

Latvijas Nacionālās bibliotēkas Ētikas kodekss

I. Vispārīgie jautājumi

1. Latvijas Nacionālās bibliotēkas (turpmāk – LNB) Ētikas kodeksā (turpmāk – Ētikas kodekss) ir noteiktas LNB un valsts pārvaldes vērtības (turpmāk – vērtības), uz tām balstīti profesionālās ētikas pamatprincipi un vispārējās uzvedības normas, kuras ievēro LNB amatpersonas un darbinieki (turpmāk – darbinieki).

2. Ētikas kodeksa mērķis ir veidot vienotu LNB darbinieku izpratni par vērtībām un uz tām balstītiem ētikas pamatprincipiem, kā arī tiem atbilstošu rīcību un uzvedību, tādējādi veicinot LNB darbinieku individuālo atbildību, kā arī likumīgu un godprātīgu darbu sabiedrības interesēs un vairojot sabiedrības uzticēšanos LNB.

3. Ētikas kodeksā ietvertie ētikas pamatprincipi ir saistoši visiem LNB darbiniekiem viņu attieksmē pret darbu, savstarpējā saskarsmē, kā arī attiecībās ar citām institūcijām un sabiedrību, neatkarīgi no ieņemamā amata un darba tiesisko attiecību veida un ilguma.

4. Nozares ētikas principi ir noteikti arī Latvijas bibliotekāru ētikas kodeksā, kā arī IFLA Bibliotekāru un citu informācijas speciālistu ētikas kodeksā.

II. Vērtības un ētikas pamatprincipi

5. Darbinieki rīkojas saskaņā ar šādām vērtībām:

5.1. vērtībām, kuras noteiktas LNB stratēģijā:

5.1.1. atvērtība – gan klātienē, gan virtuālajā vidē LNB ir atvērta ikvienam;

5.1.2. kompetence – darbinieku zināšanas ir pamats izaugsmei;

5.1.3. godprātība – darbinieku darb izpilde un profesionālās attiecības balstās cieņpilnā un godīgā attieksmē;

5.2. valsts pārvaldes vērtībām:

5.2.1. profesionalitāte un efektivitāte;

5.2.2. godprātība;

5.2.3. atbildība;

5.2.4. darbs sabiedrības labā;

5.2.5. valsts ilgtspēja un sabiedrības labklājība;

5.2.6. atklāta un pieejamība sabiedrībai;

5.2.7. sadarbība valsts pārvaldē.

6. Darbinieks ievēro šādus Ētikas kodeksa 6. punktā minētajās vērtībās balstītus ētikas pamatprincipus:

6.1. lojalitāte LNB:

6.1.1. izrāda lojalitāti un uzticību LNB, tās pamatvērtībām, darbības mērķiem un darba principiem;

6.1.2. darba pienākumus veic tā, lai celtu savas profesijas godu un novērstu jebkādas darbības, kuras var būt negodīgas un neētiskas;

6.1.3. pildot darba pienākumus un arī ārpus noteiktā darba laika, rīkojas saskaņā ar LNB pamatvērtībām, lai tiktu saglabāta un vairota LNB reputācija;

6.1.4. lojalitāte nozīmē ne tikai vadītāja uzticēto pienākumu un norādījumu izpildi, bet arī radošu atbalstu, līdzdalību un padomu attiecībās ar LNB vadību un kolēģiem.

6.2. kompetence, profesionalitāte un efektivitāte:

6.2.1. izmanto un attīsta darbā nepieciešamās kompetences, prasmes un zināšanas, pārņem nozares un privātā sektora labo praksi un starptautisko pieredzi;

6.2.2. rūpējas par savas profesionālās kvalifikācijas izaugsmi un profesionālās pieredzes apgūšanu, regulāri papildina savas profesionālās zināšanas, izrāda iniciatīvu un sniedz priekšlikumus darba uzlabošanai un pilnveidošanai;

6.2.3. ir atvērts pārmaiņām un iesaistās jaunu pieeju un inovāciju izmantošanā;

6.2.4. ir mērķtiecīgs un orientēts uz rezultātu;

6.2.5. strādā efektīvi, izvirzīto mērķi un kvalitatīvu rezultātu sasniegšanai ar iespējami maziem resursiem;

6.2.6. rīcība, lēmumi un viedokļi ir pamatoti un izsvērti, balstīti situācijas analīzē, objektīvos faktos un datos;

6.2.7. tiecas uz klientu izcilu apkalpošanu, lai ikkatrs saskarsmē ar LNB būtu apmierināts ar saņemto pakalpojumu;

6.2.8. tiecas mazināt administratīvo slogu un ievērot principu "konsultē vispirms";

6.2.9. atbalsta un motivē jauno kolēģu ienākšanu darba vidē;

6.3. godprātība:

6.3.1. savus pienākumus pilda godprātīgi – godīgi, atklāti un patstāvīgi, ievērojot normatīvos aktus un ētikas normas;

6.3.2. pildot pienākumus, ievēro objektivitāti un neitralitāti (profesionālo neatkarību). Atturas no darbības, kuras dēļ darbinieka vai LNB godprātība, objektivitāte vai neitralitāte var tikt apšaubīta;

6.3.3. neizmanto pieejamos informācijas avotus un tehniskos resursus savtīgiem nolūkiem un nepieļauj nonākšanu interešu konflikta situācijā un laikus informē par personiskām interesēm vai citiem apstākļiem, kas var radīt personīgu ieinteresētību un traucēt godprātīgai pienākumu veikšanai;

6.3.4. saskaņā ar noteikto kārtību informē (ceļ trauksmi) par iespējamiem pārkāpumiem, kurus novēro, pildot pienākumus. Cieņpilni izturas pret darbiniekiem, kas ceļ trauksmi;

6.3.5. savu pienākumu izpildē un lēmumu pieņemšanā norobežojas no personīgajām interesēm un ārējās ietekmes (citu personu, politisku, reliģisku vai sociālu grupu interesēm), pārvalda un piedāvā informāciju, ievērojot neitralitāti, bez cenzūras un diskriminācijas;

6.3.6. atbildīgi izturas pret darbā iegūtu ar likumu aizsargātu informāciju un izmanto to tikai darba vajadzībām;

6.4. atbildība:

6.4.1. pienākumus pilda atbildīgi un rūpīgi, apzinoties, ka ar savu darbību ietekmē kopīgo LNB darba kvalitāti un mērķu sasniegšanu;

6.4.2. apzinās, ka LNB kopējo tēlu sabiedrībā veido katra individuāla darbinieka uzvedība un rīcība, tāpēc ar savu izturēšanos un attieksmi cenšas vairot apkārtējo cilvēku un sabiedrības cieņu;

6.4.3. spēj pieņemt skaidrus un pamatotus lēmumus un uzņemties atbildību par tiem;

6.4.4. nodrošina lietderīgu, saimnieciski izdevīgu, produktīvu, efektīvu un sabiedrības interesēm atbilstošu darbību;

6.4.5. pārdomāti, pamatoti un taupīgi rīkojas ar LNB finanšu un citiem resursiem;

6.4.6. spēj atzīt savas kļūdas un uzņemties atbildību par tām;

6.5. darbs sabiedrības labā:

6.5.1. rīkojas sabiedrības interesēs;

6.5.2. rīkojas cilvēkorientēti, apliecinot izpratni par iedzīvotāju, t. sk. LNB lasītāju, apmeklētāju, sadarbības partneru u. c. vajadzībām un iespējām, ievēro privātpersonu tiesības un tiesiskās intereses;

6.5.3. pildot pienākumus, ievēro tiesiskuma un politiskās neitralitātes principu, kā arī pamatojas uz profesionāliem kritērijiem neatkarīgi no savas personiskās pārliecības;

6.5.4. ievēro visu sabiedrības locekļu līdztiesīgumu, kā arī taisnīguma principu, rodot taisnīgus un samērīgus risinājumus;

6.5.5. ievēro intelektuālā īpašuma tiesības un personas datu aizsardzības principus;

6.5.6. veido sadarbībā, uzticībā un savstarpējā cieņā balstītas attiecības ar privātpersonām;

6.6. valsts ilgtspēja un sabiedrības labklājība:

6.6.1. ar savu darbu sekmē valsts ilgtspējīgu attīstību un sabiedrības labklājību, nodrošinot labu mantojumu nākamajām paaudzēm;

6.6.2. ņem vērā un prasmīgi līdzsvaro dažādu iesaistīto pušu, nozares un valsts kopējās intereses;

6.6.3. veido pārdomātu un paredzamu valsts politiku nozarē un tiesisko regulējumu, vispusīgi izvērtējot ieguvumus, riskus un piemērošanu praksē;

6.6.4. domā stratēģiski un elastīgi, spēj pielāgoties pārmaiņām sabiedrībā un globālajiem procesiem;

6.6.5. sekmē Latvijas vērtību un tradīciju ievērošanu;

6.6.6. uzkrāj zināšanas, mērķtiecīgi popularizē tās, īpaši to personu vidū, kurām tās visvairāk nepieciešamas;

6.7. atvērtība, atklātība un pieejamība sabiedrībai:

6.7.1. atbalsta vārda brīvību un sekmē brīvu un vienlīdzīgu piekļuvi informācijai;

6.7.2. iesaistās, lai sabiedrībai ir viegli pieejama vispusīga, aktuāla un viegli uztverama informācija par LNB darbu. Skaidro iecerētās darbības, pieņemto lēmumu būtību un ieguvumus no tiem;

6.7.3. izvērtē, kāda LNB rīcībā esoša vai tās radīta informācija būtu nozīmīga sabiedrībai, ierosina un sekmē šādas informācijas vispārpieejamības nodrošināšanu;

6.7.4. nodrošina atklātību LNB darbībā un aktīvi rīkojas, lai novērstu jebkādu prettiesisku darbību slēpšanu vai atbalstīšanu;

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

6.7.6. pieņemot lēmumus apzina un ņem vērā ieinteresēto pušu (LNB lasītāju, klientu, sadarbības partneru u. c.) viedokļus;

6.7.7. pastāvīgi vērtē privātpersonu pieredzi, izzina un ņem vērā viņu vajadzības;

6.8. sadarbība:

6.8.1. darbu gan iekšēji LNB, gan sadarbībā ar citām iestādēm veic kā kopīgos mērķos balstītu komandas darbu, kas ietver saliedētību un saskaņotu rīcību;

6.8.2. veido cieņā un koleģialitātē balstītas attiecības ar citiem darbiniekiem un iestādēm, izrāda iniciatīvu un elastību;

6.8.3. ir atklāts pret citiem darbiniekiem un citām iestādēm, veicina savstarpēju komunikāciju un informācijas apmaiņu;

6.8.4. iesaistās jautājumu risināšanā, kas skar vairākas struktūrvienības, iestādes vai nozares, ir atvērts sadarbības iniciatīvām ar citu jomu speciālistiem.

7. LNB vadība un LNB struktūrvienību vadītāji papildus Ētikas kodeksa 7.punktā minētajiem pamatprincipiem:

7.1. veicina darbinieku izpratni par LNB un valsts pārvaldes vērtībām un ētisku rīcību;

7.2. vienmēr rīkojas saskaņā ar tām prasībām, kuras pats izvirza padotajiem;

7.3. skaidri formulē LNB vai struktūrvienības darbības mērķus un prioritātes, kā arī attiecīgi struktūrvienības sasaisti ar LNB mērķiem;

7.4. spēj definēt un pārvērst darbībā LNB vai nozares attīstības stratēģisko vīziju un organizē LNB vai struktūrvienības darbu tā, lai tiktu sasniegts plānotais rezultāts;

7.5. veicina darbinieku izpratni par LNB un valsts pārvaldes misiju, mobilizē tos kopīgo interešu labā un veicina savstarpēju uzticību;

7.6. veido darba vidi, kas balstīta atklātībā, līdzdalībā, profesionalitātē un cieņpilnā un vienlīdzīgā attieksmē;

7.7. veicina darbinieku iesaistīšanos LNB attīstībā, sekmē viņu profesionālo izaugsmi un iniciatīvu, ieinteresētību pienākumu veikšanā un snieguma pilnveidošanā;

7.8. veicina profesionālo zināšanu pēctecību, jauno darbinieku ievadīšanu darbā un viņu attīstību;

7.9. kritiku par darbinieka darbu izsaka individuāli, to pamatojot. Izsakot pozitīvu novērtējumu komandas darbam, uzsver sadarbības nozīmi kopīgu mērķu sasniegšanā. Veicina publiskas atzinības izteikšanu darbiniekiem par sekmīgu pienākumu pildīšanu, radošu pieeju un iniciatīvu;

7.10. pastāvīgi pilnveido LNB iekšējās kontroles sistēmu, darba vidi un darba procesus tā, lai mazinātu iespējamus pārkāpumus un celstu LNB darba efektivitāti;

7.11. regulāri izvērtē darbību, darbinieku iesaisti un klientu apmierinātību, lai pastāvīgi uzlabotu LNB darbu.

III. Atklātība saziņā ar lobētājiem

8. Saziņā ar lobētāju (privātpersonu, kura pēc savas iniciatīvas savās vai citu privātpersonu interesēs sazinās ar darbinieku vai LNB, lai ietekmētu lēmumu izstrādi vai pieņemšanu, un šī saziņa neizriet no normatīvajos aktos noteiktajām lēmumprojektu saskaņošanas un sabiedrības līdzdalības nodrošināšanas procedūrām) darbinieks ievēro atklātības, vienlīdzības un godprātības principu.

9. Visiem ieinteresētajiem lobētājiem nodrošina vienlīdzīgas iespējas saņemt informāciju un sazināties ar LNB un tās darbiniekiem.

10. Darbinieks informē tiešo vadītāju vai LNB vadību par paredzamo tikšanos ar lobētāju, kā arī dara zināmu informāciju, kas saņemta no lobētāja.

11. LNB nodrošina atklātību gan saziņā ar lobētājiem, gan arī sniedzot informāciju par lobētājiem, ar kuriem notikusi saziņa, – kādu personu intereses viņi pārstāv, viņu izteiktajiem priekšlikumiem un kādā veidā tie ņemti vērā. LNB ņem vērā visas sabiedrības intereses, ne tikai tās, kuras pārstāv lobētājs.

12. Ja lēmuma izstrādē vai pieņemšanā ir ņemts vērā lobētāja priekšlikums, to norāda ar šo lēmumu saistītajā dokumentā (piemēram, anotācijā, izziņā, pavadvēstulē) un, ja iespējams, nodrošina tā publisku pieejamību.

13. Darbiniekam ir aizliegts:

13.1. neievērot vienlīdzības principu un nodrošināt kādam no lobētājiem īpašas priekšrocības, ja vien to īpaši neparedz tiesību akts vai līgums, salīdzinot ar citām ieinteresētajām pusēm, tai skaitā, īpaši informējot vienu no lobētājiem par viņu interesējošo jautājumu, nodrošinot piekļuvi lēmuma pieņemējiem vai citus labumus;

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

13.3. izmantot sava amata priekšrocības un personiskos kontaktus, lai kādam no lobētājiem nodrošinātu piekļuvi augstākstāvošām amatpersonām, kuras ir atbildīgas par lobētāja interesēs esošo lēmumu pieņemšanu;

13.4. maldināt lobētāju, radot iespaidu, ka darbinieks var nodrošināt viņam piekļuvi valdības locekļiem vai augstākstāvošām amatpersonām, vai ietekmēt viņu pieņemtos lēmumus;

13.5. lūgt lobētājiem vai organizācijām, kuras algo lobētāju, materiāli atbalstīt LNB rīkotos pasākumus;

13.6. par atlīdzību vai bez tās pārstāvēt individu, komersantu vai organizāciju kā lobētājam valsts vai pašvaldību institūcijā.

IV. Darbības principi interešu konflikta situācijā

14. Darbinieks, pildot amata vai darba pienākumus, valsts un sabiedrības intereses vienmēr tur augstāk par privātām interesēm, neizmanto amata stāvokļa priekšrocības personīgā labuma gūšanai sev vai citai personai.

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

16. Darbinieki, nonākot situācijā, kura var izraisīt interešu konfliktu, nekavējoties informē par to struktūrvienības vadītāju, augstākstāvošu vadītāju vai LNB vadību, un pārtrauc savu līdzdalību lēmumu pieņemšanā, atsakās no tādu amata vai darba pienākumu veikšanas, kas saistīti ar darbinieka, tā radnieku vai darījumu partneru personiskām vai mantiskām interesēm.

17. Darbinieks efektīvi izmanto darba laiku. Darbinieks LNB īpašumu un citus resursus lieto iespējami ekonomiski, racionāli un saudzīgi, kā arī neļauj to savtīgi izmantot citām personām. Darbinieks ierobežo interneta, tālruna sakarus un jebkurus citus LNB rīcībā esošos materiālos resursus ar amata vai darba pienākumu izpildi nesaistītām vajadzībām.

18. Darbinieks nedrīkst pieņemt no lasītājiem, apmeklētājiem un citām trešajām personām personīgu kompensāciju naudas vai citu materiālu labumu veidā par pakalpojumiem, kas sniegti kā bibliotēkas pakalpojumi un ir darbinieka kompetencē un tiek veikti darba laikā.

19. LNB amatpersonas viņu amata pienākumu pildīšanas laikā drīkst pieņemt dāvanas tikai saskaņā ar „Interešu konflikta novēršanas likumu” un MK noteikumiem.

20. Ja darbinieks tiek nosūtīts komandējumā vai darījuma braucienā, kas netiek finansēts no LNB budžeta līdzekļiem, bet cita finansējuma avota, tiek izvērtēts, vai konkrētajā gadījumā nerodas interešu konflikts.

21. Sarunās ar citu iespējamo darba devēju, kā arī uzsākot darbu pie cita darba devēja pēc darba attiecību pārtraukšanas ar LNB, darbinieki atturas no rīcības, kura var radīt pārmetumus par iepriekšējā amata ļaunprātīgu izmantošanu vai aizdomas par interešu konfliktu.

22. Darbinieks drīkst ar direktora atļauju būt darba tiesiskajās attiecībās ar citu darba devēju (noslēgts darba līgums) vai citādi būt nodarbināts pie cita darba devēja tikai tad, ja tas netraucē darba izpildi LNB un, ja tas nav pretrunā ar normatīvajiem aktiem, t.sk. darbinieks nav interešu konfliktā.

23. Atklājot interešu konfliktu, nodarbinātais nekavējoties informē personu, kas atrodas šajā interešu konflikta situācijā, kā arī ziņo par to LNB vadībai.

V. Komunikācijas un informācijas ētika

24. Darbinieks, paužot informāciju, kas saistīta ar LNB darbu, apzinās, ka tā veido kopējo LNB tēlu sabiedrībā.

25. Darbinieks savas kompetences ietvaros bez kavēšanās sniedz pieprasīto informāciju ievērojot normatīvajos aktos noteikto kārtību. Darbinieks ir atbildīgs par nekorektas informācijas izpaušanu, kas grauj vai pasliktina LNB tēlu sabiedrībā.

26. Darbiniekam ir pienākums informēt savu tiešo vai augstākstāvošo vadītāju, vai LNB vadību par būtiskām, uz LNB attiecināmām ziņām, kas saņemtas neoficiāli, t.i., mutiski, presē, radio, televīzijā, pa tālruni vai citā veidā, un kas var ietekmēt LNB darbu un tās attīstību un prestižu.

27. Darbinieks ievēro konfidencialitāti attiecībā uz informāciju vai ziņām par LNB lasītājiem, apmeklētājiem, kolēģiem vai citām personām, 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.

28. Darbinieks ir atvērts un laipns attiecībās ar LNB lasītājiem, apmeklētājiem, citu institūciju darbiniekiem, sadarbības partneriem un sabiedrību kopumā. Atbildot uz korespondenci, telefona zvaniem un e-pastu, darbinieks ir izpalīdzīgs un atbild uz uzdotajiem jautājumiem. Ja darbinieks nevar savu amata vai darba pienākumu ietvaros atbildēt uz uzdotajiem jautājumiem, viņš norāda citu attiecīgajā jautājumā kompetentu LNB darbinieku vai citu institūciju.

29. LNB oficiālo viedokli pauž LNB vadība vai vadības pilnvaroti darbinieki.

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

31. Darbinieki nav tiesīgi, balstoties uz personīgiem novērojumiem, publiski paust uzskatus par LNB vadības iespējamo viedokli.

32. Bez attiecīga pilnvarojuma darbinieks nav tiesīgs sniegt skaidrojumus, kas saistīti ar Kultūras ministrijas kompetencē esošajiem jautājumiem.

33. Paužot viedokli ārpus amata pienākumu pildīšanas, tai skaitā sociālajos tīklos, darbinieks tiecas sniegt pārbaudītu informāciju par LNB un valsts pārvaldi kopumā un izteikties cienpilni, veicinot izpratni par LNB un valsts pārvaldes lomu un darbu.

34. Saskarsmē ar sabiedrību darbinieks arī kā privātpersona rūpējas par LNB reputāciju un prestižu, atturoties no izteikumiem, kas ļautu sabiedrībai apšaubīt darbinieka lojalitāti, kā arī pilsonisko un morālo stāju.

35. Darbinieks var saņemt rekomendāciju vai atsaukumi par savu darbu. Rekomendācijas vai atsaukumi sniedz direktors, darbinieka struktūrvienības vadītājs vai Personāla nodaļas vadītājs. Sniegt rekomendācijas vai atsauksmes par kādu ar bibliotēku nesaistītu personu, darbinieks ir tiesīgs to darīt kā privātpersona. Bibliotēka neuzņemas atbildību par šādas rekomendācijas vai atsauksmes saturu.

VI. Saskarsmes un uzvedības ētika

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

37. Darbinieks 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.

38. Ikviens LNB darbinieks ir jāšveicina.

39. Darbinieks sadarbojas ar kolēģiem, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību profesionālo pienākumu izpildē, un ļaunprātīgi neizmanto kolēģu uzticēšanos. Darbinieks rūpējas par darbu uzsākušajiem jaunaĶiem LNB darbiniekiem, viņu iesaistīšanu LNB kolektīvā, daloties ar tiem savās profesionālajās zināšanās, pieredzē un praksē.

40. Darbinieks izvairās no augstprātības un autoritāra vadības vai darba stila, ievēro demokrātijas normas un koleģialitāti. Darbinieks vienmēr ar otru kolēģi runā labvēlīgi, iedrošinot stāstīt savas darba problēmas un kopīgi risināt kompetencē esošos jautājumus. Nav pieļaujama kolēģu pazemošana, publiska kritika, ciniska attieksme pret viņa personību vai uzskatiem.

41. Ja kolēģis kļūdījies, uz konstatētajām kļūdām jānorāda personīgi, kļūda jāizanalizē visdrīzākajā laikā, neradot stresa stāvokli un neaprunājot kolēģus.

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

43. Darbinieki nedrīkst savstarpējos konfliktus un nesaskaņas risināt publiski, ārpus LNB, īpaši, ja tas skar trešās personas un to intereses un tiesības.

44. Darbinieks nedrīkst savu problēmu vai sliktā garastāvokļa iespaidā radīt neērtības pārējiem kolēģiem.

45. Darbinieks godīgi atzīst savu neētisko rīcību un pieļautās kļūdas, atvainojas un labo tās.

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

47. Darbinieks sev zināmo informāciju, kas attiecas uz darba izpildi, cenšas nodot visiem darba izpildē iesaistītajiem kolēģiem.

48. Ar oficiālai darba videi piemērotu korektu uzvedību, ārējo izskatu un stāju darbinieks apliecina profesionālās vērtības un bibliotēkas darba kultūru un veicina sabiedrības uzticēšanos LNB.

VII. Rīcība ārpus amata vai darba pienākumu pildīšanas

49. Ar amata pienākumiem nesaistītas darbības (piemēram, papildu darbs, studijas, dalība biedrībā) darbinieks veic tā, lai tas netraucētu darba pienākumu veikšanai.

50. Ārpus amata pienākumu pildīšanas darbinieks rīkojas tā, lai nemazinātu LNB un valsts pārvaldes reputāciju un uzticēšanos tai, kā arī izvairās no tādām situācijām, kuras neatbilst vispārpieņemtajām uzvedības normām, lai neradītu negatīvu sabiedrības attieksmi pret LNB.

51. Darbinieks arī kā privātpersona izturas godprātīgi, ievērojot likumos un citos normatīvajos aktos noteiktās prasības.

52. Darbinieks neatsaucas uz savu amatu vai darbavietu, lai īstenotu savas intereses ar amata vai darba pienākumu pildīšanu nesaistītās situācijās un tādējādi gūtu kādas priekšrocības.

53. Paužot viedokli ārpus amata pienākumu pildīšanas, tai skaitā sociālajos tīklos, nodarbinātais tiecas sniegt pārbaudītu informāciju par LNB un valsts pārvaldi kopumā un izteikties cieņpilni, veicinot izpratni par tās lomu un darbu.

VIII. Ētikas kodeksa īstenošana

54. Ētikas kodeksa īstenošana ir ikviena darbinieka pienākums, nemitīgi pilnveidojot sevi, ceļot apzinīgumu, attīstot paškontroli un spēju izprast situāciju. LNB vadība ar savu paraugu un darba organizāciju sekmē godprātīgas un atvērtas iekšējās vides veidošanos un veicina darbinieku izpratni par LNB un valsts pārvaldes vērtībām un ētikas prasībām, kā arī tām atbilstošu rīcību.

55. Ētikas kodeksa īstenošanu pārrauga un sūdzības par Ētikas kodeksā noteikto principu un normu pārkāpumiem izskata LNB Ētikas komisija, kuras sastāvu apstiprina LNB direktors. Ētikas komisijas lēmumiem ir ieteikuma raksturs.

56. Ja darbiniekam rodas šaubas par iecerētās rīcības atbilstību Ētikas kodeksam vai citām viņam saistošām ētikas prasībām, viņš var konsultēties ar augstākstāvošu vadītāju, LNB vadību vai Ētikas komisiju.

57. Ja darbiniekam vai sabiedrības pārstāvim ir pamats uzskatīt, ka kāda darbinieka rīcība neatbilst Ētikas kodeksam, par to informē LNB vadību, tiešo vai augstākstāvošo vadītāju, vai Ētikas komisiju. Darbinieka rīcības atbilstību Ētikas kodeksam var uzdot izvērtēt Ētikas komisijai vai lemt par disciplinārlietas ierosināšanu.

58. LNB Ētikas kodekss ir publiski pieejams LNB mājaslapā.

IX. Noslēguma jautājums

Atzīt par spēku zaudējušu LNB direktora 2009. gada 2. martā apstiprināto LNB Ētikas kodeksu.

Apstiprinājis Latvijas Nacionālās bibliotēkas direktors A. Vilks
2020. gada 2. novembrī