

APSTIPRINU:

Nacionālā kino centra vadītāja
I.Gailīte – Holmberga
Rīgā, 19.08.2013.

*Izdots saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas
likuma 73.pantu*

NACIONĀLĀ KINO CENTRA ĒTIKAS KODEKSS

I

Vispārīgie noteikumi

1. Ētikas kodeksa mērķis ir noteikt Nacionālā kino centra (turpmāk NKC) amatpersonu, ierēdņu un darbinieku (turpmāk tekstā – darbinieks) profesionālās ētikas un uzvedības normas.
2. Darbinieks savā darbībā ievēro Ētikas kodeksu. Situācijās, kas nav minētas šajā kodeksā, darbinieks rīkojas saskaņā ar vispārējiem uzvedības un morāles principiem.
3. Ētikas kodeksa uzdevums ir veicināt darbinieka likumīgu, godprātīgu un profesionālu darbību sabiedrības interesēs.

II

Ētikas pamatprincipi

4. Darbinieks, pildot savus amata pienākumus, kā arī ārpus to pildīšanas, ievēro šādus profesionālās ētikas pamatprincipus:

4.1. Taisnīgums un godīgums:

- 4.1.1. Darbinieks savā darbībā ievēro cilvēktiesības.
- 4.1.2. Darbinieks rīkojas taisnīgi un godīgi, ievērojot personu vienlīdzību likuma priekšā un neizrādot labvēlību vai nepamatotas privilēģijas kādai no tām.
- 4.1.3. Darbiniekam ir augsta tiesiskā apziņa, viņš rīkojas profesionāli, tikai un vienīgi saskaņā ar tiesību aktiem un vispārējiem tiesību principiem.
- 4.1.4. Darbiniekam, īstenojot valsts pārvaldes funkcijas, nav savu interešu.

4.2. Atbildīgums un profesionalitāte:

- 4.2.1. Amata pienākumus darbinieks veic atbildīgi un profesionāli, izmantojot savas zināšanas, prasmes, iemaņas un darba pieredzi, lai sasniegtu profesionāli augstu rezultātu.
- 4.2.2. Darbinieks ir uzņēmīgs, mērķtiecīgs, regulāri papildina savas profesionālās zināšanas, izrāda pašiniciatīvu un izsaka savus priekšlikumus darba pilnveidošanai.
- 4.2.3. Darbinieks ir atbildīgs par savu tiešo pienākumu savlaicīgu un kvalitatīvu izpildi.
- 4.2.4. Darbinieks ar savu darbību (bezdarbību) nerada morālus vai materiālus kaitējumus NKC.
- 4.2.5. Darbinieks ir uzticīgs NKC darbības mērķiem un pamatvērtībām.

- 4.2.6. Darbinieks savā darbībā ievēro labās pārvaldības principus un uzlabo sabiedrībai sniegto pakalpojumu kvalitāti.
- 4.2.7. Darbinieks savu darbību organizē pēc iespējas ātri, pieejami un efektīvi.
- 4.2.8. Darbinieks nenoniecina citu darbinieku darbu.
- 4.2.9. Darbinieks neiesaistās darbībā, profesijā vai pasākumā, kas var mazināt viņu godprātību, objektivitāti un neatkarību, vai mazināt NKC reputāciju.
- 4.2.10. Darbinieks darbā demonstrē profesionālo kompetenci un uzņemas atbildību par savu turpmāko profesionālo attīstību. Darbinieks pilnveido savas zināšanas un paaugstina savu kvalifikāciju, lai nodrošinātu NKC kopējo darba kvalitāti.

4.3. Objektivitāte un neatkarība:

- 4.3.1. Pieņemot lēmumus, darbinieks ņem vērā tikai objektīvu un pārbaudītu informāciju, pamatojoties uz iegūtajiem faktiem un pierādījumiem.
- 4.3.2. Darbinieks ir patstāvīgs un neatkarīgs savu pienākumu izpildē, norobežojas no personīgajām interesēm un ārējās ietekmes (citu personu, politisku, reliģisku vai sociāli grupu interesēm, pakļaušanās sabiedrības protestiem vai bailēm no kritikas).
- 4.3.3. Darbinieks iepriekš informē un nepiedalās jautājumu lemšanā, ja viņš savas personīgās, profesionālās, radošās vai zinātniskās darbības ietvaros, saņemot materiālu vai kādu citu labumu, ir sniedzis konsultācijas vai kādu citu darbu.
- 4.3.4. Darbinieks, kas ir iesaistīts iepirkumu komisijas vai projektu vērtēšanas ekspertu komisijas darbā, nedrīkst pārstāvēt kandidāta vai pretendenta intereses, kā arī nedrīkst būt saistīts ar kandidātu vai pretendentu. Komisijas locekļi un eksperti paraksta apliecinājumu, ka nav tādu apstākļu, kuru dēļ varētu uzskatīt, ka viņi ir ieinteresēti konkrēta kandidāta vai pretendenta izvēlē vai darbībā vai ka viņi ir saistīti ar kandidātu vai pretendentu.
- 4.3.5. Ja kāds no iepirkumu komisijas vai projektu vērtēšanas ekspertiem konstatē, ka attiecībā uz viņu pastāv tādi apstākļi, kuru dēļ varētu uzskatīt, ka viņi ir ieinteresēti konkrēta kandidāta vai pretendenta izvēlē vai darbībā vai ka viņi ir saistīti ar kandidātu vai pretendentu, viņš neparaksta apliecinājumu, bet iesniedz iestādes vadītājam lūgumu viņu no komisijas atstādināt. Ja komisijas sastāvā ir tikai trīs locekļi, atstādinātā komisijas locekļa vietā NKC vadītājs ar rīkojumu ieceļ citu kompetentu personu.

4.4. Konfidencialitāte un informācijas aizsardzība:

- 4.4.1. Darbinieks ievēro konfidencialitāti attiecībā uz informāciju, kas nonākusi viņa rīcībā, pildot amata pienākumus.
- 4.4.2. Darbinieks informāciju, kas viņam kļuvusi zināma, pildot darba vai amata pienākumus, nedrīkst prettiesiski izpaust vai izmantot mērķiem, kas nav saistīti ar amata pienākumu veikšanu vai konkrētu darba uzdevumu pildīšanu.
- 4.4.3. Pēc darba tiesisko attiecību pārtraukšanas darbinieka pienākums ir saglabāt konfidencialitāti par iegūto informāciju, kas nonākusi viņa rīcībā darba tiesisko attiecību laikā.

III

Uzvedības pamatprincipi

- 5. Darbinieks nepieļauj savu kolēģu goda un cieņas aizskaršanu, ievēro savstarpējo cieņu un koleģialitāti, respektē ikviena likumīgās intereses.
- 6. Darbinieks nav augstprātīgs un autoritārs pret kolēģiem, ņem vērā citu viedokli un to profesionāli izvērtē.

7. Darbinieks sadarbojas ar kolēģiem, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību profesionālo pienākumu izpildē, un ļaunprātīgi neizmanto kolēģu uzticēšanos.
8. Darbinieks, pildot amata pienākumus vai ārpus tiem, nerīkojas pretēji NKC interesēm un neaizskar tās godu.
9. Saskarsmē ar apmeklētājiem un citām personām darbinieks izturas ar cieņu, ir pieklājīgs un iecietīgs, respektējot ikviena likumiskās intereses.
10. Ārpus darba laika darbinieks izvēlas tādu uzvedības stilu, lai tas nerādītu šaubas par objektīvu un godīgu profesionālo pienākumu veikšanu un nerādītu sabiedrības negatīvu attieksmi pret NKC.
11. Darbinieks savā darbībā ir neatkarīgs, neietekmējas no faktoriem, kas varētu degradēt profesionālo vērtējumu un, pildot amata pienākumus, ievēro Latvijas Republikas Satversmi, NKC nolikumu un citus spēkā esošos ārējos un iekšējos normatīvos aktus un rīkojas objektīvi un taisnīgi.
12. Darbinieks rūpējas par jauno darbinieku iesaistīšanu darba kolektīvā, daloties ar tiem savās profesionālajās zināšanās, pieredzē un praksē.
13. Darbinieks, pildot augstākas amatpersonas rīkojumus, ir personīgi atbildīgs par savu rīcību. Ja rīkojums ir pretrunīgs, darbiniekam ir jāziņo par to tiešajam darba vadītājam.
14. Darbinieks izvairās no augstprātīga un autoritāra vadības stila un ievēro koleģialitāti un demokrātijas normas.
15. Darbinieks ar savu izturēšanos pret citiem darbiniekiem un personām nedrīkst radīt pamatu aizdomām par negodprātīgu rīcību vai ietekmējamu stāvokli.
16. Darbinieks diskusijas vada balstoties uz atklātības, savstarpējās sapratnes un koleģialitātes principiem, ieklausoties otra teiktajā un godprātīgi argumentējot savu viedokli.
17. Konfliktus darbinieks risina konstruktīvas sadarbības ceļā, veicinot situācijas jēgpilnu atrisinājumu.
18. Neslavas celšana pret citiem darbiniekiem nav pieļaujama.
19. Darbinieks paziņo NKC vadītājam par apstākļiem, kas var traucēt vai radīt konflikta situācijas, pildot amata pienākumus.
20. NKC oficiālo viedokli plašsaziņas līdzekļiem pauž tikai tie darbinieki, kuri saņēmuši NKC vadītāja pilnvarojumu šādai rīcībai;
21. Darbinieks, sazinoties ar sabiedrību kā privātpersona, rūpējas par NKC reputāciju un prestižu, tāpēc atturas no izteikumiem, kas ļautu sabiedrībai apšaubīt darbinieka lojalitāti pret NKC;
22. Darbinieks apzinās, ka ar savu uzvedību, izskatu un attieksmi veido NKC kopējo tēlu sabiedrībā.
23. Kritika par NKC darbību vai vadību starp darbiniekiem un ārpus NKC, uzskatāma par neētisku rīcību.
24. Darbinieks amata stāvokli un informāciju, kas iegūta, pildot amata pienākumus, izmanto tikai NKC labā. Nav pieļaujama amata stāvokļa un valsts resursu izmantošana privāto interešu risināšanai.

IV

Interesu konflikta novēršana

25. 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.

26. Darbinieks izvairās no situācijām, kurās varētu rasties reāls, iespējams vai šķietams interešu konflikts vai korupcijai labvēlīgi apstākļi.
27. Rodoties interešu konfliktam, darbinieks 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.
28. Darbinieks nedrīkst pieņemt dāvanas, pakalpojumus, viesmīlības piedāvājumus vai jebkādas citas priekšrocības sev, savai ģimenei, tuviem radniekiem, draugiem, kā arī personām vai organizācijām, ar kurām viņam ir vai ir bijušas darījumu attiecības, kas var vai varētu ietekmēt darbinieka rīcības godīgumu vai ko varētu uzskatīt par atlīdzību, kas saistīta ar viņa amata pienākumu veikšanu. Minētie ierobežojumi neattiecas uz vispārpieņemtajām viesmīlības normām, kā arī suvenīriem un reprezentācijas priekšmetiem. Šaubu gadījumā darbiniekam ir jālūdz augstākstāvošas amatpersonas vai institūcijas viedoklis. Lai izslēgtu jebkādas pārpratumus, pieprasījumam un viedoklim jābūt noformētam rakstiski.
29. 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 var radīt aizdomas par potenciāliem, šķietamiem vai reāliem interešu konfliktiem un mazināt sabiedrības uzticību NKC.
30. Darbinieks neizmanto darbā gūtos kontaktus, lai iegūtu nepamatotu labvēlību vai neattaisnotus labumus savā privātajā dzīvē.
31. Darbinieks ar savu tiešo vadītāju izvērtē visas interešu konfliktu iespējas un veic darbības iespējamā interešu konflikta novēršanai.
32. Darbinieks informē augstāku amatpersonu par jebkuru korupcijas izpausmi un interešu konflikta iespējamību NKC, nebaidoties par negatīvām sekām.

V

Lobēšanas atklātības pamatprincipu nodrošināšana NKC amatpersonu komunikācijā ar lobētājiem

33. 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.
34. 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 NKC mājas lapā un norādot normatīvo aktu projektu anotācijā (paskaidrojuma rakstā). Darbinieks sniedz šādus datus par lobētāju:
 - 34.1. vārds, uzvārds, juridiskās personas, ko lobētājs pārstāv, nosaukums;
 - 34.2. konkrēta lēmuma sagatavošanas process, saistībā ar kuru lobēšana ir notikusi (ja nav norādīts, darbiniekam ir jānorāda joma, uz kuru priekšlikums ir bijis vērsts);
 - 34.3. kādā veidā notikusi komunikācija ar lobētāju (tikšanās, sarakste, konsultatīvā padome, darba grupa vai cits veids).
35. 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.
36. Darbinieks nodrošina, ka visiem lobētājiem, kas ir ieinteresēti konkrētā jautājuma izlemšanā, ir dotas vienlīdzīgas iespējas tikties ar lēmuma pieņēmējiem un sagatavotājiem un saņemt nepieciešamo informāciju.

37. Darbinieks izvērtē ikvienu ielūgumu vai viesmīlības piedāvājumu, kas saņemts, pildot amata pienākumus, ņemot vērā to, kāds labums no šādu ielūgumu pieņemšanas ir NKC un vai tas nav saistīts ar ieinteresētību panākt kādu labvēlību piedāvātājam lēmuma pieņemšanas procesā.
38. Darbinieks, pieņemot lēmumu, ņem vērā visas sabiedrības intereses, ne tikai tās, kuras aizstāv lobētājs.
39. 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.
40. 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.
41. 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.
42. Darbiniekam ir aizliegts maldināt lobētāju, radot iespaidu, ka darbinieks var nodrošināt lobētājam piekļuvi valdības locekļiem vai augstākstāvošām amatpersonām, vai arī ietekmēt viņu pieņemto lēmumu.
43. Darbiniekam ir aizliegts lūgt lobētājiem vai organizācijām, kuras algo lobētāju, materiāli atbalstīt NKC rīkotos pasākumos.
44. Darbiniekam ir aizliegts par atlīdzību vai bez tās pārstāvēt indivīdu, komersantu vai organizāciju kā lobētājam valsts vai pašvaldību institūcijā.

VI

Profesionālās ētikas un uzvedības pamatprincipu izvērtēšana

45. Visiem NKC darbiniekiem ir jāpiemēro un jāievēro šajā iekšējā normatīvajā aktā noteiktās normas, pretējā gadījumā var tikt piemērots disciplinārsods saskaņā ar normatīvajiem aktiem.
46. Šī ētikas kodeksa atkārtota neievērošana var būt par pamatu darba attiecību pārskatīšanai ar konkrēto darbinieku.
47. Par noteikto profesionālo ētikas un uzvedības pamatprincipu neievērošanu, darbinieki vai personas var iesniegt sūdzību darbinieka tiešajam vadītājam, kā arī NKC vadītājam. Ja radušos problēmu nevar objektīvi atrisināt, tad jāvēršas NKC Ētikas komisijā.
48. Ētikas komisija izskata sūdzības par darbinieka Ētikas kodeksā noteikto normu pārkāpumiem.
49. Ētikas komisijas sastāvu ar rīkojumu apstiprina NKC vadītājs.
50. Ētikas komisijas lēmumiem par noteikto ētikas un uzvedības normu pārkāpumiem ir ieteikuma raksturs NKC vadītājam.
51. Lēmumu par noteikto ētikas un uzvedības normu pārkāpumiem pieņem NKC vadītājs.