

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS TRAKŲ PIRMINĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRO DARBUOTOJŲ ELGESIO KODEKSAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šis viešosios įstaigos Trakų pirminės sveikatos priežiūros centro (toliau - Įstaiga) elgesio kodeksas (toliau - Kodeksas) nustato pagrindinius Įstaigos darbuotojų elgesio principus, kurių jie privalo laikytis darbo metu.

2. Kodekso tikslas – apibrėžti elgesio kultūrą Įstaigoje, kurti geranorišką darbo aplinką, ugdyti profesinę kompetenciją bei tinkamus ir efektyvius Įstaigos darbuotojų tarpusavio ryšius, pagarbius santykius su pacientais ir jų atstovais, didinti Įstaigos darbuotojų reputaciją visuomenėje, pacientų ir jų atstovų pasitikėjimą Įstaiga, kurti antikorupecinę aplinką ir valdyti interesų konfliktus.

3. Įstaigos darbuotojas privalo įspėti kitą darbuotoją apie jo elgesį, jeigu jo elgesys galimai pažeidžia Kodeksą. Darbuotojai privalo užkirsti kelią Kodekso, kitų darbuotojų etikos ir elgesio ir/ar darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų pažeidimams, netoleruoti Įstaigos darbuotojų neetiško elgesio, nekompetentingų ir/ar neteisėtų veiksmų ir nedelsiant imtis priemonių jiems nutraukti. Jeigu darbuotojo įspėjimas apie galimai Kodeksą, kitus darbuotojų etikos ir elgesio ir/ar darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus pažeidžiantį elgesį neveiksmingas, informuoti apie tai Įstaigos atsakingus darbuotojus. Taip pat darbuotojai privalo pranešti apie galimai darbuotojo ar jų grupės taikomą ar taikytą nereglamentuotą elgesį (taikomas neformalias taisykles), kuriuo galimai žeidžiamas darbuotojų ir/ar pacientų asmens orumas, motyvacija dirbti ar gydytis, bendrauti, išsakyti nepasitenkinimą ar kritiką, ir trukdymą tobulėti darbuotojo profesinėje veikloje.

4. Kodekse vartojamos sąvokos:

4.1. **Asmeninis suinteresuotumas** - moralinis įsipareigojimas, turtinė ar neturtinė nauda arba kitas panašaus pobūdžio interesas, kuris būtų palankus jam asmeniškai arba jam artimiems asmenims.

4.2. **Diskreditavimas** - tokie darbuotojo veiksmai, kurie visuomenės akyse akivaizdžiai kenkia Įstaigos autoritetui, griauna pasitikėjimą ja, kompromituoja. Gali būti diskredituojama tiek veikimu, tiek ir neveikimu.

4.3. **Dovana** - laikomas bet kuris materialinę vertę turintis daiktas, paslauga ar kita nauda, siūloma ir/ar suteikiama asmens sveikatos priežiūros specialistui, kai tai yra ar gali būti susiję su tiesioginiu ar netiesioginiu poveikiu jo veiksams ar sprendimams.

4.3. **Interesų konfliktas** - tai situacija, kai darbuotojas privalo priimti sprendimą ar dalyvauti jį priimant, ar įvykdyti pavedimą, kuris susijęs ir su jo privačiais interesais.

4.4. **Įžeidimas** - tai situacija, kai darbuotojas viešai /neviešai veiksniu, žodžiu ar raštu pažemino žmogaus garbę ir orumą.

4.5. **Kodekso pažeidimas** - šiame Kodekse nustatytų darbuotojo elgesio normų pažeidimas, padarytas tiek veikimu, tiek neveikimu dėl darbuotojo kaltės.

4.6. **Privatūs interesai** - tai darbuotojo (ar jo artimo asmens) asmeninis turtinis ar neturtinis suinteresuotumas, galintis turėti įtakos priimamiems sprendimams atliekant tarnybines pareigas.

4.7. **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.

4.8. **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.

5. Kitos Kodekse vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžiamos Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatyme, Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbuotojų etikos ir elgesio klausimus.

6. Šis kodeksas tvirtinamas Įstaigos direktoriaus įsakymu ir skelbiamas viešai.

II. DARBUOTOJO ELGESIO PRINCIPAI

7. Pagrindiniai darbuotojų elgesio principai Įstaigoje yra:

7.1. Bendradarbiavimo ir pagalbos principas.

7.2. Konfidencialumo principas.

7.3. Lojalumo principas.

7.4. Naujovių ir atvirumo permainingoms principas.

7.5. Nesavanaudiškumo principas.

7.6. Padorumo principas.

7.7. Sąžiningumo ir nešališkumo principas.

7.8. Skaidrumo ir viešumo principas.

7.9. Teisingumo principas.

7.10. Asmeninės atsakomybės principas.

8. *Konfidencialumo principas*, reiškia kad darbuotojai turi:

8.1. neskleisti vienu iš kitų sužinotos asmeninės informacijos, išskyrus teisės aktų nustatytas išimtis;

8.2. visais kitais atvejais darbuotojai privalo vadovautis teisės aktais nustatytais konfidencialios informacijos saugojimo sąlygomis ir tvarka, darbo metu gautą informaciją naudoti taip, kaip nustato Įstaigos vidaus dokumentai ir kiti teisės aktai.

9. *Lojalumo principas* reiškia, kad darbuotojai turi:

9.1. darbu ir bendravimu siekti visuomenės gerovės, Įstaigos tikslų;

9.2. vengti tokio elgesio ir viešų pasisakymų, kurie galėtų diskredituoti darbuotojo ar Įstaigos vardą, silpninti visuomenės pasitikėjimą darbuotoju ir Įstaiga.

9^a. Informacijos apie neteisėtas veikas atskleidimas nelaikomas lojalumo principo pažeidimu.

10. *Naujovių ir atvirumo permainingoms principas* reiškia, kad darbuotojai turi:

10.1. būti atviri kitokiam požiūriui, pozityvioms iniciatyvoms bei naujovėms;

10.2. turi ieškoti naujų ir veiksmingų būdų, kaip geriau spręsti profesijos, darbo ir bendravimo problemas;

10.3. nuolat tobulinti savo profesinę veiklą, taikyti pažangiausias metodus, technologijas, priemones ir gerosios patirties pavyzdžius;

10.5. visada veikti profesionaliai;

10.6. siekti žodžio ir veiksmo vienybės;

10.7. pripažinti savo darbo klaidas ir jas taisyti;

10.8. vieni kitiems padėti išvengti darbo klaidų ir nesusipratimų, vieni kitiems suteikti trūkstamą darbui ir bendravimui reikalingą informaciją.

11. *Nesavanaudiškumo principas* reiškia, kad darbuotojai turi:

11.1. naudoti jiems patikėtą Įstaigos, valstybės ir (ar) savivaldybių turtą, darbo metu gautą informaciją, tarnybinę padėtį ir darbą visuomenės gerovei;

11.2. nesiekti asmeninės naudos ir neteisėto poveikio kitų asmenų sprendimams.

12. *Padorumo principas* reiškia, kad darbuotojai turi:

12.1. elgtis nepriekaištingai, nepriimti dovanų, pinigų ar paslaugų, nepagrįstų lengvatų ir nuolaidų iš fizinių ir juridinių asmenų, aiškiai apie tai žodžiu pasakyti ir elgesiu tai parodyti;

12.2. savo pareigas atlikti laiku ir kompetentingai, su darbuotojais ir pacientais bei jų atstovais būti pagarbūs, tolerantiški ir paslaugūs, konfliktines situacijas spręsti taikiai ir mandagiai, stabdyti seksualinio priekabiavimo pasireiškimus;

12.3. vengti tokio elgesio, kuris galėtų kenkti darbuotojo asmens garbei ir orumui bei profesijos prestižui;

12.4. Įstaigoje ir jos teritorijoje turi dėvėti švarią ir tvarkingą, teisės aktų numatytais atvejais – specialią aprangą, nerūkyti (išskyrus specialiai tam įrengtose vietose), nevartoti alkoholio, narkotinių ar psichotropinių medžiagų.

12.5. Darbo vietoje užtikrinti švarią aplinką, nelaikyti jokių pašalinių, nereikalingų daiktų. Palaikant tvarką bei švarą darbo vietoje nelaikyti darbo kabinetuose darbui nereikalingų asmeninių daiktų.

13. *Sąžiningumo ir nešališkumo principas* reiškia, kad darbuotojai turi:

13.1. būti objektyvūs, priimti teisingus ir pagrįstus sprendimus, veikti vadovaudamiesi viešaisiais ir pacientų sveikatos ir gerovės interesais, išklausti visų suinteresuotų pusių argumentus ir pateikti informaciją, kuri padėtų priimti tinkamiausią objektyvų sprendimą;

13.2. vienodai elgtis vieni su kitais, pacientais ir jų atstovais, be simpatijų ar išskirtinio dėmesio atskiriems asmenims ar jų grupėms.

14. *Skaidrumo ir viešumo principas* reiškia, kad:

14.1. darbuotojų veikla, atsižvelgiant į teisės aktų reikalavimus, turi būti vieša, suprantama ir atvira įvertinti;

14.2. Įstaiga atsakingiems asmenims praneša apie Įstaigoje taikomas neformalias taisykles, teisės aktų nustatyta tvarka užtikrina savo veiksmų ir sprendimų viešumą, prireikus pateikia savo sprendimų priėmimo motyvus bei teikia reikiamą informaciją kitiems darbuotojams, pacientams ir jų atstovams.

14¹. Viešumo principas gali būti ribojamas siekiant apsaugoti asmens teises, valstybės ar komercinę paslaptį.

15. *Teisingumo principas* reiškia, kad:

15.1. darbuotojai, atlikdami savo pareigas ir teikdami paslaugas, privalo vienodai tarnauti visiems žmonėms, nepaisant tautybės, rasės, lyties, lytinės orientacijos, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religinių įsitikinimų ir politinių pažiūrų, vadovautis visų asmenų lygybės įstatymui principu;

15.2. darbuotojai privalo vienodai būti teisingi nagrinėdami prašymus, skundus, pareiškimus, laikytis įstatymų ir kitų teisės aktų, veikti tik pagal suteiktus įgaliojimus, o svarstant vidaus teisės aktų projektus, priimant sprendimus dėl darbuotojų skyrimo į pareigas ar atsakomybės – neturėti išankstinių nuostatų dėl tam tikro asmens ar asmenų grupės, priimti sprendimus vadovaujantis visiems vienodais vertinimo kriterijais.

16. *Asmeninės atsakomybės principas* reiškia, kad darbuotojai turi:

16.1. teisės aktų nustatyta tvarka paaiškinti ir pagrįsti savo sprendimus ar veiksmus;

16.2. atsisakyti vykdyti galimai neteisėtus pavedimus, taip pat jei pavedimui vykdyti trūksta įgūdžių, išteklių ar kompetencijos, ir apie tai informuoti pavedimo davėją ir atsakingą darbuotoją;

16.3. asmeniškai atsakyti už savo (įskaitant kolegialius sprendimus) veiksmų ir neveikimo padarinius, užduočių įgyvendinimą, informacijos ir dokumentų tinkamą naudojimą bei konfidencialumo laikymąsi, tinkamą, rūpestingą, kvalifikuotą ir atsakingą savo pareigų atlikimą;

16.4. tiesioginiam ir/ar Įstaigos vadovui reikalaujant, ar vadovaujantis teisės aktų reikalavimais, atsiskaityti už savo veiklą.

17. *Bendradarbiavimo ir pagalbos principas* reiškia, kad darbuotojai turi:

17.1. rūpintis emociškai palaikančio tarpusavio bendravimo ir bendradarbiavimo tobulinimu, tarpusavio pakantumu, santykius su pacientais grįsti savo paties mandagiu elgesiu, dėmesingumu, atjauta, geranoriškumu, domėjimusi savijauta ir sunkumais;

17.2. mažinti dėl sprendžiamų problemų kylančią įtampą, spręsti konfliktus, neleisti palaikyti tarpusavio priešiško ar nuteikti darbuotojus prieš kitus kolegas;

17.3. neturėti tikslo išvartyti ar išguiti darbuotoją iš Įstaigos, jo padalinio ar bendradarbių bendravimo rato ar kitaip atriboti nuo bendravimo, problemų sprendimo ir įsitraukimo į darbo ir bendruomenės veiklą.

III. DARBUOTOJŲ TARPUSAVIO SANTYKIAI

18. Įstaigos darbuotojų tarpusavio santykiai turi būti grindžiami mandagumu, taktiškumu, sąžiningumu, draugiškumu ir pasitikėjimu.

19. Darbuotojai turi padėti vieni kitiems darbinėje veikloje, keistis patirtimi ir žiniomis.

20. Įstaigos darbuotojai, laikydamiesi *bendradarbiavimo ir pagalbos* principo, privalo vengti:

20.1. asmeninio įžeidinėjimo, orumo žeminimo;

20.2. kito darbuotojo darbo menkinimo;

20.3. apkalbų, šmeižto apie kolegas skleidimo, reputacijos menkinimo;

20.4. neigiamų emocijų demonstravimo.

21. Darbuotojai privalo laikytis solidarumo su savo kolegomis, ginti juos nuo nepagrįstos kritikos ir netinkamos įtakos.

22. Darbuotojas privalo susilaikyti nuo viešų pasisakymų ar svarstymų apie kolegų atliekamas užduotis ir veiksmus, apie kitų darbuotojų asmenybę ir jų kompetenciją.

23. Neigiamas atsiliepimas apie kolegas, ypač kitų asmenų akivaizdoje, neleistinas. Į kolegą visada kreipiamasi pagarbiai.

24. Darbuotojų ir vadovų tarpusavio santykiai turi būti grindžiami abipuse pagarba, geranoriškumu bei aktyvia pagalba.

25. Seksualinis priekabiavimas prie kolegų laikomas grubiu etikos ir darbo drausmės pažeidimu.

26. Darbuotojas privalo nevykdyti tiesioginio vadovo pavedimo, jei pavedimas verčia pažeisti įstatymus ir šį Kodeksą. Apie tokį pavedimą pranešama Įstaigos direktoriui.

27. Netoleruotinas neteisėto, netinkamo kolegų elgesio bei nekompetentingumo gynimas. Darbuotojai privalo pranešti tiesioginiam vadovui apie kolegų nekompetentingumą, neteisėtą, netinkamą elgesį.

28. Įstaigos padalinio vadovas savo vadovaujame kolektyve:

28.1. netoleruoja asmens įžeidinėjimo ar jo garbės ir orumo žeminimo;

28.2. kuria vadovaujame kolektyve darbingą ir draugišką aplinką, užkirsti kelią konfliktams, šalinti nesutarimų priežastis;

28.3. pastabas dėl pavaldinių klaidų ir darbo trūkumų reiškia korektiškai;

28.4. stengiasi paskirstyti darbą kolektyve tolygiai, kad būtų efektyviai panaudotos kiekvieno pavaldinio kūrybinės galimybės ir kvalifikacija;

28.5. viešai nereiškia savo simpatijų ar antipatijų pavaldiniams ir kitiems Įstaigos darbuotojams;

28.6. skatina pavaldinius reikšti savo nuomonę darbiniais klausimais ir ją išklaudyti;

28.7. deramai įvertina pavaldinių darbo pasiekimus;

28.8. yra reiklus ir teisingas pavaldiniams, visada prisiminti, kad savo elgesiu ir darbu jis turi rodyti jiems pavyzdį.

29. Darbuotojai su vadovais turi bendrauti korektiškai ir vykdyti visus teisėtus jų nurodymus. Pastebėjęs vadovo klaidą, darbuotojas turi taktiškai apie tai pranešti tam vadovui.

30. Darbo metu kilę darbuotojų tarpusavio nesutarimai turi būti išsprendžiami jų pačių pastangomis, nepavykus, kreipiamasi į tiesioginį vadovą.

IV. KODEKSO NUOSTATŲ LAIKYMOSI KONTROLĖ IR PRIEŽIŪRA

31. Informaciją apie Įstaigos darbuotojų galimus pažeidimus nagrinėja, Kodekso pažeidimų prevencines priemones nustato bei darbuotojus praktinio Kodekso taikymo klausimais konsultuoja Etikos komisija.

32. Komisija nagrinėjimo procedūrą pradeda gavusi rašytinę informaciją (tarnybinį pranešimą, darbuotojo skundą, visuomenės informavimo priemonių paskelbtą ar kitokią) apie darbuotojo galimai padarytą Kodekso pažeidimą. Komisija nagrinėjimo procedūrą gali pradėti ir savarankiškai.

33. Darbuotojo atsakomybę lengvina tai, kad jis (ji):

33.1. savanoriškai, nelaukdamas sprendimo atlygina pažeidimu padarytą žalą;

33.2. viešai pripažįsta kaltę, gailisi ir atsiprašo;

33.3. padeda išaiškinti tiesą tyrimo metu;

33.4. praneša apie kitokias dėmesio vertas atsakomybę lengvinančias aplinkybes.

34. Darbuotojo atsakomybę sunkina tai, kad jis (ji):

34.1. per kalendorinius metus pažeidimą padarė pakartotinai;

34.2. viešai tyčiojasi iš atliekamo tyrimo ir etiško elgesio principų;

34.3. trukdo išaiškinti tiesą tyrimo metu, nepateikia prašomų ir jo turimų duomenų arba pateikia klaidingus;

34.4. pažeidė daugiau nei vieną Kodekso nuostatą.

V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

35. Darbuotojai įsipareigoja vadovautis šiuo Kodeksu. Su šiuo Kodeksu pasirašytinai supažindinamas kiekvienas Įstaigos darbuotojas. Naujai priimami darbuotojai su šiuo Kodeksu pasirašytinai supažindinami iškart po darbo sutarties pasirašymo.

36. Kodekso pažeidimas laikomas Darbo tvarkos taisyklių pažeidimu, užtraukiantis atsakomybę, numatytą Lietuvos Respublikos Darbo kodekse.

SUDERINTA

VšĮ Trakų pirminės sveikatos priežiūros centro
Darbo tarybos pirmininkas

SUDERINTA

VšĮ Trakų pirminės sveikatos priežiūros centro
Etikos komisijos pirmininkas/ė