

**Vadošo valsts pārvaldes iestāžu un
to padotības iestāžu
pašnovērtējums par iekšējo
pretkorupcijas pasākumu
īstenošanu**

Rezultātu analīze

*Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs,
Rīga 2011*



Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs (turpmāk – KNAB) atbilstoši Korupcijas novēršanas un apkarošanas programmā 2009. – 2013.gadam (turpmāk – Programma) dotajam uzdevumam nr.29 ir veicis vadošo valsts pārvaldes iestāžu un to padotības iestāžu pašnovērtējuma aptauju par institūciju praksi iekšējo pretkorupcijas pasākumu organizēšanā. Šajā informatīvajā materiālā sniegta aptaujas datu analīze un vērtējums par institūciju paveikto iekšējo pretkorupcijas pasākumu īstenošanā.

2009.gadā Programmas uzdevuma ietvaros KNAB veica pirmo aptauju institūciju iekšējo pretkorupcijas pasākumu novērtēšanai. Aptaujas mērķis bija apzināt pastāvošo situāciju pretkorupcijas pasākumu organizēšanā, identificēt sakarības un tendences, apzināt labās prakses piemērus, lai pilnveidotu KNAB metodiskos un izglītojošos materiālus, kā arī pasākumus korupcijas novēršanai.

2011.gada aptauja veidota ar atšķirīgu pieeju, paplašinot anketā ietverto jautājumu loku un respondentu izlasi. Jautājumi par iekšējiem pretkorupcijas pasākumiem adresēti gan vadošajām valsts pārvaldes iestādēm, to padotības iestādēm un citām neatkarīgajām valsts pārvaldes institūcijām (turpmāk tekstā – valsts pārvaldes iestādes), kā arī kapitālsabiedrībām. Jānorāda, ka dažos jautājumos kapitālsabiedrību sniegtās atbildes tiks skatītas atsevišķi no vadošajām valsts pārvaldes iestādēm, kā arī citām tiešās pārvaldes iestādēm to atšķirīgā darbības veida dēļ.

Aptaujas mērķis ir konstatēt aktuālo situāciju pretkorupcijas pasākumu plānošanā augstākajās valsts tiešās pārvaldes iestādēs, to padotības iestādēs, kapitālsabiedrībās un citās neatkarīgajās valsts pārvaldes institūcijās, lai izzinātu to praktisko pieeju korupcijas risku novēršanā. Savukārt institūciju pašvērtējuma anketu apkopojumu KNAB sagatavojis ar mērķi dot iespēju institūcijām:

- novērtēt savu līdzšinējo veikumu korupcijas novēršanas jomā salīdzinājumā ar citām institūcijām;
- saskatīt attīstības virzienus iekšējās kontroles pasākumu jomā;
- apzināt, iespējams, jaunas korupcijas risku jomas, lai iekļautu tās savā pretkorupcijas plānā.

Korupcijas risks ir varbūtība, ka kāds no darbiniekiem ar nodomu vai bez nodoma rīkosies savu vai citas personas interešu labā, gūstot sev nepienākošos labumu un nodarot kaitējumu valsts pārvaldībai. Tādēļ jāņem vērā, ka riski ir iespējami jebkurā institūcijā neatkarīgi no personāla skaita vai darba specifikas.

1. APTAUJAS RAKSTUROJUMS

Aptauja sagatavota un izplatīta respondentiem interneta vidē. No 141 izplatītās anketas institūcijām, KNAB saņēmis 122 aizpildītas anketas. 19 institūcijas (to vidū 4 tiešās pārvaldes iestādes, 8 VSIA un 7 VAS) anketu nav aizpildījušas. 122 respondentu vidū, kas iesnieguši pašnovērtējuma anketas ir 13 vadošās tiešās pārvaldes iestādes, 105 padotības iestādes (to vidū 25 kapitālsabiedrības), kā arī 4 Ministru kabineta pārraudzībā, Ministru prezidenta tiešā pakļautībā vai institucionālā pārraudzībā esošas iestādes (turpmāk visas kopā – institūcijas) (skat.1.tabulu).

1.tabula. **Institūcijas, kas piedalījās aptaujā**

	Ministrijas un citas institūcijas, kas piedalījās aptaujā	Padotības iestādes, kas piedalījās aptaujā
1	Aizsardzības ministrija	5
2	Ārlietu ministrija	1
3	Ekonomikas ministrija	9
4	Finanšu ministrija	4
5	Iekšlietu ministrija	6
6	Izglītības un zinātnes ministrija	7
7	Kultūras ministrija	5
8	Labklājības ministrija	10
9	Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija	7
10	Satiksmes ministrija	12
11	Tieslietu ministrija	14
12	Veselības ministrija	17
13	Zemkopības ministrija	8
14	Valsts kanceleja	-
15	Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs	-
16	Sabiedrības integrācijas fonds	-
17	Valsts kultūrkapitāla fonds	-

Aptaujas anketā bija 4 tematiskās sadaļas:

- 1) pretkorupcijas pasākumi;
- 2) personāla politika;
- 3) rīcība ar valsts mantu;
- 4) institūcijas darbības organizācija.

Institūcijas tika aicinātas aizpildīt anketu internetā, atbildot uz 29 slēgta un atvērta tipa jautājumiem (anketu skat. 1.pielikumā).

Ņemot vērā atvērto jautājumu īpatsvaru anketā, analizējot atbildes, ir jāņem vērā institūciju pārstāvju (anketas aizpildītāju) subjektīvā jautājumu izpratne, kas var ietekmēt atbilžu saturu. Tomēr pašnovērtējuma anketu aizpildīšanas laikā respondentu uzdotie precizējošie jautājumi KNAB liecina, ka anketās sniegtā informācija nav uzskatāma par anketas aizpildītāja individuālo viedokli, bet atbildes galvenokārt ir saskaņotas ar vairākām institūcijas nodaļām (personāla, audita, administratīvo) un vadību.

Jānorāda, ka anketā uzskaitītos pretkorupcijas pasākumus un procedūru dokumentāciju nevajadzētu uztvert kā formālas darbības, bet gan kā vadības un reizē kontroles instrumentu institūcijas ikdienas darbā.

Anketās sniegtās institūciju atbildes publiskas galvenokārt apkopotā veidā. Aptaujas datu apkopojums neietver pretkorupcijas pasākumu kvalitātes aspektu novērtējumu.

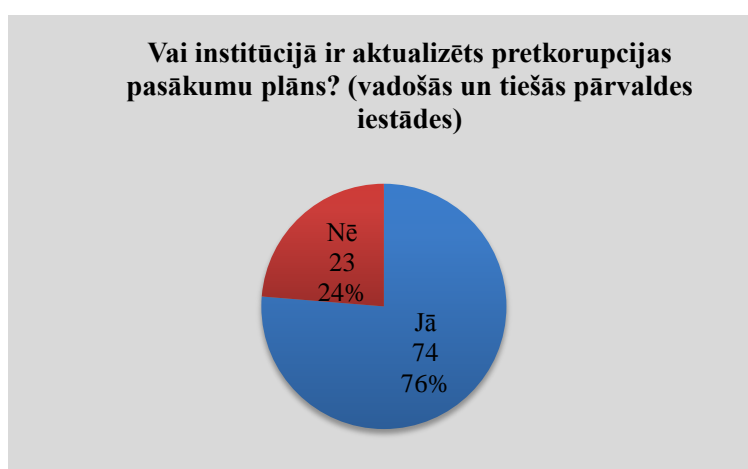
2. REZULTĀTU ANALĪZE

2.1. Pretkorupcijas pasākumi institūcijās

Programmas 4.nodaļas 7.apakšnodaļas 26.punkts nosaka visām valsts pārvaldes iestādēm un pašvaldībām reizi gadā aktualizēt iestāžu un pašvaldību pretkorupcijas plānus, t.sk. papildināt tos ar jaunajiem uzdevumiem no Programmas.

Aptaujas dati liecina, ka no aptaujātajām 97 valsts pārvaldes iestādēm 74 (76%) ir aktualizējušas pretkorupcijas plānu, taču 23 (24%) iestādēs šis uzdevums nav veikts (skat.1.attēlu).

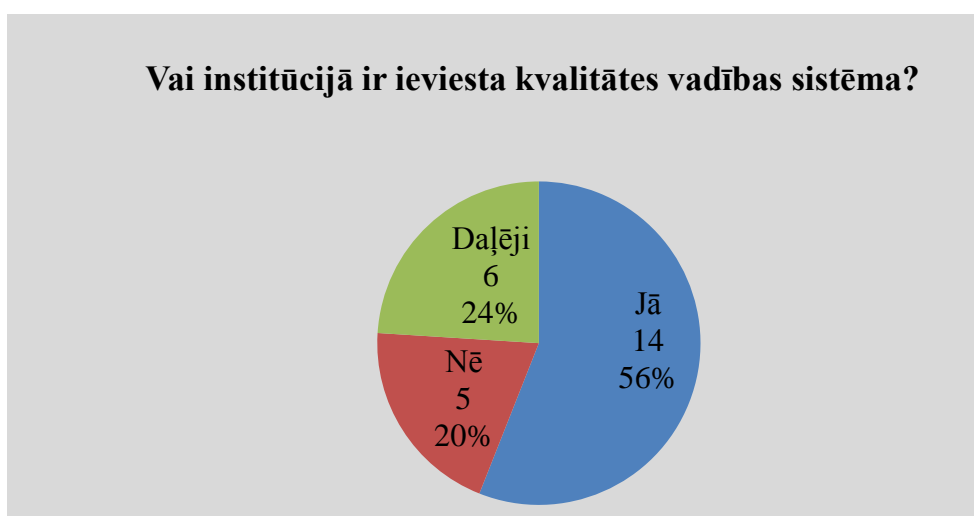
1.attēls. Pretkorupcijas pasākumu plāna aktualizācija (iestāžu skaits, %)



Lai arī iepriekš minētais Programmas uzdevums par pretkorupcijas pasākumu plānu aktualizāciju netiek attiecināts uz kapitālsabiedrībām, 3 institūcijās no 25 pretkorupcijas plāns ir izstrādāts. Lai gan šis skaitlis ir neliels, būtiski, ka vairumā kapitālsabiedrību ir ieviesta vai daļēji ieviesta kvalitātes vadības sistēma (turpmāk – KVS), t.i. aprakstītas un praksē ievērotas procedūras, saskaņā ar kurām tiek nodrošināta institūcijas darbība. Jānorāda, ka pretkorupcijas plāna būtība nav formāla atskaitīšanās, bet gan labas pārvaldības instruments. Līdz ar to, ja institūcijā ieviestā KVS ietver pasākumus, kas vērsti ne tikai uz darbības optimizācijas, bet arī uz potenciālu korupcijas risku novēršanu, nav obligāta atsevišķa pretkorupcijas plāna izstrāde.

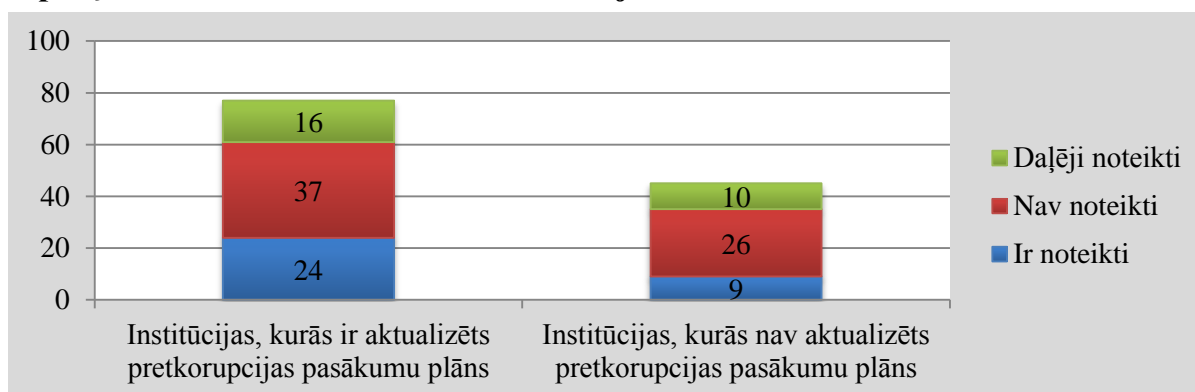
No 25 aptaujātajām kapitālsabiedrībām 14 institūcijās (56%) ir ieviesta KVS, 6 institūcijās (24%) tā ieviesta daļēji, taču 5 institūcijās (20%) nav ieviests ne KVS, ne aktualizēts pretkorupcijas pasākumu plāns (skat.2.attēlu).

2.attēls. **Kvalitātes vadības sistēmas kapitālsabiedrībās (institūciju skaits, %)**



Pretkorupcijas pasākumu plāna un tā aktualizācijas mērķis ir organizācijas darba uzlabošana, veicot korupcijas risku identificēšanu un paredzot uzdevumus konkrētu nepilnību novēršanai. Aptaujas dati norāda, ka 37 (52%) valsts pārvaldes iestādēm pretkorupcijas pasākumu plānošanā ir izpalicis viens ļoti būtisks institūcijas iekšējās darba vides izvērtējuma etaps, proti, korupcijas riskiem vispakļautāko amatu noteikšana (skat.3.attēlu) un līdz ar to arī specifisku kontroles pasākumu plānošana atkarībā no koruptīvu tiesībpārkāpumu iespējamības līmeņa.

3.attēls. **Pretkorupcijas pasākumu plānu aktualizācija un korupcijas riskam vispakļautāko amatu noteikšana (institūciju skaits)**



Atbildot uz jautājumu, vai institūcijā ir noteikti amati, kuros korupcijas risks ir visaugstākais, 37 (48%) institūcijas, kurās ir aktualizēts pretkorupcijas pasākumu plāns, norādījušas, ka tās nav noteikušas korupcijas riskam pakļautākos amatus. Tikai 24 (31%) gadījumos sensitīvo amatu noteikšana ir veikta. Būtiski, ka 9 (20%) institūcijās, neskatoties uz to, ka tām nav aktualizēta pretkorupcijas pasākumu plāna, ir veikta korupcijas riskiem pakļautāko amatu novērtēšana.

Korupcijas riskam pakļautāko amatu novērtējumam vajadzētu būt pretkorupcijas pasākumu plāna izstrādes pamatā, jo tas sniedz informāciju par to, kuru iestādes funkciju uzraudzībai nepieciešama īpaša vērība un nosakāms strikts procedūru regulējums, lai novērstu korupciju.

Vairākums aptaujas dalībnieku (60% no 122 respondentiem) norādījuši, ka korupcijas riskam vislabvēlīgākais apstākļi institūcijās ir zems atalgojums. (skat.2.tabulu)

2.tabula. **Korupcijas riskiem labvēlīgi apstākļi institūcijās**

	Korupcijas riskiem labvēlīgu apstākļu uzskaitījums	Atbilžu skaits, (%)
1	zems atalgojums	73 (60%)
2	zema darbinieku motivācija	34 (28%)
3	apgrūtināta darbinieku kontrolējamība, darbavietu izvietojums dažādās Latvijas pilsētās, novados	29 (24%)
4	tieša saikne ar privāto sektoru ikdienā	27 (22%)
5	atbilde nav sniegta	20 (16%)
6	nepilnības darbību regulējošajos normatīvajos aktos	12 (10%)
7	nepilnības iekšējās kontroles sistēmā	8 (7%)
8	darbinieku nesodāmības sajūta	4 (3%)
9	citi apstākļi	6 (5%)
10	nav identificēti korupcijas riskiem labvēlīgi apstākļi	4 (3%)
11	atklātu, uz brīvu konkurenci balstītu personāla atlases kritēriju trūkums	0 (0%)

28% respondentu korupcijas pastāvēšanu institūcijās saista ar zemu darbinieku motivāciju, 24% norādījuši uz apgrūtinātu darbinieku kontrolējamību (darbavietas lokācijas dēļ), bet 22% korupcijas draudus saskata darbinieku tiešajā saiknē ar privāto sektoru.

Aptaujā noskaidrots, par visgrūtāk konstatējamiem riskiem institūcijās tiek uzskatīti:

- darbiniekiem nepienācīga labuma pieņemšana (visbiežāk dāvanu, pateicību veidā);
- neatļauta amatu savienošana (ja darbinieki nevēršas pie darba devēja pēc atļaujas);
- kukuļa došana, pieprasīšana, starpniecība kukuļošanā;
- informācijas (t.sk. ierobežotas pieejamības informācijas un valsts noslēpuma) neatļauta izmantošana ar mērķi gūt personīgu labumu (skat.4.attēlu).

Korupcijai labvēlīgie apstākļi

Visgrūtāk konstatējamie riski

4.attēls. Visgrūtāk konstatējamie korupcijas riski institūcijās (institūciju atbilžu skaits)



Kapitālsabiedrības norādījušas, ka korupcijas riskus visgrūtāk konstatēt tieši attiecībā uz nepienācīga labuma pieņemšanu, kā arī kukuļa došanu, pieprasīšanu vai starpniecību kukuļošanā.

Salīdzinoši bieži institūcijas atbildējušas, ka korupcijas risku konstatācijas problēma tām nav aktuāla. Tomēr 46 respondentu, kas snieguši šādu atbildi (skat.4.attēlu), ir 22 (48%) institūcijas, kurās nav veikts vispār vai ir tikai daļēji veikts korupcijas sensitīvo amatu (līdz ar to arī funkciju un kompetenču) izvērtējums. No tā secināms, ka institūciju vadītāji, iespējams, nemaz neapzinās pastāvošos korupcijas riskus savā darbavietā vai arī nevēlas tos atzīt.

Lai izslēgtu risku, ka darbinieki pieņem prettiesiskus labumus vai ir kukuļa devējs, pieprasītājs vai starpnieks, institūcijās ir jāizstrādā un jāaktualizē kārtība (instrukcija), kādā darbinieki var ziņot par saviem kolēģiem, ja viņu rīcībā ir

informācija par to prettiesiskām darbībām. Aptaujā sniegtās atbildes liecina, ka institūciju normatīvajos aktos ziņošana par citu darbinieku pārkāpumiem ir paredzēta atbilstoši likuma "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā" 21.panta prasībām – ziņojot augstākai valsts amatpersonai vai koleģiālajai institūcijai. Atsevišķu institūciju praksē izmantoti šādi ziņošanas kanāli: uzticības tālrunis, pilnvarota uzticības persona institūcijā, sūdzību pasts.

Būtiski, lai institūcijā būtu noteikta arī ziņošanas kārtība, ja darbiniekam ir informācija par tiešā priekšnieka vai iestādes vadītāja prettiesiskām darbībām. Šādā situācijā ir jānodrošina ne tikai ziņotāja anonimitāte, bet arī ziņotāja aizsardzība pret represīvām darbībām no vadības puses.

Apkopojot informāciju par 2009. un 2010.gadā institūcijām adresētajām sūdzībām par to darbinieku iespējamu prettiesisku rīcību, secināms, ka visvairāk sūdzību saņēmušas lielākās institūcijas: Valsts policija, Nodarbinātības valsts aģentūra, Valsts ieņēmumu dienests un Valsts robezsardze. Savukārt no saņemto sūdzību kopskaita visvairāk pamatotu sūdzību (36%) bijis Valsts ieņēmumu dienestā un Valsts robezsardzē. 16% pamatotu sūdzību bijis Valsts policijā un Nodarbinātības valsts aģentūrā, bet 15% – Valsts darba inspekcijā.

Lai ierobežotu neatļautu amatu savienošanu, ko respondenti atzinuši kā vēl vienu no grūti konstatējamiem korupcijas riskiem, pirmkārt, institūcijām ir jāinformē darbinieki par to tiesībām un pienākumiem amatu savienošanas gadījumos. Valsts amatpersonām amatu savienošanas atļauja tiek piešķirta, ievērojot kārtību, kas ir noteikta likuma "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā" 8.¹ pantā.

Vērtējot izsniegto amatu savienošanas atļauju īpatsvaru institūcijās attiecībā pret strādājošo skaitu, konstatēts, ka procentuāli visvairāk atļauju (attiecībā pret darbinieku skaitu) izsniegts šādās institūcijās:

Institūcija	Izsniegtās amatu savienošanas atļaujas attiecībā pret darbinieku skaitu*
Kultūras ministrija	30%
Labklājības ministrija	30%
Valsts policija	32%
Valsts aģentūra "Kultūras informācijas sistēmas"	42%
Izglītības kvalitātes valsts dienests	52%
Valsts dzelzceļa tehniskā inspekcija	53%
Sabiedrības integrācijas fonds	55%
Valsts tiesu ekspertīžu birojs	65%
Latvijas Zinātnes padome	71%
Studiju un zinātnes administrācija	100%

*Dati par periodu no 2009.gada 1.janvāra līdz 2011.gada 1.janvārim

Jāņem vērā, ka augstāk aplūkojamie radītāji ir vistiešāk atkarīgi no kopējā darbinieku skaita institūcijā, kā arī amatpersonu īpatsvara tajā, jo likums „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” paredz amata savienošanas atļaujas nepieciešamību tikai amatpersonām. Līdz ar to ir iespējams, ka reālais amata savienošanas gadījumu skaits institūcijās ir atšķirīgs.

2.2. Personāla politika

Par korupcijas riskam vispakļautāko funkciju institūciju vidū tiek uzskatīta iepirkumu organizēšana. To par sensitīvu atzinušas 52% institūciju. Savukārt 44% respondentu kā korupcijas riskam pakļautu funkciju norādījušas administratīvo aktu izdošanu. 25% institūciju kā sensitīvu funkciju korupcijas kontekstā minējušas arī plānveida/ārpuskārtas pārbaužu veikšanu objektos un 17% respondentu par korupcijai pakļautu funkciju norādījuši arī personālvadību (skat.3.tabulu).

3.tabula. Korupcijas riskiem visvairāk pakļautās funkcijas un kompetences institūcijā

	Korupcijas riskam pakļautās funkcijas	Atbilžu skaits, (%)
1	iepirkumu organizēšana	64 (52%)
2	administratīvo aktu izdošana (licences, atļaujas, apliecības, lēmumi)	54 (44%)
3	plānveida/ārpuskārtas pārbaužu veikšana objektos	30 (25%)
	personālvadība	21 (17%)
4	atbilde nav sniegta	14 (11%)
5	citas funkcijas (norādiet tās zemāk esošajā brīvajā ailītē)	13 (11%)
6	iedzīvotāju sūdzību, iesniegumu izskatīšana	9 (7%)
7	likumprojektu, noteikumu projektu sagatavošana un tālāka virzīšana	6 (5%)
8	ekspertīžu veikšana	5 (4%)
9	izmeklēšanas darba organizēšana, veikšana un kontrole	5 (4%)
10	administratīvā soda izpilde	4 (3%)
11	kriminālsoda izpilde	2 (2%)

Atsevišķas institūcijas norādījušas arī uz citām specifiskām un sensitīvām, korupcijas riskam pakļautām funkcijām:

- būvju kadastrālās uzmērīšanas pasūtījumu izpilde;
- valsts nekustamo īpašumu, zemesgabalu un dzīvokļu īpašumu, privatizācija un atsavināšana; valsts interešu pārstāvēšana maksātnešpējas procesos;
- kredītu garantiju piešķiršana;
- valsts budžeta finansējuma sadale projektiem, kā arī to uzraudzība;
- konsulāro funkciju īstenošana.

Lai novērstu korupcijas risku iepirkumu procedūrās, institūcijās tiek veiktas šādas preventīvas darbības:

- veiktas darbinieku apmācības, kuru laikā paaugstināta izpratne par korupcijas jautājumiem;
- veikta regulāra iepirkumu komisiju speciālistu apmācība iepirkumu jautājumos;
- sastādīts gada iepirkumu plāna.
- noteikta iepirkumu organizēšanas un iepirkuma komisijas darbības kārtība;
- izstrādāts iepirkuma komisijas darbības reglaments;
- maksimāli izmantota elektroniskā iepirkumu sistēma;
- katram iepirkumam tiek izveidota atsevišķa iepirkuma komisija, kura būtu kompetenta konkrētā iepirkuma realizācijā, kā arī vienlaicīgi tiek nodrošināta vadības kontrole par attiecīgā iepirkuma lietderību un nepieciešamību;

- nodrošināta pastāvīgi iesaistīto iepirkumu komisijas dalībnieku **rotācija**, koleģiāla lēmumu pieņemšana, izslēdzot iespējas pieņemt vienpersoniskus lēmumus.

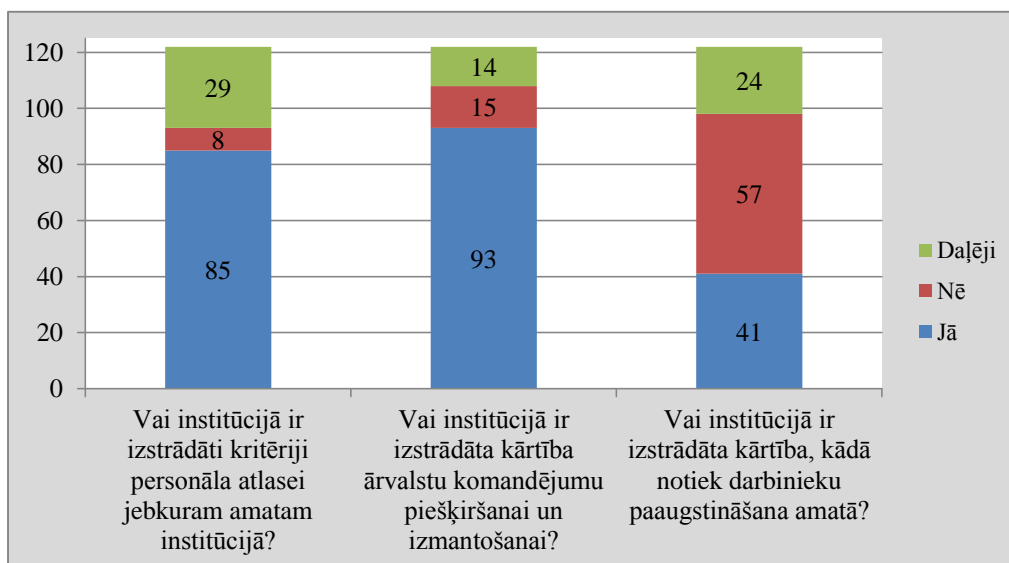
Rotācijas ieviešana personālvadībā var novērst korupcijas riskus ne tikai publisko iepirkumu organizēšanā, bet arī citās korupcijas riskiem pakļautajās funkcijās (skat.3.tabulu). Aptaujas dati liecina, ka no 96 tiešās pārvaldes iestādēm tikai 16 (17%) ir ieviesta personāla vai funkciju rotācija korupcijas riskam vispakļautākajos amatos, savukārt no 25 kapitālsabiedrībām 7 (28%) ir ieviesta rotācija. Institūcijās rotācija līdz šim galvenokārt izpaudusies kā:

- iepirkumu komisijas locekļu sastāva maiņa;
- kontrolējošā un uzraugošā personāla sastāva maiņa projektu vadīšanā;
- amata ieņemšanas termiņa ierobežojums;
- inspektoru darba uzdevumu rotācija (kontrolējamo objektu maiņa pēc nejaušības principa);
- amatpersonu pilnvaru laika ierobežojums;

Attiecībā uz sensitīvajos amatos strādājošajiem darbiniekiem ir vēlams izmantot darba uzdevumu rotāciju, rotāciju uz citu struktūrvienību un, iespējams, arī rotācija uz citu teritoriālu iestādi, lai mainītu ierasto darba vidi, darbinieku veicamos pienākumus, kā arī lai darbinieki kļūtu universālāki, profesionālāki un motivētāki.

Savukārt, lai novērstu riskus personālvadībā, visām institūcijām ir jānodrošina gan kritēriji personāla atlasei jebkuram amatam institūcijā, gan jānosaka kārtība ārvalstu komandējumu piešķiršanai, kā arī jānosaka kārtība, kādā notiek darbinieku paaugstināšana amatā. Aptaujas dati liecina, lielākoties institūcijās ir izstrādāti gan personāla atlases kritēriji, gan pastāv normatīvajos aktos noteikta kārtība ārvalstu komandējumu piešķiršanai (skat.6.attēlu). Tomēr atšķirīga ir situācija institūcijās attiecībā uz darbinieku paaugstināšanu amatā. No 122 aptaujātajām institūcijām tikai 41 (34%) institūcijā ir izstrādāta kārtība, kādā notiek darbinieku paaugstināšana amatā.

6.attēls. Korupcijas risku novēršana personālvadībā (institūciju skaits)



Augstākminētie preventīvie pasākumi korupcijas risku novēršanā ir rekomendējami ieviešanai visās valsts pārvaldes institūcijās.

Kā liecina aptaujā iegūtā informācija, ir institūcijas, kuras regulāri seko līdzi izstrādātā pretkorupcijas plāna saturam un tā aktualitātei attiecībā pret izmaiņām institūcijas struktūrā (tostarp veicamajās funkcijās) un personālsastāvā. Vairākas institūcijas, kuras ir veikušas pretkorupcijas pasākumu aktualizāciju, pēdējo divu gadu laikā savā darbā ir spējušas identificēt jaunus korupcijas risku aspektus, kas iepriekš nav apzināti, piemēram:

- Nepilnīgi reglamentēta institūcijai deleģēto kontroles funkciju izpilde (piem., nav skaidru lēmumu pieņemšanas kritēriju sertifikātu piešķiršanai privātpersonām un komersantiem);
- Prettiesiskas rīcības iespējamība ar ierobežotas pieejamības informāciju;
- Nevienlīdzīga pieeja pakalpojuma sniegšanā klientiem (ar atšķirīgu kvalitātes līmeni), kas var provocēt kukuļa došanu;
- Kontroles funkciju veikšana tiešā saskarsmē (klātienē) ar klientu;
- Amatpersonu slēpta sadarbība ar lobētājiem;
- Valsts amatpersonu un citu darbinieku neinformētība par interešu konflikta novēršanas pasākumu jautājumiem un ētikas principiem valsts pārvaldē;
- Darbinieku anonimitātes apdraudējums, ziņojot par interešu konflikta, ētiska rakstura vai citiem likumpārkāpumiem;
- Iepirkumu veikšana, amatpersonai esot interešu konflikta situācijā;
- Atsevišķu amatpersonu varas koncentrēšanās (kontroles un uzraudzības funkcijās) saistībā ar cilvēkresursu samazinājumu institūcijās.

Atbilstoši iepriekš uzskaitītajiem korupcijas riskiem, institūcijas ir noteikušas uzdevumus identificēto problēmu risināšanai un iekļāvušas tos institūciju pretkorupcijas plānos.

Būtiskākie pretkorupcijas pasākumi, kas no jauna iekļauti institūciju pretkorupcijas pasākumu plānos pēc to aktualizācijas 2010. un 2011.gadā, ir:

- Izstrādāt iekšējos noteikumus iepirkumu veikšanai, kurus neregulē Publisko iepirkumu likums (iepirkumiem līdz 2 999 LVL);
- Izstrādāt iekšējos noteikumus par pretendentu konkursu uz vakantiem amatiem;
- Izveidot pastāvīgi funkcionējošu ētikas komisiju, kas veic darbinieku izglītošanu ētikas un korupcijas novēršanas jautājumos, kā arī funkcionē kā uzticības institūcija, pie kuras vērsties korupcijas konstatēšanas gadījumā;
- Noteikt atbildīgo personu par korupcijas novēršanas pasākumu ieviešanu institūcijā (no 122 aptaujātajām institūcijām 21 nav noteikta atbildīgā persona korupcijas novēršanas pasākumu īstenošanā, 19 institūcijās noteikta daļēji);

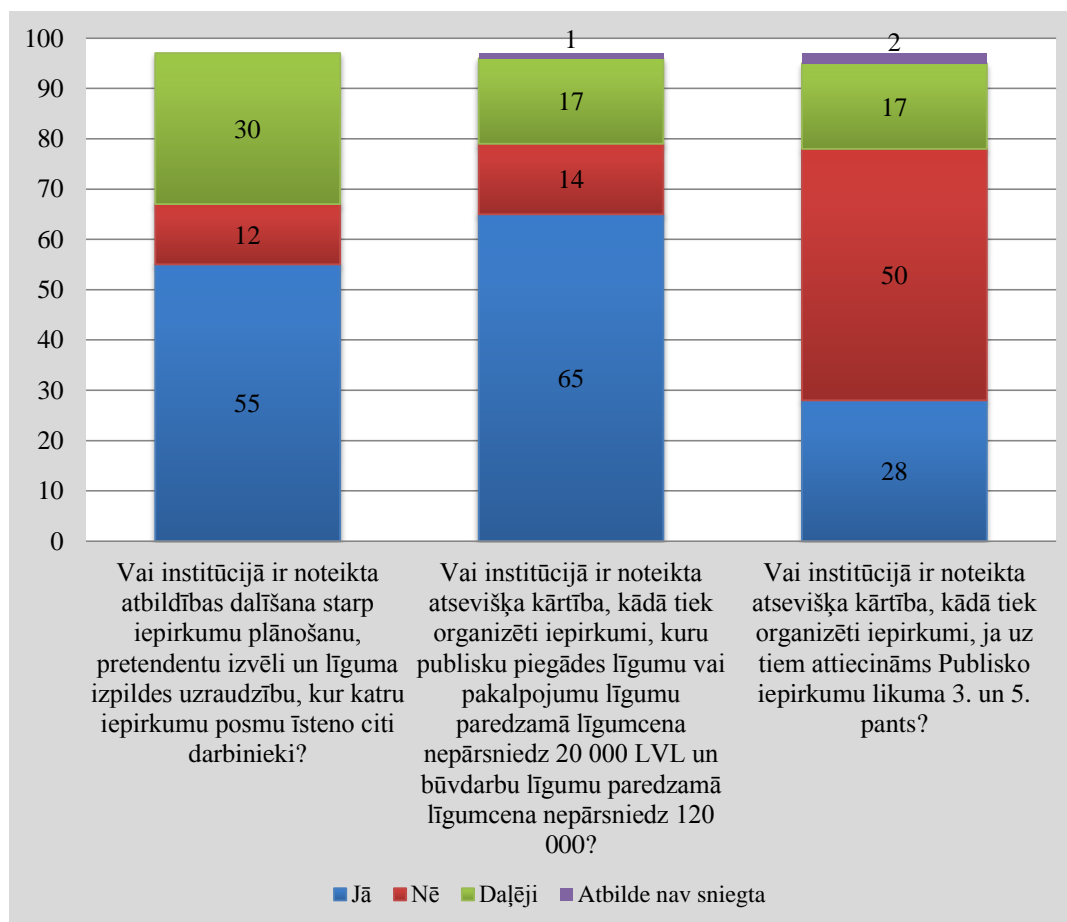
- Plānot un organizēt darbinieku sapulces, kurās tiek lemts par uzdevumu sadalījumu, lai tiktu nodrošināts „četrus acu” princips;
- Ieviest e-pakalpojumu, mazinot darbinieku tiešu saskarsmi ar klientiem;
- Noteikt iekšējo kārtību, kādā izsniedzama atļauja amatu savienošanai;
- Nodrošināt konsultācijas darbiniekiem par ētiskas rīcības jautājumiem un par iestādes darbībā sastopamo ētisko problēmu risināšanu;
- Uzturēt un aktualizēt iekšējās datu bāzes, lai nodrošinātu vienveidīgu prakses veidošanu un uzturēšanu lēmumu pieņemšanas procesā;
- Izveidot dāvanu novērtēšanas komisiju;
- Veikt darbinieku anonīmu anketēšanu par korupcijas un interešu konflikta jautājumiem, anketēšanas rezultātā sagatavot priekšlikumus korupcijas novēršanas pasākumu pilnveidošanai;
- Informēt darbiniekus par likumā noteiktajiem pienākumiem un tiesībām pretkorupcijas jautājumos; (no 122 aptaujātajām institūcijām 35 nav izstrādāts nodarbināto gada mācību plāns, kurā iekļauta pretkorupcijas apmācība)
- Izstrādāt iekšējos noteikumus par darbinieku rīcību gadījumos, kad darbiniekam ir aizdomas par citu indivīdu iespējamo prettiesisko rīcību;
- Noteikt kārtību, kas nosaka darbinieku rīcību, ja tiek piedāvāts kukulis vai izteikts viesmīlības piedāvājums (no 122 aptaujātajām institūcijām 29 nav izstrādāta un 31 daļēji izstrādāta kārtība/instrukcija, kas nosaka, kā darbiniekam jārīkojas situācijā, kad tam tiek piedāvāts prettiesisks labums.)

2.3. Rīcības ar valsts mantu regulējums

Rīcība ar valsts mantu un finanšu līdzekļiem ir uzskatāma par korupcijas ziņā sensitīvākajām funkcijām valsts pārvaldē. Tādēļ, lai maksimāli ierobežotu potenciālus pārkāpumus institūcijas personāla rīcībā, iekšējos normatīvajos aktos nepieciešams noteikt atbilstošas procedūras rīcībai ar valsts mantu un finanšu līdzekļiem, kā arī šo procedūru ietvaros paredzēt atbildības dalīšanu starp vairākiem darbiniekiem.

Apkopotie dati liecina, ka valsts pārvaldes iestādēs kontroles nodrošināšanas nolūkā vairāk kā pusei (55 jeb 57% no 97) iestāžu ir noteikta vai vismaz daļēji noteikta atbildības dalīšana starp iepirkumu plānošanu, pretendentu izvēli un līguma izpildes uzraudzību, kur katru iepirkumu posmu īsteno citi darbinieki (skat.7.attēlu).

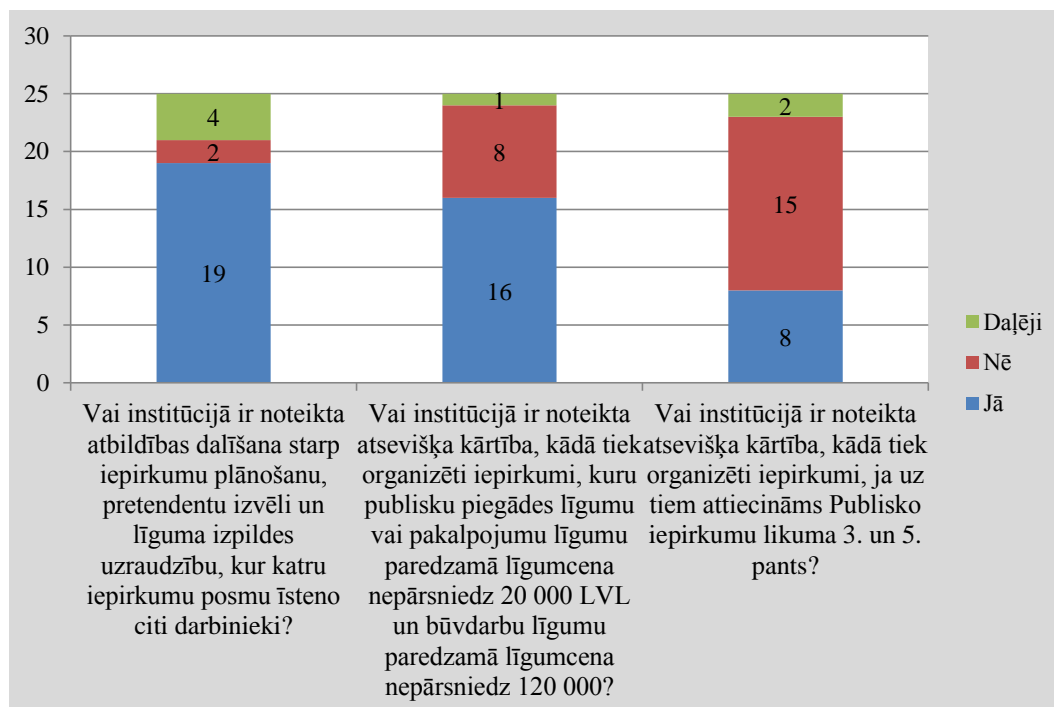
7.attēls. Rīcības ar valsts mantu kontrole valsts pārvaldes iestādēs (iestāžu skaits no 97)



Tāpat 65 (67%) valsts pārvaldes iestādes no 97 aptaujātajām norādījušas, ka tām ir arī noteikta atsevišķa kārtība, kādā tiek organizēti iepirkumi, kuru publisku piegādes līgumu vai pakalpojumu līgumu paredzamā līgumcena nepārsniedz 20 000 LVL un būvdarbu līgumu paredzamā līgumcena nepārsniedz 120 000 LVL. Savukārt tikai 28 iestādēm (29%) no 97 aptaujātajām ir noteikta atsevišķa kārtība, kādā tiek organizēti iepirkumi, ja uz tiem attiecināms Publisko iepirkumu likuma 3. un 5.pants (par PIL un iepirkumu procedūru piemērošanas izņēmumiem).

Līdzīga situācija attiecībā uz iepirkumu organizēšanas kārtības regulējumu ir kapitālsabiedrībās (skat.8.attēlu). 19 institūcijās (76%) no 25 aptaujātajām ir noteikta atbildības dalīšana starp iepirkumu plānošanu, pretendentu izvēli un līguma izpildes uzraudzību. 16 institūcijās (64%) no 25 pastāv kārtība, kādā tiek organizēti iepirkumi, kuru publisku piegādes līgumu vai pakalpojumu līgumu paredzamā līgumcena nepārsniedz 20 000 LVL un būvdarbu līgumu paredzamā līgumcena nepārsniedz 120 000 LVL. Savukārt tikai 8 (jeb 32%) no aptaujātajām kapitālsabiedrībām ir noteikta atsevišķa kārtība, kādā tiek organizēti iepirkumi, ja uz tiem attiecināms Publisko iepirkumu likuma 3. un 5.pants.

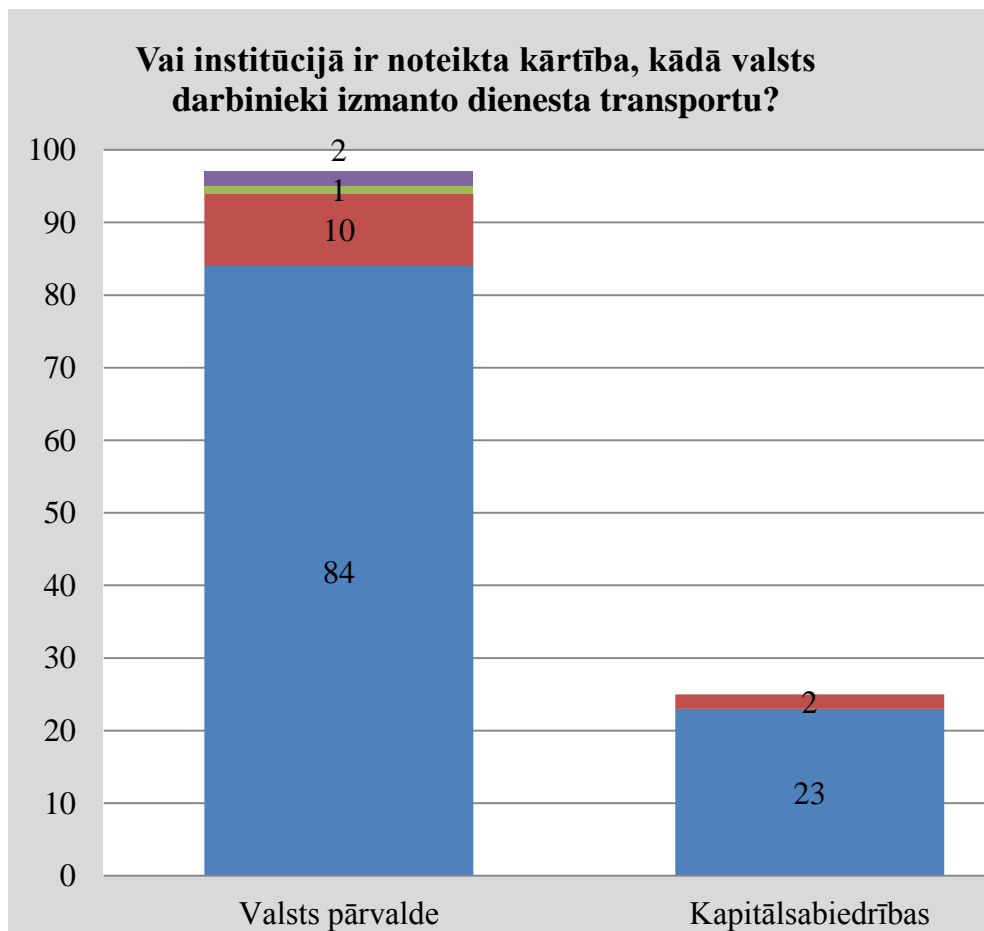
8.attēls. Rīcības ar valsts mantu kontrole kapitālsabiedrībās (institūciju skaits no 25)



Aptaujas ietvaros institūcijām tika lūgts sniegt informāciju par mazo iepirkumu (apjomā zem 20 000 LVL, būvdarbu līgumiem zem 120 000 LVL) skaitu un kopējo apjomu 2010.gadā pa ceturkšņiem, kā arī par veikto iepirkumu (apjomā virs 20 000 LVL, būvdarbu līgumiem virs 120 000 LVL) skaitu un kopējo apjomu 2010.gadā pa ceturkšņiem. Institūciju sniegtie dati liecina par atšķirīgu iepirkumu dinamiku institūcijās. Proti, ir institūcijas, kurās iepirkumi ir plānoti un gada griezumā pa ceturkšņiem veikti līdzīgā apjomā, taču aizvien ir institūcijas, kuru iepirkumu apjoms ir izteikti liels tieši gada pēdējā ceturksnī. Tas norāda uz, iespējams, nepilnīgi izstrādātiem iepirkumu plāniem vai to neesamību.

Aptaujā tika vaicāts arī par institūciju noteiktajiem ierobežojumiem saistībā ar dienesta transporta izmantošanu. Institūciju sniegtās atbildes liecina, ka 84 no aptaujātajām tiešās pārvaldes iestādēm (jeb 87%) ir noteikušas iekšējo kārtību, kādā darbinieki izmanto dienesta transportu (skat.9.attēlu).

9.attēls. Dienesta transporta izmantošanas ierobežojumi (institūciju skaits)

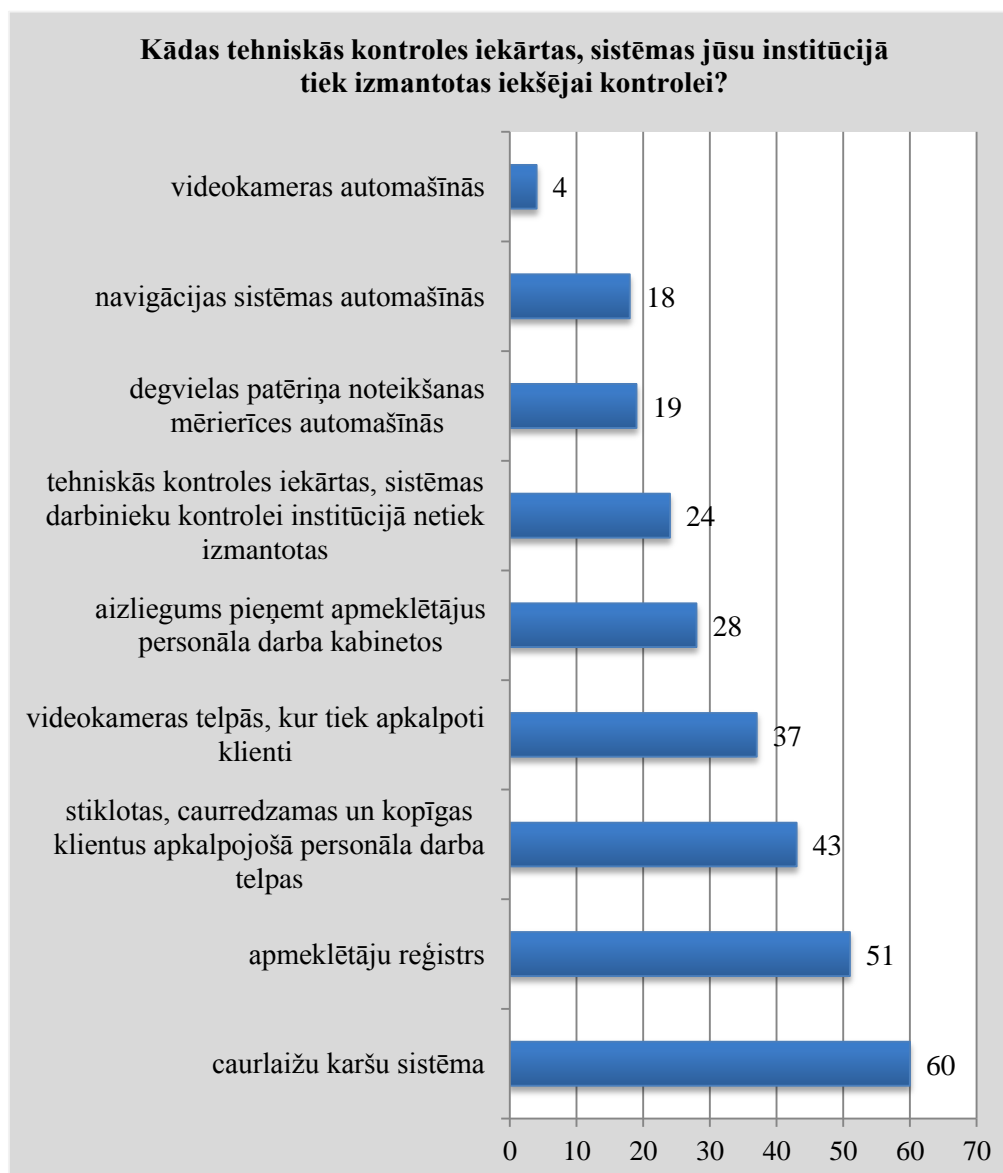


Arī 23 (92%) aptaujātajās kapitālsabiedrībās ir noteikta iepriekšminētā kārtība.

2.4. Par darbības organizāciju institūcijās

Institūciju darbinieku tieša saskarsme ar klientiem un iepirkuma līguma izpildītājiem ir nozīmīgs korupcijas risks, ko darba devējs var ierobežot ne tikai ar procedurāliem, bet arī ar dažādiem tehniskiem risinājumiem. Piemēram, aptaujas dati liecina, ka institūcijās izplatītākās iekšējās kontroles nodrošināšanas metodes ir: caurlaižu sistēma (60 institūcijās no 122), apmeklētāju reģistrs (51 institūcijā), pārskatāmas, atklātas klientu apkalpošanas telpas (43 institūcijās), kā arī videonovērošana vietās, kur tiek pieņemti apmeklētāji (37 institūcijās) (skat.10.attēlu).

10.attēls. Tehniskie kontroles mehānismi institūcijās (institūciju skaits no 122)

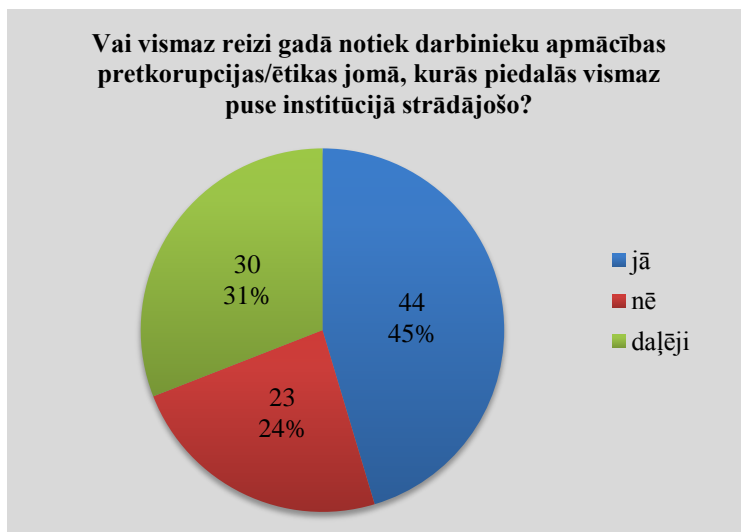


Institūcijas anketā minējušas arī citus praksē izmantotus kontroles mehānismus, kas nav iekļauti iepriekš norādītajā uzskaitījumā, proti:

- audio ierakstu veikšanu, piemēram, sanāksmēs, sapulcēs;
- atskaišu formu aizpildīšana par degvielas izlietojumu;
- elektroniska iesniegumu pieņemšana administratīvā akta izsniegšanai;
- dokumentu elektroniska vīzēšana ar informācijas sistēmas starpniecību.

No 122 aptaujātajām institūcijām 80 (jeb 66%) norādījušas, ka to funkciju izpilde paredz darbības arī ārpus institūcijas telpām, kas nodrošinātas ar iepriekš minētajām tehniskajām kontroles sistēmām. Lai izšķirošais faktors darbinieku tiesiskai uzvedībai nebūtu kontroles iekārtu/ sistēmu klātesamība, būtiski, lai darbinieki ir informēti par savām tiesībām un pienākumiem, kā arī ierobežojumiem, kuru ievērošanu sagaida darba devējs. Aptaujas dati liecina, ka 44 valsts pārvaldes iestādēs no 97 aptaujātajām vismaz reizi gadā notiek darbinieku apmācības pretkorupcijas/ētikas jomā, kurās piedalās vismaz puse institūcijā strādājošo (skat.11.attēlu).

11.attēls. Valsts pārvaldes iestāžu darbinieku apmācības pretkorupcijas/ētikas jomā (iestāžu skaits,%)



30 (31%) institūcijās apmācības notiek, bet retāk kā reizi gadā vai neaptver pusi no kopējā skaita iestādē strādājošo. Savukārt 23 (24%) valsts pārvaldes iestādēs apmācības netiek īstenotas vispār.

No 25 aptaujātajām kapitālsabiedrībām tikai 5 (20%) institūcijās tiek veikta darbinieku apmācība, 7 (28%) daļēji, bet 13 (52%) institūcijās vispār netiek nodrošinātas apmācības pretkorupcijas/ētikas jomā.

Būtisks iekšējās kontroles aspekts katrā institūcijā ir tai pieejamo informācijas sistēmu satura izmantošanas (izsniegšanas pēc pieprasījumiem) kontrole. 69 (57%) no 97 tiešās pārvaldes iestādēm ir nodrošināta to rīcībā esošo izmantojamo informācijas sistēmu satura izmantošanas (izsniegšanas pēc pieprasījumiem) kontrole, izvērtējot informācijas pieprasījumu pamatotību. 21 (17%) iestādē kontrole nodrošināta daļēji, bet 7 (6%) iestādes norādījušas uz šādas kontroles neesamību. To vidū ir Veselības ministrijai, Labklājības ministrijai, kā arī Izglītības un zinātnes ministrijai padotas iestādes. Savukārt no aptaujātajām kapitālsabiedrībām tikai 3 (12%) institūcijās nav informācijas sistēmu satura izmantošanas kontroles.

2.5. Institūciju darbinieku gatavība rīcībai problēmsituācijās

Lai noskaidrotu institūciju darbinieku potenciālo gatavību tiesiskai rīcībai, saskaroties ar problēmsituācijām (dažkārt pat provokatīvām), aptaujā tika vaicāts, kādu institūcijas darbinieka rīcību paredz institūcijas iekšējās kārtības noteikumi un citi iekšējie dokumenti dažādās situācijās:

→ **Klients/apmeklētājs atstājis tam uz galda, piemēram, konfekšu kasti kā pateicību par laipnu apkalpošanu.**

Aptaujā sniegtās atbildes liecina, ka apmēram 30% institūciju nav izstrādāta iekšējā kārtība, noteikumi vai instrukcija rīcībai situācijā, ja klients/apmeklētājs tam

atstājis pateicību. Tomēr lielākā daļa aptaujāto institūciju norādījušas, ka to darbinieku rīcību regulē institūcijā apstiprinātais ētikas kodekss vai iekšējie kārtības noteikumi, kas nosaka vēlamo darbinieku rīcību konkrētajā situācijā, proti, ja materiālais vai nemateriālais labums ir iedots pret darbinieka gribu (atstāts uz galda, ielikts atvilktnē vai kādā citādā veidā), tad darbinieks to atstāj noliktajā vietā, neaiztiekot to, un veic šādas darbības:

1. noskaidro materiālo vai nemateriālo labumu piedāvātāja personību un viņa mērķi un iemeslus, ja iespējams, atdod atstāto materiālo vai nemateriālo labumu;



2. nekavējoties mutiski ziņo savam tiešajam vadītājam vai, ja tas nav iespējams, kādam no kolēģiem par materiālo vai nemateriālo labumu piedāvāšanas mēģinājumu;



3. ja ir iespējams, atrod notikuma lieciniekus (kolēģi, klientu vai citas personas, kas tajā mirklī atrodas vienā telpā vai tuvumā);



4. vienas darbadienas laikā iesniedz rakstisku ziņojumu tiešajam vadītājam;



5. institūcijas vadītājs lemj par turpmāku rīcību ar atstāto materiālo vai nemateriālo labumu.

Institūcijas, kuras norādījušas, ka speciāla regulējuma rīcībai pateicību saņemšanas gadījumā nav, norādījušas, ka tām ir saistošs vien likums „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” un atsevišķas institūcijas arī norādījušas, ka tās savu darbu organizē atbilstoši KNAB izstrādātajiem informatīvajiem materiāliem – vadlīnijām, rekomendācijām.

→Darbiniekam kļuvusi zināma informācija par jaunpieņemtā darbinieka radniecisko saistību ar iestādes vadītāju, kas pieņēmis šo jauno darbinieku darbā.

Pēc aptaujā sniegtajām atbildēm secināms, ka 52% institūciju nav iekšējo normatīvo aktu, kas darbiniekiem norādītu uz vēlamo rīcību, ziņojot par pārkāpumiem saistībā ar iestādes vadītāja pārkāpumiem. Savukārt 48% institūciju anketā norādījušas uz darbinieku vēlamo rīcību, bet tikai 29% no tām sniegušas arī aptaujas jautājumā lūgto norādi uz konkrētiem iekšējiem normatīvajiem aktiem (ētikas kodekss vai darba kārtības noteikumi), kas regulē ziņošanas kārtību. Institūciju atbildes norāda, ka galvenokārt piemērā dotajā situācijā pārkāpums tiktu risināts primāri institūciju iekšienē, ziņojot ētikas komisijai (ja tādā ir) vai padotības kārtībā (tiešajiem vadītājiem), nevis neatkarīgām institūcijām, piemēram, KNAB. Jānorāda, ka izmantojot šādu ziņošanas modeli, institūcijā ir jābūt nodrošinātam efektīvām ziņotāju aizsardzības mehānismam, kas nepieļauj represīvas darbības pret darbinieku (ziņotāju) no vadības puses.

→Darbinieks konstatējis, ka atsevišķi iestādes darbinieki izmanto dienesta transportu arī privātām vajadzībām.

9 (7%) no 122 aptaujātajām institūcijām norādījušas, ka to rīcībā nav dienesta transporta.

Savukārt ap 40% respondentu, kuru rīcībā ir dienesta transports, anketā norādījuši, ka institūcijā nav noteikta kārtība, kādā darbiniekam būtu jāziņo par konstatētu prettiesisku rīcību, izmantojot dienesta transportu privātām vajadzībām. 22 (18%) institūcijas anketā atbildējušas, ka dotajā situācijā darbinieka vēlamā rīcība ir vēršanās pie augstākas amatpersonas, tiešā vadītājā vai iestādes vadības, lai gan tās nav norādījušas, kurš institūcijas iekšējais normatīvais akts to nosaka. Tāpat respondentu vidū ir institūcijas, kuras nav precīzi atbildējušas uz uzdoto jautājumu, bet centušās distancēties no šādas problēmas iespējamības, norādot, ka tām ir iekšējās kontroles mehānismi (piem., kārtība kādā izmantojams dienesta transports), kas izslēdz iespēju dienesta transportu izmantot privātām vajadzībām.

→Darbiniekam kļuvusi zināma informācija par iepirkumu komisijas atsevišķu locekļu interesi nodrošināt publisko iepirkumu līgumu vienai konkrētai uzņēmēj sabiedrībai.

51 respondents (42%) savā atbildē norādījis, ka darbinieka vēlamo rīcību šai situācijā nosaka ētikas kodekss un/vai iekšējās kārtības noteikumi. Tie pārsvarā paredz darbinieka pienākumu par zināmajiem pārkāpumiem vērsties ar ziņojumu pie iestādes vadības. 28 (23%) institūcijas, lai arī nav sniegušas konkrētu atsauci uz iekšējiem normatīvajiem aktiem, anketā norādījušas, ka no saviem darbiniekiem arī sagaida ziņojumu sniegšanu augstākstāvošām amatpersonām par konstatētajiem pārkāpumiem. Atsevišķas institūcijas atbildēs akcentējušas savu preventīvo darbību korupcijas risku novēršanā, iepirkuma procedūru ietvaros liekot komisiju locekļiem parakstīt apliecinājumu, ka tie nav ieinteresēti neviena pretendenta piedāvājumā, tomēr jānorāda, ka šī formālā procedūra kalpo vairāk kā atgādinājums iepirkumu komisiju locekļiem par normatīvo aktu prasībām, taču nenovērš tīšus, mērķtiecīgus pārkāpumus.

43 (35%) institūcijas atzinušas, ka tām nav speciālas instrukcijas vai noteikumi, kas nosaka darbinieku rīcību attiecīgajā problēmsituācijā, līdz ar to darbiniekiem būtu jāvadās tikai pēc likuma „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” 21.¹panta prasībām. Atsevišķas institūcijas, atbildēs norādījušas, ka pārkāpumi iepirkumu jomā tajās līdz šim nav konstatēti, tādējādi cenšoties attaisnot situāciju, kādēļ institūcijā nav noteikta kārtība par darbinieku rīcību situācijā, ja darbiniekam kļuvusi zināma informācija par iepirkumu komisijas atsevišķu locekļu interesi nodrošināt publisko iepirkumu līgumu vienai konkrētai uzņēmēj sabiedrībai. Jānorāda, lai arī konkrēti korupcijas riski institūcijā nav identificēti, tas nenozīmē, ka to nav vai tie nevar rasties.

→Darbiniekam klients/apmeklētājs tam piedāvā neoficiālu, prettiesisku maksājumu par lēmuma pieņemšanu tā interesēs.

Šajā situācijā 60 institūcijas (49%) no 122 norādījušas, ka darbinieku rīcībai vajadzētu būt atbilstošai iekšējās kārtības noteikumiem un/vai ētikas kodeksam. 31 institūcija (25%), lai arī nav sniegusi konkrētu atsauci uz iekšējiem normatīvajiem aktiem, anketā norādījusi, ka no saviem darbiniekiem par konstatētajiem pārkāpumiem sagaida ziņojumu sniegšanu augstākstāvošām amatpersonām.

Tikai atsevišķas institūcijas atbildē iekļāvušas detalizētu darbinieka vēlamās rīcības aprakstu situācijām, kad tam tiek piedāvāts prettiesisks maksājums:



- Neaizskarot kukuļdevēja pašcieņu un izvairoties no liekas diskusijas, skaidri un kategoriski noraida piedāvājumu;
- Iespēju robežās noskaidro kukuļdevēja personību un ārējās pazīmes, kā arī rīcības mērķi un iemeslus; noskaidro iespējamās notikuma lieciniekus. Par lieciniekiem var būt arī dienesta (darba) kolēģi;
- Par kukuļošanas mēģinājumu nekavējoties mutiski ziņo augstākstāvošai personai, ja tas nav iespējams, savam kolēģim.
- Sagatavo dienesta ziņojumu institūcijas vadībai ar situācijas izklāstu.

Savukārt 31 institūcija (25%) norādījusi, ka iekšējie normatīvie akti neparedz konkrētu rīcību dotajā situācijā. To vidū ir respondenti, kas skaidrojuši, ka viņu institūcijā konkrētā problēmsituācija nav aktuāla, jo institūcijā pastāv kolektīva, daudzpakāpju lēmumu pieņemšana, kas izslēdz vienpersonisku lēmumu pieņemšanu. Tāpat atsevišķi respondenti, nesniedzot atbildi uz uzdoto jautājumu, vien norādījuši, ka šāda rakstura pārkāpumi nav konstatēti.

3. SECINĀJUMI

2011.gada institūciju aptaujā iegūtie dati sniedz nozīmīgu informāciju par institūciju līdzšinējo darbību korupcijas risku apzināšanā un to novēršanā. Vēl jo vairāk šie dati ir vērtīgi, jo norāda uz kopējām tendencēm korupcijas novēršanas jomā valsts pārvaldē, kas savukārt palīdz KNAB plānot savu turpmāko darbību, pilnveidot amatpersonu izglītošanas metodes un uzlabot komunikāciju ar institūcijām kopumā.

1. Korupcijas novēršanas pasākumu īstenošana valsts iestādēs nenotiek saskaņā ar vienotiem standartiem un noteikumiem; turklāt KNAB izstrādātie metodiskie līdzekļi un tajos sniegtās rekomendācijas to neobligātuma dēļ reti tiek ņemtas vērā vai iekļautas institūciju procedūru aprakstos. Līdz ar to KNAB ir jāmeklē risinājumi, lai nodrošinātu, ka obligāti veicamo kontroles pasākumu loks tiek noteikts normatīvajos aktos.
2. Lai arī lielākajai daļai institūciju ir aktualizēti pretkorupcijas pasākumu plāni, aptaujas dati liecina, ka ievērojamai daļai no tām pretkorupcijas plāna tapšanas gaitā nav veikta korupcijas riskiem vispakļautāko amatu analīze. Līdz ar to KNAB nav pārlicības, ka institūcijās izstrādātie pretkorupcijas pasākumu plāni

- ir reāli risku vadības instrumenti, ja paredzētie uzdevumi nav vērsti uz specifiskām amatpersonu grupām.
3. Spēja identificēt korupcijas riskus institūcijā (noteikt korupcijas riskiem labvēlīgos apstākļus, apzināt visgrūtāk konstatējamos korupcijas riskus un noteikt korupcijas riskam visvairāk pakļautās funkcijas) norāda uz atbildīgo amatpersonu (par iekšējo kontroli) profesionalitāti un iedziļināšanos problēmās. Diemžēl jāsecina, ka daļa institūciju šo analītisko uzdevumu veikušas pavirši, jo tās vai nu atbildi uz teorētiskiem jautājumiem nav sniegušas vispār vai arī centušās distancēties no korupcijas riskiem, norādot, ka tām šī problēma nav aktuāla.
 4. 37% valsts pārvaldes iestāžu un 40% kapitālsabiedrību, atbildot uz jautājumu, kuri no korupcijas riskiem, balstoties uz praktisko darba pieredzi, jūsu institūcijā ir visgrūtāk konstatējami un novēršami personāla darbā, sniegušas atbildi, ka problēma nav aktuāla. Tā kā respondentiem netika lūgts tuvāk skaidrot šo savu izvēlēto atbildi, ir grūti viennozīmīgi secināt, vai konkrētajās institūcijās pastāv uzskats, ka korupcijas risku tajās nav vai, pretēji, ka tajās ir konstatēti un novērsti pilnīgi visi iespējamie riski. Taču, ja ņem vērā, ka respondentu vidū, kas snieguši atbildi „problēma nav aktuāla”, ir 48% institūciju, kurās nav veikts vispār vai ir tikai daļēji veikts korupcijas sensitīvo amatu (līdz ar to arī funkciju un kompetenču) izvērtējums, tas liek domāt, ka vismaz daļa institūciju vadītāju, iespējams, nemaz neapzinās pastāvošos korupcijas riskus savā darbavietā vai arī nevēlas tos atzīt.
 5. Atbildot uz atvērtajiem, situācijas aprakstošajiem jautājumiem, skaitliski maz institūciju sniegušas precīzu, jautājuma saturam atbilstošu atbildi, norādot gan no darbiniekiem sagaidāmās rīcības detalizētu izklāstu, gan atsauci uz normatīvajiem aktiem, kas šo rīcību regulē. Līdz ar to tas būtiski ierobežo iespēju novērtēt darbinieku potenciālo gatavību rīcībai (arī rīcības secību) konkrētās problēmsituācijās.
 6. Katra institūcija ir atbildīga, lai darbinieks būtu iepazīstināts ar tās iekšējiem normatīvajiem aktiem un spētu patstāvīgi rīkoties, saskaroties ar konkrētām problēmsituācijām.
 7. Institūciju iekšējos normatīvajos aktos obligāti jāparedz rīcības plāns darbiniekiem gadījumos, kad tie vēlas ziņot par iestādes vadības pārkāpumiem, nodrošinot ziņotāja anonimitāti un ierobežojot potenciālas represīvās darbības pret ziņotāju. Aptaujas dati liecina, ka par šo jautājumu ir domāts tikai atsevišķās institūcijās.
 8. Institūcijās kā korupcijas riskiem vislabvēlīgākie apstākļi identificēti – zems atalgojums un zema darbinieku motivācija (bieži saistīta arī ar finansiālo aspektu). Kamēr Latvijā valsts pārvaldē nav iespējams nodrošināt darbiniekiem vēlamu atalgojuma apjomu, institūciju vadītājiem ir jārēķinās ar augstu korupcijas risku un līdz ar to ir jānodrošina lielākus resursus iekšējās kontroles pasākumiem risku novēršanai.

Labdien,

Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs atbilstoši Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma 7.panta pirmās daļas 7.punktā noteiktajām funkcijām kopš 2009.gada veic aptaujas par pretkorupcijas pasākumu īstenošanu valsts un pašvaldību institūcijās un izstrādā rekomendācijas institūciju turpmākajai darbības pilnveidei.

Šī gada aptaujas mērķis ir konstatēt būtiskākās izmaiņas pretkorupcijas pasākumu plānošanā augstākajās valsts tiešās pārvaldes iestādēs, kā arī to padotības iestādēs un izzināt to praktisko pieeju korupcijas risku novēršanā.

Lūdzam jūs atbildēt uz jautājumiem, atzīmējot visprecīzāko atbildi/-es no piedāvātajām vai ierakstot tās atbildēm paredzētajās vietās. Aicinām anketu aizpildīt ļoti rūpīgi, atbildot precīzi un izsmeltoši uz visiem jautājumiem, pretējā gadījumā pēc KNAB darbinieka lūguma anketa būs jāaizpilda atkārtoti.

Pēc anketas aizpildīšanas noklikšķiniet uz pogas "Pārbaudīt atbildes" un pēc atbilžu pārskatīšanas nospiešiet pogu "Nosūtīt".

Institūcijas nosaukums* _____

Tā ir padota

Ierakstīt institūciju (tikai padotības iestādēm) _____

Darbinieku skaits institūcijā 2011.gada 1.jūnijā*

I PAR PRETKORUPCIJAS PASĀKUMIEM

1.Vai institūcijā ir aktualizēts pretkorupcijas pasākumu plāns?*

- Jā
 Nē

2. Lūdzu, norādiet pretkorupcijas pasākuma plāna aktualizācijas gadu un mēnesi. (mm/gggg) (Aizpildāms, ja uz 1.jautājumu atbildēts ar "Jā")

3. Lūdzu, sniedziet informāciju, kādi pretkorupcijas pasākumi pēdējā pretkorupcijas plāna aktualizācijā ir iekļauti no jauna un kāpēc? (Aizpildāms, ja uz 1.jautājumu atbildēts ar "Jā")

4. Lūdzu, norādiet, kādi jauni korupcijas riski ir identificēti jūsu institūcijā pēdējo 2 gadu laikā un kādus pasākumus veicat, lai to iespējamību mazinātu?* (Ja jaunu korupcijas risku nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "NAV")

5. Lūdzu, norādiet kopējo sūdzību skaitu, kas saņemtas jūsu institūcijā par darbinieku iespējamu prettiesisku rīcību 2009., 2010.gadā?* (ja sūdzību nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "00")

6. Lūdzu, norādiet pamatoto sūdzību skaitu, kas saņemtas jūsu institūcijā par darbinieku iespējamu prettiesisku rīcību 2009., 2010.gadā?*

(ja pamatotu sūdzību nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "00")

7. Kuri no identificētajiem korupcijas riskiem, balstoties uz praktisko darba pieredzi, jūsu institūcijā ir visgrūtāk konstatējami un novēršami personāla darbā? (Atbildi sniedziet, pamatojoties uz iekšējās kontroles mehānismiem un to efektivitāti jūsu institūcijā. Norādāmo risku skaits nav ierobežots, bet atkarīgs no katras institūcijas darba specifikas.)

Atbilst

- | | |
|--|--------------------------|
| neatļauta amatu savienošana; | <input type="checkbox"/> |
| nepienācīga labuma (dāvanu, pateicību) pieņemšana; | <input type="checkbox"/> |
| kukuļa došana, pieprasīšana, pieņemšana, starpniecība kukuļošanā; | <input type="checkbox"/> |
| funkciju realizēšana interešu konflikta situācijā, pārkāpjot likumā noteiktos ierobežojumus; | <input type="checkbox"/> |
| informācijas (t.sk. ierobežotas pieejamības informācijas un valsts noslēpuma) neatļauta izmantošana ar mērķi gūt personīgu labumu; | <input type="checkbox"/> |
| darbinieka neatļauta rīcība ar tam lietošanā, glabāšanā nodotu institūcijas mantu vai finanšu līdzekļiem; | <input type="checkbox"/> |
| prettiesiska rīcība iepirkumu procedūrā ar mērķi gūt labumu sev vai kādai citai personai; | <input type="checkbox"/> |
| darbiniekam noteikto pienākumu apzināta neveikšana vai nolaidīga veikšana | <input type="checkbox"/> |
| „savējo” iekārtošana darbā vai paaugstināšana amatā bez konkursa; | <input type="checkbox"/> |
| apzināta informācijas slēpšana savās vai citas personas interesēs; | <input type="checkbox"/> |
| problēma nav aktuāla | <input type="checkbox"/> |
| citi riski (ierakstiet tos zemāk esošajā brīvajā ailītē). | <input type="checkbox"/> |

Vieta citu risku uzskatīšanai

(aizpildāms, ka 7.jautājumā atzīmēta izvēle "citi riski")

8.Lūdzu, norādiet apstākļus, kas rada labvēlīgu vidi korupcijas riskiem jūsu institūcijā.

(atbilžu skaits nav ierobežots)

Atbilst

- | | |
|---|--------------------------|
| zems atalgojums; | <input type="checkbox"/> |
| nepilnības darbību regulējošajos normatīvajos aktos; | <input type="checkbox"/> |
| zema darbinieku motivācija; | <input type="checkbox"/> |
| darbinieku nesodāmības sajūta; | <input type="checkbox"/> |
| tieša saikne ar privāto sektoru ikdienā; | <input type="checkbox"/> |
| apgrūtināta darbinieku kontrolējamība, darbavietu izvietojums dažādās Latvijas pilsētās, novados; | <input type="checkbox"/> |
| nepilnības iekšējās kontroles sistēmā; | <input type="checkbox"/> |

- atklātu, uz brīvu konkurenci balstītu personāla atlases kritēriju trūkums;
- citi apstākļi (norādiet tos zemāk esošajā brīvajā ailītē).

Vieta citu apstākļu uzskaitījumam (aizpildāms, ja 8.jautājumā atzīmēta izvēle "citi apstākļi")

9.Cik amatu savienošanas atļauju jūsu institūcija ir izsniegusi laika periodā no 2009.gada 1.janvāra līdz 2011.gada 1.janvārim?*

(ierakstiet skaitli; ja izsniegta atļauju nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "00")

10.Cik amatu savienošanas atļauju jūsu institūcija ir atteikusi izsniegt laika periodā no 2009.gada 1.janvāra līdz 2011.gada 1.janvārim?*

(ierakstiet skaitli; ja atteiktu atļauju nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "00")

11.Lūdzu, raksturojiet kārtību, kādā jūsu institūcijas amatpersonai tiek piešķirta amatu savienošanas atļauja?*

(sniedziet procedūras aprakstu arī tad, ja institūcijā nav izsniegtas amatu savienošanas atļaujas)

12.Kādu rīcību paredz jūsu institūcijas iekšējie normatīvie akti situācijās, kad darbinieka rīcībā ir informācija par citu darbinieku iespējamo interešu konfliktu vai koruptīvām darbībām, pildot amata pienākumus?*

II PAR PERSONĀLA POLITIKU

13.Vai institūcijā ir izstrādāti (iekšējā normatīvā akta, procedūras apraksta, metodikas u.c. formā):

- | | Jā | Nē | Daļēji |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 13.1.kritēriji personāla atlasei jebkuram amatam institūcijā? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13.2.institūcijā nodarbināto gada mācību plāns, kurā iekļauta pretkorupcijas apmācība? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13.3.kārtība ārvalstu komandējumu piešķiršanai un izmantošanai? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13.4.kārtība, kādā notiek darbinieku paaugstināšana amatā? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13.5.Vai ir noteikti amati, kuros korupcijas risks ir visaugstākais? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

14. Neatkarīgi no jūsu sniegtās atbildes 13.5.jautājumā, lūdzu, atzīmējiet korupcijas riskiem visvairāk pakļautās funkcijas un kompetences jūsu institūcijā? (Atbilžu skaits nav ierobežots, bet atkarīgs no katras institūcijas darba specifikas.)

Atbilst

- administratīvo aktu izdošana (licences, atļaujas, apliecības, lēmumi);
- plānveida/ārpuskārtas pārbaužu veikšana objektos;
- ekspertīžu veikšana;
- izmeklēšanas darba organizēšana, veikšana un kontrole;
- administratīvā soda izpilde;
- kriminālsoda izpilde;
- iepirkumu organizēšana;
- personālvadība;
- likumprojektu, noteikumu projektu sagatavošana un tālāka virzīšana;
- iedzīvotāju sūdzību, iesniegumu izskatīšana;
- citas funkcijas (norādiet tās zemāk esošajā brīvajā ailītē).

Vieta citu funkciju uzskaitījumam (aizpildāms, ja 14.jautājumā atzīmēta izvēle "citas funkcijas")

15. Kādi preventīvi pasākumi institūcijā ir veikti laika posmā no 2009. – 2010.gadam, lai ierobežotu korupcijas iespējamību 14.jautājumā atzīmētajās institūcijas funkcijās?*

16.Vai institūcijā ir ieviesta personāla rotācija korupcijas riskam visvairāk pakļautajos amatos?*

- Jā
- Nē

17.Lūdzu, raksturojiet, kāda veida personāla rotācija tiek īstenota jūsu institūcijā, cik bieži personāls tiek pakļauts rotācijai un vai rotācija ir noteikta institūcijas iekšējos normatīvajos aktos? (norādiet arī uz kuriem amatiem rotācija attiecas)

(Aizpildāms, ja uz 16.jautājumu atbildējāt ar "Jā")

III PAR RĪCĪBU AR VALSTS MANTU

18.Vai institūcijā ir noteikta (iekšējā normatīvā akta, procedūras apraksta, metodikas u.c. formā):

Jā Nē Daļēji

18.1.kārtība, kādā valsts darbinieki izmanto dienesta transportu?

18.2.kontroles nodrošināšanas nolūkā noteikta atbildības dalīšana starp iepirkumu plānošanu, pretendentu izvēli un līguma izpildes uzraudzību, kur katru iepirkumu posmu īsteno citi darbinieki?

18.3.atsevišķa kārtība, kādā tiek organizēti iepirkumi, kuru publisku piegādes līgumu vai pakalpojumu līgumu paredzamā līgumcena nepārsniedz 20 000 LVL un būvdarbu līgumu paredzamā līgumcena nepārsniedz 120 000?

18.4.atsevišķa kārtība, kādā tiek organizēti iepirkumi, ja uz tiem attiecināms Publisko iepirkumu likuma 3. un 5. pants?

IEPIRKUMI (1)

19.Lūdzu, norādiet institūcijā veikto mazo iepirkumu (apjomā zem 20 000LVL, būvdarbu līgumiem zem 120 000LVL) skaitu un kopējo apjomu 2010.gadā pa ceturkšņiem.

I ceturksnis (iepirkumu līgumu skaits) *

(ja iepirkumu nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "00")

I ceturksnis (iepirkumu līgumu apjoms LVL) *

(ja iepirkumu nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "00")

II ceturksnis (iepirkumu līgumu skaits) *

(ja iepirkumu nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "00")

II ceturksnis (iepirkumu līgumu apjoms LVL) *

(ja iepirkumu nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "00")

III ceturksnis (iepirkumu līgumu skaits) *

(ja iepirkumu nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "00")

III ceturksnis (iepirkumu līgumu apjoms LVL) *

(ja iepirkumu nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "00")

IV ceturksnis (iepirkumu līgumu skaits) *

(ja iepirkumu nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "00")

IV ceturksnis (iepirkumu līgumu apjoms LVL) *

(ja iepirkumu nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "00")

IEPIRKUMI (2)

20.Lūdzu, norādiet veikto iepirkumu (apjomā virs 20 000LVL, būvdarbu līgumiem virs 120 000LVL) skaitu un kopējo apjomu 2010.gadā pa ceturkšņiem.

I ceturksnis (iepirkumu līgumu skaits)* (ja iepirkumu nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "00")

I ceturksnis (iepirkumu līgumu apjoms LVL)* (ja iepirkumu nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "00")

II ceturksnis (iepirkumu līgumu skaits)* (ja iepirkumu nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "00")

II ceturksnis (iepirkumu līgumu apjoms LVL)* (ja iepirkumu nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "00")

III ceturksnis (iepirkumu līgumu skaits)* (ja iepirkumu nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "00")

III ceturksnis (iepirkumu līgumu apjoms LVL)* (ja iepirkumu nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "00")

IV ceturksnis (iepirkumu līgumu skaits)* (ja iepirkumu nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "00")

IV ceturksnis (iepirkumu līgumu apjoms LVL)* (ja iepirkumu nav, atbildei paredzētajā vietā ierakstiet "00")

IV PAR DARBĪBAS ORGANIZĀCIJU

21. Vai institūcijas funkcijas paredz, ka ar pienākumu izpildi/lēmumu pieņemšanu veicamās darbības ir jāveic ārpus institūcijas telpām?*

- Jā
 Nē

22. Lūdzu, norādiet, kādas tehniskās kontroles iekārtas, sistēmas jūsu institūcijā tiek izmantotas iekšējai kontrolei? (Atbilžu skaits nav ierobežots, bet atkarīgs no katras institūcijas darba specifikas.)

	Ir
videokameras telpās, kur tiek apkalpoti klienti;	<input type="checkbox"/>
videokameras automašīnās;	<input type="checkbox"/>
navigācijas sistēmas automašīnās;	<input type="checkbox"/>
degvielas patēriņa noteikšanas mērierīces automašīnās;	<input type="checkbox"/>
stiklotas, caurredzamas un kopīgas klientus apkalpojošā personāla darba telpas;	<input type="checkbox"/>
apmeklētāju reģistrs;	<input type="checkbox"/>
caurlaižu karšu sistēma;	<input type="checkbox"/>
aizliegums pieņemt apmeklētājus personāla darba kabinetos, pieļaujot apmeklētāju piekļuvi tikai klientu apkalpošanai paredzētajām telpām;	<input type="checkbox"/>
tehniskās kontroles iekārtas, sistēmas darbinieku kontrolei institūcijā netiek izmantotas;	<input type="checkbox"/>
citi kontroles veidi (norādiet tos zemāk esošajā brīvajā ailītē).	<input type="checkbox"/>

Vieta citu kontroles veidu uzskaitījumam (aizpildāms, ja 22.jautājumā atzīmēta izvēle "citi kontroles veidi")

Jā Nē Daļēji

23.Vai vismaz reizi gadā notiek darbinieku apmācības pretkorupcijas/ētikas jomā, kurās piedalās vismaz puse institūcijā strādājošo? Jā Nē Daļēji

24.Vai ir noteikti konkrēti darbinieki, kas atbild par iekšējo kontroli? (iekšējo drošību, korupcijas novēršanu) Jā Nē Daļēji

25.Vai institūcijā ir ieviesta kvalitātes vadības sistēma? Jā Nē Daļēji

26.Vai institūcijā ir ieviesta risku vadības sistēma? Jā Nē Daļēji

27.Vai institūcijā ir izstrādāta kārtība/instrukcija, kas nosaka, kā darbiniekam jārikojas situācijā, kad tam tiek piedāvāts prettiesisks labums? Jā Nē Daļēji

28.Vai institūcijā ir nodrošināta tās rīcībā esošo izmantojamo informācijas sistēmu satura izmantošanas (izsniegšanas pēc pieprasījumiem) kontrole, izvērtējot informācijas pieprasījumu pamatotību? Jā Nē Daļēji

29.Kādu darbinieka rīcību paredz jūsu institūcijas iekšējās kārtības noteikumi un citi iekšējie dokumenti (atsaukties uz tiem) situācijās, kad:

29.1.klients/apmeklētājs atstājis tam uz galda, piemēram, konfekšu kastīti kā pateicību par laipnu apkalpošanu;*

29.2.tam kļuvusi zināma informācija par jaunpieņemtā darbinieka radniecisko saistību ar iestādes vadītāju, kas pieņēmis šo jauno darbinieku darbā;*

29.3.tas konstatējis, ka atsevišķi iestādes darbinieki izmanto dienesta transportu arī privātām vajadzībām;*

29.4.kļuvusi zināma informācija par iepirkumu komisijas atsevišķu locekļu interesi nodrošināt publisko iepirkumu līgumu vienai konkrētai uzņēmējdarbībai;*

29.5.klients/apmeklētājs tam piedāvā neoficiālu, prettiesisku maksājumu par lēmuma pieņemšanu tā interesēs. *

Kontaktpersona par pretkorupcijas pasākumiem institūcijā* (vārds, uzvārds, amats, e-pasta adrese)

Papildus aizpildītajai anketai lūdzam iesniegt dokumentus (ja tādi izstrādāti), kas regulē:

- kārtību, kā darbiniekam jārikojas situācijā, kad tiek piedāvāts prettiesisks labums;
- kārtību, kādā tiek izmantots dienesta transports.

Dokumentus vēlams sūtīt elektroniski uz adresi: knab@knab.gov.lv ar cc: liga.simsone@knab.gov.lv

Paldies par veltīto laiku anketas aizpildīšanai!