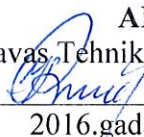




LATVIJAS REPUBLIKA
IZGLĪTĪBAS UN ZINĀTNES MINISTRIJA
JELGAVAS TEHNIKUMS

Pulkveža O.Kalpaka ielā 37, Jelgava, LV - 3001, Reģ. Nr. 2834002415, nodokļu maksātāja kods: LV90000041031
Tāl./ fakss: 63025605, 63025620, e-pasts: info@jelgavastehnikums.lv

APSTIPRINU:
Jelgavas Tehnikuma direktore
 J. Rudzīte
2016.gada 29.decembrī

**Jelgavas Tehnikuma
Ētikas kodekss**

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

1. Ētikas Kodeksa mērķis ir veidot labu darba praksi, kas ir balstīta uz ētikas pamatprincipiem un palīdz Jelgavas Tehnikuma pedagogiem un darbiniekiem (turpmāk darbinieks vai darbinieki) rast atbildes uz jautājumiem, kas saistīti ar dažādām ētikas dilemmām. Kodeksā ietvertie ētikas principi un normas ir saistoši visiem darbiniekiem viņu attieksmē pret darbu, savstarpējā saskarsmē, kā arī attiecībās ar vadību, valsts institūcijām, sadarbības partneriem u.c. Jelgavas Tehnikuma darbinieku galvenās pamatvērtības ir: godīgums un taisnīgums, atbildība, atklātība, lojalitāte, profesionalitāte un cieņa.
2. Darbinieki izturas godprātīgi pret saviem pienākumiem, principiāli rīkojas ikvienā negodīgas rīcības gadījumā.
3. Jelgavas Tehnikuma darbinieki atbalsta augstu ētikas standartu ievērošanu un godīgu darbu, jo laba reputācija ir Jelgavas Tehnikuma darbības priekšnoteikums.
4. Direktors atbalsta darbiniekus, nododot viņiem iestādes vērtības un sniedzot padomu, aktīvi iesaistot problēmu risināšanā, līdz nodarbinātais kļūst pietiekoši zinošs un patstāvīgs.
5. Darbinieki apzinās prasības un nosacījumus, kā arī savas darbības ieguldījumu, tādēļ izjūt personisku atbildību par veiktā darba un dalības kvalitāti iestādes kopīgo mērķu sasniegšanā.
6. Darbinieki savus pienākumus veic profesionāli, ievērojot precizitāti, rūpību un savlaicīgumu, lai nodrošinātu iestādes darba efektivitāti un kvalitāti. Darbinieki veic tādus pienākumus un pieņem tādus lēmumus, kas atbilst viņa kompetences līmenim.

7. Darbinieki savu pienākumu izpildē un lēmumu pieņemšanā norobežojas no personīgajām interesēm un ārējas ietekmes (citu personu, politisku, reliģisku vai sociālu grupu interesēm).
8. Darbinieki ir lojāli savam darba devējam, un lojalitāte nozīmē ne tikai uzticēto pienākumu un norādījumu izpildi, bet arī radošu līdzdalību, profesionālu atbalstu un padomu attiecībās ar citiem kolēģiem.
9. 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.
10. Iestāde dod priekšroku atbalstīt un apmācīt darbiniekus, nevis nekavējoties sodīt par nepareizu rīcību. Darbinieki jautā padomu augstāka līmeņa vadītājam vai kolēģim ar attiecīgo kompetenci.
11. Darbinieki un darba vadītāji uztur abpusēji labas attiecības. Ir gatavi regulāri sniegt un saņemt konstruktīvu un atklātu novērtējumu.
12. Darbinieki atļauts brīvi paust savu personīgo viedokli gan darba vietā, ja tas neaizskar kolēģu cieņu, gan brīvajā laikā, ja negrauj iestādes reputāciju.
13. 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.
14. Aizskaroša uzvedība, tai skaitā iebaidīšana, uzmākšanās (ārpusreglamenta attiecības), vardarbība, kā arī aizskarošu mutisku, drukātu un elektronisku materiālu izplatīšana ir stingri aizliegta.
15. Darbinieki respektē un vienlīdzīgi izturas pret jebkuru kolēģi neatkarīgi no viņa ieņemamā amata uzņēmumā.
16. Izturas ar cieņu pret citu darbinieku sagatavotajiem dokumentiem, kas saistīti ar viņu tiešajiem darba pienākumiem. To aplūkošana iespējama, tikai saskaņojot ar pašu darbinieku vai vadību.
17. Darbinieki aizsargā gan iestādes īpašumu, gan konfidenciālo informāciju un neizmanto to nelietīgi vai privātu mērķu sasniegšanai.
18. Darbinieki sniedz iestādei nepieciešamo personīgo informāciju, kura tiek saglabāta konfidenciāla un netiek publiskota. Tās publiskošana iespējama tikai iepriekš saskaņojot ar darbinieku.
19. Lai izvairītos no viedokļu nesakrītības publiskajā telpā, iepriekš iestādē mutiski tiek saskaņota kārtība kā un kad darbinieki publiski pauž uzņēmuma viedokli medijos vai citiem interesentiem.
20. Neviena darbinieks nedrīkst sniegt komentāru/iestādes viedokli medijiem, pirms tas nav saskaņots ar iestādes vadītāju vai juristu.

21. Finanšu un visa cita ar iestādi saistīta informācija, kas tiek pausta medijiem, valsts iestādēm, sabiedrībai vai citā publiskā telpā ir pilnīga, godīga, precīza un saprotama.
22. Darbinieki atturas publiski paust tādu viedokli, kas ir pretējs vai nesavienojams ar iestādes darbības mērķiem. Publiski paužot atšķirīgu nostāju kādā jautājumā, personiskais viedoklis stingri un nepārprotami ir nošķirams no iestādes oficiālā viedokļa.
23. Ja ir noticis komunikācijas pārpratumus iestādes iekšienē attiecībās starp darbiniekiem, tad nekavējoties to novērš savstarpēji, bez aizvainojumiem izskaidrojot patieso informāciju. Pieļaut kļūdas, godīgi atzīt tās un pamatot patiesību, ir cilvēcīga ētiskas rīcības sastāvdaļa.
24. Nepatiesas informācijas paušana un savstarpēja nomelnošana ir stingri aizliegta.
25. Darbinieki sadarbojas ar kolēģiem, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību profesionālo pienākumu izpildē, un ļaunprātīgi neizmanto kolēģu uzticēšanos.
26. Nav pieļaujama kolēģu pazemošana, publiska kritika un ciniska attieksme. Uz kļūdām darba procesā norāda personīgi. Vērtē kolēģa darbu, nevis viņa personību vai uzskatus.
27. 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.
28. Darbinieki šķir privāto dzīvi no darba attiecībām un neizmanto darba laiku, lai risinātu privātās dzīves problēmas, ja tādas radušās.
29. 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.
30. Darbinieki 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 radīt aizdomas par potenciāliem, šķietamiem vai reāliem interešu konfliktiem.
31. Iestādes reputāciju veido visi darbinieki, jo katram ir jāpieņem kādi lēmumi un katrs darbinieks tiek identificēts ar iestādi. Darbinieki var nonākt ētikas pretrunās, tāpēc iestādes vadība un jurists uzrauga Kodeksa pielietojumu praksē, periodiski pārbaudot tā piemērotību, adekvātumu un efektivitāti visos uzņēmuma līmeņos, nepieciešamības gadījumā pilnveidojot to.
32. Iestādes vadītājs un jurists pēc ikdienas novērojumiem un pārrunām ar darbiniekiem izvērtē Ētikas kodeksa piemērotību un ievērošanu.

*Dokumentu izstrādāja
Daiga Reča
Jelgavas Tehnikuma juriste*