

VŠĮ GRIGIŠKIŲ SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRO DARBUOTOJŲ ELGESIO KODEKSAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Elgesio kodeksas (toliau — Kodeksas) — darbuotojų elgesio lūkesčių ir standartų, principų ir vertybių rinkinys, kurių laikosi visi VšĮ Grigiškių sveikatos priežiūros centro (toliau — Centro) darbuotojai darbo metu.
2. Kodekso tikslas — kurti geranorišką darbo aplinką, ugdyti profesinę kompetenciją bei tinkamus ir efektyvius Centro darbuotojų tarpusavio ryšius, pagarbius tarpusavio santykius ir santykius su pacientais, jų atstovais, didinti Centro darbuotojų reputaciją visuomenėje, pacientų ir jų atstovų pasitikėjimą Centru, kurti antikorpucinę aplinką ir valdyti interesų konfliktus.
3. 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.
4. 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 Centro 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 Centro atsakingus darbuotojus. Taip pat darbuotojai privalo pranešti apie galimai darbuotojo ar jų grupės taikomą ar taikytą nereglamentuotą elgesį (taikomas neformalias taisykles), ujimą, elgesį, kuriuo galimai žeidžiamas darbuotojų ir (ar) pacientų asmens orumas, motyvacija dirbti ar gydytis bendrauti, išsakyti nepasitenkinimą ar kritiką, ir trukdymą tobulėti darbuotojo profesinėje veikloje.

II. PAGRINDINIAI CENTRO DARBUOTOJŲ ELGESIO PRINCIPAI

5. Centro darbuotojų elgesio principai su kuriais susipažinęs kiekvienas Centro darbuotojas jų laikosi atliekant savo darbą, bendraujant su pacientais ir jų artimaisiais, kitais fiziniais asmenimis ir kitų juridinių asmenų atstovais:

5.1. **Asmeninės atsakomybės principas.** Darbuotojai teisės aktų nustatyta tvarka paaiškina ir pagrindžia savo sprendimus ar veiksmus. Darbuotojai turi atsisakyti vykdyti galimai neteisėtus pavedimus, taip pat jei pavedimui vykdyti trūksta įgūdžių, išteklių ar kompetencijos, ir apie tai informuoti pavedimo davėją ir atsakingą darbuotoją. Darbuotojai asmeniškai atsako 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. Darbuotojai, tiesioginiam ir (ar) Centro vadovui reikalaujant, ar vadovaujantis teisės aktų reikalavimais, atsiskaito už savo veiklą.

5.2. **Bendradarbiavimo ir pagalbos principas.** Darbuotojai rūpinasi emociškai palaikančio tarpusavio bendravimo ir bendradarbiavimo tobulinimu, tarpusavio pakantumu, santykius su pacientais grindžia savo paties mandagiu elgesiu, dėmesingumu, atjauta, geranoriškumu, domėjimusi savijauta ir sunkumais. Darbuotojai privalo mažinti dėl sprendžiamų problemų kylančią įtampą, spręsti konfliktus, neleisti palaikyti tarpusavio priešiško ar nuteikti darbuotojus prieš kitus kolegas. Neleidžiama turėti tikslą iš varyti ar išguiti darbuotoją iš Centro, jo padalinio ar bendradarbių bendravimo rato ar kitaip atriboti nuo bendravimo, problemų sprendimo ir įsitraukimo į darbo ir bendruomenės veiklą.

5.3. **Konfidencialumo principas.** Darbuotojai privalo neskleisti vienų iš kitų sužinotos asmeninės informacijos, išskyrus teisės aktų nustatytas išimtis. Visais kitais atvejais darbuotojai vadovaujasi teisės aktais nustatytomis konfidencialios informacijos saugojimo sąlygomis ir tvarka, darbo metu gautą informaciją naudoja taip, kaip nustato Centro vidaus dokumentai ir kiti teisės aktai.

5.4. **Lojalumo principas.** Darbuotojai privalo darbu ir bendravimu siekti visuomenės gerovės, Centro tikslų. Darbuotojai privalo vengti tokio elgesio ir viešų pasisakymų, kurie galėtų diskredituoti darbuotojo ar Centro vardą, silpninti visuomenės pasitikėjimą darbuotoju ir Centru. Informacijos apie neteisėtus veikas atskleidimas nelaikomas lojalumo principo pažeidimu.

5.5. Naujovių ir atvirumo permainoms principas. Darbuotojai turi būti atviri kitokiam požiūriui, pozityvioms iniciatyvoms, naujovėms, turi ieškoti naujų ir veiksmingų būdų, kaip geriau spręsti profesijos, darbo ir bendravimo problemas, nuolat tobulinti savo profesinę veiklą, taikyti pažangiausius metodus, technologijas, priemones ir gerosios patirties pavyzdžius, visada veikti profesionaliai, siekti žodžio ir veiksmo vienybės, pripažinti savo darbo klaidas ir jas taisyti, vieni kitiems padėti išvengti darbo klaidų ir nesusipratimų, vieni kitiems suteikti trūkstamą darbui ir bendravimui reikalingą informaciją.

5.6. Nesavanaudiškumo principas. Darbuotojai privalo naudoti jam patikėtą Centro, valstybės ir (ar) savivaldybių turtą, darbo metu gautą informaciją, tarnybinę padėtį ir darbą visuomenės gerovei, nesiekti asmeninės naudos ir neteisėto poveikio kitų asmenų sprendimams.

5.7. Padorumo principas. Darbuotojai privalo 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. Darbuotojai privalo 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. Darbuotojai privalo vengti tokio elgesio, kuris galėtų kenkti darbuotojo asmens garbei ir orumui bei profesijos prestižui. Darbuotojai Centre 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.

5.8. Sąžiningumo ir nešališkumo principas. Darbuotojai privalo 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. Darbuotojai turi vienodai elgtis vieni su kitais, pacientais ir jų atstovais, be simpatijų ar išskirtinio dėmesio atskiriems asmenims ar jų grupėms.

5.9. Skaidrumo ir viešumo principas. Darbuotojų veikla, atsižvelgiant į teisės aktų reikalavimus, turi būti vieša, suprantama ir atvira įvertinti. Darbuotojai Centre atsakingiems asmenims praneša apie Centre 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. Viešumo principas gali būti ribojamas siekiant apsaugoti asmens teises, valstybės ar komercinę paslaptį.

5.10. **Teisingumo principas.** 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. 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.

III. KODEKSO NUOSTATŲ LAIKYMOSI PRIEŽIŪRA IR KONTROLĖ

6. Už Kodekso nuostatų įgyvendinimą ir laikymosi priežiūrą yra atsakingas Centro direktorius.
7. Informaciją apie Centro darbuotojų galimus pažeidimus nagrinėja, Kodekso pažeidimų prevencines priemones nustato bei darbuotojus praktinio taikymo klausimais konsultuoja vidaus auditorė (-ius), personalo specialistė (-tas).
8. Nagrinėjimo procedūra pradama gavus žodinę ir/arba rašytinę informaciją (tarnybinių pranešimą, darbuotojo skundą, visuomenės informavimo ar kitokią) apie darbuotojo galimai padarytą Kodekso pažeidimą.
9. Galimus šio Kodekso nuostatų pažeidimus pagal kompetenciją Centre nagrinėja direktoriaus įsakymu patvirtinta komisija.
10. Šiame Kodekse numatytų principų pažeidimas gali būti šiuurškčiu darbo pareigų pažeidimu (Lietuvos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 58 straipsnio 3 dalies 7 punktas), kuris gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį (Darbo kodekso 58 straipsnio 2 dalies 1 punktas).
11. Sprendimą dėl Elgesio kodekso pažeidimo priima Centro direktorius komisijos, išnagrinėjusios konkretų šio Kodekso pažeidimą, teikimu;

IV. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

12. Šis kodeksas tvirtinamas Centro direktoriaus įsakymu ir skelbiamas viešai.
13. Su šiuo Kodeksu pasirašytinai supažindinamas kiekvienas Centro darbuotojas
14. Darbuotojai įsipareigoja vadovautis šiuo Kodeksu;