PATVIRTINTA

 PSM-DC 2018 m. gruodžio 17 d

direktoriaus įsakymu Nr. V – 75

PANEVĖŽIO SPECIALIOSIOS MOKYKLOS-DAUGIAFUNKCIO CENTRO DARBUOTOJŲ ETIKOS KODEKSAS

1. BENDROSIOS NUOSTATOS

 1. Panevėžio specialiosios mokyklos-daugiafunkcio centro etikos kodekse (toliau CEK) skelbiamos bendražmogiškosios bei profesinės etikos vertybinės nuostatos ir moralaus elgesio principai, kuriuos įsipareigoja taikyti centro pedagogai, socialiniai darbuotojai ir visi centro darbuotojai

 2. CEK skiriamas tam, kad padėtų Centro darbuotojams suprasti etiško elgesio problemas, kurios gali kilti darbinėje veikloje, tarpusavio santykiuose, viešame gyvenime bei padėtų jas spręsti.

 3. CEK papildo pedagogų, socialinių darbuotojų ir kitų darbuotojų teisių, pareigų, atsakomybės nuostatas, kurios yra reglamentuotos Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme, Centro nuostatuose, Vidaus tvarkos taisyklėse ir kituose norminiuose aktuose.

KAI KURIOS PAGRINDINĖS SĄVOKOS:

Etika – tai asmens elgesį ir veiksmus sąlygojantis vertybių taikymas.

Moralė – tai žmonių elgesį reguliuojančios normos ir principai.

Pedagogų ir darbuotojų etika – dora, pareigingumu, atsakingumu, kūrybingumu, sąžiningumu, teisingumu, žmoniškumu, objektyvumu grindžiami tarpusavio ir darbo santykiai, nepriekaištingas etinės elgsenos laikymasis viešame gyvenime.

Etikos normų pažeidimas – poelgis, veiksmas, elgesys darbe, visuomenėje, tarpusavio bendravime sukeliantis prieštaringus bendradarbių vertinimus, pasireiškiančius priimtų etikos kodekse dorovinės elgsenos normų nepaisymu, ignoravimu ar pažeidimu, kuris blogina bendruomenės mikroklimatą, trikdo darbinę nuotaiką ir darbo ritmą.

Etikos problema – netinkamai padarytas sprendimas ar atliktas veiksmas, pažeidžiantis etikos normas.

Etiškas sprendimas – tai geras, teisingas, visuomenės daugumos puoselėjamoms vertybėms neprieštaraujantis sprendimas.

Interesų konfliktas – situacija, kai darbuotojas atlikdamas savo pareigas vykdo pavedimus ir priima sprendimus, susijusius su jo privačiais interesais.

Privatus darbuotojo interesas – turtinis arba neturtinis darbuotojo suinteresuotumas.

Viešieji visuomenės (valstybės) interesai – visuomenės (valstybės) suinteresuotumas. Visuomenė tikisi, kad darbuotojas į darbą žiūrės kaip į pašaukimą.

Kompetencija – funkcinis gebėjimas adekvačiai atlikti tam tikrą veiklą, turėti jai pakankamai žinių, įgūdžių, energijos.

Vertybė – idėjos ir įsitikinimai formuojantys, skatinantys žmogaus būvį ar elgseną.

Tolerancija – pakantus gerbimas kitos nuomonės, požiūrių, įsitikinimų, tikėjimo.

II. DARBUOTOJŲ BENDRAVIMO IR ETIKOS TAISYKLIŲ TIKSLAI IR UŽDAVINIAI

4. Darbuotojų bendravimo ir etikos tikslai:

 4.1. nubrėžti Centro darbuotojų tarpusavio santykių tolerancijos ribas, išryškinti etikos požiūriu teisingą elgesį;

4.2. vykdyti neetiško elgesio pasireiškimų prevenciją.

5. Darbuotojų bendravimo ir etikos uždaviniai:

5.1. darbuotojams padėti geriau suprasti, palaikyti ir puoselėti svarbiausias vertybes: teisingumą, sąžiningumą, pagarbą žmogui, toleranciją, profesinę ir pilietinę atsakomybę;

5.2. skatinti darbuotojų suvokimą, jog etinis aspektas yra svarbi bet kurios veiklos sprendimo dalis, svarbi prielaida didinti visuomenės pasitikėjimą Centro veikla;

 5.3. padėti Centro darbuotojams vertinti ir spręsti konkrečias bendruomenės gyvenimo situacijas, kuriose iškyla etinio pobūdžio klausimai.

1. PAGRINDINIAI ETIKOS PRINCIPAI IR VEIKLOS ETIKOS REIKALAVIMAI

6. Centro darbuotojai įsipareigoja aktyviai palaikyti priimtus Centro veiklos etikos reikalavimus siekiant, garbingai atstovauti įstaigą išorės gyvenime ir tinkamai reprezentuoti jos vardą Lietuvoje ir užsienyje.

7. Objektyviai vertinti kitų darbus ir pastangas, atskleidžiant nepanaudotas galimybes, kolegiškai patariant ir padedant vieni kitiems.

8. Laiku, atidžiai ir profesionaliai atlikti pareiginėse instrukcijose numatytus reikalavimus.

9. Puoselėti pagarbius savitarpio santykius su kiekvienu bendruomenės nariu bei su savivaldos tarybomis.

10. Siekti, kad kolektyve vyrautų savitarpio pasitikėjimo, sutelkto komandinio darbo atmosfera, vengti šmeižto, apkalbų, įžeidinėjimų, neigiamų emocijų, nepagarbaus elgesio demonstravimo.

11. Vykdyti vadovų teisėtus nurodymus, pasiliekant teisę turėti savo nuomonę visais klausimais ir ją taktiškai reikšti.Nesutikimą su kolegų nuomone, pastabas dėl jų veiklos trūkumų ar darbo rezultatų stengtis išsakyti taktiškai, nesiejant su asmeninėms savybėmis bei privatumu.

12. Nesutarimus su kolegomis siekti spręsti aptariant juos tarpusavyje, būti tolerantiškiems kitai nuomonei, požiūriui, tautybėms, rasėms, religiniams bei politiniams ir kt. įsitikinimams.

13. Pagarbiai, korektiškai elgtis su Centro bendruomenės nariais, svečiais, lankytojais ir kitais asmenimis, nežeminti įstaigos vardo etiketo nesilaikymu ir nepriimtinais ar žalingais įpročiais.

14. Suprasti, jog darbuotojų etiką pažeidžia:

14.1. mokinių, socialinių paslaugų gavėjų, jų tėvų arba kolegų diskriminavimas dėl dalyvavimo politinėje, visuomeninėje, kultūrinėje, sportinėje ir kt. veikloje;

 14.2. nesąžininga profesinė konkurencija tarp kolegų, dalyvavimas negarbinguose sandoriuose, visiems darbuotojams skirtos informacijos slėpimas, eskaluojami smulkmeniški konfliktai bei intrigos;

 14.3. darbuotojo nepagarbus atsiliepimas apie nedalyvaujančio kolegos profesinius gebėjimus, asmenines savybes;

 14.4. kai paviešinama ar viešai aptarinėjama konfidenciali informacija apie kolegas (darbo užmokestis, karjeros ketinimai, kompetencija, asmeniniai reikalai, asmeninės savybės, elgesys, gyvenimo būdas, apranga ir pan.);

14.5. darbuotojo nepagarbus, familiarus (per daug laisvas) elgesys su mokiniu, socialinių paslaugų gavėju, jo asmeninių savybių, šeimos aptarimas ar paviešinimas asmenims, tiesiogiai nesusijusiems su jų ugdymu, problemos sprendimu;

14.6. šokiruojanti, seksuali, netvarkinga, laisvalaikio, blaškanti mokinių, socialinių paslaugų gavėjų dėmesį, apranga, dėvima darbo metu;

14.7. alkoholinių gėrimų ir narkotinių medžiagų vartojimas, rūkymas centre ir jos teritorijoje.

15. Skiriant apdovanojimą, kolegos veiklos pripažinimą, veiklos vertinimą turi būti remiamasi tik dalykišku pateikto darbo vertinimu bei profesinėmis savybėmis, o ne asmeniniu ar politiniu santykiu.

16. Centro darbuotojų santykiuose pagarba, tolerancija, tiesos sakymas, viešumas, draugiškumas ir geranoriškumas yra vieni svarbiausių Centro bendruomenės nario etikos principų.

17. Atsiradus tarpusavio santykiuose konfliktinėms situacijoms, elgtis tolerantiškai, atvirai, objektyviai ir savikritiškai. Išklausyti visų pusių argumentus ir ieškoti objektyviausio

sprendimo.

18. Suprasti, jog centro darbuotojo laisvei prieštarauja:

18.1. teisės atsakyti į kritiką ar kaltinimus ignoravimas;

18.2. darbuotojų ir mokinių, socialinių paslaugų gavėjų tėvų išsakomos nuomonės apie priimamus reikšmingus bendruomenei sprendimus sąmoningas ribojimas, nepakantumas arba ignoravimas.

19. Tausoti ir atsakingai naudoti Centro turtą, materialinius išteklius, taupiai naudoti valstybės, rėmėjų, investuotojų lėšas siekiant Centro tikslų, vykdant uždavinius ir

prisiimtus įsipareigojimus. Šią nuostatą pažeidžia:

19.1. Centro materialinių bei finansinių išteklių naudojimas politinei veiklai, privačiam verslui ar asmeninių poreikių tenkinimui;

19.2. piktnaudžiavimas  Centro ištekliais vykdant projektus;

19.3.  Centro nuosavybės niokojimas dėl piktavališkumo arba dėl aplaidumo.

20. Centro etikos komisijos nariai, vadovaudamiesi atsakomybe, viešumu, turi teisingai nagrinėti prašymus, skundus, pareiškimus, neturėti asmeninio išankstinio nusistatymo, savo įgaliojimus naudoti priimant nešališkus sprendimus, nesinaudoti tarnybine padėtimi.

21. Kiekvienas Centro bendruomenės narys turi prisiimti dalį atsakomybės už sklandų Centro darbą, savo veikloje turi vadovautis bendruomenės viešaisiais interesais, vengti viešųjų ir privačių interesų konflikto. Gerbti ir aktyviai prisidėti, puoselėjant esamas ir kuriant naujas bendruomenės tradicijas.

22.  Kiekvienas Centro darbuotojas turi be baimės, tačiau korektiškai ir geranoriškai kelti į viešumą esamas negeroves, siekdamas pagerinti bendruomenėje profesinės etikos klimatą.

IV. UGDYMO(-SI), SOCIALINIŲ PASLAUGŲ TEIKIMO IR DARBO ETIKA

23. Bendraujant ir bendradarbiaujant dalykinėje srityje, darbuotojai turi būti kompetentingi, kultūringi, humaniški, teisingi, reiklūs sau ir kitiems. Kontroliuoti ir slopinti tokius savo asmeninius bruožus kaip nervingumas, nesusivaldymas, emocinis pasikarščiavimas ir pan.

24. Tiesioginių ar netiesioginių paslaugų, nesusijusių su ugdymusi, socialinių paslaugų teikimu reikalavimas arba priėmimas iš ugdytinių tėvų, vertinamas kaip neetiškas poelgis.

25. Neleistina naudoti privataus pobūdžio informacijos apie ugdytinį be jo tėvų (globėjų) sutikimo.

26. Neleistinas, nekorektiškas kolegos darbo kritikavimas ir sąmoningas menkinimas

dėl asmeninės konkurencijos ar kitokių, nesusijusiu su profesionalumu, motyvų.

1. KODEKSO PRIĖMIMAS IR ĮGYVENDINIMAS

27. Būtina Kodekso priėmimo sąlyga – viešas projekto svarstymas, kad jis būtų priimtas

kaip įsipareigojimas, o ne įpareigojimas.

28. Kodeksas priimtas kaip Centro bendruomenės sutarimas dėl tam tikrų vertybinių elgesio nuostatų turi palaikyti etinį susirūpinimą, skatinti svarstyti, diskutuoti etinius klausimus ir jų sprendimo būdus.

29. Už Mokyklos darbuotojų etikos pažeidimus, atsižvelgiant į jų sunkumą taikytinos moralinio poveikio priemonės (pvz. pastaba, įspėjimas, įvertinimo paviešinimas ir pan.).

30. CEK vykdymo priežiūrą atlieka atstovavimo pagrindu sudaryta etikos komisija, susidedanti iš 3 išrinktų Centro darbuotojų.

30.1. Etikos komisijos 3 narius ketveriems metams tvirtina Centro direktorius. Kandidatus tapti Etikos priežiūros komisijos nariais siūlo: 1- ną Mokytojų taryba, 1-ną Centro taryba, 1-ną Visuotinis darbuotojų susirinkimas slaptu balsavimu. Komisijos nariai gali eiti pareigas ne ilgiau kaip dvi kadencijas iš eilės. Komisija dirba vadovaudamasi Etikos kodekso priežiūros komisijos nuostatais, kuriuos tvirtina Centro direktorius. Komisija į posėdžius turi teisę kviesti Centro vadovus, su nagrinėjamu klausimu susijusius asmenis.

30.2. Komisijos posėdžiai šaukiami gavus pareiškimą arba siekiant inicijuoti Etikos kodekso papildymus ir pataisas.

30.3. Komisijos posėdžius šaukia ir jiems vadovauja Etikos komisijos pirmininkas. Jeigu gautas pareiškimas susijęs su Komisijos pirmininku, posėdį šaukia ir jam vadovauja komisijos pirmininko pavaduotojas.

30.4. Pažeidimai, dėl kurių kreipiamasi į Centro etikos komisiją, turi būti įvykę ne anksčiau negu prieš metus.

30.5. Pareiškimai dėl etikos pažeidimų įteikiami Centro etikos komisijos pirmininkui raštu. Priimami svarstyti tik aiškiai motyvuoti pareiškimai. Anoniminiai pareiškimai nesvarstomi.

30.6. Pagrindas pradėti nagrinėjimą dėl Etikos kodekso pažeidimo:

30.6.1. Asmens (pareiškėjo) rašytinis pareiškimas su pateiktais faktais.

30.6.2. Visuomenės informavimo priemonėse pateikta informacija apie Centre pažeistas piliečių ar kitų asmenų teises.

30.7. Komisija privalo išnagrinėti gautą pareiškimą, priimti sprendimą ir raštu (pasirašytu Centro etikos komisijos pirmininko) atsakyti pareiškėjui ar suinteresuotam asmeniui įstatymų nustatyta tvarka, ne vėliau kaip per 20 darbo dienų nuo pareiškimo gavimo dienos. Komisija pareiškimo nagrinėjimo terminą gali pratęsti motyvuotu sprendimu.

30.8. Centro darbuotojas, dėl kurio gautas pareiškimas ar informacija, yra informuojamas apie jo turinį ir pateikia raštu paaiškinimus per 5 darbo dienas nuo informavimo dienos.

30.9. Centro darbuotojas turi teisę dalyvauti Centro etikos komisijos posėdyje, kuriame svarstomas su juo susijęs pareiškimas ar informacija.

30.10. Kol vyksta tyrimas, Etikos komisijos nariai privalo laikytis konfidencialumo ir neskleisti informacijos apie tiriamą medžiagą.

30.11. Komisijos sprendimai yra teisėti, jei posėdyje dalyvauja visi komisijos nariai.

31. Etikos komisija savo darbą atlieka vadovaudamasi patvirtintu etikos komisijos darbo reglamentu.

32.  Etikos kodekso priežiūrą vykdančios etikos komisijos sprendimai yra rekomendacinio pobūdžio priimant sprendimą dėl darbo sutarties pratęsimo, dėl darbuotojo skyrimo į aukštesnes pareigas, atestuojant aukštesnei kvalifikacinei kategorijai gauti bei kitais atvejais.

33. Kodeksas negali numatyti visų nepagarbos pripažintoms vertybėms atvejų, todėl etikos komisija, spręsdama konkrečius pareiškimus dėl etiškai nederamo elgesio, etikos kodekso nenumatytais atvejais turi spręsti ar konkretus poelgis suderinamas su etikos kodekso pripažintomis pamatinėmis etikos vertybėmis, ar gali būti toleruojamas.

VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

34. Kodeksas skelbiamas viešai – Centro interneto svetainėje.

35. Kiekvienas Centro darbuotojas privalo savo veikloje vadovautis, Centro bendruomenė įsipareigoja gerbti šį Kodeksą ir rūpintis jo veiksmingumu.

36. Etikos kodekso pažeidimas laikomas Centro tvarkos taisyklių pažeidimu.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_