

PANEVĖŽIO KŪNO KULTŪROS IR SPORTO CENTRO DARBUOTOJŲ ETIKOS KODEKSAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Panevėžio kūno kultūros ir sporto centro (toliau – KKSC) darbuotojų etikos kodeksas (toliau – Etikos kodeksas) reglamentuoja visų KKSC darbuotojų veiklos bendražmogiškuosius, profesinės etikos, moralaus elgesio, principus, vertybines nuostatas, kuriuos įsipareigoja taikyti visi bendruomenės nariai.
2. Etikos kodeksas papildo darbuotojų teisių, pareigų, atsakomybės nuostatas, kurios yra reglamentuotos Lietuvos Respublikos Sporto įstatyme, KKSC nuostatuose, Vidaus tvarkos taisyklėse ir kituose teisės aktuose.
3. Etikos kodekso paskirtis:
 - 3.1. telkti KKSC darbuotojus pripažinti ir įtvirtinti svarbiausius darbinės veiklos vertybinius principus: teisingumą, sąžiningumą, pagarbą žmogui ir jo privačiam gyvenimui, socialinę lygybę, toleranciją, profesinę bei pilietinę atsakomybę, tiesos siekimą;
 - 3.2. kurti KKSC demokratišką, saugią aplinką, skatinančią pasitikėjimą, kūrybingumą, profesinės kompetencijos tobulinimą bei dvasingumą;
 - 3.3. įvardyti etikos požiūriu vengtiną elgesį;
 - 3.4. teikti konfliktinių situacijų, susijusių su etikos principų nesilaikymu, vertinimo ir sprendimo rekomendacijas.
 - 3.5. Skatinti KKSC darbuotojų suvokimą, jog etinis aspektas – svarbi bet kokios veiklos sprendimo dalis, svarbi prielaida didinti visuomenės pasitikėjimą KKSC veikla.

II. PAGRINDINĖS SĄVOKOS

4. Etika – tai asmens elgesį ir veiksmus sąlygojantis vertybių taikymas.
5. Moralė – tai žmonių elgesį reguliuojančios normos ir principai.
6. Darbuotojų etika – dora, pareigingumu, atsakingumu, kūrybingumu, sąžiningumu, teisingumu, žmoniškumu, objektyvumu grindžiami tarpusavio ir darbo santykiai, nepriekaištingas etinės elgsenos laikymasis viešame gyvenime.
7. Etikos normų pažeidimas – poelgis, veiksmas, elgesys darbe, visuomenėje, tarpusavio bendravime, sukeliantis prieštarigus bendradarbių vertinimus, pasireiškiančius priimtų Etikos kodekse dorovinės elgsenos normų nepaisymu, ignoravimu ar pažeidimu, kuris blogina bendruomenės mikroklimatą, trikdo darbinę nuotaiką ir darbo ritmą.
8. Etikos problema – netinkamai padarytas sprendimas ar atliktas veiksmas, pažeidžiantis etikos normas.
9. Etiškas sprendimas – tai geras, teisingas, visuomenės daugumos puoselėjamos vertybėms neprieštaraujantis sprendimas.
10. Interesų konfliktas – situacija, kai darbuotojas atlikdamas savo pareigas vykdo pavedimus ir priima sprendimus, susijusius su jo privačiais interesais.
11. Privatus darbuotojo interesas – turtinis arba neturtinis darbuotojo suinteresuotumas.
12. Viešieji visuomenės (valstybės) interesai – visuomenės (valstybės) suinteresuotumas. Visuomenė tikisi, kad darbuotojas į darbą žiūrės kaip į pašaukimą.
13. Kompetencija – funkcinis gebėjimas adekvačiai atlikti tam tikrą veiklą, turėti jai pakankamai žinių, įgūdžių, energijos.

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

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

III. PAGRINDINIAI DARBUOTOJŲ ELGESIO IR VEIKLOS ETIKOS REIKALAVIMAI

16. KKSC darbuotojai, suvokdami Etikos kodekso normų nuostatas ir pripažindami svarbiausias vertybes – kolegiškumą, saviraišką, profesinę kompetenciją, pagarbą kitokiai nuomonei, įsipareigoja:

16.1. aktyviai palaikyti KKSC siekius, garbingai atstovauti KKSC vidaus ir išorės gyvenime, tinkamai reprezentuoti jos vardą rajone, šalyje ir užsienyje;

16.2. objektyviai vertinti kitų darbus ir pastangas, atskleidžiant nepanaudotas galimybes, kolegiškai patariant ir padedant vieni kitiems;

16.3. gerbti KKSC bendruomenės narių teises ir pareigas;

16.4. puoselėti pagarbų savitarpio santykius su kiekvienu bendruomenės nariu bei su savivaldos institucijomis;

16.5. nuolat rūpintis savo kvalifikacijos tobulinimu, taisyklingos kalbos vartojimu ir bendravimo kultūra;

16.6. laiku, atidžiai ir profesionaliai atlikti pareigybės aprašymuose numatytas funkcijas;

16.7. vadovautis lygybės principu puoselėjant pagarbų santykius su visais bendruomenės nariais, nepaisant amžiaus, lyties ir lytinės orientacijos, negalios, išvaizdos, socialinės padėties, rasės ir etninės priklausomybės, religijos, įsitikinimų, politinių pažiūrų, užimamų pareigų;

16.8. visada veikti protingai ir teisingai, nepiktnaudžiauti suteiktomis galiomis;

16.9. būti nešališkais ir neturėti asmeninio išankstinio nusistatymo priimant sprendimą;

16.10. priimti apgalvotus ir teisėtus sprendimus, teisės aktų nustatyta tvarka užtikrinti savo veiksmų, sprendimų viešumą ir pateikti priimamų sprendimų motyvus;

16.11. suteikiant apdovanojimą darbuotojui, aukštesnę kvalifikacinę kategoriją remtis tik dalykišku pateikto darbo vertinimu bei profesinėmis pretendento savybėmis, o ne asmeniniu ar politiniu santykiu;

16.12. neskelbti konfidencialios informacijos, kuri darbuotojui patikima tvarkyti (naudotis) darbo metu, jos neatskleisti, neprarasti ir neperduoti asmenims, neįgaliesiems jos sužinoti;

16.13. nežeminti nedalyvaujančio trenerio, darbuotojo bendradarbių, tėvų ar vaikų akivaizdoje apie jo gebėjimus, pažiūras ir asmenines savybes, nedemonstruoti neigiamų emocijų;

16.14. nevartoti necenzūrinių žodžių;

16.15. vengti tarpusavio konfliktų, o jiems iškilus elgtis tolerantiškai, atvirai, objektyviai ir savikritiškai, išklausti visų pusių argumentus ir ieškoti objektyviausio sprendimo;

16.16. nedangstyti bendruomenės narių daromų klaidų;

16.17. laikytis KKSC bendruomenės nario etikos principų: tiesos sakymas, viešumas, tiesos gynimas, draugiškumas ir geranoriškumas.

17. Suprasti, jog trenerio, darbuotojo laisvei prieštarauja:

17.1. nepakantumas kitokiai kolegų nuomonei bei argumentuotai kritikai;

17.2. teisės atsakyti į kritiką ar kaltinimus ignoravimas;

17.3. darbuotojų ir ugdytinių tėvų (įtėvių, globėjų) išsakomos nuomonės apie priimamus reikšmingus bendruomenei sprendimus sąmoningas ribojimas arba ignoravimas.

18. Suprasti, jog etikos normas pažeidžia:

18.1. kolegų diskriminavimas dėl dalyvavimo politinėje, visuomeninėje, kultūrinėje ar sportinėje veikloje;

18.2. nesąžininga profesinė konkurencija tarp kolegų, dalyvavimas negarbinguose sandoriuose, visiems darbuotojams skirtos informacijos slėpimas;

18.3. eskaluojami smulkmeniški konfliktai bei intrigos;

18.4. paviešinta ar viešai aptarinėjama konfidenciali informacija apie kolegas (darbo užmokestis, karjeros ketinimai, asmeniniai šeimos reikalai ir kt.);

- 18.5. paviešinta ar viešai aptarinėjama konfidenciali informacija apie ugdytinius, jų tėvus (globėjus ar įtėvius) (socialinė padėtis, šeiminiai santykiai, ligos ir kt.) jeigu ta informacija nesusijusi su ugdytinio geroje ar aktuali tik ugdantiems treneriams ir kitiems specialistams;
- 18.6. nepagarbus elgesys (ar nepagarbi, įžeidžianti kalba) su vaikais, tėvais, darbuotojais, kitais viešaisiais asmenimis, besilankančiais įstaigoje.
19. Tausoti ir atsakingai naudoti KKSC turtą, medžiaginius išteklius, taupiai naudoti valstybės, rėmėjų, investuotojų lėšas vykdant KKSC tikslus, uždavinius ir prisiimtus įsipareigojimus.
20. Etikos kodekso 19 punkto nuostatas pažeidžia:
- 20.1. KKSC materialinių bei finansinių išteklių naudojimas politinei veiklai, privačiam verslui ir asmeninių poreikių tenkinimui;
- 20.2. piktnaudžiavimas KKSC ištekliais vykdant projektus;
- 20.3. KKSC nuosavybės, turto niokojimas ar netausojimas – dėl piktavališkumo arba dėl aplaidumo.
21. KKSC vadovai, vadovaudamiesi atsakomybe, viešumu turi:
- 21.1. siekti teisingai nagrinėti prašymus, skundus, pareiškimus, neturėti asmeninio išankstinio nusistatymo, savo įgaliojimus naudoti priimant nešališkus sprendimus;
- 21.2. nesinaudoti tarnybine padėtimi;
- 21.3. remti ir plėtoti bendruomenės narių laisves ir teises;
- 21.4. skatinti kolegiską keitimąsi kūrybinėmis idėjomis, plėtoti tarpinstitucinius, tarptautinius ryšius;
- 21.5. neviršyti savo pareiginių įgaliojimų.
22. Kiekvienas KKSC darbuotojas turi:
- 22.1. be baimės, tačiau korektiškai ir geranoriškai kelti į viešumą esamas negeroves, siekdamas pagerinti bendruomenėje profesinės etikos klimatą;
- 22.2. prisiimti dalį atsakomybės už sklandų KKSC darbą, savo veikloje turi vadovautis bendruomenės viešaisiais interesais;
- 22.3. vengti viešųjų ir privačių interesų konflikto;
- 22.4. kontroliuoti ir slopinti tokius savo asmeninius bruožus kaip nervingumas, nesusivaldymas, emocinis pasikarščiavimas ir kt.;
- 22.5. nešiurkščiai, neįžeidžiančiai, bet reikliai reikšti kategorišką nepakantumą elgesio normų pažeidimo faktams;
- 22.6. nereikalauti tiesioginių ar netiesioginių dovanų iš ugdytinių tėvų (įtėvių, globėjų);
- 22.7. gerbti ir aktyviai prisidėti, puoselėjant esamas ir kuriant naujas bendruomenės tradicijas.
23. Nereikalauti asmeninio pobūdžio informacijos iš ugdytinių.
24. Nekritikuoti ir sąmoningai nemenkinti kolegų (ypač ugdomosios veiklos metu su ugdytiniais) dėl asmeninės antipatijos, konkurencijos, ar kitokių su darbo profesionalumu nesusijusių motyvų.

IV. ETIKOS KODEKSO PRIEŽIŪRA

25. Etikos kodekso vykdymo priežiūrą atlieka direktoriaus įsakymu sudaryta Etikos priežiūros komisija (toliau – Komisija), susidedanti iš 5 KKSC darbuotojų.
26. Į Komisijos sudėtį įtraukiami asmenys, turintys bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžių, gebantys dirbti komandoje, spręsti konfliktus, greitai ir laiku priimti sprendimus, išmanantys bendravimo su suaugusiais, su įvairaus amžiaus tarpsnio ugdytiniais ypatumus, prevencinio darbo specifiką, atsakingi ir pareigingi.
27. Komisija, atlikdama priežiūrą, vadovaujasi Etikos kodekso nuostatomis ir direktoriaus patvirtintu Komisijos darbo reglamentu.
28. Pagrindas pradėti nagrinėjimą dėl Etikos kodekso pažeidimo:
- 28.1. asmens (pareiškėjo) rašytinis pareiškimas su pateiktais faktais;
- 28.2. visuomenės informavimo priemonėse pateikta informacija apie KKSC pažeistas ugdytinių ar suaugusiųjų bendruomenės narių teises.
29. Komisija nusprendusi, kad svarstyto asmens elgesys pažeidė Etikos kodeksą, atsižvelgdama į pažeidimo pobūdį ir laipsnį, turi teisę taikyti tokias priemones:
- 29.1. raštu įspėti KKSC darbuotoją;

- 29.2. taikyti moralinio poveikio priemones (pvz., žodinė pastaba, įspėjimas, įvertinimo paviešinimas ir pan.);
- 29.3. pasiūlyti direktoriui ar jo įgaliotam asmeniui paskirti darbuotojui vieną iš drausminių nuobaudų: pastabą, papeikimą, atleidimą iš darbo;
30. Komisijos sprendimai yra rekomendacinio pobūdžio priimant sprendimą dėl darbo sutarties pratęsimo, dėl darbuotojo skyrimo į aukštesnes pareigas, atestuojant aukštesnei kvalifikacinei kategorijai gauti, atitikties nustatymui bei kitais atvejais.
31. Etikos kodeksas negali numatyti visų ne pagarbos pripažintoms profesinėms vertybėms atvejų, todėl Komisija, nagrinėdama konkrečius pareiškimus dėl nederamo elgesio Etikos kodekso nenumatytais atvejais, turi spręsti, ar konkretus poelgis nesuderinamas su profesinės etikos vertybėmis, ar gali būti toleruojamas.
32. Etikos kodeksas priimtas kaip bendruomenės sutarimas dėl tam tikrų vertybinių, elgesio nuostatų turi palaikyti siekį svarstyti, diskutuoti etinius klausimus ir jų sprendimo būdus.

V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

33. Etikos kodeksas ir jo pakeitimai tvirtinami direktoriaus.
34. Kiekvienas KKSC darbuotojas privalo savo veikloje vadovautis Etikos kodeksu.
35. Etikos kodekso pažeidimas laikomas Darbo tvarkos taisyklių pažeidimu.
36. KKSC Etikos kodeksas, priimtas kaip KKSC bendruomenės susitarimas dėl tam tikrų vertybinių, elgesio nuostatų turi palaikyti etinį susirūpinimą, skatinti svarstyti, diskutuoti etinius klausimus ir jų sprendimo būdus, kaip įsipareigojimas, o ne įpareigojimas.
37. KKSC Etikos kodeksas skelbiamas viešai internetiniame puslapyje.
-