



# ILUSTRATĪVA RISKU MATRICA

Pavaddokuments “Kvalitātes vadības rīku piemēriem”



# SATURS

<b>PRIEKŠVĀRDS</b>	<b>3</b>
Kā izmantot šo ilustratīvo matricu	3
<b>1 PĀRVALDĪBA UN VADĪBA</b>	<b>4</b>
<b>2 ATTIECINĀMĀS ĒTIKAS PRASĪBAS</b>	<b>6</b>
<b>3 KLIENTU ATTIECĪBU UN DARBA UZDEVUMU AKCEPTĒŠANA UN TURPINĀŠANA</b>	<b>7</b>
<b>4 DARBA UZDEVUMA IZPILDE</b>	<b>8</b>
<b>5 RESURSI</b>	<b>11</b>
<b>6 INFORMĀCIJA UN KOMUNIKĀCIJA/SAZIŅA</b>	<b>14</b>

## PRIEKŠVĀRDS

- Ilustratīvās risku matricas (vadlīniju) mērķis ir palīdzēt firmām, kas nav tīkla firmas, identificēt, izvērtēt/novērtēt un dokumentēt kvalitātes riskus, kā to prasa Starptautiskās Revīzijas un apliecinājuma standartu padomes (IAASB) 1. SKVS norādītais kvalitātes vadības sistēmas komponents "Firmas risku izvērtēšanas process".
- Šīs vadlīnijas var izmantot kopā ar IAASB sagatavoto "1. SKVS Pirmreizējās ieviešanas rokasgrāmatu", lai iegūtu labāku izpratni par kvalitātes vadības standartiem un to prasībām.
- Šo vadlīniju materiāla lasīšana neaizstāj kvalitātes vadības standartu lasīšanu.
- Profesionāļiem jāizmanto Kvalitātes vadības rīku/dokumentācijas piemēri (angl. toolkit), piemērojot savu profesionālo spriedumu un ņemot vērā savas firmas veidu un apstākļus. Iekļautie kvalitātes risku un atbildes pasākumu piemēri nav izsmeljoši/visaptveroši un ir tikai ilustratīvi. **Tie prasa īpašu katras firmas veiktu pielāgošanu.**
- IFAC neuzņemas nekāda veida iespējamu atbildību vai saistības, kādas tieši vai netieši varētu rasties šo rīku/dokumentācijas piemēru izmantošanas un pielietošanas rezultātā.

### Kā izmantot šo ilustratīvo matricu

1. Šīs matricas pamatā ir seši 1. SKVS kvalitātes vadības sistēmas (KVS) komponenti, kas ietver kvalitātes mērķus, kuri firmai jānosaka. Tiem būtu jāveido pamats kvalitātes risku identificēšanai un novērtēšanai, kā arī atbildes pasākumu izstrādei un ieviešanai. Var būt apstākļi, kad kāds kvalitātes mērķis vai tā aspekts var nebūt svarīgs jūsu firmai vai, kad ir nepieciešams papildu kvalitātes mērķis vai tā aspekts firmas vai tā veikto darba uzdevumu veida un apstākļu dēļ. Ir svarīgi apsvērt papildu kvalitātes mērķus papildus tiem, kas iekļauti 1. SKVS, taču netiek sagaidīts, ka jaunu kvalitātes mērķu pievienošana būs bieži nepieciešama.
2. Katrā vadlīniju iedaļā citam KVS komponentam ir norādīti kvalitātes mērķi tabulā, kas jāizmanto šādi:

Kvalitātes mērķi	Ilustratīvi kvalitātes riski	Ilustratīvi atbildes pasākumi
Šajā tabulas kolonnā ir norādīti kvalitātes mērķi, kas katram no sešiem KVS komponentiem ir norādīti 1. SKVS. Firmām būtu jāapsver, vai katrs kvalitātes mērķis vai tā aspekts ir būtisks un attiecas uz firmu, ņemot vērā firmas veidu un apstākļus vai tās veiktos darba uzdevumus. Piemēram, kvalitātes mērķis saistībā ar komponentu Darba uzdevuma izpilde (b), attiecībā uz darba uzdevumu grupas virzību, pārraudzību un darba grupas dalībnieku veiktā darba pārbaudi/pārskatīšanu var nebūt attiecināms uz individuālu revidentu, kas darbu veic viens.	Šajā kolonnā ir sniegti daži piemēri par iespējamiem kvalitātes riskiem, kas varētu apdraudēt attiecīgi katru no norādītajiem kvalitātes mērķiem. Ir nepieciešamas firmas mēroga apspriedes/sarunas, lai identificētu specifiskus riskus, kuri ietekmē noteikto kvalitātes mērķu sasniegšanu, kas attiecas uz jūsu firmu un tās veiktajiem darba uzdevumiem. Šī ilustratīvā matrica ir ilustratīvs piemērs, nevis obligāts paraugs/proforma. Kvalitātes risks ir risks, kam ir pamatota iespēja: <ul style="list-style-type: none"> <li>• rasties/notikt; un</li> <li>• atsevišķi vai kopā ar citiem riskiem, negatīvi ietekmēt viena vai vairāku kvalitātes mērķu sasniegšanu.</li> </ul> Sagatavojot firmas risku matricu, attiecīgi katram no sešiem komponentiem tabulā jāpievieno identificētie papildu kvalitātes riski.	Šajā kolonnā ir sniegtas atsauces uz attiecīgajām sadaļām ilustratīvajā materiālā "Kvalitātes vadības rīku piemēri mazām un vidējām firmām". Rīku piemēri sniedz ilustratīvu dokumentāciju (t. i., piemērus politikām, kontrolesarakstiem/ "čeklīstiem", vēstuļu paraugiem un veidlapām), lai palīdzētu firmām, kas nav tīkla firmas, ieviest atbildes pasākumus, identificēto kvalitātes risku novēršanai un mazināšanai. Iespējams, ka būs nepieciešams papildināt to, kas ir iekļauts sniegtajos ilustratīvajos atbildes pasākumos uz kvalitātes riskiem. <p>Firmām ir arī jādokumentē, kā atbildes pasākumi risina/novērš (angl.: "address") kvalitātes riskus, lai izpildītu 1. SKVS 58. punkta c) apakšpunkta prasības.</p>

# 1 PĀRVALDĪBA UN VADĪBA

Kvalitātes mērķi	Ilustratīvi kvalitātes riski	Ilustratīvi atbildes pasākumi
<p>A. Firma apliecinā (demonstrē) apņemšanos nodrošināt kvalitāti, ar iedibinātu firmas mēroga kultūru, kas atzīst un nostiprina:</p> <p>i) firmas lomu sabiedrības interešu aizstāvībā, konsekventi nodrošinot darba uzdevumu kvalitāti;</p> <p>ii) profesionālās ētikas, vērtību un attieksmes nozīmīgo lomu;</p> <p>iii) visu darbinieku pienākumu nodrošināt kvalitāti darba uzdevumu izpildē vai KVS ietvaros un personāla sagaidāmo rīcību; un</p> <p>iv) kvalitātes nozīmīgo lomu firmas stratēģiskajos lēmumos un darbībās, tostarp lēmumos un darbībās saistībā ar firmas finansiālām un operatīvām prioritātēm.</p>	<p>Pienākumi attiecībā uz kvalitāti ir neskaidri un/vai darbinieki tos labi nepārzina/nesaprot, jo atbildības jomas nav pienācīgi aktualizētas un komunicētas darbinieku vidū.</p>	<p>3.1 Paziņojums par pārvaldības un vadības politiku</p> <p>3.2 Pienākumu sadale/atbildības piešķiršana</p>
	<p>Firmas vadība galvenajos stratēģiskajos lēmumos un darbībā neuzsver kvalitāti kā prioritāti</p>	<p>3.1 Paziņojums par pārvaldības un vadības politiku</p>
	<p>Vadība un personāls par prioritāti izvirza citus apsvērumus (piemēram, finanšu un darbības rezultātus), nevis ētiku, profesionālos standartus, vērtības un attieksmi.</p>	<p>3.1 Paziņojums par pārvaldības un vadības politiku</p> <p>3.2 Pienākumu sadale/atbildības piešķiršana</p>
	<p>Vadība un darbinieki nepiemēro un neizmanto rādītāju kartes (angl. "scorecards") un kvalitātes kritērijus, lai skaidri atzītu, uzsvērtu un nostiprinātu firmas lomu sabiedrības interesēs, konsekventi veicot [revīzijas] darba uzdevumus kvalitatīvi.</p>	<p>3.1 Paziņojums par pārvaldības un vadības politiku</p> <p>3.2 Pienākumu sadale/atbildības piešķiršana</p>
	<p>Kvalitātes kritērijiem netiek piešķirta atbilstoša nozīme/atbilstošs svērum darbinieka snieguma novērtēšanas procesā.</p>	<p>7.5 Profesionālā personāla snieguma novērtēšanas veidlapa</p>
	<p>Resursu piešķiršanai kvalitātes vadības sistēmai netiek dota prioritāte.</p>	<p>3.1 Paziņojums par pārvaldības un vadības politiku</p> <p>1.2 Kvalitātes vadības sistēmas centrālais pamatdokuments</p>
	<p>Kvalitātes vadības pienākumi netiek uzticēti atbilstošam/-iem vadītājam/-iem vai personālam.</p>	<p>3.2 Pienākumu sadale/atbildības piešķiršana</p>
	<p>Firmā ir iedibināti uz finanšu un darbības prioritātēm mērķēti stimuli, kuri neveicina un var atturēt no rīcības, kas ir vērsta uz apņemšanos nodrošināt kvalitāti.</p>	<p>3.1 Paziņojums par pārvaldības un vadības politiku</p>
<i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i>		
<p>B. Firmas vadība ir atbildīga par kvalitāti.</p>	<p>Firmas vadība skaidri un nepārprotami neuzņemas atbildību par kvalitāti un neveic savu pienākumu attiecībā uz kvalitātes nodrošināšanu ar uzsvāri uz savlaicīgu koriģējošu darbību.</p>	<p>3.2 Pienākumu sadale/atbildības piešķiršana</p> <p>9.2 Paziņojums par pārraudzības un trūkumu novēršanas politiku</p>
	<p>Kvalitātes vadības sistēma nav izveidota tā, lai iegūtu, uzturētu un sniegtu tādu informāciju, kas ļautu novērtēt un pārvaldīt vadītāju sasniegto attiecībā uz kvalitāti.</p>	<p>9.2 Paziņojums par pārraudzības un trūkumu novēršanas politiku</p> <p>1.1 Paziņojums par dokumentēšanas politiku</p>
	<i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i>	

Kvalitātes mērķi	Ilustratīvi kvalitātes riski	Ilustratīvi atbildes pasākumi
C. Vadība ar savu rīcību un uzvedību demonstrē apņemšanos nodrošināt kvalitāti.	Firmas vadība nedemonstrē konsekventu apņemšanos nodrošināt kvalitāti ar savu rīcību un uzvedību, izmantojot saziņu uzņēmuma mērogā (angl.: <i>firm-wide communication</i> ).	9.2 Paziņojums par pārraudzības un trūkumu novēršanas politiku
	Snieguma novērtējumi netiek savlaicīgi veikti vadošajiem darbiniekiem, tostarp partneriem, darba kvalitātes pārraugiem, jomu ekspertiem un tiem, kam ir uzticēta atbildība par uzņēmuma kvalitātes vadības sistēmu.	3.2 Pienākumu sadale/atbildības piešķiršana 7.5 Profesionālā personāla snieguma novērtēšanas veidlapa 7.6 Administratīvā personāla snieguma novērtēšanas veidlapa
	<i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i>	
D. Firmas organizatoriskā struktūra, kā arī lomu, pienākumu un pilnvaru sadalījums firmā ir atbilstoši, lai nodrošinātu firmas kvalitātes vadības sistēmas izstrādi, ieviešanu un darbību.	Organizatoriskā struktūra un lomu, pienākumu un pilnvaru piešķiršana ir neskaidra, un firmas darbinieki to ļoti nesaprot.	1.2 Kvalitātes vadības sistēmas centrālais pamatdokuments 1.3 Firmas struktūra
	Organizatoriskā struktūra un lomu, pienākumu un pilnvaru piešķiršana nav piemērota un atbilstoša, lai nodrošinātu uzņēmuma kvalitātes vadības sistēmas izstrādi, ieviešanu un darbību..	3.2 Pienākumu sadale/atbildības piešķiršana
	<i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i>	
E. Resursu vajadzības, tostarp, finanšu resursu vajadzības tiek plānotas un resursi tiek iegūti, piešķirti vai sadalīti tādā veidā, kas veicina/atbalsta firmas apņemšanos nodrošināt kvalitāti.	Nav iespējams iegūt atbilstošus resursus, lai atbalstītu firmas apņemšanos nodrošināt kvalitāti.	3.1 Paziņojums par pārvaldības un vadības politiku 3.2 Pienākumu sadale/atbildības piešķiršana
	Resursu vajadzības, tostarp finanšu resursi, nav atbilstoši iepilnoti, kas var ietekmēt to sadali/piešķiršanu.	3.1 Paziņojums par pārvaldības un vadības politiku 3.2 Pienākumu sadale/atbildības piešķiršana
	<i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i>	
<i>[Pievienojiet papildus kvalitātes mērķus, ja atbilstoši]</i>	<i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i>	

## 2 ATTIECINĀMĀS ĒTIKAS PRASĪBAS

Kvalitātes mērķi	Ilustratīvi kvalitātes riski	Ilustratīvi atbildes pasākumi
<p>A. Firma un personāls:</p> <p>i) izprot attiecināmās ētikas prasības, kas attiecas uz firmu un uz tās veiktajiem darba uzdevumiem; un</p> <p>ii) pilda savus pienākumus saskaņā ar attiecināmajām ētikas prasībām, kas attiecas uz firmu un uz tās veiktajiem darba uzdevumiem.</p>	Attiecināmās ētikas prasības uzņēmumā nav skaidri dokumentētas un firmā atbilstoši komunicētas.	4.1 Paziņojums par politiku saistībā ar attiecināmām ētikas prasībām
	Attiecināmās ētikas prasības personālam nav labi saprotamas.	4.1 Paziņojums par politiku saistībā ar attiecināmām ētikas prasībām 4.2 Ikgadējais neatkarības apliecinājums Personālam tiek noturētas regulāras apmācības par ētikas jautājumiem, tostarp, ja ir ieviestas kādas izmaiņas.
	Personāls nepilda savus pienākumus saistībā ar attiecināmajām ētikas prasībām.	4.2 Ikgadējais neatkarības apliecinājums 4.3 Memorands par neatkarības apdraudējuma novēršanu 9.5 Klientu sūdzību izskatīšanas veidlapa
	Personāla/firmas zināšanas par attiecināmajām ētikas prasībām netiek atjauninātas.	4.2 Ikgadējais neatkarības apliecinājums 7.7 Darbinieka apmācību un izaugsmes reģistrs
	<i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i>	
<p>B. Citas personas, tostarp tīkls, tīkla firmas, personas tīklā vai tīkla firmās vai pakalpojumu sniedzēji, kas ir subjektī tām attiecināmām ētikas prasībām, kuru subjektī ir firma un tās veiktie darba uzdevumi:</p> <p>i) izprot attiecināmās ētikas prasības, kas uz tiem attiecas; un</p> <p>ii) pilda savus pienākumus saistībā ar attiecināmajām ētikas prasībām, kas uz tiem attiecas.</p>	Citas galvenās/svarīgās personas nav labi izpratušas attiecināmās ētikas prasības.	5.2 Potenciāla klienta aptaujas/izpētes anketa 5.4 Vēstule saziņai ar iepriekšējo revidentu (“Ētikas vēstule”) 7.9 Jauna pakalpojumu sniedzēja pieprasījuma veidlapa
	Citas galvenās/svarīgās personas nepilda savus pienākumus saistībā ar attiecināmajām ētikas prasībām.	6.3 Ekspertu darba izmantošana: piesaistāmie eksperti 6.4 Kontrolesaraksts (“Čeklists”) piesaistot ārējos ekspertus 7.9 Jauna pakalpojumu sniedzēja pieprasījuma veidlapa
	<i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i>	
<i>[Pievienojiet papildus kvalitātes mērķus, ja atbilstoši]</i>	<i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i>	

### 3 KLIENTU ATTIECĪBU UN DARBA UZDEVUMU AKCEPTĒŠANA UN TURPINĀŠANA

Kvalitātes mērķi	Ilustratīvi kvalitātes riski	Ilustratīvi atbildes pasākumi
<p>A. Firmas spriedumiem saistībā ar klienta attiecību vai konkrētu darba uzdevumu akceptēšanu vai turpināšanu jābūt balstītiem uz:</p> <p>i) iegūto informāciju par darba uzdevuma veidu un apstākļiem, kā arī par klienta (tostarp vadības un atbilstošos gadījumos personu, kam uzticēta pārvalde) godprātību un ētikas vērtībām, un šādai informācijai ir jābūt pietiekamai, lai, pamatojoties uz to, varētu izdarīt šādus spriedumus; un</p> <p>ii) firmas spēju veikt darba uzdevumu saskaņā ar profesionālajiem standartiem un piemērojamajām normatīvajām prasībām.</p>	<p>Adekvāta informācija par jauniem vai pastāvīgiem klientiem un darba uzdevumiem netiek iegūta un izskatīta/apsvērta savlaicīgi.</p>	<p>5.1 Paziņojums par klientu attiecību un darba uzdevumu akceptēšanas un turpināšanas politiku</p> <p>5.2 Potenciāla klienta aptaujas/izpētes anketa</p> <p>5.3 Jauna klienta informācijas veidlapa</p> <p>5.5 Jauna klienta akceptēšanas anketa</p> <p>5.6 Attiecību ar klientu turpināšanas anketa</p>
	<p>Trūkst atbildības vai pārskatīšanas procesa attiecībā uz spriedumiem par to, vai pieņemt vai turpināt klienta attiecības vai konkrētu darba uzdevumu.</p>	<p>5.1 Paziņojums par klientu attiecību un darba uzdevumu akceptēšanas un turpināšanas politiku</p> <p>5.2 Potenciāla klienta aptaujas/izpētes anketa</p> <p>5.5 Jauna klienta akceptēšanas anketa</p> <p>5.6 Attiecību ar klientu turpināšanas anketa</p>
	<p>Apsvērumi/izpratne par darba uzdevumu, tostarp apsvērumi par darba uzdevuma apjomu un izpildes prasībām, nav pietiekami skaidri, lai pienācīgi novērtētu firmas spēju veikt uzdevumu saskaņā ar profesionālajiem standartiem un piemērojamām juridiskajām un regulējošām prasībām.</p>	<p>5.4 Vēstule saziņai ar iepriekšējo revidentu (“Ētikas vēstule”)</p> <p>5.5 Jauna klienta akceptēšanas anketa</p>
	<p>Nav pieejami pietiekami daudz darbinieku, lai veiktu visus darba uzdevumus aizņemtākajā sezonas periodā, kad ir maksimālais pieprasījums pēc pakalpojuma.</p>	<p>5.2 Potenciāla klienta aptaujas/izpētes anketa</p> <p>5.5 Jauna klienta akceptēšanas anketa</p>
	<p><i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i></p>	

Kvalitātes mērķi	Ilustratīvi kvalitātes riski	Ilustratīvi atbildes pasākumi
<p>B. Firmas finansiālās un operatīvās prioritātes neatbilstoši neietekmē spriedumus saistībā ar klienta attiecību vai konkrētu darba uzdevumu akceptēšanu vai turpināšanu.</p>	<p>Ieņēmumu aspekts neatbilstoši ietekmē spriedumus par to, vai pieņemt vai turpināt klienta attiecības vai konkrētu darba uzdevumu.</p>	<p>3.1 Paziņojums par pārvaldības un vadības politiku</p> <p>5.1 Paziņojums par klientu attiecību un darba uzdevumu akceptēšanas un turpināšanas politiku</p> <p>5.2 Potenciāla klienta aptaujas/izpētes anketa</p> <p>5.5 Jauna klienta akceptēšanas anketa</p> <p>5.6 Attiecību ar klientu turpināšanas anketa</p> <p>8.2 Firmas kultūras novērtējums - kvalitāte (aptaujas anketa)</p>
	<p>Ieņēmumi vai citi finanšu mērķi, kas saistīti ar darbības rezultātiem, tiek neatbilstoši ņemti vērā darbinieku snieguma novērtējumos.</p>	<p>5.1 Paziņojums par klientu attiecību un darba uzdevumu akceptēšanas un turpināšanas politiku</p> <p>7.5 Profesionālā personāla snieguma novērtēšanas veidlapa</p> <p>8.2 Firmas kultūras novērtējums - kvalitāte (aptaujas anketa)</p>
	<p><i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i></p>	
<p><i>[Pievienojiet papildus kvalitātes mērķus, ja atbilstoši]</i></p>	<p><i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i></p>	



## 4 DARBA UZDEVUMA IZPILDE

Kvalitātes mērķi	Ilustratīvi kvalitātes riski	Ilustratīvi atbildes pasākumi
A. Darba uzdevumu grupas pilnībā izprot un izpilda savus pienākumus saistībā ar darba uzdevumu, tostarp, ka attiecīgi, atbildīgajiem partneriem ir vispārēja atbildība par kvalitātes vadību un kvalitātes nodrošināšanu darba uzdevumā kopumā, kā arī pienākums pietiekami un atbilstīgi iesaistīties darba uzdevumā.	Uzraudzības un darba pārbaudes politikas un procesi nav skaidri izklāstīti, un komandas locekļi tos nesaprot.	6.1 Paziņojums par darba uzdevuma izpildes politiku 6.2 Darba kontroles veidlapa
	Nav pieejamas atbilstošas prasmes un pieredze kritiskajos darba uzdevuma posmos vai sarežģītu problēmu risināšanai.	6.2 Darba kontroles veidlapa 6.3 Ekspertu darba izmantošana: piesaistāmie eksperti 6.4 KontROLSaraksts ("Čeklists") piesaistot ārējos ekspertus
	Darba grupas locekļu attiecīgās lomas un pienākumi ir neskaidri.	6.1 Paziņojums par darba uzdevuma izpildes politiku 6.2 Darba kontroles veidlapa
	Darba grupas locekļiem, tostarp atbildīgajiem darba uzdevumu partneriem, netiek atvēlēts saprātīgs laiks, lai pabeigtu savu darbu un sasniegtu darba uzdevuma kvalitāti.	6.2 Darba kontroles veidlapa
	<i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i>	
B. Darba uzdevuma grupas virzības un uzraudzības, kā arī veiktā darba pārskatīšanas veids, laiks un apjoms atbilst darba uzdevuma raksturīgajām iezīmēm un apstākļiem, kā arī resursiem, kas piešķirti vai pieejami darba uzdevumu grupām; pieredzējušākie darba uzdevuma grupas dalībnieki nodrošina mazāk pieredzējušu darba uzdevuma grupas dalībnieku darba virzību, pārraudzību un pārskatīšanu.	Mazāk pieredzējušāko darba grupas dalībnieku darbam netiek veikta un nodrošināta atbilstoša līmeņa pārbaude un uzraudzība no pieredzējušāku darbinieku puses.	6.1 Paziņojums par darba uzdevuma izpildes politiku 6.2 Darba kontroles veidlapa
	Darba uzdevuma darba grupas kompozīcija/sastāvs nav atbilstošs darba uzdevuma veidam, klienta tipam un/vai nozarei, kādā klients darbojas.	6.2 Darba kontroles veidlapa 6.3 Ekspertu darba izmantošana: piesaistāmie eksperti 6.4 KontROLSaraksts ("Čeklists") piesaistot ārējos ekspertus
	Sarežģītas revīzijas jomas vai neparedzētas problēmas tiek uzticētas personālam, kam trūkst atbilstošas zināšanas vai pieredze.	6.2 Darba kontroles veidlapa
	Izmaiņas firmā vai darba uzdevuma apstākļos, darba uzdevuma veikšanas gaitā netiek pienācīgi apsvērtas.	5.2 Potenciāla klienta aptaujas/izpētes anketa 5.3 Jauna klienta informācijas veidlapa 6.2 Darba kontroles veidlapa
	Darba uzdevumi netiek veikti saskaņā ar piemērojamiem profesionālajiem standartiem.	4.1 Paziņojums par politiku saistībā ar attiecināmām ētikas prasībām 6.1 Paziņojums par darba uzdevuma izpildes politiku 6.6 Darba uzdevuma kvalitātes pārbaudes veidlapa
	<i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i>	

Kvalitātes mērķi	Ilustratīvi kvalitātes riski	Ilustratīvi atbildes pasākumi
C. Darba uzdevumu grupas izdara atbilstīgus profesionālus spriedumus un attiecīgu veidu darba uzdevumos pielieto profesionālo skepsi.	Darba uzdevuma darba grupas locekļiem nav atbilstošas pieredzes un apmācības, lai piemērotu atbilstošu profesionālu spriedumu/profesionālo skepsi.	6.1 Paziņojums par darba uzdevuma izpildes politiku 6.2 Darba kontroles veidlapa 7.5 Profesionālā personāla snieguma novērtēšanas veidlapa
	Profesionāls spriedums/profesionālā skepse tiek piemēroti atbilstoši, bet nav pietiekami dokumentēti.	6.5 Viedokļu atšķirību atrisināšanas dokumentēšanas veidlapa
	Risku jomas nav atbilstoši apsvērtas/pienācīgi ņemtas vērā, lai uzvedinātu darba uzdevumu darba grupas uz atbilstošu profesionālu spriedumu izdarīšanu / profesionālās skepses izmantošanu	6.1 Paziņojums par darba uzdevuma izpildes politiku 6.2 Darba kontroles veidlapa 9.3 Darba uzdevuma pārbaudes veidlapa
	<i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i>	
D. Tiek veikta konsultēšanās par sarežģītiem vai strīdīgiem/pretrunīgiem jautājumiem un tiek īstenoti/ieviesti secinājumi, par kuriem panākta vienošanās.	Nepietiekama risku izvērtēšana noved pie tā, ka netiek veikta konsultēšanās.	6.3 Ekspertu darba izmantošana: piesaistāmie eksperti 6.5 Viedokļu atšķirību atrisināšanas dokumentēšanas veidlapa 6.6 Darba uzdevuma kvalitātes pārbaudes veidlapa
	Nepietiekami pieredzējis personāls tiek norīkots vākt informāciju par un izskatīt sarežģītus vai strīdīgus jautājumus.	6.1 Paziņojums par darba uzdevuma izpildes politiku 6.2 Darba kontroles veidlapa
	Atbilstoša procesa un pēcpārbaudes (angl. "follow-up") trūkums noved pie tā, ka vai nu konsultēšanās nenotiek, vai arī netiek īstenoti/ņemti vērā konsultēšanās procesā saskaņotie secinājumi par sarežģītiem vai strīdīgiem jautājumiem.	6.1 Paziņojums par darba uzdevuma izpildes politiku 6.2 Darba kontroles veidlapa 6.3 Ekspertu darba izmantošana: piesaistāmie eksperti 6.4 KontROLSaraksts ("Čeklists") piesaistot ārējos ekspertus 6.5 Viedokļu atšķirību atrisināšanas dokumentēšanas veidlapa 6.6 Darba uzdevuma kvalitātes pārbaudes veidlapa
	<i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i>	

Kvalitātes mērķi	Ilustratīvi kvalitātes riski	Ilustratīvi atbildes pasākumi
<p>E. Firma tiek informēta un tās rīcībā nonāk informācija par viedokļu atšķirībām darba uzdevuma grupā vai starp darba uzdevuma grupu un darba uzdevuma kvalitātes pārraugu vai personām, kas darbojas firmas kvalitātes vadības sistēmas ietvaros, un šādas pretrunas tiek novērstas.</p>	<p>Netiek pievērsta firmas uzmanība viedokļu atšķirībām, tās netiek paziņotas/uzrādītas un pienācīgi risinātas, jo pastāv “piekrišanas/piekāpšanās” kultūra vai bailes no atbilstības.</p>	<p>6.5 Viedokļu atšķirību atrisināšanas dokumentēšanas veidlapa</p>
	<p>Viedokļu atšķirības netiek atbilstoši atrisinātas laika un resursu trūkuma dēļ.</p>	<p>6.2 Darba kontroles veidlapa 6.5 Viedokļu atšķirību atrisināšanas dokumentēšanas veidlapa</p>
	<p>Pieredzējušie darba grupas locekļi vai citas personas izmanto savu autoritāti, lai neatbilstoši ignorētu/noraidītu viedokļu atšķirības.</p>	<p>6.1 Paziņojums par darba uzdevuma izpildes politiku 6.2 Darba kontroles veidlapa 6.5 Viedokļu atšķirību atrisināšanas dokumentēšanas veidlapa</p>
	<p><i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i></p>	
<p>F. Darba uzdevumu dokumentācija pēc darba uzdevuma ziņojuma datuma tiek noslēgta savlaicīgi, un tiek nodrošināta tās pienācīga uzturēšana un glabāšana atbilstoši firmas vajadzībām un saskaņā ar normatīvajām prasībām, attiecināmām ētikas prasībām vai profesionālajiem standartiem.</p>	<p>Darba uzdevuma dokumentācija pēc ziņojuma datuma netiek savlaicīgi noslēgta un aizsargāta.</p>	<p>6.1 Paziņojums par darba uzdevuma izpildes politiku</p>
	<p>Darba uzdevuma dokumentācija netiek atbilstoši uzturēta un saglabāta, lai apmierinātu firmas vajadzības un nodrošinātu atbilstību normatīviem aktiem, attiecīgajām ētikas prasībām vai profesionālajiem standartiem.</p>	<p>6.1 Paziņojums par darba uzdevuma izpildes politiku</p>
	<p>Arhivētā dokumentācija tiek atkārtoti atvērta un modificēta bez atbilstoša apstiprinājuma.</p>	<p>6.1 Paziņojums par darba uzdevuma izpildes politiku</p>
	<p>Firmas politika un procesi saistībā ar darba uzdevuma dokumentāciju nav skaidri komunicēti visam personālam.</p>	<p>1.1 Paziņojums par dokumentēšanas politiku 6.1 Paziņojums par darba uzdevuma izpildes politiku</p>
	<p><i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i></p>	
<p><i>[Pievienojiet papildus kvalitātes mērķus, ja atbilstoši]</i></p>	<p><i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i></p>	

## 5 RESURSI

Kvalitātes mērķi	Ilustratīvi kvalitātes riski	Ilustratīvi atbildes pasākumi
<b>Personāla Resursi</b> A. Personāls tiek nolīgts, apmācīts un noturēts, un tam piemīt atbilstīga kompetence un spējas, lai: <ul style="list-style-type: none"> <li>i) pastāvīgi veiktu darba uzdevumus kvalitatīvi, tostarp, nodrošinot firmas veiktajiem darba uzdevumiem atbilstošas zināšanas un pieredzi; vai</li> <li>ii) veiktu darbu un pildītu pienākumus saistībā ar firmas kvalitātes vadības sistēmu;</li> </ul>	Personāla atlases politika un procesi ir neskaidri vai neatbilstoši dokumentēti, lai nodrošinātu, ka tiek pieņemti darbā darbinieki, kuriem ir zināšanas un pieredze saistībā ar firmas veiktajiem darba uzdevumiem.	7.1 Paziņojums par politiku attiecībā uz resursiem 7.3 Pretendentu iztaujāšanas un novērtēšanas veidlapa 7.4 Jauna darbinieka darbā ievadīšanas kontrolsaraksts (“čeklists”)
	Firmas personāla tehniskās prasmes un profesionālā izglītība netiek uzturētas atbilstoši prasībām.	7.7 Darbinieka apmācību un izaugsmes reģistrs
	Personāls netiek pienācīgi uzraudzīts, vadīts/atbalsēts vai motivēts konsekventi kvalitatīvi veikt darba uzdevumus.	7.1 Paziņojums par politiku attiecībā uz resursiem 7.2 Darba pienākumu apraksti 7.7 Darbinieka apmācību un izaugsmes reģistrs
	Iekšējās apmācības pienācīgi neattīsta un neceļ firmas personāla kompetenci	7.5 Profesionālā personāla snieguma novērtēšanas veidlapa 7.7 Darbinieka apmācību un izaugsmes reģistrs
	<i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i>	
B. Personāls ar savu rīcību un darbībām apliecina apņemšanos nodrošināt kvalitāti, attīstīt un uzturēt pienākumu pildīšanai atbilstošu kompetenci un savlaicīga darba novērtēšanas procesa rezultātā tiek saukts pie atbildības vai saņem atzinību piemaksas, karjeras izaugsmes un citu stimulu veidā.	Darbinieku snieguma novērtējumi netiek veikti savlaicīgi katra darba uzdevuma laikā vai pēc tā pabeigšanas.	7.1 Paziņojums par politiku attiecībā uz resursiem 7.5 Profesionālā personāla snieguma novērtēšanas veidlapa 9.3 Darba uzdevuma pārbaudes veidlapa
	Atlīdzība un stimuli ir vērsti uz finanšu un operacionālās darbības prioritātēm, kas neatbilst kvalitātes mērķu sasniegšanai.	7.1 Paziņojums par politiku attiecībā uz resursiem 7.5 Profesionālā personāla snieguma novērtēšanas veidlapa
	Darbinieku snieguma novērtēšanas process ir neskaidrs attiecībā uz sasniedzamiem rezultātiem, atlīdzību vai stimuliem.	7.5 Profesionālā personāla snieguma novērtēšanas veidlapa
	Nosakot personāla snieguma novērtēšanas kritērijus attiecībā pret kvalitātes mērķiem, netiek ņemta vērā personāla darba slodze.	7.2 Darba pienākumu apraksti 7.5 Profesionālā personāla snieguma novērtēšanas veidlapa
		<i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i>

Kvalitātes mērķi	Ilustratīvi kvalitātes riski	Ilustratīvi atbildes pasākumi
<p>C. Ja firmai nav pietiekama vai atbilstoša personāla, lai nodrošinātu firmas kvalitātes vadības sistēmas darbību vai darba uzdevumu izpildi, šāds personāls tiek iegūts no ārējiem avotiem (t. i., no tīkla, citas tīkla firmas vai pakalpojumu sniedzēja);</p>	<p>Firmas kvalitātes vadības un darba uzdevumu izpildes politikas un procesi netiek atbilstoši komunicēti ārēji piesaistītam personālam/vai no tiem nav saņemts apstiprinājums firmas politikas un procesus ievērot, pirms viņi sāk darba uzdevumu izpildi.</p>	<p>6.3 Ekspertu darba izmantošana: piesaistāmie eksperti 7.1 Paziņojums par politiku attiecībā uz resursiem 7.9 Jauna pakalpojumu sniedzēja pieprasījuma veidlapa</p>
	<p>Ārēji piesaistītam personālam nav atbilstošu spēju vai pieredzes, lai nodrošinātu atbilstību firmas kvalitātes vadības sistēmai vai lai veiktu darba uzdevumus atbilstoši prasībām.</p>	<p>6.3 Ekspertu darba izmantošana: piesaistāmie eksperti 7.9 Jauna pakalpojumu sniedzēja pieprasījuma veidlapa</p>
	<p>Firmai nav iekļaušanas politiku un procesu, lai atbalstītu ārēji piesaistīto personālu atbilstību kvalitātes vadības sistēmai.</p>	<p>7.4 Jauna darbinieka darbā ievadīšanas kontrolsaraksts (“čeklists”)</p>
	<p><i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i></p>	
<p>D. Katra darba uzdevuma veikšanai tiek norīkoti darba uzdevuma grupas dalībnieki, tostarp atbildīgais partneris, kam piemīt atbilstoša kompetence un spējas; tiek nodrošināts pietiekams laiks, lai konsekventi/ pastāvīgi spētu veikt darba uzdevumus kvalitatīvi.</p>	<p>Resursu sadalījums, tostarp budžetā paredzētais laiks un personāla sadalījums katram uzdevumam nav atbilstošs, tomēr vadības komanda to neatrisina.</p>	<p>3.1 Paziņojums par pārvaldības un vadības politiku 6.1 Paziņojums par darba uzdevuma izpildes politiku 6.2 Darba kontroles veidlapa</p>
	<p>Darba uzdevuma grupas locekļiem un/vai partneriem nav atbilstošas kompetences un spējas konsekventi veikt kvalitatīvus darba uzdevumus.</p>	<p>7.2 Darba pienākumu apraksti 7.5 Profesionālā personāla snieguma novērtēšanas veidlapa 7.7 Darbinieka apmācību un izaugsmes reģistrs</p>
	<p>Nepastāv uzticami mērījumu rādītāji (angl. measurement indicators) vai to vispār nav, lai novērtētu, vai katram darba uzdevumam piešķirtie resursi ir atbilstoši.</p>	<p>6.1 Paziņojums par darba uzdevuma izpildes politiku 6.2 Darba kontroles veidlapa</p>
	<p><i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i></p>	
<p>E. Darbam kvalitātes vadības sistēmas ietvaros tiek norīkotas personas, kam piemīt atbilstoša kompetence un spējas, tostarp pietiekami laika resursi šādu darbību veikšanai.</p>	<p>Konkrētai personai netiek piešķirta atbildība/ uzticēti pienākumi un pietiekami un atbilstoši resursi darbību veikšanai kvalitātes vadības sistēmas ietvaros.</p>	<p>6.2 Darba kontroles veidlapa 7.2 Darba pienākumu apraksti</p>
	<p>Uzraudzībai un pārskatīšanai nav paredzēts laiks.</p>	<p>6.2 Darba kontroles veidlapa</p>
	<p>Netiek atvēlēts papildu laiks, kad tas ir nepieciešams svarīgu jautājumu risināšanai.</p>	<p>6.1 Paziņojums par darba uzdevuma izpildes politiku 6.2 Darba kontroles veidlapa</p>
	<p><i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i></p>	

Kvalitātes mērķi	Ilustratīvi kvalitātes riski	Ilustratīvi atbildes pasākumi
<p><b><i>Tehnoloģiskie resursi</i></b></p> <p>F. Firmā tiek iegūti vai attīstīti, ieviesti, uzturēti un izmantoti atbilstoši tehnoloģiskie resursi, lai nodrošinātu firmas kvalitātes vadības sistēmas darbību un darba uzdevumu izpildi.</p>	<p>Tehnoloģiskie resursi nenodrošina firmas kvalitātes vadības sistēmas darbību un darba uzdevumu veikšanu.</p>	<p>7.1 Paziņojums par politiku attiecībā uz resursiem 7.8 Tehnoloģisko resursu iegādes pieprasījuma veidlapa</p>
	<p>Tehnoloģiskie resursi/tehnoloģisko resursu iespējas netiek pilnībā izmantotas.</p>	<p>7.1 Paziņojums par politiku attiecībā uz resursiem 7.8 Tehnoloģisko resursu iegādes pieprasījuma veidlapa</p>
	<p><i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i></p>	
<p><b><i>Intelektuālie Resursi</i></b></p> <p>G. Firmā tiek iegūti vai attīstīti, ieviesti, uzturēti un izmantoti atbilstoši intelektuālie resursi, lai nodrošinātu firmas kvalitātes vadības sistēmas darbību un pastāvīgu darba uzdevumu kvalitāti, un šie intelektuālie resursi atbilst attiecīgiem profesionāliem standartiem un piemērojamajām normatīvajām prasībām.</p>	<p>Intelektuālie resursi nenodrošina firmas kvalitātes vadības sistēmas darbību un kvalitatīvu darba uzdevumu konsekventu veikšanu.</p>	<p>7.1 Paziņojums par politiku attiecībā uz resursiem</p>
	<p>Intelektuālie resursi netiek pilnībā izmantoti vai ir novecojuši.</p>	<p>7.1 Paziņojums par politiku attiecībā uz resursiem 7.5 Profesionālā personāla snieguma novērtēšanas veidlapa</p>
	<p>Intelektuālie resursi neatbilst profesionālajiem standartiem un piemērojamajām normatīvajām prasībām</p>	<p>7.1 Paziņojums par politiku attiecībā uz resursiem</p>
	<p><i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i></p>	

Kvalitātes mērķi	Ilustratīvi kvalitātes riski	Ilustratīvi atbildes pasākumi
<p><b>Pakalpojumu sniedzēju resursi</b></p> <p>H. Pakalpojumu sniedzēju personāla, tehnoloģiskie un intelektuālie resursi ir piemēroti izmantošanai firmas kvalitātes vadības sistēmas kontekstā un darba uzdevumu izpildē, ņemot vērā 32.d), e), f) un g) punktā noteiktos kvalitātes mērķus.</p>	<p>Saistībā ar tehnoloģijām un intelektuālajiem resursiem netiek piemērota konsekventa un stingra iepirkumu, drošības un ieviešanas politika un procesi.</p>	<p>7.1 Paziņojums par politiku attiecībā uz resursiem</p> <p>7.8 Tehnoloģisko resursu iegādes pieprasījuma veidlapa</p> <p>7.9 Jauna pakalpojumu sniedzēja pieprasījuma veidlapa</p>
	<p>Personāls tiek nolīgts specializētu prasmju dēļ, bet nav piemērots izmantošanai kvalitātes vadības sistēmā</p>	<p>7.1 Paziņojums par politiku attiecībā uz resursiem</p> <p>7.9 Jauna pakalpojumu sniedzēja pieprasījuma veidlapa</p>
	<p>Politikas un procesi par to kā izmantot un nodrošināt firmas tehnoloģiskos un intelektuālos resursus, nav skaidrs un/vai tie ir neatbilstoši komunicēti personālam.</p>	<p>7.1 Paziņojums par politiku attiecībā uz resursiem</p> <p>7.7 Darbinieka apmācību un izaugsmes reģistrs</p> <p>8.1 Paziņojums par informācijas un komunikācijas/saziņas politiku</p>
	<p>Tehnoloģiskie resursi netiek stratēģiski novērtēti attiecībā uz nākotnes iespējām un darba uzdevumu vajadzībām.</p>	<p>7.8 Tehnoloģisko resursu iegādes pieprasījuma veidlapa</p>
	<p>IT sistēmās un programmās veiktās izmaiņas netiek atbilstoši pārbaudītas un apstiprinātas/autorizētas.</p>	<p>7.8 Tehnoloģisko resursu iegādes pieprasījuma veidlapa</p>
	<p>Personālam netiek nodrošināta atbilstoša apmācība un atbalsts, lai apgūtu/pārvaldītu izmaiņas IT sistēmās vai jaunus tehnoloģiskos resursus.</p>	<p>7.1 Paziņojums par politiku attiecībā uz resursiem</p> <p>7.7 Darbinieka apmācību un izaugsmes reģistrs</p>
	<p><i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i></p>	
<p><i>[Pievienojiet papildus kvalitātes mērķus, ja atbilstoši]</i></p>	<p><i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i></p>	

## 6 INFORMĀCIJA UN KOMUNIKĀCIJA/SAZIŅA

Kvalitātes mērķi	Ilustratīvi kvalitātes riski	Ilustratīvi atbildes pasākumi
A. Informācijas sistēmā tiek identificēta, reģistrēta, apstrādāta un uzturēta atbilstoša un uzticama informācija, kas tiek iegūta gan no iekšējiem, gan ārējiem avotiem, un, kas nodrošina kvalitātes vadības sistēmas darbību.	Informācijas sistēmās tiek ieguldīti atbilstoši resursi, taču sistēmas/to sniegtās iespējas netiek pilnībā izmantotas.	7.1 Paziņojums par politiku attiecībā uz resursiem 7.7 Darbinieka apmācību un izaugsmes reģistrs 8.1 Paziņojums par informācijas un komunikācijas/saziņas politiku
	Informācijas sistēmas netiek regulāri pārskatītas vai atjauninātas operatīvās darbības mērķiem un darba uzdevumu izpildes vajadzībām.	7.8 Tehnoloģisko resursu iegādes pieprasījuma veidlapa
	Informācijas sistēmas netiek regulāri pārbaudītas/testētas vai novērtētas attiecībā uz datu drošību.	7.8 Tehnoloģisko resursu iegādes pieprasījuma veidlapa
	Datu un informācijas dublēšana (angl. "back-up") netiek veikta pietiekami regulāri un tikai atsevišķām izvēlētām datu bāzēm.	7.8 Tehnoloģisko resursu iegādes pieprasījuma veidlapa
	<i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i>	
B. Firmas kultūrā tiek atzīts un stiprināts personāla pienākums apmainīties ar informāciju: gan ar firmu, gan savstarpēji.	Firmas kultūra neiedrošina/neatalgo darbiniekus, kas labu nodomu vadīti dalās ar zināšanām un uzticamu informāciju.	8.1 Paziņojums par informācijas un komunikācijas/saziņas politiku 8.2 Firmas kultūras novērtējums - kvalitāte (aptaujas anketa)
	Firmai nav atbilstošas politikas un procesu attiecībā uz informācijas apmaiņu.	8.1 Paziņojums par informācijas un komunikācijas/saziņas politiku
	Personāls nav pietiekami apmācīts par politikām attiecībā uz informāciju un komunikāciju, lai spētu atpazīt situācijas, kas rada pienākumu apmainīties ar informāciju.	7.7 Darbinieka apmācību un izaugsmes reģistrs 8.2 Firmas kultūras novērtējums - kvalitāte (aptaujas anketa)
	<i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i>	



Kvalitātes mērķi	Ilustratīvi kvalitātes riski	Ilustratīvi atbildes pasākumi
<p>C. Firmas ietvaros un darba uzdevumu grupās notiek savstarpēja apmaiņa ar atbilstošu un uzticamu informāciju, tostarp:</p> <p>i) informācija tiek komunicēta personālam un darba uzdevumu grupām, un informācijas veids, laiks un apjoms ir pietiekams, lai tie varētu gūt nepieciešamo izpratni un veikt savus pienākumus kvalitātes vadības sistēmas ietvaros vai darba uzdevumu izpildē; un</p> <p>ii) personāls un darba uzdevumu grupas, veicot savus pienākumus saistībā ar kvalitātes vadības sistēmu vai darba uzdevumu izpildē, sniedz informāciju firmai.</p>	<p>Firma neievieš politikas un procesus, lai mudinātu personālu dalīties informācijā ar augstākajiem vadītājiem un citām darba grupām, kurām jābūt informētām</p> <p>Ar pastāvošām politikām un procesiem vai caur firmā iedibinātu kultūru darbinieki netiek mudināti dalīties informācijā ar komandas locekļiem par būtiskiem darba uzdevuma jautājumiem</p> <p>Firma neizveido un/vai neizmanto atbilstošus komunikācijas kanālus, lai veicinātu atklātu informācijas apmaiņu.</p> <p><i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i></p>	<p>8.1 Paziņojums par informācijas un komunikācijas/saziņas politiku</p> <p>8.1 Paziņojums par informācijas un komunikācijas/saziņas politiku</p> <p>7.7 Darbinieka apmācību un izaugsmes reģistrs</p> <p>8.2 Firmas kultūras novērtējums - kvalitāte (aptaujas anketa)</p>
<p>D. Ārējām personām tiek sniegta atbilstoša un uzticama informācija, tostarp:</p> <p>i) firma <i>[firmas tīkla ietvaros vai]</i> pakalpojumu sniedzējiem, ja tādi ir, komunicē nepieciešamo informāciju, lai <i>[firmu tīkls vai]</i> pakalpojumu sniedzēji varētu pildīt savus pienākumus, kas saistīti ar <i>[firmu tīkla prasībām vai firmu tīkla pakalpojumiem, vai]</i> resursiem, ko tie nodrošina; un</p> <p>ii) ārējām personām, ja tā nosaka normatīvās prasības vai profesionālie standarti vai ja tas nepieciešams, lai veicinātu ārējo personu izpratni par kvalitātes vadības sistēmu.</p>	<p>Rakstiskā un mutiskā komunikācija nav pietiekami skaidra konkrētai mērķauditorijai un vajadzībām.</p> <p>Firmas politikas un procesi nenorāda/nenosaka kāda ir atbilstoša, uzticama informācija saziņai ar firmas tīklu, pakalpojumu sniedzējiem un ārējām pusēm.</p> <p>Uzticamas tehniskās un juridiskās zināšanas (ekspertīze) nav viegli pieejamas atbilstoši vajadzībai un tad, kad tas ir nepieciešams.</p> <p>Iekšējās apmācībās netiek uzsvērtā nepieciešamība pēc nepārtrauktas profesionālās izglītošanās, tehnisko zināšanu atjaunošanas un dažādu sociālo prasmju (angl. "soft skills") pilnveidošanas.</p> <p>Firmai nav atbilstošas politikas un procesu, kas sniedz personālam norādījumus par to, kā sniegt informāciju vai kā atbildēt uz informācijas pieprasījumiem saskaņā ar normatīviem aktiem, profesionālajiem standartiem vai arī tad, kad sniedzama informācija citām ārējām pusēm, kurām ir jāsaprot firmas kvalitātes vadības sistēma.</p> <p><i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i></p>	<p>7.7 Darbinieka apmācību un izaugsmes reģistrs</p> <p>8.1 Paziņojums par informācijas un komunikācijas/saziņas politiku</p> <p>6.3 Ekspertu darba izmantošana: piesaistāmie eksperti</p> <p>6.4 KontROLSARAKSTS ("ČEKLISTS") piesaistot ārējos ekspertus</p> <p>7.7 Darbinieka apmācību un izaugsmes reģistrs</p> <p>9.3 Darba uzdevuma pārbaudes veidlapa</p> <p>8.1 Paziņojums par informācijas un komunikācijas/saziņas politiku</p>
<p><i>[Pievienojiet papildus kvalitātes mērķus, ja atbilstoši]</i></p>	<p><i>[Pievienojiet papildus riskus, kā atbilstoši]</i></p>	

---

Autortiesības © Oktobris 2023 pieder organizācijām *International Federation of Accountants* (IFAC) un *Chartered Accountants Australia and New Zealand* (CA ANZ). Visas tiesības aizsargātas.

Izmantots ar IFAC un CA ANZ atļauju. Sazinieties ar [permissions@ifac.org](mailto:permissions@ifac.org) lai saņemtu atļauju reproducēt, uzglabāt vai pārsūtīt, vai izmantot šo dokumentu citiem līdzīgiem mērķiem, izņemot gadījumus, kad dokuments tiek izmantots vienīgi individuālai lietošanai nekomerciālos nolūkos. IFAC ir globāla grāmatvežu profesijas organizācija, kuras mērķis ir kalpot sabiedrības interesēm, stiprinot profesiju un veicinot spēcīgas starptautiskās ekonomikas attīstību. IFAC sastāvā ietilpst vairāk nekā 180 dalīborganizācijas un asociētās organizācijas no 135 valstīm, kas pārstāv gandrīz 3 miljonus grāmatvežu publiskā praksē, izglītībā, valsts iestādēs, dažādās nozarēs un komercstruktūrās. Vairāk informācijas šeit: [www.ifac.org](http://www.ifac.org)

CA ANZ pārstāv vairāk nekā 136 000 biedru visā pasaulē, piedāvājot savu CA programmu, popularizējot CA nosaukumu kā profesionāli raksturojošu apzīmējumu un augstus ētikas standartus un sniedzot pasaules līmeņa pakalpojumus un nodrošinot mūžizglītību saviem biedriem, kā arī darbojas sabiedrības labā.

---

Šīs publikācijas “Ilustratīvā risku matrica. Pavaddokuments kvalitātes vadības rīku piemēriem”, kuru 2023. gada novembrī angļu valodā izdevusi *International Federation of Accountants* (IFAC) un *Chartered Accountants Australia and New Zealand* (CA ANZ), tulkojumu latviešu valodā ir veikusi Latvijas Zvērinātu revidentu asociācija (LZRA) un Latvijas Republikas Grāmatvežu asociācija (LRGA) 2024. gada martā un tas tiek izmantots ar IFAC un CA ANZ atļauju.

IFAC neuzņemas atbildību par tulkojuma precizitāti un pilnīgumu vai par darbībām, kas var rasties tā rezultātā.

“Ilustratīvā risku matrica. Pavaddokuments kvalitātes vadības rīku piemēriem” angļu valodas tekstu © 2023 izdevusi IFAC un CA ANZ. Visas tiesības aizsargātas.

“Ilustratīvā risku matrica. Pavaddokuments kvalitātes vadības rīku piemēriem” latviešu valodas tekstu © 2024 izdevusi IFAC un CA ANZ. Visas tiesības aizsargātas.

Orģinālais nosaukums: “Illustrative Risk Matrix a Companion to the Quality Management Toolkit”

Lai iegūtu atļauju dokumenta atveidošanai, uzglabāšanai vai pārsūtīšanai vai līdzīgai lietošanai, sazinieties ar [Permissions@ifac.org](mailto:Permissions@ifac.org), izņemot, ja to paredzēts izmantot individuālai lietošanai nekomerciālos nolūkos.



IFAC



@IFAC



International Federation of Accountants

International Federation of Accountants  
529 Fifth Avenue  
New York, NY 10017  
USA  
T +1 212 286 9344  
[www.ifac.org](http://www.ifac.org)

