



Ministru kabinets

Projekts

2018. gada
Rīgā

Ieteikumi Nr.
(prot. Nr. . §)

Valsts pārvaldes vērtības un ētikas principi

*Izdoti saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma
72.panta pirmās daļas 2.punktu*

I. Vispārīgie jautājumi

1. Ieteikumi nosaka valsts pārvaldes vērtības un ētikas principus, kurus ievēro Ministru kabineta padotības iestādēs (turpmāk – iestāde) nodarbinātie (ierēdnis, darbinieks, amatpersona) (turpmāk – nodarbinātais).
2. Ja normatīvajos aktos nav noteikts citādi, valsts pārvaldes vērtības un ētikas principus var attiecināt arī uz citām valsts un pašvaldību institūcijām.

II. Vērtības un ētikas principi

3. Nodarbinātais ievēro šādas valsts pārvaldes vērtības un ētikas principus:

3.1. darbs sabiedrības labā:

- 3.1.1. rīkoties visatbilstošāk sabiedrības interesēm, valstij un sabiedrībai nesot iespējami lielu labumu;
- 3.1.2. orientēties uz cilvēku – būt atsaucīgam, uzklausīt un ņemt vērā iedzīvotāja vajadzības un iespējas, veicināt viņa tiesību un tiesisko interešu ievērošanu;
- 3.1.3. pildīt savus pienākumus nesavtīgi, ievērojot tiesiskuma principus un vadoties pēc profesionāliem kritērijiem;
- 3.1.4. rīkoties un izturēties taisnīgi, veicinot visām pusēm taisnīgākā risinājuma sasniegšanu;
- 3.1.5. vienlīdzīgi izturēties pret visiem sabiedrības locekļiem.

3.2. ilgtspējīga valsts un sabiedrības attīstība un izaugsme:

- 3.2.1. sekmēt atbildīgu, efektīvu un ilgtspējīgu valsts resursu izmantošanu un pārvaldību sabiedrības interesēs – laba mantojuma nodrošināšanu nākamajām paaudzēm;
- 3.2.2. izstrādājot jaunus risinājumus, ņemt vērā un līdzsvarot nozares un valsts kopējās intereses, vispusīgi izvērtēt ieguvumus, riskus un iedzīvināšanu praksē;
- 3.2.3. nodrošināt pārdomātu un paredzamu politiku un tiesisko regulējumu;
- 3.2.4. domāt stratēģiski un elastīgi, dinamiski reaģējot uz pārmaiņām sabiedrībā un globāliem procesiem;
- 3.2.5. sekmēt Latvijas vērtību un tradīciju saglabāšanu un ievērošanu.

3.3. atbildība:

- 3.3.1. pildīt pienākumus atbildīgi un rūpīgi, apzinoties, ka ar savu darbību ietekmē kopīgo valsts pārvaldes darba rezultātu;
- 3.3.2. spēt pieņemt skaidrus un pamatotus lēmumus un uzņemties atbildību par tiem;
- 3.3.3. izvērtēt, cik iecerētā rīcība ir lietderīga (saimnieciski izdevīga, produktīva, efektīva un atbilstoša sabiedrības interesēm);
- 3.3.4. pārdomāti, pamatoti un taupīgi rīkoties ar nodokļu maksātāju naudu, valsts mantu un resursiem.

3.4. profesionalitāte un efektivitāte:

- 3.4.1. izmantot un pastāvīgi attīstīt kompetences un prasmes, kas nepieciešamas, lai valsts darbu veiktu atbilstoši sabiedrības un valsts vajadzībām un globālām tendencēm, pārņemot privātā sektora labo praksi un starptautisko pieredzi;
- 3.4.2. rīcība, lēmumi, vērtējumi un priekšlikumi ir pamatoti un izsvērti, balstīti situācijas analīzē, objektīvos faktos un datos;
- 3.4.3. strādāt efektīvi, sasniedzot izvirzīto mērķi un kvalitatīvu rezultātu ar iespējami maziem resursiem;
- 3.4.4. iesaistīties inovāciju (jaunu pieeju, risinājumu un rīcības modeļu) izmantošanā valsts pārvaldē;
- 3.4.5. tiekties uz izcilu klientu apkalpošanu, lai ikkatrs saskarsmē ar valsts pārvaldi būtu apmierināts ar saņemto pakalpojumu;
- 3.4.6. izturēties ar cieņu un iecietību pret sabiedrības pārstāvjiem un citiem nodarbinātajiem;
- 3.4.7. tiekties mazināt administratīvo slogu un ievērot principu "konsultē vispirms".

3.5. godprātība:

- 3.5.1. savus pienākumus pildīt godprātīgi – būt godīgam, atklātam, patstāvīgam un rīkoties atbilstoši likuma, ētikas, uzvedības un citām noteiktām (saistošām) prasībām;
- 3.5.2. atteikties no pienākumu veikšanas (atturēties no darbības) ikreiz, kad tā rezultātā nodarbinātā vai iestādes objektivitāte un neitralitāte (neatkarība) vai godprātība var tikt apšaubīta;
- 3.5.3. atturēties no darbības, kurā nodarbinātais ir personīgi ieinteresēts vai tā skar kādas personīgas intereses (paša, radnieku, draugu, ar nodarbināto saistītu organizāciju vai komercsabiedrību intereses vai tā civiltiesiskas vai finanšu saistības), informējot augstāku amatpersonu vai koleģiālu institūciju;
- 3.5.4. nepieņemt labumus, ja tas rada šaubas par nodarbinātā vai iestādes objektivitāti un neitralitāti un tie tiek doti, lai panāktu labvēlību kāda jautājuma risināšanā;
- 3.5.5. informēt augstāku amatpersonu vai koleģiālu institūciju par interešu konflikta risku, konsultēties ar ētikas uzticības personu šaubu gadījumā par godprātīgu rīcību;
- 3.5.6. novērojot iespējamu pārkāpumu, celt par to trauksmi iekšēji savā iestādē vai kompetentā iestādē. Izturēties cieņpilni pret nodarbinātajiem, kas labā ticībā ceļ trauksmi par iespējamiem pārkāpumiem;
- 3.5.7. profesionālajā darbībā un lēmumu pieņemšanā neietekmēties no piederības politiskām partijām, politiskām vai profesionālām organizācijām, kā arī, pildot savus pienākumus, neiesaistīties priekšvēlēšanu aģitācijā;
- 3.5.8. pret darbā gūtu konfidenciālu (ar likumu aizsargātu) informāciju izturēties atbildīgi un izmanto to tikai darba vajadzībām.

3.6. atklāta un sabiedrībai pieejama valsts pārvalde:

- 3.6.1. būt atvērtam pret sabiedrību par valsts pārvaldes darbu, sniedzot aktuālu un saprotamu informāciju un skaidrojot iecerētās darbības, pieņemto lēmumu būtību un ieguvumus no tiem;
- 3.6.2. iesaistīties, lai valsts pārvaldē radīta vispārpieejamā informācija, kas ir nozīmīga sabiedrībai, būtu brīvi pieejama, veicinot Latvijas attīstību atvērto datu jomā;
- 3.6.3. plānot un nodrošināt efektīvu sabiedrības iesaisti valsts pārvaldes darbā, savlaicīgi apzina sabiedrības mērķgrupas, kuras skar iecerētā darbība un izmanto piemērotas iesaistes formas un metodes;
- 3.6.4. apzināt sabiedrības (lietotāju) vajadzības un pieredzi un izstrādāt tajās balstītus risinājumus.

3.7. sadarbība valsts pārvaldē:

- 3.7.1. ar savu rīcību ikdienā veicināt sadarbībā, kopīgos mērķos, savstarpējā uzticībā un cieņā balstītu organizācijas kultūru valsts pārvaldē;
- 3.7.2. pret citiem nodarbinātajiem valsts pārvaldē būt atsaucīgam un atklātam, veicināt komunikāciju un dalīties ar informāciju;
- 3.7.3. būt atvērtam starpinstitūciju sadarbībai un dažādu nozaru, kompetenču un jomu speciālistu sadarbības iniciatīvām un iesaistīties jautājumu risināšanā, kas skar vairākas iestādes (vai iestādes struktūrvienības);
- 3.7.4. sadarbībā ar citiem nodarbinātajiem būt orientētam uz komandas darbu, kopīgu mērķu izvirzīšanu un sasniegšanu un saskaņotu rīcību, izrādot iniciatīvu un elastību.

4. Papildus tam, iestāžu vadītāji un tiešie vadītāji:

- 4.1. skaidri formulē iestādes vai struktūrvienības darbības mērķus un prioritātes, un struktūrvienības gadījumā – sasaisti ar iestādes mērķiem;
- 4.2. spēj definēt un pārvērst darbībā iestādes vai nozares attīstības stratēģisko vīziju un organizē iestādes vai struktūrvienības darbu tā, lai tiktu sasniegts plānotais rezultāts;
- 4.3. uzņemas līdera lomu, organizē komandas darbu, lai nodrošinātu mērķu sasniegšanu;
- 4.4. veicina nodarbināto izpratni par darba misiju, mobilizē tos kopējo interešu labā un veicina savstarpēju uzticību;
- 4.5. iestādē vai struktūrvienībā veicina atvērtas vides veidošanu, kas balstīta atklātībā, līdzdalībā un cieņpilnā un vienlīdzīgā attieksmē pret kolēģiem;
- 4.6. veicina nodarbinātā atbildību, atbalsta iniciatīvas izrādīšanu un stimulē inovatīvu priekšlikumu sniegšanu;
- 4.7. nodrošina atbalstošu vidi nodarbinātā attīstībai un veicina viņa iesaistīšanos iestādes attīstībā, snieguma pilnveidošanu un profesionālo zināšanu pēctecību;
- 4.8. kritiku par nodarbinātā darbu izsaka individuāli. Negatīva vērtējuma gadījumā skaidro tā pamatojumu un, izsakot pozitīvu novērtējumu komandas darbam, uzsver sadarbības nozīmi kopīgu mērķu sasniegšanā;
- 4.9. veidojot iestādes iekšējās kontroles sistēmu, sakārto darba vidi un darba procesus tā, lai nebūtu iespējami pārkāpumi un tiktu nodrošināta pietiekama kontrole;
- 4.10. vienmēr rīkojas saskaņā ar tām prasībām, kuras pats izvirza padotajiem;

4.11. veicina regulāru darbības izvērtēšanu, arī nodarbināto iesaistes un klientu apmierinātības vērtēšanu, lai pastāvīgi uzlabotu valsts pārvaldes darbu.

III. Atklātība saziņā ar lobētājiem

5. Nodarbinātais ievēro atklātības, vienlīdzības un godprātības principus saziņā ar lobētāju (persona, kura pēc savas iniciatīvas savas vai citu personu (organizāciju) interesēs sazinās ar nodarbināto vai iestādi nolūkā ietekmēt lēmumu pieņemšanu vai to rīcību dokumentu un to projektu ierosināšanas, izstrādes, saskaņošanas un pieņemšanas procesā, un šī saziņa neizriet no normatīvajos aktos noteiktām lēmumu pieņemšanas, tajā skaitā saskaņošanas un sabiedrības līdzdalības nodrošināšanas, procedūrām.)
6. Visiem ieinteresētajiem lobētājiem ir vienlīdzīgas iespējas saņemt informāciju un sazināties ar iestādi un tās nodarbinātajiem.
7. Nodarbinātais informē tiešo vadītāju vai iestādes vadītāju par saņemto informāciju no lobētāja vai paredzamo tikšanos ar lobētāju.
8. Iestādes nodrošina atklātību par saziņu ar lobētājiem, sniedzot informāciju par lobētājiem, ar kuriem notikusi saziņa, kādu personu intereses tie pārstāv, to izteiktajiem priekšlikumiem un kādā veidā tie ņemti vērā.
9. Ja lobētāja sniegts priekšlikums ir ņemts vērā lēmuma izstrādē, to norāda ar šo lēmumu saistītā dokumentā (piemēram, anotācijā, izziņā, pavadvēstulē) kurš, ja iespējams, ir publiski pieejams.

IV. Rīcība ārpus amata vai darba pienākumu pildīšanas

10. Ar amata vai darba pienākumiem nesaistītas darbības (piemēram, papildu darbs, studijas, dalība biedrībā) nodarbinātais veic tā, lai tas netraucētu amata vai darba pienākumu veikšanai.
11. Ārpus amata vai darba pienākumu veikšanas nodarbinātais rīkojas tā, lai nemazinātu valsts pārvaldes reputāciju un uzticēšanos tai.
12. Nodarbinātais arī kā privātpersona izturas atbildīgi, godprātīgi, ievēro likumu un atbalsta likuma ievērošanu.
13. Nodarbinātais neatsaucas uz savu amatu vai darbavietu, lai īstenotu savas intereses ar amata vai darba pienākumu pildīšanu nesaistītās situācijās un gūtu kādas priekšrocības.
14. Paužot viedokli ārpus amata vai darba pienākumu pildīšanas, tai skaitā sociālajos tīklos, nodarbinātais tiecas sniegt pārbaudītu informāciju un izteikties cieņpilni, veicinot izpratni par valsts pārvaldes lomu un darbu.

V. Vērtību un ētikas principu ieviešana

15. Iestādes uzdevums ir veicināt godprātīgas un atvērtas iekšējās vides veidošanos. Iestādes veicina nodarbināto izpratni par vērtībām un ētikas principiem un tiem atbilstošu rīcību. Nodarbinātajiem tiek nodrošinātas konsultāciju iespējas un mācības.
16. Iestādē (resorā) ievēlē vai nosaka uzticības personu ētikas jautājumos.
17. Iestāde nodrošina, ka vērtības un ētikas principi, kas jāievēro tajā nodarbinātajiem, ir tiem un sabiedrībai brīvi pieejami.
18. Ja nodarbinātajam rodas šaubas, vai viņa iecerētā rīcība atbilst šiem ieteikumiem, viņš var vērsties pie tiešā vadītāja vai konsultēties ar uzticības personu ētikas jautājumos.
19. Ja citam nodarbinātajam vai sabiedrības pārstāvim ir pamats uzskatīt, ka nodarbinātā rīcība neatbilst šiem ieteikumiem, par to informē attiecīgās iestādes vadītāju vai uzticības personu ētikas jautājumos. Par iestādes vadītāja rīcību informē attiecīgo Ministru kabineta locekli. Attiecīgā amatpersona jautājumu izskata un lemj par tālāko rīcību, nepieciešamības gadījumā to uzdod izvērtēt iestādes ētikas komisijai vai lemj par disciplinārlietas ierosināšanu.

VI. Noslēguma jautājumi

20. Šo ieteikumu ieviešanu iestāde nodrošina gada laikā pēc to stāšanās spēkā, tajā skaitā izvērtē esošā iestādes ētikas kodeksa vai cita attiecīgā iekšējā normatīvā akta nepieciešamību un lietderību, un pilnīgu vai daļēju aizstāšanu ar šiem ieteikumiem.
21. Šie ieteikumi neliedz iestādei atbilstoši tās darbības jomai iekšējos normatīvajos aktos (ētikas kodeksā) paredzēt plašāku vērtību un ētikas principu tvērumu un piemērošanas kārtību, ciktāl tas nav pretrunā ar šiem ieteikumiem.

Ministru prezidents Māris Kučinskis

...ministrs...