PATVIRTINTA
Naujosios Akmenės ikimokyklinio
ugdymo mokyklos direktoriaus
2026 m. lapkričio 12 d. įsakymu Nr. V-112

NAUJOSIOS AKMENĖS IKIMOKYKLINIO UGDYMO MOKYKLOS DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, TOLERANCIJOS KORUPCIJAI INDEKSO NUSTATYMO TYRIMO ATASKAITA

Mokyklos pavadinimas: Naujosios Akmenės ikimokyklinio ugdymo mokykla (toliau – Mokykla).

Tyrimo tikslas – įvertinti darbuotojų požiūrį į korupcijos prevenciją ir nustatyti tolerancijos korupcijai lygį. Tyrimo duomenys bus panaudoti tobulinant įstaigos vidaus kontrolės priemones, prevencines veiklas ir kuriant skaidrią darbo aplinką.

Tyrimo metodai: anoniminis klausimynas, parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo 6 str., Valstybės ar savivaldybės įstaigos veiklos sričių, kuriose egzistuoja didelė korupcijos pasireiškimo tikimybė, nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriaus 2011-05-13 įsakymu Nr. 2-170.

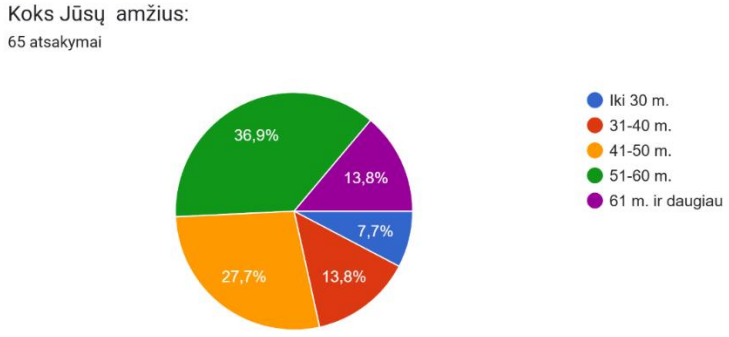
Tyrimo eiga. Mokykloje nuo 2026 m. spalio 1 d. iki 2026 m. spalio 20 d. buvo vykdoma darbuotojų, dirbančių pagal sutartis, apklausa tolerancijos korupcijai indeksui nustatyti. Tyrimo klausimynas buvo sudarytas anonimiškumo principu, jį pildant buvo taikomas savanoriškumo principas. Apklausa vykdyta naudojantis internetine apklausų platforma.

Tyrimą atliko: skyriaus „Žvaigždutė“ vedėja Regina Petraitienė.

Tyrime dalyvavo: 65 šiuo metu pagal darbo sutartis Mokykloje dirbantys darbuotojai (tai sudaro 79,6 % visų dirbančiųjų).

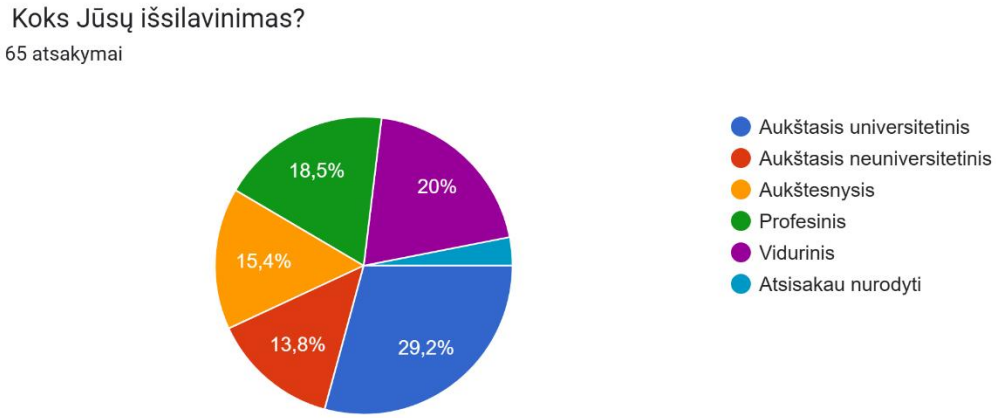
TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ

1. Respondentų amžius:



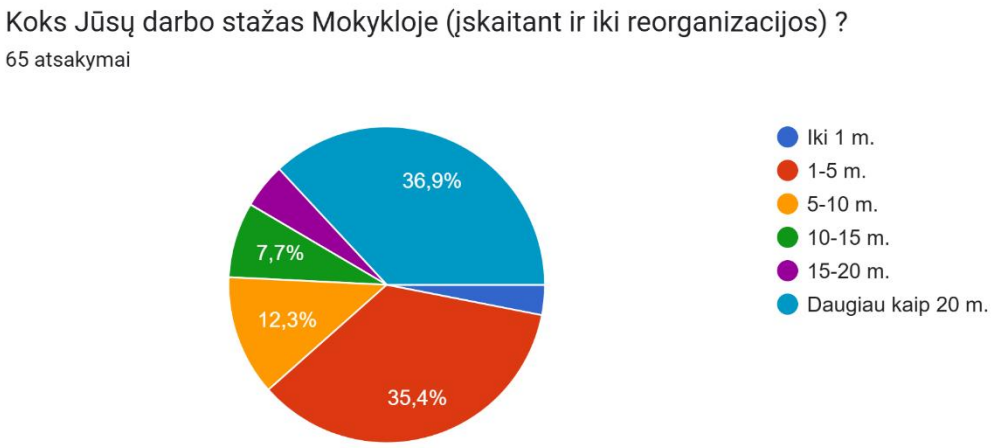
Daugiausia respondentų – 36,9 % sudaro darbuotojai nuo 51 iki 60 metų. 27,7 % respondentų yra 41–50 metų.

2. Respondentų išsilavinimas:



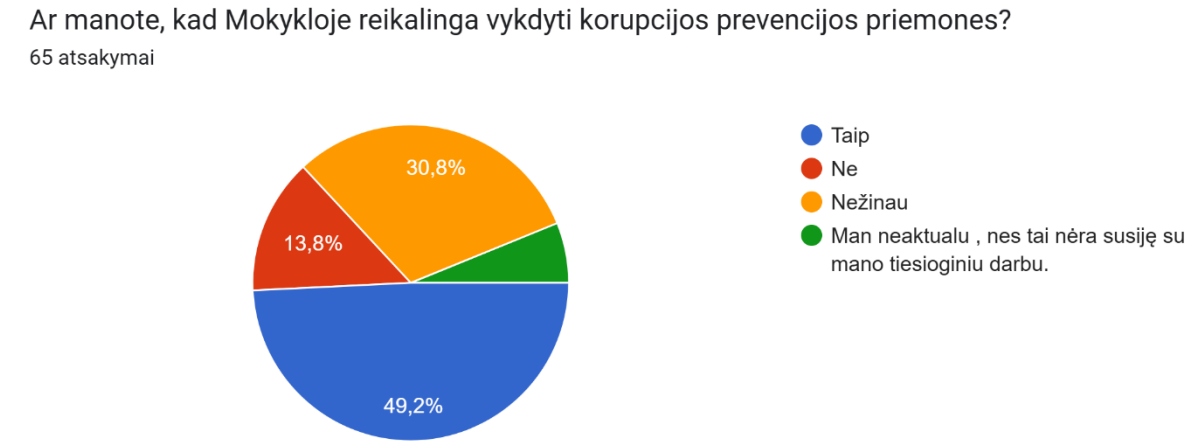
Daugiausia respondentų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą – 29,2 %. Vidurinį išsilavinimą turi 20 % tiriamųjų, aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą yra įgiję 13,8 % respondentų, aukštesnįjį – 15,4 %. Šie duomenys rodo, kad Mokykloje dirba įvairų išsilavinimą turintys darbuotojai.

3. Respondentų darbo stažas IKU mokykloje:



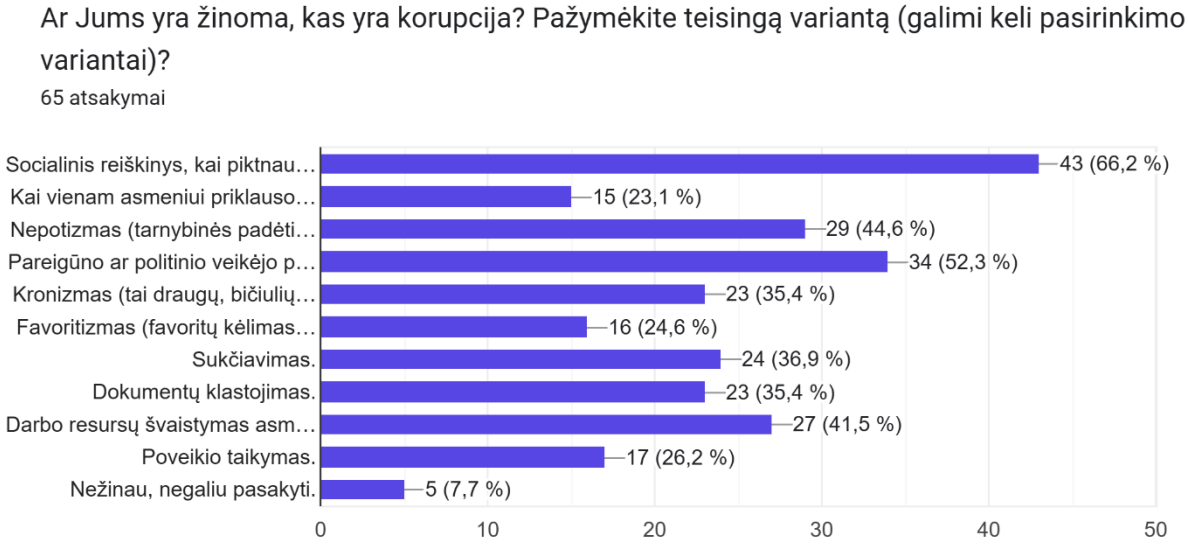
Daugiausia respondentų – 36,9 % Mokykloje dirba daugiau kaip 20 metų. 35,4 % respondentų sudaro nauji darbuotojai, dirbantys nuo 1 metų iki 5 metų. 12,3 % respondentų dirba nuo 5 iki 10 metų, 7,7 % nuo 10 iki 15 metų. Mažiausiai respondentų Mokykloje dirba nuo 15 iki 20 metų bei iki 1 metų. Šie duomenys rodo, kad įstaigoje dirba įvairios profesinės patirties darbuotojai.

4. Korupcijos sąvokos supratimas.



Dauguma respondentų – 49,2 % mano, kad Mokykloje reikia vykdyti korupcijos prevencijos priemones, 30,8 % – nežino, 13,8 % respondentų teigia, kad nereikia, o mažiausiai procentų atsakė, kad jiems neaktualu.

Buvo klausiama, kokias korupcijos apraiškas žino?

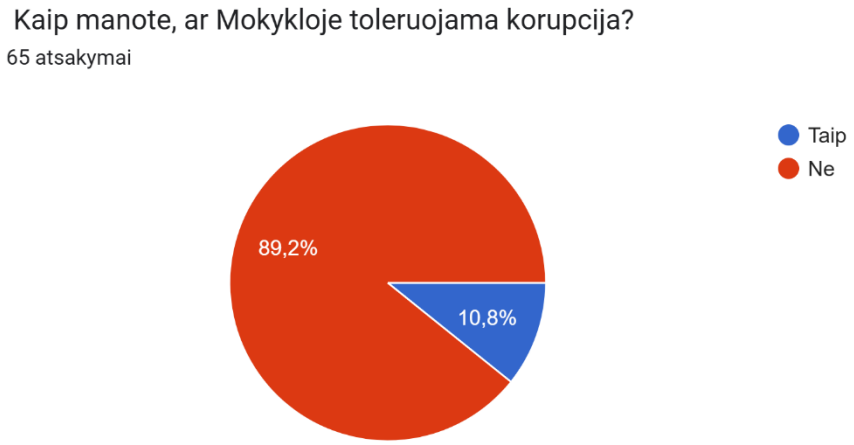


Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis	
Socialinis reiškinys, kai piktnaudžiaujama viešąja galia siekiant privačios naudos.	43	66,2%	
Kai vienam asmeniui priklauso nekontroliuojama absoliuti neribota aukščiausioji valdžia.	15	23,1%	
Nepotizmas (tarnybinės padėties naudojimas giminėms ar draugams proteguoti).	29	44,6 %	
Pareigūno ar politinio veikėjo papirkimas (policininko ar mediko papirkimas, dovanėlė dėstytojui / mokytojui už geresnį pažymį).	34	52,3 %	

Kronizmas (tai draugų, bičiulių ar bendraminčių protegavimas ir globa, naudojantis turimomis pareigomis, vardu, statusu ar galia).	23	35,4 %	
Favoritizmas (favoritų kėlimas ar jų skyrimas į aukštas vietas).	16	24,6 %	
Sukčiavimas	24	36,9 %	
Dokumentų klastojimas	23	35,4 %	
Darbo resursų švaistymas asmeninėms reikmėms	27	41,5 %	
Poveikio taikymas	17	26,2%	
Nežinau, negaliu pasakyti	5	7,7 %	

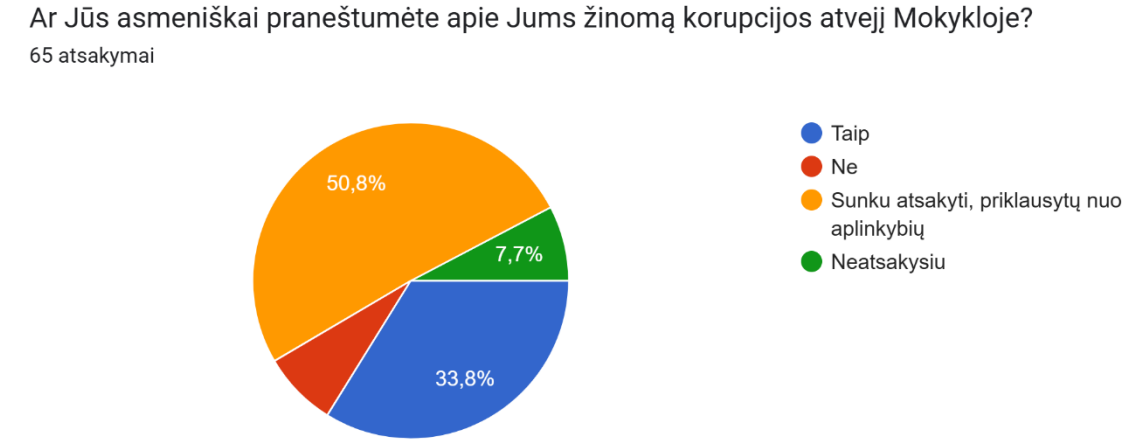
92 % respondentų teisingai identifikavo korupcijos sąvoką ir tik 7,7 % atsakė, kad nežino. Todėl galima daryti išvadą, kad dauguma darbuotojų geba atpažinti korupcijos apraiškas.

5. Korupcijos toleravimas Mokykloje.

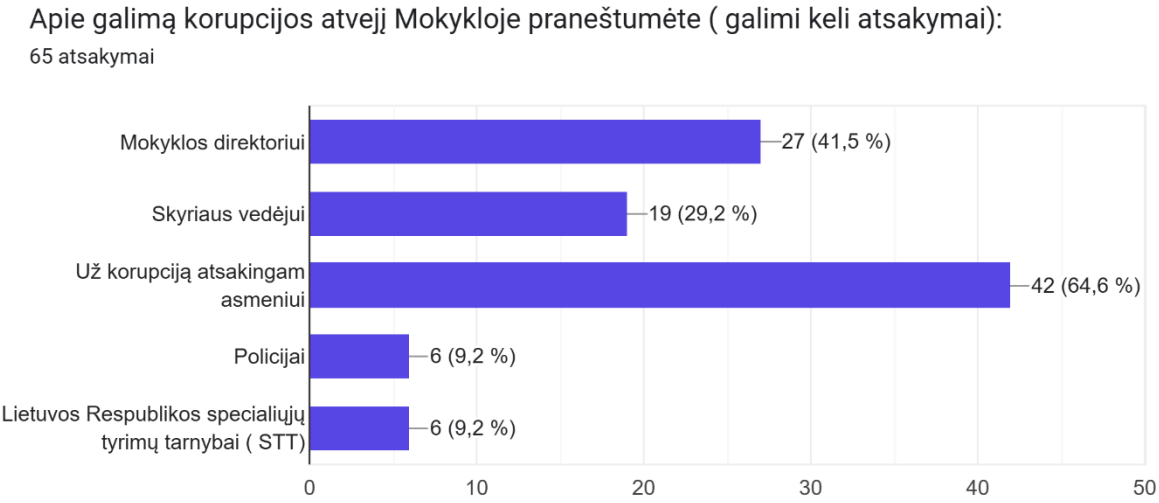


89,2 % darbuotojų mano, kad korupcija Mokykloje nėra toleruojama. Tačiau 10,8 % į klausimą atsakė taip. Tai rodo nepakankamai aukštą antikorupcinės kultūrą.

6. Pasiryžimas pranešti apie korupciją.

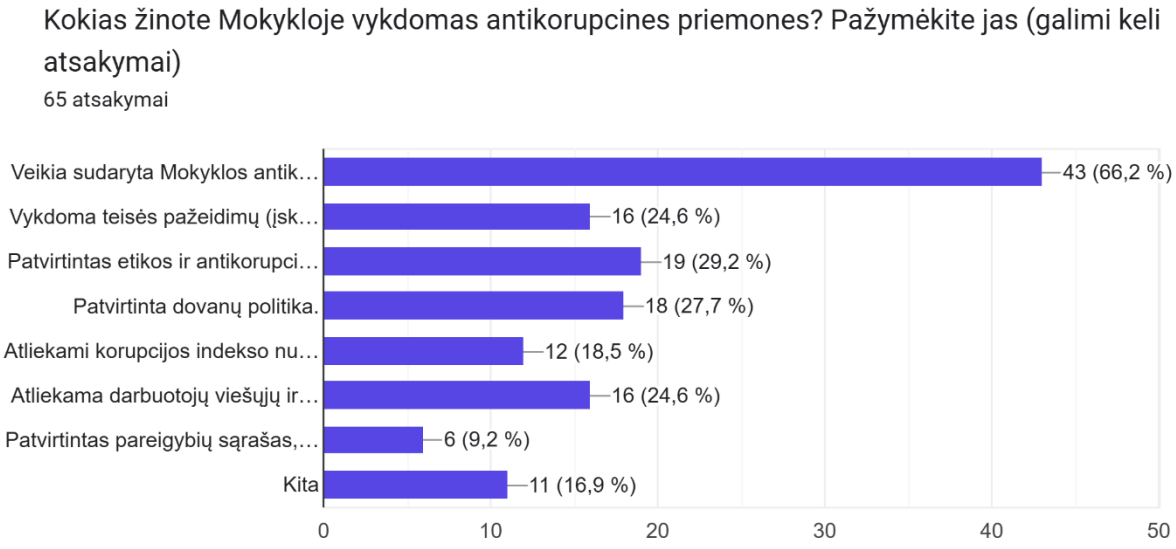


33,8 % respondentų tvirtai teigia, kad praneštų apie korupcijos atvejį, tačiau 50,8 % respondentų atsakė, kad tai priklausytų nuo aplinkybių. 7,7 % pasirinko neatsakyti, o 7 % nepraneštų. Tokie rezultatai rodo nepakankamą pasitikėjimą pranešimo sistema arba galimas baimes dėl pasekmių.



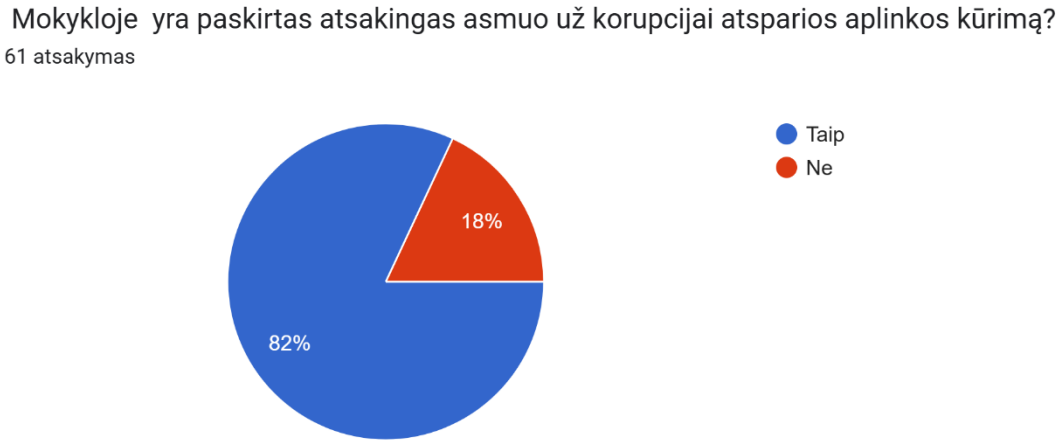
Dažniausiai darbuotojai kreiptųsi į už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingą asmenį (64,6 %) arba Mokyklos direktorių (41,5 %). Tai rodo, kad vidiniai pranešimo kanalai yra žinomi ir vertinami kaip pagrindiniai.

7. Antikorupcinių priemonių žinomumas.



Geriausiai žinomos priemonės yra tai, kad veikia sudaryta Mokyklos antikorupcinė komisija (66,2 %), patvirtintas etikos ir antikorupcinio elgesio kodeksas (29,2 %), yra dovanų politika (27,7 %). Mažiau žinomos interesų konfliktų kontrolės bei darbuotojų patikimumo vertinimo priemonės. Tai rodo poreikį aktyviau komunikuoti apie visas vykdomas antikorupcines veiklas.

Buvo klausiama, ar dirbantieji žino apie paskirtą atsakingą asmenį už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą?



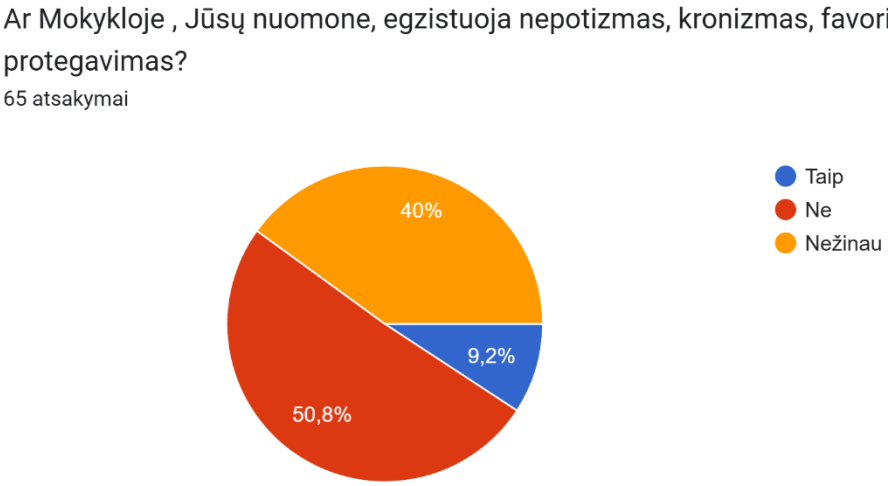
82 % respondentų žino, kad Mokykloje yra paskirtas už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingas asmuo. Tai rodo gerą informacijos sklaidą šiuo klausimu.

8. Susidūrimas su kyšio siūlymu.



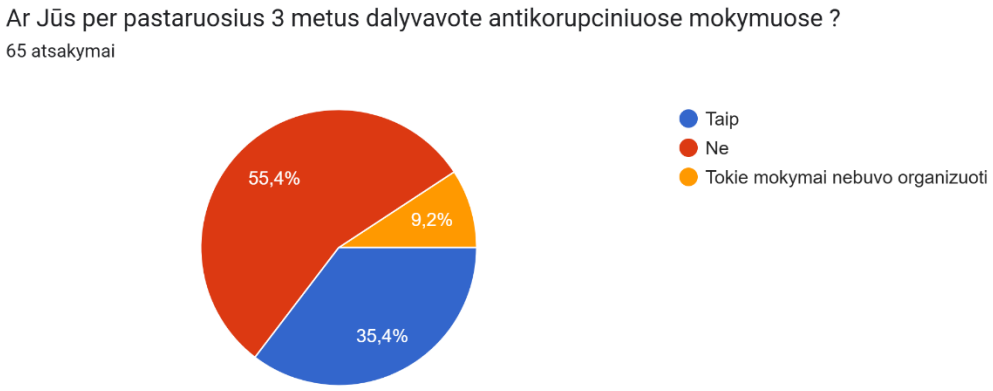
98,5 respondentų nurodė, kad nei jiems, nei kolegoms nebuvo siūlomas kyšis. Tai leidžia daryti išvadą, kad tiesioginių korupcinių situacijų darbuotojai nepatiria.

9. Nepotizmo, favoritizmo ir kronizmo vertinimas.



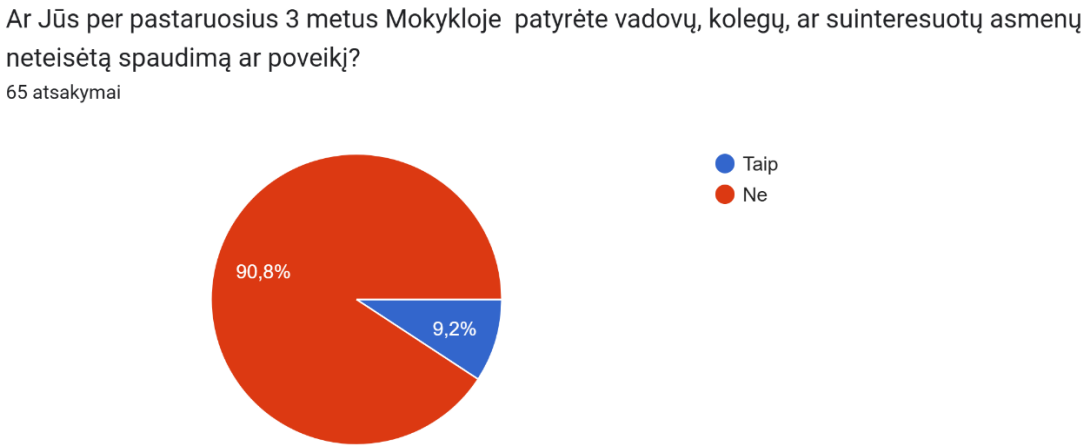
50,8 % respondentų mano, kad tokios apraiškos Mokykloje neegzistuoja, tačiau 40 % negalėjo atsakyti. Didelė neapsisprendusiųjų dalis gali reikšti informacijos trūkumą arba jautrumą šiai temai.

8. Dalyvavimas antikorupciniuose mokymuose.



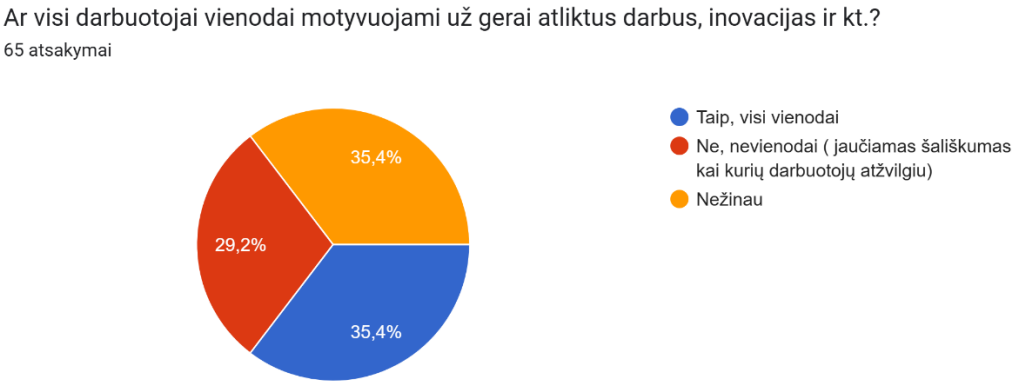
35,4 % respondentų dalyvavo antikorupciniuose mokymuose. Tai rodo, kad mokymai organizuojami, tačiau 55,4 % darbuotojų jų nėra lankę, todėl reikėtų daugiau organizuoti mokymų šia tematika ir siekti didesnio darbuotojų įsitraukimo.

9. Neteisėto spaudimo patirtis.



90,8 % darbuotojų nurodė per pastaruosius trejus metus nepatyrė neteisėto spaudimo ar poveikio.

10. Darbuotojų motyvavimo teisingumas.



35,4 % respondentų mano, kad darbuotojai motyvuojami vienodai. 35,4 % neturi nuomonės. 29,2 % teigia, kad darbuotojai motyvuojami nevienodai. Šie rezultatai rodo, kad motyvavimo sistema darbuotojams nėra pakankamai aiški.

11. Darbuotojų pastabos, pasiūlymai, pastebėjimai.

Jokių pastebėjimų, pasiūlymų ar pastabų dėl korupcijos prevencijos darbuotojai neišsakė.

IŠVADOS

Anoniminės apklausos rezultatai rodo, kad Mokykloje formuojama pakankamai stipri antikorupcinė kultūra. Darbuotojai gerai supranta korupcijos sąvoką, žino apie atsakingą asmenį, geba atpažinti korupcijos apraiškas. Tai rodo gerą informacijos sklaidą šiuo klausimu. 98,5 respondentų nurodė, kad nei jiems, nei kolegoms nebuvo siūlomas kyšis. Tai leidžia daryti išvadą, kad tiesioginių korupcinių situacijų darbuotojai nepatiria. Tačiau nustatytos kelios korupcijos prevencijos tobulintinos sritys:

- nemaža dalis darbuotojų nėra visiškai pasirengę pranešti apie korupcijos atvejus;
- ne visi darbuotojai yra dalyvavę antikorupciniuose mokymuose;
- dalis darbuotojų nepakankamai susipažinę su visomis Mokykloje taikomomis antikorupcinėmis priemonėmis.

Įvertinus tyrimo rezultatus, galima daryti išvadą, jog darbuotojų korupcijos netoleravimo lygis Naujosios Akmenės ikimokyklinio ugdymo mokykloje geras, tačiau reikia stiprinti darbuotojų pasitikėjimą pranešimo mechanizmais, tobulinti motyvavimo sistemą, didinti procesų skaidrumą bei nuosekliai ugdyti antikorupcinę kultūrą. Didžiausią dėmesį reikėtų skirti pranešėjų apsaugai ir nuolatiniam antikorupciniam švietimui.

Tyrimą atliko ir duomenis apibendrino: Regina Petraitienė