

APSTIPRINĀTS
ar Kultūras ministrijas
01.09.2005. rīkojumu Nr. 164
grozījumi:
01.09.2008. rīkojums Nr.P-278

Kultūras ministrijas ĒTIKAS KODEKSS

Ētikas kodeksa mērķis ir noteikt Kultūras ministrijas (turpmāk tekstā – KM) amatpersonu, ierēdņu un darbinieku (turpmāk tekstā – darbinieki) profesionālās ētikas principus un uzvedības normas.

Kodeksā ietvertie uzvedības principi un normas ir saistoši darbiniekiem viņu attieksmē pret darbu, savstarpējā saskarsmē, kā arī attiecībās ar citām institūcijām un sabiedrību.

Kodeksa uzdevums ir veicināt KM darbinieku individuālo atbildību un godprātību, tādējādi sekmējot KM uzdevumu sekmīgu izpildi, darba kultūras paaugstināšanos un vairojot sabiedrības uzticēšanos KM.

KM darbības mērķis - strādāt sabiedrības un Latvijas kultūras attīstības labā, savā darbībā līdzsvarojot rūpes par kultūras mantojumu ar atvērtību jaunradei un jaunām iniciatīvām.

KM pamatvērtības: atbildība, zināšanas (profesionalitāte), radošums, attīstība, atvērtība sadarbībai un darbības caurskatāmība, cieņa pret nacionālo kultūras mantojumu un atvērtība jaunām kultūras daudzveidības izpausmēm, tieksšanās uz izcilību.

1.Pamatprincipi

1.1.Taisnīgums un godīgums

1.1.1.KM mērķu īstenojums ir atkarīgs no sadarbības partneru un sabiedrības uzticības, tāpēc darbinieki ievēro nediskriminējošu un vienlīdzīgu attieksmi, tiesiskumu un godīgumu pret ikvienu personu.

1.1.2.Darbinieki godprātīgi izturas pret saviem pienākumiem, principiāli rīkojas ikvienā negodīgas rīcības gadījumā.

1.1.3.KM sagaida augstu ētikas standartu ievērošanu no saviem sadarbības partneriem, un laba reputācija ir sadarbības priekšnoteikums ar KM, bet partneru ētiski pārkāpumi var likt KM atturēties no sadarbības uzsākšanas vai turpināšanas.

1.2. Atbildīgums

1.2.1. Darbinieki apzinās savas darbības ietekmi uz kopīgajiem KM darbības rezultātiem, tāpēc ikviens izjūt personisku atbildību par KM darba kvalitāti un kopīgo mērķu sasniegšanu.

1.2.2. Darbinieki augstu vērtē profesionālu, precīzu, radošu darbu un tiecas veikt to pēc iespējas labāk un savlaicīgi, tā, lai nodrošinātu KM darba efektivitāti un pakalpojumu kvalitāti, un veicinātu uzticību KM.

1.2.3. Darbinieki apzinās, ka KM kopējo tēlu sabiedrībā veido katra atsevišķa darbinieka uzvedība un rīcība, tāpēc ar savu izturēšanos un attieksmi cenšas vairot apkārtējo cilvēku un sabiedrības cieņu.

1.2.4. Darbinieki ar savu darbību vai bezdarbību nerada morālus vai materiālus kaitējumus KM.

1.3. Objektivitāte un neitralitāte

1.3.1. Darbinieki pilda savus pienākumus objektīvi un taisnīgi, ievērojot personu vienlīdzību likuma priekšā un neizrādot īpašu labvēlību vai privilēģijas kādai personai.

1.3.2. Pildot darba uzdevumus, darbinieki izmanto tikai pārbaudītu objektīvu informāciju un pieņem lēmumus, pamatojoties uz faktiem un pierādījumiem.

1.3.3. Darbinieki savu pienākumu izpildē un lēmumu pieņemšanā norobežojas no personīgajām interesēm un ārējās ietekmes (citu personu, politisku, reliģisku vai sociālu grupu interesēm).

1.3.4. Darbinieki neļauj savai politiskajai, reliģiskajai u.c. pārliecībai ietekmēt uzticētā pienākuma izpildi.

1.4. Profesionalitāte

1.4.1. Darbinieki rūpējas par savas profesionālās kvalifikācijas izaugsmi un profesionālās pieredzes apgūšanu, ir uzņēmīgi, mērķtiecīgi, regulāri papildina savas profesionālās zināšanas, izrāda iniciatīvu un sniedz priekšlikumus darba uzlabošanai un pilnveidošanai.

1.4.2. Darbinieki ikdienas darbā un saskarsmē godā latviešu valodu un kultūru, vienlaikus ar cieņu izturoties pret citām kultūrām un valodām.

KM darbinieki izceļas ar augstu valodas kultūru un kompetenci kultūras jautājumos, regulāri seko līdzi procesiem Latvijas un pasaules kultūrā.

1.5.Lojalitāte

1.5.1.Darbinieki ir uzticīgi KM darbības mērķiem un pamatvērtībām, apzinoties, ka viņu kopīgais darbs kalpo Latvijas kultūras uzplaukumam.

1.5.2.Pildot amata pienākumus, vai ārpus tiem, darbinieki nerīkojas pretēji KM interesēm un neaizskar tās godu, bet rīkojas tā, lai tiktu saglabāta un vairota sabiedrības uzticība KM. Lojalitāte nozīmē ne tikai vadītāju uzticēto pienākumu un norādījumu izpildi, bet arī radošu līdzdalību un padomu attiecībās ar KM vadību un kolēģiem.

1.6.Atklātība

1.6.1.Atklāta KM darbība nodrošina augstu iestādes darba kvalitāti un sabiedrības uzticēšanos. KM darbības princips ir iespējami plaša atklātība un caurskatāmība gan lēmumu sagatavošanā, gan pieņemšanā, gan izpildē un īstenošanā.

Darbinieki savā profesionālajā darbībā ir atklāti pret sabiedrību un sniedz informāciju normatīvajos aktos noteiktajās informācijas atklātības robežās, vienlaikus ievērojot konfidencialitāti un cienot privātumu.

1.6.2.KM uzskata par pašsaprotamu pastāvīgu sabiedrības uzraudzību pār tās darbu. Informācijas pieejamības ierobežojumi ir pieļaujami tikai izņēmuma gadījumos Informācijas atklātības likuma noteiktajā kārtībā un tikai likumisku interešu aizsardzībai.

1.6.3.Katram darbiniekam ir pienākums nodrošināt atklātību KM darbībā un aktīvi rīkoties, lai novērstu jebkādu prettiesisku darbību slēpšanu vai atbalstīšanu.

2. Komunikācijas ētika

2.1.KM darbinieki savas kompetences ietvaros bez kavēšanās sniedz pieprasīto informāciju likumos noteiktajā kārtībā.

2.2.Lai sabiedrība varētu saņemt skaidru, nepārprotamu un drošu informāciju par KM politiku, kā arī tās īstenošanu un, apzinoties plašsaziņas līdzekļu īpašo lomu demokrātiskā sabiedrībā, kā arī to darba specifiku, KM nodrošina masu medijiem īpašus atvieglojumus informācijas iegūšanā. Tāpēc KM oficiālo viedokli pauž ministrs, valsts sekretārs vai preses sekretārs, kā arī īpaši pilnvaroti darbinieki.

2.3. Darbinieki atturas publiski paust tādu viedokli, kas ir pretējs vai nesavienojams ar KM darbības mērķiem. Publiski paužot atšķirīgu nostāju kādā jautājumā, personiskais viedoklis stingri un nepārprotami ir nošķirams no KM oficiālā viedokļa.

2.4. Saskaņā ar sabiedrību KM darbinieki kā privātpersonas rūpējas par KM reputāciju un prestižu, tāpēc atturas no izteikumiem, kuri ļautu sabiedrībai apšaubīt darbinieka lojalitāti, pilsonisko un morālo stāju.

2.5. Darbinieki seko, lai dienesta informācija tiktu izmantota tikai dienesta vajadzībām un neizmanto to privātu mērķu sasniegšanai.

2.6. Darbinieki iespēju robežās sniedz palīdzību ikvienam, kurš pēc tās vērsas, arī tad, ja problēma tieši neskar KM darbības sfēru

3. Interesu konflikta novēršana

3.1. Pildot amata pienākumus, darbinieki valsts un sabiedrības intereses vienmēr tur augstāk par privātām interesēm, neizmanto amata stāvokļa priekšrocības personīgā labuma gūšanai sev vai citai personai.

3.2. Darbinieki izvairās no situācijām, kurās varētu rasties reāls, iespējams vai šķietams interešu konflikts vai korupcijai labvēlīgi apstākļi.

3.3. Rodoties interešu konfliktam, darbinieki informē vadītāju un pārtrauc savu līdzdalību lēmumu pieņemšanā, atsakās no tādu darba pienākumu veikšanas, kas saistīti ar savām vai radnieku un draugu personiskām (mantiskām un nemantiskām) interesēm.

3.4. Darbinieki nav tiesīgi pieņemt jebkādas dāvanas, izklaidi, aizdevumu vai ko citu vērtīgu no organizācijas vai privātpersonas, kas varētu būt ieinteresēta ar šo rīcību ietekmēt sev pozitīva lēmuma pieņemšanu.

3.5. Darbinieki atturas pieņemt dāvanas vai labvēlības izpausmes, kas pielīdzināmas dāvanai, ja tās var ietekmēt vai radīt šaubas par kāda pienākuma vai uzdevuma izpildes objektivitāti.

3.6. 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 var radīt aizdomas par potenciāliem, šķietamiem vai reāliem interešu konfliktiem un mazināt sabiedrības uzticību KM.

3.7. Darbinieki neizmanto darbā gūtos kontaktus, lai iegūtu nepamatotu labvēlību vai neattaisnotus labumus savā privātajā dzīvē.

3.8. Darbinieki lieto KM īpašumu iespējami ekonomiski, racionāli un saudzīgi, kā arī neļauj to savtīgi izmantot citām personām. Ar darba pienākumu izpildi nesaistītām vajadzībām tālruņa sakarus, internetu u.tml. resursus darbinieki lieto atbilstoši KM iekšējos normatīvajos aktos noteiktajiem limitiem.

3.9. Atklājot interešu konfliktu, darbinieki nekavējoties informē personu, kas atrodas šajā konfliktā, kā arī ziņo par to KM vadībai.

„3¹. Pamatprincipi komunikācijā ar lobētājiem

3.1.¹ Lobētājs ir fiziska persona vai privāto tiesību juridiska persona, kas, savu vai citu privātpersonu interešu vadīta, par atlīdzību vai bez tās veic lobēšanu – apzināti un sistemātiski komunicē ar publiskās varas subjektiem nolūkā ietekmēt lēmumu pieņemšanas procesu noteiktu privātpersonu interešu īstenošanai.

3.2.¹ Darbiniekam ir pienākums publiskot informāciju par lobētāju, ar kuru ir notikušas konsultācijas vai no kura ir saņemta informācija, kas attiecas uz jautājumu, par ko darbinieks ir bijis atbildīgs, sagatavojot vai pieņemot lēmumu, kā arī pēc pieprasījuma darīt zināmu priekšlikuma saturu. Informāciju darbinieks publisko, ievietojot to KM mājas lapā un norādot normatīvo aktu projektu anotācijā (paskaidrojuma rakstā) saskaņā ar normatīvajiem aktiem, kuri regulē dokumentu izstrādi un iesniegšanu Ministru kabinetā, sniedzot šādus datus par lobētāju:

3.2.1.¹ vārds, uzvārds, juridiskās personas, ko lobētājs pārstāv, nosaukums;

3.1.2.¹ konkrēta lēmuma sagatavošanas process, saistībā ar kuru lobēšana ir notikusi (ja nav norādīts, darbiniekam ir jānorāda joma, uz kuru priekšlikums ir bijis vērsts);

3.1.3.¹ kādā veidā notikusi komunikācija ar lobētāju (tikšanās, sarakste, konsultatīvā padome, darba grupa vai cits veids).

3.2.¹ Ja lēmuma pieņemšanas gaitā atklājas, ka lēmums var skart darbinieka vai viņa ģimenes locekļu ekonomiskās intereses, darbinieks ar rakstisku ziņojumu publisko šo informāciju, lūdzot kompetences ietvaros augstākstāvošai amatpersonai vai institūcijai sevi atstatīt no turpmākās dalības lēmuma pieņemšanā.

3.3.¹ Darbinieki nodrošina, ka visiem lobētājiem, kas ir ieinteresēti konkrētā jautājuma izlemšanā, ir dotas vienlīdzīgas iespējas tikties ar lēmuma pieņēmējiem un sagatavotājiem un saņemt nepieciešamo informāciju.

3.4¹. Darbinieks izvērtē ikvienu ielūgumu vai viesmīlības piedāvājumu, kas saņemts, pildot amata pienākumus, ņemot vērā to, kāds labums no šādu ielūgumu pieņemšanas ir KM un vai tas nav saistīts ar ieinteresētību panākt kādu labvēlību piedāvātājam lēmuma pieņemšanas procesā.

3.5¹. Darbinieks, pieņemot lēmumu, ņem vērā visas sabiedrības intereses, ne tikai tās kuras aizstāv lobētājs.

3.6¹. Darbiniekam ir aizliegts, neievērojot vienlīdzības principu, kādam no lobētājiem nodrošināt īpašas priekšrocības, ja vien to īpaši neparedz tiesību akts vai līgums, salīdzinot ar citām ieinteresētajām pusēm, tai skaitā vienu no lobētājiem īpaši informējot par viņu interesējošo jautājumu loku, nodrošinot piekļuvi lēmuma pieņēmējiem vai citus labumus.

3.7¹. Darbiniekam ir aizliegts pieņemt no lobētāja vai organizācijas, kas algo lobētāju, dāvanas, viesmīlības piedāvājumus vai citus labumus savām vai ģimenes locekļu vajadzībām vai arī organizācijai, ar ko viņš ir saistīts. Ar citiem labumiem tiek saprasti arī transporta, izmitināšanas, ēdināšanas pakalpojumu un dzērienu apmaksa vai jebkāda cita veida materiālie labumi.

3.8¹. Darbiniekam ir aizliegts izmantot sava amata priekšrocības un personiskos kontaktus, lai kādam no lobētājiem nodrošinātu piekļuvi augstākstāvošām amatpersonām, kas ir atbildīgas par lobētāja interesēs esošo lēmumu pieņemšanu.

3.9¹. Darbiniekam ir aizliegts maldināt lobētāju, radot iespaidu, ka darbinieks var nodrošināt lobētājam piekļuvi valdības locekļiem vai augstākstāvošām amatpersonām, vai arī ietekmēt viņu pieņemto lēmumu.

3.10¹. Darbiniekam ir aizliegts lūgt lobētājiem vai organizācijām, kuras algo lobētāju, materiāli atbalstīt KM rīkotos pasākumus.

3.11¹. Darbiniekam ir aizliegts par atlīdzību vai bez tās pārstāvēt indivīdu, komersantu vai organizāciju kā lobētājam valsts vai pašvaldību institūcijā.”

4.Savstarpējās attiecības

4.1.Darbinieku savstarpējo attiecību pamatā ar kolēģiem un citām personām ir cieņa, pieklājība, godīgums, labvēlība, izpalīdzība, iecietība, sadarbība, savstarpēja uzticēšanās un atbalsts.

4.2. Darbinieki sadarbojas ar kolēģiem, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību profesionālo pienākumu izpildē un ļaunprātīgi neizmanto kolēģu uzticēšanos.

4.3. Darbinieki izvairās no augstprātības un autoritāra vadības stila, ievēro demokrātijas normas un koleģialitāti.

4.4. Nav pieļaujama kolēģu pazemošana, publiska kritika, ciniska attieksme. Uz kļūdām darba procesā norāda personīgi. Jāvērtē kolēģa darbs, nevis viņa personība vai uzskati.

4.5. Darbinieki izvairās no konfliktiem KM un ārpus tās, bet, ja tādi radušies, risina konstruktīvas sadarbības ceļā. Ar apmeklētājiem un kolēģiem diskutē savstarpējas cieņas, atklātības un sapratnes gaisotnē. Darbinieks ciena ikviena tiesības uz savu viedokli, ņem vērā citu uzskatus, nevienu personiski neaizskarot un neaizvainojot.

4.6. Darbinieki godīgi atzīst savu neētisko rīcību un pieļautās kļūdas, atvainojas un labo tās.

4.7. Darbinieki šķir privāto dzīvi no darba attiecībām un neizmanto darba laiku, kā arī padotā un vadītāja attiecības privātās dzīves problēmu risināšanai. Darbinieki neizmanto savtīgos nolūkos padotā un vadītāja koleģiālās attiecības, kolēģu nekompetenci, kļūdas vai pieredzes trūkumu.

4.8. Darbinieki nepieļauj savu kolēģu un citu personu goda un cieņas aizskaršanu vai diskriminējošu rīcību attiecībā uz nacionālo piederību, veselības stāvokli, vecumu, dzimumu, seksuālo orientāciju, politisko vai reliģisko pārliecību.

4.9. Ar oficiālai darba videi piemērotu korektu uzvedību, ārējo izskatu un stāju darbinieki veicina sabiedrības uzticēšanos KM. Arī ārpus darba laika darbinieki izvairās no tādām situācijām, kuras neatbilst vispārpieņemtajām uzvedības normām, lai neradītu sabiedrības negatīvu attieksmi pret ministriju.

4.10. KM veicina publiskas atzinības izteikšanu darbiniekiem par sekmīgu pienākumu pildīšanu, radošu pieeju un iniciatīvu.

5. Kodeksa īstenošana

5.1. Kodeksa īstenošana ir ikviena darbinieka pienākums, kas īstenojams, darbiniekam nemitīgi pilnveidojot sevi, ceļot apzinīgumu, attīstot

paškontroli un spēju izprast situāciju. KM vadība ar savu paraugu un darba organizāciju veicina Kodeksa principu un normu ievērošanu.

5.2. Kodeksa īstenošana ir ikviena darbinieka pienākums. Darbiniekam ir jāvairo savs apzinīgums, jāmacās izprast situāciju, jāstiprina sava paškontrole un jāpildinveidojas.

5.3. Darbinieki cenšas novērst nelikumīgu un kodeksā noteiktajiem principiem un uzvedības normām neatbilstošu rīcību ministrijā.

5.4. Kodeksa īstenošanu pārrauga un sūdzības par kodeksā noteikto principu un normu pārkāpumiem izskata KM Ētikas komisija, kuras sastāvu apstiprina valsts sekretārs. Ētikas komisijas lēmumiem ir ieteikuma raksturs.

5.5. Kodekss ir darba attiecību neatņemama sastāvdaļa un tā pārkāpumi ir disciplinārtiesiskās sekas līdz pat darba attiecību uzteikumam.