



**ŠIAULIŲ MIESTO SAVIVALDYBĖS GLOBOS NAMŲ DARBUOTOJŲ
APKLAUSA TOLERANCIJOS KORUPCIJAI INDEKSUI NUSTATYTI**

Ataskaitą parengė:
korupcijai atsparios aplinkos kūrimą
atsakinga asmuo Dalia Masikonienė

2025 m. Šiauliai

I. BENDROJI DALIS

Korupcijos prevencija – tai nuosekli ir kryptinga veikla, kuria siekiama didinti viešojo ir privataus sektoriaus atsparumą korupcijai. Ji apima korupcijos rizikos veiksnių nustatymą, jų vertinimą bei šalinimą ar mažinimą, kuriant aplinką, mažiau imlią korupcijai.

Tyrimo tikslas:

Įgyvendinant Šiaulių miesto savivaldybės 2025–2027 m. strateginio veiklos plano uždavinį – „Taikyti gerąsias valdymo praktikas Savivaldybėje ir jos valdomose įmonėse bei įstaigose“, siekta nustatyti korupcijos tolerancijos indeksą Šiaulių miesto savivaldybės globos namuose.

Tyrimo metodas:

Anketinė apklausa. Parengta anoniminė anketa globos namų darbuotojams, siekiant įvertinti jų požiūrį į korupcijos prevencijos priemones ir atsakomybę.

Tyrimo laikotarpis:

2025 m. gegužės–rugpjūčio mėn.

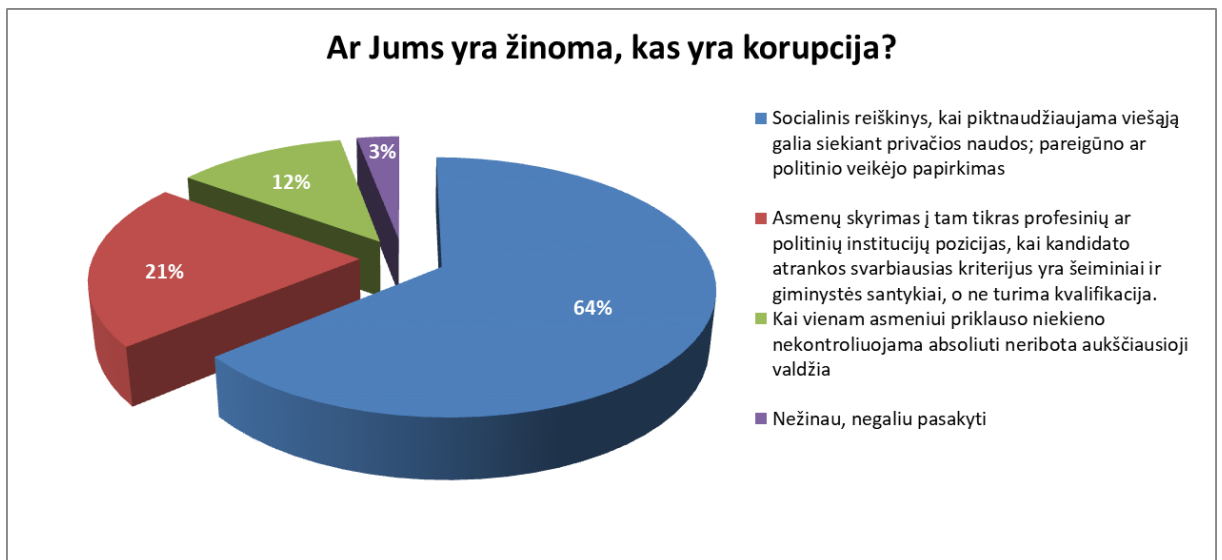
Tyrimo imtis:

Ne mažiau kaip 70 % įstaigos darbuotojų.

II. TYRIMO REZULTATAI

Apklausoje dalyvavo 158 darbuotojai t.y. 93,5 % visų įstaigos darbuotojų. Gauti duomenys atskleidė, kad 86 % jų žino, kokias priemones taiko globos namai korupcijos prevencijai (žr. 1 paveikslą). Į klausimą „*Ar Jums yra žinoma, kas yra korupcija?*“ atsakyta taip:

- 64 % pasirinko apibrėžimą: „Socialinis reiškiny, kai piktnaudžiaujama viešąja galia siekiant privačios naudos; pareigūno ar politinio veikėjo papirkinėjimas“. Tai rodo, kad dauguma respondentų supranta pagrindinę korupcijos sampratą.
- 21 % nurodė: „Asmenų skyrimas į tam tikras profesines ar politines institucijų pozicijas, kai atrankos svarbiausias kriterijus yra šeiminiai ir giminystės santykiai, o ne turima kvalifikacija“. Šis atsakymas atspindi suvokimą apie nepotizmą kaip korupcijos formą.
- 12 % pasirinko: „Kai vienam asmeniui priklauso niekieno nekontroliuojama absoliuti neribota aukščiausioji valdžia“. Tai rodo korupcijos suvokimą kaip autoritarinės valdžios išraišką.
- 3 % nurodė, jog „nežino, negali pasakyti“, tad beveik visi respondentai turėjo bent pagrindinį supratimą apie korupciją.



1 pav. Žinojimas apie korupciją.

Į klausimą „Ar Jūsų darbovietėje toleruojama korupcija?“ atsakyta taip (žr. 2 paveikslą):

- 98 % – „Ne“, t. y. respondentų nuomone, jų darbovietėje korupcija nėra toleruojama.
- 2 % – „Taip“, t. y. jų manymu, korupcija toleruojama.

Didžioji dauguma darbuotojų vertina savo darbovietę kaip skaidrią ir netoleruojančią korupcijos.

Tai atspindi aukštą pasitikėjimo lygį bei galimai veiksmingas prevencijos priemones. Vis dėlto 2 % atsakymų „taip“ gali būti signalas, kad tam tikrose srityse reikalingas papildomas dėmesys ar sustiprinta vidinė kontrolė.



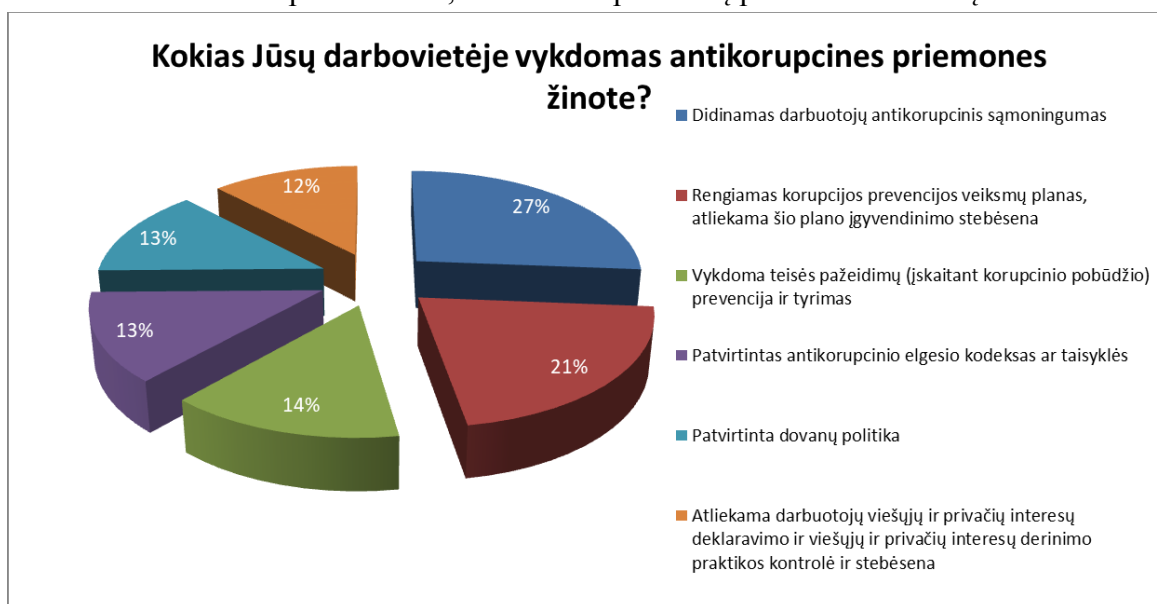
2 pav. Korupcijos tolerancijos vertinimas.

Darbuotojų žinios apie taikomas antikorupcines priemones. Respondentai pažymėjo, kad žino apie šias priemones (žr. 3 paveikslą):

- 27 % – darbuotojų antikorupcinio sąmoningumo didinimas. Tai dažniausiai įvardyta priemonė, rodanti aktyvias edukacines pastangas.
- 21 % – korupcijos prevencijos veiksmų plano rengimas ir įgyvendinimo stebėseną. Atspindi strateginį požiūrį.
- 14 % – teisės pažeidimų, įskaitant korupcinio pobūdžio, prevencija ir tyrimas.
- 13 % – patvirtintas antikorupcinio elgesio kodeksas ar taisyklės.
- 13 % – patvirtinta dovanų politika.

- 12 % – viešųjų ir privačių interesų deklaravimo ir interesų derinimo praktikos kontrolė bei stebėseną.

Rezultatai rodo, kad daugiausiai dėmesio skiriama švietimui ir strateginiam planavimui. Tai leidžia daryti prielaidą apie kryptingą ir struktūruotą korupcijos prevencijos politiką. Tačiau mažesnis dėmesys skiriamas kai kurioms kontrolės priemonėms, tokioms kaip dovanų politika ar interesų deklaravimas.



3 pav. Darbuotojų žinios apie taikomas antikorupcines priemones.

Į klausimą „Ar Jūsų įstaigoje yra paskirtas už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingas asmuo?“ (žr. 4 paveikslą) dauguma respondentų atsakė teigiamai:

- 97 % – „Taip“
- 3 % – „Ne“

Tai rodo, kad įstaigoje didelis dėmesys skiriamas atsparios aplinkos kūrimui, o dauguma darbuotojų yra informuoti apie paskirtą atsakingą asmenį.

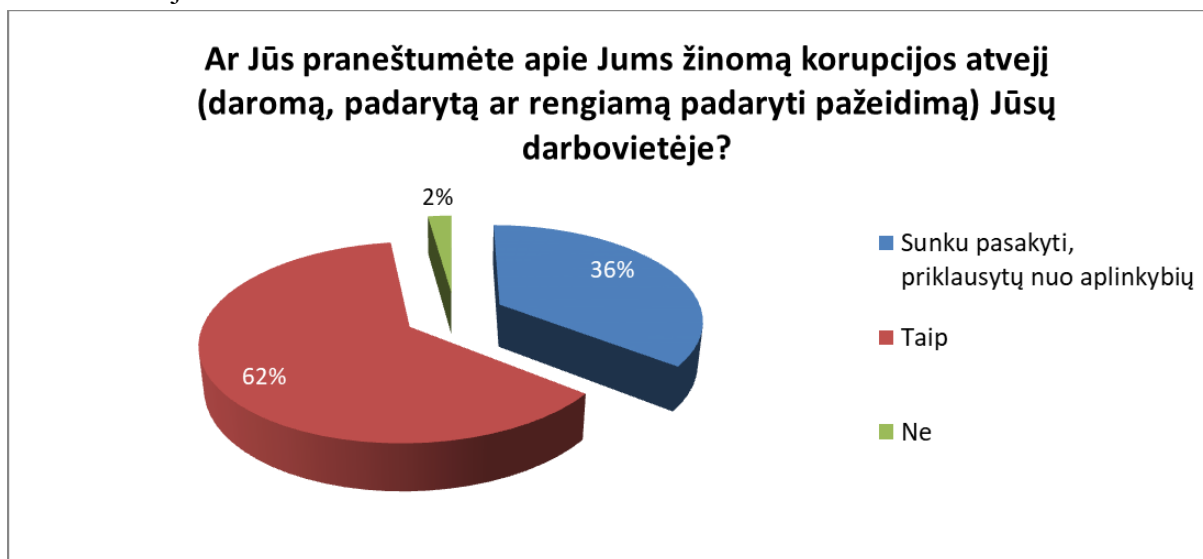


4 pav. Atsakingo asmens paskyrimas

Į klausimą „Ar Jūs praneštumėte apie Jums žinomą korupcijos atvejį (daromą, padarytą ar rengiamą padaryti pažeidimą) Jūsų darbovietėje?“ (žr. 5 paveikslą) dauguma respondentų (62 %) atsakė teigiamai.

36 % nurodė, kad sprendimas priklausytų nuo konkrečių aplinkybių, o 2 % darbuotojų teigė, kad nepraneštų.

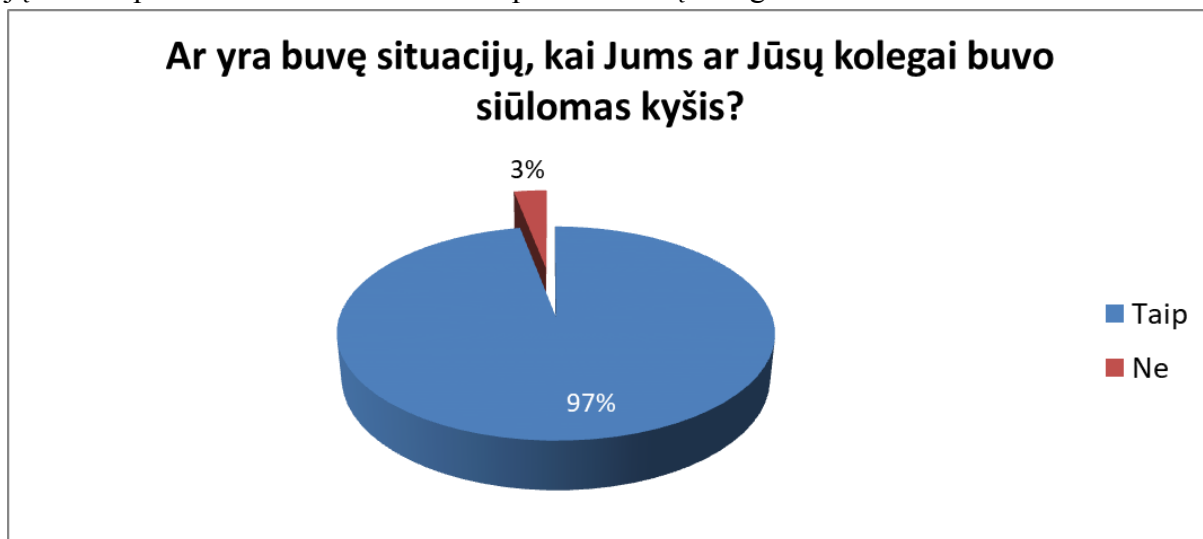
Šie duomenys atskleidžia, kad dauguma darbuotojų yra sąmoningi ir linkę prisidėti prie skaidrios darbo aplinkos kūrimo. Vis dėlto reikšminga dalis respondentų išlieka atsargūs ir sprendimą pranešti sieja su individualia situacijos analize.



5 pav. Pranešimas apie žinomą korupcijos atvejį.

Į klausimą „Ar yra buvę situacijų, kai Jums ar Jūsų kolegai buvo siūlomas kyšis?“ (žr. 6 paveikslą): 97 % respondentų atsakė neigiamai. Tik 3 % apklaustųjų nurodė, kad yra susidūrę su tokiais atvejais.

Šie rezultatai leidžia daryti prielaidą, kad kyšininkavimo atvejų įstaigoje pasitaiko itin retai, o darbuotojų darbo aplinka iš esmės vertinama kaip skaidri ir sąžininga.



6 pav. Kyšio siūlymo situacijos.

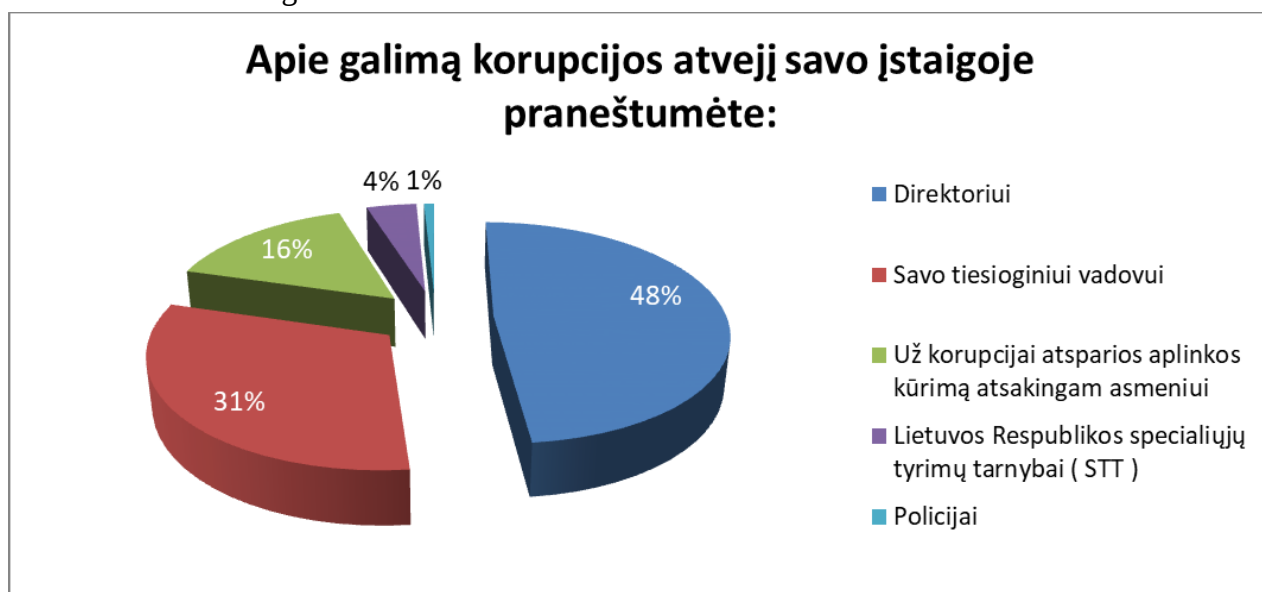
Į klausimą „Apie galimą korupcijos atvejį savo įstaigoje praneštumėte?“ Dauguma darbuotojų nurodė, kad informaciją pateiktų įstaigos viduje (žr. 7 paveikslą):

- 59 % darbuotojai kreiptųsi į įstaigos direktorių;
- 38 % – į savo tiesioginį vadovą;
- 19 % – į už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingą asmenį.

Išorines institucijas kaip informacijos gavėjus įvardijo nedidelė dalis:

- 5 % – praneštų Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybai (STT);
- 1 % – policijai.

Tai rodo, kad darbuotojai pasitiki vidaus kontrolės mechanizmais ir vadovybe. Kreipimasis į išorines institucijas laikomas kraštutine ar papildoma priemone, kai vidaus sprendimo būdai būtų nepakankami ar neveiksmingi.

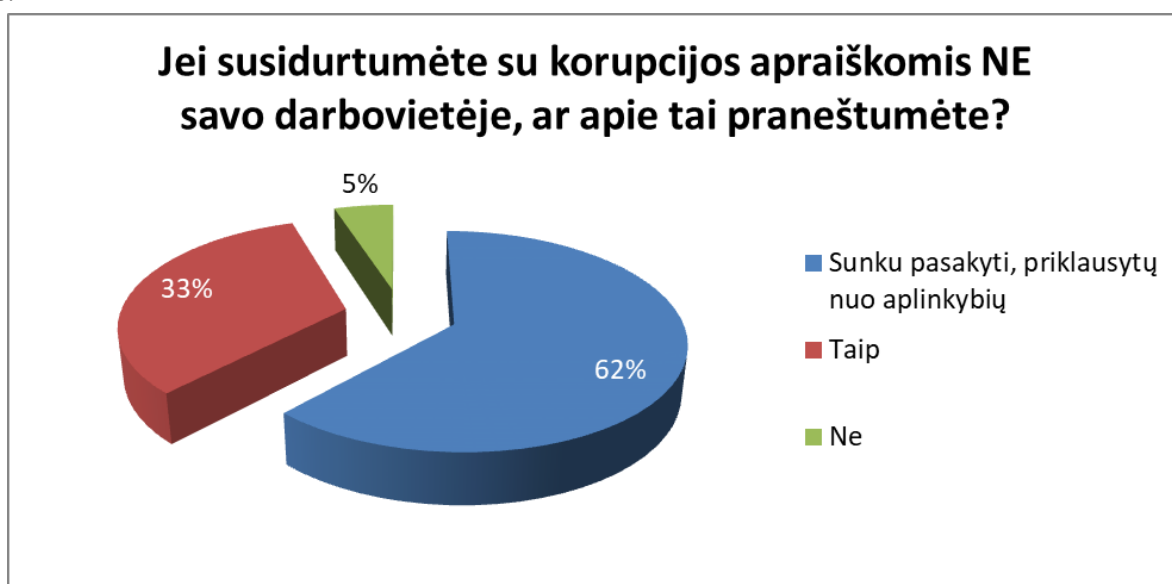


7 pav. Pasitikėjimas vidaus kontrolės mechanizmais ir vadovybe.

Į klausimą „Jei susidurtumėte su korupcijos apraiškomis NE savo darbovietėje, ar apie tai praneštumėte?“ atsakymai pasiskirstė taip (žr. 8 paveikslą):

- 62 % respondentai nurodė, kad sprendimas priklausytų nuo aplinkybių;
- 33 % – teigė, kad tikrai praneštų;
- 5 % – nurodė, kad nepraneštų.

Šie rezultatai parodo, kad darbuotojai dažniausiai vertintų kiekvieną situaciją individualiai. Tačiau reikšminga dalis jų išlieka pasiryžę aktyviai dalyvauti korupcijos prevencijoje ir už savo įstaigos ribų. Nedidelis skaičius atsisakančių pranešti (5) gali rodyti pasyvumą arba nenorą įsitraukti į galimus konfliktus.

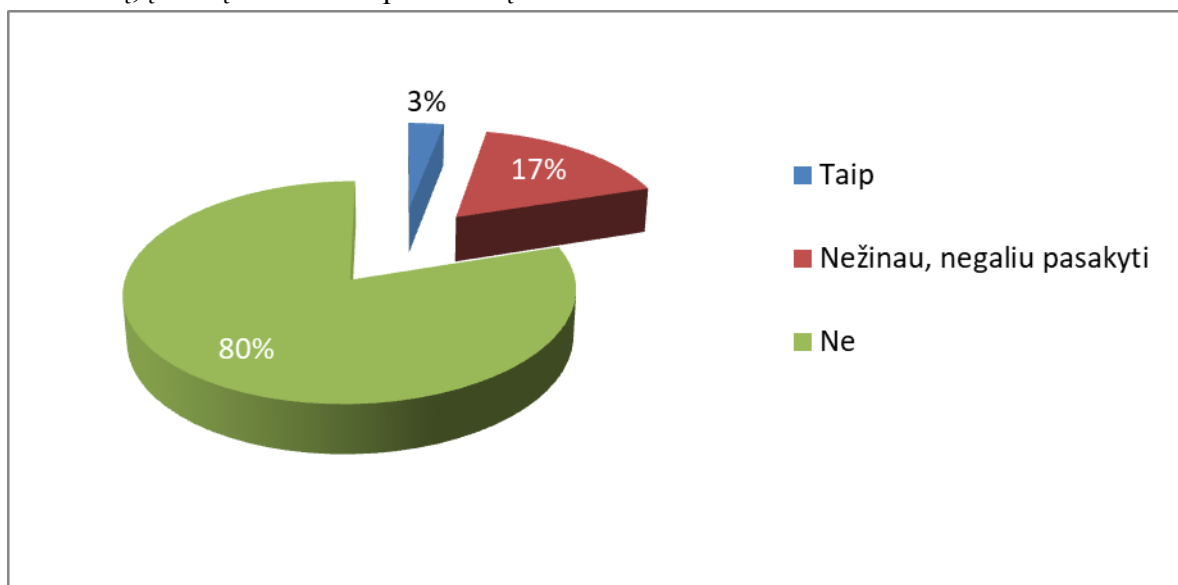


8 pav. Požiūris į korupcijos apraiškas kitose institucijose.

Į klausimą „Ar darbovietėje, Jūsų nuomone, egzistuoja nepotizmas, kronizmas, favoritizmas ar partinis protegavimas?“ atsakymai pasiskirstė taip (žr. 9 paveikslą):

- 80 % respondentų nurodė, kad tokių reiškinių nepastebi;
- 17 % – atsakė, kad nežino arba negali pasakyti;
- 3 % – patvirtino, jog jų nuomone, tokių apraiškų įstaigoje yra.

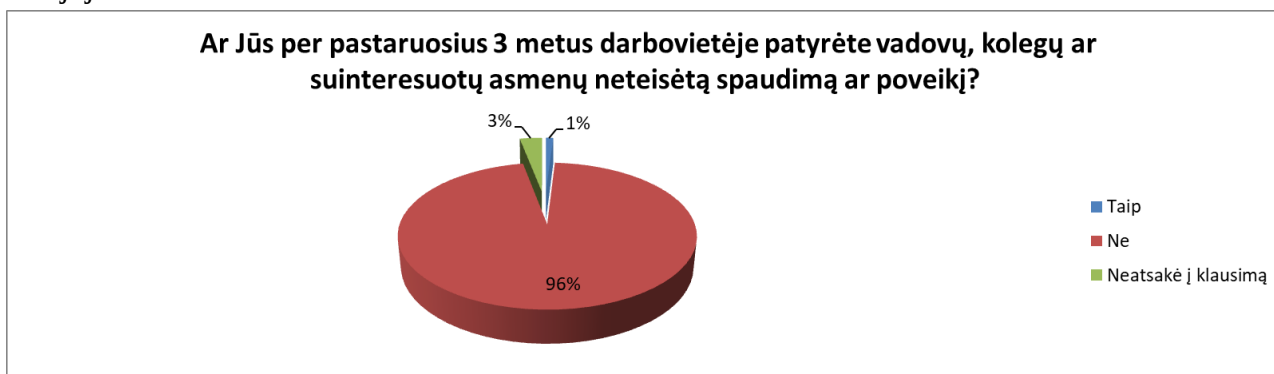
Rezultatai leidžia daryti išvadą, kad dauguma darbuotojų pasitiki įstaigos žmogiškųjų išteklių valdymu ir sprendimų skaidrumu. Tačiau dalis respondentų išlieka neapsisprendę arba neturi pakankamai informacijos šiuo klausimu, o mažas procentas manančių, kad egzistuoja favoritizmo apraiškų, rodo galimą rizikos zoną, į kurią verta atkreipti dėmesį.



9 pav. Požiūris į nepotizmą, kronizmą, favoritizmą ar partinį protegavimą.

Į klausimą „Ar Jūs per pastaruosius 3 metus darbovietėje patyrėte vadovų, kolegų ar suinteresuotų asmenų neteisėtą spaudimą ar poveikį?“ 96 % respondentai atsakė neigiamai. 1% darbuotojas nurodė, kad tokį spaudimą patyrė, o 3 % respondentai į klausimą neatsakė (žr. 10 paveikslą).

Rezultatai rodo, kad absoliuti dauguma darbuotojų nėra susidūrę su neteisėtu spaudimu. Tačiau vienas patvirtintas atvejis rodo, kad tokia rizika egzistuoja ir tai signalizuoja apie būtinybę stiprinti darbuotojų apsaugos priemones, vadovų atsakomybę bei skatinti pagarbos ir skaidrumo kultūrą organizacijoje.



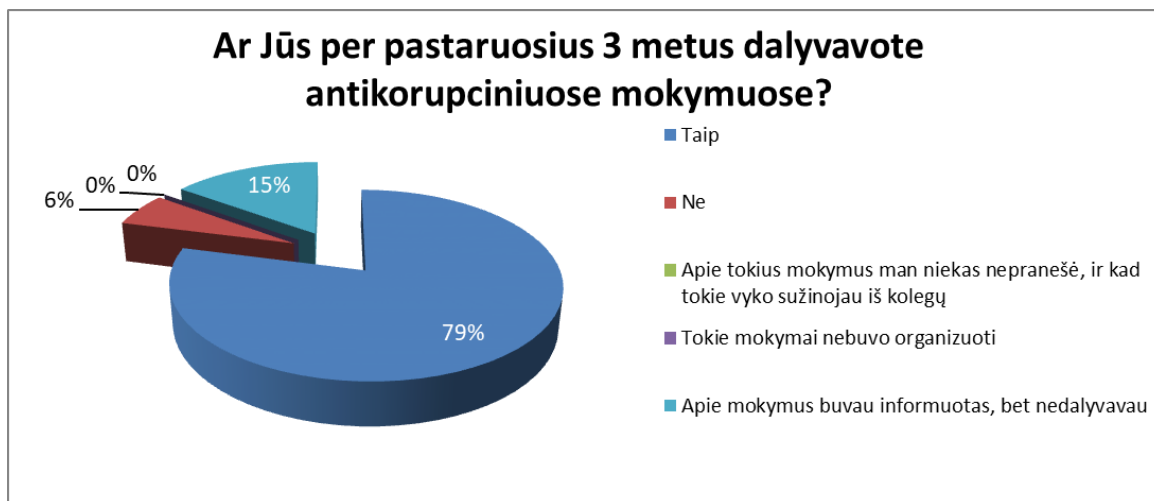
10 pav. Patirtas neteisėtas spaudimas ar poveikis.

Į klausimą „Ar Jūs per pastaruosius 3 metus dalyvavote antikorupciniuose mokymuose?“ atsakymai pasiskirstė taip (žr. 11 paveikslą):

- 79 % respondentai nurodė, kad dalyvavo;

- 6 %– kad mokymuose nedalyvavo;
- 15 %– buvo informuoti apie mokymus, bet juose nedalyvavo.

Nė vienas darbuotojas neatsakė, kad apie mokymus sužinojo tik iš kolegų ar kad mokymai nebuvo organizuoti. Rezultatai leidžia daryti prielaidą, kad įstaigoje antikorupciniai mokymai yra aktyviai vykdomi, o didžioji dauguma darbuotojų juose dalyvauja. Vis dėlto, dalis darbuotojų, nors ir žinojo apie mokymus, nusprendė nedalyvauti. Tai gali signalizuoti apie motyvacijos ar įsitraukimo stoką, kurią tikslinga stiprinti ateityje.

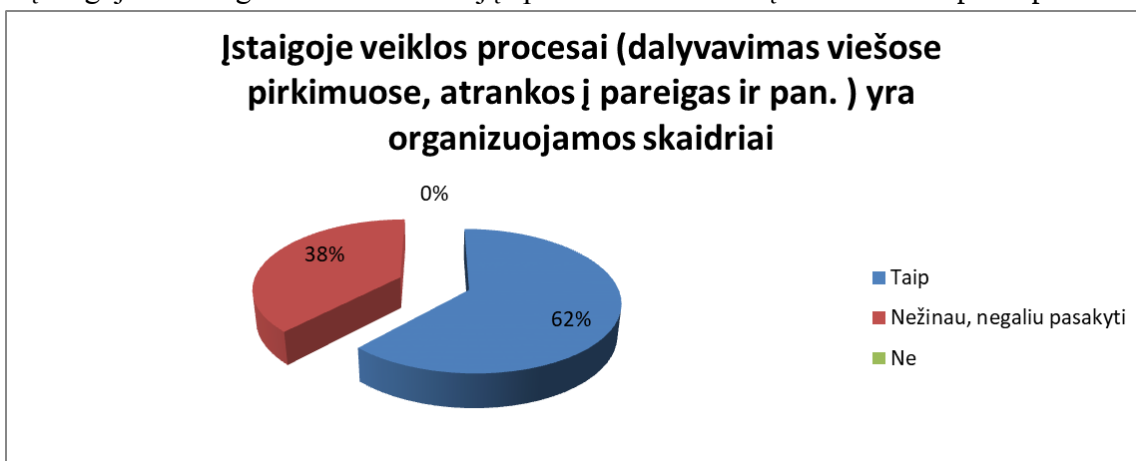


11 pav. Dalyvavimas antikorupciniuose mokymuose.

Į klausimą „*Kaip manote, ar Jūsų įstaigoje veiklos procesai (pvz., dalyvavimas viešuosiuose pirkimuose, atrankos į pareigas ir pan.) yra organizuojami skaidriai?*“ atsakyta taip (žr. 12 paveikslą):

- 62 % respondentai atsakė teigiamai;
- 38 % – nurodė, kad nežino arba negali pasakyti;
- Nė vienas respondentų nenurodė, kad procesai yra neskaidrūs.

Tai rodo, kad dauguma darbuotojų vertina įstaigos veiklą kaip skaidrią. Tačiau nemažai darbuotojų neturi pakankamos informacijos arba jaučia neaiškumų dėl sprendimų priėmimo procesų. Tai gali būti signalas, kad įstaigoje būtina gerinti komunikaciją apie veiklos viešumą ir skaidrumo principus.



12 pav. Veiklos procesų skaidrumas.

Į klausimą „*Ar per pastaruosius 3 metus vykdydami pavestas darbo funkcijas esate gavę dovanų (pvz., suvenyrų, saldainių, kitų daiktų, paslaugų ir pan.)?*“ atsakyta taip (žr. 13 paveikslą):

- 95 % respondentų nurodė, kad dovanų nėra gavę;
- 5 % – pripažino gavę dovanų vykdydami pareigas.

Rezultatai leidžia daryti išvadą, kad dovanojimo praktika įstaigoje nėra paplitusi. Didžioji dauguma darbuotojų laikosi etikos normų ir vengia situacijų, galinčių sukelti interesų konfliktus. Tai gali būti vertinama kaip stiprios antikorupcinės kultūros požymis.

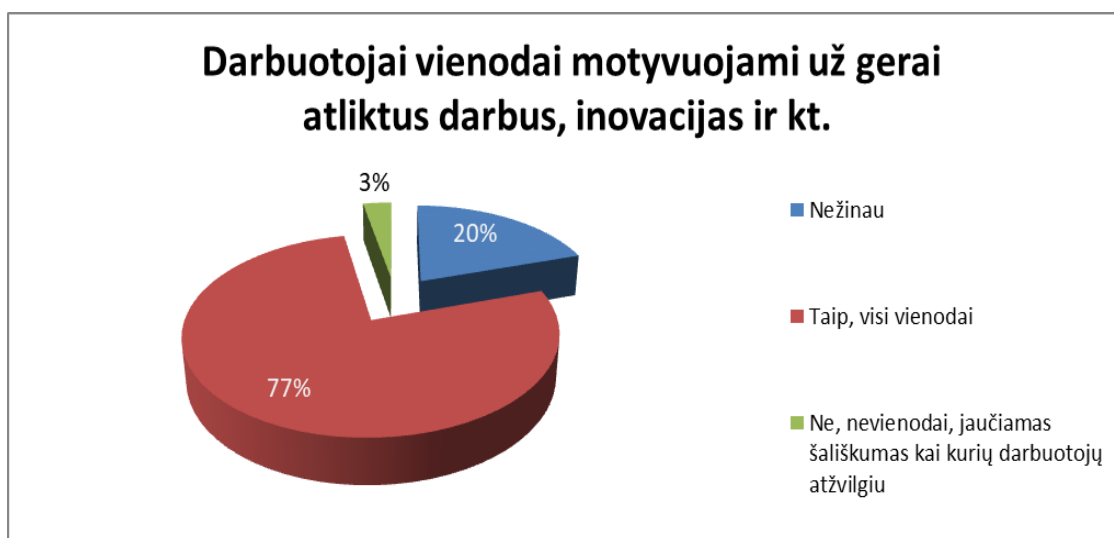


13 pav. Dovanų gavimas vykdamant darbo funkcijas.

Į klausimą „Ar visi darbuotojai vienodai motyvuojami už gerai atliktus darbus, inovacijas ir kt.?“ atsakymai pasiskirstė taip (žr. 14 paveikslą):

- 77 % respondentai nurodė, kad motyvavimas vyksta vienodai;
- 20 % – pažymėjo, kad nežino arba negali pasakyti;
- 3 % – išreiškė nuomonę, jog motyvavimas yra nevienodas ir pastebimas šališkumas.

Šie duomenys rodo, kad dauguma darbuotojų jaučiasi vertinami ir skatinami vienodai. Visgi reikšminga dalis respondentų neturi pakankamos informacijos apie motyvavimo kriterijus. Tai gali reikšti poreikį didinti skaidrumą ir atvirumą sprendžiant motyvacinės sistemos taikymą įstaigoje.



14 pav. Darbuotojų motyvavimas.

PASTABŲ IR PASIŪLYMŲ APŽVALGA

Anketos pabaigoje respondentai turėjo galimybę pateikti savo pastabas, pasiūlymus ar pastebėjimus korupcijos prevencijos tema. **Didžioji dauguma darbuotojų nurodė neturintys pastabų ar nusiskundimų**, pažymėdami, kad įstaigos veikla jų požiūriu yra skaidri ir tinkamai organizuota. Tokie atsakymai kaip „viskas gerai“, „pasiūlymų neturiu“, „esame informuoti“, „korupcijos nepastebėta“ buvo dažniausiai pasikartojantys.

Taip pat pasitaikė keli **konstruktyvūs pasiūlymai**, į kuriuos būtų tikslinga atsižvelgti tobulinant vidinę kultūrą ir procesus:

- **Informacijos sklaidos gerinimas:** pasiūlyta naudoti lankstinukus ar kitą aiškią vizualinę medžiagą apie korupcijos prevenciją;
- **Mokymų tęstinumas:** paminėta, kad paskaitos ar papildomi mokymai šia tema būtų naudingi;

III. IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Išvados:

1. **Aukštas informuotumo lygis apie korupcijos prevenciją**
Tyrimo rezultatai rodo, kad absoliuti dauguma Šiaulių miesto savivaldybės globos namų darbuotojų yra susipažinę su taikomomis korupcijos prevencijos priemonėmis (86 %). Darbuotojai geba atpažinti korupcijos sampratą, skirtingas jos formas (pvz., nepotizmą ar autoritarinę valdžią) ir žino, kaip elgtis susidūrus su pažeidimais.
2. **Skaidrumas – dominuojantis organizacijos bruožas**
Didžioji dalis respondentų (98 %) mano, kad jų darbovietėje korupcija nėra toleruojama, o 97 % nurodė, kad įstaigoje paskirtas už korupcijos prevenciją atsakingas asmuo. Beveik visi darbuotojai (95 %) nurodė negavę jokių dovanų vykdant savo pareigas. Tai patvirtina, kad įstaigoje vyrauja pasitikėjimu grįsta, etiška ir atsakinga organizacinė kultūra.
3. **Informuotumas apie taikomas priemones – platus, bet nevienodas**
Respondentai geriausiai žino apie tokias priemones kaip sąmoningumo didinimas (27 %) ir veiksmų planų rengimas (21 %), tačiau mažiau pažįstamos tokios sritys kaip interesų deklaravimas (12 %) ar dovanų politika (13 %). Tai rodo tvirtus prevencijos pagrindus, tačiau taip pat atskleidžia tam tikrų sričių tobulinimo galimybes.
4. **Darbuotojų įsitraukimas – aktyvus, bet priklauso nuo situacijos**
62 % darbuotojų praneštų apie žinomą korupcijos atvejį, o 36 % sprendimą priimtų pagal aplinkybes. 97 % darbuotojų nurodė, kad jiems ar kolegoms kyšiai nebuvo siūlomi. Pastebėta tendencija pirmiausia problemas spręsti viduje – kreiptis į direktorių ar tiesioginį vadovą, o išorines institucijas įvardija tik mažuma.
5. **Veiklos procesų skaidrumas ir darbuotojų pasitikėjimas**
Dauguma respondentų (62) vertina viešuosius pirkimus, atrankas ir kitus procesus kaip skaidrius. Nė vienas darbuotojas neatsakė neigiamai, tačiau 38 nurodė nežinantys – tai rodo poreikį gerinti vidinę komunikaciją apie sprendimų priėmimo principus.
6. **Teigiama vertinimų dinamika ir minimalios rizikos apraiškos**
Tik 1 darbuotojas nurodė patyręs neteisėtą spaudimą, o 3 % teigė, kad jų nuomone įstaigoje galėtų pasitaikyti favoritizmo, nepotizmo ar politinio protegavimo. Tai vertintina kaip labai maža rizika, tačiau rodo, kad būtina tęsti aktyvią kultūros ugdymo kryptį.
7. **Aktyvūs mokymai, bet ne visuotinė aprėptis**

8. Didžioji dalis darbuotojų (79) dalyvavo antikorupciniuose mokymuose, tačiau 15 jų, nors ir žinojo apie juos, nedalyvavo. Tai rodo gerą informavimo praktiką, bet iš dalies ribotą įsitraukimą.

Apibendrinimas. Tyrimo duomenys leidžia daryti pagrįstą išvadą, kad Šiaulių miesto savivaldybės globos namų **korupcijos tolerancijos indeksas atitinka keliamus skaidrumo, atsakomybės ir sąmoningumo reikalavimus**. Įstaigoje veikia prevencijos sistema, kuri apima tiek strateginius (planavimas, atsakingo asmens paskyrimas), tiek edukacinius ir kontrolinius elementus. Darbuotojai rodo aukštą pasitikėjimo, etikos ir atsakomybės lygį, o korupcijos apraiškos yra minimalios ir pavienės.

Rekomendacijos:

1. **Plėsti informavimą apie specifines prevencijos priemones**
Didinti žinomumą apie dovanų politiką, viešųjų ir privačių interesų deklaravimą bei antikorupcinio elgesio kodeksus – per atnaujintas atmintines, vidaus seminarus ar integruojant šias temas į kasmetinius darbuotojų mokymus.
2. **Reguliariai organizuoti antikorupcinius ir etikos mokymus visiems darbuotojams**
Užtikrinti, kad visi darbuotojai būtų ne tik informuoti apie mokymus, bet ir aktyviai skatinami juose dalyvauti. Įtraukti tematiką apie psichologinį spaudimą, kyšininkavimo prevenciją bei paslaugų gavėjų teises.
3. **Įtraukti paslaugų gavėjus į apklausas**
Kitame tyrimo etape rekomenduojama atlikti apklausą tarp globos namų paslaugų gavėjų ir jų artimųjų – tai suteiktų platesnį skaidrumo, pasitikėjimo ir paslaugų kokybės vertinimą.
4. **Stiprinti vidinę komunikaciją apie skaidrumo užtikrinimą**
Dalis darbuotojų nurodė nežinantys apie tam tikrų procesų skaidrumą (viešieji pirkimai, atrankos). Rekomenduojama plačiau komunikuoti apie sprendimų priėmimo principus, organizuoti informacinius susitikimus ar naujienlaiškius.
5. **Įtvirtinti pasitikėjimą pranešimų sistema**
Nors dauguma darbuotojų linkę pranešti apie korupcijos atvejus vadovybei, svarbu toliau stiprinti pasitikėjimą vidine pranešimų sistema bei užtikrinti pranešėjų apsaugą ir konfidencialumą.

ANKETA

1. Ar Jums yra žinoma, kas yra korupcija?
 - Socialinis reiškiny, kai piktnaudžiaujama viešąją galia siekiant privačios naudos; pareigūno ar politinio veikėjo papirkimas
 - Asmenų skyrimas į tam tikras profesinių ar politinių institucijų pozicijas, kai kandidato atrankos svarbiausias kriterijus yra šeiminiai ir giminystės santykiai, o ne turima kvalifikacija.
 - Kai vienam asmeniui priklauso niekieno nekontroliuojama absoliuti neribota aukščiausioji valdžia
 - Nežinau, negaliu pasakyti
2. Kaip manote, ar Jūsų darbovietėje toleruojama korupcija?
 - Taip
 - Ne
3. Kokias Jūsų darbovietėje vykdomas antikorupcines priemones žinote?
 - Didinamas darbuotojų antikorupcinis sąmoningumas
 - Rengiamas korupcijos prevencijos veiksmų planas, atliekama šio plano įgyvendinimo stebėseną
 - Vykdoma teisės pažeidimų (įskaitant korupcinio pobūdžio) prevencija ir tyrimas
 - Patvirtintas antikorupcinio elgesio kodeksas ar taisyklės
 - Patvirtinta dovanų politika
 - Atliekama darbuotojų viešųjų ir privačių interesų deklaravimo ir viešųjų ir privačių interesų derinimo praktikos kontrolė ir stebėseną
4. Ar Jūsų įstaigoje yra paskirtas už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingas asmuo?
 - Taip
 - Ne
5. Ar Jūs pranešumėte apie Jums žinomą korupcijos atvejį (daromą, padarytą ar rengiamą padaryti pažeidimą) Jūsų darbovietėje?
 - Sunku pasakyti, priklausytų nuo aplinkybių
 - Taip
 - Ne
6. Ar yra buvę situacijų, kai Jums ar Jūsų kolegai buvo siūlomas kyšis?
 - Taip
 - Ne
7. Apie galimą korupcijos atvejį savo įstaigoje pranešumėte?
 - Savo tiesioginiui vadovui
 - Direktoriui
 - Už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingam asmeniui
 - Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybai (STT)
 - Policijai
8. Jei susidurtumėte su korupcijos apraiškomis NE savo darbovietėje, ar apie tai pranešumėte?
 - Sunku pasakyti, priklausytų nuo aplinkybių
 - Taip

- Ne
9. Ar darbovietėje, Jūsų nuomone, egzistuoja nepotizmas, kronizmas, favoritizmas ar partinis protegavimas (pvz. įdarbinant, skiriant aukštesnius atlygius darbuotojams, susiejusiems giminystės, politiniams ar artimos draugystės ryšiais, pagalba favoritams juos skiriant į aukštesnes pareigas, teikiant lengvatas ir privilegijas)?
- Taip
 - Nežinau, negaliu pasakyti
 - Ne
10. Ar Jūs per pastaruosius 3 metus darbovietėje patyrėte vadovų, kolegų ar suinteresuotų asmenų neteisėtą spaudimą ar poveikį?
- Taip
 - Ne
11. Ar Jūs per pastaruosius 3 metus dalyvavote antikorupciniuose mokymuose?
- Taip
 - Ne
 - Apie tokius mokymus man niekas nepranešė, ir kad tokie vyko sužinojau iš kolegų
 - Tokie mokymai nebuvo organizuoti
 - Apie mokymus buvau informuotas, bet nedalyvavau.
12. Kaip manote, ar Jūsų įstaigoje, kurioje dirbate, veiklos procesai (dalyvavimas viešose pirkimuose, atrankos į pareigas ir pan.) yra organizuojamos skaidriai?
- Taip
 - Nežinau, negaliu pasakyti
 - Ne
13. Ar per pastaruosius 3 metus vykdydami pavestas darbo funkcijas esate gavę dovanų (pvz., suvenyrų, saldinių, kitų daiktų, paslaugų ir pan.)?
- Ne
 - Taip
14. Ar visi darbuotojai vienodai motyvuojami už gerai atliktus darbus, inovacijas ir kt.?
- Nežinau
 - Taip, visi vienodai
 - Ne, nevienodai, jaučiamas šališkumas kai kurių darbuotojų atžvilgiu
15. Jūsų pastabos, pasiūlymai, pastebėjimai.