APSTIPRINĀTS
SIA "Rīgas Austrumu klīniskā universitātes slimnīca"
padomes 2025. gada 18. septembra sēdē Nr. 2025-P01-29

APSTIPRINĀTS
ar SIA "Rīgas Austrumu klīniskā universitātes slimnīca"
valdes 2025. gada 4. septembra lēmumu Nr. V1/01-01/25/215

SIA "Rīgas Austrumu klīniskā universitātes slimnīca"

ĒTIKAS KODEKSS

Satura rādītājs

Lietotie termini ... 3
I Vispārīgie noteikumi ... 4
II Ētiskas rīcības pamatprincipi ... 4
III Interešu konflikta un korupcijas novēršana ... 6
IV Kodeksa ieviešana, izpilde un kontrole ... 6
V Noslēguma noteikumi ... 7

Lietotie termini

Terminu skaidrojums un lietotie apzīmējumi:

Slimnīca – SIA "Rīgas Austrumu klīniskās universitātes slimnīca", kura ir publiskas personas kapitālsabiedrība, kuras 100% valsts kapitālu daļu turētājs ir Latvijas Republikas Veselības ministrija;

Darbinieks – fiziska persona, kas uz darba līguma pamata veic noteiktu darbu Slimnīcā;

Interešu konflikts – situācija, kurā Darbiniekam, pildot savus amata pienākumus, jāpieņem lēmums vai jāpiedalās lēmuma pieņemšanā, vai jāveic citas ar Darbinieka amatu saistītas darbības, kas ietekmē vai var ietekmēt Darbinieka, ar to saistītu personu vai sadarbības partneru personiskās vai mantiskās intereses;

Ētikas komisija – Valdes apstiprināta koleģiāla institūcija, kuras pamatmērķis ir sniegt atzinumus par vispārpieņemto uzvedības, morāles principu un ētikas normu interpretāciju un pārkāpumiem;

Mobings – personas(-u) īstenots psiholoģisks terors, kad viena vai vairākas personas sistemātiski naidīgā veidā vēršas pret kādu citu personu;

Bosings - darba devēja vai vadītāja īstenots psiholoģisks terors pret darbinieku(-iem);

Ārstniecības persona – persona, kurai ir medicīniskā izglītība un kas nodarbojas ar ārstniecību;

Ārstniecības atbalsta persona – persona, kurai nav tiesību nodarboties ar ārstniecību, bet kura ir tieši iesaistīta veselības procesa nodrošināšanā;

Pacients — persona, kas saņem veselības aprūpes pakalpojumus Slimnīcā vai vēršas pēc tiem;

Valde - SIA "Rīgas Austrumu klīniskās universitātes slimnīca" valde;

Padome - SIA "Rīgas Austrumu klīniskās universitātes slimnīca" padome;

Kodekss – šīs Slimnīcas Ētikas kodekss;

Struktūrvienība – Slimnīcas sastāvdaļa noteiktu darbības funkciju un uzdevumu izpildei, kura darbojas saskaņā ar nolikumu un kurai ir savs vadītājs;

Vadītājs – Darbinieks, kurš saskaņā ar amata aprakstu atbild par konkrētas struktūrvienības un to darbinieku vadīšanu;

Labbūtība – darbinieka vispārēja garīgā, emocionālā un fiziskā veselība, veicot savus darba pienākumus un iekļaujoties darba kolektīvā.

I Vispārīgie noteikumi

1. Kodeksa mērķis ir noteikt ētiskas rīcības pamatprincipus, kas veicina Slimnīcas Darbinieku ētisko apziņu, darba un uzvedības kultūru, profesionālo ētiku, kā arī veido pozitīvu Slimnīcas tēlu un uzticēšanos sabiedrībā. Kodekss nosaka ētikas pamatprincipus Slimnīcas kopēju mērķu sasniegšanai un rīcībai, strādājošā tiesības, pienākumus un uzvedības noteikumus, darbības, kas vērstas uz interešu konflikta novēršanu, informācijas par lobētājiem publicēšanas un Ētikas kodeksa normu pārkāpuma izskatīšanas kārtību.
2. Kodeksā ietvertās normas ir saistošas visiem Darbiniekiem, viņu attieksmē pret darbu, savstarpējā saskarsmē, kā arī attiecībās ar pacientiem, klientiem, valsts un nevalstiskajām institūcijām un sadarbības partneriem.
3. Ikvienam Darbiniekam ir jāievēro ārējie un iekšējie normatīvie akti, kā arī vispārpieņemtie labas prakses standarti. Situācijās, kas nav atrunātas Kodeksā, Darbinieks rīkojas saskaņā ar vispārpieņemtajiem uzvedības un morāles principiem.
4. Slimnīcas visa līmeņa vadītājiem ir īpašs pienākums vadīt un organizēt darbu saskaņā ar Kodeksā noteiktajiem standartiem, rādot paraugu un priekšzīmi citiem Darbiniekiem.
5. Ārstniecības personām un ārstniecības atbalsta personām līdzās Kodeksā noteiktajam, ir pienākums savā darbā ievērot Latvijas ārstu ētikas kodeksu un Māsu Ētikas kodeksu atbilstoši ieņemamajam amatam.

II Ētiskas rīcības pamatprincipi

6. Slimnīcā tiek noteikti šādi ētiskas rīcības pamatprincipi:

6.1. Objektivitāte un taisnīgums

6.1.1. Darbinieks ievēro vienlīdzīgu un godīgu attieksmi pret visiem, ievērojot personu vienlīdzību likuma priekšā un neizrādot īpašu labvēlību vai noraidošu attieksmi kādām personām. Darbinieks savā profesionālajā darbībā veicina dzimumu, kultūras, reliģisko un personu ar invaliditāti iekļaušanu, ievērojot vienlīdzību un taisnīgumu ikvienā situācijā;

6.1.2. Izskatot jautājumus un pieņemot lēmumus, Darbinieks ņem vērā objektīvi pārbaudītu informāciju un rīkojas saskaņā ar normatīvajiem aktiem un vispārējiem tiesību principiem. Darbinieka objektīva vērtējuma pamatā ir cilvēka rīcība un rīcības sekas, nevis Darbinieka nodomi un personība;

6.1.3. Darbinieks, pildot savus amata pienākumus, rīkojas atbilstoši darba līgumam, iekšējiem un ārējiem normatīvajiem aktiem, un Kodeksam;

6.1.4. Darbinieks savu pienākumu izpildē un lēmumu pieņemšanā rīkojas neatkarīgi, norobežojoties no personīgajām interesēm un ārējās ietekmes (citu personu, politisku, reliģisku vai sociālo grupu interesēm);

6.1.5. Darbinieks ir patstāvīgs savā profesionālajā darbībā un savas kompetences robežās ir personīgi atbildīgs par pieņemtajiem lēmumiem, sniegtajiem atzinumiem, izteikto viedokli un darbībām, ievērojot Latvijas Republikas, Eiropas Savienības un starptautiskos normatīvos aktus un tiesību principus;

6.1.6. Darbinieks ievēro konfidencialitāti attiecībā uz informāciju, kas nonākusi viņa rīcībā, pildot amata pienākumus. Darbinieks saglabā konfidencialitāti par iegūto informāciju, pildot amata pienākumus, kā arī pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas.

6.1.7. Darbinieks publiski, t.sk. Slimnīcas koplietošanas telpās, neapspriež pacientu veselības stāvokli un komunikāciju ar pacientiem, izņemot gadījumus, kad to paredz iekšējie vai ārējie normatīvie akti.

6.2. Godprātība un cieņa:

6.2.1. Darbinieks savus amata pienākumus pilda godprātīgi, neizmantojot amata stāvokļa priekšrocības personīgā labuma gūšanai sev vai citai personai;

6.2.2. Slimnīcā ikviens Darbinieks drīkst brīvi paust savu personīgo viedokli, ja tas neaizskar citu Darbinieku cieņu;

6.2.3. Neviens Darbinieks nedrīkst tikt diskriminēts pēc rases, etniskās piederības, reliģiskiem uzskatiem, vecuma, dzimuma, seksuālās orientācijas, politiskās pārliecības, ģimenes statusa, amata, ienākuma līmeņa un invaliditātes, ja tāda ir;

6.2.4. Slimnīcā ir aizliegta aizskaroša uzvedība, t.sk., rupjība, iebaidīšana, uzmākšanās, fiziska un emocionāla vardarbība, mobings, bosings, neatbilstošs un aizskarošs humors un citas darbības, t.sk., neverbāla komunikācija, kas var aizskart personas cieņu un labbūtību darbā;

6.2.5. Darbinieki izturas ar cieņu un laipnību viens pret otru un Slimnīcas apmeklētājiem un pacientiem, neatkarīgi no pieredzes un ieņemamā amata Slimnīcā;

6.2.6. Darbinieku savstarpējā sadarbība balstīta uz cieņu, godīgumu, atsaucību, savstarpēju uzticēšanos un atbalstu.

6.3. Lojalitāte un atklātība

6.3.1. Darbinieki savā darbā ievēro Slimnīcas noteikto stratēģiju, mērķus un vērtības;

6.3.2. Slimnīca un Darbinieki savā darbībā un sadarbībā ir atklāti viens pret otru, ievērojot normatīvo aktu un konfidencialitātes prasības, un cienot privātumu;

6.3.3. Darbinieks lietišķajos kontaktos un saziņā ar sabiedrību un medijiem darbojas sava amata un kompetences robežās, vienmēr atklājot savu vārdu, uzvārdu un iestādi, kuru viņš pārstāv.

6.4. Profesionalitāte un atbildība

6.4.1. Darbinieks savus amata pienākumus veic profesionāli, ar atbildības sajūtu, nepārvērtējot savas spējas, kvalifikācijas līmeni un pieredzi;

6.4.2. Darbinieks pilnveido savas profesionālās zināšanas, apgūstot nepieciešamās zināšanas, iemaņas un prasmes, lai spētu savus pienākumus veikt profesionāli. Slimnīca iespēju robežās veicina katra Darbinieka profesionālo izaugsmi;

6.4.3. Darbinieks izmanto darba laiku savu pienākumu veikšanai, ievērojot Slimnīcas iekšējo darba kārtību un ar savu darbību (bezdarbību) netraucē citiem Darbiniekiem veikt viņu darba pienākumus;

6.4.4. Darbinieks savas kompetences ietvaros sadarbojas ar citiem Darbiniekiem, sniedzot un/vai saņemot palīdzību amata pienākumu veikšanai un ļaunprātīgi neizmanto kolēģu uzticēšanos. Īpaša uzmanība tiek pievērsta jaunajiem Darbiniekiem, kas uzsāk darbu Slimnīcā vai maina amata pienākumus, palīdzot Darbiniekam integrēties kolektīvā un apgūt nepieciešamās prasmes;

6.4.5. Darbinieks ar savu darbu, uzvedību un ārējo izskatu veido pozitīvu Slimnīcas tēlu un sabiedrības attieksmi;

6.4.6. Darbinieks veicina veselīga dzīvesveida atbalstīšanu, rādot paraugu sabiedrībai;

6.4.7. Darbinieks, pildot amata pienākumus, ir personīgi atbildīgs par savu darbību vai bezdarbību un tās radītajām sekām.

III Interešu konflikta un korupcijas novēršana

7. Slimnīca nepieļauj situācijas, kurās Darbiniekam, veicot amata pienākumus, ir personiska tieša vai netieša mantiska vai nemantiska ieinteresētība.
8. Darbinieks nedrīkst izmantot sava amata stāvokli personīgā labuma gūšanai.
9. Korupcijas riski, Slimnīcas principi un novēršanas rīcība interešu konflikta situācijās ir noteikta *Slimnīcas korupcijas un interešu konflikta riska novēršanas politikā*.
10. Slimnīca neatbalsta nekāda veida korupciju un apņemas nodrošināt pilnīgu neiecietību pret korupciju.
11. Darbinieks atsakās no tādu amata pienākumu veikšanas vai amatu savienošanas, kas ētisku apsvērumu dēļ var radīt šaubas par Darbinieka darbību vai rīcības objektivitāti un neitralitāti.
12. Darbiniekam ir aizliegts bez Slimnīcas rakstveida piekrišanas izmantot savu amatu, darba vietas nosaukumu vai darba attiecības ar Slimnīcu, lai veiktu reklāmas aktivitātes vai reklamētu preces/pakalpojumu. Ierobežojums neattiecas uz Darbinieka personīgo darbību ārpus amata pienākumiem, ja tā nav pretrunā ar darba devēja interesēm un nekaitē iestādes reputācijai.
13. Pildot amata pienākumus, Darbiniekam nav atļauts pieņemts no trešajām personām mantiskus vai citāda veida labumus, kas var radīt interešu konflikta risku. Atļauts pieņemt simboliskas pateicības zīmes, piemēram, ziedus vai saldumus nelielā vērtībā, ievērojot ētikas normas un Slimnīcas iekšējos noteikumus un ārējos normatīvos aktus.

IV Kodeksa ieviešana, izpilde un kontrole

14. Katra darbinieka uzdevums ir vispārpieņemto uzvedības normu un Kodeksa prasību ievērošana, rūpējoties, lai pieņemto lēmumu, rīcības vai bezdarbības rezultātā neciestu Slimnīcas reputācija.
15. Par Kodeksa ieviešanu, aktualizēšanu un Darbinieku apmācību atbildīga ir Personāla vadība, kas organizē regulāras apmācības un informatīvās kampaņas, lai veicinātu darbinieku izpratni par ētikas standartiem un rīcību.
16. Iesniegumus un sūdzības par ētikas jautājumiem un Kodeksa pārkāpumiem izskata Ētikas komisija.
17. Ētikas komisija ir izveidota un darbojas saskaņā ar Ētikas komisijas nolikumu.
18. Ētikas komisijas sastāvu apstiprina Slimnīcas valde.
19. Darbinieki var vērsties pie Ētikas komisijas, iesniedzot rakstveida iesniegumu Ētikas komisijai nosūtot uz Slimnīcas oficiālo e-pastu: aslimnica@aslimnica.lv vai iesniedzot brīvas formas iesniegumu Visma HoP, vai ievietojot Iesniegumu Dokumentu vadības sistēmā "Namejs", uzdodot uzdevumu "Izpildīt" Ētikas komisijas priekšsēdētājam.
20. Slimnīca nepieļauj jebkādu nelabvēlīgu seku radīšanu Darbiniekiem sakarā ar vēršanos Ētikas komisijā.
21. Ētikas komisija, izvērtējot iesniegto sūdzību vai jautājumu par ētisku/neētisku rīcību, sniedz atzinumu, kas var būt arī par pamatu disciplināratbildības izvērtēšanai saskaņā ar Darba likumu un Slimnīcas iekšējiem normatīvajiem aktiem.
22. Ētikas komisija var izskatīt jautājumus arī par preventīviem pasākumiem un aktivitātēm, lai veicinātu Slimnīcas vērtību, kultūras un ētikas standartu īstenošanu Slimnīcā.

V Noslēguma noteikumi

23. Kodekss stājas spēkā nākamajā darba dienā pēc tam, kad to apstiprinājusi Slimnīcas Padome, un tas tiek publicēts Slimnīcas tīmekļa vietnē.
24. Ar šī Kodeksa spēkā stāšanos spēku zaudē ar valdes 2013. gada 14. novembra lēmumu Nr. V1/01-01/13/656 apstiprinātais Ētikas kodekss.
25. Kodekss tiek pārskatīts ne retāk kā reizi trijos gados.