

VSIA „Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca”

Ētikas kodekss

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 disciplinārpārkāpuma pazīmes, tiek ierosināta lieta, ko izskata Ētikas komisija.
4. Slimnīcas vadība atbalsta un aizstāv darbinieku, kuram nodarīts kaitējums un aizskartas viņa intereses, pildot amata pienākumus.
5. Slimnīcas vadība ar savu rīcību un darba organizāciju veicina Ētikas kodeksa pamatprincipu un vispārējo uzvedības normu ievērošanu.

II Ētikas pamatprincipi un ētikas normas

6. Slimnīcas 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 Slimnīcai un atturas no darbībām, kas varētu ietekmēt lēmuma pieņemšanu un mazināt Slimnīcas 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 Slimnīcu;
- 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 Slimnīcas prestižu. Darbinieks, veicot jebkādas pārrunas par iespējamu darījumu ārpus darba Slimnīcā, rīkojas godprātīgi un atbildīgi, neizmantojot Slimnīcā 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 Slimnīcas 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 Slimnīcas kopējo tēlu sabiedrībā;
- 6.4.2. darbinieka savstarpējo attiecību pamatā ar pacientiem, kolēģiem un citām personām ir cieņa, pieklājība, godīgums, izpalīdzība, sadarbība, savstarpēja uzticēšanās un atbalsts. Neatliekamai situācijai 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 Slimnīcā 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 publiski (ne Slimnīcā, ne ārpus tās) neapspriež apmeklētāju veselības problēmas, komunikācijas prasmes, sociālo stāvokli vai garīgo veselību, izņemot gadījumos, kas paredzēti normatīvajos aktos;
- 6.4.9. darbinieks Slimnīcas koplietošanas telpās (koridoros, postenī utt.) un ārpus tās neapspriež Slimnīcas valdes lēmumus, kolēģu rīcību vai apmeklētājus;
- 6.4.10. darbinieks ierodas savlaicīgi uz sanāksmēm un apspriedēm Slimnīcā un ārpus tās;
- 6.4.11. 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 Slimnīcā un ārpus tās, vienlaikus ievērojot konfidencialitāti un cienot privātumu. Nav pieļaujama prettiesiskas rīcības slēpšana vai atbalstīšana;
- 6.5.2. lietišķajos 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 Slimnīcas valdes locekļiem;

- 6.5.3. darbinieks savos publiskajos izteikumos ir lojāls pret Slimnīcu un tās darbības mērķiem, koleģiālajām attiecībām un korporatīvo kultūru – vērtību kopumu, ko ciena visi darbinieki, un kas veido tā reputāciju 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 videi piemērotu uzvedību un ārējo izskatu veicina sabiedrības labvēlīgu attieksmi pret iestādi, apzinoties, ka viņa uzvedība, gērbšanās kultūra un rīcība veido Slimnīcas tēlu kopumā. Darbinieka ārējā veidola papildinājumi – matu sakārtojums, apģērbs, apavi, aksesuāri, rotaslietas, kosmētika ir lietišķi 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 vadītāja 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 Slimnīcas 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 Slimnīcas 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 Slimnīcai;

- 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 Slimnīcas valdes lēmumus apzinoties, ka vadības rīcībā ir pilnīgāka un objektīvāka informācija;
 - 8.15. publiski neapspriet savu vai kolēģu atalgojumu;
 - 8.16. sekot līdzi, lai apmeklētāji ievērotu Slimnīcas iekšējās kārtības noteikumus, nepieciešamības gadījumā aizrādīt vai novērst noteikumu vai labu uzvedības normu neievērošanu.
- 9. Valdes locekļiem, klīniku centra vadītājiem, galvenajam ārstam, galvenā ārsta vietniekiem, virsārstiem, galvenajai māsai, klīniskajām virsmāsām, virsmāsām un daļu nodaļu 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 Slimnīcas 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 Slimnīcas prestižam, reputācijai un tēlam kopumā;
 - 9.11. ar savu uzvedību veicināt sev pakļauto darbinieku godprātīgu attieksmi pret darba pienākumiem.

IV Interešu konflikts un korupcijas risks

10. Iespējamās interešu konflikta situācijas:

- 10.1. priekšlikumu sniegšana par piemaksu vai prēmiju piešķiršanu sev vai savam laulātajam vai radniekam;
- 10.2. priekšlikumu sniegšana par pateicības raksta piešķiršanu sev vai savam laulātajam vai radniekam;
- 10.3. darbinieks un tā tiešais vadītājs ir laulātie vai radnieki;

- 10.4. jebkura veida ieinteresētība kāda pretendenta izvēlē publiskā iepirkuma procedūrā;
- 10.5. citas interešu konflikta situācijas, kad personiskas vai mantiskas intereses ietekmē vai var ietekmēt darbinieka objektivitāti ar mērķi iegūt vai radīt prettiesisku labumu kādai personai.

11. Rīcība, nonākot iespējamā interešu konflikta situācijā:

- 11.1. darbinieks, kuram ir vai varētu rasties interešu konflikts, pildot savus darba pienākumus, nekavējoties informē par interešu konfliktu vai iespējamā interešu konflikta iespējamību savu tiešo vadītāju vai iepirkuma procedūras gadījumā – Iepirkuma komisijas priekšsēdētāju;
- 11.2. ja darbinieka darba pienākumu izpildē ir konstatējamā iespējamā interešu konflikta pazīmes un darbinieks pats neveic nekādas darbības, lai mainītu situāciju, tad Darba devējam ir tiesības:
 - 11.2.1. lūgt darbinieku veikt attiecīgās darbības, lai nekavējoties tiktu izbeigts iespējamais interešu konflikts;
 - 11.2.2. aizliegt savienot darbiniekam darba pienākumu veikšanu ar citu algotu darbu vai amatu, kas rada vai var radīt iespējamo interešu konfliktu.

12. Korupcija ir gadījumi, kad:

- 12.1. pacients, viņu pārstāvošās personas vai tuvinieki apdāvina darbinieku par pakalpojumu, kuru ir apmaksājusi valsts vai, kurš ir atzīstams par maksas pakalpojumu saskaņā ar Slimnīcā apstiprināto Maksas medicīnisko cenrādi;
 - 12.2. ārsts, vēloties saņemt no medikamentu ražotāja vai izplatītāja jebkāda veida materiālos labumus, izraksta pacientam noteiktā ražotāja medikamentus neatkarīgi no tā vai tas atbilst pacienta vajadzībām ārstniecības procesā; ārsts iesaistās finansiālās vienošanās, kuras pamudina izrakstīt noteiktā ražotāja izstrādātos vai izplatītos medikamentus, vai nosūtīt uz izmeklējumiem (diagnostiskajiem pakalpojumiem);
 - 12.3. valsts amatpersona vai darbinieks nerīkojas rūpīgi, ekonomiski un efektīvi ar piešķirtajiem finanšu līdzekļiem, tādējādi gūstot personisku labumu.
13. Darbinieks var pieņemt ziedus, nelielas vērtības suvenīrus, grāmatas vai reprezentācijas priekšmetus, kas likuma "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā" izpratnē netiek uzskatīti par dāvanām.
 14. Gadījumos, kad darbiniekam ir kļuvuši zināmi noteikti fakti par konkrētā darbinieka atrašanos interešu konfliktā vai ir aizdomas par iespējamu interešu konfliktu vai korupciju, ir jāinformē tiešais vadītājs.
 15. Ikviens darbinieks par iespējamu interešu konflikta situāciju vai korupciju, kuros var būt vai ir iesaistīti citi darbinieki var sniegt Slimnīcas valdei anonīmu informāciju.

V Darbinieku uzvedības pamatprincipi saskarsmē ar lobētājiem

(reklamētājiem, izplatītājiem u.tml.)

16. Saskarsmē ar personām, kuras, savu vai citu interešu vadītas, apzināti un sistemātiski komunicē ar Slimnīcas darbiniekiem nolūkā ietekmēt lēmumu iepirkumu veikšanā (rīkošanā) Slimnīcas vajadzībām, tas ir, veic lobēšanu, darbiniekam ir pienākums:
 - 16.1. informēt tiešo vadītāju vai Slimnīcas valdi par notikušajām vai paredzētajām sarunām un konsultācijām ar lobētāju saistībā ar tādu jautājumu, kurš varētu skar Slimnīcas intereses;
 - 16.2. nodrošināt, ka visiem lobētājiem, kuri ir ieinteresēti konkrētā jautājuma izlemšanā, ir dotas vienlīdzīgas iespējas tikties ar lēmuma pieņēmējiem un sagatavotājiem un saņemt nepieciešamo informāciju;

- 16.3. neizmantojot sava amata priekšrocības un personiskos kontaktus, lai kādam no lobētājiem nodrošinātu piekļuvi darbiniekiem (amatpersonām), kuru ir atbildīgi par lobētāja interesēs esošo lēmumu pieņemšanu;
- 16.4. pieņemot vai gatavojot lēmumu, ņemt vērā visas sabiedrības intereses, ne tikai tās, kuras aizstāv lobētājs.

VI Ētikas kodeksa normu pārkāpumu izskatīšana

17. Sūdzības par darbinieku neētisku rīcību vai rīcību, kas ir pretrunā Ētikas kodeksam, izskata Ētikas komisija, kas ir izveidota un darbojas saskaņā ar Slimnīcas valdes apstiprinātu Ētikas komisijas nolikumu.
18. Ētikas komisijas sastāvu apstiprina Slimnīcas valde ar rīkojumu. Ētikas komisijas sastāvā iekļauj piecus darbiniekus. Komisijas locekļi ar parasto balsu vairākumu no sava vidus ievēl Ētikas komisijas priekšsēdētāja vietnieku un sekretāru.
19. Nav pieļaujama jebkādu nelabvēlīgu seku radīšana nodarbinātajiem sakarā ar sūdzības vai iesnieguma iesniegšanu.
20. Ja darbinieka rīcība ir pretrunā ar Ētikas kodeksā noteiktajām normām, Slimnīca var uzsākt disciplināratbildības izvērtēšanu saskaņā ar Slimnīcas iekšējiem normatīvajiem aktiem un Darba likumu.

VII Atbildība

21. Darbinieki ir atbildīgi par nekorektas informācijas izpaušanu, kas pasliktina Slimnīcas tēlu sabiedrībā un ir nepatiesa.
22. Darbinieki ir atbildīgi par Ētikas kodeksā noteikto normu ievērošanu.