

NEIĞALUMO IR DARBINGUMO NUSTATYMO TARNYBOS PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS DARBUOTOJŲ TOLERANCIJOS KORUPCIJAI INDEKSO NUSTATYMO 2022 M. TYRIMO REZULTATAI

2022 m. liepos 27 d. Nr. I-290
Vilnius

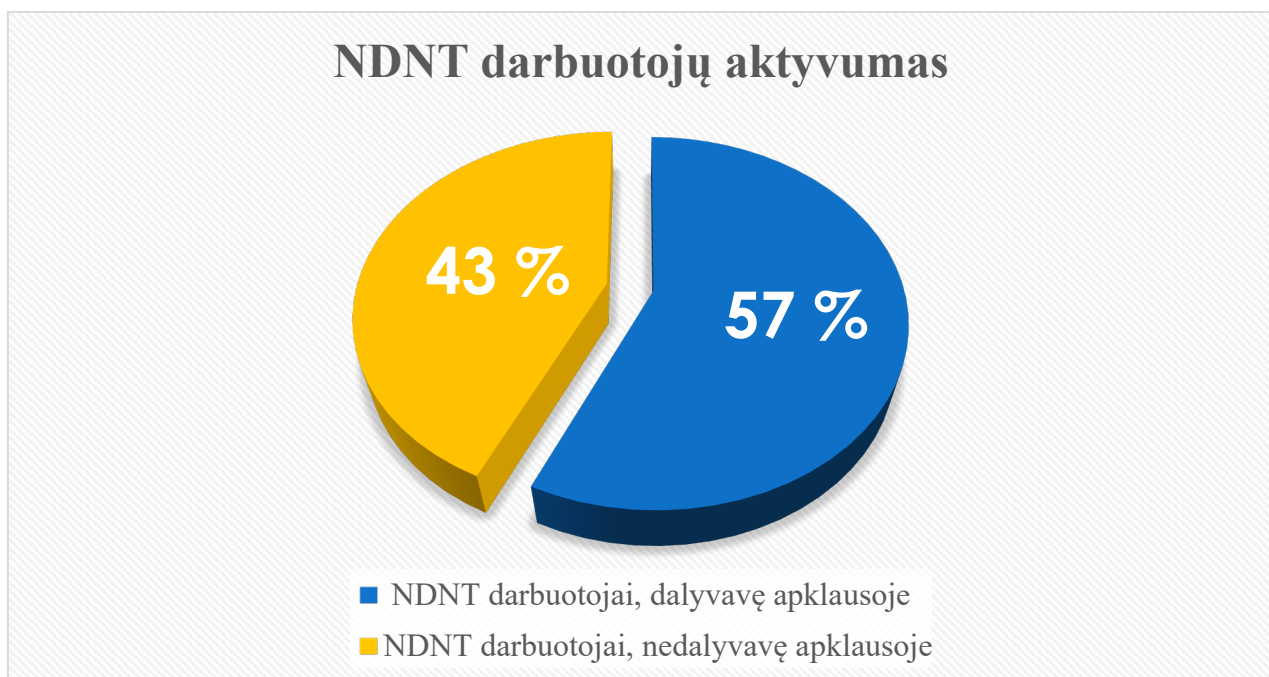
Neiğalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – NDNT) Prevencijos skyrius 2022 m. gegužės–liepos mėnesiais organizavo NDNT darbuotojų korupcijos tolerancijos apklausą (toliau – apklausa). Apklausoje anкета buvo paskelbta 2022 m. gegužės 23 d. NDNT intraneto svetainėje ir buvo pasiekama iki 2022 m. liepos 13 d. Apklausoje galėjo dalyvauti visi NDNT valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys pagal sutartis (toliau – Tarnybos darbuotojai).

Apklausa buvo anoniminė, darbuotojams reikėjo užpildyti pateiktą elektroninę anketą. Anketa parengta vadovaujantis Antikorupcinės aplinkos viešajame sektoriuje kūrimo ir įgyvendinimo vadovu ir „Skaidrumo akademijos“ gerąja praktika, atsižvelgiant į pagrindinius apklausoje tikslus. Siekiant kuo aktyvesnio Tarnybos darbuotojų dalyvavimo apklausoje, validžių rezultatų ir vienodo traktavimo, anketoje darbuotojams buvo pateikiami tik uždari klausimai (išskyrus paskutinį) ir tik vienas klausimas, identifikuojantis respondentą (buvo atsisakyta diferenciacijos pagal lytį, amžių, išsilavinimą ir darbo stažą įstaigoje, buvo siekiama didesnio anonimiškumo ir pasitikėjimo).

Anketos uždaruose klausimuose respondantai galėjo pasirinkti vieną iš siūlomų atsakymų variantų (Taip arba Ne), atviraime klausime respondentas galėjo įrašyti savo atsakymo (siūlymo) variantą.

TYRIMO TIKSLAS	Nustatyti Neiğalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – NDNT) darbuotojų bendrą požiūrį į korupciją, kiek plačiai paplitęs šis reiškinys, darbuotojų patirtį ir santykį su tokio pobūdžio apraiškomis, nustatyti darbuotojų tolerancijos korupcijai indeksą (toliau – DTKI)
TYRIMO TRUKMĖ	Anketą buvo galima užpildyti nuo 2022-05-23 iki 2022-07-13
TYRIMO BŪDAS	Anoniminė anketa, kurią sudarė 19 klausimų: - 1 klausimas, susijęs su informacija apie respondentus; - 17 klausimų, susijusių su respondentų požiūriu į korupciją; - 1 atviras klausimas, skirtas pateikti pasiūlymus, pastabas
TYRIMO DALYVIAI	Anoniminė anketa buvo išsiųsta visiems NDNT darbuotojams elektroniniu paštu ir paskelbta NDNT intranete

1. INFORMACIJA APIE APKLAUSOS DALYVIŲ AKTYVUMĄ



NDNT darbuotojų, dalyvavusių apklausoje 2022 m., aktyvumas (lyginant su 2021 m.) padidėjo ↑ 24 %. (2021m. – 33 %; 2022 m. – 57 %)

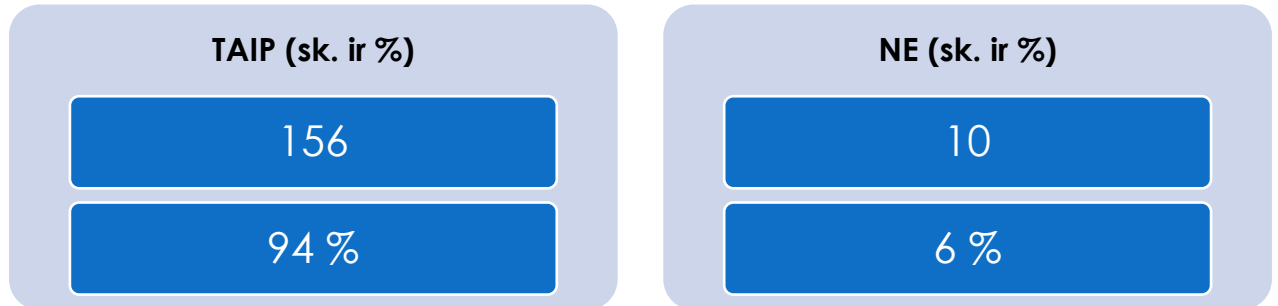
Dalyvavimo apklausoje aktyvumo pasiskirstymas pagal padalinius

PADALINIO PAVADINIMAS	DIRBANČIŲ ASMENŲ SKAIČIUS (vidutinis)	APKLAUSOJE DALYVAVUSIŲ ASMENŲ SKAIČIUS
NDNT administracija (ir kita)	9	9 darbuotojai, arba 100 %
Teisės ir personalo skyrius	5	5 darbuotojai, arba 100 %
Išteklių valdymo skyrius	20	9 darbuotojai, arba 45 %
Informacinių technologijų skyrius	6	3 darbuotojai, arba 50 %
Veiklos kokybės skyrius	6	4 darbuotojai, arba 67 %
Sprendimų kontrolės skyrius	23	12 darbuotojų, arba 52 %
Asmenų aptarnavimo ir dokumentų valdymo skyrius	50	26 darbuotojai, arba 52 %
Vilniaus teritoriniai skyriai	51	22 darbuotojai, arba 43 %
Kauno teritoriniai skyriai	32	16 darbuotojų, arba 50 %
Klaipėdos teritoriniai skyriai	16	12 darbuotojų, arba 75 %
Šiaulių teritoriniai skyriai	24	13 darbuotojų, arba 80 %
Alytaus teritorinis skyrius	10	8 darbuotojai, arba 56 %
Marijampolės teritorinis skyrius	9	5 darbuotojai, arba 56 %
Panevėžio teritorinis skyrius	14	14 darbuotojų, arba 100 %
Tauragės teritorinis skyrius	9	3 darbuotojai, arba 33 %
Plungės teritorinis skyrius	8	5 darbuotojai, arba 63 %
Iš viso	292	166 , arba 57 %

NDNT darbuotojų dalyvavimo apklausoje aktyvumo pasiskirstymas pagal skyrius: mažiausiai aktyvūs buvo Tauragės, Vilniaus ir Išteklių valdymo skyrių darbuotojai (33%; 43% ir 45 %), apklausoje dalyvavo visi Panevėžio teritorinio ir Teisės ir personalo skyrių darbuotojai.

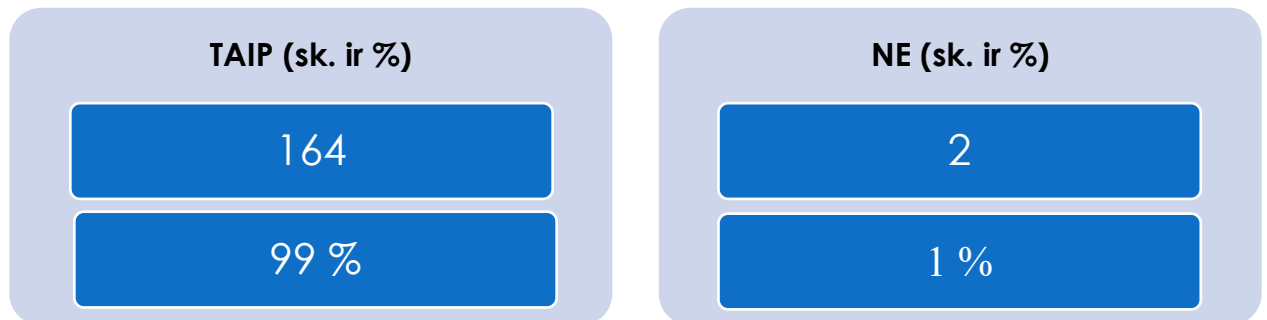
2. NDNT DARBUOTOJŲ POŽIŪRIS Į KORUPCIJĄ IR KORUPCIJOS PREVENCIJĄ

2.1. Ar Jums yra aišku, kokia tvarka reikėtų nusišalinti nuo sprendimo rengimo, svarstymo ar priėmimo procedūros esant interesų konfliktui?



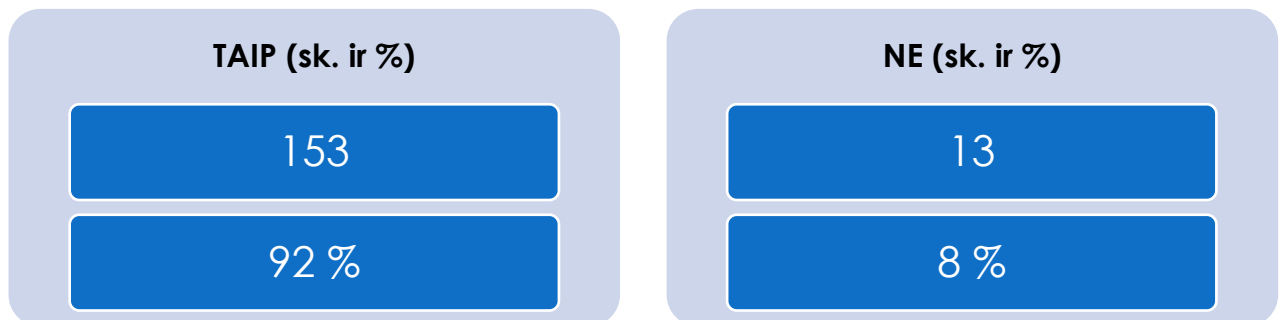
94 % respondentų tvirtai žino kokia tvarka reikėtų nusišalinti nuo sprendimo rengimo, svarstymo ar priėmimo procedūros esant interesų konfliktui, 6 % to nežino.

2.2. Ar Jums yra aišku, kaip reikėtų elgtis gavus dovaną iš klientų, verslo ar kitų įstaigų atstovų?



Tik 2 (apie 1 %) respondentai nežinojo, kaip reikėtų elgtis gavus dovaną. Galima teigti, kad beveik visi respondentai žino apie „nulinę“ dovanų politiką ir žino, kaip elgtis gavus dovaną.

2.3. Ar Jūs per pastaruosius trejus metus esate dalyvavę antikorupciniuose mokymuose (apie korupcijos priemonių įgyvendinimą, tinkamą interesų konfliktų valdymą, etikos normų laikymąsi, informavimą apie galimybę pranešti ir pan.)?



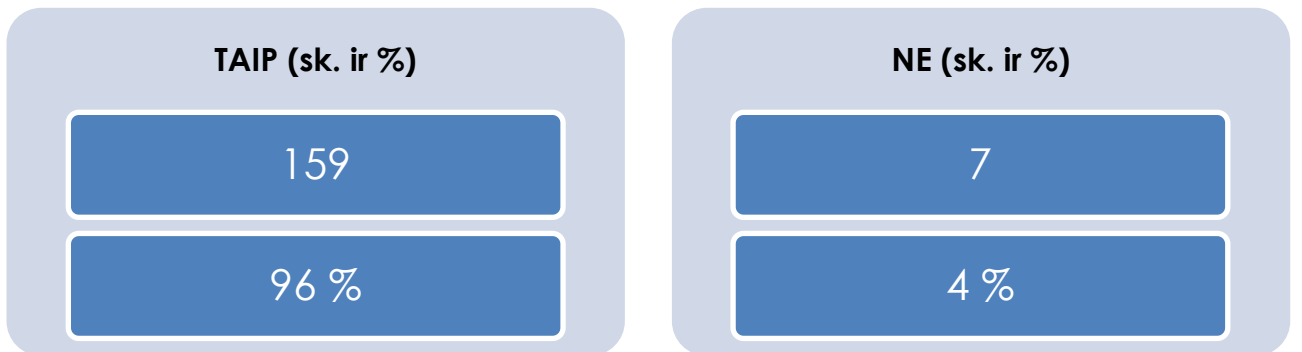
Per pastaruosius 3 metus antikorupciniuose mokymuose dalyvavo 92 % respondentų.

2.4. Ar Jums yra žinoma, kuris darbuotojas (ar skyrius) yra atsakingas už korupcijos prevenciją NDNT?



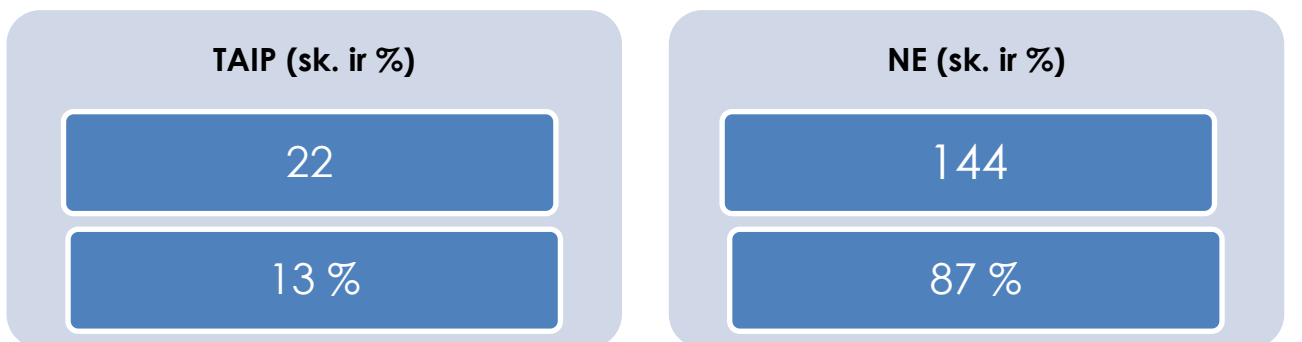
93 % respondentų mano, kad žino, kuris darbuotojas (ar skyrius) yra atsakingas už korupcijos prevenciją NDNT, nežino – 7 %.

2.5. Ar žinote, kokių būdu NDNT viduje galite pranešti apie pastebėtus pažeidimus (el. paštu, užpildant formą, tiesiogiai atsakingam asmeniui)?



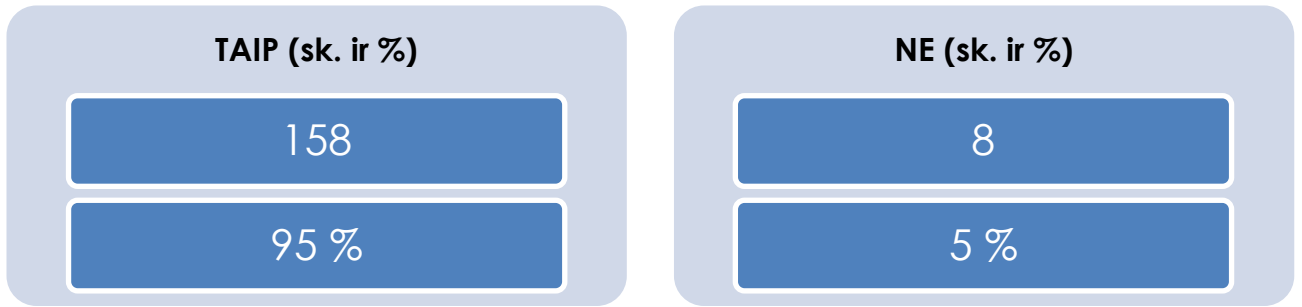
Žinančių, kokių būdu NDNT viduje reikėtų pranešti apie pastebėtus pažeidimus, buvo 96 % respondentų, nežinančių – 4 %.

2.6. Ar yra buvę situacijų, kuomet Jums vykdant pavestas funkcijas buvo siūloma atsidėkoti ar bandoma kitaip paveikti?



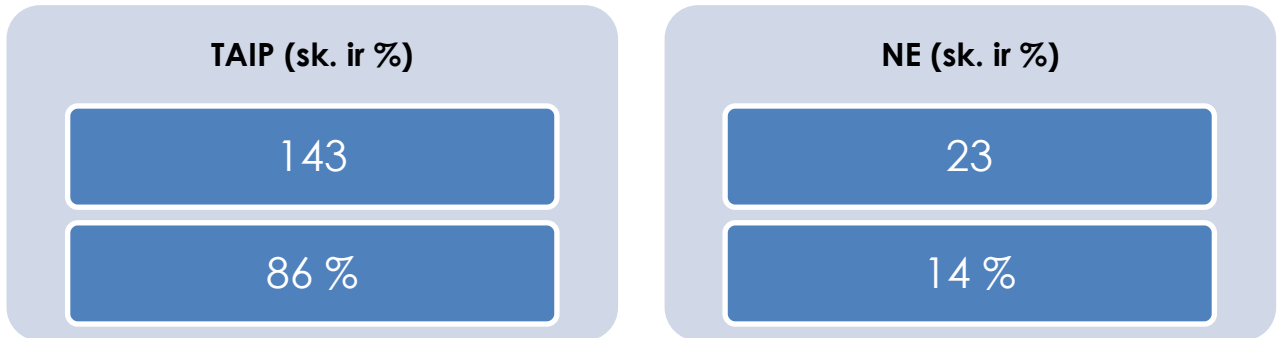
Pagal pasirinktus atsakymus matyti, kad 13 % respondentų buvo susidūrę su situacija, kuomet jiems vykdant pavestas funkcijas buvo siūloma atsidėkoti ar bandoma kitaip paveikti. Teigiančių, kad nesusidūrė su tokia situacija, buvo 87 %.

2.7. Ar pastebėjęs (-usi) korupciją darbe apie tai praneštumėte asmenims, NDNT atsakingiems už korupcijos prevenciją?



Pagal pateiktus atsakymus, pastebėjus korupciją darbe, apie tai praneštų 95 % respondentų, nepraneštų – 5 %.

2.8. Ar sutinkate su teiginiu, kad pranešus apie korupciją NDNT, būtų užtikrinamas pranešėjo konfidencialumas?



Respondentų, sutikusių su teiginiu, buvo 86 %, nesutikusių – 14 %.

2.9. Ar sutinkate su teiginiu, kad paaikškęjus apie galimą korupciją, atvejis NDNT būtų tinkamai ištirtas ir įvertintas?



Respondentų, sutikusių su teiginiu, kad paaikškęjus apie galimą korupciją, atvejis NDNT būtų tinkamai ištirtas ir įvertintas, buvo 94 %, nesutikusių – 6 %.

2.10. Kaip manote, ar NDNT pirkimai yra organizuojami sąžiningai?



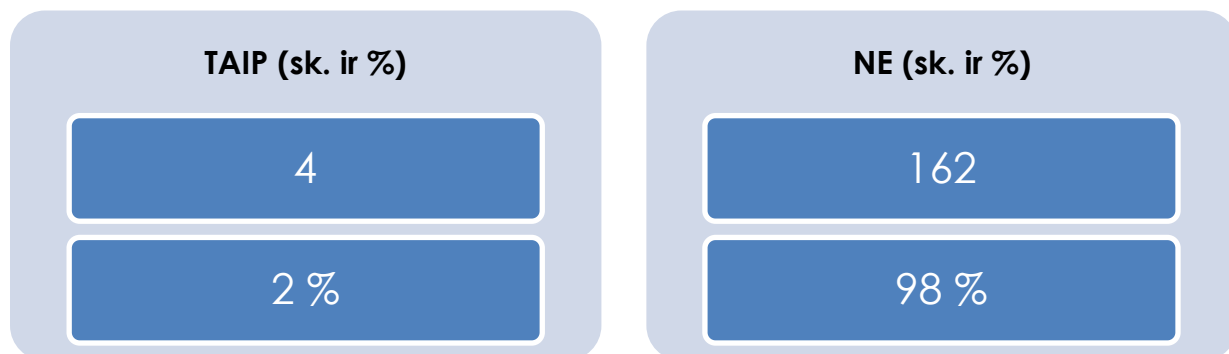
Pagal respondentų pateiktus atsakymus, dauguma respondentų (93 %) mano, kad NDNT pirkimai yra organizuojami sąžiningai, taip nemanančių ar abejojančių yra 7 %.

2.11. Ar NDNT esate pastebėję nepotizmo, kronizmo ar partinio protegavimo atvejų (pvz., įdarbinant, skiriant aukštesnius atlygius (priedus, priemokas ir kt.) darbuotojams, susijusiems giminystės, politiniais ar artimos draugystės ryšiais)?



Pagal pasirinktus atsakymus, respondentų, pastebėjusių nepotizmo, kronizmo ar partinio protegavimo atvejų NDNT, buvo net 20 %, teigiančių, kad nežino apie tokius atvejus – 80 %.

2.12. Ar Jums žinomas nors vienas atvejis, kai per pastaruosius metus NDNT darbuotojas paėmė nepagrįstą atlyginimą (pvz., už palankų sprendimą, pagreitiną procedūrą ir pan.)?



Pagal pateiktus atsakymus, respondentų, žinančių atvejų, kai per pastaruosius metus NDNT darbuotojas paėmė nepagrįstą atlyginimą buvo 2 %, teigiančių, kad nežino apie tokius atvejus – 98 %.

2.13. Ar sutiktumėte, kad NDNT, vadovas – sąžiningumo pavyzdys?



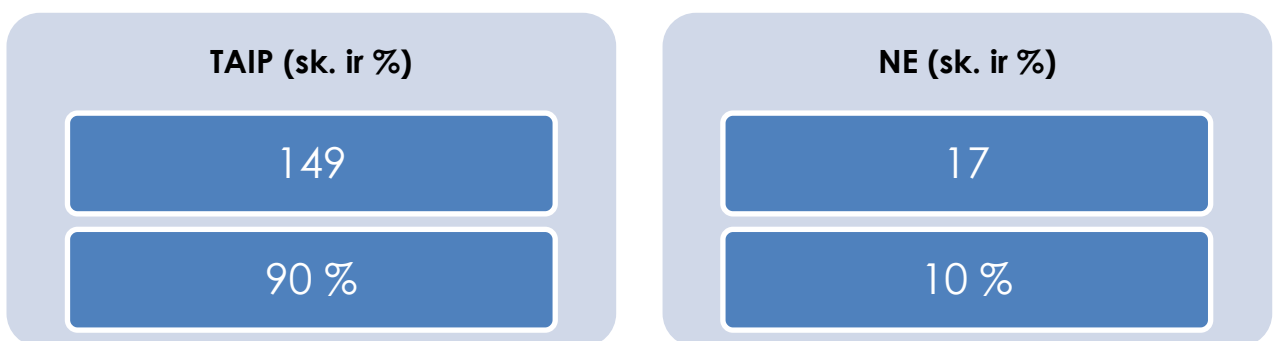
Respondentų, sutikusių su teiginiu kad, vadovas – sąžiningumo pavyzdys, buvo 91 %, nesutikusių su minėtu teiginiu – 9 %.

2.14. Ar Jūs per pastaruosius metus NDNT patyrėte vadovų, kolegų ar suinteresuotų asmenų neteisėtą spaudimą ar poveikį?



Pagal pasirinktus atsakymus, 7 % respondentų buvo patyrę vadovų, kolegų ar suinteresuotų asmenų neteisėtą spaudimą ar poveikį, kad nesusidūrė su tokiu poveikiu, pažymėjo 93 % respondentų.

2.15. Ar informuotumėte aukštesnio lygmens vadovą, jeigu Jūsų tiesioginio vadovo sprendimas ar pavedimas prieštarautų teisės aktams?



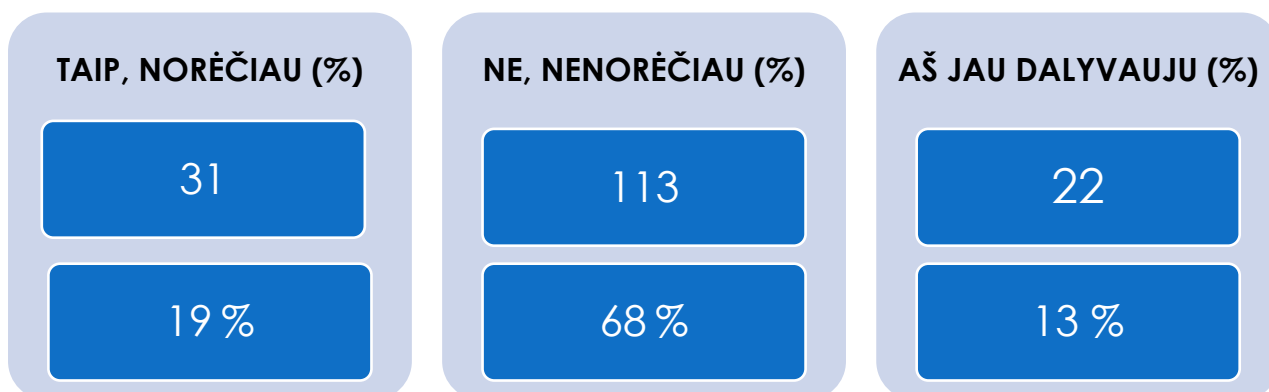
Pagal pateiktus atsakymus, 95 % darbuotojų informuotų aukštesnio lygmens vadovą, jeigu darbuotojo tiesioginio vadovo sprendimas ar pavedimas prieštarautų teisės aktams, neinformuotų – 10 % respondentų.

2.16. Kaip manote, ar NDNT toleruojama korupcija?



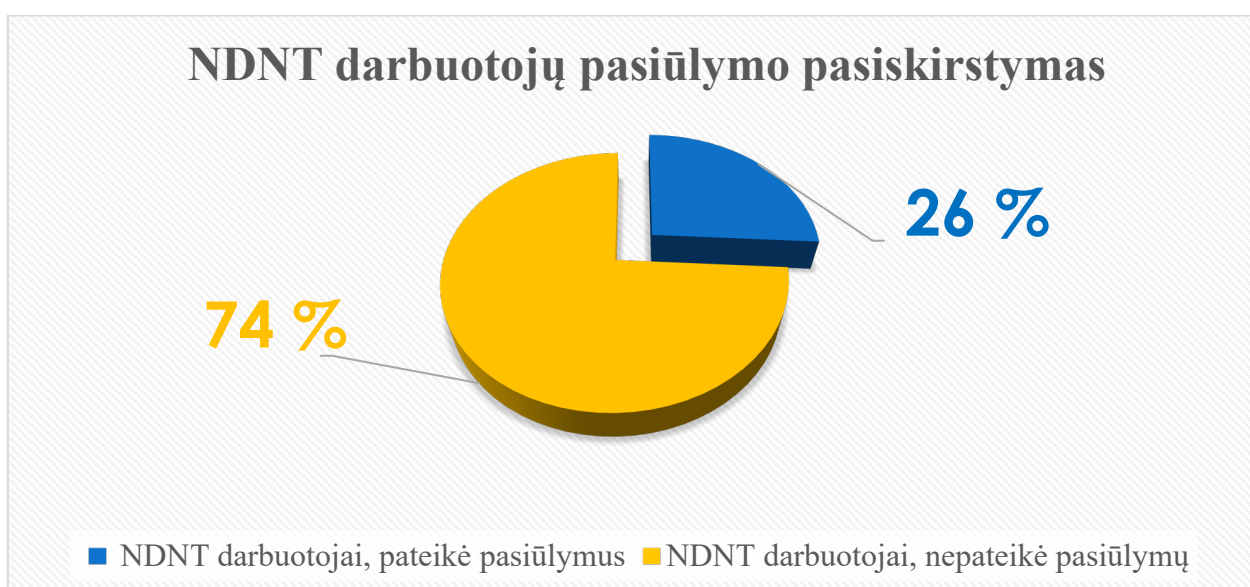
Respondentų, manančių, kad NDNT toleruojama korupcija, buvo 8 %, nesutikusių su minėtu teiginiu – 92 %.

2.17. Ar Jūs norėtumėte dalyvauti antikorupcinėje veikloje?



Respondentų nenorinčių dalyvauti antikorupcinėje veikloje – 68 %, norinčių dalyvauti – 19 %, teigiančių, kad jau dalyvauja – 13 %.

3. NDNT DARBUOTOJŲ SIŪLOMOS KORUPCIJOS PREVENCIJOS PRIEMONĖS



Atsakyti į 19 anketos klausimą buvo neprivaloma. 58 respondentai pateikė formalius atsakymus, 14 respondentų, nors ir užpildė atsakymų skiltį, bet nepateikė pasiūlymo (padėjo brūkšni, paliko tuščią langelį) arba informavo, kad pasiūlymų neturi. 43 respondentai pasiūlė konkrečias korupcijos prevencijos priemones, kurias apibendrinus galima būtų išskirti šias: didinti NDNT darbuotojų darbo užmokestį; organizuoti antikorpucinius mokymus ir švietimą (atvirų durų dienos, seminarai, mokymai, paskaitos ir pan.); didinti viešumą ir skaidrumą (NDNT svetainėje viešai skelbti apie viešuosius pirkimus, viešai skelbti apie priedus ir priemokas, viešai skelbti apie vertinimų rezultatus); tobulinti teisėkūrą, šalinant neaiškumus ir interpretacijas; atlikti teisės aktų antikorpucinį vertinimą; parengti vidines tvarkas, rekomendacijas (pvz., negalios vertinimo proceso tobulinimo, darbingumo lygio ir specialiųjų poreikių kriterijų peržiūrėjimas ir pan.); gerinti komunikaciją tiek viduje, tiek išorėje; sudaryti galimybę aptarnauti NDNT klientus nuotoliniu būdu, plačiau taikyti rotacijos principą (darbuotojų rotacija, skyrių rotaciją ir pan.).

Respondentų siūlomos antikorpucinės priemonės

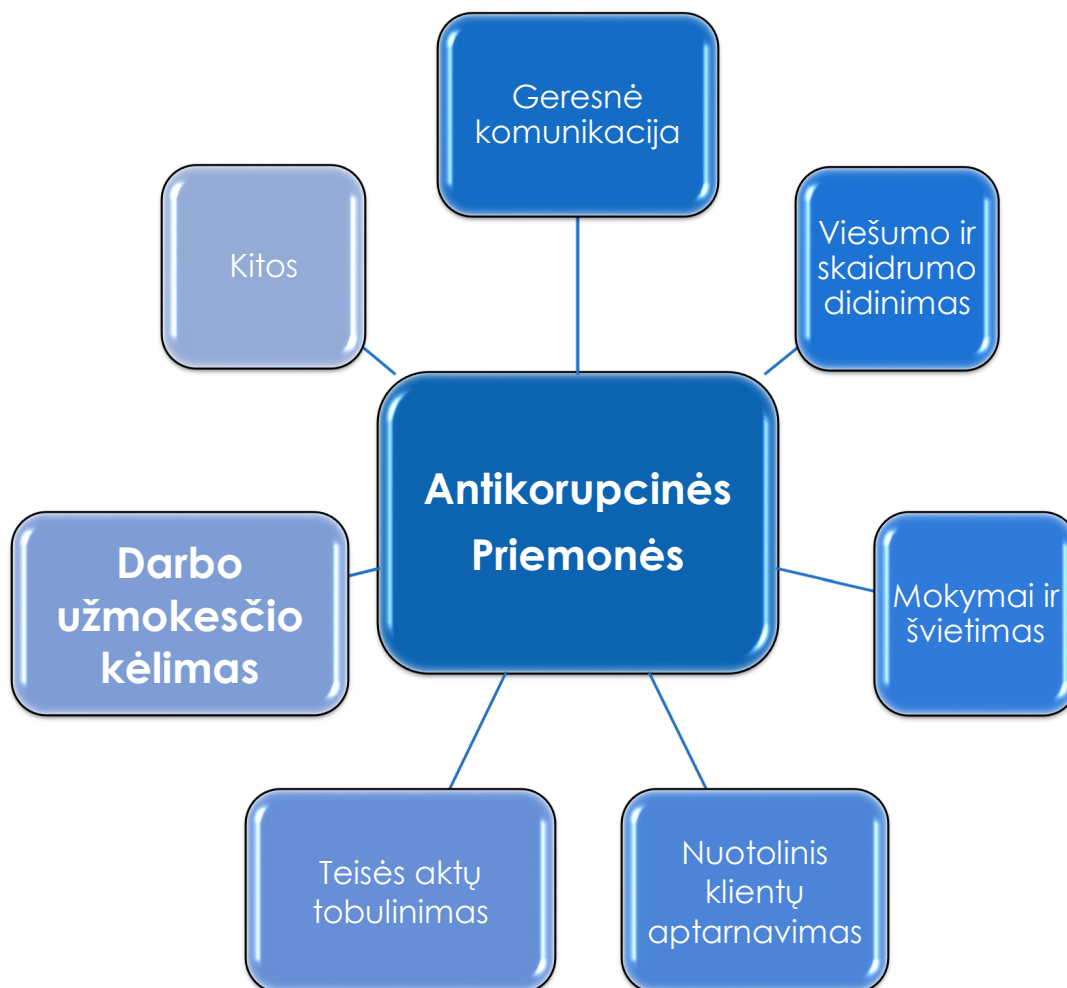
1	Periodiškai susirinkimų metu priminti esminius KP reikalavimus
2	Reguliariai tikrinti slapto kliento būdu asmenų aptarnavimo skyriaus darbuotojus, teritorinių skyrių vertintojus, vedėjus, patarėjus
3	Pranešti apie korupciją SMS žinute. Interaktyvus žemėlapis kuriame, galima pažymėti atsiradusius atvejus
4	Periodiškai komunikuoti ir teikti informaciją trumpais glaustais pranešimais, kaip išvengti arba ką daryti, jei asmuo siūlo „atsidėjimus“. Taip pat laikas nuo laiko pagal to meto aktualijas galima pateikti piliečiams informaciją lozungų ar šūkių forma (skelbimuose įstaigos patalpose, IT medijose ir kt.). Pvz., šiuo laikotarpiu labai aktualu karas Ukrainoje, tai ir paskelbti kažką panašaus kaip „nereikia „atsidėkoti“ mums, geriau paremkit Ukrainą...“
5	Nerašytų taisyklių atsisakymas; Darbas pagal teisės aktus; Teritoriniams skyriams nesutikus su SKS pakeitimais atliekamos kokios nors procedūros (dažnai pastebime nelogiškus ir ne pagal teisės aktus priimamus keitimus ir sprendimus, tačiau byla jau būna baigta ir pakeitimų atlikti nebegalime ar neturime tokios galimybės). Atnaujinti darbo programinę sistemą. Vertintojui pabaigus vertinti bylą, jis pats gali kažkaip užrakinti bylos vertinimo langą, kad kiti negalėtų sprendimų keisti be vertintojo žinios; Vadovų keitimasis (tam tikras metų skaičius, „kadencijų“ skaičius). SKS darbuotojų rotacija;
6	šviesti visuomenę

7	Didesnis darbo užmokestis. Kai alga nesiekia 700 Eur ir tu gyveni nuo algos iki algos ir patenkini tik būtiniausius poreikius, stengiesi neįlysti į skolas, tai galima visko prisigalvoti
8	Lipdukai ir skrajutės su šūkais „nepirk negalios“ tikrai nepadeda kovoti su korupcija, o kaip tik priešingai, mano supratimu, suponuoja lankytojams mintį, kad tariamai negalią galima nupirkti, ar bent jau praeityje buvo galima nusipirkti, ir jeigu žmogus, ateidamas į NDNT apie tai minčių neturėjo, tai jam yra „pakišama" mintis ir suformuojama nuostata prieš Tarnybos darbuotojus. Tai žemina darbuotojus ir užkrauna kolektyvinės kaltės už korupciją našta.
9	Kelti atlyginimą.
10	Mokymai, mokymai gerosios ir blogosios praktikos pavyzdžiai ir daugiau darbuotojų įtraukties į antikorpucines priemones. Negalios vertinimo procese vertinančiajam sutikus galėtų dalyvauti ir NVO atstovai
11	Manau, kad ant durų užklijuoti lipdukai gali sukelti , nes NDNT ta įstaiga kur klesti korupcija ir asmuo atėjęs į priėmimą gali visaip pagalvoti ir tuo pačiu žeidžia mūsų darbuotojų orumą
12	Reikia keisti visą tvarką NDNT susijusią su mūsų specialistų atliekamais vertinimais t.y. dokumentų gavimas, dokumentų vertinimo tvarka ir t.t. Manau, kad NDNT turi tapti ekspertine organizacija, o ne asmenų pageidavimus vykdančia struktūra
13	Nors karta per metus mokymai. Gal reiktų antikorpucinio laikraštuko kas buvo nuveikta antikorpucijos srityje darbovietėje ir jis išeitų antikorpucijos diena. Antikorpucijos diena kažkaip paminėti ir išskirti, nes to dar nėra buvę pvz. renginys apie nuveiktus darbus, tikslus ir siekius
14	Sklaida per informacines priemones, NVO
15	Užtenka, kiek yra
16	Mokymai
17	Pareigingai ir sąžiningai atlikti savo darbą
18	Kelti darbuotojų atlyginimus

19	Esamos pakankamos
20	Atlyginimo kėlimas
21	Jokio tiesioginio kontakto su asmenimis
22	Nusišalinimas
23	Svarbu būti skaidriems su korupcija susijusiems klausimams, vadovautis antikorupcijos priemonių įgyvendinimo planu. Svarbu, jog būtų užtikrinamas darbuotojų patikimumas, sąžiningumas.
24	Atlyginimo didinimas
25	Skyrių vedėjų rotacija (pvz. 5 metai ir gana:) nebūtų laiko ir noro savoms „taisyklėms“), atsisakyti priemonių ir priedų (nes skiriama tik išrinktiesiems ir lojaliems).
26	Tiesiog sąžiningai dirbti, pastebėjus korupciją, netoleruoti
27	Mokymai
28	Bylų rotacija respublikiniu lygiu, vieši konkursai į pareigas, darbuotojų atlyginimų kėlimas
29	Norėčiau sužinoti kas nuveikta per metus antikorupcinėje veikloje?
30	Kuo daugiau viešumo apie įvykius NDNT, apie vykdomus viešuosius pirkimus
31	DU didinimas darbuotojams, skatinamosios priemonės
32	Darbingumo lygio ir specialiųjų poreikių kriterijų peržiūrėjimas, kad tos pačios patologijos nebūtų galima vertinti keliais kriterijais, kai vieni įtakoja DL procentus, o kiti ne, nes tuomet galima nesąžiningai jais manipuliuoti. Pvz. 77.1.1-77.1.3, kai judesių įvertinimas atitinka FN I° (asmens DL iki 85%, kas neįtakoja procentų), o tas pats nedidelis judesių apribojimas 80.17.3.1- DL 75%, 80.18.3.1 - DL 80% , nors buvo siūlyta nedidelius FN vertinti 90 - 85%, nes nedidelis funkcijos sutrikimas tikrai neturėtų įtakoti bendro DL ir visų skyrių nedidelis (lengvas) FN turėtų būti vertinamas vienodai. Dabar paliekama vieta interpretacijoms, kas veda į galimybę nesąžiningai vertinti. Tokių punktų yra daug – kaip ir Cukrinis diabetas vertinamas ir prie hipertenzijos, ir atskirai; Stuburo patologija vertinama iš vienkartinio judesių

	<p>suvertinimo neutralaus nulio metodu - nors turėtų būti vertinama po išnaudotų visų gydymo ir reabilitacijos galimybių (jeigu TS nesuvertina, SKS suvertina ir keičia sprendimą) ir t.t. Taigi, labai trūksta konkretumo, išaiškinimų, kad visi galėtų įsakymus skaityti vienodai, be interpretacijų. Yra vedėjų, kurie SP BFL 42 punktą supranta, kad ryški monoparezė yra kai jėga 4 balai, svarbu, kad asmuo turėtų lazdelę ir jau skiriamas priežiūros (pagalbos) II lygis, kai tuo tarpu DL būtų vertinamas pagal 14.2 punktą -80%, tačiau nieks neišaiškina kada skirti SP, o kada neskirti. Čia turime galimybę skirti poreikius nesąžiningai visuomenės atžvilgiu</p>
33	<p>Nevertinti klausimyno darbingo amžiaus žmonėms dėl darbingumo lygio</p>
34	<p>Atvirų durų dienos, kuo daugiau išėjimo į visuomenę ir visuomenės švietimo apie Tarnybos veiklos apartą, nes daug mitų egzistuoja visuomenėje, kurie yra visai nepagrįsti. Turėtume stengtis būti kuo atviresnė įstaiga, daryti visokias akcijas, kartu akcijose dalyvauti su neįgaliaisiais</p>
35	<p>1. Bylų Rotacija 2. Didesni atlyginimai 3. Viešinimo projektai</p>
36	<p>Darbuotojo sąmoningumas ir atsakomybė</p>
37	<p>darbuotojų motyvavimas (pvz.: darbo užmokestis)</p>
38	<p>Pradėti nuo savęs, dalyvauti mokymuose</p>
39	<p>Didesnis darbo užmokestis</p>
40	<p>Skatinti darbuotojus priedais prie atlyginimo, renginiais ir pan.</p>
41	<p>Visos priemonės šiuo metu veikia. Papildomų nereikia</p>
42	<p>Atsisakyti „gyvo“ klausimynų pildymo. Kuo didesnę dalį pildyti nuotoliniu būdu. Taip būtų išvengta tiesioginio kontakto su vertinamaisiais asmenimis ir korupcijos tikimybė sumažėtų iki minimumo</p>
43	<p>Apie vykdomus, įvykusius ir būsimus (planuojamus) viešuosius pirkimus viską turi žinoti visi žemiausio rango NDNT darbuotojai, turėti laisvą priėjimą prie visų pirkimo dokumentų. Tam jie ir vadinasi – V i e š ė j i pirkimai, o N e s l a p t i e j i. Biudžeto pinigai – visų nuosavybė, Viešumas visada buvo, yra ir bus geriausias vaistas (ginklas) nuo bet kokios korupcijos. Sėkmės darbe</p>

ANTIKORUPCINĖS PRIEMONĖS



4. APKLAUSOS APIBENDRINIMAS

1. Pirmą kartą vykdytoje apklausoje 2021 m. dalyvavo gana mažai darbuotojų (33 %). Žemą aktyvumą galimai lėmė šios priežastys: 1. nepasitikėjimas, kad bus tinkamai užtikrintas anonimiškumas, ir baimė, kad galimai bus atpažinti apklausoje dalyvavę darbuotojai; 2. abejingumas, susitaikymas su esama situacija ir manymas, kad niekas nepasikeis; 3. darbuotojai manė, kad apklausa yra sudėtingas procesas, daug atvirų klausimų, jos pildymas užtrunka daug laiko ir todėl jo neverta investuoti į anketos pildymo procesą, kuris, jų manymu, negali duoti teigiamų rezultatų ar būtinų pokyčių. 2022 m. Prevencijos skyriaus vykdytoje apklausoje dalyvavo 57 % darbuotojų, t. y. darbuotojų, dalyvavusių apklausoje 2022 m. aktyvumas (lyginant su 2021 m.) padidėjo 24 % (2021m. – 33 %; 2022 m. – 57 %). Šių metų apklausoje buvo siekiama didesnio darbuotojų aktyvumo ir įsitraukimo, tuo tikslu pratęstas anketos pildymo laikas, pakoreguotas anketos turinys ir supaprastintas atsakymų pateikimas ir kiti apklausos pakeitimai atlikti siekiant validžių (statistiškai reikšmingų) rezultatų, vienodo traktavimo, paprastesnio pildymo. Anketoje darbuotojams buvo pateikiami tik uždari klausimai (išskyrus paskutinį) ir tik vienas klausimas pateiktas siekiant

identifikuoti respondento darbo vietą (buvo atsisakyta visų klausimų, susijusių su pasiskirstymu pagal lytį, amžių, išsilavinimą ir darbo stažą įstaigoje). Aukščiau minėtais 2022 m. apklausos pakeitimais taip pat buvo siekiama užtikrinti didesnę respondentų anonimiškumą ir siekiama didesnio pasitikėjimo.

2. Apibendrinant galima teigti, kad respondentai žino, kaip nusišalinti (94 %) esant interesų konfliktui ir žino, kokių būdu NDNT viduje gali pranešti (96 %) apie pastebėtus pažeidimus. Beveik visi respondentai žino, kaip elgtis gavus dovaną (99 %). 92 % apklausoje dalyvavusių darbuotojų per pastaruosius trejus metus yra dalyvavę antikorupciniuose mokymuose, 93% respondentų nurodė, kad žino kuris skyrius (ar asmuo) yra atsakingas už korupcijos prevenciją NDNT.

3. Dauguma respondentų nurodė, kad yra linkę pranešti apie jiems žinomą korupcijos darbe atvejį. Apsisprendusių tai padaryti respondentų buvo 95 %, o apie pastebėtą korupcijos atvejį nepraneštų 5 %. Net 13 % respondentų teigia, kad yra buvę situacijų, kuomet jiems vykdant pavestas funkcijas buvo siūloma atsidėkoti ar bandoma kitaip juos paveikti, 87% nurodė, kad nėra susidūręs su tokia situacija.

4. Pagal respondentų pateiktus atsakymus, 86 % apklausoje dalyvavusių asmenų sutiko su teiginiu, kad „pranešus apie korupciją NDNT būtų užtikrinamas pranešėjo konfidencialumas“, 94% respondentų sutiko su teiginiu, kad paaiškėjus apie galimą korupciją, atvejis NDNT būtų tinkamai ištirtas ir įvertintas. Būtina paminėti, kad net 13 % respondentų abejojo, kad, reikalui esant, jų konfidencialumas bus tinkamai užtikrintas, 6 % mano, kad pranešimas apie korupciją nebus tinkamai ištirtas ir įvertintas.

5. Pagal pateiktus atsakymus, dauguma respondentų (93 %) mano, kad NDNT pirkimai yra organizuojami sąžiningai, taip nemanančių ar abejojančių tuo yra 7 %.

6. Dauguma respondentų (98 %) nurodė, kad jiems nėra žinoma nė vieno atvejo, kai per pastaruosius metus NDNT darbuotojas paėmė nepagrįstą atlyginimą, 2 % respondentų nurodė, kad žino apie tokius atvejus.

7. Atkreiptinas dėmesys į respondentų pasirinktus atsakymus, kuriuose jie (20 %) nurodė, kad yra pastebėję nepotizmo, kronizmo ar partinio protegavimo atvejų (pvz., įdarbinant, skiriant aukštesnius atlygius (priedus, priemokas ir kt.) darbuotojams, susijusiems giminystės, politiniais ar artimos draugystės ryšiais), o 80 % respondentų nurodė, kad nėra pastebėję tokių atvejų.

8. Pagal respondentų pateiktus atsakymus, dauguma respondentų mano, kad NDNT vadovas yra sąžiningumo pavyzdys (91 %), taip nemanančių yra 9 %. Dauguma respondentų (93%) per pastaruosius metus nėra patyrę vadovų, kolegų ar suinteresuotų asmenų neteisėto spaudimo ar kito poveikio, kad tokį spaudimą patyrė, nurodė 7 % respondentų.

9. Atkreiptinas dėmesys į atsakymus, kuriuos pasirinko 10 % respondentų. Šie respondentai neinformuotų aukštesnio lygmens vadovo, net jeigu jų tiesioginio vadovo sprendimas prieštarautų teisės aktams, o 90 % nurodė, kad praneštų tokią informaciją apie minėtų vadovų sprendimus.

10. Dauguma respondentų mano, kad NDNT nėra toleruojama korupcija (92 %), o manančių, kad korupcija toleruojama yra 8 %.

11. Pagal pateiktus atsakymus, dauguma respondentų nenori dalyvauti antikorupcinėje veikloje – 68 %, norinčių dalyvauti šioje veikloje – 19 %, o teigiančių, kad jau dalyvauja – 13 %.

12. 2022 m. NDNT darbuotojų tolerancijos korupcijai indeksas – 0,745. Šis indeksas priklauso nuo respondentų atsakymų rezultatų vidurkio ir darbuotojų dalyvavusių apklausoje koeficiento vidurkio. Didžiausia galima darbuotojų tolerancijos korupcijai indekso reikšmė – 1,0.

5. PASIŪLYMAI IR SIEKTINOS REIKŠMĖS

Siekiant, kad NDNT struktūriniuose padaliniuose vyktų darbuotojų elgsenos ir sąmoningumo pokytis ir darbuotojų atsparumo korupcijai pažanga, siūloma:

1. siekiant periodiškai matuoti, ar NDNT vykdoma korupcijos prevencijos veikla yra efektyvi, darbuotojų tolerancijos korupcijai nustatymo tyrimą atlikti kiekvienais metais (atlieka Prevencijos skyrius);
 2. siekti aktyvesnio darbuotojų dalyvavimo darbuotojų tolerancijos korupcijai nustatymo tyrime ir didesnio NDNT darbuotojų tolerancijos korupcijai indekso 2023 m. (atlieka Prevencijos skyrius);
 3. siekiant NDNT išsikelto nulinės tolerancijos korupcijai tikslo ir didinti NDNT darbuotojų antikorupcinį sąmoningumą ir principingumą, NDNT 2022 m. suplanuoti mokymai ir praktiniai seminarai antikorupcinėmis temomis, nuolat atliekamas antikorupcinis teisės aktų vertinimas, taip pat siekiama NDNT teisės aktuose įtvirtinti aiškius ir skaidrius klientų aptarnavimo kokybės standartus, nuolat tobulinti neaiškias ar nepakankamai efektyvias vidines procedūras (atlieka Teisės ir personalo ir Prevencijos skyriai);
 4. siekiant didinti NDNT skaidrumą ir viešumą, siūloma didinti viešos informacijos sklaidą tiek NDNT interneto svetainėje, tiek įstaigos intranete (viešinti informaciją, susijusią su Tarnybos viešaisiais pirkimas, intranete viešinti informaciją apie gaunamus darbuotojų priedus ir priemokas). Gerinti NDNT išorinę ir vidinę komunikaciją – numatyti naujų ir inovatyvių priemonių ir procesų, padedančių dalintis informacija organizacijos viduje ir išorėje diegimą (Asmenų aptarnavimo ir dokumentų valdymo ir Išteklių valdymo skyrius);
 5. atsižvelgiant į apklausos rezultatus, iki šių metų pabaigos atlikti Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymą (atlieka Prevencijos skyrius).
-