

Direktors ..... J. Laganovskis

## **Ētikas kodekss**

### I. Vispārīgie principi

1. Ētikas kodekss nosaka Latvijas Elektriķu brālības Sertifikācijas departamenta (turpmāk – LEB SD) darbinieku profesionālas ētikas un uzvedības pamatprincipus.
2. LEB SD darbinieks (turpmāk – darbinieks) savā darbībā ievēro Ētikas kodeksu. Situācijās, kas nav minētas šajā kodeksā, darbinieks rīkojas saskaņā ar vispārējām uzvedības normām, kas nediskreditē kolēģu un sabiedrības uzticību darbinieka profesionalitātei un LEB SD darbībai.
3. Ētikas kodeksa uzdevums ir veicināt darbinieka likumīgās un godprātīgās darbību sabiedrības interesēs.

### II. Darbinieku profesionālās ētikas pamatprincipi

4. Darbinieks, pildot savus amata pienākumus un ārpusdarba, ievēro šādus profesionālās ētikas pamatprincipus:

#### 4.1. *Taisnīgums un godīgums:*

4.1.1. Darbinieks rīkojas taisnīgi, ievērojot personu vienlīdzību likuma priekšā un neizrādot labvēlību vai nepamatotas privilēģijas kādai no tām.

4.1.2. Darbiniekam ir augsta tiesiskā apziņa, viņš rīkojas profesionāli, tikai un vienīgi saskaņā ar normatīviem aktiem un vispārējiem tiesību principiem.

4.1.3. Darbinieks neizmanto ļaunprātīgi citu darbinieku vai klientu nezināšanu un kļūdas.

#### 4.2. *Atbildīgums:*

4.2.1. Amata pienākumus darbinieks veic atbildīgi, izmantojot savas zināšanas, prasmes, iemaņas un darba pieredzi, lai sasniegtu profesionāli visaugstāko rezultātu, ievērojot LEB SD noteiktās politikas nostādnes un mērķus.

4.2.2. Darbinieks ir uzņēmīgs, mērķtiecīgs un cenšas sasniegt labākos rezultātus, regulāri papildina savas profesionālās zināšanas, izrāda pašiniciatīvu un izsaka savus priekšlikumus darba pilnveidošanai.

#### 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 ārējas ietekmes (citu personu, politisku, reliģisku vai sociālu grupu interesēm, pakļaušanās sabiedrības protestiem vai bailēm no kritikas).

4.3.3. Darbinieks neietekmē citus darbiniekus, lai radītu sev labvēlīga lēmuma pieņemšanu.

#### 4.4. *Informācijas aizsardzība:*

4.4.1. Darbinieks sniedz patiesu informāciju kolēģiem un sabiedrībai, izņemot konfidenciālu un ierobežotas pieejamības informāciju.

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. Darbinieks necenšas iegūt dienesta informāciju, uz kuru saskaņā ar amata pienākumiem

tam nav tiesību.

4.4.4. Darbinieks, normatīvajos aktos noteiktā kārtībā, paužot informāciju, kas saistīta ar LEB SD darbību, ir piesardzīgs, apzinoties, ka katra atsevišķa, darbinieka rīcība veido kopējo LEB SD tēlu sabiedrībā.

### III. Darbinieku uzvedības pamatprincipi

5. Darbinieks ir korekts, saskarsmē laipns, izturas ar cieņu, respektē klienta un savas tiesības, pienākumus un centienus.

6. Darbinieks ievēro un savā darbībā nepieļauj savu kolēģu godu vai cieņas aizskaršanu.

7. Darbinieks nav augstprātīgs un autoritārs pret kolēģiem, ņem vērā citu viedokli un to profesionāli izvērtē.

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

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 neradītu šaubas par objektīvu un godīgu profesionālo pienākumu veikšanu.

11. Komunikācijā ar lobētājiem darbiniekam ir pienākums:

11.1. 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 sagatavot vai pieņemt lēmumu, ka arī pēc pieprasījuma darīt zināmu priekšlikuma saturu. Informāciju LEB SD publisko, ievietojot to mājaslapā un norādot normatīvo aktu projektu anotācijā (paskaidrojuma rakstā), sniedzot šādus datus par lobētāju:

11.1.1. vārds, uzvārds, juridiskas personas, ko lobētājs pārstāv, nosaukums;

11.1.2. konkrēta lēmuma sagatavošanas process, saistībā, ar kuru lobēšana ir notikusi (ja nav norādīts, darbiniekam ir jānorāda joma, uz kuru priekšlikums ir bijis vērstis);

11.1.3. kādā veidā notikusi komunikācija ar lobētāju (tikšanas, sarakste, konsultatīva padome, darba grupa vai cits veids);

11.2. ja lēmuma pieņemšanas gaita atklājas, ka lēmums var skart darbinieka vai viņa ģimenes locekļu ekonomiskas intereses, ar rakstisku ziņojumu publiskot šo informāciju, lūdzot Departamenta direktoru sevi atstatīt no turpmākas dalības lēmuma pieņemšanā;

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

11.4. 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.

12. Komunikācijā ar lobētājiem darbiniekam ir aizliegts:

12.1. 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;

12.2. 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;

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

- 12.4. maldināt lobētāju, radot iespaidu, ka darbinieks var nodrošināt viņam piekļuvi valdības locekļiem vai augstākstāvošām amatpersonām vai arī ietekmēt viņu pieņemto lēmumu;
- 12.5. lūgt lobētājiem vai organizācijām, kuras algo lobētāju, materiāli atbalstīt institūcijas, kurā viņš ir nodarbināts vai rīkotos pasākumus, vai organizāciju, ar kuru darbinieks ir saistīts;
- 12.6. par atlīdzību vai bez tās pārstāvēt indivīdu, komersantu vai organizāciju kā lobētājam valsts vai pašvaldību institūcijā.

#### *IV. Profesionālās ētikas un uzvedības pamatprincipu izvērtēšana*

13. Sūdzības par darbinieku šajā kodeksā noteikto normu pārkāpumiem izskata Goda tiesa, kuras sēdes Goda tiesas priekšsēdētājs sasauc pēc nepieciešamības.