

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS „STATYBOS SEKTORIAUS VYSTYMO AGENTŪRA“
DARBUOTOJŲ TOLERANCIJOS KORUPCIJAI NUSTATYMO 2025 M. TYRIMO
REZULTATAI

Viešosios įstaigos „Statybos sektoriaus vystymo agentūra“ (toliau – SSVA) atliktas darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį (toliau – darbuotojai), tolerancijos korupcijai nustatymo tyrimas, kuriuo siekiama nustatyti ir įvertinti darbuotojų bendrą požiūrį į korupciją, išsiaiškinti, kiek plačiai paplitęs šis reiškinys įstaigoje bei kokia darbuotojų patirtis ir santykis su korupcinio pobūdžio apraiškomis.

Darbuotojų tolerancijos korupcijai tyrimas padeda įvertinti, ar įstaigoje imamas pakankamai prevencinių priemonių kuriant ir įgyvendinant korupcijai atsparią aplinką. Šiuo tyrimu siekiama apžvelgti, kaip darbuotojai reaguoja į korupcijos apraiškas, kokios antikorupcinės priemonės yra žinomos, kaip dažnai pasitaiko korupcijos atvejų ir kokios priemonės galėtų padidinti įstaigos skaidrumą.

Šis tyrimas 2025 metais įstaigoje atliekamas pirmą kartą, todėl ateityje lyginant kiekvienų metų atlikto tyrimo rezultatus bus siekiama vertinti atsparumo korupcijai pokytį, matuoti vykdomų korupcijos prevencijos priemonių efektyvumą, bei stebėti darbuotojų elgsenos ir sąmoningumo pokytį.

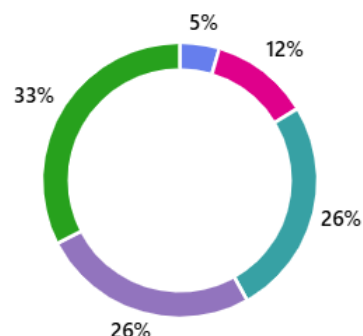
	TYRIMO TIKSLAI	▪ Nustatyti SSVA darbuotojų bendrą požiūrį į korupciją, kiek plačiai paplitęs šis reiškinys įstaigoje, kokia darbuotojų patirtis ir santykis su galimomis korupcinio pobūdžio apraiškomis; ▪ Įvertinti ar įstaigoje imamas pakankamai priemonių kuriant ir įgyvendinant korupcijai atsparią aplinką; ▪ Stebėti darbuotojų elgsenos ir sąmoningumo bei atsparumo korupcijai pokytį; ▪ Vertinti vykdomų korupcijos prevencijos priemonių efektyvumą.
	TYRIMO BŪDAS	Anoniminė apklausos anketa, kurią sudarė 24 klausimai: - 3 klausimai susiję su informacija apie darbuotojus; - 10 klausimų skirtų įvertinti darbuotojų žinias; - 9 klausimai susiję su darbuotojų požiūriu į korupciją, patirtimi; - 2 atviri klausimai, skirti pateikti pasiūlymus, pastabas.
	TYRIMO TRUKMĖ	Anketą buvo galima užpildyti nuo 2025-12-09 iki 2025-12-15
	TYRIMO DALYVIAI	Anoniminės apklausos anketos internetinė nuoroda buvo išsiųsta visiems SSVA darbuotojams bendru el. paštu (visi@ssva.lt).

1. INFORMACIJA APIE APKLAUSOS DALYVIUS IR DALYVAVIMO AKTYVUMĄ

Apklausoje dalyvavo 39,3 % SSVA darbuotojų, t. y. 44 iš 112, iš jų 10 darbuotojų, kurių darbo stažas iki 1 metų, 14 darbuotojų, kurių darbo stažas nuo 1 iki 5 metų ir 20 darbuotojų, kurių darbo stažas nuo 5 iki 10 metų. SSVA darbuotojų apytikslis amžiaus vidurkis svyruoja apie 45 metus. SSVA 3 dalyviai anketose nenurodė savo amžiaus, lyties, darbo stažo.

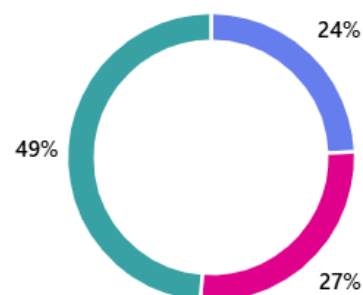
iki 25 metų	2
nuo 25 iki 35 metų	5
nuo 35 iki 45 metų	11
nuo 45 iki 50 metų	11
daugiau kaip 50 metų	14

Darbuotojų amžius:



Darbuotojų stažas:

iki 1 metų	10
nuo 1 iki 5 metų	11
nuo 5 iki 10 metų	20



2. SSVA DARBUOTOJŲ POŽIŪRIS Į KORUPCIJĄ IR KORUPCIJOS PREVENCIJĄ, DARBUOTOJŲ ŽINIOS APIE KORUPCIJOS PREVENCIJOS PRIEMONES

2.1. Ar SSVA darbuotojai žino kas yra korupcija?

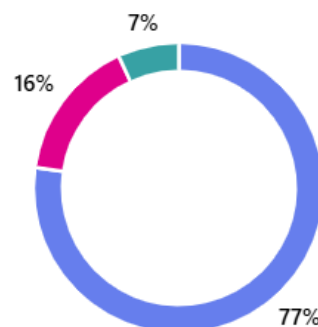
Ne	0
Nežinau/negaliu atsakyti	0
Taip	44



Rezultatai rodo, kad visi 44 apklausoje dalyvavę darbuotojai 100 % atsakė „Taip“, t. y. nurodė žinantys, kas yra korupcija. SSVA darbuotojai, dalyvavę apklausoje, yra susipažinę su korupcijos sąvoka ir ją supranta. SSVA organizacijoje egzistuoja bendras supratimas apie korupciją, o tai sudaro prielaidas efektyviam korupcijos prevencijos priemonių taikymui įstaigoje.

2.2. Kaip manote, ar SSVA toleruojama korupcija?

● Ne	34
● Nežinau/negaliu atsakyti	7
● Taip	3



Didžioji dalis apklausoje dalyvavusių darbuotojų 77 % mano, kad SSVA korupcija nėra toleruojama. Tik 7 % respondentų mano, kad korupcija yra toleruojama, o 16 % negalėjo pateikti aiškaus atsakymo. Šie rezultatai rodo, kad SSVA vyrauja nuostata, jog organizacijoje korupcija nėra toleruojama, tačiau tuo pačiu matomas tam tikras neapibrėžtumas daliai darbuotojų. Tai gali reikšti **poreikį toliau stiprinti skaidrumo, korupcijos prevencijos ir netolerancijos korupcijai komunikaciją**, siekiant užtikrinti vienodą darbuotojų supratimą ir pasitikėjimą organizacijos vertybėmis.

2.3. Ar sutinkate, kad SSVA, vadovas savo asmeniniu pavyzdžiu nuolat skatina laikytis aukščiausių antikorupcinio elgesio standartų, o jo antikorupcinė pozicija yra aiški visiems viešojo sektoriaus subjekto darbuotojams?

● Ne	1
● Nežinau/negaliu atsakyti	22
● Taip	21



Rezultatai rodo, kad beveik pusė SSVA darbuotojų teigiamai vertina vadovo antikorupcinę lyderystę, tačiau didelė dalis darbuotojų (kas antras respondentas) nėra tikri arba neturi aiškos nuomonės dėl vadovo pozicijos ir jos matomumo organizacijoje. Tai leidžia daryti prielaidą, kad nors vadovo antikorupcinė laikysena daliai darbuotojų yra pastebima, ji nepakankamai aiškiai ar nuosekliai komunikuojama visiems darbuotojams. Rekomenduojama SSVA **stiprinti vadovo antikorupcinės pozicijos viešinimą, vidinę komunikaciją ir lyderystės pavyzdžio matomumą**, siekiant didesnio darbuotojų aiškumo ir pasitikėjimo organizacijos antikorupcinėmis vertybėmis. **Prevencinė priemonė:** SSVA vadovo antikorupcinės pozicijos ir lyderystės sistemingas viešinimas. SSVA vadovas ne rečiau kaip kartą per metus oficialiai ir visiems darbuotojams vienodai prieinama forma (vidiniu susirinkimu, rašytiniu kreipimusi ar per vidinės komunikacijos priemones) aiškiai deklaruotų nulinės tolerancijos korupcijai poziciją, savo asmeninį įsipareigojimą laikytis aukščiausių antikorupcinio elgesio standartų.

2.4. Ar girdėjote apie SSVA, vykdomas korupcijai atsparios aplinkos kūrimo priemones? (Jei atsakėte „Taip“, nurodykite tokias priemones skiltyje „Kiti“)



Daugiau nei pusė respondentų 53 % nurodė nežinantys arba negalintys atsakyti. Teigiamai atsakė 34 % SSVA darbuotojų, neigiamai – 6 %, ir tik 3 darbuotojai pateikė konkrečius pavyzdžius, tokius kaip: mokymai, prevencijos priemonių planų rengimas, atliktų veiksmų ir nustatytų korupcijos atvejų viešinimas, teisės aktų antikorupcinis vertinimas). Rezultatai leidžia daryti išvadą, kad SSVA yra įgyvendinamos įvairios korupcijai atsparios aplinkos kūrimo priemonės, tačiau **didelė dalis darbuotojų apie jas nėra pakankamai informuoti arba neidentifikuoja jų** kaip antikorupcinių priemonių.

2.5. Ar Jums žinoma, kuris darbuotojas / padalinys yra atsakingas už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą (korupcijos prevenciją) SSVA?



Dauguma respondentų – 84 % nurodė, jog žino atsakingą darbuotoją ar padalinį, 14 % respondentų nežino arba negalėjo atsakyti, o tik 2 % atsakė neigiamai. Rezultatai leidžia daryti išvadą, kad SSVA darbuotojams iš esmės yra aiški atsakomybės už korupcijos prevenciją struktūra, o tai rodo gerą informuotumo lygį šioje srityje. Tikslinga toliau **palaikyti ir atnaujinti informaciją** apie atsakingą asmenį SSVA (pvz. intranete, SSVA viešame puslapyje internete, per mokymus), siekiant, kad informacija būtų aiški visiems darbuotojams.

2.6. Ar SSVA, skatinama dalyvauti su antikorupciniu sąmoningumu susijusioje veikloje (teikiami siūlymai antikorupcinei aplinkai gerinti, dalyvauti mokymuose ir pan.)?



Daugiau nei pusė respondentų – 57 % nurodė, jog yra skatinami dalyvauti tokioje veikloje (teikti siūlymus, dalyvauti mokymuose ir pan.), 41 % respondentų nežino arba negalėjo atsakyti, ir tik 2 % mano, kad toks skatinimas nevykdomas. Rezultatai leidžia teigti, kad SSVA vykdomos darbuotojų įtraukimo į antikorupcinę veiklą iniciatyvos, tačiau didelei daliai darbuotojų jos nėra pakankamai aiškiai matomos ar suprantamos. Tikslinga **aktyviau komunikuoti apie galimybes įsitraukti, aiškiai įvardyti skatinimo formas** (pvz. kvietimus į mokymus, pasiūlymų teikimo kanalus, vadovų paskatinimą), siekiant didinti darbuotojų įsitraukimą ir antikorupcinį sąmoningumą visoje įstaigoje.

2.7. Ar, Jūsų nuomone, SSVA, egzistuoja nepotizmas, kronizmas, favoritizmas ar partinis protegavimas (pvz., įdarbinant, skiriant aukštesnį atlygį darbuotojams, susijusiems giminystės, politiniais ar artimos draugystės ryšiais, taip pat skiriant asmenis į aukštesnes pareigas, teikiant lengvatas ir privilegijas)?



Apie nepotizmo, kronizmo, favoritizmo ar partinio protegavimo egzistavimą SSVA rodo, kad dauguma respondentų - 59 % nurodė nežinantys arba negalintys atsakyti, 25 % darbuotojų mano, kad tokios korupcijos formos SSVA neegzistuoja, o 16 % darbuotojų nurodė, kad egzistuoja bent viena iš išvardytų formų. Didelė dalis SSVA darbuotojų neturi aiškos nuomonės ar pakankamos informacijos, leidžiančios užtikrintai vertinti galimas nepotizmo, kronizmo, favoritizmo ar partinio protegavimo apraiškas organizacijoje. Nors dalis darbuotojų mano, kad tokių reiškinių nėra, reikšminga dalis darbuotojų vis dėlto įžvelgia tam tikrų korupcijos formų egzistavimą. Siekiant mažinti neapibrėžtumą ir darbuotojų abejones, tikslinga **didinti sprendimų skaidrumą personalo valdymo, atrankų, karjeros ir atlygio nustatymo srityse, taip pat aktyviau komunikuoti taikomas kriterijus ir kontrolės priemones**, kurios užkirstų kelią galimam protegavimui ar favoritizmui. **Prevencinė priemonė:** Personalo valdymo sprendimų skaidrumo ir kontrolės stiprinimas. SSVA personalo atrankų, karjeros, pareigų paaugštinimo ir darbo užmokesčio nustatymo procesai vykdomi pagal iš anksto patvirtintus, viešai (vidaus lygmeniu) paskelbtus kriterijus, o sprendimų priėmimas būtų dokumentuojamas ir, esant poreikiui, pagrindžiamas. Taip pat, užtikrinti interesų konfliktų prevencijos priemonių taikymą ir atsakingų asmenų kontrolę šiuose procesuose.

2.8. Kaip manote, ar SSVA, veiklos procesai (viešieji pirkimai, atranka į pareigas ir pan.) organizuojami skaidriai?



Dauguma SSVA darbuotojų - 64 % nurodė nežinantys arba negalintys atsakyti ar SSVA veiklos procesai yra skaidrūs. Teigiamai atsakė 34 %, o neigiamai – 2 %. Rezultatai rodo, kad didelė dalis darbuotojų neturi pakankamai informacijos ar įsitraukimo, leidžiančio aiškiai įvertinti SSVA veiklos procesų skaidrumą. Nors trečdalis respondentų mano, kad procesai organizuojami skaidriai, vyraujantis neapibrėžtumas gali rodyti ribotą skaidrumo priemonių matomumą ar komunikacijos trūkumą organizacijoje. Tikslinga **aktyviau viešinti ir aiškinti pagrindinius veiklos procesus. Prevencinė priemonė:** Pagrindinių SSVA veiklos procesų skaidrumo didinimas ir vidinis viešinimas. Numatyti, kad SSVA darbuotojams būtų sistemingai ir aiškiai pristatomi pagrindiniai veiklos procesai (viešieji pirkimai, atrankos į pareigas, sprendimų priėmimo tvarka), viešinant jų etapus, atsakomybes, taikomus kriterijus ir kontrolės mechanizmus per vidines komunikacijos priemones (intranetą, informacinius pranešimus, pristatymus ar mokymus).

2.9. Ar SSVA, buvote informuotas apie pareigą pateikti privačių interesų deklaraciją?



50 % darbuotojų nurodė, jog buvo informuoti apie pareigą pateikti privačių interesų deklaraciją, tuo tarpu 32 % teigė, kad nebuvo informuoti, o 18 % nurodė nežinantys arba negalintys atsakyti. Rezultatai rodo, kad informavimas apie pareigą deklaruoti privačius interesus SSVA nėra nuoseklus ir vienodai pasiekiantis visus darbuotojus. Nors pusė darbuotojų yra informuoti, reikšminga dalis darbuotojų apie šią pareigą nežino arba nėra tikri, kas gali kelti riziką tinkamam interesų konflikto valdymui. Tikslinga **stiprinti sistemingą informavimą apie privačių interesų deklaravimo pareigą** (pvz. įvadinių mokymų metu, periodiniais priminimais, per vidines sistemas), aiškiai nurodant, kam, kada ir kaip ši deklaracija turi būti pateikiama, siekiant užtikrinti visų darbuotojų atitiktį teisės aktų reikalavimams.

2.10. Ar Jums žinoma, kokia tvarka reikėtų nusišalinti nuo sprendimo rengimo, svarstymo ar priėmimo procedūros, jei patekote į interesų konflikto situaciją?



Dauguma darbuotojų - 66 % nurodė, jog žino nusišalinimo tvarką, 25 % darbuotojų nurodo, kad nežino arba negali atsakyti ar tokia tvarka SSVA yra, o 9 % - teigė, kad nežino tokios tvarkos. SSVA darbuotojų informuotumas apie interesų konflikto valdymą iš esmės yra pakankamas, tačiau reikšmingai daliai darbuotojų vis dar trūksta aiškumo dėl nusišalinimo procedūrų. Tikslinga **periodiškai priminti ir aiškiai komunikuoti nusišalinimo tvarką** (pvz. per mokymus, atmintines), kad visi darbuotojai žinotų, kaip tinkamai elgtis patekus į interesų konflikto situaciją ir būtų sumažinta galimų pažeidimų rizika.

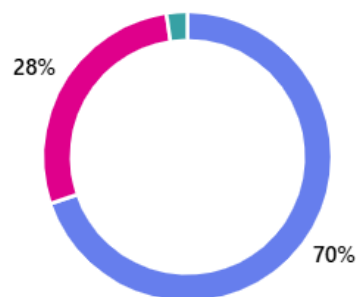
2.11. Ar Jums žinoma, kaip reikėtų elgtis, gavus dovaną ar paslaugą (pinigų, daiktų, produktų ar pan.) iš klientų, verslo ar kitų įstaigų atstovų, kurios pagal Viešųjų ir privačių interesų deklaravimo įstatymą priimti negalite?



98 % nurodė, jog žino, kaip tokioje situacijoje elgtis, o 2 % - nežinojo arba negalėjo atsakyti. SSVA darbuotojai yra labai gerai informuoti apie dovanų ir paslaugų priėmimo ribojimus bei tinkamą elgesį tokiose situacijose, tai rodo efektyvų teisinio reguliavimo ir antikorupcinio sąmoningumo perteikimą įstaigoje. Tikslinga **periodiškai atnaujinti žinias** (pvz. Atmintinėmis, rekomendacijomis ar mokymais), siekiant užtikrinti nuolatinį darbuotojų budrumą ir atitiktį teisės aktų reikalavimams.

2.12. Ar Jums žinomas nors vienas atvejis, kai per pastaruosius 3 metus SSVA, darbuotojas nepagrįstai paėmė atlyginimą ar dovaną (pvz.: už paslaugos suteikimą)?

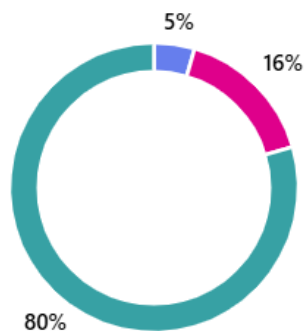
● Ne	30
● Nežinau/negaliu atsakyti	12
● Taip	1



Dauguma darbuotojų - 70 % nurodė, jog tokių atvejų nežino, 28 % - nežino arba negalėjo atsakyti, o tik % apklaustųjų nurodė žinantys vieną tokį atvejį. Tyrime dalyvavę SSVA darbuotojai dažniausiai nėra susidūrę ar neturi informacijos apie nepagrįsto atlygio ar dovanų paėmimo atvejus per pastaruosius trejus metus, tai rodo žemą suvokiamą tokių pažeidimų paplitimą organizacijoje. Tikslinga ir toliau **palaikyti ir aiškiai komunikuoti pranešimo apie galimus pažeidimus tvarką**, skatinti darbuotojus nebijoti pranešti apie pastebėtus atvejus ir užtikrinti, kad informacija apie pranešėjų apsaugą būtų visiems žinoma.

2.13. Ar žinote, koku būdu ir kam SSVA, viduje galima pranešti apie pastebėtus pažeidimus (el. paštu, užpildant formą, tiesiogiai pranešant atsakingam asmeniui)?

● Ne	2
● Nežinau/negaliu atsakyti	7
● Taip	35



Net 80 % nurodė, jog žino, kaip ir kam pranešti apie galimus pažeidimus, 16 % - nežino arba negalėjo atsakyti, o 5 % nurodė, kad nežino tokių pranešimo būdų. SSVA darbuotojai iš esmės yra informuoti apie vidinius pranešimo apie pažeidimus kanalus, o tai sudaro prielaidas laiku nustatyti ir valdyti galimas korupcijos ar kitų pažeidimų rizikas įstaigoje. Tikslinga periodiškai **priminti pranešimo tvarką ir kanalus** (pvz. per vidinę komunikaciją, mokymus ar intranetą), taip pat aiškiai akcentuoti konfidencialumo ir pranešėjų apsaugos garantijas, kad darbuotojai drąsiai naudotųsi šiomis galimybėmis.

2.14. Ar pastebėjęs (-usi) korupciją darbe apie tai praneštumėte SSVA vadovui ar atsakingam asmeniui ir (ar) kompetentingoms institucijoms?



68 % darbuotojų nurodė, jog praneštų apie pastebėtą korupciją, 27 % darbuotojų nežino arba negalėjo atsakyti ar praneštų, o tik 5 % nurodė, kad nepraneštų. SSVA darbuotojų pasirengimas pranešti apie galimus korupcijos atvejus yra pakankamai aukštas, tačiau daugiau nei ketvirtadalis darbuotojų nėra tikri dėl savo elgesio tokioje situacijoje. Siekiant didinti darbuotojų pasitikėjimą ir ryžtą pranešti apie galimus pažeidimus, tikslinga **stiprinti pranešėjų apsaugos mechanizmų žinomumą, aiškiai komunikuoti konfidencialumo užtikrinimą ir skatinti atvirą, saugią organizacinę kultūrą.**

2.15. Ar sutinkate su teiginiu, kad paaiškėjus apie galimą pažeidimą ar korupciją SSVA, atvejis būtų tinkamai ištirtas ir įvertintas?



61 % darbuotojų sutinka su šiuo teiginiu, 34 % darbuotojų nežino arba negalėjo atsakyti, o tik 5 % nesutinka. Dauguma SSVA darbuotojų pasitiki įstaigos gebėjimu tinkamai reaguoti į galimus pažeidimus ar korupcijos atvejus, tačiau reikšminga dalis darbuotojų neturi pakankamo aiškumo ar užtikrintumo dėl tyrimų proceso. Siekiant didinti darbuotojų pasitikėjimą, tikslinga **aktyviau komunikuoti apie pažeidimų nagrinėjimo tvarką, tyrimų eigą** (tiek, kiek leidžia konfidencialumas) **ir priimamus sprendimus**, taip pat aiškiai parodyti, kad visi pranešimai yra vertinami rimtai ir objektyviai.

2.16. Ar per pastaruosius 3 metus SSVA, Jums teko patirti vadovų, kolegų ar suinteresuotų asmenų neteisėtą spaudimą ar poveikį?



Dauguma darbuotojų 73 % nurodė, jog tokio spaudimo nepatyrė, 16 % nežino arba negalėjo atsakyti, o 11 % nurodė, kad patyrė neteisėtą spaudimą ar poveikį. SSVA aplinkoje neteisėtas spaudimas nėra plačiai paplitęs, tačiau reikšminga respondentų dalis vis dėlto nurodo susidūrusi su tokio pobūdžio situacijomis, tai signalizuoja apie galimas rizikas ir poreikį skirti papildomą dėmesį darbuotojų apsaugai nuo neteisėto poveikio. Tikslinga **stiprinti prevencines priemones**, aiškiai komunikuoti neteisėto spaudimo netoleravimą, priminti pranešimo kanalus ir užtikrinti darbuotojų apsaugą bei konfidencialumą, kad tokios situacijos būtų laiku identifikuojamos ir tinkamai sprendžiamos.

2.17. Ar per pastaruosius 3 metus Jūs dalyvavote antikorupciniuose mokymuose (pvz.: susijusiuose su korupcijai atsparios aplinkos kūrimo priemonių įgyvendinimu, tinkamu interesų konfliktų valdymu, antikorupcinio elgesio normų laikymusi, informavimu apie galimybę pranešti ir pan.)?



Dauguma - 70 % nurodė, jog dalyvavo antikorupciniuose mokymuose, 20 % teigė, kad nedalyvavo, o 9 % nežino arba negalėjo atsakyti. SSVA didžioji dalis darbuotojų yra įtraukiami į antikorupcinius mokymus, o tai prisideda prie jų žinių ir sąmoningumo didinimo. Tačiau dalis darbuotojų vis dar nėra pasiekta mokymų veiklomis, kas gali turėti įtakos nevienodam informuotumo lygiui organizacijoje. Tikslinga **užtikrinti reguliarių ir visiems darbuotojams prieinamą mokymų organizavimą**, ypač naujiems darbuotojams, taip pat sistemingai fiksuoti dalyvavimą ir periodiškai atnaujinti mokymų turinį, siekiant stiprinti korupcijos prevencijos kultūrą įstaigoje.

2.18. Ar po mokymų, susijusių su antikorupcinio sąmoningumo didinimu, pastebėjote teigiamų pokyčių viešojo sektoriaus subjekte?



75 % nurodė nežinantys arba negalintys atsakyti, 18 % apklaustųjų pastebėjo teigiamų pokyčių, o 7 % nurodė, kad nepastebėjo. Antikorupciniai mokymai ne visiems darbuotojams yra siejami su aiškiai matomais įstaigos pokyčiais, arba darbuotojai neturi pakankamai informacijos, leidžiančios įvertinti jų poveikį. Nors dalis darbuotojų fiksuoja teigiamus pokyčius, vyraujantis neapibrėžtumas rodo, kad mokymų rezultatai nėra pakankamai komunikuojami ar įtvirtinami praktikoje. Tikslinga aiškiau susieti mokymus su praktiniais veiksmais ir rezultatais, viešinti pasiektus pokyčius, pateikti konkrečius pavyzdžius, kaip mokymai prisidėjo prie procesų ar elgesio gerinimo, taip pat periodiškai vertinti mokymų efektyvumą.

3. APKLAUSOS REZULTATŲ APIBENDRINIMAS

Apibendrinus apklausos rezultatus nustatyta, kad 2024 metais apklausoje dalyvavo 39,3 % SSVA darbuotojų, t. y. 44 iš 112.

1. **Korupcijos netoleravimo nuostata yra aiški** – 100 % darbuotojų supranta korupcijos sąvoką, 77 % darbuotojų mano, kad SSVA korupcija nėra toleruojama.
2. **Žinios apie pareigas ir elgesio taisykles yra geros** – 98 % žino, kaip elgtis gavus neteisėtą dovaną, 66 % žino nusišalinimo nuo sprendimų tvarką, 80 % žino, kaip ir kam pranešti apie pažeidimus.
3. **Atsakomybės struktūra yra aiški** – 84 % darbuotojų žino, kas SSVA atsakingas už korupcijos prevenciją.
4. **Vadovo antikorupcinė lyderystė vertinama nevienareikšmiškai** – tik apie pusę darbuotojų ją aiškiai mato, o kita pusė neturi tvirtos nuomonės.
5. **Didelis neapibrėžtumas dėl procesų skaidrumo** – apie 59 – 75 % darbuotojų negali įvertinti personalo valdymo, viešųjų pirkimų, mokymų poveikio ar galimų nepotizmo apraiškų.
6. **Korupcijos atvejų patirtis – reta, bet egzistuojanti** – dauguma darbuotojų nebuvo susidūrę su pažeidimais, tačiau 11 % nurodė patyrę neteisėtą spaudimą.
7. **Antikorupciniai mokymai vykdomi, bet jų poveikis neakivaizdus** – 70 % dalyvavo mokymuose, tačiau 75 % nepastebi aiškių organizacinių pokyčių po jų.

4. PASIŪLYMAI

SSVA siekia nulinės tolerancijos korupcijai tikslo, kurti ir užtikrinti atsparią korupcijai darbo aplinką, ugdyti darbuotojų antikorupcinį sąmoningumą, korupcijos netoleravimą. Atsižvelgiant į 2025 m. tyrimo rezultatus ir siekiant didinti SSVA darbuotojų antikorupcinį sąmoningumą bei aukšto ir (ar) labai aukšto netolerancijos korupcijai lygio, tikslinga:

1. stiprinti darbuotojų informuotumą apie korupcijos prevencijos priemones, jų taikymą SSVA ir pasiektus rezultatus, pasitelkiant mokymus, atmintines ir vidinę komunikaciją;
2. užtikrinti nuoseklų informavimą apie SSVA korupcijos prevencijos politika, interesų konfliktų valdymą, privačių interesų deklaravimo pareigą, nusišalinimo tvarką, dovanų politiką;
3. didinti SSVA pranešėjų apsaugos ir pranešimo apie pažeidimus mechanizmų žinomumą, aiškiai nurodant pranešimo kanalus, konfidencialumo užtikrinimą ir atsakingus asmenis;
4. organizuoti mokymus.