

ЕТИЧЕН КОДЕКС

НА РАБОТЕЩИТЕ В

ИНСТИТУТА ЗА ИКОНОМИЧЕСКИ ИЗСЛЕДВАНИЯ ПРИ БАН

Настоящият кодекс има за цел да установи етични норми и правила за поведение на работещите в Института за икономически изследвания при БАН (наричан по-нататък Института), които утвърждават неговото добро име и авторитет на водещ научен институт за теоретични и научно-приложни икономически изследвания в България и достоен партньор както на други научни центрове (институти и университети) в страната, така и в европейското изследователско пространство и други части на света.

Според спецификата на професионалната квалификация и служебните задължения *работещите* в Института се разделят на две основни групи: *учени* (академичен състав и докторанти) и *служители* (администрацията и научно-помощен персонал).

Глава първа.

ЕТИЧНО ПОВЕДЕНИЕ НА РАБОТЕЩИТЕ В ИНСТИТУТА

(1) Основни принципи

(а) Учените и служителите осъществяват дейността си при спазване на принципите на законност, отговорност, добросъвестност, лоялност, честност, безпристрастност и политическа неутралност. Основен приоритет е създаването на условия за изявата на компетентност, обективност и прозрачност в действията и утвърждаване на доброто име на Института. Учените и служителите не трябва да злоупотребяват с доверието и да уронват доброто име на Института.

(б) Учените и служителите се стремят да бъдат възможно най-полezni на обществото и ефективни чрез научни изследвания на общественно-икономическото развитие на България.

(в) В дейността на Института се гарантира еднакво отношение и непредубеденост и не се допуска дискриминация на която и да е група или отделно лице.

(г) Ръководството на Института е отворено да приема мнения и предложения от учените и служителите и е готово да реализира промени, насочени към подобряване на неговата дейност.

(2) Взаимоотношения на работещите в Института

(а) Между всички работещи съществува коректно и толерантно отношение, поддържа се уважение, сътрудничество, зачитане и търпимост към чуждите мнения и действия. Не се допуска отправяне на обидни квалификации, пренебрежително и дискриминационно отношение между работещите в Института, основано на възраст, пол, религиозни и политически убеждения, здравен статус, сексуална ориентация и други признаци.

(б) Колегите в Института следва да се отнасят помежду си по начин, който не накърнява достойнството на други колеги, не създава конфликти и не нарушава правата им, включително правото на личен живот и принципа за неприкосновеност на личния живот. Недопустимо е възникване на конфликти в присъствието на външни лица, както и между колеги извън Института.

(3) Лично поведение

(а) Учените и служителите следват поведение, което не накърнява престижа на Института не само при изпълнение на служебните си задължения, но и в своя обществен и личен живот.

(б) Всички в Института следва да изглеждат по начин, подходящ за средата, в която работят, като външният им вид и състояние са съобразени с общоприетите норми.

(в) Учените и служителите следва да проявяват нетърпимост към поведение на колеги или външни лица, което уронва престижа на Института.

(4) Баланс на половете

(а) Ръководството на Института трябва да се стреми към баланс в представителството на двата пола за всички групи работещи. Това трябва да бъде постигнато чрез предоставяне на равни възможности при наемане и израстване в кариерата, като се дава предимство на критериите за качество и компетентност. За да се осигури еднакво отношение, в комисиите за избиране и оценяване трябва да има адекватен баланс на половете.

(5) Отношение към имуществото на Института

(а) Работещите в Института полагат усилия неговите материални и нематериални активи да се използват рационално и по предназначение.

(б) Всички активи, които са собственост на Института и са предоставени за ползване в изпълнение на преките служебни задължения, трябва да се използват единствено и само във връзка с професионалната им дейност, но не и за лични цели. Недопустимо е да се предоставя на членове на семействата и външни лица, неангажирани с дейността на Института, служебен достъп до помещения, имущество и документи.

(в) Не се допуска да се изнася имущество и документи на Института извън територията му, освен в предвидените случаи и по установения ред.

(г) Не се допуска при напускане на Института да се унищожават или изнасят информация и документи, които принадлежат на това научно звено.

(6) Конфиденциалност

(а) Недопустимо е използването за извънслужебни цели на информацията и документацията, с която работи и разполага Институтът.

(б) Учените и служителите не могат да разкриват поверителна информация, както и да предоставят документи на Института, включително научни продукти, които са резултат на изпълнение на служебни задължения, освен по определения законов ред.

(в) Работещите в Института могат да участват в публични дискусии, извън организирани от Института, да дават интервюта и изявления, свързани със служебните им задължения пред трети лица или медии, като: защитават доброто име и интересите на Института, спазват изведените в този кодекс етични норми на поведение и специфичните правила за публичност, установени за конкретни проекти или програми. При интервюта и изявления пред медии по лична покана, които не са съгласувани с ръководството на Института, учените трябва да посочат, че изказват лично мнение.

(7) Конфликт на интереси

(а) Работещите в Института не могат да използват служебното си положение за реализиране

на частен интерес - всеки интерес, който може да повлияе върху безпристрастното и обективното изпълнение на техните правомощия или задължения и/или води до облага от материален или нематериален характер за работещите в Института или за свързани с тях лица, включително всяко поето задължение.

(б) Работещите в Института не могат да участват при обсъждането, подготовката, вземането на решения, когато те или свързани с тях лица са заинтересовани от съответното решение, или когато имат със заинтересованите лица отношения, пораждащи основателни съмнения в тяхната безпристрастност.

(в) Когато на учен или служител е възложена служебна задача, която може да доведе до конфликт на интереси, той следва своевременно да обсъди това със своя ръководител и си направи отвод.

(г) Учен или служител, на когото станат известни факти и обстоятелства за възникнал конфликт на интереси в Института, незабавно информира представител на ръководството на Института и Комисията по етика.

(д) Работещите в Института и напусналите го не бива да злоупотребяват с информацията, с която разполагат във връзка с длъжността, която са заемали, или с функциите, които са изпълнявали.

(8) Приемане на пари и подаръци

(а) При изпълнение на служебните задължения е недопустимо искането или приемането на подаръци, услуги, пари или други подобни от външен източник или от друг служител на Института. Могат да се приемат подаръци, които имат символичен характер и това не води до конфликт на интереси.

Глава втора.

ЕТИЧНО ПОВЕДЕНИЕ НА УЧЕНИЯ

(1) Ученият като творец

(а) Ученият поддържа висок професионализъм и критично отношение към професионалната си дейност; фактите и доказателствата трябва винаги да стоят на по-високо ниво от мненията на авторитетите в науката. Той прилага своите познания, интелект и авторитет в теоретични и научно-приложни изследвания и практически дейности в полза на обществото.

(б) Ученият представя обективно резултатите от своите изследвания, без да взима под внимание очакванията на своя работодател или спонсор за резултатите и заключенията.

(в) Ученият брани свободата на науката - не само свободата да избира научни проблеми и методите за решаването им, но и свободата на мисълта и словото. Ученият протестира срещу наложени изисквания за лоялност към политическите власти или различни институции, ако това ограничава свободата на науката.

(г) Ученият се противопоставя на всяко некоректно използване на научните постижения и особено на тяхното прилагане срещу обществото.

(д) Ученият се съобразява с ограниченията, наложени от законодателството (например държавни тайни, авторски права).

(е) Ученият не прилага личностни, политически, шовинистични или расистки критерии в научната си работа.

(ж) Ученият не надценява или накърнява професионалната репутация на друг учен чрез прилагане на неморални средства.

(2) Професионална отговорност

(а) В научните си изследвания ученият се стреми към световните стандарти и към задоволяване на потребностите на обществото.

(б) За учения е недопустим всякакъв вид плагиатство - представяне за собствени на трудове, които изцяло или частично са написани или създадени от друго, или използването на публикувани от друго научни резултати, без позоваване или цитиране.

(в) Ученият спазва правото на интелектуалната собственост и общата собственост на данни в случай, че научните изследвания са осъществени от колектив. При съвместна научноизследователска дейност се определя реалният принос на всеки изследовател за провеждане на изследването или за написване на съответната част от общия труд. Подкрепата от други лица, неангажирани пряко с изследването, не ги прави съавтори.

(г) Всички учени - на основен и на допълнителен трудов договор в Института – са длъжни да посочват в своите научни публикации, освен академична длъжност и научна степен, и принадлежността си към Института, ако съответните публикации се базират на научни изследвания, разработки и проекти, финансирани от бюджетната субсидия за Института или от други източници по договор с Института.

(д) Ученият отговаря и на етична основа пред своите работодатели, финансиращи организации и други публични или частни лица, с които е свързан, както и пред цялото общество. Ученият, финансиран с публични средства, отговаря за ефективното използване на парите на данъкоплатеца. Той съблюдава принципите за прозрачно и ефикасно финансово управление и да сътрудничи при оторизирани проверки на неговите изследвания.

(е) Ученият носи пълна отговорност за достоверността и оригиналността на научните си резултати.

(ж) Методите на събиране и анализ на резултатите и използваната информация при необходимост са достъпни за вътрешна и външна проверка.

(з) Ученият изпълнява ролята си на наблюдател, съветник, лидер, координатор на проекти, мениджър или научен консултант, като спазва най-високи професионални и етични стандарти.

(и) Ученият е запознат със стратегическите цели и финансови механизми, определящи научната среда в национален и в международен план и ги взема предвид при своите изследвания и ползване на осигурените средства.

(3) Научно и професионално израстване

(а) Работодателят, в съответствие с изискванията и критериите, определени в нормативните актове за развитие на академичния състав, следи и преценява възможностите за израстване на всички нива на кариерата на учените, включително и за учени със срочни договори. Необходимо е да се предвиди наличието на наставници, осигуряващи ръководство и подкрепа за персонално и професионалното развитие на учените, които са в началото на кариерата си.

(б) Ученият се усъвършенства във всеки етап на кариерата си чрез обновяване и развитие на своите възможности и компетентност.

(4) Ученият като рецензент

(а) Ученият дава безпристрастно мнение за научните публикации или дисертации.

(б) Рецензирането на научна публикация трябва да става конфиденциално.

(в) Ученият се заема с изготвянето на експертно мнение, само ако то е в областта на неговата компетентност.

(г) Когато подготвя експертна оценка, ученият не взема под внимание очакванията на работодателя или спонсора и не се поддава на натиск, който би оказал влияние върху съдържанието на експертизата.

(д) За да бъдат избегнати подозрения в пристрастие или предубеденост, ученият отказва изготвяне на експертна оценка, ако неговите заключения могат да бъдат свързани по някакъв начин с лична облага.

(е) Информацията, придобита по време на експертната оценка, се пази строго конфиденциално.

(ж) Резултатите от експертизата са на разположение на автора на оценявания продукт.

(з) При установяване на пристрастност и конфликт на интереси ученият следва да бъде изваден от процедурата.

(5) Ученият като създател на научна школа и наставник

(а) Опитният учен има творчески и коректни връзки с начинаещите учени за осигуряване на условия за ефикасен трансфер на знания и за по-нататъшно успешно развитие на научната им кариера. Той служи за пример на по-младите чрез своите познания, умения и поведение.

(б) В научното ръководство ученият спазва принципите на колегиалното поведение.

(в) Ученият подбира последователи в науката на базата на тяхната професионална квалификация, интелектуално равнище и етични принципи. Той трябва да обръща специално внимание на талантливите ученици, да окуражава и подпомага тяхното активно участие в изследванията.

(г) Младите учени поддържат по време на своето обучение редовни контакти с научните си ръководители, за да могат да използват пълноценно професионалния им опит.

(6) Разпространение и използване на научните резултати

(а) Ученият предоставя, в съответствие със задълженията си по договор, научните си изследвания да бъдат разпространявани и използвани, например съобщени, трансферирани в други научни среди или, ако е подходящо, да бъдат комерсиализирани. Очаква се хабилитираните учени да поемат водеща роля в осигуряване на плодотворността на изследванията и пазарно използване на резултатите и/или тяхната достъпност, когато се появи такава възможност.

(б) Ученият изнася резултати само от собствените си разработки. Резултати от колективен проект се представят от неговия ръководител. Те могат да бъдат представени и от друг участник, оторизиран от ръководителя, като членовете на колектива трябва да бъдат запознати с точното съдържание на презентацията.

(в) Ученият популяризира научната си дейност сред обществото по начин, който да я прави разбираема и от неспециалисти, за да се подобри общественото разбиране за науката. Прямата връзка с обществото ще помогне на учения да разбира по-добре обществените интереси, свързани с науката и технологиите.

(г) Ученият спазва правото на обществото да бъде информирано за научните постижения. Той се противопоставя на всички усилия за заблуда на обществото, забавяне или изкривяване на информацията и на псевдонаучните теории, скрити зад научна фразеология.

(д) Ученият не позволява да се злоупотребява с неговия научен авторитет с цел популизъм или пропаганда.

(7) Дейност извън Института

(а) Ученият не извършва дейност извън Института, която би довела до конфликт на интереси.

(б) Ученият е коректен към Института, когато работи извън него, като при съчетание на лични интереси и служебни отговорности дава приоритет на заетостта си в Института – срочно завършване на проектите, без забавяне на поети индивидуални или екипни задачи в Института по причини на външна заетост и без компромиси в качеството на научните изследвания. В случай на невъзможност да се справя, ученият прави своя избор, като отчита приоритета на Института.

Глава трета.

ЕТИЧНО ПОВЕДЕНИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

(1) Професионални задължения

(а) Основна задача на служителите в Института е техническото, информационното и административното обслужване, свързано с научноизследователската работа и учебния процес. Те извършват дейността си компетентно, добросъвестно и отговорно, като се стремят непрекъснато да подобряват работата си в интерес на общата дейност в Института.

(б) Служителят има развито чувство за дълг и отзивчивост при изпълнение на трудовите задачи; проявява учтиво и любезно поведение.

(в) Служителят спазва установеното работно време и се явява на работното си място в състояние, което му позволява да изпълнява своите задължения. Недопустимо е работното време да бъде ощетено за сметка на друга негова заетост извън Института.

(г) Документите и данните в Института се използват от служителя само за изпълнение на служебните му задължения при спазване на правилата за защита на информацията.

(д) Служителят опазва данните и личната информация на учениите, докторантите и всички посетители на Института, станали му известни във връзка с изпълнението на служебните му задължения, като не допуска разкриване на защитена информация и данни от служебни компютри.

(е) При изпълнение на трудовите си задължения служителят се отнася по начин, който зачита правата и достойнството на личността и не допуска прояви на дискриминация.

(ж) Служителят избягва в поведението си конфликтни ситуации, а при възникването им цели да ги преустанови, като запазва спокойствие и контролира поведението си.

(2) Взаимоотношения с външни посетители

(а) Всеки служител своевременно и вежливо предоставя научно-информационни и административни услуги на посетителите на Института.

(б) Служителят се отнася със студентите, докторантите и всички посетители на Института по начин, който не накърнява достойнството им, не създава конфликти, не нарушава правата им и не ги дискриминира.

Глава четвърта.

КОМИСИЯ ПО ЕТИКА

(а) Разширено Общо събрание на учените, включващо всички работещи в Института, избира чрез тайно гласуване състава на Комисия по етика. Комисията по етика се състои от председател, който е хабилитирано лице, и двама членове, представители на учените и на служителите. При необходимост от предсрочно освобождаване на член на комисията в срок до един месец от освобождаването се извършва попълване на състава на комисията по същия ред.

(б) Мандатът на Комисията по етика и нейния председател е 5 години.

(в) При установяване на нарушения на етичните правила, посочени в този Етичен кодекс, всеки учен и служител има правото и моралното задължение незабавно да уведоми писмено Комисията по етика на Института.

(г) Целта на Комисията по етика е да насърчава и гарантира спазването на Етичния кодекс на работещите в Института.

(д) Комисията по етика се сезира при подаване на писмен сигнал, както и се самосезира за констатиране на нарушения на този Етичен кодекс.

(е) Председателят и членовете на Комисията по етика действат обективно и независимо от административните длъжности, които евентуално заемат в Института.

(ж) Когато има казус, засягащ член на Комисията, той няма право да участва в изготвянето на становището. На негово място се избира заместващ член на Комисията по реда на т. (а).

(з) Задачите на Комисията по етика са да проучи обстоятелствата по казуса и да изготви аргументирано писмено становище. Становищата се приемат от Комисията с обикновено мнозинство в едномесечен срок от подаване на сигнал или поставяне на задача. Заинтересованите лица, административното и научното ръководство на Института и ръководителят на секцията се информират в едноседмичен срок от приемането на становището на Комисията по етика.

(и) Директорът взема решение по подадения сигнал след запознаване със становището на Комисията или го внася по компетентност в Научния съвет.

(й) При несъгласие с взетото решение, засегнатото лице може да отправи жалба или сигнал до институции, в чиято компетентност е решаването на въпроса, повдигнат в сигнала.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЕН РАЗДЕЛ

(а) Етичният кодекс на работещите в Института подлежи на задължително спазване от всички учени и служители.

(б) Задължение на всеки работещ в Института е да се запознае с настоящите етични норми и правила за поведение, което се удостоверява лично чрез подпис.

(в) При първоначално встъпване на работещия в длъжност непосредственият ръководител е длъжен да го запознае с този етичен кодекс в 7-дневен срок от встъпването.

(г) Изменения и допълнения на Етичния кодекс на работещите в Института се извършва по реда на неговото приемане.

(д) Настоящият етичен кодекс е обсъден и приет от Общото събрание на учените и служителите на Института на 21.07.2010 г., актуализиран от Разширено Общо събрание на учените, включващо всички работещи в Института, с Протокол № 1 от 31.01.2020 г., и утвърден от Директора.

ДИРЕКТОР:

/проф. д-р Александър Тасев/