

LATVIJAS REPUBLIKAS MINISTRU KABINETS

Noteikumi Nr. _____

_____ Rīgā

(prot. Nr. _____ §)

Grozījumi Ministru kabineta 2012.gada 8.maija noteikumos Nr.326 „Noteikumi par iekšējās kontroles sistēmu tiešās pārvaldes iestādēs”

Izdoti saskaņā ar
Valsts pārvaldes iekārtas likuma 17.panta sesto daļu

Izdarīt Ministru kabineta 2012.gada 8.maija noteikumos Nr.326
"Noteikumi par iekšējās kontroles sistēmu tiešās pārvaldes iestādēs"
(Latvijas Vēstnesis, 2012, 75.nr.) šādus grozījumus:

1. Papildināt noteikumus pēc norādes uz noteikumu izdošanas tiesisko pamatu ar nodaļas nosaukumu šādā redakcijā:

„I. Vispārīgie jautājumi”.

2. Papildināt noteikumus pēc 2.7. apakšpunkta ar nodaļas nosaukumu šādā redakcijā:

„II. Iekšējās kontroles sistēmas pasākumu kopums”.

3. Papildināt noteikumus pēc 10.7.apakšpunkta ar trešo nodaļu šādā redakcijā:

„III. Iekšējās kontroles sistēmas pamatprasības korupcijas un interesešu konflikta risku novēršanai

10.¹ Korupcijas un interešu konflikta risku noteikšanai, analīzei un novērtēšanai:

10.¹1.iestādē noteiktas funkcionālās darbības jomas, kas ir pakļautas korupcijas un interešu konflikta riskam, analizējot riska rašanās iekšējos un ārējos cēloņus un apstākļus;

10.¹2. korupcijas un interešu konflikta riski klasificēti kā būtiski, ja pastāv to iestāšanās varbūtība. Par maznozīmīgiem atzīti tikai šķietami interešu konfliktu vai ētiska rakstura pārkāpumu riski, kuru iestāšanās varbūtību iepriekš nav bijis iespējams paredzēt. Korupcijas riski nav klasificēti kā maznozīmīgi;

10.¹3.atbilstoši iestādei nodoto valsts pārvaldes funkciju vai uzdevumu raksturam noteikti korupcijas un interešu konflikta riskam pakļautie amati un novērtēta korupcijas un interešu konflikta riska iestāšanās iespējamību konkrētā amata pienākumu izpildē;

10.¹4.attiecībā uz korupcijas un interešu konflikta riskam pakļautiem amatiem ņemts vērā, ka korupcijas un interešu konflikta riska iestāšanās varbūtība ir liela, ja darbinieka amata pilnvaras ir saistītas ar šādām funkcionālajām jomām:

10.¹4.1.privātpersonu uzraudzība vai kontrole, it īpaši komercdarbības jomā, nonākot tiešā saskarsmē ar privātpersonu, kā arī veicot privātpersonu darbības uzraudzību un kontroli ārpus iestādes;

10.¹4.2.rīcību ar finanšu līdzekļiem un mantu, tai skaitā amata pienākumu izpildi publisko iepirkumu, sabiedrisko pakalpojumu sniedzēju iepirkuma un publiskās privātās partnerības jomā; lēmumu par lielu materiālu vērtību sadali, pārdali, atsavināšanu vai izlietojumu, mantas atsavināšanu vai iznomāšanu, iegūšanu īpašumā, apgrūtināšanu ar citām lietu un saistību tiesībām sagatavošana un pieņemšana;

10.¹4.3.darbības ar skaidru naudu;

10.¹4.4.citu privātpersonām saistošu lēmumu sagatavošana un pieņemšana (administratīvie akti, it īpaši, atļauju, licenču, sociālās palīdzības un citu tiesību piešķiršana), nodokļu un nodevu administrēšana;

10.¹4.5.izmeklēšanas un sodīšanas pilnvaru realizācija, izlūkošanas, pretizlūkošanas vai operatīvās darbības veikšana;

10.¹4.6.rīcība ar valsts noslēpumu saturošu informāciju un rīcība ar ierobežotas pieejamības informāciju;

10.¹4.7.normatīvo aktu komercdarbības jomā izstrāde un pieņemšana.

10.¹5.attiecībā uz korupcijas un interešu konflikta riskam pakļautiem amatiem ņemts vērā, ka korupcijas un interešu konflikta riska iestāšanās varbūtība ir ļoti liela, ja, pildot korupcijas vai interešu konflikta riskam pakļautā amata pienākumus:

10.¹5.1.darbiniekam ir iespēja rīkoties vienpersoniski, tai skaitā pienākumu izpildē nav nodrošināta atbildības dalīšana;

10.¹5.2.darbiniekam ir piešķirta rīcības brīvība;

10.¹5.3.veiktās darbības netiek noformētas rakstiski un to veikšanas pamatojumu nav iespējams pārbaudīt;

10.¹5.4.nepastāv vai ir maz iespējama pēckontrole;

10.¹5.5.nav paredzēta atbildība vai sankcijas par pieļautajiem pārkāpumiem;

10.¹5.6.netiek veikta vai nav iespējama video novērošana vai audio ieraksta veikšana;

10.¹5.7.funkciju īstenošana notiek ārpus institūcijas;

10.¹5.8.netiek veikta interešu konflikta iespējamības kontrole.

10.¹6.iestādē apzināti darbinieki, kuri ir korupcijas un interešu konflikta riska grupā, ņemot vērā amata ietvaros veicamās funkcijas un darbinieku individuālos apstākļus (piemēram, iepriekšējos pārkāpumus, materiālos apstākļus, potenciālos interešu konfliktus, personisko attieksmi), kas var veicināt nonākšanu interešu konflikta un korupcijas riska situācijā.

10.¹7.darbiniekiem, kuri pilda amatu, kurā korupcijas un interešu konflikta riska iestāšanās varbūtība ir liela (šo noteikumu 10¹.4.apakšpunkts) un ļoti liela (šo noteikumu 10¹.5.apakšpunkts), atbilstoši šo noteikumu pielikumā noteiktajai metodikai tiek noteikta ienākumu un parādsaistību proporciju (kāda summa proporcionāli no visiem ienākumiem tiek novirzīta kredīta maksājumu veikšanai), lai konstatētu, vai šīs personas iekļaujamās riska grupā. Ja darbinieka ienākumu un parādsaistību proporcija ir augsta vai atbilstoši normatīvajiem aktiem darbinieks ir atzīstams par trūcīgu, attiecīgais darbinieks tiek iekļauts korupcijas riska grupā;

10.¹8.ne retāk kā reizi divos gados korupcijas un interešu konflikta riskam pakļautās darbības jomas un korupcijas un interešu konflikta riskam pakļautie amati tiek pārvērtēti.

10.².Korupcijas un interešu konflikta novēršanas vispārējo procedūru īstenošanai:

10.²1.pēc korupcijas un interešu konflikta risku noteikšanas, analīzes un novērtēšanas, izstrādātas korupcijas un interešu konflikta novēršanas procedūras, kā arī izstrādāts korupcijas un interešu

konflikta risku vadības plāns kā atsevišķs dokuments vai iekļaujot to iestādes kopējos risku vadības pasākumos;

10.² ne retāk kā reizi gadā novērtētas esošās pretkorupcijas kontroles un interešu konflikta novēršanas procedūras un to efektivitāte, identificēti riski, kuri nav novērsti pēc aizsargpasākumu plānošanas vai īstenošanas, un izstrādātas atbilstošas pretkorupcijas procedūras vai interešu konflikta novēršanas procedūras.

10.³ Korupcijas un interešu konflikta novēršanas procedūru lēmumu pieņemšanā īstenošanā:

10.³1. pārvaldes lēmumu iepriekšējās pārbaudes un pēcpārbaudes kārtībā paredzēts, ka jomās, kas vairāk pakļautas korupcijas vai interešu konfliktu riskam, iepriekšējās pārbaudes un pēcpārbaudes ir regulāras, nosakot to veikšanas biežumu un kārtību. Ja tas nav iespējams normatīvo aktu ierobežojumu vai nepārvaramu praktisku apsvērumu dēļ, (piemēram, resursu trūkums, neatliekamība vai citi apstākļi, ko nav iespējams ietekmēt) tiek paredzētas pārbaudes pēc nejaušības principa;

10.³2. korupcijas un interešu konflikta riska jomās nodrošināta lēmumu sagatavošanas un pieņemšanas procesa atklātība un šo procesu kontroles kārtība, tai skaitā, noteikts skaidrs atbildības deleģējums, atskaitīšanās mehānisms, pārraudzība, izmantojot informācijas tehnoloģiju risinājumus, precīza un pilnīga lēmuma pieņemšanas gaitas dokumentēšana;

10.³3. nodrošinātas pienākumu (atbildības) nošķiršanas procedūras, tas ir, korupcijas un interešu konflikta riska jomās nodalītas darbības uzsākšanas un darbības pareizuma pārbaudes funkcijas, kā arī nodrošināts, ka korupcijas un interešu konflikta riska funkciju izpildes operacionālos un finansiālos aspektus pārbauda divi savstarpēji neatkarīgi darbinieki;

10.³4. iestādes funkcionālajās darbības jomās, kur korupcijas un interešu konflikta riska iestāšanās varbūtība ir ļoti liela, tiek nozīmētas vismaz divas personas, kas vienlaicīgi ir atbildīgas par visu procesu kopumā;

10.³5. nodrošināta publisko iepirkumu un citu iegāžu veikšanas regulāra uzraudzība iepriekšējās pārbaudes un pēcpārbaudes ietvaros, kā arī uzraugot līguma izpildes atbilstību līguma prasībām, lai identificētu jebkādu aizliegtu ietekmju pastāvēšanu;

10.³6. liela apmēra publisko iepirkumu vai citu iegāžu veikšanas plānošana organizatoriski ir nodalīta no iepirkuma prasību specifikāciju izstrādes un līguma pretendenta atlases un izvēles procesa, kā arī no līguma izpildes pieņemšanas un maksājumu veikšanas procedūras, nosakot dažādas atbildīgās personas katra iepirkuma vai iegāžu posma īstenošanā;

10.³7. korupcijas un interešu konflikta riska funkciju izpildē, kur atbildības dalīšana vai divu atbildīgo personu nozīmēšana pilnībā nav iespējama (piemēram, iestādes augstākās amatpersonas darbībā vai citu pienākumu izpildē resursu trūkuma dēļ) ir noteikti atviegloti vai kompensējoši kontroles mehānismi un procedūras, lai samazinātu kļūdīšanās vai prettiesisku lēmumu pieņemšanas risku, piemēram, noteiktu dokumentu obligāta saskaņošana ar noteiktiem iestādes speciālistiem;

10.³8. noteiktas procedūras, kas nodrošina, ka izņēmumu gadījumi vai novirzes no noteiktajām procedūrām tiek dokumentētas, pamatotas un tām tiek saņemts augstākstāvošas amatpersonas saskaņojums pirms izņēmuma darbības veikšanas.

10.⁴Korupcijas un interešu konflikta novēršanai tiek īstenoti šādi personāla vadības pasākumi:

10.⁴1. darbiniekiem, kuru amats pakļauts korupcijas un interešu konflikta riskam, nodrošinātas apmācības, stājoties amatā, un regulāras papildu apmācības par aktuālajiem jautājumiem interešu konfliktu novēršanā un korupcijas novēršanā un apkarošanā;

10.⁴2. darbinieku zināšanas par korupcijas un interešu konflikta riskiem un to novēršanu tiek pārbaudītas vismaz reizi gadā un veiktas nepieciešamās darbības, lai novērstu trūkumus zināšanās;

10.⁴3. attiecībā uz darbiniekiem, kas ieņem amatus, kur korupcijas un interešu konflikta riska iestāšanās varbūtība ir ļoti liela, atkarībā no darba specifikas un sasniedzamā mērķa, tiek nodrošināts vismaz viens no šādiem pasākumiem:

10.⁴3.1. nejaušības princips darba uzdevumu sadalē;

10.⁴3.2. regulāra darba uzdevumu rotācija, tas ir vienas struktūrvienības vai iestādes ietvaros noteiktā periodā (piemēram, katru dienu, ja uzdevumi paveicami darba dienas ietvaros) darbiniekam regulāri tiek mainīti darba uzdevumi, ja, ņemot vērā darba specifiku, tas ir iespējams;

10.⁴3.3. plānveida darbinieka pārcelšana jeb rotācija ik pēc noteikta termiņa, kas nav ilgāks par pieciem gadiem, amatpersonai piedāvājot citu līdzvērtīgas atbildības un atlīdzības amatu iestādes ietvaros, tādējādi mainot pienākumu apjomu un privātpersonu, attiecībā uz kurām veic savus amata pienākumus, loku;

10.⁴3.4. ģeogrāfiskā pārcelšana vai rotācija, tas ir vienas struktūrvienības vai iestādes ietvaros noteiktā periodā darbiniekam tiek mainīta ģeogrāfiskās dislokācijas vieta, ja, ņemot vērā darba specifiku un iestādes rīcībā esošos resursus, tas ir iespējams;

10.⁴3.5. ik pēc noteikta termiņa, kas nav ilgāks par pieciem gadiem, pēc iespējas organizēt amatpersonas starpinstitūciju pārcelšanu jeb rotāciju uz tādas pašas atbildības amatu ar līdzvērtīgu atlīdzību citā iestādē;

10.⁴3.6. izņēmums rotācijas pasākumu veikšanā tiek pamatots rakstveidā.

10.⁵Iestādes funkcionālajās jomās, kur notiek personiska saskarsme ar privātpersonām, vēlams nodrošināt video novērošanu un sarunu fiksēšanu audio ierakstā, nosakot video un audio ierakstu veikšanas, glabāšanas un iznīcināšanas kārtību, iekārtu uzstādīšanas tehniskos parametrus un atbildīgo personu pienākumus.

10.⁶ Informācijas par iespējamām pārkāpumiem iegūšanas veicināšanas un izskatīšanas nodrošināšanai:

10.⁶1. noteikta kārtību, kādā darbinieks informē par viņam zināmiem pārkāpumiem citu iestādes darbinieku vai iestādes klientu rīcībā, tai skaitā nosakot atbildīgo amatpersonu, kuras pienākumos ir šādas informācijas apkopošana un analīze;

10.⁶2.noteikta kārtība, kādā privātpersona viņai pēc iespējas ērtākā veidā var informēt par viņai zināmiem pārkāpumiem iestādes darbinieku rīcībā;

10.⁶3.iestādēs ar augstu korupcijas vai interešu konflikta risku iestāšanās varbūtību noteikta kontaktpersona korupcijas novēršanas jautājumos, kas korupcijas novēršanas pienākumu veikšanā ir padota iestādes vadītājam (viena kontaktpersona var būt atbildīga par vairākām iestādēm), kurai ir šādi pienākumi:

10.⁶3.1.ziņot iestādes vadībai par tās rīcībā esošiem faktiem un sniegt informāciju, kas rada pamatotas aizdomas par koruptīvām darbībām;

10.⁶3.2.izstrādāt ieteikumus korupcijas un interešu konflikta risku novēršanai;

10.⁶3.3.informēt un konsultēt darbiniekus par korupcijas novēršanas jautājumiem.

10.⁶4. kontaktpersona korupcijas novēršanas jautājumos neveic dienesta pārbaudes un disciplinārlietu izmeklēšanu aizdomu gadījumos par koruptīviem pārkāpumiem;

10.⁶5.kontaktpersonu korupcijas novēršanas jautājumos tiek nodrošināta ar tās pienākumu veikšanai nepieciešamo informāciju un apmācību.

4. Papildināt noteikumus pēc 10.⁶5.apakšpunkta ar nodaļas nosaukumu šādā redakcijā:

„IV. Noslēguma jautājumi”.

5. Papildināt noteikumus ar Pielikumu šādā redakcijā:

„Pielikums
Ministru kabineta
2012.gada 8.maija
noteikumiem Nr.326

Ienākumu un parādsaistību proporcijas noteikšanas kārtība attiecībā uz korupcijas riskam pakļautos amatos nodarbinātām personām

1.Pirms ienākumu un parādsaistību proporcijas noteikšanas iestādes vadītājs iegūst un apkopo šādu informāciju:

1.1.par darbiniekiem, kuru amati atbilstoši noteikumiem ir uzskatāmi par amatiem, kur korupcijas un interešu konflikta riska iespējamība ir augstāka;

1.2.par iestādes izmaksāto atalgojumu neto pēc nodokļu nomaksas šā punkta 6.1.1.apakšpunktā minētajiem darbiniekiem, šo darbinieku ienākumiem no darba algas citos amatos un darbos, piemaksas pie darba algas, prēmijām, honorāriem, ienākumiem no saimnieciskās un komercdarbības un citiem pastāvīgiem ienākumiem gadā;

1.3.par darbinieka visu veidu parādsaistībām (hipotekārais kredīts, kredīts patēriņa preču iegādei, norēķinu karšu kredīts, finanšu līzings, kredīts apgrozāmo līdzekļu palielināšanai, operatīvais līzings, faktoringa un cita veida kredīti) un to apjomu;

1.4.par darbinieka gada izdevumiem visu parādsaistību segšanai;

1.5.par darbinieka apgādībā esošām personām un to skaitu.

2.Informāciju par šī pielikuma 1.1.apakšpunktā minēto iegūst, izskatot iestādes darbinieku un amatu sarakstu, amatu aprakstus.

3. Informāciju par šī pielikuma 1.2. apakšpunktā minēto iegūst no darbinieka valsts amatpersonu deklarācijas, paziņojuma par fiziskajai personai izmaksātājām summām, kā arī, saņemot informāciju no darbinieka.

4. Informāciju par šī pielikuma 1.3. apakšpunktā minēto attiecībā uz parādsaistībām, kuras atbilstoši likumam „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” norādāmas valsts amatpersonu deklarācijās, iegūst no darbinieka valsts amatpersonas deklarācijas. Par citām parādsaistībām informāciju iegūst no darbinieka.

5. Informāciju par šī pielikuma 1.4. apakšpunktā minēto iegūst, noskaidrojot informāciju no darbinieka.

6. Informāciju par šī pielikuma 1.5. apakšpunktā minēto iegūst no algas nodokļa grāmatiņas, ja tā ir darba devēja rīcībā, un noskaidrojot informāciju no darbinieka.

7. Ienākumu un parādsaistību proporciju nosaka procentos par mēnesi vai gadu, nosakot daļu, kāda no visiem mēneša vai gada ienākumiem tiek novirzīta parādsaistību segšanai. Jo procentuāli zemāka parādsaistību un ienākumu proporcija, jo persona mazāku daļu no ienākumiem tērē parādsaistību segšanai.

8. Izmantojot šī pielikuma 2. – 6. punkta kārtībā iegūto informāciju, aprēķina vidējos darbinieka ikmēneša vai gada ienākumus pēc nodokļu nomaksas (ieskaitot gan institūcijas izmaksājamo atalgojumu, gan citus ienākumus) pēc izvēles par pēdējo mēnesi vai gadu.

9. Lai noteiktu ienākumu un parādsaistību proporciju mēnesī, summu, kas tiek novirzīta mēneša kopējo parādsaistību segšanai, dala ar gada vidējo mēneša ienākumu apjomu un iegūto summu reizina ar 100:

Parādsaistību maksājumi/ mēneša vidējie ienākumi x 100 = parādsaistību un ienākumu proporcija (procentuālais īpatsvars mēnesī).

10. Lai noteiktu ienākumu un parādsaistību proporciju gadā, summu, kas tiek novirzīta gada kopējo parādsaistību segšanai, dala ar gada ienākumu apjomu un iegūto summu reizina ar 100:

Parādsaistību maksājumi/ gada vidējie ienākumi x 100= parādsaistību un ienākumu proporcija gadā.

11. Ienākumu un parādsaistību proporciju mēnesī vai gadā nosaka katru gadu.

12. Darbiniekam, kurš uzsāk darbu institūcijā ienākumu un parādsaistību proporciju nosaka ne vēlāk kā četru mēnešu laikā no darba uzsākšanas iestādē.

13. Ja parādsaistību proporcija ir mazāk vai vienāda ar 30% no ienākumiem, darbinieka parādsaistību apmaksai novirzītie izdevumi ir uzskatāmi par samērīgiem, ja:

13.1.atlikusī summa nav mazāka par iztikas minimumu;

13.2.atlikusī summa nav mazāka par iztikas minimumu, pieskaitot 90 latus mēnesī uz katru apgādībā esošu personu, ja darbinieka apgādībā ir citas personas;

13.3.ja atlikusī summa ir mazāka par šā punkta 1.un 2.apakšpunktā minēto, bet personai pieder naudas līdzekļu uzkrājumi, kas pārsniedz 20 minimālās mēnešalgas;

13.4.ja darbinieks var sniegt papildu informāciju par mājsaimniecības kopējiem ienākumiem, lai norādītu uz spēju nomaksāt lielas kredītsaistības (piemēram, laulātā vai ģimenes locekļa ienākumi).

14.Ja parādsaistību proporcija ir lielāka par 30% nepārsniedz 45% no ienākumiem, darbinieka parādsaistību apmaksai novirzītie izdevumi ir uzskatāmi par lieliem.

15.Ja parādsaistību proporcija pārsniedz 45% no ienākumiem, uzskatāms, ka darbinieka parādsaistību apmaksai novirzītie izdevumi ir augsti.

16.Darbinieks iekļaujams korupcijas riska grupā, attiecībā uz kuru veicami pastiprināti kontroles pasākumi, ja:

16.1.darbinieks neatbilst 13.1-13.4.apakšpunktā minētajiem kritērijiem;

16.2.darbinieka ienākumu un parādsaistību proporcija atbilst šī pielikuma 14. un 15.punktam.”