

APSTIPRINĀTS
ar Valdes 2024.gada 30. janvāra
lēmumu Nr.1 (protokols Nr.1, 2.§)
SIA "PRIEKULES NAMI"

valdes locekle  A.Brauna

Sabiedrības ar ierobežotu atbildību

"PRIEKULES NAMI"

ĒTIKAS KODEKSS

Priekule, 2024

I VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

1. Ētikas kodekss nosaka sabiedrības ar ierobežotu atbildību „PRIEKULES NAMI” (turpmāk – Sabiedrības) nodarbināto darbinieku (turpmāk – nodarbināto), ar kuriem noslēgts darba līgums, ētikas vērtības un pamatprincipus, vispārējās uzvedības noteikumus, darbības, kas vērstas uz interešu konflikta novēršanu un Ētikas kodeksa normu pārkāpumu izskatīšanas kārtību.

2. Ētikas kodeksa mērķis ir veicināt nodarbināto vienotu izpratni par valsts pārvaldes vērtībām, sekmēt labu pārvaldību un godprātīgu darba pienākumu izpildi sabiedrības interesēs, sekmēt nodarbināto ētisku uzvedību un mazināt interešu konflikta situāciju rašanās iespēju.

3. Ētikas kodekss ir vienlīdz saistošs visiem nodarbinātajiem, to darba pienākumu izpildē.

4. Ētikas kodeksā noteikto nodarbinātais ievēro tikai darba pienākumu izpildē.

5. Ētikas kodekss nav visaptverošs ētikas vērtību, pamatprincipu un vispārējās uzvedības noteikumu apraksts. Situācijās, kas nav regulētas Ētikas kodeksā, nodarbinātais rīkojas saskaņā ar vispārējiem ētikas principiem un uzvedības normām.

6. Nodarbinātais, ievērojot Ētikas kodeksā noteikto, vairo sabiedrības uzticību, apzinoties, ka kopējo tēlu sabiedrībā veido katra atsevišķa nodarbinātā uzvedība un rīcība.

7. Nodarbināto ar Ētikas kodeksu iepazīstina tiešais priekšnieks (vadītājs):

7.1. pirmajā darba pienākumu izpildes dienā, ja nodarbinātais uzsāk darbu Sabiedrībā;

7.2. piecu darbdienu laikā pēc šā Ētikas kodeksa spēkā stāšanās, ja nodarbinātais jau atrodas darba attiecībās Sabiedrībā;

7.3. piecu darbdienu laikā pēc nodarbinātā atgriešanās no prombūtnes, ja šā Ētikas kodeksa 7.2. apakšpunktā noteiktajā termiņā nodarbinātais atrodas prombūtnē.

8. Ētikas kodeksā noteikto vērtību, ētikas pamatprincipu un uzvedības noteikumu ievērošanu katrā struktūrvienībā nodrošina attiecīgās struktūrvienības priekšnieks (vadītājs), kurš ar savu uzvedību un rīcību veicina nodarbināto izpratni par ētikas vērtībām, pamatprincipiem un ētisku rīcību un ir paraugs nodarbinātajiem ētikas vērtību, pamatprincipu un uzvedības normu ievērošanā.

9. Lai veicinātu Ētikas kodeksa normu īstenošanu un ievērošanu, ir izveidota Ētikas komisija. Ētikas komisijas locekļi ir uzticības personas ētikas jautājumos.

10. Ja nodarbinātajam rodas šaubas par iecerētās rīcības atbilstību ētikas normām, nodarbinātais var konsultēties ar Ētikas komisiju.

II VĒRTĪBAS UN PROFESIONĀLĀS ĒTIKAS PAMATPRINCIPI

11. Nodarbinātais ievēro šādas vērtības un tajās balstītus profesionālās ētikas pamatprincipus:

11.1. profesionalitāte un efektivitāte:

11.1.1. nodarbinātais savas kompetences, prasmes un zināšanas darba pienākumu izpildē izmanto efektīvi un kvalitatīvi;

11.1.2. nodarbinātais darba izpildē ir mērķtiecīgs un orientēts uz rezultātu;

11.1.4. nodarbinātais darba pienākumus pilda patstāvīgi, atbildīgi un rūpīgi, ievērojot normatīvos aktus un ētikas normas, neizmantojot amata priekšrocības personīgā labuma gūšanai sev vai citai personai vai lai ietekmētu citas iestādes vai personas, risinot personīgos jautājumus;

11.2. godprātība:

11.2.1. nodarbinātais darba pienākumus pilda godīgi, atklāti un pastāvīgi, ievērojot likumus, ētikas normas un citas saistošas prasības;

11.2.2. nodarbinātais darba pienākumus pilda, vairojot pakalpojumu saņēmēju uzticību Sabiedrībai un atturas no darbībām, kas var radīt aizdomas par negodprātīgu rīcību vai ietekmējamu stāvokli un darbībām, kas varētu ietekmēt lēmuma pieņemšanu;

11.2.3. nodarbinātais, ja tā rīcībā ir konkrēti fakti un pamatojums, saskaņā ar noteikto kārtību informē (ceļ trauksmi) par iespējamiem pārkāpumiem, ko novēro, pildot darba pienākumus, kā arī cieņpilni izturas pret nodarbinātajiem, kuri ceļ trauksmi;

11.3. objektivitāte:

11.3.1. nodarbinātais darba pienākumus pilda objektīvi un taisnīgi, ar augstu tiesisko apziņu un neizrādot īpašu labvēlību vai radot nepamatotas privilēģijas kādai personai;

11.4. darbs sabiedrības labā:

11.4.1. nodarbinātais rīkojas sabiedrības interesēs, panākot iespējami lielu labumu Sabiedrībai;

11.4.2. nodarbinātais ievēro visu sabiedrības locekļu līdztiesīgumu un taisnīguma principu, rodot taisnīgus un samērīgus risinājumus;

11.4.3. nodarbinātais, pildot darba pienākumus, ievēro tiesiskuma un politiskās neitralitātes principu, kā arī pamatojas uz profesionāliem kritērijiem neatkarīgi no savas politiskās pārliecības;

11.5. konfidencialitāte:

11.5.1. nodarbinātais informāciju, kas kļuvusi zināma, pildot darba pienākumus, izmanto, apstrādā un glabā saskaņā ar normatīvajiem aktiem un noteiktās informācijas veida lietošanas noteikumiem;

11.5.2. nodarbinātais informāciju, kas kļuvusi zināma, pildot darba pienākumus, neatklāj citiem, tai skaitā, arī citiem nodarbinātajiem, kuriem šī informācija nav nepieciešama darba pienākumu pildīšanai, un neizmanto personiskās interesēs;

11.6. atbildība:

11.6.1. nodarbinātais darba pienākumus pilda atbildīgi, rūpīgi un savlaicīgi, nodrošinot Sabiedrības darba efektivitāti un kvalitāti, apzinoties, ka ar savu darbību ietekmē kopīgo darba rezultātu;

11.6.2. nodarbinātais pieņem skaidrus un pamatotus lēmumus un uzņemas atbildību par tiem;

11.6.3. nodarbinātais ar Sabiedrības īpašumā, valdījumā vai lietošanā esošu mantu un citiem resursiem rīkojas saudzīgi, ekonomiski un racionāli, nepieļaujot tās nozaudēšanu, bojāšanu vai izmantošanu savām vai citu personu privātām vajadzībām;

11.6.4. nodarbinātais, saņemot prettiesisku pavēli vai rīkojumu, ziņo amatā augstākai amatpersonai;

11.6.5. nodarbinātais sniedz patiesu informāciju;

11.6.6. nodarbinātais ir paškritisks, atzīst un labo savas kļūdas un atvainojas par neētisku rīcību;

11.7. lojalitāte:

11.7.1. nodarbinātais, pildot darba pienākumus, Sabiedrības intereses vienmēr uzskata par primārām attiecībā pret personiskām interesēm;

11.7.2. nodarbinātais nepiedalās publiskos izteikumos ir lojāls pret valsti;

11.7.3. nodarbinātais nepiedalās aktivitātēs, kas objektīvi varētu radīt šaubas par rīcību Sabiedrības interesēs, traucēt profesionāli pildīt darba pienākumus, kompromitēt vai apkaunot Sabiedrību. Sabiedrība respektē nodarbināto privātumu un neierobežo to privātās aktivitātes ārpus darba laika, ciktāl tas neasociējas ar Sabiedrību.

12. Papildus šā Ētikas kodeksa 11. punktā minētajām vērtībām un profesionālās ētikas pamatprincipiem nodarbinātais rīkojas saskaņā ar šādām Sabiedrības vērtībām:

12.1. sadarbība – godīga, atklāta, cieņpilna un uz risinājumu vērsta komunikācija un informācijas apmaiņa ar citiem nodarbinātajiem un iestādēm, sniedzot vai saņemot nepieciešamo palīdzību pienākumu izpildē, iesaistīšanās jautājumu risināšanā;

12.2. attīstība – pastāvīga savu kompetenču, prasmju un zināšanu pilnveidošana, atvērtība pārmaiņām, iesaistīšanās jaunu pieeju un inovāciju izmantošanā;

12.3. cieņa – attieksme, kam raksturīga citu personību spēju, zināšanu un vērtību atzīšana, kas izpaužas kā cieņpilna komunikācija ar citiem nodarbinātajiem, iestādēm, organizācijām, komersantiem un ikvienu sabiedrības locekli, prasme uzklaustīt citu viedokli, bet viedokļu nesakritības gadījumā sniegt objektīvus un korektus argumentus;

12.4. komunikācija – godīga, atklāta, laipna, uz risinājumu vērsta sazināšanās ar citiem nodarbinātajiem, iestādēm, organizācijām, komersantiem un ikvienu sabiedrības locekli.

III VISPĀRĒJIE UZVEDĪBAS NOTEIKUMI

13. Nodarbinātais saskarsmē ar citiem nodarbinātajiem un personām, ar kurām komunicē, pildot darba pienākumus, ievēro profesionālo etiķeti, ir lietīšķs un konstruktīvs, izturas ar cieņu, sapratni, laipni un pieklājīgi.

14. Nodarbinātais rūpīgi pārdomā savus izteikumus, nelieto izteikumus, žestus un mājienu, kas var būt aizskaroši citu pašcieņai, neaizskar personas godu un cieņu, nav augstprātīgs, autoritārs un ir iecietīgs pret citu personu uzskatiem un pārliecību.

15. Nodarbinātais ar savu rīcību un izteikumiem neapvaino un nediskriminē citus nodarbinātos un personas, ar kurām komunicē, pildot darba pienākumus, neatkarīgi no personas rases, tautības, dzimuma, izglītības, amata, vecuma, invaliditātes, seksuālās orientācijas, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem.

16. Nodarbinātais darba vidi uztur kārtīgu un nenovieto tajā personiskās lietas, kas var izraisīt šaubas par nodarbinātā atbilstību amatam valsts pārvaldē vai radīt maldīgu, negatīvu priekšstatu par šo lietu nozīmi.

17. Nodarbinātais cenšas novērst prettiesisku vai neētisku rīcību un nepieļauj tādas rīcības slēpšanu, noklusēšanu vai atbalstīšanu.

18. Nodarbinātais atturas no tādu blakus darbu veikšanas vai amatu savienošanas, kas traucē vai varētu traucēt atbildīgu un profesionālu darba pienākumu pildīšanai.

19. Nodarbinātais tiešsaistes sociālajos tīklos un mikroblogošanas vietnēs neievieto un nepublicē komentārus, informāciju, attēlus, fotogrāfijas vai video, kas ir pretrunā ar Sabiedrības vērtībām un ētikas pamatprincipiem.

20. Nodarbinātā tiešais priekšnieks (vadītājs) un amatā augstāka persona saskarsmē ar padoto, dodot uzdevumus un rīkojumus ir korekts un pieklājīgs.

21. Nodarbinātā tiešais priekšnieks (vadītājs) sekmē profesionālu mikroklimate veidošanos struktūrvienībā – veido darba vidi, kas balstīta atklātībā, līdzdalībā, profesionalitātē, cieņpilnā un vienlīdzīgā attieksmē, nepieļaujot intrigas, favorītisma, mobinga un bosinga izpausmes.

22. Nodarbinātā tiešais priekšnieks (vadītājs) kritiku par nodarbinātā darbu izsaka individuāli – bez citu nodarbināto starpniecības un klātbūtnes. Kritiku izsaka korekti, to pamatojot, neaizskarot personiski, norādot konkrētās kļūdas un veicamos pasākumus trūkumu novēršanai. Izsakot pozitīvu novērtējumu komandas darbam, uzsver sadarbības nozīmi kopīgu mērķu sasniegšanā.

23. Nodarbinātā tiešais priekšnieks (vadītājs) nekavējoties reaģē uz konstatēto pārkāpumu un veic pasākumus apstākļu noskaidrošanai, atbildības izvērtēšanai un radītā kaitējuma novēršanai.

IV INTEREŠU KONFLIKTA NOVĒRŠANAS DARBĪBAS

24. Nodarbinātais nepieļauj jebkādas korupcijas izpausmes un informē tiešo priekšnieku (vadītāju) par jebkuru korupcijas gadījumu Sabiedrībā.

25. Nodarbinātais izvairās no situācijām, kurās varētu rasties reāls, iespējams vai šķietams interešu konflikts vai korupcijai labvēlīgi apstākļi, atsakās no tādu pienākumu pildīšanas, kas var radīt interešu konfliktu vai aizdomas par nodarbinātā, viņa radnieku vai darījumu partneru personisko vai mantisko interešu ietekmēšanu un rakstveidā informē tiešo priekšnieku (vadītāju) par reālu, iespējamu vai šķietamu interešu konflikta rašanos.

26. Nodarbinātajam aizliegts pieņemt jebkādas dāvanas saistībā ar darba pienākumu pildīšanu, izņemot, kas piešķirtas likumā "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā" minētajos gadījumos.

27. Nodarbinātais atsakās pieņemt viesmīlības piedāvājumu, aicinājumu piedalīties bezmaksas informatīvā, prezentācijas vai tamlīdzīgā pasākumā, ja tas var radīt šaubas par nodarbinātā objektivitāti un neitralitāti, pildot darba pienākumus, vai būt saistīts ar ieinteresētību panākt piedāvātajam labvēlīgu attieksmi lēmuma pieņemšanā.

28. Nodarbinātais neizmanto darba pienākumu izpildes laikā gūtos kontaktus, lai iegūtu nepamatotu labvēlību vai personīgu labumu.

V ĒTIKAS KODEKSA NORMU PĀRKĀPUMU IZSKATĪŠANA

29. Iesniegumu, sūdzību vai ziņojumu par cita nodarbinātā iespējamo Ētikas kodeksa normu pārkāpumu, ja ir pamats uzskatīt, ka nodarbinātā rīcība neatbilst Ētikas kodeksa normām, var iesniegt jebkurš nodarbinātais. Iesniegumu, sūdzību vai ziņojumu par nodarbinātā iespējamo Ētikas kodeksa normu pārkāpumu iesniedz tā tiešajam priekšniekam (vadītājam) vai Ētikas komisijai.

30. Iesniegumā, sūdzībā un ziņojumā par iespējamo Ētikas kodeksa normu pārkāpumu norāda:

30.1. pārkāpumā iesaistīto personu;

30.2. pārkāpuma būtību un apstākļus;

30.3. faktus, kas apstiprina pārkāpuma būtību un norādītos apstākļus.

31. Ja iesniegums, sūdzība vai ziņojums par Ētikas kodeksa normu pārkāpumu satur ziņas par iespējamu disciplinārpārkāpumu, to attiecīgi izskata Darba likumā noteiktajā kārtībā.

32. Ja, izskatot iesniegumu, sūdzību vai ziņojumu, konstatē iespējamo Ētikas kodeksa normu pārkāpumu, bet nekonstatē pamatu disciplinārlietas ierosināšanai, iesniegumu, sūdzību vai ziņojumu nodod izskatīšanai Sabiedrības Ētikas komisijai.

33. Kārtību, kādā Ētikas komisija izskata nodarbinātā rīcības vai uzvedības neatbilstību Ētikas kodeksam, nosaka Sabiedrības Ētikas komisijas nolikums.

Ētikas kodess stājas spēkā 2024.gada 1. februārī.