

Apstiprināts:



/A.I.Zaharāns/

2023.gada 20.jūnijā

PSIA "GARKALNES KOMUNĀLSERVISS" valdes loceklis

PSIA "GARKALNES KOMUNĀLSERVISS"

Ētikas kodekss

Garkalnē

LIETOTIE TERMINI:

Sabiedrība – PSIA “GARKALNES KOMUNĀLSERVISS”

Darbinieks – katrs Sabiedrības darbinieks vai valdes loceklis

Ētikas komisija – ar Sabiedrības rīkojumu izveidota ētikas komisija

Valde – Sabiedrības valde.

ĒTIKAS KODEKSA MĒRĶIS

Ētikas kodeksa mērķis ir definēt principus, kas ļautu izvērtēt Sabiedrības Darbinieku rīcības ētiskumu un pamatotību.

Ētikas kodekss ietver profesionālās ētikas un uzvedības principus, normas un ieteikumus, kuru ievērošana veicina Sabiedrības pozitīva tēla veidošanu sabiedrībā un sekmē tās mērķu sasniegšanu.

Ētikas kodeksā iekļautie profesionālās ētikas un uzvedības principi, normas un ieteikumi ir saistoši Darbiniekiem neatkarīgi no ieņemamā amata un darba tiesisko attiecību ilguma.

Ētikas kodeksā ir ietverts to vērtību un principu formulējums, kurus ievēro visi darbinieki ikdienas darba pienākumu izpildē.

Viens no darbinieka vērtēšanas kritērijiem ir Ētikas kodeksa normu ievērošana, un tā tiek ņemta vērā, izskatot darbinieku priekšrocības iekšējos personāla atlases konkursos un darba attiecību saglabāšanā.

ĒTISKAS RĪCĪBAS PRINCIPI

1. Lojalitāte un atklātība:
 - 1.1. darbinieks ir lojāls pret Sabiedrību un ievēro tās darbības mērķus un uzticētās funkcijas un uzdevumus pēc labākās sirdsapziņas;
 - 1.2. darbinieks rīkojas tā, lai tiktu saglabāta un vairota klientu un sabiedrības kopumā uzticība Sabiedrībai. Darba saskarsmē ar klientiem un citām personām darbinieks izturas ar cieņu, respektējot profesionālās prasības un personas tiesiskās intereses. Pildot darba pienākumus, darbinieks Sabiedrības intereses vienmēr uzskata par primārām attiecībā pret privātajām interesēm;
 - 1.3. darbinieks izpilda ne tikai tiešā vadītāja uzticētos pienākumus un norādījumus, bet arī sniedz atbalstu, līdzdalību un padomu kolēģiem;
 - 1.4. darbinieks savā darbībā ievēro atklātību pret Sabiedrību;
 - 1.5. nav pieļaujama savas vai kolēģu prettiesiskas rīcības slēpšana vai atbalstīšana;
 - 1.6. ar profesionālo darbību saistītajos publiskajos izteikumos darbinieks paskaidro, vai viņš pauž Sabiedrības vai savu personisko viedokli. Informāciju plašsaziņas līdzekļu pārstāvjiem pauž saskaņā ar doto pilnvarojumu, lai sabiedrība varētu saņemt skaidru, nepārprotamu un drošu informāciju par Sabiedrības darbību;
 - 1.7. darbinieks ar savu attieksmi, vārdiem un uzvedību ir atbildīgs par Sabiedrības tēla veidošanu;
 - 1.8. darbinieks nepiedalās aktivitātēs un blakus darbos, kas traucētu profesionāli pildīt savus amata pienākumus, kompromitētu vai apkaunotu Sabiedrību.
2. Atbildība - darbinieks apzinās savas darbības ietekmi uz kopējiem Sabiedrības darbības rezultātiem, tāpēc ikviens darbinieks izjūt personisku atbildību par Sabiedrības darba kvalitāti.
3. Uzcītība un precizitāte - darbinieks savu darbu veic profesionāli un precīzi, tiecas to veikt pēc iespējas labāk, lai nodrošinātu Sabiedrības darba efektivitāti un sniegtā pakalpojuma kvalitāti, veicinot sabiedrības uzticību Sabiedrībai.
4. Godprātība - darbinieks godprātīgi izturas pret saviem pienākumiem, principiāli rīkojas ikvienā negodprātīgas rīcības gadījumā, lai nodrošinātu uzticēšanos Sabiedrībai, kas ir atkarīga no ikviena darbinieka patstāvības un krietnuma. Darbinieki izmanto labāko pieredzi un praksi savā darbā, pastāvīgi paaugstina un aktualizē savas kompetences, rūpīgi izturas pret darba pienākumiem.
5. Taisnīgums un objektivitāte:
 - 5.1. darbinieks rīkojas taisnīgi, ievērojot katra Sabiedrības klienta vienlīdzību un neizrādot labvēlību vai nepiešķirot nepamatotas privilēģijas kādam no tiem. Taisnīgums ir savstarpējo attiecību norma katram darbiniekam;
 - 5.2. darbinieks ievēro nediskriminējošu un vienlīdzīgu attieksmi, tiesiskumu un godīgumu pret visiem, lai nodrošinātu Sabiedrības mērķu sasniegšanu;
 - 5.3. darbiniekam ir augsta tiesiskā apziņa, viņš rīkojas profesionāli saskaņā ar normatīvajiem aktiem un vispārējiem tiesību principiem;

- 5.4. objektīva vērtējuma pamatā ir cilvēka rīcība un tās sekas, nevis viņa personība, izskats, reliģiskā vai politiskā pārliecība, rase, dzimums vai nodomi;
- 5.5. katram darbiniekam ir tiesības uz savu viedokli. Paužot personisko viedokli darbā un ārpus darba un aizstāvot savas intereses, darbinieki argumentē ar patiesiem, pierādāmiem faktiem un neizplata baumas.
6. Neatkarība un neitralitāte:
- 6.1. darbinieks ir neatkarīgs un neitrāls savā rīcībā, lēmumos un spriedumos, ievēro normatīvos aktus un ētiskas uzvedības normas;
- 6.2. darbinieks savā profesionālajā darbībā un neietekmējas no piederības partijām, politiskām kustībām un organizācijām, norobežojas no personīgajām interesēm un ārējās ietekmes (citu fizisku un juridisku personu, personu apvienību, politisku, reliģisku vai sociālo grupu interesēm). Darbinieks, pildot amata pienākumus, nav tiesīgs veikt priekšvēlēšanu aģitāciju, kā arī saistībā ar to nav tiesīgs izmantot Sabiedrības administratīvos resursus un nav tiesīgs izplatīt jebkāda veida priekšvēlēšanu aģitācijas materiālus/informāciju;
- 6.3. pieņemot lēmumus, darbinieks pamatojas tikai uz objektīvi pārbaudītu informāciju, iegūtajiem faktiem un pierādījumiem.
7. Konfidencialitāte:
- 7.1. darbinieks informāciju, kas viņam kļuvusi zināma, pildot darba pienākumus, nav tiesīgs prettiesiski izpaust vai izmantot mērķiem, kas nav saistīti ar amata pienākumu veikšanu vai konkrētu darba uzdevumu pildīšanu, tajā skaitā, lai vērstos pret kādu personu, institūciju, vai citādi izmantot privātās interesēs;
- 7.2. darbinieks apzinās, ka viņa rīcībā esošā informācija paredzēta vienīgi Sabiedrības darbības nodrošināšanai, tāpēc darbiniekam aizliegts:
- 7.2.1. izmantot darba procesā iegūto informāciju sava, savu radnieku vai citu ar darbinieku saistītu personu personīgā labuma gūšanai;
 - 7.2.2. noklusēt iegūto informāciju ar mērķi pieļaut sev, saviem radniekiem vai citām ar darbinieku saistītām personām labvēlīgāku, no vispārējiem noteikumiem atšķirīgu kādas Sabiedrības struktūrvienības darbību.
8. Vienlīdzība:
- 8.1. darbinieks, pildot darba pienākumus, pauž vienlīdzību pret visiem sabiedrības locekļiem, neizrādot nevienam īpašu labvēlību un nepieļaujot nekādas privilēģijas un izņēmumus, ja tie nav paredzēti ārējos vai Sabiedrības iekšējos normatīvajos aktos;
- 8.2. darbinieks, pildot darba pienākumus, nodrošina, lai piemērojamie līdzekļi būtu proporcionāli sasniedzamajiem mērķiem. Ja darbinieks ir saņēmis uzdevumu, kas ir pretrunā ar Sabiedrības interesēm, darbinieks rīkojas saskaņā ar Sabiedrības iekšējiem normatīvajiem aktiem un ziņo struktūrvienības vadītājam vai Sabiedrības valdes loceklim.

ĒTISKA UZVEDĪBA

9. Attiecības ar Sabiedrības klientiem:

9.1. ikviens darbinieks ievēro, ka Sabiedrības reputāciju veido tās darbinieki:

- 9.1.1. kontaktējoties ar klientiem un sniedzot informāciju, izturas ar atsaucību un laipni;
- 9.1.2. neizsakās par Sabiedrību negatīvi un neizplata Sabiedrības iekšējo informāciju vai iespējamās īslaicīgas nesaskaņas ar kolēģiem ārpus darba vietas;
- 9.1.3. uztur un veido savu ārējo veidolu u.tml.;
- 9.1.4. izturas vienlīdz laipni un profesionāli pret visiem Sabiedrības klientiem un kolēģiem.

9.2. darbinieka pienākums ir sniegt klientiem kvalitatīvu palīdzību atbilstoši kompetencei. Ja darbinieks nevar savu darba pienākumu ietvaros atbildēt uz uzdotajiem jautājumiem, tas norāda citu darbinieku vai institūciju, kas ir kompetenta attiecīgā jautājuma risināšanā.

10. Attiecības ar kolēģiem:

10.1. Sabiedrība ir ieinteresēta draudzīga, atsaucīga, laipna, lojāla un uz komandas darbu vērsta kolektīva veidošanā.

10.2. Visi darbinieki ir vienlīdz nozīmīgi neatkarīgi no izpildāmā amata, tāpēc katrs darbinieks:

10.2.1. izturas ar cieņu pret kolēģiem un viņu darbu;

10.2.2. neizsaka aizrādījumus darbiniekam pārējo darbinieku klātbūtnē.

10.3. Aizrādījumiem par konkrēta darba veikšanu vai neizpildi jāizskan korektā formā, norādot konkrētas kļūdas un veicamos pasākumus trūkumu novēršanai.

10.4. Kolēģi izturas izpalīdzīgi pret citu darbinieku. Konfliktus savstarpējās attiecībās risina mierīgu pārrunu ceļā.

10.5. Darbinieks sadarbojas ar kolēģiem, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību darba pienākumu izpildē, un ļaunprātīgi neizmanto kolēģu uzticēšanos.

10.6. Darbinieks izvairās no augstprātības un autoritāra vadības stila, ievēro demokrātijas normas un koleģialitāti, uzklausa/ņem vērā citu viedokli, un profesionāli to izvērtē.

11. Interesešu konflikta novēršana:

11.1. Interesešu konflikts var izpausties trijos veidos: reāls, potenciāls un šķietams interesešu konflikts:

11.1.1. Reāls interesešu konflikts – darbinieks faktiski atrodas interesešu konflikta situācijā, t.i., privātas intereses ietekmē darbinieka lēmumus un rīcību, veicot darba pienākumus, vai darba pienākumu veikšana ietekmē privātas intereses. Darbiniekam aizliegts veikt darba pienākumus reāla interesešu konflikta situācijā. Reāla interesešu konflikta gadījumā ir jāinformē Sabiedrības valdes loceklis, kurš izvērtēs situāciju un pieņems lēmumu, kā novērst interesešu konfliktu un nodrošināt darbinieka veicamā darba savlaicīgu un kvalitatīvu izpildi. Darbiniekam nevar piemērot sankcijas, ja viņš informē par reālu interesešu konfliktu, taču tās ir iespējamās par darba pienākumu veikšanu reāla interesešu konflikta situācijā.

11.1.2. Potenciāls interešu konflikts ir situācija, kad reāls interešu konflikts konkrētajā brīdī nav vēl iestājies, bet ir ticams, ka nākotnē tas varētu iestāties. Potenciāla interešu konflikta gadījumā ir jāinformē Sabiedrības valdes loceklis, kurš izvērtēs situāciju un nepieciešamības gadījumā pieņems lēmumu darbiniekam atturēties no konkrētu darbību veikšanas vai pienākumu pildīšanas, uzdodot tos citam darbiniekam vai arī nodrošinot darbinieku rotēšanu.

11.1.3. Šķietams interešu konflikts ir situācija, kad vērotājam no malas šķiet vai varētu šķist, ka darbinieks atrodas interešu konfliktā. Rodas vai varētu rasties iespaids, ka darbinieks nevarēs objektīvi pieņemt lēmumu vai godprātīgi veikt savus darba pienākumus. Šķietams interešu konflikts var negatīvi ietekmēt uzticību darbiniekam un Sabiedrībai. Šķietama interešu konflikta gadījumā ir jāinformē darbinieka tiešais vadītājs, kurš izvērtēs situāciju un pieņems lēmumu, kā turpmāk rīkoties, ļaujot darbiniekam turpināt konkrēto uzdevumu, uzdodot to citam darbiniekam vai rīkojoties kā savādāk.

12. Sabiedrības un darbinieki rīkojas tā, lai nepieļautu interešu konflikta situācijas:

12.1. Darbinieki izvērtē ne tikai savu komerciālo darbību ārpus Sabiedrības, bet arī savu ģimenes locekļu, radnieku un personu, ar kuru Darbiniekam vismaz gadu ir kopīga saimniecība, komerciālo darbību, ja tā ir ciešā saistībā ar Sabiedrības darbību, un par visām šādām situācijām ziņo darba devējam;

12.2. Darbinieki rūpējas par to, lai viņu darbība ārpus Sabiedrības, t.sk. nekomerciāla rakstura darbība, negatīvi neietekmē darba pienākumu izpildi;

12.3. Darbinieki informē darba devēju par savu dalību tikšanās vai sarunās ar trešajām personām, kuras no interešu konflikta viedokļa varētu ietekmēt Darbinieka lēmumus, pildot darba pienākumus.

12.4. Darbinieka pienākums informēt Sabiedrību, ja tas ieņem amatus citās komercsabiedrībās, valsts vai pašvaldību iestādēs u.c., vai sniedz pakalpojumus ārpus Sabiedrības, izmantojot jebkuru sadarbības veidu.

12.5. Sabiedrības valde ir tiesīga izvērtēt:

12.5.1. vai konkrētajā gadījumā amatu savienošana neradīs interešu konfliktu;

12.5.2. vai amatu savienošana nebūs pretrunā darba devēja ētikas normām un nekaitēs darbinieka tiešo pienākumu izpildei.

12.6. Ja darbinieks, veicot darba pienākumus, ir nonācis vai varētu nonākt interešu konflikta situācijā, darbinieks par to informē Sabiedrības valdes locekli, rakstveidā iesniedzot aizpildītu brīvas formas iesniegumu, kurā apraksta interešu konflikta situāciju.

ĒTIKAS UN UZVEDĪBAS PAMATPRINCIPU IZVĒRTĒŠANA

13. Sūdzības par ētikas kodeksā noteikto normu darbinieka pārkāpumiem izskata ētikas komisija.
14. Saskaņā ar Sabiedrības rīkojumu izveido patstāvīgu ētikas komisiju.
15. Ja saņemta sūdzība par ētikas komisijas locekli, ētikas komisijas loceklis, par kuru saņemta sūdzība, nepiedalās sūdzības izskatīšanā.
16. Katram ētikas komisijas loceklim ir viena balss.
17. Balsīm sadaloties līdzīgi, izšķirošā ir ētikas komisijas priekšsēdētāja balss.
18. Ētikas kodeksa prasību pārkāpuma gadījumā darbiniekam un vadītājam var tik piemērots disciplinārsods. Būtisku pārkāpumu gadījumā var iestāties administratīvā vai kriminālatbildība.