



Vadošo valsts pārvaldes iestāžu, to padotības iestāžu un pašvaldību ētikas kodeksu kvalitātes analīze

Rīga, 2012

Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs (turpmāk – KNAB) atbilstoši Korupcijas novēršanas un apkarošanas valsts programmā 2009. – 2013.gadam (turpmāk – Programma) dotajam 33.uzdevumam „Veikt valsts iestāžu un pašvaldību izstrādāto ētikas kodeksu kvalitātes analīzi un aktualizēt informatīvo materiālu par ētikas kodeksu izstrādi, t.sk. izstrādāt ētikas kodeksa minimālās satura prasības un ieteikumus ētikas kodeksu iedzīvināšanai institūcijās” ir veicis ētikas kodeksu kvalitātes analīzi, ņemot vērā KNAB kompetenci, kas ir noteikta Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likumā.

Saskaņā ar Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma 1.panta pirmo daļu „Korupcija šā likuma izpratnē ir kukuļošana vai jebkura cita valsts amatpersonas rīcība, kas vērsta uz to, lai, izmantojot dienesta stāvokli, savas pilnvaras vai pārsniedzot tās, iegūtu nepelnītu labumu sev vai citām personām”, tādēļ informatīvajā materiālā aprakstīti rezultāti un secinājumi par ētikas kodeksu kvalitāti sašaurināti – interešu konflikta un korupcijas novēršanas jomā, kā arī sniegti ieteikumi ētikas kodeksu uzlabošanai un iedzīvināšanai institūcijās.

KNAB laika posmā no 2012.gada jūnija līdz augustam veica 124 vadošo valsts tiešās pārvaldes iestāžu, valsts kapitālsabiedrību, atvasināto publisko tiesību juridisko personu (pašvaldības, augstskolas), kā arī neatkarīgo valsts pārvaldes institūciju (turpmāk tekstā visas kopā – institūcijas) ētikas kodeksu analīzi. Veidojot izlasi, tika ņemts vērā, cik plašas ir institūcijas pilnvaras un cik augsti korupcijas riski ir iespējami institūcijas funkciju izpildē.

Ētikas kodeksu analīzes mērķis ir noteikt institūciju ētikas kodeksu kvalitāti interešu konflikta un korupcijas novēršanas jomā, identificējot institūciju ētikas kodeksu vājās puses, ja tādas ir. Lai arī institūcijās ētikas kodeksi ir izstrādāti un apstiprināti, nereti tie ir formāli un netiek praktiski izmantoti, kā arī tie nerisina būtiskus pretkorupcijas jautājumus. Veicot kodeksu kvalitātes analīzi, KNAB mērķis ir pievērst uzmanību ētikas kodeksu iedzīvināšanai institūcijās, jo ētikas pamatprincipu ievērošana veicina darbinieku godprātīgu rīcību sabiedrības interesēs, novēršot prettiesiskas darbības un neobjektivitāti, bezatbildību un ietekmējamību. Institūciju darbinieku ētiska rīcība veicina iedzīvotāju uzticību valsts pārvaldes un pašvaldību institūcijām, uzlabo institūciju iekšējo vidi, kā arī paaugstina profesionālās kompetences līmeni.

Lai arī nav vienota starptautiska standarta, kas noteiktu minimālo noteikumu apjomu, kas būtu obligāti jāiekļauj institūciju ētikas kodeksos, KNAB analīze ir balstīta uz Eiropas Padomes Ministru komitejas Rekomendācijas Nr. R(2000) 10 daļībvalstīm par amatpersonu rīcības kodeksiem pamatprincipiem (turpmāk – Rekomendācijas). Analīzē izmantotas rekomendācijas no 2008.gadā KNAB izdotā metodiskā materiāla „Ētika valsts amatpersonu darbībā”.

Analīzes raksturojums

Analīzei tika izvēlētas 124 institūcijas:

- 14 valsts tiešās pārvaldes iestādes
- 73 padotības iestādes (tai skaitā augstskolas)
- 11 pašvaldības
- 11 valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību (turpmāk – VSIA)
- 5 valsts akciju sabiedrības (turpmāk – VAS)
- 2 ministru prezidenta pārraudzībā esošas iestādes
- tiesas
- prokuratūra
- Saeima
- 5 neatkarīgās valsts institūcijas

Ar analizēto institūciju sarakstu iespējams iepazīties 1.pielikumā.

Analizējot ētikas kodeksus, uzmanība tika vērsta uz tām normām, kas nosaka interešu konflikta novēršanu, kā arī dāvanu un citu labumu pieņemšanu. Svarīgs analīzes kritērijs bija arī tas, vai ētikas kodeksā ir skaidrots, kāpēc jāizvairās no interešu konflikta, lēmumu pieņemšanas neatkarības ietekmēšanas, tai skaitā dāvanu pieņemšanas, jo ētikas kodeksam jākalpo kā palīgam, darbiniekam saskaroties ar nestandarta situāciju, kurā nav skaidrs, kā rīkoties. Īpaša uzmanība tika pievērsta arī kodeksa īstenošanas kārtībai, vērtējot, vai ir izstrādāta un atrunāta kārtība, kādā tiek izvērtēti ētikas kodeksa pārkāpumi, kur darbinieks vai sabiedrības pārstāvis var vērsties, ja ir aizdomas par ētikas kodeksa pārkāpšanu, kā notiek jauno darbinieku iepazīstināšana ar ētikas principiem, vai un kādas sankcijas paredzētas par pārkāpumiem un vai kodekss ir publicēts iestādes mājaslapā un brīvi pieejams gan darbiniekiem, gan sabiedrībai.

Analīzes rezultāti un secinājumi

1. Ētikas kodeksu esamība un pieejamība

Rīkoties ētiski nav institūcijas darbinieka personīga lieta, tas ir pienākums, kuru nosaka valsts institūciju darbinieku profesionālā loma – izmantot uzticēto varu tikai sabiedrības interesēs. Ētikas kodekss institūcijas darbiniekiem palīdz labi pildīt savus profesionālos pienākumus, neapjukt nestandarta situācijās, bet

vadīties pēc iestādē pieņemtiem principiem un normām, ētikas kodekss sabiedrību informē par to, kādu rīcību un attieksmi sabiedrības locekļiem ir tiesības sagaidīt no institūciju darbiniekiem tad, kad viņi vēršas pie tiem. Turklāt būtu vēlams ievērot rakstveida formu, jo paļaušanās uz nerakstītu standartu (vispārpieņemtas uzvedības) uztveršanu darba vidē ir nejauša un nepietiekama. Pētījums atklāj, ka 88% jeb 109 no 124 institūcijām ir izstrādāti un spēkā esoši ētikas kodeksi (ētikas kodeksu analīzes kvantitatīvos rādītājus skat. 2.pielikumā). Proporcionāli visvairāk ētikas kodeksi ir izstrādāti valsts tiešās pārvaldes iestādēs un to padotības iestādēs, mazāk valsts kapitālsabiedrībās – valsts sabiedrībās ar ierobežotu atbildību un valsts akciju sabiedrībās, kuru darbības mērķis ir atšķirīgs un būtu vērtējams korporatīvās sociālās atbildības kontekstā. Taču jāvērs uzmanība, ka sabiedrības uzticamība, laba pārvaldība un caurskatāmība ir svarīga ne tikai tiešās valsts pārvaldes institūcijās, bet arī valstij piederošajās kapitālsabiedrībās, kuras nodrošina publiskos pakalpojumus un rīkojas ar valsts resursiem.

Lai arī ētikas kodekss ir institūcijas iekšējais normatīvais akts, tas paredzēts ne tikai darbiniekiem, bet arī institūcijas apmeklētājiem, kam tas ir kā paziņojums, kāda attieksme vai rīcība ir sagaidāma no institūcijas darbinieku puses. Ētikas kodeksu publiskā pieejamība un tādējādi atbildība sabiedrības priekšā motivē institūcijas darbinieku ievērot rakstiski formulētās normas. Sabiedrības locekļi, kuri pieprasa ētikas kodeksā definēto principu ievērošanu, darbojas gan kā kontroles instruments, gan arī kā preventīvs līdzeklis, lai ētikas pārkāpumi netiktu pieļauti.

Būtiski, lai kodekss būtu viegli pieejams gan darbiniekiem, gan apmeklētājiem, tāpēc KNAB vērtēja, vai ētikas kodekss izvietots institūcijas interneta mājaslapā. Tam ir arī liela praktiska nozīme, jo situācijās, kad institūciju apmeklētāji, piemēram, vēlas piedāvāt institūcijas darbiniekam kādu dāvanu, ja ētikas kodeksā ir skaidri norādīts, ka šādus materiālus labumus neviens darbinieks nepieņem, tad dokuments kļūst par efektīvu komunikācijas līdzekli. Nereti ētikas kodeksos tiek iekļauts arī atklātības princips, tāpēc, vairojot sabiedrības uzticību publiskajam sektoram, svarīgi ievērot caurskatāmību arī definētajos ētikas principos.

66% institūciju ētikas kodeksi pētījuma veikšanas laikā bija publicēti to mājaslapās, tādējādi nodrošinot, ka ikviens var iepazīties ar profesionālās uzvedības standartiem, kas ir jāievēro institūcijas darbiniekiem. 34% institūciju ētikas kodeksi sabiedrībai nebija brīvi pieejami. Bija pat situācijas, kad KNAB amatpersonai, kas pieprasīja Ētikas kodeksu, tika lūgts iesniegt oficiālu KNAB pieprasījumu.

2. Ētikas kodeksu mērķis un uzdevumi

Lai ētikas kodekss institūcijā būtu praktiski lietojams, tas jāveido saprotams, vienkāršs un ērti lietojams. Izstrādājot institūcijas ētikas kodeksu, nepieciešams iesaistīt pašus darbiniekus tā rakstīšanā, jo diskusijas ceļā nonākot

pie ētikas vērtībām un principiem, kuru ievērošana tiem ir svarīga, ētikas kodekss nebūs tikai formalitāte, bet gan noderīgs un praktisks palīgs. Turklāt svarīgi vienoties par kopēju definēto principu un kodeksa izpratni, dokumentā definējot ētikas kodeksa mērķi.

Lai gan 86% no tām institūcijām, kas tika iekļautas pētījumā un kam ir savi ētikas kodeksi, ir definēts kodeksa mērķis un/ vai uzdevumi, septītajai daļai institūciju tomēr nav noteikts, kāpēc darbiniekam būtu jāievēro ētikas principi un noteiktās normas. Diemžēl daļā kodeksu tā mērķis ir noteikts tikai formāli – „noteikt profesionālās ētikas un uzvedības normas”. Tādējādi darbiniekiem var netapt skaidrs, kāpēc viņam vajadzētu ievērot formulētos principus un normas. Ētikas kodeksa mērķim un/ vai uzdevumiem vajadzētu būt vērstiem uz rezultātu, piemēram, veicināt darbinieka godprātīgu, atbildīgu un taisnīgu darbību sabiedrības interesēs.

94% institūcijas savus ētikas kodeksus ir balstījušas uz ētikas principiem, tādējādi ļaujot saprast darbiniekiem un sabiedrībai, kādu rīcību un attieksmi ir tiesīgi sagaidīt viens no otra un kāda gaisotne tiek veidota darbavietā. Klasiski kā pamatprincipi tiek ietverti godīgums, atbildība, cieņa, taisnīgums, neatkarība un neietekmējamība, bet nereti institūciju vadītāji un darbinieki iekļauj arī tādus principus kā objektivitāte, profesionalitāte, konfidencialitāte, koleģialitāte, lojalitāte, tolerance un tiesiskums. Lai gan ētikas principi ir kodeksu pamats, ir nepieciešams vienoties arī par konkrētām ētikas normām¹, norādot uz darbinieku rīcību dažādās ikdienas situācijās un, risinot ētiskas dilemmas: komunikācijā ar kolēģiem un sabiedrību, nonākot faktiska, šķietama vai potenciāla interešu konflikta situācijā, saņemot dāvanas vai viesmīlības piedāvājumus, vai novērojot iespējamus pārkāpumus citu kolēģu rīcībā. Piemēram, ētiska vērtība – neatkarība, ētikas norma – amatpersona nedrīkst pieņemt dāvanas no personas, jo tādējādi var tikt ietekmēts amatpersonas iespējamais lēmums vai darbība vai arī radīts priekšstats, ka lēmumu pieņemšana ir ietekmēta.

3. Interešu konflikta novēršana

Interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā regulē likums „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” (turpmāk – Interešu konflikta likums) un citi speciālie normatīvie akti, kas nosaka ierobežojumus, aizliegumus un pienākumus, lai nodrošinātu valsts amatpersonu darbu sabiedrības interesēs. Taču Interešu konflikta likums attiecas tikai uz to personu rīcību, kuras ir valsts amatpersonas. Lai novērstu pretlikumīgas un netikumiskas rīcības iespējamību visā valsts pārvaldē, ētikas kodeksā nepieciešams atrunāt arī to personu rīcību interešu konflikta situācijā, kurām nav noteikts valsts amatpersonas statuss. Papildus apstākļi, kas ir jāņem vērā, ka Interešu konflikta likums attiecas uz visām institūcijām, tādēļ aptvēruma plašuma dēļ nav iespējams noteikt ļoti precīzus ierobežojumus, kas būtu atbilstoši visām

¹Ētikas normas ir obligātas prasības, kas jāievēro, lai cilvēki rīkotos ētiski. Ētikas normas balstās uz ētiskām vērtībām un ētikas principiem.

amatpersonu darbībām. Turklāt šajā likumā ir noteikti vairāki izņēmumi, kas ne vienmēr nozīmē, ka interešu konflikts šādās situācijās ir automātiski izslēdzams. Piemēram, likumā strikti ierobežotais radnieku loks var neiekļaut personas, kas var būt, piemēram, pat amatpersonas ģimenes loceklis, faktiskā kopdzīvē esoša persona, cilvēks, ar ko saista emocionālas saiknes – draudzība vai mīlestība. Pieņemot lēmumu attiecībā uz šādām personām, veidojas faktiskais interešu konflikts, kas ar likumā nodrošinātajiem līdzekļiem nav ļoti skaidri ierobežots (skat. [likumā](#) noteikto interešu konflikta jēdzienu, kas tiek attiecināts arī uz noteiktu personu „personiskām interesēm”). Interesu konflikts var pastāvēt arī tajos gadījumos, kad nav nepieciešama rakstveida atļauja amatu savienošanai, piemēram, attiecībā uz amatu savienošanu ar pedagoga, radošo, zinātnieka darbu, bieži pat ar ārsta un profesionāla sportista darbu, līdz ar to var būt arī tādas institūcijas, kur iestādes vadībai jāpievērš uzmanība arī šādai amatu savienošanai.

Kā norādīts Eiropas Padomes Regulā (EK, EURATOM) Nr. 1995/2006 (2006. gada 13. decembris), pienākumu neatkarīgu un objektīvu pildīšanu negatīvi var ietekmēt iemesli, kas saistīti ar ģimeni, jūtu dzīvi, politisko piederību vai valstspiederību, mantiskajām vai kādām citām interesēm, kas attiecīgajai personai ir kopējas ar labuma saņēmēju. Līdz ar to ētikas kodeksa loma būtu paskaidrot darbiniekiem, kā rīkoties neskaidrās situācijās.

Būtisks jautājums ir par attieksmi pret tā saucamajiem šķietamajiem interešu konfliktiem. Teorijā ir tikai viena strikti noteikta joma, kurā strādājošajiem būtu jāizvairās no šādām situācijām – tā ir tiesu vara, jo sabiedrības uzticības nodrošināšana objektīvai pienākumu veikšanai jebkurā situācijā ir augstākā prioritāte. Līdzīgi standarti varētu būt ieviesti arī citās institūcijās ar darbinieku augstu neatkarības pakāpi. Tomēr, lai neparalizētu iestādes darbību kopumā, pārāk strikta politika ar mērķi izvairīties no jebkura šķietamā interešu konflikta, iespējams, ir bīstamāka, nekā to ignorēšana. Līdz ar to gadījumā, ja ir paredzēta izvairīšanās no tiem, šķietamo interešu konfliktu principi ir skaidri definējami iestādes ētikas kodeksā.

No analīzes izriet, ka ne visas institūcijas ētikas kodeksos cenšas skaidrot, kāpēc svarīgi izvairīties no interešu konflikta un iespējama neatkarības apdraudējuma, tā vietā nereti formāli norādot, ka darbiniekiem „jāievēro likumos un normatīvajos aktos noteiktās prasības un ierobežojumi interešu konflikta novēršanai”. Gandrīz puse no pētījumā iekļautajām institūcijām ētikas kodeksā nav izvēršusis skaidrojumu par interešu konflikta būtību vai riskiem. Tādējādi šajās jomās faktiski netiek pieļauts, ka interešu konfliktā var nonākt darbinieki, kam nav amatpersonas statusa, neveicinot darbinieku izpratni par interešu konflikta novēršanas nepieciešamību. No tiem liela daļa ir tādu ētikas kodeksu, kur interešu konflikts nav pieminēts vispār vai ir pieminēts tikai attiecībā uz komunikēšanu ar lobētājiem. Ikvienai iestādei, neatkarīgi no tās darbības jomas, ētikas kodeksā būtu nepieciešams ietvert sadaļu par rīcību interešu konflikta situācijā, kurā arī skaidrots, kādos gadījumos darbinieks var

nonākt interešu konflikta situācijā. Tieši ētiskums ir viens no faktoriem, kas mazina korupcijas risku darbinieka rīcībā.

Lai arī 45% pētīto ētikas kodeksu skaidrojums par interešu konflikta būtību nav izvērst, 66% no visām institūcijām ētikas kodeksā skaidro rīcību, kā darbiniekam jārikojas, nonākot interešu konflikta situācijā. Lielākā daļa no institūcijām pārņēmusi normu no Interešu konflikta likuma un attiecinājusi to uz darbiniekiem, nosakot, ka personai, nonākot interešu konflikta situācijā, jāziņo augstākai amatpersonai un jāatstata sevi no turpmākas dalības lēmuma pieņemšanā vai citām ar amata pienākumiem saistītām darbībām. Taču 34% institūciju izvairīšanos no interešu konflikta neatrunā vai lakoniski norāda, ka „darbiniekam ir pienākums izvairīties no interešu konflikta situācijām”, atsaucoties uz Interešu konflikta likumu. Atsevišķos ētikas kodeksos rīcība interešu konflikta novēršanā attiecināta tikai uz valsts amatpersonām, taču ierobežojumus un aizliegumus viņu darbībai jau paredz Interešu konflikta likums, tāpēc ētikas kodeksā šīs normas būtu jāattiecina uz visiem darbiniekiem vai jāspecifificē atkarībā no institūcijas darbības jomas.

Ņemot vērā, ka tieši interešu konfliktu starp personu pienākumiem valsts un pašvaldības iestādēs, un viņu privātajām interesēm novēršana ir centrālais jautājums publiskās pārvaldes ētikā, izvairīšanās no šī jautājuma risināšanas ir būtisks institūciju ētikas kodeksu trūkums. Tas arī liecina, ka, iespējams, lielākā daļa institūciju neanalizē interešu konflikta rašanās risku, bet faktiski paļaujas uz KNAB nodrošināto ārējo kontroli. Nenoliedzami, divkārtšs regulējums – Interešu konflikta likumā un ētikas kodeksā, varētu radīt pārpratumus, ļaunākajā gadījumā – pat pretrunīgus nosacījumus, bet, ņemot vērā augstākminēto, ja institūcija mērķtiecīgi vēlas nodrošināt preventīvas darbības, tad neizbēgami interešu konflikta jautājumu risinājumi jāskar arī ētikas kodeksā.

4. Rīcība dāvanu piedāvāšanas gadījumā

Vēl retāk ētikas kodeksos ir atrunāta rīcība situācijās, kad darbiniekam tiek piedāvāta dāvana vai izteikts viesmīlības piedāvājums. No Interešu konflikta likuma izriet, ka valsts amatpersona, pildot amata pienākumus, drīkst pieņemt dāvanas tikai likumā noteiktos gadījumos, kā arī labumus, kas likumā uzskaitīti kā izņēmumi un nav uzskatāmi par dāvanām. Dāvana likuma izpratnē ir jebkurš mantisks vai citāda veida labums (tai skaitā pakalpojumi, tiesību piešķiršana, nodošana, atbrīvošana no pienākuma, atteikšanās no kādas tiesības, kā arī citas darbības, kuru rezultātā rodas kāds labums), kura tiešs vai netiešs guvējs ir valsts amatpersona. Kā jau minēts iepriekš – šis regulējums neattiecas uz iestādes darbiniekiem, kas nav amatpersonas. Līdz ar to ikvienā institūcijā, kurā strādā darbinieki, kas nav valsts amatpersonas, ētikas kodeksā ir jānosaka vismaz divi jautājumi: pirmkārt, kā jārikojas situācijā, kad tiek piedāvātas dāvanas darbiniekiem, kas nav valsts amatpersonas; otrkārt, jāizvērtē, vai nevar rasties apdraudējums institūcijas reputācijai un amatpersonas pienākumu objektīvai izpildei, ja valsts amatpersona, pildot amata pienākumus, pieņem materiālus

labumus, kas likuma izpratnē nav uzskatāmi par dāvanām: suvenīrus, ziedus un reprezentācijas priekšmetus, grāmatas, ja no vienas personas gada laikā tie tiek saņemti par vērtību, kas nepārsniedz vienu minimālo mēnešalgu.

Augstākminētās Rekomendācijas nosaka: *Valsts amatpersona nedrīkst pieņemt dāvanas, pakalpojumus, viesmīlības piedāvājumus vai jebkādas citas priekšrocības sev, savai ģimenei, tuviem radniekiem, draugiem, kā arī personām vai organizācijām, ar kurām tai ir vai ir bijušas darījumu attiecības, kas var vai varētu ietekmēt amatpersonas rīcības godīgumu vai ko varētu uzskatīt par atlīdzību, kas saistīta ar tās amata pienākumu veikšanu.*

Rīcība dāvanu piedāvāšanas gadījumā atrunāta 57% institūciju ētikas kodeksos, taču nedaudz mazāk kā pusē institūciju dāvanu un citu labumu pieņemšanas ierobežojumi, pildot amata pienākumus, nav atrunāti vispār vai atrunāti tikai nonākot saskarsmē ar lobētājiem. Lobētāji ir ļoti šaura sabiedrības daļa, ar ko nākas saskarties institūciju darbiniekiem, biežāk tomēr komunikācija ir iespējama ar personām, attiecībā uz kurām tiek pieņemti kādi individuāli lēmumi vai veikti citi ar amatu saistīti pienākumi. Nenosakot dāvanu un citu labumu pieņemšanas ierobežojumus, var rasties ne tikai interešu konflikts, kas rada iespaidu, ka darbinieks un institūcija nav objektīvi, bet arī iespaids, ka dāvanas saņemšana ir priekšnoteikums lēmuma pieņemšanai attiecībā uz dāvinātāju.

5. Komunikācija ar lobētājiem

Pieņemot koncepciju „Lobēšanas tiesiskās reglamentācijas nepieciešamība Latvijā” (turpmāk – Koncepcija), aktualitāti ieguva valsts amatpersonu rīcība, komunicējot ar lobētājiem. Koncepcijā tika secināts, ka gadījumā, ja lobēšanas reglamentāciju nenosaka normatīvajos aktos un attiecīgi neveido lobētāju reģistru, tad daļēju informācijas atklātību un lēmumu pieņemšanas procesa godprātīgumu iespējams panākt, ja ētiskas lobēšanas pamatprincipus un pieļaujamās valsts amatpersonu ietekmēšanas formas nosaka katras valsts vai pašvaldību institūcijas atsevišķā vai publiskās varas subjektu kopējā ētikas kodeksā. Pamatojoties uz 2008.gada 28.jūlija Ministru kabineta rīkojumu nr.435 „Par koncepciju „Lobēšanas tiesiskās reglamentācijas nepieciešamība Latvijā””, ministrijām un citām centrālajām valsts iestādēm līdz 2008.gada 1.novembrim bija jānodrošina ētikas normu izstrāde atbilstoši Koncepcijā noteiktajiem valsts amatpersonu ētiskas uzvedības noteikumiem komunikācijā ar lobētājiem.

Tās institūcijas, uz kurām attiecās rīkojums un kuras to ņēma vērā, visbiežāk ētikas kodeksos iekļāva koncepcijā noteikto redakciju, taču nereti institūcijas kodeksos nav iekļāvušas skaidrojumu par lobētājiem un lobēšanu. Tomēr teju puse ētikas kodeksu (42%) neregulē rīcību, kā amatpersonai būtu jārikojas, saskaroties ar lobēšanu. Lielā daļā gadījumu tas ir pamatoti, jo lobēšanas darbības galvenokārt attiecas uz ministrijām, Saeimu, pašvaldībām.

Tomēr analizētie Saeimas un pašvaldību ētikas kodeksi arī neskar jautājumus par komunikāciju ar lobētājiem.

Tendence veicināt caurskatāmību, atbildību un godprātību vērojama vairāku institūciju ētikas kodeksos, kur uzvedības pamatprincipi komunikācijā ar lobētājiem ir attiecināti ne tikai uz valsts amatpersonām, bet visiem institūcijas darbiniekiem. Konceptijā lobēšana ir definēta kā apzināta un sistemātiska komunikācija ar publiskās varas subjektiem nolūkā ietekmēt lēmumu pieņemšanas procesu noteiktu privātpersonu interešu īstenošanai, lēmumu pieņemšana (piemēram, par institūcijas pārstāvja rīcība dokumentu un to projektu ierosināšanas, izstrādes, saskaņošanas, pieņemšanas vai izsludināšanas procesā) nav tikai valsts amatpersonu kompetencē, līdz ar to ētikas un uzvedības principi attiecībā pret lobētājiem būtu jāattiecina uz visiem institūcijas darbiniekiem.

6. Ētikas un uzvedības pārkāpumu izvērtēšana un sankcijas

Lai ētikas kodeksi ieņemtu nozīmīgu lomu institūciju darbinieku godprātības nodrošināšanā un augstu ētikas standartu ievērošanā, tie nedrīkst būt tikai formalitāte, bet tiem jākalpo kā paraugam un praktiskam padomdevējam. Tāpēc svarīgi, ka ētikas kodekss institūcijā ir pieejams, turklāt ar to jāiepazīstina jaunie darbinieki, ar piemēriem izskaidrojot tajā iekļautās normas. Iepazīstoties ar institūcijā pieņemtajiem ētikas principiem, darbinieks ne tikai ātrāk spēj iekļauties kolektīvā, bet arī ceļ savu jaunā darbinieka profesionalitāti un atbildību pret sabiedrību. Tikai 49% analizēto kodeksu ir noteikts, ka darbinieki ar parakstu apliecina, ka ir iepazinušies un ievēros ētikas kodeksu vai arī, uzsākot darba attiecības vai tiekot pieņemts dienestā, darbinieks tiek iepazīstināts ar institūcijas ētikas kodeksu.

Svarīgs priekšnoteikums kodeksa funkcionalitātei ir arī atrunāta kārtība, kādā tiek izvērtēti darbinieku ētikas normu pārkāpumi un kādā veidā iespējams par tiem ziņot. Lielākoties ētikas pārkāpumus izskata speciāli šim mērķim izveidota ētikas komisija, kuras darbību reglamentē ētikas komisijas nolikums. Ja ētikas kodeksā nav ietverta kārtība, kādā tiek izskatīti pārkāpumi, un netiek veidota ētikas komisija, darbiniekiem var rasties sajūta, ka ētikas normu ievērošana tāpat netiks kontrolēta.

Kodeksā noteikto normu pārkāpumu izskatīšanai lielākajā daļā analizēto institūciju paredzēts veidot ētikas komisiju. Tomēr 20% gadījumu ētikas kodeksos nav atrunāts, kā notiek sūdzību un iespējamo ētiskas principu pārkāpumu izvērtēšana, vai arī institūcijā sūdzību izskata tās vadītājs vai kāda konkrēta struktūrvienība. Vērojams, ka atsevišķos kodeksos noteikta arī tāda kārtība, ka ētikas komisija tiek izveidota pēc sūdzības par kāda darbinieka pārkāpumiem saņemšanas. KNAB rekomendē kodeksa uzraudzībai izveidot patstāvīgu Ētikas komisiju. Turklāt, ja komisija ir patstāvīga, jebkurš darbinieks var vērsties pēc padoma, vai viņa rīcība būs saskaņā ar ētikas kodeksa normām un principiem. Ētikas komisiju un tās locekļu faktiska neesamība ir viens no

faktoriem, kas ietekmē ētikas kodeksu praktisko pielietojamību. Ētikas komisijas darbībai jāizstrādā nolikums, kurš jāizplata kopā ar ētikas kodeksu.

Būtiski ētikas kodeksā noteikt kārtību, kā darbinieks vai cita persona var iesniegt sūdzību par ētikas kodeksa neievērošanu. Lai gan atsevišķos analizētajos ētikas kodeksos definēts, ka sūdzība jāiesniedz darbinieka tiešajam vai arī iestādes vadītājam, KNAB tomēr iesaka kārtību, ka sūdzība jau sākotnēji tiek adresēta ētikas komisijai vai speciāli norīkoti darbiniekiem – uzticības personām, tādējādi izvairoties no ētiskas dabas jautājumu vienpersoniskas izvērtēšanas.

Lai gan sods par ētiskas normu un principu pārkāpšanu ir diskutabls jautājums, lai sekmētu darbinieku motivāciju ievērot ētikas kodeksu, institūcijas var paredzēt sankcijas par kodeksa pārkāpšanu. Vairāk nekā 2/3 analizēto kodeksu ētikas komisija pēc situācijas izvērtēšanas sniedz atzinumu ar ieteikuma raksturu institūcijas vadītājam, kurš pret darbinieku var ierosināt disciplinārlietu. Taču trešdaļā gadījumu par ētikas kodeksa neievērošanu sankcijas netiek minētas (vairumā šo gadījumu kodeksos nav arī atrunāta ētikas komisijas izveide). Vairākās institūcijās sodīšanas tiesības paredzētas arī ētikas komisijām, piemēram, komisija var izteikt aizrādījumu, noteikt publisku vai personisku atvainošanos aizskartajai personai, publiskot informāciju par pārkāpumu visiem institūcijas darbiniekiem vai publicēt komisijas lēmumu interneta mājaslapā. Būtiski, ka pēc iespējama pārkāpuma darbinieks saņem norādes un skaidrojumu, kā turpmāk rīkoties, nevis nekavējoties tiek sodīts par nepareizu rīcību.

7. Citi jautājumi

Lielākoties rodas iespaids, ka institūciju ētikas kodeksi ir neaktuāli statistiski, iespējams, pat formāli dokumenti, jo neatspoguļo mūsdienu novitātes un riskus, kas no tām var rasties. Lai arī publiskajā telpā bieži valsts pārvalde tiek kritizēta, ētikas kodeksi daudzus jautājumus pilnīgi ignorē. Piemēram, netiek risināts jautājums par darbinieku vārda brīvības izpausmēm sociālajos tīklos, kas varētu arī ietekmēt institūcijas darbu vai reputāciju. Reti analizēts arī jautājums par dienestā pieejamo resursu izmantošanu privātām vajadzībām, par ko likumā „Par valsts un pašvaldību finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanu” vispārīgi ir noteikts, ka ar finanšu līdzekļiem un mantu ir jārīkojas lietderīgi, bet praksē robežas ir ļoti grūti novilkt.

Pienākums aktīvi rīkoties, novērojot pretlikumīgu rīcību, tai skaitā ziņot par pārkāpumiem, ētikas kodeksos skarts ļoti reti. Ļoti sensitīvs jautājums ir normatīvo aktu prasību ievērošana privātajā dzīvē un pieļauto pārkāpumu ietekme uz darba pienākumu izpildi.

Ieteikumi ētikas kodeksu kvalitātes uzlabošanai

Lai valsts pārvalde sasniegtu tai izvirzītos mērķus, obligāts priekšnosacījums ir uz ētiskuma, tai skaitā neitralitātes un objektivitātes principiem balstītas organizācijas kultūras nodrošināšana. Ētikas kodekss ir tikai viens no līdzekļiem, kas palīdz šādu kultūru veidot, rakstiski izskaidrojot rīcības principus un noteikumus un izziņojot tos publiski. Līdz ar to katrā institūcijā ir nozīmīgi analizēt, vai ētikas kodekss konkrētajās institūcijās pilda tam paredzēto funkciju. Institūcijās, kurās darbojas efektīvas iekšējās kontroles sistēmas, ētikas kodeksi ir daudz vairāk pielāgoti konkrētās jomas speciālistiem. Turklāt ļoti detalizēti ētikas kodeksi nav vērtīgāki par tādiem, kas balstīti uz vispārīgiem principiem, bet ir noderīgi ikdienā problēmu risināšanā. Līdz ar to tālāk minētie ieteikumi var būt izmantojami divējādi: minētos jautājumus var definēt un atrunāt ētikas kodeksā vai to saturu skaidrojošā dokumentā, vai arī gadījumā, ja tie izriet no kodeksā minētiem principiem, tad iekļaut tos kā piemērus un apspriežamos jautājumus informatīvajos pasākumos darbiniekiem, izskaidrojot kodeksa saturu.

1. Saskaņā ar [Valsts pārvaldes politikas attīstības pamatnostādņem 2008.–2013.gadam](#) (apstiprinātas ar Ministru kabineta 2008.gada 3.jūnija rīkojumu nr.305) attiecībā uz cilvēkresursu attīstību valsts pārvaldē norādīts, ka valsts pārvaldē nav izstrādātas vienotas ētikas vadlīnijas un atsevišķi ētikas kodeksi pastāv tikai iestāžu līmenī (90 %). Kā iespējamais rīcības virziens norādīts ētikas normu izstrāde un iedzīvināšana, ko Valsts kancelejai kā atbildīgajai institūcijai par pamatnostādņu īstenošanu būtu nepieciešams izstrādāt. Lai gan institūcijas atšķiras savā regulējumā un darbības specifikā, nepieciešams definēt pamatprincipus un uzstādījumus publiskajā pārvaldē, kurus katra institūcija varētu papildināt ar sev būtisko. Tādējādi tiktu veicināta vienota vērtību izpratne visā valsts pārvaldē.
2. Lai nodrošinātu godīgu un objektīvu valsts institūciju darbinieku rīcību sabiedrības interesēs, darbiniekiem (ievērojiet, nevis tikai valsts amatpersonām) ir jābūt informētiem par rīcību interešu konflikta novēršanai. Ētikas kodekss nedrīkst aprobežoties ar normu: „katrs darbinieks ir informēts par normatīvo aktu prasībām interešu konflikta jautājumos, kā arī par interešu konflikta konstatēšanu un riska jomām, kurās šādi konflikti var rasties, veicot tiešos darba pienākumu”. KNAB rekomendē kodeksā vai to skaidrojošos dokumentos iekļaut atsevišķu sadaļu, kurā ne tikai tiek noteikta darbinieka rīcība interešu konflikta situācijā, atrunāta attieksme pret dāvanām un viesmīlības piedāvājumiem, bet arī skaidrota interešu konflikta būtība un minēta rīcība konkrētās situācijās, piemēram, ja darbiniekam ir jāveic ar amata pienākumiem saistītas darbības attiecībā uz savu radnieku. Kā paraugu var izmantot

KNAB [Ētikas kodeksa](#) V nodaļu „Rīcība interešu konflikta situācijā” vai uz visiem darbiniekiem attiecināt likuma [„Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā”](#) 21. pantā noteiktos valsts amatpersonas pienākumus un 13. pantā noteiktos dāvanu pieņemšanas ierobežojumus, tos piemērojot un iestrādājot kodeksā. Institūcija var noteikt, ka darbinieki atsakās no jebkādu dāvanu pieņemšanas, nepieņemot arī tādus labumus, kas likuma izpratnē netiek uzskatīti par dāvanām, bet to atkārtota pieņemšana var radīt iespaidu, ka tādā veidā darbinieks tiek ietekmēts, radot iespaidu par tiešu vai netiešu atlīdzību par darbu, tādējādi graujot sabiedrības uzticību institūcijai. Nav pieļaujams, ka ētikas kodeksā tiek iekļauta norma, ka darbinieks tikai pēc dāvanas vai ielūguma saņemšanas noskaidro dāvanas vai citu labumu saņemšanas ierobežojumus un rīkojas saskaņā ar normatīvajos aktos noteikto. Efektīvs risinājums ir noteikt, ka jebkādu labumu pieņemšana ir pieļaujama tikai ar tiešā vadītāja atļauju. Ņemot vērā, ka liela daļa ētikas kodeksu ir līdzīgi, taču katra institūcija pilda funkcijas citā jomā, svarīgi kodeksu pielāgot tieši savas institūcijas darba specifikai un darbinieku vajadzībām, piešķirt individuālo raksturu, diskusijas ceļā vienojoties par pamatvērtībām un nonākot pie piemērotākajām ētikas normām un iespējamās rīcības interešu konflikta situācijā vai pasniegtas dāvanas gadījumā. Rosinām kazuistiskāk (balstoties uz konkrētiem gadījumiem), ar piemēriem noteikt, kādas situācijas ir uzskatāmas par interešu konfliktiem.

3. Personai, kas ieņem amatu, kurā tās dienesta pienākumi var ietekmēt tās personiskās intereses, ir nepieciešams informēt augstākstāvošu amatpersonu vai institūcijas vadītāju par šādām ārējām interesēm. Amatu savienošanas ierobežojumu pamatā ir izvairīšanās no nesavietojamām interesēm. Nav pieļaujams savienot amatpersonas amatu ar citu darbu, kura pienākumi ir saistīti ar valsts amatpersonas amatu, tāpēc nepieciešams noteikt tās jomas, kurās blakus darbi nav pieļaujami. Jo prestižāks un labāk apmaksāts ir cits amats, jo lielākas šaubas tas var radīt. Respektējot katra cilvēka tiesības uz politisko darbību, jomās, kur darbiniekiem nav ierobežojumu iesaistīties politisko partiju darbībā, ir jāparedz ierobežojumi veikt politisko aģitāciju, izmantojot dienesta stāvokli vai institūcijas resursus. Valsts amatpersonai ir jārūpējas, lai neviena tās politiskā darbība vai līdzdalība politiskās vai sabiedriskās debatēs nevājinātu sabiedrības un darba devēju uzticību tās spējām veikt savus pienākumus godīgi un uzticīgi.
4. Lai izvērtētu darbinieku rīcības atbilstību ētikas kodeksa principiem un normām, kā arī nepieciešamības gadījumā sniegtu darbiniekiem konsultācijas ētikas dilemmu gadījumā, institūcijā nepieciešams izveidot pastāvīgu ētikas komisiju vai cita veida koleģiālu orgānu. Ētikas kodeksā jānosaka, ka profesionālās ētikas un uzvedības pārkāpumus izvērtē ētikas

komisija, kuras darbību nosaka atsevišķs tiesību akts. Kodeksā arī jānosaka kārtība, kā un kur vērsties, ja rodas aizdomas par kolēģa vai darbinieka rīcības neatbilstību ētikas kodeksā noteiktajām normām. Turklāt komisijas locekļu kontaktinformācijai jābūt viegli pieejamai gan darbiniekiem, gan institūcijas apmeklētājiem. Nav rekomendējama tāda kārtība, kurā uzvedības atbilstību ētikas kodeksā noteiktajām normām un vērtībām vienpersoniski izvērtē tikai darbinieka tiešais vadītājs vai institūcijas vadītājs.

5. Ētikas kodeksiem ir jābūt brīvi pieejamiem arī institūcijas mājaslapā, lai nodrošinātu ērtu pieeju kodeksam ne tikai darbiniekiem, bet arī institūcijas apmeklētājiem un citiem sabiedrības locekļiem. Ētikas kodeksu vispārēja pieejamība ceļ darbinieku atbildību pret sabiedrību un nodrošina sabiedrības kontroli. Vēlams, ka tas būtu atsevišķs dokuments, bet ja ētikas vērtības un uzvedības principi ietverti citā iekšējā normatīvā aktā, tam (tā atsevišķai sadaļai) ir jābūt publiskam un ikvienam brīvi pieejamam.
6. Darbinieku atbildības un godprātības celšanai ar ētikas kodeksu institūcijā ir jāiepazīstina visi darbinieki, īpašu uzmanību pievēršot jauno darbinieku instruēšanai. Reizi gadā institūcijā ieteicams rīkot iekšēju diskusiju vai semināru par ētikas principu ievērošanu un nozīmi profesionālajā darbībā, vēršot darbinieku uzmanību uz pēdējā laikā pieļautajiem ētikas kodeksa pārkāpumiem (skat. ieteikumus darbinieku aptaujas veikšanai 15.lpp). Nepieciešamības gadījumā jāapsver iespējas arī aktualizēt ētikas kodeksu. Tiesības rosināt izmaiņas kodeksā nedrīkstētu būt tikai institūcijas vadošajām amatpersonām.
7. Ētikas kodekss ir piemērots instruments, lai veicinātu darbinieku atbildību par institūcijas kopīgo mērķu sasniegšanu, apzinoties, ka tas ir ikviena pienākums, aizsargājot organizācijas intereses, identificēt likumpārkāpējus un pārtraukt kaitējuma nodarīšanu institūcijai. Tādēļ būtiski, lai ikviens darbinieks apzinātos un būtu gatavs ziņot par novērotajiem pārkāpumiem gan kolēģu, gan klientu rīcībā. Svarīgi, ka ētikas kodeksa pārkāpumus izvērtē cilvēki, kuriem darbinieki uzticas un tāpēc ir motivēti ziņot. Darbinieki ir jāapmāca un jāatbalsta, nevis nekavējoties jāsoda par nepareizu rīcību

Ieteikumi institūciju vadītājiem ētikas organizācijas vides veidošanai

1. Jāizstrādā un jāapstiprina rakstisks, institūcijas darbības specifikai atbilstošs ētikas kodekss, kas jāizsūta visiem darbiniekiem, sadarbības partneriem un jāievieto institūcijas ārējā mājaslapā.

2. Jāizveido kārtība, kādā ētikas kodekss tiek pārskatīts, grozīts, papildināts un ieviests, piemēram, nosakot, ka reizi gadā tas tiek pārskatīts un priekšlikumus var sniegt jebkurš darbinieks.
3. Ikdienas komunikācijā svarīgi iekļaut ētikas vērtības un uzvedības normas, pastāvīgi informējot darbiniekus par ētikas principiem, organizējot regulāras mācības, praktiskus seminārus, darbinieku diskusijas. Būtiski sniegt skaidrojumus par diskusijas vai pārpratumus izraisījušiem jautājumiem.
4. Darbinieki jāaicina regulāri atsvaidzināt zināšanas par korupcijas novēršanu un publiskās pārvaldes ētikas principiem. Darbinieku zināšanas par ētikas un korupcijas novēršanas jautājumiem jāvērtē, veidojot ikgadēju zināšanu novērtēšanas testu. Noderīga var būt arī godprātības testu ieviešana, novērtējot darbinieku attieksmi pret dažādiem problēmjautājumiem.
5. Jābūt par paraugu darbiniekiem, rādot piemēru, kā neskaidrās situācijās rīkoties.
6. Godprātīga rīcība jāuzslavē.
7. Ētikas pārkāpumu gadījumos jāreaģē ātri, taisnīgi un pamatoti. Pret ikvienu jāizturas vienlīdzīgi un objektīvi.
8. Darbinieki jāiedrošina uzņemties atbildību par savu rīcību un uzturēt augstus personīgos ētikas standartus.
9. Jāizveido ētikas komisija vai jānorīko pastāvīgs darbinieks kā uzticības persona, kurai lūgt skaidrojumu vai padomu neskaidrās situācijās, kā rīkoties, vai arī jānodrošina iespējas ziņot anonīmi par iespējamām pārkāpumiem citu kolēģu darbā. Ētikas komisijas uzdevums ir izskatīt ētikas kodeksa pārkāpumus un lemt par tālāko rīcību.
10. Pret jebkādiem pārkāpumiem jādemonstrē bezierunu neiecietība. Sankcijas un piemērotā atbildība nav izšķirošais, taču būtiska ir apziņa, ka pārrunas, jautājuma izskatīšana ētikas komisijā ir neizbēgama. Vadītājam jārunā, jāskaidro, kāpēc ievērot ētikas uzvedības normas ir būtiski un saprātīgi piemēro. Darbinieki ir jāapmāca un jāatbalsta, nevis nekavējoties jā sodā par nepareizu rīcību.

Darbinieku aptauja un ētikas kodeksa kvalitātes novērtējums

Lai noteiktu institūcijas ētikas kodeksa kvalitāti un praktisko pielietojamību, iesakām veikt anonīmu darbinieku aptauju, kura ietvertu trīs daļas.

Pirmkārt, lūdziet darbiniekus novērtēt, cik ētikas kodekss ir bijis noderīgs, risinot dažādas problēmsituācijas. Izveidojiet darbiniekiem septiņus līdz desmit situāciju aprakstus, kuros iekļauti gan sadzīviski, gan ar darbu un profesionālo jomu saistīti jautājumi, lūdziet darbiniekiem atbildēt uz jau formulētu jautājumu vai arī ļaujiet darbiniekam aprakstīt, kā viņš rīkotos minētajā situācijā.

Katrai problēmsituācijai vajadzētu atbilst noteiktam ētikas kodeksa punktam. Ja darbinieki aptaujā norāda, ka attiecīgais punkts viņiem nesniedz atbildi, kā šajā situācijā atbilstoši rīkoties, lūdziet sniegt priekšlikumus kodeksa pilnveidošanai.

Otrkārt, lūdziet darbiniekiem norādīt, kad un kāpēc viņiem bija nepieciešamība ielūkoties (meklēt atbildes) ētikas kodeksā.

Treškārt, lūdziet novērtēt, cik lielā mērā darbinieki piekrīt noteiktiem apgalvojumiem par ētikas kodeksu, piemēram:

- ētikas kodekss ir skaidri uzrakstīts, labi saprotams;
- kopumā ētikas kodeksā ietvertās vērtības un principi sakrīt ar maniem uzskatiem par publiskajā pārvaldē nepieciešamajām ētikas vērtībām;
- ētikas kodekss ir pretrunā ar citiem man saistošiem uzvedības noteikumiem.

Šādas aptaujas mērķis ir novērtēt ētikas kodeksa kvalitāti, nevis izmērīt darbinieku godprātību, ētiskumu.

Pēc aptaujas rezultātu apkopošanas, nepieciešams organizēt darbinieku semināru, lai iepazīstinātu ar rezultātiem un pārrunātu nepieciešamos grozījumus, lai ētikas kodeksu uzlabotu un tam būtu praktisks pielietojums.

*1. pielikums***Analīzē iekļauto institūciju saraksts²**

1. Aizkraukles novada dome
2. Aizsardzības ministrija
3. Autotransporta direkcija, VSIA
4. Ārlietu ministrija
5. Balvu novada dome
6. Banku augstskola
7. Bērnu psihoneiroloģiskā slimnīca "Ainaži", VSIA
8. Centrālā finanšu un līgumu aģentūra
9. Centrālā vēlēšanu komisija
10. Datu valsts inspekcija
11. Daugavpils pilsētas dome
12. Daugavpils psihoneiroloģiskā slimnīca, VSIA
13. Daugavpils Universitāte
14. Ekonomikas ministrija
15. Elektroniskie sakari, VAS
16. Finanšu ministrija
17. Finanšu un kapitāla tirgus komisija
18. Iekšlietu ministrija
19. Ieslodzījuma vietu pārvalde
20. Izglītības kvalitātes valsts dienests
21. Izglītības un zinātnes ministrija
22. Izložu un azartspēļu uzraudzības inspekcija
23. Jāzepa Vītola Latvijas Mūzikas akadēmija
24. Jelgavas pilsētas dome
25. Jēkabpils pilsētas dome
26. Juridiskās palīdzības administrācija
27. Jūrmalas pilsētas dome
28. Konkurences padome
29. Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs
30. Kultūras informācijas sistēmas, valsts aģentūra
31. Kultūras ministrija
32. Labklājības ministrija
33. Latvijas Banka
34. Latvijas gaisa satiksme, VAS
35. Latvijas institūts
36. Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra
37. Latvijas Kultūras akadēmija
38. Latvijas Kultūras akadēmijas Latvijas Kultūras koledža
39. Latvijas Lauksaimniecības universitāte
40. Latvijas Mākslas akadēmija
41. Latvijas Nacionālais arhīvs
42. Latvijas Nacionālā bibliotēka
43. Latvijas Sporta pedagoģijas akadēmija
44. Latvijas tiesnešu Ētikas kodekss
45. Latvijas Universitāte
46. Latvijas Valsts ceļi, VAS
47. Latvijas Vides, ģeoloģijas un meteoroloģijas centrs
48. Latvijas Zinātnes padome
49. Lauksaimniecības datu centrs, valsts aģentūra
50. Lauku atbalsta dienests
51. Lauku attīstības fonds, VSIA
52. Liepājas Pedagoģijas akadēmija
53. LR Prokuratūra
54. LR Saeima, deputātu ētikas kodekss, kā pielikums Kārtības rullim
55. Maksātspējas administrācija, valsts aģentūra
56. Nacionālais kino centrs
57. Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienests
58. Nodrošinājuma valsts aģentūra
59. Patentu valde

²Iepazīties ar konkrētās institūcijas KNAB speciālistu veikto ētikas kodeksa novērtējumu iespējams sazinot ar KNAB Korupcijas novēršanas nodaļu, rakstot elektroniski viedoklis@knab.gov.lv

60. Patērētāju tiesību aizsardzības centrs
61. Pārtikas un veterinārais dienests
62. Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde
63. Privatizācijas aģentūra, VAS
64. Rēzeknes Augstskola
65. Rīgas Austrumu klīniskā universitātes slimnīca, VSIA
66. Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības akadēmija
67. Rīgas pilsētas dome
68. Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centrs, VSIA
69. Rīgas Stradiņa universitāte
70. Rīgas Tehniskā universitāte
71. Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisija
72. Sabiedrības integrācijas fonds
73. Satiksmes ministrija
74. Sertifikācijas un testēšanas centrs, VSIA
75. Sporta medicīnas valsts aģentūra
76. Standartizācijas, akreditācijas un metroloģijas centrs, VSIA
77. Starptautiskā lidosta "Rīga", VAS
78. Strenču psihoneiroloģiskā slimnīca, VSIA
79. Talsu novada pašvaldība
80. Tiesībsargs
81. Tieslietu ministrija
82. Tiesu administrācija
83. Tiesu namu aģentūra, VAS
84. Traumatoloģijas un ortopēdijas slimnīca, VSIA
85. Tūrisma attīstības valsts aģentūra
86. Uzņēmumu reģistrs
87. Valmieras pilsētas dome
88. Valsts administrācijas skola
89. Valsts aizsardzības militāro objektu un iepirkumu centrs
90. Valsts asinsdonoru centrs
91. Valsts augu aizsardzības dienests
92. Valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekcija
93. Valsts darba inspekcija
94. Valsts ieņēmumu dienests
95. Valsts izglītības attīstības aģentūra
96. Valsts kanceleja
97. Valsts kase
98. Valsts kontrole
99. Valsts kultūras pieminekļu aizsardzības inspekcija
100. Valsts Kultūrkapitāla fonds
101. Valsts meža dienests
102. Valsts policija
103. Valsts probācijas dienests
104. Valsts reģionālās attīstības aģentūra
105. Valsts robežsardze
106. Valsts robežsardzes koledža
107. Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra
108. Valsts tehniskās uzraudzības aģentūra
109. Valsts tiesu ekspertīžu birojs
110. Valsts tiesu medicīnas ekspertīzes centrs
111. Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests
112. Valsts valodas aģentūra
113. Valsts valodas centrs
114. Valsts vides dienests
115. Valsts zemes dienests
116. Ventspils Augstskola
117. Ventspils pilsētas dome
118. Veselības ministrija
119. Veselības un darbaspēju ekspertīzes ārstu valsts komisija
120. Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija
121. Vidzemes augstskola
122. Zāļu valsts aģentūra
123. Zemkopības ministrija
124. Zemkopības ministrijas nekustamie īpašumi, VSIA

Ētikas kodeksu analīzes kvantitatīvie rādītāji

	JĀ (institūciju skaits)	JĀ (institūciju skaits, %)	NĒ (institūciju skaits)	NĒ (institūciju skaits, %)
Institūcijai ir ētikas kodekss	109	87,9 %	15	12,1 %
Ētikas kodeksā definēts mērķis/ uzdevumi	94	86,2 %	15	13,8 %
Ētikas kodekss ir pieejams institūcijas mājaslapā	72	66,1 %	37	33,9 %
Ētikas kodeksā definēti ētikas principi	102	93,6 %	7	6,4 %
Ētikas kodeksā izvērstas skaidrojums par interešu konfliktu	60	55,0 %	49 ³	45,0%
Ētikas kodeksā ir noteikta rīcība interesu konflikta novēršanai	72	66,1 %	37	33,9 %
Ētikas kodeksā ir noteikta dāvanu/ viesmīlības piedāvājumu pieņemšanas ierobežojumi	62	56,9 %	47	43,1 %
Ētikas kodeksā ir noteikta rīcība, komunicējot ar lobētājiem	63	57,8 %	46	42,2 %
Ētikas kodeksā atrunāta darbinieku iepazīstināšana ar kodeksu	53	48,6 %	56	51,4 %
Par ētikas kodeksa ievērošanu atbildīga ētikas komisija	87	79,8 %	22	20,2 %
Ētikas kodeksā paredzētas sankcijas par ētikas pārkāpumiem	70	64,2 %	39	35,8 %

³39 no 49 minētajām institūcijām interešu konflikta skaidrojums nav izvērstas vispār vai izvairīšanās no interešu konflikta nosaucoši minēta pie kodeksa ētikas principiem