

APSTIPRINĀTS:
SIA "Rīgas Dzemdību nams"
26.08.2025. valdes sēdē,
protokols Nr.25/2025

Ar SIA "Rīgas Dzemdību nams"
dalībnieku sapulces lēmumu 29.09.2025.
Protokols Nr.6/2025



SIA "RĪGAS DZEMDĪBU NAMS" ĒTIKAS KODEKSS

2025
Rīgā



SATURA RĀDĪTĀJS

VISPĀRĪGIE JAUTĀJUMI.....	3
DZEMDĪBU NAMA VĒRTĪBAS.....	3
ĒTISKAS RĪCĪBAS PAMATPRINCIPI	4
VISPĀRĒJO CILVĒKTIESĪBU GARANTĒŠANA.....	6
DISKRIMINĀCIJAS UN ATŠĶIRĪGAS ATTIEKSMES AIZLIEGUMS VESELĪBAS APRŪPĒ	7
DARBINIEKU SAVSTARPĒJĀS ATTIECĪBAS	7
INTEREŠU KONFLIKTS UN KORUPCIJAS RISKS, DĀVANU PIEŅEMŠANAS POLITIKA.....	9
DARBINIEKU TIESĪBAS UN PIENĀKUMI	11
SAZIŅA UN ĀRĒJĀ KOMUNIKĀCIJA	12
NOSLĒGUMA JAUTĀJUMI.....	13

1. VISPĀRĪGIE JAUTĀJUMI

1. Ētikas kodeksa mērķis ir noteikt SIA "Rīgas Dzemdību nams", reģistrācijas Nr.40003194600 (turpmāk – Dzemdību nams), darbinieku ētikas un uzvedības pamatprincipus un normas, kā arī sniegt ieteikumus, kuri jāievēro savstarpējā saskarsmē ar pacientiem un klientiem, apmeklētājiem, sadarbības partneriem.
2. Dzemdību nama mērķis ir augstas, vērtībās balstītas kultūras izkopšana un iedzīvināšana ikvienas Dzemdību nama struktūrvienības darbībā, veidojot cieņpilnu, vērtībās balstītu iekšējo vidi un Dzemdību nama publiskajam tēlam un nevainojamai reputācijai atbilstošu ārējo komunikāciju.
3. Ētikas kodekss nosaka skaidru un nepārprotamu nostāju attiecībā uz tādām tiesiskumam un korporatīvai pārvaldībai neatbilstošām darbībām kā cilvēktiesību pārkāpšana, korupcija, krāpšana, diskriminācija, lēmumu pieņemšana interešu konflikta situācijās un jebkāda veida vardarbība, pret kurām Dzemdību nams ir deklarējis nulles toleranci.
4. Ētikas kodeksā noteiktie pamatprincipi, normas un ieteikumi ir saistoši visiem darbiniekiem (jebkura Dzemdību namā nodarbināta fiziska persona, kuru ar Dzemdību namu saista darba vai pilnvarojuma līguma attiecības) neatkarīgi no ieņemamā amata un darba attiecību ilguma, kā arī rezidentiem, studentiem un praktiskantiem.
Ētikas kodeksa pamatprincipu ievērošana veicina Dzemdību nama uzdevumu efektīvu un sekmīgu izpildi, darbinieka likumīgu un godprātīgu darbību sabiedrības interesēs, un veicina Dzemdību nama pozitīvā tēla veidošanu un uzturēšanu.
5. Situācijās, kuras nav minētas šajā Ētikas kodeksā, darbinieki rīkojas atbilstoši vispārējām ētikas un uzvedības normām.
6. Dzemdību nama vadība (Dzemdību nama valde, galvenie speciālisti un departamentu direktori) ar savu personisko piemēru un atbildīgu darba organizāciju veicina Ētikas kodeksa principu un normu ievērošanu, kā arī aizstāv darbinieku, kuram amata pienākumu izpildes laikā nodarīts kaitējums vai aizskartas viņa tiesības un intereses.

2. DZEMDĪBU NAMA VĒRTĪBAS

7. Galvenās vērtības, kas apvieno darbiniekus mērķu sasniegšanā un veido mūsdienīgu korporatīvās pārvaldības vidi, balstītas tradīcijās un pamats izaugsmei, ir:



CIEŅA UN ATBILDĪBA – ievērojot vienotus ētikas un profesionālos standartus, cienām mūsu pacientu, klientu un darbinieku dažādību un

individualitāti, rīkojamies godprātīgi un uzņemamies atbildību par saviem lēmumiem un rīcību;

✚ **SADARBĪBA UN ATVĒRTĪBA** – kā saliedēta komanda esam atvērti konstruktīvai un atbalstošai sadarbībai ar klientiem, kopienām un iesaistītajām pusēm. Mūsdienīga, caurskatāma un atvērta komunikācija ar sabiedrību ir mūsu reputācijas pamats;

✚ **PROFESIONALITĀTE UN IZAUGSME** – virzībā uz kompetenču izcilību un labāko iespējamo rezultātu, veicinām inovācijas un izaugsmi, sekmējam katra darbinieka profesionālo izaugsmi un attīstību, kopā veidojot jomas viedokļa līderību;

✚ **ILGTSPĒJA** – rūpējoties un sargājot pašu dārgāko, sniedzam ieguldījumu valsts nākotnē un ilgtspējā. Ar atbildību pret nākamajām paaudzēm pakalpojumus sniedzam videi draudzīgi, ilgtspējīgi, sociāli finansiāli stabilā vidē.

3. ĒTISKAS RĪCĪBAS PAMATPRINCIPI

8. Dzemdību nama ētikas pamatprincipi ir:

- ✚ neatkarība un neitralitāte;
- ✚ profesionālā kompetence un pienācīga rūpība;
- ✚ konfidencialitāte;
- ✚ lojalitāte;
- ✚ profesionāla rīcība.

❖ Tiesiskums un neitralitāte:

✚ darbinieki ir neatkarīgi un neitrāli savā rīcībā, profesionālajā darbībā un lēmumu pieņemšanā. Savos spriedumos darbinieki ievēro spēkā esošos Eiropas Savienības, Latvijas Republikas normatīvos aktus un Dzemdību nama iekšējos normatīvos aktus, kā arī šī Ētikas kodeksa pamatprincipus un normas;

✚ darbinieki nepakļaujas politiskai, reliģiskai vai cita veida ārējai ietekmei, neatkarīgi no piederības partijām, politiskām vai reliģiskām kustībām un organizācijām, un norobežojas no personīgajām interesēm, kas varētu ietekmēt objektivitāti;

✚ pildot amata pienākumus, darbinieki rīkojas profesionāli, objektīvi, taisnīgi, godprātīgi, ar atbildības sajūtu, ievērojot personu vienlīdzību likuma priekšā, neizrādot īpašu labvēlību vai privilēģijas kādām personām un nepieļaujot jebkāda veida diskrimināciju;

❖ Profesionālā kompetence un pienācīga rūpība:

darbinieki augstu vērtē profesionālu un radošu darbu, tiecas to veikt ar pienācīgu rūpību un godprātīgi, izmantojot labāko pieredzi, praksi un uz pierādījumiem balstītas medicīnas atziņas, tādējādi nodrošinot augstu Dzemdību nama darba kvalitāti un pacientu apmierinātību;

darbinieki regulāri paaugstina savu kvalifikāciju, lai nodrošinātu gan individuālo, gan kopējo Dzemdību nama darba kvalitāti. Darbinieki, pildot amata pienākumus, rīkojas atbilstoši profesionālajai kompetencei un uzņemas atbildību par nepārtrauktu profesionālo pilnveidi, tādējādi veicinot medicīnas nozares attīstību;

darbinieki pilnveido savas zināšanas, ņemot vērā Dzemdību nama darbības mērķus un galvenos uzdevumus;

darbinieki paškritiski spēj pieņemt un atzīt savas profesionālās darbības kļūdas vai cita veida nepareizu rīcību un atvainojas neētiskas rīcības gadījumā;

darbinieki sadarbojas ar kolēģiem, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību profesionālo pienākumu izpildē, un ļaunprātīgi neizmanto kolēģu uzticēšanos, kā arī nepieļauj citu kolēģu kļūdu vai trūkumu izmantošanu savās interesēs, bet iespēju robežās novērš iespējama kaitējuma vai reputācijas riska rašanos, kā arī nenoniecina citu kolēģu darbu.

❖ Konfidencialitāte:

darbinieki ievēro konfidencialitāti un rūpējas par informācijas, kas, pildot darba pienākumus, nonākusi viņu rīcībā, aizsardzību, kā arī saņemto informāciju neatklāj citām personām, izņemot normatīvajos aktos noteiktos gadījumus, un neizmanto šo informāciju personiskajās interesēs;

pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas darbiniekiem ir pienākums saglabāt konfidencialitāti par iegūto informāciju, kas kļuvusi viņiem zināma darba tiesisko attiecību laikā.

❖ Lojalitāte:

darbinieks ir lojāls pret Dzemdību namu – arī savos publiskajos izteikumos ievēro Dzemdību nama darbības mērķus un pamatvērtības;

saskarsmē ar citām personām izturas ar cieņu, ievērojot profesionālās prasības un darba pienākumus;

darbiniekam ir pamats lepoties ar iespēju strādāt Dzemdību namā, apzinoties, ka kopīgais darbs veicina sabiedrības veselību, tai skaitā jaundzimušo

veselību. Darbinieki rīkojas tā, lai tiktu saglabāta un vairota sabiedrības uzticība Dzemdību namam;

✚ lojalitāte nozīmē ne tikai vadītāju uzticēto pienākumu un norādījumu izpildi, bet arī radošu atbalstu, līdzdalību un padomu attiecībās ar Dzemdību nama vadību un kolēģiem;

✚ darbinieks vienmēr rīkojas un izturas tā, lai nerastos pamats aizdomām par negodprātīgu rīcību vai ietekmējamību;

✚ darbinieks Dzemdību nama koplietošanas telpās un ārpus iestādes publiski neapspiež Dzemdību nama valdes vai vadītāju lēmumus, kolēģu rīcību vai klientus, izņemot gadījumus, kad tas ir nepieciešams amata pienākumu izpildei vai paredzēts normatīvajos aktos.

❖ Profesionālā rīcība:

✚ darbinieki, pildot darba pienākumus, neizmanto līdzekļus vai metodes, kas varētu diskreditēt viņu profesiju vai Dzemdību namu;

✚ darbinieki objektīvi novērtē savas darba spējas, kvalifikācijas līmeni vai iegūto pieredzi, nenoniecina citu darbinieku darbu un sasniegumus;

✚ darbinieki neiesaistās darbībās vai pasākumos, kas varētu apdraudēt viņu godprātību, profesionalitāti un neatkarību vai mazināt Dzemdību nama reputāciju;

✚ darbinieki rūpējas par jauno kolēģu veiksmīgu iesaistīšanu darba kolektīvā, daloties ar tiem savās profesionālajās zināšanās un pieredzē, iesaistot kolektīva saliedēšanas pasākumos un akcentējot korporatīvās vērtības.

Ārstniecības personu profesionālās ētikas pamatprincipus papildus nosaka Ženēvas deklarācija, Starptautiskais Medicīnas ētikas kodekss, Helsinku deklarācija (par biomedicīnas pētījumiem) un Latvijas Ārstu ētikas kodekss, Latvijas Vecmāšu ētikas kodekss un Latvijas Māsu ētikas kodekss, kā arī Hipokrāta zvērests.

4. VISPĀRĒJO CILVĒKTIESĪBU GARANTĒŠANA

9. Dzemdību nams ciena un konsekventi ievēro starptautiski atzītus cilvēktiesību principus, tostarp Vispārējo cilvēktiesību deklarāciju, Starptautiskās Darba organizācijas Deklarāciju par pamatprincipiem un tiesībām darbā un ANO Globālā līguma (Global Compact) desmit principus.
10. Dzemdību nams apņemas nodrošināt vienlīdzīgas iespējas visiem darbiniekiem, neatkarīgi no struktūrvienības vai ieņemamā amata, kategoriski nepieļaujot darbinieku diskrimināciju tādu pazīmju dēļ kā: rase, reliģiskā pārliecība, vecums,

etniskā piederība, dzimums, seksuālā orientācija, politiskie uzskati, dalība arodbiedrībās, ģimenes stāvoklis, veselības stāvoklis vai invaliditāte vai citas personiskās pazīmes, kas aizsargātas ar normatīvajiem aktiem.

11. Dzemdību nams neatbalsta un nepieļauj cilvēktiesību pārkāpumus jebkurā procesā un jebkurā mūsu komercdarbības jomā, tai skaitā mūsu sadarbības partneru darbībā. Ar vislielāko vērību un atbildību izturamies pret jebkādiem ziņojumiem par iespējamiem cilvēktiesību pārkāpumiem mūsu, kā arī mūsu sadarbības partneru komercdarbībā.

5. DISKRIMINĀCIJAS UN ATŠĶIRĪGAS ATTIEKSMES AIZLIEGUMS VESELĪBAS APRŪPĒ

12. Atbilstoši Pacientu tiesību likuma 3. panta otrās daļas regulējumam, nodrošinot pacienta tiesības, ir aizliegta atšķirīga attieksme pret pacientu atkarībā no personas rases, etniskās izcelsmes, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, veselības stāvokļa, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem.
13. Visām pacientēm vienādā kvalitātē un apjomā, bez jebkādām atšķirībām ir jābūt pieejamai veselības aprūpei. Dzemdību nams veicina veselības aprūpes pakalpojumu ekonomisko pieejamību, nodrošinot, ka kvalitatīva medicīniskā palīdzība ir vienlīdz pieejama pacientēm un ģimenēm ar ierobežotiem finanšu resursiem.
14. Kategoriski nepieļaujama ir diskriminācija un atšķirīga attieksme pret kādu personu tās fiziskās vai garīgās veselības stāvokļa dēļ.
15. Līdzīgās situācijās attieksme pret pacientu nedrīkst būt atšķirīga, savukārt, pastāvot atšķirīgiem faktiskajiem un tiesiskajiem apstākļiem, (piemēram, atšķirīgas diagnozes, pacienta personības briedums) attieksme pret pacientu nedrīkst būt vienāda.

6. DARBINIEKU SAVSTARPĒJĀS ATTIECĪBAS

16. Darbinieku savstarpējās attiecības balstītas uz taisnīgumu un labvēlību, nepieļaujot diskrimināciju attiecībā uz citādu nacionalitāti, dzimumu, vecumu, atšķirīgām fiziskajām spējām, seksuālo orientāciju, politisko, filozofisko vai reliģisko pārliecību.
17. Ar oficiālai darba videi piemērotu uzvedību, izskatu un stāju darbinieki apliecina profesionālās vērtības un Dzemdību nama darba kultūru.

18. Darbinieki iejūtīgi izturas pret citām personām, ciena tās un neaizvaino. Par nepieļaujamu atzīstama uzmācīga un aizvainojoša rīcība, it īpaši, ja tā netiek pārtraukta pēc citas personas aizrādījuma.
19. Darbinieki nelieto valodu, žestus un mājienu, kas varētu aizskart citu personu pašcienību.
20. Diskusijas notiek atklātības, sapratnes un koleģialitātes gaisotnē, ieklausoties otra teiktajā un godprātīgi argumentējot savu viedokli.
21. Konfliktus, ja tādi rodas, Dzemdību nama iekšienē un ārpus tā, darbinieki risina konstruktīvas sadarbības ceļā, veicinot situācijas jēgpilnu atrisinājumu. Konflikta risināšanas procesā tiek ievēroti labas pārvaldības principi – atklātība, cieņa, atšķirīgu viedokļu respektēšana, objektivitāte un taisnīgums.
22. Konfliktā iesaistītās puses konflikta risināšanā piedalās uz vienlīdzīgiem principiem, atklāti un konstruktīvi meklējot kopīgus, savstarpēju sapratni veicinošus risinājumus.
23. Konflikti starp darbiniekiem un vadītājiem tiek risināti, veicinot cieņpilnu attieksmi, atklātu dialogu un savstarpēju sapratni. Darbinieki un vadītāji tiek aicināti pārrunāt problēmas un meklēt kopīgus risinājumus, ievērojot cieņu un profesionālismu. Ja konflikts netiek atrisināts, darbinieki vai vadītāji var vērsties pie augstākās vadības vai vērsties Ētikas komisijā. Nepieciešamības gadījumā konfliktu risināšanā tiek iesaistīti ārējie konsultanti un mūsdienīgas konfliktu risināšanas metodes – dialoga apli, mediācija, supervīzijas un psihologa atbalsts.
24. Kategoriski nosodāmas vardarbības formas, darbinieku goda un cieņas aizskaršana, diskriminācija un faktu slēpšana vai pierādījumu iznīcināšana.
25. Darba vidē kategoriski aizliegta jebkāda veida aizskaroša rīcība vai vardarbība, tajā skaitā iebiedēšana vai draudi, apvainojoši komentāri vai jokī. Kā darba vidi degradējošas darbības nav pieļaujamas apzināta baumu izplatīšana, apmelošana un sociāla izolēšana darba vietā.
26. Dzemdību namā ir noteikta nulles tolerance pret tādām prettiesiskām un ētiski nepieņemamām rīcībām kā bosings, mobings, bulings, emocionāla vardarbība, kā arī seksuāla rakstura aizskārumi.
27. Darbinieki neizmanto savtīgos nolūkus padotā un vadītāja attiecības, kolēģu nekompetenci, kļūdas vai pieredzes trūkumu.
28. Darbinieki godīgi atzīst savu neētisko vai kļūdaino rīcību un iespēju robežās labo to.
29. Dzemdību nama vadība veicina publiskas atzinības izteikšanu darbiniekiem par sekmīgu pienākumu pildīšanu, radošu pieeju un iniciatīvu.
30. Darbinieki ārpus darba laika izvairās no tādām situācijām, kuras neatbilst vispārpieņemtajām uzvedības normām un tādējādi var negatīvi ietekmēt Dzemdību nama tēlu un darbinieka statusu.

7. INTEREŠU KONFLIKTS UN KORUPCIJAS RISKS, DĀVANU PIENĒMŠANAS POLITIKA

31. Pildot amata pienākumus, darbinieki izvairās no nonākšanas interešu konflikta situācijās. Interešu konflikta situācijas veidojas, ja:
- ✚ darbinieks sniedz priekšlikumus par piemaksu, prēmiju vai cita veida priekšrocību piešķiršanu sev, savam laulātajam vai radniekam;
 - ✚ darbinieks sniedz priekšlikumus par apbalvojuma vai atzinības piešķiršanu sev vai savam laulātajam vai radniekam;
 - ✚ darbinieks un tā tiešais vadītājs ir laulātie vai radnieki;
 - ✚ darbinieks ir ieinteresēts kāda pretendenta izvēlē publiskā iepirkuma vai Dzemdību nama telpu izsoles procedūrā;
 - ✚ darbinieks amata stāvokli, Dzemdību nama vai valsts resursus izmanto mērķiem, kas nav saistīti ar konkrētā darba veikšanu;
 - ✚ citas interešu konflikta situācijas, kad personiskas vai mantiskas intereses ietekmē vai var ietekmēt darbinieka objektivitāti, kā arī situācijas, kas rada aizdomas par darbinieka ieinteresētību.
32. Ja darbiniekam, pildot amata pienākumus, ir radies vai varētu rasties interešu konflikts, darbinieka pienākums ir nekavējoties informēt tiešo vadītāju par interešu konfliktu vai iespējamā interešu konflikta iespējamību.
33. Darbinieks atturas no amatu savienošanas, kas aizliegta ar normatīvajiem aktiem. Tāpat, savienojot amatus, darbinieks atturas no tādu pienākumu veikšanas, kas var radīt aizdomas par potenciāliem, šķietamiem vai reāliem interešu konfliktiem.
34. Gadījumos, kad darbinieks pats neveic nepieciešamās darbības, lai izvairītos no interešu konflikta, tiešais vadītājs, jomas atbildīgais speciālists vai valde lūdz darbiniekam nekavējoši veikt darbības interešu konflikta novēršanai. Valde var aizliegt savienot amata pienākumus ar citu darbu vai amatu, kas rada vai var radīt interešu konfliktu.
35. Korupcijas gadījumi veselības aprūpē ietver šādas situācijas:
- ✚ pacients vai pacientes tuvinieki apdāvina darbinieku par pakalpojumu, kuru ir apmaksājis Nacionālais veselības dienests vai kurš ir noteikts kā maksas pakalpojums Dzemdību namā apstiprinātajā Maksas pakalpojumu cenrādī;
 - ✚ ārsts, vēloties saņemt no medikamentu ražotāja vai izplatītāja jebkāda veida materiālos labumus, izraksta pacientiem noteiktā ražotāja medikamentus neatkarīgi no tā, vai tas atbilst pacientu vajadzībām ārstniecības procesā;
 - ✚ ārsts iesaistās finansiālos darījumos vai slēdz vienošanās, kuras pamudina izrakstīt noteiktā ražotāja medikamentus, vai nosūtīt pacientus uz diagnostiskām vai ārstnieciskām manipulācijām pie konkrēta pakalpojumu sniedzēja;



valsts amatpersona vai darbinieks nerīkojas rūpīgi, ekonomiski un efektīvi ar piešķirtajiem finanšu līdzekļiem, tādējādi gūstot personisku labumu.

36. Dāvanu pieņemšanas politika:

- 36.1. darbinieks atturas personīgi vai ar trešo personu starpniecību pieņemt no pacientiem, viņus pārstāvošajām personām, apmeklētājiem, sadarbības partneriem vai farmācijas jomas pārstāvjiem dāvanas un labvēlības vai pateicības izpausmes, kas pielīdzināmas dāvanām (tai skaitā atlaides, izklaides piedāvājumi, pakalpojumi, tiesību piešķiršana, nodošana un atbrīvošana no pienākuma, kā arī citas darbības, kas rada kādu labumu vai priekšrocības), ja to pieņemšana var ietekmēt vai radīt šaubas par kāda amata pienākuma vai uzdevuma izpildes objektivitāti;
- 36.2. patstāvīgi jāizvērtē dāvanas raksturs, samērīgums, pasniegšanas iemesls un apstākļi un saistība ar dāvinātāju.
- 36.3. darbinieka pienākums ir atteikties arī no tādu labumu pieņemšanas, kuri nav uzskatāmi par dāvanām likuma "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā" izpratnē (ziedi, suvenīri, grāmatas, reprezentācijas priekšmeti), ja to pieņemšana var radīt iespaidu, ka tādā veidā tiek ietekmēta amata pienākumu veikšana vai var rasties šaubas par darbinieka vai Dzemdību nama darbības neatkarību;
- 36.4. darbiniekam ir nepārprotami jānoraida dāvana, ja tās pasniegšanas iemesls nav nesavtīgs, vai pastāv citi šķēršļi to pieņemt saskaņā ar Ētikas kodeksu, Dzemdību nama politikām vai normatīvajiem aktiem.
- 36.5. šaubu gadījumā par pasniegtās dāvanas pieņemšanas tiesiskumu, darbinieka pienākums ir konsultēties ar augstākstāvošu amatpersonu vai Ētikas komisiju, vai nepieņemt piedāvāto dāvanu. Gadījumos, kad darbiniekam ir kļuvuši zināmi noteikti fakti vai ir aizdomas par konkrētā darbinieka atrašanos interešu konfliktā vai korupciju, ir jāinformē tiešais vadītājs;
- 36.6. sniegt informāciju normatīvajā regulējumā noteiktajā kārtībā par zināmiem koruptīviem nodarījumiem, kā arī par valsts amatpersonu iespējamu atrašanos interešu konflikta situācijās, ir katra darbinieka pienākums;
- 36.7. darbinieks par iespējamu interešu konflikta situāciju vai korupciju, kur var būt vai ir iesaistīti citi darbinieki, var sniegt informāciju, izmantojot kādu no iekšējiem vai ārējiem ziņošanas kanāliem:
 - iesniedzot ziņojumu Dzemdību nama iekšējā ziņošanas vietnē: ▪ dzintra.rdn.lv/lv/zinot/;
 - informējot mutiski vai rakstiski (arī e-pastā) tiešo vadītāju vai valdi;
 - Kukuļošanas apkarošanas ziņojumu pastkastītē, Miera 45, 1. stāvā;

- Dzemdību nama publiskajā mājas lapā – www.rdn.lv/lv/par-mums/pret-korupciju;
- tieši Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojam, diennakts uzticības tālrunis 80002070 saite: <https://www.knab.gov.lv/lv/ka-zinot-knab>.

37. Dzemdību nams aizsargā savus darbiniekus, viņu veselību, dzīvību un reputāciju un sagaida, ka darbinieki informēs par aizdomīgām, nelikumīgām, neētiskām vai koruptīvām darbībām, kas var kaitēt Dzemdību nama, darbinieka, sabiedrības interesēm, tiesiskumam un vispāratzītām ētiskām vērtībām.

8. DARBINIEKU TIESĪBAS UN PIENĀKUMI

38. Katram Dzemdību nama darbiniekam ir tiesības:

- ✚ pieņemt patstāvīgus lēmumus vai piedalīties lēmumu pieņemšanā, atbilstoši profesionālajai un amata kompetencei;
- ✚ brīvi izteikt un argumentēti aizstāvēt savu viedokli;
- ✚ saņemt adekvātu padarītā darba novērtējumu un cieņpilnu attieksmi;
- ✚ uz privātās dzīves neaizskaramību.

39. Katra Dzemdību nama darbinieka pienākums ir:

- ✚ risināt problēmas un uz klausīt citu uzskatus savstarpējas cieņas, atklātības, sapratnes un koleģialitātes gaisotnē;
- ✚ ievērot vispārpieņemtās uzvedības normas;
- ✚ ievērot profesionālo etiķeti un darba kultūru;
- ✚ ievērot ētikas principus, veicot biomedicīnas pētījumus;
- ✚ veicināt koleģiālas savstarpējās attiecības;
- ✚ konstruktīvi risināt konfliktus;
- ✚ neizmantojot savtīgos nolūkus koleģiālās, padotā un vadītāja attiecības, kolēģu nekompetenci, kļūdas vai pieredzes trūkumu;
- ✚ alkohola un cita veida apreibinošo vielu lietošana arī ārpus darba laika Dzemdību nama teritorijā darbiniekam ir kategoriski aizliegta.

40. Dzemdību nama valdes locekļu un struktūrvienību vadītāju pienākumi :

- ✚ Visu līmeņu vadītājiem, kuriem Dzemdību nams uzticējis citu darbinieku vadīšanu, ir īpaša loma Dzemdību nama vērtību stiprināšanā, iekšējās kultūras kultūras un darba vides veidošanā;
- ✚ Vadītājam jābūt piemēram savai komandai attiecībā uz Ētikas kodeksa prasību ievērošanu, jāveicina uzticība un atvērta vide, kurā jebkurš var brīvi paust savu viedokli.

Būstiska vadītāju pienākumu satāvdaļa:

- ✚ informēt padotos par Dzemdību nama turpmāko rīcību un attīstības perspektīvām;

-  sniegt darbiniekiem darbam nepieciešamo un aktuālo informāciju;
-  veicināt darbinieku profesionālo un personības izaugsmi;
-  atbalstīt darbinieka radošo pieeju un iniciatīvu;
-  Dzemdību nama valdes locekļu, Dzemdību nama amatpersonu un struktūrvienību vadītāju pienākums ir nepieļaut vai novērst iespējamu nonākšanu interešu konflikta situācijā.

9. SAZIŅA UN ĀRĒJĀ KOMUNIKĀCIJA

41. Saziņas **valoda Dzemdību namā ir Latvijas Republikas valsts valoda – latviešu valoda.**
42. Atsevišķos gadījumos, piemēram, komunikācijā ar pacientiem, kuri nepārvalda valsts valodu un nav iespējams nodrošināt tulka pakalpojumus, lai nodrošinātu visiem pacientiem vienlīdzīgu pieejamību veselības aprūpes pakalpojumiem, komunikācija pieļaujama citās valodās. Ja komunikācijā nenotiek valsts valodā, darbinieka pienākums ir nodrošināt, ka visām pacienta aprūpē iesaistītajām personām ir nepārprotami skaidra informācija, kas pārrunāta ar pacientu. Darba jautājumos un publiski pieejamā vidē komunikācija darbinieku vidū pieļaujama tikai latviešu valodā.
43. Dzemdību nama informatīvie materiāli tiek izstrādāti saskaņā ar Valsts valodas likumu. Lai nodrošinātu kontrolētu un koordinētu informācijas apriti, iekšējo un ārējo komunikāciju, Dzemdību namā ir izstrādāta Mārketinga un korporatīvās komunikācijas politika, komunikācijas vadlīnijas un definētas personas, kuras tās vārdā komunicē ar masu medijiem un pārstāv Kapitālsabiedrības viedokli.
44. Komunikācijā ārpus Dzemdību nama, tai skaitā sociālajos tīklos, bez valdes pilnvarojuma Darbinieki nedrīkst izteikt nekādus paziņojumus par Dzemdību nama iekšējiem vai ārējiem jautājumiem procesiem un aktivitātēm.
45. Darbiniekiem ir tiesības savos privātajos sociālo tīklu kontos dalīties ar informāciju, kas jau ir publiskota Dzemdību nama oficiālajos sociālo tīklu kontos.
46. Gadījumā, ja ar darbinieku sazinās kāda mediju pārstāvis vai kāda cita ārējā ieinteresētā puse, lūdzot viedokli par Dzemdību namu, darbiniekam par šādu lūgumu nekavējoties jāpaziņo Mārketinga un korporatīvās komunikācijas vadītājam vai valdei tālākās publiskās komunikācijas koordinēšanai.
47. Dzemdību nams atzīst vārda brīvību kā būtisku demokrātiskas valsts pamata tiesību sastāvdaļu, tajā skaitā atbalsta darbinieku tiesības kā indivīdiem piedalīties politiskajās aktivitātēs un iesaistīties politisko partiju darbībā, tomēr publiski paust darbinieki drīkst tikai savu personīgo viedokli.

10. NOSLĒGUMA JAUTĀJUMI

48. Lai nodrošinātu efektīvu Ētikas kodeksa piemērošanu, Dzemdību nama valde veic Ētikas kodeksa ievērošanas pastāvīgu uzraudzību.
49. Valde vienu reizi gadā izvērtē Ētikas kodeksa aktualizācijas nepieciešamību un vajadzības gadījumā iniciē attiecīgu izmaiņu veikšanu.
50. Visu līmeņu vadītāji savas kompetences ietvaros ir atbildīgi par Ētikas kodeksā definēto prasību un principu ievērošanu praksē, kas izpaužas kā viņu padotībā esošo struktūrvienību vadīšana un Ētikas kodeksam atbilstošu attiecību veidošana ar citām struktūrvienībām.
51. Ētikas kodeksā noteikto pamatprasību un principu integrēšanai Dzemdību nama atbilstošo procesu praktiskajā norisē tiek izstrādāti detalizēti procesu apraksti, kā arī citi iekšējā normatīvā regulējuma dokumenti atbilstoši Ētikas kodeksā definētajām pamatnostādnēm.
52. Sūdzības par šajā Ētikas kodeksā noteikto pamatprincipu un normu pārkāpumiem saskaņā ar iekšējo normatīvo regulējumu izskata Dzemdību nama Ētikas komiteja.
53. Ētikas kodeksa prasību neievērošana ir uzskatāma par darba kārtības pārkāpumu, un tā var radīt disciplināratbildību atbilstoši Darba likumam un citiem normatīvajiem aktiem. Atkarībā no pārkāpuma smaguma var tikt piemēroti brīdinājumi, piezīmes, vai darba tiesisko attiecību izbeigšana.
54. Ētikas kodeksu apstiprina Dzemdību nama valde un dalībnieku sapulce.
55. Ētikas kodekss stājas spēkā pēc tās apstiprināšanas dalībnieku sapulcē.
56. Ar Ētikas kodeksa spēkā stāšanos spēku zaudē 13.05.2021. SIA "Rīgas Dzemdību nams" dalībnieku sapulcē (Protokola Nr. 4/2021) apstiprinātais SIA "Rīgas Dzemdību nams" Ētikas kodekss.
57. Darbinieki tiek iepazīstināti ar Ētikas kodeksu Dzemdību namā noteiktajā vispārējā kārtībā.
58. Ētikas kodekss ir publiski pieejams Dzemdību nama publiskajā tīmekļa vietnē – www.rdn.lv