

VALSTS MEŽA DIENESTA ĒTIKAS KODEKSS

Izdots pamatojoties uz Valsts pārvaldes iekārtas likuma 73.panta pirmās daļas 4.punktu

Ievads

Valsts meža dienests (turpmāk – dienests) ir zemkopības ministra padotībā esoša valsts pārvaldes iestāde, kas atbild par meža politikas realizāciju visā Latvijas teritorijā, uzrauga normatīvo aktu ievērošanu, realizē atbalsta programmas ilgtspējīgas mežsaimniecības nodrošināšanai. Ētikas kodekss izstrādāts un sastādīts, pamatojoties uz vispārpieņemtiem ētikas principiem un Latvijas Republikā spēkā esošajiem likumiem un citiem normatīvajiem aktiem. Ētikas kodeksā iekļautie profesionālās ētikas un uzvedības principi, normas un ieteikumi ir saistoši visiem dienesta ierēdņiem un darbiniekiem (turpmāk – darbinieks) neatkarīgi no ieņemamā amata un darba attiecību ilguma.

1.Ētikaspamatprincipi

1.1.Neatkarība un patstāvība

1.1.1.Dienesta darbinieks ir neatkarīgs un patstāvīgs savos spriedumos. Viņa lēmumi un rīcība atbilst LR Satversmei, Valsts meža dienesta likumam, Valsts meža dienesta nolikumam, Valsts meža dienesta reglamentam un citiem ārējiem un iekšējiem normatīvajiem aktiem.

1.1.2.Dienesta darbinieks savā darbībā ievēro valsts pārvaldes principus, kas definēti Valsts pārvaldes iekārtas likumā.

1.1.3.Dienesta darbinieku viņu profesionālajā darbībā un, it īpaši, lēmumu pieņemšanā, neietekmē piederība biedrībām, nodibinājumiem, politiskajām partijām, politisko partiju apvienībām un reliģiskajām organizācijām.

1.1.4.Neutralitātes kā ētiskas pozīcijas ievērošana ir priekšnoteikums dienesta kopējā tēla veidošanai sabiedrībā. Veicot savus amata pienākumus, dienesta darbiniekam nav savu interešu (tiek pārstāvētas valsts intereses).

1.1.5.Lai nodrošinātu dienesta pozitīvo tēlu sabiedrībā, dienesta darbinieks atturas no darbībām, kuras varētu veicināt lēmumu pieņemšanu atsevišķu privātpersonu vai to apvienību interesēs, neievērojot valsts un sabiedrības intereses.

1.2. Objektivitāte

1.2.1.Jautājumu izskatīšana notiek pēc būtības, pamatojoties uz likumīgi iegūtu objektīvu informāciju.

1.2.2.Nav pieļaujama rīcība, kas traucē jautājuma konstruktīvu izskatīšanu.

1.3. Atklātība un lojalitāte

1.3.1.Dienesta darbinieks savā profesionālajā darbībā ir atklāts pret sabiedrību, periodiski – tiesību aktos noteiktajos gadījumos – sniedz sabiedrībai informāciju par savu darbību un pieņemtajiem lēmumiem.

1.3.2.Lietišķajos kontaktos ar plašsaziņas līdzekļu, kā arī sabiedrības pārstāvjiem dienesta darbinieks vienmēr atklāj savu vārdu, uzvārdu, ieņemamo amatu un iestādi, kuru pārstāv.

1.3.3.Publiskajos izteikumos darbinieks skaidri definē, vai viņš pauž savu personisko vai dienesta viedokli.

1.3.4. Dienesta darbinieks nevar būt amatpersona biedrībās, nodibinājumos un interešu grupās, kuru darbību kontrolē dienests.

1.3.5. Darbinieks savā darbībā ir lojāls likumīgai valdībai un dienesta noteiktajiem mērķiem.

1.4. Taisnīgums un godprātība

1.4.1. Taisnīgums ir savstarpējo attiecību norma visiem dienesta darbiniekiem: padotajiem un vadītājiem. Tiek vērtēta cilvēka rīcība un tās sekas, nevis viņa personība un nodomi.

1.4.2. Samērīguma principa ievērošana ir priekšnoteikums privātpersonas un sabiedrības interešu līdzsvarošanai.

1.4.3. Profesionālās etiķetes obligāta sastāvdaļa ir taisnīga attieksme dienesta darbinieka saskarsmē ar kolēģiem, citām institūcijām un privātpersonām.

1.4.4. Dienesta darbinieks godprātīgi pilda savus amata pienākumus un neizmanto dienesta stāvokli personīgā labuma iegūšanai.

1.5. Vienlīdzība un proporcionālitate

1.5.1. Dienesta darbinieks ievēro vienlīdzīgus principus pret visām privātpersonām.

1.5.2. Dienesta darbiniekam, stājoties privāttiesiskajās attiecībās ar dienestu, t.sk. saņemot dienesta pakalpojumus, nav tiesību uz izņēmumiem un privilēģijām.

1.5.3. Lai nodrošinātu dienesta darbības efektivitāti, dienesta darbinieks, kuram ir pakļauti citi darbinieki, pienākumus un atbildību sadala proporcionāli.

2. Darbinieku tiesības, pienākumi un atbildība

2.1. Darbinieku tiesības

2.1.1. Saņemt dienesta pienākumu veikšanai nepieciešamo informāciju.

2.1.2. Lēmumu pieņemšanas gaitā brīvi izteikt un argumentēti aizstāvēt personisko viedokli.

2.1.3. Iesniegt sūdzību, ja darbinieks tiek diskriminēts, ja tiek aizskarta viņa cieņa un gods.

2.1.4. Ziņot augstākstāvošai amatpersonai, ja tiešais vadītājs no viņa pieprasa rīcību, kura ir nelikumīga vai neētiska, var izraisīt pretrunas iestādes administratīvajā darbībā vai citādi neatbilst valsts pārvaldes pamatprincipiem.

2.2. Darbinieku pienākumi

2.2.1. Savus pienākumus veikt ar atbildības sajūtu, profesionāli, objektīvi un godīgi.

2.2.2. Ar cieņu izturēties pret kolēģiem un apmeklētājiem, respektēt to tiesības un pienākumus. Cienīt ikviena cilvēka tiesības uz savu viedokli.

2.2.3. Neizmanto kolēģu un citu personu nezināšanu un kļūdas, atzīt un labot savas kļūdas, būt gatavam uzklaut un izvērtēt kritiku.

2.2.4. Sniegt kolēģiem informāciju, kas nepieciešama viņu darba pienākumu pildīšanai.

2.2.5. Paaugstināt savu kvalifikāciju, lai uzlabotu darba efektivitāti un kvalitāti.

2.2.6. Ar darba videi piemērotu, korektu uzvedību, ārējo izskatu un stāju veicināt sabiedrības uzticēšanos dienestam. Apzināties, ka katra atsevišķa dienesta darbinieka uzvedība un rīcība veido dienesta kopējo tēlu sabiedrībā.

2.2.7. Savu iespēju robežās apsaimniekot savu un savas ģimenes (vecāku, laulātā, bērnu) īpašumā esošo mežu kā labu paraugu pārējiem meža īpašniekiem.

2.2.8. Neiesaistīties intrigās un nepiedalīties neslavu ceļošanas informācijas izplatīšanā par kolēģiem.

2.3. Vadītāju pienākumi

- 2.3.1. Informēt padotos par gaidāmo rīcību.
- 2.3.2. Veicināt darbinieku profesionālo izaugsmi.
- 2.3.3. Darbinieka kļūdaino rīcību vispirms pārrunāt ar šo darbinieku individuāli.
- 2.3.4. Atbalstīt darbinieku radošu pieeju un iniciatīvu.
- 2.4. Darbinieku atbildība
 - 2.4.1. Katrs dienesta darbinieks ir atbildīgs par šajā kodeksā noteikto normu ievērošanu.
 - 2.4.2. Dienesta darbinieka atbildība ir individuāla, atbilstoša nodarījumam.
- 3. Pamatprincipi interešu konflikta novēršanai
 - 3.1. Dienesta darbinieks ir motivēts godīgam darbam. Iespējami lielāka atbildība kolektīvā, kā arī attiecībās ar sabiedrību, uzskatāma par noteicošu līdzekli interešu konflikta novēršanai.
 - 3.2. Katram dienesta darbiniekam jāzina normatīvo aktu prasības interešu konflikta jautājumos, kā arī interešu konflikta atpazīšanā riska jomās, kurās šādi konflikti varētu rasties, veicot tiešos darba pienākumus.
 - 3.3. Komplektējot personālu jāizvairās no situācijas, kad darbā tiešā pakļautībā vadītājam tiek pieņemts tā ģimenes loceklis.
 - 3.4. Ja pieļauta interešu konflikta situācija, darbinieks informē tiešo vadītāju un pārtrauc savu līdzdalību attiecīgo lēmumu pieņemšanā.
 - 3.5. Dienesta darbinieks nepieņem dāvanas, kas varētu ietekmēt, vai kuras varētu uzskatīt par tādām, kas varētu ietekmēt, viņa profesionālo spriedumu.
- 4. Dienesta darbinieku ētiskas uzvedības noteikumi komunikācijā ar lobētājiem
 - 4.1. Dienesta darbiniekam komunikācijā ar privātpersonām, kuru nolūks ir savās vai citu interesēs ietekmēt lēmumu pieņemšanu saistībā ar tiesību aktu vai to projektu sagatavošanu, kā arī iepirkumiem dienesta vajadzībām, tas ir, lobēšana, ir pienākums:
 - 4.1.1. informēt augstāku amatpersonu par paredzētajām vai notikušajām sarunām un konsultācijām ar lobētāju, ja tās attiecas uz jautājumu, par kuru darbinieks ir atbildīgs, sagatavojot vai pieņemot lēmumu. Informāciju ietvert sanāksmes protokolā, ja tāds tiek gatavots, paskaidrojuma rakstā vai iepirkuma dokumentācijā;
 - 4.1.2. atstatīt sevi no amata pienākumu pildīšanas vai lēmuma pieņemšanas situācijās, kad gatavojamais vai pieņemtais lēmums var ietekmēt vai radīt aizdomas par to, ka tiek ietekmētas:
 - 4.1.2.1. darbinieka vai viņa ģimenes locekļu personiskās vai mantiskās intereses;
 - 4.1.2.2. ar darbinieka saistītas organizācijas vai tās sponsoru mantiskās intereses;
 - 4.1.3. pieņemot vai gatavojot lēmumu, ņemt vērā visas sabiedrības, ne tikai lobētāja aizstāvētās intereses;
 - 4.1.4. gādāt par to, lai visiem konkrētā jautājuma izlemšanā ieinteresētajiem lobētājiem būtu vienlīdzīga iespēja tikties ar lēmuma pieņēmējiem un sagatavotājiem un saņemt nepieciešamo informāciju;
 - 4.1.5. izvērtēt jebkuru ielūgumu vai viesmīlības piedāvājumu, apsverot, vai tas nav saistīts ar ieinteresētību panākt kādu labvēlību ielūguma vai viesmīlības piedāvātājam.
 - 4.2. Darbiniekam ir aizliegts:
 - 4.2.1. neievērot vienlīdzības principu un salīdzinājumā ar citām ieinteresētajām pusēm sagādāt kādam no lobētājiem sevišķas priekšrocības, ja vien to īpaši neparedz tiesību akts vai līgums, tostarp īpaši informējot vienu no lobētājiem par

viņu interesējošo jautājumu, dodot iespēju piekļūt lēmuma pieņēmējiem vai gūt citus labumus;

4.2.2. pieņemt no lobētāja vai organizācijas, kas algo lobētāju, dāvanas, viesmīlības piedāvājumus vai citus labumus (samaksu par transportu, izmitināšanu, ēdināšanu un dzērieniem), vai jebkurus citus materiālos labumus savām, ģimenes locekļu vai tās organizācijas vajadzībām, ar kuru darbinieks ir saistīts;

4.2.3. izmantot savu dienesta stāvokli un personiskos kontaktus, lai kādam no lobētājiem dotu iespēju piekļūt augstākstāvošām amatpersonām, kas ir atbildīgas par lobētāju interesēs esošo lēmumu pieņemšanu;

4.2.4. maldināt lobētāju, radot iespaidu, ka darbinieks var sagādāt lobētājam iespēju piekļūt augstākstāvošām amatpersonām vai ietekmēt viņu pieņemtos lēmumus;

4.2.5. lūgt lobētāju vai organizāciju, kas algo lobētāju, materiāli atbalstīt dienestu;

4.2.6. par atlīdzību vai bez tās lobētāja statusā pārstāvēt individu, komersantu vai organizāciju valsts vai pašvaldību institūcijā.

5. Profesionālās ētikas un uzvedības pamatprincipu izvērtēšana

Sūdzības par darbinieku šajā kodeksā noteikto normu pārkāpumiem izskata

Ētikas komisija saskaņā ar dienesta ģenerāldirektora apstiprinātu Ētikas komisijas nolikumu.

Saskaņots ar Zemkopības ministriju saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma 75.panta piekto daļu.