



**Valsts aģentūra  
Latvijas Etnogrāfiskais brīvdabas muzejs**

Reģ. Nr. 9000053011  
Brīvības gatve 440, Rīga, LV – 1024, tālr. 67994510, fakss 67994178

e-pasts info@brivdabas-muzejs.lv

Rīgā

Pielikums  
valsts aģentūras „Latvijas Etnogrāfiskais  
brīvdabas muzejs”  
2009.gada 3.septembra rīkojumam Nr.1-7-32.

## **Ētikas kodekss**

### **I. Vispārīgie jautājumi**

1. Ētikas kodeksa (turpmāk - kodekss) mērķis ir noteikt valsts aģentūras „Latvijas Etnogrāfiskais brīvdabas muzejs” (turpmāk - muzejs) amatpersonu un darbinieku (turpmāk – darbinieki) profesionālās ētikas principus un uzvedības normas.

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

3. Kodeksa uzdevums ir veicināt muzeja darbinieku individuālo atbildību un godprātību, tādējādi sekmējot muzeja uzdevumu sekmīgu izpildi, darba kultūras paaugstināšanos un vairojot sabiedrības uzticēšanos muzejam.

4. Muzeja darbības mērķis ir strādāt sabiedrības un Latvijas kultūras attīstības labā, savā darbībā līdzsvarojot rūpes par kultūras mantojumu ar atvērtību jaunradei un jaunām iniciatīvām.

5. Muzeja darba pamatvērtības: atbildība, zināšanas (profesionalitāte), radošums, attīstība, atvērtība sadarbībai un darbības caurskatāmība, cieņa pret nacionālo kultūras mantojumu un atvērtība jaunām kultūras daudzveidības izpausmēm, tiekšanās uz izcilību.

6. Muzeja darba profesionālās ētikas principi ir formulēti arī šādos citos dokumentos:

- 6.1. Muzeju likums
- 6.2. valsts aģentūras „Latvijas Etnogrāfiskais brīvdabas muzejs” nolikums
- 6.3. Darba kārtības noteikumi
- 6.4. ICOM Profesionālās ētikas kodekss

## **II. Muzeja darbinieku profesionālās ētikas pamatprincipi**

### **7. Taisnīgums un godīgums:**

- 7.1. Darbinieki savā darbā ievēro cilvēktiesības.
- 7.2. Darbinieki rīkojas taisnīgi un godīgi, ievērojot personu vienlīdzību likuma priekšā un neizrādot labvēlību vai nepamatotas privilēģijas kādai no tām.
- 7.3. Darbiniekiem ir augsta tiesiskā apziņa, viņi rīkojas profesionāli, tikai un vienīgi saskaņā ar tiesību aktiem un vispārējiem tiesību principiem.
- 7.4. Darbiniekiem, īstenojot muzeja funkcijas, nav savu interešu.

### **8. Atbildīgums:**

- 8.1. Amata pienākumus darbinieki veic atbildīgi, izmantojot savas zināšanas, prasmes, iemaņas un darba pieredzi, lai sasniegtu profesionāli augstu rezultātu.
- 8.2. Darbinieki ir uzņēmīgi, mērķtiecīgi, regulāri papildina savas profesionālās zināšanas, izrāda pašiniciatīvu un izsaka savus priekšlikumus darba pilnveidošanai.
- 8.3. Darbinieki ir atbildīgi par savu tiešo pienākumu savlaicīgu un kvalitatīvu izpildi.
- 8.4. Darbinieki ar savu darbību (bezdarbību) nerada morālus vai materiālus kaitējumus muzejam.
- 8.5. Darbinieki ir uzticīgi muzeja darbības mērķiem un pamatvērtībām.
- 8.6. Darbinieki savā darbā ievēro labās pārvaldības principus un uzlabo sabiedrībai sniegto pakalpojumu kvalitāti.
- 8.7. Darbinieki savu darbību organizē pēc iespējas ātri, pieejami un efektīvi.

### **9. Objektivitāte un neitralitāte:**

- 9.1. Pieņemot lēmumus, darbinieki ņem vērā tikai objektīvu un pārbaudītu informāciju, pamatojoties uz iegūtajiem faktiem un pierādījumiem.
- 9.2. Darbinieki ir patstāvīgi un neatkarīgi savu pienākumu izpildē, norobežojas no personīgajām interesēm un ārējās ietekmes (citu personu,

politisku, reliģisku vai sociālo grupu interesēm, pakļaušanās sabiedrības protestiem vai bailēm no kritikas).

9.3. Darbinieki iepriekš informē un nepiedalās jautājumu lemsnā, ja viņi savas personīgās, profesionālās, radošās vai zinātniskās darbības ietvaros, saņemot materiālu vai kādu citu labumu, ir snieguši konsultācijas vai veikuši kādu citu darbu.

#### 10. Informācijas aizsardzība

Darbinieki informāciju, kas viņiem kļuvusi zināma, pildot darba vai amata pienākumus, nedrīkst prettiesiski izpaust vai izmantot mērķiem, kas nav saistīti ar amata veikšanu vai konkrētu darba uzdevumu pildīšanu.

#### 11. Profesionalitāte:

11.1. 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.

11.2. Darbinieki ikdienas darbā un saskarsmē godā latviešu valodu un kultūru, vienlaikus ar cieņu izturoties pret citām kultūrām un valodām. Muzeja darbinieki izceļas ar augstu valodas kultūru un kompetenci kultūras jautājumos, regulāri seko līdzi procesiem Latvijas un pasaules kultūrā.

#### 12. Lojalitāte:

12.1. Darbinieki ir uzticīgi muzeja darbības mērķiem un pamatvērtībām, apzinoties, ka viņu kopīgais darbs kalpo Latvijas kultūras uzplaukumam.

12.2. Pildot amata pienākumus, vai ārpus tiem, darbinieki nerīkojas pretēji muzeja interesēm un neaizskar tās godu, bet rīkojas tā, lai tiktu saglabāta un vairota sabiedrības uzticība muzejam. Lojalitāte nozīmē ne tikai vadītāju uzticēto pienākumu un norādījumu izpildi, bet arī radošu līdzdalību un padomu attiecībās ar muzeja vadību un kolēģiem.

#### 13. Komunikācijas ētika:

13.1. Darbinieki, savas kompetences ietvaros, bez kavēšanās sniedz pieprasīto informāciju normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.

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

13.3. Saskaņā ar sabiedrību darbinieki kā privātpersonas rūpējas par muzeja reputāciju un prestižu, tāpēc atturas no izteikumiem, kuri ļautu sabiedrībai apšaubīt darbinieka lojalitāti, pilsonisko un morālo stāju.

13.4. Darbinieki seko, lai dienesta informācija tiktu izmantota tikai dienesta vajadzībām un neizmanto to privātu mērķu sasniegšanai.

13.5. Darbinieki iespēju robežās sniedz palīdzību ikvienam, kurš pēc tās vērsas, arī tad, ja problēma tieši neskar muzeja darbības sfēru.

14. Muzejs apņemas lobēšanas atklātības pamatprincipu nodrošināšanu, veicot šādus pasākumus:

14.1. publiskot informāciju par lobētāju un konsultācijas ar lobētājiem, ar kuru ir notikušas konsultācijas vai no kuras ir saņemta informācija, kas attiecas uz jautājumu, par ko valsts amatpersona ir bijusi atbildīga sagatavot vai pieņemt lēmumu, kā arī pēc pieprasījuma darīt zināmu priekšlikuma saturu;

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

14.3. izvērtēt ikvienu ielūgumu vai viesmīlības piedāvājumu, 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.

15. Kodeksa 14.punkta nodrošināšanas izpildei, muzeja valsts amatpersonām ir aizliegts:

15.1. 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;

15.2. 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;

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

15.4. maldināt lobētāju, radot iespaidu, ka valsts amatpersona var nodrošināt viņam piekļuvi valdības locekļiem vai augstākstāvošām amatpersonām vai arī ietekmēt viņu pieņemto lēmumu;

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

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

### **III. Interesešu konflikta novēršana**

16. 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.

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

18. Rodoties interesešu konfliktam, darbinieki informē muzeja direktoru 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.

19. 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.

20. Darbinieki atturas pieņemt dāvanas vai labvēlības izpausmes, kas pielīdzināmas dāvanai, ja tās var ietekmēt vai radīt šaubas par kāda pienākuma vai uzdevuma izpildes objektivitāti.

21. Darbinieki 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 interesešu konfliktiem un mazināt sabiedrības uzticību muzejam.

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

23. Darbinieki lieto muzeja 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 muzejā noteiktajai kārtībai.

24. Atklājot interesešu konfliktu, darbinieki nekavējoties informē personu, kas atrodas šajā konfliktā, kā arī ziņo par to muzeja vadībai.

#### IV. Savstarpējās attiecības

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

26. Darbinieki sadarbojas ar kolēģiem, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību profesionālo pienākumu izpildē un ļaunprātīgi neizmanto kolēģu uzticēšanos.

27. Darbinieki izvairās no augstprātības un autoritāra vadības stila, ievēro demokrātijas normas un koleģialitāti.

28. Nav pieļaujama kolēģu pazemošana, publiska kritika, ciniska attieksme. Uz kļūdām darba procesā norāda personīgi. Jāvērtē kolēģa darbs, nevis viņa personība vai uzskati.

29. Darbinieki izvairās no konfliktiem muzejā un ārpus tā, 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, nevienam personiski neaizskarot un neaizvainojot.

28. Darbinieki godīgi atzīst savu neētisko rīcību un pieļautās kļūdas, atvainojas un labo tās.

29. 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.

30. 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.

31. Ar oficiālai darba videi piemērotu korektu uzvedību, ārējo izskatu un stāju darbinieki veicina sabiedrības uzticēšanos muzejam. Arī ārpus darba laika darbinieki izvairās no tādām situācijām, kuras neatbilst vispārpieņemtajām uzvedības normām, lai neradītu sabiedrības negatīvu attieksmi pret muzeju.

32. Muzejs veicina publiskas atzinības izteikšanu darbiniekiem par sekmīgu pienākumu pildīšanu, radošu pieeju un iniciatīvu.

#### **V. Kodeksa īstenošana**

33. Kodeksa īstenošana ir ikviena darbinieka pienākums, kas īstenojams, darbiniekam nemitīgi pilnveidojot sevi, ceļot apzinīgumu, attīstot paškontroli un spēju izprast situāciju. Muzeja vadība ar savu paraugu un darba organizāciju veicina kodeksa principu un normu ievērošanu.

34. Kodeksu īstenojot, ikvienam darbiniekam ir jāvairo savs apzinīgums, jāmacās izprast situāciju, jāstiprina sava paškontrole un jāpilnveidojas.

35. Darbinieki cenšas novērst nelikumīgu un kodeksā noteiktajiem principiem un uzvedības normām neatbilstošu rīcību muzejā.

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

37. Kodekss ir darba attiecību neatņemama sastāvdaļa un tā pārkāpumi ir disciplinārtiesiskās sekas līdz pat darba attiecību uzteikumam.

#### **VI. Noslēguma jautājums**

38. Šo kārtību aktualizē pēc nepieciešamības, par aktualizēšanu ir atbildīga muzejpedagoģe Baiba Magona.

Direktore



I. Millersone