

(Ministru kabineta  
2012.gada 13.februāra  
rīkojums Nr.72)

**Koncepcija par korupcijas risku samazināšanu valsts pārvaldes  
iestādēs un pašvaldībās**

**(informatīvā daļa)**

2012

## Saturs

Ievads	3
1. Koncepcijas tapšanā izmantotie materiāli un avoti	6
2. Sasaiste ar citiem plānošanas dokumentiem	7
3. Korupcijas izplatību ietekmējošie apstākļi Latvijā un to raksturojums	8
3.1. Sociālekonomiskie apstākļi	8
3.2. Politiskie apstākļi	11
3.3. Funkcionālie apstākļi	12
3.4. Vispārējā attieksme pret korupciju	14
4. Koncepcijā risināmo problēmu formulējums un izklāsts	16
4.1. Publiskajā pārvaldē nodarbināto atlīdzības un piešķirto pilnvaru nesamērīgums	17
4.2. Sociālekonomiskajām izmaiņām neatbildošās administratīvās procedūras un sodu politika	21
4.3. Iekšējās kontroles vājums institūcijās	24
4.4. Ārējās kontroles trūkumi	30
5. Problēmu risinājumu varianti	31
1.variants. Spēcīga iekšējā un ārējā kontrole	31
2.variants. Godprātība un kompetence, kas nodrošina paškontroli	34
3.variants. Samērīgi konkurētspējīgs atalgojums apvienojumā ar izlases veida kontroli	36
4. Nepieciešamie tiesību aktu projekti:	39
Pielikums 1	41
Pielikums 2	50
Ētiskuma, lojalitātes un organizācijas vērtību apzināšanās vērtēšanas vadlīnijas	50
1. Ētiskums	50
2. Lojalitāte	50
3. Organizācijas vērtību apzināšanās	51
Pielikums 3	52

## Ievads

Koncepcija par korupcijas risku samazināšanu valsts pārvaldes iestādēs un pašvaldībās izstrādāta saskaņā ar Valsts pārvaldes politikas attīstības pamatnostādņēm 2008.-2013.gadam (Ministru kabineta 2008.gada 3.jūnija rīk. Nr.305).

Koncepcijas izstrādei ar Ministru prezidenta 2010.gada 6.janvāra rīkojumu Nr.6 izveidota darba grupa, kurā ietilpa pārstāvji no Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja, Tieslietu ministrijas, Valsts kancelejas, Finanšu ministrijas, Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrijas, kā arī no Latvijas Pašvaldību savienības un „Sabiedrības par atklātību – Delna”.

Minētajās pamatnostādņēs ir norādīts, ka „iekšējās kontroles sistēmas pilnveidošana pretkorupcijas jomā ir viens no efektīgākajiem veidiem, kā samazināt korupcijas riskus valsts un pašvaldību institūcijās, tomēr nereti ir sastopami gadījumi, kad valsts institūciju pārstāvji norāda, ka iekšējās kontroles sistēma ir ieviesta, bet, izvērtējot īstenotos pasākumus, nākas secināt, ka ieviesti ir tikai atsevišķi tās pamatelementi. Atsevišķu pasākumu īstenošana nevar tikt uzskatīta par iekšējās kontroles sistēmas ieviešanu iestādē kopumā.” Tāpēc koncepcijā tiek piedāvāti risinājumi, lai novērstu iekšējās kontroles nepilnības, kā arī saistībā ar sistēmiskām problēmām korupcijas un interešu konflikta novēršanas jomā.

Pasaules Banka ir secinājusi, ka korupcija ir pats nopietnākais valsts ekonomiskās un sociālās attīstības šķērslis, jo, izkropļojot likuma varu un vājinot institūciju darbību, tiek apturēta arī no tām atkarīgā valsts ekonomiskā izaugsme.

Korupcijas radītos ekonomiskos zaudējumus apliecina daudzi pētījumi šajā jomā. Piemēram, ieguldījumu korupcijas izpētē sniegusi R.Akermane<sup>1</sup>, kas skata korupciju kā ekonomisku problēmu. Kā arī ASV<sup>2</sup> ir izpētīts, ka atkarībā no ieviesto kontroles mehānismu efektivitātes korupcijas radītie ekonomiskie zaudējumi mērāmi 3-15%, biežāk 5-10% apmērā no publisko funkciju nodrošināšanai paredzētajiem līdzekļiem.

Kontroles izmaksas ir salīdzinoši dārgas un grūti realizējamas tajos publiskās pārvaldes sektoros, kur darba rezultāti ir ļoti grūti statistiski precīzi izmērāmi. Līdz ar to korupcijas risku mazināšanā bieži

<sup>1</sup> Sk. Rose-Ackerman S. „Corruption and government. Causes, consequences and reform”, 1999

<sup>2</sup> Payment Accuracy Measurement Project, <http://www.scribd.com/doc/2336408/Corruption-in-Healthcare-Transparency-Needed>, pēdējo reiz skatīts 01.11.2010

vien būtiskākais ir nevis kontroles sistēmas stiprināšana, bet gan pamatdarbības funkcijas īstenošana pēc iespējas augstākā kvalitātē.

Korupcijas radītās sociālās sekas ir ne mazāk būtiskas par ekonomiskajām, jo „korupcija sagrauj demokrātijas darbību, īpaši attiecībā uz likuma varu, politisko konkurenci un valsts iekārtas leģitimitāti. Tā iedragā sabiedrības uzticību un grauj pilsoņu ticību to pārstāvjiem un valdībai. Neuzticamas amatpersonas degradē jebkurai labai pārvaldībai būtiskas vērtības – valstisko apziņu un kalpošanu sabiedriskajam labumam.”<sup>3</sup>

Šajā koncepcijā izmantoto jēdzienu definīcijas:

**Korupcija** nozīmē kukuļa vai jebkādas citas nepienākošas priekšrocības vai tās perspektīvas tiešu vai netiešu pieprasīšanu, piedāvāšanu, došanu vai ņemšanu, kas izkropļo jebkāda pienākuma vai darbības pareizu izpildi, kas jāveic kukuļa, nepienākošas priekšrocības vai tās perspektīvas saņēmējam<sup>4</sup>.

**Korupcijas risks** ir iespēja, ka kāds no darbiniekiem vai darbinieku grupa ar nodomu rīkosies savu vai citas personas interešu labā, gūstot nepienākošos labumu un nodarot būtisku kaitējumu valsts varai un pārvaldības kārtībai.

Koruptīviem pārkāpumiem ir raksturīgs latentums jeb slēpts raksturs, tie ir ļoti plaša un daudzšķautņaina problēma, tās novēršanai nepieciešami daudzpusīgi pasākumi. Lai vienkāršotu korupcijas analīzi, parasti nošķir politiskā līmeņa korupciju no administratīvās korupcijas. Ņemot vērā, ka pasākumi šo korupcijas veidu novēršanai ir atšķirīgi, kā arī to, ka Valsts pārvaldes politikas attīstības pamatnostādnes 2008.-2013.gadam skaidri iezīmē problēmas tieši institūciju iekšienē jeb administratīvajā līmenī, šajā koncepcijā runāts galvenokārt par administratīvo korupciju, tās cēloņiem, sekām un pasākumiem tās novēršanai. Koncepcija vērsta uz problēmām, kas saistās ar iekšējās kontroles nodrošināšanu kontrolējošās institūcijās, dažādas inspekcijas un dienesti, kā arī uz problēmām, kas izriet no valsts pārvaldē strādājošo atlīdzības sistēmas un tās reformām tieši korupcijas risku kontekstā.

Līdz ar to iestāžu loks, uz ko vērsta uzmanība šajā koncepcijā ir uzraudzības un kontroles funkciju īstenojošās institūcijas, piemēram, dažādas inspekcijas un dienesti, kā arī tās, kas rīkojas ar mantu un lieliem finanšu līdzekļiem, piemēram, apsaimnieko īpašumus, pārvalda Eiropas Savienības fondus, pārdala dotācijas u.tml., kas ir plašāk par iestādes mantas un finanšu līdzekļu pārvaldīšanu pašu vajadzībām, savu funkciju nodrošināšanai.

<sup>3</sup> Kārkliņa, R., Korupcija postkomunisma valstīs, 2006

<sup>4</sup> Eiropas Padome, Civiltiesību pretkorupcijas konvencija (2.pants), 1999, Strasbūra

Koncepcijas **mērķis** — rast risinājumus, lai mazinātu radītos korupcijas riskus valsts pārvaldes iestādēs un pašvaldībās.

Koncepcijas **uzdevums** ir identificēt izplatītākos korupcijas riskus valsts pārvaldē un pašvaldībās un piedāvāt visās institūcijās veicamus korupcijas risku novēršanas pasākumus korupcijas iespēju mazināšanai, identificējot:

- korupcijas riskus un to apstākļus (faktorus) – kā var izpausties koruptīva darbība;
- to cēloņus, iemeslus, kāpēc tā var notikt (procesuālie, personīgie);
- korupcijas risku novēršanas (pretkorupcijas) pasākumus (uzraudzība, finansējums, prioritātes).

# 1. Konceptijas tapšanā izmantotie materiāli un avoti

Konceptijas izstrādes gaitā tika aptaujāti valsts un pašvaldību institūciju vadītāji, pieredzējuši valsts pārvaldes darbinieki personāla, iekšējās kontroles un pārvaldes reformu jautājumos. Interviju uzdevums bija apzināt speciālistu viedokļus par esošajām problēmām un iespējām pilnveidot iekšējās kontroles sistēmas. Intervijas veiktas 2009. un 2010. gadā.

Korupcijas izpausmes un ar tām saistītā problemātika noskaidrota arī, apkopojot secinājumus no Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja veiktajām pārbaudēm un izmeklētajām krimināllietām. Izmantoti arī Centrālās statistikas pārvaldes, citu ministriju, Valsts kancelejas sagatavoto pārskatu informācija, starptautisko un nevalstisko organizāciju analītiskie pētījumi.

3.pielikumā ietvertā noteikumu projekta izstrādē izmantota Vācijas Federatīvās Republikas Iekšlietu ministrijas 2004.gada 30.jūnija Direktīvu par korupcijas novēršanu valsts pārvaldē (*Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung*).

## 2. Sasaiste ar citiem plānošanas dokumentiem

Latvijas Nacionālajā attīstības plānā noteikts rīcības virziens novērst korupciju publiskās pārvaldes institūcijās, norādot, ka „jāpaaugstina valsts pārvaldes institūciju darboties spēja un iedzīvotāju uzticēšanās publiskās pārvaldes institūcijām, mazinot un novēršot korupcijas iespējas un veicinot sadarbību starp politisko un administratīvo pārvaldes līmeni, kā arī uzlabojot valsts pārvaldes efektivitāti”.

Ņemot vērā, ka efektīva valsts pārvalde darbojas tiesiski, ir atvērta un atbildīga, jāmin arī **Latvijas stratēģiskās attīstības plāns** (Ministru kabineta 2010.gada 9.aprīļa rīkojums Nr.203), kas netieši saistāms arī ar korupcijas risku novēršanu. Tas noteic, ka, „lai atjaunotu iedzīvotāju uzticību publiskās pārvaldes institūcijām, tādējādi sekmējot politisko lēmumu pieņemšanas un rīcībpolitiku īstenošanas procesu, jāpaaugstina publiskās pārvaldes efektivitāte, koncentrējot tās darbību un optimizējot veicamās funkcijas”.

Koncepcijā ņemti vērā arī **Korupcijas novēršanas un apkarošanas pamatnostādnes 2009.-2013.gadam** un **Korupcijas novēršanas un apkarošanas programmas 2009.-2013.gadam** piedāvātie risinājumi, tos nedublējot, drīzāk pievēršoties jautājumiem, kas aktualizējušies ekonomiskās lejupslīdes laikā.

Īpaša nozīme iekšējās kontroles kontekstā piešķirta Finanšu ministrijas izstrādātajā „**Pasākumu plānā iekšējā audita sistēmas pilnveidošanai**” (Ministru kabineta 2010.gada 24.februāra rīk. Nr. 114), kurā secināts, ka „ekonomiskās krīzes apstākļos, kad tiek samazināts finansējums, reorganizētas institūcijas un samazināts darbinieku skaits, pastāv būtiski riski. Arvien biežāk Latvijas informatīvajā telpā parādās informācija, kas saistīta ar trūkumiem institūciju iekšējā kontrolē, t.sk., materiālo vērtību uzskaitē, Eiropas Savienības fondu apguvē, iepirkumu un nodarbinātības jomā.”

## 3. Korupcijas izplatību ietekmējošie apstākļi Latvijā un to raksturojums

Korupcijas risku mazināšana ir saistīta ar valstī pastāvošajiem apstākļiem un dažāda rakstura priekšnoteikumiem, atsevišķus no kuriem nav iespējams ietekmēt īstermiņā, realizējot noteiktu valsts pārvaldes politiku. Šos apstākļus var nosacīti iedalīt četrās grupās:

1. **Sociālekonomiskie apstākļi**
2. **Politiskie apstākļi**
3. **Funkcionālie apstākļi**
4. **Vispārējā attieksme pret korupciju**

Turpmāk koncepcijā sīkāk aprakstīts katra no šīm grupām, sniedzot pamatojumu un piemērus to ietekmei uz valsts pārvaldi un amatpersonu rīcību.

Informācija sniedz priekšstatu par apstākļiem, kas ietekmē korupcijas izplatību kopumā, kas rada vidi koruptīvām darbībām, ietekmē iedzīvotāju attieksmi pret korupciju un iezīmē plašāku fonu un kontekstu amatpersonu darbībai.

### 3.1. Sociālekonomiskie apstākļi

Sociāli ekonomiskā situācija – iztikas līdzekļu trūkums (dzīves līmeņa pazemināšanās), kopumā veicina korupcijas izplatīšanās tendenci.

#### 3.1.1. Ekonomiskā lejupslīde, dzīves līmeņa pasliktināšanās un nevienlīdzības pieaugums

Latvijā pieaug sociālā nevienlīdzība<sup>5</sup>, savukārt „ienākumu nevienlīdzība ne vien palielina iespējas rīkoties negodprātīgi, bet arī ietekmē sabiedrības priekšstatus un normas par korupciju, veidojot sava veida apburto loku. Valstīs, kur ir lielāka nevienlīdzība, drīzāk valda uzskats, ka pie labklājības var nonākt, nevis, balstoties uz labu izglītību un pieredzi, bet gan koruptīvā veidā. Uzskats, ka politiskās institūcijas var darboties atsevišķu privātu interešu labā, veicina sabiedrības

<sup>5</sup> Atbilstoši Centrālās Statistikas pārvaldes datiem, Džini koeficients, ko izmanto dažādu sociālo slāņu nevienlīdzības un materiālās labklājības noslāņošanās novērtēšanām Latvijā ir visaugstākais Eiropā.



neuzticēšanos. Līdz ar to iedzīvotāji tiecas attaisnot kukuļņemšanu un krāpšanos ar nodokļiem.”<sup>6</sup>

Grūtie ekonomiskie apstākļi kontekstā ar plašsaziņas līdzekļos regulāri pausto kritiku par valsts institūciju darbu daļai sabiedrības rada neticību publiskās pārvaldes godprātīgiem mērķiem, ētikas principu nozīmei un neuzticību institūcijām kopumā.

Pārmaiņas skar arī uzņēmējus, tiem nācies atlaist darbiniekus, tiem uzkrājas nenomaksātie rēķini un nodokļi, iegūt tiesības slēgt iepirkuma līgumu kļūst par uzņēmuma dzīvotspējas jautājumu. Piemēram, „Lursoft” pētījums par uzņēmumu finanšu rādītājiem 2009.gadā<sup>7</sup> liecina, ka, salīdzinot ar 2008.gadu, 2009.gadā vidējais apgrozījums uz vienu uzņēmumu samazinājies par 44,38%, bet to vidējā peļņa pēc nodokļu nomaksas gada laikā sarukusi par 9 997,42 latiem. Ja vēl 2008.gadā pārskata gadu uzņēmumi noslēguši vidēji ar 3 825,35 latu lielu peļņu, tad pērn pēc nodokļu nomaksas vidējie zaudējumi uz vienu uzņēmumu sastādījuši 6 172,42 latus. Ar zaudējumiem uzņēmumi strādājuši vēl tikai 1996.gadā. Tiesa gan, salīdzinot ar 1996.gadu, pērn vidējie zaudējumi uz vienu uzņēmumu bijuši 9,5 reizes lielāki. Līdz ar to saasinātā konkurences cīņā uzņēmēji var izvēlēties arī prettiesiskus rīcības veidus, piemēram, kukuļdošanu, lai nodrošinātu iespējas slēgt līgumus par preču un pakalpojumu piegādi iestādes vajadzībām.

### 3.1.2. Bezdarba ietekme uz korupciju

Dati par bezdarbnieku skaita izmaiņām pēdējos gados redzami 1.tabulā.

1. tabula.

	Bezdarbnieku skaits
2007	52 321
2008	76 435
2009	179 235

Nodarbinātības valsts aģentūras un Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras dati.

Situācija sākusi nedaudz mainīties tikai pēdējos mēnešos, vēl 2010. gada jūlijā bezdarbnieku skaits bija 173 301, kas ir 15,3% no nodarbinātajiem.

<sup>6</sup> Uslander, M. E., Brown, M. Inequality, Trust and Civic Engagement. American Politics Research. Vol. 33. No. 6 (2005), 869. lpp. Citēts pēc „Korupcijas °C. Pārskats par korupciju un pretkorupcijas politiku Latvijā. 2009. gada otrais pusgads”, Providus, 2009

<sup>7</sup> <http://www.lursoft.lv/press/2010/05/24/Lursoft-petijums-par-uznemumu-finansu-raditajiem-2009gada>

Bezdarba pieauguma dēļ darbs publiskajā sektorā daļai sabiedrības šķiet arvien vērtīgāks; palielinājusies pretendentu konkurence uz brīvajiem amatiem valsts pārvaldē. Tas ietekmē arī korupcijas novēršanu, jo cilvēki kļūst piesardzīgāki, lai nepieļautu pārkāpumus un netiktu atbrīvoti no darba.

Runājot konkrēti par publiskajā sektorā nodarbināto skaitu, Centrālās statistikas pārvaldes dati par nodarbinātajiem iedzīvotājiem sadalījumā pa ekonomiskās darbības veidiem 2008.-2009.g. liecina par ievērojamu publiskā sektorā nodarbināto skaita samazināšanos laika posmā no 2008.gada līdz 2009.gadam. (Sk. 2. tabulu.)

2.tabula.

NODARBINĀTIE IEDZĪVOTĀJI SADALĪJUMĀ PA EKONOMISKĀS DARBĪBAS VEIDIEM 2008.-2009.G.		
	Skaits (tūkst.)	
	2008	2009
Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	86.6	78.2
Izglītība	90.4	88.2
Veselība un sociālā aprūpe	54.7	53.5

Arī Valsts ieņēmumu dienesta dati par kopējo valsts amatpersonu skaitu valstī liecina par strauju šo personu skaita samazināšanos. Ja 2008.gada 31.decembrī valstī reģistrētas 72 722 valsts amatpersonas, tad 2010. gada aprīlī to skaits bija samazinājies līdz 58 439.

Publiskajā pārvaldē nodarbināto personu skaita samazinājumam ir divējāda ietekme. Pirmkārt, papildus ekonomiskajam efektam ir konstatējams, ka, iespējams, no amata ir atbrīvotas personas, kuru darbībā ir konstatēti dažādi pārkāpumi.

Otrkārt, tas arī rada papildu spiedienu uz iestāžu vadītājiem un personām, kas nodarbojas ar personāla atlasīšanu, jo pieprasījums pēc nedaudzajām esošajām vakancēm ir ļoti liels. Šim aspektam ir arī negatīvā puse: KNAB redzeslokā ir nonākuši gadījumi, kad institūciju vadītāji iekārto darbā radniekus, tiek fiktīvi nodarbinātas personas un netiek kontrolēta rīcība ar budžeta līdzekļiem. To apstiprina arī 2009.gadā veiktās socioloģiskās aptaujas<sup>8</sup> dati. Proti, **14,5%** respondentu 2009.gada beigās norādījuši, ka labi apmaksātā **darbā** valsts vai pašvaldību iestādē tiek **pieņemts ar priekšnieku saistīts** cilvēks (2007. – 6,1% / 2005. – 10,5%).

<sup>8</sup> "Attieksme pret korupciju Latvijā", SKDS, *Sabiedrība par atklātību – Delna*. 2009

### 3.2. Politiskie apstākļi

Politiskie apstākļi un dažādu būtisku lēmumu pieņemšana augstākajā līmenī ietekmē ne tikai priekšstatu par korupcijas izplatību, bet arī atstāj iespaidu uz valsts pārvaldes iestādēm un pašvaldībām, to iekšējo ētisko mikroklimatu un organizāciju kultūru.

Politiskajā līmenī kopumā Latvijā vērojamas vairākas problēmas:

- Salīdzinoši stingrs normatīvais regulējums, skaidras normatīvo aktu prasības, tomēr atsevišķi būtiski normatīvie akti, kuros nepieciešami papildus regulējums, ilgstoši netiek iekļauti lēmējvaras darba kārtībā un atbalstīti
- Politiskās varas pārstāvju uzstādījumi – politiķi, pār kuru darbību krīt korupcijas aizdomu ēna, netiek nosodīti
- Korupcijas apkarošana nav daudzu politisko partiju izvirzīts mērķis (nemaz nerunājot par ētisko pašregulāciju)

Plašsaziņas līdzekļos bieži parādās publikācijas par aizdomām par patronāžu – gan attiecībā uz finansējuma pārdali pašvaldībām vai nevalstiskajam sektoram, vai ieceļot labi apmaksātos un atbildīgos amatos sev vēlamus cilvēkus, vai izteikti atbalstot kādu konkrētu uzņēmējdarbības veidu vai uzņēmumu. Šī neētiskā parādība Latvijā nav tiesiski ierobežota.

Politiskās nesaskaņas un politiskā līmeņa problēmu risināšana administratīvajā līmenī rada arī zaudējumus valsts budžetā. Piemēram, atlaižot politiski „neērtu” darbinieku no amata un pēc tam iesaistoties gadiem ilgā tiesvedībā, kā rezultātā atlaistajam darbiniekam nodarīto kaitējumu sedz attiecīgā iestāde, nevis amatpersona, kas uzstājusi uz noteikta veida lēmumu.

Augstākā līmeņa korupciju mēdz dēvēt par „valsts sagrābšanu”, kas izpaužas kā prettiesiskas darbības, lai radītu un nodrošinātu privilēģijas, priekšrocības vai materiālu labumu atsevišķām privātpersonām vai ekonomiskām grupām. Tipiskākās izpausmes ir prettiesiski maksājumi parlamentāriešiem, lai ietekmētu viņu balsojumu, politiskajām partijām, lai ietekmētu viņu rīcību pārvaldē, izpildvaras amatpersonām, lai ietekmētu valdības izdoto noteikumu saturu, tiesnešiem, lai ietekmētu tiesas spriedumu, centrālās bankas (citu regulatoru, tiesību aizsardzības iestāžu) amatpersonām, lai ietekmētu to politiku un lēmumus.

Valsts sagrābšana ir saistīta arī ar patronāžu (atbalstītāju iecelšana vadošos izpildvaras amatos) un mediju brīvības ierobežošanu. Atsevišķas no šīm pazīmēm ir raksturīgas arī Latvijas politiskajai videi un agrāk

Latvija dažādos avotos tiek novērtēta ar salīdzinošu augstu valsts sagrābšanas risku<sup>9</sup>.

Arī citi rādītāji norāda uz šo problēmu. Piemēram, sabiedrības neuzticēšanās politiķiem var būt saistāma ar augstākminētajiem politiskajiem apstākļiem. Proti, Latvija Pasaules konkurētspējas ziņojumā<sup>10</sup> ierindojas 119. vietā no 139 valstīm pēc respondentu atbildēm par uzticību politiķiem — no 7 punktiem, Latvija novērtēta ar 1.9. Arī patronāža lēmumu pieņemšanā ir izplatīta samērā plaši — Latvija ierindojas 104.vietā no 139 valstīm un ir novērtēta ar 2,6 punktiem no 7. (Igaunijai 36. vieta un 3.8 punkti, Lietuvai 54.vieta un 3.3. punkti.) Visbeidzot atklātība politikas veidošanas procesā arī novērtēta zem vidējā starp 139 valstīm. Latvija ieņem 77.vietu, un šis jautājums novērtēts ar 4.2, kamēr Igaunija ir 14. vietā ar 5.4 punktiem un Lietuva ir 45.vietā ar 4.6 punktiem, kas ir virs vidējā rādītāja (4.4. punkti)).

### 3.3. Funkcionālie apstākļi

Korupcijas pētnieks R.Klitgārds (*Klitgaard*) skaidro korupcijas rašanās neizbēgamību publiskajā pārvaldē, ņemot vērā divus faktoros. Pirmkārt, valsts varas monopolu, kas nosaka to, ka noteikta veida jautājumus neizbēgami ir jārisina tikai vienā institūcijā pie, iespējams, vienas noteiktas amatpersonas. Konkurences trūkums un tas, ka bieži vien pati institūcija rada lēmumu pieņemšanas noteikumus, kas ir izdevīgāki birokrātiem, nevis klientiem, valsts amatpersonām piešķirot gandrīz absolūtu varu. Otrkārt, jāņem vērā t.s. priekšnieka/izpildītāja problēma (*principal-agent problem*). Proti, tikai izpildītājs precīzi pārzina amata pienākumu izpildes nianse un pastāvošās prettiesiskas rīcības iespējas, kamēr augstākstāvošā amatpersona var nebūt pilnībā informēta par visām padotā darbībām. Līdz ar to vadītāja uzdevums – atrast optimālu līdzsvaru starp prettiesiskas rīcības risku izmaksām un kontroles izmaksām, kļūst ļoti sarežģīts.<sup>11</sup>

Kontekstā ar priekšnieka/izpildītāja problēmu, jāņem vērā tas, ka Latvijai raksturīga izteikti vertikāla valsts institūciju un pašvaldību iekšējā hierarhija, kad darbinieki katrs specializējas ļoti šaurā jautājumu lokā, nav izteikta horizontālā komunikācija un sadarbība un līdz ar to tiek mazināta arī iekšējā konkurence un rodas korupcijas riski. Uz vadītāja varas un atbildības centralizāciju jebkurā institūcijas darbības aspektā tika

<sup>9</sup> World Bank report: *Anticorruption in Transition2. Corruption in Enterprise - State interactions in Europe and Central Asia, 1999-2002*

<sup>10</sup> The Global Competitiveness Report, 2010-2011

<sup>11</sup> Klitgaard, R. *Controlling Corruption*, 1988

norādīts arī veiktajās intervijās. Līdz ar to ir apgrūtināta padotībā esošas amatpersonas atbildības pierādīšana.

Korupcijas rašanās iespējas ir atkarīgas no personas funkcionālajiem pienākumiem un dažādo ieinteresēto pušu iespējām un vajadzības ietekmēt risināmā jautājuma gaitu.

**Korupcijas riskam visvairāk ir pakļauti tie amati,** kuros var rasties situācija, ka tiks piedāvāts vai pieprasīts kukulis vai arī amatpersona var izmantot savu dienesta stāvokli savtīgos nolūkos. Lielāka varbūtība, ka var notikt koruptīvi noziedzīgi nodarījumi, ir apstākļos, kad:

- a) personām, pildot savus pienākumus, ir iespēja rīkoties vienpersoniski;
- b) atbildīgajām amatpersonām ir piešķirta plaša rīcības brīvība, ko neierobežo vai tikai formāli ierobežo normatīvie akti;
- c) nepastāv stingri amatpersonu rīcības kontroles un uzraudzības mehānismi, t.sk. personas, kas strādā dienestā ilgstošu laiku korupcijas riskam pakļautos amatos, saskaras ar rutīnu un netiek rotētas;
- d) nav iespējams nodrošināt lēmumu pieņemšanas procesa atklātību valsts noslēpuma vai ierobežotas pieejamības informācijas aizsardzības prasību dēļ;
- e) dažādu apstākļu dēļ ir ierobežotas iespējas saukt amatpersonu pie atbildības un rodas nesodāmības apziņa;
- f) institūcijā pastāvošās ētiskās vides jeb organizācijas kultūras elementi nav tādas vērtības un normas, kas izslēdz prettiesisku vai neētisku rīcību.

Funkcijas, kurās korupcijas riska iespēja ir vislielākā:

- uzraudzības vai kontroles funkcija;
- rīcība ar finanšu līdzekļiem un mantu;
- citām personām saistošu lēmumu pieņemšana (administratīvie akti, procesuālie lēmumi, personāla atlase un vadība u.c.);
- izmeklēšanas un sodīšanas pilnvaras;
- rīcība ar ierobežotas pieejamības informāciju;
- normatīvo aktu projektu izstrāde un pieņemšana.

Korupcijas riska funkciju izpildē risks vēl vairāk palielinās, kad amats ir saistīts ar šādām darbībām:

- tiešs kontakts ar privāto sektoru, it īpaši komercsabiedrību darbības uzraudzība un kontrole;
- tiesības pieņemt lēmumus tiesībaizsardzības iestādēs;
- lielu materiālu vērtību (piemēram, budžeta) kontrole;

- likumu un citu normatīvo aktu izstrāde attiecībā uz privāto sektoru;
- ar privatizāciju saistītu jautājumu risināšana;
- personāla vadība, atalgojuma jautājumi;
- darbs ar valsts noslēpuma vai ierobežotas pieejamības informāciju;
- publisko iepirkumu sfēra;
- atļauju, licenču un citu priekšrocību administrēšana;
- darbs ar finanšu sistēmām un subsīdijas;
- darbības ar skaidru naudu;
- nodokļu administrācija un muita.

Tādējādi, vērtējot korupcijas riskus, ir jāsaprot, ka dažas funkcijas un veicamie amata pienākumi saistās ar lielāku, citi ar mazāku korupcijas risku, balstoties uz funkcijas saturu un veicamajiem pienākumiem, ne tikai ekonomiskiem apstākļiem un personīgajiem apsvērumiem.

### 3.4. Vispārējā attieksme pret korupciju

Korupcijas novēršanā un īpaši sabiedrībai, piedzīvojot ekonomiskas pārmaiņas, ir būtiski analizēt arī vispārējo attieksmi pret korupciju, jo tā norāda uz sabiedrības gatavību iesaistīties koruptīvos darījumos, gatavību pieņemt korupciju kā „spēles noteikumus”.

*Transparency International* Korupcijas uztveres indekss – attiecībā uz Latviju nedaudz pasliktinās, lai arī piederam pie valstīm, kam ir salīdzinoši apmierinošs korupcijas līmenis. Vērtējot 10 ballu skalā, kur „0” ir maksimālais korumpētības līmenis, 2009.gadā Latvijai bija 4,5 balles (56.vieta no 180), 2008 – 5 (52.vieta no 180), 2007 – 4,8 (51.vieta no 179).

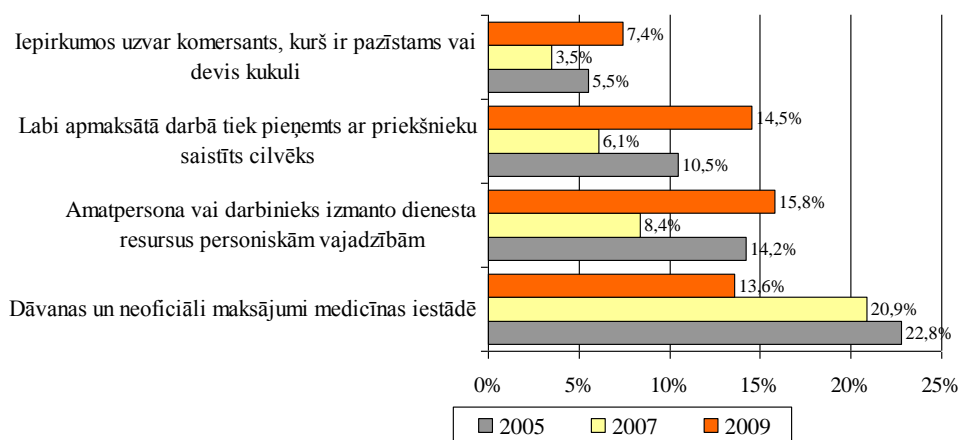
Pēdējā sabiedriskās domas aptauja<sup>12</sup> par attieksmi pret korupciju un tās izplatību Latvijā iezīmē nelielu situācijas uzlabošanu zema līmeņa jeb administratīvās korupcijas izplatībā atsevišķās jomās un 58,4% no respondentiem norāda, ka nav saskārušies ar korupciju pēdējā gada laikā (2007. – 57,8 % / 2005. – 52,4 %). Par aptuveni 7% retāk nekā 2007.gadā, jeb 13,6% gadījumos atklāta informācija, ka medicīnas darbinieks ir pieņēmis neoficiālu maksājumu (2007. – 20,9 % / 2005. – 22,9 %).

<sup>12</sup> "Attieksme pret korupciju Latvijā", SKDS, *Sabiedrība par atklātību – Delna*. 2009

Turklāt daudzās jomās izplatītāka par administratīvo jeb situatīvo korupciju ir piešķirtā amata statusa doto iespēju savtīga izmantošana, ko nav iespējams kompensēt ar racionālu atlīdzības paaugstināšanu. Ekonomiskās krīzes apstākļos aptaujas dati uzrāda korupcijas izplatības pieaugumu tādās jomās, kur iespējama savtīga labuma gūšana, piemēram, **15,8%** respondentu piekrīt apgalvojumam, ka iestādes vadītājs atrodas **interesešu konfliktā** (2007. – 6,3% / 2005. – 5,0%); **14,5%**, ka labi apmaksātā **darbā** valsts vai pašvaldību iestādē tiek **pieņemts ar priekšnieku saistīts** cilvēks (2007. – 6,1% / 2005. – 10,5%), **15,8%**, ka iestādes darbinieks **personiskām vajadzībām izmanto** dienesta auto, resursus, aprīkojumu, iekārtas (2007. – 8,4% / 2005. – 14,2%), iepirkumu veikšanā uzvar ar iestādes vadītāju saistīts cilvēks (Sk.1.attēlu.). Šāda veida pārkāpumu skaita pieaugums ir saistīts ar komersantu ierobežotajām tirgus iespējām krīzes apstākļos un vienīgo iespēju nodrošināt savam biznesam pasūtījumus sadarbībā ar publiskās varas institūcijām, tai skaitā valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībām.

1.attēls.

### Respondentu atbilžu salīdzinājums par personisku saskarsmi ar dažādiem korupcijas veidiem 2005.-2009.gadā



Tomēr tolerance pret korupciju nemazinās, bet pieaug atsevišķās sabiedrības grupās. 2009.gada novembrī veiktajā Latvijas iedzīvotāju aptaujā "Attieksme pret korupciju Latvijā"<sup>13</sup>, uz jautājumu, "Vai Jūs personiski esat gatavs dot kukuli valsts amatpersonai, ja tas būtu būtiski Jūsu vai Jūsu radnieku interesēs un problēma tiktu atrisināta?" 11,5% atbild apstiprinoši, 20,6% atbild "vairāk jā nekā nē", t.i. gandrīz trešdaļa iedzīvotāju ir pozitīva attieksme pret personisku jautājumu risināšanu ar kukuļdošanas palīdzību.

<sup>13</sup> "Attieksme pret korupciju Latvijā", SKDS, *Sabiedrība par atklātību – Delna*. 2009

Vislielākais pārlicinoši apstiprinošo atbilžu īpatsvars bija vecuma grupā no 18- 24.g. (17,6%) un 25-34 (15,7%). Salīdzinājumam 2007. gadā šajās vecuma grupās apstiprinoši atbildēja tikai attiecīgi 7.9% un 6.2% respondentu. Tādējādi redzams, ka vairāk kā divkārtšojusies iecietība pret korupciju jauniešu vidū.

2009.gadā atbilde "jā" uz iepriekšminēto jautājumu visizplatītākā bijusi respondentiem ar augstiem ienākumiem, Rīgā, Pierīgā un Zemgalē. Ļoti straujš kāpums, salīdzinot ar 2007.gadu bijis Zemgales reģionā (no 1.4% uz12,2%)

Salīdzinot 2009. un 2007.gada datus, redzams, ka pieaudzis to iedzīvotāju skaits, kas atbild apstiprinoši (2007.gadā 7,8%, 2009.gadā 11,5%), tomēr par vairāk nekā 10% samazinājies to personu skaits, kas atbildējuši "vairāk jā nekā nē" (2007.gadā 31,6%, 2009.gadā 20,6%), tātad var secināt, ka daļa ir kļuvuši pārlicinātāki un vairs nešaubās par to, ka ir gatavi izvēlēties negodīgus līdzekļus savu problēmu risināšanā, kamēr vēl citi drīzāk ir pret kukuļdošanu kā savu interešu aizstāvības līdzekli. Tātad kopā kumulatīvais rādītājs („jā” un „vairāk jā nekā nē”) ir samazinājies no 39,4% 2007.gadā uz 31,1 % 2009.gadā.

## **4. Konceptijā risināmo problēmu formulējums un izklāsts**

Problēmas korupcijas novēršanas un apkarošanas jomā ir tikpat daudzveidīgas kā korupcijas rašanās apstākļi un cēloņi. Turpmāk aprakstītas būtiskas problēmas korupcijas risku mazināšanas kontekstā, kas īpaši aktualizējušās ekonomiskās lejupslīdes laikā. Viens no būtiskākajiem korupcijas cēloņiem ir koruptīvas rīcības ekonomiskais izdevīgums gan kukuļdevējam, gan kukuļņēmējam. Tāpēc apstākļos, kad sabiedrībai un tautsaimniecībai ir nācies piedzīvot ekonomisko lejupslīdi, saasinās problēmas saistībā ar korupciju.

Šī koncepcija risina tikai pēdējā laikā aktualizējušās problēmas, kas līdz šim nav skartas politikas plānošanas dokumentos. Jāņem vērā, ka darbību turpina Korupcijas novēršanas un apkarošanas pamatnostādnes un programma 2009.-2013.gadam.



## 4.1. Publiskajā pārvaldē nodarbināto atlīdzības un piešķirto pilnvaru nesamērīgums

Korupcijas pētnieki ir konstatējuši, ka vēlme pieņemt prettiesiskus maksājumus var rasties arī kritiski zema atalgojuma apstākļos, kad amatpersonai nav iespējams nodrošināt sevi un savu ģimeni ar pietiekošiem iztikas līdzekļiem. Ja valsts varu realizējošu amatpersonu amati tiek apmaksāti ievērojami sliktāk nekā līdzīgas vai zemākas kvalifikācijas darbi privātajā sektorā, tad amatpersona jūtas pazemota, nenovērtēta un viņa neuzskata, ka kukuļa pieņemšana būtu morāli nepieņemama darbība<sup>14</sup>.

Publiskajā pārvaldē 2008. un 2009.gadā nodarbināto atalgojuma piespiedu samazinājums, kas atsevišķās institūcijās sasniedza pat 30 – 40 % no līdzšinējā atalgojuma, iepretim amatpersonai uzticētās varas apjomam rada īpaši augstu korupcijas risku situāciju.

Šobrīd Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums paredz vienotu darba samaksas sistēmu valstī. Tomēr samazinātā valsts budžeta finansējuma apstākļos ievērojamam skaitam korupcijas riskam pakļautos amatos strādājošām valsts amatpersonām, kas bieži vien realizē uzraudzības, kontroles vai sodīšanas funkcijas arī vienpersoniski, ir tik zems atalgojums, kas ir nepietiekams pat visu mājsaimniecības komunālo maksājumu un pilnvērtīga uztura apmaksai sev un saviem ģimenes locekļiem. Jāņem vērā, ka šobrīd Latvijā strādājošajām amatpersonām nav paredzēts, ka atlīdzības noteikšanā tiek ņemts vērā amata pienākumu pildīšanā iespējamā korupcijas riska faktora lielums.

Ja valsts varu realizējošu amatpersonu amati tiek apmaksāti ievērojami sliktāk nekā līdzīgas vai zemākas kvalifikācijas darbi privātajā sektorā vai arī tad, ja atalgojums ir nepietiekams iztikas nodrošināšanai, tad amatpersona jūtas pazemota, nenovērtēta un viņa neuzskata, ka kukuļa pieņemšana būtu morāli nepieņemama darbība<sup>15</sup>. Šāda situācija ir labvēlīga augsne korupcijas attīstībai. Tādi papildus apstākļi kā augsta personāla mainība zemā darba samaksas līmeņa dēļ un iespēja piesaistīt tikai mazkvalificētu darbaspēku veicina personāla demotivāciju un ievērojami pasliktina organizācijas kultūru un ētisko mikroklimatu. Atalgojuma ierobežojumi aptur vēlmi pilnveidot savu profesionalitāti un ilgtermiņā veidot savu karjeru šajā institūcijā, kas savukārt apdraud darba kvalitāti.

---

<sup>14</sup> Rose-Ackerman (1975)

<sup>15</sup> Rose-Ackerman (1999)

Ar zemu valsts amatpersonu atalgojumu darbā publiskās pārvaldes iestādēs ir iespējams piesaistīt tikai mazāk kvalificētu, nekompetentāku, citā darbavietā papildus nodarbinātu vai bieži vien, iespējams, pat negodprātīgāku darbaspēku, kas uzsāk darbu institūcijā jau rēķinoties ar iespēju gūt papildus ienākumus no kukuļiem vai blakus darba.<sup>16</sup>

Turklāt ir jāņem vērā ne tikai personas ienākumi, bet arī tās parādsaistības. Pētījumos<sup>17</sup> ir norādīts, ka parādsaistību apmēram kā atsevišķam faktoram ir būtiska ietekme uz korupcijas risku rašanos. Būtiska loma ir amatpersonas ikmēneša izdevumu apmēram, it īpaši mājsaimniecības parādu nastai. Acīmredzama nosliece uz koruptīvu rīcību vairāk bija raksturīga tām amatpersonām, kuru mājsaimniecībām kā papildus maksājumu slogs bija parādsaistības, kas pārsniedza 40-50% no mājsaimniecības ikmēneša ienākumiem. Arī izšķērdīgs dzīvesveids un lieli izdevumi iezīmēja tendenci uz koruptīvu rīcību. Par to, ka lieli izdevumi veicina noslieci uz koruptīvām darbībām konstatēts arī citos pētījumos<sup>18</sup>. Ņemot vērā, ka pētījumi liecina, ka tieši lielas parādsaistības rada lielāku korupcijas risku nekā citi individuālie riska faktori, institūcijām ir jāidentificē katras amatpersonas ikmēneša parādsaistību apmērs un attiecīgām amatpersonām jānodrošina pastiprināta kontrole un uzraudzība.

Vienotā atalgojuma sistēma paredz amatu klasificēšanu saimēs, apakšsaimēs un līmeņos, atbilstoši kuriem tiek noteikta mēnešalgu grupa, balstoties uz ko tālāk, izvērtējot darbinieka sniegumu un valsts pārvaldē nostrādāto laiku (jeb nosakot kvalifikācijas pakāpi), tiek noteikta atalgojuma minimālā un maksimālā robeža. Atbilstoši Valsts pārvaldes un pašvaldību institūciju amatu katalogam (2010.gada 1.jūnija Ministru kabineta noteikumi Nr. 500), 26.saimē ietilpst amati, kurus kategorizē kā „Kontrole un uzraudzība”. Šai saimei ir 3 apakšsaimes, attiecīgi – 26.1. „Iestāžu un amatpersonu kontrole”, 26.2. „Muita un muitas kontrole” un 26.3. „Privātpersonu kontrole”. Tātad tie ir amati, kuru pildīšanā ietilpstošās funkcijas tiek saistītas ar paaugstinātu korupcijas risku. Pārskatu par mēnešalgu grupām, kuras saistāmas ar šīs saimes amatiem, var redzēt 3. tabulā.

<sup>16</sup> Ekonomiskās recesijas kontekstā palielinoties konkurencei uz darba vietām publiskajā sektorā, sākotnēji ir iespējams atlasīt (saglabāt amatā darbinieku skaita mazināšanas ietvaros) godprātīgākos pretendentes; esošie darbinieki pēc iespējas izvairās no rīcības, kas varētu veicināt darba zaudēšanu. Tomēr tā ir īstermiņa ietekme, jo bailes zaudēt darbu ar laiku kļūs par mazāk nozīmīgu faktoru nekā iztikas līdzekļu trūkums neadekvāta atalgojuma dēļ.

<sup>17</sup> Jarita Duasa „Tendency of corruption and its determinants among public servants: A case study on Malaysia”, Munich, 2008, [http://mpr.ub.uni-muenchen.de/11562/1/MPRA\\_paper\\_11562.pdf](http://mpr.ub.uni-muenchen.de/11562/1/MPRA_paper_11562.pdf)

<sup>18</sup> Rijkkeghem C.V. and Weder B. (2001), ‘Bureaucratic corruption and the rate of temptation: do wages in the civil service affect corruption, and by how much?’ In *Journal of Development Economics*, Vol.65, (307-331)

3.tabula.

Amatu saimes (apakšsaimes)		Mēnešalgu grupas un atbilstošie līmeņi																	
nr.	Kontrole un uzraudzība:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13 A	13 A	14 A	14	15	16
26.1	Iestāžu un amatpersonu kontrole						I		II	III		IV	V		VI				
26.2	Muita un muitas kontrole					I		II	III		IV	V							
26.3	Privātpersonu kontrole					I		II		III		IV	V		VI A		VI B		

Savukārt attiecīgajām mēnešalgām atbilstošo atalgojuma minimālo un maksimālo apjomu (atkarībā no kvalifikācijas pakāpes), var aplūkot 4. tabulā.

4.tabula.

Mēnešalgu grupa	1.kvalifikācijas pakāpes zemākais līmums	6.kvalifikācijas pakāpes augstākais līmums
<b>14</b>		1 591
<b>14A</b>		1 591
<b>13</b>	762	1 347
<b>13A</b>	463	1 347
<b>12</b>	654	1 157
<b>11</b>	515	971
<b>10</b>	467	825
<b>9</b>	394	698
<b>8</b>	347	614
<b>7</b>	298	527
<b>6</b>	264	467
<b>5</b>	236	403

Lai varētu novērtēt piešķirtās diskrecionārās varas samērojamību ar saņemamo atalgojumu, ir apkopota informācija atbilstoši institūciju publicētajai informācijai par nodarbināto atalgojumu (26.saimes apakšsaimēs), kā arī Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa normām, kurās nosaukta administratīvo lietu piekritība pēc institūcijām, kā arī soda uzlikšanas pilnvaru sadalījums. Šo informāciju sk. pielikumā. Ņemot vērā to, ka uz pašvaldībām tiek attiecināta tikai mēnešalgu grupas augšējā robeža, pārējo atstājot katras pašvaldības ziņā, tabulā nav iekļauti dati par pašvaldību amatpersonām.

Lai arī vairumā gadījumu LAPK nošķir pilnvaras atkarībā no piemērotā soda apmēra, tomēr administratīvo pārkāpumu protokolus sastāda (vai dažādu iemeslu dēļ pretēji – nesastāda) tieši tie cilvēki, kuru amati ietilpst aplūkotajā amatu saimē.

Pielikumā uzskatāmi redzams, ka, piemēram, administratīvo pārkāpumu protokolu par tāda veida pārkāpumiem, par ko ir paredzēta atbildība Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.pantā juridiskām personām no 600 līdz 5000 latiem var sastādīt inspektors, kura atlīdzība mēnesī pēc nodokļu nomaksas ir aptuveni no 250 līdz 350 latiem.

No vienas puses ir skaidrs, ka nav lietderīgi vai iespējami algu pielīdzināt valsts piemērotās sankcijas apmēram, tomēr uzkrītoša disproporcija starp neadekvāti zemu amatpersonas atalgojumu un reālajiem izdevumiem mājsaimniecības iztikas nodrošināšanai, rada augstu korupcijas risku.

Ja saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes Mājsaimniecību patēriņa izdevumu aprēķiniem<sup>19</sup> vidēji uz 1 mājsaimniecības locekli mēnesī 2009.gadā bija nepieciešami 195,27 lati<sup>20</sup>, tad, rēķinoties ar to, ka valsts amatpersonai var būt jāuztur sevi un vēl vismaz viens vai divi apgādājamie (no vienas algas vidēji jāuztur 2,5 personas), tad var pieņemt, ka minimālā adekvātā atalgojuma summa ir aprēķināma saskaņā ar formulu „195,27 x 2,5”, kas sastāda Ls 488,18 pēc nodokļu nomaksas. Zemāks atalgojums uzskatāms par neadekvāti zemu un korupcijas risku paaugstinošu.

Jāņem vērā arī tas, ka minētais patēriņa grozs vienai personai ir ļoti tuvu iztikas minimumam (2011.gada aprīlī Latvijā iztikas minimums ir aprēķināts 174,22 LVL<sup>21</sup>). Valsts amatpersonai, kura veic kontroles un uzraudzības funkcijas, viennozīmīgi atalgojumam vajadzētu būt lielākam par iztikas minimumu.

Vienīgais legālais veids kā personām, kuru amats nenodrošina tām pietiekamus līdzekļus, uzturēt savu ģimeni ir, savienojot esošo darbu institūcijā ar citu amatu (var ciest pamatdarba kvalitāte, motivācija to darīt kvalitatīvi). Ja amata savienošana vai citas likumā atļautas papildus peļņas gūšanas iespēju nav (piemēram, bezdarba apstākļos), tad korupcijas riska iespējamība vēl vairāk pieaug.

Šāda situācija noved pie tā, ka institūcijas darbs kļūst neefektīvs un neatbilst iestādes mērķiem, turklāt amatpersonu rīcības un disciplīnas kontrolē ir jāiegulda lieli resursi. Lai nodrošinātos, ka netiek pieļauta koruptīva rīcība, iespējams, jāveic pēcpārbaude par visiem demotivētu,

<sup>19</sup> Rādītājā iekļauti mājsaimniecību ikmēneša izdevumi šādās pozīcijās: pārtika un bezalkoholiskie dzērieni; alkoholiskie dzērieni un tabaka; apģērbi un apavi; mājoklis, ūdens, elektroenerģija, gāze un cits kurināmais; mājokļa iekārta, mājturības piederumi un mājas uzkopšana; veselība; transports; sakari; atpūta un kultūra; izglītība; restorāni, kafejnīcas un viesnīcas; dažādas preces un pakalpojumi

<sup>20</sup> <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/majsaimniecibu-budzets-galvenie-raditaji-30312.html>

<sup>21</sup> Atsaucoties uz [nozare.lv](http://nozare.lv) aprēķinu:

<http://www.leta.lv/lat/news/?phase=iztikas+minimums&id=CA860D90-CCF5-4125-B1EB-7A050ED850CB>

mazkvalificētu vai šaubīgas reputācijas amatpersonu pieņemtajiem lēmumiem, kas padara kontroli tikpat dārgu kā pamatfunkcijas izpildi.

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums, kura 1. pants nosaka likuma mērķi – panākt, ka valsts un pašvaldību institūcijās amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanā tiek ievēroti *līdzvērtīgi nosacījumi*, kas arī skaidri uzsvērts likumprojekta pieņemšanas procesā. Tādejādi valsts politika bija noteikt *vienlīdzīgu* atlīdzību visām amatpersonām, atkarībā no amata pienākumu izpildē nepieciešamajām kompetencēm un amata izpildes smaguma un ietekmes. Satversmes 107. pants noteic, ka “ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt *veiktajam darbam atbilstošu samaksu*”, kas analogisks starptautiskajās tiesības noteiktajam principam “par līdzīgu darbu pienākas vienāds atalgojums”. Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 26.grupā ir amati, kuri pēc būtības ir pielīdzināmi vadītāju amatiem nepieciešamās kompetences un atbildības nastas dēļ, taču tiem atalgojums ir faktiski pietuvināts iztikas minimumam. Attiecīgi likums faktiski ir diskriminējošs un ir pārskatāms.

Lai novērstu uzraudzības un kontroles funkcijas pildošu personu nonākšanu būtiskā korupcijas riska grupā, jo to atalgojums ir kritiski zems pret tās izdevumu grozu un bieži vien arī pret iztikas minimumu, nepieciešams veikt grozījumus likumā, amatu 26.saimei nosakot augstāku zemāko grupu (šobrīd tā ir 5.grupa, kurā nav iespējams lielāks atalgojums par 403 latiem bruto).

## **4.2. Sociālekonomiskajām izmaiņām neatbilstošas administratīvās procedūras un sodu politika**

Vienlaikus jau minēts, ka valsts piemērotās sankcijas par normatīvo aktu prasību neievērošanu, kas saglabājušās ekonomiskās augšupejas gadu līmenī, uzņēmējdarbībai (individuālām privātpersonām) ekonomiskās krīzes apstākļos ir neiespējami finansēt – ņemot vērā, ka kukuļa „takse”, iespējams, krītas, lētāks risinājums problēmu ar valsti nokārtošanā var šķīst kukuļdošana.

Piemēram, reklāmas stenda izlikšanai uz diviem mēnešiem par telpu iznomāšanu, uzņēmējam jāsaņem dažādi saskaņojumi no dažādām Rīgas domes amatpersonām – no Pilsētvides dizaina pārvaldes vadītāja, Pilsētvides dizaina pārvaldes Reklāmas saskaņošanas nodaļas vadītāja, Būvniecību pārvaldes Ainavu arhitektu nodaļas vadītāja, Būvniecību pārvaldes Daugavas labā krasta arhitektu nodaļas galvenā arhitekta, Būvniecības Juridiskās nodaļas vadītāja, Būvniecību pārvaldes Inženieru nodaļas vadītāja, Satiksmes departamenta Tehniskās dokumentācijas

nodaļas vadītāja, kā arī VAS „Latvijas valsts ceļi” Satiksmes organizācijas uzraudzības daļas vadītāja.

Zemu apmaksātām valsts amatpersonām piešķirtā diskrecionārā vara<sup>22</sup>, piemēram, uzlikt naudas sodu (vai sastādīt administratīvā pārkāpuma protokolu) juridiskajām personām līdz pat pieciem tūkstošiem latu, iepretim finansiāli novājināto komersantu spējām segt naudas sodus ekonomiskās krīzes laikā, rada paaugstināta korupcijas riska situāciju. Šīs situācijas ekonomiskais pretrunīgums un iracionalitāte ir novēršama, ieviešot tikai ļoti spēcīgus iekšējos un ārējos kontroles mehānismus, kas ievērojami sadārdzina valsts un pašvaldību funkciju īstenošanu kopumā, jo gandrīz vienlīdz lieli līdzekļi ir jātērē gan pamatfunkcijas veikšanai, gan tās kontrolei.

Jāņem vērā arī, ka publiskajā pārvaldē nodarbināto personu skaita samazinājums ievērojami ietekmē valsts spēju īstenot tiesiskuma kontroli visās likumos paredzētajās jomās, jo nepietiek darbinieku, kas īstenotu visu normatīvajos aktos noteikto prasību izpildes uzraudzību. Ierobežotā darbinieku skaita dēļ ļoti daudzās institūcijās tika slēgtas reģionālās teritoriālās iestādes, palikušajās ievērojami samazināts nodarbināto skaits, cietusi iestāžu iekšējās kontroles un audita funkciju. Šī problēma sīkāk aplūkota nākamajā sadaļā.

Situācijas ilustrēšanai var izmantot vienu no izplatītiem instrumentiem uzņēmējdarbības vides novērtēšanā – Pasaules Bankas starptautisko pētījumu *Doing Business* – kas ir starptautisks, salīdzinošs uzņēmējdarbības vides reitings, kurš ik gadus mēra uzņēmējdarbību regulējošās administratīvās procedūras un to piemērošanu dažādās pasaules valstīs. *Doing Business* kvantitatīvi mēra un salīdzina valstu regulējošos nosacījumus un procedūras – gan tās, kas veicina uzņēmējdarbības aktivitāti, gan tās, kas to ierobežo.<sup>23</sup> 5. tabulā redzams salīdzinošs pārskats par *Doing Business* rādītājiem, salīdzinot 2010.gadu un 2011.gadu.

---

<sup>22</sup> Amatpersonas vai institūcijas tiesība rīkoties pēc saviem ieskatiem (Svešvārdu vārdnīca, Jumava, 1999)

<sup>23</sup> Uzņēmējdarbības vides uzlabošanas pasākumu plāns 2010.gadam, Ekonomikas ministrija (2010.gada 24.marta Ministru kabineta rīk.Nr.164)

5.tabula.

**Latvijas reitings administratīvo šķēršļu un izmaksu novērtējumā  
uzņēmējdarbības vidē 2009. un 2010.gadā**

<b>Latvija<sup>24</sup></b>	<b>DB 2011 (vieta reitingā no 183 valstīm)</b>	<b>DB 2010 (vieta reitingā no 183 valstīm)</b>	<b>Izmaiņas</b>
Kopējā vieta	24	27	+ 3
Uzņēmējdarbības uzsākšana	53	51	-2
Būvniecības atļaujas	79	77	-2
Īpašuma reģistrācija	57	61	+4
Investoru tiesību aizsardzība	59	57	-2
Nodokļu maksāšana	59	56	-3
Ārējā tirdzniecība	16	16	0
Līgumu izpilde	14	14	0
Uzņēmējdarbības izbeigšana	80	89	+9

Tabulā redzams, ka kopumā Latvijas pozīcija ir uzlabojusies pēdējā gada laikā (par trim pozīcijām), lai gan, neskatoties uz valdības centieniem uzlabot uzņēmējdarbības vidi, tomēr tādās būtiskās jomās kā uzņēmējdarbības uzsākšana un nodokļu situācija ir pasliktinājusies, t.i. procedūras aizņem vairāk laika, ir sarežģītākas vai dārgākas.

Komersantam vai indivīdam nepieciešamais laika un resursu patēriņš dažādu valsts vai pašvaldību īstenotās uzraudzības un kontroles sistēmas birokrātisko prasību izpildei var radīt tādus izdevumus vai zaudējumus, kas ir lielāki par potenciālā prettiesiskā maksājuma apmēru. Apstākļos, kad pastāv minimālas iespējas atklāt noziedzīgu nodarījumu noteiktās jomās komersanti paši var izrādīt kukuļdošanas iniciatīvu, lai mazinātu savas izmaksas.

Strukturālo reformu un funkciju audita pētījumu ietvaros tiek mēģināts minimizēt nevajadzīgu valsts mijiedarbību ar tautsaimniecību, mazināt funkciju, iestāžu skaitu, vienlaikus precizējot regulējumu noteiktās jomās, tomēr steigā iekļauties budžeta veidošanas procesā vai starptautisko aizdevēju noteiktajā termiņā, dažkārt iztrūkst visaptveroša pārvaldes sniegto pakalpojumu ekonomisko raksturlielumu analīze, funkciju izpildē iesaistīto darbinieku skaita samazināšana netiek saistīta kontekstā ar korupcijas riskiem un kaitējumu, ko tas var potenciāli nodarīt, padarot funkcijas izpildes turpināšanu par faktiski bezjēdzīgu.

<sup>24</sup> *Doing Business* <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/latvia>

Korupcijas iespējas rada arī dažādi noteiktie tirgus ierobežojumi, kontroles pasākumi un pašas pārvaldes ieviestās procedūras, tomēr tās nevar vērtēt tikai no korupcijas risku viedokļa. Tas ir ārpus šīs koncepcijas risināmo jautājumu loka, tomēr jāmin, ka korupcijas risku rada arī:

- a. Pārlika birokratizācija: piemēram, pārregulācija, pārmērīga normatīvo aktu detalizācija, kas nereti ir saprotama tikai valsts amatpersonai; pārāk gari jautājumu izskatīšanas termiņi; termiņi vispār netiek noteikti vai ievēroti u.tml.;
- b. Pārlietu lieli nodokļi, pārlietu komplicēts nodokļu administrēšanas normatīvais regulējums;
- c. Valsts vai pašvaldības uzņēmējdarbība jomās, kur to varētu pilnībā nodot privātajam sektoram, pretējā gadījumā tas kropļo konkurenci un veicina korupciju.

Tā kā Ekonomikas ministrijas „Uzņēmējdarbības vides uzlabošanas pasākumu plāns 2010.gadam” risina problēmas, kas saistītas ar administratīvo procedūru pārskatīšanu, lai institūcijas varētu savus pakalpojumus sniegt īsākā laika periodā, ieviešot nepersonificētas procedūras, samazinot uzņēmējdarbības vides administratīvos šķēršļus un izmaksas, tad šos jautājumus Koncepcija nerisina.

### 4.3. Iekšējās kontroles vājums institūcijās

Finanšu ministrijas apkopotie dati liecina, ka kopumā institūcijās ir izveidota iekšējās kontroles sistēma, kas darbojas atbilstoši Ministru kabineta 2003.gada 19.augusta noteikumiem **Nr.466 „Noteikumi par iekšējās kontroles sistēmas izveidošanas pamatprasībām”**<sup>25</sup>, tomēr ir konstatēti vairāki trūkumi:

- netiek noteikti un pārvaldīti visi ar institūcijas darbību saistītie riski;
- nav pietiekami kontroles pasākumi institūcijas darbības risku novēršanai un finanšu resursu aizsardzībai;
- nav pietiekami kontroles pasākumi ierēdņu, darbinieku pienākumu un atbildības sadalījumā;
- nav pietiekami kontroles pasākumi dokumentu aprites un uzglabāšanas sistēmas, kā arī informācijas aizsardzības nodrošināšanā.<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Noteikumi zaudējuši spēku 1.10.2010

<sup>26</sup> Pasākumu plānā iekšējā audita sistēmas pilnveidošanai” (Ministru kabineta 2010.gada 24.februāra rīk. Nr. 114)



Tādējādi var secināt, ka netiek pietiekošā apmērā apzināti un vadīti korupcijas riski, par ko liecina arī KNAB izvērtēto pretkorupcijas pasākumu un to plānu kvalitāte.

2009.gadā KNAB veicis tiešās valsts pārvaldes institūciju aptauju par to iekšējās kontroles sistēmām un 2010.gadā līdzīgu aptauju pašvaldībās. Tās rezultātā ir secināts, ka daudzās institūcijās pretkorupcijas plāni netiek uztverti kā iekšējās kontroles, risku vadības un rezultātu uzraudzības sistēmas sastāvdaļa – plāni netiek saistīti ar korupcijas risku apzināšanu. Kā arī jāuzsver, ka plānotie pasākumi bieži vien ir ļoti formāli un faktiski neparedz nekādu konkrētu rīcību.

Iestādēs netiek identificēti korupcijas riski un atbilstoši tiem pieņemti lēmumi par noteiktos periodos veicamiem organizatoriskiem pasākumiem korupcijas risku mazināšanai. Nav saistoša ārējā normatīvā akta, kas attiektos uz visām valsts pārvaldes un pašvaldību institūcijām, kas to paredzētu, līdz ar to šie procesi ir pilnībā atkarīgi no institūciju pārstāvju personīgās pārlicības, zināšanām un vadītāju ieinteresētības. Ņemot vērā to, ka institūciju vadītājiem ir atšķirīgs zināšanu līmenis par nepieciešamajiem korupcijas kontroles pasākumiem un nepastāv vienotas prasības, arī KNAB darbība korupcijas novēršanas jomā ir apgrūtināta.

Papildus vispārējiem kontroles vides pamatelementiem par būtiskākajiem speciālajiem pasākumiem korupcijas risku mazināšanā institūcijās ir uzskatāmi:

- 1) korupcijas risku identifikācija;
- 2) atklātības (kontrolējamības) nodrošināšana;
- 3) dokumentēšana un izņēmumu reģistrēšana;
- 4) atbildības dalīšana, t.sk. „četrus acu principa” ieviešana;
- 5) darbinieku rotācija;
- 6) ētiskuma, lojalitātes veicināšana un interešu konflikta novēršana.

Aptaujātie institūciju vadītāji intervijās atzīst, ka tieši resursu trūkuma dēļ bieži nav iespējams nodrošināt t.s. „četrus acu principa” ievērošanu uzraudzības funkcijās vai atbildības dalīšanas noteikumus publisko iepirkumu īstenošanā, kur tas ir īpaši būtiski. Šo principu neievērošana palielina amatpersonu individuālo rīcības brīvību, kas kopā ar citiem korupcijas riska faktoriem, palielina ļaunprātīgas vai savtīgas dienesta stāvokļa izmantošanas iespējamību.

Šī paša iemesla dēļ var runāt arī par nepietiekami efektīviem amatpersonu rotācijas mehānismiem. Rotācija ietver ne tikai mobilitāti starp amata pozīcijām, bet arī rotāciju starp pienākumiem. Piemēram, Vācijas prakse rāda, ka augsta korupcijas riska amatos amatpersonām

nevajadzētu strādāt ilgāk par 5 gadiem.<sup>27</sup> Bet rotācija nozīmē arī regulāras (vēlams neparedzamas) izmaiņas pārraugāmo objektu/personu/uzņēmumu sarakstā. Piemēram, ka inspektors par konkrētajā dienā vai nedēļā veicamajām pārbaudēm uzzina tikai tās dienas rītā vai nedēļas sākumā. Tomēr problēmu rada tas, ka daudzas uzraugošās institūcijas ir nelielas, inspektori ir ar samērā šauru specializāciju un rotācija tajās nereti var tikt īstenota tikai formāli. Vienlaikus var runāt arī par nepieciešamību ierobežot laiku, kādā var bez pārtraukuma pildīt viena šauras specializācijas korupcijas riskam pakļauta amata pienākumus.

Iestādēs nav skaidri definēta amatpersona, kurai tām amatpersonām, kuras novērojušas citu amatpersonu darbībā koruptīvas iezīmes, būtu jāziņo par novērotajiem koruptīvajiem pārkāpumiem; informācija par šo atbildīgo personu nav publiski pieejama. Institūcijās nav skaidri nodalīts, par kādiem pretkorupcijas pasākumiem atbild pats vadītājs, un kādus viņš ir deleģējis citām amatpersonām. Īpaši būtiski tas ir iestādēs, kur regulāri tiek konstatēti koruptīvi noziedzīgie nodarījumi vai administratīvi pārkāpumi interešu konflikta novēršanas jomā. Nevēršanās pret pārkāpumiem veicina personu nesodāmības sajūtu un drošību par savu amatu neatkarīgi no pienākumu veikšanas kvalitātes vai prettiesiskām darbībām tā ietvaros.

Pašvaldībās arī vadītāju atbildības jautājums ir neskaidri risināts likumā „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā”, jo pašvaldību izpilddirektori ir tie, kas ir administratīvie vadītāji, faktiskie iestādes vadītāji pēc funkcijām un būtības, taču atbildība un pienākumi, ko likums uzliek iestāžu vadītājiem, neattiecas uz pašvaldību izpilddirektoriem. Arī uz pašvaldību deputātiem kā koleģiālu institūtu šī atbildība attiecināta nosacīti un limitēti. Būtu jāparedz, ka likuma „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” izpratnē pašvaldību izpilddirektori ir pielīdzināmi iestādes vadītājiem, attiecīgi nesot iestādes vadītājiem noteikto pienākumu interešu konflikta novēršanā iestādē.

Tālāk ir redzams saraksts, kurā apvienotas bieži izplatītas problēmas, kas pastāv vai var pastāvēt valsts un pašvaldību institūcijās. Apkopojums iegūts, analizējot KNAB rīcībā esošo informāciju, pieredzi darbā ar institūciju un pašvaldību pārstāvjiem, u.tml.

### **Iekšējās kontroles problēmu institūcijās uzskaitījums**

---

<sup>27</sup> Federal Government Directive Concerning the Prevention of Corruption in the Federal Administration., 2004, Germany

1. Trūkumi institūcijas darbības regulējumā – normatīvajos aktos, procedūrās:
  - a. Pārlietu vispārīgs vai pārlietu komplicēts (daudzpakāpju, necaurspīdīgs) regulējums;
  - b. Dažādi interpretējamas normas;
  - c. Nav skaidri noteikti termini, kas rada iespējas jautājumu izskatīšanas vilcināšanai vai ļoti sasteigtai izskatīšanai;
  - d. Neskaidri definēta personu atbildība un kompetences ietvari; nekonkrēti, dažādi interpretējami lēmumu pieņemšanas kritēriji:
    1. Nav paredzēta atbildība par normatīvajā aktā noteikto normu nepildīšanu,
    2. Paredzamās sankcijas par noteikto normu nepildīšanu nav samērīgas ar nodarījumu vai arī aizliedzošās sankcijas nav terminētas;
    3. Nav sankciju izpildes mehānisma vai arī tas nav nesaskanīgs ar kopējā tiesību sistēmā jau pastāvošām tiesību normām;
    4. Pārāk liela atšķirība starp minimālo iespējamo sankciju un sankcijas maksimālajiem griestiem, kas rada korupcijas risku, piešķirot amatpersonai rīcības brīvību piemērot pēc saviem ieskatiem, īpaši, ja nav skaidri atrunāti kritēriji vismaz iekšējos normatīvos aktos, pēc kuriem jāvadās, izvēloties sankcijas apmēru;
    5. Nav paredzēts kontroles mehānisms tam, kā tiek ievērotas normatīvo aktu prasības vai arī šis mehānisms nav racionāls un efektīvs;
    6. Nav noteikta lēmumu pieņemšana korupcijas riskam pakļautajās funkcijās un apstākļos, kad atbildību par procesu kopumā uzņemas vismaz divas personas
    7. Izņēmumu gadījumi vai novirzes no noteiktajām procedūrām netiek dokumentētas, pamatotas un tām nav saņemts augstākstāvošas amatpersonas saskaņojums pirms izņēmuma darbības veikšanas
  - e. Savstarpēju kontroli veicinošas atbildības dalīšanas nepiemērošana dažādos lēmumu pieņemšanas posmos (autorizācija un saskaņošana; izpilde vai ieviešana; uzraudzība un kontrole);

- f. Nav nodrošināta lēmumu pieņemšanas atklātība un kontrolējamība, tai skaitā tas, vai paredzētās darbības tiek prasīts uzskaitīt, reģistrēt un/vai publiskot;
- g. Nav noteikta pieņemto lēmumu pārsūdzības kārtība, vai arī šī kārtība nav loģiska, skaidri saprotama un izpildāma;
- h. Publisko pakalpojumu sniegšanas procedūrās nav precīzi noteikts, kādi dokumenti privātpersonai ir jāiesniedz, kā viņi jāaizpilda, un kādā veidā amatpersona lūdz precizēt iesniegtos dokumentus vai pieprasa papildu informāciju.

## 2. Trūkumi institūcijas pārvaldē – darba plānošanā un organizēšanā

- a. Netiek identificēti korupcijas riski institūcijā un korupcijas riskam visvairāk pakļauto amatpersonu loks, netiek veikti preventīvie korupcijas risku mazināšanas pasākumi;
- b. Netiek nodrošināts, ka rīcības brīvība lēmumu pieņemšanā vai vienpersoniska lēmumu pieņemšana ir minimāla;
- c. Īpaši augsta korupcijas riska amatos nav nodrošināts nejaušības princips darba uzdevumu sadalē;
- d. Nenotiek individuāli pieņemto lēmumu pēcpārbaude – regulāri vai izlases veidā;
- e. Nav paredzēta īpaša kārtība rīcībai kukuļa vai dāvanu piedāvāšanas gadījumos, kontaktējoties ar institūcijas klientiem institūcijā uz vietas vai veicot ar amata pienākumu izpildi saistītas darbības ārpus institūcijas telpām;
- f. Nav izstrādāta personāla vadības procedūra, kas paredz noteiktos termiņos īstenojamu regulāru darba uzdevumu, amata pienākumu vai amatu rotāciju korupcijas riskam pakļautos amatos, lai mazinātu amatpersonas izolēšanos un dziļu specializēšanos, kas var veicināt korupciju;
- g. Neadekvāta uzraudzība un kontroles sistēmas trūkumi;
- h. Klientu pieņemšana nenotiek atklāta tipa, caurskatāmos birojos (kopīgos darba kabinetos); nav apmeklētāju reģistrēšanas;
- i. Nav apstiprināta darbinieku kontaktpersona korupcijas novēršanas jautājumos (vēlams: bez disciplinārās varas, piemēram, iekšējais auditors);
- j. Nav prasības pēc iespējas – pārbaudes ārpus institūcijas veikt vismaz divām hierarhiski nepakļautām personām kopā. Ja nav iespējams – tad noteiktos intervālos pieņemto lēmumu pēckontrole;
- k. Nav izveidojusies tāda organizāciju kultūra vai ētiskais mikroklimate, kur valda viennozīmīgi nosodoša attieksme pret korupciju vai likumu pārkāpšanu.

1. Netiek izmantoti jeb reti tiek izmantoti tehniskie uzraudzības līdzekļi.
3. Neefektīva darbinieku individuālo vājo vietu uzraudzība:
  - a. Nenotiek potenciālo vai pieļauto interešu konfliktu uzraudzība;
  - b. Amatu savienošana netiek kontrolēta vai tas tiek darīts tikai formāli;
  - c. Neefektīva, aizklāta uz brīvu konkurenci neveicinoša personāla atlases sistēma, nevērtējot pretendenta godprātību, iepriekšējos pārkāpumus, parādsaistību apmēru, citus korupcijas ziņā riskam pakļautus individuālus faktorus (piemēram, potenciālus interešu konfliktus);
  - d. Vāja vadības loma ētiskuma veicināšanā;
  - e. Darbinieku un institūciju darba rezultātu novērtēšanas standartu trūkums; vērtēšanā netiek iekļautas prasības attiecībā uz ētiskumu, lojalitāti un interešu konflikta novēršanas prasību ievērošanu;
  - f. Dāvanu pieņemšanas uzraudzības mehānisma trūkumi institūcijās.

Korupcija visbiežāk rodas tur, kur sastopas valsts vai pašvaldību uzraudzības funkcija ar privāto sektoru un it īpaši tur, kur valsts amatpersonas ir tieši atbildīgas par labvēlīga vai nelabvēlīga lēmuma pieņemšanu vai pakalpojumu sniegšanu sabiedrībai. Lēmumu pieņemšana ir tas process, uz kuru vērstas koruptīvās darbības, ar mērķi šo lēmumu ietekmēt – mainīt, nepieļaut vai iniciēt. Tāpēc problēmām, kas saistītas ar lēmumu pieņemšanu institūcijās kopumā, pievēršama papildu uzmanība. Lai arī dažādo lēmumu pieņemšanas mehānismu, dažādo lēmumu pieņemšanas līmeņu un arī pašu lēmumu dažādības dēļ runāt par lēmumu pieņemšanu valsts pārvaldē un pašvaldībās kopumā nozīmē runāt par samērā abstraktu jēdzienu, tomēr ir iespējams identificēt vairākas problēmas, ko var attiecināt uz jebkura veida lēmumu pieņemšanu valsts vai pašvaldību institūcijās.

Pirmkārt, netiek veicināta tehniskas uzraudzības iespēju izmantošana, piemēram, videonovērošana klientu pieņemšanas telpās, sanāksmju, tikšanos audioieraksti u.tml. Tehnoloģijas aizvien izplatās dažādās dzīves sfērās, tās top vienkāršāk lietojamas, plašāk izplatītas un arī lētākas. Saskaņā ar Ministru kabineta noteikumu Nr.300 „Ministru kabineta kārtības rullis” 188.punktu Valsts kanceleja veic Ministru kabineta sēžu atklātās un slēgtās daļas audioierakstu, ar ko ir iespējams iepazīties. Tomēr līdzīgi varētu rīkoties arī ministriju darba grupās, fiksējot lobētāju paustos viedokļus. Savukārt videonovērošanas ieviešana

procesos, kas saistīti ar privātā sektora kontroli un uzraudzību ļautu ne tikai mazināt korupcijas risku, bet arī nodrošinātu papildu drošību inspektoriem un kontroles veicējiem.

Otrkārt, bieži vērojams, ka atbildības dalījums ne vienmēr ir skaidri nosakāms – dažkārt nav skaidri noteikta atbildība, kura persona ir atbildīga par pieņemtā lēmuma tiesiskumu, piemēram, zemas cenas iepirkumos, civiltiesisku līgumu slēgšanā, darbinieku nepamatotā atbrīvošanā no amata. Problēmsituācijās amatpersonas norobežojas no atbildības, ir sarežģīti noteikt un sodīt vainīgo, tāpēc bieži vien strīdīgi jautājumi nonāk strupceļā. Atbildīgās personas noskaidrošanu sarežģī vai arī padara par neiespējamu pārāk sazarotas birokrātiskās saskaņošanas sistēmas veidošana, kur tiek prasīta visa lēmumprojekta autorizācija no personām, kas to spēj paveikt tikai formāli, neiedziļinoties dokumenta saturā pēc būtības. Pārāk smagnēja birokrātija ne tikai sadārdzina lēmumu pieņemšanas procesu un rada sabiedrības pārstāvjiem lielu administratīvo slogu, bet arī padara procedūru necaurskatāmu un apgrūtina vainīgās personas noskaidrošanu.

#### 4.4. Ārējās kontroles trūkumi

**Šīs koncepcijas ietvaros nav iespējams risināt visas ar ārējo kontroli saistītās problēmas, tomēr ir jāmin arī šādas problēmas:**

- a. Vairākās jomās nav efektīvas tiesiskuma un likumības ārējās uzraudzības, kontroles, kas savlaicīgi reaģētu uz konstatētajiem pārkāpumiem, piemēram, publisko iepirkumu jomā; dažādi varas atzari nepietiekoši papildina un kontrolē viens otru, neizveidojot efektīvu savstarpējas atkarības jeb “*līdzsvara un atsvara*” sistēmu (piemēram, Valsts kontroles un Iepirkumu uzraudzības biroja konstatētajos pārkāpumos bieži vien netiek identificēta konkrētu amatpersonu vaina; ilgstošie jautājumu izskatīšanas termiņi administratīvajās tiesās);
- b. Sabiedrības līdzdalības mehānismu neizmantošana vai tikai atsevišķu grupu iesaistīšanās publiskās pārvaldes procesos;
- c. Minimālas pārkāpumu identifikācijas un pierādīšanas iespējas, jo koruptīviem pārkāpumiem ir raksturīgs augsts latentums jeb slēpts raksturs;
- d. Pārsvarā par izdarītajiem noziedzīgajiem nodarījumiem valsts institūciju dienestā paredzēta brīvības atņemšana, kam ir smaga pierādīšanas nasta, tādējādi process ir dārgs un ilgs;

- e. Reti kā sankcija tiek izmantota soda nauda vai arī tās lielums ir nepietiekoši bargs, lai radītu iedarbīgu preventīvo efektu;
- f. Administratīvās sankcijas netiek publiskotas, tādējādi netiek nodrošināts to preventīvais efekts.
- g. Reti kā papildsods tiek izmantots aizliegums turpmāk ieņemt amatu publiskajā pārvaldē;
- h. Salīdzinoši lielie ēnu ekonomikas apmēri valstī un problēmas ar noziedzīgi iegūtu līdzekļu iegūšanas un legalizācijas faktu pierādīšanu.

## 5. Problēmu risinājumu varianti

Atbilstoši izklāstītajām problēmām, iezīmējas vairāki konceptuālie rīcības virzieni – stiprināt kontroli, stiprināt motivāciju un ētiskumu ar dažādiem pasākumiem, vai veidot līdzsvarotu abu pieeju minimālo prasību apvienojumu.

### 1.variants. Spēcīga iekšējā un ārējā kontrole

Risinājuma variants vērsts uz iekšējās un ārējās kontroles stiprināšanu ar mērķi izslēgt iespēju veikt koruptīvas darbības, t.sk. uz institūciju vadītāju atbildības palielināšanu.

#### Varianti paredz īstenot šādus uzdevumus:

1. Izstrādāt normatīvo aktu par iekšējās kontroles prasībām korupcijas novēršanas jomā, nosakot specifiskus pasākumus atšķirīgās pārvaldes funkcionālajās jomās, un novērst visus koncepcijā uzskaitītos neefektīvas institūciju organizatoriskās pārvaldes un iekšējās kontroles trūkumus.
2. Visām institūcijām noteikt, kurās korupcijas riska jomās nodarbinātajām valsts amatpersonām, atalgojums ir kritiski zems un nepietiekošs mājsaimniecības pamatvajadzību nodrošināšanā un sastādīt vidēja termiņa plānu, kā iestāde novērsīs ekonomiskos priekšnoteikumus korupcijas risku mazināšanai.
3. Amatpersonu kontroles pastiprināšana, ieviešot stingrus iekšējos un ārējos kontroles mehānismus
  - 3.1. Ieviest pilnu pieņemto lēmumu pēcpārbaudi.
  - 3.2. Veidot divpakāpju lēmumu pieņemšanas struktūru, kad zemākā līmeņa darbinieks nesagatavo lēmumu projektus bez augstākā līmeņa uzrauga akcepta.
4. Palielināt kontrolē iesaistīto darbinieku skaitu.

5. Papildināt institūciju pretkorupcijas pasākumu plānu ar korupcijai pakļauto amatu noteikšanu.

6. Nostiprināt pašvaldību (tieši pašvaldību, nevis arī pašvaldību institūciju) izpilddirektoru atbildību par iekšējās kontroles sistēmas izveidi un uzturēšanu pašvaldību administrācijā likumā „Par pašvaldībām” pēc analogijas ar Valsts pārvaldes iekārtas likumu.

7. Izstrādāt valstī vienotus personāla atlases, izvērtēšanas un darbā pieņemšanas principus visās valsts un pašvaldību institūcijās.

8. Visām valsts un pašvaldību institūcijām nodrošināt atklātu un uz brīvu konkurenci vērstu personāla atlases procedūru, publiskojot informāciju par visām vakancēm un īstenojot vienotu un atklātu kandidātu atlases kārtību.

9. Visām institūcijām, novērtējot darbinieku individuālos apstākļus, kas var veicināt nonākšanu korupcijas riska situācijā, nepieciešams ņemt vērā arī amatpersonu parādsaistību nodrošināšanai nepieciešamos līdzekļus, atzīstot, ka tādu parādsaistību apmērs, kas pārsniedz 50% (korupcijas riskam īpaši pakļautos amatos 30%) no amatpersonas mājsaimniecības ikmēneša ienākumiem ir korupcijas risku veicinošs. Lai to izdarītu ir nepieciešams paplašināt institūciju vadītāju pilnvaru apjomu likumā „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā”, nosakot iestādes vadītājam tiesības pieprasīt valsts amatpersonai sniegt informāciju par parādsaistību apmēru.

<i>Pozitīvais ieguvums</i>	<i>Trūkumi</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Precīzi reglamentētas visas procedūras, stingri noteikumi</li> <li>• Mazinot rīcības brīvību un diskrecionāro varu, mazinās korupcijas riski</li> <li>• Katras amatpersonas darbība ērti kontrolējama, caurskatāma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laikietilpīga pilnīgu procedūru aprakstu izveide korupcijas riska funkcijās.</li> <li>• Tiek izslēgta vai mazināta darbinieku pašiniciatīva;</li> <li>• Vairākpakāpju kontrole padara sistēmu birokrātiskāku un smagnējāku.</li> <li>• Darba vide kļūst militarizēta, uz komandām balstīta, iespējama institūcijas mikroklimata pasliktināšanās.</li> <li>• Visus subjektīvos faktorus nav iespējams iepriekš paredzēt vai izkontrolēt.</li> <li>• Sadārdzina valsts pārvaldes sniegtos pakalpojumus un funkciju veikšanu</li> </ul>

## **Nepieciešamie ieguldījumi, finansējums**

1. Pilnvērtīgas kontroles nodrošināšanai nepieciešama vismaz viena kontroli veicošā persona uz 5-7 lēmumu pieņēmējiem, kam ir jābūt kompetentākai par uzraugāmajām personām.
2. Nepieciešama arī sistemātiska kontroli veicošo personu apmācība.



3. Nepieciešams nodrošināt tehniskos uzraudzības līdzekļus.
4. Jānodrošina pilnīgu procedūru aprakstu izveide korupcijas riska funkcijās.

Koncepcijas ietekme uz valsts un pašvaldību budžetiem:

	Turpmākie trīs gadi (tūkst. latu)		
	N+1	N+2	N+3
Kopējās izmaiņas budžeta ieņēmumos t.sk.:			
Izmaiņas valsts budžeta ieņēmumos			
Izmaiņas pašvaldību budžeta ieņēmumos			
Kopējās izmaiņas budžeta izdevumos t.sk.:			
Izmaiņas valsts budžeta izdevumos	<p>Palielinot kontrolē iesaistīto darbinieku skaitu, nepieciešams nodrošināt adekvātu atalgojumu arī šīm personām.</p> <p>Pieņemot, ka vienai kontroli veicošai amatpersonai būtu jāsaņem aptuveni 488, LVL pēc nodokļu nomaksas, no valsts budžeta šāda atalgojuma nodrošināšanai gadā nepieciešams ~ 10 166 LVL uz vienu amatpersonu, kas realizēs kontroli.</p>		
Izmaiņas pašvaldību budžeta izdevumos	<p>Palielinot kontrolē iesaistīto darbinieku skaitu, nepieciešams nodrošināt adekvātu atalgojumu arī šīm personām.</p> <p>Pieņemot, ka vienai kontroli veicošai amatpersonai būtu jāsaņem aptuveni 488, LVL pēc nodokļu nomaksas, no valsts</p>		

	budžeta šāda atalgojuma nodrošināšanai gadā nepieciešams ~ 10 166 LVL uz vienu amatpersonu, kas realizēs kontroli.		
Kopējā finansiālā ietekme:			
Finansiālā ietekme uz valsts budžetu	—10 166 x amatā pieņemamo amatpersonu skaits		
Finansiālā ietekme uz pašvaldību budžetu	—10 166 x amatā pieņemamo amatpersonu skaits		
Detalizēts ieņēmumu un izdevumu aprēķins (ja nepieciešams, detalizētu ieņēmumu un izdevumu aprēķinu pievieno politikas plānošanas dokumenta pielikumā. Ietekmi uz valsts un pašvaldību budžetiem norāda atsevišķi valsts un pašvaldību budžetam)			
Cita informācija			

## 2.variants. Godprātība un kompetence, kas nodrošina paškontroli

Šī varianta mērķis ir radīt priekšnoteikumus, lai nodrošinātu godprātīgu un kompetentu darbinieku sastāvu ar augstu paškontroles līmeni, mazinot vai pārtraucot kontroles veikšanu.

### Variants paredz īstenot šādus uzdevumus:

1. Izstrādāt normatīvo aktu par iekšējās kontroles prasībām korupcijas novēršanas jomā, nosakot minimālās prasības koncepcijā uzskaitīto neefektīvas institūciju organizatoriskās pārvaldes un iekšējās kontroles trūkumu novēršanā.

2. Visām institūcijām noteikt, kurās korupcijas riska jomās nodarbinātajām valsts amatpersonām, atalgojums ir kritiski zems un nepietiekošs mājāsaimniecības pamatvajadzību nodrošināšanā un sastādīt vidēja termiņa plānu, kā iestāde novērsīs ekonomiskos priekšnoteikumus korupcijas risku mazināšanai. Izstrādāt likumprojektu „Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā”.

3. Paredzēt, ka institūcijās tiek nodarbināti profesionāli un kompetenti darbinieki ar konkurētspējīgu atalgojumu. Nepietiekama finansējuma apstākļos institūcijās ar konstatētu lielu koruptīvu pārkāpumu skaitu ir jāveic reorganizācija, nosakot darbinieku kopskaitu, kam institūcija spēj nodrošināt adekvātu atalgojumu un pilnvaru apjomu, ko institūcija var

īstenot ar ierobežotu darbinieku skaitu. Nepieciešamības gadījumā tas nozīmētu atbrīvot no darba korupcijas riskam pakļautos amatos strādājošos, un pieņemot darbā tik daudz jaunus un kompetentus darbiniekus par konkurētspējīgu atalgojumu, cik pieļauj attiecīgās institūcijas budžets.

4. Paplašināt valsts pārvaldē nodarbināto vērtēšanas un atbilstības amatam kritērijus, nosakot ne tikai šo personu kompetenci, bet vērtēt arī darbinieka godprātību, tiesiskumu, ētiskumu un lojalitāti.

5. Izveidot obligātu regulāru apmācību sistēmu korupcijas novēršanas jautājumos.

6. Papildināt institūciju pretkorupcijas pasākumu plānu ar korupcijai pakļauto amatu noteikšanu.

7. Nostiprināt pašvaldību (tieši pašvaldību, nevis arī pašvaldību institūciju) izpilddirektoru atbildību par iekšējās kontroles sistēmas izveidi un uzturēšanu pašvaldību administrācijā likumā „Par pašvaldībām” pēc analogijas ar Valsts pārvaldes iekārtas likumu.

8. Izstrādāt valstī vienotus personāla atlases, izvērtēšanas un darbā pieņemšanas principus visās valsts un pašvaldību institūcijās.

9. Visām valsts un pašvaldību institūcijām nodrošināt atklātu un uz brīvu konkurenci vērstu personāla atlases procedūru, publiskojot informāciju par visām vakancēm un īstenojot vienotu un atklātu kandidātu atlases kārtību.

10. Visām institūcijām, novērtējot darbinieku individuālos apstākļus, kas var veicināt nonākšanu korupcijas riska situācijā, nepieciešams ņemt vērā arī amatpersonu parādsaistību nodrošināšanai nepieciešamos līdzekļus, atzīstot, ka tādu parādsaistību apmērs, kas pārsniedz noteiktu daļu no amatpersonas mājstaiņniecības ikmēneša ienākumiem, ir korupcijas risku veicinošs. Lai to izdarītu ir nepieciešams paplašināt institūciju vadītāju pilnvaru apjomu likumā „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā”, nosakot iestādes vadītājam tiesības pieprasīt valsts amatpersonai sniegt informāciju par amatpersonas parādsaistību apmēru, lai iestādes vadītājs, ieguvis šo informāciju, varētu attiecībā uz riska grupā esošajām amatpersonām veikt pastiprinātu kontroli un uzraudzību. Kā arī jāparedz amatpersonai tiesības iesniegt papildus informāciju par tai piederīgās visas mājstaiņniecības ienākumiem, ja ar tiem iespējams pierādīt, ka kopējie ienākumi ir pietiekoši un amatpersona attiecīgi tiktu izslēgta no riska grupas. Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojam sadarbībā ar Valsts kanceleju un Finanšu ministriju jāizstrādā metodika, pēc kādas nosakāma ienākumu un parādsaistību proporcija korupcijas riskam pakļautos amatos nodarbinātajām personām, lai konstatētu, vai šīs personas iekļaujamas riska grupā. Taču nav paredzēts mainīt valsts amatpersonu deklarācijas aizpildīšanas kārtību un publicējamās informācijas apjomu.

<i>Pozitīvais ieguvums</i>	<i>Trūkumi</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivēti, atbildīgi darbinieki, kas spēj sasniegt profesionāli augstāko rezultātu pozitīvā organizācijas vidē</li> <li>• Mazāk ir jātērē laiks un līdzekļi darbinieku kontrolei, ietaupās institūciju resursi pēckontroles nodrošināšanai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pastāv liels risks, ka amatpersonas, neskatoties uz augstāku kompetences un motivācijas līmeni, tomēr izmantos ļaunprātīgi to, ka to kontrole un uzraudzība ir mazinājusies</li> <li>• Ierobežota budžeta apstākļos ievērojami jāsamazina nodarbināto skaits, kas var veidot lielu negatīvu spriedzi institūcijās.</li> <li>• Var rasties nepieciešamība atteikties no atsevišķu uzdevumu izpildes.</li> </ul>

### **Nepieciešamie ieguldījumi, finansējums**

1. Atalgojumam ir jābūt konkurētspējīgam, lai piesaistītu laba līmeņa profesionāļus un godprātīgas personas, tas iespējami jāpietuvina attiecīgās kvalifikācijas profesionāļa atalgojumam privātajā sektorā
2. Nepieciešams organizēt apmācības

Šis variants būtu saistāms ar ievērojamu atlīdzības pieaugumu, ko esošās ekonomiskās situācijas ietvaros nav iespējams nodrošināt tādēļ, šo variantu plānots īstenot esošā budžeta finansējuma ietvaros, izvērtējot amatpersonu darbības rezultātus, pilnvaras, atalgojumu, kā arī veicamās funkcijas kopumā.

### **3.variants. Samērīgi konkurētspējīgs atalgojums apvienojumā ar izlases veida kontroli**

Šis variants savā ziņā apvieno abus iepriekšminētos, ierobežotā apjomā iekļaujot augstāk minētos risinājumus.

Variants būtībā paredz institūcijām īstenot noteiktu minimālo korupcijas kontroles pasākumu kopumu, bet attiecībā uz pārējiem izvēlēties, kurš korupcijas kontroles pasākumu virziens tām būs prioritārs, ņemot vērā darba specifiku, personāla apsvērumus un līdzšinējo pieredzi. Ja nav iespējams īstenot nevienu no abiem augšminētajiem risinājumiem, apsvērt iespējas pārtraukt funkcijas realizēšanu līdz būs pieejami resursi.

#### **Variants paredz īstenot šādus uzdevumus:**

1. Visām institūcijām noteikt, kurās korupcijas riska jomās nodarbinātajām valsts amatpersonām, atalgojums ir kritiski zems un nepietiekošs mājsaimniecības pamatvajadzību

nodrošināšanā un sastādīt vidēja termiņa plānu, kā iestāde novērsīs ekonomiskos priekšnoteikumus korupcijas risku mazināšanai.

2. Izvērtēt iespēju no 2013.gada nākošo trīs gadu laikā palielināt atalgojumu korupcijas riskam pakļautajos amatos nodarbinātajām amatpersonām, kuru atalgojums ir kritiski zems un nepietiekošs mājsaimniecības pamatvajadzību nodrošināšanā.
3. Izstrādāt normatīvo aktu par iekšējās kontroles prasībām korupcijas novēršanas jomā, paredzot novērst visus koncepcijā uzskaitītos neefektīvas institūciju organizatoriskās pārvaldes un iekšējās kontroles trūkumus.
4. Paplašināt darba rezultātu vērtēšanas kritērijus, nosakot ne tikai šo personu kompetenci, bet vērtēt arī godprātības, ētiskuma jautājumus – pilnveidot normatīvo regulējumu saskaņā ar koncepcijas 2.pielikumu un Valsts kancelejas izstrādāto politikas plānošanas dokumentu par jaunas valsts pārvaldē nodarbināto darba izpildes novērtēšanas sistēmu.
5. Nostiprināt pašvaldību (tieši pašvaldību, nevis arī pašvaldību institūciju) izpilddirektoru atbildību par iekšējās kontroles sistēmas izveidi un uzturēšanu pašvaldību administrācijā likumā „Par pašvaldībām” pēc analogijas ar Valsts pārvaldes iekārtas likumu.
6. Izstrādāt vienotus personāla atlases, izvērtēšanas un darbā pieņemšanas principus visās valsts un pašvaldību institūcijās, arī ņemot vērā to, ka valsts pārvaldē ir nodarbināti gan ierēdņi, gan darbinieki, kuru dienesta vai darba tiesiskās attiecības nosaka Valsts civildienesta likums un Darba likums, kur pēdējā nav noteikta, piemēram, obligāta prasība sludināt atklātu konkursu.
7. Visām valsts un pašvaldību institūcijām nodrošināt atklātu un uz brīvu konkurenci vērstu personāla atlases procedūru, publiskojot informāciju par visām vakancēm un īstenojot vienotu un atklātu kandidātu atlases kārtību.
8. Visām institūcijām, novērtējot darbinieku individuālos apstākļus, kas var veicināt nonākšanu korupcijas riska situācijā, nepieciešams ņemt vērā arī amatpersonu parādsaistību nodrošināšanai nepieciešamos līdzekļus, atzīstot, ka tādu parādsaistību apmērs, kas pārsniedz noteiktu daļu no amatpersonas mājsaimniecības ikmēneša ienākumiem, ir korupcijas risku veicinošs. Lai to izdarītu ir nepieciešams paplašināt institūciju vadītāju pilnvaru apjomu likumā „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu

darbībā”, nosakot iestādes vadītājam tiesības pieprasīt valsts amatpersonai sniegt informāciju par amatpersonas parādsaistību apmēru, lai iestādes vadītājs, ieguvis šo informāciju, varētu attiecībā uz riska grupā esošajām amatpersonām veikt pastiprinātu kontroli un uzraudzību. Kā arī jāparedz amatpersonai tiesības iesniegt papildus informāciju par tai piederīgās visas mājsaimniecības ienākumiem, ja ar tiem iespējams pierādīt, ka kopējie ienākumi ir pietiekoši un amatpersona attiecīgi tiktu izslēgta no riska grupas. Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojam sadarbībā ar Valsts kanceleju un Finanšu ministriju jāizstrādā metodika, pēc kādas nosakāma ienākumu un parādsaistību proporcija korupcijas riskam pakļautos amatos nodarbinātajām personām, lai konstatētu, vai šīs personas iekļaujamas riska grupā. Taču nav paredzēts mainīt valsts amatpersonu deklarācijas aizpildīšanas kārtību un publicējamās informācijas apjomu.

<i>Pozitīvais ieguvums</i>	<i>Trūkumi</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligātais kontroles pasākumu minimums nodrošina vienvērtīgu praksi korupcijas novēršanā visās valsts un pašvaldības institūcijās.</li> <li>• Vidējā termiņā ir sagaidāma pretkorupcijas kontroles vides izveidošanās institūcijās.</li> <li>• Vidējā termiņā mazinās korupcijas riski, nemazinoties darbinieku motivācijai.</li> <li>• Formējas pozitīvs valsts pārvaldes darbinieka tēls.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sadalot kontroles apjomu pēc korupcijas risku grupām, amatpersonas, kuras neieņem tik sensitīvus amatus, var izmantot lielākas patvaļas iespēju, apzinoties, ka tās tiek kontrolētas mazāk.</li> <li>• Grūti noteikt līdzsvara punktu starp samērīgu atalgojumu un nepieciešamo kontroles apmēru.</li> <li>• Dažāda pieeja katrā no institūcijām apgrūtina kopējās situācijas analīzes iespējas, salīdzināšanu, labās prakses pārņemšanu.</li> <li>• Nepieciešami papildus finanšu līdzekļi.</li> </ul>

### **Nepieciešamie ieguldījumi, finansējums**

Koncepcijas 2. un 3.risinājuma variantam ir nepieciešami papildus finanšu līdzekļi.

Koncepcijas ieviešanai nepieciešamo finansējumu šobrīd nav iespējams aprēķināt, jo saskaņā ar vienošanos ar Finanšu ministriju jautājumu par atalgojuma palielināšanu var skatīt ne ātrāk kā 2013.gadā. Pašreizējā ekonomiskajā situācijā valstī tas nav iespējams.

## 4. Nepieciešamie tiesību aktu projekti:

Ieviešot jebkuru no risinājuma variantiem, nepieciešams izstrādāt šādus tiesību aktu projektus:

4.1. Grozījumi likumā „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā”, kuros jānosaka iestādes vadītāja tiesības pieprasīt informāciju darbiniekam par viņa ikmēneša parādsaistību apmēru un atmaksas termiņiem, kas nav publiski pieejama valsts amatpersonas deklarācijas sastāvdaļa;

4.2. Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā, nosakot, ka 26.saimes amatu zemākajai grupai iespējamais maksimālais atalgojums ir augstāks par līdzšinējo, kontroles un uzraudzības funkciju pielīdzinot citu kompetenču ietvaros esošiem līdzvērtīgiem amatiem;

4.3. Grozījumi likumā „Par pašvaldībām”, precizējot pašvaldību izpilddirektoru atbildību pēc analogijas ar Valsts pārvaldes iekārtas likumu;

4.4. Saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma 17.panta sestajā daļā doto deleģējumu izstrādāt Ministru kabineta noteikumu projektu par iekšējo kontroli un korupcijas risku novēršanu institūcijā, saskaņā ar koncepcijas 3.pielikumā esošo noteikumu projektu, kā arī atbilstoši pazīmēm, kas raksturīgas atbalstītajam koncepcijas risinājuma variantam;

4.5. Ministru kabineta noteikumi par personāla atlases, izvērtēšanas un darbā pieņemšanas principus visās valsts un pašvaldību institūcijās, kā arī visām valsts un pašvaldību institūcijām nodrošināt atklātu un uz brīvu konkurenci vērstu personāla atlases procedūru, publiskojot informāciju par visām vakancēm un īstenojot vienotu un atklātu kandidātu atlases kārtību.

4.6. Iekšējie normatīvie akti atbilstoši apstiprinātajam risinājuma variantam.

Ieviešot koncepcijas 3.risinājuma variantu, nepieciešams izstrādāt:

4.7. Noteikumu projektu „Grozījumi Ministru kabineta 2001.gada 13.februāra instrukcijā Nr.2. „Ierēdņa darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība” saskaņā ar koncepcijas 2.pielikumu.

Ministru prezidents

V.Dombrovskis



## 1.pielikums

**Pārskats par institūciju darbinieku, kuriem ir administratīvās sodīšanas vai protokola sastādīšanas pilnvaras, atalgojumu**

Institūcija	Maksimālais sods	Saime, apakšsaime, līmenis	Atalgojuma intervāls	Nodarbināto skaits, kas saņem šādu atalgojumu	Kas tiesīgs uzlikt sodu?	Vai LAPK tiek nošķirti sodi pēc to apmēra un amatpersonas, kas to var piespriest?
Centrālā statistikas pārvalde	Fiziskām personām līdz 250 latiem, juridiskām līdz 500 latiem	Nav 26.saimes amatu	Nav 26.saimes amatu	Nav 26.saimes amatu	CSP priekšnieks, viņa vietnieki	Nē
Dabas aizsardzības pārvalde	Fiziskām personām līdz 5000 latiem, juridiskām līdz 10000 latiem	26.3. V 26.3. IV 26.3. III 26.3. II	700 442-640 400-500 420	1 6 29 1	ģenerāldirektors, vietnieks, teritoriālās struktūrvienības direktors un viņa vietnieks, valsts vides inspektors	Jā
Izglītības kvalitātes valsts dienests	Naudas sods līdz 500 latiem	26.1. (nav atšifrēts pa līmeņiem)	300-500 5000-1000	9 2	vadītājs, departamentu direktori, daļu vadītāji, vecākie eksperti, vecākie inspektori	Jā
Izložu un azartspēļu uzraudzības inspekcija	Fiziskām personām līdz 250 latiem, juridiskām līdz 1000 latiem	26.3.III 26.3.IV A 26.3.V	610-630 1100 860	7 1 1	Inspekcijas priekšnieks, viņa vietnieki	Nē
KNAB	250  10000	26.1.III 26.1.IV 26.1.V 26.1.VI  26.3.IV 26.3.VI A	655-698 798-828 828-1157 1260  650-828 1260	5 11 3 1  10 1	Biroja priekšnieks, viņa vietnieki, kā arī priekšnieka pilnvaroti struktūrvienību vadītāji, viņu vietnieki.  Biroja priekšnieks, viņa vietnieki, kā arī priekšnieka pilnvaroti struktūrvienību vadītāji, viņu vietnieki.	Nē
Konkurences padome	Fiziskām personām naudas sods līdz 500 latiem Juridiskām personām līdz 10000 latiem	26.3. III 26.3.IV 26.3.V 26.3.VI A	450-550 741-925 925-1025 1251	14 8 4 1	NA	NA
Lauku atbalsta dienests	Fiziskām personām naudas sods līdz 500 latiem Juridiskām personām līdz 10000 latiem	Nav 26.saimes amatu	Nav 26.saimes amatu	Nav 26.saimes amatu	LAD reģionālo lauksaimniecības pārvalžu vadītāji, viņu vietnieki un Aiviekstes meliorācijas sistēmu valsts pārvaldes vadītājs	Nē

Patērētāju tiesību aizsardzības centrs	Fiziskām personām brīdinājums vai naudas sods līdz 500 latiem Juridiskām personām līdz 10000 latiem	26.3. III 26.3.IV 26.3.V 26.3.VI A	480-550 580-725 750-1020 1000-1100	33 13 5 2	Izskatīt lietas un uzlikt sodus PTAC vārdā ir tiesīgs centra direktors, viņa vietnieki, kā arī direktora pilnvarotas amatpersonas	Nē
Pārtikas un veterinārais dienests	Fiziskām personām līdz 5000 latiem, juridiskām līdz 10000 latiem	26.1.IV 26.1.V  26.3.III 26.3.IV 26.3.V	980 785  425-495 446-825 790-1070	1 2  261 51 25	Valsts galvenais pārtikas un veterinārais inspektors, valsts vecākie inspektori, valsts inspektori	Jā
Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde	Līdz 250 latiem	1 IVC 36 IV 36 III 35 IV A 35 IV B 35 III 35 II 35 I 23 IV 23 III B 23 II A	1653 900 – 1100 700 – 800 900 805 550 – 750 350 – 540 461 610 – 680 390 – 660 330 – 438	1 3 4 1 1 11 47 1 30 62 199	PMLP priekšnieks vai PMLP priekšnieka pilnvarotas amatpersonas – teritoriālās un centrālās nodaļas vadītājs, nodaļas vadītāja vietnieks, vadošais vecākais referents, vecākais referents, referents, vadošais klientu apkalpošanas speciālists, vecākais klientu apkalpošanas speciālists, klientu apkalpošanas speciālists, jaunākais klientu apkalpošanas speciālists	Nē
Valsts arhīvu ģenerāldirekcija	Naudas sods līdz 250 latiem		502	1	inspekcijas daļas vadītājs, vietnieks, valsts arhīvu direktori, daļas inspektori, arhīvu inspektori	Jā
Valsts augu aizsardzības dienests	Fiziskām personām brīdinājums vai naudas sods līdz 500 latiem Juridiskām personām brīdinājums līdz 5000 latiem (vai 10000 latiem, ja atkārtoti gada laikā)	26.3.II 26.3.III 26.3.IV 26.3.V 26.3. VI B	285-458 260-698 389-947 490-1157 1076-1185		Izskatīt lietas un uzlikt sodus VAAD vārdā ir tiesīgi galvenie inspektori, vecākie inspektori un inspektori	Jā
Valsts darba inspekcija	Fiziskām personām brīdinājums vai naudas sods līdz 500 latiem Juridiskām personām brīdinājums līdz 5000 latiem (vai 10000 latiem, ja atkārtoti gada laikā)	26.3.II 26.3.III 26.3.IV 26.3.V	250-380 420-460 530-640 620-710	26 65 11 5	Sastādīt protokolu, izskatīt administratīvo pārkāpumu lietas un uzlikt administratīvos sodus VDI vārdā tiesīgs direktors, galvenie valsts darba inspektori, citas VDI amatpersonas	Jā

Valsts dzelzceļa tehniskā inspekcija	Juridiskām personām līdz 3000 latiem		725- 910	6	Direktors, vietnieks, vecākie inspektori	Nē
Valsts ieņēmumu dienests	Fiziskām personām naudas sods līdz 500 latiem Juridiskām personām līdz 5000 latiem	26.1.III 26.1.IV 26.1.V  26.2.III 26.2.IV 26.2.V  26.3.II 26.3.III 26.3.IV 26.3.V 26.3.VIA	428-698 521-905 905-960  310-53 555-614 725-790  390-494 343-699 407-971 808-1157 926-1212	51 9 5  634 60 26  40 1529 586 78 42	Ģenerāldirektors un viņa vietnieki, ģenerāldirektora pilnvaroti struktūrvienību vadītāji, viņu vietnieki, pārējās ģenerāldirektora pilnvarotas amatpersonas	Jā (daļēji)
Valsts meža dienests	Fiziskām personām naudas sods līdz 3000 latiem Juridiskām personām līdz 3000 latiem	26.3.III 26.3.IV 26.3.V	289-585 345-575 447-705	419 77 77	VMD ģenerāldirektors, virsmežziņi, mežziņi, mežsargi	Jā
Valsts valodas centrs	Naudas sods līdz 500 latiem	26.3. (nav atšifrēts pa līmeņiem)	400-790	18	VVC direktors, viņa vietnieks, Kontroles daļas vadītājs un inspektori	Jā
Valsts vides dienests <sup>28</sup>	Fiziskām personām līdz 5000 latiem, juridiskām līdz 10000 latiem	26.3. II 26.3. III 26.3. IV 26.3. V 26.3. VIA	380-594 43-600 328-465 371-830 693	6 118 3 3 1	Ģenerāldirektors, vietnieks, reģionālās vides pārvaldes, daļas vai sektora vadītājs, valsts vides inspektors	
Veselības inspekcija	Fiziskām personām naudas sods līdz 700 latiem Juridiskām personām brīdinājums līdz 10000 latiem	26.1. III 26.1. IV  26.3. III 26.3.IV 26.3.V 26.3.VI A	578 867  419-617 431-754 625-1035 1337	1 1  43 19 10 1	Inspekcijas vadītājs un viņa vietnieki, kontroles struktūrvienību vadītāji un viņu vietnieki, vecākie inspektori/eksperti, inspektori/eksperti, jaunākie inspektori/eksperti	Jā
Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests		12 A	1040-1709	4	VUGD priekšnieks, VUGD priekšnieka vietnieki	
Patstāvīgā struktūrvienība		11 A 11 C	480-809 448-729	2 4	Priekšnieki Nodaļu priekšnieki	
	Fiziskām personām līdz 500 Ls, juridiskām personām līdz 5000 Ls	10 C	376-574	11	Vecākie inspektori	Nē
Rīgas reģiona pārvalde		11 A 11 B 9 A 9 A	480-809 456-769 336-566 336-566	1 2 16 6	Priekšnieks Priekšnieka vietnieki Daļu komandieri Vecākie inspektori	

<sup>28</sup> Valsts vides dienests informāciju par atalgojuma sadalījumu pa amatu saimēm sniedza tikai viena mēneša ietvaros, tāpēc norādītais atalgojums citkārt var atšķirties

Teritoriālā struktūrvienība		9 D	320-542	13	Inspektori	
		8 A	312-455	1	Posteņa komandieri	
		9 A	336-566	3	Vecākie inspektori (posteņu komandieri)	
		11 C	448-729	4	Komandieri	
		9 A	336-566	4	Komandiera vietnieki	
		9 A	336-566	4	Vecākie inspektori	
		9 A	336-566	28	Daļu komandieri	
		9 B	328-558	20	Vecākie inspektori (posteņu komandieri)	
		8 A	312-455	23	Posteņu komandieri	
		8 A	312-455	61	Inspektori	
Valsts policija	Fiziskām personām – 500 Ls, izņēmumu pantos fiziskām personām līdz 1000 Ls, juridiskām personām – 10 000 Ls	12 A	1040-1709	5	VP priekšnieks, VP priekšnieka vietnieki	Jā LAPK 26.un 214.pants
Valsts policija Galvenā kriminālpolīcijas pārvalde	Fiziskām personām – 500 Ls, juridiskām personām – 10 000 Ls	11 A	480-809	1	Pārvaldes priekšnieks	
Valsts policija Galvenā kārtības policijas pārvalde	Fiziskām personām – 500 Ls, izņēmumu pantos fiziskām personām līdz 1000 Ls, juridiskām personām – 10 000 Ls	10 A	432-590	1	Pārvaldes priekšnieka vietnieks	
		11 A	480-809	2	Galvenās pārvaldes priekšnieka vietnieki	
		10 A	432-590	2	Pārvaldes priekšnieka vietnieki	
	Līdz 500 Ls par administratīvajiem pārkāpumiem, kas paredzēti LAPK 149. <sup>4</sup> —149. <sup>33</sup> pantā un fiksēti ar tehniskiem līdzekļiem, neapturot transportlīdzekļi	9 A	336-566	1	Nodaļas priekšnieka vietnieks	
		9 A	336-566	3	Vecākie inspektori atbilstoši pilnvarojumam	
		8 A	312-455	4	Inspektori atbilstoši pilnvarojumam	
		8 A	312-455	5	Inspektori atbilstoši pilnvarojumam	
Par administratīvajiem pārkāpumiem, kas paredzēti LAPK 135.—137. <sup>1</sup> pantā un 149. <sup>32</sup> —149. <sup>34</sup> , 149. <sup>36</sup> pantā (izņemot gadījumus, kad šo pārkāpumu rezultātā izraisīts	5 A	244-372	7	jaunākie inspektori atbilstoši pilnvarojumam		
	26.3 III	221-698	7	vecākie speciālisti atbilstoši pilnvarojumam		
					Jā LAPK 214.panta 2.daļas 4.punkts	

	ceļu satiksmes negadījums), ja par administratīvo pārkāpumu var izteikt brīdinājumu vai paredzētais maksimālais naudas sods nepārsniedz 100 Ls				
	Par administratīvajiem pārkāpumiem, kas paredzēti LAPK 109., 110.pantā, 117. <sup>1</sup> panta pirmajā — sestajā un desmitajā daļā, 117. <sup>2</sup> —117. <sup>6</sup> pantā, 117. <sup>7</sup> (par pārkāpumiem, kurus izdarījis atpūtas kuģa vadītājs iekšējos ūdeņos), 117. <sup>8</sup> , 117. <sup>9</sup> , 135., 136., 170. <sup>1</sup> pantā, 171.panta pirmajā daļā un 149. <sup>4</sup> —149. <sup>33</sup> pantā (izņemot gadījumus, kad šo pārkāpumu rezultātā izraisīts ceļu satiksmes negadījums), ja par administratīvo pārkāpumu var izteikt brīdinājumu vai paredzētais maksimālais naudas sods nepārsniedz 100 Ls	7 A	292-430	3	vada komandieri
		6 A	276-398	3	vada komandiera vietnieki
		5 A	244-372	40	jaunākie inspektori
Valsts policija Rīgas reģiona pārvalde	Fiziskām personām – 500 Ls, izņēmumu pantos fiziskām personām līdz 1000 Ls, juridiskām personām – 10 000 Ls	11 A	480-809	3	priekšnieka vietnieki
		10 B	392-582	1	Pārvaldes priekšnieka vietnieks
		10 B	392-582	1	Biroja priekšnieks
		10 C	376-574	3	Nodaļas priekšnieki
		9 B	328-558	5	Galvenie inspektori atbilstoši VP pilnvarojumam
		9 B	328-558	12	rotas komandieri
		8 B	304-447	11	rotas komandiera vietnieki
		8 B	304-447	23	inspektori
		5 A	244-372	248	jaunākie inspektori

	<p>vadītājs iekšējos ūdeņos), 117.<sup>8</sup>, 117.<sup>9</sup>, 135., 136., 170.<sup>1</sup> pantā, 171.panta pirmajā daļā un 149.<sup>4</sup>—149.<sup>33</sup> pantā (izņemot gadījumus, kad šo pārkāpumu rezultātā izraisīts ceļu satiksmes negadījums), ja par administratīvo pārkāpumu var izteikt brīdinājumu vai paredzētais maksimālais naudas sods nepārsniedz 100 Ls</p>				
	Fiziskām personām – 500 Ls,	10 B	392-582	10	I kategorijas iecirkņu priekšnieki
	izņēmumu pantos fiziskām personām līdz 1000 Ls,	10 C	376-574	6	II kategorijas iecirkņu priekšnieki
	juridiskām personām – 10 000 Ls	9 A	336-566	6	III kategorijas iecirkņu priekšnieki
		9 B	328-558	12	Galvenais inspektors atbilstoši VP pilnvarojumam
	Par administratīvajiem pārkāpumiem, kas paredzēti LAPK 109., 110.pantā, 117. <sup>1</sup> panta pirmajā — sestajā un desmitajā daļā, 117. <sup>2</sup> —117. <sup>6</sup> pantā, 117. <sup>7</sup> (par pārkāpumiem, kurus izdarījis atpūtas kuģa vadītājs iekšējos ūdeņos), 117. <sup>8</sup> , 117. <sup>9</sup> , 135., 136., 170. <sup>1</sup> pantā, 171.panta pirmajā daļā un LAPK 149. <sup>4</sup> —149. <sup>33</sup> pantā (izņemot gadījumus, kad šo pārkāpumu rezultātā izraisīts ceļu satiksmes negadījums), ja par administratīvo pārkāpumu var izteikt brīdinājumu vai paredzētais maksimālais naudas sods nepārsniedz 100 Ls	9 B	328-558	117	iecirķņu vecākie inspektori
		8 B	304-447	303	inspektori
		5 A	244-372	40	jaunākie inspektori
Valsts policija Reģionālās	Fiziskām personām – 500	11 A	480-809	4	priekšnieki

pārvaldes	Ls, izņēmumu pantos fiziskām personām līdz 1000 Ls, juridiskām personām – 10 000 Ls	10 A	432-590	12	priekšnieka vietnieki
	Par administratīvajiem pārkāpumiem, kas paredzēti LAPK 135.—137. <sup>1</sup> pantā un 149. <sup>32</sup> —149. <sup>34</sup> , 149. <sup>36</sup> pantā (izņemot gadījumus, kad šo pārkāpumu rezultātā izraisīts ceļu satiksmes negadījums), ja par administratīvo pārkāpumu var izteikt brīdinājumu vai paredzētais maksimālais naudas sods nepārsniedz 100 Ls	9 C	324-550	4	vecākie inspektori
		8 C	300-439	21	inspektori
		5 A	244-372	2	jaunākie inspektori
	Par administratīvajiem pārkāpumiem, kas paredzēti LAPK 109., 110.pantā, 117. <sup>1</sup> panta pirmajā — sestajā un desmitajā daļā, 117. <sup>2</sup> —117. <sup>6</sup> pantā, 117. <sup>7</sup> (par pārkāpumiem, kurus izdarījis atpūtas kuģa vadītājs iekšējos ūdeņos), 117. <sup>8</sup> , 117. <sup>9</sup> , 135., 136., 170. <sup>1</sup> pantā, 171.panta pirmajā daļā un 149. <sup>4</sup> — 149. <sup>33</sup> pantā (izņemot gadījumus, kad šo pārkāpumu rezultātā izraisīts ceļu satiksmes negadījums), ja par administratīvo pārkāpumu var izteikt brīdinājumu vai sankcijā brīdinājumu vai paredzētais maksimālais naudas sods nepārsniedz 100 Ls	9 C	324-550	3	rotas komandieri
		9 C	324-550	24	vecākie inspektori
		8 C	300-439	36	inspektori
		5 A	244-372	342	jaunākie inspektori
	Fiziskām	10 B	392-582	8	I kategorijas iecirkņu priekšnieki

	personām – 500 Ls,	10 C	376-574	16	II kategorijas iecirkņu priekšnieki	
	izņēmumu pantos fiziskām personām līdz 1000 Ls,	9 A	336-566	9	III kategorijas iecirkņu priekšnieki	
	juridiskām personām – 10 000 Ls	9 C	324-550	129	iecirķņu vecākie inspektori	
	Par administratīvajiem pārkāpumiem, kas paredzēti LAPK 109., 110.pantā, 117. <sup>1</sup> panta pirmajā — sestajā un desmitajā daļā, 117. <sup>2</sup> —117. <sup>6</sup> pantā, 117. <sup>7</sup> (par pārkāpumiem, kurus izdarījis atpūtas kuģa vadītājs iekšējos ūdeņos), 117. <sup>8</sup> , 117. <sup>9</sup> , 135., 136., 170. <sup>1</sup> pantā, 171.panta pirmajā daļā un 149. <sup>4</sup> —149. <sup>33</sup> pantā (izņemot gadījumus, kad šo pārkāpumu rezultātā izraisīts ceļu satiksmes negadījums), ja par administratīvo pārkāpumu var izteikt brīdinājumu vai paredzētais maksimālais naudas sods nepārsniedz 100 Ls	8 C	300-439	574	inspektori	
	5 A	244-372	83	jaunākie inspektori		
Valsts robežsardze*		12 A	1040-1709	1	VRS priekšnieks	Jā
Teritoriālās struktūrvienības (izņemot Aviācijas pārvaldi)		11 A; 11 B	480-809; 456-769	5	Priekšnieki	
		10 B; 10 C	392-582; 376-574	3	Priekšnieku vietnieki (robežkontroles un imigrācijas jautājumos)	
Ventpils pārvalde	Fiziskām personām naudas sods līdz 3600 Ls, juridiskām personām līdz 10000 Ls	10 C	376-574	1	Priekšnieka vietnieks	
		10 C; 9 C	376-574; 324-550	2	I kategorijas dienesta priekšnieks; priekšnieka vietnieks	
		9 C	324-550	4	I kategorijas nodaļu priekšnieki	
		8 C; 7 C; 5C	300-439; 280-402; 232-360	92	I kategorijas dienesta un I kategorijas nodaļu galvenie inspektori, vecākie inspektori un inspektori	
		9 A; 5A	336-566; 244-372	25	Kuģu (kuteru) kapteiņi	
		9 A	336-566	1	Apskates un kontroles nodaļas priekšnieks	
		7A;	292-430;	7	Apskates un kontroles	



	5A	244-372		nodaļas vecākie inspektori un inspektori
Rīgas pārvalde	10 B	392-582	2	Priekšnieka vietnieks (atgriešanas un patvēruma jautājumos); Atgriešanas dienesta priekšnieks
	10 B; 9 B	392-583; 328-558	4	I kategorijas dienestu priekšnieki; priekšnieku vietnieki
	9 B	328-558	4	I kategorijas nodaļu priekšnieki; II kategorijas dienesta priekšnieks
	8 B	304-447	4	II kategorijas nodaļu priekšnieki
	8 B; 7 B; 5B	304-447; 284-414; 236-364	140	I kategorijas dienestu un I kategorijas nodaļu galvenie inspektori, vecākie inspektori un inspektori; II kategorijas dienesta un II kategorijas nodaļu galvenie inspektori, vecākie inspektori un inspektori
	8 C	300-439	2	II kategorijas nodaļu priekšnieki
Daugavpils pārvalde	8 C; 7 C	300-439; 280-402	6	II kategorijas nodaļu galvenie inspektori; vecākie inspektori
Rīgas pārvalde; Viļakas pārvalde; Ludzas pārvalde; Daugavpils pārvalde	10 B; 9 B; 8 B; 10 C; 9 C; 8 C	392-583; 328-558; 304-447; 376-574; 324-550; 300-439	18	Robežkontroles punktu priekšnieki; priekšnieku vietnieki
	7 B; 7 C	284-414; 280-402	80	Robežkontroles punktu galvenie inspektori; vecākie inspektori
Viļakas pārvalde; Ludzas pārvalde; Daugavpils pārvalde	9 C; 8 C	324-550; 300-439	30	Robežapsardzības nodaļu priekšnieki; priekšnieku vietnieki
	9 C	324-550	6	Imigrācijas nodaļu priekšnieki
	8 C; 7 C; 5C	300-439; 280-402; 232-360	43	Imigrācijas nodaļu galvenie inspektori; vecākie inspektori un inspektori
	7 B; 7 C; 5C	284-414; 280-402; 232-360	363	Robežapsardzības nodaļu galvenie inspektori; vecākie inspektori un inspektori

\* Attiecībā uz Valsts robežsardzi, tabulā ietverta informācija par amatpersonām, kurām ir tiesības izskatīt administratīvo pārkāpumu lietas un uzlikt administratīvos sodus. Amatpersonu loks, kurām ir tiesības sastādīt protokolu par administratīvo pārkāpumu, ir plašāks.

## Ētiskuma, lojalitātes un organizācijas vērtību apzināšanās vērtēšanas vadlīnijas

### 1. Ētiskums

<b>Definīcija:</b>	Organizācijas (publiskā sektora) ētikas vērtību, principu un normu pieņemšana un ievērošana.
<b>Vērtējums</b>	<b>Rīcības rādītāji</b>
<b>Izcili</b>	<b>Pārsniedz prasības:</b> Definē organizācijas ētikas vērtības komunicē un pastāvīgi atgādina par tām. Palīdz izprast ētikas principus, skaidro ētikas normas. Rīkojas, lai tiktu nodrošināta ētikas normu ievērošana. Privātās aktivitātes neietekmē profesionālo pienākumu veikšanu.
<b>Teicami</b>	<b>Daļēji pārsniedz prasības:</b> Palīdz citiem risināt ētiskas dilemmas. Tieši un atklāti rīkojas situācijās, kad ir aizdomas par ētikas normu pārkāpumiem.
<b>Labi</b>	<b>Atbilst prasībām:</b> Attiecībās ar citiem ievēro ētikas principus. Identificē ētiskās dilemmas un interešu konflikta situācijas un rīkojas, lai no tām izvairītos. Izvēloties rīcības alternatīvas, identificē un līdzsvaro pretrunīgas vērtības. Identificē un apsver situāciju dažādos ētiskos aspektus, paredz savas darbības tālākās sekas.
<b>Jāpildinveido</b>	<b>Daļēji atbilst prasībām:</b> Rīkojas, lai ievērotu ētikas normas. Uzņemas atbildību par savu rīcību, taču nespēj pamatot to un paredzēt tās sekas.
<b>Nepieņemami</b>	<b>Neatbilst prasībām:</b> Nespēj izturēties ar cieņu, saglabāt neatkarību un nepakļauties ietekmei. Neievēro ētikas normas.

### 2. Lojalitāte

<b>Definīcija:</b>	Rīcība, lai saskaņotu savu uzvedību ar organizācijas (publiskā sektora) vai iestādes vajadzībām, prioritātēm un mērķiem.
<b>Vērtējums</b>	<b>Rīcības rādītāji</b>
<b>Izcili</b>	<b>Pārsniedz prasības:</b> Upurē savas struktūrvienības īstermiņa ieguvumus par labu visas organizācijas ilgtermiņa ieguvumam (piem., ierosina izmaksu samazināšanu vai atlaišanu savā struktūrvienībā, uzņemas papildu uzdevumus u.c.); aicina arī citus rīkoties organizācijas ilgtermiņa mērķu sasniegšanas vārdā.
<b>Teicami</b>	<b>Daļēji pārsniedz prasības:</b> Paliek uzticīgs lēmumiem, kas nāk par labu organizācijai, pat ja tie ir nepopulāri vai pretrunīgi.
<b>Labi</b>	<b>Atbilst prasībām:</b> Izprot un aktīvi atbalsta organizācijas un iestādes misiju un mērķus; pieskaņo savu rīcību un prioritātes atbilstoši organizācijas vajadzībām; izprot sadarbības nepieciešamību, lai sasniegtu organizācijas lielāka mēroga mērķus.
<b>Jāpildinveido</b>	<b>Daļēji atbilst prasībām:</b> Izrāda lojalitāti, vēlmi palīdzēt kolēģiem veikt uzdevumus, ievēro vadītāju norādījumus.
<b>Nepieņemami</b>	<b>Neatbilst prasībām:</b> Velta minimālas pūles, lai iekļautos, vai veic nepieciešamo minimumu, lai nezaudētu darbu.

### 3. Organizācijas vērtību apzināšanās

<b>Definīcija:</b>	Izpratne par organizācijas kultūru un vērtībām, kā arī politiskajiem, sociālajiem un ekonomiskajiem aspektiem, kas palīdz sasniegt rezultātus.
<b>Vērtējums</b>	<b>Rīcības rādītāji</b>
<b>Izcili</b>	<b>Pārsniedz prasības:</b> Demonstrē plašu izpratni par sociālo un ekonomisko kontekstu, kādā organizācija/iestāde darbojas. Apzinās politiskās vides iespējamās pārmaiņas un kā tās var ietekmēt organizāciju/iestādi. Darbojas sekmīgi dažādās sociālajās, politiskajās un kultūras vidēs. Balstās uz organizācijas kultūru kā pamatu ietekmei un līderībai.
<b>Teicami</b>	<b>Daļēji pārsniedz prasības:</b> Atbalsta kultūras un darbības modeļu pārmaiņas, ja tās ir iestādes interesēs. Izprot organizācijas/iestādes ilgtermiņa mērķus.
<b>Labi</b>	<b>Atbilst prasībām:</b> Veido risinājumus, kuri ir pieņemami dažādām iesaistītajām pusēm, balstoties uz izpratni par iekšējo vidi un kultūru savā un citās iestādēs. Izprot ārējo ieinteresēto pušu attieksmi un intereses. Izmanto šo informāciju, lai diskutētu par mērķiem un iniciatīvām.
<b>Jāpilnveido</b>	<b>Daļēji atbilst prasībām:</b> Izprot un atbalsta publiskās pārvaldes misiju un mērķus. Identificē ietekmīgākos lēmumu pieņēmējus un ietekmes avotus. Izmanto gan formālos, gan neformālos kanālus, lai iegūtu informāciju un sasniegtu darba mērķus.
<b>Nepieņemami</b>	<b>Neatbilst prasībām:</b> Uzrauga darbu, lai nodrošinātu, ka tas atbilst formālajām prasībām. Apzinās un izmanto darba veikšanas regulējumu, procedūras vai metodes.

**Korupcijas novēršanas pasākumi valsts un pašvaldību institūcijās.****1. Noteikumu darbības joma**

Noteikumi paredz korupcijas novēršanas pasākumus, kas jāīsteno visām valsts vai pašvaldības iestādēm (to struktūrvienībām) vai kapitālsabiedrībām (tās filiālēm).

**2. Korupcijas riskam pakļauto funkcionālās darbības jomu noteikšana un analīze**

2.1. Visās iestādēs jānosaka tās funkcionālās darbības jomas un amatus, kas ir pakļauti korupcijas riskam; reizi gadā korupcijas riskam pakļauto jomu loku ir jāpārvērtē un jānosaka prioritāros uzdevumus korupcijas risku mazināšanai pēc vajadzības katrā institūcijā.

2.2. Šim nolūkam var izmantot korupcijas risku analīzi. Korupcijas risku analīzes rezultāti ir jāizmanto, lai pamatotu izmaiņas organizācijā, procedūrās un personāla jautājumos.

2.3. Precīzi formulēt nepieciešamos pasākumus korupcijas risku novēršanai, identificējot:

2.3.1. Korupcijas riskus un to apstākļus (faktoros) – kā var izpausties koruptīva darbība, to cēloņus, iemeslus, kāpēc tā var notikt (procesuālie, personīgie);

2.3.2. Korupcijas risku novēršanas (pretkorupcijas) pasākumus (uzraudzība, finansējums, prioritātes);

2.3.3. Risku analīze vērtējot, veicamās funkcijas nozīmību, caurspīdīgumu un kontrolējamību (lēmuma pieņemšanas monopols);

2.3.4. Tiesisko regulējumu (rīcības brīvība);

2.3.5. Institūcijas darbinieku un pakalpojumu saņēmēju individuālo motivāciju un potenciālos interešu konfliktus ;

2.3.6. Situācijas, kad kāds no amatiem ir saistīts ar šādām darbībām:

- a) uzraudzības vai kontroles funkcija;
- b) rīcība ar valsts un pašvaldības finanšu līdzekļiem un mantu;
- c) citām personām saistošu lēmumu pieņemšana (administratīvie akti, procesuālie lēmumi, personāla atlase un menedžments u.c.);
- d) atļauju, licenču un citu priekšrocību administrēšana, lēmuma par izsniegšanu pieņemšana;
- e) izziņas (izmeklēšanas) un sodīšanas pilnvaras;
- f) rīcība ar ierobežotas pieejamības informāciju;

g) normatīvo aktu projektu izstrāde;

2.3.7. Personāla menedžments, atalgojuma jautājumi

### **3. Atklātība, kontrolējamība un pārbaudes pienākums**

3.1. Tiešās pārvaldes iestādes vadītājs, nosakot pārvaldes lēmumu priekšpārbaudes un pēcparbaudes kārtību, paredz, ka jomās, kas vairāk pakļautas korupcijas riskam pēcparbaudes ir pēc iespējas regulāras. Ja tas nav iespējams normatīvo aktu ierobežojumu vai nepārvaramu praktisku apsvērumu dēļ, tad jāveic pārbaudes pēc nejaušības principa.

3.2. Jānodrošina lēmumu un lēmumu pieņemšanas procesa atklātība un kontrolējamība (t.i. izmantojot skaidru atbildības deleģējumu, atskaitīšanās mehānismus, pārraudzību, izmantojot IT risinājumus, precīzu un pilnīgu lēmuma pieņemšanas gaitas dokumentāciju).

### **4. Personāla vadība**

4.1. Institūcijai ir jānosaka korupcijas riskiem vairāk pakļautos amatus (turpmāk – korupcijas riska amati) un jāizstrādā risku vadības plāns katrai korupcijas riska amatu grupai.

4.2. Kandidātu uz korupcijas riska amatiem atlases procedūrā ir jāiekļauj godprātības testi, jāpievērš īpaša uzmanība potenciāliem interešu konflikta riskiem, jānovērtē kandidāta personīgie ekonomiskie apstākļi (proporcionāli sagaidāmajam atalgojumam esošais pretendenta mājsaimniecības parādsaistību apmērs, jāveic aprēķini, vai būs ekonomiski iespējams ar sagaidāmo atlīdzību segt esošās parādsaistības, sodāmība, citi faktori).

4.3. Vēlams noteikt ierobežotu laika periodu, kurā darbinieks tiek nodarbināts korupcijas riska amatā vienā un tajā pašā administratīvā vienībā – tam nevajadzētu pārsniegt 5 gadus. Pēc šī perioda nostrādāšanas, darbinieks ir jārotē uz citu administratīvu vienību vai citu amatu. Ja darbinieku nepieciešams nodarbināt ilgāk, tas dokumentāli jāpamato.

4.4. Konstatējot būtisku korupcijas risku, persona pārceļama citā amatā.

4.5. Ikgadējā darbinieku novērtēšanā iekļaut pretkorupcijas un ētikas jautājumus.

4.6. Pieņemot darbā personas, jāvērtē to korupcijas risku raksturu un būtiskumu, veicot speciālas atlases metodes:

- a) Godprātības tests;
- b) Psiholoģiskā pārbaude;
- c) Zināšanu pārbaude.

4.7. Novērtējot darbinieku individuālos apstākļus, kas var veicināt nonākšanu korupcijas riska situācijā, nepieciešams ņemt vērā arī amatpersonu parādsaistību nodrošināšanai nepieciešamos līdzekļus, atzīstot, ka tādu parādsaistību apmērs, kas pārsniedz 50% (korupcijas riskam īpaši pakļautos amatos 30%) no amatpersonas mājsaimniecības ikmēneša ienākumiem ir korupcijas risku veicinošs.

## **5. Korupcijas novēršanas kontaktpersona**

5.1. Ņemot vērā institūcijas darbību un lielumu, jānosaka kontaktpersona korupcijas novēršanas jautājumos. Viena kontaktpersona var būt atbildīga par vairāk kā vienu institūciju. Kontaktpersonai var būt šādi pienākumi:

- b) ieteikumu izstrāde vadībai korupcijas novēršanas jautājumos;
- c) darbinieku informēšana (regulāri, plānoti semināri un prezentācijas);
- d) piedalīšanās apmācību realizēšanā;
- e) korupcijas indikatoru novērošana un novērtēšana;
- f) palīdzība, informējot sabiedrību par soda mēriem, kas piemēroti normatīvo aktu pārkāpējiem (preventīvais efekts), ievērojot iesaistīto personu datu aizsardzību.

5.2. Ja kontaktpersonas rīcībā nonāk informācija, kas rada pamatotas aizdomas par koruptīvām darbībām, tā ziņo institūcijas vadībai un izstrādā ieteikumus dienesta pārbaudes vai disciplinārizmeklēšanas veikšanai, pierādījumu slēpšanas novēršanai un tiesībsargājošo institūciju informēšanai. Institūcijas vadībai ir jāveic normatīvajos aktos darbības šādā situācijā.

5.3. Kontaktpersonām neuztic pienākumus veikt dienesta pārbaudes, kontaktpersona neveic disciplinārlietu izmeklēšanu aizdomu gadījumos par koruptīviem pārkāpumiem.

5.4. Institūcijām jānodrošina kontaktpersonas ar to pienākumu veikšanai nepieciešamo informāciju nekavējoties un pilnā apmērā, īpaši aizdomu gadījumā par koruptīviem pārkāpumiem.

5.5. Korupcijas novēršanas pienākumu veikšanā kontaktpersona ir neatkarīga no tiešā vadītāja norādījumiem. Tai ir tiesības tieši ziņot institūcijas vadītājam, tiesību aizsardzības iestādēm, tā nevar tikt pakļauta sankcijām, kas saistītas ar pienākumu pildīšanu.

5.6. Pat pēc amata pienākumu termiņa beigām kontaktpersonas neizpauž nekādu personīgo informāciju par darbiniekiem, tomēr tā var sniegt informāciju institūcijas vadībai vai personāla vadības speciālistiem, ja tai ir radušās pamatotas aizdomas par koruptīvu nodarījumu. Personas datus jāapstrādā atbilstoši normatīvo aktu par personas datu aizsardzību prasībām.

## **6. Korupcijas novēršanas struktūrvienība**

Ja risku analīzes vai citu nozīmīgu iemeslu dēļ tiek izveidota pagaidu vai pastāvīga struktūrvienība korupcijas novēršanai institūcijā, struktūrvienība ir neatkarīga no jebkuras iejaukšanās un tai ir tiesības tieši ziņot institūcijas vadītājam. Šos pienākumus var veikt arī iekšējais audits. Šai struktūrvienībai jāinformē institūcijas vadītājs un korupcijas novēršanas kontaktpersona par trūkumiem korupcijas novēršanā un jāierosina priekšlikumi izmaiņām.

## **7. Personāla informētība un izglītošana**

7.1. Pirms stāšanās amatā, darbinieks jāinformē par korupcijas riskiem un koruptīvu nodarījumu sekām. Visa sniegtā informācija, jādokumentē. Ņemot vērā korupcijas risku, informēšana jāturpina arī turpmāk. Papildus, visi darbinieki ir jāiepazīstina ar ētikas kodeksu, informējot par situācijām, no kā vēlams izvairīties un kas ir īpaši pakļauti korupcijas riskam.

7.2. Darbiniekiem, kurus pārvieto uz tādu pozīciju, kas vairāk pakļauta korupcijas riskam, jānodrošina regulāras papildu apmācības. Darbinieku zināšanu līmenis ir regulāri, vismaz reizi gadā, jāpārbauda.

## **8. Pamata un papildu mācības**

Īpašām apmācības nodrošinošām institūcijām jāiekļauj korupcijas novēršanas apmācības savās programmās. Tajās jāņem vērā vadošā personāla, korupcijas novēršanas kontaktpersonas un korupcijas riskam vairāk pakļauto darbinieku vajadzības, kā arī 6.punktā minētās struktūrvienības darbinieku prasības.

## **9. Organizatoriskie pasākumi korupcijas novēršanai**

9.1. Institūcijās, kur notiek pakalpojumu saņēmēju apkalpošana, ir pēc iespējas jānodrošina foto, video novērošana;

9.2. Katrai institūcijai ir jānodrošina, ka izņēmumu gadījumi vai novirzes no noteiktajām procedūrām tiek dokumentētas, pamatotas un tām tiek saņemts augstākstāvošas amatpersonas saskaņojums pirms izņēmuma darbības veikšanas;

9.3. Uzraugošajām amatpersonām rūpīgi jāveic administratīvo prasību un uzdevumu izpildes uzraudzība. Tai skaitā, veicot personāla vadības un novērtēšanas pasākumus;

9.4. Uzraugošajām amatpersonām jāpievērš uzmanība jebkādam korupcijas pazīmēm. Tiem jābrīdina darbinieki par korupcijas riskiem regulāri un papildus – pēc vajadzības.

## **10. Paaugstināta korupcijas riska jomās, piemēram, rīkojoties ar mantu un finanšu līdzekļiem vai, veicot likumības uzraudzības darbības ārpus institūcijas telpām, pēc iespējas:**

10.1. Jānodrošina atbildības dalīšana un „četrus acu” princips

10.2. Jāidentificē tās funkcijas, kas ir neizstājamas un nepieciešamas, bet kuras ir iespējams izmantot arī ļaunprātīgi.

10.3. Šādi identificētās funkcijas nepieciešams sadalīt pa atsevišķiem soļiem, kuri katrs ir nepieciešams, lai izpildītu šo funkciju vai kur varētu būt iespējama ļaunprātīga piešķirtās varas izmantošana.

10.4. Katra funkcijas soļa īstenošanu ir jāuztic citai personai organizācijā.

10.5. Nepieciešams nodrošināt „četrus acu” principu, kas paredz, ka vienu un to pašu darbību veic 2 cilvēki, kas nav savstarpējās hierarhiskās attiecībās.

## **11. Rotācijas nodrošināšana**

Amatpersonas, kuras ieņem tādas pozīcijas, kurās pastāv īpaši augsts korupcijas risks, nepieciešams nodrošināt:

11.1. nejaušības principu darba uzdevumu sadalē;

11.2. pienākumu rotāciju, piemēram, viena departamenta ietvaros katru dienu citi pienākumi (ja iespējams, pabeigt darbu 1 diennakts laikā);

11.3. amatu rotāciju, kas nozīmē ik pēc noteikta termiņa piedāvāt amatpersonai citu līdzvērtīgi apmaksātu amatu;

11.4. ģeogrāfisko rotāciju un, ja iespējams, starpinstitūciju rotāciju.

## **12. Publisko iepirkumu līgumu slēgšanas vadlīnijas**

### **12.1. Konkurence**

Atklāta konkursa izsludināšana un konkursa procedūras ir būtisks korupcijas novēršanas līdzeklis.

Publisko iepirkumu līgumu slēgšana regulāri jāuzrauga administratīvās un uz rezultātu vērstās kontroles ietvaros, lai identificētu jebkādu aizliegtu ietekmju pastāvēšanu.

### **12.2. Plānošanas, līguma slēgšanas un atskaitīšanās nošķiršana**



Iepirkumu konkursos, plānošana un prasību specifikāciju izstrāde organizatoriski jānošķir no konkursa līguma priekšmeta īstenošanas/piegādes un iespēju robežās arī no tai sekojošas atskaitīšanās un darbu pieņemšanas/nodošanas.

### **13. Papildu noteikumi**

Institūcijas var izstrādāt papildu noteikumus, ja tas nepieciešams.