

 <p>LATVIJAS UNIVERSITĀTES RĪGAS MEDICĪNAS KOLEDŽA</p>	<p>Latvijas Universitātes Rīgas Medicīnas koledža</p> <p>LATVIJAS UNIVERSITĀTES RĪGAS MEDICĪNAS KOLEDŽAS ĒTIKAS KODEKSS</p>	<p>ATB-Pers-02 Versija 01</p> <p>APSTIPRINĀTS LU Rīgas Medicīnas koledžas Padomē</p> <p>Sēdes protokola Nr. 100 Rīgā, 26.10.2022</p>
---	---	--

LATVIJAS UNIVERSITĀTES RĪGAS MEDICĪNAS KOLEDŽAS ĒTIKAS KODEKSS

Mērķis

Noteikt Latvijas Universitātes Rīgas Medicīnas koledžas darbinieku profesionālās ētikas pamatprincipus, uzvedības normas, tiesības, pienākumus un atbildību, uzvedības pamatprincipus saskarsmē ar lobētājiem, Ētikas kodeksa normu pārkāpumu izskatīšanu un Ētikas kodeksa izpildi, sekmējot darbinieku kopdarbību un godprātīgu darbu sabiedrības interesēs, lai uzlabotu LU RMK darba un savstarpējo attiecību kultūru un veicinātu sabiedrības uzticību.

Dokumenti

Reglamentējošie dokumenti

Darba likums

Darba aizsardzības likums

Ārstu ētikas kodekss

Māsu ētikas kodekss

Pacientu tiesību likums

Ārstniecības likums

Fizisko personu datu apstrādes likums

Likums “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā”

Ministru kabineta 2015.gada 16.jūlija rīkojums Nr.393 “Par Korupcijas novēršanas un apkarošanas pamatnostādņem 2015.–2020. gadam”

Ministru kabineta 2017.gada 17.oktobra noteikumi Nr.630 “Noteikumi par iekšējās kontroles sistēmas pamatprasībām korupcijas un interešu konflikta riska novēršanai publiskas personas institūcijā”

Saistošie dokumenti

Latvijas Universitātes Rīgas Medicīnas koledžas nolikums

Nolikums par Trauksmes celšanas principiem un kārtību LU RMK

Latvijas Universitātes Rīgas Medicīnas koledžas darba kārtības noteikumi

Terminoloģija - definīcijas un saīsinājumi

Darba devējs un/vai LU RMK – Latvijas Universitāte Rīgas Medicīnas koledža

Darbinieks – fiziska persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu LU RMK

Dāvana – jebkurš mantisks vai citāda veida labums (tai skaitā pakalpojumi, tiesību piešķiršana, nodošana, atbrīvošana no pienākuma, atteikšanās no kādas tiesības, kā arī citas darbības, kuru rezultātā rodas kāds labums), kura tiešs vai netiešs guvējs ir darbinieks.

Ētikas komisija –LU RMK izveidota lēmēj institūcija, kuras uzdevums ir objektīvi un vispusīgi izvērtēt darbinieku Ētikas kodeksā noteikto normu ievērošanu, izskatīt sūdzības (iesniegumus, ziņojumus) par darbinieku neētisku rīcību vai rīcību, kas ir pretrunā Ētikas kodeksam.

Interēšu konflikts – situācija, kurā darbinieks, pildot amata pienākumus, pieņem lēmumu vai piedalās lēmuma pieņemšanā, vai veic citas darbinieka darba pienākumos minētās darbības, kas var ietekmēt šī darbinieka, tā laulāto, radnieku (radniecība līdz trešajai pakāpei Civillikuma izpratnē, šeit un turpmāk – radniecība) vai darījumu partneru mantiskās intereses vai tiesību apjomu.

Korupcija – kukuļošana un jebkura cita to personu rīcība, kam uzticēta atbildība valsts vai privātajā sektorā un kuras pārkāpj savus pienākumus, kas izriet no viņu – valsts amatpersonas, privāti nodarbinātās personas, neatkarīga uzņēmēja statusa, vai citām līdzīga veida attiecībām, un kas ir vērsta uz nepelnītu priekšrocību iegūšanu sev vai citiem. Korupcijas gadījumā parasti pastāv vienošanās starp vismaz diviem partneriem un ir kukulis/ maksājums/ noteiktas priekšrocības.

Lobētājs – fiziska persona vai privāto tiesību juridiskā persona, kas savu vai citu personu interešu vadīta, par atlīdzību vai bez tās, veic saziņu ar darbinieku nolūkā ietekmēt darbinieka rīcību dokumentu un to projektu ierosināšanas, izstrādes, saskaņošanas, pieņemšanas vai izsludināšanas procesā, lai sekmētu kādas personas vai personu grupas interešu īstenošanu.

I. Vispārīgie jautājumi

1. Darbinieki savā darbībā ievēro Ētikas kodeksā noteiktos pamatprincipus, bet situācijās, kas nav minētas šajā kodeksā, rīkojas saskaņā ar sabiedrībā vispārpieņemtajiem uzvedības un morāles principiem.
2. Ētikas kodeksā noteiktās uzvedības normas ir saistošas visiem darbiniekiem to ikdienas pienākumu izpildē, neatkarīgi no ieņemamā amata un darba tiesisko attiecību ilguma.
3. Ja darbinieka rīcība ir pretrunā ar Ētikas kodeksā noteiktajām uzvedības normām un tajā ir disciplinārā pārkāpuma pazīmes, tiek ierosināta lieta, ko izskata Ētikas komisija.
4. LU RMK vadība atbalsta un aizstāv darbinieku, kuram nodarīts kaitējums un aizskartas viņa intereses, pildot amata pienākumus.
5. LU RMK vadība ar savu rīcību un darba organizāciju veicina Ētikas kodeksa pamatprincipu un vispārējo uzvedības normu ievērošanu.

II. Ētikas pamatprincipi un ētikas normas

6. LU RMK darbiniekiem ir jāievēro šādi ētikas pamatprincipi:
 - 6.1. **Tiesiskums:**
 - 6.1.1. darbinieka lēmumi un rīcība atbilst normatīvajiem aktiem, amata aprakstam, darbinieka darba līgumam, rīkojumiem un Ētikas kodeksam;
 - 6.1.2. darbinieks pilda savus pienākumus, veicinot pacientu uzticību LU RMK un atturas no darbībām, kas varētu mazināt LU RMK reputāciju.
 - 6.2. **Objektivitāte un laba pārvaldība:**
 - 6.2.1. darbinieks pilda savus pienākumus profesionāli, objektīvi, taisnīgi, godprātīgi, ar atbildības sajūtu, ievērojot personu vienlīdzību likuma priekšā, neizrādot īpašu labvēlību vai privilēģijas kādām personām un izmantojot labāko pieredzi un praksi;
 - 6.2.2. izskatot jautājumus un pieņemot lēmumus, darbinieks ņem vērā tikai objektīvi pārbaudītu informāciju un rīkojas saskaņā ar normatīvajiem aktiem un vispārējiem tiesību principiem;

- 6.2.3. darbinieks savu profesionālo darbību veic un lēmumus pieņem neatkarīgi no piederības sabiedriskajām organizācijām, politiskajām un reliģiskajām organizācijām, ievēro nepieciešamo politisko neitralitāti attieksmē pret politiķiem un citām privātpersonām, apzināti neiesaistās darbībās, kas diskreditē LU RMK;
 - 6.2.4. darbinieks savus amata pienākumus pilda, neizmantojot amata stāvokļa priekšrocības personīgā labuma gūšanai;
 - 6.2.5. darbinieks atturas no blakus darbiem un amatu savienošanas, ja tie var radīt aizdomas par potenciāliem, šķietamiem vai reāliem interešu konfliktiem, kā arī mest ēnu uz LU RMK prestižu. Darbinieks, veicot jebkādas pārrunas par iespējamu darījumu ārpus darba LU RMK, rīkojas godprātīgi un atbildīgi, neizmantojot LU RMK gūto informāciju.
- 6.3. Profesionalitāte:**
- 6.3.1. darbinieks, veicot darba (amata) pienākumus, nepārvērtē savas darba spējas, kvalifikācijas līmeni vai iegūto pieredzi un nenoniecina citu darbinieku darbu;
 - 6.3.2. darbinieks neiesaistās darbībā vai pasākumā, kas var mazināt viņu godprātību, objektivitāti un neatkarību vai mazināt LU RMK reputāciju;
 - 6.3.3. darbinieks paplašina un padziļina savas profesionālās zināšanas, apgūstot nepieciešamās iemaņas un prasmes, lai savus pienākumus veiktu pienācīgi un kvalitatīvi;
 - 6.3.4. darbinieks sadarbojas ar kolēģiem, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību profesionālo pienākumu izpildē, un ļaunprātīgi neizmanto kolēģu uzticēšanos.
- 6.4. Taisnprātība un godprātība:**
- 6.4.1. darbinieka attieksme pret Darba devēju ir labvēlīga. Darbinieks apzinās, ka katra atsevišķa darbinieka uzvedība un rīcība veido LU RMK kopējo tēlu sabiedrībā;
 - 6.4.2. darbinieka savstarpējo attiecību pamatā ar studentiem, kolēģiem un citām personām ir cieņa, pieklājība, godīgums, izpalīdzība, sadarbība, savstarpēja uzticēšanās un atbalsts. Neatliekamam situāciju risināšanai pēc kolēģa lūguma darbinieks ir atsaucīgs un izpalīdzīgs;
 - 6.4.3. darbinieks rūpējas par jauno darbinieku iesaistīšanu darba kolektīvā, daloties ar tiem savās profesionālajās zināšanās, ar praksē iegūtajām zināšanām un pieredzi;
 - 6.4.4. darbinieks nepieļauj konflikta situācijas veidošanos, izturoties savaldīgi, pacietīgi un taktiski. Veidojoties konflikta situācijai, kolēģi, savstarpēji uzdod viens otram jautājumus, veido diskusiju situācijas noskaidrošanai un kompromisa atrašanai;
 - 6.4.5. darbinieks ir uzmanīgs klausītājs un runātājs, rūpīgi pārdomā savus izteikumus un ļauj citiem kolēģiem pilnībā izteikties;
 - 6.4.6. darbinieks nelieto vārdus, žestus un mājienus, kas neatbilst lietišķai komunikācijai vai arī var aizskart citu personu cieņu un godu;
 - 6.4.7. saziņā pa elektronisko pastu un cita veida rakstiskā saziņā ar kolēģiem LU RMK un ārpus tās, ievēro lietišķumu izteiksmē un noformējumā. Pārsūtot elektronisko pastu, kas satur iepriekšēju saraksti, darbinieks no ētikas viedokļa izvērtē sūtījuma nepieciešamību;
 - 6.4.8. darbinieks LU RMK koplietošanas telpās un ārpus tās neapspriež LU RMK valdības lēmumus vai kolēģu rīcību;
 - 6.4.9. darbinieks ierodas savlaicīgi uz sanāksmēm un apspriedēm LU RMK un ārpus tās;

- 6.4.10. darbinieks izturas un rīkojas tā, lai neradītu pamatu aizdomām par negodprātīgu rīcību vai ietekmējamību.
- 6.5. **Atklātība, lojalitāte un konfidencialitāte:**
- 6.5.1. darbinieks savā profesionālajā darbībā saskaņā ar normatīvajiem aktiem ir atklāts pret sabiedrību un pret kolēģiem LU RMK un ārpus tās, vienlaikus ievērojot konfidencialitāti un cienot privātumu. Nav pieļaujama prettiesiskas rīcības slēpšana vai atbalstīšana;
- 6.5.2. lietīšajās kontaktos ar sabiedrību un masu mediju pārstāvjiem darbinieks vienmēr atklāj savu vārdu, uzvārdu, amata nosaukumu un iestādi, kuru viņš pārstāv. Darbinieks kontaktējas ar medijiem, saskaņojot tikšanos un sarunas tēmu ar LU RMK vadību. Darbinieks jebkuru publisku informāciju, kas saistīta ar LU RMK darbību sniedz, ja sniedzamās informācijas apjoms un saturs saskaņots ar Sabiedrisko attiecību speciālistu;
- 6.5.3. darbinieks savos publiskajos izteikumos ir lojāls pret LU RMK un tās darbības mērķiem, koleģiālajām attiecībām un korporatīvo kultūru – vērtību kopumu, ko ciena visi darbinieki, un kas veido LU RMK reputāciju sabiedrībā. Darbinieks neveic darbības un nesniedz publisku informāciju (tai skaitā sociālajos portālos), kas varētu mazināt LU RMK reputāciju vai pasliktināt LU RMK tēlu sabiedrībā;
- 6.5.4. darbinieks ievēro konfidencialitāti attiecībā uz informāciju, kas nonākusi viņa rīcībā, pildot amata pienākumus saskaņā ar normatīvo aktu prasībām. Profesionālās darbības rezultātā saņemto informāciju neatklāj citiem un neizmanto personiskās interesēs, izņemot gadījumus, kas saistīti ar darbinieka akadēmisko darbu, ievērojot visas normatīvo aktu prasības, kas piemērojamas šādos gadījumos;
- 6.5.5. darbinieks ar darba vīdi piemērotu uzvedību un ārējo izskatu veicina sabiedrības labvēlīgu attieksmi pret LU RMK, apzinoties, ka viņa uzvedība, gērbšanās kultūra un rīcība veido LU RMK tēlu kopumā. Darbinieka ārējā veidola papildinājumi – matu sakārtojums, apģērbs, apavi, aksesuāri, rotaslietas, kosmētika ir lietīši atturīgi, bez pārmērībām;
- 6.5.6. pēc darba tiesisko attiecību pārtraukšanas darbinieka pienākums ir saglabāt konfidencialitāti par iegūto informāciju, kas nonākusi viņa rīcībā darba tiesisko attiecību laikā.

III. Darbinieku tiesības un pienākumi

7. Darbiniekam ir tiesības:
- 7.1. pieņemt patstāvīgus lēmumus vai piedalīties lēmumu pieņemšanā atbilstoši profesionālajai un amata kompetencei;
- 7.2. atbilstoši profesionālajai kompetencei un amatam brīvi izteikt un argumentēti aizstāvēt savu viedokli;
- 7.3. izrādīt pašiniciatīvu kādas rīcības, darbības vai procesa uzlabošanai;
- 7.4. saņemt no darba devēja vai tiešā vadītāja adekvātu padarītā darba novērtējumu un cieņas apliecinājumu;
- 7.5. uz privātās dzīves neaizskaramību;
- 7.6. atteikties izpildīt dotos uzdevumus, ja tie ir pretrunā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem un Ētikas kodeksu.
8. Darbiniekam ir pienākums:
- 8.1. risināt ar darbu saistītus jautājumus un uzklaut citu uzskatus savstarpējās cieņas, atklātības, sapratnes un koleģialitātes gaisotnē;

- 8.2. ievērot Ētikas kodeksu un citas vispārpieņemtās uzvedības normas kā darba laikā, tā arī ārpus tā. Apzināties, ka katra atsevišķa darbinieka uzvedība un rīcība veido LU RMK kopējo tēlu sabiedrībā;
 - 8.3. konstruktīvi risināt konfliktus;
 - 8.4. uzturēt koleģiālas savstarpējās attiecības;
 - 8.5. neiesaistīties intrigās, dažādu destruktīvu grupējumu veidošanā kolektīvā;
 - 8.6. neizmantojot savtīgos nolūkos koleģiālās, padotā un vadītāja attiecības, kolēģu nekompetenci, kļūdas vai pieredzes trūkumu;
 - 8.7. informēt kolēģus par profesionāli aktuālām tēmām un dalīties pieredzē, kas var būt noderīga arī citiem darbiniekiem;
 - 8.8. saudzīgi izturēties pret LU RMK mantu un lietderīgi un efektīvi izmantot darbam piešķirtos materiālos resursus;
 - 8.9. ievērot profesionālo etiķeti un darba kultūru. Ar korektu uzvedību, ārējo izskatu un stāju veicināt sabiedrības uzticēšanos LU RMK;
 - 8.10. savstarpējā komunikācijā un attiecībā pret apmeklētājiem, ievērot cieņpilnu attieksmi, respektējot katra viedokli. Nepieļaut diskriminējošu rīcību attiecībā pret citādu tautību, dzimumu, vecumu, atšķirīgām fiziskajām spējām, seksuālo orientāciju, politisko, filozofisko vai reliģisko pārliecību. Darbinieks ir uzmanīgs klausītājs un runātājs. Viņš rūpīgi pārdomā savus izteikumus, nelieto vārdus, žestus un mīmiku, kas neatbilst lietišķai komunikācijai vai arī var aizskart citu personu cieņu;
 - 8.11. veicot saziņu darba jautājumos, tostarp, saistībā ar elektroniskā pasta vēstulēm un telefona zvaniem, būt pēc iespējas izpalīdzīgākiem, atbildēt uz jautājumiem izsmeļoši un precīzi. Ja darbinieks konkrētajā jautājumā nav kompetents, viņš informē personu, kura ir uzdevusi attiecīgu jautājumu, par iespējām sazināties ar kompetentu darbinieku;
 - 8.12. nekaitēt paša vai trešo personu drošībai un veselībai;
 - 8.13. izvairīties no situācijām, kurās varētu rasties interešu konflikts vai korupcijai labvēlīgi apstākļi;
 - 8.14. respektēt LU RMK vadības lēmumus, apzinoties, ka vadības rīcībā ir pilnīgāka un objektīvāka informācija;
 - 8.15. publiski neapspriest savu vai kolēģu atalgojumu;
 - 8.16. ievērot aizliegumu iesaistīties amatpersonu, t.sk. ārvalstu amatpersonu kukuļošanā.
9. Vadībai, daļu un programmu vadītājiem ir pienākums:
- 9.1. nodrošināt darbinieku līdztiesīgu nodarbinātību, nepieļaujot nekādu izcelsmes, dzimuma, sociālo, mantiskā stāvokļa, nacionālās piederības, kā arī cita veida diskrimināciju;
 - 9.2. nodrošināt darba pienākumiem atbilstošus un drošus darba apstākļus;
 - 9.3. regulāri informēt padotos darbiniekus par LU RMK turpmāko rīcību un attīstības perspektīvām;
 - 9.4. sekmēt profesionālu darba atmosfēras veidošanos struktūrvienībās;
 - 9.5. veicināt darbinieku profesionālo izaugsmi;
 - 9.6. nepieļaut intrigas, dažādu grupējumu veidošanos un favorītisma (priekšroka kaut kam/kādam) izpausmes kolektīvā;
 - 9.7. kritiku par darbinieka kļūdām, kas pieļautas darba procesā vai pārkāpjot noteikumu normas, izteikt darbiniekam individuāli;
 - 9.8. par sekmīgu pienākumu pildīšanu darbinieku par padarīto darbu adekvāti novērtēt un nodrošināt cieņpilnu attieksmi;
 - 9.9. atbalstīt darbinieka iniciatīvu darba procesa uzlabošanai;

- 9.10. izvairīties no situācijām, kas ētiskā ziņā rada divdomīgu vai pretrunīgu iespaidu, neatbilst vispārpieņemtajām uzvedības normām, Ētikas kodeksam un kaitē LU RMK prestižam, reputācijai un tēlam kopumā;
- 9.11. ar savu uzvedību veicināt sev pakļauto darbinieku godprātīgu attieksmi pret darba pienākumiem;
- 9.12. uzraudzīt padotībā esošo darbinieku rīcību un nepieļaut amata pienākumu izpildi interešu konflikta situācijā.

IV. Interešu konflikts un korupcijas risks

10. Rīcība, nonākot iespējamā interešu konflikta situācijā - Darbinieku pienākumi un tiesības interešu konflikta situācijās tiek noteikti LU RMK Korupcijas risku un interešu konflikta novēršanas politikā.
11. Korupcijas riski, to novēršanas sistēma, rīcība ar darbiniekam piedāvātajiem mantiskajiem labumiem tiek noteikta LU RMK Korupcijas risku un interešu konflikta novēršanas politikā.

V. Darbinieku uzvedības pamatprincipi saskarsmē ar lobētājiem (reklamētājiem, izplatītājiem u.tml.)

13. Saskarsmē ar personām, kuras, savu vai citu interešu vadītas, apzināti un sistemātiski komunicē ar LU RMK darbiniekiem nolūkā ietekmēt lēmumu iepirkumu veikšanā (rīkošanā) LU RMK vajadzībām, tas ir, veic lobēšanu, darbiniekam ir pienākums:
 - 13.1. informēt tiešo vadītāju vai LU RMK vadību par notikušajām vai paredzētajām sarunām un konsultācijām ar lobētāju saistībā ar tādu jautājumu, kurš varētu skar LU RMK intereses;
 - 13.2. nodrošināt, ka visiem lobētājiem, kuri ir ieinteresēti konkrētā jautājuma izlemšanā, ir dotas vienlīdzīgas iespējas tikties ar lēmuma pieņēmējiem un sagatavotājiem un saņemt nepieciešamo informāciju;
 - 13.3. neizmantojot sava amata priekšrocības un personiskos kontaktus, lai kādam no lobētājiem nodrošinātu piekļuvi darbiniekiem (amatpersonām), kuru ir atbildīgi par lobētāja interesēs esošo lēmumu pieņemšanu;
 - 13.4. pieņemot vai gatavojot lēmumu, ņemt vērā visas sabiedrības intereses, ne tikai tās, kuras aizstāv lobētājs.

VI. Ētikas kodeksa normu pārkāpumu izskatīšana

14. Sūdzības par darbinieku neētisku rīcību vai rīcību, kas ir pretrunā Ētikas kodeksam, izskata Ētikas komisija, kas ir izveidota un darbojas saskaņā ar LU RMK Padomes apstiprinātu Ētikas komisijas nolikumu.
15. Ētikas komisijas sastāvu un Ētikas komisijas priekšsēdētāju apstiprina LU RMK Padome ar sēdes protokolu. Ētikas komisijas sastāvā iekļauj piecus vai trīs darbiniekus.
16. Nav pieļaujama jebkādu nelabvēlīgu seku radīšana nodarbinātajiem sakarā ar sūdzības vai iesnieguma iesniegšanu.
17. Ja darbinieka rīcība ir pretrunā ar Ētikas kodeksā noteiktajām normām, LU RMK var uzsākt disciplinārtbildības izvērtēšanu saskaņā ar LU RMK iekšējiem normatīvajiem aktiem un Darba likumu.

VII. Atbildība

18. Darbinieki ir atbildīgi par Ētikas kodeksā noteikto normu ievērošanu. Ētikas kodeksa prasību pārkāpuma gadījumā darbiniekam var tik piemērota disciplinārā atbildība. Būtisku pārkāpumu gadījumā var iestāties administratīvā vai kriminālatbildība.

VIII. Noslēguma jautājumi

19. Ētikas kodekss ir pieejams LU RMK mājas lapā un elektroniskajā Kvalitātes vadības sistēmā, un ir pieejams ikvienam darbiniekam.
20. Ētikas kodeksu periodiski pārskata un nepieciešamības gadījumā aktualizē.
21. Par Ētikas kodeksa ievērošanu atbildīgs ir katrs darbinieks personīgi. Katrs darbinieks ar savu parakstu apstiprina, ka ir iepazinies ar Ētikas kodeksu un apņemas ievērot tajā noteikto.