

# **LABDAROS IR PARAMOS FONDO „DR. JUOZO P. KAZICKO FONDAS“ (VILNIUJE) IR KAZICKŲ ŠEIMOS FONDO (NIUJORKE)**

## **DARBUOTOJŲ ELGESIO KODEKSAS**

### **DARBO YPATUMAI IR TARPUSAVIO BENDRAVIMO PASTABOS:**

- A. Galutinę sprendimų galią turi Kazickų šeima Niujorke.
- B. Niujorko biuro direktorius prisiima didesnę atsakomybę už Vilniaus biuro direktorių.
- C. Pajamų šaltinis yra Kazickų šeimos fondo JAV nejudinamas kapitalas (ne Lietuvos mokesčių mokėtojų pinigai ar ES dotacijos), iš kurio palūkanų yra dalinamos dotacijos ir išlaikomas administracinis fondo aparatas.
- D. Darbą tarp biurų Niujorke ir Vilniuje koreguoja 7 val. laiko skirtumas. Tai ne trukdis, bet privalumas.
- E. Kazickų šeimos rezidencija yra Kazickų šeimos privatūs namai.
- F. Kazickų šeimos rezidencija Vilniuje besirūpinantis asmuo yra Kazickų giminės narys ir fondo darbuotojas. Visi klausimai, susiję su rezidencija derinami su juo.
- G. Anglų kalba, tiek žodžiu, tiek raštu, yra pagrindinė ir vienintelė bendravimui tarp fondo administracijos ir Kazickų šeimos narių.
- H. Pagrindinis santykio su Kazickų šeima ir su kolegomis principas yra pasitikėjimas (angl. *trust*). Praradus pasitikėjimą, tolesnis darbas fonde neįsivaizduojamas (*there is no such word as re-trust*).
- I. Visa viešai skelbiama su fondu susijusi (minint fondo pavadinimą, jo steigėjų, valdytojų vardus, fondo vykdomas programas ir pan.) informacija turi būti iš anksto suderinta su Niujorko ir Vilniaus biuro direktoriais. Taip pat, jei remiantis darbuotojo funkcijomis, veiklomis, patirtimi fonde ar jo programose jis kviečiamas pasisakyti viešai, prieš sutikdamas darbuotojas privalo šiuo klausimu pasikonsultuoti su Niujorko ir Vilniaus biuro direktoriais.
- J. Darbuotojas pagarbiai ir etiškai savireprezentuoja socialinėse medijose, nes jis netiesiogiai reprezentuoja ir Fondą.
- K. Informacija apie Fondo jau suteiktą paramą yra vieša ir skelbiama fondo tinklapyje Ataskaitų skiltyje.
- L. Iš darbuotojo tikimasi, kad jis yra perskaitęs knygą „Vilties kelias“ ir plačiau pasidomėjęs Fondo kūrėjų istorija.
- M. Iš darbuotojo tikimasi, kad jis yra pasidomėjęs Fondo veiklos istorija.
- N. Iš darbuotojo tikimasi, kad jį domina Lietuvos diasporos istorija ir darbai.
- O. Iš darbuotojo tikimasi, kad jį domina tarptautinės pažangios patirtys ir standartai.
- P. Darbuotojas savo iniciatyva nuolat tobulinasi ir kelia savo kvalifikaciją, įskaitant anglų kalbos mokymąsi.
- Q. Kazickų šeimos visų narių asmeniniai el. adresai ir telefonų numeriai yra konfidenciali ir niekam nedalinama informacija.
- R. Seksualinis priekabiavimas prie kolegų ir su Fondu susijusių asmenų yra visiškai netoleruotinas.

S. Didelis dėmesys skiriamas elgesiui su nepilnamečiais vaikais – tiek Fondo programose, tiek asmeniniame gyvenime elgtis griežtai laikantis Vaiko apsaugos elgesio kodekso.

## I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šis elgesio Kodeksas nustato pagrindinius Fondo darbuotojų elgesio principus, kurių jie privalo laikytis darbo metu.

2. Kodekso tikslas – kurti geranorišką darbo aplinką, ugdyti profesinę kompetenciją bei tinkamus ir efektyvius Fondo darbuotojų tarpusavio ryšius, pagarbius santykius su paraiškovais, savanoriais ir partneriais, didinti Fondo darbuotojų autoritetą visuomenėje, pasitikėjimą Fonde.

3. Šis Kodeksas tvirtinamas Fondo direktorių įsakymu ir skelbiamas Fondo interneto svetainėje [www.kff.lt](http://www.kff.lt).

4. Kodekse vartojamos sąvokos:

4.1. **Asmeninis suinteresuotumas** – moralinis įsipareigojimas, turtinė ar neturtinė nauda arba kitas panašaus pobūdžio interesas, kuris būtų palankus jam asmeniškai arba jam artimiems asmenims.

4.2. **Diskreditavimas** – tokie darbuotojo veiksmai, kurie visuomenės akyse akivaizdžiai kenkia Fondo autoritetui, griauna pasitikėjimą juo, kompromituoja. Gali būti diskredituojama tiek veikimu, tiek ir neveikimu.

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

4.4. **Įžeidimas** – tai situacija, kai darbuotojas viešai/neviešai veiksmu, žodžiu ar raštu pažemino žmogaus garbę ir orumą.

4.5. **Kodekso pažeidimas** – šiame Kodekse nustatytų darbuotojo elgesio normų pažeidimas, padarytas tiek veikimu, tiek neveikimu dėl darbuotojo kaltės.

4.6. **Privatūs interesai** – tai darbuotojo (ar jo artimo asmens) asmeninis turtinis ar neturtinis suinteresuotumas, galintis turėti įtakos priimamiems sprendimams atliekant tarnybines pareigas.

4.7. **Darbuotojui artimi asmenys** – tėvai (įtėviai), vaikai (įvaikiai), broliai (įbroliai), seserys (įsėsės), seneliai, vaikaičiai ir jų sutuoktiniai, sugyventiniai ar partneriai, sutuoktinis, sugyventinis, partneris, kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka.

## II. DARBUOTOJO ELGESIO PRINCIPAI

5. Pagrindiniai darbuotojų elgesio principai turi būti tokie:

5.1. Pagarba žmogui ir valstybei;

5.2. Teisingumas ir nešališkumas;

5.3. Nesavanaudiškumas;

5.4. Dorovinis principingumas ir padorumas;

5.5. Atsakomybė ir atskaitingumas;

- 5.6. Skaidrumas ir viešumas;
- 5.7. Pavyzdžingumas;
- 5.8. Viešųjų interesų tenkinimas ir nepiktnaudžiavimas pareigomis;
- 5.9. Sąžiningumas;
- 5.10. Tinkamas pareigų atlikimas;
- 5.11. Lojalumas Fondui;
- 5.12. Konfidencialumas.

6. Pagarbos žmogui ir valstybei principas reiškia, kad darbuotojai turi:

- 6.1. Gerbti žmogų, jo teises ir laisves, valstybę, jos institucijas ir įstaigas;
- 6.2. Laikytis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, įstatymų ir kitų teisės aktų reikalavimų, įskaitant Fondo vidaus teisės aktus;
- 6.3. Tinkamai, rūpestingai, kvalifikuotai, atsakingai atlikti savo pareigas;
- 6.4. Su žmonėmis bendrauti geranoriškai ir pakančiai, nepaisant jų asmens savybių, turtinės ar visuomeninės padėties;
- 6.5. Kalba, veiksmais ar siūlomais sprendimais nediskriminuoti jokio asmens ar visuomenės grupės ir imtis teisėtų priemonių užkirsti kelią pastebėtai diskriminacijai;
- 6.6. Nedemonstruoti savo simpatijų ar antipatijų ir išskirtinio dėmesio atskiriems asmenims ar jų grupėms;
- 6.7. Pagarbiai išklausyti asmenis, dėmesingai reaguoti į paraiškų prašymus ir siūlymus.

7. Teisingumo ir nešališkumo principas reiškia, kad darbuotojai turi:

- 7.1. Priimti teisingus ir pagrįstus sprendimus ir veikti, vadovaujantis tik viešaisiais interesais;
- 7.2. Einant pareigas, nepažeisti įstatymų, kitų teisės aktų, veikti tik pagal suteiktus įgaliojimus;
- 7.3. Neturėti asmeninio išankstinio nusistatymo priimant sprendimus;
- 7.4. Vienodai elgtis su visais paraiškovais nepaisant jų tautybės, rasės, lyties, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religinių įsitikinimų ir politinių pažiūrų;
- 7.5. Konfliktinėse situacijose elgtis nešališkai, išklausyti visų pusių argumentus ir ieškoti objektyviausio sprendimo;
- 7.6. Būti objektyviu, vadovautis visų asmenų lygybės įstatymui principu; susidūrus su skirtingais asmenų reikalavimais, nedaryti nepagrįstų išimčių, interesų konfliktus spręsti atsižvelgus į viešuosius interesus, vadovaujantis visiems vienodais vertinimo kriterijais;
- 7.7. Svarstant vidaus teisės aktų projektus, priimant sprendimus dėl darbuotojų skyrimo į pareigas ir kitoje darbinėje veikloje neturėti išankstinės nuostatos dėl atskiro asmens, asmenų grupės ar institucijos ir priimti sprendimus vadovaujantis visiems vienodais vertinimo kriterijais, vengiant asmeniškumo.
- 7.8. Svarstant priėmimo į darbą Fonde kandidatūras, nesiūlyti artimų asmenų, nes darbuotojui artimi asmenys nebus priimami į darbą Fonde.

8. Nesavanaudiškumo principas reiškia, kad darbuotojai turi:

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

8.2. Nesinaudoti Fondo nuosavybe ne darbinei veiklai; taip pat nesinaudoti su darbu susijusia informacija kitaip, negu nustato įstaigos vidaus dokumentai siekiant asmeninės naudos;

8.3. Darbinėje veikloje teikti prioritetą viešiesiems interesams, įstatymų nustatyta tvarka ir priemonėmis vengti interesų konflikto;

8.4. Neturėti asmeninių interesų ir nesiekti naudos sau, savo šeimai, artimiesiems draugams, vykdant darbinės pareigas;

8.5. Dirbti Fondo ir visuomenės labui.

9. Dorovinio principingumo ir padarumo principas reiškia, kad darbuotojai turi:

9.1. Elgtis reprezentatyviai ir garbingai;

9.2. Nepagrįstus prašymus atmesti taktiškai;

9.3. Nesinaudoti kito asmens klaidomis ar nežinojimu;

9.5. Atlikti savo pareigas vadovaujantis etiško elgesio normomis;

9.6. Nedalyvauti neteisėtuose sandoriuose ir susirinkimuose;

9.7. Netoleruoti kolegų neetiško elgesio, neprofesionalių ar neteisėtų veiksmų ir nedelsiant imtis priemonių jiems nutraukti;

9.8. Didelis dėmesys skiriamas elgesiui su kolegomis, seksualinis priekabiavimas yra visiškai netoleruotinas;

9.9. Didelis dėmesys skiriamas elgesiui su nepilnamečiais vaikais – tiek Fondo programose, tiek asmeniniame gyvenime, elgtis griežtai laikantis Vaiko apsaugos elgesio kodekso.

10. Atsakomybės ir atskaitomybės principas reiškia, kad darbuotojai turi:

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

10.2. Atsisakyti vykdyti neteisėtą nurodymą ar įsakymą ir apie tai pranešti tiesioginiam vadovui;

10.3. Neturint pakankamai išteklių, įgūdžių ar kompetencijos užduočiai vykdyti, apie tai nedelsiant pranešti tiesioginiam vadovui ar Fondo vadovui;

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

10.5. Prisiimti dalį atsakomybės už kolegialiai priimamą sprendimą;

10.6. Atsiskaityti už savo veiklą tiesioginiam vadovui ir Fondo vadovui.

11. Skaidrumo ir viešumo principo laikymasis reiškia, kad darbuotojai turi:

11.1. Užtikrinti teisės aktų nustatyta tvarka savo veiksmų ir sprendimų viešumą, prireikus pateikti savo sprendimų priėmimo motyvus;

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

12. Pavyzdingumo principas reiškia, kad darbuotojai turi:

12.1. Savo pareigas atlikti laiku ir kompetentingai;

12.2. Būti tolerantiškas ir paslaugus, pagarbiai elgtis su paraiškovais, bendradarbiais ir kitais asmenimis, su darbu susijusias konfliktines situacijas spręsti taikiai ir mandagiai;

12.3. Visada veikti profesionaliai;

12.4. Siekti žodžio ir veiksmo vienybės;

- 12.5. Nuolat tobulintis ir kelti savo kvalifikaciją;
- 12.6. Pripažinti savo darbinės klaidas ir jas taisyti;
- 12.7. Darbo metu savo išvaizda, kalba ir elgesiu rodyti pavyzdį bei laikytis visuotinai pripažintų etikos normų;
- 12.8. Nereikšti paniekos paraiškovams, kolegoms, pavaldiniams, vadovams, neįžeidinėti, nevartoti psichologinio smurto;
- 12.9. Darbo metu nevartoti alkoholio (išskyrus simbolinį taurės pakėlimą didesnių Fondo renginių ar susibūrimų progomis arba Kazickų šeimos nariams pasiūlius), narkotinių ar psichotropinių medžiagų, nerūkyti Fondo patalpose ar jo biuro teritorijoje.

13. Viešųjų interesų tenkinimo ir nepiktnaudžiavimo pareigomis principas reiškia, kad darbuotojai turi:

- 13.1. Priimant sprendimus ir kitoje darbinėje 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;
- 13.2. Įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka, 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 viešiesiems interesams;
- 13.3. 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.

14. Sąžiningumo principas reiškia, kad darbuotojai turi:

- 14.1. Nesiimti apgaulės, sukčiavimo, korupcijos ar kitų teisės aktais uždraustų veikų;
- 14.2. Nenaudoti darbuotojo veiklai nustatyto laiko, Fondo darbo priemonių, finansinių, žmogiškųjų ir materialinių išteklių ne įstaigos poreikiams tenkinti;
- 14.3. Savo darbinės pareigas vykdyti nuoširdžiai ir profesionaliai.

15. Tinkamo pareigų atlikimo principas reiškia, kad darbuotojai turi:

- 15.1. Nepiktnaudžiauti tarnybine padėtimi ir turima galia, neviršyti savo kompetencijos ir veikti pagal suteiktus įgaliojimus;
- 15.2. Tinkamai įgyvendinti Fondo vadovo sprendimus;
- 15.3. Nepažeisti Lietuvos Respublikos Konstitucijos, 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;
- 15.4. Savo darbinės pareigas atlikti laiku ir kvalifikuotai;
- 15.5. Netoleruoti neteisėto, neetiško Fondo administracijos, kolegų ir pavaldinių elgesio.

16. Lojalumas Fondui reiškia šias darbuotojo elgesio normas:

- 16.1. Lojalumą darbiniam įsipareigojimams ir sąžiningą tiesioginių vadovų bei Fondo administracijos nurodymų vykdymą;
- 16.2. Tinkamą Fondo veiklos tikslų ir siekių suvokimą, deramą jų įgyvendinimą.

17. Informacijos apie Fondo administracijos neteisėtus veiksmus ar aplaidumą atskleidimas nelaikomas lojalumo pažeidimu.

18. Konfidencialumo principas reiškia šias darbuotojo elgesio normas:

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

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

18.3. 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;

18.4. **Informacija apie Fondo dotacijas yra vieša ir skelbiama fondo internetinėje svetainėje Ataskaitų skiltyje;**

18.5. **Informacija laikoma konfidencialia: Kazickų šeimos visų narių asmeniniai el. adresai ir telefonų numeriai. Darbuotojui draudžiama šią informaciją dalinti savo šeimos nariams ir bet kuriems kitiems asmenims.**

### III. DARBUOTOJŲ TARPUSAVIO SANTYKIAI

19. Fondo darbuotojų tarpusavio santykiai turi būti grindžiami mandagumu, taktiškumu, sąžiningumu, draugiškumu, **pagarba** ir **pasitikėjimu**. Darbuotojai turi padėti vieni kitiems darbinėje veikloje, keistis patirtimi ir žiniomis.

20. Fondo darbuotojai privalo laikytis geranoriškumo principo, vengti:

20.1. Asmeninio įžeidinėjimo, orumo žeminimo;

20.2. Kito darbuotojo darbo menkinimo;

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

20.4. Netinkamo neigiamų emocijų demonstravimo.

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

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

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

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

25. **Seksualinis priekabiavimas prie kolegų ir su fondu susijusių asmenų visiškai netoleruotinas.**

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



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

28. Fondo padalinio vadovas savo vadovaujamame kolektyve privalo:

28.1. Netoleruoti asmens įžeidinėjimo ar jo garbės ir orumo žeminimo;

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

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

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

28.5. Viešai nereikšti savo simpatijų ar antipatijų pavaldiniams ir kitiems Fondo darbuotojams;

28.6. Skatinti pavaldinius reikšti savo nuomonę darbiniais klausimais ir ją išklaudyti;

28.7. Deramai įvertinti pavaldinių darbo pasiekimus;

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

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

30. Darbo metu kilę darbuotojų tarpusavio nesutarimai turi būti išsprendžiami nedelsiant jų pačių pastangomis. Prireikus galima kreiptis į tiesioginį vadovą.

31. Kilusios abejonės ar nesutarimai sprendžiami vadovaujantis Lietuvos Respublikoje veikiančiu Darbo kodeksu.

#### **IV. KODEKSO NUOSTATŲ LAIKYMOSI KONTROLĖ IR PRIEŽIŪRA**

31. Informaciją apie Fondo darbuotojų galimus pažeidimus nagrinėja, Kodekso pažeidimų prevencines priemones nustato bei darbuotojus praktinio Kodekso taikymo klausimais konsultuoja Fondo Niujorko ir Vilniaus skyrių direktoriai. Jei pažeidimai buvo padaryti vieno ar abiejų minėtų darbuotojų, informaciją apie galimus pažeidimus nagrinėja Kazickų šeimos nariai.

32. Fondo Niujorko ir Vilniaus skyrių direktoriai arba esant reikalui Kazickų šeimos nariai nagrinėjimo procedūrą pradeda gavę rašytinę informaciją (tarnybinį pranešimą, darbuotojo skundą, visuomenės informavimo priemonių paskelbtą ar kitokią) apie darbuotojo galimai padarytą Kodekso pažeidimą. Direktoriai arba Kazickų šeimos nariai nagrinėjimo procedūrą gali pradėti ir savarankiškai.

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

33.1. Savanoriškai, nelaukdamas sprendimo atlygina pažeidimu padarytą žalą;

33.2. Viešai pripažįsta kaltę, gailisi ir atsiprašo;

- 33.3. Padeda išaiškinti tiesą tyrimo metu;
- 33.4. Praneša apie kitokias dėmesio vertas atsakomybę lengvinančias aplinkybes.

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

- 34.1. Per kalendorinius metus pažeidimą padarė pakartotinai;
- 34.2. Viešai tyčiojasi iš atliekamo tyrimo ir etiško elgesio principų;
- 34.3. Trukdo išaiškinti tiesą tyrimo metu, nepateikia prašomų ir jo turimų duomenų arba pateikia klaidingus;
- 34.4. Pažeidė daugiau nei vieną Kodekso nuostatą.

## **V. ATSAKOMYBĖ UŽ KODEKSO PAŽEIDIMUS**

35. Sprendimą dėl nuobaudos skyrimo/neskyrimo priima Niujorko ir Vilniaus skyrių direktoriai arba, jei pažeidimą padarė pats direktorius, Kazickų šeimos nariai.

36. Drausminės nuobaudos skiriamos Darbo kodekse nustatyta tvarka.

37. Niujorko ir Vilniaus skyrių direktoriai arba Kazickų šeimos nariai nustatę, kad pažeisti Kodekso reikalavimai, atsižvelgiant į pažeidimo mažareikšmiškumą ar lengvinančias aplinkybes, gali apsiriboti nagrinėjimu ir siūlyti neskirti nuobaudos.

38. Sprendimas dėl drausminės nuobaudos paskyrimo gali būti skundžiamas įstatymų nustatyta tvarka.

## **VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

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

Su dokumentu susipažinau: