# Pielikums

Informatīvajam ziņojumam „Par pasākumiem, kas ir veikti, ieviešot rekomendācijas

 korupcijas risku novēršanai tiesībsargājošās institūcijās”

# Neizpildītie un izpildītie uzdevumi pretkorupcijas rekomendāciju īstenošanai tiesībsargājošajās institūcijās

**1. Izpildītie uzdevumi**

**VID**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Rīcības virziens mērķa sasniegšanai** | **Personāla vadības pasākumi** |  |  |
| **Pasākums izvirzītā mērķa sasniegšanai** | **Izpildes termiņš** | **Tiešie darbības rezultāti** | **Par uzdevuma izpildi atbildīgā struktūrvienība** | **VID informācija par uzdevumu izpildi līdz 01.02.2012.** | **Vērtējums pēc intervijas (4.06.2013)** | **Izpilde līdz 31.12.2012.** |
| **1. Vadītāja faktors un „labais piemērs”** |  |  |
| 1.2. Pilnveidot institūciju iekšējo kārtību, nosakot, ka lemjot par amatu savienošanas atļauju vadošajos amatos esošajām amatpersonām, ievēro arī to, vai šāda amatu savienošana nekalpos kā negatīvs piemērs. | 01.11.2011. | Dodot atļauju savienot amatus, tiek vērtēts arī tas, vai amatu savienošana nerādīs negatīvu piemēru padotajiem. | Nodokļu pārvaldeAdministratīvā pārvalde | Ir izstrādāta kārtība no 28.03.2008 Nr.14 „Kārtība, kādā tiek izskatīti lūgumi par valsts amatpersonas amata savienošanu valsts ieņēmumu dienestā ar citu amatu, uzņēmuma līguma vai pilnvarojuma izpildi”  | Izpildīts | VID 2012.gada 26.jūlijā ir apstiprināti jauni iekšējie noteikumi Nr.19 “Valsts ieņēmumu dienesta valsts amatpersonas amata savienošanas ar citu amatu, uzņēmuma līguma, pilnvarojuma izpildi vai saimniecisko darbību lūguma izskatīšanas kārtība”. No 2012.gada 1.janvāra līdz 31.decembrim kopumā ir pieņemti 77 lēmumi par atļauju savienot valsts amatpersonas amatu ar citu amatu, no tiem 16 atļaujas ir piešķirtas vadošajām amatpersonām (t. sk.Vēlēšanu komisijas loceklis – **1**Valdes loceklis – **2**Pedagoģiskā darbība – **2**Daudzdzīvokļu mājas vecākais – **1**Konsultants SIA (uz 10 dienām, jau beidzies termiņš) – **1**Basketbola treneris (jau beidzies termiņš) – **1**Personāla apmācības instruktors – **1**Tautas deju ansambļa vadītājs – **2**Saimnieciskā darbība – **3**Eksaminācijas komisijas dalībnieks (1 diena) -**1**Palīgstrādnieks SIA (uz 13 dienām) – **1).**  |
| 2.2. Pilnveidot kārtību, kādā tiek organizēta amatpersonu karjeras attīstība, kā priekšnoteikumu sekmīgai karjeras attīstībai, nosakot augstu disciplīnu darba vietā, godprātīgumu un ētiskumu.  | 01.11.2011. | Ieviesta kārtība, atbilstoši kurai sekmīgas karjeras attīstības priekšnoteikums ir augsta disciplīna, godprātīgums un ētiskums. Šādi veidojot pārliecību, ka šie faktori ir būtiski darbinieka karjeras izaugsmei. | Administratīvā pārvalde | Karjeras iespējas tiek realizētas caur iekšējiem konkursiem un savstarpējā izvērtēšanā un ņemot vērā nodarbināto ikgadējās novērtēšanas protokolā norādīto informāciju par karjeras iespējām (informācija tiek ievadīta un atlasīta no RVS HORIZON). | Izpildīts | 1) Katra VID amatpersona un viņu raksturojošās kompetences un darbības rezultāti ir pakļauti detalizētai ikgadējai novērtēšanai valdības noteiktajā kārtībā. Novērtēšanas procesā tiešais vadītājs vai koleģiāla komisija vērtē arī amatpersonas darba disciplīnu, ētiskumu un godprātīgumu darbā novērtēšanas periodā. Novērtēšanas rezultāti un to pamatojošie apsvērumi tiek fiksēti novērtēšanas veidlapā. Šis novērtējums ir izšķirošs darbinieka karjeras tālākajā izaugsmē Valsts ieņēmumu dienestā. Saskaņā ar VID vadības īstenoto personālpolitiku paaugstinājumiem netiek virzīti negatīvi novērtēti darbinieki.2) VID ir apstiprināts ētikas kodekss un konstatējot disciplīnas pārkāpumus, par tiem tiek ierosinātas disciplinārlietas un vainīgā persona tiek saukta pie disciplinārās atbildības. VID ir disciplinārsodu uzskaite un pie karjeras izaugsmes iespējām tiek vērtēts vai amatpersona nav disciplināri sodīta. Augstākā līmeņa vadītājiem un viņu vietniekiem amata pienākumu pildīšanai ir noteikta kā obligāta prasība – nevainojama reputācija.3) VID 2 mēnešu laikā apstiprinās aktualizētu kārtību „Kārtība kādā VID veic personāla atlasi”, īpaši izceļot „ētiskumu un godprātību” kā izšķirošas nozīmes kritēriju atlases procesā.1. Saskaņā ar 2012.gada

10.jūlijā izdotajiem MK noteikumiem Nr.494 „Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbināto darba izpildes novērtēšanu ( NEVIS) ”, visiem valsts pārvaldē strādājošajiem obligātā vērtējamā kompetence ir noteikta „Ētiskums”, kas tiks vērtēta arī VID. |
|  |  |  |
| **5.** **Personāla informēšana un apmācība** |  |  |
| 5.1. Pilnveidot institūciju iekšējo kārtību, nosakot, ka ar īpašiem korupcijas riskiem saistītajos amatos esošajiem darbiniekiem ir nepieciešama sistemātiska zināšanu pārbaude par pretkorupcijas jautājumiem, nosakot pārbaudes periodiskumu un zināšanu atbilstības kritērijus. | 01.11.2011. | Noteikta kārtība, atbilstoši kurai īpašiem korupcijas riskiem pakļautajos amatos esošie darbinieki sistemātiski pilnveido savas zināšanas. | Administratīvā pārvalde | Regulāri tiek organizētas apmācības2011.gadā mācības par korupcijas novēršanu piedalījās 368 VID darbinieki | Izpildīts | 1. 1) Korupcijas risku vadībai VID ir izveidojis izvērstu sistēmu:
	1. VID Ētikas kodekss
	2. Latvijas muitas amatpersonu Ētikas un uzvedības pamatprincipi
	3. Kārtība, kas nosaka VID ierēdņu un darbinieku rīcību, ja tiek piedāvāts kukulis
	4. Vadlīnijas struktūrvienību vadītājiem korupcijas iespēju novēršanai
	5. Apmācības jaunajiem darbiniekiem par interešu konfliktu un korupcijas novēršanu un profesionālās ētikas ievērošanu
	6. VID Ētikas komisija
	7. VID korupcijas risku reģistrs
	8. Kārtība „Par neatbilstību, problēmu un korupcijas incidentu vadību VID”
	9. Regulāras tematiskas mācības

Attiecībā uz ieteikumu ieviest iestādē formalizētu sistemātisku zināšanu pārbaudi ar mērķi atkārtoti pārbaudīt amatpersonu zināšanas kā rīkoties korupcijas risku situācijās, VID ir veicis izvērtējumu un secinājis, ka tā būtu formāla pieeja korupcijas jautājumu risināšanā. |
| **6. Darbinieku iesaistīšana korupcijas novēršanā** |  |  |
| 6.2. Apmācīt darbiniekus par korupcijas risku identificēšanu, rīcību, nonākot riska situācijā, kā arī par efektīviem izmeklēšanas pasākumiem kukuļdošanas lietās.  | Reizi gadā | 70% darbinieku spēj identificēt korupcijas riska situāciju un attiecīgi rīkoties.  | Finanšu policijas pārvaldeAdministratīvā pārvalde | 2011.gadā uz Valsts administrācijas skolas kursiem „Korupcijas novēršana” ar VID 01.06.2011. rīkojumu Nr.82-m tika norīkoti FPP – 13, MKrP – 32 ierēdņi. | Izpildīts | Saskaņā ar KNAB iniciatīvu desmit VID ierēdņi apmācīti Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja organizētajā treneru mācību seminārā „Korupcijas novēršanas apmācības programma”. Šie ierēdņi turpmāk varēs savā struktūrvienībā vadīt apmācības saskaņā ar izstrādātu sistemātisku apmācības programmu par korupcijas novēršanu un iekšējās pretkorupcijas kontroles īstenošanu un informēšanu par ētikas, interešu konflikta novēršanas un pretkorupcijas pasākumu jautājumiem. Apmācītie ierēdņi savās struktūrvienībās , skaidros likuma „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” būtiskākās normas un tiesu praksi, identificējot un analizējot iespējamo interešu konfliktu situācijas un ētikas dilemmas, kā arī pārrunājot iestāžu iekšējos organizatoriskos pasākumus korupcijas novēršanai.Uzsākta VID Finanšu policijas pārvaldes lietvedībā esošo krimininālprocesu izmeklēšanas un tiesu prakses analīze, lai izstrādātu metodoloģisko materiālu korupcijas apkarošanas jomā VID Finanšu policijas pārvaldes izmeklētājiem. |
| **Rīcības virziens mērķa sasniegšanai** | **Resursu nodrošinājuma pasākumi** |  |  |
| **8. Motivējošs atalgojums** |  |  |
| 8.2. Noteikt, ka vienreizēju prēmiju var saņemt darbinieks, kurš novērsis koruptīvu darbību (īpaši kukuļdošanu) vai palīdzējis to novērst, kas tādējādi materiāli stimulētu darbiniekus būt godprātīgiem un samazinātu neziņošanas iespējamību. | 01.06.2012.  | Noteikta kārtība, atbilstoši kurai materiāli stimulēti, saņemot prēmiju, tiek darbinieki, kuri novērsuši koruptīvu darbību vai palīdzējuši to novērst. Šāda sistēma materiāli stimulētu darbiniekus būt godprātīgiem un samazinātu neziņošanas par koruptīvu incidentu iespējamību. | Finanšu pārvaldeAdministratīvā pārvalde | Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums neparedz  iespēju atsevišķi prēmēt VID amatpersonas, kas novērsušas koruptīvu darbību vai palīdzējuši to novērst, līdz ar to uzskatam, ka 8.2.punktu nav iespējams realizēt. 2011.gada 3.oktobrī ir izdoti VID iekšējie noteikumi Nr.35 „Valsts ieņēmumu dienesta ierēdņu un darbinieku materiālās stimulēšanas un prēmēšanas kārtība”, kuri nosaka vienotu kārtību, kādos gadījumos tiek materiāli stimulēti un prēmētas VID amatpersonas un darbinieki.  | **Izpildīts** | Saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 16.panta trešo daļu amatpersonu (darbinieku) var prēmēt par drošsirdīgu un pašaizliedzīgu rīcību, veicot amata (darba) pienākumus, kā arī par tāda nozieguma novēršanu vai atklāšanu, kas radījis vai varēja radīt būtisku kaitējumu, tādējādi 2012.gada 14.novembrī ir izdoti VID iekšējie noteikumi Nr.39 „Valsts ieņēmumu dienesta ierēdņu un darbinieku materiālās stimulēšanas un prēmēšanas kārtība”, kuri nosaka vienotu kārtību, kādos gadījumos tiek materiāli stimulētas un prēmētas VID amatpersonas (darbinieki), t.sk. par koruptīvu darbību (īpaši kukuļdošanu) novēršanu vai palīdzības sniegšanu koruptīva incidenta atklāšanā. |
| **14. Drošs un uzticams ziņošanas mehānisms** |  |  |
| 14.2. Pilnveidot institūciju iekšējo kārtību, nosakot, ka reģionālajās struktūrvienībās ir konkrēta ar disciplināru varu neapveltīta uzticības persona, pie kuras var griezties ar informāciju par koruptīviem incidentiem. | 01.11.2011. | Tiek veicināta iekšēja informācijas aprite par koruptīvām darbībām, tādā veidā savlaicīgi atklājot negodīgos darbiniekus. Katrā reģionālajā struktūrvienībā ir noteikta konkrēta persona, neskaitot iestādes vadītāju, kurš pretkorupcijas jomā sadarbojas ar institūcijas kompetento iekšējās drošības struktūrvienību, koordinē pretkorupcijas plāna ieviešanu un pasākumu īstenošanu, konsultē struktūrvienības vadību par korupcijas novēršanas gaitu un riskiem.  | Administratīvā pārvalde | 2010.gada 5.martā izdotā VID rīkojuma „Par neatbilstību, problēmu un korupcijas incidentu vadību VID” noteiktā kārtība nosaka, ka ikviens VID ierēdnis/darbinieks neatkarīgi no noteiktās dienesta/darba vietas www saskarsmē brīvā formā var noformēt informatīvo ziņojumu (ar noteiktu iespēju, ka ziņojumu var noformēt un iesniegt arī bez saskaņojuma ar tiešo vadītāju) par korupcijas incidentu. Ievērojot VID personāla mainības regularitāti VID noteiktā kārtība - informācijas iesniegšana un aprite nodrošināta www saskarsmē, ir atbilstošāka salīdzinājumā ar informācijas sniegšanu noteiktai uzticības personai. |  **Izpildīts** | VID tiek nodrošināta informācijas sniegšana par koruptīviem incidentiem ar disciplināru varu neapveltītai personai, t.i., informācijas iesniegšanai ir izveidota iestādes iekšējās informācijas aprites – Dokumentu koplietošanas servera – sadaļa, kur ikviens VID nodarbinātais brīvi var iesniegt informāciju, kuru apkopo VID Administratīvās pārvaldes Procesu vadības daļa.VID muitas amatpersonām ir noteikti korupcijas un interešu konflikta novēršanas konsultanti katrā reģionā.Lai nodrošinātu informācijas sniegšanas nepārtrauktību, ņemot vērā VID personāla mainību, VID noteiktā kārtība ir atbilstošāka nekā informācijas sniegšana noteiktai uzticības personai.Informācijas aprite tiek nodrošināta saskaņā ar VID 2010.gada 5.marta rīkojumu Nr.50 “Par neatbilstību, problēmu un korupcijas incidentu vadību VID” noteikto kārtību, kurš nosaka, ka ikviens VID ierēdnis/darbinieks neatkarīgi no noteiktās dienesta/darba vietas www saskarsmē brīvā formā var noformēt informatīvo ziņojumu (ar noteiktu iespēju, ka ziņojumu var noformēt un iesniegt arī bez saskaņojuma ar tiešo vadītāju) par korupcijas incidentu. |

**VRS**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai** | **Tiešie darbības rezultāti** | **Izpildes termiņi** | **Kvalifikā-cija par pasākuma neizpildi** | **Atbildīgās (iesaistītās) institūcijas paveiktais** |
| **1. Vadītāja faktors un „labais piemērs”** |
| 1.2. Pilnveidot institūciju iekšējo kārtību, nosakot, ka lemjot par amatu savienošanas atļauju vadošajos amatos esošajām amatpersonām, ievēro arī to, vai šāda amatu savienošana nekalpos kā negatīvs piemērs.  | Dodot atļauju savienot amatus, tiek vērtēts arī tas, vai amatu savienošana neradīs negatīvu piemēru padotajiem | 01.11.2011. | Izpildīts | **VRS** – lemjot par atļaujas došanu vadošu amatu ieņemošai amatpersonai savienot amatus, katrs šāds gadījums saskaņā ar VRS iekšējo kārtību (VRS 2011.gada 22.jūlija pavēle Nr.905 „Par likuma „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” piemērošanu Valsts robežsardzē”) tiek izvērtēts atbilstoši likuma”Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” prasībām. Savukārt, VRS 2008.gada 22.novembra noteikumi Nr.41 „Valsts robežsardzes amatpersonas un darbinieka Ētikas kodekss” nosaka VRS struktūrvienību priekšnieku (vadošu amatu ieņemošas amatpersonas) pienākumu ievērot ētikas pamatprincipus, lai ar savu rīcību veicinātu padoto amatpersonu atbildīgu attieksmi pret dienesta pienākumiem. Pēc vispusīgas izvērtēšanas lēmumu par amatpersonas VRS ieņemamā amata savienošanu ar citu amatu, uzņēmuma līguma, pilnvarojuma izpildi vai saimniecisko darbību attiecīgi pieņem VRS, VRS Galvenās pārvaldes, VRS teritoriālās pārvaldes priekšnieks vai VRK direktors. Izvērtējot VRS pašreiz esošos piecus vadošo amatpersonu amatu savienošanas gadījumus, nav konstatēts, ka amatu savienošana amatpersonām traucētu vai negatīvi ietekmētu to tiešo dienesta pienākumu izpildi, kā arī šāda amatu savienošana nav radījusi negatīvu piemēru padotajiem. |
|  **2. Personāla atlase** |
| 2.2. Pilnveidot kārtību, kādā tiek organizēta amatpersonu karjeras attīstība, kā priekšnoteikumu sekmīgai karjeras attīstībai, nosakot augstu disciplīnu darba vietā, godprātīgumu un ētiskumu.  | Ieviesta kārtība, atbilstoši kurai sekmīgas karjeras attīstības priekšnoteikums ir augsta disciplīna, godprātīgums un ētiskums. Šādi veidojot pārliecību, ka šie faktori ir būtiski darbinieka karjeras izaugsmei | 01.11.2011. | Izpildīts | 2012.gada 22.martā pieņemts likums „Grozījumi Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplināratbildības likumā” (stājās spēkā 2012.gada 25.aprīlī), ar kuru cita starpā grozīts Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplināratbildības likuma 2.1 pants „Dienesta disciplīna”, tādējādi ievērojami pastiprinot dienesta disciplīnas ievērošanas pienākumu un nozīmi Iekšlietu ministrijas sistēmā, t.sk. VP un VRS. Savukārt, godprātīgums un ētiskums, kā pamatvērtības, kas jāievēro jebkurai Iekšlietu ministrijas sistēmas amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi, t.sk. VP un VRS amatpersonām, ir nostiprinātas Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 6.pantā „Amatpersonas vispārīgie pienākumi”, kura 3.punktā noteikts, ka *amatpersonas vispārīgs pienākums ir apzinīgi un godprātīgi pildīt amata pienākumus un augstāku amatpersonu rīkojumus (pavēles)*, bet 4.punktā – *ievērot amatpersonām noteiktos ētikas principus*. Ja amatpersona neievēro minētos pienākumus, ir pamats to saukt pie disciplināratbildības, jo saskaņā ar Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplināratbildības likuma 2.1 panta pirmo daļu *Dienesta disciplīna Iestādē ir tiesību aktos noteiktās kārtības un prasību precīza izpilde*, bet saskaņā ar šī likuma 3.panta pirmo daļu *Par disciplinārpārkāpumu atzīstama amatpersonas ar nodomu (tīši) vai aiz neuzmanības izdarīta darbība vai bezdarbība, kas saistīta ar tās dienesta pienākumu pildīšanu un izpaužas kā tiesību aktos noteiktās kārtības un prasību neievērošana*. Piemēram, 2012.gadā par izdarītiem disciplinārpārkāpumiem, disciplinārsodi piemēroti 263 VP un 108 VRS amatpersonām ar speciālām dienesta pakāpēm, t.sk. disciplināri sodīto amatpersonu izdarītie disciplinārpārkāpumi 90 gadījumos (VP) un 17 gadījumos (VRS) izpaudušies kā profesionālās ētikas principu un uzvedības noteikumu neievērošana. Bez tam:**VRS** – profesionālās ētikas pamatprincipus, kas sekmē disciplīnu un godprātīgumu darba vietā, nosaka VRS 2008.gada 22.novembra noteikumi Nr.41 „Valsts robežsardzes amatpersonas un darbinieka Ētikas kodekss”. VRS ir izstrādāta sistēma un pilnveidota kārtība karjeras plānošanā, kur kā priekšnoteikums minēto kritēriju vērtēšanā ir augsta disciplīna, godprātīgums un ētiskums. Izskatot kandidatūras iecelšanai augstākā amatā, tiek ņemti vērā tādi kritēriji kā amatpersonas ētiskums, godprātība un lojalitāte, kā arī piemērotie disciplinārsodi un piešķirtie apbalvojumi. |
|  |  |  |  |  |
| **3. Pretendenta godprātības pārbaude** |
| 3. Izvērtēt iespēju pilnveidot amatpersonu kandidātu atlases kārtību, ietverot nosacījumus, ka psiholoģiskajos testos pārbauda pretendentu uz vakantajiem amatiem godīgumu un iespējamo rīcību gadījumā, ja izteikts koruptīvs piedāvājums vai pretendents kļuvis par liecinieku citu personu koruptīvām darbībām. Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojam izstrādāt vadlīnijas pārbaudēm, kurās tiek vērtēts amatpersonas godīgums. | Izvērtētas iespējas ieviest amata kandidātu testēšanu, vērtējot personas attieksmi pret negodīgu rīcību, tādā veidā samazinot iespēju, ka par amatpersonām kļūst negodīgas personas | 01.11.2011. | Daļēji izpildīts, pilnībā izpildīt nav iespējams. | **VRS** – uzdevuma izpildes realizācijai, no KNAB tika saņemtas „Vadlīnijas godprātības testa izmantošanai tiesībsargājošo institūciju darbinieku atlasē un personāla novērtēšanā”. Neskatoties uz to, ka ir konstatēti juridiski šķēršļi godprātības testu īstenošanai personāla atlasē, kā to norādījis arī KNAB (iestādei nav tiesiska pamata izmantot godprātības testu pieņemot dienestā kandidātu, vai veicot amatpersonas obligāto ikgadējās atbilstības dienestam pārbaudi), VRS iesniegtās vadlīnijas, izmanto turpmākam darbam, kā papildus materiālu izvērtēšanā. Papildus, VRS 2012.gada 31.jūlija vēstulē Nr.23/1-3/2376 „Par vadlīnijām godprātības testa izmantošanai tiesībsargājošo institūciju darbinieku atlasē un personāla novērtēšanā”, ir iesniegusi KNAB priekšlikumus.Ņemot vērā minēto, uzdevums pie šāda tā formulējuma uzskatāms par izpildītu, jo izvērtēšana iespējai ieviest amata kandidātu testēšanu, vērtējot personas attieksmi pret negodīgu rīcību, ir veikta.  |
|  |
| **5.** **Personāla informēšana un apmācība** |
| 5.1. Pilnveidot institūciju iekšējo kārtību, nosakot, ka ar īpašiem korupcijas riskiem saistītajos amatos esošajiem darbiniekiem ir nepieciešama sistemātiska zināšanu pārbaude par pretkorupcijas jautājumiem, nosakot pārbaudes periodiskumu un zināšanu atbilstības kritērijus. | Noteikta kārtība, atbilstoši kurai īpašiem korupcijas riskiem pakļautajos amatos esošie darbinieki sistemātiski pilnveido savas zināšanas | 01.11.2011. | Izpildīts | **VRS** – saskaņā ar VRS 2011.gada 08.augusta pavēli Nr.944 „Par pretkorupcijas pasākumiem” apstiprināto VRS organizatorisko pretkorupcijas pasākumu plānu, pastāvīgi tiek veiktas VRS amatpersonu apmācības. Sadarbībā ar KNAB, stiprinot VRS apmācību sistēmu pretkorupcijas jautājumos un nodrošinot, ka šo apmācību īstenošanā tiek iesaistīti pašu personāla resursi, VRS ir veikta atsevišķu amatpersonu apmācība, kas savās struktūrvienībās īsteno personāla apmācības par ētikas, interešu konflikta novēršanas un pretkorupcijas pasākumu jautājumiem. Ir arī noteikta kārtība robežsargu profesionālo pamatzināšanu apmācību jomā, veicot apmācības VRS struktūrvienībās. VRS profesionālo pamatzināšanu apmācību gaitā izpildīti minētie nosacījumi par sistemātisku zināšanu pārbaudes ieviešanu pretkorupcijas jautājumos, kas tiek realizēts reizi gadā, ieviešot testa pārbaudes jautājumus visiem robežsargiem (t.sk. ar īpašiem korupcijas riskiem saistītos amatos) par tēmām „Korupcijas definīcijas, cēloņi un sekas” un „Korupcijas novēršanas un apkarošanas tiesiskie aspekti”.Savukārt, lai VP un VRS pilnībā pabeigtu īpašiem korupcijas riskiem pakļauto amatu identificēšanu un sastādītu attiecīgu darbinieku sarakstu, ņemot vērā šo iestāžu lielo personāla skaitu, nepieciešams papildu laiks, līdz ar to šī uzdevuma pilnīgai izpildei nepieciešams termiņa pagarinājums līdz 2013.gada beigām.  |
| 5.3. Pilnveidot institūciju iekšējo kārtību, nosakot, ka apmācības par pretkorupcijas jautājumiem jāiekļauj kā obligāts priekšmets Valsts policijas koledžas un Valsts robežsardzes koledžas mācību programmā. | Izveidots mācību priekšmets par iekšējās kontroles jautājumiem korupcijas risku novēršanas jomā, izstrādājot tematiku un metodoloģiju, kā arī radot priekšnoteikumus pētniecības attšitībai šajā jomā. | 01.11.2011. | Izpildīts-notiek apmācības | **VRS** – pretkorupcijas jautājumu ieviešana VRK apmācību programmās ir noteikta, veicot VRK īstenojamo programmu aktualizāciju. Pašreiz VRK mācību programmās iekļautais atsevišķu apmācību tēmu pretkorupcijas jautājumos stundu apjoms izglītojamajiem ir optimāls. VRK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmas „Robežsardze” ietvaros mācību kursā „Ētika” paredzētas 4 kontaktstundas, savukārt profesionālās tālākizglītības studiju programmas „Robežsardze” ietvaros mācību priekšmetā „Ētika” paredzētas 6 kontaktstundas jautājumiem par interešu konfliktu, korupcijas jēdzienu, izpratni un risku novēršanu. Augstākminētajos priekšmetos regulāri notiek apmācāmo zināšanu pārbaude testu, ieskaišu, eksāmenu un kontroldarbu veidā. Bez tam 2012.gada decembrī KNAB veica VRS amatpersonu apmācības par korupcijas risku novēršanu (izstrādājot tematiku un metodoloģiju, piemēram, „Korupcijas novēršanas organizatoriskie aspekti”), kas turpmāk nodrošinās apmācības attiecīgajās VRS struktūrvienībās, t.sk., VRK.Ņemot vērā, ka VPK un VRK apmācības par pretkorupcijas jautājumiem faktiski tiek īstenotas un to apjoms vērtējams kā situācijai atbilstošs, ņemot vērā apstākli, ka izglītības iestādēs (VPK un VRK) apmācību (studiju) process tiek īstenots saskaņā ar akreditētām izglītības programām, kuras izglītības iestāde grozīt nevar, būtu pārskatāms jautājums par šī uzdevuma formulējumu un attiecināšanu uz VPK un VRK. |
| **6. Darbinieku iesaistīšana korupcijas novēršanā** |
| 6.1. Reizi gadā veikt darbinieku anonīmu aptauju par pretkorupcijas jautājumiem, lai noskaidrotu darbinieku viedokli par iestādē īstenotajiem pretkorupcijas pasākumiem un turpmāk veicamo šajā jomā. | Tiek izveidota sistēma, ka darbiniekiem ir iespēja izteikt viedokli un šis viedoklis tiek ievērots, pilnveidojot pretkorupcijas pasākumus | Reizi gadā | Izpildīts | **VRS** – saskaņā ar VRS 2011.gada 08.augusta pavēli Nr.944 „Par pretkorupcijas pasākumiem” apstiprināto VRS organizatorisko pretkorupcijas pasākumu plāna 1.4.apakšpunktu, ir izstrādāta un ar VRS 2012.gada 19.decembra pavēli Nr.1540 „Par anonīmo anketēšanu”, apstiprināta „Aptaujas veidlapa par pretkorupcijas pasākumiem Valsts robežsardzē”. Pilnveidojot pretkorupcijas pasākumus VRS, pastāvīgi tiek veikta robežsargu anonīmā anketēšana par pretkorupcijas pasākumiem un riskiem, lai identificētu korupcijas tendences un pilnveidotu pretkorupcijas pasākumus VRS. |
| 6.2. Apmācīt darbiniekus par korupcijas risku identificēšanu, rīcību, nonākot riska situācijā, kā arī par efektīviem izmeklēšanas pasākumiem kukuļdošanas lietās.  | 70% darbinieku spēj identificēt korupcijas riska situāciju un attiecīgi rīkoties | Reizi gadā | Izpildīts | **VP** – VP darbinieki regulāri apmeklē apmācības saistībā ar jautājumiem par korupciju, kurās ir iekļauti arī jautājumi par korupcijas riskiem un to identificēšanu, kā rezultātā ap 70% darbinieku spēj identificēt korupcijas riska situāciju un attiecīgi rīkoties. VP 2013.gadā plānots pastiprināti veikt apmācības jautājumos par korupcijas riskiem, proti, 2012.gadā KNAB ir apmācīti divi VP darbinieki, kas 2013.gadā patstāvīgi veiks regulāru, sistemātisku darbinieku apmācību korupcijas jautājumos, līdz ar to VP uzskata, ka uzdevums ir izpildīts. **VRS** – ar VRS 2011.gada 29.marta pavēli Nr.398 „Par rekomendāciju apstiprināšanu” ir apstiprinātas „Rekomendācijas par Valsts robežsardzes amatpersonu un darbinieku vēlamo rīcību, konstatējot koruptīvas darbības”, kas ir ievietotas VRS interneta mājas lapā, tādējādi nodrošinot VRS amatpersonām un darbiniekiem iespēju regulāri iepazīties ar tā saturu. VRS patstāvīgi un sadarbībā ar KNAB veic VRS struktūrvienību amatpersonu apmācības par korupcijas risku identificēšanu. Veicot plānoto aptauju par VRSamatpersonu spēju identificēt korupcijas riska situācijas, tiek apkopoti dati ar mērķi noteikt, cik darbinieku spēj identificēt riska situāciju un attiecīgi rīkoties. Ņemot vērā VRS personālsastāva lielo skaitu, kas savas funkcijas veic dažādās jomās, procentuāli darbinieku spēju identificēt korupcijas riska situācijas pašreiz nevar noteikt, bet tas tiks realizēts regulāro apmācību ietvaros VRS struktūrvienībās, veicot apmācāmo zināšanu pārbaudi testa veidā. |
| 8.2. Noteikt, ka vienreizēju prēmiju var saņemt darbinieks, kurš novērsis koruptīvu darbību (īpaši kukuļdošanu) vai palīdzējis to novērst, kas tādējādi materiāli stimulētu darbiniekus būt godprātīgiem un samazinātu neziņošanas iespējamību.  | Noteikta kārtība, atbilstoši kurai materiāli stimulēti, saņemot prēmiju, tiek darbinieki, kuri novērsuši koruptīvu darbību vai palīdzējuši to novērst. Šāda sistēma materiāli stimulētu darbiniekus būt godprātīgiem un samazinātu neziņošanas par koruptīvu incidentu iespējamību | 01.06.2012. | Izpildīts | Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 16.panta trešajā daļā noteikts, ka *amatpersonu (darbinieku) atbilstoši valsts vai pašvaldības institūcijām noteiktajai prēmēšanas kārtībai un kritērijiem var prēmēt par drošsirdīgu un pašaizliedzīgu rīcību, veicot amata (darba, dienesta) pienākumus, kā arī par tāda nozieguma novēršanu vai atklāšanu, kas radījis vai varēja radīt būtisku kaitējumu*, savukārt VP un VRS izdoti attiecīgi iekšējie normatīvie akti:**VRS** – 2010.gada 15.septembra iekšējie noteikumi Nr.36 „Kārtība kādā, amatpersonām ar speciālo dienesta pakāpi piešķir prēmijas”, kas nosaka VRS amatpersonām prēmēšanas kārtību par drošsirdīgu un pašaizliedzīgu rīcību, veicot dienesta pienākumus, kā arī par tāda nozieguma novēršanu vai atklāšanu, kas radījis vai varēja radīt būtisku kaitējumu, līdz ar ko VRS ir noteikta kārtība, atbilstoši kurai ir iespējams prēmēt darbiniekus, kuri novērsuši koruptīvu darbību vai palīdzējuši to novērst. |
| **12. Kontrole pār rīcību ar dienesta mantu vai finanšu līdzekļiem** |
| Precizēt institūciju iekšējo kārtību par rīcību ar dienesta mantu un finanšu līdzekļiem, novēršot šaubas par finansējuma nelietderīgu izmantošanu. Noteikt kārtību, kā notiek uzskaite un materiālo zaudējumu atlīdzināšana, ja konstatēta resursu izmantošana ar dienesta funkcijām nesaistītām vajadzībām. | Rīcība ar mantu ir reglamentēta tādā veidā, ka novērsta iespēja brīvi izvēlēties, kā rīkoties ar mantu vai finanšu resursiem, nosakot precīzu atbildību un pastiprinot uzraudzību | 01.11.2011. |  Izpildīts | **VRS** izdoti šādi iekšējie normatīvie akti, kas nosaka rīcību ar dienesta mantu un finanšu līdzekļiem:- VRS 2008.gada 4.februāra noteikumi Nr.5 „Kārtība, kādā Valsts robežsardzes un Valsts robežsardzes koledžas amatpersonas un darbinieki izmanto dienesta saziņas līdzekļus”;-VRS 2011.gada 10.novembra iekšējie noteikumi Nr.23 „Degvielas aprites kārtība Valsts robežsardzē”;- VRS 2011.gada 23.decembra iekšējie noteikumi Nr.28 „Valsts robežsardzes transportlīdzekļu izmantošanas noteikumi”;- VRS 2012.gada 12.janvāra iekšējie noteikumi Nr.1 „Sadarbības organizēšanas ar Eiropas Aģentūru operatīvās vadības sadarbības vadībai pie Eiropas Savienības dalībvalstu ārējām robežām un saņemto finanšu līdzekļu plānošanas, izlietošanas un uzskaitīšanas kārtība”;- VRS 2012.gada 29.jūnija iekšējie noteikumi Nr.15 „Valsts robežsardzes grāmatvedības dokumentu aprites kārtība”;- VRS 2012.gada 31.jūlija iekšējie noteikumi Nr.19 „Ilgtermiņa ieguldījumu un krājumu saņemšanas, uzskaites un norakstīšanas kārtība”.Līdz ar minēto noteikumu izdošanu tiek nodrošināta uzraudzība un kontrole par VRS mantas un finanšu līdzekļu efektīvu izmantošanu un izlietošanu. Regulējuma ievērošanas kontrole izpaužas pārbaudēs, ko organizē VRS Galvenās pārvaldes Nodrošinājuma pārvalde. Bez tam, saskaņā ar IeM noteiktās politikas īstenošanu, VRS tiek realizēti pasākumi par nekustamā īpašuma pārvaldīšanas centralizāciju (resursu un funkciju nodošana Nodrošinājuma valsts aģentūrai), kā arī informācijas un komunikācijas resursu centralizāciju (resursu un funkciju nodošana IeM Informācijas centram) |
| **13. Sankciju samērīguma analīze** |
| 13.2. Izstrādāt institūciju iekšējo kārtību, saskaņā ar kuru pēckontrolei tiek pakļauti no vispārīgās prakses krasi atšķirīgie lēmumi. | Izveidota sistēma, kas ļauj izvērtēt vai atkāpe no vispārīgās prakses ir bijusi pamatota | 01.11.2011. | Izpildīts  | **VP un VRS** atbilstoši Valsts pārvaldes iekārtas likuma 67.panta otrajai daļai un Administratīvā procesa likumam tiek veikta attiecīgajā iestādē apstrīdēto administratīvo aktu pēcpārbaude, līdz ar ko funkcionē sistēma, kas ļauj izvērtēt vai atkāpe no vispārīgās prakses ir bijusi pamatota. |

**VP**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai** | **Tiešie darbības rezultāti** | **Izpildes termiņi** | **Vērtējums pēc intervijas (11.06.2013)** | **Atbildīgās (iesaistītās) institūcijas paveiktais** |
| **2. Personāla atlase** |
| 2.2. Pilnveidot kārtību, kādā tiek organizēta amatpersonu karjeras attīstība, kā priekšnoteikumu sekmīgai karjeras attīstībai, nosakot augstu disciplīnu darba vietā, godprātīgumu un ētiskumu.  | Ieviesta kārtība, atbilstoši kurai sekmīgas karjeras attīstības priekšnoteikums ir augsta disciplīna, godprātīgums un ētiskums. Šādi veidojot pārliecību, ka šie faktori ir būtiski darbinieka karjeras izaugsmei | 01.11.2011. | Izpildīts | 2012.gada 22.martā pieņemts likums „Grozījumi Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplināratbildības likumā” (stājās spēkā 2012.gada 25.aprīlī), ar kuru cita starpā grozīts Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplināratbildības likuma 2.1 pants „Dienesta disciplīna”, tādējādi ievērojami pastiprinot dienesta disciplīnas ievērošanas pienākumu un nozīmi Iekšlietu ministrijas sistēmā, t.sk. VP un VRS. Savukārt, godprātīgums un ētiskums, kā pamatvērtības, kas jāievēro jebkurai Iekšlietu ministrijas sistēmas amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi, t.sk. VP un VRS amatpersonām, ir nostiprinātas Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 6.pantā „Amatpersonas vispārīgie pienākumi”, kura 3.punktā noteikts, ka *amatpersonas vispārīgs pienākums ir apzinīgi un godprātīgi pildīt amata pienākumus un augstāku amatpersonu rīkojumus (pavēles)*, bet 4.punktā – *ievērot amatpersonām noteiktos ētikas principus*. Ja amatpersona neievēro minētos pienākumus, ir pamats to saukt pie disciplināratbildības, jo saskaņā ar Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplināratbildības likuma 2.1 panta pirmo daļu *Dienesta disciplīna Iestādē ir tiesību aktos noteiktās kārtības un prasību precīza izpilde*, bet saskaņā ar šī likuma 3.panta pirmo daļu *Par disciplinārpārkāpumu atzīstama amatpersonas ar nodomu (tīši) vai aiz neuzmanības izdarīta darbība vai bezdarbība, kas saistīta ar tās dienesta pienākumu pildīšanu un izpaužas kā tiesību aktos noteiktās kārtības un prasību neievērošana*. Piemēram, 2012.gadā par izdarītiem disciplinārpārkāpumiem, disciplinārsodi piemēroti 263 VP un 108 VRS amatpersonām ar speciālām dienesta pakāpēm, t.sk. disciplināri sodīto amatpersonu izdarītie disciplinārpārkāpumi 90 gadījumos (VP) un 17 gadījumos (VRS) izpaudušies kā profesionālās ētikas principu un uzvedības noteikumu neievērošana. Bez tam:**VP** – disciplīna, kā viens no karjeras izaugsmes atsevišķiem kritērijiem, ir noteikts VP 2011.gada 28.novembra iekšējos noteikumos Nr.17 „Grozījumi Valsts policijas 2010.gada 23.aprīļa noteikumos Nr.7 “Kārtība, kādā Valsts policijā organizē amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm karjeras attīstību””, bet ētiskums ir nostiprināts ar VP 2005.gada 31.maija noteikumiem Nr.1 „Valsts policijas darbinieka profesionālās ētikas un uzvedības kodekss”, kuros starp ētikas pamatprincipiem ir akcentēta arī godprātība. Atlases procesā atklāts konkurss visos gadījumos VP nemaz nav iespējams, arī ņemto vērā amatu vietas, kuras ir slepenas. |
| **3. Pretendenta godprātības pārbaude** |
| Izvērtēt iespēju pilnveidot amatpersonu kandidātu atlases kārtību, ietverot nosacījumus, ka psiholoģiskajos testos pārbauda pretendentu uz vakantajiem amatiem godīgumu un iespējamo rīcību gadījumā, ja izteikts koruptīvs piedāvājums vai pretendents kļuvis par liecinieku citu personu koruptīvām darbībām. Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojam izstrādāt vadlīnijas pārbaudēm, kurās tiek vērtēts amatpersonas godīgums. | Izvērtētas iespējas ieviest amata kandidātu testēšanu, vērtējot personas attieksmi pret negodīgu rīcību, tādā veidā samazinot iespēju, ka par amatpersonām kļūst negodīgas personas | 01.11.2011. | Izpildīts(iespējas izvērtētas) | **VP** – saskaņā ar VP 14.09.2006. pavēli Nr. 1285 “Par psiholoģiskās testēšanas procesu” VP Personāla vadības biroja Personāla kvalitātes vadības nodaļa veic amatpersonu un kandidātu atbilstības dienestam psiholoģisko testēšanu, taču psiholoģiskiem raksturojumiem ir tikai rekomendējošs raksturs un tie nevar būt par pamatu kandidāta nepieņemšanai dienestā vai neiecelšanai amatā. 2011.gadā eksperimentālā kārtā psiholoģiskās testēšanas procesā tika ieviesta metodika morālās domāšanas izpētei, taču, tika konstatēts, ka respondentiem raksturīga tendence sniegt sociāli vēlamas atbildes, līdz ar to iegūtie rezultāti nesniedz pietiekami ticamu informāciju par viņu rīcību reālās situācijās. **2011.gada decembrī no personāla atlases kompānijas „Ariko Reserv”, kas pārstāv Zviedrijas testu izstrādes kompāniju „Assessio”, tika iegūtas personības testa MINT (Measuring INTegrity) pagaidu lietošanas tiesības 50 cilvēku bezmaksas testēšanai. VP ir uzsākts darbs pie šī testa eksperimentālas izmantošanas kandidātu psiholoģiskajā testēšanā ar mērķi izvērtēt testa lietderību kandidātu destruktīvas uzvedības riska noteikšanai.** VP ir konstatējusi, ka personu psiholoģiskā testēšana nedod vēlamo rezultātu, taču darbs pie kandidātu psiholoģiskās testēšanas procesa pilnveides turpinās. VP uzskata, ka nepieciešams svītrot šo uzdevumu vai pārformulēt uzdevumu, ņemot vērā, ka personu psiholoģiskā testēšana nav lietderīga personu destruktīvās uzvedības riska noteikšanai, jo personas sniedz sociāli vēlamas atbildes, līdz ar to iegūtie rezultāti nesniedz ticamu informāciju par viņu rīcību reālās situācijāsŅemot vērā minēto, uzdevums pie šāda tā formulējuma uzskatāms par izpildītu, jo izvērtēšana iespējai ieviest amata kandidātu testēšanu, vērtējot personas attieksmi pret negodīgu rīcību, ir veikta.  |
| **5.** **Personāla informēšana un apmācība** |
| 5.1. Pilnveidot institūciju iekšējo kārtību, nosakot, ka ar īpašiem korupcijas riskiem saistītajos amatos esošajiem darbiniekiem ir nepieciešama sistemātiska zināšanu pārbaude par pretkorupcijas jautājumiem, nosakot pārbaudes periodiskumu un zināšanu atbilstības kritērijus. | Noteikta kārtība, atbilstoši kurai īpašiem korupcijas riskiem pakļautajos amatos esošie darbinieki sistemātiski pilnveido savas zināšanas | 01.11.2011. | Izpildīts | **VP** – jebkuru VP darbinieku apmācību, t.sk. apmācību, kas saistītas ar jautājumiem par korupciju, noslēgumā ir zināšanu pārbaude (tests, praktisko uzdevumu izpilde u.c.). Ņemot vērā to, ka personāla apmācības tiek organizētas regulāri, t.sk., piesaistot KNAB personālu, speciālas zināšanu pārbaudes par pretkorupcijas jautājumiem atsevišķi netiek organizētas. 2012.gadā KNAB ir apmācīti divi VP darbinieki, kas 2013.gadā patstāvīgi veiks regulāru, sistemātisku darbinieku apmācību korupcijas jautājumos. |
| **6. Darbinieku iesaistīšana korupcijas novēršanā** |
| 6.1. Reizi gadā veikt darbinieku anonīmu aptauju par pretkorupcijas jautājumiem, lai noskaidrotu darbinieku viedokli par iestādē īstenotajiem pretkorupcijas pasākumiem un turpmāk veicamo šajā jomā. | Tiek izveidota sistēma, ka darbiniekiem ir iespēja izteikt viedokli un šis viedoklis tiek ievērots, pilnveidojot pretkorupcijas pasākumus | Reizi gadā | Izpildīts | **VP** – izstrādāta VP darbinieku anonīmās aptaujas veidlapa par korupcijas un interešu konflikta novēršanas jautājumiem. Izstrādātā veidlapas forma ir nodota ievietošanai VP iekšējā mājas lapā, kur VP darbiniekiem sākot no 2013.gada 1.marta būs iespēja šo anketu aizpildīt. Anketas aizpildīšanas aktualizēšana plānota vismaz divas reizes gadā, pēc kā no anketām iegūtās ziņas tiks nodotas informācijas apkopošanai un analīzei, lai noskaidrotu darbinieku viedokli (izpratni) par korupcijas un interešu konflikta novēršanas jautājumiem VP. Balstoties uz anketu apkopotajiem datiem, tiks risināts jautājums par VP darbiniekiem nepieciešamajām apmācībām jautājumos saistītiem ar korupciju un interešu konfliktu, kuras organizētu un vadītu KNAB speciāli apmācīti VP darbinieki. VP turpinās darbs pie uzdevuma izpildes, proti, attiecīgās VP iekšējās mājas lapas sadaļas izstrādes. Uzdevuma izpildes termiņš pagarināms līrz 2013.gada 1.martam.**VRS** – saskaņā ar VRS 2011.gada 08.augusta pavēli Nr.944 „Par pretkorupcijas pasākumiem” apstiprināto VRS organizatorisko pretkorupcijas pasākumu plāna 1.4.apakšpunktu, ir izstrādāta un ar VRS 2012.gada 19.decembra pavēli Nr.1540 „Par anonīmo anketēšanu”, apstiprināta „Aptaujas veidlapa par pretkorupcijas pasākumiem Valsts robežsardzē”. Pilnveidojot pretkorupcijas pasākumus VRS, pastāvīgi tiek veikta robežsargu anonīmā anketēšana par pretkorupcijas pasākumiem un riskiem, lai identificētu korupcijas tendences un pilnveidotu pretkorupcijas pasākumus VRS. |
| 6.2. Apmācīt darbiniekus par korupcijas risku identificēšanu, rīcību, nonākot riska situācijā, kā arī par efektīviem izmeklēšanas pasākumiem kukuļdošanas lietās.  | 70% darbinieku spēj identificēt korupcijas riska situāciju un attiecīgi rīkoties | Reizi gadā | Izpildīts | **VP** – VP darbinieki regulāri apmeklē apmācības saistībā ar jautājumiem par korupciju, kurās ir iekļauti arī jautājumi par korupcijas riskiem un to identificēšanu, kā rezultātā ap 70% darbinieku spēj identificēt korupcijas riska situāciju un attiecīgi rīkoties. VP 2013.gadā plānots pastiprināti veikt apmācības jautājumos par korupcijas riskiem, proti, 2012.gadā KNAB ir apmācīti divi VP darbinieki, kas 2013.gadā patstāvīgi veiks regulāru, sistemātisku darbinieku apmācību korupcijas jautājumos, līdz ar to VP uzskata, ka uzdevums ir izpildīts.  |
| **8. Motivējošs atalgojums** |
| 8.2. Noteikt, ka vienreizēju prēmiju var saņemt darbinieks, kurš novērsis koruptīvu darbību (īpaši kukuļdošanu) vai palīdzējis to novērst, kas tādējādi materiāli stimulētu darbiniekus būt godprātīgiem un samazinātu neziņošanas iespējamību.  | Noteikta kārtība, atbilstoši kurai materiāli stimulēti, saņemot prēmiju, tiek darbinieki, kuri novērsuši koruptīvu darbību vai palīdzējuši to novērst. Šāda sistēma materiāli stimulētu darbiniekus būt godprātīgiem un samazinātu neziņošanas par koruptīvu incidentu iespējamību | 01.06.2012. | Izpildīts | Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 16.panta trešajā daļā noteikts, ka *amatpersonu (darbinieku) atbilstoši valsts vai pašvaldības institūcijām noteiktajai prēmēšanas kārtībai un kritērijiem var prēmēt par drošsirdīgu un pašaizliedzīgu rīcību, veicot amata (darba, dienesta) pienākumus, kā arī par tāda nozieguma novēršanu vai atklāšanu, kas radījis vai varēja radīt būtisku kaitējumu*, savukārt VP un VRS izdoti attiecīgi iekšējie normatīvie akti:**VP** – 2010.gada 30.jūlija iekšējie noteikumi Nr.9 „Noteikumi par Valsts policijas un Valsts policijas koledžas amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm, darbinieku un Valsts civildienesta ierēdņu piemaksu un prēmiju piešķiršanu”, kas nosaka prēmēšanas kārtību un kritērijus, saskaņā ar kuriem policijas amatpersonu un darbinieku var prēmēt par drošsirdīgu vai pašaizliedzīgu rīcību, veicot amata pienākumus, kā arī par tāda nozieguma novēršanu vai atklāšanu, kas radījis vai varēja radīt būtisku kaitējumu, paredzēta iespēja prēmēt policijas amatpersonu vai darbinieku, ņemot vērā novērstā vai atklātā nozieguma smagumu un bīstamības pakāpi, līdz ar ko VP ir noteikta kārtība, atbilstoši kurai tiek prēmēti darbinieki, kuri novērsuši koruptīvu darbību vai palīdzējuši to novērst; |
| **11. „Četru acu” principa nodrošināšana** |
| 11.1. Pilnveidot Valsts policijas amatpersonu darbības reglamentāciju, veicot satiksmes uzraudzību ārējā vidē, un noteikt kārtību saskaņā ar kuru, par pieņemtajiem lēmumiem ir atbildīgas divas amatpersonas. | Noteikta kārtība, saskaņā ar kuru ir novērsta iespēja, ka īpaši sensitīvajās jomās, kur pieņemtos lēmumus ir grūti kontrolēt, koruptīvas ietekmes spiedienam ir pakļauta tikai viena valsts amatpersona | 01.11.2011. | Izpildīts | **VP** veikti pasākumi, lai pilnveidotu VP amatpersonu darbības reglamentāciju, veicot satiksmes uzraudzību ārējā vidē, proti, izvērtēts ārējo normatīvo aktu regulējums – LAPK 274.panta 1.daļa nosaka, ka: „*Izskatījusi administratīvā pārkāpuma lietu, institūcija (amatpersona) pieņem lēmumu šajā lietā*.” Savukārt šā paša panta 7.daļa nosaka, ka: „*Lēmumu administratīvā pārkāpuma lietā paraksta amatpersona, kas izskatījusi lietu, bet koleģiālās institūcijas lēmumu - priekšsēdētājs un sekretārs.*”, un secināts, ka šobrīd nav nepieciešams veikt esošo ārējo normu grozīšanu vai papildināšanu. Lai mazinātu korupcijas riskus satiksmes uzraudzībā iesaistītā personāla vidū, VP ir izdoti 2012.gada 16.aprīļa iekšējie noteikumi Nr.6 „Grozījumi Valsts policijas 2010.gada 22.februāra noteikumos Nr.5 „Dienesta pienākumu izpildes organizācija un kontrole sabiedriskās kārtības nodrošināšanas un satiksmes uzraudzības jomā””. VP uzskata, ka uzdevums ir izpildīts. |
| 11.2. Izstrādāt Satiksmes uzraudzības biroja iekšējo kārtību, saskaņā ar kuru tiek fiksēti, nodrošinot pēcpārbaudes iespēju, visi transportlīdzekļu apturēšanas gadījumi un visi pieņemtie lēmumi, tajā skaitā mutiski brīdinājumi | Ieviestā kārtība ļauj pakļaut pēcpārbaudei pieņemtos lēmumus, kā arī salīdzināt likumu piemērošanas praksi un padarītā apjomu | 01.11.2011. | Izpildīts | **VP** veikti atbilstoši grozījumi VP 2010.gada 22.februāra noteikumos Nr.5 „Dienesta pienākumu izpildes organizācija un kontrole sabiedriskās kārtības nodrošināšanas un satiksmes uzraudzības jomā”. VP 2012.gada 16.aprīļa iekšējos noteikumos Nr.6 “Grozījumi Valsts policijas 2010.gada 22.februāra noteikumos Nr.5 „Dienesta pienākumu izpildes organizācija un kontrole sabiedriskās kārtības nodrošināšanas un satiksmes uzraudzības jomā"” ir paredzēts, ka policijas norīkojuma sastāvā policijas struktūrvienības vai pārvaldes ietvaros ne retāk kā reizi gadā veic darbinieku rotāciju. VP iekšējie noteikumi papildināti ar tiesību normu, kas paredz, ka par katru transportlīdzekļa pārbaudi, kad nesastāda administratīvā pārkāpuma protokolu, norīkojuma darbinieks Dienesta pienākumu izpildes uzskaites grāmatā izdara ierakstu un norāda šādu informāciju: pārbaudes vieta un laiks; transportlīdzekļa valsts reģistrācijas numurs. Jau pašlaik VP rīcībā ir automašīnas, kurām ir nepieciešamais tehniskais aprīkojums, ar kura palīdzību ir iespējams fiksēt izdarīto pārkāpumu, nodrošinot pēcpārbaudes iespēju, un VP plāno turpmākajos satiksmes uzraudzībai paredzēto transportlīdzekļu iepirkumos kā obligātu prasību paredzēt videosistēmu uzstādīšanu policijas transportlīdzekļos, līdz ar ko šī uzdevuma grozīšana zaudējusi aktualitāti un uzdevums uzskatāms par izpildītu (skatīt MK 2013.gada 15.janvāra sēdes protokollēmumu Nr.3 4.§) |
| **13. Sankciju samērīguma analīze** |
| 13.1. Izstrādāt metodiku atbilstoši kurai periodiski tiek analizēta piemēroto sodu un procesuālo piespiedu līdzekļu piemērošanas prakse, nodrošinot, vienveidīgu un samērīgu likuma normu piemērošanu. | Sods un procesuālie piespiedu līdzekļi tiek piemēroti vienveidīgi, tādējādi samazinot korupcijas riska iespēju, jo vispārīgajai praksei neatbilstošie lēmumi tiek pakļauti papildus kontrolei | 01.11.2011. | Izpildīts | **VP** – ar VP 2013.gada 30.janvāra pavēli Nr.312 „Par vadlīnijām lietderības apsvērumu izvērtēšanai un soda noteikšanai administratīvo pārkāpumu lietās”, lai nodrošinātu vienveidīgu un samērīgu likuma normu piemērošanu administratīvo pārkāpumu lietās, ir apstiprinātas Vadlīnijas lietderības apsvērumu izvētēšanai un soda noteikšanai administratīvo pārkāpumu lietās. Līdz ar to ir izveidota sistēma, ka sods un procesuālie piespiedu līdzekļi tiek piemēroti vienveidīgi, tādējādi samazinot korupcijas riska iespēju. |
| **14. Drošs un uzticams ziņošanas mehānisms** |
| 14.2. Pilnveidot institūciju iekšējo kārtību, nosakot, ka reģionālajās struktūrvienībās ir konkrēta ar disciplināru varu neapveltīta uzticības persona, pie kuras var griezties ar informāciju par koruptīviem incidentiem. | Tiek veicināta iekšēja informācijas aprite par koruptīvām darbībām, tādā veidā savlaicīgi atklājot negodīgos darbiniekus. Katrā reģionālajā struktūrvienībā ir noteikta konkrēta persona, neskaitot iestādes vadītāju, kurš pretkorupcijas jomā sadarbojas ar institūcijas kompetento iekšējās drošības struktūrvienību, koordinē pretkorupcijas plāna ieviešanu un pasākumu īstenošanu, konsultē struktūrvienības vadību par korupcijas novēršanas gaitu un riskiem | 01.11.2011. | Izpildīts | **VP** teritoriālajās pārvaldēs par pretkorupcijas pasākumu īstenošanu kā atbildīgie ir nozīmēti teritoriālo pārvalžu priekšnieki, pie kuriem teritoriālo pārvalžu darbinieki vai iedzīvotāji var vērsties arī ar informāciju par koruptīviem incidentiem. Tāpat jebkurš policijas darbinieks anonīmi var vērsties VP IDB, atstājot informāciju anonīmajā tālrunī vai anonīmi ziņojot, izmantojot VP iekšējo mājas lapu. |
| **Rīcības virziens mērķa sasniegšanai** | **KOMUNIKĀCIJA AR SABIEDRĪBU** |
| **Pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai** | **Tiešie darbības rezultāti** | **Izpildes termiņi** | **Kvalifikā-cija par pasākuma neizpildi** | **Atbildīgās (iesaistītās) institūcijas paveiktais** |
| **16. Asa un noraidoša attieksme pret kukuļdevējiem** |
| 16.2. Pilnveidot tehnisko līdzekļu izmantošanu un taktiku, lai nepieļautu, ka personām izdodas izvairīties no atbildības par mēģinājumu dot vai piedāvāt kukuli, vienlaikus neradot šaubas par amatpersonas vēlmi provocēt noziegumu. | Tehniskajos līdzekļos fiksētie dati ir veiksmīgi izmantojami nodarījuma pierādīšanā | Pastāvīgi |  Izpildīts | **VP** IDB darbinieki regulāri pilnveido savas profesionālās zināšanas koruptīvo gadījumu atklāšanā un pierādīšanā, kā arī tehnisko līdzekļu izmantošanā. Noziedzīgu nodarījumu atklāšanā tiek veikti Operatīvās darbības likumā noteiktie operatīvās darbības pasākumi, kuru laikā tiek izmantoti gan VP, gan citu operatīvās darbības subjektu rīcībā esošie tehniskie līdzekļi. Atkarībā no VP piešķirtajiem finanšu līdzekļiem, iespēju robežās tiek iegādātas arī jaunas tehnisko iekārtu vienības, tādejādi nodrošinot to izmantošanu arī VP IDB organizētajos operatīvās darbības pasākumos. |

**2. Neizpldītie,daļēji izpildīti, nepieciešams termiņa pagarinājums vai uzdevuma precizējums**

**VID**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Rīcības virziens mērķa sasniegšanai** | **Personāla vadības pasākumi** |  |  |
| **N.p.k.** | **Pasākums izvirzītā mērķa sasniegšanai** | **Izpildes termiņš** | **Tiešie darbības rezultāti** | **Par uzdevuma izpildi atbildīgā struktūrvienība** | **VID informācija par uzdevumu izpildi līdz 01.02.2012.** | **Vērtējums pēc intervijas (04.06.2013)** | **Izpilde līdz 31.12.2012.** |
|  | **9. Tehnisko kontroles iekārtu izmantošana** |  |  |
| 9. | Izdarīt grozījumus 07.04.2009. MK noteikumos Nr.305 "Kārtība, kādā veicama publiskas vietas novērošana, izmantojot tehniskos līdzekļus, kā arī novērošanā iegūto datu glabāšana un publiskošana" un ar tiem saistītajos iekšējos normatīvajos aktos, precizējot, rīcību gadījumos, kad aprīkojums nedarbojas noteiktajā kārtībā, dati var tikt dzēsti vai var būt traucēta datu saglabāšana. | 01.11.2011. | Izveidota sistēma, saskaņā ar kuru amatpersonas darbības apstākļos, kad tiek izmantoti tehniskie līdzekļi vienmēr ir iespējams pārbaudīt. Rīcība apstākļos, kad tehniskie līdzekļi nedarbojas, ir reglamentēta tādā veidā, ka šādā gadījumā lēmumu pieņemšana attiecībā uz personām tiek ierobežota vai notiek īpašā kārtībā. Pretēja rīcība, kā arī tehnisko līdzekļu izslēgšana un datu dzēšana vai bojāšana tiek atzīta par disciplinārsodāmu. Tādā veidā darbinieks ir ieinteresēts, lai viņa rīcība pēc iespējas tiek fiksēta tehniskajos līdzekļos.  | Administratīvā pārvalde | Šobrīd VID to nodrošina 3 veidos:1)Video novērošanas sistēmas uzturēšanu, apkalpošanu, remontu u.c. VID nodrošina telpu iznomātājs un VID par to maksā;2)videonovērošanas sistēmas uzturēšanu, apkalpošanu u.c. nodrošina apsaimniekotājs (bet tikai atsevišķos gadījumos);3)videonovērošanas sistēmas uzturēšanu, apkalpošanu, kā arī ieteikumus par drošu ekspluatāciju un nepieciešamību uzlabot sniedz apsardzes dienests, kas nodrošina ēku vai telpu apsardzi.Vēršam uzmanību, ka šobrīd nav izstrādāts vienots standarts kādai būtu jābūt videonovērošanas sistēmai (atskaitot vietas, kur ir darbs ar valsts noslēpumu), tāpēc esošās videonovērošanas sistēmas ir dažādas (ar dažādu pielietojumu, funkcijām utml. | **Nav izpildīts, taču uzdodams pildīt IEM**  | MK noteikumu grozījumu izstrādātājs ir IeM. |

**VRS**

|  |
| --- |
|  |
| **Pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai** | **Tiešie darbības rezultāti** | **Izpildes termiņi** | **Vērtējums pēc intervijas (04.06.2013)** | **Atbildīgās (iesaistītās) institūcijas paveiktais** |
| **7. Personāla novērtēšana** |
| Izdarīt grozījumus Ministru kabineta noteikumos Nr.532 „Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījumu vietas pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība”, paredzot, ka darbinieka novērtēšanā papildus citām kompetencēm jāvērtē arī disciplīnas ievērošana, ētiskums, interešu konflikta nepieļaušana, līdzdalība noziedzīgu nodarījumu atklāšanā, it īpaši, ja tie izdarīti valsts institūciju dienestā.  | Ieviesta kārtība, atbilstoši kurai papildus citām kompetencēm vērtē arī personas disciplīnas ievērošanu, ētiskumu un interešu konflikta nepieļaušanu, kā arī faktisko ieguldījumu korupcijas apkarošanā | 01.11.2011. | Pagarināts līdz 2013.gada 30. Decembrim. | **VP** un **VRS** pārstāvji ir deleģēti IeM darba grupā, kura izveidota MK 2007.gada 07.augusta noteikumu Nr.532 „Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījumu vietas pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība” pilnveidošanai. Darbs pie šo MK noteikumu pilnveidošanas turpinās, jo termiņš grozījumu izstrādei minētajos MK noteikumos saskaņā ar IeM darba plānu 2013.gadam ir pagarināts līdz 2013.gada beigām, līdz ar ko uzdevuma izpildes termiņš pagarināms līdz 2013.gada 30.decembrim. |
| **Rīcības virziens mērķa sasniegšanai** | **RESURSU NODROŠINĀJUMA PASĀKUMI** |
| **Pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai** | **Tiešie darbības rezultāti** | **Izpildes termiņi** | **Kvalifikāija par pasākuma neizpildi** | **Atbildīgās (iesaistītās) institūcijas paveiktais** |
| **8. Motivējošs atalgojums** |
| 8.1. Noteikt, kurās korupcijas riska jomās nodarbinātajām valsts amatpersonām atalgojums ir kritiski zems un rada sarežģījumus mājsaimniecības pamatvajadzību nodrošināšanā, un sastādīt vidēja termiņa plānu, kā iestāde novērsīs ekonomiskos priekšnoteikumus korupcijas risku mazināšanai | Sagatavots vidēja termiņa plāns motivējoša atalgojuma nodrošināšanai un, to īstenojot, pakāpeniski samazināti korupcijas risku ekonomiskie priekšnoteikumi | 01.06.2012. | Jāpagarina atskaites sniegšana līdz gada beigām. | **VP un VRS** – uzdevuma izpildes termiņš pagarināms līdz 2013.gada 30.novembrim, jo ņemams vērā, ka visām valsts pārvaldes iestādēm, t.sk. VP un VRS, identisks uzdevums veicams saskaņā ar MK 2012.gada 13.februāra rīkojumu Nr.72 ”Par Koncepciju par korupcijas risku samazināšanu valsts pārvaldes iestādēs un pašvaldībās” (Koncepcijas par korupcijas risku samazināšanu valsts pārvaldes iestādēs un pašvaldībās 3.varianta 1.uzdevums), par kura īstenošanas gaitu informācija KNAB sniedzama līdz 2013.gada 30.novembrim. |
| **9. Tehnisko kontroles iekārtu izmantošana** |
| Izdarīt grozījumus 07.04.2009. MK noteikumos Nr.305 "Kārtība, kādā veicama publiskas vietas novērošana, izmantojot tehniskos līdzekļus, kā arī novērošanā iegūto datu glabāšana un publiskošana" un ar tiem saistītajos iekšējos normatīvajos aktos, precizējot, rīcību gadījumos, kad aprīkojums nedarbojas noteiktajā kārtībā, dati var tikt dzēsti vai var būt traucēta datu saglabāšana. | Izviedota sistēma, saskaņā ar kuru amatpersonas darbības apstākļos, kad tiek izmantoti tehniskie līdzekļi, vienmēr ir iespējams pārbaudīt. Rīcība apstākļos, kad tehniskie līdzekļi nedarbojas, ir reglamentēta tādā veidā, ka šādā gadījumā lēmumu pieņemšana attiecībā uz personām tiek ierobežota vai notiek īpašā kārtībā. Pretēja rīcība, kā arī tehnisko līdzekļu izslēgšana un datu dzēšana vai bojāšana tiek atzīta par disciplinārsodāmu. Tādā veidā darbinieks ir ieinteresēts, lai viņa rīcība pēc iespējas tiek fiksēta tehniskajos līdzekļos | 01.11.2011. | Nepieciešams precizēt uzdevuma formulējumu  | **VRS** – neskatoties uz to, ka uz VRS nav attiecināma grozījumu izdarīšana MK 2009.gada 7.aprīļa noteikumos Nr.305 "Kārtība, kādā veicama publiskas vietas novērošana, izmantojot tehniskos līdzekļus, kā arī novērošanā iegūto datu glabāšana un publiskošana", VRS savas kompetences ietvaros tika izstrādāts MK noteikumu projekts „Grozījums Ministru kabineta 2010.gada 10.augusta noteikumos Nr.773 „Kārtība, kādā iegūstama, glabājama un izmantojama no Valsts robežsardzes videoinformācijas fiksēšanas iekārtām iegūtā informācija” (turpmāk – projekts). Projekta saskaņošanas gaitā secināts, ka izteikto iebildumu realizācijai ir nepieciešams papildus finansējums, kas nav VRS rīcībā. VRS tehnisko līdzekļu kontrole ir reglamentēta tādā veidā, ka par to bojājumiem nekavējoties tiek informēts struktūrvienības priekšnieks un notikums reģistrēts noteiktā kārtībā, līdz ar ko, amatpersonas iespējamā nelikumīgā rīcība pieņemot lēmumu, tiek ierobežota. Papildus kontrole tiek realizēta, ikdienā izvērtējot VRS operatīvā dežuranta diennakts ziņojumus par situāciju uz Latvijas Republikas valsts robežas un valsts iekšienē.Ņemot vērā konstatētos apstākļus, nepieciešams precizēt uzdevuma formulējumu, neattiecinot to uz MK 2009.gada 7.aprīļa noteikumu Nr.305 "Kārtība, kādā veicama publiskas vietas novērošana, izmantojot tehniskos līdzekļus, kā arī novērošanā iegūto datu glabāšana un publiskošana" grozīšanu. |
| **13. Sankciju samērīguma analīze** |
| 13.1. Izstrādāt metodiku atbilstoši kurai periodiski tiek analizēta piemēroto sodu un procesuālo piespiedu līdzekļu piemērošanas prakse, nodrošinot, vienveidīgu un samērīgu likuma normu piemērošanu. | Sods un procesuālie piespiedu līdzekļi tiek piemēroti vienveidīgi, tādējādi samazinot korupcijas riska iespēju, jo vispārīgajai praksei neatbilstošie lēmumi tiek pakļauti papildus kontrolei | 01.11.2011. | Daļēji izpildīts  | **VRS** – ar VRS 2012.gada 7.decembra pavēli Nr.1494 „Par metodisko norādījumu apstiprināšanu” ir noteikti „Metodiskie norādījumi par procesuālo piespiedu līdzekļu piemērošanas prakses analīzi un tās aktualizēšanu Valsts robežsardzē”. VRS kontrole tiek realizēta, izvērtējot ikdienā VRS operatīvā dežuranta diennakts ziņojumus par situāciju uz Latvijas Republikas valsts robežas un valsts iekšienē, pēc kuriem arī tiek analizēti piemērotie sodi. Visas atkāpes no vispārīgās prakses tiek izskatītas saskaņā ar attiecīgo VRS struktūrvienību vadītāju norādījumiem. Papildus tiek sekots vienveidīgas un samērīgas likuma normu piemērošanas kārtībai. Šādā veidā VRS nodrošina ziņojumu analīzi un vērtē piemēroto sodu praksi, ko var uzskatīt par noteiktu sistēmu un kārtību. |

**VP**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai** | **Tiešie darbības rezultāti** | **Izpildes termiņi** | **Vērtējums pēc intervijas (11.06.2013)** | **Atbildīgās (iesaistītās) institūcijas paveiktais** |
| **1. Vadītāja faktors un „labais piemērs”** |
| 1.2. Pilnveidot institūciju iekšējo kārtību, nosakot, ka lemjot par amatu savienošanas atļauju vadošajos amatos esošajām amatpersonām, ievēro arī to, vai šāda amatu savienošana nekalpos kā negatīvs piemērs.  | Dodot atļauju savienot amatus, tiek vērtēts arī tas, vai amatu savienošana neradīs negatīvu piemēru padotajiem | 01.11.2011. | Daļēji | **VP** – lemjot par atļaujas došanu vadošu amatu ieņemošai amatpersonai savienot amatus, katrs šāds gadījums tiek izvērtēts atbilstoši likuma „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā" prasībām. Izvērtējot plānoto amatu savienošanu, tiek skatīti visi iespējamie riski, kādi varētu rasties savienojot konkrētos amatus, kā arī tiek vērtēts, vai amatu savienošana vadošo amatu ieņemošai VP amatpersonai netraucēs pildīt dienesta pienākumus. 2013.gada 1.janvārī no vadošus amatus ieņemošām amatpersonām 123 amatpersonas (1,7 % no visiem VP darbiniekiem) savienoja VP ieņemamo amatu ar citu amatu, uzņēmuma līguma vai pilnvarojuma izpildi. Izvērtējot minētos 123 amatu savienošanas gadījumus, VP nav konstatējusi, ka vadošus amatus ieņemošām amatpersonām amatu savienošana traucētu vai negatīvi ietekmētu tiešo dienesta pienākumu izpildi. Ievērojot, ka šādu amatu savienošanas gadījumu skaits ir mazs, VP uzskata, ka tas nerada negatīvu piemēru vadošus amatus ieņemošo amatpersonu padotajiem, līdz ar to šis uzdevums ir izpildīts. Bez tam, VP ir aktualizējusi iekšējo regulējumu, kas nosaka atļauju saņemšanas kārtību valsts amatpersonas amata savienošanai ar citu amatu, darba, uzņēmuma līguma vai pilnvarojuma izpildi. Aktualizētais iekšējā normatīvā akta „Atļaujas valsts amatpersonas amata savienošanai ar citu amatu, darba, uzņēmuma līguma vai pilnvarojuma izpildi saņemšanas kārtība” projekts pašreiz ir saskaņošanas procesā.  |
| **2. Personāla atlase** |
| 2.1. Pilnveidot institūciju personāla atlases iekšējo kārtību, tai skaitā, paredzot konkursu uz vakantiem amatiem rīkošanu. | Ieviesta kārtība, atbilstoši kurai labākais pretendents tiek noteikts konkursā. Darbam tiek pieņemti spējīgākie un labākie kandidāti, kā arī tiek veicināta atklātība un godīga konkurence | 01.11.2011. | Daļēji | VP izdoti 2012.gada 14.marta iekšējie noteikumi Nr.5 „Kārtība, kādā organizē kandidātu atlasi un pieņemšanu dienestā Valsts policijā". Ar minēto noteikumu spēkā stāšanos ir pilnveidota VP personāla atlases iekšējā kārtība, kas cita starpā paredz informāciju par vakantajiem amatiem publiskot VP interneta mājas lapā [www.vp.gov.lv](http://www.vp.gov.lv) un rīkot konkursu uz vakantajiem amatiem divās atlases kārtās. Tādējādi ir ieviesta kārtība atbilstoši kurai labākais pretendents tiek noteikts konkursā, kuru vērtē komisija, un ir izveidota sistēma, atbilstoši kurai darbam VP tiek pieņemti spējīgākie un labākie kandidāti, kā arī tiek veicināta atklātība un godīga konkurence. |
| **7. Personāla novērtēšana** |
| Izdarīt grozījumus Ministru kabineta noteikumos Nr.532 „Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījumu vietas pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība”, paredzot, ka darbinieka novērtēšanā papildus citām kompetencēm jāvērtē arī disciplīnas ievērošana, ētiskums, interešu konflikta nepieļaušana, līdzdalība noziedzīgu nodarījumu atklāšanā, it īpaši, ja tie izdarīti valsts institūciju dienestā.  | Ieviesta kārtība, atbilstoši kurai papildus citām kompetencēm vērtē arī personas disciplīnas ievērošanu, ētiskumu un interešu konflikta nepieļaušanu, kā arī faktisko ieguldījumu korupcijas apkarošanā | 01.11.2011. | Pagarināt līdz 2013.gada 30.decembrim | **VP** un **VRS** pārstāvji ir deleģēti IeM darba grupā, kura izveidota MK 2007.gada 07.augusta noteikumu Nr.532 „Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījumu vietas pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība” pilnveidošanai. Darbs pie šo MK noteikumu pilnveidošanas turpinās, jo termiņš grozījumu izstrādei minētajos MK noteikumos saskaņā ar IeM darba plānu 2013.gadam ir pagarināts līdz 2013.gada beigām, līdz ar ko uzdevuma izpildes termiņš pagarināms līdz 2013.gada 30.decembrim. |
| **Rīcības virziens mērķa sasniegšanai** | **RESURSU NODROŠINĀJUMA PASĀKUMI** |
| **Pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai** | **Tiešie darbības rezultāti** | **Izpildes termiņi** | **Kvalifikā-cija par pasākuma neizpildi** | **Atbildīgās (iesaistītās) institūcijas paveiktais** |
| **8. Motivējošs atalgojums** |
| 8.1. Noteikt, kurās korupcijas riska jomās nodarbinātajām valsts amatpersonām atalgojums ir kritiski zems un rada sarežģījumus mājsaimniecības pamatvajadzību nodrošināšanā, un sastādīt vidēja termiņa plānu, kā iestāde novērsīs ekonomiskos priekšnoteikumus korupcijas risku mazināšanai | Sagatavots vidēja termiņa plāns motivējoša atalgojuma nodrošināšanai un, to īstenojot, pakāpeniski samazināti korupcijas risku ekonomiskie priekšnoteikumi | 01.06.2012. | Pagarināt līdz 2013 gada beigām | **VP un VRS** – uzdevuma izpildes termiņš pagarināms līdz 2013.gada 30.novembrim, jo ņemams vērā, ka visām valsts pārvaldes iestādēm, t.sk. VP un VRS, identisks uzdevums veicams saskaņā ar MK 2012.gada 13.februāra rīkojumu Nr.72 ”Par Koncepciju par korupcijas risku samazināšanu valsts pārvaldes iestādēs un pašvaldībās” (Koncepcijas par korupcijas risku samazināšanu valsts pārvaldes iestādēs un pašvaldībās 3.varianta 1.uzdevums), par kura īstenošanas gaitu informācija KNAB sniedzama līdz 2013.gada 30.novembrim. |
| **9. Tehnisko kontroles iekārtu izmantošana** |
| Izdarīt grozījumus 07.04.2009. MK noteikumos Nr.305 "Kārtība, kādā veicama publiskas vietas novērošana, izmantojot tehniskos līdzekļus, kā arī novērošanā iegūto datu glabāšana un publiskošana" un ar tiem saistītajos iekšējos normatīvajos aktos, precizējot, rīcību gadījumos, kad aprīkojums nedarbojas noteiktajā kārtībā, dati var tikt dzēsti vai var būt traucēta datu saglabāšana. | Izviedota sistēma, saskaņā ar kuru amatpersonas darbības apstākļos, kad tiek izmantoti tehniskie līdzekļi, vienmēr ir iespējams pārbaudīt. Rīcība apstākļos, kad tehniskie līdzekļi nedarbojas, ir reglamentēta tādā veidā, ka šādā gadījumā lēmumu pieņemšana attiecībā uz personām tiek ierobežota vai notiek īpašā kārtībā. Pretēja rīcība, kā arī tehnisko līdzekļu izslēgšana un datu dzēšana vai bojāšana tiek atzīta par disciplinārsodāmu. Tādā veidā darbinieks ir ieinteresēts, lai viņa rīcība pēc iespējas tiek fiksēta tehniskajos līdzekļos | 01.11.2011. | Daļēji | Veikta atkārtota situācijas izvērtēšana un pasākumi, lai nodrošinātu, ka amatpersonas darbības apstākļos, kad tiek izmantoti tehniskie līdzekļi, vienmēr ir iespējams pārbaudīt, kā rezultātā secināts, ka:**VP** – ir izveidota sistēma, kas atbilst šī uzdevuma izpildes uzstādījumā paredzētajai sistēmai. Piemēram, gadījumos, kad VP dežūrmaiņa konstatē, ka tehniskie līdzekļi nedarbojas vai to darbībā ir acīmredzami traucējumi, dežūrmaiņas vecākais, saskaņā ar VP 2009.gada 18.decembra noteikumiem Nr.27 „Valsts policijas operatīvās vadības struktūrvienību dienesta pienākumu izpildes organizācijas noteikumi” (turpmāk - Noteikumi) un Dežūras pieņemšanas un nodošanas grāmatas 5.punktu sastāda ziņojumu iestādes priekšniekam, atzīmē pamanītās problēmas, ka arī ziņo amatpersonai, kura ir atbildīga par videonovērošanas ierīces darba nodrošināšanu. Savukārt, Dežūras pieņemšanas un nodošanas grāmatas 6.punktā „Dežūras pieņemšana – nodošana” policijas darbinieks izdara atzīmi, parakstoties par dežūras, ieroču, munīcijas, speciālo līdzekļu, dienesta dokumentācijas, veidlapu, vai citas tehnikas, cita īpašuma pieņemšanu – nodošanu saskaņā ar sarakstiem, kā arī to tehnisko stāvokli. VP pārstāvis norāda, ka policijas darbinieka pretēja rīcība aprakstītajai sistēmai, t.sk. arī tehnisko līdzekļu izslēgšana un datu dzēšana vai bojāšana, tiek atzīta par disciplinārsodāmu, taču norādīt uz konkrētu tiesību normu, kurā tas būtu noteikts, nevar.Ņemot vērā konstatētos apstākļus, nepieciešams precizēt uzdevuma formulējumu, neattiecinot to uz MK 2009.gada 7.aprīļa noteikumu Nr.305 "Kārtība, kādā veicama publiskas vietas novērošana, izmantojot tehniskos līdzekļus, kā arī novērošanā iegūto datu glabāšana un publiskošana" grozīšanu. |

**3. Uzdevumi, kas nav izpildāmi.**

**VID**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Rīcības virziens mērķa sasniegšanai** | **Personāla vadības pasākumi** |  |  |
| **Pasākums izvirzītā mērķa sasniegšanai** | **Izpildes termiņš** | **Tiešie darbības rezultāti** | **Par uzdevuma izpildi atbildīgā struktūrvienība** | **VID informācija par uzdevumu izpildi līdz 01.02.2012.** | **Vērtējums pēc intervijas (04.06.2013)** | **Izpilde līdz 31.12.2012.** |
| **3. Pretendenta godprātības pārbaude** |  |  |
| Izvērtēt iespēju pilnveidot amatpersonu kandidātu atlases kārtību, ietverot nosacījumus, ka psiholoģiskajos testos pārbauda pretendentu uz vakantajiem amatiem godīgumu un iespējamo rīcību gadījumā, ja izteikts koruptīvs piedāvājums vai pretendents kļuvis par liecinieku citu personu koruptīvām darbībām.  | 01.11.2011. | Izvērtētas iespējas ieviest amata kandidātu testēšanu, vērtējot personas attieksmi pret negodīgu rīcību, tādā veidā samazinot iespēju, ka par amatpersonām kļūst negodīgas personas.  | Administratīvā pārvalde | VID var tādu iestrādāt tikai, kad KNAB būs noteicis vadlīnijas minēto pārbaužu veikšanai | **Nav izpildāms (psiholoģiskie testi)** | KNAB 2012.gada 25.jūnija vēstulē Nr.1/4885 “Par vadlīnijām godprātības testa izmantošanai” ir norādījis, ka KNAB ir konstatējis juridiskus šķēršļus godprātības testu īstenošanai personāla atlasē.Personāla atlase tiek realizēta saskaņā ar Valsts civildienesta likumu.Papildus personāla atlasē tiek pārbaudīta iepriekšējā sodāmība un tas, vai persona nesavieno amata izpildi ar darbu komercuzņēmumā vai individuālo darbību. |
| **5.** **Personāla informēšana un apmācība** |  |  |
| 5.3. Pilnveidot institūciju iekšējo kārtību, nosakot, ka apmācības par pretkorupcijas jautājumiem jāiekļauj kā obligāts priekšmets Valsts policijas koledžas un Valsts robežsardzes koledžas mācību programmā. | 01.11.2011. | Izveidots mācību priekšmets par iekšējās kontroles jautājumiem korupcijas risku novēršanas jomā, izstrādājot tematiku un metodoloģiju, kā arī radot priekšnoteikumus pētniecības attīstībai šajā jomā.  | Administratīvā pārvalde | Nav specializētas mācību iestādes.Šajā punktā ir ietverts tas pats, kas 6. saistībā ar apmācību. | **Nav izpildāms (Nav specializētas mācību iestādes)** | VID nevar izstrādāt mācību priekšmetu saturu, kas būtu jāiekļauj apmācības programmā, tā kā VID nav tādas kompetences atbilstoši likumam.  |
| **8. Motivējošs atalgojums** |  |  |
| 8.1. Noteikt, kurās korupcijas riska jomās nodarbinātajām valsts amatpersonām atalgojums ir kritiski zems un rada sarežģījumus mājsaimniecības pamatvajadzību nodrošināšanā, un sastādīt vidēja termiņa plānu, kā iestāde novērsīs ekonomiskos priekšnoteikumus korupcijas risku mazināšanai. | 01.06.2012. | Sagatavots vidēja termiņa plāns motivējoša atalgojuma nodrošināšanai un, to īstenojot, pakāpeniski samazināti korupcijas risku ekonomiskie priekšnoteikumi.  | Administratīvā pārvaldeFinanšu pārvalde |  Šādas jomas VID nav noteiktas, kā arī šāds plāns nav sagatavots. VID amatpersonām un darbiniekiem mēnešalga tiek noteikta saskaņā ar Ministru kabineta 2009.gada 22.decembra noteikumiem Nr.1651” Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu, kvalifikācijas pakāpēm un to noteikšanas kārtību” atbilstoši amatiem noteiktajām saimēm un līmeņiem | **Nav izpildāms**  | Saskaņā ar VID korupcijas risku reģistrā iekļauto informāciju ir definēti uzdevumi, kuru izpilde ir pakļauta korupcijas riskam un noteiktas par risku atbildīgās amatpersonas (riska īpašnieki). Patlaban VID amatpersonām un darbiniekiem mēnešalga tiek noteikta saskaņā ar Ministru kabineta 2009.gada 22.decembra noteikumiem Nr.1651”Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu, kvalifikācijas pakāpēm un to noteikšanas kārtību” atbilstoši amatiem noteiktajām saimēm un līmeņiem. |
| **18. Testa situāciju izmantošana amatpersonu godprātības pārbaudē** |  |  |
| Izvērtēt iespēju ieviest godprātības pārbaudes, kas saistītas ar dažādu testa situāciju organizēšanu darba izpildes laikā un vietā. | 01.11.2011. | Izvērtētas iespējas un pozitīva risinājuma gadījumā pilnveidoti normatīvie akti.  | Finanšu policijas pārvalde | VID var tādu iestrādāt tikai, kad KNAB būs noteicis vadlīnijas minēto pārbaužu veikšanai. | **Nav izpildāms (godprātības pārbaudes)** | Pašlaik tiek sagatavotas KNAB vadlīnijas godprātības testa veikšanai, lai novērtētu tiesībsargājošo iestāžu darbinieku godprātības līmeni. Kad šīs vadlīnijas būs izstrādātas, tās tiks realizētas VID. |

 **VP**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai** | **Tiešie darbības rezultāti** | **Izpildes termiņi** | **Vērtējums pēc intervijas (11.06.2013)** | **Atbildīgās (iesaistītās) institūcijas paveiktais** |
| 5.3. Pilnveidot institūciju iekšējo kārtību, nosakot, ka apmācības par pretkorupcijas jautājumiem jāiekļauj kā obligāts priekšmets Valsts policijas koledžas un Valsts robežsardzes koledžas mācību programmā. | Izveidots mācību priekšmets par iekšējās kontroles jautājumiem korupcijas risku novēršanas jomā, izstrādājot tematiku un metodoloģiju, kā arī radot priekšnoteikumus pētniecības attšitībai šajā jomā. | 01.11.2011. | Nav izpildāms | **VP** – VPK nav atsevišķs studiju priekšmets tieši par *p*retkorupcijas jautājumiem, bet šie jautājumi tiek apskatīti citu VPK studiju priekšmetu ietvaros. Pretkorupcijas jautājumi skar vairākus VPK 1.līmeņa profesionālās izglītības programmā iekļautos studiju kursus: Krimināltiesības, Profesionālā ētika un Profesionālā komunikācija. Krimināltiesībās tiek analizēti noziedzīgu nodarījumu, kas saistīti ar valsts amatpersonu darbību, sastāvi, kvalifikācijas īpatnības un citi jautājumi, kas skar korupcijas tiesiskos aspektus. Profesionālās ētikas studiju kursā tiek analizēti korupcijas ētiskie aspekti, savukārt Profesionālajā komunikācijā korupcijas risku novērtēšana un izvairīšanas no tiem tiek studēta no psiholoģiskā jeb saskarsmes viedokļa. Atsevišķa studiju kursa par korupciju iekļaušana 1.līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā no metodoloģiskā viedokļa nebūtu pareiza, jo šādi starpnozaru kursi parasti tiek iekļauti maģistra studiju programmās. Stundu skaits studiju kursos, kas veltīts korupcijas jautājumiem, ir optimāls un, ņemams vērā, ka izglītības iestāde nevar patvaļīgi grozīt studiju plānu akreditētā izglītības programmā*.* |
| **Rīcības virziens mērķa sasniegšanai** | **ORGANIZATORISKIE UN IEKŠĒJIE KONTROLES PASĀKUMI** |
| **Pasākumi izvirzītā mērķa sasniegšanai** | **Tiešie darbības rezultāti** | **Izpildes termiņi** | **Vērtējums pēc intervijas (11.06.2013)** | **Atbildīgās (iesaistītās) institūcijas paveiktais** |
| **10. Iekšējās kontroles pasākumu plānošanas pilnveide** |
| 10.2. Izstrādāt iekšējo kārtību, kas nosaka nepieciešamību pretkorupcijas pasākumu plānu saskaņot ar arodbiedrību. | Pretkorupcijas pasākumu plānā tiek ietverti arodbiedrības priekšlikumi | 01.11.2011. | Nav izpildāms | **VP** izstrādājot pretkorupcijas pasākumu plānu nākošajam periodam, VP organizēs konsultācijas ar arodbiedrībām un nevalstiskajām organizācijām. Uzdevuma izpilde tiks pabeigta 2013.gadā, līdz ar ko nepieciešams pagarināt tā izpildes termiņu līdz 2013.gada 30.decembrim. |
| 10.3.  Veicināt, sabiedrības iesaistīšanu pretkorupcijas pasākumu plānošanā, piemēram, rīkojot pretkorupcijas pasākumu sabiedriskas apspriešanas ar komersantu asociācijām, citām biedrībām un nodibinājumiem, ja vien netiek apdraudēts valsts noslēpums. | Plānojot un pilnveidojot pretkorupcijas pasākumus, tiek piesaistītas ārējas institūcijas, kuras var sniegt neatkarīgu korupcijas risku izvērtējumu, kā arī tiek panākts pretkorupcijas pasākumu atbalsts sabiedrībā | Pastāvīgi, plānojot pretkorupci-jas pasākumus | Nav izpildāms | **VP** izstrādājot pretkorupcijas pasākumu plānu nākošajam periodam, VP organizēs konsultācijas ar arodbiedrībām, nevalstiskajām organizācijām u.c. Uzdevuma izpilde tiks pabeigta 2013.gadā un turpmākajos gados, plānojot pretkorupcijas pasākumus. |

Strīķeris, 67356165-231