**Ieteikumi iekšējās kontroles sistēmas aprakstam**

Ņemot vērā Ministru kabineta noteikumos paredzētās prasības projekta īstenotājam izstrādāt un iesniegt Aģentūrai iekšējās kontroles sistēmu korupcijas un interešu konflikta riska novēršanai (iekšējo kārtību), sniedzam ieteikumus iekšējās kontroles sistēmas aprakstam. Minētie ieteikumi nav izsmeļoši un iespējams izmantot papildu labās prakses piemērus un paraugus.

Iekšējās kontroles sistēma ietver šādas jomas:

*1. aprakstu, kā tiks veikti pasākumi interešu konflikta riska kontrolei saskaņā ar Komisijas regulas Nr. 2018/1046 61. pantu*

Interešu konfliktam – nulles tolerance (nav pieļaujama rīcība interešu konflikta situācijā). Prasības attiecas uz jebkuru personu, kas pieņem ar ES budžeta piešķiršanu saistītus lēmumus (projektu apstiprināšana, kontroles funkcijas) vai piedalās šādu lēmumu sagatavošanā.

Saskaņā ar Finanšu regulas\* 61.pantu **interešu konflikts** pastāv, ja personas funkcijas neatkarīgi un objektīvi traucē pildīt iemesli, kas saistīti ar ģimeni, emocionālajām saitēm, politisko vai nacionālo piederību, ekonomiskajām interesēm vai jebkādām citām tiešām vai netiešām personīgajām interesēm.

* **Ģimene** - laulātais (tostarp partneris, ar kuru personai ir nereģistrētas partnerattiecības, kas nav laulība), bērni un vecāki, (vec-) vecvecāki un (maz-) mazbērni, (pus-) brāļi un māsas (tostarp no patēva vai pamātes iepriekšējām ģimenēm), tēvoči un tantes, māsas bērni, brāļa bērni, pirmās pakāpes māsīcas un brālēni, laulātā vecāki, laulātā bērni, laulātā māsas un brāļi, audžuvecāki un audžubērni
* **Emocionālās saites** - personīga draudzība (piemēram, krustvecāku/krustbērnu attiecības, kaimiņi), kas var ietvert ciešākas attiecības nekā ar tuvākajiem ģimenes locekļiem, vienas mājsaimniecības locekļi
* **Tiešas vai netiešas personīgas intereses** – neekonomiskas intereses, līdzdalība nevalstiskās vai politiskās organizācijās (pat ja šī līdzdalība netiek atalgota)
* **Ekonomiskas intereses** – darījumu attiecības.

Interešu konflikts var rasties pat tad, ja persona faktiski negūst labumu no situācijas – pietiek ar to, ka apstākļi apdraud (traucē) tās funkciju izpildi objektīvā un neatkarīgā veidā. Nav jāpierāda, ka interešu konfliktam ir bijusi faktiska ietekme uz lēmuma pieņemšanu, vai interešu konflikts ir tīši izmantots nolūkā sniegt labumu konkrētai personai/subjektam (tas būtu svarīgi tikai krāpnieciska pārkāpuma konstatēšanai).

Ja pastāv interešu konflikta risks attiecīgā persona atstatās no konkrēto pienākumu veikšanas – ja persona ir komisijā, jāpārtrauc darbs komisijā; ja individuāls lēmums – jāatturas no lēmuma pieņemšanas. Minētās darbības dokumentējamas.

Ja pastāv interešu konflikta risks attiecīgā persona par to rakstveidā informē savu tiešo vadītāju; vadītājs izvērtē un rakstveidā apliecina interešu konflikta esamību vai neesamību; vadītājs nodrošina, ka darbinieks neveic nekādas darbības interešu konflikta situācijā (atstata no pienākumiem)\*.

Institūcijas līmenī būtiska prevencija, līdz ar to svarīgi izveidot efektīvu IKS – apzināt potenciālos interešu konfliktus, informēt darbiniekus. Iekšējās kontroles sistēmas izveidošana ir prevencijas mehānisms, iekļaujot nosacījumus par pārbaudīšanas, novēršanas un labošanas pasākumiem attiecībā uz interešu konflikta vadības procesiem (rast risinājumu situācijās, kuras objektīvi var tikt uztvertas kā interešu konflikts, mazināt IK ietekmi), ietverot tai skaitā ētikas kodeksu, darbinieku apmācības, trauksmes celšanas sistēmu un sistēmu ziņošanai par pārkāpumiem. Tāpat jānosaka, kam un kādā formā (rakstveidā vai elektroniskā veidā, izmantojot veidlapu iesniegumam vai izmantojot brīvas formas iesniegumu) darbinieks paziņo par savu atrašanos interešu konflikta situācijā, kā arī kārtību, kādā pēc informācijas saņemšanas attiecīgās personas funkciju izpildi uzdod citai personai.

**Papildus minētajam finansējuma saņēmējam ir pienākums novērst interešu konfliktu projekta ietvaros veiktajos iepirkumos** atbilstoši attiecīgajam regulējumam (Publisko iepirkumu likums, MKN Nr.104).

Papildu skaidrojumi – Eiropas Komisijas 2021.gada 9.aprīļa paziņojums Nr.2021/C 121/01 “Norādījumi par izvairīšanos no interešu konfliktiem un to pārvaldību saskaņā ar Finanšu regulu”.

*\*Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES, Euratom) 2018/1046*

*2. aprakstu ar pasākumiem aizliegtās vienošanās riska kontrolei*

Aizliegta vienošanās ir viens no smagākajiem konkurences tiesību pārkāpumiem. Vienošanās aizliegums ir noteikts Konkurences likuma 11.pantā. Skaidrojumi par aizliegtu vienošanos būtību pieejami Konkurences padomes kā kompetentās iestādes mājaslapā, piemēram, <https://www.kp.gov.lv/lv/media/10127/download?attachment>. Kā piemērus pasākumiem aizliegtu vienošanos riska mazināšanai var minēt šādus:

* izstrādāt skaidras, pamatotas, visaptverošas un viegli saprotamas tehniskās specifikācijas un atlases kritērijus, kas ir samērīgi ar iepērkamo darbu, pakalpojumu vai preci,
* izvairīties no nevajadzīgiem un pārlieku sarežģītiem, neatbilstīgiem vai diskriminējošiem nosacījumiem, kas ierobežo konkurenci,
* informācijas vākšana par tirgū piedāvātām un pircēja prasībām atbilstošām precēm/pakalpojumiem, kā arī par iespējamiem šādu preču/pakalpojumu piegādātājiem ir vislabākais veids, kā amatpersonas, kas atbildīgas par iepirkumiem, var nodrošināt vislabāko cenas un vērtības attiecību iepirkumā.
* nodrošināt, lai iestādes darbinieki kas iesaistīti iepirkuma veikšanā, būtu pietiekami kompetenti attiecīgajos jautājumos,
* efektīvu konkurenci var veicināt, ja uzaicinājumam piedalīties konkursā var atsaukties pēc iespējas lielāks uzticamu pretendentu skaits un, ja tiem ir stimuls cīnīties par līguma noslēgšanas tiesībām,
* izvairieties no nevajadzīgiem ierobežojumiem, kas var samazināt prasībām atbilstošo dalībnieku skaitu.
* obligātās prasības jānosaka tā, lai tās būtu proporcionālas paredzamā līguma apjomam un saturam – nenoteikt tādas obligātās prasības, kas rada šķēršļus dalībai konkursā, piemēram, prasības attiecībā uz uzņēmumu lielumu, sastāvu vai veidu,
* jāņem vērā, ka apjomīgu finanšu garantiju pieprasīšana no pretendentiem dalībai konkursā var atturēt mazos uzņēmumus no savu pieteikumu iesniegšanas, pat ja šie uzņēmumi atbilst citām konkursa prasībām. Ja iespējams, jānodrošina, ka tiek pieprasīta tikai tik liela summa, kas vajadzīga, lai garantētu konkursa veiksmīgu īstenošanu,
* jāsamazina šķēršļi citu valstu pretendentu dalībai iepirkuma konkursā.

*3. aprakstu ar pasākumiem krāpšanas un korupcijas risku novēršanai*

Publiskas personas institūcijām ir saistoši Ministru kabineta 2017. gada 17. oktobra noteikumi Nr.630 “Noteikumi par iekšējās kontroles sistēmas pamatprasībām korupcijas un interešu konflikta riska novēršanai publiskas personas institūcijā”, kas nosaka iekšējās kontroles sistēmas prasības. Papildus KNAB izstrādājis “Vadlīnijas par iekšējās kontroles sistēmas pamatprasībām korupcijas un interešu konflikta riska novēršanai publiskas personas institūcijā”: <https://www.knab.gov.lv/lv/media/765/download> Minētās vadlīnijas ietver ieteikumus, kurus kā labās prakses piemērus iekšējās kontroles sistēmas izveidei var izmantot arī institūcijas vai uzņēmumi, kuriem tās tieši nav saistošas.

**Korupcijas risks** ir varbūtība, ka kāds no nodarbinātajiem, kuram uzticēta vara vai atbildība noteiktu pilnvaru ietvaros, ar nodomu vai bez nodoma rīkosies savu vai citas personas materiālo interešu labā, gūstot sev vai nodrošinot citiem nepienākošos labumus un nodarot

kaitējumu institūcijai. **Krāpšana** ES fondu kontekstā tiek skaidrota kā tīša rīcība, kas var izpausties kā:

* viltotu vai nepareizu apgalvojumu vai dokumentu lietošana,
* informācijas neizpaušana, ja bijis pienākums informāciju sniegt,
* līdzekļu ļaunprātīga izmantošana neatbilstoši paredzētajiem mērķiem.

Krāpšanas riskus mazinošos pasākumus nosakot, tie vēršami uz kontroles vides izveidi, kas palīdz atklāt un novērst iespējami krāpnieciskas darbības. Krāpšanas identificēšanai iespējams izmantot krāpšanas pazīmju indikatoru sarakstu, kas ietverts Eiropas Komisijas dokumentā COCOF 09/0003/00-EN “Informatīvs paziņojums par krāpšanas pazīmēm attiecībā uz ERAF, ESF un Kohēzijas fondiem”.

*4. procedūras aprakstu, kas novērš un identificē dubultā finansējuma situāciju pret citiem finanšu instrumentiem*

**Dubultais finansējums –** gadījumi, kad finansējuma saņēmējs attiecināmajos izdevumos ir iekļāvis izdevumus, kas vienlaikus tikuši/tiek finansēti vai kurus plānots finansēt no citiem finansējuma avotiem, t.i., ES fondu, finanšu instrumentu, valsts vai pašvaldības līdzekļiem. Piemēram, par kādu ES fondu projekta darbību tiek samaksāts no vairākiem ES programmu finansējuma avotiem vai vairākkārt tiek samaksāts par to pašu darbību no projekta izdevumiem.

Finansējuma saņēmējam jānodrošina, ka tas izmaksas, kas tiek attiecinātas no projekta līdzekļiem, netiek finansētas arī no citiem finansējuma avotiem.

Savukārt, ja projektā tiek paredzēts, ka finansējums tiek veikt no dažādiem finansējuma avotiem, finansējuma saņēmējs nodrošina skaidru un pamatotu izmaksu nodalīšanas izsekojamību.

*5. aprakstu ar iekšējās informācijas aprites un komunikācijas pasākumiem par interešu konflikta, krāpšanas un korupcijas riska novēršanu*

Viens no interešu konflikta, krāpšanas un korupcijas prevencijas pasākumiem ir darbinieku regulāra informēšana par piemērojamo regulējumu un ziņošanas kārtību. Darbinieku informēšana īstenojama, nodrošinot apmācības un sniedzot skaidrojumus (iespējams noteikt atbildīgo kontaktpersonu, pie kā vērsties konkrētu jautājumu gadījumā), nodrošinot minēto apmācību dokumentēšanu. Šādas apmācības gaitā jāpievērš uzmanība tālāk minētajiem jautājumiem, atbilstošos gadījumos ņemot vērā interešu konflikta, krāpšanas un korupcijas risku novērtējuma rezultātus:

a) organizācijas interešu konflikta, krāpšanas un korupcijas apkarošanas politika, procedūras un apkarošanas pārvaldības sistēma, kā arī darbinieku pienākums to ievērot;

b) interešu konflikta, krāpšanas un korupcijas risks un negatīvās sekas, kas var ietekmēt personālu un organizāciju;

c) apstākļi, kādos saistībā ar amata pienākumiem iespējams interešu konflikts, krāpšana un korupcija, un kā šādus apstākļus atpazīt;

e) kā personāls var palīdzēt novērst interešu konfliktu, krāpšanu un korupciju, izvairīties no tā un atpazīt galvenās riska pazīmes;

f) personāla ieguldījums interešu konflikta, krāpšanas un korupcijas apkarošanas pārvaldības sistēmas efektīvā darbībā, tostarp ieguvumi no uzlabojumiem tās apkarošanā;

g) interešu konflikta, krāpšanas un korupcijas novēršanas pārvaldības sistēmas prasību neievērošanas izraisītā ietekme un iespējamās sekas;

h) kā un kam var ziņot par iespējamiem pārkāpumiem;

i) informācija par pieejamo apmācību un resursiem.

Personālam jāsaņem informācija un apmācība par kukuļošanas apkarošanu regulāri (organizācijas ieplānotajos intervālos) un apmērā, kas atbilst viņu ieņemamajam amatam, riskiem, kam viņi ir pakļauti, un situācijas izmaiņām. Informatīvās un apmācības programmas periodiski jāatjaunina pēc nepieciešamības, iekļaujot tajās svarīgu jaunāko informāciju.

*6. ētikas kodeksu*

Iestādes ētikas kodeksā jāparedz darbinieku ētiskas rīcības principi un jānodrošina tā ērta pieejamība darbiniekiem. Nav strikti noteikta ētikas kodeksā iekļaujamo normu satura, tomēr publiski pieejami gan vairāku valsts pārvaldes iestāžu ētikas kodeksi, ko iespējams izmantot kā paraugu, gan Ministru kabineta 2018. gada 21. novembra ieteikumi Nr.1 “Valsts pārvaldes vērtības un ētikas pamatprincipi”. Ētikas kodeksā nosaka ētikas pamatprincipus (piemēram, godīgums, taisnīgums, objektivitāte, neatkarība, profesionalitāte, atklātība), kas veicina nodarbināto likumīgu un godprātīgu darbību sabiedrības interesēs un nepieļauj Interešu konflikta likumā noteikto normu pārkāpumus un koruptīvas darbības. Ētikas kodeksā var noteikt ieteicamo rīcību interešu konflikta situācijā, rīcību saskarsmē ar kādu interešu grupu pārstāvjiem, kā arī ieteicamo rīcību un attieksmi pret dāvanu, izklaides piedāvājumu, labvēlības vai pateicības izpausmēm, kas pielīdzināmas dāvanai, pieņemšanu u.c. Piemēram, ieteikumos paredzēts, ka darbinieks ievēro tādus ētikas pamatprincipus kā, piemēram:

* profesionalitāte un efektivitāte (izmanto un attīsta valsts darbā nepieciešamās kompetences, prasmes un zināšanas, pārņem nozares un privātā sektora labo praksi un starptautisko pieredzi; ir mērķtiecīgs un orientēts uz rezultātu; strādā efektīvi, izvirzīto mērķi un kvalitatīvu rezultātu sasniedzot ar iespējami maziem resursiem; rīcība, lēmumi un viedokļi ir pamatoti un izsvērti, balstīti situācijas analīzē, objektīvos faktos un datos);
* godprātība (savus pienākumus pilda godprātīgi – godīgi, atklāti un patstāvīgi, ievērojot likumus, ētikas normas un citas saistošas prasības; pildot pienākumus, ievēro objektivitāti un neitralitāti (profesionālo neatkarību). Atturas no darbības, kuras dēļ nodarbinātā vai iestādes godprātība, objektivitāte vai neitralitāte var tikt apšaubīta; nepieļauj nonākšanu interešu konflikta situācijā un laikus informē par personiskām interesēm vai citiem apstākļiem, kas var radīt personīgu ieinteresētību un traucēt godprātīgai pienākumu veikšanai; saskaņā ar noteikto kārtību informē (ceļ trauksmi) par iespējamiem pārkāpumiem, kurus novēro, pildot pienākumus. Cieņpilni izturas pret nodarbinātajiem, kas ceļ trauksmi);
* atbildība (pienākumus pilda atbildīgi un rūpīgi, apzinoties, ka ar savu darbību ietekmē kopīgo valsts pārvaldes darba rezultātu; spēj pieņemt skaidrus un pamatotus lēmumus un uzņemties atbildību par tiem; spēj atzīt savas kļūdas un uzņemties atbildību par tām);
* darbs sabiedrības labā.

*7. ziņošanas mehānismu kompetentajām iestādēm par potenciāliem administratīviem vai kriminālpārkāpumiem*

Iestādes darbiniekiem jābūt informētiem par iespēju ziņot kompetentajām iestādēm par konstatētajiem iespējamiem pārkāpumiem, piemēram, IUB, KNAB, Konkurences padomei, EPPO, policijai – atbilstoši to kompetencei. Iestādei nav jānodrošina tiešs ziņošanas kanāls, bet darbiniekiem jābūt pieejamai informācijai, ka šāda ziņošanas iespēja pastāv.

*8. kārtību, kā darbiniekiem ir jārīkojas gadījumā, ja tie vēlas ziņot par iespējamiem pārkāpumiem*

Institūcija izstrādā kārtību, kādā darbinieki var iesniegt iesniegumu/ziņojumu, ja konstatē iespējamu pārkāpumu, piemēram, ziņo iestādes vadītājam, kurš noteiktā kārtībā izvērtē iesniegumu vai deleģē tā izvērtēšanu kompetentai struktūrvienībai vai darbiniekam. Labā prakse – paredzēt iespēju iesniegt anonīmu ziņojumu.

Organizācijai jāīsteno procedūras, lai:

a) iedrošinātu personas un nodrošinātu tām iespējas iesniegt kompetentai struktūrvienībai vai darbiniekam (vai nu tieši vai ar piemērotas trešās personas starpniecību) ziņojumus, rīkojoties labticīgi vai pamatoti ticot, ka ir noticis pārkāpums vai ir atklāts kāds risku pārvaldības sistēmas pārkāpums vai šīs sistēmas nepilnības;

b) noteiktu, ka šādi ziņojumi uzskatāmi par konfidenciāliem, lai nodrošinātu identitātes aizsardzību ziņotājam un citām personām, kuras viņš savā ziņojumā norādījis kā iesaistītas pārkāpumā vai pieminējis tajā, izņemot ciktāl tas nepieciešams sekmīgai apstākļu noskaidrošanai;

c) būtu iespējama anonīma ziņošana;

d) aizliegtu represijas un pasargātu no tām ziņotājus, kuri, rīkojoties labticīgi vai pamatoti ticot, ka ir noticis pārkāpums vai risku pārvaldības sistēmas prasību pārkāpums vai minēto pārkāpumu mēģinājums, bija izteikuši par to bažas vai iesnieguši attiecīgu ziņojumu;

e) nodrošinātu personālam iespēju konsultēties ar atbilstošu personu par to, kā rīkoties, kad ir radušās bažas par pārkāpumu vai situācija, kurā iespējams pārkāpums.

Organizācijai jānodrošina, lai viss personāls būtu informēts par ziņošanas procedūrām un spētu tās izmantot, kā arī pārzinātu savas tiesības un aizsardzību, kas viņiem pienākas saskaņā ar šīm procedūrām.

*9. trauksmes celšanas sistēmu*

Trauksmes cēlēju ziņojumu iesniegšanu reglamentē Trauksmes celšanas likums. Iekšējā trauksmes celšana ir labas korporatīvās pārvaldības rīks. Tā veicina organizācijas ilgtspēju, caurskatāmību un uzticamību. Iekšējās trauksmes celšanas sistēmas izveidē un darbībā ievēro šādus principus:

1. organizācija atbalsta atklātību un trauksmes celšanu darbavietā, nevis attur no šādas rīcības;
2. no brīža, kad saņemts trauksmes cēlēja ziņojums, trauksmes cēlēja identitāte netiek izpausta nepilnvarotām personām;
3. trauksmes cēlējs godprātīgi un atbildīgi izvērtē, vai sniegtā informācija ir patiesa un uzticama;
4. organizācija nepieļauj, ka darbinieks, kurš ir cēlis trauksmi, cieš no represijām vai nosodošas attieksmes ziņošanas dēļ;
5. organizācijā ir viegli pieejama informācija par trauksmes celšanas iespējām;
6. ikvienu trauksmes cēlēju informē par viņa ziņojuma saņemšanu un izskatīšanu.

Trauksmes celšanas sistēmas izveidei aicinām izmantot Valsts kancelejas izstrādātās vadlīnijas “Labās prakses vadlīnijas iekšējās trauksmes celšanas sistēmas izveidei”: <https://www.trauksmescelejs.lv/sites/default/files/buttons-card-files/ieksejas-trauksmes-celsanas-sistemas-vadlinijas-aprilis-2022.pdf>

*10. procedūru disciplinārtatbildības piemērošanai*

Darbinieku atbildības apmērs un veidi atkarīgi no nodarbinātības formas (darba līgums, civildienests). Valsts pārvaldē nodarbinātais atbild par savas rīcības tiesiskumu un lietderību. Par tiesību aktiem neatbilstošu rīcību nodarbinātais atbild disciplināri, civiltiesiski, administratīvi un krimināltiesiski. Valsts pārvaldē nodarbināto atbildība galvenokārt izpaužas kā disciplinārā un civiltiesiskā atbildība. Disciplinārās atbildības mērķis ir ne tikai sodīt konkrēto amatpersonu par pieļautajiem pārkāpumiem un preventīvi novērst citus iespējamos pārkāpumus, bet arī aizsargāt sabiedrību un vairot tās uzticēšanos valsts pārvaldei un valstij kopumā. Līdzīgi arī civiltiesiskās atbildības mērķis ir ne tikai atlīdzināt nodarītos zaudējumus, bet arī aizsargāt sabiedrību un vairot tās uzticēšanos valsts pārvaldei un valstij kopumā. Darba likums neparedz detalizētus disciplinārpārkāpuma izvērtēšanas nosacījumus. Darba devēja pienākums ir iepazīstināt darbinieku ar viņa izdarītā pārkāpuma būtību, pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu un iepazīstināt ar lēmumu par disciplinārsoda piemērošanu. Lēmumam par disciplinārsoda piemērošanu ir jābūt pamatotam, minot tos apstākļus, kas norāda uz pārkāpuma izdarīšanu.

Atbilstoši labajai praksei darbinieka disciplinārpārkāpuma izvērtēšanas process iestādē organizējams līdzīgi kā ierēdņa disciplinārpārkāpuma izvērtēšanas process, vienlaikus ievērojot atšķirības regulējumā. Aicinām iepazīties ar Valsts kancelejas vadlīnijām “Vadlīnijas par valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanu”: <https://www.mk.gov.lv/lv/media/10406/download?attachment>