



**LIETUVOS MEDICINOS BIBLIOTEKOS  
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS**

**DĖL LIETUVOS MEDICINOS BIBLIOTEKOS DARBUOTOJŲ ELGESIO  
KODEKSO PATVIRTINIMO**

2014 m. birželio 12 d. Nr. V-10  
Vilnius

Įgyvendinant Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2013 m. gruodžio 31 d. įsakymą Nr. V-1262 „Dėl Šakinės korupcijos prevencijos sveikatos sistemos 2014-2016 m. programos patvirtinimo“ ir Lietuvos medicinos bibliotekos ( LMB ) direktorės 2014 m. kovo 3 d. įsakymu Nr. V-7 patvirtintą korupcijos prevencijos 2014-2016 m. programos įgyvendinimo priemonių planą,

1. T v i r t i n u Lietuvos medicinos bibliotekos darbuotojų elgesio kodeksą (pridedama).
2. P a v e d u už korupciją atsakingai ūkvedei Indrei Salickienei:
  - 2.1. supažindinti LMB darbuotojus su Lietuvos medicinos bibliotekos darbuotojų elgesio kodeksu pasirašytinai;
  - 2.2. paskelbti Lietuvos medicinos bibliotekos darbuotojų elgesio kodeksą LMB internetinėje svetainėje.
3. Šio įsakymo vykdymo kontrolę p a s i l i e k u sau.

Direktorė

 Salvinija Kocienė

PATVIRTINTA

Lietuvos medicinos bibliotekos direktorės  
2014 m. birželio 12 d. įsakymo Nr. V-10,  
1 p.

## LIETUVOS MEDICINOS BIBLIOTEKOS DARBUOTOJŲ ELGESIO KODEKSAS

### I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šis biudžetinės įstaigos Lietuvos medicinos bibliotekos (toliau – LMB) darbuotojų elgesio kodeksas (toliau – Kodeksas) nustato LMB darbuotojams elgesio principus bei taisykles, reglamentuoja darbuotojų elgesį darbo metu.

2. Kodekso tikslas – kurti kūrybišką ir geranorišką darbo aplinką, ugdyti tinkamus bei efektyvius LMB darbuotojų tarpusavio ryšius, pagarbius santykius su lankytojais, didinti LMB darbuotojų autoritetą visuomenėje, lankytojų pasitikėjimą LMB.

3. Kodeksas skiriamas tam, kad padėtų LMB darbuotojams suprasti etiško elgesio problemas, kurios gali kilti darbinėje veikloje, tarpusavio santykiuose, viešame gyvenime, bei padėtų jas spręsti.

4. Kodeksas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, LR korupcijos prevencijos įstatymu (Žin., 2002, Nr.57-2297), Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybės tarnyboje įstatymu (Žin., 1997, Nr. 67-1659; 2000, Nr. 18-431), Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, kitais teisės aktais ir bendromis moralės normomis.

5. Šiuo Kodeksu siekiama:

5.1. reglamentuoti darbuotojų elgesio normas (reikalavimus);

5.2. užtikrinti, kad LMB veikla būtų atsakinga, veiksminga ir patikima, nekeltų abejonių visuomenei dėl jos teisėtumo ir nešališkumo;

5.3. užkirsti kelią atsirasti bei plisti korupcijai LMB;

5.4. užtikrinti, kad darbuotojai atliktų pareigas ne savanaudiškais tikslais, o tenkindami viešuosius interesus;

5.5. išvengti darbuotojų privačių ir viešųjų interesų konflikto;

5.6. prevenciškai apsaugoti darbuotojus nuo potencialiai šališkų veiksmų, galinčių turėti neigiamų padarinių visuomenei, LMB ir jos darbuotojų prestižui bei reputacijai;

5.7. sudaryti LMB draugišką, geranorišką, tolerantišką darbo aplinką.

6. Kodekse vartojamos sąvokos:

6.1. **Asmeninis suinteresuotumas** – darbuotojo interesus priimti sprendimą, kuris būtų palankus jam asmeniškai arba su juo artimai susijusiems asmenims;

6.2. **Diskreditavimas** - tokie darbuotojo veiksmai, kurie visuomenės akyse akivaizdžiai kenkia LMB autoritetui, griaua pasitikėjimą ja, kompromituoja. Diskredituojama gali būti tiek veikimu, tiek ir neveikimu;

6.3. **Dovana** – tai turtas ar turtinė teisė (reikalavimas), neatlygintinai perduoti darbuotojui nuosavybėn, taip pat darbuotojo atleidimas nuo turtinės pareigos dovanotojui ar trečiajam asmeniui, kai tai yra ar gali būti susiję su tiesioginiu ar netiesioginiu poveikiu jo veiksams ar sprendimams, susijusiems su tarnybinėmis pareigomis;

6.4. **Interesų konfliktas** – tai situacija, kai darbuotojas privalo priimti sprendimą ar dalyvauti jį priimant, ar įvykdyti pavedimą, kuris susijęs ir su jo privačiais interesais;

6.5. **Įžeidimas** – tai situacija, kai darbuotojas viešai (neviešai) veiksmu, žodžiu ar raštu pažemino žmogaus garbę ir orumą;

6.6. **Kodekso pažeidimas** – tai šiame Kodekse nustatytų darbuotojo elgesio normų pažeidimas, padarytas dėl darbuotojo kaltės;



6.7. **Nepriekaištingos reputacijos asmuo** – tai asmuo, kurio tarnybinė veikla nekelia abejonų dėl jos skaidrumo, sąžiningumo, atitikimo visuotinai pripažintoms moralės normoms. Nelaikomas nepriekaištingos reputacijos toks asmuo, kuris yra teistas už labai sunkų, sunkų nusikaltimą ar tyčinį nusikaltimą valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams, korupcinius nusikaltimus ir baudžiamuosius nusižengimus, kitus nusikaltimus ir baudžiamuosius nusižengimus valdymo tvarkai, dorovei, ūkininkavimo tvarkai arba finansams bei nusikaltimus ar baudžiamuosius nusižengimus, susijusius su disponavimu narkotinėmis ar psichotropinėmis medžiagomis – neatsižvelgiant į tai, ar teistumas yra išnykęs; teistas už nesunkų tyčinį ar neatsargų nusikaltimą ir nėra išnykęs teistumas; atleistas iš valstybės tarnybos, teisėjo, advokato, notaro, antstolio pareigų už tarnybinės etikos (ar elgesio) normų pažeidimus, jei po šio atleidimo nepraėjo treji metai; pripažintas pažeidusiu Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo reikalavimus, jeigu nuo pažeidimo konstatavimo nepraėjo treji metai; pripažintas pažeidusiu valstybės tarnautojų veiklos etikos principus, jeigu nuo pažeidimo konstatavimo nepraėjo treji metai; piktnaudžiauja alkoholiu, narkotinėmis, toksinėmis ar psichotropinėmis medžiagomis;

6.8. **Netiesioginė dovana** – tai darbuotojui skolinami pinigai arba daiktai ir paslaugos, kurie darbuotojui parduodami ar teikiami akivaizdžiai mažesne kaip rinkos kaina arba neatlygintinai, kai tai susiję su tiesioginiu ar netiesioginiu poveikiu darbuotojo veiksmams ar sprendimams;

6.9. **Pakartotinis pažeidimas** – tai šio Kodekso nuostatų pažeidimas, padarytas nepaėjus vieneriems metams po kurio nors iš Kodekso nuostatų pažeidimo, už kurį darbuotojas buvo baustas, taip pat paskirtos nuobaudos ar įpareigojimo ignoravimas;

6.10. **Privatūs interesai** – tai darbuotojo (ar jo artimo asmens) asmeninis turtinis ar neturtinis suinteresuotumas, galintis turėti įtakos jų priimamiems sprendimams;

6.11. **Privatus gyvenimas** – tai darbuotojo asmeninis gyvenimas ir veikla, nesusijusi su jo pareigų atlikimu ir (ar) vieša veikla;

6.12. **Šmeižimas** – tai situacija, kai darbuotojas paskleidė apie kitą asmenį tikrovės neatitinkančią informaciją, galinčią paniekinėti ar pažeminti tą asmenį arba pakirsti pasitikėjimą juo;

6.13. **Darbuotojui artimi asmenys** – tėvai (įtėviai), vaikai (įvaikiai), broliai (įbroliai), seserys (įsėsės), seneliai, vaikaičiai, sutuoktinis, sugyventinis, partneris, kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka;

6.14. **Darbuotojo elgesys** – tai darbuotojo tarnybinė veika (veikimas arba neveikimas) ir elgesys viešojoje veikloje;

6.15. **Darbuotojo privačių interesų deklaravimas** – tai duomenų apie darbuotojo privačius interesus pateikimas Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybės tarnyboje įstatymo nustatyta tvarka;

6.16. **Darbuotojo tarnybinė etika** – tai šiame Kodekse, įstatymuose bei kituose teisės aktuose nustatytų darbuotojo veiklos ir socialiai orientuotų etiško elgesio normų visuma;

6.17. **Korupcija** – pasiūlymas, pažadas ar davimas bet kokios naudos kitam asmeniui už neteisėtą atlygį, kad būtų atliktos arba neatliktos to asmens pareigos arba kurstymas priimti kokią nors naudą kaip neteisėtą atlygį arba jos priėmimas už pareigų atlikimą arba neatlikimą;

6.18. **Tarnybinės etikos reikalavimai** – šio Kodekso nustatytos elgesio taisyklių normos, atitinkančios tarptautinius standartus ir privalomos darbuotojams;

6.19. **Viešoji veikla** – darbuotojo santykiai su kitais jo gyvenamosios vietovės bendruomenės nariais ar kitas elgesys visuomenėje ir darbuotojo visuomeninė veikla, tiesiogiai ar netiesiogiai susijusi su jo tarnybine veikla;

6.20. **Žala valstybės interesams** – darbuotojų elgesio principų reikalavimų pažeidimų keliamos neigiamos pasekmės, kai asmenims padaroma žala arba kitaip akivaizdžiai pažeidžiami žmonių, valdžios įstaigų, verslo atstovų ir nevyriausybinių organizacijų, taip pat valstybės bei visuomenės viešieji interesai.

## **II. DARBUOTOJO ELGESIO PRINCIPAI**

7. Pagrindiniai darbuotojų elgesio principai turi būti tokie:
  - 7.1. Pagarba žmogui ir valstybei;
  - 7.2. Teisingumas ir nešališkumas;
  - 7.3. Nesavanaudiškumas;
  - 7.4. Dorovinis principingumas ir padorumas;
  - 7.5. Atsakomybė ir atskaitingumas;
  - 7.6. Skaidrumas ir viešumas;
  - 7.7. Pavyzdingumas;
  - 7.8. Viešųjų interesų tenkinimas ir nepiktnaudžiavimas pareigomis;
  - 7.9. Sąžiningumas;
  - 7.10. Tinkamas pareigų atlikimas;
  - 7.11. Lojalumas LMB;
  - 7.12. Konfidencialumas.

### **Pagarba žmogui ir valstybei**

8. Pagarbos žmogui ir valstybei principas reiškia, kad darbuotojai turi:
  - 8.1. Gerbti žmogų, jo teises ir laisves, valstybę, jos institucijas ir įstaigas;
  - 8.2. Laikytis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, įstatymų ir kitų teisės aktų reikalavimų;
  - 8.3. Atliekant savo pareigas laikytis LMB teisės aktų;
  - 8.4. Su žmonėmis bendrauti geranoriškai ir pakančiai, nepaisant jų asmens savybių, turtinės ar visuomeninės padėties, mandagiai elgtis su kolegomis, pavaldiniais ir kitų institucijų atstovais, nepaisant jų politinių pažiūrų bei partinės priklausomybės;
  - 8.5. Pagarbiai išklausyti asmenis ir imtis visų teisėtų priemonių jiems padėti, dėmesingai reaguoti į piliečių bei organizacijų prašymus ir siūlymus. Šio reikalavimo privalu laikytis net sudėtingomis aplinkybėmis ar esant stresinėms situacijoms.

### **Teisingumas ir nešališkumas**

9. Šis principas reiškia, kad darbuotojai turi:
  - 9.1. Kalba, veiksmais ar siūlomais sprendimais nediskriminuoti jokio asmens ar visuomenės grupės ir imtis teisėtų priemonių užkirsti kelią pastebėtai diskriminacijai;
  - 9.2. Priimti pagrįstus sprendimus ir veikti, vadovaujantis tik viešaisiais interesais;
  - 9.3. Einant pareigas, nepažeisti įstatymų, kitų teisės aktų, veikti tik pagal suteiktus įgaliojimus;
  - 9.4. Neturėti asmeninio išankstinio nusistatymo priimant sprendimus;
  - 9.5. Nedemonstruoti savo simpatijų ar antipatijų ir išskirtinio dėmesio atskiriems asmenims ar jų grupėms;
  - 9.6. Konfliktinėse situacijose elgtis nešališkai, išklausyti abiejų pusių argumentus ir ieškoti objektyviausio sprendimo;
  - 9.7. Būti objektyviu, vadovautis visų asmenų lygybės įstatymui principu; susidūrus su skirtingais asmenų ar interesų grupių reikalavimais, nedaryti nepagrįstų išimčių, interesų konfliktus spręsti atsižvelgus į valstybės ir visuomenės interesus, vadovaujantis visiems vienodais vertinimo kriterijais;
  - 9.8. Svarstant vidaus teisės aktų projektus, priimant sprendimus dėl darbuotojų skyrimo į pareigas, tvirtinant sutartis ir kitoje tarnybinėje veikloje neturėti išankstinės nuostatos dėl atski-



asmens, asmenų grupės ar institucijos ir priimti sprendimus vadovaujantis visiems vienodais vertinimo kriterijais, vengiant asmeniškumo;

9.9. Kilus abejonių, kad svarstomos sutarties, sprendimo, teisės akto projektas gali turėti korupcinį motyvą arba sudaro prielaidas ar sąlygas korupcijai, reikalauti, kad būtų atliktas tokio projekto vertinimas antikorupciniu požiūriu.

### **Nesavanaudiškumas**

10. Nesavanaudiškumo principas reiškia, kad darbuotojai turi:

10.1. Nesinaudoti savo tarnybine padėtimi, siekiant paveikti kitų asmenų sprendimą, jei tai gali sukelti interesų konfliktą;

10.2. Nesinaudoti LMB nuosavybe ne tarnybinei veiklai;

10.3. Tarnybinėje veikloje teikti prioritetą visuomenės interesams, įstatymų nustatyta tvarka ir priemonėmis vengti interesų konflikto.

### **Dorovinis principingumas ir padorumas**

11. Darbuotojai darbe turi:

11.1. Saugoti nepriekaištingą darbuotojo reputaciją;

11.2. Nepagrįstus prašymus atmesti taktiškai;

11.3. Nesinaudoti kito asmens klaidomis ar nežinojimu;

11.4. Tarnybinėje veikloje elgtis garbingai;

11.5. Atlikti savo pareigas vadovaujantis etiško elgesio normomis ir suvokiant, kad LMB darbuotojams yra keliami didesni nei kitiems asmenims reikalavimai elgtis etiškai;

11.6. Nedalyvauti neteisėtuose sandoriuose ir susirinkimuose;

11.7. Netoleruoti kolegų, kitų valdžios institucijų darbuotojų ir darbuotojų neetiško elgesio, neprofesionalių ar neteisėtų veiksmų ir nedelsiant imtis priemonių jiems nutraukti.

### **Atsakomybė ir atskaitomybė**

12. Pagal šį principą darbuotojai turi:

12.1. Būti atsakingi už savo sprendimus ir veiksmus;

12.2. Teisės aktų nustatyta tvarka paaiškinti ir pagrįsti savo sprendimus ar veiksmus;

12.3. Atsakyti vykdyti neteisėtą nurodymą ar įsakymą ir apie tai pranešti tiesioginiam vadovui;

12.4. Neturint pakankamai išteklių, įgūdžių ar kompetencijos pavedimui vykdyti, apie tai nedelsiant pranešti tiesioginiam vadovui;

12.5. Asmeniškai atsakyti už savo sprendimų ar veiklos rezultatų pasekmes, trumpalaikių ir ilgalaikių pareiginių tikslų neįgyvendinimą;

12.6. Priiimti dalį atsakomybės už kolegialiai priimamą sprendimą;

12.7. Atsiskaityti už savo veiklą tiesioginiam vadovui ir LMB direktoriui.

### **Skaidrumas ir viešumas**

13. Šio principo laikymasis reiškia, kad darbuotojai turi:

13.1. Užtikrinti teisės aktų nustatytą savo veiksmų ir sprendimų viešumą, prireikus pateikti savo sprendimų priėmimo motyvus;

13.2. Teisės aktų nustatyta tvarka ir sąlygomis teikti reikiamą informaciją kitiems darbuotojams ir asmenims;

13.3. Darbuotojas, susipažinęs su informacija, kuri pagal Lietuvos Respublikos ir LMB teisės aktus negali būti atskleista ir platinama, neturi jos naudoti savo viešojo veikloje ar panaudoti savo asmeniniams, kitų asmenų ar jų grupių interesams tenkinti.

### **Pavyzdingumas**

14. Pavyzdingumo principas reiškia, kad darbuotojai turi:
- 14.1. Savo pareigas atlikti laiku ir kompetentingai;
  - 14.2. Būti tolerantiškam ir paslaugiam, pagarbiai elgtis su bendradarbiais ir kitais asmenimis, su darbu susijusias konfliktines situacijas spręsti taikiai ir mandagiai;
  - 14.3. Visada veikti profesionaliai;
  - 14.4. Nuolat tobulintis ir kelti savo kvalifikaciją;
  - 14.5. Pripažinti savo darbinės klaidas ir jas taisyti;
  - 14.6. Naudoti savo darbo laiką efektyviai;
  - 14.7. Tarnybinėje ir kitoje viešojo veikloje bei vietoje savo išvaizda, kalba ir elgesiu rodyti pavyzdį, kaip laikytis visuotinai pripažintų etikos normų;
  - 14.8. Nereikšti paniekos kolegoms, pavaldiniams, vadovams, neįžeidinėti, neplūsti, nevertoti psichologinio smurto;
  - 14.9. Nepiktnaudžiauti alkoholiu, narkotinėmis ar toksinėmis medžiagomis;
  - 14.10. Seksualiai nepriekabiauti;
  - 14.11. Būti tvarkingos išvaizdos, nešioti švarią, dalykinio stiliaus aprangą. LMB darbuotojai, tiesiogiai neaptarnaujantys piliečių ir kitų asmenų, nedalyvaujantys posėdžiuose, komisijų ar kitoje veikloje, susijusioje su atstovavimu LMB arba jos reprezentavimu, vieną darbo dieną per savaitę – penktadienį – gali dėvėti laisvalaikio stiliaus drabužius. Oficiali apranga nėra privaloma LMB darbuotojams, atliekantiems ūkines funkcijas, vykdančioms patikras, atliekantiems matavimus ir pan., jei pagal jų darbo pobūdį nėra reikalaujama oficialios aprangos. Minėti LMB darbuotojai neatleidžiami nuo pareigos nešioti tvarkingą, ne laisvalaikio stiliaus, nors ir ne oficialią, aprangą.

### **Viešųjų interesų tenkinimas ir nepiktnaudžiavimas pareigomis**

15. Šis principas reiškia, kad darbuotojai turi:
- 15.1. Rengiant, svarstant teisės aktų projektus, priimant sprendimus ir kitoje tarnybinėje veikloje vadovautis tik viešaisiais interesais, einamų pareigų ir įtakos nenaudoti savo ir savo artimųjų tiesioginei ar netiesioginei naudai gauti, taip pat esamiems ir buvusiems kolegoms proteguoti;
  - 15.2. Laiku ir tiksliai deklaruoti savo privačius interesus, nesudaryti sąlygų viešų ir privačių interesų konfliktui kilti, o jam kilus, imtis priemonių tokiam konfliktui pašalinti, pirmenybę suteikiant valstybės ir visuomenės interesams.

### **Sąžiningumas**

16. Sąžiningumo principas reiškia, kad darbuotojai turi:
- 16.1. Nesiimti apgaulės, prievartavimo ar korupcijos;
  - 16.2. Nei tiesiogiai, nei netiesiogiai nepriimti jokių tiesioginių ar netiesioginių dovanų kai esama pagrindo manyti, kad dovana siekiama paveikti darbuotojo veiksmus ar sprendimus;
  - 16.3. Siekti žodžio ir veiksmo vienybės;
  - 16.4. Nenaudoti darbuotojo veiklai nustatyto laiko, LMB darbo priemonių, finansinių, žmogiškųjų ir materialinių išteklių savo ir savo artimųjų poreikiams tenkinti;



16.5. Savo tarnybines pareigas vykdyti nepriekaištingai, būti nepaperkamu ir nepapirkinėti kitų asmenų;

16.6. Nenaudoti pareigų, pažeidžiant darbo bei viešuosius interesus įdarbinant asmenį, skiriant jį į tam tikras pareigas ar skatinant, suteikiant paslaugas, kitą naudą arba sudarant su juo sutartis ar sandorius.

### **Tinkamas pareigų atlikimas**

17. Pagal šį principą darbuotojai turi:

17.1. Nepiktnaudžiauti tarnybine padėtimi ir turima galia, neviršyti savo kompetencijos ir veikti pagal suteiktus įgaliojimus;

17.2. Tinkamai įgyvendinti LMB vadovo sprendimus;

17.3. Nepažeisti Lietuvos Respublikos Konstitucijos, tarptautinių sutarčių, 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;

17.4. Pagal kompetenciją aktyviai dalyvauti sprendimų, teisės aktų projektų rengimo, svarstymo, priėmimo darbe, siekti, kad jais nebūtų pažeistos visuotinai pripažintos žmogaus teisės ir pagrindinės laisvės, nacionalinės ir Europos Sąjungos paramos administravimą reglamentuojantys teisės aktai;

17.5. Savo tarnybines pareigas atlikti laiku ir kvalifikuotai;

17.6. Netoleruoti neteisėto, neetiško LMB vadovo, kolegų ir pavaldinių elgesio.

### **Lojalumas**

18. Lojalumas LMB reiškia šias darbuotojo elgesio normas:

18.1. politiškai neutralų ir korektišką elgesį;

18.2. ištikimumą tarnybiniams įsipareigojimams ir sąžiningą tiesioginių vadovų bei LMB vadovybės nurodymų vykdymą;

18.3. LMB veiklos tikslų ir siekių suvokimą, deramą jų įgyvendinimą;

18.4. informavimą savo tiesioginių ar LMB vadovo apie visus atvejus, kurie turi korupcinio pobūdžio nusikalstamos veikos požymių.

19. Informacijos apie vadovų neteisėtus veiksmus ar aplaidumą atskleidimas nelaikomas lojalumo pažeidimu.

### **Konfidencialumas**

20. Darbuotojas pasirašytinai įsipareigoja neskelbti informacijos, kuri jam patikima tvarkyti (naudotis) darbo metu, jos neatskleisti, neprarasti ir neperduoti asmenims, neįgaliotiems jos sužinoti.

21. Darbuotojui draudžiama dokumentuose ir kompiuterinėse laikmenose laikomą informaciją naudoti savo šeimos narių, kitų asmenų, verslo, materialiniams ar kitiems poreikiams tenkinti.

22. 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.

23. LMB darbuotojas susilaiko nuo viešų pasisakymų apie savo ir kitų darbuotojų veiklą.

24. Bendraudamas su visuomene, žurnalistais, LMB darbuotojas susilaiko nuo savo nuomonės, susijusios konfidencialiais dokumentais, reiškimo.

25. LMB darbuotojas nekonsultuoja asmenų LMB veiklos klausimais, jei tai nėra numatyta jo pareigybės aprašyme ar jam LMB direktorius, direktoriaus pavaduotojas ar LMB skyriaus vadovas nesuteikė tokių įgaliojimų.

### III. DARBUOTOJŲ TARPUSAVIO SANTYKIAI

26. LMB darbuotojų tarpusavio santykiai turi būti grindžiami mandagumu, taktiškumu, sąžiningumu, draugiškumu ir pasitikėjimu. Darbuotojai turi padėti vieni kitiems tarnybinėje veikloje, keistis patirtimi ir žiniomis.

27. LMB darbuotojai privalo laikytis geranoriškumo principo, vengti:

27.1. Asmeninio įžeidinėjimo, orumo žeminimo;

27.2. Kito darbuotojo darbo menkinimo;

27.3. Apkalbų, šmeižto apie kolegas skleidimo, reputacijos menkinimo;

27.4. Neigiamų emocijų demonstravimo.

28. Darbuotojai privalo laikytis solidarumo su savo kolegomis, ginti juos nuo nepagrįstos kritikos ir netinkamos įtakos.

29. Darbuotojas privalo susilaikyti nuo viešų pasisakymų ar svarstymų apie kolegų atliekamas užduotis ir veiksmus, apie kitų darbuotojų asmenybę ir jų kompetenciją.

30. Neigiamas atsiliepimas apie kolegas, ypač kitų asmenų akivaizdoje, neleistinas. Į kolegą visada kreipiamasi pagarbiai.

31. Darbuotojų ir vadovų tarpusavio santykiai turi būti grindžiami abipuse pagarba, geranoriškumu bei aktyvia pagalba.

32. Seksualinis priekabiavimas prie kolegų laikomas grubiu darbo drausmės pažeidimu.

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

34. Netoleruotinas neteisėto, netinkamo kolegų elgesio bei nekompetentingumo gynimas. Darbuotojai privalo pranešti tiesioginiam vadovui apie kolegų nekompetentingumą, neteisėtą, netinkamą elgesį.

35. Vadovaujantis LMB darbuotojas savo vadovaujamame kolektyve privalo:

35.1. Netoleruoti asmens įžeidinėjimo ar žeminimo;

35.2. Sukurti vadovaujamame kolektyve darbingą ir draugišką aplinką, užkirsti kelią konfliktams, šalinti nesutarimų priežastis;

35.3. Pastabas dėl pavaldinių klaidų ir darbo trūkumų reikšti korektiškai;

35.4. Stengtis paskirstyti darbą kolektyve tolygiai, kad būtų efektyviai panaudotos kiekvieno pavaldinio kūrybinės galimybės ir kvalifikacija;

35.5. Viešai nereikšti savo simpatijų ar antipatijų pavaldiniams ir kitiems LMB darbuotojams;

35.6. Skatinti pavaldinius reikšti savo nuomonę tarnybiniais klausimais ir ją išklausti;

35.7. Deramai įvertinti pavaldinių darbo pasiekimus;

35.8 Būti reiklus ir teisingas pavaldiniams, visada prisiminti, kad savo elgesiu ir darbu jis turi rodyti jiems pavyzdį.

36. Darbuotojai su LMB vadovais turi bendrauti korektiškai ir vykdyti visus teisėtus jų nurodymus. Pastebėjęs vadovo klaidą, darbuotojas turi taktiškai apie tai pranešti tam vadovui.

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



#### IV. ATSAKOMYBĖ UŽ KODEKSO PAŽEIDIMUS

36. Sprendimą dėl nuobaudos skyrimo / neskyrimo priima LMB direktorius, išnagrinėjęs konkretų šio Kodekso pažeidimą, teikimu.

37. Darbuotojams už šio Kodekso pažeidimą gali būti skiriama viena iš drausminių nuobaudų:

37.1. Pastaba;

37.2. Papeikimas;

37.3. Atleidimas iš pareigų.

38. Pastaba gali būti skiriama:

38.1. už nusižengimus skaidrumo ir viešumo principo reikalavimams (išskyrus nurodytam 13.3 punkte);

38.2. už nusižengimus atsakomybės ir atskaitomybės principo reikalavimams;

38.3. už pavyzdingumo principo reikalavimų, nurodytų 14.3-14.7, 14.11 punktuose, pažeidimą;

38.4. už nusižengimus lojalumo principo reikalavimams.

39. Papeikimas gali būti skiriamas:

39.1. už nusižengimus pagarbos žmogui ir valstybei principo reikalavimams;

39.2. už nusižengimus teisingumo ir nešališkumo principo reikalavimams;

39.3. už nusižengimus dorovinio principingumo ir padarumo principo reikalavimams;

39.4. už pavyzdingumo principo reikalavimų, nurodytų 14.1, 14.2, 14.8, ir 14.9 punktuose, pažeidimą;

39.5. už nusižengimus tinkamo pareigų atlikimo principo reikalavimams.

40. Atleidimas iš pareigų galimas:

40.1. už nusižengimus nesavanaudiškumo principo reikalavimams;

40.2. už skaidrumo ir viešumo principo reikalavimo, nurodyto 13.3 punkte, pažeidimą;

40.3. už pavyzdingumo principo reikalavimo, nurodyto 14.10 punkte, pažeidimą;

40.4. už nusižengimus viešųjų interesų tenkinimo ir nepiktnaudžiavimo pareigoms principo reikalavimams;

40.5. už nusižengimus sąžiningumo principo reikalavimams;

40.6. už nusižengimus konfidencialumo principo reikalavimams;

41. LMB direktorius, nagrinėdamas konkretų šio Kodekso pažeidimą, atsižvelgdama į lengvinančias ir sunkinančias aplinkybes gali skirti šiek tiek švelnesnę ar griežtesnę nuobaudą.

42. LMB direktorius, nustatęs, kad pažeisti Kodekso reikalavimai, atsižvelgiant į pažeidimo mažareikšmiškumą ar lengvinančias aplinkybes, gali neskirti nuobaudos.

#### V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

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

44. Sprendimas dėl drausminės nuobaudos paskyrimo gali būti skundžiamas teisės aktų nustatyta tvarka.