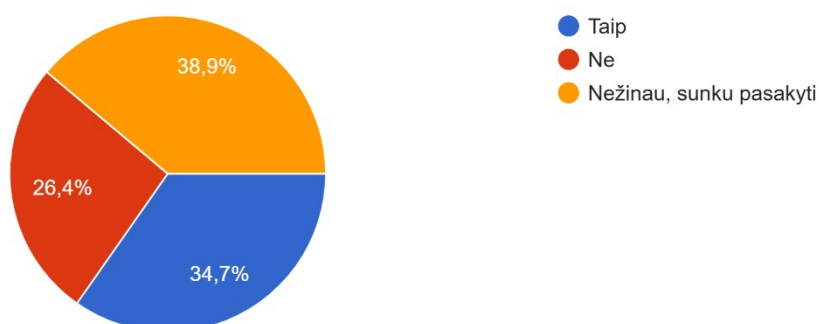
16. Darbuotojų buvo klausiama ar jie yra bandę duoti kyšį ar kitaip darę spaudimą, dėl jiems palankių sprendimų priėmimo (15 pav.). 93 proc. niekada nėra davę kyšio ar kitaip darę spaudimo, dėl jiems palankių sprendimų priėmimo.



15 paveikslėlis

16 Rezultatas: kadangi iš gautų rezultatų matoma, kad 93,1 proc. 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.) 38,9 proc. atsakė, kad nežino ar padėtų išspręsti problemas, 34,7 proc. kad gali išspręsti problemas ir 26,4 proc. atsakė kad nepadėtų



16 paveikslėlis

17 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. Darbuotojai suvokia, kad problemas ar situacijas reikia spręsti diskutuojant, aptariant o ne pasinaudojant korupcijos įrankiais.

IV. APKLAUSOS REZULTATŲ APIBENDRINIMAS, SIEKTINOS REIKŠMĖS

1. Šioje apklausoje dalyvavo darbuotojai, skirtingo amžiaus bei įgiję skirtingą išsilavinimo lygį. Jų darbo trukmė taip pat vyravo įvairi nuo vienerių metų iki 20 metų ir daugiau
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. 55,6 proc. nurodė, kad praneštų įstaigos darbuotojui atsakingam už korupcijos prevenciją, todėl manome, kad įstaigoje antikorupcinė veikla vykdoma tikslinga kryptimi 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. Kadangi darbuotojų atsakymai dėl noro dalyvauti antikorupcinėje veikloje atsakymai pasiskirstė sekančiai 45,8 proc. darbuotojų nenorėtų dalyvauti tokioje veikloje, 41,7 proc. darbuotojų – nežino ar norėtų dalyvauti tokioje veikloje ir tik 8,3 proc. nurodė, kad dalyvautų antikorupcinėje veikloje manoma, kad tikslinga šita kryptimi organizuoti mokymus ir vykdyti švietėjišką veiklą įstaigoje.
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 2024 metais nustatymo rezultatų ataskaita.
8. 2024 m. tolerancijos korupcijai lygio išvada paskelbti internetinėje įstaigos svetainėje vsgn.lrv.lt.
9. 2025 m spalio mėnesį vykdyti darbuotojų anketinę apklausę internetu dėl darbuotojų tolerancijos korupcijai lygio nustatymo.

V. PASIŪLYMAI

1. 2025 metais darbuotojams dalyvauti antikorupciniuose mokymuose.
2. Parengti antikorupcijos prevencijos atmintines/plakatus ir pakabinti juos skyrių stenduose.

Parengė: direktoriaus pavaduotoja socialiniams reikalams
Loreta Grigaliūnienė