

**Ētikas kodekss – 1-4/10**

**APSTIPRINĀTS:**

Sabiedrības ar ierobežotu atbildības  
„Latvijas Nacionālais sporta centrs” valdes  
2024. gada 29. augusta sēdē, prot. Nr. 13

**SIA “Latvijas Nacionālais sporta centrs” ētikas kodekss – 1-4/10**

SIA „Latvijas Nacionālais sporta centrs”

Juridiskais vadītājs Juris Valters

SIA „Latvijas Nacionālais sporta centrs”

Administrācijas vadītāja Dana Piļeva

## SATURS

1. Vispārīgie noteikumi .....	3
2. Profesionālās ētikas pamatprincipi .....	3
3. Interesešu konflikta situācijas .....	4
4. Iespējamās krāpnieciskās un koruptīvās rīcības .....	5
5. Darba ētika .....	5
6. Kodeksa normu pārkāpumu izskatīšana .....	5
7. Nobeiguma noteikumi .....	5

## **1. Vispārīgie noteikumi**

- 1.1. Iekšējie noteikumi (turpmāk – Ētikas kodekss) nosaka vērtības un ētikas – uzvedības un rīcības – pamatprincipus, kurus ievēro SIA “Latvijas Nacionālais sporta centrs” (turpmāk – LNSC) darbinieki.
- 1.2. Ētikas kodeksa mērķis ir veicināt LNSC vērtību un ētikas pamatprincipu ievērošanu, darbinieku izpratni par centra vērtībām un uz tām balstītajiem ētikas pamatprincipiem, kā arī tiem atbilstošu rīcību, sekmējot labu pārvaldību LNSC darbībā un vairojot sabiedrības uzticēšanos.
- 1.3. Ētikas kodeksā iekļautie profesionālās ētikas un uzvedības pamatprincipi ir vienlīdz saistoši LNSC darbiniekiem neatkarīgi no ieņemtā amata.
- 1.4. Situācijās, kas nav minētas šajā kodeksā, darbinieks rīkojas saskaņā ar vispārējām uzvedības normām

## **2. Profesionālās ētikas pamatprincipi**

- 2.1. Darbinieks, pildot amata vai darba pienākumus, ievēro šādus profesionālās ētikas pamatprincipus:
  - 2.1.1. godprātība:
    - 2.1.1.1. darbinieka rīcības pamatā ir vēlme ar savu darbu pilnveidot LNSC darbību un attīstību;
    - 2.1.1.2. darbinieks lemj LNSC interesēs;
  - 2.1.2. taisnīgums:
    - 2.1.2.1. darbinieks rīkojas taisnīgi, ievērojot personu vienlīdzību, neizrādot labvēlību vai nepamatotas privilēģijas kādai no tām;
    - 2.1.2.2. savas profesionālās darbības rezultātā saņemto informāciju darbinieks neizmanto savās interesēs;
  - 2.1.3. cieņa un koleģialitāte:
    - 2.1.3.1. darbinieku savstarpējo attiecību pamatā ir cieņa, izpalīdzība, sadarbība, uzticēšanās un atbalsts;
    - 2.1.3.2. darbinieks apzinās, ka katra darbinieka uzvedība un rīcība veido kopējo LNSC tēlu;
    - 2.1.3.3. sadarbojas ar kolēģiem, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību profesionālo pienākumu izpildē, ļaunprātīgi neizmanto kolēģu uzticēšanos, nekompetenci, kļūdas vai pieredzes trūkumu;
  - 2.1.4. atbildība:
    - 2.1.4.1. darbinieks amata vai darba pienākumus veic atbildīgi, izmantojot savas zināšanas, prasmes, iemaņas un darba pieredzi, lai sasniegtu profesionāli visaugstāko rezultātu;
    - 2.1.4.2. darbinieks apzinās savas darbības vai bezdarbības sekas;
- 2.2. nodrošinot atklātību un informācijas sniegšanu sabiedrībai, ievēro noteiktās ierobežotas pieejamības informāciju, tajā skaitā fizisko personu datu, aizsardzības prasības;
- 2.3. paužot informāciju, kas saistīta ar LNSC darbību vai savu amata vai uzdevumu izpildi, apzinās, ka katra darbinieka rīcība veido kopējo LNSC tēlu, oficiālo LNSC viedokli pauž tikai to iepriekš saskaņojot ar LNSC valdi;
- 2.4. sniedzot pakalpojumus, patstāvīgi pilnveido klientu apkalpošanas prasmes un pilnveido zināšanas LNSC darbībā, izturas lietišķi, laipni, iejūtīgi un atsaucīgi, nepieļauj vienaldzību un paviršību, nelieto aizvainojošus izteicienus, neaizskar personas godu un cieņu, ir iecietīgi pret citu personu uzskatiem un pārliecību, nelieto valodu, žestus vai mājienu, kas var būt aizskaroši citu pašcieņai;
- 2.5. izvairās no konfliktiem, bet ja tādi radušies, risina tos konstruktīvas sadarbības ceļā.

### **3. Interēšu konflikta situācijas**

- 3.1. Darbinieks neiesaistās tādās privātās aktivitātēs, kā arī atturas no tādiem blakus darbiem un amatu savienošanas, kas traucē atbildīgi un profesionāli veikt savus amata pienākumus, kā arī atturas no dalības tādu lēmumu pieņemšanā vai sagatavošanā vai citām darbībām, kas rada vai var radīt interēšu konflikta situāciju.
- 3.2. Interēšu konflikts Ētikas kodeksa izpratnē ir situācija, kurā darbiniekam, pildot darba pienākumus LNSC, jāpieņem lēmums vai jāpiedalās lēmuma pieņemšanā vai sagatavošanā, vai jāveic citas darbības, kas ietekmē vai var ietekmēt paša darbinieka, viņa radnieku vai darījumu partneru personiskās vai mantiskās intereses un kas aizskar vai var aizskart LNSC intereses.
- 3.3. Ja darbinieks nonāk vai var nonākt interēšu konflikta situācijā, viņš informē savu tiešo vadītāju un pārtrauc savu dalību lēmuma pieņemšanā vai sagatavošanā vai atturas no tādu darba pienākumu veikšanas, kas rada vai var radīt interēšu konfliktu. Vadītāja pienākums ir deleģēt konkrētā uzdevuma izpildi citam darbiniekam, kuram neveidojas interēšu konflikts, veicot šo uzdevumu.
- 3.4. Darbiniekam darba pienākumu LNSC savienošanai ar darba tiesiskajām attiecībām vai vēlētu amatu ieņemšanai citā komercsabiedrībā vai pakalpojumu sniegšanai citai komercsabiedrībai ir jāsaņem LNSC valdes piekrišana, iesniedzot iesniegumu valdei. Valde piekrišanu izsniedz rakstveidā, pirms tam izvērtējot, vai attiecīgajā gadījumā darba pienākumu savienošana neradīs interēšu konfliktu un vai tas nebūs pretrunā ar Ētikas kodeksa normām un nekaitēs darbinieka tiešo pienākumu izpildei. Ja iesniegums iesniegts parakstītu ar drošu elektronisko parakstu, savu piekrišanu apliecina ar drošu elektronisko parakstu. Darbiniekam LNSC piekrišana jāsaņem pirms darba pienākumu savienošana tiek uzsākta. Piekrišanu sniedz vai atsaka darbinieka tiešais vadītājs.
- 3.5. Darbinieks, pildot darba pienākumus, nepieņem un nepiedāvā materiālus vai nemateriālus labumus un citas priekšrocības (piemēram, ziedojumus, dāvanas, aizdevumus, atlaides) (turpmāk – dāvana), kā arī uzaicinājumus piedalīties pasākumos, ja pastāv aizdomas par iespējamu interēšu konfliktu un ja ir aizdomas, ka personas, kura piedāvā dāvanu darbiniekam, nolūks ir panākt sev nepamatoti labvēlīgāku lēmumu vai priekšrocību (piemēram, iegūt līguma slēgšanas tiesības iepirkuma procedūrā).
- 3.6. Par dāvanu nav uzskatāmi ziedi, prezentācijas priekšmeti, grāmatas un citi līdzvērtīgi priekšmeti, kuru pasniegšana atbilst uzņēmējdarbības vidē ierastajai praksei (parasti tiek pasniegti sakarā ar valsts vai organizācijas svētkiem vai darba vizīšu ietvaros), kā arī ārējos vai LNSC iekšējos normatīvajos aktos paredzēti apbalvojumi, balvas vai godalgas.
- 3.7. Ielūgumu pieņemšana uz izklaides, kultūras, sporta vai viesmīlības pasākumiem ir pieļaujama, ja tas ir saistīts ar LNSC un uzaicinošās organizācijas sadarbību un atbilst uzņēmējdarbības vidē ierastajai praksei un ja viesmīlības piedāvājumā nav saskatāms nolūks tādējādi panākt no LNSC vai darbinieka nepamatoti labvēlīgāku lēmumu vai priekšrocību.
- 3.8. Ja rodas šaubas par dāvanas vai uzaicinājuma pieņemšanas vai sniegšanas atbilstību Ētikas kodeksam, darbinieks konsultējas ar savu tiešo vadītāju.

#### **4. Iespējamās krāpnieciskās un koruptīvās rīcības**

- 4.1. LNSC un ikviens tās darbinieks savā darbībā nepieļauj un izvairās no krāpnieciskas un koruptīvas rīcības, un ievēro LNSC iekšējos normatīvajos dokumentos un ārējos normatīvajos aktos, kas reglamentē korupcijas un krāpšanas novēršanu, noteiktās prasības, t.sk. kas saistītas ar:
- 4.1.1. svešas mantas vai tiesību uz šādu mantu iegūšanu, ļaunprātīgi izmantojot uzticēšanos vai ar viltu;
  - 4.1.2. iekšzemes, kā arī ārvalstu amatpersonu kukuļošanu (materiālu vērtību, mantiska vai citāda rakstura labumu, pieprasīšana, izspiešana vai pieņemšana), vai jebkuru citu darbinieku rīcību, kas vērsta uz to, lai, izmantojot savas pilnvaras, vai pārsniedzot tās, iegūtu nepelnītu labumu sev vai citām personām;
  - 4.1.3. nedokumentētu skaidras naudas apriti.
- 4.2. Darbinieks apzinās, ka koruptīva rīcība negatīvi ietekmē LNSC tēlu vai attiecības ar ietekmes pusēm, tai skaitā sadarbības partneriem. Nav pieļaujama ne kukuļu pieņemšana, ne piedāvāšana, tostarp ārvalstu amatpersonām.

#### **5. Darba ētika**

- 5.1 Darbinieks rīkojas profesionāli, tikai un vienīgi saskaņā ar normatīviem aktiem un vispārējiem tiesību principiem.
- 5.2 Darbinieks izmanto darba laiku intensīvi un lietderīgi.
- 5.3 Darbinieks lemj radoši, mērķtiecīgi, izrāda pašiniciatīvu un izsaka savus priekšlikumus darba pilnveidošanai.
- 5.4 Darbinieks ir atbildīgs par darba pienākumu savlaicīgu un kvalitatīvu izpildi.

#### **6. Kodeksa normu pārkāpumu izskatīšana**

- 6.1 Ētikas kodeksa normu pārkāpuma gadījumā, t.sk. 4. punktā minētajos gadījumos, darbiniekam ir tiesības iesniegt sūdzību par darbinieku tā tiešajam vadītājam vai, attiecīgi to pamatojot, lūgumu valdei nodot jautājuma izskatīšanu Ētikas komisijai.
- 6.2 Valde ar valdes rīkojumu izveido Ētikas komisiju. Komisija izvērtē sūdzības un iesniegumus par profesionālās ētikas un uzvedības pamatprincipu ievērošanu un sniedz konsultācijas par ētiskas rīcības jautājumiem.

#### **7. Nobeiguma noteikumi**

- 7.1. Katra vadītāja pienākums ir veicināt Kodeksa normu ievērošanu un tai skaitā iepazīstināt savus darbiniekus ar Ētikas kodeksu, un katrs darbinieks ar parakstu apliecina, ka ir iepazinies ar kodeksu.
- 7.2. Ētikas kodeksa saturu regulāri, bet ne retāk kā reizi piecos gados pārskata Ētikas komisija un nepieciešamības gadījumā sniedz priekšlikumus Administrācijas vadītājam par Ētikas kodeksa grozījumiem.
- 7.3. Ētikas kodekss ir publiski pieejams LNSC mājas lapā.