



## IEKŠĒJIE NOTEIKUMI

Liepājā

### Iekšējā kontroles sistēma korupcijas un interešu konflikta risku novēršanai

2019.gada 27.decembrī

Nr.7

Izdoti saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma  
72. panta pirmās daļas 2.punktu un  
27.12.2019. Valdes sēdes 17.protokola 5.punktu

#### I Vispārējie noteikumi

1. Sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Liepājas reģionālā slimnīca” (turpmāk – Slimnīca) iekšējā kontroles sistēma korupcijas un interešu konflikta risku novēršanai (turpmāk – Iekšējā kontroles sistēma) nosaka darbības, kas maksimāli mazina vai pilnībā novērš korupcijas un interešu konfliktu gadījumus Slimnīcā.
2. Iekšējā kontroles sistēma attiecas uz Slimnīcas darbiniekiem un citām personām (pacienti, to tuvinieki, piegādātāji, to pārstāvji utt.), kas saistītas ar Slimnīcas darbību.

#### II Skaidrojumi

3. Korupcija – kukuļa vai jebkādas citas nepienākošās priekšrocības tieša vai netieša pieprasīšana, piedāvāšana, došana vai ņemšana, kas vērsta uz to, lai, izmantojot dienesta stāvokli, savas pilnvaras vai pārsniedzot tās, iegūtu nepelnītu labumu sev vai citām personām.
4. Interesu konflikts – situācija, kurā darbiniekam, pildot amata pienākumus, jāpieņem lēmums vai jāpiedalās lēmuma pieņemšanā, vai jāveic citas ar amatu saistītas darbības, kas ietekmē vai var ietekmēt šī darbinieka, tā radnieku vai darījumu personiskās vai mantiskās intereses.

#### III Iekšējā kontroles vide

5. Slimnīcā ir izstrādāti un apstiprināti šādi normatīvie akti un dokumenti, lai nodrošinātu Iekšējās kontroles sistēmas darbību:
  - 5.1. Ētikas kodekss - nosaka 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.;
  - 5.2. Darba kārtības noteikumi – nosaka darbinieku darba kārtību, pretendentu pieņemšanas darbā kārtību un darba līguma uzteikšanas kārtību, atvaļinājumu piešķiršanas kārtību, darba laika un samaksas organizāciju, darbinieku uzvedības un citus noteikumus saistībā ar darba izpildi;
  - 5.3. Amatu apraksti – nosaka katra darbinieka amata pienākumus, pilnvaru robežas, lēmumu pieņemšanas kārtību un atbildību;

- 5.4. Rīkojumi un valdes lēmumi - nosaka atsevišķu darbinieku amata pienākumus, pilnvaru robežas, lēmumu pieņemšanas kārtību un atbildību;
  - 5.5. Trauksmes celšanas kārtība – nosaka, kā darbiniekiem ir jārikojas gadījumos, lai ziņotu par iespējamiem pārkāpumiem (t.sk., iespējamām koruptīvām darbībām);
  - 5.6. Korupcijas risku novērtējums.
6. Personāla vadības daļa nodrošina, ka darbinieks, nodibinot darba tiesiskās attiecības ar Slimnīcu, tiek iepazīstināts ar 5.punktā minētajiem normatīvajiem aktiem un dokumentiem.

#### **IV Ziņošanas kārtība par iespējamiem pārkāpumiem, interešu konflikta situāciju un amatu savienošanu**

7. Gadījumā, ja kāda no 2.punktā minētajām personām konstatē iespējamu korupcijas vai interešu konflikta situāciju Slimnīcā, izvērtējot konkrēto situāciju un attiecīgi izvēloties ziņošanas veidu, persona:
  - 7.1. iesniedz Trauksmes cēlēja ziņojumu atbilstoši Slimnīcas apstiprinātai Trauksmes celšanas kārtībai;
  - 7.2. iesniedz ziņojumu Slimnīcas valdei rakstveidā, izmantojot brīvas formas iesniegumu.
8. Gadījumā, ja darbinieks atrodas vai tam varētu rasties interešu konflikta situācija, tas nekavējoties par to ziņo rakstveidā savam tiešajam vadītājam un valdei, vai iepirkuma procedūras gadījumā – rīkojas pamatojoties uz LR Publisko iepirkumu likumā noteikto.
9. Persona, kas atrodas interešu konflikta situācijā, netiek iesaistīta turpmākā funkciju izpildē. Slimnīcas valde izlemj par nepieciešamību attiecīgā darbinieka funkciju izpildi uzdot (rakstiski vai mutiski) citam darbiniekam.
10. Darbinieki var savienot amatus Slimnīcā ar amatiem citā uzņēmumā, organizācijā, ja tas nerada interešu konfliktu, nav pretrunā ar ētikas normām un nekaitē tiešo pienākumu pildīšanai. Ja darbinieks ir valsts amatpersona un amatu savienošana var radīt interešu konflikta situāciju, darbinieks rīkojas atbilstoši 9.punktā noteiktajam.

#### **V Korupcijas risku novērtēšana, riskam pakļauto funkciju/darbības jomu/procesu un amatu identificēšana un pasākumu noteikšana riska mazināšanai vai novēršanai**

11. Lai identificētu, analizētu un novērtētu korupcijas riskus, t.sk. riskam pakļautās funkcijas/darbības jomas/procesus un amatus, tiek sagatavots un apstiprināts Korupcijas risku novērtējums, ko aktualizē ne retāk kā vienu reizi trīs gados.
12. Līdz katra gada 1.aprīlim, pamatojoties uz atbildīgās personas ziņojumu, valde izvērtē lekšējās kontroles sistēmas efektivitāti un lietderību, pastāvošos kontroles mehānismus, kā arī nepieciešamos uzlabojumus lekšējās kontroles sistēmas pilnveidošanai.
13. Reizi gadā, ne vēlāk kā trīs mēnešus pēc gada pārskata apstiprināšanas, Slimnīcas mājas lapā tiek publicēta informācija par iepriekšējā gadā veiktajiem pasākumiem korupcijas risku novēršanā.

#### **VI Darbinieku apmācība**

14. Lai darbiniekus, kuru amats pakļauts korupcijas riskam, izglītotu par korupcijas un interešu konflikta jautājumiem, darbiniekiem tiek veikta:
  - 14.1.pirmreizēja apmācība, nodibinot darba tiesiskās attiecības ar Slimnīcu;
  - 14.2.papildu apmācība ne retāk kā reizi trīs gados, organizējot izglītojošus pasākumus Slimnīcā vai nosūtot darbinieku uz atbilstošiem semināriem.

15. Jebkuram darbiniekam ir iespēja pastāvīgi apgūt zināšanas, kas saistītas ar korupcijas un interešu konflikta riskiem, to novēršanu u.c. jautājumiem, iepazīstoties ar attiecīgiem iekšējiem normatīviem aktiem Slimnīcas iekšējā portālā.

### VII Noslēguma jautājumi

16. Noteikumi un Korupcijas risku novērtējums ir publiski pieejami Slimnīcas mājas lapā un iekšējā portālā.
17. Par iekšējās kontroles sistēmas uzturēšanu, pilnveidošanu un uzraudzību, kā arī Korupcijas risku novērtējumu ir atbildīgs Kvalitātes vadības sistēmu vadītājs vai Personāla vadības daļas vadītājs.

Valdes priekšsēdētājs \_\_\_\_\_

Edvīns Striks

Valdes locekle \_\_\_\_\_

Liene Busele

Valdes loceklis \_\_\_\_\_

Andris Vistiņš