

PATVIRTINTA

Šiaulių lopšelio-darželio „Bitė“ direktoriaus

2026 m. birželio 25 d. įsakymu Nr. V3-129 (1.6 E)

ŠIAULIŲ LOPŠELIS-DARŽELIS „BITĖ“ DARBUOTOJŲ ETIKOS IR ANTIKORUPCINIO ELGESIO KODEKSAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šiaulių lopšelio-darželio „Bitė“ (toliau – lopšelis-darželis) darbuotojų etikos ir antikorupcinio elgesio kodeksas (toliau – Kodeksas) nustato lopšelio-darželio darbuotojų elgesio ir veiklos principus bei juos atitinkančias etiško ir antikorupcinio elgesio normas, kurių jie įpareigojami laikytis atlikdami teisės aktuose nustatytas pareigas ir vykdydami jiems pavestas funkcijas. Kodeksas taikomas lopšelio-darželio darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis.

2. Kodekso tikslas – įtvirtinti etiško ir vengtinio elgesio nuostatas, kuriomis turi vadovautis lopšelio-darželio darbuotojai, padėti kurti demokratišką, pasitikėjimą bei kūrybingumą skatinančią darbo aplinką, puoselėti teisingumą, sąžiningumą, pagarbą žmogui ir pilietinę atsakomybę.

3. Kodeksas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymu, Pedagogų etikos kodeksu ir kitais teisės aktais.

4. Kodekse vartojamos sąvokos:

4.1. Darbuotojui artimi asmenys – tėvai (įtėviai), vaikai (įvaikiai), broliai (įbroliai), seserys (įseserės), seneliai, vaikaičiai ir jų sutuoktiniai, sugyventiniai ar partneriai, sutuoktinis, sugyventinis, partneris, kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka.

4.2. Diskreditavimas – tokie darbuotojo veiksmai, kurie visuomenės akyse akivaizdžiai kenkia lopšelio-darželio autoritetui, griaua pasitikėjimą juo, kompromituoja. Diskredituojama gali būti tiek veikimu, tiek ir neveikimu.

4.3. Dovana laikomas bet kuris materialinę vertę turintis daiktas, turtas, turtinė teisė, paslauga ar kita nauda, ką galima įvertinti pinigais, t. y. daiktai, paslaugos, įvairios pramogos, nuolaidos, dovanų čekiai, paskolos ir kita, siūloma ir/ar suteikiama lopšelio-darželio darbuotojui, kai tai yra ar gali būti susiję su tiesioginiu ar netiesioginiu poveikiu jo veiksams ar sprendimams.

4.4. Interesų konfliktas – tai situacija, kai darbuotojas privalo priimti sprendimą ar dalyvauti jį priimančiam, ar įvykdyti pavedimą, kuris susijęs ir su jo privačiais interesais.

4.5. Įžeidimas – tai situacija, kai darbuotojas viešai /ne viešai veiksmu, žodžiu ar raštu pažemino žmogaus garbę ir orumą.

4.6. Kodekso pažeidimas – šiame Kodekse nustatytų darbuotojo elgesio normų pažeidimas, padarytas tiek veikimu, tiek neveikimu dėl darbuotojo kaltės.

4.7. Privatūs interesai – tai darbuotojo (ar jo artimo asmens) asmeninis turtinis ar neturtinis suinteresuotumas, galintis turėti įtakos priimamiems sprendimams atliekant darbo pareigas.

4.8. Korupcija – pasiūlymas, pažadas ar davimas bet kokios naudos kitam asmeniui už neteisėtą atlygį, kad būtų atliktos arba neatliktos to asmens pareigos arba kurstymas priimti kokią nors naudą kaip neteisėtą atlygį arba jos priėmimas už pareigų atlikimą arba neatlikimą.

4.9. Kronizmas – draugų ir bičiulių protegavimas ir jų globa, naudojantis turimomis pareigomis bei statusu.

4.10. Nepotizmas – artimų asmenų, šeimos narių protegavimas ir jų globa, naudojantis užimamomis pareigomis bei statusu.

4.11. Skaidrumas – veiklos politika, susijusi su atvirumu, viešumu, atskaitingumu, sprendimus priimančiųjų atsakomybe, sprendimų pagrįstumu, aiškumu, informacijos sklaida, komunikavimu.

4.12. Vadovai – direktorius, direktoriaus pavaduotojas ugdymui, ugdymo aprūpinimo padalinio vadovas.

II SKYRIUS

DARBUOTOJŲ ELGESIO IR VEIKLOS PRINCIPAI

5. Lopšelio-darželio darbuotojai savo veikloje vadovaujasi šiais elgesio ir veiklos principais:

5.1. Pagarbos principas. Vadovaudamiesi šiuo principu darbuotojai pripažįsta, kad bendravimas su lopšelio-darželio bendruomenės nariais (ugdytiniais, tėvais, darbuotojais, socialiniais partneriais, interesantais) grindžiamas asmens orumo ir nelygstamos vertės pripažinimu bei pasitikėjimu, taip kuriant saugią, atvirą, savivertę ir kūrybiškumą skatinančią atmosferą. Darbuotojai privalo bendrauti geranoriškai ir pakančiai, nepaisant kito asmens savybių, turtinės ar visuomeninės padėties, mandagiai elgtis su ugdytiniais, jų atstovais, kolegomis, pavaldiniais ir kitais bendruomenės nariais. Kalba, veiksmais ar siūlomais sprendimais nediskriminuoti jokio asmens ar visuomenės grupės ir imtis teisėtų priemonių užkirsti kelią pastebėtai diskriminacijai. Nedemonstruoti savo simpatijų ar antipatijų ir išskirtinio dėmesio atskiriems asmenims ar jų grupėms. Pagarbiai išklaudyti asmenis ir imtis visų teisėtų priemonių jiems padėti, dėmesingai reaguoti į mokinių, jų atstovų, kolegų, kitų asmenų prašymus ir siūlymus. Šio reikalavimo privalu laikytis net sudėtingomis aplinkybėmis ar esant stresinėms situacijoms.

5.2. Teisingumo principas. Lopšelio-darželio darbuotojai, nagrinėdami prašymus, skundus, pareiškimus, turi nepiktinaudžiauti suteiktomis galiomis, naudoti savo darbo laiką efektyviai ir tik darbo funkcijų vykdymui.

5.3. Žmogaus teisių pripažinimo principas. Vadovaudamiesi šiuo principu darbuotojai nepažeidžia bendruomenės narių teisių ir teisėtų interesų, vadovaujasi lygiateisiškumo ir nediskriminavimo nuostatomis, siekia, kad socialiniai, rasiniai, kalbiniai, religiniai arba kiti veiksniai nedarytų įtakos jo elgesiui profesinėje veikloje.

5.4. Atsakomybės principas. Darbuotojai turi atsakyti už savo sprendimus, veiksmų padarinius, tinkamą informacijos, dokumentų naudojimą ir konfidencialumo išsaugojimą. Darbuotojai socialiniuose tinkluose ir viešojoje erdvėje elgiasi atsakingai, neskelbia konfidencialios informacijos, neplatina informacijos, galinčios pakenkti lopšelio-darželio reputacijai ar pažeisti kitų asmenų teises ir teisėtus interesus.

5.5. Sąžiningumo principas. Vadovaudamiesi sąžiningumo principu darbuotojai savo profesinėje veikloje sąžiningai naudoja išteklius, vadovaujasi lopšelio-darželio darbo tvarkos taisyklėmis, nepiktinaudžiauja savo padėtimi, bendruomenės narių pasitikėjimu, jų nenaudoja asmeninės naudos tikslais.

5.6. Atidos ir solidarumo principas. Vadovaudamiesi atidos ir solidarumo principu, žmogiško solidarumo nuostatomis, darbuotojai bendrauja su kolegomis ir bendruomene, savo empatija ir veiksmais įrodydami suprantą bendruomenės narių emocinę būseną.

III SKYRIUS

ETIŠKO IR ANTIKORUPCINIO ELGESIO NORMOS

6. Lopšelio-darželio darbuotojai vadovaujasi šiomis elgesio normomis:

6.1. veikia kaip profesionalai, nepriekaištingai ir atsakingai atlieka pareigas, savo darbo laiką naudoja efektyviai, bendradarbiauja, yra iniciatyvūs, inovatyvūs, siekia nuolat tobulėti;

6.2. yra objektyvūs ir nešališki, vadovaujasi valstybės ir visuomenės gerovės interesais, nepiktinaudžiauja (veikimu arba neveikimu) suteiktomis pareigomis, teisėmis ir įgaliojimais, nenaudoja jų savanaudiškais tikslais, ne darbo interesais arba ne pagal įstatymus ar kitus teisės aktus, nesavivaliauja ir neviršija jiems suteiktų teisių ir įgaliojimų;

6.3. nesikiša į kitų lopšelio-darželio darbuotojų veiklą, siekdami priversti atsisakyti teisėtų veiksmų ar atlikti neteisėtus veiksmus savo ar kitų asmenų naudai;

6.4. elgiasi nepriekaištingai, netoleruoja neskaidraus ir/ar šališko elgesio, kyšininkavimo, papirkimo, prekybos poveikiu, dokumentų klastojimo, sugadinimo ar paslėpimo, valstybės turto pasisavinimo ar iššvaistymo;

6.5. bendrauja ir elgiasi pagarbiai: yra dėmesingi kolegoms, nesielgia atsainiai, nedemonstruoja pranašumo, nepabrėžia pareigybių skirtumų, vengia asmeniškumų, yra tolerantiški ir paslaugūs, nepriekabiauja, neįžeidinėja, nešmeižia, nežemina kitų garbės ir orumo, nenaudoja fizinio ar psichologinio (pasikartojančios nepagrįstos kritikos ir nepagrįstų pastabų; sarkazmo; pakelto balso tono; ignoravimo; manipuliavimo; viešos pajuokos; pasiekimų menkinimo; grasinimo ir kt.) smurto ir netoleruoja tokio kitų darbuotojų elgesio;

6.6. puoselėja asmens orumo pripažinimu bei pasitikėjimu grįstą atmosferą, naujiems darbuotojams padeda įsitraukti į lopšelio-darželio darbuotojų bendruomenę;

6.7. vadovaujasi lygių galimybių ir nediskriminavimo kitais pagrindais principais: su visais elgiasi teisingai, nepaisydami jų lyties, rasės, kilmės, tautybės, seksualinės orientacijos, šeiminės ar socialinės padėties, kalbos, išsilavinimo, amžiaus, religinių įsitikinimų, politinių pažiūrų, negalios ir kitų aplinkybių;

6.8. vadovaujasi privataus gyvenimo neliečiamumo principu, gerbia kolegų ir kitų asmenų privatų gyvenimą, neteisėtai neatskleidžia ir nenaudoja informacijos apie jų privatų gyvenimą;

6.9. vengia veiksmų ir aplinkybių, galinčių diskredituoti lopšelio-darželio darbuotojus ar lopšelių-darželių;

6.10. atlikdami darbo funkcijas yra neutralūs politinio proceso dalyvių atžvilgiu, darbo vietoje ir darbo metu neužsiima politine veikla ir agitacija, savo nuomonę išsako taip, kad ji būtų suprasta kaip asmeninė, bet ne lopšelio-darželio pozicija;

6.11. laiku ir sąžiningai informuoja apie galimus privačius interesus ir interesų konfliktus teisės aktų bei vidaus dokumentų nustatyta tvarka.

6.12. jeigu nėra tikri, ar atsidūrę interesų konflikto situacijoje, arba nežino, kaip turėtų pasielgti atsidūrę interesų konflikto situacijoje, kreipiasi į asmenį, kuris atsakingas už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą lopšelyje-darželyje;

6.13. komunikuoja ir elgiasi atsakingai, kad veiksmai nebūtų suprasti kaip užuomina ar provokavimas duoti kyšių;

6.14. vadovaujasi lopšelio-darželio Dovanų politikos aprašu;

6.15. Lopšelio-darželio nuosavybe naudojami nepažeisdami teisės normų.

7. Vadovai papildomai vadovaujasi šiomis elgesio normomis:

7.1. skatina kurti darbingą, draugišką aplinką ir organizacijos kultūrą, kurioje gerbiamos žmogaus teisės ir puoselėjamos lygios galimybės;

7.2. etinį aspektą laiko svarbia kiekvienos veiklos sprendimo dalimi, skatina darbuotojus vadovautis šiuo principu ir savo elgesiu rodo pavyzdį;

7.3. sudaro galimybę darbuotojams atskleisti jų profesinę kompetenciją, skatina jų asmeninį tobulėjimą;

7.4. yra objektyvūs ir laikosi lygių galimybių principų, sudarydami darbuotojams darbo sąlygas, karjeros galimybes, nustatydami darbo krūvį, užmokestį, sudarydami galimybę gauti priemokas, premijas, tobulinti kvalifikaciją, gauti atostogas;

7.5. objektyviai vertina darbuotojų darbo rezultatus ir pasiekimus, vengia bet kokių veiksmų, kurie galėtų suteikti pagrindo abejoti nešališkumu;

7.6. pastabas dėl darbuotojų darbo reiškia mandagiai, skatina darbuotojus reikšti savo nuomonę darbo klausimais ir ją išklauso;

7.7. rūpinasi, kad darbo aplinkoje būtų kuo mažesnės galimybės psichologinio smurto apraiškomis, darbuotojai nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiniama į jų garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį;

7.8. rūpinasi, kad darbo aplinkoje psichologinį smurtą patyrusiems darbuotojams būtų užtikrinta reikiama pagalba;

7.9. priimdami sprendimus dėl darbuotojų atrankos, darbo krūvio paskirstymo, skatinimo, kvalifikacijos tobulinimo ar kitų personalo valdymo klausimų vadovai užtikrina skaidrumą, objektyvumą ir vienodas galimybes visiems darbuotojams.

8. Siekiant padėti lopšelio-darželio darbuotojams identifikuoti situacijas, kurioms esant gali kilti korupcinio pobūdžio rizikos, vykdamas jiems priskirtas darbo funkcijas ir pateikti informaciją apie tokiuosius atvejais būtinus atlikti veiksmus, pateikiamos pavyzdinės hipotetinės situacijos (1 priedas).

IV SKYRIUS KODEKSO ĮGYVENDINIMAS, PRIEŽIŪRA IR KONTROLĖ

9. Lopšelyje-darželyje už etikos ir antikorupcinio elgesio kodekso įgyvendinimą atsakingas lopšelio-darželio direktorius, už priežiūrą ir kontrolę – paskirtas asmuo, atsakingas už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą.

10. Visi darbuotojai pagal savo kompetenciją prisideda prie korupcijai atsparios aplinkos kūrimo ir palaikymo lopšelyje-darželyje.

11. Informaciją apie galimus pažeidimus nagrinėja, Kodekso pažeidimų prevencines priemones nustato bei darbuotojus praktinio Kodekso taikymo klausimais konsultuoja asmuo, atsakingas už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą.

12. Asmuo, atsakingas už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą, situacijos nagrinėjimo procedūrą pradeda gavęs rašytinę informaciją (pranešimą, darbuotojo skundą, visuomenės informavimo priemonių paskelbtą ar kitokią) apie darbuotojo galimai padarytą Kodekso pažeidimą. Asmuo, atsakingas už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą, situacijos nagrinėjimo procedūrą gali pradėti ir savarankiškai.

13. Asmuo, atsakingas už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą, su priimtu sprendimu supažindina lopšelio-darželio direktorių, jei reikia, Darbo tarybos narius. Sprendimą dėl tolimesnių veiksmų, drausminės nuobaudos skyrimo, atsižvelgdamas į asmens, atsakingo už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą, situacijos nagrinėjimo išvadą, priima lopšelio-darželio direktorius.

V SKYRIUS KODEKSO REIKALAVIMŲ LAIKYMASIS

14. Visi lopšelio-darželio darbuotojai privalo susipažinti su Kodeksu ir įsipareigoti laikytis jame nustatytų reikalavimų.

15. Lopšelio-darželio darbuotojai apie korupcinio pobūdžio nusikalstamą veiką Lietuvos Respublikos prokuratūrai, Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybai arba kitai ikiteisminio tyrimo įstaigai privalo pranešti asmeniškai arba per lopšelio-darželio darbuotoją, atsakingą už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą, per įmanomai trumpiausią laiką nuo sužinojimo momento, jeigu gauna duomenų, leidžiančių pagrįstai manyti, kad buvo padaryta ir (ar) daroma ši veika ir (ar) rengiamasi ją daryti.

16. Nepriklausomai nuo informacijos pateikimo būdo, gauta informacija apie galimą įstatymų ir (ar) Kodekso nuostatų pažeidimą, lopšelyje-darželyje turi būti ištirta sąžiningai ir nuodugniai, teisės aktų nustatyta tvarka ir terminais.

17. Lopšelis-darželis netoleruoja jokio neigiamo poveikio apie pažeidimus pranešusių darbuotojų atžvilgiu. Lopšelis-darželis garantuoja apie pažeidimus pranešančių asmenų konfidencialumą ir imasi visų priemonių, kad tokie asmenys būtų apsaugoti nuo bet kokių galimų neigiamų pasekmių.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

18. Pasikeitus lopšelio-darželio veiklos aplinkai (socialinei, teisinei, ekonominei), remiantis įgyta nauja patirtimi, Kodeksas gali būti keičiamas, papildomas. Kodeksas tvirtinamas ir keičiamas lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu.

19. Darbuotojai su Kodeksu supažindinami per Dokumentų valdymo informacinę sistemą (DBSIS).

20. Kodeksas skelbiamas lopšelio-darželio interneto svetainėje.

Šiaulių lopšelio-darželio „Bitė“
darbuotojų etikos ir antikorupcinio
elgesio kodekso
1 priedas

GALIMOS KORUPCINIO POBŪDŽIO RIZIKOS ATVEJAI IR DARBUOTOJŲ VEIKSMŲ SU JAIS SUSIDŪRUS REKOMENDACIJOS

Siekiant padėti lopšelio-darželio darbuotojams identifikuoti situacijas, kurioms esant gali kilti korupcinio pobūdžio rizikos, vykdant jiems priskirtas darbo funkcijas ir pateikti informaciją apie tokiuos atvejais būtinus atlikti veiksmus, pateikiamos pavyzdinės hipotetinės situacijos. Pažymėtina, kad kiekviena darbinėje veikloje kylanti situacija yra unikali, skirtinga, todėl turėtų būti vertinama individualiai.

Tiesiogiai bendraujant su interesantais darbo vietoje, reikėtų vengti frazių, kurios gali sudaryti įspūdį apie tai, kad prašome dovanos, padėkos ar pan. Vengtinios frazės: – „Jūsų atvejis sudėtingas...“, „Pažiūrėsim...“, „Nežinau, bus sunku...“, „Yra įvairių būdų išspręsti šį klausimą“ „Ne viskas čia taip paprasta“, „Pamatysime, ką galima padaryti dėl Jūsų...“, „Reikėtų papildomai pasistengti“, „Jeigu būtume lankstesni, gal rastume sprendimą“.

Situacija: „Nauja darbo vieta“

Lopšelyje-darželyje atsilaisvina mokytojo pareigybė. Į darbo vietą pretenduoja keturi kandidatai. Atrankos komisija, įvertinusi kandidatų išsilavinimą, darbo patirtį ir pokalbių rezultatus, geriausiai įvertina kandidatę Laurą, kuri turi ilgametę darbo su vaikais patirtį. Tačiau lopšelio-darželio direktorė pasiūlo priimti kitą kandidatę – savo artimą giminaitę, kuri neturi darbo ikimokyklinio ugdymo srityje patirties. Direktorė argumentuoja, kad „ja galima pasitikėti“ ir, kad ji „greitai išmoks darbą“. Komisijos nariai jaučia spaudimą pritarti direktorės sprendimui, nors supranta, kad jis neatitinka objektyvios atrankos rezultatų.

Šioje situacijoje matoma nepotizmo ir piktnaudžiavimo tarnybine padėtimi rizika. Direktorė siekia įdarbinti savo artimą giminaitę, nepaisydama objektyvių atrankos rezultatų ir darydama spaudimą komisijos nariams, todėl gali būti pažeisti skaidrumo, lygiateisiškumo ir sąžiningos konkurencijos principai.

Jei dalyvaujate komisijos veikloje:

1. Turite įspėti, kad toks elgesys gali būti vertinamas kaip korupcinio pobūdžio veika.
2. Pareikalauti nedelsiant nutraukti tokius veiksmus.
3. Informuoti asmenį, kad apie įvykį bus pranešta už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingam darbuotojui.
4. Nedelsiant informuoti už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingą darbuotoją ir Savivaldybės administraciją (jei pažeidimą padarė lopšelio-darželio vadovybė).

Situacija: „Informacija prieš konkursą“

Lopšelis-darželis organizuoja konkursą maisto produktų tiekimui. Už pirkimo dokumentų rengimą atsakingas darbuotojas iš anksto pažįstamam tiekėjui perduoda informaciją apie konkurentų kainų ribas ir planuojamas pirkimo sąlygas. Dėl šios informacijos tiekėjas gali pateikti palankiausią pasiūlymą ir laimėti konkursą. Kiti tiekėjai apie tokią informaciją nežino. Ši situacija laikoma neskaidria, nes darbuotoja piktnaudžiauja savo pareigomis ir suteikia vienam tiekėjui neteisėtą pranašumą. Kiti konkurso dalyviai neturi vienodų galimybių, todėl pažeidžiami sąžiningos konkurencijos, lygiateisiškumo ir skaidrumo principai. Tokie veiksmai gali būti laikomi korupcijos apraiška ir viešųjų bei privačių interesų konflikto pavyzdžiu.

Pastebėjus tokią situaciją, informuoti asmenį, kad apie įvykį bus pranešta už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingam darbuotojui ir tiesioginiam vadovui.

Nedelsiant informuoti už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingą darbuotoją ir tiesioginį vadovą, net jeigu asmuo nutraukė tokius veiksmus.

Situacija: „Kurio tiekėjo pasiūlymą pasirinkti?“

Lopšelis-darželis planuoja įsigyti naujų lauko žaidimų įrenginių vaikams. Įstaiga gauna tris skirtingų tiekėjų pasiūlymus. Atsakingas darbuotojas Saulius surenka informaciją ir nustato, kad vienas tiekėjas siūlo geriausią kainos ir kokybės santykį. Rengiant sprendimą paaiškėja, kad kitas tiekėjas yra Sauliaus artimas draugas. Draugas paskambina Sauliui ir paprašo „padėti“, pabrėždamas, kad jų įmonė labai norėtų laimėti užsakymą. Jis taip pat užsimena, kad ateityje galėtų atsilyginti įvairiomis paslaugomis ar nuolaidomis. Saulius mano, kad galėtų pagrįsti šio tiekėjo pasirinkimą, nors objektyviai jo pasiūlymas nėra geriausias.

Šioje situacijoje matoma interesų konflikto, piktnaudžiavimo pareigomis ir galimo kyšininkavimo rizika. Jei Saulius pasirinktų draugo įmonę, nors jos pasiūlymas nėra geriausias, būtų pažeisti skaidrumo, sąžiningos konkurencijos ir nešališkumo principai.

Pastebėjus tokią situaciją, informuoti asmenį, kad apie įvykį bus pranešta už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingam darbuotojui ir tiesioginiam vadovui.

Nedelsiant informuoti už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingą darbuotoją ir tiesioginį vadovą, net jeigu asmuo nutraukė tokius veiksmus.

Situacija: „Padėka ar bandymas paveikti?“

Lopšelio-darželio grupės mokytoja Rasa sulaukia vaiko tėvų dėmesio. Artėjant mokslo metų pabaigai, vieno vaiko mama atvyksta į grupę ir įteikia mokytojai dovanų kuponą į SPA centrą, kurio vertė – 150 Eur. Mama paaiškina, kad tai yra padėka už rūpestį jos vaiku ir priduria, jog kitais metais tikisi, kad vaikas liks toje pačioje grupėje pas tą pačią mokytoją. Rasa žino, kad lopšelyje-darželyje yra nustatyta dovanų priėmimo tvarka, tačiau nenori įžeisti tėvų atsisakydama dovanos. Kita grupės darbuotoja, sužinojusi apie situaciją, mano, kad tokia dovana gali sudaryti prielaidas neskaidrumui ir kelti abejonių dėl mokytojos nešališkumo.

Šioje situacijoje galima įžvelgti korupcijos riziką. Nors dovana pateikiama kaip padėka, jos vertė yra didelė, o mamos išsakytas lūkestis, kad vaikas ir toliau liktų pas tą pačią mokytoją, gali sudaryti įspūdį, kad siekiama paveikti mokytojos sprendimus. Tai gali kelti abejonių dėl mokytojos nešališkumo, skaidrumo ir vienodo požiūrio į visus vaikus. Tokiose situacijose tinkamiausia būtų mandagiai atsisakyti vertingos dovanos arba ją deklaruoti pagal lopšelyje-darželyje nustatytą tvarką, taip išvengiant abejonių dėl galimo šališkumo ar neskaidrumo.

Pastebėjus tokią situaciją, informuoti asmenį, kad apie įvykį bus pranešta už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingam darbuotojui ir tiesioginiam vadovui.

Nedelsiant informuoti už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingą darbuotoją ir tiesioginį vadovą, net jeigu asmuo nutraukė tokius veiksmus.

Situacija: „Nepageidaujamas pranešėjas“

Darbuotoja pastebi, kad vadovas konkursą naujam darbuotojui priimti rengia tik „dėl akių“ – iš anksto nuspręsta, kas bus priimtas. Ji svarsto pranešti apie galimą korupciją. Tačiau: ji bijo, kad vadovas sužinos ir ją atleis; kiti kolegos tyliai pataria „nesikišti, nes niekas nesikeis“, ji pati turi paskolą ir bijo prarasti darbą.

Darbuotojos baimė dėl darbo ir finansinio saugumo yra suprantama, tačiau tylėjimas leidžia neskaidriai praktikai tęstis. Darbuotojai nereikėtų taikstyti su galimai neskaidria veikla. Pranešimas apie

galimą korupciją yra atsakingas ir teisėtas veiksmas, o pranešėjams numatytos apsaugos priemonės padeda sumažinti riziką jų karjerai ir darbo vietai.

Pastebėjus tokią situaciją, informuoti asmenį, kad apie įvykį bus pranešta už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingam darbuotojui ir tiesioginiam vadovui.

Nedelsiant informuoti už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą atsakingą darbuotoją ir tiesioginį vadovą, net jeigu asmuo nutraukė tokius veiksmus.