

VALSTS SABIEDRĪBA AR IEROBEŽOTU ATBILDĪBU  
“RĪGAS PSIHAIATRIJAS UN NARKOLOĢIJAS CENTRS”  
Vienotais reģistrācijas Nr. 50003342481

APSTIPRINU

Valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību  
“Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centrs”

Valdes priekšsēdētāja (paraksts\*) (I. Ķiece)  
10.02.2021

IEKŠĒJAIS NORMATĪVAIS AKTS

RĪGĀ

Nr. 01-16/21/4

**Valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību „Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centrs”**

**Ētikas kodekss**

*Izdots saskaņā ar  
Valsts pārvaldes iekārtas likuma  
72. panta pirmās daļas 2. punktu*

**I. Vispārīgie jautājumi**

1. Valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību „Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centrs” (turpmāk – Centrs) Ētikas kodeksa mērķis ir noteikt Centrā nodarbināto ētikas pamatprincipus un uzvedības standartus, kuru ievērošanai jāsekmē Centra darba kultūra un jāvairo sabiedrības uzticība Centram un veselības aprūpes nozarei kopumā.
2. Ētikas kodeksā (turpmāk - Kodekss) noteiktie principi un standarti ir saistoši visiem Centrā nodarbinātajiem. Situācijās, kuras nav pieminētas šajā Kodeksā, nodarbinātais Centrā un ārpus tā rīkojas saskaņā ar vispārpieņemtām uzvedības normām.
3. Vienlaikus ar šo Ētikas kodeksu Centra ārstiem ir saistošs Latvijas Ārstu Ētikas kodekss, māsām – Māsu Ētikas kodekss.
4. Kodeksa ievērošanu Centrā uzrauga Ētikas komisija, kas veicina un nostiprina Kodeksā noteikto ētikas pamatprincipu ievērošanu.
5. Ētikas komisijas sastāvu apstiprina ar Centra rīkojumu, tā darbojas saskaņā ar Ētikas komisijas nolikumu.
6. Ikviens Centrā nodarbinātais var iesniegt priekšlikumus izmaiņām Kodeksā. Iesniegtos priekšlikumus izskata un vērtē Ētikas komisija.
7. Izmaiņas Kodeksā apstiprina ar Centra rīkojumu.

**II. Ētikas pamatprincipi**

**8. Godprātība un likumpaklausība:**

- 8.1. nodarbinātais amata pienākumus pilda godprātīgi un atbildīgi, izmantojot iespējami labāko savas profesijas pieredzi un praksi, izrāda iniciatīvu un radošu pieeju darba procesa uzlabošanai, ievēro normatīvo aktu nosacījumus, amata aprakstu, darba līgumu, Centra rīkojumus un šo Kodeksu;
- 8.2. nodarbinātais pienākumu izpildē norobežojas no personīgām interesēm un

ārējās ietekmes (piederības politiskām partijām, reliģiskām vai sociālām grupām, pakļaušanās spiedienam vai bailēm no kritikas, kā arī personiskas finansiālas ieinteresētības, radniecības vai draudzības saiknēm);

- 8.3. nodarbinātais cenšas novērst nelikumīgu un ētikas principiem neatbilstošu rīcību, nepieciešamības gadījumā iesniedzot Centra vadībai dienesta ziņojumu;
- 8.4. nodarbinātais darbu Centrā nesavieno ar darbu, kura dēļ ētisku apsvērumu dēļ varētu tikt apšaubīta viņa darbības objektivitāte un neitralitāte;
- 8.5. nodarbinātais nodrošina, lai viņam uzticētais Centra īpašums tiek izmantots lietderīgi, saudzīgi un ekonomiski, nodarbinātais efektīvi izmanto darba laiku;
- 8.6. nodarbinātais nepieļauj Kodeksa V. nodaļā "Korupcija, interešu konflikts, riska situācijas" norādītos korupcijas gadījumus un interešu konflikta situācijas.

#### 9. Savstarpējo attiecību korektums un koleģialitāte:

- 9.1. nodarbināto savstarpējo attiecību pamatā un attiecībās ar pacientiem, klientiem un citām personām ir cieņa, pieklājība, godīgums, izpalīdzība, taktiskums, iecietība, savstarpēja uzticēšanās un atbalsts;
- 9.2. nodarbinātie savstarpējā saskarsmē ievēro uz personu attiecinātās demokrātijas normas - ikvienas personas vienlīdzību neatkarīgi no dzimuma, vecuma, rases, ādas krāsas, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, ģimenes stāvokļa vai seksuālās orientācijas;
- 9.3. nodarbinātais izvairās no netaktiskas rīcības un izteikumiem attiecībā pret saviem kolēģiem, augstprātīgas attieksmes un autoritāra vadības stila;
- 9.4. nodarbinātais sadarbojas ar citiem darbiniekiem, saņemot un sniedzot nepieciešamo palīdzību uzdevumu veikšanā;
- 9.5. nodarbinātais rūpējas par nodarbināto, kas sākuši darba gaitas Centrā, iesaistīšanu darba kolektīvā, daloties ar tiem savās profesionālajās zināšanās, pieredzē un praksē.

#### 10. Konfidencialitāte:

- 10.1. nodarbinātais darbā, kā arī ārpus tā, ievēro un saglabā konfidencialitāti, īpaši attiecībā uz personas īpašas kategorijas datiem (veselības dati, uzskati, dalība arodbiedrībā u.c.);
- 10.2. nodarbinātais profesionālās darbības rezultātā iegūto informāciju atklāj vienīgi normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos;
- 10.3. nodarbinātais pacienta uzticēšanos izmanto tikai ārstniecības mērķu sasniegšanai un pacienta dzīves kvalitātes uzlabošanai.

#### 11. Lojalitāte:

- 11.1. nodarbinātais ir lojāls pret Centru, uztur tā labo reputāciju un neveic darbības, kuras varētu kaitēt Centram un veselības aprūpes nozarei kopumā;
- 11.2. nodarbinātais savos ar profesionālo darbību saistītajos publiskajos izteikumos precizē, vai paustais ir personiskais, vai Centra viedoklis;
- 11.3. nodarbinātais ievēro Centrā noteikto kārtību, kādā publisko Centra viedokli.

## 12. **Objektivitāte un taisnīgums:**

- 12.1. nodarbinātais, attiecībās ar pacientiem, viņu tuviniekiem, aizbildņiem un aizgādņiem, Centra apmeklētājiem un klientiem rīkojas taisnīgi, ievērojot personu vienlīdzību neatkarīgi no dzimuma, vecuma, rases, ādas krāsas, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, ģimenes stāvokļa vai seksuālās orientācijas, nekādā veidā un apstākļos neietekmē viņus, neizrāda īpašu labvēlību un nerada privilēģijas;
- 12.2. nodarbinātais atturas tieši vai netieši pieņemt jebkādas materiālas vērtības vai pateicības izpausmes, ja tās var radīt šaubas par darba pienākuma vai uzdevuma izpildes objektivitāti;
- 12.3. nodarbinātais godīgi atzīst savas kļūdas un neētisku rīcību, cenšas tās labot. Kļūdas un neētisku rīcību vadītājs pārrunā ar darbinieku individuāli - cieņpilnā, pieklājīgā, savstarpējas uzticēšanās un atbalsta gaisotnē. Nav pieļaujama publiska kritika vai ciniska attieksme;
- 12.4. nodarbinātais, izskatot jautājumus un pieņemot lēmumus, ņem vērā tikai pārbaudītu objektīvu informāciju.

### **III. Ētikas pamatprincipu pārkāpums**

13. Ētikas pamatprincipu pārkāpuma gadījumā nodarbinātajam ir tiesības iesniegt sūdzību (dienesta ziņojumu) nodarbinātā, kas, iespējams, pārkāpis Kodeksa normu, tiešajam vadītājam.
14. Ja radušos problēmu nevar vienpersoniski objektīvi atrisināt, tiešais vadītājs vēršas pie augstāka vadītāja vai valdes priekšsēdētāja. Valdes priekšsēdētājs var pieņemt lēmumu nodot izskatīt jautājumu izskatīšanai Ētikas komisijai.
15. Lēmumu par Kodeksā noteikto ētikas pamatprincipu pārkāpumu, balstoties uz Ētikas komisijas atzinumu un ierosinājumiem, pieņem valdes priekšsēdētājs vai viņa pilnvarota persona.

### **IV. Nodarbinātā tiesības**

16. Nodarbinātajam ir šādas tiesības:
  - 16.1. pieņemt patstāvīgus lēmumus vai piedalīties lēmumu pieņemšanā atbilstoši profesionālajai un amata kompetencei;
  - 16.2. brīvi izteikt un argumentēti aizstāvēt personisko viedokli atbilstoši profesionālajai un amata kompetencei;
  - 16.3. informēt Ētikas komisiju un saņemt tās novērtējumu, ja darba uzdevums vai viedoklis ir izteikts nodarbinātā cieņu, godu, pašapziņu, dzimumu, vecumu vai seksuālo orientāciju aizvainojošā vai diskriminējošā formā.

### **V. Nodarbinātā pienākumi**

17. Nodarbinātajam ir šādi ar Kodeksā noteikto ētikas pamatprincipu ievērošanu saistīti pienākumi:
  - 17.1. ievērot Kodeksā paredzētos ētikas pamatprincipus un vispārpieņemtās uzvedības normas kā darba laikā, tā arī ārpus tā, apzinoties, ka katra atsevišķa nodarbinātā uzvedība un rīcība veido Centra kopējo tēlu sabiedrībā;
  - 17.2. ievērot profesionālos standartus un darba kultūru. Ar korektu uzvedību, ārējo izskatu un stāju veicina pamatotu sabiedrības uzticēšanos Centram;

- 17.3. ar cieņu izturēties pret kolēģiem, pacientiem, klientiem, pacientu apmeklētājiem un citām personām, respektējot viņu tiesības un pienākumus;
- 17.4. regulāri paplašināt un padziļināt savas profesionālās zināšanas, apgūstot nepieciešamās iemaņas un prasmes, pienākumu veikšanai vislabākajā kvalitātē;
- 17.5. sniegt savu palīdzību konfliktu risināšanā Centrā, ja tas ir nepieciešams, un veicināt koleģiālas savstarpējās attiecības;
- 17.6. savtīgos nolūkos neizmantojot koleģiālās, padotā un vadītāja attiecības, kolēģu nekompetenci, kļūdas vai pieredzes trūkumu;
- 17.7. godīgi atzīt neētisku rīcību un labot savas kļūdas;
- 17.8. informēt kolēģus par profesionāli aktuālām tēmām un pieredzi, kas varētu būt noderīga arī citiem nodarbinātajiem;
- 17.9. izvairīties no personīgā labuma gūšanas, izmantojot savu amata stāvokli.
- 17.10. izvairīties no situācijām, kurās varētu rasties interešu konflikts vai korupcijai labvēlīgi apstākļi; nepieciešamības gadījumā kopā ar savu tiešo vadītāju izvērtēt visus interešu konflikta riskus;
- 17.11. saudzīgi izturēties pret Centra īpašumu, Centram apsaimniekošanā un glabāšanā nodoto citu personu īpašumu;
- 17.12. apzināties, ka Centra efektīva darbība un attīstība ir atkarīga no katra nodarbinātā ieguldījuma, tai skaitā profesionalitātes un uzvedības;
- 17.13. saņemt adekvātu padarītā darba novērtējumu un cieņpilnu attieksmi;
- 17.14. iepazīties ar šī Kodeksa VII. nodaļā “Korupcija, interešu konflikts, riska situācijas” ietvertajām korupcijas un interešu konflikta definīcijām un iespējamiem korupcijas un interešu konflikta gadījumiem.

#### **VI. Vadītāju pienākumi ētikas pamatprincipu ievērošanā**

18. Centra vadība ar savu rīcību un darba organizāciju veicina Kodeksa pamatprincipu un vispārējo uzvedības normu ievērošanu.
19. Centra vadība atbalsta un aizstāv nodarbināto, kuram, pildot amata pienākumus, nodarīts kaitējums un aizskartas viņa intereses.
20. Centra valdes locekļiem, dienestu vadītājiem, departamentu vadītājiem, daļu un nodaļu vadītājiem, Tiesu psihiatrisko ekspertīžu un piespiedu ārstēšanas centra vadītājam, Ambulatoro centru vadītājiem, Alkohola, narkotisko un psihotropo vielu reibuma ekspertīžu nodaļas vadītājam, Ķīmiski toksikoloģiskās laboratorijas vadītājam, Ilgstošas sociālās aprūpes centra “Vecpiebalga” vadītājam, stacionāru virsārstiem, galvenai māsai ir pienākums:
  - 20.1. nodrošināt padoto darbinieku līdztiesīgu nodarbinātību, nepieļaujot atšķirīgu attieksmi izcelsmes, dzimuma, sociālo, mantiskā stāvokļa, nacionālās piederības, kā arī cita veida diskrimināciju;
  - 20.2. nodrošināt padoto darba pienākumiem atbilstošus un drošus darba apstākļus;
  - 20.3. regulāri informēt padotos par Centra turpmāko rīcību un attīstības perspektīvām;
  - 20.4. sekmēt profesionālu darba atmosfēras veidošanos struktūrvienībās;

- 20.5. veicināt darbinieku profesionālo izaugsmi;
- 20.6. nepieļaut intrigas, dažādu grupējumu veidošanos un favorītisma (priekšroka kaut kam/kādam) izpausmes kolektīvā;
- 20.7. kritiku par darbinieka kļūdām, kas pieļautas darba procesā vai pārkāpjot noteikumu normas, izteikt darbiniekam individuāli bez citu personu klātbūtnes vai, izvērtējot nepieciešamību, sarunu veikt tiešā vadītāja klātbūtnē;
- 20.8. par sekmīgu pienākumu pildīšanu darbinieku par padarīto darbu adekvāti novērtēt un nodrošināt cieņpilnu attieksmi;
- 20.9. atbalstīt darbinieka iniciatīvu darba procesa uzlabošanai;
- 20.10. izvairīties no situācijām, kas ētiskā ziņā rada divdomīgu vai pretrunīgu iespaidu, neatbilst vispārpieņemtajām uzvedības normām, Ētikas kodeksam un kaitē Centra prestižam, reputācijai un tēlam kopumā;
- 20.11. ar savu uzvedību veicināt sev padoto darbinieku godprātīgu attieksmi pret darba pienākumiem.

## **VII. Korupcija, interešu konflikts, riska situācijas**

- 21. Normatīvajos aktos noteiktās korupcijas un interešu konflikta definīcijas:
  - 21.1. korupcija – kukuļošana vai jebkura cita rīcība, kas vērsta uz to, lai, izmantojot dienesta stāvokli, savas pilnvaras vai pārsniedzot tās, iegūtu nepelnītu labumu sev vai citām personām;
  - 21.2. interešu konflikts — situācija, kurā valsts amatpersonai, pildot valsts amatpersonas amata pienākumus, jāpieņem lēmums vai jāpiedalās lēmuma pieņemšanā, vai jāveic citas ar valsts amatpersonas amatu saistītas darbības, kas ietekmē vai var ietekmēt šīs valsts amatpersonas, tās radnieku vai darījumu partneru personiskās vai mantiskās intereses.
- 22. Iespējamie korupcijas gadījumi:
  - 22.1. pacients, pacientu pārstāvošās personas vai citas personas apdāvina darbinieku par pakalpojumu, kuru ir apmaksājusi valsts vai, kurš ir atzīstams par maksas pakalpojumu saskaņā ar Centra maksas pakalpojumu cenrādi;
  - 22.2. nodarbinātais pieprasa vai saņem papildus samaksu no pacienta, tuviniekiem, vai citām ar pacientu saistītām personām, vai Centra klienta par darba līgumā un amata aprakstā paredzētu darbību;
  - 22.3. 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);
  - 22.4. ārsts nepamatoti izrakstījis vai turpinājis pacienta darba nespējas lapu, pieprasot vai saņemot par to dāvanu/dāvanas;
  - 22.5. valsts amatpersona vai nodarbinātais nerīkojas rūpīgi, ekonomiski un efektīvi ar piešķirtajiem finanšu līdzekļiem vai Centra mantu, tādējādi gūstot personisku labumu;
  - 22.6. nodarbinātie var pieņemt ziedus, suvenīrus vai reprezentācijas priekšmetus, kas likuma "Par interešu konflikta novēršanu valsts

amatpersonu darbībā” izpratnē netiek uzskatīti par dāvanām, - to kopējā vērtība naudas izteiksmē nepārsniedz vienas minimālās mēnešalgas apmēru.

23. Gadījumos, kad nodarbinātajam ir kļuvuši zināmi noteikti fakti par konkrētā nodarbinātā atrašanos interešu konfliktā vai ir aizdomas par iespējamu interešu konfliktu vai korupciju, ir jāinformē tiešais vadītājs.
24. Ikviens nodarbinātais par iespējamu interešu konflikta situāciju vai korupciju, kuros var būt vai ir iesaistīti citi nodarbinātie, var sniegt Centra valdei anonīmu informāciju.
25. Iespējamās interešu konflikta situācijas:
  - 25.1. nodarbinātais pieņem lēmumu personiskās vai mantiskās interesēs;
  - 25.2. priekšlikumu sniegšana par piemaksu vai prēmiju piešķiršanu sev, laulātajam, radniekam vai favorītisma ietvaros;
  - 25.3. nodarbinātais un tā tiešais vadītājs ir laulātie vai radnieki;
  - 25.4. jebkura veida ieinteresētība kāda pretendenta izvēlē publiskā iepirkuma procedūrā;
  - 25.5. citas interešu konflikta situācijas, kad personiskas vai mantiskas intereses ietekmē vai var ietekmēt nodarbinātā objektivitāti ar mērķi iegūt vai radīt prettiesisku labumu kādai personai.

### **VIII. Nobeiguma jautājumi**

26. Ar šā kodeksa spēkā stāšanos spēku zaudē 2007. gada 14. decembrī apstiprinātais Valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību „Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centrs” Ētikas kodekss ar 2018. gada 29. martā veiktajiem grozījumiem.

27. Kodekss ir spēkā ar 2021. gada 11. februāri.

#### **Saskaņots:**

<p>I. Pavasare, Centra ētikas komisijas priekšsēdētāja (paraksts*)</p>	<p>R. Kalniņš. Ekonomikas un tiesiskā nodrošinājuma departamenta vadītājs (paraksts*)</p>
<p>I. Trapiņa, Saimnieciski tehniskās vadības un grāmatvedības uzskaites departamenta vadītāja (paraksts*)</p>	<p>V. Šarkovska, Personāla vadības un dokumentu pārvaldības departamenta vadītāja (paraksts*)</p>
<p>E. Puķe, Attīstības un iepirkumu nodrošinājuma departamenta vadītāja (paraksts*)</p>	<p>A. Stirna, Narkoloģiskās palīdzības dienesta vadītāja (paraksts*)</p>
<p>I. Zārdiņa Diagnostikas un sociālās rehabilitācijas daļas vadītāja (paraksts*)</p>	<p>I. Garnele, Drošības aizsardzības daļas vadītāja (paraksts*)</p>
<p>I. Bukovska, Ilgstošas sociālās aprūpes centra “Vecpiebalga” vadītāja (paraksts*)</p>	

\* Dokuments ir saskaņots DVS Namejs, parakstīts ar drošu elektronisko parakstu un satur laika zīmogu