

**VSIA „LATVIJAS NACIONĀLAIS  
SIMFONISKAIS ORĶESTRIS”**

**ĒTIKAS KODEKSS**

## **SATURS**

1. LNSO ētikas kodeksa vispārējie noteikumi
2. Pamatvērtības:
  - 2.1. Profesionalitāte;
  - 2.2. Lojalitāte un konfidencialitāte;
  - 2.3. Atbildība;
  - 2.4. Godīgums un taisnīgums;
  - 2.5. Pozitīva komunikācija.
3. Komunikācijas ētika
4. Savstarpējās attiecības
5. Interesu konflikts
6. Ētikas kodeksa ieviešana un izpilde
7. Nobeiguma jautājumi

## 1. LNSO ētikas kodeksa vispārējie noteikumi

- 1.1. Ētikas Kodeksa (turpmāk tekstā arī kodekss) mērķis ir veidot tādu koncertdarbības praksi, kas ir balstīta uz ētikas pamatprincipiem un palīdz visiem darbiniekiem rast atbildes uz jautājumiem, kas saistīti ar dažādām ētikas dilemmām.
- 1.2. Kodeksā ietvertie ētikas principi un normas ir saistoši visiem LNSO darbiniekiem viņu attieksmē pret darbu, savstarpējā saskarsmē, kā arī attiecībās ar klausītājiem, valsts un nevalstiskām institūcijām un sadarbības partneriem. Visi LNSO darbinieki ir atbildīgi par kodeksa ieviešanu un ievērošanu.
- 1.3. LNSO reputāciju veido visi darbinieki, jo katram ir jāpieņem kādi lēmumi vai jāveic kādas amata darbības un ikkatrs darbinieks tiek identificēts ar LNSO.
- 1.4. LNSO ētikas kodekss ir lasāms kopumā un neviena no normām nav izraujama no konteksta.
- 1.5. Kodekss ir saistošs arī LNSO iekšējām organizācijām, darbinieku arodbiedrībām, darbinieku pārstāvjiem.
- 1.6. Ja LNSO darbinieks vai partneris rīkojas neētiski, LNSO darbinieks var norādīt uz rakstīto kodeksu un teikt: **“Atvainojiet, es tā nevaru rīkoties”**.
- 1.7. LNSO pamatvērtības ir:  
**PROFESIONALITĀTE**  
**LOJALITĀTE**  
**ATBILDĪBA**  
**GODĪGUMS UN TAISNĪGUMS**  
**POZITĪVA KOMUNIKĀCIJA**

## **2. Pamatvērtības**

### **2.1. PROFESIONALITĀTE**

- 2.1.1. LNSO augsti vērtē profesionālu, precīzu, radošu darbu, kā arī tiekšanos to veikt pēc iespējas labāk, lai nodrošinātu LNSO darba efektivitāti, produkta kvalitāti, starptautisku atpazīstamību un veicinātu uzticību LNSO;
- 2.1.2. pieņemot lēmumus, tiek izmantota tikai pārbaudīta informācija, jautājumi tiek izskatīti pēc būtības;
- 2.1.3. LNSO darbinieki neatkarīgi no ieņemamā amata rūpējas par nepārtrauktu profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu un pieredzes gūšanu, papildinot savas zināšanas un iemaņas gan teorētiskā (literatūra, nozares žurnāli), gan praktiskā līmenī (meistarklases), kā arī seko līdzi procesiem nozarē Latvijā un pasaulē.

### **2.2. LOJALITĀTE UN KONFIDENCIALITĀTE**

- 2.2.1. darbinieki ir uzticīgi LNSO darbības mērķiem un pamatvērtībām. Darba pienākumi tiek veikti tā, lai celtu savas profesijas godu, lai tiktu saglabāta un vairota sabiedrības uzticība LNSO un lai novērstu jebkādas darbības, kuras var būt negodīgas un neētiskas;
- 2.2.2. pildot darba pienākumus un arī ārpus noteiktā darba laika, visi darbinieki, jo sevišķi augstākā līmeņa vadība, rīkojas saskaņā ar LNSO vērtībām, lai tiktu saglabāta un vairota uzņēmuma reputācija;
- 2.2.3. lojalitāte nozīmē ne tikai uzticēto pienākumu un norādījumu izpildi, bet arī radošu līdzdalību, profesionālu atbalstu un padomu attiecībās ar citiem kolēģiem;
- 2.2.4. lojalitāte nozīmē to, ka darbībā nav pieļaujama prettiesiska rīcība, kā arī šādas rīcības slēpšana;
- 2.2.5. ierašanās darbā narkotiku un alkoholisko vielu ietekmē/reibumā ir stingri aizliegta, kā arī šo vielu lietošana, tirdzniecība vai izplatīšana LNSO ir stingri aizliegta;
- 2.2.6. konfidencialitāte ir atbildība par katru savu darbību vai bezdarbību, kuras rezultātā konfidenciālā informācija (citu personu dati, jebkāda cita informācija, kas ļauj identificēt kādu personu, informācija, kas saistīta ar kāda specifiska jautājuma risināšanu un skar citas personas intereses) tiek izpausta trešajām personām, t.sk. saviem ģimenes locekļiem, draugiem, paziņām un kolēģiem, kuriem tā nav nepieciešama darba pienākumu izpildei;
- 2.2.7. darbinieki izturas ar cieņu pret cita darbinieka dokumentiem, kas saistīti ar viņa tiešajiem darba pienākumiem. To aplūkošana iespējama tikai saskaņojot ar pašu darbinieku vai vadību;
- 2.2.8. darbinieki aizsargā gan uzņēmuma īpašumu, gan konfidenciālo informāciju, ja tāda noteikta, un neizmanto to privātu mērķu sasniegšanai;
- 2.2.9. darbinieks sniedz uzņēmumam nepieciešamo personīgo informāciju, kura tiek saglabāta konfidenciāla un netiek publiskota. Tās publiskošana iespējama tikai iepriekš saskaņojot ar darbinieku.

### **2.3. ATBILDĪBA**

- 2.3.1. LNSO strādā kā vienota komanda, lai sasniegtu kopēji uzstādītos mērķus. Vadītāji (arī koncertmeistari un diriģenti) uzticas saviem padotajiem un otrādi, jo uzņēmuma darbības rezultāti arī ir atkarīgi no vēlmes uzticēties otram un ļaut vadīt procesu darbiniekam, kurš visvairāk tam atbilst;
- 2.3.2. katra darbinieka atbildība ir godprātīgi izturēties pret saviem darba pienākumiem, tai skaitā, arī pret skatuves kultūras noteikumu ievērošanu;

- 2.3.3. darbinieki apzinās sava amata prasības un nosacījumus, kā arī savas darbības ieguldījumu, tādēļ izjūt personisku atbildību par veiktā darba kvalitāti LNSO mērķu sasniegšanā;
- 2.3.4. katra darbinieka pienākums ir katru dienu šīs ētikas normas ievērot un strādāt saskaņā ar tām;
- 2.3.5. savu pienākumu izpildē un lēmumu pieņemšanā norobežoties no personīgajām interesēm un ārējās ietekmes (citu personu, politisku, reliģisku vai sociālu grupu interesēm);
- 2.3.6. ārpus darba laika jāizvairās no tādām situācijām, kuras neatbilst vispārpieņemtajām uzvedības normām un tādējādi negatīvi ietekmē LNSO tēlu un darbinieka statusu.

## **2.4. GODĪGUMS UN TAISNĪGUMS**

- 2.4.1. darbinieki izturas godprātīgi pret saviem pienākumiem un uzticētajām materiālajām vērtībām, principiāli rīkojas ikvienā negodīgas rīcības gadījumā, kā arī neizmanto amata stāvokļa priekšrocības personīgā labuma gūšanai sev vai citai personai;
- 2.4.2. LNSO dokumentiem tiek nodrošināta caurskatāmība un pieejamība, ja vien tie nesatur personas datus un tiem nav noteikts ierobežotas pieejamības statuss;
- 2.4.3. LNSO lietvedība ir objektīva, precīza un godīga;
- 2.4.4. LNSO atbalsta un iedrošina augstu ētikas standartu ievērošanu un godīgu konkurenci, jo laba reputācija ir sadarbības priekšnoteikums. Tādā veidā arī uzņēmums veicina savu standartu un ētikas normu stiprināšanu un izaugsmi. Šo principu neievērošanas gadījumā LNSO var atturēties no sadarbības uzsākšanas vai arī apturēt jau uzsāktu sadarbību.
- 2.4.5. dokumentu viltošana vai plaģiātisms, uzrādot savus akadēmiskos un profesionālos dokumentus un sasniegumus, ir aizliegta;
- 2.4.6. darbinieku uzdotie jautājumi un problēmsituācijas tiek risinātas godīgi un taisnīgi, taču atbilstoši situācijas būtībai;
- 2.4.7. par jebkādu juridisku saistību vai pārkāpumu ārpus darba laika, kas var ietekmēt tiešos darba pienākumus, nekavējoties ir jāinformē vadība.

## **2.5. POZITĪVA KOMUNIKĀCIJA**

- 2.5.1. LNSO tiek ievērotas cilvēktiesības;
- 2.5.2. darbinieki drīkst brīvi paust savu personīgo viedokli gan darba vietā, ja tas neaizskar kolēģu cieņu, gan brīvā laikā, ja tas negrauj LNSO reputāciju;
- 2.5.3. neviens darbinieks netiek diskriminēts pēc rases, etniskās piederības, reliģiskiem uzskatiem, vecuma, dzimuma, seksuālās orientācijas, politiskās pārliecības, ģimenes statusa, ienākumu līmeņa un invaliditātes, ja tāda ir;
- 2.5.4. aizskaroša uzvedība, tai skaitā iebaidīšana, uzmākšanās (ārpusreglamenta attiecības), vardarbība, ņirgāšanās, kā arī aizskarošu mutisku, drukātu un elektronisku materiālu izplatīšana par LNSO vai par kādu no LNSO darbiniekiem vai viesmāksliniekiem, ir stingri aizliegta;
- 2.5.5. darbinieki izturas ar cieņu pret cilvēku ar citādu pieredzi un atzīst atšķirīgumu kā uzņēmuma potenciālu, kā arī ciena katra individualitāti;
- 2.5.6. darbinieki respektē un vienlīdzīgi izturas pret jebkuru kolēģi neatkarīgi no viņa ieņemtā amata uzņēmumā;

## **3. Komunikācijas ētika**

- 3.1. Lai izvairītos no viedokļu nesakritības publiskajā telpā, LNSO viedokli viedokli medijos un/vai sadarbības partneriem publiski pauž LNSO valde vai valdes

noteikta persona. Darbinieki LNSO viedokli publiski var paust pēc saskaņošanas ar LNSO valdi.

- 3.2. Neviens darbinieks nedrīkst sniegt LNSO vārdā komentāru/uzņēmuma viedokli medijiem pirms tas nav saskaņots ar LNSO valdi vai valdes nozīmēto personu.
- 3.3. Darbinieki atturas publiski paust tādu viedokli, kas ir pretējs vai nesavienojams ar LNSO darbības mērķiem un pamatvērtībām.
- 3.4. Publiski paužot atšķirīgu nostāju kādā jautājumā, personiskais viedoklis stingri un nepārprotami ir nošķirams no LNSO oficiālā viedokļa.
- 3.5. Finanšu un visa cita LNSO informācija, kas tiek pausta medijiem, valsts iestādēm, sabiedrībai vai citā publiskā telpā ir pilnīga, godīga, precīza un saprotama.
- 3.6. Ja ir noticis komunikācijas pārpratums uzņēmuma iekšienē vai attiecībās ar partneriem, tad uzņēmums nekavējoties to novērš, izskaidrojot patieso informāciju. Pieļaut kļūdas, godīgi atzīt tās un pamatot patiesību, ir cilvēcīga ētiskas rīcības sastāvdaļa.
- 3.7. Nepatiesas informācijas minēšana un konkurentu nomelnošana ir stingri aizliegta.

#### 4. Savstarpējās attiecības

##### 4.1. AR KOLĒGIEM

- 4.1.1. darbinieki sadarbojas ar kolēģiem, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību profesionālo pienākumu izpildē un ļaunprātīgi neizmanto kolēģu uzticēšanos;
- 4.1.2. savstarpējās attiecības ar kolēģiem ir balstītas uz cieņu, pieklājību, sadarbību, godprātību un labvēlību, kas nepieļauj nekādu diskriminējošu rīcību saistībā ar nacionalitāti, dzimumu, vecumu, atšķirīgām fiziskajām spējām, seksuālo orientāciju, politisko, filozofisko vai reliģisko pārliecību;
- 4.1.3. visi LNSO darbinieki nelieto valodu, žestus un mājienu, kas var būt aizskaroši citu pašcieņai;
- 4.1.4. nav pieļaujama kolēģu pazemošana un ciniska attieksme. Uz kļūdām darba procesā norāda personīgi;
- 4.1.5. darbinieki neizmanto savtīgos nolūkos padotā un vadītāja attiecības, kolēģu nekompetenci, kļūdas vai pieredzes trūkumu;
- 4.1.6. darbinieki ir paškritiski, prot atzīt un labot savas kļūdas, atvainoties par neētisku rīcību;
- 4.1.7. darbinieki izvairās no konfliktiem, bet, ja tādi radušies, risina tos konstruktīvas sadarbības ceļā. Darbinieks ciena ikviena tiesības uz savu viedokli, ņem vērā citu uzskatus, nevienu neaizskarot un neaizvainojot personiski;
- 4.1.8. darbinieki šķir privāto dzīvi no darba attiecībām un neizmanto darba laiku, lai risinātu privātās dzīves problēmas, ja tādas radušās.

##### 4.2. AR KLAUSĪTĀJIEM, SADARBĪBAS PARTNERIEM, KLIENTIEM

- 4.2.1. attiecībās ar klientiem LNSO nodrošina savstarpēji uzticamu un profesionālu darbību;
- 4.2.2. LNSO attieksme pret visiem klientiem ir vienādi labvēlīga, neatkarīgi no viņu finansiālā stāvokļa, izmantoto pakalpojumu veida, darījumu apjoma un darbinieka personīgās attieksmes pret klientu;
- 4.2.3. LNSO ievēro un respektē klienta vēlmes un intereses;
- 4.2.4. nepieciešamības gadījumā darbinieki aizvieto kolēģus, nodrošinot nepārtrauktu klientu apkalpošanu.

#### 5. Interesešu konflikts

- 5.1. nav atļauts pieņemt lēmumus, atrodoties interesešu konfliktā;

- 5.2. rodoties interešu konfliktam, darbinieki nekavējoties informē vadītāju un pārtrauc savu līdzdalību lēmumu pieņemšanā, atsakās no tādu darba pienākumu veikšanas, kas saistīti ar savām vai trešās personas (mantiskām vai nemantiskām) interesēm;
- 5.3. atbildība par izvairīšanos no interešu konflikta nozīmē savlaicīgu darba devēja informēšanu par šāda konflikta iespējamību un savu rīcību interešu konflikta novēršanā;
- 5.4. darbinieki nav tiesīgi pieņemt jebkādus materiālus vai nemateriālus labumus u.c. priekšrocības (ziedojumus un dāvanas, aizdevumus vai citus maksājumus no organizācijas vai privātpersonas), kas var ietekmēt vai radīt šaubas par kāda pienākuma vai izpildes objektivitāti;
- 5.5. 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 radīt aizdomas par potenciāliem, šķietamiem vai reāliem interešu konfliktiem;
- 5.6. ar darba pienākumu izpildi nesaistītām vajadzībām darba laikā LNSO (materiālās vērtības, instrumenti, telpas utml) resursus lieto atbilstoši LNSO izdotajiem rīkojumiem un noteikumiem;
- 5.7. jebkurā situācijā, kad saskaras LNSO un darbinieka intereses, ir jārīkojas LNSO interesēs.

## 6. Ētikas kodeksa ieviešana un izpilde

- 6.1. LNSO darbinieki tiek iepazīstināti ar kodeksu un kodekss ir pieejams elektroniskā veidā [www.lnsol.lv](http://www.lnsol.lv) vai papīra formā pie personāla vadītāja;
- 6.2. Darbinieki var vērsties ar jautājumiem par kodeksu, ētikas dilemmām un situācijām pie personāla vadītāja;
- 6.3. Vadītāji, koncertmeistari ar savu rīcību un nostāju rāda piemēru darbiniekiem, kā arī risina ētikas jautājumus un dilemmas, ja tādas ir radušās. Darbinieki var saņemt informāciju par LNSO labāko, iepriekšējo praksi, var tikt piedāvāti piemēri, lai kolēģi patiešām izprastu un nākošreiz jau paši atrisinātu līdzīgas situācijas.
- 6.4. Pastāv šāds paziņošanas un izvērtēšanas mehānisms:
  - 6.4.1. par pārkāpumiem (cilvēktiesības, diskriminācija utml.) elektroniskā pasta vai rakstiskā formātā tiek paziņots valdei, kura rīkojas nekavējoties un ir tiesīga sasaukt dažādas veida sapulces;
  - 6.4.2. vienkāršākās situācijās mutiski vai rakstiski var vērsties pie sava tiešā vadītāja, personāla vadītāja. Tiek nodrošināta pilnīga konfidencialitāte;
  - 6.4.3. pārkāpuma izvērtēšanai tiek sasaukta komisija ne mazāk kā 5 (piecu) cilvēku sastāvā. Komisiju sasauc valde, pieaicinot darbiniekus un mūziķus ar augstu reputāciju LNSO. Komisijas loceklis nevar būt iepriekš disciplināri sodīts vai jebkādi citādi iesaistīts nēetiskās situācijās.
- 6.5. Kodeksa pārkāpumu gadījumā var tikt piemēroti disciplināri sodi, līdz pat darba tiesisko attiecību pārtraukšanai. Nopietnākos pārkāpumu gadījumos tas var novest pie civiltiesiskās un/vai kriminālas atbildības (dokumentu viltošana, iekšējo vēlēšanu rezultātu viltošana, nepatiesas liecības sniegšana utml.).
- 6.6. Par atsevišķiem pārkāpumiem var tikt informēti LNSO darbinieki, lai samazinātu šādu gadījumu atkārtēanos nākotnē un lai radītu praksi, ka tas ir nosodāmi;

## 7. Nobeiguma noteikumi

Ierosinājumus kodeksa normu papildināšanai un uzlabošanai ir tiesīgi ierosināt visi LNSO darbinieki, gala lēmumu par ierosinājumu pieņem valde.