

ŠIAULIŲ CENTRO PRADINĖ MOKYKLA

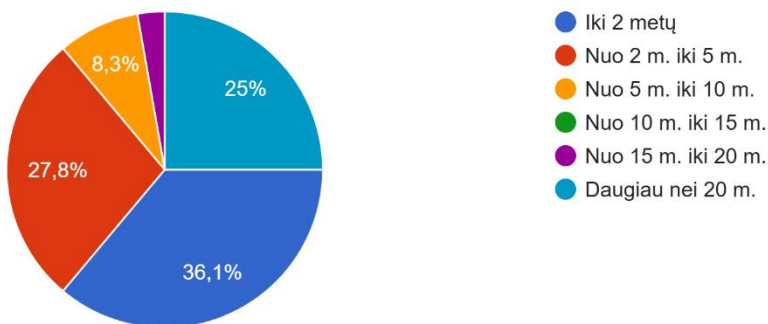
Darbuotojų tolerancijos korupcijai indekso nustatymas

2026-04 mėn.

Šiaulių Centro pradinėje mokykloje atlikta anoniminė darbuotojų apklausa, skirta darbuotojų tolerancijos korupcijai indeksui nustatyti. Apklausos nuoroda buvo išsiųsta visiems mokyklos darbuotojams. Rezultatai pateikiami apibendrinta forma, užtikrinant respondentų anonimiškumą. Apklausoje dalyvavo 36 darbuotojai (68 proc. visų darbuotojų), todėl gauti duomenys laikytini pakankamai reprezentatyviais įstaigos darbuotojų tolerancijos korupcijai indeksui įvertinti.

Darbo trukmė šioje įstaigoje:

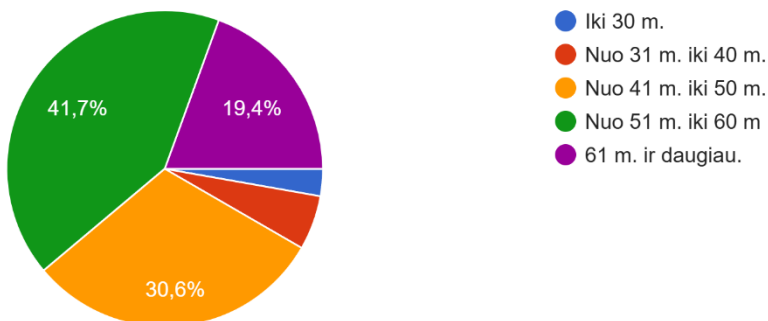
36 atsakymai



36,1 proc. darbuotojų dirba iki 2 metų, **27,8 proc.** – nuo 2 iki 5 metų, **25 proc.** – daugiau nei 20 metų, mažesnė dalis – nuo 5 iki 10 ar nuo 10 iki 15 metų. Tai reiškia, kad vertinimuose dalyvavo tiek naujesni, tiek ilgametę patirtį turintys darbuotojai, todėl rezultatai atspindi skirtingų grupių požiūrį.

Jūsų amžius:

36 atsakymai



Pagal amžių daugiausia atsakė **41–50 metų** darbuotojai (**41,7 proc.**) ir **31–40 metų** darbuotojai (**30,6 proc.**). Tai rodo, kad apklausoje aktyviausiai dalyvavo brandi ir darbo patirties turinti personalo dalis.

Ar Jums yra žinoma, kas yra korupcija? Pažymėkite (✓) ties pasirinktu teiginiu.

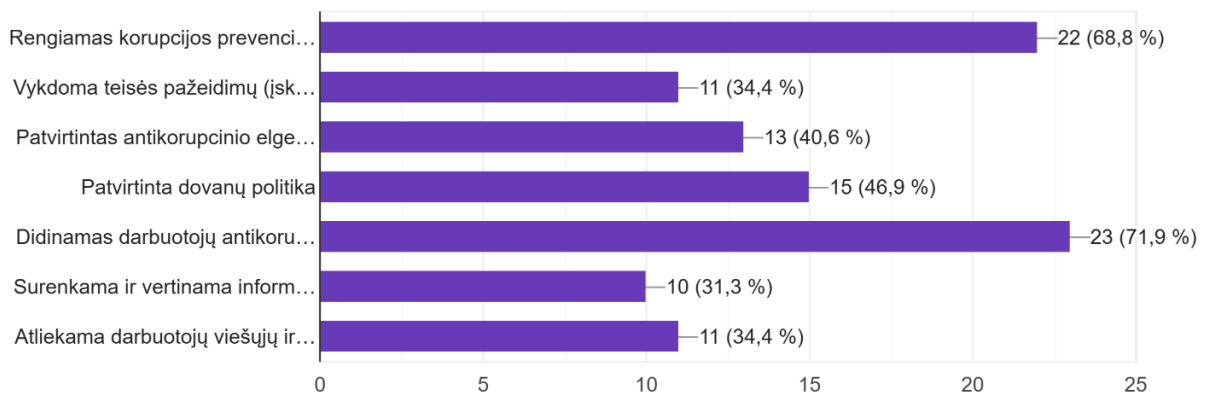
33 atsakymai



Į klausimą, ar jiems yra žinoma, kas yra korupcija, net **78,8 proc.** pasirinko teisingą apibrėžimą, o dar **15,2 proc.** rinkosi kitą atsakymo variantą. Tai leidžia teigti, kad dauguma darbuotojų bendrąja prasme supranta, kas laikytina korupcija. Nedidelei daliai darbuotojų (6 proc.) sąvoka vis dar nėra iki galo aiški arba gali būti painiojama su kitais netinkamo elgesio atvejais.

Kokias įstaigoje vykdomas antikorpucines priemones žinote? Pažymėkite (✓) ties pasirinktais teiginiais.

32 atsakymai

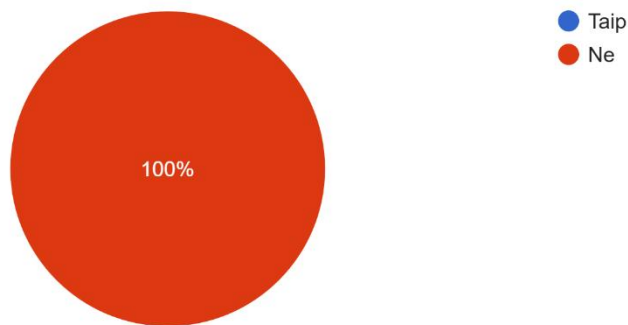


□

Rezultatai leidžia teigti, kad įstaigoje daugiausia dėmesio darbuotojų nuomone skiriama korupcijos prevencijos kultūros formavimui ir informavimui, tačiau mažesnė dalis darbuotojų yra susipažinę su konkrečiomis korupcijos rizikos valdymo, interesų konfliktų kontrolės bei pažeidimų tyrimo priemonėmis. Tai gali rodyti poreikį aktyviau komunikuoti apie įstaigoje taikomas antikorpucines procedūras ir jų praktinį įgyvendinimą.

Kaip manote, ar įstaigoje, toleruojama korupcija?

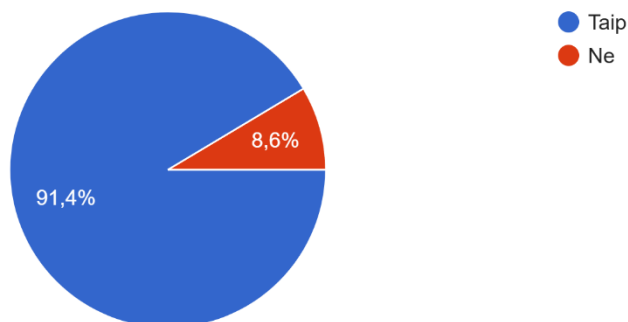
36 atsakymai



Visi darbuotojai (100 proc.) mano, kad įstaigoje korupcija nėra toleruojama.

Ar įstaigoje yra paskirtas už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingas asmuo?

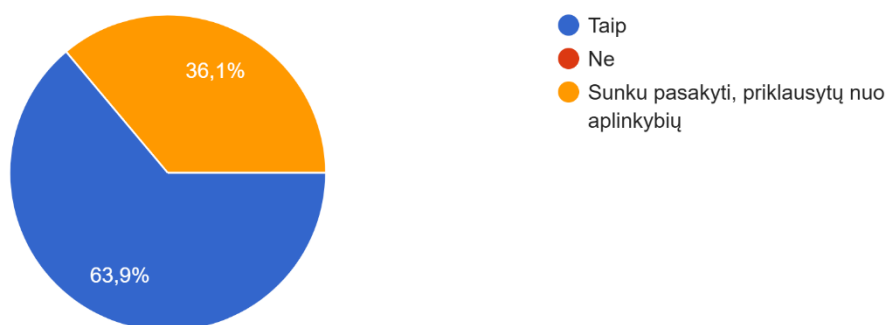
35 atsakymai



8,6 proc. (3 darbuotojai) dar nežino, kad įstaigoje yra paskirtas už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingas asmuo.

Ar praneštumėte apie Jums žinomą įstaigoje korupcijos atvejį (daromą, padarytą ar rengiamą padaryti pažeidimą)?

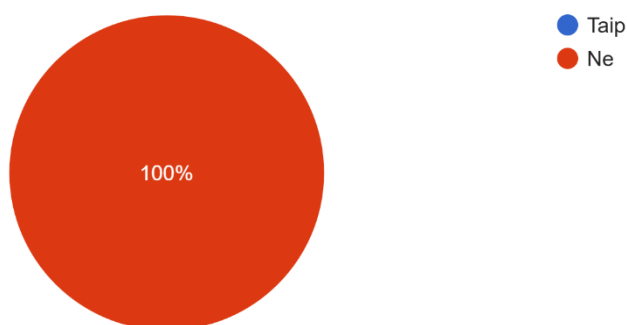
36 atsakymai



Daugiau nei pusė apklaustųjų demonstruoja teigiamą požiūrį į pranešimą apie korupcijos atvejus, o tai rodo pakankamai aukštą antikorupcinį sąmoningumą ir supratimą apie pranešimo svarbą. Vis dėlto daugiau nei trečdalis respondentų nėra tvirtai apsisprendę ir savo elgesį sieja su konkrečiomis aplinkybėmis.

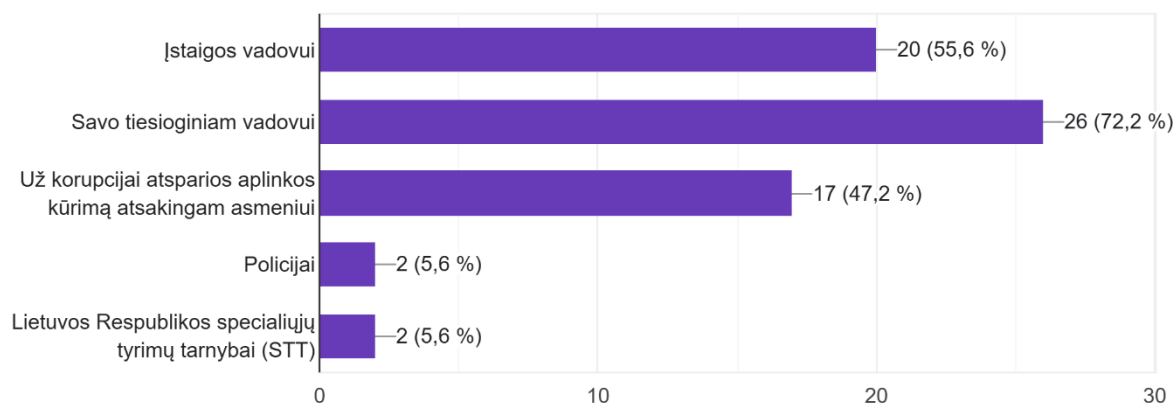
Ar yra buvę situacijų, kai Jums, ar Jūsų kolegai buvo siūlomas kyšis?

35 atsakymai



Kam praneštumėte apie galimą korupcijos atvejį įstaigoje? Pažymėkite (✓) ties pasirinktu teiginiu:

36 atsakymai



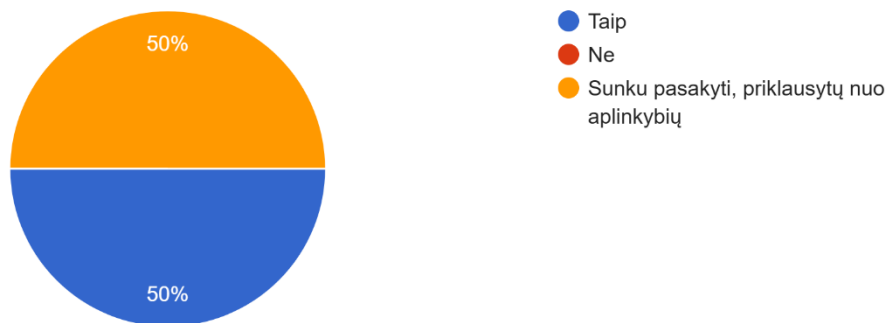
Paklausus, kam praneštų apie galimą korupcijos atvejį, dauguma rinktųsi vidinius kanalus:

- savo tiesioginiam vadovui – 72,2 proc.,
- įstaigos vadovui – 55,6 proc.,
- už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingam asmeniui – 47,2 proc.,
- policijai – 5,6 proc.,
- STT – 5,6 proc..

Tai rodo, kad darbuotojai labiausiai pasitiki vidine pranešimo grandine, tačiau išorinių kanalų pasirinkimas yra labai retas. Toks rezultatas gali reikšti ir pasitikėjimą įstaigos vidumi, ir tai, kad darbuotojai nepakankamai žino ar nesiryžta naudotis išoriniais pranešimo kanalais.

Jei susidurtumėte su korupcijos apraiškomis ne savo įstaigoje, ar apie tai praneštumėte?

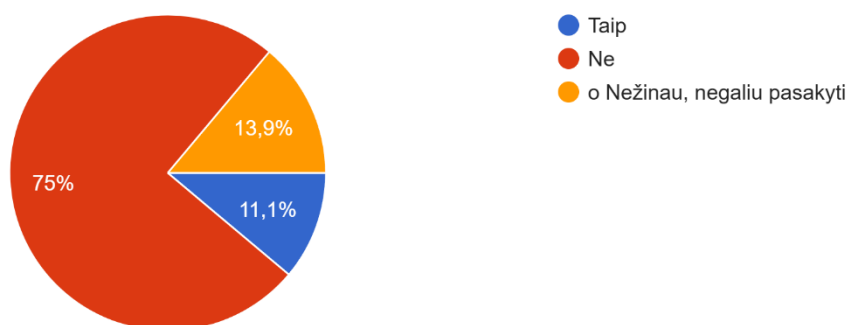
36 atsakymai



Darbuotojų atsakymai rodo, kad ryžtas pranešti susidūrus su korupcijos apraiškomis nėra pakankamai stabilus. Darbuotojų apsisprendimą greičiausiai lemia pasitikėjimas, anonimiškumo užtikrinimas ir baimė dėl galimų pasekmių.

Ar įstaigoje, Jūsų nuomone, egzistuoja nepotizmas (giminaičių, draugų ar artimųjų protegavimas), kronizmas (neetiškas draugų, bičiulių ar pažįstamų p...esnes pareigas, teikiant lengvatas ir privilegijas)?

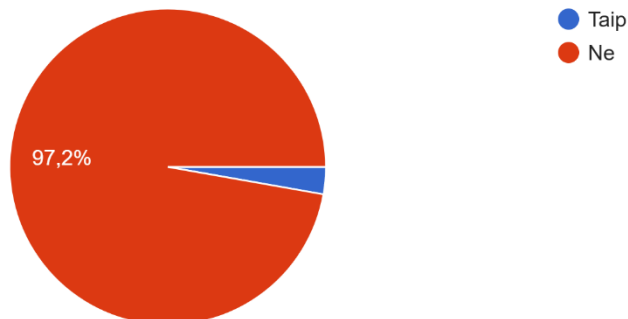
36 atsakymai



Didžioji dauguma apklaustųjų neįžvelgia nepotizmo ar kronizmo požymių įstaigos veikloje, todėl galima teigti, kad darbuotojai organizacijoje iš esmės vertina personalo valdymo ir sprendimų priėmimo procesus kaip skaidrius bei pagrįstus objektyviais kriterijais. Tam tikriems darbuotojams kyla abejonių dėl sprendimų skaidrumo ar vienodų galimybių principo užtikrinimo.

Ar Jūs per pastaruosius 3 metus įstaigoje, patyrėte vadovų, kolegų, ar suinteresuotų asmenų neteisėtą spaudimą ar poveikį?

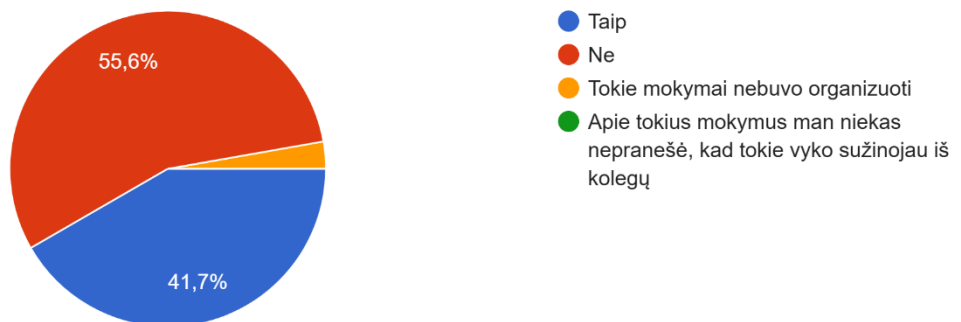
36 atsakymai



97,2 proc. teigė per pastaruosius 3 metus nepatyrę vadovų, kolegų ar suinteresuotų asmenų neteisėto spaudimo ar poveikio.

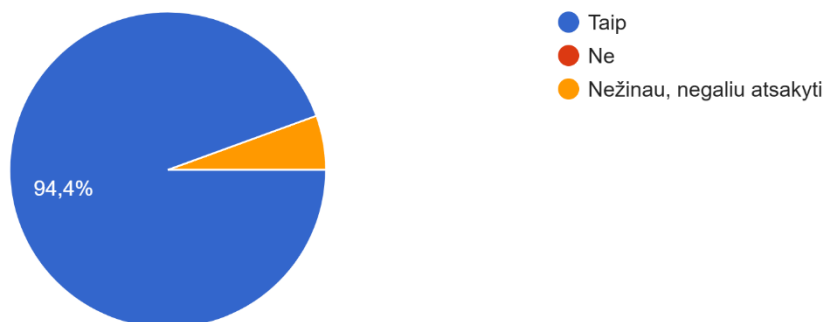
Ar Jūs per pastaruosius 3 metus dalyvavote antikorupciniuose mokymuose (pvz., apie korupcijai atsparios aplinkos kūrimo priemonių įgyvendinimą, ...ąsi, informavimą apie galimybę pranešti ir pan.)?

36 atsakymai



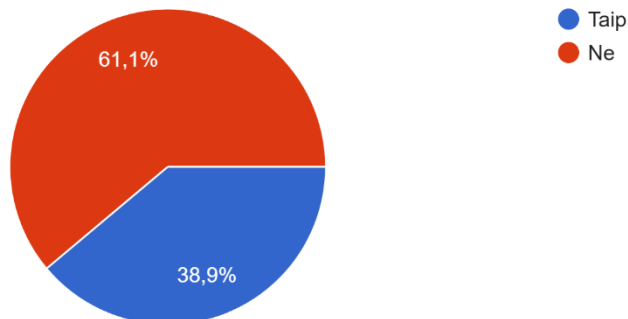
Kaip manote, ar įstaigoje, veiklos procesai (dalyvavimas viešuosiuose pirkimuose, atrankos į pareigas ir pan.) yra organizuojami skaidriai?

36 atsakymai



Ar per pastaruosius 3 metus vykdydami pavestas darbo funkcijas esate gavę dovanų (pvz., suvenyrų, saldainių, kitų daiktų, paslaugų ir pan.)?

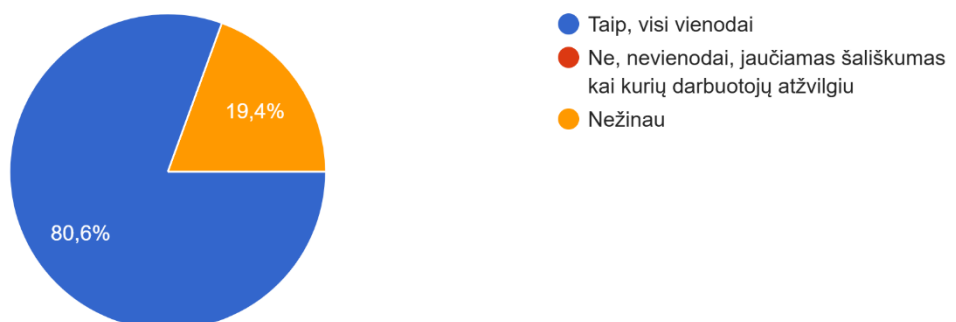
36 atsakymai



61,1 proc. darbuotojų nurodė, kad per pastaruosius 3 metus nebuvo gavę dovanų vykdydami savo funkcijas, tačiau **38,9 proc.** atsakė, kad tokių atvejų buvo.

. Ar visi darbuotojai vienodai motyvuojami už gerai atliktus darbus, inovacijas ir kt. ?

36 atsakymai



Atsakymai atskleidžia itin palankų darbuotojų požiūrį į įstaigoje taikomą motyvavimo sistemą. Didžioji dauguma respondentų mano, kad darbuotojų skatinimas vykdomas sąžiningai ir remiasi vienodais kriterijais, nepriklausomai nuo asmeninių ryšių ar kitų subjektyvių veiksnių. Tai leidžia daryti prielaidą, kad organizacijoje vyrauja teisingumo ir lygiateisiškumo principai.

Beveik penktadalis apklaustųjų neturėjo aiškos nuomonės šiuo klausimu. Tai gali būti susiję su nepakankamu informuotumu apie motyvavimo priemonių taikymą arba ribota asmenine patirtimi vertinant darbuotojų skatinimo praktiką.

Išvados:

Remiantis atlikto tyrimo duomenimis, kuriame dalyvavo 36 darbuotojai (69 proc.), galima suformuluoti šias pagrindines išvadas:

1. Bendras tolerancijos korupcijai lygis yra žemas – dauguma darbuotojų nepalankiai vertina korupcijos apraiškas ir suvokia jų neigiamą poveikį organizacijai.

2. Darbuotojai pakankamai gerai atpažįsta korupcijos formas, tačiau tam tikrose situacijose vis dar gali kilti neaiškumų dėl ribos tarp leistino elgesio ir korupcijos.
3. Didžioji dalis respondentų palaiko skaidrumo ir atskaitomybės principus, kas rodo teigiamą organizacinės kultūros kryptį.
4. Pastebimas poreikis stiprinti antikorupcinį švietimą – daliai darbuotojų trūksta praktinių žinių, kaip elgtis susidūrus su galimomis korupcinėmis situacijomis.
5. Vidinių pranešimo kanalų svarba išlieka didelė – darbuotojai linkę pranešti apie pažeidimus tik tada, kai jaučiasi saugūs ir užtikrinti dėl anonimiškumo.
6. Organizacijos atsparumas korupcijai gali būti didinamas stiprinant prevencines priemones, aiškiau komunikuojant etikos standartus bei užtikrinant vadovybės pavyzdį.

Daiva Kiudulienė, Šiaulių Centro pradinės mokyklos pradinių klasių mokytoja, atsakinga už atsparios korupcijai aplinkos kūrimą