



LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRO DIREKTORIUS

ĮSAKYMAS

DĖL LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRO DIREKTORIAUS 2021 M. GRUODŽIO 20 D. ĮSAKYMO NR. V-109 „DĖL SĄRAŠO PAREIGYBIŲ, KURIOMS TEIKIAMAS PRAŠYMAS SPECIALIŲJŲ TYRIMŲ TARNYBAI IR LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRO ANTIKORUPCINIO ELGESIO KODEKSO PATVIRTINIMO“ PAKEITIMO

2023 m. vasario 20 d. Nr. V-7

Vilnius

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo 13 straipsniu ir 17 straipsnio 5 dalimi:

1. P a k e i č i u Lietuvos socialinių mokslų centro antikorupcinio elgesio kodeksą, patvirtintą Lietuvos socialinių mokslų centro direktoriaus 2021 m. gruodžio 20 d. įsakymu Nr. V-109 „Dėl sąrašo pareigybių, kurioms teikiamas prašymas Specialiųjų tyrimų tarnybai ir Lietuvos socialinių mokslų centro antikorupcinio elgesio kodekso patvirtinimo“:

pakeičiu 8.1 papunktį ir jį išdėstau taip:

„8.1. Centro suteiktais ištekliais ir Centro turtu darbuotojas naudojasi kaip savo – siekia jį tausoti, nešvaistyti, nenualinti, nesugadinti. Darbuotojas elgiasi nesavanaudiškai ir tais atvejais, kai niekas to nemato (pvz., patalpose yra vienas). Nesavanaudiškumo principas taip pat reiškia, kad darbuotojas negali priimti atlygio ar dovanų tiek už teisėtų veiksmų, tiek už neteisėtų veiksmų atlikimą, jei ta dovana ar atlygis yra susijęs su atliekamų funkcijų vykdymu, ar jos priėmimas reikštų, kad darbuotojas turi realią ar moralinę pareigą dovanojusio ar atsilyginusio asmens atžvilgiu atlikti tam tikrus veiksmus, susijusius su jo funkcijų Centre vykdymu (ar nevykdymu). Ši nuostata netaikoma, kai dovanas darbuotojams teikia Centras už darbo rezultatus.“

2. P a v e d u Lietuvos socialinių mokslų centro referentei Šarūnei Turlienei:

2.1. supažindinti su šiuo įsakymu el. paštu Lietuvos socialinių mokslų centro darbuotojus;

2.2. užtikrinti, kad šis įsakymas būtų paskelbtas Lietuvos socialinių mokslų centro interneto svetainėje.

3. P a s i l i e k u sau šio įsakymo vykdymo kontrolę

Direktorius

Boguslavas Gruževskis

LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRO ANTIKORUPCINIO ELGESIO KODEKSAS

I SKYRIUS ELGESIO KODEKSO TIKSLAI

1. Lietuvos socialinių mokslų centro (toliau – Centras) antikorupcinio elgesio kodeksas (toliau – Kodeksas) nustato šio Centro darbuotojų skaidrios veiklos ir antikorupcinio elgesio principus ir apibūdina juos atitinkančias elgesio normas. Kodeksas taikomas visiems Centro darbuotojams.
2. Kodekso tikslas – skatinti korupcijai atsparų elgesį darbovietėje, aiškiai parodyti darbuotojams, koks elgesys yra skatintinas, koks – vengtinas, gerinti darbinę aplinką Centre sudarant galimybę darbuotojams žinoti, kaip elgtis su korupcija susijusiose situacijose.

II SKYRIUS PAGRINDINIAI DARBUOTOJŲ ANTIKORUPCINIO ELGESIO PRINCIPAI

3. Centro darbuotojai, atlikdami savo funkcijas ir veikiantys Centro vardu santykiuose su trečiaisiais asmenimis (kitomis įstaigomis ir organizacijomis, žiniasklaida ir pan.), siekia elgtis taip, kad neatsirastų galimybė naudojantis turimais įgaliojimais siekti ar gauti naudos sau ar tretiesiems asmenims, jei dėl tokių veiksmų atsiranda žala ar iškyla jos grėsmė Centrai, kitiems asmenims ar visuomenei.
4. Centro darbuotojai netoleruoja kitų asmenų (kitų Centro darbuotojų ar trečiųjų asmenų) veiksmų, kuriais neteisėtai siūloma nauda darbuotojui ar kitiems asmenims už veiksmų, susijusių su Centro veikla, atlikimą ar neatlikimą.
5. Centro darbuotojai nesiūlo kitiems asmenims (kitiems Centro darbuotojams ar tretiesiems asmenims) neteisėto atlygio už veiksmų atlikimą, piktnaudžiaujant įgaliojimais, tiek darbinėje aplinkoje, tiek už jos ribų. Taip siekiama apsaugoti Centro ir jo darbuotojų reputaciją.
6. Darbuotojai savo veikloje Centre ir už jos ribų (kiek tai susiję su Centro funkcijų vykdymu ar veikimu Centro vardu) vadovaujasi atsakomybės, nesavanaudiškumo, nešališkumo, padorumo, profesionalumo, viešumo ir skaidrumo principais.
7. **Atsakomybės** principas reiškia, kad darbuotojas atsako už savo veiksmus ne tik retrospektyviai (t. y. prisiima atsakomybę už tai, kas padaryta – pvz., ar mokslinė publikacija nėra plagiatas), bet ir atsakingai naudojasi savo įgaliojimais (jų neviršija, nenaudoja siekdamas pakenkti kitiems) bei jam prieinamais ištekliais (dokumentais, konfidencialia informacija).
 - 7.1. Administracines ir technines funkcijas vykdantys darbuotojai, nepaisant to, ar jų veiklą prižiūri ar kontroliuoja kitas (-i) darbuotojas (-ai), elgiasi taip, lyg jie individualiai būtų atsakingi už jiems paskirtų funkcijų vykdymą.
8. **Nesavanaudiškumo** principas reiškia, kad Centro darbuotojas nesiekia jokios asmeninės naudos sau ar kitiems asmenims, naudodamasis Centro vardu ar infrastruktūra. Kodekso nuostatų nesilaikymu nelaikytini atvejai, kai darbuotojas gauna naudą tiek sau, tiek Centrai (pvz., publikuodamas savo darbą prestižiniame mokslo leidinyje kaip Centro darbuotojas, jis garsina ir savo, ir Centro vardą), ir niekam nėra daroma jokia žala (įskaitant reputacinę žalą).

8.1. Centro suteiktais ištekliais ir Centro turtu darbuotojas naudojasi kaip savo – siekia jį tausoti, nešvaistyti, nenualinti, nesugadinti. Darbuotojas elgiasi nesavanaudiškai ir tais atvejais, kai niekas to nemato (pvz., patalpose yra vienas). Nesavanaudiškumo principas taip pat reiškia, kad darbuotojas negali priimti atlygio ar dovanų tiek už teisėtų veiksmų, tiek už neteisėtų veiksmų atlikimą, jei ta dovana ar atlygis yra susijęs su atliekamų funkcijų vykdymu, ar jos priėmimas reikštų, kad darbuotojas turi realią ar moralinę pareigą dovanojusio ar atsilyginusio asmens atžvilgiu atlikti tam tikrus veiksmus, susijusius su jo funkcijų Centre vykdymu (ar nevykdymu). Ši nuostata netaikoma, kai dovanas darbuotojams teikia Centras už darbo rezultatus.

8.2. Nesavanaudiškumo principo pažeidimu nelaikomas nedidelės vertės (iki 50 Eur) dovanų priėmimas tradicinių švenčių proga – gimtadienio, profesinės šventės, jubiliejaus darbovietėje ir pan. Apie gautą dovaną Centre darbuotojas turi informuoti savo tiesioginį vadovą.

8.3. Jei konkrečiame kolektyve palaikoma tradicija dovanoti dovanas darbuotojams konkrečiomis progomis (pvz., gimtadienio), dovanų vertė neturėtų ženkliai skirtis pagal užimamų pareigų svarbą.

8.4. Nesavanaudiškumo principas taip pat reiškia, kad darbuotojai, nesant objektyvių aplinkybių, negali piktnaudžiauti savo galia nustatant taisykles, dėl kurių kiti darbuotojai patenka į nepalankesnę padėtį. Pvz., jei įstaigoje automobilių aikštelėje telpa ne visų darbuotojų automobiliai, reikėtų susitarti dėl objektyvių ir pagrįstų kriterijų, kas galėtų naudotis aikštele (pvz., kas turi mažamečių vaikų, kuriuos reikia nuvežti į ugdymo įstaigą; kas gyvena toli nuo darbovietės; kas turi judėjimo problemų dėl sveikatos būklės ir t. t.). Netinkamu kriterijumi būtų laikoma taisyklė, kad automobilių stovėjimo aikštele gali naudotis tik struktūrinių padalinių vadovai.

9. **Nešališkumo** principas reiškia, kad darbuotojas, vykdydamas funkcijas ar atstovaudamas Centrai santykiuose su kitais subjektais, visada išlieka objektyvus, jo sprendimams ar veiklai įtakos nedaro asmeniniai, politiniai prioritetai ar įsitikinimai.

9.1. Nešališkumo principas suprantamas ir kaip apimantis politinio neutralumo principą. Politinės pažiūros neturėtų turėti įtakos darbuotojų elgesiui ir sprendimams Centre.

9.2. Visais atvejais, kai iškyla pavojus, kad nešališkumo principas gali būti pažeistas (iškyla interesų konfliktas), darbuotojas informuoja savo tiesioginį vadovą, o šis – už korupcijos prevenciją Centre atsakingą darbuotoją. Iškilus tokiems atvejams, pasitarus su darbuotojo tiesioginiu vadovu ir (ar) už korupcijos prevenciją Centre atsakingu darbuotoju, priimamas sprendimas arba deklaruoti galima interesų konfliktą (pvz., mokslinėje publikacijoje nurodyti, kad asmuo dirba ir kitoje darbovietėje (išskyrus mokslo ir studijų įstaigas), kuri yra susijusi su mokslinio tyrimo tematika), arba nusišalinti nuo tokio veiksmo ar sprendimo (pvz., netyrinėti konkrečios temos).

10. **Padorumo** principas reiškia, kad darbuotojas visada elgiasi nepriekaištingai, nepasiduoda kitų asmenų įtakai, elgiasi pagarbiai ir mandagiai su kitais, nežemina kolegų, nesielgia taip, kad būtų galima suabejoti jo geranoriškumu darbinėje aplinkoje arba atstovaujant Centrai santykiuose su išorės subjektais.

10.1. Padorumo principo praktinis testas – elgtis taip, kad nebūtų situacijų, dėl kurių būtų gėda papasakoti apie savo elgesį.

11. **Profesionalumo** principas reiškia, kad darbuotojas siekia kokybiškai atlikti savo funkcijas, su kolegomis elgiasi geranoriškai, pagal galimybes padeda iškilus nesklandumams, nevilkina darbo procesų.

11.1. Jei darbas atliekamas kolektyviai, darbuotojas, sužinojęs, kad nepavyks savo dalies atlikti laiku, iš karto informuoja kolegas ir tiesioginį (struktūrinio padalinio ar konkretaus projekto) vadovą.

11.2. Darbuotojas, manydamas, kad kolega elgiasi neprofesionaliai, turėtų kolegiškai jį įspėti, o jei šis nekreipia dėmesio – informuoti savo tiesioginį vadovą. Ši nuostata nėra skirta siekti nubausti neprofesionaliai besielgiantį darbuotoją – ja siekiama pozityvios, pasitikėjimu grindžiamos darbo aplinkos kūrimo.

12. **Viešumo** principas reiškia, kad Centro ir konkrečių darbuotojų veikla, nesant pagrįstų ribojimų, turi būti žinoma, prieinama ir matoma visuomenėje ir (arba) su ja norintiems susipažinti asmenims.

12.1. Viešumo principas nėra absoliutus – viešai skelbiama ar demonstruojama gali būti tik ta informacija, kuri nepažeidžia asmens duomenų apsaugos ir kitų asmens teisių, taip pat valstybės tarnybos ar komercinių paslapčių. Tačiau visais atvejais ribojimas viešinti informaciją apie Centro ir atskirų jo darbuotojų veiklą turi būti pagrįstas.

13. **Skaidrumo** principas reiškia, kad bet kuriuo atveju turi egzistuoti galimybė patikrinti Centre priimamų sprendimų priėmimo procesą ir kriterijus. Skaidrumo principas skiriasi nuo viešumo principo tuo, kad skaidrumas nėra susijęs su informacijos viešinimu – svarbu tai, kad egzistuotų galimybė patikrinti sprendimų priėmimo pagrįstumą ir tinkamumą (gali būti, kad tą atlikti galės tik specialiai įgaliotas asmuo).

14. Praktikoje šis principas reiškia, kad, pvz., jei yra atsisakoma priimti į pareigas tam tikrą asmenį, toks sprendimas turi būti aiškiai dokumentuotas, kad iškilus ginčui (pvz., teisme) egzistuotų galimybė įrodyti sprendimo pagrįstumą.

III SKYRIUS ELGESIO KODEKSO NUOSTATŲ ĮGYVENDINIMAS

15. Šio Kodekso nuostatų įgyvendinimas yra kiekvieno Centro darbuotojo garbės reikalas.

16. Siekiant suvokti šio Kodekso nuostatų svarbą ir jų laikymosi pridėtinę vertę pasitikėjimu grįstų kolegiškų santykių plėtojimui ir kartu kuriant antikorupecinę aplinką, už korupcijos prevenciją Centre atsakingas darbuotojas:

16.1. Stebi, kaip šio Kodekso nuostatų yra laikomasi Centre;

16.2. Konsultuoja darbuotojus iškilus klausimams dėl šio Kodekso nuostatų išaiškinimo;

16.3. Periodiškai organizuoja darbuotojų mokymus apie Kodekso nuostatų įgyvendinimą;

16.4. Prireikus inicijuoja šio Kodekso keitimą ar papildymą.

17. Kiekvienas darbuotojas raginamas teikti siūlymus už korupcijos prevenciją Centre atsakingam darbuotojui dėl šio Kodekso nuostatų tikslinimo, keitimo ar pildymo, siekiant, kad Kodeksas ir jo nuostatų įgyvendinimas kuo efektyviau atlieptų Centre kylančius ar galinčius kilti su korupcija susijusius atvejus.

IV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

18. Šio Kodekso nuostatos nepažeidžia kitų Centro vidaus dokumentų ir taikomos autonomiškai.

19. Kodeksas tvirtinamas ir keičiamas Centro direktoriaus įsakymu.
