

NACIONALINIO VĖŽIO INSTITUTO DARBUOTOJŲ ELGESIO KODEKSAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Nacionalinio vėžio instituto darbuotojų elgesio kodeksas (toliau – Kodeksas) nustato pagrindinius Nacionalinio vėžio instituto (toliau – Instituto) darbuotojų (toliau – darbuotojai) elgesio principus, kurių jie privalo laikytis darbo metu.

2. Kodekso tikslas – kurti geranorišką darbo aplinką, ugdyti profesinę kompetenciją bei tinkamus ir efektyvius Instituto darbuotojų tarpusavio ryšius, pagarbius tarpusavio santykius ir santykius su pacientais, jų atstovais, kitais interesantais, didinti Instituto darbuotojų reputaciją visuomenėje, pacientų, jų atstovų ir kitų interesantų pasitikėjimą Institutu, kurti antikorupcinę aplinką ir valdyti interesų konfliktus.

II SKYRIUS PAGRINDINĖS SĄVOKOS

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

4. **Diskreditavimas** – tokie darbuotojo veiksmai, kurie visuomenės akyse akivaizdžiai kenkia kito darbuotojo ar Instituto autoritetui, griauna pasitikėjimą juo ar kompromituoja. Diskredituoti galima tiek veikimu, tiek neveikimu.

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

6. **Interesantas** – Instituto klientas, partneris, užsakovas ar kitas asmuo, kuris kreipėsi į Institutą su konkrečiu klausimu ar reikalu.

7. **Interesų konfliktas** – situacija, kai darbuotojas, atlikdamas pareigas ar vykdydamas pavedimą, turi priimti sprendimą ar dalyvauti jį priimant, ar įvykdyti pavedimą, kurie susiję ir su jo privačiais interesais.

8. **Įžeidimas** – tai tyčinis elgesys, žeminantis kito asmens garbę ir orumą.

9. **Privatūs interesai** – darbuotojo (ar jam artimo asmens) suinteresuotumas asmenine turtine ar neturtine nauda, darbuotojo (ar jam artimo asmens) moralinė skola, moralinis įsipareigojimas ar kitas panašaus pobūdžio interesas darbuotojui atliekant tarnybines pareigas.

10. **Psichologinis smurtas** – tai pasikartojantis ne fiziškai žalojantis elgesys, besiremiantis galios santykiu, kurį žmogus naudoja tame santykiyje silpnesnio asmens atžvilgiu, dėl kurio pastarasis dažnai patiria psichologinę traumą.

11. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

12. Kodekse vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžiamos Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatyme, Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų

derinimo įstatyme, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbuotojų etikos ir elgesio klausimus.

III SKYRIUS DARBUOTOJŲ ELGESIO PRINCIPAI

13. Instituto darbuotojų elgesio principai:

13.1. **Asmeninės atsakomybės principas.** Jis reiškia, kad Darbuotojai:

13.1.1. teisės aktų nustatyta tvarka paaiškina ir pagrindžia savo sprendimus ar veiksmus;

13.1.2. 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;

13.1.3. 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;

13.1.4. tiesioginiam ir (ar) Instituto vadovui reikalaujant, ar vadovaujantis teisės aktų reikalavimais, atsiskaito už savo veiklą.

13.2. **Bendradarbiavimo ir pagalbos principas.** Jis reiškia, kad Darbuotojai:

13.2.1. rūpinasi emociškai palaikančio tarpusavio bendravimo ir bendradarbiavimo tobulinimu, tarpusavio pakantumu.

13.2.2. santykius su pacientais ir tyrimų dalyviais grindžia savo paties mandagiu elgesiu, dėmesingumu, atjauta, geranoriškumu, domėjimusi savijauta ir sunkumais.

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

13.2.4. negali turėti tikslo išvartyti ar išguiti darbuotoją iš Instituto, jo padalinio ar bendradarbių bendravimo rato ar kitaip atriboti nuo bendravimo, problemų sprendimo ir įsitraukimo į darbo ir bendruomenės veiklą.

13.3. **Konfidencialumo principas.** Jis reiškia, kad Darbuotojai:

13.3.1. įsipareigoja neskelbti informacijos, kuri jam patikima tvarkyti (naudotis) darbo metu, jos neskleisti, neprarasti ir neperduoti asmenims, neįgaliotiems jos sužinoti.

13.3.2. privalo neskleisti vienu 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 Instituto vidaus dokumentai ir kiti teisės aktai.

13.4. **Lojalumo principas.** Jis reiškia, kad Darbuotojai:

13.4.1. privalo darbu ir bendravimu siekti visuomenės gerovės, Instituto tikslų.

13.4.2. privalo vengti tokio elgesio ir viešų pasisakymų, kurie galėtų diskredituoti darbuotoją ar Instituto vardą, silpninti visuomenės pasitikėjimą darbuotoju ir Institutu. Informacijos apie neteisėtas veikas atskleidimas nelaikomas lojalumo principo pažeidimu.

13.5. **Naujovių ir atvirumo permainingoms principas.**

13.5.1 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, turi gebėti prisitaikyti prie kintančių veiklos sąlygų ir reikalavimų, technologijų, technikos, darbo organizavimo pokyčių ir kitų aplinkybių, taikyti pažangiausius metodus, technologijas, priemones ir gerosios patirties pavyzdžius, atsižvelgti į naujausius pasiekimus, 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.

13.6. **Nesavanaudiškumo principas.**

13.6.1. Darbuotojai privalo naudoti jam patikėtą Instituto, valstybės ir (ar) savivaldybių turtą, darbo metu gautą informaciją, tarnybines padėti ir darbą visuomenės gerovei, nesiekti asmeninės naudos ir neteisėto poveikio kitų asmenų sprendimams.

13.7. Padorumo principas. Jis reiškia, kad Darbuotojai:

13.7.1. 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.

13.7.2. privalo savo pareigas atlikti laiku ir kompetentingai, su darbuotojais, tiriamaisiais ir pacientais bei jų atstovais, kitais interesantais būti pagarbūs, tolerantiški ir paslaugūs, konfliktines situacijas spręsti taikiai ir mandagiai, stabdyti seksualinio priekabiavimo pasireiškimus.

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

13.7.4. Institute ir jo teritorijoje turi dėvėti švarią ir tvarkingą, teisės aktų numatytais atvejais – specialią aprangą, nerūkyti, nevartoti alkoholio, narkotinių ar psichotropinių medžiagų.

13.8. Sąžiningumo ir nešališkumo principas. Jis reiškia, kad Darbuotojai:

13.8.1. privalo būti objektyvūs, vengti asmeniškumų, priimti ir pateikti teisingus ir pagrįstus sprendimus ir rezultatus, veikti vadovaudamiesi viešaisiais ir pacientų sveikatos ir gerovės interesais, išklausyti visų suinteresuotų pusių argumentus ir pateikti informaciją, kuri padėtų priimti tinkamiausią objektyvų sprendimą.

13.8.2. turi vienodai elgtis vieni su kitais, tiriamaisiais, pacientais ir jų atstovais, kitais interesantais be simpatijų ir antipatijų ar išskirtinio dėmesio atskiriems asmenims ar jų grupėms.

13.9. Skaidrumo ir viešumo principas. Jis reiškia, kad:

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

13.9.2. darbuotojas savo veikloje, Instituto ir teisės aktų nustatyta tvarka ir priemonėmis, turi vengti interesų konflikto ir elgtis taip, kad nekiltų abejonių, ar toks konfliktas yra.

13.9.3. darbuotojai Instituto atsakingiems asmenims (pvz. struktūrinio padalinio vadovui, Korupcijos prevencijos užtikrinimo komisijai, Medicinos etikos komisijai, Psichosocialinių sąlygų darbo vietoje gerinimo ir psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos įgyvendinimo komisijai, vyriausiajam specialistui (darbų saugai ir sveikatai) ar kitiems už konkrečias veiklos sritis atsakingiems asmenims) praneša apie Institute 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, kitiems interesantams.

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

13.10. Teisingumo principas. Jis reiškia, kad Darbuotojai:

13.10.1. dalyvaudami moksliniuose tyrimuose, 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 įstatymų principu.

13.10.2. 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.

13.11. Pagarbos žmogui ir valstybei principas.

13.11.1. Darbuotojai privalo gerbti žmogų ir pagrindines jo teises ir laisves, valstybę, jos institucijas ir įstaigas, laikytis įstatymų, kitų teisės aktų ir vykdyti teismų sprendimus.

IV SKYRIUS DARBUOTOJŲ TARPUSAVIO SANTYKIAI

14. Instituto darbuotojų tarpusavio santykiai turi būti grindžiami mandagumu, taktiškumu, sąžiningu, draugiškumu ir pasitikėjimu. Darbuotojai turi padėti vieni kitiems darbo veikloje, keistis patirtimi ir žiniomis.
15. Instituto darbuotojai privalo veikti geranoriškai ir vengti:
 - 15.1. asmeninio įžeidinėjimo, orumo žeminimo;
 - 15.2. kito darbuotojo darbo menkinimo;
 - 15.3. apkalbų, šmeižto apie kolegas skleidimo, reputacijos menkinimo;
 - 15.4. neigiamų emocijų demonstravimo.
16. Darbuotojai privalo laikytis solidarumo su savo kolegomis, ginti juos nuo nepagrįstos kritikos ir neigiamos įtakos.
17. Darbuotojas privalo susilaikyti nuo viešų pasisakymų ar svarstymų apie kolegų atliekamas darbo užduotis ir veiksmus, apie kitų darbuotojų asmenybę ir jų kompetenciją.
18. Neigiamas atsiliepimas apie kolegas, ypač kitų asmenų akivaizdoje, neleistinas. Į kolegą visada kreipiamasi pagarbiai.
19. Instituto darbuotojams neleistina naudoti psichologinio ar kitokio pobūdžio smurto prieš kitus kolegas.
20. Darbuotojų ir vadovų tarpusavio santykiai turi būti grindžiami abipuse pagarba, geranoriškumu bei pagalba.
21. Priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje laikomas šiurkščiu etikos ir darbo pareigų pažeidimu.
22. Darbuotojas privalo nevykdyti tiesioginio vadovo pavedimo, jei pavedimas verčia pažeisti įstatymus ir šį Kodeksą. Apie tokį pavedimą pranešama Instituto direktoriui.
23. Netoleruotinas neteisėto, netinkamo Instituto darbuotojų elgesio bei nekompetentingumo gynimas. Darbuotojai privalo pranešti tiesioginiam vadovui apie kolegų nekompetentingumą, neteisėtą ar netinkamą elgesį.
24. Instituto padalinio vadovas savo vadovaujamame kolektyve privalo:
 - 24.1. netoleruoti asmens įžeidinėjimo ar jo garbės ir orumo žeminimo;
 - 24.2. sukurti vadovaujamame kolektyve darbingą ir draugišką aplinką, užkirsti kelią konfliktams, šalinti nesutarimų priežastis;
 - 24.3. pastabas dėl pavaldžių darbuotojų klaidų ir darbo trūkumų reikšti mandagiai ir korektiškai;
 - 24.4. stengtis paskirstyti darbą kolektyve tolygiai, kad būtų efektyviai panaudotos kiekvieno darbuotojo galimybės ir kvalifikacija;
 - 24.5. viešai nereikšti savo simpatijų ar antipatijų Instituto darbuotojams;
 - 24.6. skatinti vadovaujamo kolektyvo darbuotojus reikšti savo nuomonę darbo klausimais ir ją išklaisyti;
 - 24.7. deramai įvertinti vadovaujamo kolektyvo darbuotojų darbo pasiekimus;
 - 24.8. būti reikliu ir teisingu vadovaujamo kolektyvo darbuotojams, savo elgesiu ir darbu rodyti jiems pavyzdį.
25. Darbuotojai su Instituto vadovais turi bendrauti mandagiai ir vykdyti visus teisėtus jų nurodymus. Pastebėjęs vadovo klaidą, Instituto darbuotojas turi mandagiai ir korektiškai apie tai jam pranešti.
26. Darbo metu kilę darbuotojų tarpusavio nesutarimai turi būti išsprendžiami nedelsiant jų pačių pastangomis, į tiesioginį vadovą kreipiamasi tik kraštutiniu atveju.

V SKYRIUS KODEKSO NUOSTATŲ LAIKYMASIS

27. Darbuotojas privalo įspėti kitą darbuotoją apie jo elgesį, jeigu jo elgesys galimai pažeidžia Kodeksą. Jeigu darbuotojo įspėjimas apie galimai Kodeksą, kitus darbuotojų etikos ir elgesio ir (ar) darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus pažeidžiantį elgesį neveiksmingas, darbuotojas turi informuoti apie tai tiesioginį vadovą, Instituto administraciją arba vieną iš atitinkamiems klausimams spręsti įsteigtą nuolat veikiančią Instituto komisiją (pvz. Medicinos etikos komisiją, Darbo drausmės užtikrinimo komisiją, Korupcijos prevencijos užtikrinimo komisiją, Psichosocialinių sąlygų darbo vietoje gerinimo ir psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos įgyvendinimo komisiją ir pan.).

28. Darbuotojai, gavę pranešimą apie etikos ir elgesio ir (ar) darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus pažeidžiantį elgesį, privalo užkirsti kelią Kodekso, kitų darbuotojų etikos ir elgesio ir (ar) darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų pažeidimams, netoleruoti Instituto darbuotojų neetiško elgesio, nekompetentingų ir (ar) neteisėtų veiksmų ir nedelsiant imtis priemonių jiems nutraukti, t. y. vadovaujantis Instituto vidinėmis tvarkomis ištirti pranešimo aplinkybes, pagal kompetenciją ir įgaliojimus numatyti korekcines ir (ar) prevencines priemones.

29. 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.

VI SKYRIUS KODEKSO NUOSTATŲ LAIKYMOSI KONTROLĖ IR PRIEŽIŪRA

30. Skundus ir gautus pranešimus už Kodekso pažeidimus ir jo nesilaikymą savo veiklos ribose nagrinėja Instituto direktoriaus įsakymu patvirtintos komisijos.

31. Komisija (-jos) nagrinėjimo procedūrą pradeda gavusi rašytinę informaciją (tarnybinį pranešimą, darbuotojo skundą, visuomenės informavimo priemonių paskelbtą ar kitokią) apie Instituto darbuotojo galimai padarytą Kodekso pažeidimą.

32. Už Kodekso nuostatų įgyvendinimą ir laikymosi priežiūrą yra atsakingas Instituto direktorius.

VII SKYRIUS ATSAKOMYBĖ UŽ KODEKSO PAŽEIDIMUS

33. Išnagrinėjusi gautą rašytinę informaciją, Komisija (-jos) priima sprendimą ir teikia išvadą Instituto direktoriui.

34. Kodekso nuostatų privalo laikytis visi Instituto darbuotojai. Kodekso nuostatų nesilaikymas ir jų pažeidimas yra laikomas darbuotojo darbo pareigų pažeidimu. Už šiurkštų darbuotojo darbo pareigų pažeidimą Institutas turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išeitinės išmokos.

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

35.1. savanoriškai, nelaukdamas sprendimo atlygina pažeidimu padarytą žalą;

35.2. viešai pripažįsta kaltę, gailisi ir atsiprašo;

35.3. padeda išaiškinti tiesą tyrimo metu;

35.4. praneša apie kitokias dėmesio vertas atsakomybę lengvinančias aplinkybes.

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

36.1. per kalendorinius metus pažeidimą padarė pakartotinai;

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

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

36.4. pažeidė daugiau nei vieną Kodekso nuostatą.

VIII SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

37. Instituto darbuotojai įsipareigoja vadovautis ir laikytis šio Kodekso.

38. Institutas, kasmet iki pirmojo ketvirčio pabaigos Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijai pateikia informaciją apie gautų skundų dėl Kodekso nuostatų laikymosi skaičių, jų nagrinėjimo rezultatus, nustatytų Kodekso pažeidimų esmę.
