



LATVIJAS REPUBLIKA

DOBELES NOVADA DOME

Brīvības iela 17, Dobeles novads, LV-3701
Tālr. 63707269, 63700137, 63720940, e-pasts dome@dobeles.lv

APSTIPRINĀTI
ar Dobeles novada domes
2022.gada 30. marta lēmumu
Nr.105/5
(protokols Nr.5)

NOTEIKUMI

“Dobeles novada pašvaldības darbinieku ētikas kodekss”

Izdoti saskaņā ar
Valsts pārvaldes iekārtas likuma
73. panta pirmās daļas 4. punktu un
likuma „Par pašvaldībām”
41. panta pirmās daļas 2. punktu

I. VISPĀRĪGIE JAUTĀJUMI

1. Dobeles novada pašvaldības (turpmāk – Pašvaldība) noteikumu “Dobeles novada pašvaldības darbinieku ētikas kodekss” (turpmāk – Ētikas kodekss) mērķis ir noteikt Pašvaldības domes deputātu, Pašvaldības iestāžu, struktūrvienību un kapitālsabiedrību darbinieku (turpmāk visi minētie – darbinieki) profesionālās ētikas pamatprincipus un uzvedības standartus, kas jāievēro veicot darbu Pašvaldībā, attieksmē pret darbu, savstarpējā saskarsmē, kā arī attiecībās ar citām institūcijām un sabiedrību.
2. Ētikas kodekss ir Pašvaldības darba organizācijas sastāvdaļa un ir vienlīdz saistošs visiem darbiniekiem.
3. Situācijās, kas nav minētas Ētikas kodeksā, darbinieks rīkojas saskaņā ar vispārējām profesionālās ētikas un uzvedības normām.

II. DARBINIEKU PROFESIONĀLĀS ĒTIKAS PAMATPRINCIPI

4. Darbinieks rīkojas saskaņā ar šādām vērtībām: tiesiskums, neatkarība, objektivitāte, godprātība, atklātība, konfidencialitāte, lojalitāte, atbildība, vienlīdzība un profesionalitāte.
5. Darbinieks, pildot savus amata pienākumus, ievēro šādus profesionālās ētikas pamatprincipus:

5.1. tiesiskums, neatkarība, objektivitāte un godprātība:

- 5.1.1. darbiniekam ir augsta tiesiskā apziņa, viņš rīkojas profesionāli, saskaņā ar normatīvajiem aktiem un vispārējiem tiesību principiem;
- 5.1.2. darbinieks ir neatkarīgs, patstāvīgs un neitrāls savā rīcībā, lēmumos un spriedumos, norobežojoties no ārējās ietekmes;
- 5.1.3. darbinieks, aizstāvēd savu viedokli, veicot amata pienākumus un pieņemot lēmumus, balstās tikai uz pārbaudītu informāciju un objektīviem faktiem, to godīgi, taisnīgi un likumīgi interpretāciju, neizrādot labvēlību vai sniedzot nepamatotas privilēģijas kādai personai;
- 5.1.4. darbinieks, pildot darba pienākumus, nodrošina, lai piemērojamie līdzekļi būtu proporcionāli sasniedzamajiem mērķiem;
- 5.1.5. darbinieks savus pienākumus veic godprātīgi, ievērojot personu vienlīdzību likuma priekšā un neizrādot atšķirīgu attieksmi, norobežojoties no personīgajām interesēm, atsevišķu personu un šauru grupu interesēm, apzinoties, ka sabiedrības intereses ir augstākas par atsevišķas personas interesēm;
- 5.1.6. darbinieks neizmanto amata stāvokli un Pašvaldības resursus privāto interešu risināšanai, personiska labuma vai citu personu savtīgu labumu gūšanai;
- 5.1.7. darbinieks neiesaistās darbībā, profesionālajā darbā vai pasākumā, kas var radīt šaubas par viņa godprātību, objektivitāti un neatkarību, vai negatīvi iespaidot pašvaldības reputāciju;
- 5.1.8. darbinieks nepieļauj interešu konflikta rašanos un atsakās no darba pienākumu veikšanas vai amatpersonas amata savienošanas visos gadījumos, kad ētisku apsvērumu dēļ varētu tikt apšaubīta darbinieka darbības objektivitāte un neitralitāte;
- 5.1.9. 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 ģimenes locekļa, radnieka vai darījumu partnera personiskās vai mantiskās intereses, darbinieks rakstveidā informē tiešo vadītāju vai augstāka līmeņa vadītāju, lai novērstu šādu situāciju;
- 5.1.10. saskaņā ar noteikto kārtību informē (ceļ trauksmi) par iespējamiem pārkāpumiem, kurus novēro, pildot pienākumus.

5.2. atklātība, konfidencialitāte un lojalitāte:

- 5.2.1. darbinieks ar savu attieksmi, vārdiem un uzvedību ir atbildīgs par Pašvaldības tēlu sabiedrībā;
- 5.2.2. darbinieks, atbilstoši amata pienākumiem uztur pastāvīgu un atklātu saikni ar sabiedrību, tiekoties ar Pašvaldības iedzīvotājiem un izmantojot plašsaziņas līdzekļu iespējas. Ar profesionālo darbību saistītajos publiskajos izteikumos darbinieks, paskaidro un pauž Pašvaldības

viedokli. Lietišķajos kontaktos ar sabiedrību un masu informācijas līdzekļu pārstāvjiem darbinieks vienmēr atklāj savu vārdu, uzvārdu un iestādi, ko viņš pārstāv;

- 5.2.3. darbinieks nesniedz nepatiesu, maldinošu vai nepārbaudītu informāciju;
- 5.2.4. darbinieks neizpauž trešajām personām un publiski neapspriež darba pienākumu izpildei saņemto un, pildot darba pienākumus, iegūto informāciju, kas nav publiski pieejama;
- 5.2.5. darbinieks amata pienākumu veikšanai pieejamo informāciju izmanto tikai darbinieka tiešo darba pienākumu veikšanai, nepieļauj tās prettiesisku izpaušanu un izmantošanu savās vai citas personas privātās interesēs, jebkāda sava personiskā vai trešās personas iespējamā labuma gūšanai. Darbinieks visās savās darbībās ievēro konfidencialitāti un rūpējas par informācijas aizsardzību pašvaldībā;
- 5.2.6. darbinieks savā darbā ir lojāls pret Pašvaldību un ievēro tās darbības mērķus saskaņā ar Pašvaldības nolikumu, kā arī darbinieka iestādes vai struktūrvienības nolikumu.

5.3. atbildība, vienlīdzība un profesionalitāte:

- 5.3.1. darbinieks savus amata pienākumus veic noteiktajā termiņā, atbildīgi, profesionāli, mērķtiecīgi un lietderīgi, ar augstu atbildības sajūtu pret kolēģiem, Pašvaldības iedzīvotājiem un sabiedrību kopumā, lai sasniegtu profesionāli visaugstāko rezultātu;
- 5.3.2. darbinieks, pildot savus pienākumus, pauž vienlīdzību pret visiem sabiedrības locekļiem, neizrādot nevienam īpašu labvēlību un nepieļaujot nekādas privilēģijas un izņēmumus, ja tie nav paredzēti normatīvajos aktos;
- 5.3.3. darbinieks pilnveido zināšanas un prasmes, kas uzlabo darbinieka kompetences un profesionālo kvalifikāciju;
- 5.3.4. darbinieku savstarpējās attiecības balstītas uz profesionalitāti un sadarbību, kas nepieļauj diskriminējošu rīcību attiecībā pret citādu nacionālo vai sociālo izcelsmi, dzimumu, vecumu politisko un reliģisko pārliecību, kā arī citiem apstākļiem;
- 5.3.5. darbinieks ir paškritisks, atzīst pieļautās kļūdas un cenšas tās labot pēc labākās sirdsapziņas, nepieciešamības gadījumā konsultējoties ar citiem kolēģiem, atvainojas neētiskas rīcības gadījumā;
- 5.3.6. darbinieks sadarbojas ar citiem kolēģiem, sniedzot vai saņemot palīdzību darba pienākumu izpildē. Ļaunprātīgi neizmanto kolēģu uzticēšanos, kā arī nepieļauj citu kolēģu kļūdu vai trūkumu izmantošanu, bet, iespēju robežās, novērš iespējama kaitējuma vai reputācijas riska rašanos, kā arī nenoniecina citu kolēģu darbu;
- 5.3.7. darbinieks, pildot amata pienākumus, ir personīgi atbildīgs par savu rīcību vai darbībām, vai bezdarbību un tās radītajām sekām.

III. DARBINIEKA UZVEDĪBAS PAMATPRINCIPI

6. Darbinieks ir pieklājīgs un korekts attiecībās ar kolēģiem, Pašvaldības apmeklētājiem un sabiedrību kopumā. Darbinieks rīkojas tā, lai tiktu vairota sabiedrības uzticība pašvaldībai.
7. Darbinieks izvairās no augstprātības un autoritāra vadības stila, ievēro demokrātijas normas un koleģialitāti, nepieļaujot mobinga vai bosinga izpausmes. Uz kļūdām darba procesā norāda personīgi. Jāvērtē kolēģa darbs, nevis viņa personība vai uzskati.
8. Saskarsmē ar iedzīvotājiem un sabiedrību kopumā darbinieks ir laipns un pieklājīgs, neaizskar personas godu un nepazemo viņu, neizturas ciniski pret viņa vēlmēm un vajadzībām, uzskatiem un pārliecību. Atbildot uz korespondenci un telefona zvaniem, darbinieks cenšas būt izpalīdzīgs, savas kompetences ietvaros atbild uz uzdotajiem jautājumiem. Ja darbinieks nevar atbildēt uz uzdotajiem jautājumiem, jānorāda cits darbinieks vai institūcija, kas ir kompetenta attiecīgā jautājuma risināšanā.
9. Darbinieks izvairās no konfliktiem iestādē un ārpus tās, bet, ja tādi radušies, tos risina konstruktīvas sadarbības ceļā. Ar apmeklētājiem un kolēģiem diskutē savstarpējas cieņas, atklātības un sapratnes gaisotnē. Ciena ikviena tiesības uz savu viedokli un ņem vērā citu uzskatus, nevienu personiski neaizskarot un neaizvainojot.
10. Darbinieks šķir privāto dzīvi no darba attiecībām, neizmanto darba laiku privātiem nolūkiem, kā arī savtīgos nolūkos neizmanto padotā un vadītāja koleģiālās attiecības, kolēģu nekompetenci, kļūdas vai pieredzes trūkumu.

IV. DARBINIEKA TIESĪBAS, PIENĀKUMI UN ATBILDĪBA

11. Darbinieka tiesības:

- 11.1. pieņemt patstāvīgus lēmumus vai piedalīties lēmumu pieņemšanā atbilstoši profesionālajai un amata kompetencei;
- 11.2. brīvi izteikt un argumentēti aizstāvēt viedokli atbilstoši profesionālajai un amata kompetencei;
- 11.3. saņemt no citiem pašvaldības darbiniekiem ētisku un cienpilnu attieksmi;
- 11.4. saņemt adekvātu paveiktā darba novērtējumu un cieņas apliecinājumu;
- 11.5. atteikties izpildīt vadības dotos uzdevumus, ja tie ir pretrunā ar normatīvajiem aktiem vai Ētikas kodeksu;
- 11.6. uz privātās dzīves neaizskaramību.

12. Darbinieka pienākumi:

- 12.1. ievērot vispārpieņemtās uzvedības normas kā darba laikā, tā ārpus tās;
- 12.2. izrādīt pašiniciatīvu kādas rīcības vai darbības uzlabošanai;
- 12.3. risināt ar darbu saistītus jautājumus un uz klausīt citu uzskatus savstarpējās cieņas,

atklātības, sapratnes un koleģialitātes gaisotnē, neiesaistīties intrigās, dažādu destruktīvu grupējumu veidošanā kolektīvā, konstruktīvi risināt konfliktsituācijas;

- 12.4. atzīt neētisku rīcību un labot savas kļūdas;
- 12.5. informēt kolēģus par profesionāli aktuālām tēmām un dalīties pieredzē, kas var būt noderīga arī citiem darbiniekiem;
- 12.6. ievērot darba videi piemērotu korektu uzvedību un ārējo izskatu, atbilstoši lietiskajai etiķetei, kas veicinātu sabiedrības uzticēšanos pašvaldībai;
- 12.7. izvairīties no situācijām, kas ētiskā ziņā rada divdomīgu vai pretrunīgu iespaidu, neatbilst vispārpieņemtām uzvedības normām un tādējādi kaitē pašvaldības darbinieka statusam, prestižam, reputācijai vai Pašvaldības tēlam kopumā;
- 12.8. izvairīties no situācijām, kas varētu radīt interešu konfliktu vai korupcijai labvēlīgus apstākļus;
- 12.9. darīt visu iespējamo savas kompetences ietvaros, lai nepieļautu citu darbinieku nelikumīgu rīcību Pašvaldībā;
- 12.10. ar Pašvaldības vai tās kapitālsabiedrības finanšu līdzekļiem un mantu rīkoties atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajiem mērķiem un normatīvajos aktos paredzētajā kārtībā.

13. Darbinieka atbildība:

- 13.1. darbinieks ir atbildīgs par nepatiesas un nepilnīgas informācijas izpaušanu, kas grauj vai pasliktina Pašvaldības tēlu sabiedrībā;
- 13.2. darbinieks ir atbildīgs par Ētikas kodeksā noteikto normu ievērošanu.

14. Pašvaldības domes priekšsēdētāja, domes priekšsēdētāja vietnieku, izpilddirektora, izpilddirektora vietnieku, iestādes vai struktūrvienības, kapitālsabiedrību vadītāju tiesības un pienākumi (papildus Ētikas kodeksā minētajiem):

- 14.1. veicināt darbinieku izpratni par Pašvaldības vērtībām un ētisku rīcību, vienlaikus attīstot šo izpratni pašiem;
- 14.2. vienmēr rīkoties saskaņā ar tām prasībām, kuras izvirza padotajiem;
- 14.3. veidot darba vidi, kas balstīta atklātībā, līdzdalībā, profesionalitātē un cieņpilnā un vienlīdzīgā attieksmē;
- 14.4. veicināt darbinieku iesaistīšanos Pašvaldības attīstībā, sekmēt profesionālo izaugsmi un iniciatīvu, ieinteresētību pienākumu veikšanā un sniegumu pilnveidošanā;
- 14.5. veicināt profesionālo zināšanu pēctecību, jauno darbinieku apmācību un viņu attīstību;
- 14.6. darbinieka kļūdaino rīcību pārrunāt ar darbinieku individuāli, to pamatojot;
- 14.7. sekmēt atzinības izteikšanu darbiniekam par īpaši sekmīgu amata pienākumu pildīšanu;

- 14.8. uzklaustīt un iespēju robežās ņemt vērā darbinieka viedokli, nevienu personiski neaizskarot un neaizvainojot;
- 14.9. būt atbildīgam par Ētikas kodeksa ievērošanu savā iestādē, struktūrvienībā vai kapitālsabiedrībā.

V. ATKLĀTĪBA SAZIŅĀ AR LOBĒTĀJIEM

15. Saziņā ar lobētāju (fiziska persona vai privāto tiesību juridiskā persona, kas, savu vai citu personu interešu vadīta, par atlīdzību vai bez tās, veic lobēšanu - saziņu ar darbinieku nolūkā ietekmēt darbinieka rīcību dokumentu un to projektu ierosināšanas, izstrādes, saskaņošanas, pieņemšanas vai izsludināšanas procesā, lai sekmētu kādas personas vai personu grupas interešu īstenošanu) darbinieks ievēro atklātības, vienlīdzības un godprātības principu.
16. Visiem ieinteresētajiem lobētājiem darbinieks nodrošina vienlīdzīgas iespējas saņemt informāciju un sazināties ar Pašvaldību (Pašvaldības institūciju), tās darbiniekiem.
17. Pašvaldība nodrošina atklātību gan saziņā ar lobētājiem, gan sniedzot informāciju (publicējot Pašvaldības mājaslapā) par lobētājiem, ar kuriem notikusi saziņa – kādu personu intereses viņi pārstāv, viņu izteiktajiem priekšlikumiem un kādā veidā tie ņemti vērā.
18. Darbiniekam ir pienākums:
- 18.1. informēt augstākstāvošo amatpersonu par paredzētajām vai notikušajām sarunām un konsultācijām ar lobētāju, kā arī darīt zināmu priekšlikuma saturu;
- 18.2. izvērtēt ikvienu ielūgumu vai viesmīlības piedāvājumu, kas saņemts, pildot amata pienākumus, ņemot vērā to, kāds labums no šādu ielūgumu pieņemšanas ir Pašvaldībai (Pašvaldības institūcijai) un vai tas nav saistīts ar ieinteresētību panākt kādu labvēlību piedāvātājam lēmuma pieņemšanas procesā;
- 18.3. pieņemot lēmumu, ņemt vērā visas vietējās sabiedrības intereses, ne tikai tās, kuras aizstāv lobētājs.
19. Darbiniekam ir aizliegts:
- 19.1. neievērojot vienlīdzīgas attieksmes principu, kādam no lobētājiem nodrošināt īpašas priekšrocības, ja vien to īpaši neparedz normatīvais 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;
- 19.2. pieņemt no lobētāja vai organizācijas, kas algo lobētāju, dāvanas, viesmīlības piedāvājumus vai citus labumus savām vai ģimenes locekļu vajadzībām vai arī Pašvaldības institūcijai, kapitālsabiedrībai, ar ko viņš ir saistīts. Ar citiem labumiem tiek saprasti arī transporta, izmitināšanas, ēdināšanas pakalpojumu un dzērienu apmaksa vai jebkāda cita veida materiālie labumi;

- 19.3. izmantot sava amata priekšrocības un personiskus kontaktus, lai kādam no lobētājiem nodrošinātu piekļuvi augstākstāvošām amatpersonām, kas ir atbildīgas par lobētāja interesēs esošo lēmumu pieņemšanu;
- 19.4. maldināt lobētāju, radot iespaidu, ka darbinieks var nodrošināt lobētājam piekļuvi augstākstāvošām amatpersonām vai arī ietekmēt viņu pieņemto lēmumu;
- 19.5. lūgt lobētājiem vai organizācijām, kuras algo lobētāju, materiāli atbalstīt pašvaldības institūcijas, kurā darbinieks ir nodarbināts, vai to rīkotos pasākumus;
- 19.6. par atlīdzību vai bez tās pārstāvēt individu, komersantu vai organizāciju kā lobētājam valsts vai Pašvaldības institūcijā.

VI. KĀRTĪBA ZIŅOŠANAI KORUPTĪVO PĀRKĀPUMU GADĪJUMĀ

20. Darbiniekam ir pienākums ziņot par viņam zināmiem iespējamiem koruptīviem pārkāpumiem Pašvaldībā, kā arī ne tikai par paša iespējamu nonākšanu interešu konflikta situācijā, bet arī par citu valsts amatpersonu iespējamu atrašanos interešu konflikta situācijā.
21. Konstatējot iespējamus koruptīvus pārkāpumus vai interešu konfliktus Pašvaldībā, darbinieks var ziņot par konstatēto gadījumu vienā no šādiem veidiem:
 - 21.1. brīvas formas rakstveida iesniegums Pašvaldības iestādes, struktūrvienības vai kapitālsabiedrības vadītājam, kura pienākums ir nodot saņemtos iesniegumus pašvaldības vadībai (Pašvaldības domes priekšsēdētājs vai Pašvaldības izpilddirektors) izvērtēšanai;
 - 21.2. brīvas formas rakstveida iesniegums Pašvaldības vadībai (Pašvaldības domes priekšsēdētājs vai Pašvaldības izpilddirektors);
 - 21.3. ziņojums Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojam (turpmāk – KNAB), ievērojot KNAB mājaslapā www.knab.gov.lv norādītās saziņas formas.
22. Pašvaldības iestādes, struktūrvienības vai kapitālsabiedrības vadītājam un Pašvaldības vadībai aizliegts izpaust informāciju par to, kurš darbinieks ir informējis par koruptīviem pārkāpumiem vai interešu konfliktiem, un radīt šim darbiniekam tiešas vai netiešas nelabvēlīgas sekas.

VII. ĒTIKAS KODEKSA NORMU PĀRKĀPUMU IZSKATĪŠANA

23. Darbinieku pieļauto profesionālās ētikas pamatprincipu un uzvedības normu pārkāpumu izvērtēšanu veic Pašvaldības institūcijas vadītājs vai domes izveidota Ētikas komisija.
24. Ētikas normu pārkāpuma gadījumā personām ir tiesības iesniegt iesniegumu Pašvaldības institūcijas vadītājam. Iesniegumā par Ētikas kodeksa pārkāpumu jānorāda iesniedzēja vārds, uzvārds, dzīvesvietas adrese un tālruņa numurs, darbinieka, par kuru ir iesniegums, vārdu, uzvārdu, amatu, pārkāpuma būtību, pierādījumus, kas apliecina pārkāpumu, un citu ar pārkāpumu saistītu informāciju.
25. Saņemto iesniegumu izskata šādi:

- 25.1. par darbinieku – attiecīgās Pašvaldības iestādes vai kapitālsabiedrības vadītājs;
 - 25.2. par Pašvaldības iestādes, struktūrvienības vai kapitālsabiedrības vadītāju – Pašvaldības izpilddirektors;
 - 25.3. par Pašvaldības izpilddirektoru – Pašvaldības domes priekšsēdētājs;
 - 25.4. par deputātu – Ētikas komisija.
26. Ja Ētikas kodeksa 25.1., 25.2. un 25.3. punktā norādītie Pašvaldības institūcijas vadītāji uzskata, ka radušos situāciju nav iespējams vienpersoniski objektīvi izvērtēt, tā tiek nodota izskatīšanai Ētikas komisijai.
27. Par saņemto iesniegumu tiek informēts darbinieks, par kuru saņemts iesniegums, vienlaikus pieprasot no darbinieka rakstveida paskaidrojumu.
28. Ētikas kodeksa 25.1., 25.2 un 25.3. punktos norādītie iesniegumi tiek izskatīti ne vēlāk kā mēneša laikā no to saņemšanas dienas, pieņemot vienu no šādiem lēmumiem:
- 28.1. par Ētikas kodeksa normu pārkāpuma neesamību;
 - 28.2. par mutiska aizrādījuma izteikšanu;
 - 28.3. par disciplinārsoda piemērošanu.
29. Ētikas komisija izskata iesniegumu komisijas nolikumā noteiktajā kārtībā.
30. Par iesniegumu pieņemtais Pašvaldības institūcijas vadītāja lēmums tiek ievietots attiecīgās iestādes, kapitālsabiedrības mājaslapā internetā, Ētikas komisijas lēmums tiek ievietots Pašvaldības mājaslapā internetā.

VIII. NOSLĒGUMA JAUTĀJUMI

31. Darbinieki tiek iepazīstināti ar Ētikas kodeksu un rakstiski apliecina, ka ievēros tā norādes.
32. Ētikas kodekss tiek ievietots Pašvaldības, tās iestāžu un kapitālsabiedrību mājaslapās internetā.

Priekšsēdētājs

I. Gorskis