



SIA „Olimpiskais centrs Rēzekne”

Reģ. Nr. 42403028190, Atbrīvošanas aleja 93, Rēzekne, LV-4601, t. 64622055, 20229992, e-pasts ocr@rezekne.lv

Rēzeknē

Sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Olimpiskais centrs Rēzekne” Ētikas kodekss

Vispārīgie noteikumi

1. Ētikas kodeksa (turpmāk- Kodess) mērķis ir noteikt sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Olimpiskais centrs Rēzekne” (turpmāk tekstā - OCR) darbības pamatprincipus, kas balstās uz ētikas normām, veidojot atbildīgu un godprātīgu darba vidi, kā arī sniedzot darbiniekiem atbalstu ētikas dilemmu risināšanā un profesionālās rīcības izvēlē. Kodeksā ietvertie ētikas principi un normas ir saistoši darbiniekiem viņu attieksmē pret darbu, savstarpējā saskarsmē, kā arī attiecībās ar valsts un nevalstiskām institūcijām un sadarbības partneriem.
2. OCR pamatvērtības ir: godīgums un taisnīgums, atbildība, atklātība, lojalitāte, profesionalitāte, cieņa, atvērtība, laipnība un entuziasms.
3. Kodeksa uzdevums ir:
 - a. noteikt kopīgus ētikas principus, kas reglamentē OCR darbinieku profesionālo un savstarpējo sadarbību;
 - b. veicināt atbildīgu, godprātīgu un taisnīgu rīcību ikdienas darba procesos, mijiedarbībā ar kolēģiem, sadarbības partneriem un apmeklētājiem.
 - c. stiprināt sabiedrības uzticību OCR darbībai, nodrošinot atklātību, profesionalitāti un cieņpilnu attieksmi;
 - d. sniegt darbiniekiem vadlīnijas ētikas dilemmu risināšanai, palīdzot pieņemt lēmumus, kas atbilst OCR vērtībām un labas pārvaldības principiem;
 - e. veicināt pozitīvu un iekļaujošu darba vidi, kurā tiek cienīta katra indivīda vērtība, daudzveidība un tiesības uz taisnīgu attieksmi;
 - f. stiprināt OCR iekšējo kultūru, kur liela nozīme ir sadarbībai, savstarpējai cieņai un atbildībai pret kopējo mērķu sasniegšanu.

Darbinieka profesionālās Ētikas pamatprincipi

Godīgums un taisnīgums

4. Saskaņā ar Latvijas likumdošanu tiek nodrošināta dokumentu caurskatāmība un pieejamība. Tādējādi klientiem un sabiedrībai tiek atklāta visa uzņēmuma informācija, kas nav konfidenciāla.
5. Uzņēmuma lietvedība ir objektīva, precīza un godīga.
6. Darbinieki izturas godprātīgi pret saviem pienākumiem, principiāli rīkojas ikvienā negodīgas rīcības gadījumā. Neviena biznesa partneris nav tik nozīmīgs, lai uzņēmums pārkāptu savas pamatvērtības.
7. OCR atbalsta un iedrošina augstu ētikas standartu ievērošanu un godīgu konkurenci, jo laba reputācija ir sadarbības priekšnoteikums. Tādā veidā arī uzņēmums veicina savu standartu un ētikas normu stiprināšanu un izaugsmi. Šo principu neievērošanas gadījumā uzņēmums var atturēties no sadarbības uzsākšanas vai arī apturēt jau uzsāktu sadarbību.

8. Papildus samaksa par paveiktajiem darba pienākumiem ir iespējama, ja vien tā nav ar nolūku ietekmēt šīs personas viedokli kādā konkrētā situācijā.
9. Dokumentu viltošana, uzrādot savus akadēmiskos un profesionālos dokumentus vai citas negodīgas rīcības, ir aizliegta.
10. Darbinieku uzdotie jautājumi un problēmsituācijas tiek risināti godīgi un taisnīgi, taču godīgi ne vienmēr nozīmē vienādi.
11. Par jebkādu juridisku saistību vai pārkāpumu ārpus darba laika, kas var ietekmēt tiešos darba pienākumus, nekavējoties ziņot vadībai.

Atbildība

12. Darbiniekam tiek nodrošināta alga, saskaņā ar Latvijas likumdošanu noteiktas darba stundas, sociālās garantijas un atbilstoši darba apstākļi, kas ir specifiski katrā uzņēmējdarbības nozarē (kritēriji ietver: trokšņa līmeni, temperatūra darba vietā, ventilācija, apgaismojums, sanitārais mezgls u.c.).
13. Vadītājs atbalsta darbiniekus, nododot viņiem OCR vērtības un sniedzot padomu, aktīvi iesaistot problēmu risināšanā līdz darbinieks kļūst pietiekoši zinošs un patstāvīgs.
14. Uzņēmums strādā kā vienota komanda, lai sasniegtu kopēji nospraustos mērķus. Vadītājs uzticas saviem padotajiem un otrādi, jo OCR darbības rezultāti arī ir atkarīgi no vēlmes uzticēties otram un ļaut vadīt procesu darbiniekam, kurš visvairāk tam atbilst.
15. Darbinieki apzinās sava amata prasības un nosacījumus, kā arī savas darbības ieguldījumu, tādēļ izjūt personisku atbildību par veiktā darba kvalitāti uzņēmuma kopīgo mērķu sasniegšanā.
16. Darbinieks savus pienākumus veic profesionāli, ievērojot precizitāti, rūpību un izpildes termiņus, lai nodrošinātu uzņēmuma darba efektivitāti un kvalitāti. Darbinieki veic tādus pienākumus un pieņem tādus lēmumus, kas atbilst viņa kompetences līmenim.
17. Darbinieki savu pienākumu izpildē un lēmumu pieņemšanā norobežojas no personīgajām interesēm un ārējas ietekmes (citu personu, politisku, reliģisku vai sociālu grupu interesēm).
18. Katra darbinieka pienākums ir katru dienu šīs ētikas normas ievērot, strādāt saskaņā ar tām un pilnveidot tās.
19. Jebkurš darbinieks no darba brīvajā laikā ir juridiski brīvs darboties dažādos interešu klubos un asociācijās pēc paša gribas.

Lojalitāte

20. Darbinieki ir uzticīgi uzņēmuma darbības mērķiem un pamatvērtībām. Darba pienākumi tiek veikti, lai celtu savas profesijas godu un novērstu jebkādas darbības, kuras var būt negodīgas un neētiskas.
21. Pildot darba pienākumus un arī ārpus noteiktā darba laika, darbinieki, jo sevišķi augstāka līmeņa vadība, rīkojas saskaņā ar OCR vērtībām, lai tiktu saglabāta un vairota uzņēmuma reputācija.
22. Lojalitāte nozīmē ne tikai uzticēto pienākumu un norādījumu izpildi, bet arī radošu līdzdalību, profesionālu atbalstu un padomu attiecībās ar citiem kolēģiem.
23. Ierašanās darbā narkotiku, medikamentu un alkoholisko vielu ietekmē ir stingri aizliegta. Kā arī šo vielu lietošana, tirdzniecība vai izplatīšana uzņēmuma teritorijā ir stingri aizliegta.

Profesionalitāte

24. OCR strādā saskaņā ar starptautiskajām tiesību normām, Latvijas Republikas likumiem, noteikumiem un regulām, kas attiecas uz atbilstošo uzņēmējdarbības nozari, kā arī izstrādā uzņēmuma iekšējās instrukcijas.
25. Darbinieki rūpējas par nepārtrauktu profesionālās kvalifikācijas celšanu un pieredzes gūšanu: ir uzņēmīgi, mērķtiecīgi, izrāda iniciatīvu, regulāri papildina savas profesionālās

zināšanas lasot nozares literatūru, apmeklējot seminārus un izglītojošus kursus, kā arī seko līdzi procesiem atbilstošajā nozarē Latvijā un pasaulē, un sniedz priekšlikumus darba uzlabošanai un pilnveidošanai.

26. OCR dod priekšroku atbalstīt un apmācīt darbiniekus, nevis nekavējoties sodīt par nepareizu rīcību. Darbinieki jautā padomu augstāka līmeņa vadītājam vai kolēģim ar attiecīgo kompetenci.
27. Darbinieki un darba vadītāji uztur abpusēji labas attiecības. Ir gatavi regulāri sniegt un saņemt konstruktīvu un atklātu novērtējumu.

Cieņa

28. Uzņēmumā tiek ievērotas cilvēktiesības.
29. Neviena darbinieks nedrīkst ciest ne garīgi, ne fiziski, darot savu darbu.
30. Darbinieki drīkst brīvi paust savu personīgo viedokli gan darba vietā, ja tas neaizskar kolēģu cieņu, gan brīvā laikā, ja negrauj OCR reputāciju.
31. Neviena darbinieks netiek diskriminēts pēc rases, etniskās piederības, reliģiskiem uzskatiem, vecuma, dzimuma, seksuālās orientācijas, politikās pārliecības, ģimenes statusa, ienākumu līmeņa un invaliditātes, ja tāda ir.
32. Aizskaroša uzvedība, tai skaitā iebaidīšana, uzmākšanās (ārpusreglamenta attiecības), vardarbība, kā arī aizskarošu mutisku, drukātu un elektronisku materiālu izplatīšana ir stingri aizliegta.
33. Darbinieki izturas ar cieņu pret cilvēku ar citādu pieredzi un atzīst atšķirīgumu kā uzņēmuma potenciālu.
34. Darbinieki respektē un vienlīdzīgi izturas pret jebkuru kolēģi neatkarīgi no viņa ieņemamā amata uzņēmumā.
35. Vadība nodrošina saglabāt cieņu pret katra individualitāti.
36. Izturas ar cieņu pret cita darbinieka dokumentiem, kas saistīti ar viņa tiešajiem darba pienākumiem. To aplūkošana iespējama tikai saskaņojot ar pašu darbinieku vai vadību.
37. Darbinieki aizsargā gan uzņēmuma īpašumu, gan konfidenciālo informāciju un neizmanto to privātu mērķu sasniegšanai.
38. Darbinieks sniedz OCR darbam nepieciešamo personīgo informāciju, kura tiek saglabāta konfidenciāla un netiek publiskota. Tās publiskošana iespējama tikai iepriekš saskaņojot ar darbinieku.

Komunikācijas ētika

39. Lai nodrošinātu vienotu un pārdomātu OCR publisko komunikāciju, darbinieki publiskajā telpā pauž OCR viedokli, saskaņojot to ar tiešo vadītāju vai OCR vadību.
40. Finanšu un visai citai OCR informācijai, kas tiek pausta medijiem, valsts iestādēm, sabiedrībai vai citā publiskā telpā ir pilnīga, godīga, precīza un saprotama.
41. Darbinieki atturas publiski paust tādu viedokli, kas ir pretējs vai nesavienojams ar OCR darbības mērķiem. Publiski paužot atšķirīgu nostāju kādā jautājumā, personiskais viedoklis stingri un nepārprotami ir nošķirams no OCR oficiālā viedokļa.
42. Ja ir noticis komunikācijas pārpratums uzņēmuma iekšienē vai attiecībās ar partneriem, tad OCR nekavējoties to novērš izskaidrojot patieso informāciju. Pieļaut kļūdas, godīgi atzīt tās un pamatot patiesību, ir cilvēcīga ētiskas rīcības sastāvdaļa.
43. Nepatiesas informācijas minēšana vai izplatīšana ir stingri aizliegta.

Savstarpējās attiecības

44. Savstarpējās attiecības ietver sevī arī vērtības aprakstītas sadaļā Darbinieka profesionālās ētikas pamatprincipi un sadaļā Komunikācijas ētika.
45. Darbinieki sadarbojas ar kolēģiem, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību profesionālo pienākumu izpildē un ļaunprātīgi neizmanto kolēģu uzticēšanos.
46. Nav pieļaujama kolēģu pazemošana, publiska kritika un ciniska attieksme. Uz kļūdām darba procesā norāda personīgi. Vērtē kolēģa darbu, nevis viņa personību vai uzskatus.
47. Darbinieki izvairās no konfliktiem, bet, ja tādi radušies, risina tos konstruktīvas sadarbības ceļā. Darbinieks ciena ikviena tiesības uz savu viedokli, ņem vērā citu uzskatus, nevienu neaizskarot un neaizvainojot personiski.
48. Darbinieki šķir privāto dzīvi no darba attiecībām un neizmanto darba laiku, lai risinātu privātās dzīves problēmas, ja tādas radušās.

Interesu konflikts

49. Ja tiek pamanīta iespēja nonākt personīgā vai OCR interešu konfliktā, izmantojot sev uzticēto varu vai izmantojot OCR kapitālu vai citus resursus, gūstot personīgu labumu, nekavējoties ziņot vadītājam vai patstāvīgi pieņemt atbilstošus lēmumus, lai izbeigtu šādu situāciju.
50. Rodoties interešu konfliktam, darbinieki informē vadītāju un pārtrauc savu līdzdalību lēmumu pieņemšanā, atsakās no tādu darba pienākumu veikšanas, kas saistīti ar savām vai trešās personas (mantiskām vai nemantiskām) interesēm.
51. Darbinieki nav tiesīgi pieņemt jebkādus materiālus vai nemateriālus labumus u.c. priekšrocības (ziedojumus un dāvanas, aizdevumus vai citus maksājumus no organizācijas vai privātpersonas), kas var ietekmēt vai radīt šaubas par kāda pienākuma vai izpildes objektivitāti.
52. Darbinieki neiesaistās tādās privātās aktivitātēs, kā arī atturas no tādiem blakus darbiem un amatu savienojumiem, kas traucē atbildīgi un profesionāli veikt savus amata pienākumus, kā arī radīt aizdomas par potenciāliem, šķietamiem vai reāliem interešu konfliktiem.

Darbinieka uzvedības pamatprincipi

53. Saskarsme ar iedzīvotājiem, valsts un pašvaldības amatpersonām, kā arī citām personām darbinieks izturas ar cieņu, apzinoties viņu tiesības un pienākumus, respektējot citu uzskatus un intereses. Darbinieks ir laipns un pieklājīgs, nelieto aizskarošus, apvainojošus izteicienus, neaizskar personas godu un nepazemo viņu, neizturas ciniski pret viņa vēlmēm un vajadzībām uzskatiem un pārlicību.
54. Darbinieks izvairās no augstprātīgas un autoritāras rīcības, uzklausa citu viedokli, izvērtē iespējas to izmantot sabiedrības intereses, ievēro demokrātijas normas un koleģialitātes principus.
55. Darbinieks sadarbojas ar kolēģiem, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību profesionālo pienākumu izpildē un ļaunprātīgi neizmanto kolēģu uzticēšanos.
56. Darbinieks kopj savu runas un valsts valodas prasmi, nelieto tādus izteikumus un neatbalsta tādu rīcību, ko var uztvert kā aicinājumu uz pretlikumīgu rīcību.
57. Pildīt amata pienākumus darbinieks ierodas darba videi piemērotā apģērbā un pienācīgā izskatā.
58. Vienlaikus atrodoties darba attiecībās ar citu darba devēju, darbinieks ievēro ētikas pamatprincipus un normas.
59. Ārpus darba laika darbinieks izvēlas tādu uzvedības stilu, kas sabiedrība ne rada šaubas par viņa spējam godprātīgi veikt savus amata pienākumus.

Profesionālās ētikas un uzvedības pamatprincipu izvērtēšana

60. Sūdzības par darbinieka šajā kodeksā noteikto normu pārkāpumiem izskata ētikas komisija. Ētikas komisiju izveido un tās nolikumu apstiprina OCR valde.
61. Ja saņemta sūdzība par Ētikas komisijas locekli, Ētikas komisijas loceklis, par kuru saņemta sūdzība, nepiedalās sūdzības izskatīšanā.

Noslēguma jautājums

62. Ētikas komisiju izveido pēc pirmās sūdzības saņemšanas.
63. Darbinieki tiek iepazīstināti ar Ētikas kodeksu un ar parakstu apliecina, ka ievēros tā norādes.
64. Ētikas kodekss stājas spēkā ar 06.05.2025. un ir spēkā līdz jauna Ētikas kodeksa pieņemšanai.

Pielikums Nr. 1
 _____.2025. sabiedrības ar ierobežotu atbildību
 “Olimpiskais centrs Rēzekne”
 Ētikas kodekss

Pielikums Nr. 1
 _____.2025. sabiedrības ar ierobežotu atbildību
 “Olimpiskais centrs Rēzekne”
 Ētikas kodekss

Pielikums Nr. 1
 _____.2025. sabiedrības ar ierobežotu atbildību
 “Olimpiskais centrs Rēzekne”
 Ētikas kodekss

Pielikums Nr. 1
 _____.2025. sabiedrības ar ierobežotu atbildību
 “Olimpiskais centrs Rēzekne”
 Ētikas kodekss

Ar Ētikas kodeksu iepazīnos un ar parakstu apliecinu, ka ievērošu tā norādes:

[illegible]

Pielikums Nr. 1

____.2025. sabiedrības ar ierobežotu atbildību

“Olimpiskais centrs Rēzekne”

Ētikas kodekss

Ar Ētikas kodeksu iepazīnos un ar parakstu apliecinu, ka ievērošu tā norādes:

[illegible]

