



ISSAI 130

Starptautiskās Augstāko revīzijas iestāžu organizācijas ISSAI standartus izdevusi Starptautiskā Augstāko revīzijas iestāžu organizācija INTOSAI. Plašākai informācijai apmeklējiet tīmekļa vietni www.issai.org

Ētikas kodekss



INTOSAI

INTOSAI PROFESIONĀLO REVĪZIJAS UN LABAS PĀRVALDĪBAS STANDARTU PADOME



INTOSAI Framework of Professional Pronouncements

Profesionālo revīzijas un labas pārvaldības standartu padome (IFIPP)

www.issai.org

INTOSAI Ģenerālsēkretariāts - RECHNUNGSHOF
(Austrijas revīzijas palāta) DAMPFSCIFFSTRASSE 2
A-1033 VĪNE, AUSTRIJA

E-pasts: intosai@rechnungshof.gv.at
www.intosai.org

INTOSAI, 2019

- 1) *Iepriekš pazīstams kā ISSAI 30.*
- 2) *Pirmo reizi apstiprināts 1998.gadā.*
- 3) *Pašreizējā versija apstiprināta 2016.gadā.*
- 4) *Profesionālo standartu un vadlīniju ietvarā (IFPP), 2019.gadā veiktas redakcionālas izmaiņas un pārdēvēts par ISSAI 130.*

Par ISSAI standartu izdošanu un aktualizēšanu atbildīga ir INTOSAI profesionālo revīzijas un labas pārvaldības standartu padome (IFIPP).

Ievads

Ētikai ir galvenā nozīme Augstāko revīzijas iestāžu (ARI) darbā, lai radītu reputāciju un uzticēšanos, kā piemēru ieinteresētajām pusēm. Ētikas kodekss nodrošina ARI un to darbinieku vērtību un principu kopu uz kuriem tā balsta savu rīcību. Tā kā publiskā sektora revīzijas vide atšķiras no privātā sektora, tad starptautiskajai ARI kopienai nepieciešams savs ētikas kodekss, kas ietvertu norādījumus par to, kā šīs vērtības iekļaut savā ikdienas darba procesā un konkrētās situācijās.

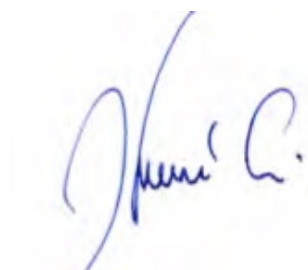
Starptautiskās augstāko revīzijas iestāžu organizācijas (INTOSAI) pirmais ētikas kodekss tika apstiprināts 1998.gadā INTOSAI XVI kongresā Montevideo. 2013. gada jūnijā INTOSAI Profesionālo standartu komitejas Uzraudzības sanāksmē nolēma, ka ir jāveic izvērtējums, lai pārbaudītu, vai esošais ētikas kodekss būtu jāpārskata, tādējādi nodrošinot tā atbilstību pašreizējai publiskā sektora revīzijas videi. Šajā nolūkā, lai noskaidrotu izmaiņu nepieciešamību, tika veikta INTOSAI kopienas tiešsaistes aptauja. Aptaujas rezultāti parādīja, ka INTOSAI kopiena uzskatīja, ka ētikas kodekss ir jāpārskata, lai to padarītu noderīgāku ARI un atbilstošu pašreizējiem izaicinājumiem. Lielākā daļa aptaujāto ARI norādīja, ka ētikas kodeksā jāietver skaidri nosacījumi ARI, detalizētāki norādījumi un labās prakse piemēri.

Atbilstošā procesa ietvaros, kas nosaka INTOSAI standartu pārskatīšanas principus, ieskaitot standarta projekta publiskošanas periodu, kura laikā visām INTOSAI dalībvalstīm, partneriem un ieinteresētajām pusēm bija iespēja izteikt savu viedokli un iesniegt priekšlikumus izmaiņām ētikas kodeksā, tas tika apstiprināts XXII INTOSAI XXII kongresā Abu Dabī 2016.gada decembrī.

Jauno INTOSAI *Ētikas kodeksu* izstrādāja grupa, kuras sastāvā bija pārstāvji no Albānijas, Čīles, Ungārijas, Indonēzijas, Kuveitas, Meksikas, Namībijas, Nīderlandes, Jaunzēlandes, Polijas (grupas vadītājs), Portugāles, Dienvidāfrikas, Lielbritānijas, Amerikas Savienoto Valstu ARI un Starptautiskās grāmatvežu ētikas standartu padomes (*International Ethics Standards Board for Accountants, IESBA*). Es kā projekta vadītājs vēlos viņiem visiem sirsnīgi pateikties. Ja nebūtu iesaistīto pušu ieguldījums, līdzdalība un centība, *Ētikas kodekss* nekad nebūtu tāds, kāds tas ir tagad. Pateicoties viņu idejām, un cieņai pret INTOSAI kopienas vajadzībām, kas vispirms tika pausta aptaujā un vēlāk standarta projekta publiskošanas laikā, esam nonākuši pie jaunas pieejas un *Ētikas kodeksa* struktūra.

Galvenā atšķirība starp jauno *Ētikas kodeksa* versiju un 1998. gada versiju sastāv no pievienotās ARI kā organizācijas perspektīvas līdzās darbinieka (revidenta un atbalsta personāla) perspektīvai, kuras mērķis ir identificēt un uzsvērt ARI kā organizācijas atbildību attiecībā uz Ētiku. ARI ir sava loma ētikas kultūras izveidē iestādē, lai viņu darbinieki netiktu atstāti vieni ar ētiskām dilemmām - tāpēc *Ētikas kodeksam* pievienotā sadaļa - Augstāko revīzijas iestāžu vispārējie pienākumi. Pārskatītais dokuments arī skaidri nošķir prasības un to piemērošanas vadlīnijas, kā arī nosaka tās katrai ētikas pamatvērtībai individuāli. Vēl viens jaunums ir dokumenta struktūra, kas ietver ētikas prasības attiecībā uz ARI un ētikas prasības attiecībā uz tās darbiniekiem.

Es ceru, ka pateicoties jaunajai pieejai, INTOSAI *Ētikas kodekss* būs noderīgs gan ARI kā organizācijai, gan to darbiniekiem, un kopā spēš labāk reaģēt uz pašreizējiem publiskā sektora revīzijas vides izaicinājumiem.



Jaceks Jezierskis (*Jacek Jezierski*)

ISSAI 30 standarta pārskatīšanas grupas vadītājs

Najwyższa Izba Kontroli – Polijas Republikas augstākā revīzijas iestāde

Saturs

1. Preambula	6
2. Ētiskās rīcības vispārēja pieeja	7
Pamatvērtības	7
Riski un kontroles	7
3. Augstāko revīzijas iestāžu vispārējie pienākumi	8
Ētikas kodekss	8
Vadība	9
Ētikas vadlīnijas	9
Ētikas vadība un kontrole	9
4. Pamatprincipi	11
Godīgums	11
Neatkarība un objektivitāte	13
Kompetence	17
Profesionālā rīcība	18
Konfidencialitāte un pārskatāmība	20

PREAMBULA

1. Uz Augstākajām revīzijas iestādēm (ARI) tiek liktas augstas cerības un tām ir jāiegūst ieinteresēto pušu (revidējamo iestāžu, iedzīvotāju, likumdevēju iestāžu un citu) uzticība. Šī iemesla dēļ, tām ir jādarbjas kā parauga iestādēm un jāvairo pārlicība un uzticamība. Tā kā nepieciešamās uzticības un reputācijas izveides galvenā sastāvdaļa ir ētiskā rīcība, ētikas kodekss ir galvenais priekšnosacījums Augstākās revīzijas iestādes funkcionēšanai.
2. ISSAI 130 – *Ētikas kodekss* ir domāts, lai nodrošinātu ARI un tās darbiniekus ar vērtību un principu kopumu, uz kā balstīt rīcību. Turklāt, publiskā sektora revīzijas īpašās vides atpazīšana (parasti tā atšķiras no privātā sektora revīzijas), sniedz papildus vadlīnijas kā ieviest šīs vērtības ARI ikdienas darbā un konkrētās situācijās.
3. Ētikas kodekss ir domāts visiem, kas strādā ARI vai to vārdā. Tostarp ARI vadītājam, padomes locekļiem, ja tā ir koleģiāla iestāde, struktūrvienību vadītājiem un visiem indivīdiem, kuri strādā ARI vai, kuri ir nolīgti, lai veiktu darbu ARI vārdā. Visiem šiem indivīdiem, turpmāk sauktiem par personālu, būtu jāapsver izvirzītās vērtības gan profesionālajās aktivitātēs, gan privātajā dzīvē.
4. Indivīdu ētisko rīcību ietekmē arī vide, kurā tie strādā, tādēļ ARI ir atbildīgas par ētikas un ētikas vērtību veicināšanu un garantēšanu visā organizācijā un tās darbībās.
5. Ētikas kodekss iekļauj vispārīgu pieeju ētiskajai rīcībai, ARI vispārējo pienākumu aprakstu un piecas pamata vērtības, kas virza ētiskas rīcības veikšanu.

ARI vispārējā atbildība un vērtības ietver:

- a) Prasības, kurām jāatbilst ARI un tās personālam;
 - b) Piemērošanas vadlīnijas, lai palīdzētu ARI un to personālam atbilst prasībām – tās ietver prasību nozīmi, pamata koncepciju un ieteiktās procedūras prasību ieviešanai un labo prakšu piemērus.
6. Neviens Ētikas kodekss nevar aprakstīt visus apstākļus, kas var rasties praksē. Attiecīgi, Ētikas kodekss ir sarakstīts principu līmenī. ARI būtu jāpiemēro profesionālais vērtējums apstākļiem, ar kuriem tās saskaras un jāseko šajā Ētikas kodeksā minētajām attiecīgajām prasībām.
 7. Katra ARI ir atbildīga par sava ētikas kodeksa un atbilstošu tā ieviešanas uzraudzības sistēmas izstrādi, ņemot vērā kultūras daudzveidību un tiesiskās un sociālās sistēmas (piemēram, specifisku nosacījumu piemērošana ARI ar jurisdikcijas funkcijām). Šis Ētikas kodekss veido katras ARI Ētikas kodeksa pamatu, kuram būtu jābūt tikpat stingram kā INTOSAI Ētikas kodeksam.

Ētiskās rīcības vispārēja pieeja

Pamatvērtības

8. Šajā kodeksā:
 - a) Ētiskās vērtības ir svarīgie pamatprincipi pēc kuriem ARI un tās personālam būtu jāvadās.
 - b) Ētiskie pamatprincipi nosaka, kā šīs vērtības jāīsteno praksē un, attiecīgi, kādai jābūt piemērotai uzvedībai.
9. Kodekss ir balstīts uz piecām ētiskas rīcības pamata vērtībām. Tās, kopā ar rezumējošu paskaidrojumu ir šādas:
 - a) Godīgums – rīkoties godīgi, uzticami, lojāli un sabiedrības interesēs;
 - b) Neatkarība un objektivitāte – būt brīvam no apstākļiem vai ietekmes, kas kompromitē vai ko var uzskatīt par kompromitējošu, rīkoties objektīvi un taisnīgi;
 - c) Kompetence – uzturēt zināšanas un prasmes, kas ir atbilstošas amata pienākuma veikšanai, rīkoties saskaņā ar piemērojamajiem standartiem un ar pienācīgu rūpību;
 - d) Profesionālā uzvedība – atbilst piemērojamajiem tiesību aktiem, regulējumiem un vienošanām, izvairīties no jebkādam darbībām, kas var apšaubīt ARI darbību;
 - e) Konfidencialitāte un pārskatāmība – atbilstošā veidā aizsargāt informāciju, ievērojot samērīgumu starp atklātību un atbildību.

Riski un kontroles

10. Neatbilstību riski (saukti arī par “draudiem” vai “vājajām vietām”) iepriekš minētajām vērtībām var tikt ietekmēti ar dažādiem riska faktoriem. Tas ietver riskus, kas rodas no, un ne tikai:
 - a) Politiskās ietekmes un ārējā spiediena no revidējamajām iestādēm vai citām pusēm;
 - b) Personiskajām interesēm;
 - c) ARI vai tā personāla iepriekš veikto spriedumu neatbilstošiem aizspriedumiem;
 - d) Revidējamo vienību vai citu pušu aizstāvēšanas;
 - e) Ilglaicīgām vai tuvām attiecībām.

Šie riski var būt gan īsti, gan iespējami.

11. Ja tiek identificēti, ka riski var apdraudēt kādu no piecām pamatvērtībām, jāīsteno atbilstošas kontroles (bieži sauktas par “garantijām”), kas samazina neētiskas rīcības risku līdz iespējami mazākam līmenim. Šīs kontroles var īstenot likumdošana, noteikumi vai ARI.

Augstāko revīzijas iestāžu vispārējie pienākumi**12. Prasības**

- (a) ARI apstiprinās Ētikas kodeksu, kas būs saskaņā ar šo standartu, un publicēs to.
- (b) ARI jāuzsver ētikas būtiskumu un veicinās iestādē ētisku kultūru.
- (c) ARI vadībai ar savām darbībām un piemēriem jānosaka iestādes ētisko klimatu, rīkojoties saskaņā ar ētiskajām vērtībām.
- (d) ARI jāpieprasa personālam stingri ievērot Ētikas kodeksu un nodrošinās vadlīnijas un atbalstu Ētikas kodeksa izpratnes veicināšanai. ARI pieprasīs, ka jebkura puse, ar kuru tā noslēdz līgumu par darbu veikšanu ARI vārdā, sekos iestādes ētikas prasībām.
- (e) ARI jāievieš kontroles sistēmu, kas identificēs un analizēs ētiskos riskus, lai tos samazinātu, atbalstītu ētisku rīcību un risinātu ētikas vērtību pārkāpumus, vienlaikus nodrošinot to personu aizsardzību, kuras ziņojušas par pārkāpumiem.
- (f) ARI jāizveido procedūras, lai risinātu identificētos konfliktus, kas var rasties starp tās ētiskajām prasībām un profesionālo organizāciju, kuras biedri var būt ARI personāls, standartiem.

Piemērošanas vadlīnijas

- 13. Lai veicinātu un nodrošinātu ētiku visā organizācijā un tās darbībās, ARI ievieš ētikas kontroles sistēmu, kas ietver atbilstošas konkrētas stratēģijas, politikas un procedūras, kas virzītu, vadītu un kontrolētu ētisku rīcību. Šī ētikas kontroles sistēma var tikt izstrādāta atsevišķi vai būt integrēta ARI vispārējā iekšējās kontroles sistēmā.
- 14. Ētikas kontroles sistēmas galvenās sastāvdaļas ir Ētikas kodekss, līderība un augstākās vadības lēmumi, ētikas vadlīnijas, ētikas vadība un uzraudzība:

Ētikas kodekss

- 15. Ētikas kodekss vai rīcības kodekss pauž ētiskās vērtības un nosaka veidu, kā Augstākā revīzijas iestāde cer, ka tās darbinieki uzvedīsies, tādējādi, virzot individuālo rīcību. Ir kritiski svarīgi, lai ARI Ētikas kodekss atbalstītu labvēlīgu vidi uzvedībai, kas atbilstu vērtībām un principiem, kas izteikti šajā standartā. Tas ietver arī izpratnes veicināšanu par to, ka atbilstība ARI Ētikas kodeksam nozīmē ievērot to pēc būtības, ne formāla teksta.
- 16. Katra Augstākā revīzijas iestāde nosaka standartus un procedūras saskaņā ar tās kultūru, kā arī tiesisko un sociālo sistēmu. Ētikas kodeksa detalizāciju nosaka konteksts un organizācijas kultūra. Ari Ētikas kodekss var būt dažādās formās un formātos. Apsveramie elementi ir ziņojumi par vērtībām, kas virza darbu veikšanu, apraksti par iecerēto rīcību un uzvedību, ētisko dilemmu un delikātu situāciju piemēri, ētisko konfliktu atrisināšana, trauksmes cēlēju ziņošanas procedūras un noteikumi, kas risina neatbilstošu vadību.

17. Personāls visticamāk ievēros Ētikas kodeksu, ja tas būs izstrādāts ietveroši un caurskatāmi.

Vadība

18. Ētiskās kultūras izveidošana organizācijā sākas ar tās vadību. Augstākā līmeņa vadība to dara veicot šādas darbības:
- a) Nosakot ētiku kā īpašu prioritāti;
 - b) Ar skaidriem, konsekventiem un regulāriem ziņojumiem pastiprinot šo prioritāti;
 - c) Ieviešot stratēģijas, politikas un procedūras, kas veicina ētiku;
 - d) Sniedzot piemēru;
 - e) Uzturot augstus profesionalitātes, atbildības un caurskatāmības standartus lēmumu pieņemšanā;
 - f) Veicinot atvērtu un savstarpēju mācīšanās vidi, kurā var rosināt un apspriest dažādus sarežģītus jautājumus un;
 - g) Nodrošināt vidi, kurā personāls izjūt taisnīgumu, kas veicina labas attiecības starp kolēģiem;
 - h) Atzīstot labu ētisko rīcību, vienlaikus vēršot uzmanību gadījumos, kad tā nav tikusi ievērota;
 - i) Nodrošinot, ka ētikas kodekss, politikas un procedūras tiek piemērotas konsekventi un taisnīgi.

Ētikas vadlīnijas

19. Lai palīdzētu personālam labāk izprast ētikas kodeksu, ir nepieciešama skaidra komunikācija. Tā ietver personāla apmācību ARI vērtību veicināšanā un ētisko dilemmu risināšanā, piedāvājot seminārus, apmācības un vadības uzdevumus, kā sniedzot ētikas ievērošanas labās prakses piemērus.
20. Lai arī primāri ētiska rīcība ir indivīdu pienākums, ARI var atbalstīt personālu, uzdodot ētikas padomniekiem (dažos gadījumos tie darbojas kā ētikas komisijas, godīguma koordinatori, ētikas eksperti vai padomnieki) par pienākumu sniegt ieteikumus dažādās specifiskās situācijās. Šīs palīdzības efektīvas izmantošanas svarīgas sastāvdaļas ir konfidencialitāte un atbilstošs lietas izskatīšanas process.

Ētikas vadība un kontrole

21. Ētikas ieviešana ikdienas vadībā ir svarīga vērtību stiprināšanas daļa. Tas ietver ētiku, kā darbā pieņemšanas, darbības novērtēšanas un profesionālās attīstības kritēriju. Tas ietver arī labas ētiskās rīcības atpazīšanu un garantiju piemērošanu konkrētiem riskiem, piemēram tiem, kas rodas interešu konflikta un konfidencialitātes jautājumu aspektā.
22. Pārraudzības kontroles palīdz ARI mazināt ar ētiku saistītos riskus. ARI var piemērot šādas pārraudzības kontroles:
- a) Reģistru uzturēšana, lai sekotu līdzi interesēm, saņemtajām dāvanām un viesmīlībai;
 - b) Veiktie pašnovērtējumi, iekšējie un ārējie pārskati, kurus var regulāri izmantot kā pārraudzības rīkus, kā veidu, lai identificētu un analizētu

vājās vietas un ieteiktu mērus ētikas vadības uzlabošanai un/vai kā ierastu kārtību, lai nodrošinātu godīgumu. Novērtējumam būtu jāņem vērā, ka daudzas ētiskās prasības atsaucas uz tādām kontrolēm, kas pieprasa dažādu specifisku atbilstošu novērtēšanas metožu izmantošanu. Šādiem novērtējumiem var izmantot arī IntoSAINT¹, savstarpējo pārbaudi (*Peer Review*) vadlīnijas, aptaujas, intervijas un atsauksmju anketas;

- c) Izstrādāt politikas par ētikas pārkāpumiem un trauksmes cēlēju ziņojumiem, kuras ietver procedūras ziņošanai par pārkāpumiem, kā arī par savlaicīgu un adekvātu reakciju uz tiem, to izvērtēšanai un sankciju piemērošanai.

23. Informācija, kas iegūta no iepriekš minētajām procedūrām var tikt izmantota, lai regulāri novērtētu, atjaunotu un uzlabotu ētikas politikas. Par šiem novērtējumiem ARI var ziņot attiecīgajām ieinteresētajām pusēm (piemēram, publiskajā gada pārskatā).

¹ IntoSAINT ir specializēts pašnovērtēšanas instruments INTOSAI dalībniekiem, lai novērtētu godīguma vājās vietas un kontroles.

Ētikas vērtības

Godīgums

24. Prasības ARI līmenī

- (a) ARI jāuzsver, jārāda, jāatbalsta un jāveicina godīgumu.
- (b) ARI jānodrošina, ka tās iekšējā vide nodrošina personāla iespējas ziņot pār ētikas pārkāpumiem.
- (c) ARI ir atbilstoši un savlaicīgi jāreaģē uz godīgas rīcības pārkāpumiem.

25. Prasības ARI personāla līmenī

- (a) ARI vadība ar savu rīcību rāda piemēru.
- (b) ARI personālam jārīkojas godīgi, uzticami, lojāli un sabiedrības interesēs. Savā darbības virzienā tie būs uzticības cienīgi. Tie darbojas saskaņā ar iestādes noteiktajām politikām un standartiem.
- (c) ARI personālam jā rūpējas, lai tiktu izpildīti pienākumi un to rīcībā esošas tiesības, informācija un resursi tiktu izmantoti tikai sabiedrības intereses labā. Tie neizmantos savu stāvokli, lai iegūtu personisku labumu sev vai trešajām pusēm.
- (d) ARI personālam jābūt informētam par godīguma vajadzīgām vietām un veidiem kā tās mazināt, kā arī par situācijai atbilstošu rīcību.

Izskaidrojums

Piemērošanas vadlīnijas ARI līmenī

26. Lai veicinātu godīgumu, ARI ievieš un uztur kontroles sistēmas, kas sastāv no līdzsvarotu pasākumu kopuma un kontrolēm. Šo standartu nodaļa "Augstāko revīzijas iestāžu vispārējie pienākumi" apraksta galvenās sastāvdaļas, kas ir svarīgas ARI institucionālajā līmenī.

Piemērošanas vadlīnijas Augstākās revīzijas iestādes personāla līmenī

27. Lai nodrošinātu sabiedrības uzticību, ARI personāla rīcība ir neapkaunojoša un tas neiesaistās neatbilstošās darbībās.

Godīguma vājās vietas

28. Individuālā līmenī, personālam vērīgi jāseko apstākļiem, kas var pakļaut tos godīguma ievainojamībai, kas saistīta ar strādāšanu ARI labā un publiskā sektora vidē, izvairoties vai novēršot šādu apstākļu iestāšanos. Šie apstākļi var būt saistīti ar:

- a) Personiskām, finanšu vai citām interesēm vai attiecībām, kas neatbilst ARI interesēm;
- b) Dāvanu vai pateicību pieņemšanu;
- c) Ļaunprātīgas varas izmantošanu personiskā labuma gūšanai;
- d) Iesaistīšanos politiskās aktivitātes, dalību aktīvistu grupās, lobēšanu, utt.
- e) Piekļuvi sensitīvai un/vai konfidencialai informācijai; un
- f) Piekļuvi ARI vērtīgiem resursiem un to izmantošanu.

29. Apstākļi, kas saistīti ar Augstākās revīzijas iestādes personāla privāto dzīvi arī var apdraudēt to godīgumu, piemēram, to finanšu vai personiskās attiecības.

Personāla atbildība ARI godīguma veicināšanai

- 30.** Personāla pienākums ir veicināt un atbalstīt ARI pieņemtās politikas, noteikumus un procedūras godīguma jomā. Atbilstība ARI politikām, noteikumiem un procedūrām nav tikai formāls process, personālam ir jāņem vērā arī šo politiku, noteikumu un procedūru mērķi.
- 31.** Personālam jābūt informētam arī par iespējām saņemt padomu, piemēram, attiecībā uz aizdomām par godīguma pārkāpumu un ziņošanu par.
- 32.** Lai nodrošinātu, ka godīguma kontroles saglabā savu aktualitāti, ir svarīgi, ka ARI vadība un personāls piedalās regulārās apmācībās, sapulcēs un pasākumos, lai veicinātu godīguma kultūru un uzzinātu par jauniem riskiem un specifiskiem gadījumiem.
- 33.** Ja indivīds uzskata, ka Augstākajā revīzijas iestādes godīguma kontrolē pastāv vājās vietas, to pienākums ir darīt tās zināmas par ētikas jautājumiem atbildīgajam darbiniekam vai Augstākās revīzijas iestādes vadībai.

Neatkarība un objektivitāte

34. Prasības ARI līmenī

- (a) Attiecībā uz tās statusu, pilnvaru, ziņošanu un vadības autonomiju, ARI ir neatkarīga. Saistībā ar tās funkciju izpildi, ARI ir rīcības brīvība. Neatkarība tiks noteikta kā paredzēts saskaņā ar atbilstošu un efektīvu konstitucionālo, tiesisko un reglamentējošo regulējumu. ARI pieņems politikas tās neatkarīgai un objektīvai darbībai.
- (b) ARI izveidos ietvaru, kas ļautu identificēt un mazināt būtiskus draudus neatkarībai un piemēros kontroles procedūras šo draudu mazināšanai, kā arī šajā sakarā nodrošinās vadlīnijas personālam.
- (c) ARI pieņems politikas un procedūras, lai nodrošinātu, ka revīzijas personāls, it īpaši augstākajā vadības līmenī, neattīsta attiecības ar revidējamām vienībām, kas varētu apdraudēt revīzijas personāla objektivitāti un godīgumu.
- (d) ARI nenodrošinās revidējamām vienībām ieteikumus vai citus, ar revīziju nesaistītus, pakalpojumus, ja šāda rīcība būtu pakļauta vadības atbildībai.

35. Prasības ARI personāla līmenī

- (a) Augstākās revīzijas iestādes personāls būs brīvs no neatkarības un objektivitātes pasliktināšanās, kas rezultējas no politiskiem aizspriedumiem, dalības vadībā, pašizvērtēšanas, finanšu vai citas personiskas intereses vai attiecībām ar to, vai nepamatotas ietekmes no citām pusēm. Šim nolūkam ARI personāls:
 - I. Uzturēs neatkarību no politiskās ietekmes un būs brīvs no politiskiem aizspriedumiem;
 - II. Neiesaistīsies revidējamā vienības vadības lēmumu pieņemšanas procesos;
 - III. Neveiks sava darba revīziju;
 - IV. Bez atbilstošām garantijām, izvairīsies revidēt iestādes, kurās tas ir nesen bijis nodarbināts;
 - V. Izvairīsies no apstākļiem, kur attiecības ar vadību vai personālu vai citām iestādēm var ietekmēt lēmumu pieņemšanu un
 - VI. Izvairīsies no dāvanu, pateicību vai īpašu priekšrocību saņemšanas, kas var kaitēt to neatkarībai vai godīgumam.
- (b) ARI personāls identificē iespējamus draudus un situācijas, kurās to neatkarība un objektivitāte var tikt ietekmēta;
- (c) ARI personāls ziņos vadībai par jebkādam iepriekš pastāvošām atbilstošām attiecībām vai situācijām, kas var radīt draudus neatkarībai vai objektivitātei.

Izskaidrojums

36. Neatkarība aptver faktisku un reālu neatkarību. Faktiska neatkarība ir situācija, kas pieļauj indivīdam veikt darbības bez ietekmes, kas kompromitētu profesionālo spriedumu, sniedzot iespēju tam rīkoties godīgi, objektīvi, izmantojot profesionālo skepticismu. Reālā neatkarība ir tādu apstākļu neesamība, kas liktu atbilstošai un informētai trešajai personai, kurai ir zināšanas par būtisku informāciju, pamatoti apšaubīt revidenta (-u) godīgumu, objektivitāti vai profesionālo skepsi, vai secināt, ka tā tikusi apdraudēta.
37. Objektivitāte ir garīga attieksme, kurā indivīdi spēj rīkoties objektīvi, prezentējot vai novērtējot lietas, pamatojoties uz faktiem, nevis savām jūtām un interesēm, nepakļaujot sprieduma izteikšanas pienākumu citām pusēm.

Piemērošanas vadlīnijas ARI līmenī

38. Augstākās revīzijas iestādes neatkarības pamatprincipi ir aprakstīti INTOSAI-P 10 *Mehiko deklarācija par ARI neatkarību*.
39. Kā svarīga ētikas kontroles sistēmas sastāvdaļa, kas minēta šī standarta sadaļā “Augstāko revīzijas iestāžu vispārējie pienākumi” ARI ir atbildīga par neatkarības un objektivitātes kontroļu īstenošanu, piemēram:
- a) Deklarācija par neieinteresētību vai interešu konflikta neesamību var palīdzēt identificēt un samazināt draudus neatkarībai.
 - b) Līdzekļiem, kas palīdzētu augstākajam vadības līmenim pārraudzīt un pārskatīt darbu saskaņā ar profesionālu kritēriju, kas izveidots, lai izvairītos no ārējas ietekmes, kas varētu apdraudēt ARI un tās personāla neatkarību vai objektivitāti;
 - c) Noteikumus par to kā rīkoties gadījumos, kad ARI drīkst nodrošināt ar revīziju nesaistītus pakalpojumus revidējamām vienībām vai ar revīziju saistītās jomās, piemēram, publiskajos iepirkumos;
 - d) Politikas un procedūras, kas novērstu draudus, piemēram, ja indivīdam ir interešu konflikts, tas tiks atstādināts no darba revīzijas grupā, kā arī tiks izskatīti būtiski spriedumi, ko šis indivīds ir veicis, kamēr bijis revīzijas grupas loceklis;
 - e) Politikas un procedūras, lai identificētu un risinātu situācijas gadījumos, kad revīzijas grupas loceklis ir bijis revidējamās vienības darbinieks vai revidējis to pašu pārbaudāmo priekšmetu, bet citas iestādes vārdā;
 - f) Procedūras personāla periodiskai rotācijai vai līdzvērtīgu rīcību gadījumos, kad rotācija nav iespējama;
 - g) Veicināt tādu darba vidi, kur objektīvu profesionālu spriedumu neietekmē ARI iepriekš veiktais darbs.
40. Saskaņā ar ARI pilnvarām var rasties situācija, kad ARI nevar atteikties no revīzijas veikšanas vai uzsāktas revīzijas turpināšanas. Ja kontroles nav

pieņemami produktīvas, lai novērstu vai samazinātu draudus neatkarībai līdz pieņemamam līmenim, ARI vadība var apsvērt ziņot par šādu situāciju.

Prasības ARI personāla līmenī

41. Biežākās situācijas, kurās var rasties draudi neatkarībai un objektivitātei ir apskatīti turpmāk.
42. ARI un tās darbiniekiem jāapzinās, ka katrā konkrētā gadījumā ir jānovērtē šo draudu nozīmīgums. Lēmums jāpieņem saskaņā ar ARI izveidoto sistēmu, ņemot vērā lietas specifiskos apstākļus, iespējamās sekas un nodrošinot atbilstību attiecīgajām vērtībām un principiem.

Politiskā neitralitāte

43. Neatkarīgi no institucionālās sistēmas, kas pastāv, lai mazinātu politisko spiedienu, ARI vadība un personāls ir atbildīgi, lai identificētu situāciju, kurās politiskie uzskati un aktivitātes var apdraudēt tās darba neatkarību, reputāciju un uzticību.
44. Iesaistīšanās politiskās aktivitātes var ietekmēt ARI vadības vai personāla spēju veikt objektīvu profesionālo darbību. Pat ja tiem ir atļauts iesaistīties un piedalīties šādās aktivitātēs, tiem ir jābūt informētiem, ka šīs aktivitātes var novest pie profesionāliem konfliktiem. Reālā neatkarība var būt tikpat svarīga kā faktiskā neatkarība. Dalību publiskās politiskās aktivitātes, politisko uzskatu publiska viedokļa paušanu vai kandidēšanu uz publiski vēlētiem amatiem ieinteresētās puses var uztvert kā ietekmējošu apstākli ARI spējā izdarīt objektīvus spriedumus.

Piedalīšanās revidējamās vienības pārvaldībā

45. Pārvaldības pienākumi ietver iestādes vadīšanu, tostarp, lēmumu pieņemšanu saistībā ar cilvēkresursu, finanšu resursu, fizisko resursu un nemateriālo līdzekļu ieguvu, izmantošanu un kontroli. Tai jāpaliek par revidējamās vienības vadības atbildību. Zemāk minēti piemēri no gadījumiem, kas saistīti ar revidējamās vienības pārvaldību, kas var negatīvi ietekmēt ARI darbinieku neatkarību un objektivitāti:
 - a) Revīzijas grupas loceklis, kurš ir, vai nesen ir bijis, revidējamās iestādes direktors vai augstākā līmeņa vadītājs;
 - b) ARI darbinieks kurš darbojas kā balsstiesīga amatpersona revidējamās vienības valdē vai padomē, pieņemot politiku lēmumus, kas ietekmē turpmāko iestādes programmu vadību un darbību, pārraugot iestādes darbiniekus, pilnveidojot vai apstiprinot politiku, apstiprina iestādes darījumus vai nodrošina iestādes aktīvu pārraudzību;
 - c) ARI darbinieks, kurš iesaka vienu indivīdu konkrētam amatam, kas ir būtisks revīzijas veikšanai vai citādi spēj ietekmēt vadību kandidāta izvēlē;
 - d) ARI darbinieks, kurš sagatavo revidējamās vienības ieteikumu ieviešanas plānu, lai novērstu revīzijas laikā atklātos trūkumus.

Sava darba revidēšana

46. Apstākļi, kas saistīti ar ARI darbinieku iepriekšējo darbu, kas var apdraudēt neatkarību vai objektivitāti ir:

- a) Darbinieks personīgi ir bijis iesaistīts aktivitātēs, kas saistīts ar revīzijas pārbaudāmo priekšmetu;
- b) Darbinieks nesen ir strādājis revidējamajā vienībā;
- c) Darbinieks ir nesen veicis tāda paša pārbaudāmā priekšmeta revīziju strādājot citā revīzijas iestādē.

Personiskās intereses

47. Piemēri gadījumiem, kad personiskās intereses var apdraudēt neatkarību ir šādi:

- a) Darbinieks iesaistās sarunā par nodarbinātību ar revidējamo vai citu iestādi ar kuru ARI ir bijušas līgumattiecības vai cita veida attiecības;
- b) Darbinieks ir atbildīgs par revīzijas saistībām vai atzinumiem, kuru rezultātiem var būt ietekme uz darbinieka finanšu vai citām interesēm;
- c) Darbinieks iesaistās biznesa darījumos vai ar revīziju nesaistītās aktivitātēs ar revidējamo vienību vai citu iestādi ar kuru ARI ir bijušas līgumattiecības vai cita veida attiecības, kuru rezultāts var ietekmēt darbinieka finanšu vai citas intereses;
- d) Darbiniekam ir tiešas finansiālas intereses revidējamā vienībā vai citā iestādē ar kuru ARI ir bijušas līgumattiecības vai cita veida attiecības.

Attiecības ar citu iestāžu vadību vai personālu

48. Tuvas privātas vai profesionālas attiecības ar revidējamām vienībām vai citām iestādēm ar kurām ARI bijušas līgumattiecības vai cita veida attiecības, vai attiecības, kas var nepamatoti ietekmēt kādu, kas strādā ārpus ARI, var radīt draudus ARI personāla neatkarībai un objektivitātei. Tā var gadīties, piemēram, ja darbiniekam ir:

- a) Tuvas vai ilglaicīgas personiskas vai profesionālas saistības ar vadītājiem vai personālu, kuram ir ietekmīgs amats revidējamā vienībā vai citā iestādē ar kuru ARI bijušas līgumattiecības vai cita veida attiecības;
- b) Tuvs ģimenes loceklis vai draugs, kurš ir vadītājs vai darbinieks, kas ieņem ietekmīgu amatu revidējamā vienībā vai citā iestādē ar kuru ARI bijušas līgumattiecības vai cita veida attiecības;
- c) Pieņem dāvanas, pateicības vai īpašas priekšrocības no revidējamās vienības vai citas iestādes, ar kuru ARI bijušas līgumattiecības vai cita veida attiecības, vadītājiem vai tās darbiniekiem.

49. Personālam ir jānosargā neatkarība no draudiem. Ja pastāv aizdomas par jautājumu, kas saistīts ar neatkarību vai veidu kā šādu jautājumu risināt, pirms ziņošanas par to, Augstākās revīzijas iestādes personālam būtu ieteicams konsultēties ar ētikas padomnieku vai citām attiecīgajām pusēm, lai palīdzētu tiem novērtēt draudu ietekmi un noteikt atbilstošus līdzekļus to mazināšanai.

KOMPETENCE

50. Prasības ARI līmenī

- (a) ARI jāpieņem politikas, kas nodrošinās, ka uzdevumus, ko nosaka tās pilnvaras veiks darbinieki, kuriem ir atbilstošas zināšanas un prasmes, lai sekmīgi paveiktu darbu, tostarp:
 - I. Nosakot uz kompetenci balstītas darbā pieņemšanas un cilvēkresursu politikas;
 - II. Veidojot revīzijas grupas, kurām ir nepieciešamās zināšanas uzdevuma veikšanai;
 - III. Nodrošināt personālu ar atbilstošu apmācību, atbalstu un pārraudzību;
 - IV. Nodrošināt rīkus, kas stiprina zināšanu un informācijas pārnesi, veicinot darbiniekiem izmantot šos rīkus;
 - V. Risināt izaicinājumus, kas rodas no izmaiņām publiskajā sektora vidē.

51. Prasības Augstākās revīzijas iestādes darbinieku līmenī

- (a) ARI personālam savs darbs jāveic ar pienācīgu rūpību un saskaņā ar piemērojamajiem standartiem.
- (b) ARI personālam jārīkojas saskaņā ar darba – revīzijas uzdevuma prasībām rūpīgi, pilnīgi un savlaicīgi.
- (c) Lai uzturētu attīstību savā profesionālajā vidē, ARI personālam jāuztur un jāattīsta zināšanas un prasmes, lai optimāli veiktu darbu.

Izskaidrojums

Piemērošanas vadlīnijas Augstākās revīzijas iestādes līmenī

- 52. Ieinteresēto pušu uzticība ARI veiktajiem spriedumiem un to ticamība balstās uz kompetenti paveiktu darbu. Tādējādi ARI ir jāapkopo nepieciešamās kompetences, kā arī jāsniedz atbalsts nepārtrauktai profesionālajai izaugsmei.

Atbilstošu kompetenču izveidošana

- 53. Lai nodrošinātu, ka uzdevumus veic kompetents personāls, ka līdzekļi tiek pārvaldīti produktīvi un lietderīgi un, ka personāls veic darbības, kuras tie ir kompetenti veikt, ARI:
 - a) Nosaka atbilstošas zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas, lai veiktu uzdevumu noteiktā mandāta ietvaros. Tas var ietvert dažādu nozaru speciālistu komandu izveidi, kurām ir nepieciešamās zināšanas un komandas darba prasmes;
 - b) Atbilstoši to spējām, uzdod darbiniekam konkrētus uzdevumus.
- 54. Dažiem uzdevumiem, piemēram, lietderības revīzijas un īpašas izmeklēšanas ietvaros var būt nepieciešamas specializētas tehnikas, metodes vai prasmes no

nozarēm, kas nav pieejamas ARI. Šādos gadījumos var pieaicināt ārējos ekspertus, lai nodrošinātu, ka specifiskie uzdevumi tiek veikti ar atbilstošajām zināšanām.

Profesionālās izaugsmes turpināšana

- 55.** Profesionālās kompetences uzturēšana un attīstīšana ir būtiska, lai sekotu tehniskai, profesionālai un biznesa vides izaugsmei, lai reaģētu uz vides izmaiņām un, lai palielinātu ieinteresēto pušu gaidas. Nozares, kurās ARI ir jāiegulda laiks un līdzekļi, lai tā saglabātu savu aktualitāti, ir informācijas tehnoloģijas un attīstībā esošais publiskā sektora pārvaldības un grāmatvedības ietvars.
- 56.** Nepārtraukta apmācības vide, kas atbalsta darbiniekus piemērot un attīstīt savas kompetences, tiek īstenota ar:
- a) ARI darbības galveno nozaru sākotnējās un turpmākas apmācības stratēģijām un programmām;
 - b) Rokasgrāmatu un rakstisku vadlīniju izstrāde un to atjaunošana;
 - c) Apmācības, pārraudzības un atgriezeniskās saites mehānismi;
 - d) Personiskās izaugsmes plāni;
 - e) Zināšanu dalīšanās rīki, piemēram, iekštīkls un datubāzes.

Piemērošanas vadlīnijas ARI personāla līmenī

- 57.** Lai izpildītu prasības, ARI personāls:
- a) Saprot lomu un veicamos uzdevumus;
 - b) Zina piemērojamos tehniskos, profesionālos un ētiskos standartus, kas jāievēro;
 - c) Ir spējīgs strādāt dažādos apstākļos, atkarībā no darba vai uzdevuma prasībām;
 - d) Iegūst jaunas zināšanas un iemaņas, atjauno un pilnveido prasmes pēc nepieciešamības.
- 58.** Gadījumā, ja to zināšanas nav piemērotas vai pietiekamas, lai veiktu konkrēto uzdevumu, ARI darbinieks vēršas ar šo jautājumu pie struktūrvienības vadītāja vai atbildīgās vadības.

Profesionālā rīcība

59. Prasības ARI iestādes līmenī

- (a) ARI jāapzina profesionālās rīcības standartus, kādus sagaida ieinteresētās puses, un kā tas noteikts tiesību aktos, noteikumos un konvencijās sabiedrībā, kurās tās strādā un nodrošina savu darbību atbilstoši tās mandātam.
- (b) ARI jāpalīdz personālam ievērot standartu.

60. Prasības ARI darbinieku līmenī

- (a) ARI personālam jāatbilst tiesību aktiem, noteikumiem un konvencijām sabiedrībā, kurās tie strādā, kā arī ARI izveidotajām uzvedības vadlīnijām.
- (b) ARI neiesaistīsies darbībās, kas var diskreditēt ARI.

- (c) ARI personālam jāinformē savas struktūrvienības vadītājs par jebkuriem radušajiem konfliktiem starp ARI un tā profesijas ētikas prasībām.

Izskaidrojums

61. Darba veikšana saskaņā ar profesionālās rīcības vērtībām ietver rīcību tādā veidā, lai objektīva trešā puse ar zināšanām par attiecīgo informāciju secinātu, ka darbs atbilst piemērojamajiem standartiem.

Piemērošanas vadlīnijas Augstākās revīzijas iestādes līmenī

62. Lai veicinātu profesionālās rīcības augstākos standartus un identificētu darbības, kas nav atbilstošas šiem standartiem, ARI nodrošina vadlīnijas par gaidāmo rīcību un ievieš kontroles, lai pārraudzītu, identificētu un atrisinātu neatbilstības. Galvenās politikas un kontroles ir aprakstītas šī Ētikas kodeksa sadaļā „Augstāko revīzijas iestāžu vispārējie pienākumi”.
63. ARI vadība nodrošina profesionālu rīcību, stingri ievērojot noteiktās politikas un procedūras un to parādot ar savu piemēru.

Piemērošanas vadlīnijas Augstākās revīzijas iestādes personāla līmenī

64. Visam ARI personālam jābūt informētam par ARI politikām un procedūrām, kas saistītas ar profesionālo rīcību, piemērojamajiem profesionālajiem standartiem un tiesību aktiem sabiedrībā, kurā tie uzturas, un, kuras to saista gan darba vidē, gan ārpus tās.
65. Šajā kontekstā darbiniekiem ir jāsaprot savas darbības ietekme uz ARI uzticamību un jāapsver, kā kolēģi, ģimene un draugi, revidējamās vienības, plašsaziņas līdzekļi un citi var uztvert viņu izturēšanos gan darba vidē, gan ārpus tās. Kaut arī cerības par pieņemamu profesionālo uzvedību var atšķirties atkarībā no tā, vai persona atrodas darbavietā vai ārpus tās, personālam, nosakot darbības virzienu, ir jāņem vērā ieinteresēto personu gaidas un ARI mandātu. Darbinieka amats ARI ir svarīga šī apsvēruma sastāvdaļa.
66. Ieinteresēto personu gaidas var atšķirties atkarībā no tās sabiedrības noteikumiem un konvencijām, kurā dzīvo ARI darbinieki. Tomēr kopējās gaidās ietilpst rīcība saskaņā ar ētiskajām vērtībām, ievērojot spēkā esošo tiesisko un normatīvo regulējumu, nepieļaujot ļaunprātīga sava amata stāvokļa izmantošanu, atbilstoši un ar rūpību veic sava darba pienākumus un rīkojas atbilstoši attiecībās ar citām pusēm.
67. Personāls pielieto atbilstošu rūpību un piesardzību, lai to darbības vai viedokļi nebūtu pretrunā vai neradītu negatīvu ietekmi uz ARI un tās darbu, piemēram, izmantojot sociālos medijus.
68. Ja konkrētā rīcība ir likumīga, bet neatbilsts ARI personāla profesionālās rīcības standartiem, tiem jāizvairās no šādas darbības veikšanas.
69. Personālam iestādes ietvaros ir jāsadarbojas daloties ar atbilstošajām zināšanām un informāciju.

KONFIDENCIALITĀTE UN PĀRSKATĀMĪBA**70. Prasības ARI līmenī**

- (a) ARI ir jālīdzsvaro ar revīziju saistītā konfidencialitāti un cita informācija ar nepieciešamību pēc caurskatāmības un atbildības.
- (b) ARI jāizveido atbilstoša un pamatota sistēma, lai ievērotu nepieciešamo konfidencialitāti, jo īpaši attiecībā uz sensitīvajiem datiem.
- (c) ARI jānodrošina, ka jebkura puse, kas ir nolīgta, lai veiktu darbu ARI, var tikt pakļauti atbilstošiem konfidencialitātes nosacījumiem.

71. Prasības ARI personāla līmenī

- (a) ARI personālam jābūt informētam par tiesiskajiem pienākumiem, kā arī par ARI politikām un vadlīnijām, kas saistītas ar konfidencialitāti un caurskatāmību.
- (b) ARI personāls bez atbilstošām un konkrētām tiesībām nedrīkst izpaust informāciju, kas iegūta darba izpildes laikā.
- (c) ARI personāls neizmantos konfidencialu informāciju personiskam labumam vai trešo pušu labumam.
- (d) ARI personālam jāpievērš uzmanību iespējai, ka var notikt neparedzēta konfidencialas informācijas atklāšana.
- (e) ARI personālam jāuztur profesionālā konfidencialitāte gan nodarbinātības laikā, gan tai beidzoties vai pārtraucot.

Izskaidrojums**Piemērošanas vadlīnijas Augstākās revīzijas iestādes līmenī**

72. ARI jānosaka politikas, lai atbilstoši nosargātu informāciju un jāpielieto kontroles, lai novērstu vai mazinātu līdz pieņemam līmenim potenciālos riskus konfidencialitātes pārkāpšanai.

73. Kontroles piemēri, ko var pielietot ARI ir:

- a) Nodrošināt politikas izstrādi komunikācijai ar ieinteresētajām pusēm, ieskaitot plašsaziņas līdzekļiem;
- b) Regulāri uzsvērt konfidencialitātes būtiskumu;
- c) Iegūt personāla deklarācijas - apliecinājumus par atbilstību konfidencialitātes noteikumiem;
- d) Nodrošināt vadlīnijas par to kāda veida informācija un materiāli jāuztver kā konfidencialu, tostarp kādos darba posmos tā par tādu būtu uzskatāma. Tas var ietvert klasifikācijas sistēmu un konfidencialas informācijas marķēšanu;
- e) Konsultēšanās, attiecībā uz konfidencialitātes noteikumu un tiesisko prasību, kas saistīta ar informācijas izpaušanas apstākļiem, piemērošanu;

- f) Nodrošināt vadlīnijas un padomus gadījumos kad profesionālais pienākums konfidencialitātes piemērošanā var tikt pārkāpts, ja to nosaka nacionālie tiesību akti, kā arī izstrādāt attiecīgas procedūras, lai ziņotu par šādiem gadījumiem;
- g) Droši informācijas uzglabāšanas apstākļi jebkādā formā (drukātā, elektroniskā, audio formātā, utt.);
- h) Atbilstoša piekļuves tiesības arhīviem, IT sistēmām un fiziskām telpām;
- i) Procedūras informācijas iznīcināšanai no informācijas nesējiem, piemēram, papīra formātā vai elektroniskā.

Prasības ARI personāla līmenī

- 74. ARI personālam ir atbilstoši jāizsargā informācija un tas nedrīkst izpaust to trešajām pusēm, izņemot gadījumus, ja tiem ir atbilstošas un īpašas pilnvaras vai arī, ja pastāv tiesiskas vai profesionālas tiesības vai pienākums tā darīt.
- 75. Kontroles un garantijas, kuras var pielietot individuālā līmenī ir:
 - a) ARI izmantojot profesionālo spriedumu un cienot informācijas konfidencialitāti, paturēt to prātā apspriežot ar darbu saistītus jautājumus ar citiem darbiniekiem;
 - b) Ja rodas šaubas vai tiesību aktu iespējamus pārkāpumus būtu jāziņo attiecīgajām institūcijām (vai pusēm), jāapsver ARI pieejamās juridiskās konsultācijas, lai noteiktu apstākļiem atbilstošu darbības rīcību;
 - c) Privātajā dzīvē uzturēt konfidencialitāti ģimenes starpā, sociālajā vai citā vidē, tostarp, sociālajos plašsaziņas līdzekļos;
 - d) Nodrošināt elektroniskās informācijas nesējus, piemēram, portatīvos datorus, pārnēsājamo datu glabāšanas ierīces ar atbilstošu aizsardzību;
 - e) Nodrošināt paroļu konfidencialitāti.

Starptautiskās Augstāko revīzijas iestāžu organizācijas ISSAI standartu
tulkošanu latviešu valodā un standartu aktuālo versiju uzturēšanu nodrošina



**Latvijas Republikas
Valsts kontrole**

Skanstes iela 50,
Rīga, LV 1013
tālrunis: 67017500
fakss: 67017673
e-pasts: lrvk@lrvk.gov.lv

www.lrvk.gov.lv