

**PĀRTIKAS DROŠĪBAS, DZĪVNIEKU VESELĪBAS UN VIDES
ZINĀTNISKĀ INSTITŪTA “BIOR”
ĒTIKAS KODEKSS**

1. Pārtikas drošības, dzīvnieku veselības un vides zinātniskā institūta “BIOR” (turpmāk – Institūts) Ētikas kodekss (turpmāk – Kodekss) nosaka profesionālās ētikas, uzvedības un labas pārvaldības pamatprincipus.
2. Kodekss attiecas uz:
 - 2.1. Institūta darbiniekiem;
 - 2.2. praktikantiem;
 - 2.3. stažieriem, viespētniekiem un pieredzes apmaiņas dalībniekiem.
3. Kodeksa mērķis ir nodrošināt:
 - 3.1. godprātīgu un tiesisku Institūta darbību;
 - 3.2. sabiedrības uzticēšanos Institūtam;
 - 3.3. vienlīdzīgu un cieņpilnu darba vidi;
 - 3.4. zinātniskās darbības integritāti.
4. Kodekss balstīts uz Latvijas Republikas Satversmi, Darba likumu, Valsts pārvaldes iekārtas likumu, Trauksmes celšanas likumu, Fizisko personu datu apstrādes regulējumu (tostarp Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) 2016/679), kā arī citiem piemērojamiem Latvijas Republikas un Eiropas Savienības normatīvajiem aktiem.
5. **PAMATPRINCIPI:**
 - 5.1. **Godprātības princips**

Darbinieks:

 - 1) nepieļauj diskrimināciju vai aizskaršanu jebkāda iemesla dēļ;
 - 2) rīkojas godīgi, atklāti un profesionāli;
 - 3) atturas no rīcības, kas varētu kaitēt Institūta reputācijai;
 - 4) objektīvi izvērtē savu rīcību un labo kļūdas.
 - 5.2. **Taisnīguma un vienlīdzības princips**

Darbinieks:

 - 1) ievēro vienlīdzīgu attieksmi pret visām personām;
 - 2) pieņem lēmumus, balstoties tikai uz objektīviem un profesionāliem kritērijiem;
 - 3) nodrošina, ka informācija netiek izmantota personiskām interesēm;
 - 4) ievēro normatīvajos aktos noteikto diskriminācijas aizliegumu.
 - 5.3. **Cieņas un koleģialitātes princips**

Darbinieks:

 - 1) izturas ar cieņu pret kolēģiem un sadarbības partneriem;
 - 2) veicina sadarbību un uzticēšanos;
 - 3) atturas no pazemojošas, agresīvas vai manipulatīvas rīcības;
 - 4) risina konfliktus profesionāli un konstruktīvi.
 - 5.4. **Atbildības princips**

Darbinieks:

 - 1) ir atbildīgs par savu rīcību un tās sekām;
 - 2) ievēro normatīvos aktus un Institūta iekšējos noteikumus;
 - 3) nodrošina sniegtās informācijas patiesumu;
 - 4) veicina Institūta attīstību un kvalitāti.

5.5. Profesionālās neatkarības princips

Darbinieks pieņem profesionālus lēmumus, objektīvi vērtējot apstākļus, ievērojot zinātniskos un tiesiskos standartus.

5.6. Zinātniskās ētikas princips

Darbinieks zinātniskajā darbībā:

- 1) nodrošina datu patiesumu un reproducējamību;
- 2) nepieļauj datu falsifikāciju, fabricēšanu vai selektīvu interpretāciju;
- 3) ievēro autorības tiesības un nepieļauj plāgiātu;
- 4) ievēro labas zinātniskās prakses principus.

5.7. Subordinācijas un vadības princips

Darbinieks:

- 1) ievēro Institūta vadības struktūru;
- 2) izpilda tiesiskos un profesionālus vadības norādījumus;
- 3) jautājumus primāri risina ar tiešo vadītāju.

Darbiniekam ir tiesības atteikties no uzdevuma izpildes, ja darbinieka rīcība:

- 1) pārkāpj normatīvos aktus;
- 2) apdraud drošību, veselību vai vidi;
- 3) pretrunā profesionālās ētikas principiem.

Darbinieks par minētajiem apstākļiem nekavējoties informē tiešo vadītāju.

6. TIESĪBAS UN PIENĀKUMI

- 6.1. Savus pienākumus pret Institūtu un sabiedrību ikviens Institūta darbinieks veic godīgi un taisnīgi, saskaņā ar šo Kodeksu un Institūtā pastāvošām procedūrām, iekšējiem un ārējiem normatīviem aktiem, respektējot savas un citu tiesības.
- 6.2. Darbiniekam ir tiesības atklāti un korekti komunicēt darba procesā, cieņpilni izklāstīt savu viedokli un respektēt citu tiesības brīvi izteikties. Katram ir pienākums uzklaustīt, iedziļināties teiktā un rakstītā saturā.
- 6.3. Darbinieks darba laikā un ārpus darba laika atturas no tādas publiskas komunikācijas, kas varētu kaitēt Institūta reputācijai.
- 6.4. Domstarpību gadījumos katram darbiniekam ir tiesības uz to izskatīšanu profesionālā vidē. Katram darbiniekam ir tiesības tikt uzklaustītam, kā arī saņemt profesionālus padomus un kritiku koleģiālā gaisotnē.
- 6.5. Atbilstošās struktūrvienības vadītāja pienākums kļūdīšanās un domstarpību gadījumos ir pārrunāt notikušo individuāli, profesionāli un koleģiāli novērtēt situāciju. Nepieciešamības gadījumā, saskaņojot ar Institūta direktoru, darīt to zināmu citiem, lai izvairītos no līdzīgu gadījumu atkātošanās.
- 6.6. Katram darbiniekam ir tiesības saņemt individuālu vai publisku atvainošanos pret viņu vērstas neētiskas rīcības gadījumā. Personai, kura rīkojusies neētiski, ir pienākums atvainoties un notikušo vērst par labu savu iespēju robežās, attiecīgi situācijas kontekstam.
- 6.7. Visu Institūta darbinieku pienākums ir nodrošināt labiem tikumiem atbilstošu komunikācijas stilu ar trešajām personām un sabiedrību kopumā.
- 6.8. Labiem tikumiem atbilstošs komunikācijas stils – pieklājīgs un lietišķs.
- 6.9. Darbiniekam ir pienākums ievērot profesionālu un cieņpilnu komunikāciju, atturēties no Institūta reputāciju apdraudošas publiskas rīcības, kā arī ievērot vienotu komunikācijas politiku ar medijiem un trešajām personām. Minētās komunikācijas normas ir attiecināmas uz visa veida komunikāciju ar trešajām personām un sabiedrību kopumā, tostarp mutiska, rakstiska privāta, rakstiska publiska komunikācija, t.sk., aktivitātes sociālajos tīklos.
- 6.10. Darbinieks ievēro uzvedības un gērbšanās kultūru. Ar savu uzvedību un izskatu darbinieks apliecina Institūta augsto darba kultūru.

- 6.11. Darbiniekiem, kuriem ir izsniegts speciālais darba apģērbs un apavi, darba pienākumi jāveic šajā apģērbā un apavos. Darba apģērbam un apaviem ir jābūt tīriem un kārtīgiem.

7. INTEREŠU KONFLIKTS UN DĀVANAS

- 7.1. Darbinieks nepieļauj un novērš interešu konflikta rašanos un ievēro likumā "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā" noteikto un pārzina riska jomas, kurās šādi konflikti var rasties.

Darbinieks:

- 1) nekavējoties informē tiešo vadītāju par iespējamu interešu konfliktu;
 - 2) atturas no dalības lēmumu pieņemšanā interešu konflikta gadījumā;
 - 3) neizmanto amata stāvokli personiska labuma gūšanai.
- 7.2. Institūta darbinieks, kuram jāpieņem lēmums vai jāveic citas ar amata pienākumu izpildi saistītas darbības, kas skar vai var skart attiecīgās personas, tās radnieku normatīvajos aktos par interešu konflikta novēršanu izprātne (tēvs, māte, vecāmāte, vekaistēvs, bērns, mazbērns, adoptētais, adoptētājs, brālis, māsa, pusmāsa, pusbrālis, laulātais), dzīvesbiedru, svainībā esošu personu, tuvu draugu vai darījumu partneru personiskās vai mantiskās intereses, atstata sevi no dalības lēmuma pieņemšanā vai konkrētām darbībām amata pienākumu izpildē;

7.3. Dāvanas un viesmīlība:

Darbinieks:

- 1) nepieņem dāvanas vai labumus, kas var ietekmēt vai radīt šaubas par objektivitāti;
- 2) izvērtē viesmīlības piedāvājumus pēc nepieciešamības un caurspīdīguma principa;
- 3) atsakās no tādu labumu pieņemšanas, kas nav uzskatāmi par dāvanām normatīvo aktu par interešu konflikta novēršanu izprātne (ziedi, suvenīri, dāvanas, reprezentācijas priekšmeti), ja to pieņemšana var radīt iespaidu, ka tādā veidā tiek ietekmēta amata pienākumu veikšana vai var rasties šaubas par personas objektivitāti un neitralitāti;
- 4) saņemot viesmīlības piedāvājumus, aicinājumu piedalīties bezmaksas informatīvā prezentācijā vai tamlīdzīgā pasākumā darba laikā vai ārpus tā, darbinieks izvērtē, vai viņa dalība tajā ir nepieciešama amata pienākumu veikšanai un vai piedāvājums nav saistīts ar ieinteresētību panākt piedāvātājam labvēlīgu attieksmi un priekšrocības lēmumu pieņemšanā;
- 5) lūdz augstākstāvošajai personai atstatīt sevi no dalības lēmuma pieņemšanā, ja attiecīgā persona, tās radnieks normatīvo aktu par interešu konflikta novēršanu izprātne (tēvs, māte, vecāmāte, vekaistēvs, bērns, mazbērns, adoptētais, adoptētājs, brālis, māsa, pusmāsa, pusbrālis, laulātais), dzīvesbiedrs vai svainībā esoša persona pēdējo divu gadu laikā ir saņēmusi vērtīgu dāvanu no personas, kuras intereses tiek skartas ar pieņemamo lēmumu;
- 6) saskarsmē ar privātpersonām, kuras savu vai citu interešu vadītas, apzināti un sistemātiski komunicē ar Institūta darbinieku nolūkā ietekmēt jebkāda lēmuma pieņemšanu, tas ir, veic lobēšanu, Institūta darbinieku ir pienākums: informēt tiešo vadītāju par paredzētajām un notikušajām sarunām un konsultācijām ar lobētāju, ja tādas ir bijušas saistībā ar tādu jautājumu, par ko Institūta darbinieks ir atbildīgs pieņemt lēmumu;
- 7) neizmanto sava amata priekšrocības un personiskos kontaktus, lai kādam no lobētājiem nodrošinātu piekļuvi augstākstāvošajam personām, kuras ir atbildīgas par lobētāju interesēs esošu lēmumu pieņemšanu;
- 8) pieņemot lēmumu, ņemt vērā Institūta, sabiedrības un valsts intereses.

8. DATU AIZSARDZĪBA UN KONFIDENCIALITĀTE

- 8.1. Darbinieks ievēro personas datu aizsardzības prasības.
- 8.2. Institūta informācija tiek izmantota tikai darba pienākumu izpildei.
- 8.3. Konfidenciāla informācija netiek izpausta trešajām personām bez tiesiska pamata.

9. ĒTIKAS KODEKSA PĀRKĀPUMU IZSKATĪŠANA

- 9.1. Sūdzības un iesniegumus par ētikas pārkāpumiem un Kodeksa normu neievērošanu izskata Ētikas komisija, kas izveidota ar Institūta direktora rīkojumu.
- 9.2. Izskatot jebkuru sūdzību par ētikas pārkāpumiem, Ētikas komisija vadās pēc sekojošiem principiem:
 - 1) sūdzības izvērtēšanas process tiek veikts objektīvi un bez diskriminācijas;
 - 2) sūdzības izvērtēšanas procesā tiek uzklautas visas iesaistītās puses;
 - 3) tiek nodrošināta procesa konfidencialitāte;
 - 4) Ētikas komisijas lēmumi ir pamatoti un balstīti uz faktiem un normatīvajiem aktiem.

10. NOSLĒGUMA NOTEIKUMI

- 10.1. Kodekss ir brīvi pieejams visiem Institūta darbiniekiem un sabiedrībai. Tas ir publiski pieejams mājaslapā (www.bior.lv). Ar Kodeksu tiek iepazīstināti visi Institūta darbinieki. Ikviens Institūta darbinieks ir tiesīgs iesniegt priekšlikumus par Kodeksa grozījumiem un/vai papildinājumiem.
- 10.2. Kodeksā minētie darbinieka pienākumi un tiesības nav izsmeļoši uzskaitītas. Ja darbinieka rīcību Kodekss tieši neregulē, viņam jārīkojas pēc Kodeksā noteiktajiem ētikas principiem, kā arī vispārpieņemtām morāles un ētikas normām.
- 10.3. Kodekss balstīts uz Latvijas Republikas Satversmē nostiprinātajām cilvēktiesību, vienlīdzības, taisnīguma un labas pārvaldības vērtībām, kā arī uz Latvijas Republikas normatīvajiem aktiem, tostarp:
 - 1) Darba likumu, īpaši normām par vienlīdzīgām tiesībām, atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbinieku cieņas aizsardzību, drošu darba vidi un darba tiesisko attiecību pamatprincipiem;
 - 2) Trauksmes celšanas likumu, kas nodrošina tiesības labticīgi ziņot par iespējamām pārkāpumiem un aizsargā personas pret nelabvēlīgām sekām saistībā ar trauksmes celšanu.
 - 3) vienlīdzīgas attieksmes principu regulējošajiem Latvijas Republikas normatīvajiem aktiem un Eiropas Savienības tiesību aktiem, kas aizliedz diskrimināciju dzimuma, vecuma, invaliditātes, rases vai etniskās piederības, reliģiskās pārliecības, seksuālās orientācijas un citu pazīmju dēļ darba tiesiskajās attiecībās;
 - 4) citiem Latvijas Republikas un Eiropas Savienības normatīvajiem aktiem, kas regulē zinātniskās darbības ētiku, personas datu aizsardzību, interešu konflikta novēršanu, darba aizsardzību un labas pārvaldības principu ievērošanu.