

APSTIPRINU
Tieslietu ministrs
J. Bordāns
(datumu skatīt laika zīmogā)

Ieslodzījuma vietu pārvaldes priekšnieka amata kandidātu atlases nolikums

I. Vispārīgie jautājumi

1. Nolikums nosaka:

1.1. Ieslodzījuma vietu pārvaldes priekšnieka amata kandidātu pieteikšanās nosacījumus un kārtību;

1.2. kandidātu atlases kritērijus un vērtēšanas kārtību;

1.3. kandidātu atlases un atbilstības izvērtēšanas komisijas izveides, darbības un lēmumu pieņemšanas kārtību (turpmāk – komisija).

2. Ieslodzījuma vietu pārvaldes priekšnieka atlasī veic komisija, kuru izveido un apstiprina tieslietu ministrs.

3. Valsts kanceleja pēc tieslietu ministra ieteikuma uzaicina kandidātu novērtēšanas procesa neatkarīgus novērotājus (turpmāk – novērotāji), kas pārstāv dažādas nevalstiskās vai sociālo partneru organizācijas. Neatkarīgie novērotāji sniedz komisijai savu vērtējumu. Minētajam vērtējumam ir ieteikuma raksturs.

4. Valsts kanceleja līdz 2021. gada 12. novembrim izsludina atklātu konkursu uz Ieslodzījuma vietu pārvaldes priekšnieka amatu (turpmāk – konkurss) un nosaka šī nolikuma 21. punktā minēto dokumentu iesniegšanai 21 dienu ilgu termiņu. Ja nepieciešams, termiņu var pagarināt, bet ne ilgāk kā par 10 dienām.

5. Konkurss notiek četrās kārtās.

6. Komisijas sekretariāta funkcijas veic Valsts kanceleja.

7. Valsts kanceleja nodrošina neatkarīgu personāla atlases ekspertu atbalstu Ieslodzījuma vietu pārvaldes priekšnieka amata kandidātu atlasē. Personāla atlases eksperti novērtē kandidātu vadības kompetences. Personāla atlases pakalpojumu izmaksas sedz no Valsts kancelejas līdzekļiem.

8. Komisijas darba vajadzībām saņemtajai un komisijas radītajai informācijai ir ierobežotas pieejamības statuss.

II. Komisijas darbība un lēmumu pieņemšana

9. Komisijas priekšsēdētājs pēc konkursa izsludināšanas sasauc rīcības plānošanas sēdi. Rīcības plānošanas sēdē:

9.1. vienojas par komisijas darba grafiku;

9.2. izlemj citus ar komisijas darba organizāciju saistītus jautājumus.

10. Komisija lēmumus pieņem komisijas sēdēs. Komisijas sēdes vada komisijas priekšsēdētājs. Komisijas sēdes var notikt klātienē, attālināti (izmantojot videokonferences ierīces) vai elektroniski.

11. Komisijas sēdes ir slēgtas.
12. Komisijas sēdes protokolē. Protokolu paraksta komisijas priekšsēdētājs.
13. Komisijas sēdes gaitu var fiksēt, izmantojot skaņu ierakstu vai citus tehniskos līdzekļus. Par tehnisko līdzekļu izmantošanu izdara atzīmi komisijas sēdes protokolā.
14. Komisijas loceklis, kas nepiekrīt komisijas lēmumam vai tā daļai vai vēlas to papildināt, savu atsevišķo viedokli izsaka sēdes laikā. Atsevišķo viedokli iekļauj protokolā.
15. Komisija ir lemttiesīga, ja komisijas sēdē un lēmuma pieņemšanā piedalās vismaz trīs komisijas locekļi ar balsstiesībām, ieskaitot priekšsēdētāju.
16. Komisija lēmumus pieņem ar balsu vairākumu. Ja balsu skaits sadalās vienādi, izšķirošā ir komisijas priekšsēdētāja balss.
17. Katrs komisijas loceklis un neatkarīgais novērotājs ar padomdevēja tiesībām apliecina, ka nav tādu apstākļu, kuru dēļ viņš būtu ieinteresēts kāda konkrēta kandidāta atlasē, kā arī apņemas neizpaust ierobežotas pieejamības informāciju, kura komisijas loceklim un novērotājam ir kļuvusi zināma konkursa norises laikā.
18. Ja iespējams interešu konflikts, komisijas loceklis nepiedalās lēmuma pieņemšanā par attiecīgo jautājumu.
19. Uz komisijas sēdi var uzaicināt ekspertus. Ekspertu viedoklim ir ieteikuma raksturs.

III. Konkursa izsludināšana

20. Valsts kanceleja nodrošina konkursa sludinājuma publicēšanu oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis", Nodarbinātības valsts aģentūras CV un vakanču portālā (www.cvvvp.nva.gov.lv), Ministru kabineta tīmekļvietnē (www.mk.gov.lv) un sociālajos tīklos.
21. Lai pieteiktos konkursā, kandidāts iesniedz Valsts kancelejā šādus dokumentus:
 - 21.1. pieteikuma vēstuli dalībai konkursā, norādot motivāciju ieņemt Ieslodzījuma vietu pārvaldes priekšnieka amatu. Pieteikuma vēstulē iekļauj apliecinājumu atbilstībai Iekšlietu ministrijas sistēmas un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 4. un 7. pantā un likuma "Par valsts noslēpumu" 9. panta trešajā daļā noteiktajām prasībām;
 - 21.2. kandidāta dzīvesgaitas aprakstu (turpmāk – CV) atbilstoši Europass CV standartam, kas pieejams tīmekļvietnē <https://europa.eu/europass/eportfolio/screen/cv-editor?lang=lv>, kurā ietverta informācija, kas apliecina atbilstību atlases konkursa sludinājumā minētajām prasībām (tostarp svešvalodas prasmes pašnovērtējums);
 - 21.3. kandidāta redzējumu par Ieslodzījuma vietu pārvaldes darbības prioritātēm, attīstību un pārvaldes priekšnieka kompetencē esošajiem primārajiem darbiem tuvāko trīs gadu laikā, lai būtiski samazinātu noziedzīgu nodarījumu recidīvu (ne vairāk par 2000 vārdiem);
 - 21.4. izglītību apliecinājošu dokumentu kopijas;
 - 21.5. valsts valodas prasmi apliecinājoša dokumenta kopiju, ja latviešu valoda nav dzimtā valoda un persona iepriekš nav strādājusi Valsts valodas likuma 6. panta pirmajā daļā minētajās institūcijās;
 - 21.6. sadarbspējīgu vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu.
22. Lai nodrošinātu kandidāta atbilstības pārbaudi, komisija, ja nepieciešams, ir tiesīga lūgt kandidātu uzrādīt dokumentu oriģinālus un iesniegt papildu dokumentus vai informāciju.

IV. Konkursa norise

23. Komisija konkursa pirmajā kārtā novērtē kandidātu atbilstību izvirzītajām izglītības un profesionālās pieredzes prasībām:

23.1. atbilstība Iekšlietu ministrijas sistēmas un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 4. un 7. pantā noteiktajām prasībām;

23.2. sadarbspējīgs vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts;

23.3. maģistra grāds tiesību zinātnes, komerczinības un administrēšanas, sociālās un cilvēkrīcības zinātnes, humanitārās zinātnes, pedagogu izglītības un izglītības zinātnes vai civilās un militārās aizsardzības jomā;

23.4. ne mazāk kā trīs gadu pieredze vadošā amatā;

23.5. vēlama pieredze valsts pārvaldē;

23.6. zināšanas Latvijas kriminālsodu izpildes sistēmas jomā;

23.7. padziļinātas zināšanas par brīvības atņemšanas soda izpildi, saturu, būtiskajiem soda elementiem, resocializācijas procesu, ieslodzījuma vietu drošību, apsardzi un ieslodzīto uzraudzību, dinamiskās drošības principu, kā arī ciešākajiem sadarbības partneriem un nepieciešamo sadarbību ar institūcijām soda mērķa sasniegšanas nodrošināšanai;

23.8. izpratne par kriminālsodu izpildes politikas attīstības virzieniem un ieslodzījuma vietu lomu tajā;

23.9. izpratne par administratīvo procesu iestādē, centrālā aparāta un ieslodzījuma vietu lomu tajā;

23.10. izpratne par valsts pārvaldes sistēmu, darbības pamatprincipiem un budžeta plānošanu;

23.11. angļu valodas zināšanas B2 līmenī atbilstoši Eiropas kopīgajām nostādnēm valodu apguvei: <https://europass.cedefop.europa.eu/lv/resources/european-language-levels-cefr>.

24. Kandidātus, kuri neatbilst kandidātam izvirzītajām izglītības un profesionālās pieredzes prasībām, noraida.

25. Par kandidātiem, kuri atbilst izvirzītajām izglītības un profesionālās pieredzes prasībām, Valsts kanceleja pieprasa informāciju Valsts drošības dienestam par atbilstību normatīvajos aktos noteiktajām prasībām, lai saņemtu speciālo atļauju pieejai valsts noslēpumam.

26. Lai Valsts kanceleja varētu pieprasītu šā nolikuma 25. punktā minēto informāciju, kandidāti, iesniedz pašrocīgi aizpildītu aptaujas lapu saskaņā ar Ministru kabineta 2004. gada 6. janvāra noteikumu Nr. 21 "Valsts noslēpuma, Ziemeļatlantijas līguma organizācijas, Eiropas Savienības un ārvalstu institūciju klasificētās informācijas aizsardzības noteikumi" 2. pielikumu. Kandidāts pašrocīgi aizpildīto aptaujas lapu un pašrocīgi rakstītu autobiogrāfiju ievieto atsevišķā slēgtā aploksnē un iesniedz Valsts kancelejā personīgi, uz aplokšnes norādot "Aptaujas lapa".

27. Uz konkursa otro kārtu uzaicina kandidātus, kuri atbilst izvirzītajām izglītības un profesionālās pieredzes prasībām, kā arī par kuriem saņemta informācija no Valsts drošības dienesta par atbilstību normatīvajos aktos noteiktajām prasībām, lai saņemtu speciālo atļauju pieejai valsts noslēpumam.

28. Konkursa otrā kārtā ir intervija un redzējuma prezentācija par Ieslodzījuma vietu pārvaldes darbības prioritātēm, attīstību un pārvaldes priekšnieka kompetencē esošajiem primārajiem darbiem tuvāko trīs gadu laikā, lai būtiski samazinātu noziedzīgu nodarījumu recidīvu. Lai padziļināti novērtētu uz konkursa otro kārtu izvirzīto kandidātu atbilstību amata prasībām, komisija:

- 28.1. intervē kandidātus, noskaidrojot to motivāciju ieņemt vakanto amatu;
- 28.2. uzdod 10 jautājumus, lai novērtētu kandidāta pieredzi un izpratni par valsts pārvaldes uzbūvi un darbības pamatprincipiem, budžeta plānošanu, administratīvo procesu iestādē un iestādes darbības jomu;
- 28.3. uzklasa kandidātu redzējumu par Ieslodzījuma vietu pārvaldes darbības prioritātēm, attīstību un pārvaldes priekšnieka kompetencē esošajiem primārajiem darbiem tuvāko trīs gadu laikā, lai būtiski samazinātu noziedzīgu nodarījumu recidīvu;
- 28.4. novērtē kandidāta komunikācijas, argumentācijas un prezentācijas prasmes;
- 28.5. aicina kandidātu demonstrēt angļu valodas zināšanas, uz vienu no jautājumiem atbildot angļu valodā.
29. Kandidāta redzējumu par Ieslodzījuma vietu pārvaldes darbības prioritātēm, attīstību un pārvaldes priekšnieka kompetencē esošajiem primārajiem darbiem tuvāko trīs gadu laikā, lai būtiski samazinātu noziedzīgu nodarījumu recidīvu katrs komisijas loceklis novērtē piecu punktu skalā saskaņā ar vērtēšanas kritērijiem (1. pielikums).
30. Kandidāta komunikācijas, argumentācijas un prezentācijas prasmes katrs komisijas loceklis novērtē piecu punktu skalā atbilstoši definētajiem rīcības rādītājiem (2. pielikums).
31. Kandidāta atbildes uz jautājumiem par kandidāta pieredzi un izpratni par valsts pārvaldes uzbūvi un darbības pamatprincipiem, budžeta plānošanu, administratīvo procesu iestādē un iestādes darbības jomu katrs komisijas loceklis novērtē, par katru atbild sniedzot vienu no šādiem novērtējumiem:
- 31.1. atbilde ir sniegta (1 punkts);
- 31.2. sniegta daļēja atbilde (0,5 punkti);
- 31.3. atbilde nav sniegta (0 punkti).
32. Valsts kanceleja apkopo komisijas locekļu vērtējumus un aprēķina katra kandidāta kopējo vērtējumu katrā kritērijā. Kopējo vērtējumu aprēķina, saskaitot katram kandidātam visu komisijas locekļu piešķirto punktu skaitu un izdalot to ar komisijas locekļu skaitu, kuri piedalījās vērtēšanā. Iegūto rezultātu noapaļo, aiz komata norādot vērtību līdz skaitļa simtdaļām (piemēram, pieci, komats, divdesmit pieci).
33. Ja visos otrās kārtas kritērijos komisijas sniegtais kandidāta novērtējums ir vismaz trīs punkti, kandidātu var uzaicināt uz trešo kārtu – kompetenču novērtēšanu. Pamatotu lēmumu, par to, kuri kandidāti aicināmi uz kompetenču novērtēšanu, pieņem komisija.
34. Atlases trešajā kārtā divi Valsts kancelejas piesaistīti neatkarīgi personāla atlases eksperti, piedaloties Valsts kancelejas pārstāvim, veic kandidāta vadības kompetenču novērtēšanu intervijas veidā vai izmantojot citu – atbilstošāku – kompetenču novērtēšanas metodi. Kandidāta vadības kompetenču novērtēšanas interviju var fiksēt, izmantojot skaņu ierakstu vai citus tehniskos līdzekļus. Kompetences tiek vērtētas atbilstoši kompetenču aprakstiem (3. pielikums).
35. Abi personāla atlases eksperti rakstiski sagatavo kopīgu katra kandidāta vadības kompetenču novērtējumu.
36. Vērtē šādas kandidāta vadības kompetences:
- 36.1. komandas vadīšana (kritiskā kompetence);
- 36.2. pārmaiņu vadīšana (kritiskā kompetence);
- 36.3. orientācija uz attīstību;
- 36.4. spēja pieņemt lēmumu un uzņemties atbildību;

36.5. stratēģiskais redzējums.

37. Visiem kandidātiem vērtē vienas un tās pašas kompetences, izmantojot vienādas kompetenču novērtēšanas metodes.

38. Kandidāta vadības kompetenču novērtējums uzskatāms par neatbilstošu, ja kāda no vadības kompetencēm ir novērtēta ar "neapmierinoši".

V. Lēmuma pieņemšana un kandidāta virzīšana apstiprināšanai

39. Pamatojoties uz pirmo trīs kārtu rezultātiem komisija iesaka tieslietu ministram iecelšanai Ieslodzījuma vietu pārvaldes priekšnieka amatā vienu vai vairākus kandidātus, kuri balstoties uz vērtējumu trijās atlases kārtās, visvairāk atbilst Ieslodzījuma vietu pārvaldes priekšnieka amata prasībām.

40. Ja komisija nolemj, ka neviens no trešajā kārtā iekļuvušajiem kandidātiem nav atbilstošs Ieslodzījuma vietu pārvaldes priekšnieka amatam, Valsts kanceleja par to informē tieslietu ministru un kandidātus, un izsludina atkārtotu konkursu.

41. Atlases ceturtajā kārtā ir tieslietu ministrs veic pārrunas ar komisijas ieteikto kandidātu vai kandidātiem. Pēc pārrunām tieslietu ministrs pieņem lēmumu par viena kandidāta virzīšanu apstiprināšanai Ministru kabinetā.

42. Ja tieslietu ministrs pēc pārrunām nolemj nevirzīt nevienu no komisijas ieteiktajiem kandidātiem apstiprināšanai Ministru kabinetā, tad Valsts kanceleja par to informē kandidātu un izsludina atkārtotu konkursu.

43. Valsts kanceleja triju darbdienu laikā pēc komisijas vai tieslietu ministra lēmuma pieņemšanas paziņo kandidātiem par lēmumu attiecībā uz konkrēto kandidātu. Ja lēmums ir negatīvs un kandidātu nevirza uz nākamo kandidātu vērtēšanas kārtu vai iecelšanai amatā, Valsts kanceleja lēmumu paziņo rakstiski.

Tieslietu ministrs

Jānis Bordāns

Vērtēšanas kritēriji kandidāta redzējumam par Ieslodzījuma vietu pārvaldes darbības prioritātēm, attīstību un pārvaldes priekšnieka kompetencē esošajiem primārajiem darbiem tuvāko trīs gadu laikā, lai būtiski samazinātu noziedzīgu nodarījumu recidīvu

Nr. p. k.	Skaidrojums	Vērtējums (punkti)
1.	Definē Ieslodzījuma vietu pārvaldes vīziju un stratēģiju plašāku valsts attīstības mērķu kontekstā. Identificē jaunus attīstības stratēģiskos virzienus Ieslodzījuma vietu pārvaldes stratēģijā un pārveido tos nākotnes darbības prioritātēs. Veido Ieslodzījuma vietu pārvaldes attīstības vīziju un nosaka prioritātes, kas ir reāli sasniedzamas un vēlamas	5
2.	Definē problēmas, saskata iespējas un izvēlas risinājumus atbilstoši Ieslodzījuma vietu pārvaldes vīzijai un stratēģijai. Identificē šķēršļus un iestādes iespējas, kā arī atbilstoši pielāgo piedāvātos rīcības virzienus	4
3.	Pielāgo darba mērķus esošajiem jomas attīstības stratēģiskajiem virzieniem. Novērtē atšķirību starp esošo stāvokli un vēlamu attīstības stratēģisko virzienu nākotnē, taču nepiedāvā rīcības plānu, kā šo atšķirību mazināt. Vispārīgi definē Ieslodzījuma vietu pārvaldes stiprās un vājās puses un iesaistīto pušu ieguldījumu tā mērķu sasniegšanā	3
4.	Ir vispārīgas zināšanas par iestādes darbības jomu un attīstības tendencēm. Pārsvarā identificē iespējamās attīstības stratēģiskos virzienus nākotnē atbilstoši esošajai stratēģijai	2
5.	Neorientējas Ieslodzījuma vietu pārvaldes darbības jomā un attīstības tendencēs	1

Rīcības rādītāji kandidāta komunikācijas, argumentācijas un prezentācijas prasmju novērtēšanai

Nr. p. k.	Skaidrojums	Vērtējums (punkti)
1.	Komunicē stratēģiski, lai sasniegtu noteiktus mērķus. Plāno optimālo ziņojuma saturu, laiku, auditoriju un citus aspektus. Publiski uzstājoties, spēj skaidri, saprotami un viegli uztveramā veidā izklāstīt informāciju. Spēj sniegt pārliecinošas atbildes uz komisijas jautājumiem	5
2.	Spēj saprotami un taktiski izklāstīt informāciju, izskaidrot sarežģītus vai nepopulārus lēmumus. Spēj sniegt argumentētas atbildes uz komisijas jautājumiem	4
3.	Spēj publiski uzstāties un saprotami izklāstīt prezentējamās tēmas būtību. Bez pamudinājuma argumentē savu viedokli. Uzklauša citus, nepārtraucot runātāju	3
4.	Publiski uzstājas ar grūtībām, atbildes uz komisijas jautājumiem sniedz nepārliecinoši vai nesniedz vispār	2
5.	Nespēj publiski definēt Ieslodzījuma vietu pārvaldes stratēģiskos mērķus un raksturot tā attīstības vīziju. Bez pamudinājuma neargumentē savu viedokli. Komunicējot ar komisiju, neapvalda negatīvas emocijas. Reizēm pārtrauc runātāju vai runā vienlaikus ar to	1

Ieslodzījuma vietu pārvaldes priekšnieka amata kompetenču apraksts

1. Kompetence "Komandas vadīšana" – vēlme un spēja uzņemties līdera lomu, organizēt komandas darbu, lai nodrošinātu mērķu sasniegšanu. Spēja veidot pozitīvas attiecības starp komandas dalībniekiem, rūpēties par komandu un motivēt to kopīgo mērķu sasniegšanai.

Nr. p. k.	Kompetences rīcības rādītāji pa līmeņiem	Vērtējums
1.	Aktīvi un pēc paša iniciatīvas uzņemas līdera lomu un efektīvi organizē komandas darbu, lai nodrošinātu mērķu sasniegšanu. Vienmēr laikus atrisina iekšējos konfliktus komandā. Ar savu rīcību iedvesmo citus kopīgam darbam. Uzņemas pilnu atbildību par komandas darba rezultātiem	Teicami
2.	Pārstāv komandas intereses un reputāciju lielākas iestādes ietvaros. Veido komandas kopējo vīziju, veicina komandas dalībnieku savstarpējo sadarbību, atbalstu un attīstību. Darbojas sistemātiski un konsekventi, lai novērstu destruktīvu opozīciju vai nopietnus šķēršļus	Ļoti labi
3.	Informē un iesaista grupas dalībniekus kopīgo lēmumu pieņemšanā, izskaidro sarežģītas idejas un plānus vienkāršā veidā. Veicina grupas dalībnieku patstāvību un iniciatīvu. Izmanto dažādas metodes, lai paaugstinātu komandas produktivitāti un veidotu pozitīvu gaisotni (piemēram, kopīga pieredze, komandas simboli). Atrisina iekšējos konfliktus komandā. Ar savu uzvedību rāda labu piemēru	Labi
4.	Pārsvārā virza un informē komandas dalībniekus, kā arī pārliecinās, vai komandai ir uzdevumu veikšanai nepieciešamie resursi, kontrolē komandas darba efektivitāti. Neiesaista komandas dalībniekus ideju ģenerēšanā vai lēmumu pieņemšanā, necenšas izvērtēt darbinieku atbilstību konkrēto uzdevumu veikšanai. Dažreiz izmanto formālo autoritāti, ja nevar vadīt citā veidā	Jāpilnveido
5.	Neuzņemas komandas vadību, nevēlas uzņemties atbildību par citiem komandas dalībniekiem. Necenšas organizēt grupas darbu. Neuztic atbildību padotajiem, apslāpē citu iniciatīvu. Ja nepieciešams pieņemt lēmumus, paļaujas uz sava amata autoritāti un uzspiež savu viedokli	Neapmierinoši

2. Kompetence "Pārmaiņu vadīšana" – efektīvu un kvalitatīvu pārmaiņu un iestādes pārveides procesa mērķtiecīga vadīšana

Nr. p. k.	Kompetences rīcības rādītāji pa līmeņiem	Vērtējums
1.	Veido vidi, kas veicina un iedrošina pārmaiņas un inovācijas. Izceļ un skaidro iestādē veiksmīgu pārmaiņu vai inovāciju pieredzi. Personiski sniedz skaidru vīziju par pārmaiņu ietekmi	Teicami
2.	Veido sasaisti starp iestādes/struktūrvienības mērķiem un pārmaiņu procesa mērķiem. Atklāti runā par pārmaiņu procesa plusiem un mīnusiem un kopīgi ar darbiniekiem izstrādā stratēģijas pārmaiņu vadīšanai	Ļoti labi
3.	Izceļ pārmaiņu procesa ieguvumus un priekšrocības. Skaidro pārmaiņu radītās iespējas un to, kā tās ietekmēs praksi. Identificē efektīvās darbības, kuras nepieciešams saglabāt. Apzinās iemeslus, kas rada pretestību pārmaiņām, un veic pasākumus, lai to mazinātu	Labi
4.	Apzinās un pieņem pārmaiņu nepieciešamību. Skaidro pārmaiņu procesu, sekas un pamatojumu tiem, kurus tās ietekmēs, taču neizrāda personīgo iesaistīšanos un neprot pārliecināt par pārmaiņu procesa ieguvumiem. Ierosina diskusiju par pārmaiņu procesu, bet piedalās tajā ar novērotāja attieksmi	Jāpilnveido
5.	Noliedz pārmaiņu nepieciešamību vai to, ka gaidāmas pārmaiņas. Izvairās no komunikācijas par pārmaiņām. Nejautā un neuzklausa darbinieku viedokļus un ieteikumus pārmaiņu īstenošanā. Izvēlas direktīvu pieeju pārmaiņu īstenošanā	Neapmierinoši

2. Kompetence "Orientācija uz attīstību" – apzināti analizē savas personības stiprās un vājās puses, lai noteiktu attīstības vajadzības un uzlabotu personīgo un iestādes sniegumu. Īsteno attīstības vajadzības, pamatojoties ne tikai uz darba devēja iniciatīvu, bet arī pašmācības ceļā.

Nr. p. k.	Kompetences rīcības rādītāji pa līmeņiem	Vērtējums
1.	Definē personiskos attīstības mērķus, balstoties uz iestādes un struktūrvienības attīstības mērķiem. Izmanto pārmaiņas kā iespēju attīstīt vai iegūt jaunas prasmes un zināšanas. Seko līdzi procesiem ārējā vidē, lai laikus plānotu un īstenotu jaunu kompetenču, prasmju un zināšanu iegūvi. Iegūst papildu zināšanas ne tikai savas darbības jomā, bet arī par citām valsts pārvaldes funkcijām, tādā veidā paplašinot izpratni par valsts pārvaldes darbību	Teicami
2.	Izvirza izaicinošus mērķus un standartus sava darba izpildei, lai sekmētu profesionālo izaugsmi. Aktīvi un pastāvīgi pilnveido profesionālās prasmes un personiskās īpašības. Uzņemas darbus, kas veicina izaugsmi	Ļoti labi
3.	Izmēģina jaunus mācīšanās paņēmienus, lai veicinātu savu un citu attīstību. Pilnvērtīgi izmanto mācīšanās iespējas darba situācijās. Pilnveido darba veikšanas paņēmienus un papildina zināšanas savas darbības jomā	Labi
4.	Pastāvīgi analizē savu darbību un lūdz citiem atgriezenisko saiti, lai noskaidrotu trūkumus un iespējas pilnveidot darba izpildi. Izmanto mācīšanās iespējas, taču neizrāda personīgo iniciatīvu orientācijā uz attīstību un necenšas profesionāli pilnveidoties pašmācības ceļā	Jāpilnveido
5.	Neapzinās savus trūkumus un neatzīst tos, arī ja uz tiem norāda citi. Neizmanto attīstības iespējas un nemeklē tās	Neapmierinoši

4. Kompetence "Spēja pieņemt lēmumus un uzņemties atbildību" – spēja pieņemt lēmumus, izvērtējot informāciju un uzņemoties atbildību par tiem.

Nr. p. k.	Kompetences rīcības rādītāji pa līmeņiem	Vērtējums
1.	Spēj pieņemt arī nepopulārus lēmumus, tajā skaitā arī paaugstināta stresa situācijās. Izvērtējot riskus, spēj pieņemt lēmumus arī situācijās, kad nav pilnīgas informācijas	Teicami
2.	Pieņem skaidrus, konkrētus lēmumus, apsverot iespējamos riskus. Spēj ātri pieņemt pamatotus lēmumus kritiskās situācijās	Ļoti labi
3.	Izmanto dažādas pieejas lēmumu pieņemšanai: konsultējas ar citiem, iesaista ekspertus. Spēj patstāvīgi veidot viedokli, balstoties uz apkopotajiem ekspertu viedokļiem. Ir pārliecināts par pieņemtajiem lēmumiem, gatavs tos aizstāvēt	Labi
4.	Situācijās, ja apstākļi to prasa, uzņemas atbildību un pieņem lēmumus, bet cenšas sākotnēji iegūt citu atbalstu un izvairīties no nepopulāriem lēmumiem. Nejūtas pārliecināts, gatavs viegli mainīt lēmumus. Izmanto vienkāršotu pieeju lēmumu pieņemšanā un izvairās no atbildīgu lēmumu pieņemšanas	Jāpilnveido
5.	Nav spējīgs patstāvīgi pieņemt lēmumus. Izvairās no atbildības. Paļaujas uz citu viedokli	Neapmierinoši

5. Kompetence "Stratēģiskais redzējums" – spēja definēt un pārvērst darbībā iestādes attīstības stratēģisko vīziju.

Nr. p. k.	Kompetences rīcības rādītāji pa līmeņiem	Vērtējums
1.	Vada iestādes attīstības vīzijas izstrādi. Definē un apzināti pauž vīziju un stratēģiju plašāku valsts attīstības mērķu kontekstā. Raksturo vīziju un vērtības saprotamā un viegli uztveramā veidā, lai panāktu darbinieku līdzdalību un iesaistīto personu uzticēšanos. Identificē, konceptualizē un sintezē jaunus virzienus vai saistības starp iestādes vērtībām un pārveido tās iestādes darbības prioritātēs	Teicami
2.	Paredz šķēršļus un iespējas iestādei un atbilstoši pielāgo savu rīcību. Definē problēmas, izstrādā iespējas un izvēlas risinājumus atbilstoši iestādes stratēģijai un vīzijai. Enerģiski un pārliecinoši popularizē stratēģiskos mērķus kolēģiem un padotajiem	Ļoti labi

3.	Sadarbojas ar darbiniekiem, lai noteiktu darbības mērķus un plānus un nodrošinātu atbilstību stratēģiskajam virzienam. Skaidri definē un veicina darbinieku ieguldījumu iestādes mērķu sasniegšanā. Seko līdzi komandas darbībai, lai nodrošinātu atbilstību stratēģiskajai virzībai un iestādes vērtībām. Regulāri popularizē iestādi, tās stratēģisko vīziju un vērtības klientiem, iesaistītajām personām un partneriem. Novērtē atšķirību starp esošo stāvokli un vēlamo attīstības virzienu nākotnē un nosaka efektīvākos veidus, kā atšķirību mazināt	Labi
4.	Komunicē ar darbiniekiem un skaidro stratēģisko vīziju savas atbildības jomā, bet ir mazāk aktīvs jaunu stratēģiskās attīstības virzienu noteikšanā. Pārsvarā identificē iespējamus virzienus nākotnē atbilstoši esošajai stratēģijai. Pastāvīgi analizē savu virzību un atbilstību iestādes mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem. Pielāgo personīgos darba mērķus darba jomas attīstības mērķiem	Jāpilnveido
5.	Trūkst stratēģiska redzējuma vai nevēlas apzināt jaunus stratēģiskos virzienus	Neapmierinoši

Tieslietu ministrs

Jānis Bordāns