



Preiļu - Līvānu novadu partnerība

Biedrība “Preiļu – Līvānu novadu partnerība “KŪPĀ””

Reģ. Nr. 40008104529, Raiņa bulvāris 17, Preiļi, LV-5301

e-pasts: preilupartneriba@inbox.lv, T: 22026684

*APSTIPRINĀTS Ar
biedrības “Preiļu – Līvānu novadu
partnerība “Kūpā”
01.02.2024. Padomes lēmumu*

Biedrības “Preiļu – Līvānu novadu partnerība “Kūpā” Interēšu konflikta un korupcijas riska novēršanas politika

1. Politikas mērķis

1.1. Biedrības “Preiļu – Līvānu novadu partnerība “Kūpā”” (turpmāk - biedrība) Interēšu konflikta un korupcijas riska novēršanas politikas (turpmāk – Politika) mērķis ir noteikt vienotus principus interēšu konflikta un korupcijas riska novēršanai, izveidojot, uzturot, pilnveidojot atbilstošu iekšējās kontroles sistēmu, lai nepieļautu koruptīvas darbības un interēšu konflikta situācijas, tādejādi nodrošinot biedrības reputācijas un citu risku mazināšanu un novēršanu.

1.2. Korupcijas un interēšu konflikta novēršanas politika ir viens no biedrības labās prakses pārvaldības nodrošināšanas dokumentiem un atbilstoša biedrības pārvaldība sekmē uzticēšanos, pārliecību biedrības darījumos un stiprina biedrības reputāciju.

1.3. Politika izstrādāta, ievērojot likumu “Par interēšu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā”.

1.4. Politika ir saistoša visiem biedrības pārstāvjiem (biedri, pieaicinātie eksperti) un darbiniekiem un pārvaldes institūciju locekļiem (biedrības padome). Biedrība nodrošina visu pārstāvju un darbinieku iepazīstināšanu ar šo Politiku.

2. Politikā lietotie termini, jēdzieni un to skaidrojums

2.1. Interēšu konflikts ir situācija, kurā pārstāvim vai darbiniekam, pildot amata pienākumus, jāpieņem lēmums vai jāpiedalās lēmuma pieņemšanā, vai jāveic citas ar amata pienākumiem saistītas darbības, kas ietekmē vai var ietekmēt paša pārstāvja vai darbinieka, viņa radnieku (par radniekiem uzskatāmi tēvs, māte, vecmāte, vectēvs, bērns, mazbērns, adoptētais, adoptētājs, brālis, māsa, pusmāsa, pusbrālis, laulātais) vai darījumu partneru (persona, kas ir deklarējamās darījumu attiecībās ar pārstāvi vai darbinieku likuma “Par interēšu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” izpratnē) personiskās vai mantiskās intereses.

2.2. Korupcija (jeb koruptīva darbība) – kukuļošana, prettiesiska labuma došana vai

pieņemšana, komerciāla uzpirkšana, amata vai dienesta stāvokļa ļaunprātīga izmantošana, izspiešana, krāpšana, neatļautu maksājumu prasīšana, izšķērdēšana, lēmumu pieņemšana personiskās interesēs, nelikumīga darbība labuma devēja vai jebkuras citas personas interesēs, neatļautu dāvanu pieņemšana, rīcība ar biedrības mantu personīgās interesēs, citas darbības, kuras vērtējamās kā apdraudējums biedrības darbības tiesiskumam un interesēm.

2.3. Korupcijas un interešu konflikta risks – varbūtība, ka pārstāvis vai darbinieks, 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/vai nodarot kaitējumu biedrībai.

2.4. Korupcijas novēršana – rīcība, kas veicina pārstāvju vai darbinieku godprātīgu attieksmi pret darba pienākumiem un vērsta uz koruptīvu darbību iespēju mazināšanu, tādējādi mazinot korupcijas un interešu konflikta risku līmeni vai arī izskaužot tā rašanās iespējas nākotnē.

2.5. Iekšējā kontroles sistēma – procedūras, procesi, noteikumi, kas nodrošina noteiktu mērķu sasniegšanu, sniedz norādes, optimizē resursu izmantošanu un uzlabo efektivitāti, stiprina atbilstību iekšējām un ārējām normatīvo aktu prasībām. Iekšējās kontroles sistēmas mērķi – aizsargāt biedrības aktīvus un resursus, nodrošināt darbību efektivitāti, nodrošināt atskaišu (datu) precizitāti, nepieļaut neatbilstošas rīcības. Visu līmeņu vadītāji, darbinieki un pārstāvji ir atbildīgi par iekšējās kontroles sistēmas elementu pielietošanu praksē.

2.6. Iekšējās kontroles sistēmas elementi – kontroles vide; risku vadība (identificēšana, novērtēšana, vadīšana); ieviestās kontroles; informēšana un izglītošana; uzraudzība.

2.7. Iekšējie normatīvie tiesību akti – biedrības apstiprinātas kārtības, procesi un procedūras, prasības un noteikumi, kas ir saistoši visiem biedrības pārstāvjiem un darbiniekiem.

Darba devējs – biedrība „Preiļu – Līvānu novadu partnerība “Kūpā””.

Darbinieks – fiziska persona, ar kuru nodibinātas darba tiesiskās attiecības. Šīs politikas dokumenta tvērumā zem termina “darbinieks” ietilpst arī Pārvaldes institūciju locekļi: padomes locekļi, vērtēšanas komisijas locekļi, eksperti. Pārstāvji – biedrības biedri, biedroorganizāciju pārstāvji.

Darbinieki ar valsts amatpersonas statusu – biedrība darbojas kā vietējā rīcības grupa un veic darbības saskaņā ar KLP stratēģiskā plāna 2023.–2027. gadam intervenci “Darbību īstenošana saskaņā ar vietējās attīstības stratēģiju, tostarp sadarbības aktivitātes un to sagatavošanu”. Saskaņā ar atbalsta piešķiršanu reglamentējošajiem normatīvajiem aktiem, biedrībā valsts amatpersonas statuss tiek noteikts:

- a) lēmēj institūcijas pārstāvjiem – Padomes priekšsēdētājam, kas izskata apstrīdējuma iesniegumus par Padomes pieņemtajiem lēmumiem;
- b) lēmēj institūcijas pārstāvjiem – Padomes locekļiem, kas pieņem lēmumu par projekta atbilstību SVAAS, nosakot projekta iesnieguma atbilstību, neatbilstību SVAAS vai projekta noraidīšanu;
- c) administratīvajam vadītājam – kas paraksta lēmumu par projekta iesnieguma atbilstību SVAAS un par publiskā finansējuma pietiekamību;
- d) personai, kas protokolē lēmēj institūcijas (Padomes) sēdes;
- e) Padomes locekļa aizvietotājs vai darbinieks, kurš uz laiku pilda citas valsts amatpersonas amata pienākumus.

3. Vispārīgie principi un noteikumi interešu konflikta un korupcijas riska novēršanai biedrībā

3.1. Biedrība īsteno Politiku saskaņā ar tai saistošo ārējo un iekšējo normatīvo aktu prasībām, lai nodrošinātu korupcijas un interešu konflikta riska savlaicīgu identificēšanu, novērtēšanu, novēršanu, tādējādi mazinot biedrības finanšu un reputācijas riskus.

3.2. Biedrība savā darbībā nepieļauj korupcijas un interešu konflikta situācijas, kā arī sagaida līdzvērtīgu attieksmi un uzvedību no saviem pārstāvjiem, darbiniekiem un darījuma partneriem.

3.3 Pārstāvji un darbinieki neveic darbības, kas var negatīvi ietekmēt vai nodarīt kaitējumu biedrībai un biedrības reputācijai, vai, kad ētisku apsvērumu dēļ varētu tikt apšaubīta pārstāvja vai darbinieka rīcības objektivitāte un neitralitāte.

3.4. Darbinieki pieņem lēmumus ārējos un iekšējos normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā, darbiniekam piešķirtā pilnvarojuma apjomā biedrības interesēs, nodrošinot biedrības likumīgu un godprātīgu darbību. Darbinieks nepieļauj savas (t.sk. radnieku vai darījumu partneru) personiskās vai mantiskās ieinteresētības ietekmi uz biedrības darbību.

3.5. Biedrības iepirkumos interešu konflikta jēdziens interpretējams plaši, ņemot vērā visas iespējamās situācijas, kas jebkādā veidā kompromitē darbinieka objektivitāti un neatkarību iepirkuma kontekstā. Interešu konflikta situācija var izrietēt gan no Publisko iepirkumu likuma regulējuma (saistība, pārstāvība, iepriekšēja iesaistīšanās iepirkuma sagatavošanā), gan arī no cita normatīvā akta.

3.6. Darbiniekiem ir aizliegts pieņemt, pieprasīt, piedāvāt vai dot kukuļus, vai kā citādi būt iesaistītiem koruptīvās darbībās.

3.7. Darbiniekam ir aizliegts, izmantojot savu amata stāvokli, jebkādā veidā ietekmēt citas valsts amatpersonas vai citu darbinieku, kad tie pieņem lēmumus attiecībā uz viņu vai ar to saistīto personu, vai darījumu partneriem.

3.8. Darbinieki neizmanto biedrības resursus privāto interešu nodrošināšanai, personiska labuma vai citu personu labuma gūšanai.

3.9. Darbinieki ar valsts amatpersonas statusu pārzina un ievēro likumā “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” un citos normatīvajos aktos noteiktos pienākumus un ierobežojumus valsts amatpersonām.

3.10. Darbinieki atturas no tādu amatu savienošanas un blakus darba veikšanas, kas kaitē tiešo darba pienākumu izpildei vai rada aizdomas par interešu konflikta situāciju, vai ir pretrunā ar valsts amatpersonai saistošajām ētikas normām.

3.11. Darbiniekam ir pienākums sniegt informāciju par iespēju nonākt interešu konflikta situācijā (risku). Biedrības darbinieks par iespēju nonākt interešu konflikta situācijā ziņo tiešajam vadītājam (administratīvajam vadītājam), administratīvais vadītājs – ziņo Padomei. Pēc minētās informācijas saņemšanas ar interešu konflikta risku saistītā jautājuma izpilde tiek nodota cita darbinieka atbildībā

3.12. Darbiniekiem, pildot savus amata pienākumus, ir aizliegts pieprasīt vai pieņemt no fiziskās vai juridiskās personas ziedojumus un/vai dāvanas kā pamudinājumu vai atlīdzību, ja tas saistīts ar darba pienākumu pildīšanu un var ietekmēt lēmuma pieņemšanu attiecībā uz šo personu, vai radīt šaubas par kāda darba pienākuma izpildes vai biedrības darbības objektivitāti.

3.13. Darbiniekam ar valsts amatpersonas statusu, pildot amata pienākumus un ārpus amata pienākumu pildīšanas, ir atļauts pieņemt dāvanas vai ziedojumus, ievērojot likumā “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” noteiktos speciālos dāvanu vai ziedojumu pieņemšanas ierobežojumus un kārtību.

3.14. Darbinieks ar valsts amatpersonas statusu nedrīkst veikt ar amata pienākumu pildīšanu saistītas darbības attiecībā uz personām vai organizācijām, no kurām darbinieks pēdējo divu gadu laikā ir saņēmis jebkādas labumus vai priekšrocības (materiālus labumus, pakalpojumus) vai jebkādas citas priekšrocības sev un radniekiem. Par labumu vai priekšrocību biedrības Politikas izpratnē nav uzskatāmi: ziedi, suvenīri, grāmatas vai reprezentācijas priekšmeti, mācību vai konferenču apmeklējumi, apbalvojumi, balvas un dažādas atlaides, kas ir publiski pieejamas.

3.15. Lai operatīvi novērstu korupcijas risku darbiniekam un biedrībai, darbinieks informē tiešo vadītāju, administratīvais vadītājs – Padomi, ja, pildot darba pienākumus, tiem ir piedāvāti materiālie labumi.

3.16. Darbinieks apņemas neizpaust informāciju, kas ir Darba devēja komercnoslēpums vai ierobežotas pieejamības informācija, kas tam ir pieejama darba pienākumu pildīšanas laikā. Atbilstoši ārējo normatīvo aktu prasībām savstarpēji vienojoties, šāds pienākums darbiniekam var saglabāties arī pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas.

3.17. Biedrība un tās darbinieki savā darbībā ievēro Trauksmes celšanas likumu.

3.18. Trauksmes cēlēja aizsardzība tiek nodrošināta atbilstoši Trauksmes celšanas likuma prasībām.

4. Galvenie elementi interešu konflikta un korupcijas riska novēršanai

4.1. Lai nodrošinātu biedrības darbību interešu konflikta un korupcijas riska novēršanai visos organizatoriskajos līmeņos, biedrībā tiek īstenoti šādi galvenie kontroles elementi:

4.1.1. izveidota iekšējā kontroles vide, kas ir vērsta uz korupcijas un interešu konflikta risku novēršanu (biedrības ētika un kultūra; vadības nostāja; ieviestās kontroles);

4.1.2. identificēti, analizēti, novērtēti un regulāri pārskatīti korupcijas un interešu konflikta riski;

4.1.3. ieviesti pamatoti, izpildāmi un samērīgi pasākumi interešu konflikta un korupcijas risku mazināšanai un novēršanai;

4.1.4. īstenota informācijas aprīte un komunikācija par interešu konflikta un korupcijas risku novēršanu (iekšējā un ārējā komunikācija);

4.1.5. veikta darbinieku izglītošana par interešu konflikta un korupcijas jautājumiem;

4.2. Lai nodrošinātu iekšējās kontroles vides izveidošanu un uzturēšanu, biedrībā ir noteikts vienots interešu konflikta un korupcijas risku vadības process, kas paredz korupcijas un interešu konflikta risku identificēšanu, novērtēšanu, rīcības korupcijas un interešu konflikta risku novēršanai vai mazināšanai plānošanu, šo risku mazināšanas pasākumu īstenošanu, pārskatīšanu un rezultātu novērtēšanu.

4.3. Biedrība veic padomes uzdotos pienākumus, realizējot iekšējās kontroles sistēmu interešu konfliktu un korupcijas risku novēršanai.

4.4. Interešu konflikta nepieļaušanas nolūkos visiem VRG padomes un vērtēšanas komisijas locekļiem tiek noteiktas interešu teritorijas un organizācijas, uzņēmumi. Tas tiek noteikts uzsākot katras kārtas projektu vērtēšanu.

5. Atbildības un lomas politikas īstenošanā

5.1. Padome:

- apstiprina Politiku un uzrauga tās īstenošanu praksē;
- sniedz ieteikumus Politikas pilnveidošanai.

5.2. Biedrība:

- nodrošina Politikas īstenošanu;
- nosaka atbildīgo par interešu konflikta un korupcijas riska novēršanu saskaņā ar ārējiem un iekšējiem normatīvajiem aktiem, biedrības pamatdarbību un stratēģiju;
- saņem, reģistrē informāciju par pārkāpumiem un veic objektīvu, savlaicīgu un visaptverošu pārbaudi, t.sk, korupcijas, interešu konflikta un krāpšanas pārkāpumu situācijām;

- uztur un organizatoriski nodrošina Trauksmes celšanas kanāla darbību, nodrošina trauksmes cēlēja anonimitāti, aizsardzību un sniegtās informācijas konfidencialitāti;
- sniedz konsultatīvo atbalstu darbiniekiem par viņu pienākumiem un tiesībām interešu konflikta un korupcijas novēršanas situācijās;
- sagatavo biedrības Padomei priekšlikumus Politikas un ar to saistīto iekšējo normatīvo aktu pilnveidošanai;
- informē darbiniekus par izmaiņām ārējos un iekšējos normatīvos aktos;
- izskaidro darbiniekam valsts amatpersonas tiesības un pienākumus.

5.3. Darbinieks:

- seko līdzi izmaiņām ārējos un iekšējos normatīvajos aktos;
- ievēro šo Politiku un citus ar to saistītos normatīvos aktus un ir atbildīgs par tajos noteikto prasību ievērošanu;
- nekavējoties ziņo (pienākums ziņot) tiešajam vadītājam par Politikas un ar to saistīto iekšējo normatīvo aktu prasību neievērošanu no citu darbinieku puses;
- sniedz priekšlikumus tiešajam vadītājam par nepieciešamību veikt izmaiņas Politikā un iekšējos normatīvajos aktos.

6. Noslēguma jautājumi

- 6.1. Politika stājas spēkā ar tās apstiprināšanu padomē un tā tiek publicēta biedrības mājaslapā www.preilupartneriba.lv. Visiem biedrības pārstāvjiem un darbiniekiem ir pienākums ar to iepazīties.
- 6.2. Politikas izmaiņu nepieciešamību pārskata pēc nepieciešamības vai, ja mainās saistītie iekšējie vai ārējie normatīvie akti.