



VILNIAUS LOPŠELIO-DARŽELIO „PAPARTIS“ ETIKOS KODEKSAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilniaus lopšelio-darželio „Papartis“ (toliau – įstaiga) etikos kodeksas (toliau – Etikos kodeksas) nustato įstaigos elgesio ir etikos principus, kuriais vadovaujantis:

1.1. užtikrinamas įstaigos veiklos skaidrumas;

1.2. palaikomi ryšiai su klientais, partneriais, valstybinėmis institucijomis bei kitomis organizacijomis;

1.3. ugdoma darbuotojų kompetencija, tinkami ir efektyvūs tarpusavio ryšiai, atsakomybė už savo veiksmus atliekant užduotis;

1.4. išreiškiamas įsipareigojimas rūpintis visuomene bei aplinka.

2. Šis Etikos kodeksas apibendrina pagrindines įstaigos nuostatas, darbuotojų elgesio taisykles ir yra privalomas visiems įstaigos darbuotojams.

3. Įstaigos vizija – atvira, moderni, nuolat atsinaujinanti ugdymo įstaiga, vykdanči į asmenybę orientuotą, šiuolaikinės visuomenės poreikius atitinkantį ugdymą bei užtikrinanti sėkmingą vaiko raidą.

4. Įstaigos misija – bendradarbiaujant su bendruomene užtikrinti šiuolaikinės visuomenės poreikius atitinkantį kokybišką ankstyvojo, ikimokyklinio, priešmokyklinio amžiaus vaikų ugdymą, patrauklioje edukacinėje – kūrybinėje aplinkoje.

5. Įstaigos vertybės – įstaigos bendruomenė kasdieninėje veikloje vadovaujasi pilietiškumo, saugios edukacinės aplinkos kūrimo, vaiko gerovės užtikrinimo, bendradarbiavimo bei bendruomeniškumo ir tarpusavio supratimo vertybėmis.

6. Įstaigos tikslai:

6.1. siekti kiekvieno vaiko individualios pažangos ir mokyklinės brandos tobulinant ugdymo(si) proceso kokybę;

6.2. telkti veiklią, atsakingą, aktyvią ir nuolat besimokančią bendruomenę;

6.3. kurti ir plėtoti modernią, saugią, estetišką, vaiko ugdymą(si) skatinančią aplinką.

II SKYRIUS ETIKOS IR ELGESIO PRINCIPAI

7. Kyšininkavimas

7.1. Netoleruojame bet kokių kyšininkavimo apraiškų.

7.2. Kyšininkavimu laikomas bet kokios turtinės ar kitokios asmeninės naudos sau ar kitam asmeniui gavimas, davimas, siūlymas ar tokios naudos pažadėjimas, siekiant turėti įtakos veiksams ar sprendimams. Kyšininkavimas gali pasireikšti įvairiomis formomis, įskaitant, bet neapsiribojant – grynųjų pinigų perdavimu, vertingomis dovanomis, kelionių, pramogų apmokėjimu, karjeros galimybių suteikimu ir (ar) žadėjimu, vertingos, komerciškai svarbios informacijos nutekiniu ir kt.

7.3. Įstaigos darbuotojams draudžiama tiesiogiai ir (ar) netiesiogiai siūlyti, duoti, suteikti leidimą duoti, prašyti, priimti arba gauti kyšį, įskaitant ir per bet kuriuos trečiuosius asmenis.

8. Korupcija, turto prievartavimas

8.1. Laikomės Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo ir kitų teisės aktų reikalavimų. Netoleruojame korupcijos, turto prievartavimo arba jo pasisavinimo bet kokia forma, todėl nesiūlome ir nepriimame kyšių, siekiant gauti neteisėtos naudos.

8.2. Esame pasirengę ir vadovaujamės Vilniaus lopšelio-darželio „Papartis“ korupcijos prevencijos tvarkos aprašu, kuris reglamentuoja korupcijos prevencijos priemones, korupcijos prevencijos proceso organizavimą, korupcijos prevencijos priemonių įgyvendinimo koordinavimą bei kontrolę.

8.3. Interneto svetainėje esame patalpinę informaciją kur galima pranešti apie nusikalstamas korupcinio pobūdžio veikas <https://darzelispapartis.lt/korupcijos-prevencija>.

9. Konfidencialumas

9.1. Įstaigos darbuotojai turi žinoti, kuri informacija įstaigoje yra konfidenciali ir užtikrinti jos konfidencialumą. Jeigu darbuotojas nežino, kokia informacija yra konfidenciali, turi nedelsdamas tai išsiaiškinti su savo vadovu, o esant netipinėms situacijoms ir kylant abejonių nespręsti pats, o pasitarti su tiesioginiu vadovu.

10. Asociacijų laisvė

10.1. Gerbiame darbuotojų teises bendrauti laisvai ir pripažįstame jų savanoriško jungimosi į profesines sąjungas ar asociacijas teisę bei teisę derėtis su darbdaviu.

10.2. Įstaigoje veikia Darbo taryba.

11. Priverstinis darbas

11.1. Netoleruojame priverstinio ar nesavanoriško darbo ir neužsiimame jokia prekybos žmonėmis forma.

12. Diskriminacija

12.1. Netoleruojame diskriminacijos dėl įdarbinimo, darbo užmokesčio, mokymosi, karjeros, nutraukus darbo santykius ar išėjimo į pensiją, dėl rasės, tautybės, religijos, amžiaus, negalios, šeiminių padėties, seksualinės orientacijos, narystės sąjungoje ar politinių pažiūrų ir imamės teisėtų priemonių pastabėtai diskriminacijai stabdyti.

13. Sąžiningas elgesys

13.1. Su visais savo darbuotojais elgiamės oriai ir pagarbiai, negrasiname griežtomis arba nežmoniškais sąlygomis, įskaitant lytinį priekabiavimą, seksualinę prievartą, fizinę bausmę, psichinę ar fizinę prievartą arba užgauliojimus ir tokių sąlygų darbuotojams netaikome.

14. Pagarba žmogaus teisėms

14.1. Gerbiame kiekvieno darbuotojo asmenybę ir individualumą, siekiame sukurti darbo aplinką, kuri skatintų iniciatyvą ir kūrybiškumą. Išklausome pasiūlymus ir nuomones, o diskutuodami remiamės argumentais, bet ne asmeniškumais ar emocijomis.

14.2. Suteikiame darbuotojams galimybę pasisakyti susirinkimų/susibūrimų metu arba anonimiškai. Atsižvelgiame į darbuotojų išsakytą nuomonę, komentarus ir pan.

15. Saugumas ir sveikata darbo vietoje

15.1. Visose darbo vietose užtikriname saugias ir darbuotojų sveikatai pavojaus nekeliančias sąlygas pagal teisės aktų reikalavimus.

15.2. Nuolat vertiname darbuotojų saugos ir sveikatos būklę įstaigoje, siekiant ją pagerinti ir patobulinti.

15.3. Periodiškai konsultuojame, mokome ir instruktuojame darbuotojus apie saugias ir sveikatai nekenksmingus darbo atlikimo metodus, kad užtikrintume darbuotojų saugumą. Įstaigoje organizuojame įvairius mokymus (gaisro gesinimo, prevencijos, aplinkos apsaugos, sveikos gyvensenos ir kt.).

16. Aplinkos apsauga

16.1. Prisiimame atsakomybę už žmonių sveikatos, aplinkos ir gamtinių išteklių saugojimą, todėl laikomės aplinkos apsaugos įstatymų ir kitų teisės aktų reikalavimų.

16.2. Racionaliai naudojame materialinius ir energetinius išteklius, siekiant sumažinti neigiamą poveikį aplinkai.

16.3. Per projektines veiklas ugdome ir plėtojame vaikų pažintinę gamtosauginę kompetenciją, pažintinės veiklos susijusios su tvarumu ir ekosistema.

16.4. Nuolat tobuliname mūsų įstaigos bendruomenės kompetencijas aplinkos apsaugos sityje, prisidedame prie aktyvios, pilietiškos, ekologiškai mąstančios mažųjų vilniečių kartos kūrimo. Mūsų tikslas – sudaryti sąlygas visiems, tiek Vilniaus lopšelio-darželio „Papartis“ vaikams, tiek bendruomenės nariams tyrinėti ir analizuoti projektinių veiklų metu gyvosios ir negyvosios gamtos objektus bei reiškinius, plėtoti ekologinio sąmoningumo nuostatą, formuoti aplinkosaugos įgūdžius per įvairias edukacines, eksperimentines bei tiriamąsias veiklas.

17. Politinė veikla

17.1. Nedalyvaujame politinėje veikloje. Įstaigos darbuotojai negali įstaigos vardu teikti tiesioginės arba netiesioginės politinės paramos ar finansavimo politinėms partijoms. Gerbiame savo darbuotojų politines pažiūras ir neribojame jų asmeninės politinės veiklos, tačiau darbuotojams negalima naudotis įstaigos reputacija, ištekliais (įskaitant ir darbo laiką) politiniams interesams ar asmeninei politinei veiklai plėtoti. Darbuotojai turi užtikrinti, kad jų vieši pasisakymai ir (arba) vertinimai būtų suprantami tik kaip jų asmeninė, bet ne įstaigos nuomonė.

18. Vadybos sistemos

18.1. Vadovaujamės vadybos sistemos samprata, jog kokybės vadyba – tai tokia vadybos filosofija ir metodai, kuriuos pasirinkusi įstaiga nuolat tobulėja, įtraukdama į tobulinimo veiklą visus darbuotojus ir siekdama kuo geriau patenkinti klientų (tėvelių) poreikius, gerindama

paslaugų kokybę ir mažindama kaštus. Trys pagrindinės sąlygos – dėmesys vartotojui, nuolatinis tobulinimasis ir visuotinis dalyvavimas – turi būti įvykdytos siekiant sėkmingo kokybės vadybos sistemos įgyvendinimo.

18.2. Kokybės vadybos elementai: sąmoningumas ir kiekvieno įsipareigojimas, aiški misija ir vizija, sisteminis požiūris į planavimą, palankios darbai, mokymuisi, emocinės aplinkos sukūrimas, veiklos įsivertinimas.

18.3. Mūsų įstaigoje vienu iš esminių sėkmės veiksnių akcentuojama lyderystė. Ši vadovo, pavaduotojų savybė apimanti iniciatyvumą, toleranciją, gebėjimą įtraukti darbuotojus, burti komandas ypatingai svarbi. Tobuliname lyderystės kompetencijas.

18.4. Mums vadybos sistemoje svarbu:

18.4.1. Planavimas – vadovai remdamiesi logika, poreikiais ir taikydami atitinkamus metodus, iškelia tikslus ir numato tolimesnius veiksmus.

18.4.2. Organizavimas – vadovai paskirsto ir suderina darbus, įgaliojimus, atsakomybę, išteklius, kad būtų pasiekti įstaigos tikslai.

18.4.3. Kontrolė – vadovai diagnozuoja ir vertina ar organizacija siekia užsibrėžtų tikslų.

18.4.4. Vadovavimas – vadovai nukreipia, veikia, motyvuoja darbuotojus, siekdami svarbiausių įstaigos tikslų.

18.5. Įstaiga yra pasirengusi 2023-2027 m. strateginį veiklos planą. Taip pat kiekvienais metais rengiamas Metinis veiklos planas. Planavimo, organizavimo, kontrolės ir vadovavimo procesų nuoseklaus vystymo rezultatas – darniai veikianti vidinė veiklos kokybės vadybos sistema.

19. Parama

19.1. Bendradarbiaujame su Labdaros ir paramos fondu „Rugutė“ remiame juos skirdami surinktas savanoriškas bendruomenės narių lėšas paramą sergantiems vaikams.

III SKYRIUS TARPUSAVIO SANTYKIAI ĮSTAIGOJE

20. Darbuotojai turi būti lojalūs vieni kitiems ir bendradarbiauti. Lojalumas – tai pagalba, patarimas, atvirumas ir skaidrumas bendraujant su vadovais ir kitais kolegomis, vadovų pavestų tikslų įgyvendinimas ir jų nurodymų laikymasis.

21. Darbuotojai turi stengtis palaikyti įstaigoje darbingą ir draugišką aplinką, užkirsti kelią konfliktams, šalinti nesutarimų priežastis, būti mandagūs, paslaugūs ir tvarkingi.

22. Vadovai privalo mandagiai ir etiškai bendrauti su pavaldžiais darbuotojais, aiškiai ir suprantamai duoti jiems nurodymus, užduotis.

23. Darbuotojai privalo saugoti įstaigos turtą, nesinaudoti juo asmeniniais tikslais ir neleisti naudotis kitiems asmenims. Visa įranga ir priemonės darbuotojams skiriamos naudotis darbo reikalais, išskyrus atvejus, kai įstaigos vidiniai teisės aktai jomis leidžia naudotis asmeniniais tikslais.

24. Darbuotojai privalo, kiek įmanydami apriboti įstaigos išlaidas, kad turimi ištekliai būtų panaudoti racionaliausiai.

25. Ne darbo metu darbuotojai turi elgtis pagal visuotinai priimtas elgesio normas.

26. Tarpusavio santykiai remiasi pagarba, tolerancija, kitos nuomonės gerbimu, mandagumu, atsakomybe ir sąžiningumu. Bendravimas ir bendradarbiavimas grindžiami pagalbos teikimu vienas kitam. Santykiuose tiesos sakymas, viešumas, tiesos gynimas, draugiškumas ir geranoriškumas yra vieni svarbiausių įstaigos bendruomenės nario etikos principų.

27. Suteikiant apdovanojimą, kolegos veiklos pripažinimą turi būti remiamasi tik dalykišku pateikto darbo vertinimu bei profesinėmis pretendento savybėmis, o ne asmeniniu ar politiniu santykiu.

28. Atsiradus tarpusavio santykiuose konfliktinėms situacijoms, elgiamasi tolerantiškai, atvirai, objektyviai ir savikritiškai. Išklausa visų pusių argumentus ir ieškoma objektyviausio sprendimo.

29. Negali būti reikalaujama rinkti informacijos apie asmeninį darbuotojo gyvenimą, nesusijusios su darbo reikalais.

30. Darbuotojai negali būti diskriminuojami, ignoruojami ar persekiojami dėl jų įsitikinimų ar asmeninių simpatijų bei antipatijų.

31. Santykiai tarp pedagogų, darbuotojų grindžiami lygiateisiškumo principu.

32. Įstaigos pedagogai, darbuotojai toleruoja politinių, religinių, filosofinių pažiūrų, skonių ir nuomonių įvairovę, sudaro sąlygas pasidalyti požiūriais, tartis ir susitarti. Skirtingi pedagogų, darbuotojų statusai, kvalifikacinės kategorijos ir pareigos neturėtų kliudyti visiems pedagogams, darbuotojams lygiateisiškai reikšti nuomones ir ginti savo įsitikinimus.

33. Pedagogų, darbuotojų bendravimas remiasi lygių galimybių įgyvendinimu nepaisant lyčių, amžiaus, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, lytinės orientacijos, įsitikinimų ir pažiūrų.

34. Įstaigoje nepriimtina nesąžininga profesinė konkurencija tarp kolegų, dalyvavimas negarbinguose sandoriuose, visiems pedagogams, darbuotojams skirtos informacijos slėpimas, eskaluojami smulkmeniški konfliktai bei intrigos, pedagogo, darbuotojo nepagarbus atsiliepimas apie nedalyvaujančio kolegos profesinius gebėjimus, asmenines savybes, konfidencialios informacijos apie kolegas paviešinimas ir aptarimas (darbo užmokestis, karjeros ketinimai, asmeniniai reikalai ir pan.). Kiekvienas pedagogas, darbuotojas turi be baimės, tačiau korektiškai ir geranoriškai kelti į viešumą esamas negeroves, jis turi būti teisingai supastas, tik kaip siekiantis pagerinti bendruomenėje profesinės etikos klimata.

35. Įstaigos direktorius yra susipažinęs su Savivaldybės įstaigoje dirbančio asmens elgesio taisyklėmis ir jomis vadovaujasi.

36. Turime Vilniaus lopšelio-darželio „Papartis“ vidaus kontrolės aprašą, kuriuo vadovaujames siekiant užtikrinti veiklos sričių vidaus kontrolės tvarką, taisykles ir kitus dokumentus, skirtus vidaus kontrolei sukurti ir įgyvendinti.

IV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

37. Darbuotojai, sužinoję apie pažeidimus arba įtarę, jog galėjo būti nesilaikoma įstaigos veiklos principų ir Etikos kodekso, turėtų kreiptis į įstaigos raštinę rastine.papartis@vilnius.lm.lt

38. Etikos kodeksas gali būti papildomas ir keičiamas įstaigos administracijos bei darbuotojų iniciatyva.

39. Įstaigos Etikos kodekso nuostatos yra perkeliamos, bei numatomas jų įgyvendinimas ir kontrolė įstaigos vidaus teisės aktuose. Jais vadovaujama priimant visus įstaigos sprendimus.

40. Įstaigos darbuotojai supažindinami su Etikos kodeksu ir (ar) jo pakeitimais pasirašytinai.
