

Latvijas Neredzīgo bibliotēkas ĒTIKAS KODEKSS

1.Pamatprincipi

1.1.Ētikas kodeksa mērķis ir noteikt Latvijas Neredzīgo bibliotēkas (turpmāk tekstā – LNerB) amatpersonu, ierēdņu un darbinieku (turpmāk tekstā – darbinieki) profesionālās ētikas principus un uzvedības normas.

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

1.3.Kodeksa uzdevums ir veicināt LNerB darbinieku individuālo atbildību un godprātību, tādējādi sekmējot LNerB uzdevumu sekmīgu izpildi, darba kultūras paaugstināšanos.

2.Pamatprincipi

2.1.Taisnīgums un godīgums

2.1.1. LNerB mērķu īstenojums ir atkarīgs no sabiedrības uzticības, tāpēc darbinieki ievēro vienlīdzīgu attieksmi, tiesiskumu un godīgumu pret ikvienu personu.

2.1.2.Darbinieki godprātīgi izturas pret saviem pienākumiem, principiāli rīkojas ikvienā negodīgas rīcības gadījumā un neizmanto amata stāvokli personīgā labuma iegūšanai..

1.2.Atbildība

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

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

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

2.2.4.Darbinieki ar savu darbību vai bezdarbību nerada morālus vai materiālus kaitējumus LNerB.

2.3.Objektivitāte un neitralitāte

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

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

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

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

2.4.Professionalitāte

2.4.1. 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.

2.4.2. Darbinieki savus pienākumus pilda ar augstu pienākuma sajūtu, uzņemoties atbildību par savu rīcību. Darbinieks informē savus kolēģus par profesionāli aktuālām tēmām un pieredzi, kas var būt noderīga arī citiem darbiniekiem.

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

2.5. Lojalitāte

2.5.1. Darbinieki ir uzticīgi LNERB darbības mērķiem, pamatvērtībām un darbības principiem.

2.5.2. Pildot amata pienākumus, darbinieki rīkojas saskaņā ar LNERB interesēm, neaizskarot tās godu. Lojalitāte nozīmē ne tikai vadītāju uzticēto pienākumu un norādījumu izpildi, bet arī radošu līdzdalību un padomu attiecībās ar LNERB vadību un kolēģiem.

2.6. Atklātība

2.6.1. Atklāta LNERB darbība nodrošina augstu iestādes darba kvalitāti un sabiedrības uzticēšanos. LNERB uzskata par pašsaprotamu pastāvīgu sabiedrības uzraudzību pār tās darbu.

2.6.2. Darbinieki savā profesionālajā darbībā ievēro konfidencialitāti saistībā ar darbības rezultātā saņemto informāciju, neizmanto to savās interesēs un ciena privātumu.

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

3. Komunikācijas ētika

3.1. LNERB darbinieki, savas kompetences ietvaros paužot informāciju, kas saistīta ar bibliotēkas darbu, apzinās, ka tā veido kopējo bibliotēkas tēlu sabiedrībā. Darbinieki atturas publiski paust tādu viedokli, kas ir pretējs vai nesavienojams ar LNERB darbības mērķiem.

3.2. Darbiniekam jāievēro konfidencialitāte attiecībā uz informāciju vai ziņām par lasītājiem vai kolēģiem, kas kļuvusi zināma, pildot darba vai amata pienākumus, to nedrīkst prettiesiski izpaust vai izmantot mērķiem, kas nav saistīti ar amata pienākumu veikšanu vai konkrētu darba uzdevumu pildīšanu.

3.3. Darbinieki nav tiesīgi, balstoties uz personīgiem novērojumiem, publiski paust uzskatus par bibliotēkas administrācijas iespējamo viedokli.

3.4. Neslavas celšana, kā arī pret LNERB politiku vai vadību vērsta kritika ārpus LNERB, uzskatāma par neētisku un nav pieļaujama.

3.5. Saskarsmē ar apmeklētājiem un citām personām darbinieki izturas ar cieņu, ir pieklājīgs un iecietīgs, respektējot ikviena likumiskās intereses.

4. Savstarpējās attiecības

4.1. Darbinieku savstarpējo attiecību pamatā 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 LNERB 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.

5. Interesu konflikta novēršana

5.1.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.

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

5.3.Ja darbinieks nonāk situācijā, kas var izraisīt interešu konfliktu, nekavējoties jāinformē struktūrvienības vadītājs vai direktors.

5.4.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.

5.5.Darbinieki nedrīkst pieņemt no lasītājiem personīgu kompensāciju naudas veidā par pakalpojumiem, kas sniegti kā bibliotēkas pakalpojumi un ir darbinieka kompetencē un tiek veikti darba laikā.

5.6.Darbinieki drīkst ar direktora atļauju strādāt papildus darbus citās iestādēs, ja tas netraucē darba izpildi bibliotēkā un darbinieks nav interešu konfliktā..

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

5.8.Darbinieki lieto LNERB 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 LNERB iekšējos normatīvajos aktos noteiktajiem limitiem.

6. Pamatprincipi komunikācijā ar lobētājiem

6.1. LNERB amatpersonām ir:

6.1.1.pienākums publiskot (nodrošinot informāciju iestādes mājaslapā, normatīvo aktu projektu anotācijā) informāciju par lobētāju (pārstāvētās personas vārds, uzvārds vai nosaukums, juridiskā persona, ko tas pārstāv, konkrēta lēmuma sagatavošanas process, saistībā ar kuru notiek lobēšana (ja nav norādīts, tad amatpersonai jānorāda joma, uz kuru priekšlikums vērsts) un konsultācijas ar lobētājiem (konsultatīvā padome, darba grupa vai cits veids) un to veikšanas pamatojums)), ar kuru ir notikušas konsultācijas vai no kuras ir saņemta informācija, kas attiecas uz jautājumu, par

ko LNerB amatpersona ir bijusi atbildīga sagatavot vai pieņemt lēmumu, ka arī pēc pieprasījuma darīt zināmu priekšlikuma saturu;

6.1.2. publiski jāatklāj (informācijas ievietošana <http://www.vid.gov.lv>) informācija par savām un savu ģimenes locekļu ekonomiskajām interesēm, ja tās ir vai varētu būt saistītas ar amata pienākumu pildīšanu;

6.1.3. pienākums atstatīt sevi no amata pienākumu pildīšanas vai lēmuma pieņemšanas procesa situācijās, kad pieņemtais vai gatavotais lēmums var ietekmēt vai var radīt aizdomas, ka tas tiek ietekmētas:

6.1.3.1. amatpersonas vai tās ģimenes locekļu personiskās vai mantiskās intereses,

6.1.3.2. organizācijas, ar kuru LNerB amatpersona ir saistīta, vai tās sponsoru mantiskās intereses.

6.1.4. jānodrošina, ka visiem lobētājiem, kas ir ieinteresēti konkrētā jautājuma izlemšanā, ir dotas vienlīdzīgas iespējas tikties ar lēmuma pieņēmējiem un sagatavotājiem un saņemt nepieciešamo informāciju;

6.1.5. jāizvērtē ikviens ielūgums vai viesmīlības piedāvājums, ņemot vērā to, kāds labums no šādu ielūgumu pieņemšanas ir publiskās varas subjektam kopumā un vai tas nav saistīts ar ieinteresētību panākt kādu labvēlību piedāvātājam.

6.2. LNerB amatpersonām ir aizliegts:

6.2.1. 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;

6.2.2. 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;

6.2.3. izmantot savu dienesta stāvokli un personiskos kontaktus, lai kādam no lobētājiem nodrošinātu piekļuvi augstākstāvošām amatpersonām, kas ir atbildīgas par lobētāja interesēs esošo lēmumu pieņemšanu;

6.2.4. lūgt lobētājiem vai organizācijām, kuras algo lobētāju, materiāli atbalstīt institūcijas, kurā viņš ir nodarbināts, rīkotos pasākumus vai organizāciju, ar kuru amatpersona ir saistīta;

6.2.5. par atlīdzību vai bez tās pārstāvēt indivīdu, komersantu vai organizāciju kā lobētājam valsts vai pašvaldību institūcijā.

7. Kodeksa īstenošana

7.1. Kodeksa īstenošana ir ikviena darbinieka pienākums, kas īstenojams, darbiniekam nemitīgi pilnveidojot sevi, ceļot apzinīgumu, attīstot paškontroli un spēju izprast situāciju.

7.2. Visi darbinieki, uzsākot darba attiecības, tiek iepazīstināti ar Ētikas kodeksa saturu.

7.3. Kodeksa īstenošanu pārrauga un sūdzības par kodeksā noteikto principu un normu pārkāpumiem izskata LNerB Ētikas komisija, kuras sastāvu apstiprina bibliotēkas direktors. Ētikas komisija nodrošina skaidrojumus un konsultācijas par ētikas jautājumiem.