

*2016-12-14 redakcija*

PATVIRTINTA

Kauno apskrities priklausomybės ligų centro direktoriaus 2014 m. gegužės 29 d. įsakymu Nr. V-42

PAPILDYTA

Kauno apskrities priklausomybės ligų centro direktoriaus 2016 m. gruodžio 14 d. įsakymu Nr. V-61

## KAUNO APSKRITIES PRIKLAUSOMYBĖS LIGŲ CENTRO DARBUOTOJŲ ELGESIO KODEKSAS

### I BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno apskrities priklausomybės ligų centro (toliau – Centras) darbuotojų elgesio kodeksas (toliau – Kodeksas) nustato pagrindinius Centro darbuotojų elgesio principus, kurių jie privalo laikytis darbo metu.

2. Kodekso tikslas – kurti geranorišką darbo aplinką, ugdyti profesinę kompetenciją bei tinkamus ir efektyvius Centro darbuotojų tarpusavio ryšius, pagarbius santykius su pacientais, jų atstovais ir kitais asmenimis, didinti Centro darbuotojų reputaciją visuomenėje, pacientų ir jų atstovų pasitikėjimą Centru.

3. Kodeksas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2014 m. balandžio 23 d. įsakymu Nr. V-498 patvirtintomis Viešosios asmens sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojų elgesio kodekso rengimo rekomendacijomis.

4. Vartojamos sąvokos ir jų apibrėžimai:

4.1. **Asmeninis suinteresuotumas** – Centre dirbančio asmens (ar jam artimo asmens) moralinė skola, moralinis įsipareigojimas, turtinė ar neturtinė nauda arba kitas panašaus pobūdžio interesas.

4.2. **Dovana** – bet kuris materialinę vertę turintis daiktas, paslauga ar kita nauda, siūloma ir/ar suteikiama darbuotojui, kai tai yra ar gali būti susiję su tiesioginiu ar netiesioginiu poveikiu jo veiksams ar sprendimams.

4.3. **Interesų konfliktas** – situacija, kai Centre dirbantis asmuo, atlikdamas pareigas ar vykdydamas pavedimą, privalo priimti sprendimą ar dalyvauti jį priimant, ar įvykdyti pavedimą, kurie susiję ir su jo privačiais interesais.

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

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

4.6. Kitos šiame Kodekse vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžiamos Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatyme, Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatyme ir kituose įstatymuose ir teisės aktuose.

5. Kodeksas tvirtinamas Centro direktoriaus įsakymu ir skelbiamas viešai prieinamuose Centro informaciniuose stenduose. Kodeksas taip pat skelbiamas Centro interneto svetainėje.

### II CENTRO DARBUOTOJŲ ELGESIO PRINCIPAI

6. Pagrindiniai darbuotojų elgesio principai:

- 6.1. **nesavanaudiškumas.** Šis principas reiškia, kad darbuotojai turi:
- 6.1.1. nesinaudoti savo tarnybine padėtimi, siekiant paveikti kitų asmenų sprendimą, jei tai gali sukelti interesų konfliktą;
  - 6.1.2. nesinaudoti Centro nuosavybe ne darbinei veiklai, taip pat nesinaudoti su darbu susijusia informacija kitaip, negu nustato Centro vidaus dokumentai siekiant asmeninio suinteresuotumo;
  - 6.1.3. darbinėje veikloje teikti prioritetą viešiesiems interesams, įstatymų nustatyta tvarka ir priemonėmis vengti interesų konflikto;
  - 6.1.4. nesiekti naudos sau, savo šeimai, artimiems asmenims, vykdant darbinės pareigas;
  - 6.1.5. dirbti pacientų, Centro ir visuomenės labui.
- 6.2. **dorovinis principingumas ir padorumas.** Šis principas reiškia, kad darbuotojai turi:
- 6.2.1. elgtis nepriekaištingai ir garbingai;
  - 6.2.2. nepagrįstus prašymus atmesti taktiškai;
  - 6.2.3. nesinaudoti kito asmens klaidomis ar nežinojimu;
  - 6.2.4. atlikti savo pareigas vadovaujantis etiško elgesio normomis;
  - 6.2.5. nedalyvauti neteisėtuose sandoriuose ir susirinkimuose;
  - 6.2.6. netoleruoti Centro darbuotojų neetiško elgesio, nekompetentingų ar neteisėtų veiksmų ir nedelsiant imtis priemonių jiems nutraukti;
  - 6.2.7. būti nepaperkamais, nepriimti dovanų, pinigų ar paslaugų, išskirtinių lengvatų ir nuolaidų iš fizinių ar juridinių asmenų ar organizacijų;
  - 6.2.8. aiškiai pasakyti ir savo elgesiu parodyti, kad netoleruoja jokių kyšių ar dovanų davimo ir ėmimo.
- 6.3. **atsakomybė ir atskaitingumas.** Šis principas reiškia, kad darbuotojai turi:
- 6.3.1. teisės aktų nustatyta tvarka paaiškinti ir pagrįsti savo sprendimus ar veiksmus;
  - 6.3.2. atsisakyti vykdyti neteisėtą pavedimą ir apie tai pranešti tiesioginiam vadovui;
  - 6.3.3. neturint pakankamai išteklių, įgūdžių ar kompetencijos pavedimui vykdyti, apie tai nedelsiant pranešti tiesioginiam vadovui ar Centro direktoriui;
  - 6.3.4. asmeniškai atsakyti už savo sprendimų ar veiklos rezultatų pasekmes, trumpalaikių ir ilgalaikių užduočių tikslų neįgyvendinimą;
  - 6.3.5. prisiimti dalį atsakomybės už kolegialiai priimamą sprendimą;
  - 6.3.6. atsiskaityti už savo veiklą tiesioginiam vadovui ir Centro direktoriui.
- 6.4. **skaidrumas ir viešumas.** Šio principo laikymasis reiškia, kad darbuotojai turi:
- 6.4.1. užtikrinti teisės aktų nustatyta savo veiksmų ir sprendimų viešumą, prireikus pateikti savo sprendimų priėmimo motyvus;
  - 6.4.2. teisės aktų nustatyta tvarka ir sąlygomis teikti reikiamą informaciją kitiems Centro darbuotojams ir kitiems asmenims.
- 6.5. **pavyzdingumas.** Šis principas reiškia, kad darbuotojai turi:
- 6.5.1. savo pareigas atlikti laiku ir kompetentingai;
  - 6.5.2. būti tolerantiškais ir paslaugiais, pagarbiai elgtis su pacientais, bendradarbiais ir kitais asmenimis, su darbu susijusias konfliktines situacijas spręsti taikiai ir mandagiai;
  - 6.5.3. visada veikti profesionaliai;
  - 6.5.4. siekti žodžio ir veiksmo vienybės;
  - 6.5.5. nuolat kelti savo kvalifikaciją;
  - 6.5.6. pripažinti savo darbo klaidas ir jas taisyti;
  - 6.5.7. darbo metu savo išvaizda, kalba ir elgesiu rodyti pavyzdį, bei laikytis visuotinai pripažintų etikos normų;
  - 6.5.8. nereikšti paniekos pacientams, Centro vadovams, Centro darbuotojams neįžeidinėti, neplūsti, nevertoti psichologinio smurto;
  - 6.5.9. nevertoti alkoholio, narkotinių ar psichotropinių medžiagų, nerūkyti Centro patalpose ar jo teritorijoje, išskyrus specialiai rūkymui įrengtas vietas;
  - 6.5.10. seksualiai nepriekabiauti ir netoleruoti kitų asmenų seksualinio priekabiavimo;

6.5.11. būti tvarkingos išvaizdos, sveikatos priežiūros specialistai privalo vilkėti specialią medicininę aprangą, kuri turi būti švari ir tvarkinga.

6.6. **viešųjų interesų tenkinimas ir nepiktinaudžiavimas pareigomis.** Šis principas reiškia, kad darbuotojai turi:

6.6.1. priimant sprendimus ir kitoje darbinėje veikloje vadovautis tik viešaisiais interesais, einamų pareigų ir įtakos nenaudoti privatiems interesams tenkinti, taip pat esamiems ir buvusiems Centro darbuotojams proteguoti;

6.6.2. įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka laiku ir tiksliai deklaruoti savo privačius interesus, nesudaryti sąlygų viešųjų ir privačių interesų konfliktui kilti, o jam kilus, imtis priemonių tokiam konfliktui pašalinti;

6.6.3. nenaudoti pareigų, pažeidžiant viešuosius interesus įdarbinant asmenį, skiriant jį į tam tikras pareigas ar skatinant arba sudarant su juo sutartis.

6.7. **sąžiningumas.** Šis principas reiškia, kad darbuotojai turi:

6.7.1. nesiimti apgaulės, sukčiavimo, korupcinio pobūdžio nusikalstamų veikų ar kitų teisės aktais uždraustų veikų;

6.7.2. nei tiesiogiai, nei netiesiogiai nepriimti jokių tiesioginių ar netiesioginių dovanų kai esama pagrindo manyti, kad dovana siekiama paveikti darbuotojo veiksmus ar sprendimus;

6.7.3. nenaudoti darbuotojo veiklai nustatyto laiko, Centro darbo priemonių, finansinių, žmogiškųjų ir materialinių išteklių ne Centro poreikiams tenkinti;

6.7.4. savo darbo pareigas vykdyti nepriekaištingai, būti nepaperkamu ir nepapirkinėti kitų asmenų.

*Papildyta*

*Kauno apskrities priklausomybės ligų centro  
direktorius 2016 m. gruodžio 14 d. įsakymu Nr. V-61*

6.7.5. darbuotojams draudžiama versti pacientus remti Centro veiklą.

6.8. **tinkamas pareigų atlikimas.** Šis principas reiškia, kad darbuotojai turi:

6.8.1. nepiktinaudžiauti tarnybine padėtimi ir turima galia, neviršyti savo kompetencijos ir veikti pagal suteiktus įgaliojimus;

6.8.2. tinkamai įgyvendinti Centro vadovo sprendimus;

6.8.3. nepažeisti Lietuvos Respublikos Konstitucijos, įstatymų ir kitų teisės aktų, o susidūrus su šio Kodekso ir kitų teisės aktų pažeidėjais padaryti viską, kas būtina, kad pažeidimai būtų nutraukti ir įstatymų nustatyta tvarka įvertinti;

6.8.4. netoleruoti neteisėto, neetiško Centro darbuotojų elgesio.

6.9. **lojalumas Centrai.** Šis principas reiškia, kad darbuotojai turi:

6.9.1. būti lojalūs darbo įsipareigojimams ir sąžiningai vykdyti tiesioginių vadovų bei Centro vadovo nurodymus;

6.9.2. tinkamai suvokti Centro veiklos tikslus ir siekius ir deramai juos įgyvendinti;

6.9.3. informuoti Centro administraciją apie visus atvejus, kurie turi korupcinio pobūdžio nusikalstamos veikos požymių.

6.10. **konfidencialumas.** Šis principas reiškia, kad:

6.10.1. darbuotojas įsipareigoja neskelbti informacijos, kuri jam patikima tvarkyti (naudotis) darbo metu, jos neatskleisti, neprarasti ir neperduoti asmenims, neturintiems teisės jos sužinoti;

6.10.2. darbuotojui draudžiama dokumentuose ir Centro kompiuteriuose laikomą informaciją naudoti privačių interesų tenkinimui;

6.10.3. Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka darbuotojas užtikrina jam pateiktų dokumentų ir informacijos kompiuterinėse laikmenose saugumą tokiu būdu, kad tretieji asmenys neturėtų galimybės su jais susipažinti ar pasinaudoti;

6.10.4. informacija apie pacientą tretiesiems asmenims teikiama tik teisės aktuose nustatytais atvejais ir tvarka.

### III DARBUOTOJŲ TARPUSAVIO SANTYKIAI

7. Centro darbuotojų tarpusavio santykiai turi būti mandagūs, taktiški, sąžiningi, draugiški ir grindžiami geranoriškumu, pasitikėjimu. Darbuotojai turi padėti vieni kitiems darbo veikloje, keistis patirtimi ir žiniomis.

8. Centro darbuotojai privalo vengti:

8.1. asmeninio įžeidinėjimo, orumo žeminimo;

8.2. kito darbuotojo darbo menkinimo;

8.3. apkalbų, šmeižto apie bendradarbius skleidimo, reputacijos menkinimo;

8.4. neigiamų emocijų demonstravimo.

9. Darbuotojai privalo laikytis solidarumo su savo bendradarbiais, ginti juos nuo nepagrįstos kritikos ir neigiamos įtakos;

10. Darbuotojas privalo susilaikyti nuo viešų pasisakymų ar svarstymų apie bendradarbių atliekamas darbo užduotis ir veiksmus, apie kitų darbuotojų asmenybę ir jų kompetenciją;

11. Neigiamas atsiliepiamas apie Centro darbuotojus, ypač kitų asmenų akivaizdoje, neleistas. Į Centro darbuotoją visada kreipiamasi pagarbiai;

12. Seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių laikomas grubiu etikos ir darbo drausmės pažeidimu;

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

14. Netoleruotinas neteisėto, netinkamo Centro darbuotojų elgesio bei nekompetentingumo gynimas. Centro darbuotojai privalo pranešti tiesioginiam vadovui apie bendradarbių nekompetentingumą, neteisėtą, netinkamą elgesį.

15. Centro vadovas privalo:

15.1. netoleruoti asmens įžeidinėjimo ar jo garbės ir orumo žeminimo;

15.2. sukurti vadovaujama kolektyve darbingą ir draugišką aplinką, užkirsti kelią konfliktams, šalinti nesutarimų priežastis;

15.3. pastabas dėl pavaldžių darbuotojų klaidų ir darbo trūkumų reikšti mandagiai;

15.4. stengtis paskirstyti darbą kolektyve tolygiai, kad būtų efektyviai panaudotos kiekvieno pavaldinio galimybės ir kvalifikacija;

15.5. viešai nereikšti savo palankumo ar nepalankumo Centro darbuotojams;

15.6. skatinti Centro darbuotojus reikšti savo nuomonę darbo klausimais ir ją išklausti;

15.7. deramai įvertinti pavaldinių darbo pasiekimus;

15.8. būti reikliu ir teisingu pavaldiniams, savo elgesiu ir darbu rodyti jiems pavyzdį.

16. Darbuotojai su Centro ir Centro padalinių vadovais turi bendrauti mandagiai ir vykdyti visus teisėtus jų nurodymus. Pastebėjęs Centro ar Centro padalinio vadovo klaidą, Centro darbuotojas turi taktiškai apie tai jam pranešti;

17. Darbo metu kilę darbuotojų tarpusavio nesutarimai turi būti išsprendžiami nedelsiant jų pačių pastangomis, į tiesioginį vadovą kreipiamasi tik kraštutiniu atveju.

#### **IV KODEKSO NUOSTATŲ LAIKYMOSI KONTROLĖ IR PRIEŽIŪRA**

18. Informaciją apie galimus šio Kodekso nuostatų pažeidimus pagal kompetenciją Centre nagrinėja, Kodekso pažeidimų prevenciją vykdo bei darbuotojus Kodekso taikymo klausimais konsultuoja Centro medicinos etikos komisija (toliau – etikos komisija).

19. Etikos komisija nagrinėjimo procedūrą pradeda gavusi rašytinę informaciją apie darbuotojo galimai padarytą Kodekso pažeidimą. Etikos komisija nagrinėjimo procedūrą gali pradėti ir savarankiškai.

20. Etikos komisija, nustatiusi, kad pažeisti Kodekso reikalavimai, atsižvelgiant į pažeidimo mažareikšmiškumą, sunkinančias ar lengvinančias aplinkybes, teikia siūlymą Centro direktoriui dėl nuobaudos skyrimo/neskyrimo.

21. Darbuotojo atsakomybę lengvina tai, kad jis (ji):
  - 21.1. savanoriškai, nelaukdamas sprendimo atlygina pažeidimu padarytą žalą;
  - 21.2. viešai pripažįsta kaltę, gailisi ir atsiprašo;
  - 21.3. padeda išsiaiškinti tiesą tyrimo metu;
  - 21.4. praneša apie kitokias dėmesio vertas atsakomybę lengvinančias aplinkybes.
22. Darbuotojo atsakomybę sunkina tai, kad jis (ji):
  - 22.1. per kalendorinius metus pažeidimą padarė pakartotinai;
  - 22.2. viešai tyčiojosi iš atliekamo tyrimo ir etiško elgesio principų;
  - 22.3. trukdo išsiaiškinti tiesą tyrimo metu, nepateikia prašomų ir jo turimų duomenų arba pateikia klaidingus;
  - 22.4. pažeidė daugiau nei vieną Kodekso nuostatą.
23. Drausminės nuobaudos skiriamos Darbo kodekse nustatyta tvarka.

## **V BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

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

---