

	Kvalitātes vadības sistēmas rokasgrāmata VSIA “Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca” Ētikas kodekss		ATB-Pers-08 versija 02
	Izstrādāja: Vecākā personāla speciāliste J.Liepiņa, Juriste L.Āboliņa	Saskaņoja: Personāla vadības daļas vadītāja U.Bušmeistere, Juridiskās daļas vadītāja I.Līce, Procesu kvalitātes daļas vadītāja S.Meldere	APSTIPRINĀTS ar Valdes 18.03.2021. lēmumu (protokols Nr.14 p.4) un padomes 27.04.2021. lēmumu Nr.26 (protokols Nr.8 p.7)

VSIA „Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca” Ētikas kodekss

Mērķis

Noteikt VSIA „Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca” 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 Slimnīcas darba un savstarpējo attiecību kultūru un veicinātu sabiedrības uzticību veselības aprūpes pakalpojuma sniedzējam.

Procesa turētājs

Personāla vadības daļa

Iesaistītās struktūrvienības

Visi VSIA „Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca” darbinieki.

Reglamentējošie dokumenti

Darba likums

Darba aizsardzības likums

Ārstu ētikas kodekss

Māsu ētikas kodekss

Pacientu tiesību likums

Ārstniecības likums

Fizisko personu datu apstrādes¹ 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”

Saistītie dokumenti

P-VAD-RV-04 “Iekšējā trauksmes celšanas sistēma Slimnīcā”

ATB-Pers-04 “VSIA “Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca” darba kārtības noteikumi”

VAD-RV-05 “Korupcijas risku un interešu konflikta novēršanas politika”

Terminoloģija – definīcijas un saīsinājumi

¹ Nomainīts teksts: “aizsardzības”

ATB-Pers-08 versija 02	VSIA “Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca” Ētikas kodekss	Lpp. 1 no 8
---------------------------	--	-------------

Darba devējs un/vai Slimnīca – VSIA „Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca”.

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

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 – VSIA “Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca” izveidota lēmējinstiūcija, kuras uzdevums ir objektīvi un vispusīgi izvērtēt VSIA “Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca” 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 lēmumu² 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 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;

² Ar norādīto lēmumu šī Ētikas kodeksa ietvaros tiek saprasts, tajā skaitā lēmuma pieņemšanas process par labu pietuvinātai personai nevis tiesīgajai personai, kas pretendē uz vienu ierobežotas pieejamības resursu (ārstēšanas metodi), tai skaitā, bet ne tikai par neatliekamās palīdzības nodaļas personāla uzraudzību, vienīgo atlikušo gultu intensīvās terapijas nodaļā, transplantācijai pieejamiem orgāniem, sarežģītiem radioloģiskiem izmeklējumiem un medikamentiem.

- 6.1.2. darbinieks pilda savus pienākumus, veicinot pacientu uzticību Slimnīcai un atturas no darbībām, kas varētu ³ 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 attiekmē 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. Neatliekamu 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 mājienu, kas neatbilst lietišķai komunikācijai vai arī var aizskart citu personu cieņu un godu;

³ Dzēsts teksts: "ietekmēt lēmuma pieņemšanu un"

- 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. Darbinieks jebkuru publisku informāciju, kas saistīta ar Slimnīcas darbību sniedz, ja sniedzamās informācijas apjoms un saturs saskaņots ar Komunikācijas daļas vadītāju;
- 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 ⁴ Slimnīcas reputāciju sabiedrībā. Darbinieks neveic darbības un nesniedz publisku informāciju (tai skaitā sociālajos portālos), kas varētu mazināt Slimnīcas reputāciju vai pasliktināt Slimnīcas 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 videi piemērotu uzvedību un ārējo izskatu veicina sabiedrības labvēlīgu attieksmi pret ⁵ Slimnīcu, apzinoties, ka viņa uzvedība, ģērbšanās 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;

⁴ Nomainīts teksts: “tā”

⁵ Nomainīts teksts: “iestādi”

- 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. neizmantot 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 izsmelīgi 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;
 - 8.17. ievērot aizliegumu iesaistīties amatpersonu, t.sk. ārvalstu amatpersonu kukuļošanā.
9. Valdes locekļiem, klīniku, ⁶ centru vadītājiem, galvenajam ārstam, galvenā ārsta vietniekiem, virsārstiem, galvenajai māsai, klīniskajām virsmāsām, virsmāsām un struktūrvienību, daļu, nodaļu vadītājiem ir pienākums:

⁶ Nomainīts teksts: "centra"

- 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;
- 9.12. uzraudzīt padotībā esošo darbinieku rīcību un nepieļaut amata pienākumu izpildi interešu konflikta situācijā.

IV. Interešu konflikts un korupcijas risks

10. Iespējamās interešu konflikta situācijas norādītās Slimnīcas Korupcijas risku un interešu konflikta novēršanas politikā.^{7 8}
11. Rīcība, nonākot iespējamā interešu konflikta situācijā - Darbinieku pienākumi un tiesības interešu konflikta situācijās tiek noteikti Slimnīcas Korupcijas risku un interešu konflikta novēršanas politikā.^{9 10}
12. Korupcijas riski, to novēršanas sistēma, rīcība ar darbiniekam piedāvātajiem mantiskajiem labumiem tiek noteikta Slimnīcas Korupcijas risku un interešu konflikta novēršanas politikā.^{11 12}

⁷ Nomainīts teksts: "priekšlikumu sniegšana par piemaksu vai prēmiju piešķiršanu sev vai savam laulātajam vai radniekam"

⁸ Izņemts teksts: "Priekšlikumu sniegšana par pateicības raksta piešķiršanu sev vai savam laulātajam vai radniekam; Darbinieks un tā tiešais vadītājs ir laulātie vai radnieki; Jebkura veida ieinteresētība kāda pretendenta izvēlē publiskā iepirkuma procedūrā; Citas interešu konflikta situācijas, kad personiskas vai mantiskas intereses ietekmē vai var ietekmēt darbinieka objektivitāti ar mērķi iegūt vai radīt prettiesisku labumu kādai personai."

⁹ Nomainīts teksts: "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;"

¹⁰ Izņemts teksts: "Ja darbinieka darba pienākumu izpildē ir konstatējamas iespējamā interešu konflikta pazīmes un darbinieks pats neveic nekādas darbības, lai mainītu situāciju, tad Darba devējam ir tiesības: Lūgt darbinieku veikt attiecīgās darbības, lai nekavējoties tiktu izbeigts iespējamais interešu konflikts; Aizliegt savienot darbiniekam darba pienākumu veikšanu ar citu algotu darbu vai amatu, kas rada vai var radīt iespējamo interešu konfliktu."

¹¹ Nomainīts teksts: "Korupcija ir gadījumi, kad:"

¹² Izņemts teksts: 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; 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); Valsts amatpersona vai darbinieks nerīkojas rūpīgi, ekonomiski un efektīvi ar piešķirtajiem finanšu līdzekļiem, tādējādi gūstot personisku labumu. 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. 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. 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.)

13. 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:
 - 13.1. informēt tiešo vadītāju vai Slimnīcas valdi par notikušajām vai paredzētajām sarunām un konsultācijām ar lobētāju saistībā ar tādu jautājumu, kurš varētu skar Slimnīcas intereses;
 - 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 Slimnīcas valdes apstiprinātu Ētikas komisijas nolikumu.
15. Ētikas komisijas sastāvu un Ētikas komisijas priekšsēdētāju apstiprina Slimnīcas valde ar rīkojumu. Ētikas komisijas sastāvā iekļauj piecus darbiniekus.¹³
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, Slimnīca var uzsākt disciplināratbildības izvērtēšanu saskaņā ar Slimnīcas iekšējiem normatīvajiem aktiem un Darba likumu.

VII. Atbildība

- 18.¹⁴ 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 Slimnīcas mājas lapā, kā arī <http://intranet.stradini.lv> sadaļā Personāla vadības daļa, un ir pieejams ikvienam darbiniekam.
20. Personāla vadības daļa vai tiešais vadītājs iepazīstina darbinieku ar Ētikas kodeksu, kuru periodiski pārskata un nepieciešamības gadījumā aktualizē.
21. Par Ētikas kodeksa ievērošanu atbildīgs ir katrs darbinieks personīgi. Katrs darbinieks ar savu parakstu apstiprina, ka ir iepazīsies ar Ētikas kodeksu un apņemas ievērot tajā noteikto.

¹³ Dzēsts teksts: "Komisijas locekļi ar parasto balsu vairākumu no sava vidus ievēl Ētikas komisijas priekšsēdētāja vietnieku un sekretāru."

¹⁴ Dzēsts teksts: "Darbinieki ir atbildīgi par nekorektas informācijas izpaušanu, kas pasliktina Slimnīcas tēlu sabiedrībā un ir nepatiesa."