

Nacionālās kultūras mantojuma pārvaldes
ĒTIKAS KODEKSS

Izdots saskaņā ar Valsts pārvaldes
iekārtas likuma 73. panta pirmās daļas
4. punktu, ievērojot profesionālās
ētikas principus un starptautiskās
konvencijas kultūras mantojuma jomā

I VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

1. Ētikas kodeksa mērķis ir noteikt Nacionālās kultūras mantojuma pārvaldes (turpmāk – Pārvalde) valsts ierēdņu un darbinieku profesionālās ētikas un uzvedības pamatprincipus.
2. Pārvaldes valsts ierēdņi un darbinieki (turpmāk – Darbinieks) savā darbībā ievēro Ētikas kodeksu. Situācijās, kas nav minētas šajā kodeksā, Darbinieks rīkojas saskaņā ar vispārējām uzvedības normām.
3. Ētikas kodeksa uzdevums ir veicināt Darbinieka likumīgu, godprātīgu un profesionālu darbību sabiedrības interesēs.

II PĀRVALDES DARBINIEKU PROFESIONĀLĀS ĒTIKAS PAMATPRINCIPI

4. Pārvaldes Darbinieks, pildot savus amata pienākumus, kā arī ikdienā, ievēro šādus profesionālās ētikas pamatprincipus:

4.1. Profesionalitāte:

4.1.1. Darbinieks rīkojas tiesiski un taisnīgi, lai saglabātu kultūras mantojumu nākamajām paaudzēm, ievērojot autentiskuma, vērtīgu uzslāņojumu saglabāšanas, profesionālas konservācijas, restaurācijas un kvalitatīvas mūsdienu attīstības principu. Darbinieks atbalsta cilvēka dzīves kvalitātes paaugstināšanu, ko sniedz apzināts un sakopts kultūras mantojums ilgtermiņa attīstībā.

4.1.2. Darbinieks apzinās sava amata veikšanai nepieciešamo profesionālo kompetenci, viņam ir augsta tiesiskā apziņa, viņš rīkojas profesionāli, tikai un vienīgi saskaņā ar vispārīgiem tiesību principiem, Eiropā un Latvijā atzītu kultūras mantojuma saglabāšanas filozofiju, normatīviem aktiem un Pārvaldē atzītiem kultūras mantojuma saglabāšanas principiem.

4.2. Atbildīgums:

4.2.1. Amata pienākumus Darbinieks veic atbildīgi, izmantojot savas zināšanas, darba pieredzi, prasmes un iemaņas, lai sasniegtu profesionāli augstu rezultātu.

4.2.2. Darbinieks ir uzņēmīgs, mērķtiecīgs, izrāda pašiniacitīvu un izsaka savus priekšlikumus darba pilnveidošanai.

4.2.3. Darbinieks ir atbildīgs par savu tiešo pienākumu savlaicīgu un kvalitatīvu izpildi. Darbinieks ar savu darbību vai bezdarbību nerada morālus vai materiālus kaitējumus Pārvaldei.

4.2.4. Darbinieks, veicot darba pienākumus, pakļaujas sava tiešā vadītāja likumīgiem un pamatotiem rīkojumiem un norādījumiem.

4.3. Objektivitāte:

4.3.1. Pieņemot lēmumus, Darbinieks balstās tikai uz objektīvu, pārbaudītu informāciju, pēc būtības piemērojot normatīvos aktus (tiesiskuma princips, patvaļas aizlieguma princips) un Pārvaldē atzītos kultūras mantojuma saglabāšanas principus.

4.3.2. Darbinieks ir neatkarīgs savu pienākumu izpildē, norobežojas no personīgajām interesēm un ārējās ietekmes (objektivitātes princips).

4.3.3. Darbinieks, izsakot viedokli, pārliecinās, ka tajā nav nepatiesas vai tendencioza informācija.

4.3.4. Darbinieks, pildot savus darba pienākumus, ievēro vienādu attieksmi, neatkarīgi no savas subjektīvās nostājas pret personu, kas iesniegusi, vai ieinteresēta jautājuma izskatīšanā (vienlīdzības princips).

4.3.5. Objektivitātes principa ievērošana lobēšanas procesā:

4.3.5.1. darbinieks informē vadītāju par lobētāju, ar kuru notikušas konsultācijas vai no kura ir saņemta informācija, kas attiecas uz darbinieka kompetencē nodota jautājuma sagatavošanu vai lēmuma pieņemšanu un pēc pieprasījuma atklāj lobētāja priekšlikuma saturu;

4.3.5.2. darbinieks nodrošina, lai visiem lobētājiem, kas ir ieinteresēti konkrētā jautājuma izlemšanā, tiek dotas vienlīdzīgas iespējas tikt ar lēmuma pieņēmējiem un sagatavotājiem un saņemt nepieciešamo informāciju;

4.3.5.3. darbinieks nenodrošina īpašas priekšrocības kādam no lobētājam salīdzinot ar citām ieinteresētajām pusēm, tai skaitā sniedzot papildus informāciju, nodrošinot piekļuvi lēmuma pieņēmējiem vai citus labumus;

4.3.5.4. darbinieks neizmanto savu dienesta stāvokli un personiskos kontaktus, lai kādam no lobētājiem nodrošinātu piekļuvi augstākstāvošām amatpersonām, kas ir atbildīgas par lobētāja interesēs esošo lēmumu pieņemšanu, kā arī nemaldina lobētāju, radot iespaidu, ka var nodrošināt piekļuvi Pārvaldes vadībai vai augstākstāvošām amatpersonām, vai arī ietekmēt viņu pieņemto lēmumu.

4.4. Neatkarība:

4.4.1. Darbinieks nenodarbojas ar mākslas, antikvāro priekšmetu vai senlietu kolekcionēšanu, ja viņa darbs saistīts ar attiecīgo jomu.

4.4.2. Darbinieks iepriekš informē un nepiedalās jautājuma lemlēmšanā, ja viņš savas personīgās, profesionālās, radošās vai zinātniskās darbības ietvaros, saņemot materiālu vai kādu citu labumu, ir veicis izpēti, projektēšanu, sniedzis konsultācijas vai kādu citu darbu.

4.4.3. Darbinieks iepriekš informē un nepiedalās jautājuma izskatīšanā un lēmuma pieņemšanā situācijās, kad pieņemtais vai gatavotais lēmums var ietekmēt, vai radīt aizdomas, ka tas ietekmē darbinieka vai tā ģimenes locekļu personiskās vai mantiskās intereses, kā arī organizācijas, ar kurām darbinieks ir saistīts, vai to sponsoru mantiskās intereses.

4.4.4. Darbinieks neizmanto Pārvaldes dokumentāciju, materiālus (tai skaitā, tehnisko aprīkojumu) un informāciju (kas nav brīvi pieejama trešajām personām) darbībai, kuras rezultātā viņš gūst materiālu labumu no kādas citas personas, kā arī darbībai, kas neatbilst Pārvaldē pieņemtajai kultūras mantojuma saglabāšanas filozofijai un/vai grauj Pārvaldes tēlu un reputāciju.

4.4.5. Darbinieks neizmanto dienesta stāvokli pasūtījumu iegūšanā savam personīgam radošam, zinātniskam, vai kādam citam trešās personas apmaksātam darbam.

4.4.6. Darbiniekam ir tiesības, pārstāvēt ar Pārvaldes pilnvarojumu, Pārvaldi komisijās, kas izvērtē radošu darbu (konkursa projektus u.c.), saņemot atlīdzību, ja tas saistīts ar papildus darbu un neietekmē objektīvu lēmumu pieņemšanu.

4.4.7. Darbinieks izvērtē ikvienu ielūgumu, ņemot vērā to, kāds labums no šādu ielūgumu pieņemšanas ir Pārvaldei un kultūras mantojuma saglabāšanas interesēm kopumā un vai tas nav saistīts ar ieinteresētību panākt kādu labvēlību piedāvātājam.

4.4.8. Neatkarības principa ievērošana lobēšanas procesā:

4.4.8.1. darbinieks nepieņem no lobētāja vai organizācijas, kas algo lobētāju, dāvanas, kā arī viesmīlības piedāvājumus vai citus labumus, kas pārsniedz sabiedrībā vispārpieņemtās pieklājības normas, savām vai ģimenes locekļu vajadzībām;

4.4.8.2. darbinieks nelūd lobētāju vai organizācijas, kas algo lobētāju, materiāli atbalstīt Pārvaldes rīkotos pasākumus vai citu organizāciju, ar kuru darbinieks saistīts;

4.4.8.3. darbiniekam aizliegts par atlīdzību vai bez tās pārstāvēt personu kā lobētājam valsts vai pašvaldības institūcijās.

4.5. Atklātība:

4.5.1. darbiniekam ir pienākums nekavēt oficiālās informācijas, ko var vai vajag izpaust, nonāksanu atklātībā, un pienākums nesniegt nepatiesu vai maldinošu informāciju;

4.5.2. darbinieks drīkst izpaust informāciju tikai saskaņā ar normatīvo aktu prasībām par tās atklātību vai konfidencialitāti;

4.5.3. darbinieks informāciju, kas viņam kļuvusi zināma, pildot darba vai amata pienākumus, nedrīkst izpaust vai izmantot mērķiem, kas nav saistīti ar amata pienākumu veikšanu, konkrētu darba uzdevumu pildīšanu vai zinātnisko darbību.

III PĀRVALDES DARBNIEKA UZVEDĪBAS PAMATPRINCIPI

5. Darbiniekam ar savu uzvedību un rīcību jāvairo sabiedrības uzticība Pārvaldes darbībai.
6. Pārvaldes darbībā jāievēro savstarpējas cieņas un koleģialitātes principi, savstarpēja palīdzība kopēju uzdevumu veikšanā.
7. Darbiniekam jācenšas uzturēt sevī pozitīvu skatu uz dzīvi, optimismu, laipnību, iecietību, respektējot ikviena likumīgās intereses.
8. Darbinieks nav augstprātīgs un autoritārs pret kolēģiem, jāņem vērā citu viedokļi, kas objektīvi profesionāli jāizvērtē.
9. Darbinieks sadarbojas ar kolēģiem, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību profesionālo pienākumu izpildē, un ļaunprātīgi neizmanto kolēģu uzticēšanos.
10. Darbinieks, pildot darba pienākumus vai arī ārpus tiem, nekaitē Pārvaldes reputācijai, saistībā ar profesionālo sfēru publiski paužot (tai skaitā, elektroniskajā vidē) tikai patiesu un pārbaudītu informāciju.
11. Vienlaikus atrodoties darba attiecībās ar citu darba devēju, vai darbojoties nevalstiskajās organizācijās, darbinieks ievēro Pārvaldes ētikas pamatprincipus un normas.
12. Ārpus darba laika darbinieks izvēlas tādu uzvedības stilu, lai neradītu sabiedrības negatīvu attieksmi pret Pārvaldi.

IV INTEREŠU KONFLIKTA NOVĒRŠANA

13. Darbinieks lēmumus pieņem vienīgi sabiedrības interesēs, ievērojot Ētikas kodeksā noteikto. Darbinieks neizmanto amata stāvokli un Pārvaldes resursus privāto interešu risināšanai, personiska labuma vai citu personu savtīgu labumu gūšanai.
14. Darbinieks atsakās no tādu pienākumu veikšanas un lēmumu pieņemšanas, kas saistīti ar savām, savas ģimenes un citu radnieku, darījumu partneru personiskajām vai mantiskajām interesēm. Darbinieks nepieņem jebkādas tiešas vai netiešas dāvanas, izklaides piedāvājumus, labvēlības vai pateicības izpausmes, kas pielīdzināmas dāvanai, ja tās saistītas ar darba pienākumu pildīšanu.
15. Par situāciju, kurā darbiniekam, pildot amata pienākumus, jāpieņem lēmums vai jāpiedalās lēmuma pieņemšanā, vai jāveic citas ar ieņemamo amatu saistītas darbības, kas var ietekmēt (vai radīt iespaidu par šādu ietekmi) darbinieka, tā radnieku vai darījumu partneru personiskās vai mantiskās intereses, darbinieks informē augstāka līmeņa vadītāju vai patstāvīgi pieņem atbilstošu lēmumu, lai novērstu šādu situāciju.

V PROFESIONĀLĀS ĒTIKAS UN UZVEDĪBAS PAMATPRINCIPU IZVĒRTĒŠANA

16. Par ētikas kodeksa ievērošanu un uzraudzību ir atbildīgs katrs Pārvaldes darbinieks. Katram Darbiniekam ir tiesības izteikt savam kolēģim konstruktīvus, objektīvus un patiesus koleģiālus aizrādījumus.
17. Sūdzības par darbinieku šajā kodeksā noteikto normu pārkāpumiem izvērtē Ētikas komisija. Ētikas komisijas nolikumu un sastāvu apstiprina Pārvaldes vadītājs.