PRITARTA
Šiaulių „Saulės“ pradinės mokyklos
administracijos 2026 m. rugsėjo 3 d.
pasitarime Nr. ADM-6

ŠIAULIŲ „SAULĖS“ PRADINĖ MOKYKLOS

DARBUOTOJŲ TOLERANCIJOS KORUPCIJAI APKLAUSOS REZULTATAI
2026 METAI

1. Bendra informacija

Kurdama korupcijai atsparią aplinką Šiaulių „Saulės“ pradinė mokykla (toliau – Mokykla) ir siekdama tobulinti taikomas korupcijos prevencijos priemones ir užtikrinti tinkamą jų įgyvendinimą, darbuotojų įsitraukimą, Korupcijai atsparios aplinkos kūrimo darbo grupė atliko Mokyklos darbuotojų tolerancijos korupcijai apklausą (toliau – Apklausa).

Apklausos tikslas – įvertinti darbuotojų požiūrį į korupcijos prevenciją ir nustatyti tolerancijos korupcijai lygį.

Apklausa vyko 2026 m. gegužės-birželio mėn. Apklausoje dalyvavo 51 Mokyklos darbuotojas, o tai sudaro 98,1 % visų darbuotojų.

Apklausos metodas. Apklausa buvo anoniminė, darbuotojai turėjo užpildyti pateiktą elektroninę anketą (toliau – Anketa).

Anketą sudarė **17 privalomų klausimų**:

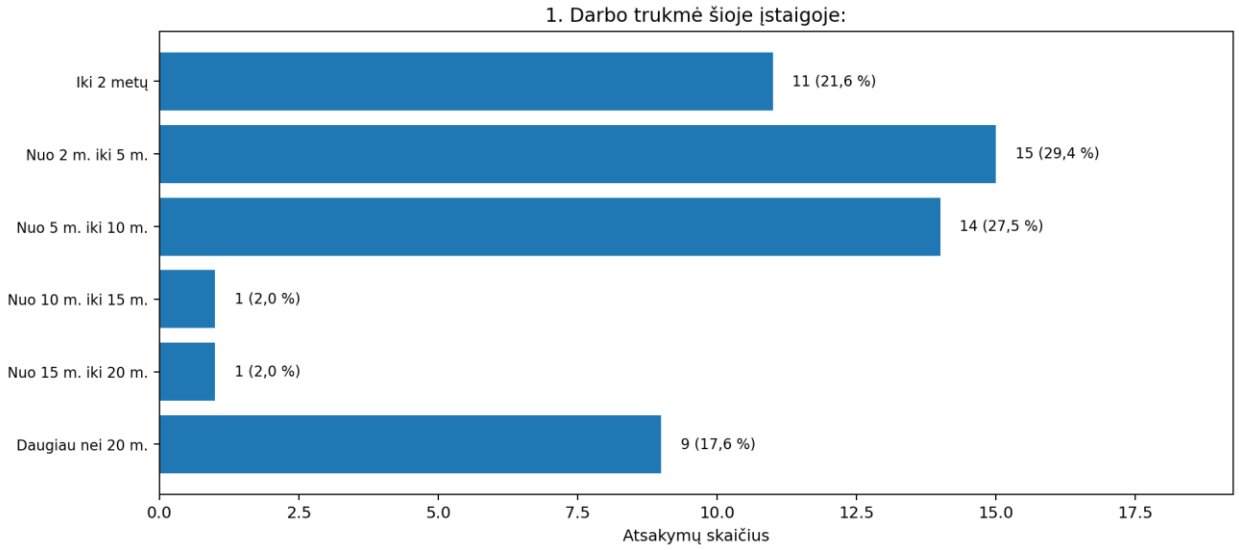
- **Demografiniai duomenys:** darbo trukmė įstaigoje ir amžiaus grupė.
- **Korupcijos samprata:** aiškintasi, ar darbuotojas žino, kas yra korupcija.
- **Korupcijos toleravimas įstaigoje:** klausta, ar organizacijoje, respondento nuomone, toleruojama korupcija.
- **Antikorupcinės priemonės:** vertinta, kurias įstaigoje taikomas priemones darbuotojai žino, pavyzdžiui, korupcijos prevencijos planą, elgesio kodeksą, dovanų politiką, interesų deklaravimo kontrolę ir mokymus.
- **Atsakomybės ir pranešimo kanalai:** klausta ar darbuotojas praneštų apie korupciją ir kam apie ją praneštų.
- **Asmeninė patirtis:** klausta apie siūlytus kyšius, neteisėtą spaudimą, gautas dovanas ir dalyvavimą antikorupciniuose mokymuose.

- **Organizacijos kultūra:** vertinta, ar įstaigoje egzistuoja nepotizmas, kronizmas, favoritizmas ar politinis protegavimas, ar veiklos procesai organizuojami skaidriai ir ar darbuotojai motyvuojami vienodai.
- **Atviras klausimas:** prašyta pateikti pastabas, pasiūlymus ir pastebėjimus.

Taigi, anketa matavo tris pagrindines sritis: **darbuotojų antikorupcinį sąmoningumą, jų pasirengimą pranešti apie pažeidimus ir subjektyvų įstaigos skaidrumo bei sąžiningumo vertinimą**.

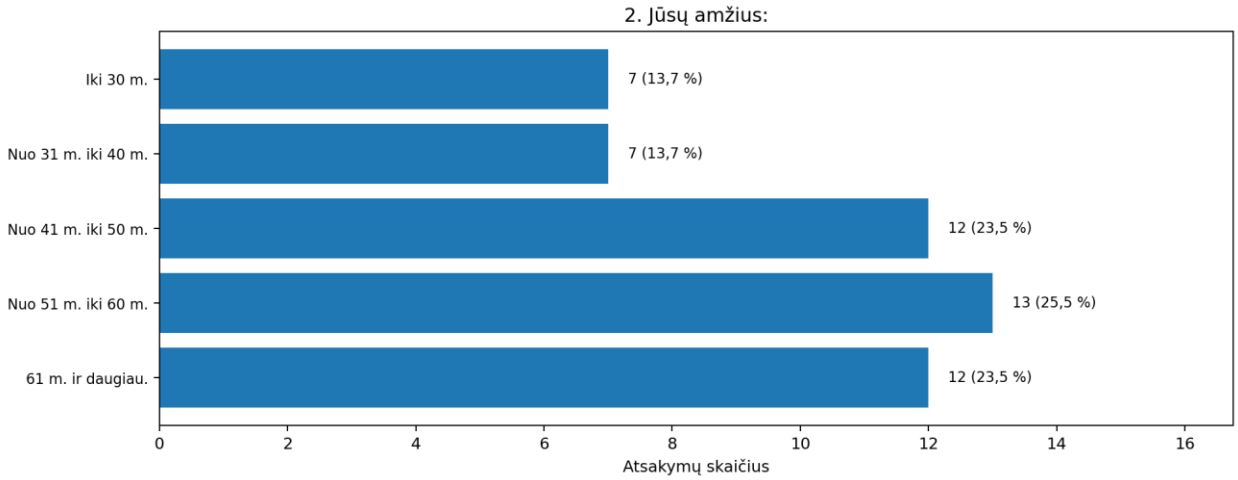
2. Apklausos rezultatai

Darbo trukmė įstaigoje. Didžiausia respondentų dalis įstaigoje dirba nuo 2 iki 5 metų – 15 (29,4 %), taip pat reikšminga dalis dirba nuo 5 iki 10 metų – 14 (27,5 %). Trumpesnę nei 2 metų darbo patirtį nurodė 11 respondentų (21,6 %), o daugiau nei 20 metų – 9 (17,6 %) (žr. 1 pav.).



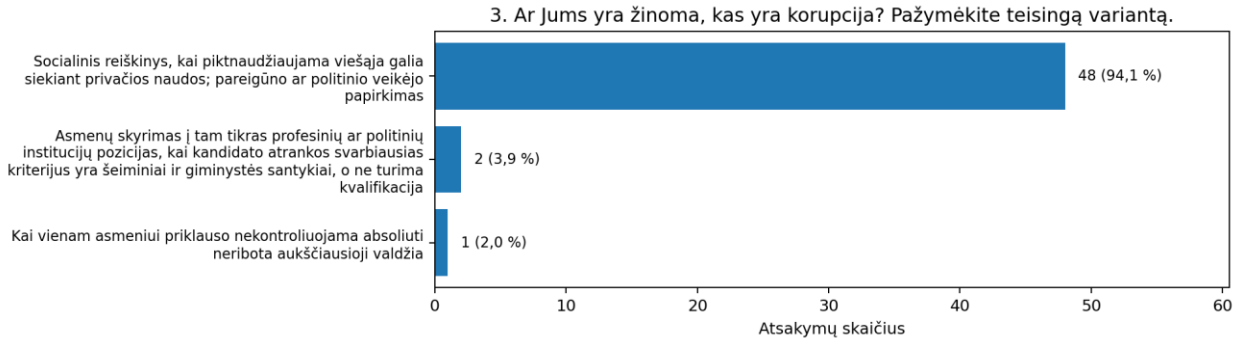
1 pav. **Darbuotojo darbo trukmė įstaigoje**

Respondentų amžiaus. Respondentų amžiaus struktūra rodo vyresnių amžiaus grupių dominavimą: 51–60 m. grupėje yra 13 respondentų (25,5 %), 61 m. ir daugiau – 12 (23,5 %), 41–50 m. – 12 (23,5 %) (žr. 2 pav.).



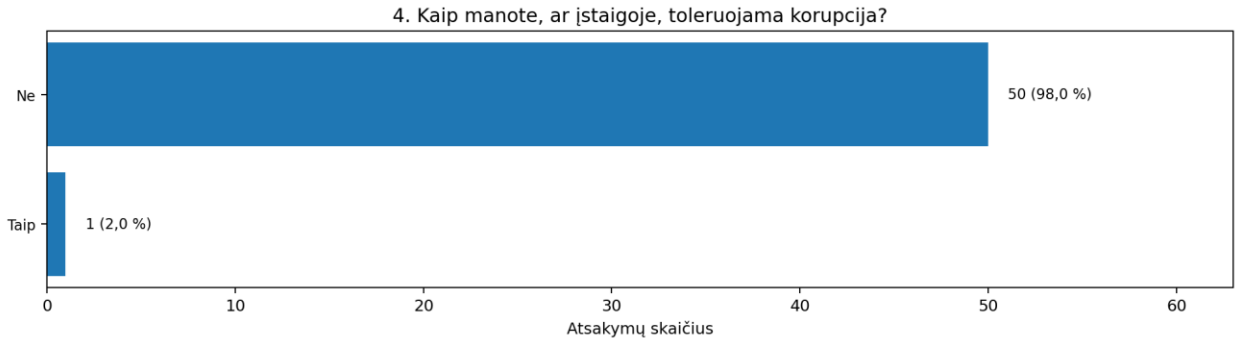
2 pav. **Respondentų amžiaus charakteristika**

Korupcijos samprata. Teisingą korupcijos apibrėžimą pasirinko 48 respondentai (94,1 %). Nedidelė dalis respondentų pasirinko kitus variantus, todėl galima teigti, kad bendras korupcijos sampratos lygis įstaigoje yra aukštas (žr. 3 pav.).



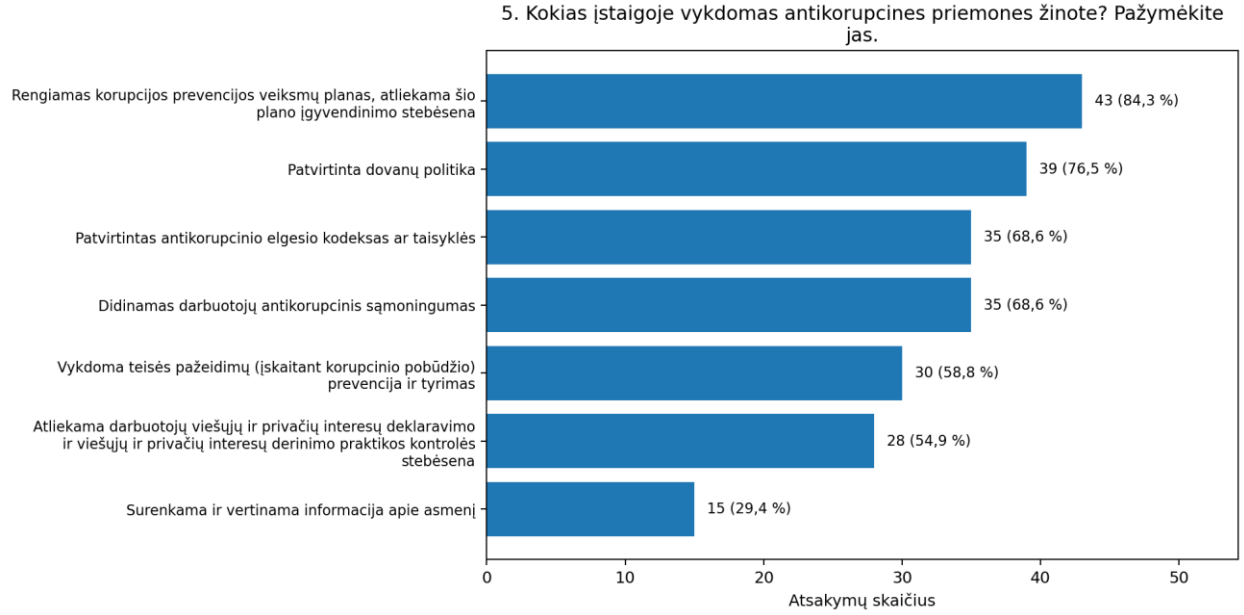
3 pav. Korupcijos samprata

Korupcijos tolerancija. Net 50 respondentų (98,0 %) mano, kad įstaigoje korupcija nėra toleruojama. 1 respondentas (2,0 %) pasirinko priešingą nuomonę. Tai rodo palankų organizacinį klimatą korupcijos netoleravimo požiūriu (žr. 4 pav.).



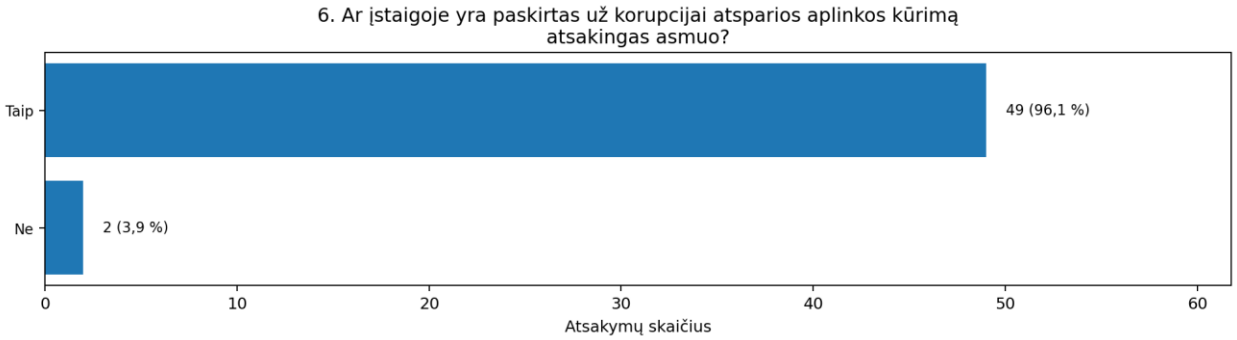
4 pav. Korupcijos tolerancija

Antikorupcinių priemonių taikymas. Dažniausiai žinomos antikorupcinės priemonės: „Rengiamas korupcijos prevencijos veiksmų planas, atliekama šio plano įgyvendinimo stebėsena“ – 43 (84,3 %); „Patvirtinta dovanų politika“ – 39 (76,5 %); „Patvirtintas antikorupcinio elgesio kodeksas ar taisyklės“ – 35 (68,6 %); „Didinamas darbuotojų antikorupcinis sąmoningumas“ – 35 (68,6 %). Mažiausiai žinoma priemonė – „Surenkama ir vertinama informacija apie asmenį“ – 15 (29,4 %). Rezultatai rodo, kad darbuotojai geriausiai atpažįsta bendrąsias prevencijos priemones, tačiau apie kai kurias konkretesnes kontrolės priemones informuotumas yra mažesnis (žr. 5 pav.).



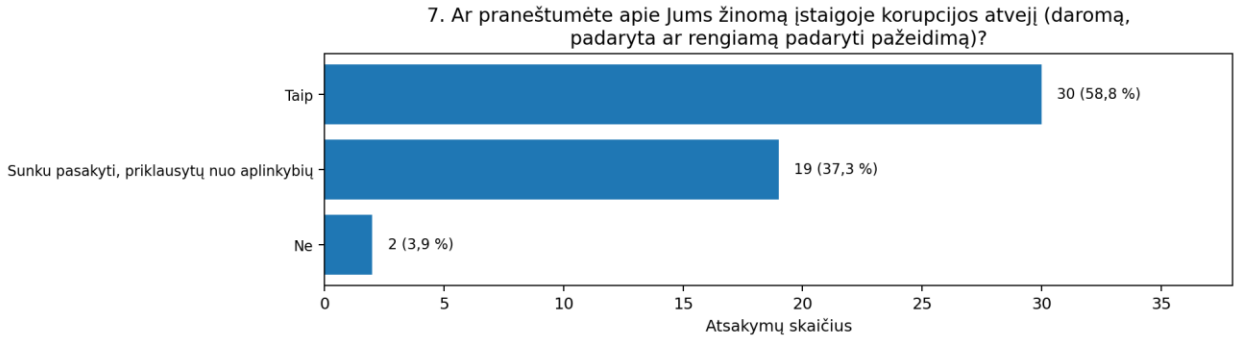
5 pav. Antikorupcinių priemonių taikymas

Atsakingas asmuo už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą. 49 respondentai (96,1 %) nurodė, kad įstaigoje yra paskirtas už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingas asmuo. Iš esmės galima teigti, kad Mokyklos darbuotojai žino, kuris darbuotojas yra atsakingas už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą (žr. 6 pav.).



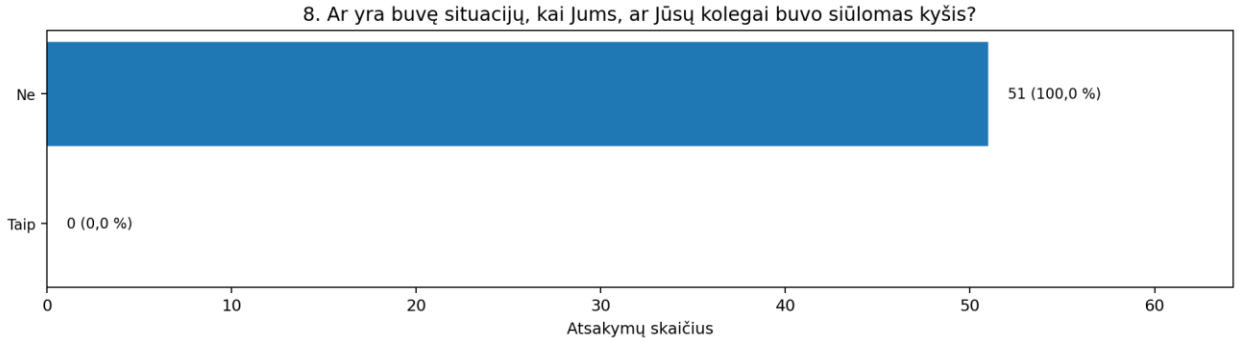
6 pav. Paskirtas atsakingas asmuo už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą

Pranešimas apie korupcijos atvejį mokykloje. Apie žinomą korupcijos atvejį Mokykloje praneštų 30 respondentų (58,8 %), tačiau 19 (37,3 %) darbuotojų nurodė, kad jų sprendimas priklausytų nuo aplinkybių. Tik 2 respondentai (3,9 %) nurodė, kad nepraneštų. Galima formuluoti prielaidą, kad būtinas papildomas darbuotojų švietimas ir skatinimas pasitikėti pranešimo kanalais (žr. 7 pav.).



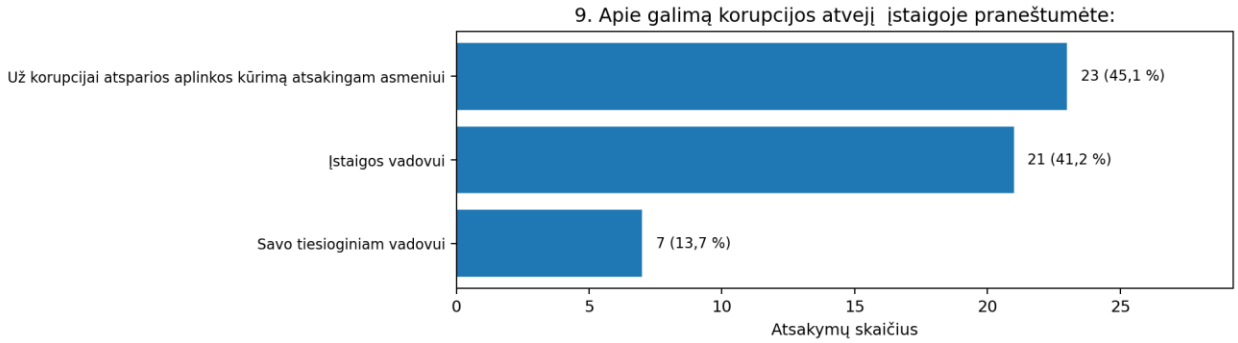
7 pav. Pranešimas apie korupcijos atvejį mokykloje

Situacija, kai kolegai buvo siūlomas kyšis. Visi 51 respondentai (100,0 %) nurodė, kad nėra buvę situacijų, kai jiems ar jų kolegoms buvo siūlomas kyšis. Tai yra vienas reikšmingiausių aspektų, rodančių nulinę kyšininkavimo raišką Mokykloje (žr. 8 pav.).



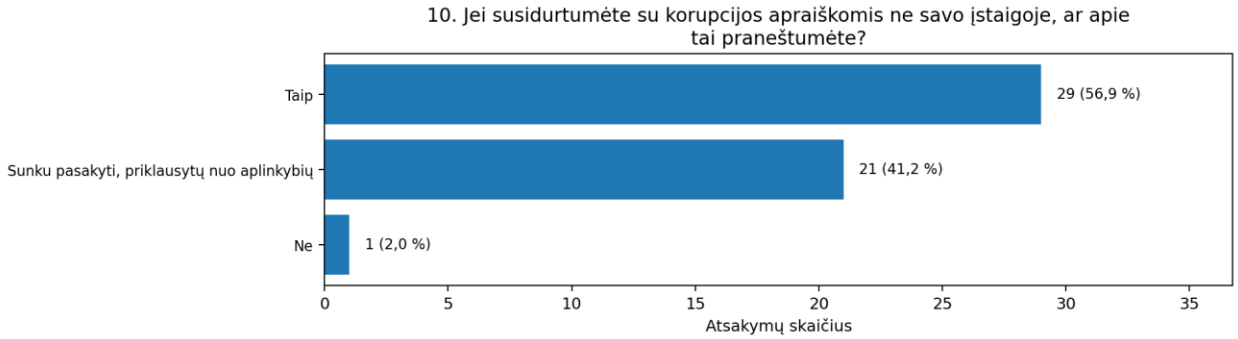
8 pav. Situacija, kai kolegai buvo siūlomas kyšis

Pranešimas apie galimą korupcijos atvejį. Dažniausias pasirinktas pranešimo kanalas, apie galimą korupcijos atvejį Mokykloje, už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingas asmuo (23, 45,1 %). Toliau – įstaigos vadovas (21, 41,2 %) ir tiesioginis vadovas (7, 13,7 %). Tai rodo, kad darbuotojams aiškiausias formalus kontaktas yra specialiai paskirtas atsakingas asmuo (žr. 9 pav.).



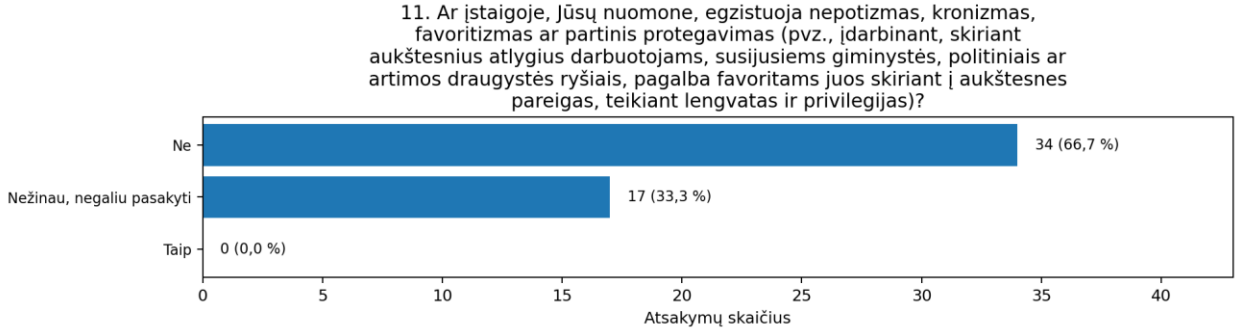
9 pav. Pranešimo kanalas apie galimą korupcijos atvejį mokykloje

Patyrę korupcijos apraiškas (ne Mokykloje), praneštų 29 respondentai (56,9 %), o 21 (41,2 %) abejoja ar praneštų. Tai rodo, kad pranešimo apie korupcijos apraiškas kultūra už įstaigos ribų yra šiek tiek silpnesnė nei pageidautina (žr. 10 pav.).



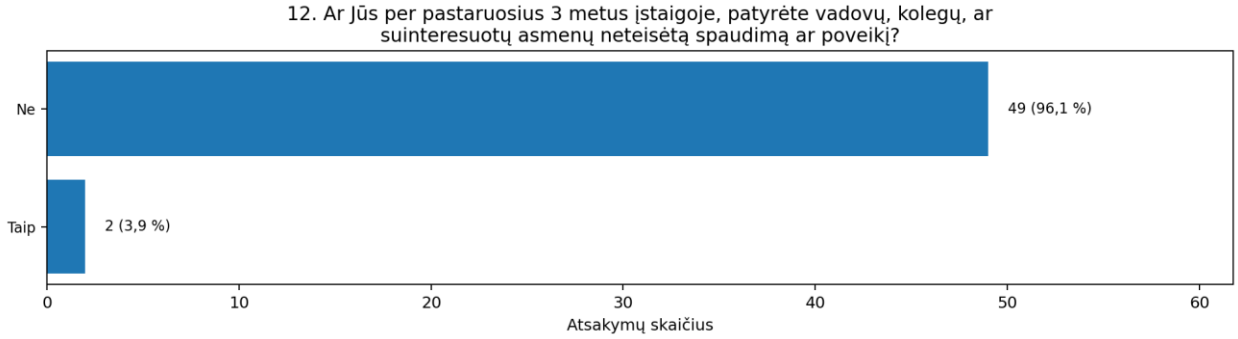
10 pav. Pranešimas apie galimą korupcijos atvejį už mokyklos ribų

Nepotizmo, kronizmo, favoritizmo ar partinio protegavimo raiška. 34 respondentai (66,7 %) mano, kad įstaigoje nepotizmo, kronizmo, favoritizmo ar partinio protegavimo nėra. Tuo tarpu 17 (33,3 %) negali to įvertinti. Teigiamų atsakymų šiuo klausimu neužfiksuota (žr. 11 pav.).



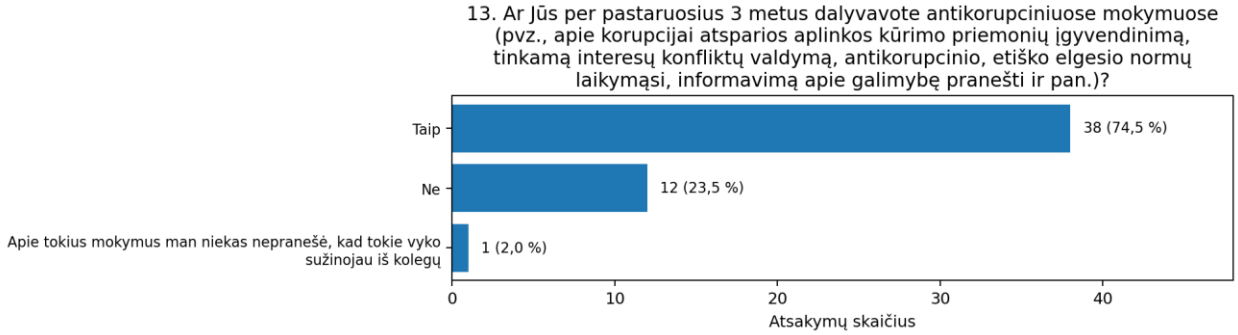
11 pav. Nepotizmo, kronizmo, favoritizmo ar partinio protegavimo raiška

Vadovų, kolegų ar suinteresuotų asmenų neteisėtas spaudimas ir poveikis. Per pastaruosius 3 metus neteisėtą spaudimą ar poveikį patyrė 2 respondentai (3,9 %), o 49 (96,1 %) nurodė tokios patirties neturėję. Tokie tyrimo rezultatai liudija, jog būtina vykdyti šviečiamojo pobūdžio veiklas, kurių metu darbuotojai būtų skatinami tinkamai reaguoti patiriant vadovų, kolegų ar suinteresuotų asmenų neteisėtą spaudimą ir poveikį (žr. 12 pav.).



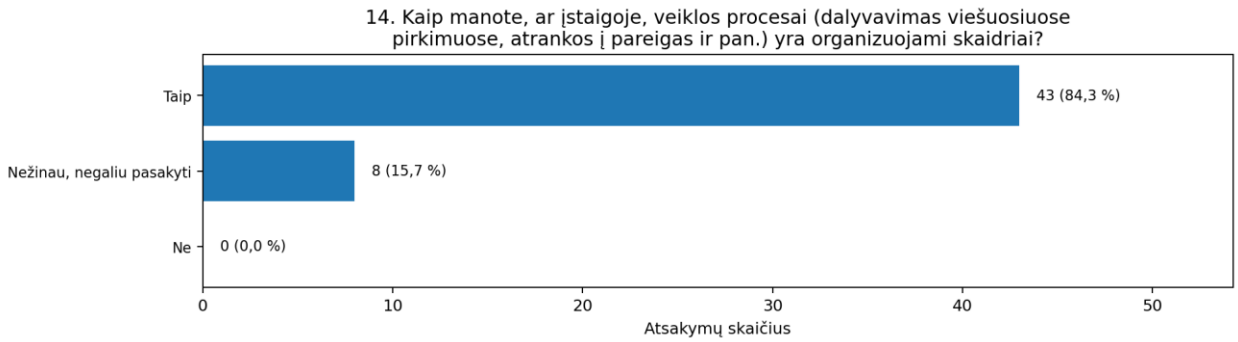
12 pav. Vadovų, kolegų ar suinteresuotų asmenų neteisėtas spaudimas ir poveikis

Dalyvavimas antikorupciniuose mokymuose. Antikorupciniuose mokymuose per pastaruosius 3 metus dalyvavo 38 respondentai (74,5 %). Nedalyvavo 12 (23,5 %), o 1 respondentas (2,0 %) nurodė, kad apie mokymus nebuvo informuotas. Šis tyrimo rezultatas rodo, kad Mokyklos darbuotojai pakankamai aktyviai dalyvauja antikorupciniuose mokymuose (žr. 13 pav.).



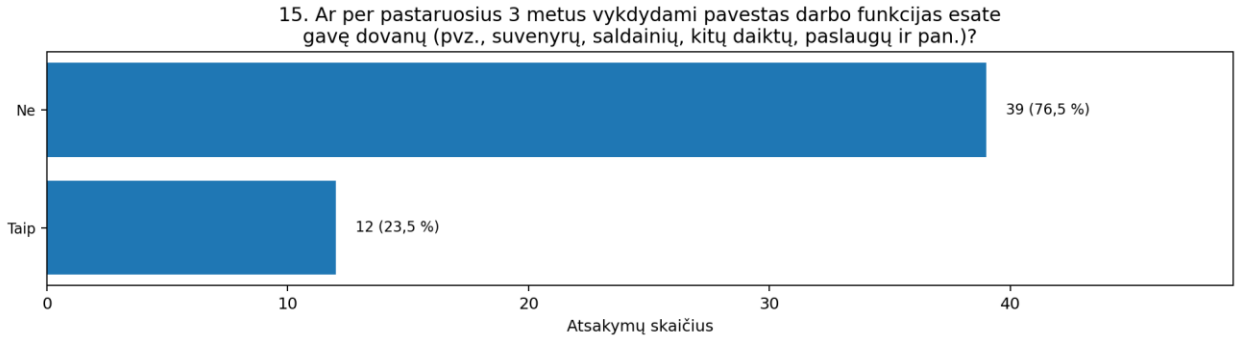
13 pav. Dalyvavimas antikorupciniuose mokymuose

Mokyklos veiklos procesų skaidrus organizavimas. Veiklos procesus Mokykloje skaidriai organizuojamais laiko 43 respondentai (84,3 %), o 8 (15,7 %) negali to įvertinti. Neigiamų atsakymų nebuvo, todėl bendra procesų skaidrumo nuostata yra pozityvi (žr. 14 pav.).



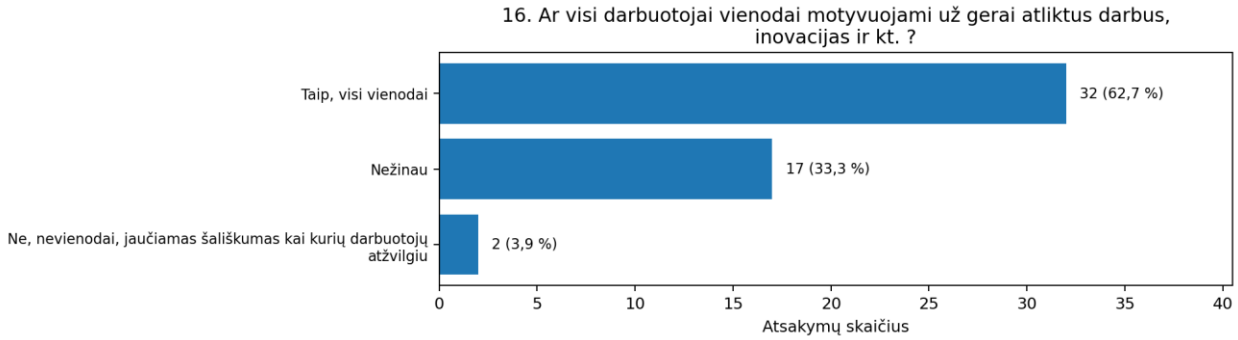
13 pav. Mokyklos veiklos procesų skaidrus organizavimas

Gautos dovanos, vykdant pavestas darbo funkcijas. Per pastaruosius 3 metus dovanų, vykdydami darbo funkcijas, negavo 39 respondentai (76,5 %), o gavo – 12 (23,5 %). Viename atvirame komentare pažymėta, kad dalis tokių dovanų buvo simbolinio pobūdžio (pvz., suvenyrai ar saldumynai) (žr. 14 pav.).



14 pav. Gautos dovanos, vykdant pavestas darbo funkcijas

Darbuotojų motyvavimas už gerai atliktus darbus, inovacijas ir kt. Kad darbuotojai motyvuojami vienodai, mano 32 respondentai (62,7 %). Tuo tarpu 17 (33,3 %) negali to įvertinti, o 2 (3,9 %) jaučia nevienodą motyvavimą. Galima formuluoti prielaidą, kad tikslinga atkreipti didesnį dėmesį į kuo skaidresnę Mokyklos darbuotojų motyvavimo kultūrą (žr. 15 pav.).



15 pav. Darbuotojų motyvavimas už gerai atliktus darbus, inovacijas ir kt.

Dauguma respondentų (47, 92,2 %) papildomų reikšmingų pastabų ar komentarų nepateikė. Pavieniai komentarai išryškino siūlymus dažniau priminti taisykles ir rengti trumpus mokymus, skatinimą išlaikyti sąžiningą darbo kultūrą.

3. Tyrimo rezultatų apibendrinimas

Antikorupcinis informuotumas ir korupcijos netoleravimas. Ataskaitoje matyti aukštas korupcijos sampratos lygis: teisingą apibrėžimą pasirinko 94,1 % respondentų. Taip pat 98 % darbuotojų mano, kad Mokykloje korupcija nėra toleruojama, o 96,1 % žino apie paskirtą už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingą asmenį. Šie rezultatai leidžia daryti prielaidą, kad geresnis darbuotojų informuotumas yra susijęs su stipresne korupcijos netoleravimo nuostata. Tokį ryšį galėjo sustiprinti ir antikorupciniai mokymai, kuriuose per pastaruosius trejus metus dalyvavo 74,5 % respondentų.

Antikorupcinių priemonių žinomumas ir pasitikėjimas organizacija. Darbuotojai geriausiai žino bendrąsias ir aiškiai komunikuojamas priemones: korupcijos prevencijos veiksmų planą žino 84,3 %, dovanų politiką – 76,5 %, antikorupcinio elgesio kodeksą ir darbuotojų sąmoningumo didinimo veiklas – po 68,6 %.

84,3 % respondentų Mokyklos veiklos procesus vertina kaip skaidrius, o neigiamų skaidrumo vertinimų neužfiksuota. Todėl galima įžvelgti teigiamą ryšį tarp matomų antikorupcinių priemonių ir palankaus procesų skaidrumo vertinimo: kuo organizacijos taisyklės ir prevencijos procedūros darbuotojams labiau žinomos, tuo didesnė tikimybė, kad organizacija suvokiama kaip veikianti skaidriai.

Atsakingo asmens žinomumas ir pranešimo kanalo pasirinkimas. Net 96,1 % darbuotojų nurodė žinantys, kad Mokykloje paskirtas už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingas asmuo. Šis asmuo taip pat buvo dažniausiai pasirenkamas galimo korupcijos atvejo pranešimo kanalas – jį pasirinko 45,1 % respondentų.

Tai rodo gana aiškų ryšį – institucinio pranešimo kanalo žinomumas susijęs su jo pasirinkimu. Antras pagal dažnumą pranešimo kanalas yra Mokyklos vadovas – 41,2 % , o tiesioginis vadovas pasirinktas rečiau – 13,7 % . Vadinasi, darbuotojai labiau orientuojasi į formaliai apibrėžtą atsakingą asmenį arba Mokyklos vadovą.

Palankus organizacijos vertinimas ir pasirengimas pranešti. Nors korupcijos netoleravimo ir skaidrumo vertinimai yra labai aukšti, pasirengimas pranešti apie konkretų atvejį nėra toks vienareikšmis. Apie korupcijos atvejį Mokykloje besąlygiškai praneštų 58,8 % respondentų, o 37,3 % sprendimą priimtų atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes. Už Mokyklos ribų apie korupciją praneštų 56,9 %, o 41,2 % abejoja.

Tai leidžia teigti, kad egzistuoja atotrūkis tarp deklaruojamos korupcijos netoleravimo nuostatos ir praktinio pasirengimo veikti. Kitaip tariant, darbuotojai gali aiškiai nepritarti korupcijai, tačiau jų sprendimą pranešti gali veikti baimė, situacijos neapibrėžtumas, įrodymų trūkumas, galimos pasekmės ar nepakankamas pasitikėjimas pranešėjo apsauga.

Skaidrumo vertinimas, nepotizmo nebuvimas ir darbuotojų motyvavimas. Palankiai vertinami keli tarpusavyje susiję organizacinės kultūros aspektai: 84,3 % respondentų procesus laiko skaidriais; 66,7 % mano, kad nepotizmo, kronizmo, favoritizmo ar politinio protegavimo nėra; 62,7 % mano, kad darbuotojai motyvuojami vienodai. Šie rezultatai rodo galimą teigiamą ryšį tarp suvokiamo procesų skaidrumo, sąžiningo personalo identifikavimo ir nepotizmo nebuvimo.

Tačiau prie nepotizmo ir darbuotojų motyvavimo klausimų po 33,3 % respondentų pasirinko atsakymą „negaliu įvertinti“. Tai gali reikšti, kad dalis darbuotojų neturi pakankamai informacijos apie sprendimų priėmimo, skatinimo ar personalo valdymo kriterijus.

Neteisėto spaudimo patirtis ir pranešimo neapibrėžtumas. Neteisėtą vadovų, kolegų ar kitų suinteresuotų asmenų spaudimą per pastaruosius trejus metus patyrė 2 respondentai (3,9 %). Nors ši dalis nedidelė, ji sutampa su 3,9 % respondentų, nurodžiusių, kad apie korupcijos atvejį Mokykloje nepraneštų. Galima tik kelti hipotezę, kad neigiama organizacinė patirtis, įskaitant spaudimą, gali būti susijusi su mažesniu pasirengimu pranešti.

Dovanų gavimas ir dovanų politikos žinojimas. Dovanų politiką žino 76,5 % respondentų. Lygiai tokia pati respondentų dalis – 76,5 % nurodė per pastaruosius trejus metus negavusi dovanų, vykdydama darbo funkcijas. Dovanas gavo 23,5 % darbuotojų. Šių rezultatų negalima interpretuoti kaip tiesioginės koreliacijos, nes neaišku, ar dovanų politiką žinantys darbuotojai yra tie patys asmenys, kurie dovanų negavo.

Apibendrinti apklausos rezultatai leidžia įžvelgti teigiamus ryšius tarp darbuotojų antikorupcinio informuotumo, korupcijos netoleravimo, antikorupcinių priemonių žinomumo ir palankaus Mokyklos veiklos procesų skaidrumo vertinimo. Atsakingo už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą asmens žinojimas siejasi su dažnu jo pasirinkimu kaip galimo korupcijos atvejo

pranešimo kanalo. Vis dėlto nustatytas atotrūkis tarp aukšto deklaruojamo korupcijos netoleravimo ir mažesnio besąlygiško pasirengimo pranešti apie galimus pažeidimus.

Rekomendacijos Mokyklos veiklos tobulinimui:

- **Stiprinti pranešimo kultūrą** – reguliariai priminti darbuotojams, kur ir kaip pranešti apie galimus korupcijos atvejus.
- **Didinti pasitikėjimą pranešimo kanalais** – aiškiai užtikrinti konfidencialumą ir pranešėjų apsaugą.
- **Plėsti antikorupcinį švietimą** – siekti, kad mokymuose dalyvautų visi darbuotojai.
- **Organizuoti praktinius situacijų aptarimus** – nagrinėti dovanų, interesų konfliktų, spaudimo ir favoritizmo atvejus.
- **Gerinti prevencijos priemonių komunikaciją** – aiškiau pristatyti Mokykloje taikomas antikorupcines priemones.
- **Didinti motyvavimo skaidrumą** – viešai apibrėžti darbuotojų skatinimo ir vertinimo kriterijus.
- **Skaidriau komunikuoti personalo sprendimus** – aiškinti darbo krūvio, atrankos ir skatinimo principus.
- **Užtikrinti saugius pagalbos kanalus** – sudaryti galimybę konfidencialiai pranešti apie spaudimą ar netinkamą elgesį.

Tyrimą atliko už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą mokykloje atsakingas darbuotojas – Daiva Lukošaitienė, vyresnioji pradinių klasių mokytoja