

**ŽUVININKYSTĖS TARNYBOS  
PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS ŽEMĖS ŪKIO MINISTERIJOS  
2026 M. DARBUOTOJŲ ATSPARUMO KORUPCIJAI LYGIO (AKL) NUSTATYMO  
ATASKAITA**

2026 m. gegužės 29 d. Nr. B21/2026-58  
Klaipėda

## **I. BENDROSIOS NUOSTATOS**

Siekiant įvertinti Žuvininkystės tarnybos prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos (toliau – Tarnyba) darbuotojų požiūrį į korupcijos prevencijos priemones, vidaus kontrolės efektyvumą, sprendimų priėmimo skaidrumą, darbuotojų pasitikėjimą korupcijos prevencijos sistema bei nustatyti sritis, kuriose galėtų būti stiprinamos korupcijos prevencijos priemonės, Tarnyboje buvo atliktas darbuotojų atsparumo korupcijai lygio (toliau – AKL) vertinimas.

AKL vertinimas atliktas vykdant 2026 m. kovo 26 d. direktoriaus įsakymą Nr. V1-43.

Vertinimas atliktas vadovaujantis:

- Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymu;
- Lietuvos Respublikos nacionaline darbotvarke korupcijos prevencijos klausimais;
- Tarnybos korupcijos prevencijos politikos nuostatomis;
- Tarnybos vidaus kontrolės principais;
- viešojo sektoriaus gerąją korupcijos prevencijos praktika.

AKL vertinimui buvo parengta anoniminė darbuotojų apklausa, sudaryta iš 12 klausimų.

Apklausa Tarnybos darbuotojams buvo pateikta elektroniniu būdu naudojant „Microsoft Forms“ platformą.

Apklausa pradžia – 2026 m. kovo 17 d., apklausos pabaiga – 2026 m. kovo 31 d.

2026 m. kovo 17 d. Tarnyboje dirbo 103 darbuotojai.

## **II. APKLAUSOS ORGANIZAVIMAS IR METODIKA**

Apklausoje dalyvauti buvo pakviesti visi Tarnybos darbuotojai.

Apklausa metu buvo siekiama įvertinti:

- sprendimų priėmimo procesų aiškumą ir skaidrumą;
- korupcijos prevencijos priemonių veiksmingumą;
- darbuotojų pasitikėjimą vidiniu pranešimų apie pažeidimus kanalu;
- darbuotojų pasirengimą reaguoti į galimas korupcijos apraiškas;
- antikorupcinio švietimo ir mokymų efektyvumą;
- darbuotojų nuomonę apie didžiausias korupcijos rizikas Tarnybos veikloje.

Iš 103 Tarnybos darbuotojų apklausoje dalyvavo 53 darbuotojai.

Apklausa dalyvių aktyvumas sudarė 51 proc.

Vertinant AKL buvo taikoma balų sistema:

| <b>Atsakymo pobūdis</b>       | <b>Vertė</b> |
|-------------------------------|--------------|
| Teigiamas atsakymas           | 1            |
| Iš dalies teigiamas atsakymas | 0,5          |
| Neigiamas atsakymas           | 0            |

Atsakymai „Neturiu pakankamai informacijos vertinti“ į AKL skaičiavimą nebuvo įtraukiami.

Pažymėtina, kad pagal apklausos instrukciją atsakymas „Neturiu pakankamai informacijos vertinti“ buvo skirtas atvejams, kai konkretus klausimas nesujęs su darbuotojo vykdomomis funkcijomis ar atsakomybėmis. Todėl šie atsakymai nebuvo interpretuojami kaip informacijos trūkumas ar nepakankamas darbuotojų informuotumas.

Bendras AKL buvo apskaičiuotas kaip visų vertintų klausimų balų vidurkis.

AKL vertinimo skalė:

| AKL reikšmė | Vertinimas    |
|-------------|---------------|
| 0–0,20      | Labai žemas   |
| 0,21–0,40   | Žemas         |
| 0,41–0,60   | Vidutinis     |
| 0,61–0,80   | Aukštas       |
| 0,81–1,00   | Labai aukštas |

### III. APKLAUSOS REZULTATAI

#### 1. Bendras atsparumo korupcijai lygis

Apskaičiuotas bendras Tarnybos darbuotojų atsparumo korupcijai lygis – 0,74.

Pagal taikytą vertinimo skalę Tarnyboje nustatytas aukštas atsparumo korupcijai lygis.

Nustatytas rezultatas rodo, kad Tarnyboje iš esmės veikia korupcijos prevencijos priemonės, darbuotojai pakankamai gerai vertina vidaus kontrolės sistemą, vadovų elgesį bei procesų skaidrumą.

Kartu apklausos rezultatai parodė ir sritis, kuriose tikslinga stiprinti korupcijos prevencijos priemones.

Papildomai pažymėtina, kad Tarnyboje darbuotojų atsparumo korupcijai lygio vertinimas paskutini kartą buvo atliktas 2022 metais. 2026 metais atliktas AKL vertinimas parodė, kad Tarnyboje iš esmės palaikoma korupcijos prevencijos sistema ir darbuotojų atsparumo korupcijai lygis vertinamas kaip aukštas. Atsižvelgiant į nurodytą, galima teigti, kad Tarnyboje nuosekliai skiriamas dėmesys korupcijai atsparios aplinkos stiprinimui.

#### 2. Geriausiai įvertintos sritys

Aukščiausiai darbuotojai įvertino:

- išorinio spaudimo nebuvimą vykdant funkcijas (AKL – 0,89);
- sprendimų priėmimo procesų aiškumą (AKL – 0,86);
- darbuotojų žinojimą, kaip elgtis susidūrus su galimomis korupcijos apraiškomis (AKL – 0,83);
- vadovų elgesio atitiktį skaidrumo principams (AKL – 0,83).

Rezultatai rodo, kad darbuotojai Tarnyboje iš esmės jaučia pakankamai aiškią procesų reglamentavimo sistemą bei vadovų palaikomą skaidrumo kultūrą.

#### 3. Tobulintinos sritys

Santykinai žemesni rezultatai nustatyti šiose srityse:

- sprendimų objektyvumo vertinimas (AKL – 0,58);
- duomenų patikimumo ir atsekamumo užtikrinimas (AKL – 0,61);
- pasitikėjimas vidiniu pranešimų apie pažeidimus kanalu (AKL – 0,66);

- rotacijos ir papildomos kontrolės mechanizmų vertinimas (AKL – 0,67).

Taigi, šie rezultatai rodo poreikį stiprinti:

- darbuotojų pasitikėjimą vidinėmis prevencijos priemonėmis;
- vidinės kontrolės procesų aiškumą;
- duomenų atsekamumo ir kontrolės procedūras;
- darbuotojų informavimą apie pranešėjų apsaugos garantijas.

#### 4. Darbuotojų nuomone didžiausių korupcijos riziką keliančios sritys

Apklausoje metu darbuotojų buvo prašoma įvardyti Tarnybos veiklos sritis, kuriose, jų nuomone, gali kilti didžiausia korupcijos rizika.

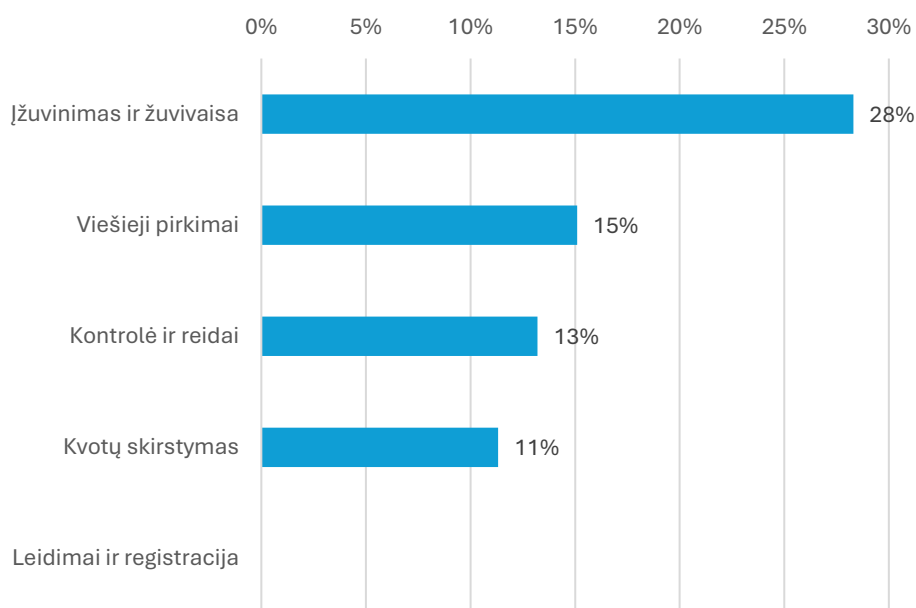
Dažniausiai buvo nurodytos šios sritys:

- įžuvinimo ir žuvivaisos darbų organizavimas bei priežiūra – 28 proc.;
- viešieji pirkimai ir paramos administravimas – 15 proc.;
- žuvų išteklių kontrolė ir stebėseną (reidai) – 13 proc.;
- žvejybos kvotų skirstymas – 11 proc.

Apklausoje rezultatai rodo, kad darbuotojai didžiausias korupcijos rizikas sieja su procesais, kuriuose:

- atliekama veiklos kontrolė;
- vykdomi faktinių darbų vertinimai;
- administruojami finansiniai ar materialiniai ištekliai;
- egzistuoja diskrecijos elementai.

Papildomų naujų rizikos sričių darbuotojai iš esmės neįvardijo.



1 pav. Darbuotojų nuomone didžiausią korupcijos riziką keliančios Tarnybos veiklos sritys

#### 5. Pasitikėjimas vidiniu pranešimų apie pažeidimus kanalu

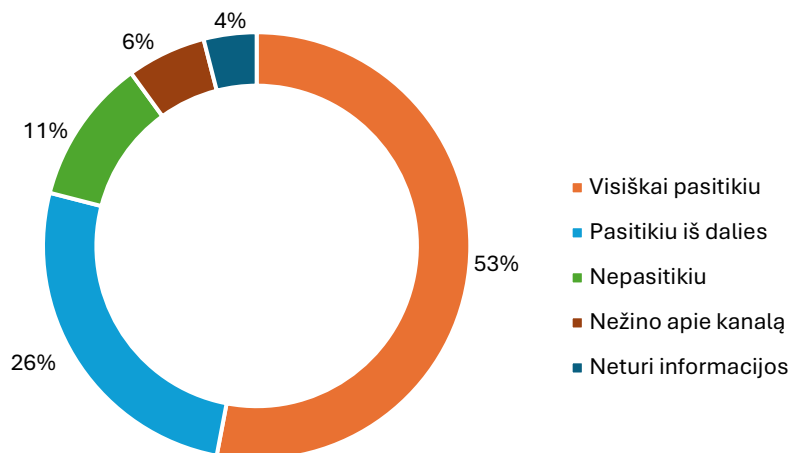
53 proc. darbuotojų nurodė visiškai pasitikintys vidiniu pranešimų apie pažeidimus kanalu.

26 proc. darbuotojų pažymėjo pasitikintys iš dalies.

11 proc. darbuotojų nurodė nepasitikintys vidiniu pranešimų kanalu, o 6 proc. darbuotojų pažymėjo nežinantys apie tokio kanalo egzistavimą.

Rezultatai rodo, kad nors didžioji dalis darbuotojų vidiniu pranešimų kanalu pasitiki, išlieka poreikis:

- stiprinti darbuotojų informavimą;
- didinti darbuotojų pasitikėjimą pranešėjų apsaugos priemonėmis;
- užtikrinti aiškią komunikaciją apie pranešimų nagrinėjimo konfidencialumą.



2 pav. Darbuotojų pasitikėjimas vidiniu pranešimų apie pažeidimus kanalu

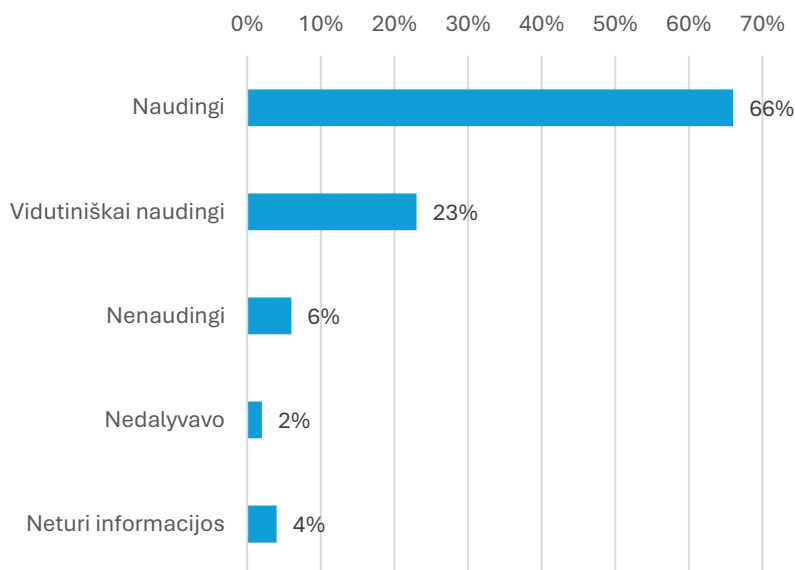
#### 6. Antikorupcinių mokymų vertinimas

66 proc. darbuotojų nurodė, kad antikorupciniai mokymai padėjo geriau suprasti korupcijos rizikas bei teisinę apsaugą.

23 proc. darbuotojų mokymus vertino kaip vidutiniškai naudingus.

6 proc. darbuotojų nurodė, kad mokymai nėra naudingi, o 2 proc. darbuotojų pažymėjo mokymuose nedalyvavę.

Rezultatai rodo, kad Tarnyboje vykdomi antikorupciniai mokymai iš esmės vertinami teigiamai. Siekiant išlaikyti ir stiprinti darbuotojų atsparumą korupcijai, tikslinga ir toliau vykdyti darbuotojų antikorupcinį švietimą bei informavimą.



3 pav. Darbuotojų antikorupcinių mokymų naudingumo vertinimas

## **7. Darbuotojų pastabos ir pasiūlymai**

Darbuotojų papildomose pastabose buvo akcentuojamas poreikis užtikrinti aiškią vidinę komunikaciją, tęsti darbuotojų informavimą korupcijos prevencijos klausimais bei stiprinti korupcijos rizikų atpažinimą Tarnybos veiklos srityse.

## **IV. IŠVADOS**

1. Tarnyboje nustatytas aukštas darbuotojų atsparumo korupcijai lygis – 0,74.
2. Tarnyboje iš esmės veikia korupcijos prevencijos priemonės, darbuotojai teigiamai vertina procesų aiškumą, vadovų elgesio skaidrumą bei vidaus kontrolės priemones.
3. Apklausos rezultatai rodo poreikį stiprinti darbuotojų pasitikėjimą vidiniu pranešimų apie pažeidimus kanalu bei aktyviau komunikuoti apie pranešėjų apsaugos garantijas.
4. Darbuotojų nuomone didžiausios korupcijos rizikos kyla:
  - įžuvinimo ir žuvivaisos organizavimo bei priežiūros srityje;
  - viešųjų pirkimų ir paramos administravimo procesuose;
  - kontrolės ir stebėsenos veiklose.
5. Antikorupciniai mokymai ir darbuotojų švietimas korupcijos prevencijos srityje vertinami teigiamai, todėl tikslinga ir toliau užtikrinti darbuotojų informavimą bei aktualių korupcijos rizikų atpažinimo kompetencijų stiprinimą.
6. Apklausos rezultatai bus naudojami rengiant 2026–2028 metų korupcijos prevencijos veiksmų planą ir nustatant prioritėtines korupcijos prevencijos priemones.

## **V. PASIŪLYMAI IR REKOMENDACIJOS**

1. Stiprinti darbuotojų informavimą apie vidinio pranešimų apie pažeidimus kanalo veikimą bei pranešėjų apsaugos garantijas.
2. Tęsti darbuotojų antikorupcinį švietimą ir informavimą, ypatingą dėmesį skiriant Tarnybos veiklos srityse kylančių korupcijos rizikų atpažinimui.
3. Peržiūrėti ir stiprinti duomenų atsekamumo bei kontrolės procedūras.
4. Vertinti papildomų kontrolės priemonių taikymo poreikį įžuvinimo ir žuvivaisos organizavimo procesuose.
5. Periodiškai vykdyti darbuotojų atsparumo korupcijai lygio vertinimą ir stebėti AKL pokyčius.