

2025 m. gruodžio mėn. 15 – 22 d. dienomis įstaigoje atlikto „Darbuotojų tolerancijos lygio korupcijai nustatymo Šiaulių lopšelyje - darželyje „Berželis““ tyrimo rezultatus apibendrinantys duomenys. Apklausoje dalyvavo 49 darbuotojai, tai sudaro 75,38 proc. visų darbuotojų. Darbuotojų patirtis įvairi: naujai dirbantys ir turintys ilgametę darbo patirtį specialistai.

IŠVADOS:

1. **Aukštas formalus pasirengimas, tačiau reikia atkreipti dėmesį į kai kuriuos aspektus:** Nors 80–90 % darbuotojų žino teorinius pagrindus (atsakingus asmenis, pranešimo kanalus), kas penktas darbuotojas (22 %) nežino konkrečios nusišalinimo tvarkos esant interesų konfliktui. Tai yra didžiausia teisinė ir administracinė rizika.
2. **„Nulinė“ tiesioginės korupcijos patirtis:** Tyrimas rodo puikų faktinį rezultatą – 100 % darbuotojų per pastaruosius 5 metus nesusidūrė su tiesioginiu kyšininkavimu. Įstaiga yra saugi nuo „stambiosios“ korupcijos apraiškų.
3. **Prieštaras požiūris į pranešimą:** Tik mažoji dalis darbuotojų (47 %) tvirtai praneštų apie pažeidimą. Dauguma (51 %) sprendimą priimtų „priklausomai nuo aplinkybių“, o tai rodo, kad kolektyve asmeninis lojalumas kolegoms vis dar konkuruoja su etikos standartais.
4. **Vyrauja „dovanojimo kultūra“:** Daugiau nei pusė darbuotojų (51 %) palankiai vertina dovanas, o dalis jų (6 %) patys jas naudojo kaip atsidėkojimo priemonę kolegoms. Egzistuoja pilkoji zona tarp „nuoširdžios padėkos“ ir etikos pažeidimo (gėlės, saldainiai, dovanos iki 30 eurų).
5. **Stebimi korupcijos atpažinimo sunkumai ir pasyvumas:** Pagrindinė priežastis, kodėl darbuotojai nepraneštų apie korupciją – negebėjimas identifikuoti, ar situacija tikrai yra korupcinė (22 %). Tai dera su bendru pasyvumu teikiant pasiūlymus, nes darbuotojai korupciją suvokia tik kaip „kyšį“, bet neatpažįsta subtilesnių formų (pvz., protekcionizmo).

REKOMENDACIJOS:

1. **Organizuoti praktinius mokymus:** Organizuoti ne bendro pobūdžio seminarus, o praktines dirbtuves, skirtas būtent **interesų konfliktų valdymui** (tiems 22 %, kurie nežino nusišalinimo tvarkos) ir **subtilių korupcijos formų atpažinimui**.
2. **„Dovanų politikos“ gairės:** Parengti ir aiškiai iškomunikuoti vidinį dokumentą (vizualią atmintinę), kurioje būtų aiškiai brėžiama riba: kas yra leistinas mandagumo ženklas (pvz., žodinis „ačiū“), o kas – rizikinga dovana, kurios reiktų vengti ar deklaruoti.
3. **Pranešėjų apsaugos ir pasitikėjimo stiprinimas:** Viešinti informaciją apie pranešėjų anonimiškumo užtikrinimą. Darbuotojai turi gauti garantiją, kad pranešimas apie „pilkašias zonas“ nebus traktuojamas kaip „skundimas“, o kaip pagalba įstaigos reputacijai.
4. **Etikos kodekso aktualizavimas tėvų bendruomenei:** Kadangi darželyje korupcijos rizika dažnai kyla iš tėvų noro „atsidėkoti“, komunikaciją nukreipti į išorę – aiškiai deklaruoti įstaigos poziciją, kad geriausia padėka mokytojams yra vaiko pasiekimai ir geras žodis, o ne materialios dovanos.
5. **Aktyvus rizikų įvardinimas :** Skatinti darbuotojus kartą per metus anonimiškai įvardinti jų darbo „rizikingiausias vietas“, tada darbuotojai bus ne tik stebėtojai, o jausis ir patys atsakingais už skaidrią aplinką.