



Ieguldījums Tavā nākotnē!

Pētījums veikts Valsts kancelejas administrētā projekta „Atbalsts strukturālo reformu ieviešanai valsts pārvaldē” (identifikācijas Nr. 1DP/1.5.1.1.1./10/IPIA/CFLA/004/002)

Aktivitātes Nr. 3.2.

„Strukturālo reformu ieviešanas ietekmes novērtēšana”
(iepirkuma ID Nr. MK VK 2012/4 ESF) ietvaros

Projektu 100% apmērā finansē Eiropas Sociālais fonds

**leM izglītības sistēmas un militārās izglītības sistēmas (SVID)
analīze un ieteikumi par pasākumu kopumu leM sistēmas
iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm un NBS
profesionālā dienesta karavīru profesionālās kompetences
pilnveidošanā un izglītības sistēmas efektivitātes
paaugstināšanā**

atbilstoši 2012.gada 11.decembra līgumam Nr.95

**„Dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās profesionālās
kompetences vērtējums un profesionālās izglītības sistēmas pilnveide
leM ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonām ar speciālajām
dienesta pakāpēm un Nacionālo bruņoto spēku profesionālā dienesta
karavīriem”**

Izpildītājs:

SIA „Ernst & Young Baltic”

Rīga, 2013. gada 14.maijs

(Precizēts atbilstoši Pētījuma uzraudzības padomes komentāriem 2013.gada 9.jūlijā)

Saturs

1.	Ievads	3
1.1	Ziņojuma mērķis un ietvars	3
1.2	Dokumentā lietotie termini, saīsinājumi un apzīmējumi	4
2.	Darba izpildes metodoloģija	7
3.	Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm izglītības sistēmas raksturojums	8
3.1	Izglītības sistēmas kopējais raksturojums	8
3.2	ES valstu pieredze	9
3.2.1	Apvienotā karaliste	9
3.2.2	Igaunija	17
3.2.3	Vācija	23
3.3	Izglītības sistēmas modeļa raksturojums Latvijā	32
3.3.1	Normatīvie akti	32
3.3.2	Karjeras plānošanas cikls	34
3.3.3	Personālsastāva plānošana un tā mācību vajadzību noteikšana un plānošana	41
3.3.4	Izglītības sistēmas plānošana	55
3.3.5	Izglītības īstenošana	61
3.3.6	Īstenotās izglītības rezultātu novērtēšana	77
3.4	Izglītības finansēšanas sistēmas raksturojums	79
3.4.1	Izglītības finansēšanas normatīvais regulējums	79
3.4.2	Finanšu resursu ieņēmumu un izdevumu apjoms	83
3.4.3	Finanšu resursu ieņēmumu un izdevumu plānošanas un piešķiršanas process	90
3.4.4	Finanšu līdzekļu izlietojuma kontroles kārtība	95
3.5	SVID analīze	96
3.6	Rekomendācijas izglītības sistēmas pilnveidošanai un efektivitātes paaugstināšanai	99
4.	Nacionālo bruņoto spēku profesionālā dienesta karavīru izglītības sistēma	110
4.1	Izglītības sistēmas kopējais raksturojums	110
4.2	ES valstu pieredze	110
4.2.1	Apvienotā karaliste	110
4.2.2	Igaunija	120
4.2.3	Vācija	130
4.3	Izglītības sistēmas modeļa raksturojums Latvijā	137
4.3.1	Normatīvie akti	137
4.3.2	Karjeras plānošanas cikls	139
4.3.3	Karjeras attīstība un izglītība	140
4.3.4	Personālsastāva plānošana un tā mācību vajadzību noteikšana un plānošana	147
4.3.5	Izglītības sistēmas plānošana	153
4.3.6	Izglītības īstenošana	157
4.3.7	Īstenotās izglītības rezultātu novērtēšana	163
4.4	Izglītības finansēšanas sistēmas raksturojums	167
4.4.1	Izglītības finansēšanas normatīvais regulējums	167
4.4.2	Finanšu resursu ieņēmumu un izdevumu apjoms	172
4.4.3	Finanšu resursu ieņēmumu un izdevumu plānošanas un piešķiršanas process	178
4.4.4	Finanšu līdzekļu izlietojuma kontroles kārtība	184
4.5	SVID analīze	186
4.6	Rekomendācijas izglītības sistēmas pilnveidošanai un efektivitātes paaugstināšanai	191

1. Ievads

1.1 Ziņojuma mērķis un ietvars

Iekšlietu ministrijas (turpmāk – leM) sistēmas iestāžu amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un Nacionālo bruņoto spēku (turpmāk – NBS) profesionālā dienesta karavīriem dienesta pienākumu veikšana bieži saistīta ar komplikētu, specifisku, valsts noslēpumu saturošu zināšanu izmantošanu, ko nosaka atsevišķs regulējums.

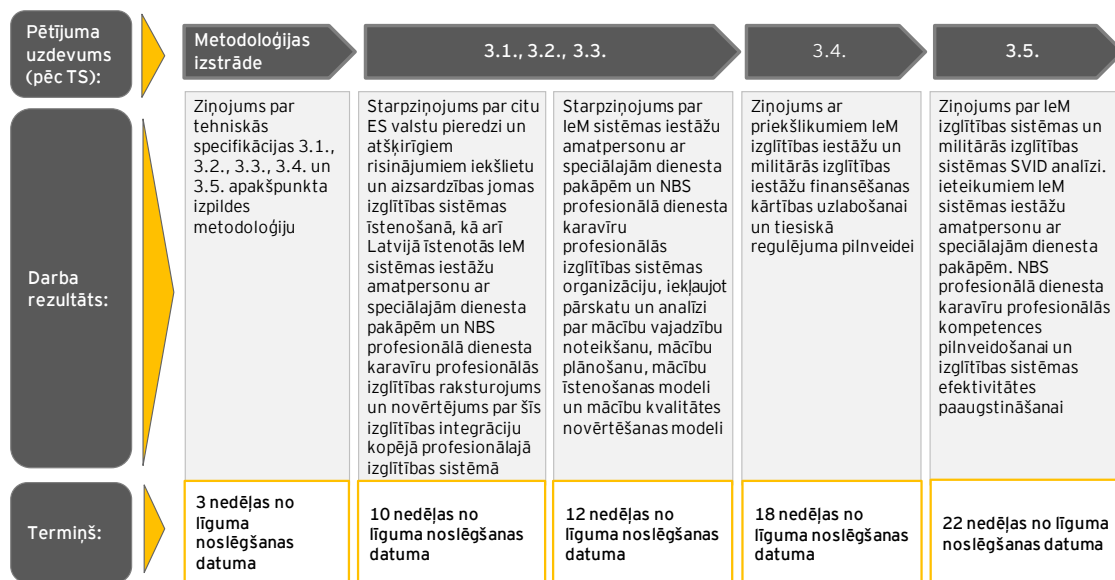
Arī profesionālās izglītības iestāžu darbību, profesionālās formālās un neformālās – pilnveides, tālākizglītības, karjeras izglītības – izglītības iegūšanu leM izglītības iestādēs un militārās izglītības iestādēs, līdztekus Izglītības likumam, Profesionālās izglītības likumam, Augstskolu likumam un saistītajiem Ministru kabineta noteikumiem, regulē specifiski nozares normatīvie akti. Līdz ar to leM izglītības process un militārās izglītības process ietver ne tikai pašu mācību procesu, bet arī tādus aspektus kā pieaugušo izglītības un mūžizglītības, karjeras izglītības un mobilitātes, un citas specifiskas darba devēju prasības, kas saistītas ar nemitīgām un straujām izmaiņām nozarē, kuras nekavējoties jāapgūst. Tā kā karjeras programmu īstenošanu šajā jomā galvenokārt regulē dienesta reglamenti, leM izglītības sistēmas un militārās izglītības sistēmas pilnīga iekļaušanās valsts piedāvātajā vispārējās profesionālās izglītības sistēmā ir tikai daļēja.

Pētījuma mērķis ir izvērtēt leM izglītības sistēmu un militārās izglītības sistēmu, to finansēšanas kārtību, lai uzlabotu leM sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm un NBS profesionālā dienesta karavīru sagatavošanu dienestam, pilnveidotu personāla profesionālo kompetenci, attīstītu personāla tālākizglītības motivāciju un pilnveidotu abu resoru izglītības iestāžu finansēšanas kārtību.

Pētījuma ietvaros realizējamie uzdevumi:

- ▶ Izvērtēt leM izglītības sistēmu un militārās izglītības sistēmu un sniegt analīzi par leM izglītības sistēmas un militārās izglītības sistēmas integrēšanu kopējā profesionālās izglītības sistēmā. (TS 3.1. punkts)
- ▶ Salīdzināt leM izglītības sistēmas un militārās izglītības sistēmas ar citu valstu pieredzi profesionālās izglītības īstenošanā valsts aizsardzības, drošības un sabiedriskās kārtības jomās. (TS 3.2. punkts)
- ▶ Izvērtēt leM izglītības sistēmas un militārās izglītības sistēmas modeli un tā īstenošanu, t.sk. izvērtējot mācību vajadzību noteikšanu, izglītības sistēmas plānošanu, izglītības īstenošanu un rezultātu novērtēšanu. (TS 3.3. punkts)
- ▶ Izvērtēt leM izglītības iestāžu un militārās izglītības iestāžu finansēšanas sistēmas un sniegt priekšlikumus finansēšanas sistēmas pilnveidei. (TS 3.4. punkts)
- ▶ Sniegt novērtējumu par leM un Aizsardzības ministrijas (turpmāk – AizM) īstenotā izglītības modeļa pilnveidošanas iespējām. (TS 3.5. punkts)

Attēlā Nr.1 apkopota informācija par šajā pētījumā realizētajiem uzdevumiem un tiem atbilstošajiem nodevumiem.



Attēls Nr. 1. Pētījuma ietvaros realizējamie uzdevumi un paredzētie nodevumi

Šis ziņojums ir piektais ziņojums pētījuma realizācijas gaitā, kas apkopo piektā pētījuma uzdevuma rezultātus - leM sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm un NBS profesionālā dienesta karavīru profesionālās izglītības sistēmas SVID analīzi un ieteikumus abu iepriekš minēto izglītības sistēmu pilnveidošanai.

1.2 Dokumentā lietotie termini, saīsinājumi un apzīmējumi

Tabula Nr. 1 Ziņojumā izmantotie saīsinājumi un saīsinājumu skaidrojumi

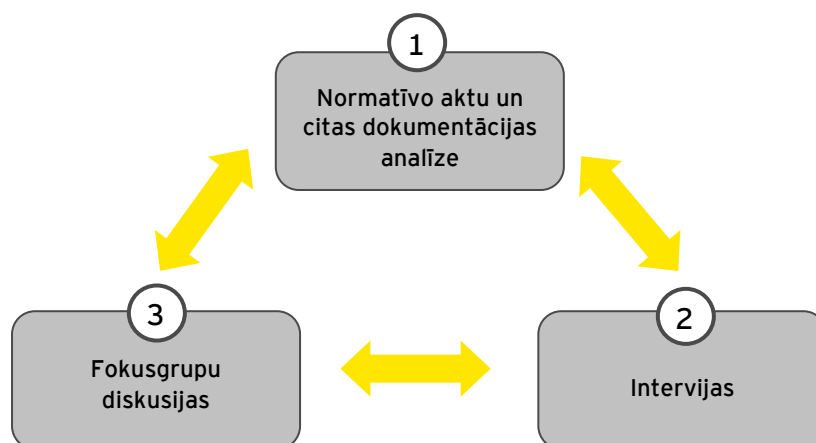
Saīsinājumi	Skaidrojumi
Amatpersona	Iekšlietu ministrijas sistēmas (Valsts policijas, Valsts robežsardzes un Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta) iestāžu amatpersona ar speciālo dienesta pakāpi
AizM	Latvijas Republikas Aizsardzības ministrija
CMEK	Centrālā medicīniskās ekspertīzes komisija
CQFW	Velsas Kredītpunktu un kvalifikāciju ietvarstruktūra (<i>Credit and Qualifications Framework for Wales</i>)
DU	Daugavpils Universitāte
ECTS	Eiropas kredītpunktu pārneses sistēma (<i>European Credit Transfer System</i>)
EKI	Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūra
ES	Eiropas Savienība
ESF	Eiropas Sociālais fonds
EstQF	Igaunijas Kvalifikāciju ietvarstruktūra
EUR	Eiro (<i>Euro</i>)
EY	SIA „Ernst & Young Baltic”
FRONTEX Aģentūra	Eiropas Aģentūra operatīvās sadarbības vadībai pie Eiropas Savienības dalībvalstu ārējām robežām
GCE A	Augstākais vispārējās vidējās izglītības sertifikāts Anglijā, Velsā un Ziemeļīrijā (<i>General Certificate of Education Advanced</i>)
GCSE	Vispārējās vidējās izglītības sertifikāts Anglijā, Velsā un Ziemeļīrijā (<i>General Certificate of Secondary Education</i>)
GBP	Sterliņu mārciņa (<i>Pound sterling</i>)

Saīsinājumi	Skaidrojumi
GNVQ	Vispārējā nacionālā profesionālā kvalifikācija Apvienotajā Karalistē (<i>General National Vocational Qualification</i>)
IeM	Latvijas Republikas Iekšlietu ministrija
IPLDP	Sākotnējā policijas mācību un attīstības programma Anglijā, Velsā un Ziemeļīrijā (<i>Initial Police Learning and Development Programme</i>)
IS	NBS Instruktoru skola
IZM	Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrija
JSF	NBS Jūras spēku flotile
JSMC	Jūras spēku mācību centrs
J-1	NBS Apvienotā štāba Personāla departaments
J-3/5/7	NBS Apvienotā štāba Operatīvās plānošanas departaments
J-4	NBS Apvienotā štāba Apgādes departaments
J-8	NBS Apvienotā štāba Budžeta un finanšu plānošanas pārvalde
Karavīrs	Profesionālā dienesta karavīrs
KS	NBS Kājnieku skola
LJA	Latvijas Jūras akadēmija
LPA	Latvijas Policijas akadēmija
LVL	Lats
MK	Latvijas Republikas Ministru kabinets
MPS	Militāro profesiju specialitātes
MVP	Mācību vadības pavēlniecība
MVP štāba NP	Mācību vadības pavēlniecība štāba Nodrošinājuma pārvalde
NAA	Latvijas Nacionālā aizsardzības akadēmija
NATO	Ziemeļatlantijas līguma organizācijas
NBS	Nacionālie bruņotie spēki
NBS AŠ	NBS Apvienotais štābs
NBS Militārās apmācības reglaments	2002. gada 17. jūnija „NBS militārās apmācības pagaidu reglaments MR 7-1” (ar grozījumiem 2008. gada 3. jūnijā saskaņā ar NBS komandiera pavēli Nr.527 „Par grozījumiem NBS militārās apmācības pagaidu reglamentā MR 7-1”)
NMNS	Nesprāgušās munīcijas neitralizēšanas skola
NQF	Nacionālā kvalifikāciju ietvarstruktūra Apvienotajā Karalistē (<i>National Qualifications Framework</i>)
NVQ	Nacionālā profesionālā kvalifikācija Apvienotajā Karalistē (<i>National Vocational Qualification</i>)
Ofqual	Apvienotās Karalistes Kvalifikāciju un eksaminēšanas regulēšanas padome (<i>Office of Qualifications and Examinations Regulation</i>)
Personāla politika	2012. gada 6.novembrī Aizsardzības ministrijas apstiprinātā „Aizsardzības ministrijas, tās padotībā esošo iestāžu, tostarp Nacionālo bruņoto spēku, personāla politika”
Personāla vadlīnijas	2011. gada 8.jūlijā Aizsardzības ministrijas apstiprinātās „Personāla attīstības vadlīnijas 2011.-2014. gadam”
Pētījums	Pētījums „Dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās profesionālās kompetences vērtējums un profesionālās izglītības sistēmas pilnveide Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un Nacionālo bruņoto spēku profesionālā dienesta karavīriem”
PVN	Pievienotas vērtības nodoklis
RA	Rēzeknes augstskola
RSU	Rīgas Stradiņa universitāte
RTU	Rīgas Tehniskā universitāte

Saīsinājumi	Skaidrojumi
SCE	Vispārējās vidējās izglītības sertifikāts Skotijā (<i>Scottish Certificate of Education</i>)
SCQF	Skotijas Kredītpunktu un kvalifikāciju ietvarstruktūra (<i>Scottish Credit and Qualifications Framework</i>)
SO	Starptautiskās operācijas
SPV	Saldus Profesionālā vidusskola
SSk	NBS Sakaru skola
QCF	Kvalifikāciju un kredītpunktu ietvarstruktūra Apvienotajā Karalistē (<i>Qualifications and Credit Framework</i>)
UCAK	Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža
VAMOIC	Valsts aizsardzības militāro objektu un iepirkumu centrs
VP	Valsts policija
VPK	Valsts policijas koledža
VRS	Valsts robežsardze
VRK	Valsts robežsardzes koledža
VS	NBS Valodu skola
VUGD	Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests
ZS	Zemessardze

2. Darba izpildes metodoloģija

Katra pētījuma ietvaros realizējamā uzdevuma izpildei tiks izmantota kombinēta metodoloģiskā pieeja, kas sastāv no trim galvenajām komponentēm (skat. nākamo attēlu).



Attēls Nr. 2. Projekta metodoloģijas komponentes

Pirmā komponente ietver konceptuālas jeb uz pētniecību un dokumentu (normatīvo aktu, politikas plānošanas dokumentu un citas dokumentācijas) analīzi orientētas pētījuma aktivitātes. Tā atbilst tehniskās specifikācijas uzdevumiem 3.1., 3.2., 3.3. un 3.4.

Otrā komponente ietver aktivitātes, kas saistītas ar interviju organizēšanu ar IeM, AizM un IeM sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm un NBS profesionālā dienesta karavīru izglītības īstenošanā iesaistīto izglītības iestāžu un to struktūrvienību amatpersonām. Interviju organizēšana plānota tehniskās specifikācijas uzdevumu 3.1., 3.2., 3.3. un 3.4. ietvaros.

Trešā komponente ietver aktivitātes, kas saistītas ar fokusgrupu diskusiju organizēšanu. Fokusgrupu diskusijas tika organizētas katra tehniskajā specifikācijā iekļautā uzdevuma ietvaros (TS: 3.1., 3.2., 3.3., 3.4. un 3.5.).

Pētījuma ietvaros organizētas divu veidu fokusgrupu diskusijas:

- ▶ EY pētījuma komandā iekļauto ekspertu diskusijas - katrā no pētījuma izpildes posmiem;
- ▶ EY pētījuma komandā iekļauto ekspertu un pieaicināto ekspertu (IeM, AizM, VK u.c. dalībnieki) diskusijas - rekomendāciju izstrādes posmā un citos posmos pēc nepieciešamības.

Pirmās, otrās un trešās pētījuma metodoloģijas komponentes (dokumentācijas analīze, intervijas un fokusgrupu diskusijas) aktivitātes veiktas jauktā secībā saskaņā ar katra pētījuma uzdevuma realizācijas plānu.

Detalizēta pētījuma metodoloģija aprakstīta pētījuma pirmajā ziņojumā „Ziņojums par tehniskās specifikācijas 3.1., 3.2., 3.3., 3.4. un 3.5. apakšpunkta izpildes metodoloģiju”.

3. Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm izglītības sistēmas raksturojums

Latvijas Republikas Iekšlietu ministrija (turpmāk - IeM) ir vadošā valsts pārvaldes iestāde iekšlietu nozarē, kas ietver noziedzības apkarošanas, sabiedriskās kārtības un drošības aizsardzības, personas tiesību un likumīgo interešu aizsardzības, valsts robežas drošības, ugunsdrošības, ugunsdzēsības, glābšanas, civilās aizsardzības, iedzīvotāju uzskaites un dokumentēšanas, kā arī migrācijas apakšnozares¹.

Saskaņā ar Ministru kabineta (turpmāk - MK) 29.04.2003. noteikumiem Nr.240 „Iekšlietu ministrijas nolikums” IeM ir atbildīga par nozares politikas īstenošanu ministrijas padotībā esošajās valsts pārvaldes iestādēs, tai skaitā, Valsts policijā (turpmāk - VP), Valsts robežsardzē (turpmāk - VRS) un Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienestā (turpmāk - VUGD).

IeM padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcijā 2010. - 2013. gadam² noteikts, ka kvalificēts un izglītots personāls ir viens no galvenajiem faktoriem, kas ļauj sasniegt augstāku IeM sistēmas iestāžu funkciju izpildes kvalitātes un profesionalitātes līmeni, kas, savukārt, tiešā veidā ir saistīts ar sabiedrības apmierinātību ar IeM un tās padotības iestāžu darbību.

3.1 Izglītības sistēmas kopējais raksturojums

IeM sistēmas iestāžu amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm (turpmāk - amatpersonas) dienesta pienākumu veikšana bieži saistīta ar komplicētu, specifisku zināšanu un prasmju pielietošanu, ko nosaka atsevišķs regulējums. Līdz ar to IeM sistēmas iestāžu amatpersonu izglītības sistēma lielā mērā ir nodalīta no kopējās valsts izglītības sistēmas. Izglītības īstenošanas sistēmu IeM izglītības jomā, līdztekus Izglītības likumam, Profesionālās izglītības likumam, Augstskolu likumam un saistītajiem Ministru kabineta noteikumiem, regulē specifiski iekšlietu nozares normatīvie akti.

IeM izglītības sistēmas modelis aptver visu izglītības ciklu, sākot no nepieciešamā personālsastāva plānošanas līdz pat īstenotās izglītības novērtēšanai, ietverot:

- ▶ IeM sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm mācību vajadzību noteikšanas procesus;
- ▶ IeM izglītības sistēmas plānošanas procesus;
- ▶ IeM sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm izglītības īstenošanas procesus un
- ▶ īstenotās izglītības rezultātu novērtēšanas procesus.

Lai nodrošinātu IeM padotības iestāžu amatpersonu profesionālo izglītību ir izveidotas trīs specializētas izglītības iestādes - Valsts policijas koledža (turpmāk - VPK), Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža (turpmāk - UCAK) un Valsts robežsardzes koledža (turpmāk - VRK). Visām trijām koledžām, kur tiek sagatavotas un izglītotas IeM sistēmas iestāžu amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm, ir valsts pārvaldes iestāžu statuss, un tās atrodas attiecīgo IeM sistēmas iestāžu pakļautībā.

¹ Iekšlietu ministrija, <http://www.iem.gov.lv/lat/ministrija/>

² Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010. - 2013. gadam

3.2 ES valstu pieredze

3.2.1 Apvienotā karaliste

Apvienotajā Karalistē iekšlietu ministrijas padotībā atrodas valsts policijas un robežsardzes dienesti, savukārt ugunsdzēsības un glābšanas dienests Apvienotajā Karalistē netiek pārvaldīts centralizēti (nacionālajā līmenī). Anglijā ugunsdzēsības un glābšanas dienests kopš 2006. gada atrodas Kopienas un vietējo pašvaldību departamenta (*Department for Communities and Local Government*) pārvaldībā, Skotijā – Tieslietu ministrijas pārvaldībā, Velsā – Velsas valdības pārvaldībā, bet Ziemeļīrijā – Ziemeļīrijas valdības pārvaldībā.

Neskatoties uz decentralizēto pārvaldi, izglītības sistēma visiem ugunsdzēsības un glābšanas dienestiem, kā arī valsts policijas un robežsardzes dienestiem tiek organizēta centralizēti. Taču decentralizētā ugunsdzēsības un glābšanas dienesta struktūra, kā arī valsts policijas struktūra Apvienotajā Karalistē apgrūtina vienotas nacionālās izglītības stratēģijas izveidi abos dienestos. Tā rezultātā pēdējo gadu laikā Apvienotajā Karalistē valsts policijas un ugunsdzēsības un glābšanas dienestu amatpersonu izglītības sistēma vēl joprojām ir diezgan fragmentēta, un sistēmā netiek nodrošināta pietiekama kontrole pār realizētajām mācību programmām un to ietekmi uz valsts policijas un ugunsdzēsības un glābšanas dienesta amatpersonu kompetences un prasmju līmeni.³

3.2.1.1 Izglītības prasības dažādu dienesta pakāpju iegūšanai

Izglītības prasības uzņemšanai dienestā

Šobrīd uzņemšanai Apvienotās Karalistes policijas dienestā, ugunsdzēsības un glābšanas dienestā, kā arī valsts robežsardzes dienestā (lielākajai daļai amatu) nav noteiktas formālas izglītības prasības. Kandidāta fiziskajām dotībām, raksturīpašībām un atlases testos uzrādītajiem rezultātiem atlases procesā tiek pievērsta daudz lielāka uzmanība nekā kandidāta formālās izglītības līmenim. Personām, kuras piesakās dienestam policijā, robežsardzē vai ugunsdzēsības un glābšanas dienestā, ir jāpiemīt specifiskām darbam šajos dienestos nepieciešamajām prasmēm un īpašībām, kas parasti atšķiras no tām zināšanām un prasmēm, ko var sniegt vispārējās izglītības programmas. Tāpēc, lai darbinieku atlases procesu padarītu objektīvāku, pretendenti tiek novērtēti nevis pēc viņu formālās izglītības kvalifikācijas, bet gan, realizējot daudzpusīgu atlases procesu. Līdz ar to personām ar dažādiem izglītības līmeņiem ir vienlīdzīgas iespējas uzsākt darbu kādā no šo dienestu struktūrvienībām. Izņēmums ir atsevišķi amati valsts robežsardzes sistēmas iestādēs, kur ir noteiktas izglītības prasības uzņemšanai dienestā (piemēram, pretendentiem uz robežsardzes virsnieka amatu ir jābūt vismaz 3. līmeņa profesionālajai kvalifikācijai).

Lai arī formālas izglītības prasības zemāka līmeņa dienesta pakāpju ieņemšanai netiek noteiktas, interesentiem ir pieejamas formālas izglītības programmas, kas pretendentiem palīdz sagatavoties darbam attiecīgajā dienestā. Piemēram, kandidātiem uz dienestu ugunsdzēsības un glābšanas dienestā ir pieejamas gan profesionālās izglītības programmas, gan arī augstākās izglītības programmas, kas bieži tiek īstenotas sadarbībā ar reģionālajiem ugunsdzēsības un glābšanas dienestiem. Taču šīs programmas parasti ir maksas programmas un netiek segtas no valsts budžeta līdzekļiem. Pēc šādu profesionālās vai augstākās izglītības mācību programmu pabeigšanas saņemtā kvalifikācija negarantē pretendenta pieņemšanu darbā attiecīgajā dienestā. Tomēr pirms dienesta uzsākšanas vai dienesta laikā iegūtā profesionālā kvalifikācija var veicināt darbinieka karjeras izaugsmi, t.sk. paātrinot paaugstināšanas procesu nākamajā dienesta pakāpē.

Dienestu darbinieku atlases procesa ietvaros, pretendentiem ir jāpilda dažādi zināšanu un fiziskās sagatavotības testi un pārbaudes. Papildus tam, ja pretendents veiksmīgi iztur visas pārbaudes un tiek uzņemts darbā, savas darba gaitas jaunie darbinieki sāk ar dažāda profila viņu ieņemamajiem amatiem atbilstošām mācību programmām. Pēc šo mācību programmu pabeigšanas amatpersonas saņem atbilstošu profesionālo kvalifikāciju, kas nepieciešama patstāvīga darba uzsākšanai dienestā.

³ Adding value? A review of the international literature on the role of higher education in police training and education, C. Paterson, Police Practice and Research, Vol.12, No.4, 2011

3.2.1.2 Izglītības procesa realizēšanas sistēma

Polīcija

Apvienotās Karalistes policijas dienesta amatpersonu izglītības sistēmā, līdzīgi kā valsts policijas sistēmā kopumā, šobrīd norisinās ievērojamas pārmaiņas. Viena no galvenajām problēmām, kas tiek risināta, ir saistīta ar to, ka policista darbs šobrīd formāli netiek uzskatīts par profesiju. Lai gan policijas profesijai ir definēts profesijas standarts, tai trūkst vairāku būtisku aspektu, kas parasti raksturīgi profesijām Apvienotajā Karalistē. Policijas sistēmā līdz 2012. gadam, kad tika nolemts uzsākt policijas profesionālās asociācijas izveidi (Policijas koledža, *College of Policing*), nebija ne savas profesionālās asociācijas, ne publiski pieejamas nacionālās policijas darbinieku reģistrācijas sistēmas un profesionālā ētikas koda.⁴

Visiem jaunajiem policijas darbiniekiem, uzsākot darbu Apvienotās Karalistes policijas struktūrvienībās, tiek noteikts divus gadus ilgs pārbaudes periods, kura laikā darbinieki iziet daudzpusīgu mācību programmu - Sākotnējo policijas mācību un attīstības programmu (*Initial Police Learning and Development Programme* jeb IPLDP). IPLDP Anglijā, Velsā un Ziemeļīrijā sastāv no četriem posmiem:

- ▶ **Pirmais posms: ievads.** Posma ietvaros jaunajiem darbiniekiem tiek sniegts ieskats policijas darbā, notiek mācības pirmās palīdzības sniegšanā, veselības un drošības mācībā, cilvēktiesībās, sabiedrības drošības stratēģijā, kā arī informācijas komunikāciju tehnoloģiju izmantošanā policijas darbā.
- ▶ **Otrais posms: uz sabiedrību vērsts darbs.** Posma ietvaros darbinieki tiek sagatavoti noziedzības un nekārtību novēršanā, kā arī sabiedriskā darba veikšanā un organizēšanā.
- ▶ **Trešais posms: patrulēšana pieredzējušu darbinieku uzraudzībā.** Posma ietvaros darbinieki pieredzējušu kolēģu uzraudzībā piedalās patrulēšanās, apgūst patrulēšanai nepieciešamās prasmes un iemaņas, piedalās dažādu incidentus risināšanā un novēršanā (simulācijas).
- ▶ **Ceturtais posms: patstāvīga patrulēšana.** Pēdējā mācību posma ietvaros tiek apvienota praktisku darba pienākumu pildīšana un tālmācība.

Izejot pilnu IPLDP mācību kursu, policijas darbinieks iegūst Diplomu policijas darbā (*Diploma in Policing*), kas atbilst Apvienotās Karalistes Kvalifikāciju un kredītpunktu ietvara (*Qualifications and Credit Framework*) 3. līmeņa profesionālajai kvalifikācijai. Pēc šīs kvalifikācijas saņemšanas darbinieks var uzsākt patstāvīgu darbu policijā.

Skotijā jauno policijas darbinieku pārbaudes periods ilgst 104 nedēļas. Pirmajās 64 nedēļās darbinieki tiek sagatavoti Skotijas Policijas koledžā (*Scottish Police College*). Šajā periodā tiek vērtēts jauno darbinieku akadēmiskais sniegums un sniegums operacionālajā vidē. Atlikušajās 40 nedēļās policisti piedalās praktiskajās mācībās, pildot darba pienākumus savās vienībās pieredzējušu kolēģu uzraudzībā.⁵

Nākamais posms policista izglītībā ir Sertifikāta par pirmā līmeņa policijas vadību (*Certificate in Police First Line Management*) iegūšana, kas ir augstākās izglītības sertifikāts un atbilst 4. līmeņa kvalifikācijai. Pēc sertifikāta iegūšanas policijas darbinieks var kandidēt uz seržanta amatu.

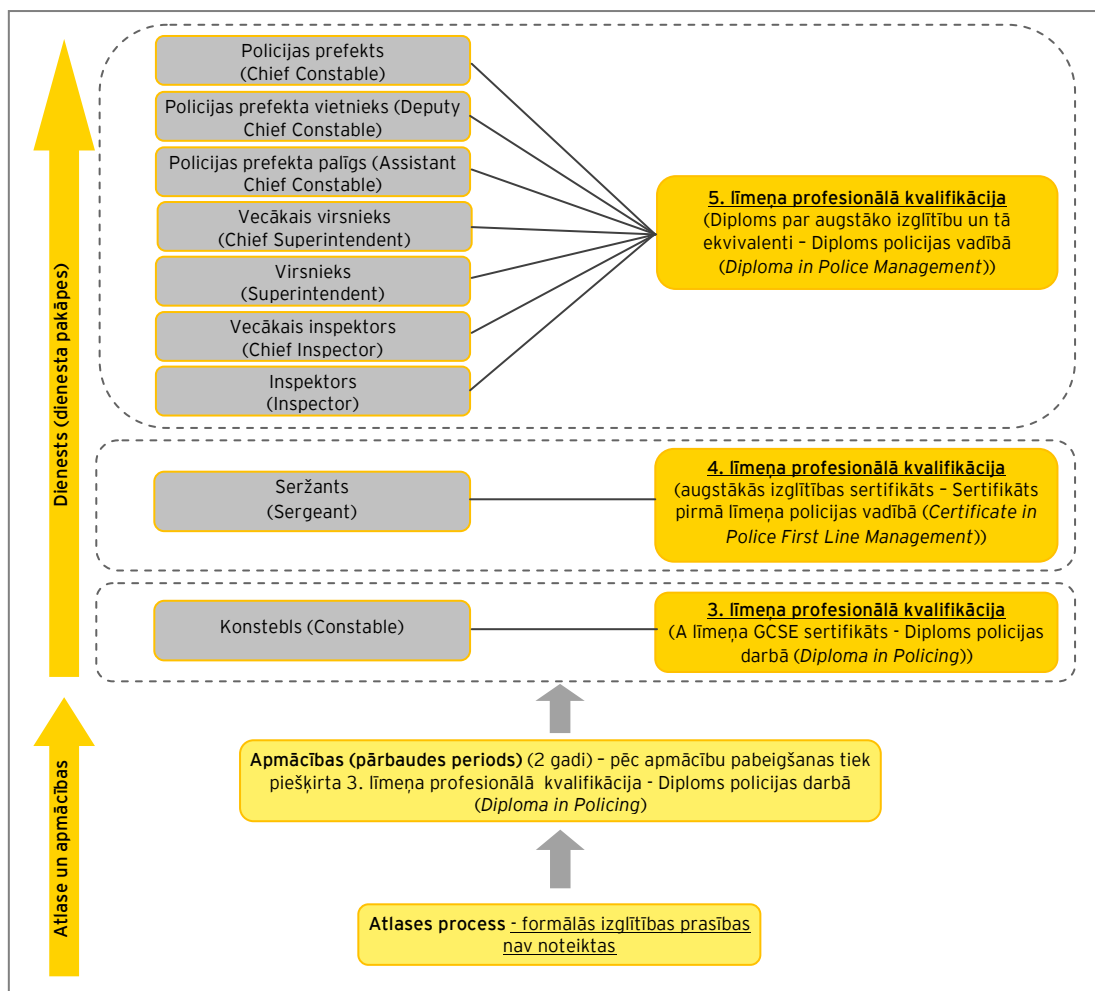
Visu nākamo policijas dienesta pakāpju iegūšanai (inspektors, vecākais inspektors, virsnieks, prefekts u.c.) ir nepieciešama 5. līmeņa kvalifikācija, proti, diploms par augstāko izglītību - Diploms policijas vadībā (*Diploma in Police Management*).⁶

Policijas dienesta kvalifikāciju struktūra apkopota nākamajā attēlā.

⁴ A 'new police studies' for a 'new professional police service': changes and challenges from a UK perspective, R. Heslop, D. White, 2011, <http://richardheslop.net/PDFs/Heslop%20and%20White%20New%20Police%20Studies%20Conf%20Paper.pdf>

⁵ Police officer training, the UK's official graduate careers website, http://www.prospects.ac.uk/police_officer_training.htm

⁶ Policing, Oxford, Cambridge and RSA Examinations Centre Handbook, <http://www.ocr.org.uk/images/80700-centre-handbook.pdf>



Attēls Nr. 3. Dažādām dienesta pakāpēm atbilstošās formālās izglītības prasības Apvienotās Karalistes policijas dienestā.

Šobrīd policijas amatpersonu mācības galvenokārt tiek uzsāktas jau pēc personas pievienošanās aktīvajam dienestam. Saskaņā ar pēdējo divu gadu laikā uzsāktajām reformām policijas dienesta amatpersonu izglītības jomā tuvākajā nākotnē policijas amatpersonu mācību sistēma varētu tikt pārorientēta, paredzot, ka lielāks uzsvars tiek likts uz mācību nodrošināšanu vēl pirms dienesta gaitu uzsākšanas. Tāpat plānots ieviest formālās kvalifikācijas prasības personām, kas vēlas pievienoties policijas dienestam. Plānots, ka nākotnē dienestam varēs pievienoties tikai tie kandidāti, kas ieguvuši kvalifikāciju *Foundation Degree* (viena no profesionālās augstākās izglītības kvalifikācijām Apvienotajā Karalistē), policijas jomā.⁷

Ugunsdzēsības un glābšanas dienests

Pēc pievienošanās dienestam visi jaunie ugunsdzēsēji un glābēji iziet 12 - 16 nedēļas ilgu sākotnējo mācību programmu savā dienesta vietā. Programmas ietvaros tiek apgūtas ugunsdzēsības pamatiemaņas, glābšanas tehnika, pirmā palīdzība u.c.. Mācības tiek organizētas katrā reģionālajā ugunsdzēsības un glābšanas dienestā, līdz ar to saturs un ilgums atkarībā no katra reģionālā dienesta var variēt.⁸ Pēc sākotnējo mācību noslēguma jaunie dienesti darbinieki var pievienoties izvēlētajai ugunsdzēsības un glābšanas stacijai uz pārbaudes laiku. Pārbaudes periods ilgst līdz diviem gadiem. Šajā laikā ugunsdzēsēji un glābēji turpina piedalīties dažādās formālās un

⁷ A 'new police studies' for a 'new professional police service': changes and challenges from a UK perspective, R. Heslop, D. White, 2011, <http://richardheslop.net/PDFs/Heslop%20and%20White%20New%20Police%20Studies%20Conf%20Paper.pdf>

⁸ Firefighter training, The UK's Official Graduate Careers Website, http://www.prospects.ac.uk/firefighter_training.htm

neformālās izglītības programmās un iegūst profesionālo kvalifikāciju sevis izvēlētajā specializācijā (visbiežāk 3. līmeņa profesionālo kvalifikāciju (NVQ Level 3).

Visā savas karjeras laikā ugunsdzēsēji un glābēji var papildināt savas zināšanas un prasmes plaša profila formālās un neformālās izglītības programmās, taču formālo un neformālo izglītības kvalifikāciju sistēma nav sasaistīta ar prasībām dažādu dienesta pakāpju ieņemšanai.

Apvienotās Karalistes ugunsdzēsības un glābšanas dienesti savu amatpersonu izglītošanai un profesionālajai pilnveidošanai izmanto Integrēto personālās attīstības sistēmu (*Integrated Personal Development System*), kas visā amatpersonas karjeras laikā ļauj novērtēt amatpersonas izglītības un profesionālās attīstības vajadzības atbilstoši noteiktajiem Nacionālajiem profesiju standartiem (*National Occupational Standards*) un izmaiņām, kas skārušas ugunsdzēsības un glābšanas jomu, kā arī atrast piemērotākās mācību un attīstības iespējas. Integrētajā personālās attīstības sistēmā katram ugunsdzēsības un glābšanas dienesta amatam ir izstrādāts savs karjeras attīstības shēmas paraugs ar karjeras attīstības moduļiem, vadoties pēc kura dienesti un pašas amatpersonas var plānot savu formālās un neformālās izglītības procesu.⁹

Karjeras attīstības moduļi ir izstrādāti šādiem ugunsdzēsības un glābšanas dienesta amatiem:

- ▶ ugunsdzēsējs (*Firefighter*);
- ▶ ugunsdzēsējs (dispečeru sastāvā) (*Firefighter, Control*);
- ▶ brigādes vadītājs (*Crew Manager*);
- ▶ brigādes vadītājs (dispečeru sastāvā) (*Crew Manager, Control*);
- ▶ uzraudzības vadītājs (*Watch Manager*);
- ▶ uzraudzības vadītājs (dispečeru sastāvā) (*Watch Manager, Control*);
- ▶ stacijas vadītājs (t.sk. dispečeru sastāvā) (*Station Manager*);
- ▶ grupas vadītājs (t.sk. dispečeru sastāvā) (*Group Manager*);
- ▶ iecirkņa vadītājs (*Area Manager*);
- ▶ nodaļas vadītājs (*Brigade Manager*).

Katram amatam atbilst 10 līdz 49 attīstības moduļi (visiem amatiem kopā ir izstrādāti 90 moduļi), no kuriem katrs raksturo kādu šim amatam nepieciešamo prasmi vai iemaņu (piemēram, negadījumu izmeklēšana, vadības prasmes, operatīvās tehnikas vadīšana un citi). Katra attīstības moduļa aprakstā ir norādīti tam atbilstošie profesiju standarti.

Valsts robežsardze

Visiem jaunajiem Apvienotās Karalistes Valsts robežsardzes darbiniekiem pēc darba uzsākšanas ir jāiziet 12 mēnešus ilgs pārbaudes laiks, kura ietvaros tiek pārbaudītas jauno darbinieku prasmes un zināšanas. Pastāvīgā darbā Valsts robežsardzē tiek uzņemti tikai tie darbinieki, kuru zināšanas un prasmes atbilst noteiktajiem standartiem. Veiksmīgi pabeidzot 12 mēnešus ilgo mācību un pārbaudes periodu, darbinieks saņem profesionālo kvalifikāciju.

Dienesta amatpersonām ir iespēja papildināt savas zināšanas un prasmes daudzveidīgās iekšējās (dienesta nodrošinātās) un ārējās mācību programmās – klātienesursos, tālmācībasursos, padomdošanas (*mentoring*) programmās, augstākas dienesta pakāpes amatpersonu „ēnošanas” programmās un citur.

Atšķirībā no valsts policijas Apvienotās Karalistes robežsardzes dienestam nav noteiktas konkrētas izglītības prasības dažādu dienesta pakāpju ieņemšanai. Katrai dienesta pakāpei nepieciešamās izglītības un kvalifikācijas prasības var tikt noteiktas individuāli atkarībā no katrai pozīcijai / amatam atbilstošajiem dienesta pienākumiem. Karjeras izaugsmes procesā lielāks uzsvars tiek likts uz personas prasmju un kompetenču kopumu un to atbilstību konkrētajai dienesta pakāpei nevis uz

⁹ Career Pathways, Skills for Justice, <http://www.skillsforjustice-cp.com/#>

iegūto formālās izglītības līmeni. Izglītības prasības var būt noteiktas netiešā veidā, proti, konkrēta amata ieņemšanai var būt noteiktas tādas prasmju un kompetenču prasības, kuru apgūšanai ir nepieciešams iziet noteiktu formālās vai neformālās izglītības programmu. Tā rezultātā, lai arī formālās izglītības prasības nav noteiktas, vadības (virsnieku) līmeņa dienesta pakāpēs (piemēram, *Executive Officer, Immigration Officer, Higher Executive Officer*) visbiežāk tiek uzņemtas personas ar augstāko izglītību.¹⁰

Izglītības iestādes

Polīcija

Lai gan vēsturiski policijas dienestu amatpersonas Apvienotajā Karalistē tika sagatavotas tikai specializētās izglītības iestādēs, pēdējo gadu laikā policijas specializācijas mācību programmas ir sākušas piedāvāt arī civilās izglītības iestādes.

Līdz 2005. gadam policijas dienesta personāls varēja apgūt sākotnējo policijas mācību programmu specializētos policijas mācību centros (*Police Training Centres*), kas atradās iekšlietu ministrijas pārvaldībā. 2005. gadā Apvienotās Karalistes iekšlietu ministrija pārstāja pārraudzīt un koordinēt policijas darbinieku sākotnējo mācību procesu, un reģionālajiem policijas dienestiem tika piešķirta lielāka brīvība sava personāla mācību plānošanā un organizēšanā. Lai nodrošinātu mācību procesa atbilstību noteiktajiem standartiem, tika izveidota četru posmu mācību programma - Sākotnējā policijas mācību un attīstības programma (*IPLDP*). Līdz ar jaunās programmas un kārtības ieviešanu policijas dienesti izglītības īstenošanas procesa ietvaros sāka ciešāk sadarboties ar civilās jomas izglītības iestādēm.

Šobrīd policijas specializācijas programmas tiek piedāvātas vairāk nekā 40 Apvienotās Karalistes universitātēs un koledžās. Tiek piedāvātas gan profesionālās izglītības un tālākizglītības mācību programmas (HND, HNC tālākizglītības kvalifikācijas), gan arī augstākās izglītības mācību programmas. Plānots, ka nākotnē lielākā daļa policijas amatpersonām paredzēto mācību programmu tiks nodrošināta, sadarbojoties ar civilās jomas tālākizglītības un augstākās izglītības mācību iestādēm.¹¹

Ugunsdzēsības un glābšanas dienests

Galvenās iestādes, kur tiek mācīti Apvienotās Karalistes ugunsdzēsības un glābšanas dienestu amatpersonas, ir Ugunsdzēsības dienesta koledžā Gloucesteršīrā, Anglijā (*Fire Services College*), un Ugunsdzēsības dienesta koledžā Edinburgā, Skotijā (*Scottish Fire Services College*). Abās izglītības iestādēs tiek nodrošinātas gan formālās izglītības mācību programmas, gan arī neformālās izglītības programmas.¹²

Valsts robežsardze

Apvienotajā Karalistē nav izglītības iestāžu, kas specializējas tieši Valsts robežsardzes dienesta amatpersonu sagatavošanā. Liela daļa neformālās izglītības programmu tiek apgūtas dienesta vietā (piemēram, lidostās, ostās utt.). Savukārt formālās izglītības programmas tiek nodrošinātas gan specializētās policijas darba jomas mācību iestādēs, gan arī civilajās izglītības iestādēs.

¹⁰ Careers, UK Border Agency, <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/aboutus/workingforus/careers>

¹¹ A 'new police studies' for a 'new professional police service': changes and challenges from a UK perspective, R. Heslop, D. White, 2011, <http://richardheslop.net/PDFs/Heslop%20and%20White%20New%20Police%20Studies%20Conf%20Paper.pdf>

¹² Fire Service College, <http://www.fireservicecollege.ac.uk/>

3.2.1.3 Izglītības procesa kvalitātes pārraudzības un kontroles sistēma

Izglītības īstenošanas un pārraudzības sistēmā iesaistītās institūcijas

Polīcija

Apvienotās Karalistes policijas sistēmā šobrīd norisinās būtiskas pārmaiņas, kas saistītas ar vairākiem izaicinājumiem, ar kuriem pēdējo gadu laikā bija jāaskaras valsts iekšējās drošības un noziedzības apkarošanas struktūrām. Kā galvenie izaicinājumi tiek minēta nepieciešamība pēc izmaksu samazinājuma iekšējās drošības sistēmā, kā arī pieaugošā komplicētība draudiem nacionālajai drošībai, sabiedrības drošībai un sabiedriskās kārtības uzturēšanai. Pēc atbildīgo amatpersonu sprieduma šo problēmu risināšana nebūtu iespējama ar līdz šim pastāvošo policijas struktūru, līdz ar to 2011. gada decembrī Apvienotās Karalistes Iekšlietu ministrija pieņēma lēmumu par policijas struktūras reorganizāciju.

2012. gadā Apvienotajā Karalistē tika uzsākts darbs pie jaunas struktūrvienības izveidošanas - Policijas darba koledžas (*The College of Policing*), kurai tiks piešķirtas pilnvaras realizēt izvirzītos policijas sistēmas darbinieku izglītības, profesionālās attīstības, prasmju un kvalifikācijas standartus un mērķus.

Policijas darbinieku izglītības jomā koledžas pienākums būs atbalstīt un veicināt policijas darbinieku izglītošanu un profesionālo attīstību, izstrādājot un uzturot nacionālo policijas darbinieku izglītības plānu un novērtēšanas un akreditācijas ietvarstruktūras; nodrošinot vadības un speciālistu mācības; akreditējot un nodrošinot kvalitatīvus mācību spēkus; attīstot nākotnes līderus un policijas darbinieku kompetenci, realizējot efektīvu talantu vadību. Tāpat jaunajai koledžai būs jāizstrādā nacionālie policijas darba profesionālie standarti.

Lai nodrošinātu kvalitatīvu policijas amatpersonu izglītības procesu un tā atbilstību noteiktajām prasībām, Policijas darba koledža atbalstīs un atsevišķos gadījumos arī pārraudzīs izglītības procesa īstenošanu lokālajās policijas vienībās. Plānots, ka ar laiku Policijas darba koledža pārraudzīs arvien lielāku daļu no policijas amatpersonu mācībām, īpašu uzmanību pievēršot mācību rezultātiem, lai nodrošinātu noteikto standartu izpildi.

Policijas darba koledža nostiprinās sadarbību starp policijas sistēmas institūcijām un citām saistītajām organizācijām, to skaitā augstākās izglītības iestādēm un privāto sektoru. Policijas koledžai būs nozīmīga loma policijas darbinieku izglītošanā un profesionālajā attīstībā, nodrošinot, ka tiem ir visas iemaņas un zināšanas, kas nepieciešamas, lai aizsargātu sabiedrību un cīnītos ar noziedzību.

Ugunsdzēsības un glābšanas dienests

Tā kā Apvienotajā Karalistē nav nacionālā ugunsdzēsības un glābšanas dienesta, nav izveidota arī centralizēta ugunsdzēsēju un glābēju izglītības un mācību procesa koordinēšanas institūcija. Katrā no Apvienotās Karalistes daļām - Anglijā, Ziemeļīrijā, Skotijā un Velsā, mācību process tiek organizēts un kontrolēts atsevišķi. Anglijā mācību procesu uzrauga un kopējās vadlīnijas mācību programmām izstrādā Kopienas vietējo pašvaldību departaments. Velsā mācību procesu uzrauga trīs vietējās ugunsdzēsības un glābšanas institūcijas (dienesti). Skotijā šobrīd ir astoņas ugunsdzēsības un glābšanas institūcijas, no kurām katra uzrauga un organizē mācību procesu sava dienesta ietvaros. Plānots, ka 2013. gadā Skotijā visi dienesti tiks apvienoti vienā centralizētā Skotijas Ugunsdzēsības un glābšanas dienestā. Savukārt Ziemeļīrijā par mācību procesa kontroli atbild Ziemeļīrijas Ugunsdzēsības un glābšanas dienests.

Valsts robežsardze

Apvienotās Karalistes Robežsardzes dienesta amatpersonu izglītības procesu organizē un koordinē pats robežsardzes dienests.

Mācību programmu akreditācijas sistēma

Visas formālās izglītības mācību programmas un tām atbilstošās kvalifikācijas, kas nepieciešamas policijas dienesta pakāpju iegūšanai, ir akreditētas atbilstoši Apvienotās Karalistes Kvalifikāciju un kredītpunktu ietvaram (*Qualifications and Credit Framework*) un atbilst šī ietvara 3., 4. un 5. kvalifikācijas līmenim.

Augstākās izglītības kvalifikācijas policijas sistēmā Apvienotajā Karalistē tika ieviestas salīdzinoši nesen. Tāpēc augstskolās piedāvāto mācību programmu saturs un formāts nav standartizēts, un lielā mērā tas tiek veidots pēc augstskolu pašu ieskatiem, tām sadarbojoties un konsultējoties ar individuālajiem valsts policijas dienestiem. Tomēr mācību programmu saturam ir jābūt saskaņotam ar Apvienotās Karalistes Nacionālajiem profesionālajiem standartiem (*National occupational Standards*).¹³

Arī valsts robežsardzes un ugunsdzēsības un glābšanas dienestu amatpersonu mācību programmu saturs ir balstīts uz Nacionālajiem profesiju standartiem. Policijas, ugunsdzēsības un glābšanas dienesta un robežsardzes iestāžu amatu profesiju standartus tāpat kā militāro profesiju standartus izstrādā Tieslietu nozares kvalifikāciju padome (*Skills for Justice*).

Policijas, robežsardzes un ugunsdzēsības un glābšanas jomas mācību programmu uzbūvi un saturu apstiprina Kvalifikāciju un eksaminēšanas regulēšanas padome (*Office of Qualifications and Examinations Regulation (Ofqual)*). Savukārt mācību programmu un tām atbilstošo kvalifikāciju atzīšanas procesu īsteno Oksfordas, Kembridžas un RSA eksaminēšanas institūcija (*Oxford, Cambridge and RSA Examinations*). Ofqual akreditē Oksfordas, Kembridžas un RSA eksaminēšanas institūcijas atzītās kvalifikācijas.¹⁴

3.2.1.4 Izglītības procesa finansēšanas sistēma

Visas izglītības programmas, kur tiek sagatavotas policijas, valsts robežsardzes un ugunsdzēsības un glābšanas dienestu amatpersonas, tiek finansētas no valsts budžeta. Policijas un valsts robežsardzes dienestu amatpersonu izglītība un profesionālās kvalifikācijas pilnveide tiek finansēta no iekšlietu ministrijas budžeta līdzekļiem un citu atbildīgo valsts iestāžu līdzekļiem, savukārt ugunsdzēsības un glābšanas dienesta amatpersonu izglītība – no Anglijas, Velsas, Skotijas un Ziemeļīrijas atbildīgo iestāžu budžeta.

Valsts policija

Apvienotajā Karalistē valsts policijas dienesta darbība tiek finansēta no trim galvenajiem avotiem:

- ▶ Apvienotās Karalistes Iekšlietu ministrijas budžeta;
- ▶ Kopienų un vietējo pašvaldību departamenta budžeta (Anglijā) vai Velsas Asamblejas Valdības budžeta (Velsā), un Skotijas un Ziemeļīrijas atbildīgo iestāžu budžeta Skotijā un Ziemeļīrijā;
- ▶ vietējo pašvaldību nodokļu ieņēmumiem (pašvaldību nodokļa policijas servisa komponentes).

Papildus tam policijas dienests gūst ienākumus arī par maksas pakalpojumu sniegšanu (policijas darbs komerciālu pasākumu ietvaros) un investīciju darījumiem.¹⁵

Amatpersonu izglītības vajadzībām nepieciešamā budžeta plānošana Apvienotajā Karalistē pārsvarā tiek veikta reģionālo valsts policijas pārvalžu ietvaros. Finansējuma apjoms, kas reģionālajām valsts policijas nodaļām tiek piešķirts no iekšlietu ministrijas, ir atkarīgs no katra reģiona specifiskajām vajadzībām. Šīs vajadzības nosaka un apstiprina iekšlietu ministrija, iekļaujot tās savā stratēģijā. Līdz ar to katrai reģionālajai nodaļai tiek piešķirts tāds finansējuma apjoms, kas nepieciešams, lai nodaļa spētu īstenot stratēģijā noteiktos uzdevumus. Finansējumu amatpersonu izglītībai katras policijas dienesta reģionālās nodaļas ietvaros tiek plānots un piešķirts centralizēti (visa reģiona ietvaros), pamatojoties uz amatpersonu noteiktajām mācību vajadzībām un kopējo pieejamo finansējumu.

¹³ A 'new police studies' for a 'new professional police service': changes and challenges from a UK perspective, R. Heslop, D. White, 2011, <http://richardheslop.net/PDFs/Heslop%20and%20White%20New%20Police%20Studies%20Conf%20Paper.pdf>

¹⁴ Policing, Oxford, Cambridge and RSA Examinations Centre Handbook, <http://www.ocr.org.uk/images/80700-centre-handbook.pdf>

¹⁵ Police Finance, <http://www.homeoffice.gov.uk/police/police-finance/>

Katru gadu reģionālo policijas nodaļu centrālās pārvaldes mācību nodaļas (*Training Services*) sadarbībā ar visām reģionā ietilpstošajām policijas struktūrvienībām (*Force Directorates*) apkopo amatpersonu mācību vajadzības, sakārto tās prioritārā secībā un izveido mācību plānu nākamajam gadam (*Force Training Plan*). Finansējums struktūrvienību amatpersonu iekšējām mācībām tiek piešķirts katrai struktūrvienībai, savukārt finansējums mācību programmām, kas tiek īstenotas ārpus dienesta (dažādās izglītības iestādēs), tiek piešķirts centralizēti - no katras reģionālās policijas nodaļas centrālās pārvaldes. Centrālā pārvalde apkopo, plāno un veic pasūtījumus izglītības iestādēm par nepieciešamajām mācību programmām, slēdz līgumus ar izglītības iestādēm un piešķir tām finansējumu.¹⁶

Proporcionālais sadalījums starp dienesta ietvaros realizētajām amatpersonu mācību programmām un dažādās izglītības iestādēs realizētajām mācību programmām dažādos Apvienotās Karalistes reģionos var būt ļoti atšķirīgs. Piemēram, Ziemeļīrijā, kur lielākā daļa amatpersonu mācību programmu tiek nodrošināta specializētās un civilajās izglītības iestādēs, 2011./2012. mācību gadā kopējais valsts policijas amatpersonu izglītības budžets bija GBP 20,2 miljoni, no kuriem aptuveni GBP 17,0 miljoni tika piešķirti izglītības iestādēm (ieskaitot līdzekļus amatpersonu atalgojumam mācību laikā, izglītības iestāžu pasniedzēju atalgojumam, administratīvo izmaksu segšanai un citu mācību programmu nodrošināšanas izmaksu segšanai).¹⁷

Lielākā daļa izglītības iestāžu, kur tiek sagatavoti policisti, robežsargi un ugunsdzēsēji un glābēji attiecīgajiem valsts dienestiem, paralēli piedāvā arī maksas mācību vietas un programmas. Piemēram, Apvienotās Karalistes Ugunsdzēsības dienesta koledža, kurai ir privātās izglītības iestādes statuss, piedāvā mācības arī dažādiem privātajiem uzņēmumiem, valsts un nevalstiskām organizācijām, kas vēlas mācīt savus darbiniekus ugunsdzēsības un glābšanas jomas pamatos. Līdz ar to šo izglītības iestāžu ienākumi sastāv gan no valsts dienestu piešķirtā finansējuma, gan arī no ienākumiem par maksas pakalpojumu sniegšanu.¹⁸

3.2.1.5 Izglītības sistēmas integrēta kopējā valsts izglītības sistēmā un sasaiste ar Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūru

Valsts policijas, ugunsdzēsības un glābšanas dienestu un valsts robežsardzes dienesta amatpersonām par formālās izglītības programmu apgūšanu Apvienotajā Karalistē tiek piešķirta profesionālās vai augstākās izglītības kvalifikācija, kas atbilst nacionālajām kvalifikāciju ietvarstruktūrām. Profesionālā kvalifikācija var tikt piešķirta arī par atsevišķu neformālās izglītības programmu apgūšanu, bet šādos gadījumos kvalifikācija parasti tiek piešķirta nevis pēc viena individuāla mācību kursa pabeigšanas, bet gan pēc vairāku kursu pabeigšanas, kuri kopā nodrošina profesionālajai kvalifikācijai līdzvērtīgu kvalifikācijas līmeni. Izglītības iestādes savu mācību programmu aprakstos parasti norāda, vai katra konkrētā mācību programma kvalificējas kā programma profesionālās kvalifikācijas iegūšanai.

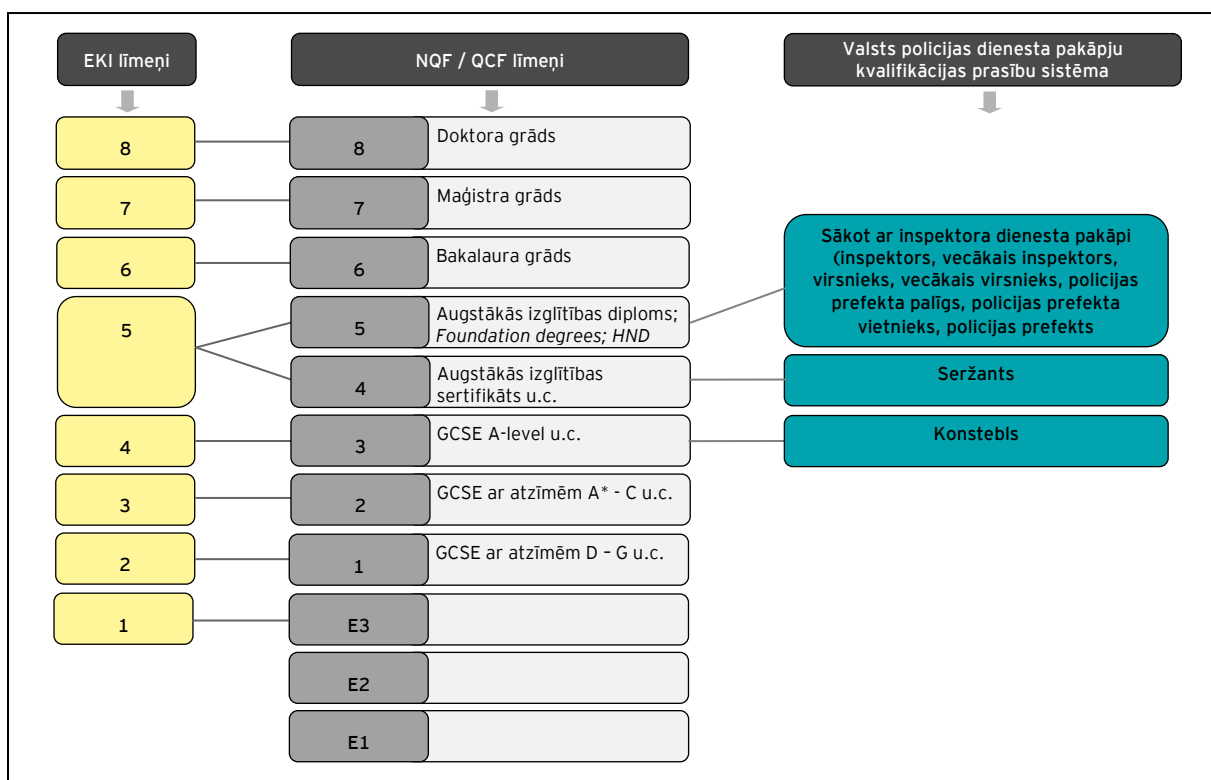
Līdz ar to Apvienotās Karalistes policijas, robežsardzes un ugunsdzēsības un glābšanas dienestu izglītības sistēma lielā mērā ir integrēta valsts kopējā izglītības sistēmā un ir pielīdzināma arī EKI.

Ar nacionālajām kvalifikāciju ietvarstruktūrām (NQF un QCF) ir sasaistīta arī Apvienotās Karalistes Valsts policijas dienesta izglītības prasību sistēma dažādu dienesta pakāpju ieņemšanai. Valsts policijas dienesta ietvaros dienesta pakāpju struktūra ir sadalīta trijās grupās, un katrai grupai ir noteikta obligātās izglītības līmenis - 3., 4. vai 5. līmeņa kvalifikācija, kas atbilst 4. vai 5. līmeņa kvalifikācijai EKI struktūrā (skat. nākamo attēlu). Valsts robežsardzes un ugunsdzēsības un glābšanas dienestos šāda izglītības prasību sistēma nav noteikta.

¹⁶ Training Budget Procedure, North Yorkshire Police

¹⁷ Freedom of Information Request. Police Training Costs, Police Service of Northern Ireland, http://www.psnl.police.uk/training_costs_police_officers.pdf

¹⁸ Training: Business and Industry, Fire Service College, <http://www.fireservicecollege.ac.uk/training/business--industry.aspx>



Attēls Nr. 4. Apvienotās Karalistes Valsts policijas dienesta pakāpju kvalifikācijas prasību sistēmas atbilstība Apvienotās Karalistes kvalifikāciju struktūrai (NQF / QCF) un Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūrai (EKI).

3.2.2 Igaunija

Igaunijā Iekšlietu ministrijas pārvaldībā atrodas gan valsts policijas, gan robežsardzes, gan arī ugunsdzēsības un glābšanas dienests.

3.2.2.1 Izglītības prasības dažādu dienesta pakāpju iegūšanai

Pirmajos gados pēc valsts neatkarības atgūšanas Igaunijā straujo pārmaiņu dēļ dažādos iekšlietu sistēmas valsts dienestos darbu uzsāka personas, kurām nebija darbam piemērotas kvalifikācijas. Arī turpmākajos gados lielai daļai šo darbinieku netika nodrošinātas profesionālas mācības, kas atstāja negatīvas sekas uz darbinieku profesionālo pilnveidi. Tā rezultātā šobrīd Igaunijas iekšlietu sistēmas iestāžu amatpersonu izglītības sistēmai jānodrošina ne tikai jauno speciālistu sagatavošanu, bet arī tālākizglītību pieredzējušajiem dienesta darbiniekiem, piedāvājot dažādas profesionālās augstākās izglītības tālmācību programmas.²⁵

Policija un valsts robežsardze

2010. gada sākumā Igaunijā policijas un robežsardzes dienesti tika apvienoti vienā organizācijā - Policijas un robežsardzes dienestā, kas atrodas Igaunijas Policijas un robežsardzes pārvaldes pārraudzībā (*Politsei- ja Piirivalveamet*). 2009. gadā tika apstiprināti jauni noteikumi, kas nosaka izglītības prasības uzņemšanai apvienotajā policijas un valsts robežsardzes dienestā un dažādu dienesta pakāpju ieņemšanai. Policijas un robežsardzes amatpersonām ir noteiktas vienādas izglītības prasības. Saskaņā ar noteikumiem policijā un robežsardzē var tikt uzņemtas personas, kurām ir pabeigta vismaz vispārējā vidējā izglītība un profesionālā vidējā izglītība policijas vai robežsardzes specializācijā vai arī profesionālā augstākā izglītība policista vai robežsarga specializācijā. Izglītības prasības dažādu dienesta pakāpju ieņemšanai parasti ir kombinētas ar prasībām izdienas laikam kādā konkrētā dienesta pakāpē.

Augstākā izglītība parasti nepieciešama dienesta pakāpēm, sākot ar vecāko komisāru. Tomēr prasības izglītībai var atšķirties ne tikai atkarībā no dienesta pakāpes, bet arī atkarībā no katra

konkrētā amata Policijas un valsts robežsardzes dienestā. Piemēram, Policijas un robežsardzes pārvaldes policijas dienesta vadītājiem vai citām vadības līmeņa pozīcijās Policijas un robežsardzes pārvaldē ir nepieciešams bakalaura grāds. Maģistra grāds (vai cita līdzvērtīga kvalifikācija) ir nepieciešams:

- ▶ Policijas un robežsardzes pārvaldes izpilddirektoram;
- ▶ Igaunijas Drošības policijas izpilddirektoram;
- ▶ Policijas un robežsardzes pārvaldes un Drošības policijas izpilddirektora vietniekam;
- ▶ Policijas un robežsardzes pārvaldes un Drošības policijas prefektam.¹⁹

Mācību vajadzības robežsardzes jomā nodarbinātajām amatpersonām tiek noteiktas arī, pamatojoties uz policijas un robežsardzes amatpersonu profesijām noteiktajiem profesiju standartiem. Robežsardzes darba jomā Igaunijā ir noteikti šādi profesiju standarti:

- ▶ robežsargs I (*Piirivalveametnik I*) - 2. profesionālās kvalifikācijas līmenis;
- ▶ robežsargs II (*Piirivalveametnik II*) - 4. profesionālās kvalifikācijas līmenis;
- ▶ robežsargs III (*Piirivalveametnik III*) - 5. profesionālās kvalifikācijas līmenis;
- ▶ robežsargs IV (*Piirivalveametnik IV*) - 6. profesionālās kvalifikācijas līmenis;
- ▶ robežsargs V (*Piirivalveametnik V*) - 7. profesionālās kvalifikācijas līmenis.

Policijas darba jomā Igaunijā šobrīd nav noteikti profesiju standarti. Līdz 2010. gadam policijas darba jomā bija noteikti trīs profesiju standarti (pirmā, otrā un trešā līmeņa policijas virsnieks sabiedriskās kārtības jomā (Korrakaitse politseiametnik I, II, III)), bet kopš to darbības termiņa beigām jauni standarti pagaidām nav izveidoti.²⁰

Ugunsdzēsības un glābšanas dienests

Ugunsdzēsības un glābšanas dienests Igaunijā atrodas Igaunijas Glābšanas dienesta padomes (*Päästeasutus*) pārvaldībā, kas savukārt atrodas Igaunijas Iekšlietu ministrijas pārraudzībā.

Izglītības prasības Ugunsdzēsības un glābšanas dienesta amatpersonām noteiktas Igaunijas normatīvajā regulējumā - Igaunijas Glābšanas dienesta likumā²¹ un Noteikumos par ugunsdzēsības un glābšanas dienesta amatpersonu kvalifikāciju, tai skaitā izglītības līmeni un fizisko sagatavotību²². Kā minimālā izglītības prasība Ugunsdzēsības un glābšanas dienesta amatpersonām ir noteikta pamatskolas izglītība. Taču, lai uzsāktu darbu dienestā, papildus pamatskolas izglītībai kandidātam nepieciešams iegūt arī profesionālās vidējās izglītības kvalifikāciju ugunsdzēsības un glābšanas jomā vai arī jāpabeidz citu Ugunsdzēsības un glābšanas dienesta atzītu ugunsdzēsēju vai glābēju mācību programmu.

Augstākas izglītības prasības tiek noteiktas ugunsdzēsības un glābšanas dienestu augstākā līmeņa personālam. Augstākā izglītība ir obligāta, piemēram šādām amatpersonām:

- ▶ ugunsdzēsības un glābšanas dienesta nodaļu un ugunsdzēsēju un glābēju brigāžu vadītājiem (glābšanas jomā vai ugunsdzēsības jomā);
- ▶ nacionālās ugunsdrošības politikas plānošanas amatpersonām (nepieciešama augstākā izglītība glābšanas jomā vai ugunsdzēsības jomā);
- ▶ ugunsdzēsības un glābšanas dienesta avārijas dienesta amatpersonām (nepieciešama augstākā izglītība medicīnas jomā, glābšanas jomā vai ugunsdzēsības jomā).

¹⁹ Politseiametniku ning Politsei- ja Piirivalveameti kõrgema ametniku kutseobivusnõuded, sh haridusnõuded ning nende kontrollimise tingimused ja kord, 01.01.2010, <https://www.riigiteataja.ee/akt/13245658>

²⁰ Police service, Professional Standards, Estonian Qualifications Authority, <http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/valdkond/10450623>

²¹ Igaunijas Glābšanas dienesta likums, <https://www.riigiteataja.ee/akt/13325132>

²² Tuletõrje- ja päästetõõtajate atesteerimise põhinõuded, sealhulgas hariduse ja füüsilise ettevalmistuse nõuded, 06.01.2002, <https://www.riigiteataja.ee/akt/163282>

Mācību vajadzības tiek noteiktas un plānotas arī, pamatojoties uz ugunsdzēsības un glābšanas jomā noteiktajiem standartiem:

- ▶ ugunsdzēsējs inspektors III (*Päästeinspektor III*) - nav piešķirts profesionālās kvalifikācijas līmenis saskaņā ar Igaunijas prof. kvalifikāciju ietvarstruktūru;
- ▶ ugunsdzēsējs inspektors IV (*Päästeinspektor IV*) - nav piešķirts profesionālās kvalifikācijas līmenis saskaņā ar Igaunijas prof. kvalifikāciju ietvarstruktūru;
- ▶ dispečers II, III (*Päästekorraldaja II, III*) - nav piešķirts profesionālās kvalifikācijas līmenis saskaņā ar Igaunijas prof. kvalifikāciju ietvarstruktūru;
- ▶ ugunsdzēsējs instruktors III (*Sub fire officer III*), (*Päästespetsialist III*) - nav piešķirts profesionālās kvalifikācijas līmenis saskaņā ar Igaunijas prof. kvalifikāciju ietvarstruktūru;
- ▶ ugunsdzēsējs-glābējs I, II (*Päästja I, II*) - 1. (ugunsdzēsējs-glābējs I) vai 2. (ugunsdzēsējs-glābējs II) profesionālās kvalifikācijas līmenis;
- ▶ glābējs (*Vetelpäästja*) - 3. profesionālās kvalifikācijas līmenis;
- ▶ ugunsdrošības speciālists (*Tuleohutusetsialist*) - 5. profesionālās kvalifikācijas līmenis;
- ▶ ugunsdrošības eksperts (*Tuleohutusekspert*) - 6. profesionālās kvalifikācijas līmenis.

Tā kā Igaunijas Ugunsdzēsības un glābšanas dienesta pienākumos ietilpst arī sprādzienbīstamu priekšmetu (sprāgstošās munīcijas un citu sprādzienbīstamu priekšmetu) iznīcināšana, uz dienesta amatpersonām atsevišķos gadījumos var būt attiecināmi arī šādi profesiju standarti:

- ▶ sprāgstošās munīcijas iznīcināšanas tehniķis EOD1 (*Demineerija EOD1*) - 4. profesionālās kvalifikācijas līmenis;
- ▶ sprāgstošās munīcijas iznīcināšanas tehniķis EOD2 (*Demineerija EOD2*) - 4. profesionālās kvalifikācijas līmenis;
- ▶ sprāgstošās munīcijas iznīcināšanas tehniķis EOD3 (*Demineerija EOD3*) - 5. profesionālās kvalifikācijas līmenis;
- ▶ sapieris EOD4 (*Pommitehnik EOD4*) - 5. profesionālās kvalifikācijas līmenis;
- ▶ sprāgstošās munīcijas iznīcināšanas instruktors EOD (*Demineerimisinstruktor*) - 6. profesionālās kvalifikācijas līmenis;

3.2.2.2 Izglītības procesa realizēšanas sistēma

Policija un valsts robežsardze

Valsts policijas un Valsts robežsardzes dienestu apvienošana 2010. gadā Igaunijā radīja izmaiņas arī policijas un robežsardzes dienestu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm izglītības sistēmā. Igaunijas Drošības zinātņu akadēmijā, kas ir galvenā augstākās izglītības iestāde, kur tiek sagatavotas amatpersonas dienestam policijā un valsts robežsardzē, Policijas koledža un Robežsardzes koledža tika apvienotas vienā mācību iestādē - Policijas un valsts robežsardzes koledžā.

Policijas un robežsardzes dienesta amatpersonām tiek nodrošināts triju posmu izglītības modelis:

- ▶ 1. posms - profesionālā izglītība (arodizglītība).
- ▶ 2. posms - profesionālā augstākā izglītība. Mācības ilgst 3 gadus (pilna laika klātienes programmā). Amatpersonas, kas jau dienē Policijas un robežsardzes dienestā, var iegūt profesionālās augstākās izglītības kvalifikāciju, apmeklējot neklātienes mācību programmu.
- ▶ 3. posms - maģistrantūra.

Ugunsdzēsības un glābšanas dienests

Reģionālie ugunsdzēsības un glābšanas dienesti Igaunijā atrodas Igaunijas Glābšanas padomes pārvaldībā (Igaunijas Iekšlietu ministrijas pakļautības iestāde), kas atbild arī par ugunsdzēsības un

glābšanas dienesta amatpersonu formālās un neformālās izglītības plānošanu, organizēšanu (sadarbībā ar Igaunijas Ugunsdzēsības un glābšanas dienestu), kā arī galveno izglītības programmu vadlīniju izstrādi²³

Visas ugunsdzēsības un glābšanas dienesta amatpersonu formālās un neformālās izglītības programmas pirms to realizēšanas tiek apstiprinātas ar Igaunijas Glābšanas padomes vadības pavēli. Glābšanas padome katru gadu sagatavo gada mācību plānu.

Ugunsdzēsēji un glābēji var apgūt divu veidu formālās izglītības programmas:

- ▶ profesionālā vidējā izglītība (viena gada programma);
- ▶ profesionālā augstākā izglītība (četrus gadu programma).²⁴

Neformālās izglītības programmas norisinās visa gada garumā un tiek organizētas gan individuālo vienību ietvaros, gan arī kopīgi vairākām reģionālajām ugunsdzēsēju un glābēju vienībām.

Izglītības iestādes

Igaunijas Drošības zinātņu akadēmija

Galvenā mācību iestāde, kur tiek sagatavotas iekšlietu sistēmas iestāžu amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm ir Igaunijas Drošības zinātņu akadēmija. Akadēmija sastāv no četrām atsevišķām koledžām: Glābšanas darbu koledžas, Finanšu koledžas, Tieslietu koledžas un Policijas un Valsts robežsardzes koledžas.

2011. gadā akadēmijā dažādas mācību programmas apguva vairāk nekā 1 000 kadetu, t.sk. 80 studenti apguva maģistra programmu „Iekšējā drošība”, vairāk nekā 600 studentu mācījās augstākā līmeņa izglītības programmās un 300 studentu mācījās profesionālās izglītības programmās.²⁵

Ugunsdzēsības un glābšanas jomā akadēmija piedāvā apgūt:

1. Profesionālo vidējo izglītību ugunsdzēsēja vai glābēja specialitātē – 1 gada programma, kas tiek realizēta Igaunijas Drošības zinātņu akadēmijas pārvaldībā esošajā Igaunijas Glābēju skolā Väike-Maarja; sagatavo ugunsdzēsējus / glābējus un ugunsdzēsējus-speciālistus / glābējus-speciālistus;
2. Profesionālās augstākās izglītības mācību programmu ugunsdzēsēja vai glābēja specialitātē – 4 gadu programma; pieejama gan klātienē, gan neklātienē nodaļā; sagatavo speciālistus ugunsdzēsības un glābšanas jomā; mācību laikā studenti iegūst zināšanas glābšanas darbu vadībā, krīzes situāciju vadībā, ugunsdrošības uzturēšanā un ugunsgrēku novēršanā; liels uzsvars studiju laikā tiek likts uz inženierzinātņu mācību priekšmetu apgūšanu.²⁶

Lai iestātos Väike-Maarja Glābēju skolā kā obligāta prasība ir noteikta vismaz trīs gadu darba pieredze glābšanas dienestā. Skolas audzēkņi iziet obligāto praksi reģionālajos glābšanas dienesta centros. Skolā tiek īstenotas arī daudzveidīgas neformālās izglītības mācību programmas.

Katru gadu aptuveni 10% no kopējā Igaunijas Drošības zinātņu akadēmijas studentu un mācībspēku skaita tiek iesaistīti dažādās starptautiskās mobilitātes programmās. Akadēmijas pasniedzēji var pieteikties mobilitātes programmām divas reizes gadā. Visbiežāk izmantotās mobilitātes programmas ir *Erasmus*, *Leonardo da Vinci*, Eiropas policijas akadēmijas (CEPOL) apmaiņas programma policijas amatpersonām un Eiropas Aģentūras operatīvās sadarbības vadībai pie ES dalībvalstu ārējām robežām (FRONTEX) apmaiņas programma valsts robežsardzes amatpersonām.

²³ Organization of Estonian Rescue Services, <http://www.rescue.ee/23488>

²⁴ The Rescue College of the Academy of Security Sciences, Academy of Security Sciences, <http://www.sisekaitse.ee/index.php?id=14071>

²⁵ Development Plan 2015 of the Academy of Security Sciences, http://www.sisekaitse.ee/public/Valissuhted/arengukava_CK_1.pdf

²⁶ The Rescue College of the Academy of Security Sciences, Academy of Security Sciences, <http://www.sisekaitse.ee/index.php?id=14071>

Lai veicinātu aktīvāku akadēmijas personāla iesaisti mobilitātes programmās, personālam tiek nodrošināti svešvalodu mācību kursi (ar uzsvaru uz angļu valodas apgūšanu).²⁷

3.2.2.3 Izglītības procesa kvalitātes pārraudzības un kontroles sistēma

Mācību programmu akreditācijas sistēma

Visas Igaunijas Drošības zinātņu akadēmijas mācību programmas (gan profesionālās izglītības, gan arī augstākās izglītības programmas) ir akreditētas. Mācību programmu akreditāciju veic Igaunijas Augstākās izglītības kvalitātes aģentūra (*Estonian Higher Education Quality Agency*).

Papildus izglītības programmu akreditācijai Drošības zinātņu akadēmija 2012. gadā saņēma arī starptautiski atzītu izglītības iestādes akreditāciju. Akadēmijas akreditācijas procesā piedalījās eksperti no Austrālijas, Somijas, Beļģijas un Igaunijas. Igaunijā visām augstākās izglītības mācību iestādēm ir jāiziet izglītības iestāžu akreditācijas process ne retāk kā reizi septiņos gados.²⁸

Atgriezeniskā saite no iekšlietu sistēmas institūcijām

Viens no būtiskākajiem iekšlietu sistēmas iestāžu amatpersonu izglītības kvalitātes kontroles mehānismiem ir ciešā sadarbība ar nozares darba devējiem (attiecīgajiem dienestiem). Mācību programmas visās Igaunijas Drošības zinātņu akadēmijas koledžās tiek izstrādātas un atjaunotas sadarbībā ar darba devējiem. Darba devēji nodrošina studentiem prakses vietas, kā arī sniedz atgriezenisko saiti, novērtējot praktikantu zināšanu un prasmju līmeni. Pēdējo gadu laikā veikto darba devēju aptauju rezultāti liecina, ka Igaunijas iekšējās drošības dienesti ir apmierināti ar akadēmijas absolventu sagatavotības līmeni.

Papildus darba devēju aptaujām, aptaujas reizi gadā tiek veiktas arī akadēmijas esošo studentu un absolventu vidū, lai noskaidrotu, cik apmierināti absolventi ir ar iegūtās izglītības kvalitāti. Gan absolventu, gan arī darba devēju aptaujas tiek pildītas elektroniskā veidā. Visu aptauju rezultāti ir pieejami akadēmijas mājas lapā.²⁹

3.2.2.4 Izglītības procesa finansēšanas sistēma

Policija un valsts robežsardze

Gandrīz visas Igaunijas Policijas un robežsardzes dienesta amatpersonu formālās un neformālās izglītības mācību programmas tiek finansētas no valsts budžeta līdzekļiem (izņemot atsevišķas akadēmiskās augstākās izglītības programmas). Finansējuma plānošanas un piešķiršanas procesā Policijas un robežsardzes dienesta patstāvīgi organizēti un īstenotie izglītības pasākumi tiek nodalīti no tām izglītības programmām, kas tiek īstenotas Igaunijas Drošības zinātņu akadēmijā un citās izglītības iestādēs. Izglītības īstenošanai nepieciešamā finansējuma plānošanā un piešķiršanā ir iesaistītas šādas institūcijas:

- ▶ Igaunijas Iekšlietu ministrija un Igaunijas Finanšu ministrija;
- ▶ Igaunijas Drošības zinātņu akadēmija un citas izglītības iestādes;
- ▶ Igaunijas Policijas un robežsardzes dienesta un Igaunijas Ugunsdzēsības un glābšanas dienesta vadība.

Igaunijas Drošības zinātņu akadēmija, kur tiek īstenota lielākā daļa policijas un robežsardzes dienesta amatpersonām paredzēto formālās izglītības programmu, pilnā apmērā tiek finansēta no valsts budžeta līdzekļiem, kuri koledžai tiek piešķirti no valsts budžeta bez Igaunijas Policijas un

²⁷ Development Plan 2015 of the Academy of Security Sciences, http://www.sisekaitse.ee/public/Valissuhted/arengukava_CK_1.pdf

²⁸ The Estonian Academy of Security Sciences, <http://www.sisekaitse.ee/eass/the-academy/index.php?id=33699&highlight=accreditation>

²⁹ Development Plan 2015 of the Academy of Security Sciences, http://www.sisekaitse.ee/public/Valissuhted/arengukava_CK_1.pdf

robežsardzes dienesta starpniecības. Igaunijas Drošības zinātņu akadēmijai tiek piešķirti līdzekļi arī citās izglītības iestādēs īstenoto iekšējās drošības jomas izglītības programmu finansēšanai. Līdz ar to Drošības zinātņu akadēmija ir atbildīga par finansējuma pārdali un piešķiršanu visām izglītības iestādēm, kas īsteno iekšlietu jomas izglītības programmas.

Finansējuma pārdale tiek īstenota, pamatojoties uz akadēmijas iekšējiem noteikumiem. Katrai izglītības programmai paredzētais finansējums tiek aprēķināts, pamatojoties uz plānoto izglītojamo skaitu un vienas mācību (studiju) vietas bāzes izmaksām. Vienas mācību (studiju) vietas bāzes izmaksās ir iekļautas gan fiksētās, gan arī mainīgās izmaksas.

Igaunijas drošības zinātņu akadēmija ir atbildīga arī par finansējuma piešķiršanu Policijas un robežsardzes dienesta amatpersonu izglītības procesam nepieciešamās infrastruktūras un aprīkojuma iegādei un uzturēšanai, kā arī izglītības īstenošanā iesaistītā personāla profesionālās kvalifikācijas celšanai.

Kārtību, kādā tiek piešķirts finansējums Igaunijas Policijas un robežsardzes patstāvīgi organizētajām un īstenotajām mācību programmām, regulē Igaunijas Pieaugušo izglītības likums, kas nosaka pieaugušo formālās un neformālās izglītības nozīmi un finansēšanas kārtību. Likumā noteikts, ka profesionālo mācību nodrošināšana valsts institūciju darbiniekiem tiek finansēta no valsts budžeta līdzekļiem. Esošā finansēšanas sistēma paredz, ka finansējums, kas pieejams amatpersonu neformālās izglītības programmu finansēšanai gadu no gada var mainīties, jo tas tiek noteikts, pamatojoties uz kopējā Policijas un robežsardzes dienestam piešķirtā finansējuma apjomu. Policijas un robežsardzes dienests katru gadu izveido mācību plānu nākamajam gadam, kur iekļauj noteiktās amatpersonu mācību vajadzības. Mācību plāns izstrādes gaitā tiek saskaņots ar Policijas un robežsardzes dienesta finansiālajām iespējām (kopējo plānoto finansējumu nākamajam gadam). Sagatavotais mācību plānu un izglītībai paredzēto budžeta projektu apstiprina Igaunijas Policijas un robežsardzes pārvaldes vadība un Igaunijas Iekšlietu ministrija. Gadījumā, ja mācību gada laikā dienestam ir nepieciešams papildu finansējums iepriekš neparedzētu mācību programmu nodrošināšanai, Policijas un robežsardzes dienests iesniedz pamatojumu iekšlietu ministrijā, kas izvērtē, vai ir nepieciešams piešķirt papildu līdzekļus.³⁰

Atsevišķas akadēmiskās augstākās izglītības programmas netiek finansētas no Iekšlietu ministrijas budžeta. Piemēram, maģistra studiju programmas Igaunijas Drošības zinātņu akadēmijā, kas pieejamas gan studentiem no Igaunijas, gan arī ārvalstu studentiem. 2012./2013. mācību gadā divu gadu maģistra studiju programmām noteiktā mācību maksa gadā ir EUR 1 155.³¹

Ugunsdzēsības un glābšanas dienests

Igaunijas Ugunsdzēsības un glābšanas dienesta amatpersonu izglītības finansēšanas sistēma ir ļoti līdzīga Igaunijas Policijas un robežsardzes dienesta amatpersonu izglītības finansēšanas sistēmai. Par izglītībai paraudzēto līdzekļu sadalījumu, piešķiršanu un piešķirto līdzekļu izlietojuma kontroli kopīgi atbild:

- ▶ Igaunijas Iekšlietu ministrija;
- ▶ Igaunijas Drošības zinātņu akadēmija;
- ▶ Igaunijas Glābšanas padome.

Lielākā daļa Igaunijas Ugunsdzēsības un glābšanas dienesta amatpersonu formālās un neformālās izglītības nodrošināšanas izmaksu tiek segtas no Iekšlietu ministrijas budžeta līdzekļiem. Neliela daļa izmaksu tiek segta arī no Eiropas Sociālā fonda finansējuma, kas dienestam tiek piešķirts dažādu projektu ietvaros.

Izglītībai paredzētā finansējuma apmērs tiek aprēķināts, pamatojoties uz katram nākamajam gadam noteiktajām amatpersonu izglītības prioritātēm un mācību vajadzībām. Budžets tiek veidots, ņemot vērā plānoto izglītojamo skaitu un mācību grupu skaitu.

³⁰ Igaunijas Policijas un robežsardzes dienesta sniegtā informācija

³¹ Estonian Academy of Security Sciences, <http://www.sisekaitse.ee/eass/the-academy/index.php?id=11384&highlight=%C3%B5ppemaks>

Igaunijas Drošības zinātņu akadēmijai ugunsdzēsības un glābšanas jomas izglītības programmu īstenošanai finansējums tiek piešķirts no iekšlietu ministrijas budžeta. Pārējām mācību programmām, kas tiek īstenotas paša dienesta ietvaros, finansējums tiek iedalīts no Ugunsdzēsības un glābšanas dienesta kopējā budžeta, ko dienestam piešķir iekšlietu ministrija.

3.2.2.5 Izglītības sistēmas integrēšana kopējā valsts izglītības sistēmā un sasaiste ar Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūru

Igaunijas Policijas un valsts robežsardzes dienesta amatpersonām pēc formālās izglītības programmu pabeigšanas tiek piešķirtas triju līmeņu kvalifikācijas: profesionālā izglītība (arodizglītība), profesionālā augstākā izglītība un maģistra grāds, kas pilnībā atbilst Igaunijas nacionālajai kvalifikāciju ietvarstruktūrai.

Nacionālajā kvalifikāciju ietvarstruktūrā ir integrētas arī Igaunijas Ugunsdzēsības un glābšanas dienesta amatpersonu formālās izglītības programmu kvalifikācijas: profesionālās vidējās izglītības programma un profesionālās augstākās izglītības programma. Tā kā Igaunijas Kvalifikāciju ietvarstruktūrā ir pielīdzināta EKI, visu attiecīgo Igaunijas Iekšlietu ministrijas padotībā esošo dienestu amatpersonām ar speciālajām izglītības pakāpēm piešķirtās izglītības kvalifikācijas atbilst arī EKI.

3.2.3 Vācija

Par Vācijas iekšējās drošības nodrošināšanu atbildīga ir Federālā iekšlietu ministrija (*Bundesministerium des Innern*). Policija iedalās divās galvenajās kategorijās: Federālā policija (*Bundespolizei*) un Valsts policija (*Landespolizei*). Valsts policija tiek pārvaldīta federālo zemju līmenī, bet Federālā policija tiek pārvaldīta centralizēti visas valsts līmenī – tā atrodas Vācijas Iekšlietu ministrijas pārvaldībā.

Federālā policija, kas ir svarīgākā valsts iekšējās drošības pārraudzītāja, veic funkcijas, kas citās valstīs parasti ir nodalītas. Piemēram, Vācijas Federālā policija papildus policijas darbam ir atbildīga arī par šādām funkcijām:

- ▶ robežsardze;
- ▶ aviācijas policija;
- ▶ dzelzceļu policija.

Ugunsdzēsības un glābšanas departamenti Vācijā neatrodas iekšlietu ministrijas pārvaldībā. Ugunsdzēsības un glābšanas departamenti tiek koordinēti pilsētu līmenī, kur atbildīgās iestādes var būt gan pilsētas pašvaldība, gan privātie uzņēmumi (piem. lidostas), gan Federālie aizsardzības spēki. Likums nosaka, ka pilsētās, kur iedzīvotāju skaits ir lielāks par 80 000 – 100 000 (atkarībā no katras federālās zemes noteikumiem), ir jābūt profesionālajam municipālajam ugunsdzēsības un glābšanas dienestam. Savukārt daudzās mazākās apdzīvotās vietās ugunsdzēsēju un glābēju departamenti sastāv no brīvprātīgo ugunsdzēsēju un glābēju vienībām.

3.2.3.1 Izglītības prasības dažādu dienesta pakāpju iegūšanai

Policija (tai skaitā arī valsts robežsardze)

Darbinieku formālās un neformālās izglītības process policijas dienesta amatpersonām tiek organizētas iekšēji katras struktūrvienības ietvaros. Šobrīd uzņemšanai darbā iesācējā līmeņa pozīcijās Vācijas policijas sistēmas iestādēs nav noteiktas formālas izglītības prasības. Pretendentiem ir jāizpilda dažādas personības un fiziskās sagatavotības pārbaudes.³²

³² General Criteria for Recruitment to the Police Service, Bundespolizei, http://www.bundespolizei.de/DE/03Karriere/Einstellungsvoraussetzungen/allgemeine_voraussetzungen_anmod.html?nn=2140808

Savukārt uzņemšanai darbā vidējā un augstākā līmeņa pozīcijās Vācijas policijas sistēmas iestādēs pretendentiem ir noteiktas prasības viņu formālajai izglītībai un pieredzei.

Lai kvalificētos vidējās pakāpes tiesībsargājošo iestāžu pozīcijām policijā, jāizpilda šādas prasības:

1. Pabeigta vai tuvākajā nākotnē pabeigta profesionālā vai vispārējā vidējā izglītība (ieteicams, pabeigta arī profesionālā izglītība – *Berufsausbildung*);
2. Angļu valodas pamatzināšanas.

Dienestā policijā var uzņemt personas, kuras sasniegšanas vismaz 16 gadu vecumu, bet ne vecākas par 27 gadiem.

Uzsākot darbu policijā, tiek nodrošinātas divus ar pusi gadus ilgas mācības, kas norisinās reģionālajos Policijas izglītošanas un kvalifikācijas celšanas centros (*Aus- und Fortbildungseinrichtung der Bundespolizei*). Šo mācību laikā tiek apgūtas gan teorētiskās zināšanas, gan arī praktiskās iemaņas. Mācību beigās jānokārto specializētais eksāmens (*Laufbahnprüfung*). Šī eksāmena nokārtošana nodrošina tālāku karjeras izaugsmi policijā.³³

Lai kvalificētos augstākās pakāpes tiesībsargājošo iestāžu pozīcijām policijā, jāizpilda šādas prasības:

1. Pabeigta vai tuvākajā nākotnē pabeigta augstākā izglītība (bakalaura grāds) universitātē vai sociālo zinātņu universitātē;
2. Angļu valodas zināšanas, kā arī ieteicamas pamatzināšanas kādā citā valodā.

Lai stātos darbā augstākās pakāpes pozīcijās, pretendents nevar būt vecāks par 33 gadiem.

Ugunsdzēsības un glābšanas dienests

Ugunsdzēsības un glābšanas dienesti Vācijas pilsētās sastāv gan no profesionālajām ugunsdzēsēju un glābēju brigādēm, gan arī no brīvprātīgo ugunsdzēsēju un glābēju brigādēm. Lai arī lielajās pilsētās obligāti ir jābūt izveidotam profesionālajam ugunsdzēsības un glābšanas dienestam, ievērojama daļa ugunsdzēsēju un glābēju Vācijā ir brīvprātīgie.

Šobrīd valsts līmenī nav noteiktas centralizētas prasības izglītības līmenim, kas nepieciešams, lai iestātos ugunsdzēsības un glābšanas dienestā. Tā kā katrai Vācijas federālajai zemei ir savi civilās aizsardzības noteikumi, dažādās zemēs atšķiras arī ugunsdzēsēju un glābēju dienesta pakāpju struktūras un prasības dienesta pakāpju ieņemšanai.

Zemāk aplūkotas prasības, ko topošajiem ugunsdzēsējiem un glābējiem ir izvirzījusi Ķelnes pilsēta.

Šobrīd uzņemšanai dienestā iesācējā līmeņa pozīcijās (sagatavošana dienesta pienākumiem) Ķelnes ugunsdzēsības departamentā ar dienesta pakāpi „ugunsdzēsējs”, kandidātam jābūt:

- ▶ pabeigta pamatskolas izglītībai;
- ▶ profesionālās vidējās izglītības diplomam kādā no jomām, kas saistīta ar ugunsdzēsību. Vidējā atzīme nedrīkst būt zemāka par 3 (Vācijā ir piecu baļļu sistēma, kur 1 ir visaugstākais novērtējums, un 5 ir viszemākais novērtējums).

Stājoties darbā vidējā līmeņa administratīvās pārvaldes amatos, ir jābūt pabeigta sociālo zinātņu koledžai. Tiem kandidātiem, kuri ieguvuši bakalaura grādu kādā no tehniskajām nozarēm, automātiski tiek piešķirta augstāka pakāpe.

Iestājoties ugunsdzēsības dienestā, tiek nodrošināta prakses vieta Ķelnes ugunsdzēsības departamentā un Minsteres ugunsdzēsības institūtā. Mācību laikā iemaņas tiek iegūtas šādas programmās:

- ▶ ugunsdzēsības tehniskie pamati (saņemot glābēja sertifikātu);

³³ Special conditions for recruitment to the middle, upper and higher police service ranks, Bundespolizei, http://www.bundespolizei.de/DE/03Karriere/Einstellungsvoraussetzungen/besondere_voraussetzungen_anmod.html?nn=2140808

- ▶ grupu līderu kursi;
- ▶ ugunsdzēsības inspektora kursi;
- ▶ autovadītāja kursi, iegūstot autovadītāja apliecību C1E un iespējams arī CE kategorijā³⁴.

Stājoties darbā augstākā līmeņa administratīvās pārvaldes amatos, ir jābūt pabeigtai augstākajai izglītībai (universitātes vai sociālo zinātņu universitātes) ar specializāciju inženierzinātnēs, ķīmijā vai fizikā.

Iestājoties ugunsdzēsības dienestā, tiek nodrošināta kvalifikācijas celšana šādās jomās:

- ▶ ugunsdzēsības tehniskie pamati (saņemot glābēja sertifikātu);
- ▶ personāla vadība trīs līmeņos (*Führungslehrgang I, II, III*);
- ▶ administratīvā vadība.

Papildus tiek nodrošinātas arī obligātās praktiskās mācības šādās jomās:

- ▶ grupu vadība;
- ▶ organizācija un tehnoloģijas;
- ▶ administrācija un personāls;
- ▶ risku vadība;
- ▶ tiesiskais regulējums;
- ▶ organizatoriskā struktūra;
- ▶ ugunsdzēsības dienestu finansējums³⁵.

Ugunsdzēsības un glābšanas dienesta amatpersonu paaugstināšana nākamajās dienesta pakāpēs var būt atkarīga gan no amatpersonas prasmēm, gan arī no profesionālās kvalifikācijas un dienestā pavadītā laika.

Ugunsdzēsības un glābšanas jomā Vācijā ir noteikti tādi profesiju standarti, kā, piemēram:

- ▶ ugunsdrošības speciālists (*Brandschutz-Fachkraft*);
- ▶ ugunsdzēsības priekšnieks (*Brandschutz-Meister / Brandschutz-Meisterin*);
- ▶ ugunsdzēsējs (*Werkfeuerwehrmann/ Werkfeuerwehrfrau*).

3.2.3.2 Izglītības procesa realizēšanas sistēma

Policija (tai skaitā valsts robežsardze)

Izglītības process Vācijas policijas amatpersonām atšķiras atkarībā no konkrētās policijas vienības (Federālā policija un Valsts policija). Federālās policijas amatpersonu izglītības process tiek organizēts un koordinēts salīdzinoši centralizēti. Savukārt Valsts policijas amatpersonu izglītības un mācību process specifiskās Vācijas valsts pārvaldes struktūras ietekmē katrā no 16 federālajām zemēm tiek realizēts un koordinēts samērā individuāli, lai gan Vācijas Federālā iekšlietu ministrija nodrošina atbalstu un daļēju centralizētu koordinēšanu arī no savas puses.

Lai arī ir Valsts policijas amatpersonu mācību programmām visā valstī ir izveidoti vienoti mācību standarti un izglītības programmas tiek akreditētas centralizēti, dažādās federālās zemēs īstenotais mācību process (tā uzbūve, mācību ilgums, laika grafiks utt.) var atšķirties. Katras federālās zemes Valsts policijas dienesta amatpersonas parasti iegūst nepieciešamo izglītību savā federālajā zemē.

³⁴ Communal portal of the City of Cologne, <http://www.stadt-koeln.de/3/feuerwehr/ausbildung/00761/>

³⁵ Communal portal of the City of Cologne, <http://www.stadt-koeln.de/3/feuerwehr/ausbildung/00759/>

Mācību programmas katrai policijas dienesta nodaļai tiek piemērotas individuāli saskaņā ar katras nodaļas darba specifiku (piemēram, sabiedriskā drošība, noziedzības apkarošana, kriminālā izmeklēšana, robezsardzes funkcijas utt.).

Gan Federālās policijas, gan arī Valsts policijas dienesta amatpersona sava dienesta laikā var iegūt trīs līdz četru līmeņu formālās izglītības kvalifikācijas:

- ▶ Profesionālā sākotnējā sagatavošana (profesionālā vidējā izglītība vai profesionālā augstākā izglītība);
- ▶ Pirmā līmeņa akadēmiskā augstākā izglītība (bakalaura grāds);
- ▶ Otrā un trešā līmeņa akadēmiskā augstākā izglītība (maģistra grāds un doktora grāds).³⁶

Lielākā daļa dienestā jaunuzņemto policistu uzreiz pēc dienesta uzsākšanas iziet kombinēto mācību programmu, kuras ilgums var atšķirties atkarībā no katras federālās zemes un amatpersonas esošā formālās izglītības līmeņa, bet parasti tā ilgst aptuveni 2,5 līdz 3 gadus. Mācību laikā jaunie policisti iegūst pamatzināšanas jurisprudencē, tiesību zinātnē, un vispārējā policijas darbā. Mācības skolā tiek apvienotas ar praksi policijas vienībās. Pēc sākotnējās mācību programmas pabeigšanas policisti uzsāk aktīvu dienestu ierindnieka dienesta pakāpē.

Nākamais formālās izglītības posms policista dienesta ietvaros sākas tikai pēc aptuveni sešus gadus ilga dienesta ierindnieka dienesta pakāpē (līdz tam policisti parasti piedalās dažādās neformālās izglītības programmās). Ja ierindnieks individuālās novērtēšanas ietvaros ieguvis labu vērtējumu, viņš var turpināt mācības policijas augstskolā vai publiskās pārvaldes koledžā, kur mācības parasti ilgst divus līdz trīs gadus, un pēc mācību beigām absolventi saņem bakalaura grādu.

Pēc bakalaura grāda iegūšanas labākās policijas dienesta amatpersonas var turpināt mācības maģistrantūras programmās. Mācībām maģistrantūrā parasti kvalificējas tikai ļoti neliels amatpersonu skaits. Tie ir tie policisti, kas ir izvirzīti kandidēšanai uz augstākajām dienesta pakāpēm policijas dienestā. Viena no prestižākajām skolām maģistrantūras un doktorantūras līmeņa programmu apgūšanai ir Policijas vadības akadēmija Mūnster-Hiltrup pilsētā (*Die Hochschule der Polizei*).

Ugunsdzēsības un glābšanas dienests

Ugunsdzēsības un glābšanas dienestu organizatoriskās struktūras dēļ ugunsdzēsēju un glābēju mācību process Vācijā ir ievērojami decentralizēts un atšķiras federālo zemju un pilsētu starpā. Par mācību plānošanu un organizēšanu parasti atbild paši dienesti. Liela daļa neformālās izglītības programmu parasti tiek nodrošinātas dienesta ietvaros (ja dienestam ir mācību procesa nodrošināšanai nepieciešamie personāla un mācību aprīkojuma resursi).

Mācību procesa ilustratīvajam piemēram tālāk tekstā aprakstīts mācību process Ziemeļreinas-Vestfālenes federālajā zemē.

Ugunsdzēsēju un glābēju mācību procesu Ziemeļreina-Vestfālenē regulē federālās zemes normatīvie akti, kas nosaka, kādas mācību programmas ir obligātas, kādās izglītības iestādēs ir jānodrošina katra no obligātajām mācību programmām, kādā laikā mācības ir jānodrošina, kā arī kādam ir jābūt mācību ilgumam.³⁷

Neformālās un formālās izglītības programmas ir sadalītas atbilstoši dienesta pakāpju kategorijām: iesācēji, vidējā un augstākā līmeņa speciālisti un vadības līmeņa speciālisti. Pirmais mācību posms jauniem glābējiem un ugunsdzēsējiem ilgst 18 mēnešus. Mācības sastāv gan no teorētiskās daļas, gan arī no praktiskajām nodarbībām un regulārām zināšanu un prasmju pārbaudēm. Mācību ietvaros izglītojamie iegūst arī C kategorijas autovadītāja apliecību. Ja izglītojamais nenokārto kādu no gala

³⁶ Police Education, Department of Police and Security Management, Berlin School of Economics and Law, http://www.hwr-berlin.de/fileadmin/downloads_internet/aktuelles/neuigkeiten/5th_German_Sino_Conference_Police_Education.pdf

³⁷ Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen, http://www.idf.nrw.de/ausbildung/laufbahnausbildung/ausbildung_hoehere2010.php

pārbaudījumiem, mācību periods var tikt pagarināts uz laiku līdz sešiem mēnešiem. Pēc mācību programmas pabeigšanas jauniejiem ugunsdzēsējiem un glābējiem tiek piešķirts sertifikāts.³⁸

Nākamie mācību posmi (vidējā un augstākā līmeņa speciālistiem un vadības līmeņa speciālistiem) ilgst 22 - 25 mēnešus. Mācības ir sadalītas vairākās daļās un tās norisinās dažādās mācību iestādēs.

Izglītības iestādes

Policija (tai skaitā valsts robežsardze)

Vācijā policijas dienesta amatpersonas tiek sagatavotas izglītības iestādēs, kas izvietotas katrā federālajā zemē. Lai gan katrā zemē ir savas izglītības iestādes policijas dienesta amatpersonu sagatavošanai, izglītības iestāžu veidi gandrīz visās zemēs ir vieni un tie paši, skolas, koledžas, augstskolas, akadēmijas u.c. Visbiežāk sastopamie izglītības iestāžu veidi aprakstīti tālāk tekstā.

► Policijas skolas

Izglītības iestādes, kur jaunuzņemtās policijas amatpersonas apgūst 2,5 līdz 3 gadus ilgo sākotnējo sagatavošanās programmu. Mācību procesa ietvaros mācības tiek apvienotas ar praksi policijas nodalēs.

► Publiskās pārvaldes koledžas (*der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung*)

Centrālā vidējās pakāpes un augstākās pakāpes policistu tālākizglītošanas iestāde ir publiskās pārvaldes koledža. Šeit kvalifikācijas celšanai tiek nodrošinātas trīs gadu bakalaura līmeņa mācību programmas augstākās pakāpes policijas kadeti. Publiskās pārvaldes koledžas māca policistus dienestam šādās struktūrvienībās:

1. Federālās policijas ne-tehniskā administratīvā pārvalde;
2. Kriminālpolicijas administratīvā pārvalde.³⁹

Mācību beigās jānokārto specializētais eksāmens (*Laufbahnprüfung*). Eksāmens parasti sastāv no rakstiskās un mutiskās daļas un bakalaura darba. Atkarībā no programmas specifikas, absolventi iegūst bakalaura grādu publiskajā administrācijā, biznesa administrācijā vai finanšu administrācijā.

Publiskās pārvaldes koledža piedāvā bakalaura līmeņa studijas ne tikai policijas darbiniekiem, bet arī darbiniekiem no citām valsts iestādēm.

► Policijas augstskolas (*Deutschen Hochschule der Polizei*)

Augstskola piedāvā iegūt publiskās administrācijas - policijas vadības maģistra grādu. Iegūstot maģistra grādu šajā augstskolā, absolventam tiek dota iespēja turpināt savu karjeru Vācijas seniora pakāpes policijas dienestā.

Policijas augstskolā var iestāties augstākās dienesta pakāpes policisti, kuri nav vecāki par 40 gadiem un kuriem ir pabeigta augstākā izglītība vai publiskās pārvaldes koledžas grāds (*der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung*) ar iegūtu pieredzi policijas dienestā vai nokārtotu Policijas specializācijas eksāmenu (*Laufbahnprüfung*).

Policijas augstskola piedāvā kvalifikācijas celšanas kursus seniora pakāpes policistiem. Kopumā tiek piedāvāti aptuveni 50 dažādi mācību kursi⁴⁰.

► Policijas akadēmijas

³⁸Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes im Lande Nordrhein-Westfalen, 15.12.2009., https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=203014&bes_id=13325&menu=1&sg=0&aufgehoben=N

³⁹ Federal University of Applied Administrative Sciences, http://www.fhbund.de/EN/00_Home/homepage__node.html?__nnn=true

⁴⁰ The German Police University in Münster, <http://www.dhpol.de/de/studium/studium.php>

Policijas akadēmijā nepieciešamo kvalifikāciju iegūst federālie policisti (*Bundespolizei*). Policijas akadēmija nodrošina mācību programmas vidējā un augstākā līmeņa kadeti, kā arī sniedz specializētas mācības šādās specialitātēs:

1. Robežpolicija;
2. Dzelzceļa policija;
3. Gaisa telpas drošība;
4. Policijas tehnoloģijas;
5. Sporta policija (topošo policistu fiziskā sagatavošana);
6. Medicīnas serviss⁴¹.

► Izglītības centri

Papildus izveidoti pieci izglītības un profesionālās sagatavošanas centri, kuros tiek mācīti iesācēja līmeņa policisti un nodrošināta divus ar pusi gadus ilga mācību programma vidējās pakāpes policijas kadeti⁴².

Ugunsdzēsības un glābšanas dienests

Uzsākot darbu ugunsdzēsības departamentā pirmais mācību posms ir pamata prasmju apgūšana sava departamenta ietvaros.

► Ugunsdzēsības skola (*Landesfeuerwehrschule Baden - Württemberg*)

Pēc pamata prasmju apgūšanas sava ugunsdzēsības departamenta ietvaros, kvalifikācijas celšanas mācības organizē ugunsdzēsības skola.

Šī ugunsdzēsības skola piedāvā 50 dažāda veida seminārus un citas neformālās izglītības programmas. Katru gadu mācību programmās piedalās ap 7 000 ugunsdzēsības departamenta darbinieku. Parasti mācības ilgst vairākas dienas un atsevišķos gadījumos arī vairākas nedēļas. Šobrīd ugunsdzēsības skola piedāvā šādu veidu mācības:

1. Vadības mācības;
2. Mācības pilna laika ugunsdzēsējiem;
3. Tehnikas apkope un uzturēšana;
4. Tehniskais atbalsts;
5. Ugunsdzēsības mašīnu vadība;
6. u.c.⁴³

Skola nodrošina praktiskas un teorētiskas mācības arī dažādās zinātņu jomās, kas var būt noderīgas ugunsdzēsības un glābšanas darbā (piemēram, fizikā un ķīmijā).

► Ugunsdzēsības institūts (*Institut der Feuerwehr Nordrhein - Westfalen*)

Šis ir lielākais ugunsdzēsības departamenta mācību centrs Vācijā, kurā tiek mācīti topošie un esošie ugunsdzēsības departamenta darbinieki. Institūtā tiek nodarbināti 1 000 darbinieki, un ir pieejamas 300 studiju vietas. Institūts piedāvā dažādu veidu un ilguma mācību programmas. Piemēram, ugunsdzēsēja pamata prasmju mācības ilgst 5 mēnešus. Mācības tiek piedāvātas dažāda līmeņa ugunsdzēsības departamenta darbiniekiem⁴⁴.

Ugunsdzēsības institūts pilda arī centralizētā eksaminētāja funkciju visiem augstākās ugunsdzēsības vadības amatiem.

⁴¹ Federal Police Academy, Bundespolizei, http://www.bundespolizei.de/DE/06Die-Bundespolizei/Organisation/Akademie/akademie_node.html

⁴² Education and Training Institutions, Bundespolizei, http://www.bundespolizei.de/DE/03Karriere/Institutionen/institutionen_node.html

⁴³ Landesfeuerwehrschule Baden-Württemberg, <http://www.lfs-bw.de/ihrelandesfeuerwehrschule/portrait/Seiten/default.aspx>

⁴⁴ Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen, http://www.idf.nrw.de/ueber_uns/organisation.php

3.2.3.3 Izglītības procesa kvalitātes pārraudzības un kontroles sistēma

Polīcija (tai skaitā valsts robežsardze)

Vācijā nav noteikta centralizēta pārraudzības iestāde, kas centralizēti pārraudzītu policijas dienesta amatpersonu izglītības sistēmu. Katrai policistu izglītības sistēmas iestādei ir noteikts savs pārraudzītājs, piemēram:

- ▶ Publiskās pārvaldības koledžās pārraudzītājiestāde (*der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung*) ir iekšlietu ministrija, kura uz sešiem gadiem darbā ieceļ universitātes prezidentu un pārrauga koledžas darbību⁴⁵.
- ▶ Policijas akadēmija ir iekļauta Policijas iekšējā struktūrā un tai netiek noteikta cita formāla pārraudzības iestāde kā vien Federālais policijas departaments⁴⁶.
- ▶ Policijas augstskolas pārraudzītājiestādes ir Ziemeļreinas - Vestfālenes (*Nordrhein-Westfalen*) iekšlietu ministrija un Policijas universitātes pilnvarotā padome (*Kuratorium der Deutschen Hochschule der Polizei*)⁴⁷.

Ugunsdzēsības un glābšanas dienests

Federālās valstis var noteikt savus iekšējos noteikumus ugunsdzēsības darbinieku mācībām. Tomēr Vācijas iekšlietu ministrijai ir tiesības noteikt minimālās sertifikācijas prasības un standartus saistībā ar ugunsdzēsības departamenta darbinieku izglītošanas un kvalifikācijas celšanu⁴⁸.

3.2.3.4 Izglītības procesa finansēšanas sistēma

Polīcija (tai skaitā valsts robežsardze)

Finansējums Vācijas Valsts policijas amatpersonu izglītībai tiek piešķirts no 16 Vācijas federālo zemju iekšlietu budžeta un Vācijas Federatīvās Republikas Federālās iekšlietu ministrijas budžeta, savukārt finansējums Vācijas Federālās policijas amatpersonu (tai skaitā valsts robežsardzes amatpersonu) izglītībai tiek piešķirts tikai no Federālās iekšlietu ministrijas budžeta.

Galvenie normatīvie akti, kas regulē finansējuma piešķiršanas kārtību Vācijas Federālās policijas un Valsts policijas amatpersonu izglītībai, ir:

- ▶ Valsts budžeta likums (*Öffentliches Haushaltsrecht*);
- ▶ Civildienesta karjeras likums (*Laufbahnrecht Öffentlicher Dienst*);
- ▶ Valsts policijas un Federālās policijas iekšējie noteikumi.

Katra reģionālā Valsts policijas dienesta un Federālās policijas struktūrvienības vadība individuāli nosaka to, cik lielu daļu no kopējā tai piešķirtā finansējuma nepieciešams novirzīt amatpersonu formālās un neformālās izglītības nodrošināšanai. Izglītībai nepieciešamais finansējuma apmērs tiek noteikts, pamatojoties uz kārtējam gadam noteikto policijas departamentu štatu sarakstu.

Par Valsts policijas kopējā budžeta projekta sastādīšanu, tai skaitā par amatpersonu izglītībai paredzētā budžeta sastādīšanu, atbild katras federālās zemes iekšlietu ministrijas atbildīgais departaments vai Federālās iekšlietu ministrijas atbildīgais departaments. Izveidotais budžeta

⁴⁵ Grundordnung der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, 2008, http://www.fhbund.de/nm_14912/SharedDocs/Publikationen/15_Referat_H/Grundordnung_FHBund_templateId=raw,property=publicationFile.pdf/Grundordnung_FHBund.pdf

⁴⁶ Federal Police Academy, Bundespolizei, http://www.bundespolizei.de/DE/06Die-Bundespolizei/Organisation/Akademie/akademie_node.html

⁴⁷ The German Police University in Münster, http://www.dhpol.de/de/medien/downloads/hochschule/Organigramm_DHPol.pdf

⁴⁸ Fire Brigade Act, 02.03.2010., <http://www.landesrecht-bw.de/jportal/jsessionid=870B42B32EE31EADA96A3EEEE9599487.jpb5?quelle=jlink&query=FeuerwG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true#jlr-FeuerwGBW2010pP3>

projekts tiek iesniegts izskatīšanai un apstiprināšanai katras konkrētās federālās zemes parlamentā vai Vācijas Federatīvās Republikas Bundestāgā. Katras federālās zemes policijas dienestam piešķirtā finansējuma izlietojums tiek kontrolēts decentralizēti - katras zemes policijas dienesta vadība patstāvīgi kontrolē, vai izglītībai paredzētais finansējums tiek novirzīts nepieciešamajām mācībām.

Federālās policijas kopējā budžeta projektu sagatavo Federālās iekšlietu ministrijas atbildīgais departaments. Sagatavoto budžeta projektu apstiprina Bundestāgs. Līdzīgi kā Valsts policijā, Federālās policijas amatpersonu izglītībai paredzētā finansējuma izlietojumu kontrolē dienesta struktūrvienību vadība.

Izdevumi amatpersonu izglītībai tiek plānoti, pamatojoties uz esošajām fiksētajām izmaksām (izglītības nodrošināšanai nepieciešamā infrastruktūra, mācību īstenošanā iesaistītais personāls), pie kurām tiek pieskaitītas mainīgās izmaksas - izmaksas mācību aprīkojuma iegādei, transporta izmaksas, ēdināšanas izmaksas u.c., kas tiek aprēķinātas, vadoties pēc plānotā izglītojamo skaita. Fiksēto izmaksu apmērs regulāri tiek koriģēts, mainoties katras izglītības iestādes personāla sastāvam un mācību plānojumam vai mainoties normatīvajam regulējumam. Lielākajā daļā izglītības iestāžu un mācību centru, kur tiek sagatavotas policijas amatpersonas, fiksētās izmaksas ir piesaistītas kārtējā gadā plānotajam mācību stundu un mācību kursu skaitam nevis izglītojamo skaitam, jo daudzi specializētie mācību kursi un karjeras attīstības kursi noris neatkarīgi no mācību grupā nokomplektētā izglītojamo skaita. Līdz ar to izmaiņas fiksētajās izmaksās parasti rodas tad, ja tiek plānotas ilgtermiņa izmaiņas personāla sastāvā vai paredzētas kādas citas strukturālas pārmaiņas policijas dienestos. Personāla plānošana ir būtiska ikgadējā budžeta plānošanas procesa sastāvdaļa. Strukturālās pārmaiņas var tikt ieviestas gan, pamatojoties uz plānotajām ilgtermiņa izmaiņām dienestu personāla sastāvā, gan arī pamatojoties uz administratīvajām un politiskajām reformām un izmaiņām. Piemēram, 2010./2011. gadā Mēklenburgas-Priekšpomerānijas (Mecklenburg-Vorpommern) federālajā zemē pēc federālās zemes valdības reformām tika īstenotas strukturālās izmaiņas Mēklenburgas-Priekšpomerānijas policijā - tika demobilizētas vairākas specializētās vienības, kā rezultātā mainījās arī atbildības sadalījums starp dažādām vienībām policijas amatpersonu izglītības īstenošanas procesā

Finansējuma apmērs izglītības īstenošanā iesaistītā personāla kvalifikācijas celšanai un infrastruktūras izveidei un uzturēšanai ir atkarīgs no ilgtermiņā plānotā izglītojamo skaita, atbilstošajiem normatīvajiem aktiem un mācību saturu.

Federālajā policijā šobrīd ir aptuveni 41 000 amatpersonu. 2011. gadā Federālās policijas amatpersonu izglītībai no valsts budžeta tika piešķirti EUR 5,9 miljoni, bet 2012. gadā finansējuma apmērs tika samazināts līdz EUR 5,5 miljoniem.

Finansējuma apmērs Valsts policijas dienestiem dažādu federālo zemju starpā parasti ievērojami atšķiras. Piemēram, Mēklenburgas-Priekšpomerānijas policijā, kur tiek nodarbināti aptuveni 5 900 policistu, dienestu ietvaros īstenojamiem amatpersonu mācībām piešķirtais finansējums 2012. gadā bija EUR 640 000, bet 2013. gadā - EUR 730 000 (finansējums, kas paredzēts dienesta ietvaros īstenoto mācību (neformālo izglītības programmu) faktiskajām īstenošanas izmaksām, mācību materiālu izmaksām, transporta izmaksām u.c.). Savukārt Mēklenburgas-Priekšpomerānijas federālās zemes Valsts pārvaldes, policijas un tieslietu administrācijas universitātei (*Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern*), kur tiek īstenota lielākā daļa visu Mēklenburgas-Priekšpomerānijas federālās zemes policijas dienestu amatpersonām paredzēto normālās un neformālās izglītības mācību programmu, 2010. gadā tika piešķirts EUR 19,25 miljonu finansējums, bet 2011. gadā - EUR 19,75 miljonu finansējums. Šis finansējums paredzēts visu universitātes izmaksu segšanai - izmaksas amatpersonu atalgojumam mācību laikā, infrastruktūras nomas un uzturēšanas izmaksas, faktiskās izglītības nodrošināšanas izmaksas (atalgojums pasniedzējiem, mācību materiāli utt.).

Ugunsdzēsības un glābšanas dienests

Katra Vācijas federālā zeme ir atbildīga par ugunsdzēsības dienesta darbinieku kvalifikācijas celšanu, izveidojot reģionālās ugunsdzēsības skolas un nodrošinot papildu mācību programmas. Ugunsdzēsības departamentu darbinieku izglītībai un kvalifikācijas celšanai nepieciešamās izmaksas tiek segtas no kopējā katra dienesta budžeta, kas veidojas no:

- ▶ vietējās pašvaldības piešķirtā finansējuma;

- ▶ federālās zemes iekšlietu ministrijas piešķirtā finansējums;
- ▶ federālās iekšlietu ministrijas piešķirtā finansējuma;
- ▶ ziedojumiem brīvprātīgo ugunsdzēsības un glābšanas dienestu darbībai. ⁴⁹

Tā kā lielākā daļa ugunsdzēsības un glābšanas dienesta vienību tiek pārvaldītas vietējo pašvaldību līmenī, finansējuma apmērs, kas tiek atvēlēts ugunsdzēsības un glābšanas dienestu personāla izglītībai, lielā mērā ir atkarīgs no katras pašvaldības finansiālās situācijas.

Vietējās pašvaldības katru gadu sagatavo budžeta projektu finansējumam, ko tās plāno piešķirt ugunsdzēsības un glābšanas dienestu uzturēšanai. Pašvaldību sagatavoto budžeta projektu izskata un apstiprina federālās zemes iekšlietu ministrija, kurai ir veto tiesības pašvaldību budžeta sadalījuma noteikšanā (iekšlietu ministrija var neakceptēt pašvaldības noteikto budžeta līdzekļu sadalījumu, tai skaitā līdzekļu apmēru, kuru plānots novirzīt ugunsdzēsības un glābšanas dienestiem). Finansējuma apmēru, kas ugunsdzēsības un glābšanas dienestiem tiek piešķirts no federālās zemes iekšlietu ministrijas budžeta, apstiprina attiecīgās zemes parlaments.

Ugunsdzēsēju un glābēju formālās un neformālās izglītības aktivitātes un līdz ar to arī izglītībai nepieciešamā finansējums tiek plānoti, pamatojoties uz normatīvajos aktos noteiktajām obligātās izglītības prasībām, kā arī ņemot vērā kopējo pašvaldības piešķirto finansējumu ugunsdzēsības un glābšanas dienestu darbības nodrošināšanai.

Finansējuma plānošana centralizēti organizētajām izglītības aktivitātēm (valsts vai federālo zemju līmenī organizētās izglītības programmas) tiek balstīta uz fiksētajām izmaksām (nepieciešamā infrastruktūra un mācību īstenošanā iesaistītais personāls). Pie fiksētajām izmaksām tiek pieskaitītas mainīgās izmaksas, kas tiek plānotas, pamatojoties uz plānoto izglītojamo skaitu un finansējuma apmēru, ko plānots saņemt no pašvaldības budžeta. Fiksēto izmaksu apmērs var tikt koriģēts, mainoties personāla plānojumam vai mainoties normatīvajam regulējumam.

Finansējuma apmērs mācību procesam nepieciešamā aprīkojuma un infrastruktūras iegādei un uzturēšanai, kā arī pasniedzēju kvalifikācijas celšanai ir atkarīgs no izglītojamo skaita, normatīvajiem aktiem un mācību programmu saturu.

Ugunsdzēsības un citu glābšanas darbu veikšanai Mēklenburgas-Priekšpomerānijas federālajā zemē no federālās zemes iekšlietu budžeta visām ugunsdzēsības un glābšanas vienībām 2012. gadā tika piešķirts finansējums EUR 10,94 miljoni, bet 2013. gadā - EUR 11,56 miljoni. Liela daļa no šī federālās zemes piešķirtā budžeta paredzēta dažādu dabas katastrofu seku likvidēšanai. Savukārt Mēklenburgas-Priekšpomerānijas federālās zemes pašvaldību līmenī, piemēram, no Ziemeļrietummēklenburgas apriņķa pašvaldības budžeta vietējām ugunsdzēsības un glābšanas dienesta vienībām 2012. gadā tika piešķirti EUR 1,64 miljoni, bet 2013. gadā - EUR 1,68 miljoni.

3.2.3.5 Izglītības sistēmas integrētība kopējā valsts izglītības sistēmā un sasaiste ar Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūru

Lai gan lielākā daļa policijas, robežsardzes un ugunsdzēsības un glābšanas speciālistu izglītības procesa aspektu Vācijā tiek organizēti decentralizēti katras federālās zemes ietvaros, izglītības kvalifikāciju sistēma visās Vācijas federālajās zemēs ir vienota, jo kopš 2011. gada Vācijā ir izstrādāta vienota nacionālā kvalifikāciju ietvarstruktūra, kas apvieno visu veidu un visu jomu formālo izglītības programmu kvalifikācijas, to skaitā arī kvalifikācijas, kas tiek piešķirtas pēc Vācijas Federālās policijas (t.sk. valsts robežsardzes), Valsts policijas un ugunsdzēsības un glābšanas dienestu formālās izglītības programmu pabeigšanas. Tā kā Vācijas nacionālā kvalifikāciju ietvarstruktūra vēl nav līdz galam pielīdzināta EKI, attiecīgo valsts dienestu izglītības kvalifikācijas šobrīd formāli nav tieši pielīdzināmas EKI kvalifikāciju līmeņiem.

⁴⁹ Fire brigāde Act, 02.03.2010., <http://www.landesrecht-bw.de/jportal/jsessionid=870B42B32EE31EADA96A3EEEE9599487.jpb5?quelle=jlink&query=FeuerwG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true#jlr-FeuerwGBW2010pP3>

3.3 Izglītības sistēmas modeļa raksturojums Latvijā

3.3.1 Normatīvie akti

Izglītības darba organizēšanu, izglītības iestāžu darbības noteikumus, valsts izglītības standartus un izglītības programmu veidus, pedagogu un izglītojamo pienākumus un tiesības, kā arī izglītības iestāžu finansēšanas kārtību nosaka 29.10.1998. likums "Izglītības likums" (turpmāk - Izglītības likums).

02.11.1995. likums "Augstskolu likums" (turpmāk - Augstskolu likums) attiecas uz visām Latvijas Republikā esošajām augstskolām un koledžām neatkarīgi no to dibināšanas un finansēšanas kārtības un specializācijas. Tas regulē augstskolu un koledžu darbības tiesisko pamatu, nosaka studiju programmu licencēšanas kārtību un studiju virzienu akreditācijas kārtību un citas ar augstskolu un koledžu izveidošanu un to darbību saistītos jautājumus.

Profesionālās pamatzglītības un profesionālās vidējās izglītības īstenošanu un atbilstošas profesionālās kvalifikācijas piešķiršanu reglamentē 10.06.1999. likums "Profesionālās izglītības likums" (turpmāk - Profesionālās izglītības likums). Likums nosaka un regulē tādās jomas kā, piemēram:

- ▶ profesionālās izglītības pakāpes, profesionālās kvalifikācijas līmeņus un attiecīgās profesionālās kvalifikācijas ieguvei nepieciešamā izglītība;
- ▶ prasības profesionālās izglītības iestāžu pedagogu kvalifikācijai un izglītības līmenim;
- ▶ profesionālās izglītības programmu izstrādes un īstenošanas kārtība.

15.06.2006. likums "Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums" (turpmāk - Dienesta gaitas likums) nosaka vienotu dienesta gaitu amatpersonām visās IeM sistēmas iestādēs. IeM amatpersonu izglītības un karjeras attīstības jomā Dienesta gaitas likums nosaka, piemēram, obligātās prasības personu uzņemšanai dienestā, minimālās izglītības prasības dažādām dienesta pakāpēm atbilstošu amatu ieņemšanai un amatam atbilstošo pienākumu pildīšanai, kā arī speciālo dienesta pakāpju piešķiršanas kārtību.

VP uzdevumus, darbības principus un vietu valsts pārvaldes un pašvaldības iestāžu sistēmā, VP pienākumus, tiesības, struktūru, kompetenci, VP amatpersonas tiesisko aizsardzību, darbības garantijas, atbildību, finansēšanas, materiāltehniskās apgādes kārtību, kā arī VP darbības uzraudzību un kontroli nosaka 04.06.1991. likums "Par policiju", 06.06.2002. likums „Valsts pārvaldes iekārtas likums” un 18.01.2005. MK noteikumi Nr.46 „Valsts policijas nolikums”. Saskaņā ar 04.06.1991. likumu „Par policiju” VP ir iekšlietu ministra pārraudzībā esoša iestāde, kuras pienākums ir aizsargāt personu dzīvību, veselību, tiesības un brīvības, īpašumu, sabiedrības un valsts intereses no noziedzīgiem un citiem prettiesiskiem apdraudējumiem. VP savas kompetences ietvaros pilda savus pienākumus visā Latvijas Republikas teritorijā.

VRS darbības tiesisko pamatu, uzdevumus, funkcijas un kompetenci, kā arī robežsargu pienākumus un tiesības nosaka 27.11.1997. likums "Robežsardzes likums" (turpmāk - Robežsardzes likums). Saskaņā ar šo likumu VRS ir iekšlietu ministra pārraudzībā esoša tiešās pārvaldes iestāde, kuras funkcijas ir valsts robežas neaizskaramības nodrošināšana un nelegālās migrācijas novēršana. VRS ir tiesīga uzturēt profesionālos sakarus ar kaimiņvalstu un citu valstu kompetentajiem dienestiem un atbilstoši kompetencei slēgt ar tiem vienošanās, kā arī gatavot saskaņotus starptautisko līgumu projektus un iesniegt tos IeM.

Ugunsdrošības, ugunsdzēsības un glābšanas dienestu un organizāciju sistēmu, kā arī VUGD funkcijas un VUGD amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm pienākumus, tiesības un tiesisko aizsardzību nosaka 24.10.2002. likums „Ugunsdrošības un ugunsdzēsības likums". Saskaņā ar šo likumu VUGD ir IeM pārraudzībā esoša valsts pārvaldes iestāde, kas realizē valsts politiku ugunsdrošības, ugunsdzēsības un civilās aizsardzības jomā, uzrauga normatīvajos aktos noteikto ugunsdrošības prasību ievērošanu, kā arī koordinē iestāžu, organizāciju, komercsabiedrību un pašvaldību izveidoto ugunsdrošības, ugunsdzēsības un glābšanas dienestu un brīvprātīgo ugunsdzēsēju organizāciju darbību, kas saistīta ar ugunsdrošību un ugunsdzēsību.

16.03.2010. MK noteikumi Nr.257 "Noteikumi par kārtību, kādā Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm tiek nosūtītas izglītības iegūšanai, kā arī mācību izdevumu segšanas un atmaksāšanas kārtību" nosaka, piemēram:

- ▶ izglītības iestādes, kurās IeM sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm mācību izdevumus finansē no valsts budžeta līdzekļiem;
- ▶ nosacījumus un kārtību, kādā amatpersona tiek nosūtīta uz izglītības iestādi dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās izglītības iegūšanai;
- ▶ izdevumus, kas uzskatāmi par mācību izdevumiem, šo izdevumu segšanas un atmaksāšanas kārtību.

Kārtību, kādā IeM sistēmas iestādēs iestādes vadītāja vai viņa pilnvarotas amatpersonas izveidota vērtēšanas komisija novērtē IeM sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbību un tās rezultātus, nosaka 07.08.2007. MK noteikumi Nr.532 "Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība".

Valsts robežsardzes koledžas (turpmāk - VRK) darbību regulē 30.11.2006. MK noteikumi Nr.978 "Valsts robežsardzes koledžas nolikums". Saskaņā ar noteikumos noteikto VRK ir valsts dibināta VRS pakļautībā esoša izglītības iestāde. VRK personām pēc vidējās izglītības ieguves nodrošina iespēju iegūt ceturto profesionālās kvalifikācijas līmeni, apgūstot pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu, trešo profesionālās kvalifikācijas līmeni, apgūstot profesionālās tālākizglītības programmu, kā arī apgūt VRS funkciju izpildei nepieciešamās profesionālās pilnveides programmas.

Saskaņā ar 30.11.2006. MK noteikumiem Nr.979 "Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas nolikums" Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža (turpmāk - UCAK) ir valsts dibināta VUGD pakļautībā esoša izglītības iestāde. UCAK personām pēc vidējās izglītības ieguves nodrošina iespēju apgūt profesionālās tālākizglītības programmas, kā arī iegūt pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību.

Saskaņā ar 11.07.2006. MK noteikumiem Nr.584 "Valsts policijas koledžas nolikums" Valsts policijas koledža (turpmāk - VPK) ir Ministru kabineta dibināta VP pakļautībā esoša izglītības iestāde. VPK personām pēc vidējās izglītības ieguves nodrošina iespēju iegūt pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību un ceturto profesionālās kvalifikācijas līmeni, kā arī īsteno arodizglītības, profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides programmas.

Kārtība, kādā tiek organizēta katra IeM sistēmas iestādes un koledžas amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm profesionālā izglītošana un kvalifikācijas paaugstināšana, tiek noteikta arī dienestu un koledžu iekšējos normatīvajos aktos. Nosacīti iekšējos normatīvos aktus var iedalīt šajās grupās:

- ▶ iekšējie normatīvie akti, kas regulē **mācību vajadzību noteikšanas kārtību**, piemēram:
 - ▶ VRS 30.03.2011. iekšējie noteikumi Nr.6 „Kārtība, kādā plāno Valsts robežsardzes koledžā uzņemamo studējošo un izglītojamo skaitu”;
 - ▶ VRS 30.10.2012. iekšējie noteikumi Nr.26 „Noteikumi par kvalifikācijas paaugstināšanu un profesionālo apmācību”;
 - ▶ VP 23.04.2010. noteikumi Nr.7 „Kārtība, kādā Valsts policijā organizē amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm karjeras attīstību”;
 - ▶ VUGD Personāla pārvaldes 02.01.2013. reglaments Nr.22-1.1/1;
- ▶ iekšējie normatīvie akti, kas regulē **izglītības plānošanas kārtību**, piemēram:
 - ▶ UCAK 20.10.2011. iekšējie noteikumi Nr.25 „Studiju programmas izstrādāšana un aktualizēšana Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžā”;
 - ▶ VPK Profesionālās pilnveides nodaļas 27.04.2011. reglaments Nr.2; VPK 24.01.2011 reglaments Nr.1 un VPK Izglītības koordinācijas nodaļas 30.04.2010. reglaments Nr.3;

- ▶ VRK 11.02.2013. „Nolikums par izglītības programmu izstrādes un aktualizācijas kārtību Valsts robežsardzes koledžā”;
- ▶ iekšējie normatīvie akti, kas regulē **izglītības īstenošanas kārtību**, piemēram:
 - ▶ VPK 25.10.2007. studiju nolikums; VPK 05.11.2008. arodizglītības programmas mācību nolikums;
 - ▶ VUGD 06.02.2012. iekšējie noteikumi Nr.22-1.12/3 „Kārtība, kādā organizē Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta un Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm profesionālo apmācību un kvalifikācijas paaugstināšanu”;
- ▶ iekšējie normatīvie akti, kas regulē **izglītības rezultātu novērtēšanas kārtību**, piemēram:
 - ▶ VP 14.03.2011. pavēle Nr.440 „Par Valsts policijas amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība”;
 - ▶ VRK 18.09.2012. Nolikums par mācību un mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību izglītojamajiem profesionālās tālākizglītības programmā.

3.3.2 Karjeras plānošanas cikls

IeM padotības iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm (turpmāk – amatpersonas) dienesta pakāpju sistēma un dažādu dienesta pakāpju iegūšanai nepieciešamās minimālās izglītības prasības ir noteiktas Dienesta gaitas likumā. Saskaņā ar likumā noteikto, amata pienākumu pildīšanai amatpersonām noteiktas šādas izglītības prasības:

- ▶ ierindnieka speciālajai dienesta pakāpei atbilstošajam amatam – vidējā izglītība;
- ▶ kaprāja, seržanta, virsseržanta un virsniekvietnieka speciālajai dienesta pakāpei atbilstošajam amatam – vismaz otrā profesionālās kvalifikācijas līmeņa profesionālā izglītība;
- ▶ leitnanta, virsleitnanta un kapteiņa speciālajai dienesta pakāpei atbilstošajam amatam – pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība;
- ▶ majora, pulkvežleitnanta, pulkveža un ģenerāļa speciālajai dienesta pakāpei atbilstošajam amatam – akadēmiskā vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība.

Augstāk minētās prasības par nepieciešamo izglītību dienesta pienākumu pildīšanai IeM sistēmas amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm stājās spēkā 2008. gada 20. decembrī pēc Dienesta gaitas likuma grozījumiem⁵⁰. Līdz tam Dienesta gaitas likumā bija noteikts, ka šīs izglītības prasības ir attiecināmas tikai uz amatpersonas pieņemšanu dienestā. Proti, tām amatpersonām, kurām līdz 2008. gada 20. decembrim nebija viņu ieņemamajam amatam atbilstošās izglītības (amata aprakstā norādītās minimālās izglītības), likumā nebija noteikta obligāta prasība iegūt viņiem nepieciešamo izglītības līmeni (izņemot amatpersonas ar virsnieku dienesta pakāpi – Dienesta gaitas likuma pārejas noteikumos jau līdz 04.12.2008. grozījumiem Dienesta gaitas likumā bija noteikts, ka virsnieku dienesta pakāpei atbilstošus amatus bez amata atbilstošās izglītības amatpersonas varēs ieņemt tikai līdz 2016. gadam). Līdz ar to pēc jauno noteikumu pieņemšanas dienestos pieauga amatpersonu skaits (galvenokārt instruktoru sastāvā), kurām nav likumā noteiktā viņu amatam atbilstošā formālās izglītības līmeņa.

Saskaņā ar Dienesta gaitas likumā noteikto IeM amatpersonai kārtējo speciālo dienesta pakāpi piešķir šādā secībā⁵¹:

⁵⁰ 04.12.2008. likuma „Grozījumi iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likumā” 10. punkts

⁵¹ 15.06.2006. likums "Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums".

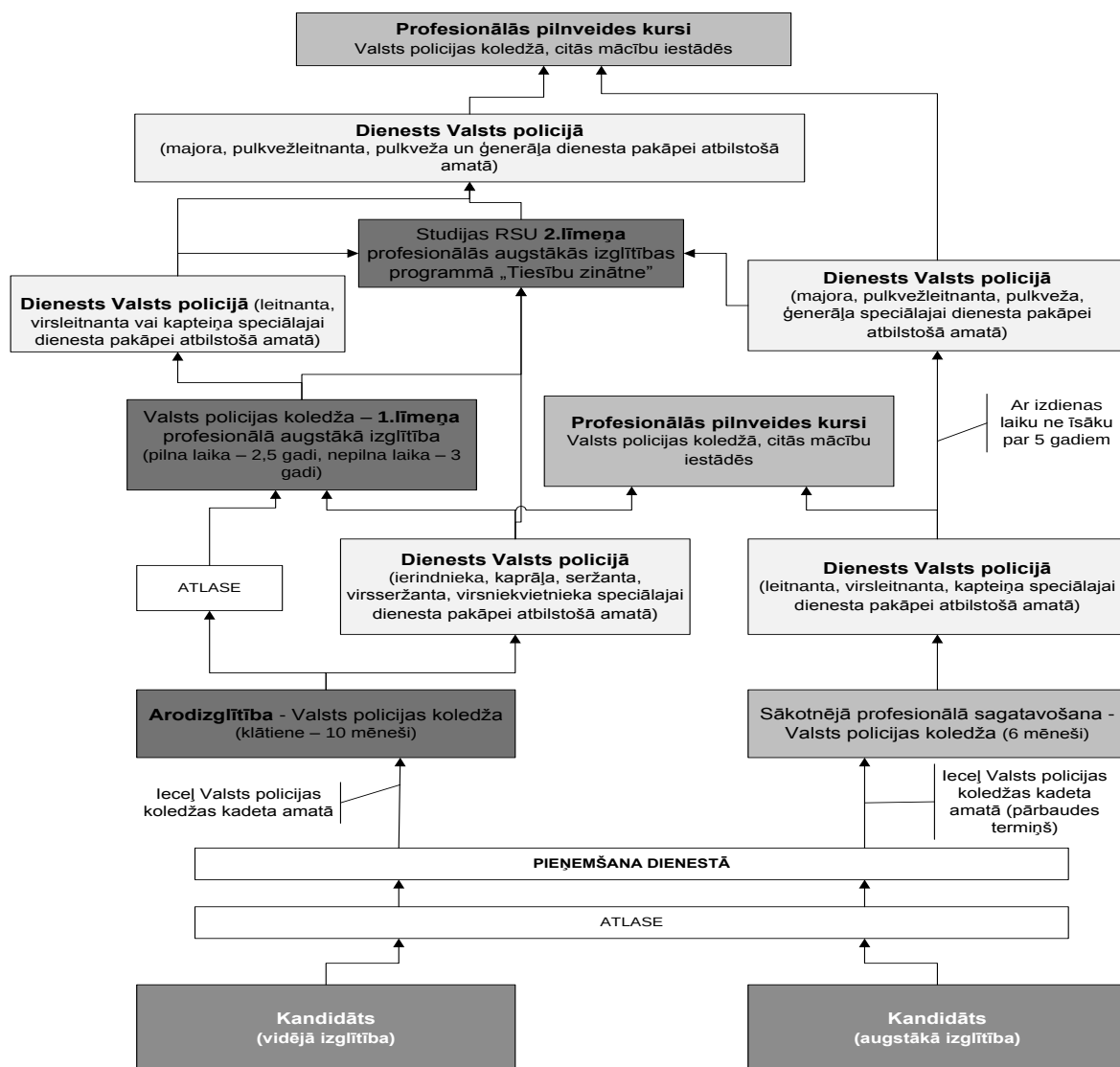
- 1) kaprālis – ja iegūta amata aprakstā noteiktā profesionālā izglītība (vismaz 2. profesionālās kvalifikācijas līmenis);
- 2) seržants – pēc triju gadu nodienēšanas kaprāļa speciālajā dienesta pakāpē;
- 3) virsseržants – pēc četrus gadus nodienēšanas seržanta speciālajā dienesta pakāpē;
- 4) virsniekvietnieks – pēc piecu gadu nodienēšanas virsseržanta speciālajā dienesta pakāpē;
- 5) leitnants – pēc iecelšanas šā likuma 21.panta 2.punktā minētajā amatā (ieceļot leitnanta, virsleitnanta, kapteiņa, majora, pulkvežleitnanta vai pulkveža speciālajai dienesta pakāpei atbilstošā amatā);
- 6) virsleitnants – pēc divu gadu nodienēšanas leitnanta speciālajā dienesta pakāpē;
- 7) kapteinis – pēc triju gadu nodienēšanas virsleitnanta speciālajā dienesta pakāpē;
- 8) majors – pēc četrus gadus nodienēšanas kapteiņa speciālajā dienesta pakāpē;
- 9) pulkvežleitnants – pēc piecu gadu nodienēšanas majora speciālajā dienesta pakāpē;
- 10) pulkvedis – pēc piecu gadu nodienēšanas pulkvežleitnanta speciālajā dienesta pakāpē;
- 11) ģenerālis – pēc piecu gadu nodienēšanas pulkveža speciālajā dienesta pakāpē.

Kārtējo speciālo dienesta pakāpi pirms iepriekš minētā termiņa amatpersonai var piešķirt kā apbalvojumu.

Lai gan visu triju leM sistēmas iestāžu amatpersonām ir noteiktas vienotas obligātās minimālās izglītības prasības dažādām dienesta pakāpēm atbilstošajiem amatiem, katrā leM sistēmas iestādē īstenotā amatpersonu izglītības sistēmā un amatpersonu karjeras attīstības shēma atšķiras no citās leM sistēmas iestādēs īstenotās sistēmas. leM sistēmas iestāžu starpā atšķiras gan uzņemšanas noteikumi dienestā un leM sistēmas izglītības iestādēs, gan mācību ilgums un līdz ar to arī izmaksas, kas saistītas ar amatpersonu izglītības ieguvu. Tālāk tekstā sniegts kopsavilkums par amatpersonu karjeras attīstības procesu katrā no leM sistēmas iestādēm.

Valsts policija

VP amatpersonas karjeru ietvaros var veidot atbilstoši VP 2010. gada 23. aprīļa noteikumiem Nr.7 noteiktajai karjeras attīstības shēmai (skat. nākamo attēlu).



Attēls Nr. 5. Valsts policijas amatpersonas karjeras attīstības shēma⁵²

Saskaņā ar Valsts policijas 04.01.2010. noteikumiem Nr.1 „Kārtība, kādā organizē amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm kvalifikācijas paaugstināšanu, profesionālo izglītošanu un vispārējo fizisko sagatavošanu” personai, kas vēlas uzsākt dienestu VP, atkarībā no personas iegūtās izglītības, ir pieejamas divas iespējas karjeras uzsākšanai VP struktūrvienībās:

- ▶ personai ar vidējo izglītību - persona, kura atbilst Dienesta gaitas likumā noteiktajām prasībām un kura sekmīgi ir nokārojusi VPK iestājpārbaudījumus, tiek pieņemta dienestā un iecelta kadeta amatā. Amatspersona viena gada laikā absolvē VPK arodizglītības programmu „Policijas darbs”, pēc kā ir tiesīga pildīt dienesta pienākumus VP kārtībnieka amatā;
- ▶ personai ar augstāko izglītību, kas nav iegūta leM sistēmas augstākās izglītības iestādēs - persona tiek pieņemta dienestā VP, iecelta jaunāko vai vecāko virsnieku amatā un pārbaudes termiņa laikā (6 mēneši) tiek nosūtīta uz VPK apgūt policijas darbam nepieciešamās specifiskās zināšanas un prasmes licencētā neformālās izglītības programmā.

⁵² Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010. - 2013. gadam.

Personām, kas uzreiz pēc uzņemšanas dienestā sāk mācības arodizglītības programmā VPK, pēc programmas absolvēšanas un četru mēnešu praktiskā darba dienestā ir iespēja turpināt mācības un konkursa kārtībā tikt uzņemtai pilna vai nepilna laika studijām VPK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā „Policijas darbs”. Šajā karjeras posmā amatpersona iegūst sev vēlamo specializāciju (kārtības policija, kriminālpolicija, izmeklēšanas darbs vai kriminālistika). Pēc pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības iegūšanas amatpersona var pretendēt uz iecelšanu jaunāko virsnieku sastāva dienesta pakāpēm atbilstošā amatā.

Ja persona neiztur atlasi uzņemšanai pirmā līmeņa profesionālās izglītības programmā vai arī, ja persona pirms mācību uzsākšanas sākotnēji vēlas iegūt ilgāku praktisko darba pieredzi dienestā, pēc arodizglītības programmas pabeigšanas tā var uzsākt aktīvu dienestu ierindnieka, kaprāja, seržanta, virsseržanta vai virsniekvietnieka speciālajai dienesta pakāpei atbilstošā amatā.

Pēc VPK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas pabeigšanas iegūtā kvalifikācija amatpersonai ļauj turpināt studijas pēctecīgā augstskolas programmā augstākas profesionālās kvalifikācijas ieguvei. Šobrīd VP amatpersonām tiek nodrošināta iespēja iegūt no valsts budžeta līdzekļiem apmaksātu otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību Rīgas Stradiņa universitātē (turpmāk - RSU). Pēc otrā līmeņa augstākās profesionālās izglītības iegūšanas amatpersona var pretendēt uz iecelšanu majora, pulkvežleitnanta, pulkveža un ģenerāļa dienesta pakāpei atbilstošā amatā.

Visas karjeras laikā VP paralēli formālās izglītības iegūšanai amatpersonas piedalās dažādās neformālās izglītības programmās, kuras organizē un īsteno VPK, kā arī apmeklēt neformālās izglītības programmas un citus profesionālās pilnveides pasākumus (konferences, semināri, pieredzes apmaiņas programmas utt.) ārvalstīs.

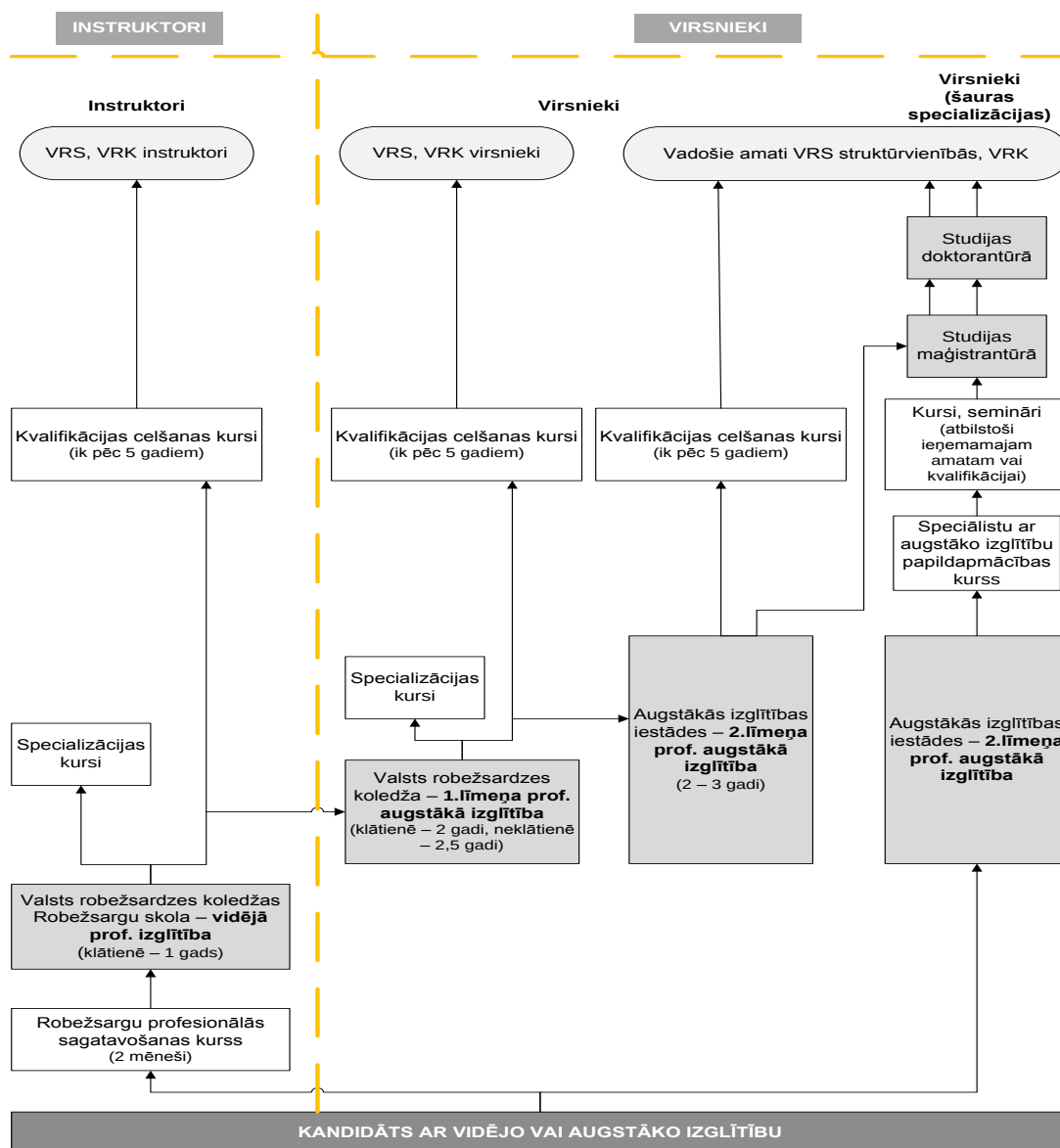
Saskaņā ar VP 23.04.2010. noteikumiem Nr.7 VP amatpersonas karjeras attīstība dienestā var tikt īstenota gan caur vertikālo, gan arī caur horizontālo karjeras izaugsmi. Abos gadījumos amatpersonas izaugsme var tikt īstenota tad, ja amatpersona atbilst šādiem kritērijiem:

- ▶ amatpersonas iegūtais izglītības līmenis atbilst prasībām pārcelšanai augstākā / citā amatā;
- ▶ amatpersonas profesionālā dienesta pieredze iepriekšējā amata specifiskā atbilst prasībām pārcelšanai augstākā / citā amatā;
- ▶ amatpersonas darbības rezultāti un kompetences atbilst prasībām pārcelšanai augstākā / citā amatā.

Lai gan Dienesta gaitas likumā ir skaidri noteiktas prasības amatpersonu minimālajam izglītības līmenim, kas nepieciešams dažādām dienesta pakāpēm atbilstošo amatu ieņemšanai, VP amatpersonas karjeras attīstība dienestā ir atkarīga ne tikai no amatpersonas izglītības līmeņa, profesionālās kompetences un individuālo novērtēšanu rezultātiem, bet arī no esošajām vakantajām amata vietām dienestā. Ņemot vērā vakantā amata pienākumu specifiku un izvērtējot amatpersonai nepieciešamās speciālās zināšanas, nereti priekšroka tiek dota šīs pašas VP struktūrvienības amatpersonām, kuras pretendē uz vakanto amatu

Valsts robežsardze

VRS dienesta amatpersonu karjeras gaita atspoguļota nākamajā attēlā.



Attēls Nr. 6. VRS personāla profesionālās sagatavošanas shēma⁵³

Amatpersonas karjeras cikls VRS dienestā var atšķirties atkarībā no tā, kādā VRS sastāvā persona dienēs – instruktoru sastāvā, virsnieku sastāvā vai šauras specializācijas virsnieku sastāvā.

Karjeras sākums topošajiem VRS instruktoriem un virsniekiem (izņemot personas, kas kandidē uz šauras specializācijas virsnieku amatu pozīcijām) ir vienāds. Atlasei uz dienestu VRS var pieteikties Latvijas pilsoņi (-es) ar vidējo izglītību vai augstāko izglītību, vecumā no 18 līdz 30 gadiem, kuri ar savām personiskajām īpašībām, fizisko sagatavotību, veselības stāvokli ir piemēroti (-as) dienestam VRS.

Kandidāti, par kuriem, pēc sekmīgi nokārtotajiem atlases pārbaudījumiem, ir pieņemts pozitīvs lēmums, tiek pieņemti dienestā Valsts robežsardzē un iecelti VRK inspektora palīgu amatos, un uzsāk mācības pēc Robežsargu profesionālās sagatavošanas kursa programmas (1mēnesis). Kursa noslēgumā tiek kārtoti pārbaudījumi, kuru rezultātā notiek kandidātu atlase profesionālās tālākizglītības ieguvei VRK (1 gads klātienē). VRK profesionālās tālākizglītības programmas

⁵³ Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010. – 2013. gadam.

„Robežapsardze” (3. profesionālās kvalifikācijas līmenis) apguvei, par valsts budžeta līdzekļiem, uzņem:

- ▶ Latvijas pilsoņus ar vidējo izglītību, kuriem līdz mācību sākumam ir pilni 18 gadi, kuri nav vecāki par 30 gadiem un ar savām personiskajām īpašībām, fizisko sagatavotību un veselības stāvokli ir piemēroti dienestam VRS;
- ▶ Latvijas pilsoņus, kuri ieguvuši valstī atzītu augstāko izglītību, kuri līdz mācību sākumam nav vecāki par 30 gadiem un ar savām personiskajām īpašībām, fizisko sagatavotību un veselības stāvokli ir piemēroti dienestam VRS;
- ▶ VRS instruktorus, kuri nav vecāki par 47 gadiem.

Kandidāti, kuri neiztur atlasu un netiek uzņemti mācībām, tiek atvaļināti no dienesta, izņemot VRS instruktorus, kuri mācībām tiek uzņemti bez atlases pārbaudījumiem, ārpus konkursa.⁵⁴

Pēc profesionālās tālākizglītības programmas apguves robežsargiem tiek piešķirts 3. profesionālās kvalifikācijas līmenis ar piešķirto kvalifikāciju VRS inspektors. Absolventus nosūta dienestam VRS struktūrvienībās vai VRK.

Pēc noteikta praktiskā dienesta perioda robežsargi var izvēlēties vienu no diviem turpmākās karjeras attīstības ceļiem:

- ▶ uzsākt studijas VRK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmā (2 gadi pilna laika studijās vai 2,5 gadi nepilna laika studijās), lai pēc tam turpinātu karjeru VRS virsnieku sastāvā;
- ▶ turpināt dienestu VRS instruktora dienesta pakāpē, neuzsākot mācības pirmā līmeņa profesionālās izglītības programmā.

Pilna laika studijas pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā var uzsākt personas, kuras nav vecākas par 35 gadiem un kuras ir ieguvušas 3. līmeņa profesionālo kvalifikāciju (kvalifikācija – Valsts robežsardzes inspektors vai Robežas inspektors). Nepilna laika studijām (neklātienes) uzņem:

- ▶ robežsargus ar vidējo vai augstāko izglītību, kuri ieņem virsleitnanta, kapteiņa, majora vai pulkvežleitnanta amatu VRS, kuru dienesta pieredze VRS ir ne mazāka par 1 gadu, un kuri nav vecāki par 42 gadiem;
- ▶ robežsargus, kuri ieņem virsseržanta vai virsniekvietnieka amatu VRS, kuru dienesta pieredze VRS ir ne mazāka par 4 gadiem, un kuri nav jaunāki par 35 gadiem un nav vecāki par 42 gadiem.

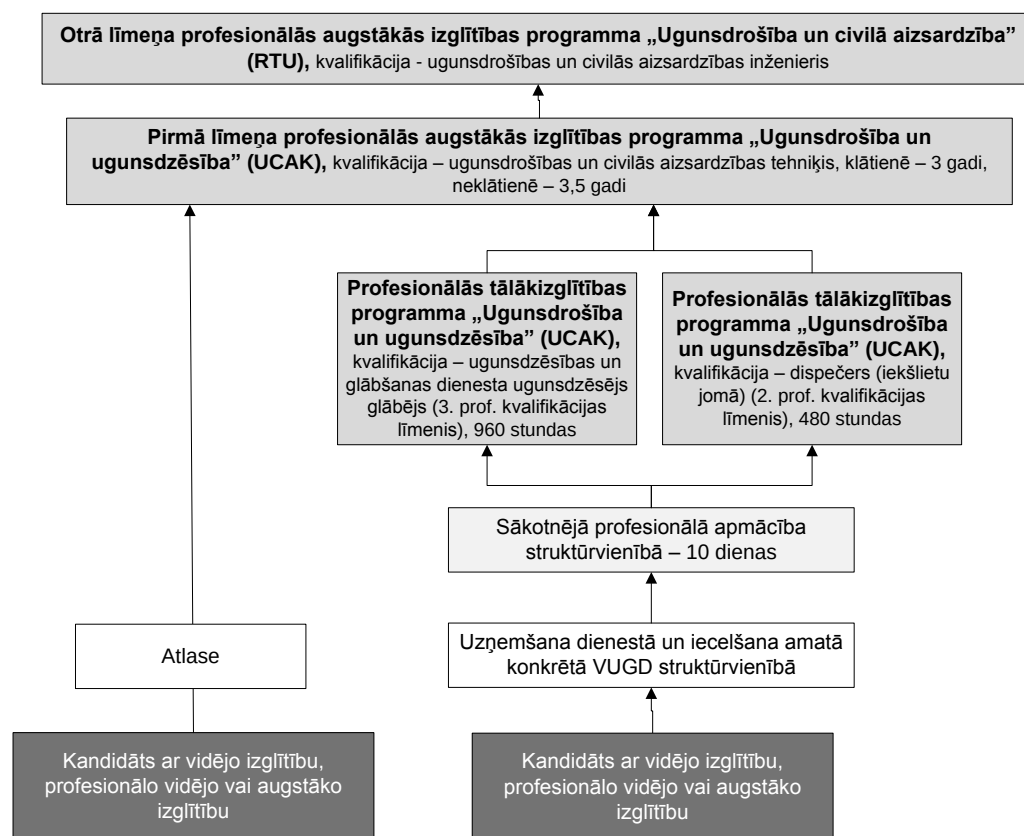
Pēc VRK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas absolvēšanas robežsargi dien VRS struktūrvienībās vai VRK jaunāko virsnieku amatos. Tām VRS amatpersonām, kurām dienesta pienākumu veikšanai ir nepieciešamas specifiskas zināšanas un prasmes, tās tiek nodrošinātas ar neformālās izglītības programmu palīdzību (specializācijas kursi). Specializācijas kursus un citas neformālās izglītības programmas galvenokārt īsteno VRK, kā pasniedzējus nepieciešamības gadījumā piesaistot arī attiecīgo VRS struktūrvienību amatpersonas.

Pēc pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības iegūšanas amatpersonas var turpināt mācības otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā, kas šobrīd tiek īstenota sadarbībā ar Rēzeknes Augstskolu (turpmāk – RA). Atsevišķiem šauras specializācijas virsniekiem, kas vēlāk plāno ieņemt vadošos amatus (tiek virzīti uz šiem amatiem) VRS struktūrvienībās un VRK, pēc tam ir iespēja turpināt mācības maģistrantūras un doktorantūras programmās.

⁵⁴ Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010. – 2013. gadam.

Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests

VUGD dienesta amatpersonu karjeras gaita shematiski atspoguļota nākamajā attēlā.



Attēls Nr. 7. Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta personāla profesionālās izglītošanas process⁵⁵

Persona var uzsākt karjeru VUGD divos veidos:

- ▶ piesakoties uz atlasu un uzsākot dienestu konkrētā VUGD struktūrvienībā, pēc tam saņemot nosūtījumu profesionālās izglītības iegūšanai UCAK;
- ▶ bez pieteikšanās uz atlasu VUGD struktūrvienībā, piesakoties uz atlasu mācībām UCAK, kļūstot par koledžas kadetu un pēc koledžas pabeigšanas uzsākot dienestu kādā no VUGD struktūrvienībām.

Pirmajā variantā, ja amatpersona sākumā piesakās dienestam kādā no VUGD struktūrvienībām, pēc atlases procesa veiksmīgas iziešanas un pieņemšanas dienestā VUGD amatpersona tiek iecelta konkrētas struktūrvienības vakantajā amatā un uzsāk 10 dienas ilgu sākotnējo profesionālo sagatavošanu VUGD vai UCAK struktūrvienībā. Pēc sākotnējās profesionālās sagatavošanas pabeigšanas amatpersona tiek nosūtīta uz UCAK, lai iegūtu dispečera (ugunsdzēsības un glābšanas dienestā) vai ugunsdzēsēja glābēja kvalifikāciju (2. vai 3. profesionālās kvalifikācijas līmenis).

Uzreiz pēc profesionālās tālākizglītības iegūšanas amatpersona var pieteikties pilna vai nepilna laika studijām UCAK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā. Nepilna laika neklātienes studijām tiek uzņemtas tikai VUGD un UCAK amatpersonas, kuras nav vecākas par 42 gadiem. Savukārt pilna laika klātienes studijām var pieteikties gan VUGD un UCAK amatpersonas (kas atbilst noteiktajām uzņemšanas prasībām), gan arī personas ar vidējo vai augstāko izglītību vecumā no 18 līdz 40 gadiem, kurām nav iepriekšējas dienesta pieredzes iekšlietu sistēmas iestādēs. Šīs personas tiek uzņemtas mācībām programmā konkursa kārtībā.

⁵⁵ Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010. – 2013. gadam.

Pamatojoties uz VUGD un RTU 2007. gada 31. maijā noslēgto sadarbības līgumu, VUGD amatpersonas pēc pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības un 4. profesionālās kvalifikācijas līmenim atbilstošās kvalifikācijas „Ugunsdrošības un civilās aizsardzības tehniķis” iegūšanas var pieteikties tālākām studijām par valsts budžeta līdzekļiem RTU otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmā „Ugunsdrošība un civilā aizsardzība”. Pēc šīs programmas pabeigšanas VUGD amatpersona iegūst kvalifikāciju „Ugunsdrošības un civilās aizsardzības inženieris”.

Paralēli formālās izglītības programmām VUGD amatpersonām regulāri tiek nodrošināta iespēja piedalīties neformālās izglītības programmās, kas tiek īstenotas VUGD struktūrvienību ietvaros vai UCAK atbilstoši katru gadu apstiprinātam amatpersonu profesionālās izglītošanas un kvalifikācijas paaugstināšanas plānam.⁵⁶

3.3.3 Personālsastāva plānošana un tā mācību vajadzību noteikšana un plānošana

3.3.3.1 Personālsastāva plānošana

Spēkā esošajā leM darbības stratēģijā 2012. – 2014. gadam⁵⁷ kā viens no iekšlietu politikas jomas aktuālajiem mērķiem ir noteikts „realizēt mūsdienu prasībām atbilstošu personāla komplektēšanas, sagatavošanas, pilnveidošanas un nodrošināšanas politiku, veiksmīgi sabalansējot to ar prasībām pilnveidot darba pienākumu izpildes ražīguma celšanu”.

Kopējā leM padotības iestāžu personālsastāva attīstības politika tiek regulēta leM līmenī, kas nosaka galvenās vidēja termiņa un ilgtermiņa vadlīnijas personālsastāva attīstībai katrā no leM sistēmas iestādēm. Īstermiņa personālsastāva plānošanas politikas izstrādē regulāri iesaistās arī katra no atbildīgajām leM sistēmas iestādēm, nodrošinot informāciju par aktualitātēm, izmaiņām un vajadzībām katra dienesta personālsastāvā.

Ilgtermiņa un vidēja termiņa personālsastāva plānošanas process

leM ietvaros personālsastāva plānošanas process norisinās, kopīgi sadarbojoties divām leM struktūrvienībām – Nozares politikas departamentam un Personāla vadības nodaļai. leM Nozares politikas departaments izstrādā kopējo iekšlietu nozares politiku valsts sabiedriskās kārtības un drošības, robežapsardzības, robežkontroles un nelegālās migrācijas, ugunsdzēsības un glābšanas jomā, regulāri izstrādājot arī nozares attīstības plānošanas dokumentus (t.sk. leM darbības stratēģiju). Savukārt leM Personāla vadības nodaļa, pamatojoties uz kopējo leM nozares politiku, atbild par īstermiņa personālsastāva plānošanas procesu, izstrādā amatpersonu izglītības politiku un īsteno nozares stratēģiskajos attīstības plānos iekļautās personālsastāva attīstības pamatnostādnes.

Par pamatu nepieciešamo amata vietu skaitam leM sistēmas iestādēs tiek izmantoti šādi kritēriji:

- ▶ vēsturiskie rādītāji un leM sistēmas iestāžu funkciju auditēšanas ietvaros iegūtie rādītāji, kas laika gaitā tiek koriģēti atbilstoši izmaiņām dienestu darbībā (katra dienesta funkcijās);
- ▶ pieejamais finansējums;
- ▶ prognozes par to, cik personas dienestiem būs nepieciešams izglītēt un sagatavot.

Ik pēc trīs gadiem leM izstrādā leM darbības stratēģiju (vidēja termiņa), kur personālsastāva plānošanas jomā tiek noteikti tādi jautājumi kā, piemēram:

- ▶ vispārīgas vadlīnijas, par to, kādiem speciālistiem ir jābūt leM sistēmas iestādēs, lai tiktu nodrošināta kopējo nozares politikas mērķu un prioritāšu sasniegšana;
- ▶ kādas jomas personālrесурсu vadības jomā tiek noteiktas kā prioritārās jomas;
- ▶ cik lielam skaitam personālsastāva plānots paaugstināt profesionālās sagatavotības līmeni;

⁵⁶ Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010. – 2013. gadam.

⁵⁷ Iekšlietu ministrijas darbības stratēģija 2012. – 2014. gadam

- ▶ kādas aktivitātes plānots veikt, lai nodrošinātu pieredzējušu un kvalificētu amatpersonu palikšanu dienestā.

Personālrесурсu vadības jomā prioritātes tiek noteiktas atsevišķi katram no leM sistēmas padotībā esošajiem dienestiem, taču dienestu izvirzītie mērķi ir ļoti līdzīgi (piemēram, VP un VUGD ir noteikti vienādi mērķi – paaugstināt amatpersonu profesionālās sagatavotības līmeni un samazināt no dienesta atvaļināto personu skaitu).

Spēkā esošajā leM darbības stratēģijā laika periodam no 2012. līdz 2014. gadam VP personālrесурсu vadības jomā kā galvenie mērķi ir noteikti:

- ▶ paaugstināt VP amatpersonu profesionālās sagatavotības līmeni un sasniegt noteiktos rezultātu rādītājus amatpersonu skaitam ar pirmā un otrā līmeņa augstāko izglītību un profesionālās pilnveides izglītības pasākumu dalībnieku skaitam;
- ▶ samazināt no dienesta atvaļināto darbinieku skaitu atbilstoši stratēģiskajā plānā noteiktajiem rezultātu rādītājiem (skat. nākamo tabulu).

Tabula Nr. 2. leM darbība stratēģijā 2012. – 2014. gadam noteiktie rezultatīvie rādītāji VP personālrесурсu vadības jomā

Rezultāta formulējums	Rezultatīvais rādītājs	Rezultatīvā rādītāja skaitliskās vērtības					
		2010	2011	2012		2013	2014
		Fakts	Fakts	Plāns	Fakts	Plāns	Plāns
VP darbiniekiem paaugstināts profesionālās sagatavotības līmenis un samazināts no dienesta atvaļināto darbinieku skaits	Pirmā un otrā līmeņa augstākā izglītība amatpersonām	3 995	4 007	4 200	3 950	4 500	5 000
	Profesionālās pilnveides izglītības pasākumu dalībnieku skaits	7 604	6 847	8 000	5 396	8 000	8 000
	Atvaļināto amatpersonu skaits	632	660	400	485	300	250

Salīdzinot leM darbības stratēģijā noteiktos rezultatīvos rādītājus 2012. gadam ar 2012. gada faktiskajiem rādītājiem, redzams, ka visos trijos rādītājos faktiskie rezultāti bija nedaudz sliktāki nekā plānots. Pirmā un otrā līmeņa augstākā izglītība uz 2012. gada beigām bija 3 950 VP amatpersonām, kas ir par 250 cilvēkiem mazāk nekā plānots. Savukārt profesionālās pilnveides izglītības pasākumos (neformālās izglītības programmas, semināri, konferences utt.) piedalījās 5 396 VP amatpersonas, kas ir par 2 604 amatpersonām mazāk nekā leM darbības stratēģijā noteiktais rezultatīvais rādītājs. Atšķirība plānotajā un faktiskajā profesionālās pilnveides izglītības pasākumu dalībnieku skaitā lielā mērā skaidrojama ar izmaiņām VPK pedagogu darba slodzes plānošanas kārtībā. 2011. gada 30. decembrī tika pieņemti jauni leM iekšējie noteikumi „Pedagoga darba slodzes un pedagogu skaita plānošanas kārtība”, kā rezultātā palielinātās mācību īstenošanā iesaistītā personāla slodzes dēļ ieplānotie profesionālās pilnveides pasākumi 2012. gadam netika realizēti pilnā apjomā. 2012. gada laikā VP no dienesta atvaļināto personu skaits bija par 85 amatpersonām lielāks nekā leM darbības stratēģijā noteiktais mērķa rādītājs.

VUGD personālrесурсu vadības jomā kā galvenie mērķi ir noteikti:

- ▶ paaugstināt dienesta amatpersonu profesionālās sagatavotības līmeni un sasniegt noteiktos rezultātu rādītājus darbinieku skaitam ar paaugstinātu kvalifikāciju;
- ▶ samazināt no dienesta atvaļināto darbinieku skaitu un sasniegt noteiktos personāla mainības rezultātu rādītājus (skat. nākamo tabulu).

Tabula Nr. 3. leM darbība stratēģijā 2012. – 2014. gadam noteiktie rezultatīvie rādītāji VUGD personālrесурсu vadības jomā

Rezultāta formulējums	Rezultatīvais rādītājs	Rezultatīvā rādītāja skaitliskās vērtības					
		2010	2011	2012		2013	2014
		Fakts	Fakts	Plāns	Fakts	Plāns	Plāns
Paaugstināts VUGD darbinieku profesionālās sagatavotības līmenis, kā arī samazināts no dienesta atvaļināto darbinieku skaits	Personāla mainība (%)	9,2	9,5	9,5	9,23	9,2	9,2
	Paaugstināta darbinieku kvalifikācija (darbinieku skaits)	91	89	95	120	75	75

Salīdzinot leM darbības stratēģijā 2012.-2014. gadam iekļautos 2012. gadam plānotos rezultātos rādītājus ar faktiskajiem 2012. gada rādītājiem, var secināt, ka VUGD personālrесурсu vadības jomā 2012. gadā ir izdevies sasniegt noteiktos mērķus. Personāla mainība 2012. gadā bija par 0,27% zemāka nekā plānots. Savukārt darbinieku skaits, kas 2012. gada laikā paaugstināja savu kvalifikāciju profesionālās pilnveides programmās („Vadības zinības ugunsdzēsībā”, „Pamatlīmeņa zināšanu programma darba aizsardzībā - darba aizsardzības un uzticības personu sagatavošana” un „Pamatlīmeņa zināšanu programma ūdenslīdzējiem glābšanas darbu veikšanā”) bija par 25 amatpersonām lielāks nekā plānots, kas galvenokārt saistīts ar to, ka 2012. gadā tika ieviesta jauna profesionālās pilnveides izglītības programma, kur 2012. gada laikā tika sagatavotas 19 VUGD amatpersonas.

VRS darbības jomā leM stratēģiskās attīstības plānā 2012. – 2014. gadam noteikti šādi vidēja termiņa mērķi:

- ▶ uzlabot VRS administratīvo kapacitāti, nodrošinot personāla profesionālo sagatavošanu, kompetentu speciālistu piesaistīšanu, pilnveidojot motivācijas un atalgojuma sistēmu;
- ▶ īstenot ES Rīcības programmas mūžizglītības jomā projektu un pasākumus „Izglītības iestādes mācībspēku un personāla apmācība”;
- ▶ īstenot Solidaritātes un migrācijas plūsmu pārvaldīšanas pamatprogrammas Eiropas Bēgļu fonda III pasākumu „Valsts robežsardzes darbinieku apmācība”.

VRS personālsastāva vadības jomā stratēģiskās attīstības plānā nav definēti konkrēti sasniedzamie rezultātu rādītāji, kā tas ir noteikts VP un VUGD personālsastāva vadības jomās, kas neļauj objektīvi salīdzināt un novērtēt faktiski sasniegtos rezultātus, attiecinot tos pret izvirzītajiem mērķiem.

Izstrādājot leM darbības prioritātes, tai skaitā arī nozares personālsastāva politikas prioritātes, tiek attiecīgi izvērtēti vairāki sociālie un ekonomiskie aspekti, kas saistīti ar situāciju valsts iekšējās drošības jomā un Latvijas dalību ES, ņemot vērā jaunus leM pienākumus un izaicinājumus⁵⁸. Ilgtermiņa personāla plānošanas procesā leM saņem uzstādījumus arī no augstākā valsts pārvaldes institūciju vadības puses (piemēram, no valsts sekretāra).

Ik pēc četriem gadiem leM sadarbībā ar tās padotības iestādēm izstrādā leM padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepciju, kuras mērķis ir noteikt amatpersonu profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides attīstības pamatnostādnes vidējam termiņam. Koncepcijā tiek norādīts leM noteiktais leM sistēmas koledžās un augstākās izglītības iestādēs, ar kurām leM iestādēm ir līgumattiecības, plānotais uzņemamo reflektantu skaits nākamajam plānošanas periodam. Spēkā esošā koncepcija - Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu

⁵⁸ Iekšlietu ministrijas darbības stratēģijas 2012. – 2014. gadam 1.5. sadaļa

amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010. - 2013. gadam, ir paredzēta laika posmam līdz 2013. gadam, tāpēc šobrīd jau ir uzsākts darbs pie nākamās koncepcijas izstrādes.

Saskaņā ar leM un leM sistēmas iestāžu pārstāvju sniegto informāciju šobrīd personālsastāva plānošanu vidējā termiņā un ilgtermiņā ievērojami apgrūrina vairāki faktori. Viena no būtiskākajām problēmām ir leM sistēmas iestāžu personāla aizplūšana. Bijušās dienesta amatpersonas izvēlas strādāt citās jomās Latvijā, kā arī dodas strādāt uz ārvalstīm. Otra problēma ir dienestam pieteikušos kandidātu neatbilstība noteiktajām uzņemšanas prasībām. Iemesli, kāpēc liela daļa kandidātu netiek atlasīti dienestam ir dažādi - neatbilstoša fiziskā sagatavotība, veselības stāvoklis, zināšanu līmenis. Līdz ar to ilgtermiņa prognozes personālsastāva jomā esošajā situācijā nav iespējams izstrādāt, tāpēc leM pārsvarā veido tikai vidēja termiņa prognozes, taču arī tās parasti ir grūti īstenojamas.

Neskatoties uz to, ka esošajā situācijā veidot objektīvas vidēja termiņa un ilgtermiņa personālsastāva prognozes ir ļoti grūti, prognožu veidošana leM sistēmas iestādēm ir ļoti būtiska. Tā kā lielākajā daļā gadījumu uzreiz pēc personas uzņemšanas dienestā kādā no leM sistēmas iestādēm amatpersonai sākotnēji jāiziet vismaz viena gada arodizglītības programma (ja pieņemtajai personai nav augstākās izglītības), dienesti sagatavotu darbinieku iegūst tikai pēc gada (izņemot VUGD, kur amatpersonas apgūst 480 - 960 stundu ilgu profesionālās tālākizglītības programmu). Tas rada risku, ka strauja un neprognozēta atvaļināšanās no dienesta gadījumā šiem dienestiem nebūs iespējas pietiekami īsā laika posmā aizpildīt vakantās amatu vietas ar jauniem darbiniekiem, lai nodrošinātu nemainīgu dienesta funkciju izpildi. Līdz ar to dienestiem ļoti būtiski ir plānot un veidot prognozes par iespējamajiem iemesliem amatpersonu aizplūšanai no dienesta un atvaļināto personu skaitu.

Īstermiņa personālsastāva plānošanas process

leM katru gadu ar rīkojumu nosaka maksimāli pieļaujamā amatu vietu skaita sadalījumu pa leM budžeta programmām un apakšprogrammām. Amatu vietu plānošanu un pārdali noteiktā limita ietvaros leM sistēmas iestādes veic patstāvīgi. Argumentētai jaunu amatu vietu izveidei nepieciešams leM saskaņojums.

Plānojot leM sistēmas iestāžu īstermiņa personālresursu politiku, tiek ņemta vērā aktuālā situācija katrā dienesta personālsastāvā. Saskaņā ar katra atbildīgā dienesta personāla pārvaldes reglamentu dienestu personāla pārvaldēm personālresursu plānošanas jomā ir noteikti šādi pienākumi:

- ▶ veikt dienesta vadības pieņemto lēmumu realizāciju personāla vadības un plānošanas jomā;
- ▶ nodrošināt amatpersonu dienesta gaitas uzskaiti;
- ▶ apkopot un analizēt informāciju par esošajām amatpersonām;
- ▶ piedalīties dienesta un leM organizētajās darba grupās.

leM sistēmas iestāžu personālresursu koordinācijas struktūrvienības regulāri veic kvantitatīvo un kvalitatīvo dienesta personālsastāva analīzi, kuras ietvaros, tiek izvērtēts gan esošo vakanču skaits dienestā, gan tas, cik lielai daļai amatpersonu izglītība un profesionālā kvalifikācija neatbilst nozarē noteiktajām prasībām. Tāpat personālresursu koordinācijas struktūrvienības veido prognozes par iespējamo personālresursu mainību nākamo plānošanas periodu ietvaros. Pamatojoties uz iepriekšējo gadu tendencēm, kā arī ņemot vērā dažādu ārējo faktoru ietekmi (piemēram, izmaiņas normatīvajā regulējumā), tiek izveidotas aptuvenas īstermiņa prognozes par jaunu kandidātu uzņemšanas un esošo dienesta amatpersonu atvaļināšanās no dienesta dinamiku. Plānojot amatpersonu skaitu, kas nākamā plānošanas perioda laikā varētu atvaļināties no dienesta, tiek veidotas prognozes gan par pirmstermiņa atvaļināšanos gadījumu skaitu, gan arī par atvaļināšanās gadījumiem, kad amatpersona dodas izdienas pensijā. Pamatojoties uz šīm prognozēm, leM sistēmas iestāžu personāla pārvaldes nosaka aptuveno plānoto vakanto amatu vietu skaitu katrā dienestā.

Personāla analīzes rezultāti tiek iesniegti leM Personāla vadības nodaļai, kas saskaņo saņemto informāciju ar esošajām kopējās personāla politikas pamatnostādnēm un veido pasūtījumus jaunu personālresursu uzņemšanai.

Pēc leM sistēmas iestāžu sniegtās informācijas viena no galvenajām esošā personālsastāva plānošanas sistēmas priekšrocībām ir tās elastīgums. Gada laikā dienestiem ir iespēja koriģēt katram mācību gadam paredzēto uzņemto un izglītojamo personālresursu skaitu, ja dažādu iemeslu dēļ

rodas šāda nepieciešamība. Izmaiņu nepieciešamības gadījumā atbildīgais dienests informē par to leM Personāla vadības nodaļu, kas saskaņo un apstiprina nepieciešamās izmaiņas.

Neskatoties uz elastīgo personālsastāva plānošanas sistēmu, dienestos šobrīd pastāv zināmas neatbilstības starp nepieciešamo un esošo personālsastāvu. Piemēram, VP 2012. gada beigās bija 769 vakantas pozīcijas, bet 2012. gada laikā dienestā tika pieņemtas tikai 323 amatpersonas, savukārt no dienesta tika atvaļinātas 485 amatpersonas. Šāda situācija skaidrojama ar vairākiem iemesliem. Viens no tiem ir jaunu darbinieku atlases procesa ietvaros piesaistīto kandidātu neatbilstību Dienesta gaitas likumā un attiecīgo amatu aprakstos noteiktajām kandidātu atlases prasībām. Uzņemšanas ietvaros lielākais kandidātu atbīrums notiek jau pēc medicīnisko pārbaūžu iziešanas (negatīvs atzinums no Centrālās medicīniskās ekspertīzes komisijas (turpmāk- CMEK) (skat. nākamo attēlu).

Tabula Nr. 4. Uzņemšanas rezultāti UCAK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā, 2010.-2012. g.

2010. 2012. g.

Mācību programma un mācību gads	Reflektantu skaits	Uzņemto skaits	Uzņemto skaits no reflektantu skaita (%)	Iemesli neatbilstībai uzņemšanas noteikumiem	
				CMEK*	Citas uzņemšanas prasības
Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma					
2010./2011. (klātiene/neklātiene)	55/36	21/25	38,2%/69,4%	10/0	24/11
2011./2012. (klātiene/neklātiene)	79/39	25/25	31,6%/64,1%	15/0	39/14
2012./2013. (klātiene)	79	25	31.6%	25	19

* - CMEK atzinums, kas neļauj piedalīties tālākos atlases pārbaudījumos.

2012./2013. mācību gada UCAK uzņemšanas rezultāti pilna laika klātienes pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā parāda, ka no 79 reflektantiem, kas iesniedza dokumentus konkrētajā studiju programmā, 25 reflektanti (32% no kopējā reflektantu skaita) saņēma negatīvu atzinumu no CMEK, un līdz ar to netika uzaicināti uz iestājpārbaudījumiem (vēl par diviem reflektantiem tika saņemta informācija no Sodū reģistra par kriminālprocesiem). No 52 reflektantiem, kas tika uzaicināti uz iestājpārbaudījumiem, 4 kandidāti neieradās uz reģistrāciju, 11 kandidāti izkrita fiziskās sagatavotības un peldēšanas prasmes pārbaudījumos, un vēl 12 kandidāti neizturēja pārrunu procesu.

Pēdējo divu gadu laikā UCAK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā klātienes studijās tiek uzņemti 25 reflektanti. Tādejādi pēdējo divu mācību gadu laikā programmā uzņemti aptuveni 32% no kopējā reflektantu skaita, kas pieteikušies mācībām attiecīgajā studiju programmā. Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas neklātienes studijām saņemtais kopējais pieteikumu skaits kā 2010./2011., tā arī 2011./2012. mācību gadā bija salīdzinoši zemāks kā klātienes studijām saņemto pieteikumu skaits - attiecīgi 36 un 39 pieteikumi.

Tabula Nr. 5. Uzņemšanas rezultāti VPK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas apguvei, 2010.-2012. g.

Mācību programma un mācību gads	Reflektantu skaits	Uzņemto skaits	Uzņemto skaits no reflektantu skaita (%)	Iemesli neatbilstībai uzņemšanas noteikumiem	
				CMEK*	Citas uzņemšanas prasības
Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma (kopā klātiene un neklātiene)					
2010./2011.	91	81	89,0%	0	10
2011./2012.	107	91	85,0%	0	16
2012./2013.	97	89	91,8%	0	8

* - CMEK atzinums, kas neļauj piedalīties tālākos atlases pārbaudījumos.

VPK studijām pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā laika posmā no 2010.-2012. gadam uzņemto reflektantu skaits no kopējā reflektantu skaita saglabājies diezgan stabils -

85-92% robežās. Tā kā uz pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas "Policijas darbs" studijām stājas tikai tie reflektanti, kuri ir saņēmuši pozitīvu atzinumu no CMEK, neviens no reflektantiem iepriekšējo triju gadu laikā nav ticis noraidīts negatīva CMEK atzinuma dēļ. Tas, vai amatpersonas tiek uzņemtas studijām, tiek izlemts, vadoties pēc ikgadējās obligātās fiziskas sagatavotības pārbaudes rezultātiem.

Tabula Nr. 6. Uzņemšanas rezultāti VRK profesionālās tālākizglītības un pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu apguvei, 2010. - 2012. g.

Augstākās izglītības programma (apguvusi 2010. - 2012. g.)					
Mācību programma un mācību gads	Reflektantu skaits	Uzņemto skaits	Uzņemto skaits no reflektantu skaita (%)	Iemesli neatbilstībai uzņemšanas noteikumiem	
				CMEK*	Citas uzņemšanas prasības
Profesionālās tālākizglītības programma					
2010.g.	268	76	28,4%	50	142
2011.g.	288	108	37,5%	52	128
2012.g.	260	89	34,2%	76	95
Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma					
2010.g. (klātie)	23	19	82,6%	0	- Nav vadītāja apliecības (3); - nerekomendē teritoriālās pārvaldes priekšnieks (1).
2011.g. (klātie/neklātie)	27/31	21/20	77,8%/64,5%	0/1	- Nerekomendē teritoriālās pārvaldes priekšnieks (5); - konkursa neizturēšana (9); - nav centralizēto eksāmenu sertifikātu (2).
2012.g. (klātie/neklātie)	20/17	19/17	95,0%/100%	0/0	- Nav centralizēto eksāmenu sertifikātu (1).

* - CMEK atzinums, kas neapņemas piedalīties tālākos atlases pārbaudījumos.

VRK studijām pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā „Robežapsardze” 2012./2013. mācību gadā tika uzņemti gandrīz visi reflektanti - 95% no klāties studijām pieteiktajiem reflektantiem un 100% no neklāties studijām pieteiktajiem reflektantiem. Savukārt profesionālās tālākizglītības programmā 2012./2013. mācību gadā tika uzņemti 34,2% no kopējā reflektantu skaita. 29,2% no reflektantu skaita saņēma negatīvu atzinumu no CMEK, bet pārējie 36,6% reflektantu netika uzņemti dēļ neatbilstības citām uzņemšanas prasībām.

Citi būtiski iemesli esošajam vakanto amata vietu skaitam dienestos un neatbilstībai starp no dienesta atvaļināto un dienestā uzņemto amatpersonu skaitu, ir saistīti ar to, ka dienests leM sistēmas iestādēs darba meklētājiem šobrīd nešķiet pievilcīgs zema atalgojuma, prestiža un neatbilstoši augstas atbildības pakāpes dēļ.⁵⁹

Kārtību, kādā tiek veikta personāla piesaiste dienestam leM sistēmas iestādēs, nosaka Dienesta gaitas likums.⁶⁰ Kandidāta atbilstības Dienesta gaitas likuma 7. panta pirmās daļas prasībām un attiecīgajam amatam noteiktajām prasībām novērtēšanu veic katra atbildīgās padotības iestādes vērtēšanas komisija. Lēmumu par kandidāta pieņemšanu dienestā un iecelšanu amatā pēc iepazīšanās ar vērtēšanas komisijas ieteikumu, pieņem attiecīgās padotības iestādes vadītājs vai viņa pilnvarota amatpersona.

Pēc uzņemšanas dienestā un amatpersonas iecelšanas amatā, amatpersonai sākotnēji tiek noteikts pārbaudes termiņš (līdz sešiem mēnešiem), kura laikā tiek noskaidrots, vai amatpersona spēj pienācīgi pildīt tai uzticētos dienesta pienākumus.

⁵⁹ Saskaņā ar leM sistēmas iestāžu pārstāvju interviju laikā sniegto informāciju

⁶⁰ Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 7., 8., 9., 10. pants.

3.3.3.2 Mācību vajadzību noteikšanas procesa vispārīgā organizēšana un principi

Mācību vajadzību plānošana leM iestādēs ir katras iestādes personālsastāva struktūrvienības kompetence. Lai novērtētu amatpersonu mācību vajadzības, dienestu personālsastāva struktūrvienības un koledžu kompetentās struktūrvienības regulāri veic kvantitatīvo un kvalitatīvo dienesta personālsastāva analīzi.

Nosakot leM sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm mācību vajadzības, tiek ņemti vērā šādi aspekti:

- ▶ izglītības prasības dažādu amatpersonu amatu dienesta pienākumu pildīšanai, ko nosaka nozares normatīvais regulējums;
- ▶ leM izstrādātā vidēja termiņa amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija;
- ▶ dienestu amatpersonu prasmju, zināšanu un profesionālās kompetences novērtēšanu rezultāti;
- ▶ personāla mainība un esošās / plānotās vakantās amata vietas;
- ▶ izmaiņas normatīvajos aktos un jaunu tehnoloģiju ieviešana;
- ▶ amatpersonu intereses izglītības ieguves jomā (amatpersonu vēlme turpināt izglītošanos).⁶¹

Formālās izglītības vajadzības pārsvarā tiek noteiktas atbilstoši amatpersonu karjeras plānošanas ciklam, Dienesta gaitas likumā noteiktajām prasībām izglītībai, kas nepieciešama dažādu dienesta pakāpju ieņemšanai, un esošajām / plānotajām vakantajām amatu vietām katrā dienestā. Savukārt neformālās izglītības vajadzības tiek noteiktas gan atbilstoši amatpersonu karjeras plānošanas ciklam un Dienesta gaitas likumā noteiktajām prasībām izglītībai, gan arī atbilstoši amatpersonu regulāro novērtēšanu rezultātiem un izmaiņām katra dienesta darbības specifiskā (izmaiņas normatīvajos aktos, jaunu tehnoloģiju ieviešana utt.), kuru ieviešanai amatpersonām nepieciešams nodrošināt papildu mācības.

Formālās izglītības mācību vajadzības VUGD un VRS tiek plānotas saskaņā ar katra leM padotības dienesta profesiju standartiem. Tā kā profesiju standarts nosaka teorētisko un praktisko sagatavotību, kas nepieciešama noteiktas sarežģītības un atbildības pakāpes darba veikšanai, atbildīgās leM sistēmas iestādes var sekot līdzi katras amatpersonas esošajam sagatavotības līmenim un noteikt, kādas prasmes, iemaņas un zināšanas amatpersonai ir nepieciešams nodrošināt. Izņēmums ir VP, kur šobrīd profesiju standarti vēl nav izveidoti, bet ir uzsākts profesiju standartu izstrādes process.

Galvenais nozares plānošanas dokuments, pamatojoties uz kuru, tiek plānotas dienestu amatpersonu profesionālās izglītības aktivitātes, ir aktuālā leM vidēja termiņa amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija⁶², kur tiek noteiktas leM sistēmas iestāžu prioritātes un vadlīnijas profesionālās izglītības ieguves jomā nākamo četru gadu periodam. Koncepcijā tiek noteikts katra dienesta amatpersonu skaits, kuras nākamo četru gadu laikā plānots izglītēt dažādu līmeņu formālās izglītības programmās.

leM padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcijā 2010.-2013. gadam noteiktais uzņemamo reflektantu skaits, salīdzinājumā ar faktiski uzņemto reflektantu skaitu, aplūkojams nākamajā tabulā. Tabulā norādītas uzņemamo reflektantu skaita prognozes saskaņā ar 2012. gada 12. decembrī pieņemtajiem grozījumiem leM padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcijā 2010.-2013. gadam⁶³. Grozījumu ietvaros leM 10.06.2010. rīkojuma Nr.1111 2. pielikums „2010.-2013. gadā par valsts budžeta līdzekļiem plānoto uzņemamo reflektantu skaits leM padotības iestāžu koledžās un valsts dibinātajās augstākās izglītības iestādēs, ar kurām leM iestādēm ir līgumattiecības ” tika izteikts jaunā

⁶¹ Saskaņā ar leM sistēmas iestāžu pārstāvju interviju laikā sniegto informāciju

⁶² Ar Iekšlietu ministrijas 10.06.2010. rīkojumu Nr.1111 apstiprinātās "Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010.-2013. gadam" 2. pielikums

⁶³ 19.12.2012. grozījumi Nr.1-12/2699 Iekšlietu ministrijas 10.06.2010. rīkojuma Nr.1111 „Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010.-2013. Gadam” 2. pielikumā

redakcijā, tādējādi paredzot konkrētus atbilstoši aktuālajai situācijai precizētus kvantitatīvos rādītājus reflektantu uzņemšanā noteiktās formālās izglītības programmās.

Tabula Nr. 7. 2011.-2013. gadā par valsts budžeta līdzekļiem plānoto uzņemamo reflektantu skaits leM padotības iestāžu koledžās un valsts dibinātajās augstākās izglītības iestādēs, ar kurām leM iestādēm ir līgumattiecības

leM sistēmas iestāde un izglītības programma	2010		2011		2012		2013
	Plānots	Fakts	Plānots	Fakts	Plānots	Fakts	Plānots
VP							
II prof. kv.līm.P/N ¹	50	90	150/100	100/36	150/100	127/25	150/100
III prof. kv.līm.P/N ¹	-	-	-	-	-	-	-
I.līm. prof. augst. P/N ¹	40/40	12/67	114/40	43/64	25/100	25/90	25/100
II.līm.prof. augst. P/N ¹	-	-	20/90	7/89	5/108	5/108	2/91
Maģistrantūra	-	*	2	*	-	*	-
VRS							
II prof. kv.līm.P/N ¹	-	-	-	-	-	-	-
III prof. kv.līm.P/N ¹	80	76	100	110	90	90	100
I.līm. prof. augst. P/N ¹	30/0	19/0	20/20	20/20	20/20	20/20	20/20
II.līm.prof. augst. P/N ¹	-	-	0/20	*	0/20	*	0/20
Maģistrantūra	-	-	-	-	-	-	-
VUGD							
II prof. kv.līm.P/N ¹	25	23	24/0	12	19/0	19	24/0
III prof. kv.līm.P/N ¹	100	126	100	126	125	125	100
I.līm. prof. augst. P/N ¹	20/25	21/25	25/25	24/25	25/25	25/24	25/25
II.līm.prof. augst. P/N ¹	-	-	15/0	-	15/0	-	15/0
Maģistrantūra	-	-	2	-	2	-	-

*dati nav pieejami

¹P/N - pilna / nepilna laika programmas

2010. gada faktiskie uzņemto reflektantu skaita rādītāji visās leM sistēmas iestādēs atšķiras no plānotā uzņemamo reflektantu skaita. Tā kā 2011. gadā un 2012. gadā leM amatpersonu profesionālās izglītības koncepcijā iekļautās prognozes plānotajam uzņemamo reflektantu skaitam dažādu līmeņu mācību programmās tika atjaunotas, faktiskais 2012. gadā un atsevišķos gadījumos arī 2011. gadā uzņemto reflektantu skaita rādītāji sakrīt ar attīstības koncepcijā plānoto uzņemamo reflektantu skaitu. VRS amatpersonu faktiskie uzņemšanas rādītāji 2011. gadā un 2012. gadā sakrīt ar plānotajiem rādītājiem. 2012. gada plānotie un faktiskie rādītāji visu līmeņu programmās sakrīt arī ar VUGD.

Kā galvenie iemesli atšķirībām starp faktisko un plānoto uzņemto reflektantu skaitu pēc leM sistēmas iestāžu pārstāvju sniegtās informācijas tiek minēti:

- ▶ nepieciešamība pielāgoties vakanto amatu vietu skaitam dienestos, kas nepārtraukti svārstās personālsastāva mainības dēļ;

- ▶ amatpersonu motivācija mācībām – amatpersona var tikt nosūtīta uz mācībām tikai pēc amatpersonas pašas brīvas gribas, bet tā kā amatpersonu motivācija iegūt izglītību ir diezgan zema, dienesti bieži vien nevar nosūtīt izglītības iegūšanai sākotnēji plānoto amatpersonu skaitu;
- ▶ kandidātu neatbilstība uzņemšanas prasībām – šobrīd kandidātu atlases procesā visos dienestos ir vērojams liels kandidātu atbirums, kas neļauj nokomplektēt izglītojamo grupas sākotnēji plānotā sastāvā.

Neformālās izglītības programmās izglītojamo personu skaits ilgtermiņā un vidējā termiņā netiek plānots. Kā iemeslu šādai sistēmai leM dienesti min neformālās izglītības programmu dinamiku un mainību. Neformālās izglītības programmas ir veids, kā dienesti var salīdzinoši īsā laika posmā piemēroties jaunajai kārtībai un prasībām. Līdz ar to neformālās izglītības sistēmai ir jābūt pietiekami elastīgai, kas ierobežo dienestu iespēju un arī nepieciešamību plānot neformālās izglītības aktivitātes vidējā termiņā un ilgtermiņā. Kārtību, kādā leM sistēmas iestādes novērtē neformālās izglītības vajadzības un plāno neformālās izglītības aktivitātes kārtējam gadam, parasti nosaka leM sistēmas iestāžu iekšējie normatīvie akti.

Kārtējā mācību gada sākumā iestādes vadītājs ar rīkojuma dokumentu apstiprina personāla mācību plānu, kurā norāda formālās un neformālās izglītības plānotos pasākumus. Minētie izglītības plānotie pasākumi tiek veidoti atbilstoši leM profesionālajā izglītības koncepcijā paredzētajam. Mācību plāns tiek apstiprināts ar dienesta vadības rīkojumu. Vidējais formālajās izglītības programmās izglītojamo skaits, kā arī formālās izglītības programmās plānotais uzņemamo personu skaits tiek saskaņots ar leM.

Kārtību, kādā tiek aprēķināts, izvērtēts un apstiprināts amatpersonu skaits, kuras nosūtāmas akreditēto profesionālās izglītības programmu (formālās izglītības programmu) apgūšanai, kas tiek īstenotas leM sistēmas iestāžu padotībā esošajās koledžās un augstskolās, ar kurām noslēgts līgums par speciālistu sagatavošanu, nosaka leM 2010. gada 28. decembra iekšējie noteikumi Nr.67⁶⁴. Dotie noteikumi nenosaka kārtību, kā nosakāms izglītojamo skaits neformālās izglītības programmās. Iekšējie noteikumi paredz, ka izglītojamo skaits formālajās izglītības programmās katram nākamajam saimnieciskajam gadam nedrīkst pārsniegt:

- ▶ nozares plānošanas dokumentos par profesionālās izglītības attīstību (leM padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija) noteiktos izglītojamo uzņemšanas rādītājus, kā arī
- ▶ amatpersonu profesionālās izglītības nodrošināšanai paredzamo valsts budžeta līdzekļu apjomu attiecīgajam saimnieciskajam gadam.

Atbilstoši leM 2010. gada 28. decembra iekšējiem noteikumiem Nr.67 nepieciešamā finansējuma aprēķinos jānorāda plānoto valsts finansēto studiju vietu skaitu katrā profesionālās izglītības programmā un studiju formā atsevišķi sadalījumā pa mēnešiem, kā arī vidējo plānoto studiju vietu skaitu nākamajā gadā. Katras leM padotības iestādes personāla vadības nodaļa ne vēlāk kā līdz kārtējā gada 1. jūlijam aizpilda valsts finansēto studiju vietu skaita aprēķina veidlapu un iesniedz to izvērtēšanai leM, kas izvērtē aprēķina atbilstību diviem augstāk minētajiem kritērijiem (izglītojamo skaita ierobežojums un valsts budžeta līdzekļu apjoma ierobežojums). Izglītības plānā ietvertās mācību programmas un tajās paredzēto izglītojamo skaitu gada laikā iespējams koriģēt, par attiecīgajām izmaiņām informējot atbildīgā dienesta vadību un leM Personāla vadības nodaļu.

Pašlaik visās leM padotības iestādēs ir izteikts amatpersonu trūkums instruktoru amatu kategorijā. Pie tam daudziem no esošajiem instruktoriem nav prasībām atbilstošs izglītības līmenis (2. vai 3. profesionālās kvalifikācijas līmenis). Šāda situācija, galvenokārt, radusies tādēļ, ka līdz 2008. gadam spēkā esošais normatīvais regulējums jāva pieņemt dienestā instruktorus arī ar vidējo

⁶⁴ Iekšlietu ministrijas 28.12.2010. iekšējie noteikumi Nr. 67, „Valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu skaita noteikšanas kārtība akreditētajās profesionālās izglītības programmās, ko īsteno Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu padotībā esošās koledžās un augstskolas, ar kurām noslēgts līgums par speciālistu sagatavošanu”

izglītību, bet pēc likuma grozīšanas 2008. gadā⁶⁵ jaunā kārtība nosaka, ka turpmāk instruktoriem papildus vidējai izglītībai obligāti nepieciešama arī profesionālā kvalifikācija. Līdz ar to šobrīd leM dienestos ir liels skaits instruktoru, kuriem nav noteikumiem atbilstošs izglītības līmenis (skat. nākamo tabulu).

Tabula Nr. 8. Kopējais amatpersonu skaits leM sistēmas iestādēs un amatpersonu skaits, kurām nav viņu ieņemamajam amatam atbilstošās izglītības (2012. gads)

leM sistēmas iestāde	Instruktori		Jaunākie virsnieki		Vecākie virsnieki	
	Amatpersonu skaits	Bez atbilstošās izglītības	Amatpersonu skaits	Bez atbilstošās izglītības	Amatpersonu skaits	Bez atbilstošās izglītības
VUGD ¹⁾	2 362	1 248	245	30	155	10
VRS ²⁾	1 227	306	640	9	153	4
VP ³⁾	2 614	1 095	2 029	146	1 778	132

1) 31.12.2012. dati.

2) 2012. gada sākuma dati.

3) 31.12.2012. dati.

Kā redzams iepriekšējā tabulā, visos trijos dienestos lielākais skaits amatpersonu bez ieņemamajam amatam atbilstošās izglītības ir instruktoru sastāvā. VUGD 2012. gadā ieņemamajam amatam atbilstošās izglītības nebija 53% no kopējā instruktoru skaita dienestā, VP - 42% no kopējā instruktoru skaita, bet VRS - 25% no kopējā instruktoru skaita. Jaunāko virsnieku un vecāko virsnieku vidū amatpersonu ar amatam neatbilstošu izglītību īpatsvars ir salīdzinoši neliels: VUGD attiecīgi 12% un 6%, VP - 7% un 7%, bet VRS - 1% un 3%.

Saskaņā ar pētījuma ietvaros intervēto dienestu pārstāvju sniegto informāciju daudzām amatpersonām, kurām šobrīd nav viņu amatam atbilstošās izglītības, trūkst motivācijas, lai iegūtu nepieciešamo profesionālo kvalifikāciju, kas sekmētu viņu karjeras izaugsmi.

Amatpersonu motivāciju negatīvi ietekmē vairāki faktori:

- ▶ nevēlēšanās palielināt savu kopējo slodzi, apvienojot dienesta pienākumu pildīšanu ar mācībām nepilna laika neklātienes programmā;
- ▶ zemāks atalgojums studiju laikā (mācību laikā netiek izmaksātas piemaksas, kuras amatpersonas var saņemt, pildot dienesta pienākumus);
- ▶ nevēlēšanās uzņemties līgumsaistības (saskaņā ar līgumu, ko amatpersona noslēdz pirms mācību uzsākšanas, amatpersonai nepildot līgumā noteiktās saistības, ir pienākums atmaksāt mācību izdevumus);
- ▶ attālums līdz izglītības iestādei (ja mācību vieta atrodas tālu no amatpersonas patstāvīgās dzīvesvietas un dienesta vietas);
- ▶ izmaksas, kas saistītas ar dzīvesvietas nodrošināšanu mācību laikā;
- ▶ fakts, ka iegūtā izglītība (arodizglītība un 2. profesionālās kvalifikācijas līmenis) īstermiņā neietekmē amatpersonu (instruktoru sastāva) karjeru un atalgojumu, jo, iegūstot arodizglītību un 2. profesionālās kvalifikācijas līmeni, amatpersona ir ieguvusi izglītību, kas nepieciešama amatam, kurā amatpersona jau ir iecelta.

Saskaņā ar Dienesta gaitas likumu amatpersonām mācību laikā tiek saglabāta viņu iepriekšējā amatā noteiktā mēnešalga. Taču mācību laikā (gan pilna laika, gan nepilna laika programmās) amatpersonām netiek izmaksātas dažādas piemaksas, piemēram, speciālās piemaksas VP un VRS amatpersonām, kuras apsargā un pavadā apsardzes uzraudzībā aizturētos, notiesātos un apcietinātos, piemaksas amatpersonām, kuras organizē un veic iekšējās kontroles un uzraudzības

⁶⁵ 04.12.2008. likums "Grozījumi Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likumā"

funkcijas korupcijas apkarošanas jomā; piemaksas VUGD amatpersonām par tiešu piedalīšanos ugunsgrēku dzēšanā un avāriju seku likvidēšanā, piemaksas par nakts darbu un citas piemaksas, jo ir zudis amatpersonai noteikto piemaksu tiesiskais pamats.

Šobrīd no visām leM sistēmas iestādēm tikai VRS amatpersonām atsevišķos gadījumos mācību laikā tiek nodrošināta bezmaksas dienesta viesnīca Rēzeknē. Saskaņā ar MK 18.12.2007. noteikumiem Nr.888 „Noteikumi par Valsts robežsardzes koledžas sniegto maksas pakalpojumu cenrādi” bezmaksas uzturēšanās VRK dienesta viesnīcā tiek nodrošināta VRK profesionālās tālākizglītības programmas „Robežapsardze” kadeti. VPK un UCAK amatpersonām mācību laikā visi uzturēšanās izdevumi jāsedz no saviem līdzekļiem un vieta dienesta viesnīcās abu koledžu kadeti tiek nodrošināta tikai iespēju robežās (nav iespējams nodrošināt dzīvesvietu visiem koledžu kadeti). UCAK ir pieejama sava dienesta viesnīca, savukārt VPK kadeti dienesta viesnīcas pakalpojumus nodrošina leM Nodrošinājuma valsts aģentūra. Līdz ar to vietu skaits dienesta viesnīcā un vietu rezervēšanas iespējas nav atkarīgas no VPK. Esošā leM Nodrošinājuma valsts aģentūras pārvaldītās dienesta viesnīcas kapacitāte neļauj nodrošināt nepieciešamo vietu skaitu visiem ieinteresētajiem VPK kadeti un amatpersonām, kas ierodas uz VPK, lai piedalītos koledžas īstenotajos profesionālās pilnveidesursos. leM sistēmas iestādes amatpersonām, kas studē otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmās, dienesta viesnīca netiek nodrošināta vai atsevišķos gadījumos tiek nodrošināta iespēja izmantot dienesta viesnīcu par maksu, ko sedz pats students. VRS amatpersonas, kas studē RA var par maksu izmantot VRK dienesta viesnīcu. VP un VUGD savas dienesta viesnīcas nav. VP un VUGD iespēju robežās var sniegt ieteikumus studējošajām amatpersonām par optimālākajiem variantiem īstermiņa dzīvesvietai mācību laikā, bet amatpersonām pašām ir jānokārto visi pārējie ar dzīvesvietas atrašanu un iekārtošanos saistītie jautājumi.

Kā atsevišķs amatpersonu motivāciju negatīvi ietekmējošais faktors tiek minēta amatpersonu tiešo dienesta vadītāju nostāja. Atbilstoši dienestu pārstāvju sniegtajai informācijai daudzos gadījumos amatpersonu tiešie vadītāji izglītības iegūšanu vērtē no īstermiņa viedokļa, proti, vadītāji vairāk saskata izglītības iegūšanas dēļ radīto īstermiņa negatīvo ietekmi uz personālsastāva skaitu dienestā nekā ilgtermiņa pozitīvo ietekmi uz amatpersonu profesionālās kompetences un zināšanu līmeni. Mācību laikā amatpersona pilnībā vai daļēji pārtrauc dienesta pienākumu pildīšanu, līdz ar to dienests zaudē darbinieku, kas esošajā situācijā, kad dienestos jau ir salīdzinoši liels vakanto vietu skaits, vēl vairāk samazina dienesta darba kapacitāti un palielina esošo amatpersonu darba slodzi. Šo pašu apsvērumu dēļ amatpersonu tiešie vadītāji nav ieinteresēti motivēt savā padotībā esošās amatpersonas studēt pilna laika mācību programmās, tā vietā dodot priekšroku nepilna laika programmām, lai gan pilna laika mācību programmas amatpersonai parasti dod iespēju pilnvērtīgākai un padziļinātākai zināšanu un iemaņu apguvei.

Profesionālās kompetences pielīdzināšana profesionālajai kvalifikācijai

Lai risinātu problēmu, kas saistīta ar dienējošo amatpersonu prasībām neatbilstošo profesionālās izglītības līmeni, visās leM padotības iestādēs, šobrīd ir uzsākts darbs pie dienesta amatpersonu profesionālās kompetences pielīdzināšanas profesionālajai kvalifikācijai (2. vai 3. profesionālās kvalifikācijas līmenis). VRS amatpersonām, kurām ir ilgs darba stāžs dienestā, bet nav viņu amatam nepieciešamā profesionālā kvalifikācija, jau kopš 2012. gada, pamatojoties uz 13.07.2012. Deleģēšanas līgumu Nr.3-24/275, ir iespēja kārtot profesionālās kvalifikācijas eksāmenu VRS inspektora profesionālās kvalifikācijas (3. profesionālās kvalifikācijas līmenis) piešķiršanai. Amatpersonu profesionālā kompetence šādos gadījumos tiek novērtēta atbilstoši MK 22.02.2011. noteikumiem Nr.146 „Kārtība, kādā novērtē ārpus formālās izglītības sistēmas apgūto profesionālo kompetenci”. Profesionālās kvalifikācijas eksāmens tiek kārtots VRK, un tā saturs un uzbūve ir tāda pati kā eksāmenam, ko kārtot VRK beidzēji pēc profesionālās izglītības programmas apgūšanas. Laika posmā līdz 2013.gada 1.martam profesionālās kvalifikācijas eksāmenu bija kārtājušas 144 amatpersonas, no kurām 141 amatpersonai tika piešķirta profesionālā kvalifikācija.⁶⁶

⁶⁶ Valsts robežsardzes sniegtie dati

VUGD un VP šobrīd vēl strādā pie līdzīgas iespējas nodrošināšanas savām amatpersonām. VP dienestā šādas profesionālās kvalifikācijas piešķiršanas kārtības ieviešanu ievērojami apgrūtina un kavē fakts, ka VP nav izveidoti savi profesiju standarti.

Tālāk apkopota informācija par būtiskākajiem aspektiem personālrесурсu mācību vajadzību noteikšanas procesā katrā no leM sistēmas iestādēm.

Valsts policija

Par profesionālo pilnveidi un mācību vajadzību plānošanu VP atbild VP Personāla pārvalde un VP teritoriālās struktūrvienības. VP teritoriālās struktūrvienības ar aptauju un pārbaužu palīdzību regulāri novērtē un nosaka amatpersonu mācību vajadzības. Savukārt VP Personāla pārvalde analizē amatpersonu novērtēšanas procesā noskaidroto profesionālās pilnveides nepieciešamību un amatpersonu izglītības līmeņa atbilstību katras amatpersonas ieņemamajam amatam, apkopoto un analizēto informāciju izmantojot mācību plāna izveidei.⁶⁷

Saskaņā ar VP 23.04.2010. noteikumiem Nr.7 „Kārtība, kādā Valsts policijā organizē amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm karjeras attīstību” VP amatpersonu mācību vajadzības – gan formālās, gan arī neformālās izglītības mācību vajadzības, galvenokārt tiek noteiktas amatpersonu novērtēšanas ietvaros. Saskaņā ar MK 07.08.2007. noteikumiem Nr.532 „Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība” visas amatpersonas tiek vērtētas vienu reizi divos gados. Vērtēšanas ietvaros amatpersonas veic pašnovērtējumu un saņem vērtējumu no novērtēšanas vadītāja.

Novērtēšanas laikā amatpersona un tās tiešais priekšnieks nosaka amatpersonai nepieciešamās mācības, ņemot vērā šādus kritērijus:

- ▶ mācību tēmu atbilstība amatpersonas amata pienākumu izpildei nepieciešamo kompetenču attīstībai;
- ▶ mācību tēmu atbilstība profesionālās kvalifikācijas un zināšanu līmeņa paaugstināšanai;
- ▶ mācību tēmas atbilstība iespējamajai amatpersonas karjeras attīstībai;
- ▶ mācību vajadzību aktualitāti, ko raksturo ar rādītājiem – „augsta”, „vidēja”, „zema”.

Uz individuālo novērtēšanu rezultātu pamata amatpersonai tiek izveidots individuālais profesionālās pilnveides mācību plāns nākamajam gadam. Individuālo novērtēšanu rezultāti katras VP struktūrvienības ietvaros tiek apkopoti un iesniegti VP Personāla pārvaldei, kas atbild par saņemtās informācijas uzskaiti un analīzi un izmanto šo informāciju, lai organizētu un nodrošinātu amatpersonu izglītošanu un karjeras attīstību.

Neformālās izglītības mācību vajadzību plānošanas un neformālās izglītības plānošanas kārtību atsevišķi regulē arī VP 02.06.2011. iekšējie noteikumi Nr.9⁶⁸ un VP 11.06.2012. iekšējie noteikumi Nr.12⁶⁹, kas nosaka dažādu VP institūciju un to struktūrvienību atbildības un pienākumu sadalījumu amatpersonu neformālās izglītības plānošanā. VP Personāla pārvalde atbild par aktuālo tēmu apkopošanu no VP struktūrvienībām, veic analīzi un apkopo analīzes rezultātus, tos nosūtot VPK. VPK atbild par ikgadējā neformālās izglītības programmu (profesionālās pilnveides kursu) plāna izstrādi. VP struktūrvienību priekšnieki regulāri seko līdzi VP Personāla pārvaldes un VPK sniegtajai informācijai par iespējām neformālās izglītības jomā, kā arī izvērtē un plāno amatpersonu

⁶⁷ Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010. - 2013. gadam, sadaļa 1.1. Valsts policija

⁶⁸ Valsts policijas 02.06.2011. iekšējie noteikumi Nr.9 “Grozījumi Valsts policijas 2010. gada 4. janvāra noteikumos Nr.1 “Kārtība, kādā organizē amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm kvalifikācijas paaugstināšanu, profesionālo apmācību un vispārējo fizisko sagatavošanu””

⁶⁹ Valsts policijas 11.06.2012. iekšējie noteikumi Nr.12 “Grozījumi Valsts policijas 2010. gada 4. janvāra noteikumos Nr.1 “Kārtība, kādā organizē amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm kvalifikācijas paaugstināšanu, profesionālo apmācību un vispārējo fizisko sagatavošanu””

kvalifikācijas paaugstināšanas nepieciešamību. VP struktūrvienību priekšnieki sagatavo pieteikumu izglītības iestādēm, kur tiek nodrošināta VP amatpersonu izglītošana neformālās izglītības programmās, par konkrētu amatpersonu dalību neformālās izglītības programmās.

Reizi pusgadā VP struktūrvienībās tiek sagatavotas atskaites par esošo situāciju un izmaiņām amatpersonu izglītības jomā, kas VP Personāla pārvaldei ļauj sekot līdzi iepļānoto izglītības aktivitāšu plāna izpildei katrā no VP struktūrvienībām.

Mācību vajadzību plānošanu VP dienestā apgrūtina fakts, ka VP jomā šobrīd vēl nav izveidoti savi profesiju standarti. Profesiju standartu neesamība ierobežo iespēju sakārtot VP amatpersonu formālās izglītības programmu saturu un neļauj ieviest kārtību, kas ļautu esošajām dienesta amatpersonām ar ilgu darba stāžu dienestā iegūt trūkstošo profesionālo kvalifikāciju, nokārtojot profesionālās kvalifikācijas eksāmenu.

Saskaņā ar projekta ietvaros īstenotās fokusgrupas diskusijas rezultātiem⁷⁰ kā viens no galvenajiem iemesliem, kāpēc VP līdz šim nav izdevies izveidot un apstiprināt savus profesiju standartus, ir lielais dažādo specializāciju skaits VP dienestā (specializāciju skaits VP ir ievērojami lielāks nekā VUGD vai VRS). Tā kā daudzas VP specializācijas ir ļoti specifiskas, tas apgrūtina iespēju sagrupēt specializācijas pa noteiktām kategorijām un apvienot vairākas specializācijas vienā profesiju standartā. Savukārt, neapvienojot specializācijas grupās un veidojot atsevišķu profesijas standartu katrai specializācijai, VP būtu nepieciešams izveidot ap 30 profesiju standartiem. Šobrīd VP norisinās darbs pie profesiju standartu izstrādes, kā ietvaros tiek izvērtēta optimālā profesiju standartu detalizācija un profesiju standartu skaits.

Valsts robežsardze

Profesionālās izglītības ieguve un profesionālā pilnveide VRS tiek īstenota, balstoties uz Šengenas Robežu kodeksu⁷¹ un VRS 30.10.2012. iekšējiem noteikumiem Nr.26 „Noteikumi par kvalifikācijas paaugstināšanu un profesionālo apmācību”. Saskaņā ar Šengenas Robežu kodeksa 15. panta 1. punkta trešajā daļā noteikto Šengenas zonas dalībvalstis nodrošina, ka robežsargi ir specializēti un attiecīgi sagatavoti profesionāli, un veicina to, ka robežsargi apgūst valodas, it īpaši tās, kas ir nepieciešamas viņu amata pienākumu izpildei.

Amatpersonu mācību vajadzību novērtēšanu, analīzi un plānošanu veic gan VRS Galvenā pārvalde, gan arī VRS teritoriālās pārvaldes un VRK Administratīvais dienests (turpmāk - VRS Personāla dienests).

Robežsargu neformālās izglītības programmu apguvi regulē VRS 30.10.2012. iekšējie noteikumi Nr.26, savukārt kārtību, kādā tiek aprēķināts izglītojamo un studējošo skaits formālās izglītības programmās, nosaka VRS iekšējie noteikumi Nr.6. Saskaņā ar VRS 30.10.2012. iekšējiem noteikumiem Nr.26 VRS Personāla dienests apzina un apkopo informāciju par robežsargu un darbinieku neformālās izglītības mācību vajadzībām, pamatojoties uz:

- ▶ robežsargu novērtēšanas protokolā noteiktajām mācību vajadzībām;
- ▶ personāla karjeras plānošanu;
- ▶ uzrādītajiem rezultātiem dienesta pienākumu izpildes pārbaužu laikā;
- ▶ VRS Inspekcijas un slepenības režīma dienesta un Sevišķās lietvedības nodaļas, Galvenās pārvaldes, teritoriālo pārvalžu un VRK struktūrvienību vadītāju iesniegto informāciju.

Papildus augstāk minētajiem kritērijiem, izglītojamo skaits dažādās mācību programmās tiek noteikts arī pamatojoties uz plānoto vakanto amata vietu skaitu dienestā un saskaņā ar VRS iekšējiem noteikumiem Nr.6 „Kārtība, kādā plāno Valsts robežsardzes koledžā uzņemamo studējošo un izglītojamo skaitu”, kas nosaka, ka izglītojamo skaits kārtējam gadam nosakāms, ņemot vērā leM noteiktās prioritātes un vadlīnijas profesionālās izglītības ieguves jomā.

⁷⁰ 28.02.2013. fokusgrupas diskusija „Diskusija par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm izglītības sistēmas modeli un tā īstenošanas kārtību”

⁷¹ Eiropas Padomes un Parlamenta 15.03.2006. Regulas Nr.562/2006 15. panta 1. punkts

Plānojot amatpersonu formālās un neformālās izglītības mācību vajadzības, VRS Personāla dienestam jāņem vērā robežapsardzības jomā noteiktie profesiju standarti, kas nosaka profesijai atbilstošās profesionālās kvalifikācijas pamatprasības, to izpildei nepieciešamās vispārējās un profesionālās zināšanas, prasmes un kompetences. Saskaņā ar MK 2010. gada 18. maija noteikumiem Nr.461 robežapsardzības jomā ir noteikti trīs dažādi profesiju standarti:

- ▶ Valsts robežsardzes inspektors (trešā profesionālās kvalifikācijas līmeņa profesiju standarts, profesijas kods - 3355 07);
- ▶ Valsts robežsardzes jaunākais virsnieks (ceturrtā profesionālās kvalifikācijas līmeņa profesiju standarts, profesijas kods - 3355 28);
- ▶ Valsts robežsardzes vecākais virsnieks (piektā profesionālās kvalifikācijas līmeņa profesiju standarts, profesijas kods - 3355 09).

Informāciju par VRS amatpersonu mācību vajadzībām Personāla dienestam iesūta VRS struktūrvienību un VRK struktūrvienību vadītāji. Struktūrvienībās apkopotā informācija par amatpersonu mācību vajadzībām izriet no amata pienākumu pildīšanas un ir saistīta ar:

- ▶ ikdienas dienesta (darba) pienākumu izpildes aktualizēšanu;
- ▶ ikdienas dienesta (darba) rezultātiem;
- ▶ izmaiņām normatīvajos aktos;
- ▶ jaunu tehnoloģiju ieviešanu;
- ▶ personāla mainību.

Izvērtējot visus augstāk minētos personāla mācību vajadzību noteikšanas kritērijus, VRS struktūrvienību un VRK struktūrvienību vadītāji katru gadu iesniedz VRS Personāla pārvaldei informāciju par darbinieku mācību vajadzībām. Pamatojoties uz šo informāciju, VRS Galvenās pārvaldes Personāla pārvalde izveido plānu ar iespējamajām mācību programmām nākamajam gadam un nosūta to VRS un VRK struktūrvienību vadītājiem. Tālāk seko mācību programmu un izglītojamo skaita saskaņošanas process, kura noslēgumā VRS Personāla pārvalde izstrādā mācību gada plānu.

Ja gada laikā plānots organizēt kādu mācību programmu, kas sākotnēji netika iekļauta mācību gada plānā, izmaiņas tiek saskaņotas ar VRK un VRS Administratīvo pārvaldi.

Uz VRS vecāku virsnieku mācībām RA, kur tiek īstenota otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Robežapsardze”, VRS virsnieki tiek nosūtīti tikai, pamatojoties uz VRS vadības iesniegtajām rekomendācijām. Ierobežotā budžeta dēļ mācības RA šobrīd nevar tikt nodrošinātas visām amatpersonām, kas vēlas iegūt šo izglītību. Ja amatpersona nav saņēmusi VRS vadības rekomendāciju mācībām RA, personai netiek nodrošināta no valsts budžeta līdzekļiem finansēta studiju vieta augstskolā. Esošā kārtība paredz, ka visiem virsniekiem, kas pabeidz studijas RA īstenotajā profesionālās izglītības programmā, tiek nodrošināta vieta VRS dienestā vecākā virsnieka amatā. Līdz ar to uz studijām RA nosūtāmo amatpersonu skaits tiek plānots atbilstoši plānotajam vakanto vecāko virsnieku amatu vietu skaitam dienestā, kā arī, vadoties pēc leM profesionālās izglītības koncepcijā norādītā plānotā izglītojamo skaita.

Šobrīd RA ir pieejamas gan pilna laika klātienes, gan arī nepilna laika neklātienes studijas. Pirms neklātienes programmas uzsākšanas VRS veica aptauju amatpersonu vidū par viņu vēlmi un iespējām studēt neklātienē. Pamatojoties uz aptaujas rezultātiem, tika nolemts izveidot neklātienes programmu.

Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests

Amatpersonu mācību vajadzību noteikšanas, analīzes un plānošanas procesā ir iesaistīta VUGD Personāla pārvalde un VUGD teritoriālās struktūrvienības.

Galvenie kritēriji, pēc kuriem tiek noteiktas VUGD personāla mācību vajadzības, ir:

- ▶ vakanto amatu vietu skaits dienesta ietvaros;
- ▶ esošo amatpersonu zināšanu un prasmju novērtējuma rezultāti;

- ▶ amatpersonu amata aprakstos iekļautās prasības amatpersonas profesionālajam sagatavotības līmenim.

Ugunsdzēsības un glābšanas jomā saskaņā ar MK 2010. gada 18. maija noteikumiem Nr.461⁷² ir noteikti četri profesiju standarti:

- ▶ Dispečers (iekšlietu jomā) (otrā profesionālā kvalifikācijas līmeņa profesiju standarts, profesijas kods - 5414 21);
- ▶ Ugunsdzēsības un glābšanas dienesta ugunsdzēsējs glābējs (trešā profesionālās kvalifikācijas līmeņa profesiju standarts, profesijas kods - 5411 08);
- ▶ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības tehniķis (ceturtā profesionālās kvalifikācijas līmeņa profesiju standarts, profesijas kods - 3112 27);
- ▶ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības inženieris (piektā profesionālās kvalifikācijas līmeņa profesiju standarts, profesijas kods - 2149 40).

Formālās izglītības plānošanai katru gadu tiek izveidots kopējais gada mācību plāns. Līdzīgs plāns tiek izveidots arī neformālās izglītības programmu apguvei (profesionālajai pilnveidei), taču daļa profesionālās pilnveides mācību programmu īstenošana dažādu iemeslu dēļ nevar tikt ieplānotas jau iepriekš. Līdz ar to neformālās izglītības mācību plāns gada laikā vairākas reizes tiek koriģēts. Kopējie dienesta mācību plāni tiek izstrādāti, apkopojot informāciju par katras amatpersonas individuālajām mācību vajadzībām. Papildus mācību plānā iekļautajām mācību programmām, VUGD izmanto visas iespējas dažādu papildu bezmaksas neformālās izglītības programmu (kursi, lekcijas, semināri) apmeklēšanai.

VUGD Personāla pārvaldē ir izveidota datubāze, kur tiek apkopota informācija par visu darbinieku apgūtajām formālās un neformālās izglītības mācību programmām, par pārbaužu un ieskaišu rezultātiem, par individuālo novērtēšanu rezultātiem, par darbinieka līdzšinējo karjeras attīstību, par nepieciešamajām mācībām utt. Šī informācija dod iespēju VUGD Personāla pārvaldei efektīvāk plānot darbinieku formālās izglītības un profesionālās pilnveides vajadzības.

3.3.4 Izglītības sistēmas plānošana

3.3.4.1 Mācību plānošanas process

Mācību plānošanas procesā galvenā loma ir leM sistēmas iestādēm un izglītības iestādēm, kas nodrošina amatpersonu izglītošanu. leM izglītības plānošanas procesā atbild par vispārīgu vadlīniju izstrādi. leM strādā pie leM iekšējo normatīvo aktu izstrādes leM amatpersonu izglītības un sporta jomā (piemēram, vadlīnijas un noteikumi izglītības nodrošināšanai nepieciešamā finansējuma aprēķināšanas kārtībai), sniedz atzinumus par dienestu un koledžu izstrādātajiem normatīvajiem aktiem un citu dokumentāciju, kontrolē personāla politikas jautājumus koledžas, kā arī piedalās dažādiem mērķiem izveidotajās darba grupās.

Par personāla, mācību satura un izglītības nodrošināšanai nepieciešamā finansējuma plānošanu, kā arī par mācību programmu ieviešanas koordināciju un kontroli atbild leM sistēmas iestādes un to padotībā esošās izglītības iestādes. Visas leM sistēmas koledžas ir pakļautas attiecīgi saviem dienestiem, līdz ar to mācību plānošanas procesā sadarbība starp dienestu un koledžu ir ļoti cieša.

3.3.4.2 Izglītības programmu izstrādāšanas organizācija un metodika

leM sistēmas izglītības iestādēs īstenotās arodizglītības un profesionālās tālākizglītības programmām jābūt izstrādātām atbilstoši Izglītības likumā un Profesionālās izglītības likumā noteiktajai kārtībai. Savukārt augstākās izglītības programmām jābūt izstrādātām atbilstoši Izglītības likumā un Augstskolu likumā noteiktajai kārtībai.⁷³ Saskaņā ar Profesionālās izglītības

⁷² MK 18.05.2010. noteikumi Nr.461 „Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību”

⁷³ 10.06.1999. Profesionālās izglītības likums un 02.11.1995. Augstskolu likums

likumā noteikto⁷⁴ leM sistēmas izglītības iestādēs īstenotās profesionālās izglītības programmas tiek izstrādātas arī, ņemot vērā attiecīgo leM sistēmas iestāžu darbības jomu profesiju standartus.

Par mācību programmu satura izstrādi atbild leM sistēmas iestādes. Katrā dienestā ir sava mācību programmu satura plānošanas struktūrvienība, kas, sadarbojoties ar izglītības iestādēm, kopīgi izstrādā mācību programmu saturu.

Formālās un neformālās izglītības programmas nepieciešamības gadījumā tiek koriģētas un aktualizētas atbilstoši šādiem aspektiem:

- ▶ veikto programmu kvalitātes novērtēšanas aptauju rezultāti;
- ▶ izmaiņas amatpersonu profesionālo sagatavošanu regulējošajos normatīvajos aktos;
- ▶ citām izmaiņām dienesta darbības specifikā (jaunu tehnoloģiju ieviešana utt.).

Ņemot vērā akreditēto formālās izglītības programmu izmaiņu apjoma ierobežojumu, normatīvā regulējuma vai dažādu prasību izmaiņu gadījumā parasti primāri tiek koriģētas neformālās izglītības programmas (ja izmaiņas prasībās vai normatīvajā regulējumā nav tik būtiskas, lai radītu nepieciešamību obligāti atbilstoši koriģēt arī formālās izglītības programmu saturu). Neformālās izglītības programmas dod iespēju operatīvi reaģēt uz izmaiņām, nodrošinot amatpersonas ar aktuālajām prasībām un vajadzībām atbilstošām kompetencēm un zināšanām.

Izglītības programmu kvalitātes novērtēšanas aptaujās piedalās gan dienesta amatpersonas, gan arī studējošās un mācību programmas pabeigušās amatpersonas. Par aptauju organizēšanu var būt atbildīgas gan pašas mācību iestādes, kas programmas īsteno, gan arī attiecīgās leM sistēmas iestādes.

Tālāk sniegts izglītības programmu izstrādāšanas procesa apraksts katrā no trim leM iestādēm.

Valsts policija

Par VPK formālās izglītības programmu (pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas un arodizglītības programmas) sagatavošanu, izstrādi, aktualizēšanu, pilnveidi un īstenošanu atbild VPK Izglītības koordinācijas nodaļa⁷⁵, bet neformālās izglītības programmu (profesionālās pilnveides programmu) izstrādi, aktualizēšanu un īstenošanu organizē VPK Profesionālās pilnveides nodaļa⁷⁶.

Lai arī VPK Studiju nolikumā⁷⁷ un VPK Arodizglītības programmu mācību nolikumā⁷⁸ noteikts, ka koledžas studiju programmas un arodizglītības programmas ir veidotas atbilstoši izglītības un profesiju standartiem, VP darbības jomā šobrīd profesiju standarti pagaidām vēl nav noteikti.

Formālās izglītības programma, kas tiek īstenota RSU, tika izveidota, pamatojoties uz VP mācību vajadzībām, kopīgi sadarbojoties VP, VPK un RSU atbildīgajām struktūrvienībām. Līdz ar to RSU otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma ir pēctecīga VPK īstenojamajām izglītības programmām.

Neformālās izglītības programmu saturu un gada plānu izstrādā VPK, ņemot vērā VP teritoriālo struktūrvienību vajadzības (amatpersonu novērtēšanu rezultātus, dienesta specifiku un jaunām prasībām amatpersonu kvalifikācijai un prasmēm). Līdz 2013. gadam neformālās izglītības programmas, kas tika īstenotas decentralizēti VP struktūrvienībās (piemēram, šaušanas mācības, speciālās fiziskās mācības un teorētiskās mācība), organizēja pašas struktūrvienības (VP struktūrvienību vadītāji). Sākot ar 2013. gadu, VPK pārņēma atbildību arī par šīm apmācību programmām⁷⁶. Līdz ar to šobrīd pilnīgi visas VP amatpersonu profesionālās pilnveides programmas tiek veidotas un organizētas centralizēti, pamatojoties uz vienotiem principiem.

⁷⁴ 10.06.1999. Profesionālās izglītības likuma 22. pants

⁷⁵ 30.04.2010. Valsts policijas koledžas Izglītības koordinācijas nodaļas reglamenta 13. punkts

⁷⁶ 23.01.2013. Valsts policijas koledžas Profesionālās pilnveides nodaļas reglaments Nr.2

⁷⁷ 05.11.2008. Valsts policijas koledžas Studiju nolikuma 3.1. punkts

⁷⁸ 05.11.2008. Valsts policijas koledžas arodizglītības programmas mācību nolikuma 3.1. punkts

Valsts robežsardze

Mācību programmu izstrāde un aktualizācija VRK tiek veikta saskaņā ar VRK nolikumu par izglītības programmu izstrādes un aktualizācijas kārtību⁷⁹. Atbilstoši nolikumam profesionālās tālākizglītības programmas tiek izstrādātas, pamatojoties uz Izglītības likuma un Profesionālās izglītības likuma prasībām un atbilstoši Izglītības un zinātnes ministrijas (turpmāk - IZM) noteiktajai profesionālās izglītības programmu izstrādes kārtībai⁸⁰, kā arī atbilstoši valsts izglītības standartam un Valsts robežsardzes inspektora profesijas standartam (3.profesionālās kvalifikācijas līmenis). VRK pirmā līmeņa profesionālās izglītības programmas tiek izstrādātas saskaņā ar Izglītības likuma un Augstskolu likuma prasībām, kā arī atbilstoši MK 20.03.2001. noteikumiem Nr.141 „Noteikumi par pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības valsts standartu” un Valsts robežsardzes jaunākā virsnieka profesijas standartam (4. profesionālās kvalifikācijas līmenis).

VRK īstenoto mācību programmu satura izstrādi un atjaunošanu īsteno koledžas Izglītības koordinācijas nodaļa sadarbībā ar katedrām un VRS. Profesionālās tālākizglītības programmu un studiju programmu aktualizācija notiek reizi gadā, bet atsevišķos gadījumos, piemēram, mainoties normatīvo aktu prasībām, ieviešot jaunākās robežkontroles vai imigrācijas kontroles metodes un paņēmienus, robežkontroles līdzekļus un inženiertehnisko aprīkojumu, programmas aktualizācija var tikt veikta arī biežāk, pēc nepieciešamības.

Ja veiktās izmaiņas profesionālās tālākizglītības programmas saturā pārsniedz 10% no profesionālās tālākizglītības programmas kopējā stundu skaita, VRK rakstiski par to paziņo Izglītības kvalitātes valsts dienestam. Ja izmaiņas nepārsniedz 10% no izglītības programmas kopējā stundu skaita, tās apstiprina koledžas Padome.

Ja veiktās izmaiņas pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmas ilgumā, apjomā vai saturā pārsniedz 20% no akreditācijas iesniegumā noteiktās studiju virzienam atbilstošās studiju programmas daļas apjoma kredītpunktos, vai, ja izmaiņas studiju programmas īstenošanā iesaistītā personāla sastāvā un citos aspektos pārsniedz VRK nolikuma 5.5. punktā noteiktos kritērijus⁸¹, VRK jāiesniedz iesniegums izmaiņu apstiprināšanai Augstākās izglītības padomes izveidotajā Studiju akreditācijas komisijā.⁸²

Tiesības iesniegt priekšlikumus izglītības programmu aktualizācijai ir arī VRK Robežsargu skolas kadeti. Nepieciešamības gadījumā tiek aktualizēta gan izmantojamā literatūra, gan arī vispārējais mācību programmas saturs. Mācību programmu aktualizācijas koncepciju VRK nosūta izvērtēšanai VRS.

Kopējos RA īstenoto studiju programmu izstrādāšanas, apstiprināšanas un izmaiņu ieviešanas kārtību reglamentē RA 16.09.2002. nolikums „Par Rēzeknes Augstskolas akadēmiskajām un profesionālajām studijām un studiju programmām”. RA īstenotā otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Robežapsardze” tika izstrādāta sadarbībā ar VRS un VRK pasniedzējiem, pamatojoties uz Valsts robežsardzes vecākā virsnieka profesijas standartu.

VRS personāla profesionālās sagatavošanas sistēmas attīstību un mācību programmu saturu ievērojami ietekmēja arī Latvijas iestāšanās ES. ES dalībvalstu un kandidātvalstu robežsardzes attiecīgām amatpersonām ir noteikts vienots minimālo kompetenču un zināšanu loks, kā arī vienotas prasības attiecīgo zināšanu ieguves metodikai. Līdz ar to VRK un RA īstenotās VRS amatpersonu izglītības programmas tika piemērotas un šobrīd atbilst Eiropas Aģentūras operatīvās sadarbības vadībai pie Eiropas Savienības dalībvalstu ārējām robežām (turpmāk - *FRONTEX* Aģentūra) izdotajai

⁷⁹ VRK nolikuma „Nolikums par izglītības programmu izstrādes un aktualizācijas kārtību Valsts robežsardzes koledžā” projekts (jauno nolikuma projekta versiju plānots apstiprināt 31.01.2013)

⁸⁰ Izglītības un zinātnes ministrijas 11.10.2010. iekšējie noteikumi Nr.22 „Profesionālās izglītības programmu izstrādes kārtība”

⁸¹ VRK nolikuma „Nolikums par izglītības programmu izstrādes un aktualizācijas kārtību Valsts robežsardzes koledžā” 5.5. punkts (jauno nolikuma versiju plānots apstiprināt 31.01.2013)

⁸² Akreditācijas process kopš 2012. gada rudens bija slēgts. Kopš 2013. gada 9.maija ir atsācies studiju virzienu akreditācijas process un ar to pagaidām nodarbošies Izglītības un zinātnes ministrijas pakļautībā izveidotā komisija. Saskaņā ar 9.maijā Saeimā pieņemto grozījumu Augstskolu likumā to studiju virzienu, kam termiņš beidzas 2013. gada pavasarī, akreditācija jāpabeidz līdz 2013. gada 30.jūnijam.

kopējai mācību programmai (*Common Core Curriculum*). *FRONTEX* Aģentūras programma nosaka standarta prasības dalībvalstu robežsardzes dienestu amatpersonu izglītībai, un visu dalībvalstu robežsardzes dienestiem ir pienākums nodrošināt šo prasību izpildi.⁸³

Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests

UCAK un RTU nodrošinātās VUGD amatpersonu formālās izglītības programmas ir izstrādātas atbilstoši attiecīgajiem profesiju standartiem.

UCAK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu izstrādāšanas un aktualizācijas kārtību regulē UCAK 20.10.2011. iekšējie noteikumi Nr.25 „Studiju programmas izstrādāšana un aktualizēšana Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžā”.

Saskaņā ar UCAK iekšējiem noteikumiem⁸⁴ esošo formālās izglītības programmu aktualizācija var tikt veikta šādos gadījumos:

- ▶ veikti grozījumi attiecīgajā profesiju standartā;
- ▶ grozījumus studiju programmā ir ierosinājis VUGD;
- ▶ veikti grozījumi ārējos normatīvajos aktos par studiju procesa organizāciju un īstenošanu;
- ▶ ierosināti grozījumi studiju programmas ikgadējā pašnovērtējumā.

Ja nepieciešams veikt izmaiņas studiju programmā, koledžas akadēmiskais personāls aktualizē studiju programmu studiju gada beigās, izstrādājot jaunus attiecīgo mācību kursu aprakstus. Aktualizētos studiju programmas mācību kursu aprakstus apstiprina katedras sēdē un iesniedz koledžas Izglītības koordinācijas nodaļā. Ja, aktualizējot studiju programmu, tiek mainīts mācību kursa saturs, grozījumus saskaņo ar VUGD. Saskaņotos studiju programmas mācību kursu aprakstus koledžas Izglītības koordinācijas nodaļa iesniedz apstiprināšanai koledžas Padomei.

Ja koledžas Padome pieņem lēmumu par jaunas formālās izglītības programmas izstrādi, tiek izveidota darba grupa, kuras ietvaros norisinās darbs pie programmas satura, pasniegšanas formas un citu aspektu izstrādes. Izstrādātā mācību programma tiek saskaņota ar VUGD.

Neformālās izglītības programmu izstrādi un aktualizāciju nodrošina pati koledža, kas ir atbildīga arī par lielākās daļas neformālo izglītības programmu īstenošanu. Ja nepieciešams izveidot jaunu neformālās izglītības programmu, UCAK patstāvīgi izstrādā jaunās programmas saturu un tad nosūta to saskaņošanai un apstiprināšanai uz VUGD. VUGD saskaņotās mācību programmas apstiprina koledžas Padome.

3.3.4.3 Mācību īstenošanā iesaistīta personāla resursu plānošana

Valsts līmenī kritērijus, pēc kuriem tiek komplektēts un atlasīts mācību programmu īstenošanai nepieciešamais personāls leM sistēmas iestāžu padotībā esošajās koledžās un augstskolās, ar kurām ir noslēgts līgums par leM sistēmas iestāžu amatpersonu sagatavošanu, nosaka Augstskolu likums, Profesionālās izglītības likums un MK 2012. gada 25. septembra noteikumi Nr.668 „Augstskolu, koledžu un studiju virzienu akreditācijas noteikumi”. Izglītības iestāžu līmenī vadlīnijas mācību īstenošanai nepieciešamā personāla atlases kārtībai nosaka katras izglītības iestādes (koledžu un augstskolu) nolikums vai satversme, vai arī atsevišķi izglītības iestādes iekšējie noteikumi.

Visu leM sistēmas koledžu akadēmisko personālu veido docenti, lektori un asistenti. Augstskolu likumā noteikts, ka šajos amatos var tikt ievēlētas personas ar šādu izglītību:

- ▶ docents - doktora grāds;
- ▶ lektors - doktora vai maģistra grāds;
- ▶ asistents - doktora vai maģistra grāds

⁸³ Common Core Curriculum ir integrēts VRK īstenojamajā profesionālās tālākizglītības programmā, kuras noslēgumā kadets iegūst 3.profesionālās kvalifikācijas līmeni.

⁸⁴ Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas 20.10.2011. iekšējie noteikumi Nr.25 „Studiju programmas izstrādāšana un aktualizēšana Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžā”

Taču Augstskolu likuma 39. pants paredz, ka profesionālo studiju programmu akadēmiskā personāla amatos var tikt uzņemtas personas arī ar augstāko izglītību bez zinātniskā (vai atsevišķos gadījumos arī akadēmiskā) grāda. Ņemot vērā to, ka profesionālo studiju programmu īstenošanā iesaistītajam personālam ir būtiski bez formālās izglītības iegūt arī praktiskas iemaņas un zināšanas savā specialitātē, profesionālo studiju programmu profila priekšmetos docenta, lektora un asistenta amatu var ieņemt persona ar augstāko izglītību bez zinātniskā grāda, ja tai ir pasniedzamajam priekšmetam atbilstošs pietiekams praktiskā darba stāžs:

- ▶ docents - lai ievēlētu docenta amatā personu, kurai nav zinātniskā grāda, šai personai ir nepieciešams vismaz septiņu gadu praktiskā darba stāžs.
- ▶ lektors un asistents - lai ievēlētu lektora un asistenta amatā personu, kurai nav zinātniskā vai akadēmiskā grāda, personai ir jābūt pasniedzamajam priekšmetam atbilstošs piecu gadu praktiskā darba stāžs.

Prasības, kas izvirzāmas profesionālo studiju programmu akadēmiskā personāla amatu pretendentiem, augstskolā un koledžā apstiprina attiecīgi Senāts vai Padome.

Saskaņā ar VRK nolikumu, VPK nolikumu un UCAK nolikumu⁸⁵ personas koledžas akadēmiskajos amatos ievēl atklāta konkursa ietvaros. Konkursu izsludina vismaz mēnesi pirms vēlēšanām, publicējot paziņojumu laikrakstā "Latvijas Vēstnesis", kā arī ievietojot sludinājumu koledžas mājas lapā internetā. Akadēmiskais personāls tiek ievēlēts uz sešiem gadiem.

VPK, VRK un UCAK akadēmisko personālu var nosacīti iedalīt divās grupās:

- ▶ akadēmiskais personāls, kas strādā uz darba līguma pamata;
- ▶ akadēmiskais personāls, kas strādā uz Dienesta gaitas likuma pamata.

VRK viss štata akadēmiskais personāls ir VRS dienesta amatpersonas, līdz ar to visi štata pasniedzēji strādā saskaņā ar Dienesta gaitas likumā noteikto kārtību.

MK 25.09.2012. noteikumi Nr.668 „Augstskolu, koledžu un studiju virzienu akreditācijas noteikumi”⁸⁶ paredz, ka vismaz 50% no katras studiju programmas akadēmiskā darba apjoma nodrošina akadēmiskais personāls, kura ievēlēšanas vieta ir attiecīgā augstskola vai koledža, proti, vismaz 50% no kopējā akadēmiskā personālsastāva ir jābūt izglītības iestādes štata darbiniekiem. Pārējie pasniedzēji var būt līgumdarbinieki (līdz 50% nokopējā akadēmiskā personāla skaita).

Saskaņā ar leM iekšējiem noteikumiem Nr.55 „Pedagogu darba slodzes un pedagogu skaita plānošanas kārtība”, plānojot pedagogu darba slodzi, ņem vērā vienmērīgas savstarpējās pedagogu slodzes sadales principu katedrā, pedagogu priekšlikumus, pedagoga pedagoģiskā un pētnieciskā darba spējas, ārējos normatīvajos aktos izglītības jomā un iekšējos noteikumos noteikto regulējumu, amatam noteiktos pienākumus un izglītības programmu saturu un apjomu. Pedagogu skaitu nosaka, ņemot vērā īstenojamo izglītības programmu apjomu un saturu, plānoto darba slodzi atbilstoši programmu saturam un apjomam, kā arī citu darba slodzē ietveramo darba veidu apjomu, vidējo studiju vietu skaitu un izglītības programmu īstenošanai attiecīgajam saimnieciskajam gadam piešķirto valsts budžeta līdzekļu apjomu. Nosakot pedagogu skaitu, ievēro, ka studējošo skaits mācību grupā nedrīkst būt mazāks par 18, izņemot profesionālās specializācijas mācību grupas.

Valsts policija

VPK akadēmisko mācībspēku sastāvā ir gan pasniedzēji, kas strādā uz darba līgumu pamata, gan arī personāls, kas ir amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm. Nereti akadēmiskais personāls, kas strādā VPK uz darba līguma pamata, savieno darbu VPK akadēmiskajā amatā ar dienestu VP amatpersonas amatā. Pēc VPK pārstāvju sniegtās informācijas šobrīd koledžai nav izteiktu grūtību ar pasniedzēju komplektāciju uz akadēmiskajiem amatiem.

⁸⁵ MK 30.11.2006. noteikumi Nr.978 „Valsts robežsardzes koledžas nolikums”, MK 11.06.2006. noteikumi Nr.584 “Valsts policijas koledžas nolikums”, MK 30.11.2006. noteikumi Nr.979 „Ugunsdzēsības un civilās aizsardzības koledžas nolikums”

⁸⁶ MK 25.09.2012. noteikumu Nr.668 „Augstskolu, koledžu un studiju virzienu akreditācijas noteikumi” 1. pielikuma 9. punkts

Nepieciešamā personāla skaits VPK tiek plānots atbilstoši paredzētajai mācību slodzei. Lai gan atsevišķās VPK īstenotajās izglītības programmās ir mazāk nekā 18 audzēkņi uz vienu pasniedzēju, šādos gadījumos brīvā pasniedzēju slodze tiek novirzīta uz neformālās izglītības programmu nodrošināšanu.

VPK nolikumā ir noteikts, ka akadēmiskajos amatos var tikt ievēlētas personas ar doktora vai maģistra grādu. Taču profesionālo studiju programmu profila priekšmetos docenta amatu var ieņemt persona arī ar augstāko izglītību bez zinātniskā grāda, ja tai ir attiecīgajam priekšmetam atbilstošs vismaz septiņu gadu praktiskā darba stāžs. Prasības, kas izvirzāmas šāda docenta amata pretendentiem, apstiprina koledžas Padome. Profesionālo studiju programmu profila priekšmetos lektora vai asistenta amatu var ieņemt persona ar augstāko izglītību bez zinātniskā grāda, ja tai ir attiecīgajam priekšmetam atbilstošs vismaz piecu gadu praktiskā darba stāžs.⁸⁷ Neskatoties uz to, ka doktora grāds nav obligāta prasība visam akadēmiskā personāla sastāvam, deviņi VPK docētāji studē doktorantūrā.

Valsts robežsardze

Lielākā daļa pasniedzēju sastāva VRK ir štata darbinieki, bet atsevišķos gadījumos VRK izmanto arī vieslektoru pakalpojumus. Pašlaik VRK pasniedzēju sastāvā ir četri vieslektori, kas pasniedz ļoti specifiskus priekšmetus.

Akadēmiskā personāla atlases kritēriji tiek noteikti saskaņā ar Augstskolu likumu un Profesionālās izglītības likumu, kā arī saskaņā ar koledžas iekšējiem noteikumiem – ar VRK Padomes 16.06.2010. lēmumu Nr.10 apstiprināto „Valsts robežsardzes koledžas akadēmiskā personāla vēlēšanu nolikumu” (turpmāk – Personāla vēlēšanas nolikums).

Atbilstoši Personāla vēlēšanas nolikumam kandidāta atbilstība akadēmiskā personāla amatam un profesionālā kvalifikācija tiek vērtēta pēc šādiem kritērijiem:

- ▶ izglītība un iegūtā kvalifikācija, tās atbilstība attiecīgajam amatam;
- ▶ dienesta pieredze Valsts robežsardzē (ne mazāka par 1 gadu);
- ▶ veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību atbilstība noteiktiem kritērijiem;
- ▶ fiziskās sagatavotības atbilstība noteiktiem kritērijiem.

Dažādiem koledžas akadēmiskā personāla amatiem ir noteiktas atšķirīgas prasības minimālajam izglītības līmenim:

- ▶ docenta amatam - doktora zinātniskais grāds attiecīgajā zinātnes nozarē (ja nav doktora zinātniskā grāda, atbilstoša augstākā izglītība un pasniedzamajam priekšmetam atbilstošs praktiskā darba stāžs, ne mazāks kā 7 gadi); akadēmiskais maģistra grāds pedagoģijā vai profesionālās pilnveides programma par inovācijām augstākās izglītības sistēmā, augstskolu didaktikā vai izglītības darba vadībā 160 akadēmisko stundu apjomā;
- ▶ lektora un asistenta amatam - vismaz akadēmiskais maģistra grāds attiecīgajā zinātnes nozarē (ja nav akadēmiskā maģistra grāda, atbilstoša augstākā izglītība un pasniedzamajam priekšmetam (mācību kursam) atbilstošs praktiskā darba stāžs, ne mazāks kā 5 gadi); akadēmiskais maģistra grāds pedagoģijā vai profesionālās pilnveides programma par inovācijām augstākās izglītības sistēmā, augstskolu didaktikā vai izglītības darba vadībā 160 akadēmisko stundu apjomā.

Neskatoties uz to, ka doktora grāds nav obligāta prasība akadēmiskā personāla sastāvam, divi no VRK pasniedzējiem šobrīd mācās doktorantūrā.

Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests

UCAK nolikumā ir noteikts, ka akadēmiskajos amatos var ievēlēt personu ar doktora vai maģistra grādu. Profesionālo studiju programmu profila priekšmetos docenta amatu var ieņemt persona ar

⁸⁷ MK 11.07.2006. noteikumu Nr.584 „Valsts policijas koledžas nolikums” 28., 29. punkts

augstāko izglītību bez zinātniskā grāda, ja tai ir attiecīgajam priekšmetam atbilstošs vismaz septiņu gadu praktiskā darba stāžs. Prasības, kas izvirzāmas šāda docenta amata pretendentiem, apstiprina koledžas Padome. Profesionālo studiju programmu profila priekšmetos lektora vai asistenta amatu var ieņemt persona ar augstāko izglītību bez zinātniskā grāda, ja tai ir attiecīgajam priekšmetam atbilstošs vismaz piecu gadu praktiskā darba stāžs.⁸⁸

Pamatojoties uz UCAK sniegto informāciju, šobrīd koledžā ir izteikta problēma ar personāla komplektāciju mācību norises nodrošināšanai. Pasniedzēju sastāva komplektēšanu ievērojami apgrūtina noteikums, ka vismaz 50% no visiem pasniedzējiem ir jābūt štata darbiniekiem. Līdz ar to koledžai ir ierobežotas iespējas piesaistīt esošos dienesta darbiniekus. Atalgojums VUGD dienesta amatpersonām ir augstāks nekā atalgojums štata darbiniekiem UCAK, tāpēc šobrīd koledžā ir izveidojusies situācija, ka konkurss uz akadēmiskā personāla amata vietām ir ļoti mazs. Esošās VUGD dienesta amatpersonas nav motivētas kļūt par štata darbiniekiem UCAK, tāpēc liela daļa akadēmiskā personālsastāva šobrīd ir no dienesta atvaļinātās personas, kas atrodas izdienas pensijā. Tomēr, tā kā šīs personas vairs nav iesaistītas aktīvu dienesta pienākumu pildīšanā, tām ir nepieciešamas regulāras mācības, lai personāla kompetences un zināšanas līmenis nepārtraukti būtu atbilstošs jaunākajām prasībām un noteikumiem. Tiem pasniedzējiem, kas jau ir izdienas pensijā, vajadzētu atjaunot zināšanas atbilstoši jaunākajām prasībām, iepazīties tuvāk ar jaunākajām tehnoloģijām, aprīkojumu, jo daudzu pasniedzēju zināšanas šobrīd neatbilst aktuālajai situācijai. Finansējuma nepietiekamības dēļ šādas mācības koledža šobrīd nevar īstenot pietiekamā apmērā. Mācību īstenošanā iesaistītā personāla iespējas apmeklēt profesionālās pilnveides programmas ierobežo arī intensīvā darba slodze, kas UCAK ir radusies personāla trūkuma dēļ. UCAK vadība vēlētos pieņemt darbā vairāk ārpus štata pasniedzēju, jo tad būtu iespējams nokomplektēt kompetentāku pasniedzēju sastāvu no esošajiem dienesta darbiniekiem, bet pašreiz koledžā jau ir nodarbināts maksimāli atļautais ārpus štata pedagogu skaits (50% no kopējā akadēmiskā personāla skaita).

Šobrīd koledžai nav iespējas pieņemt darbā arī vairāk štata darbinieku, jo papildu pedagogiem, esošajam izglītojamo skaitam koledžā saglabājoties nemainīgam, nebūs iespējams nodrošināt pilnu darba slodzi (vismaz 840 stundas mācību gadā⁸⁹). Kā iespējama risinājums šobrīd tiek vērtēta iespēja pieņemt darbā atsevišķus papildu štata pedagogus uz nepilnu slodzi.

Otra problēma, ar ko saskaras UCAK akadēmiskā personāla komplektēšanas ietvaros, ir saistīta ar mācību īstenošanā iesaistīta personāla amata vietu ierobežojumu. Koledža šobrīd nevar pieņemt jaunus pasniedzējus, jo katram jaunam štata pasniedzējam ir jānodrošina minimālā darba slodze.

3.3.5 Izglītības īstenošana

3.3.5.1 Izglītības īstenošanas sistēma

Lai nodrošinātu leM padotības iestāžu amatpersonu profesionālo izglītību, ir izveidotas trīs izglītības iestādes – VPK, VRK un UCAK. Šobrīd leM sistēmas koledžas tiek īstenotas arodizglītības, profesionālās tālākizglītības un pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas, kā arī neformālās izglītības programmas (profesionālās pilnveides programmas). Otrā līmeņa profesionālās augstāko izglītību par valsts budžeta līdzekļiem leM sistēmas iestāžu amatpersonas var iegūt augstākās izglītības iestādēs, ar kurām leM sistēmas iestādes ir noslēgušas līgumus par leM amatpersonu izglītošanu – RSU (noslēgts līgums ar VP), RA (noslēgts līgums ar VRS⁹⁰), RTU (noslēgts līgums ar VUGD⁹¹).

Visas leM sistēmas koledžu īstenošanās pirmā līmeņa augstākās izglītības programmas, arodizglītības un profesionālās tālākizglītības programmas, kā arī otrā līmeņa augstākās izglītības programmas, kas tiek īstenotas RSU un RTU, ir licencētas un akreditētas. Izņēmums ir RA īstenojamā otrā līmeņa

⁸⁸ MK 2006. gada 30. novembra noteikumi Nr.979 „Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas nolikums”

⁸⁹ leM 30.12.2011. lēkšējie noteikumi Nr.55 „Pedagogu darba slodzes un pedagogu skaita plānošanas kārtība”

⁹⁰ 26.08.2011. sadarbības līgums starp Valsts robežsardzi un Rēzeknes augstskolu

⁹¹ 31.05.2007. sadarbības līgums starp Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienestu un Rīgas Tehnisko universitāti par darbinieku apmācību

profesionālās augstākās izglītības programma „Robežapsardze”, kas šobrīd ir licencēta (2013. gada februārī RA ir iesniegusi studiju virziena akreditācijas pieteikumu).

Papildus augstāk minētajām izglītības iestādēm, atsevišķas ar iekšējās drošības jomu saistītas profesionālās izglītības programmas realizē arī citas Latvijas izglītības iestādes – Daugavpils Universitāte (turpmāk – DU) un Saldus Profesionālā vidusskola (turpmāk – SPV). Taču ar šīm izglītības iestādēm leM sistēmas iestādes nav noslēgušas līgumus par dienestu amatpersonu izglītošanu, līdz ar to personām, kas iegūst izglītību šajās izglītības iestādēs:

- ▶ pēc mācību pabeigšanas netiek nodrošinātas garantētas darba vietas leM sistēmas iestādēs;
- ▶ maksas programmās (DU) netiek nodrošināta iespēja iegūt izglītību par valsts budžeta līdzekļiem.

Tālāk tekstā tiek apskatītas katras leM sistēmas iestādes amatpersonām pieejamās izglītības programmas.

Valsts policija

Īstenotās izglītības programmas

VPK tiek īstenotas divu līmeņu izglītības programmas: arodizglītības programma „Policijas darbs” un pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Policijas darbs”⁹², kuras ietvaros tiek piedāvātas četras dažādas specializācijas:

- ▶ „Izmeklēšanas darbs”;
- ▶ „Kārtības policijas darbs”;
- ▶ „Kriminālpolicijas darba specializācija”;
- ▶ „Eksperta dienesta specializācija”.

Otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību (profesionālo bakalaura grādu tiesību zinātnē un juriskonsulta profesionālo kvalifikāciju) VP amatpersonas iegūst RSU, ar kuru VP ir noslēgts līgums līdz 2015. gada 31. augustam (pēdējā uzņemšana paredzēta 2013. gadā).

Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu policijas darba specializācijā piedāvātā apgūt arī DU (programma „Civilā drošība un aizsardzība”). Programma DU ir pārņemta no LPA un tā ir pieejama tikai nepilna laika studijās. Studiju programmā var studēt ikviens, kam ir vidējā izglītība (izņemot personas, kas agrāk krimināli sodītas par tīšu noziedzīgu nodarījumu izdarīšanu – neatkarīgi no sodāmības dzēšanas vai noņemšanas). Absolvējot šo programmu, persona var strādāt par vidējā komandējoša (jaunāko virsnieku) sastāva policistu, taču pēc programmas pabeigšanas absolventam netiek nodrošināta garantēta darba vieta VP struktūrvienībās.⁹³

Visas VPK, RSU un DU īstenotās formālās izglītības programmas ir akreditētas (skat. nākamo tabulu).

Tabula Nr. 9. VP amatpersonām pieejamās formālās izglītības programmas

Izglītības iestāde	Programmas nosaukums	Iegūstamā kvalifikācija	Informācija par programmu
VPK	Arodizglītības programma „Policijas darbs”	Ierindas sastāva policists – 2. profesionālās kvalifikācijas līmenis (4. EKI līmenis)	▶ Mācību ilgums – viens gads. ▶ Akreditēta līdz 2015. gadam. ▶ Izglītības turpināšanas iespējas – VPK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā „Policijas darbs”.

⁹² Mācības un studijas, Valsts policijas koledža, <http://www.policijas.koledza.gov.lv/?id=73&sa=73&top=>

⁹³ Daugavpils Universitātē jauna studiju programma – „Civilā drošība un aizsardzība”, Daugavpils Universitāte, http://du.lv/iv/du_zinas_pazinojumi_apsveikumi/articles/896

Izglītības iestāde	Programmas nosaukums	Iegūstamā kvalifikācija	Informācija par programmu
	Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Policijas darbs”	Vidējā komandējošā (jaunāko virsnieku) sastāva policists – 4. profesionālās kvalifikācijas līmenis (5. EKI līmenis)	▶ Mācību ilgums – pilna laika klātienē – 2,5 gadi (pieci semestri); nepilna laika neklātienē – trīs gadi (seši semestri). ▶ Akreditēta 07.10.2009. (līdz 31.12.2014). ▶ Programmas apjoms – 112 kredītpunkti. ▶ Programmas specializācijas – „Izmeklēšanas darbs”, „Kārtības policijas darbs”, „Kriminālpolicijas darba specializācija” un „Eksperta dienesta specializācija”.
RSU	Profesionālās augstākās izglītības bakalaurs studiju programma "Tiesību zinātne" (specializācija - "Policijas tiesības")	Profesionālais bakalaurs tiesību zinātnē (juriskonsulta profesionālā kvalifikācija) - 5. profesionālās kvalifikācijas līmenis (6. EKI līmenis)	▶ Mācību ilgums – pilna laika klātienē – 4 gadi; nepilna laika neklātienē – 4 gadi un 6 mēneši; bet VP amatpersonām tiek piemēroti īpaši uzņemšanas noteikumi, kuros tiek paredzēts, ka VP amatpersonas, kuras saskaņā ar VP sarakstu tiek pieteiktas studijām un ir absolvējušas VPK vai bijušās LPA koledžas programmu tiek imatrikulētas programmas 3. mācību gadā. Šī pēctecība un koledžas programmā absolvēto kredītpunktu ieskaitīšana ļauj samazināt studiju ilgumu uz pusi, t.i., pilna laika klātienē studiju ilgums ir 2 gadi, bet nepilna laika neklātienē studiju ilgums ir 2,5 gadi. ▶ Akreditēta 15.06.2011. (līdz 31.12.2017.) ▶ Licencēta 11.11.2010. (līdz 31.12.2017.)
Izglītības iestādes, ar kurām VP nav noslēgts sadarbības līgums			
DU	Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Civilā drošība un aizsardzība”	Speciālists policijas darbā - 4. profesionālās kvalifikācijas līmenis (5. EKI līmenis)	▶ Mācību ilgums – 2 gadi un 2 mēneši (nepilna laika studijas). ▶ Akreditēta 28.12.2011. (līdz 31.12.2017.) ▶ Licencēta 13.07.2011. (līdz 13.07.2014.)

VPK nodrošina neformālās izglītības pasākumus – nozares specializācijas profesionālās pilnveides kursus (apjoms no 4 līdz 160 stundām) un licencētas profesionālās pilnveides izglītības programmas „Policijas darba pamati” (960 stundas) un „Darbs ar policijas darba suņiem” (640 stundas) apguvi. Profesionālās pilnveides kursa vai licencētās profesionālās pilnveides izglītības programmas

noslēgumā VP amatpersona saņem apliecību. VPK neformālās izglītības programmas nodrošina Rīgā un VPK reģionālajās mācību vietās visā Latvijā.⁹⁴

Nākamajās trijās tabulās apkopoti dati par mācības uzsākušo un programmu absolvējušo personu skaitu VPK arodizglītības programmā un pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā, kā arī RSU īstenotajā profesionālās augstākās izglītības bakalaura studiju programmā "Tiesību zinātne" laika periodā no 2010. līdz 2012. gadam.

Tabula Nr. 10. VPK arodizglītības programmā „Policijas darbs” (klātienē un neklātienē programmā) kopā uzņemto un programmu absolvējušo personu skaits (2010. – 2012.g.)

Gads	Mācības uzsākušo skaits	Absolventu skaits
2010.g.	90	71
2011.g.	136	58
2012.g.	152	184

Tabula Nr. 11. VPK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā „Policijas darbs” uzņemto un programmu absolvējušo personu skaits (2010. – 2012.g.)

Gads	Mācības uzsākušo skaits	Absolventu skaits
2010.g.	79	99
2011.g.	107	78
2012.g.	115	47

Tabula Nr. 12. RSU profesionālās augstākās izglītības bakalaura studiju programmā "Tiesību zinātne" uzņemto un programmu absolvējušo personu skaits (2011. – 2013.g.)

Gads	Mācības uzsākušo skaits (pilna / nepilna laika plūsma)	Absolventu skaits (pilna / nepilna laika plūsma)
2011.g.	7/98	0/0
2012.g.	5/108	0/3
2013.g.	2/91	6/7

Mobilitātes programmas

Ne VPK kadeti, ne RSU studējošajām VP amatpersonām šobrīd mobilitātes programmas nav pieejamas. Saskaņā ar VP pārstāvju sniegto informāciju mācību jomas specifikas dēļ VPK nevar iekļauties lielākajā daļā studentu apmaiņas programmu sistēmās, kas darbojas ar vispārīgiem nosacījumiem. Valsts policijas funkcijas dažādās valstīs ir samērā atšķirīgas, tāpēc studentu apmaiņas programmas šajā jomā nav tik populāras un noderīgas izglītojamo zināšanu un profesionālās kompetences pilnveidošanai.

Otrs iemesls, kas ierobežo VPK un RSU programmās izglītojamo VP amatpersonu dalību dažādās mobilitātes programmās ir izglītojamo statuss mācību laikā, proti, pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas VPK kadeti un RSU studenti ir VP dienesta amatpersonas. Saskaņā ar Dienesta gaitas likumu, ja amatpersona tiek sūtīta apmaiņas programmā, brauciens ir jānoformē

⁹⁴ Profesionālās pilnveides izglītība, Valsts policijas koledža, <http://www.policijas.koledza.gov.lv/?id=78&sa=78&top=>

kā amatpersonas komandējums, kas nozīmē, ka amatpersonai brauciena laikā nepieciešams maksāt arī dienas naudu un segt visas ar braucienu saistītās transporta un uzturēšanās izmaksas (ja tās netiek segtas no pasākuma rīkotāja puses), vai amatpersonas atvaļinājums, kas nav izdevīgi pašai amatpersonai. Pēc VPK sniegtās informācijas noderīgāk VP amatpersonas apmaiņas programmās būtu sūtīt profesionālā bakalaura un profesionālā maģistra studiju laikā.

VPK kadeti un mācību īstenošanā iesaistītajam personālam ir iespēja piedalīties dažādos starptautiskos pasākumos, ko organizē kāda no starptautiskajām policijas darba jomas organizācijām un asociācijām, piemēram, Eiropas Policijas akadēmija (CEPOL), Eiropas Policijas birojs (EUROPOL), Starptautiskā Kriminālpoliciju organizācija (INTERPOL), un Eiropas policijas koledžu asociācija (AEPC). Eiropas Policijas akadēmijas programmas ietvaros VP amatpersonām ar vecākā virsnieka dienesta pakāpi, tai skaitā arī VPK pasniedzējiem, ir iespēja piedalīties akadēmijas organizētajās pieredzes apmaiņas programmās. Saskaņā ar VPK pārstāvju sniegto informāciju katru gadu šādās pieredzes apmaiņas programmās piedalās vismaz viens no VPK pasniedzējiem.

Valsts robežsardze

Īstenotās izglītības programmas

VRK tiek īstenota profesionālā tālākizglītības programma „Robežapsardze” un pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Robežapsardze”. Savukārt, sākot no 2011. gada, VRS amatpersonām ir iespēja apgūt otrā līmeņa profesionālo augstākās izglītības bakalaura studiju programmu „Robežapsardze”, kas tiek īstenota RA (nepilna laika studijās). Saskaņā ar VRS un VRK pārstāvju norādīto informāciju VRS amatpersonu izglītības sistēmā tiek nodrošināts dažādu līmeņu izglītības programmu pēctecīgums – proti, RA otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programma „Robežapsardze” un VRK īstenotās programmas ir veidotas kā integrēta, pēctecīga izglītības programma.

Kopš 2011. gada VRK un RA ir iesaistītas FRONTEX Aģentūras projekta „Kopējā programma vidējā un augstākā līmeņa robežsargu izglītībā” komponentes „Vienotā studiju grāda programma” izstrādē, kas paredz izveidot un 2014. gadā uzsākt īstenot Eiropas vienotā maģistra grāda studiju programmu stratēģiskajā robežu pārvaldībā (*European Joint Masters' in Strategic Border Management*). Projekta rezultātā Latvijas vidējā un augstākā līmeņa robežsardzes virsniekiem, sākot ar 2014. gadu, tiks dota iespēja studēt Eiropas līmeņa maģistra studiju programmā, kur kā atsevišķu moduļu īstenotājs būs arī RA.

Kopš 2010. gada pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības robežapsardzes specializācijas mācību programma ir pieejama arī DU. DU realizē pirmā līmeņa profesionālo nepilna laika klātienes studiju programmu „Civilā drošība un aizsardzība”, kurā viena no iegūstamajām kvalifikācijām ir „Speciālists robežsardzes darbā”. Veiksmīgi pabeidzot šo programmu, absolventiem ir iespēja strādāt par robežsardzes jaunākajiem virsniekiem⁹⁵. Tā kā VRS nav noslēgusi sadarbības līgumu ar DU par VRS amatpersonu izglītošanu, mācības DU netiek segtas no valsts budžeta līdzekļiem, un pēc programmas pabeigšanas absolventiem netiek nodrošināta garantēta darba vieta VRS struktūrvienībās.

Visas VRS amatpersonām pieejamās formālās izglītības programmas apkopotas nākamajā tabulā.

Tabula Nr. 13. VRS amatpersonām pieejamās formālās izglītības programmas

Izglītības iestāde	Programmas nosaukums	Iegūstamā kvalifikācija	Informācija par programmu
VRK	Profesionālās tālākizglītības programma "Robežapsardze"	Valsts robežsardzes inspektors - 3. profesionālās kvalifikācijas līmenis (4. EKI līmenis)	▶ Akreditēta - 29.05.2007. (līdz 28.05.2013.). ▶ Mācību ilgums - 1 184 stundas. ▶ Ieguves forma - klātienē. ▶ Izsniedzamais dokuments - Profesionālās kvalifikācijas

⁹⁵Nacionālā izglītības iespēju datubāze, http://www.niid.lv/niid_search/program/7050

Izglītības iestāde	Programmas nosaukums	Iegūstamā kvalifikācija	Informācija par programmu
			apliecība.
	Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programma "Robežapsardze"	Valsts robežsardzes jaunākais virsnieks - 4. profesionālās kvalifikācijas līmenis (5. EKI līmenis)	▶ Akreditēta - 29.02.2012. (līdz 31.12.2018). ▶ Mācību ilgums - 2 gadi (pilna laika studijas) un 2,5 gadi (nepilna laika studijas). ▶ Ieguves forma - pilna / nepilna laika studijas. ▶ Izsniedzamais dokuments - pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības diploms.
RA	Otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības bakalaura studiju programma "Robežapsardze"	Valsts robežsardzes vecākais virsnieks - 5. profesionālās kvalifikācijas līmenis (6. EKI līmenis)	▶ Vēl nav akreditēta ▶ Licencēta 13.07.2011. (līdz 13.07.2014.) ▶ Mācību ilgums - pilna laika studijas - 2 gadi; nepilna laika studijas - 3 gadi.
Izglītības iestādes, ar kurām VRS nav noslēgts sadarbības līgums			
DU	Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Civīlā drošība un aizsardzība”	Speciālists robežsardzes darbā - 4. profesionālās kvalifikācijas līmenis (5. EKI līmenis)	▶ Mācību ilgums - 2 gadi un 2 mēneši (nepilna laika studijas) ▶ Akreditēta 28.12.2011. (līdz 31.12.2017.) ▶ Licencēta 13.07.2011. (līdz 13.07.2014.)

Saskaņā ar Valsts robežsardzes 30.10.2012. iekšējiem noteikumiem Nr.26 „Noteikumi par kvalifikācijas paaugstināšanu un profesionālo apmācību” VRS amatpersonu kvalifikācijas paaugstināšanu veic kvalifikācijas paaugstināšanas kursus Latvijā un ārvalstīs ar mērķi pilnveidot robežsargu vai darbinieku ieņemamam amatam atbilstošās profesionālās zināšanas, prasmes un kompetences. Lielāko daļu profesionālās pilnveides kursu (neformālās izglītības programmas) īsteno pati VRK. Gadījumā, kad koledža nevar nodrošināt attiecīga kursa īstenošanu, to var īstenot kāda cita Latvijas vai ārvalstu izglītības iestāde.

Nākamajās trijās tabulās apkopoti dati par mācības uzsākušo izglītojamo skaitu un absolventu skaitu VRK īstenotajās profesionālās izglītības programmās un RA īstenotajā otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā „Robežapsardze”.

Tabula Nr. 14. VRK profesionālās tālākizglītības programmā "Robežapsardze" uzņemto un programmu absolvējušo personu skaits (2010. - 2012.g.)

Gads	Mācības uzsākušo skaits	Absolventu skaits	Absolventu skaits (parādnieki)
2010.g.	76	97	10
2011.g.	110	74	2
2012.g.	90	96	5

Tabula Nr. 15. VRK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmā "Robežapsardze" uzņemto un programmu absolvējušo personu skaits (2010. - 2012.g.)

Gads	Mācības uzsākušo skaits	Absolventu skaits	Absolventu skaits (parādnieki)
2010.g.	19	40	2
2011.g.	40	39	1

Gads	Mācības uzsākušo skaits	Absolventu skaits	Absolventu skaits (parādnīki)
2012.g.	36	18	6

2011. gada augustā starp VRS un RA tika noslēgts līgums par speciālistu sagatavošanu, kas paredzēja, ka, sākot no 2011. gada septembra, nepilna laika studijas šajā programmā uzsāks 20 VRS amatpersonas. Šāda veida līgums tika noslēgts arī 2012. gada augustā, un saskaņā ar līgumu arī 2012. gada septembrī 20 VRS amatpersonas uzsāka nepilna laika studijas iepriekš minētajā programmā. Patlaban studijas RA turpina 39 robežsargi (19 no 2011. gadā uzņemtajiem un 20 no 2012. gadā uzņemtajiem) (skat. nākamo attēlu). Otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības bakalaura studiju programmas „Robežapsardze” ilgums ir 2,5 gadi – līdz ar to 2011. gadā uzņemtie robežsargi studiju programmu būs pabeiguši 2014. gada 31. janvārī.

Tabula Nr. 16. RA otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā „Robežapsardze” uzņemto un programmu absolvējušo personu skaits (2011. – 2012.g.)

Gads	Mācības uzsākušo skaits (nepilna laika plūsma)	Absolventu skaits (nepilna laika plūsma)
2011.g.	20	-
2012.g.	20	-

Mobilitātes programmas

VRK kadeti un mācību īstenošanā iesaistītajam personālam jau vairāku gadu garumā ir iespēja piedalīties dažādās mobilitātes programmās. Studentu mobilitātes iespējas VRK, salīdzinot ar citām Latvijas augstskolām un koledžām, nav tik plašas, jo tās ierobežo salīdzinoši īsa mācību programmu ilgums. Ja students aizbrauc mobilitātes programmā, viņam pēc atgriešanās ir ļoti ierobežotas iespējas laicīgi nokārtot visas iekavētās ieskaites un citus parādus. Līdz ar to kadets pēc mobilitātes programmas apmeklējuma nevar pabeigt mācības vienlaicīgi ar saviem kursabiedriem.

Valstis, uz kurām VRK kadeti un mācību īstenošanā iesaistītais personāls visbiežāk dodas apmaiņas programmās, ir Somija, Igaunija un Lietuva. Katru gadu trīs labākajiem koledžas kadeti un vienam pasniedzējam ir iespēja piedalīties vienu nedēļu ilgā starptautiskajā mācību modulī „Sadarbība robežu pārvaldībā un civilo krīžu vadības modulis – Bakalaura studijas”, kas norisinās Somijā.

VRK mācību īstenošanā iesaistītajam personālam ir pieejama plašāka mobilitātes programmu izvēle nekā kadeti. Mācību īstenošanā iesaistītais personāls var piedalīties kādā no 10 *Erasmus*, *Leonardo da Vinci* vai *Nordplus* organizētajām programmām Lietuvā, Igaunijā vai Somijā. 2010. gadā mobilitātes programmās piedalījās pieci koledžas pasniedzēji un viens vispārējā personāla pārstāvis, 2011. gadā – pieci pasniedzēji un deviņi vispārējā personāla pārstāvji, bet 2012. gadā – desmit pasniedzēji un divi vispārējā personāla pārstāvji.

Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests

Īstenotās izglītības programmas

UCAK tiek īstenotas četras licencētas un akreditētas formālās izglītības programmas (trīs profesionālās tālākizglītības programmas un viena pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība)⁹⁶.

Beidzot studijas UCAK, absolventiem ir iespējas turpināt izglītību kādā no Latvijas augstskolām. Pamatojoties uz līgumu, kas noslēgts starp VUGD un RTU⁹⁷, VUGD amatpersonas, kas pabeigušas mācības UCAK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā, var iegūt no valsts

⁹⁶ Par koledžu, Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža, http://www.ucak.vugd.gov.lv/lat/par_mums

⁹⁷ 31.05.2007. sadarbības līgums starp Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienestu un Rīgas Tehnisko universitāti par darbinieku apmācību

budžeta līdzekļiem apmaksātu otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību RTU (programmā „Ugunsdrošība un civilā aizsardzība”). Līgums ar RTU noslēgts uz nenoteiktu termiņu. Atbilstoši noslēgtajam līgumam katru gadu RTU ir jānodrošina studiju vietas ne mazāk kā 20 VUGD amatpersonām. Pēc RTU programmas pabeigšanas absolventi iegūst 5. profesionālās kvalifikācijas līmenim atbilstošu kvalifikāciju „Ugunsdrošības un civilās aizsardzības inženieris”.

Kopš 2000. gada profesionālo vidējo izglītību ugunsdrošības un glābšanas specializācijā iespējams iegūt arī Saldū – SPV, bet ar šo izglītības iestādi VUGD nav noslēdzis sadarbības līgumu. Lai gan formāls sadarbības līgums starp SPV un VUGD nav noslēgts, VUGD atbalsta vidusskolas izglītības programmas „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība” realizēšanu, iespēju robežās nodrošinot mācību procesā nepieciešamo tehnisko aprīkojumu, VUGD dienesta amatpersonu dalību speciālo mācību priekšmetu un praktisko nodarbību vadīšanā, kā arī iespēju robežās dalību audzēkņu mācību prakses organizēšanā.

Daļa SPV programmas absolventu pēc mācību beigām turpina studijas UCAK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā.

SPV sagatavotie speciālisti (ugunsdzēsēji glābēji) netiek ņemti vērā, plānojot kopējo VUGD nepieciešamo personālrесурсu nodrošinājumu un amatpersonu mācību vajadzības. Pēc VUGD pārstāvju sniegtās informācijas tā kā ar SPV nav noslēgts sadarbības līgums, VUGD nevar rēķināties ar šīs izglītības iestādes absolventiem, plānojot kopējo personālrесурсu nodrošinājumu dienestā, jo nav zināms, vai šīs personas pēc mācību beigām izlems uzsākt dienestu VUGD.

Visas VUGD amatpersonām pieejamām formālās izglītības programmas ir akreditētas un licencētas (skat. nākamo attēlu).

Tabula Nr. 17. VUGD amatpersonām pieejamās formālās izglītības programmas

Izglītības iestāde	Programmas nosaukums	Iegūstamā kvalifikācija	Informācija par programmu
UCAK	Profesionālās tālākizglītības programma „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība”	Dispečers (iekšlietu jomā) - 2. profesionālās kvalifikācijas līmenis (4. EKI līmenis)	▶ Akreditēta - 19.12.2008. (līdz 18.12.2014.) ▶ Mācību ilgums - 480 stundas.
	Profesionālās tālākizglītības programma „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība”	Ugunsdzēsējs - 2. profesionālās kvalifikācijas līmenis (4. EKI līmenis)	▶ Akreditēta - 19.12.2008. (līdz 18.12.2014.) ▶ Mācību ilgums - 494 stundas.
	Profesionālās tālākizglītības programma „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība”	Ugunsdzēsības un glābšanas dienesta ugunsdzēsējs glābējs - 3. profesionālās kvalifikācijas līmenis (4. EKI līmenis)	▶ Akreditēta - 14.07.2011. (līdz 18.12.2014.) ▶ Mācību ilgums - 960 stundas.
	Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība”	Ugunsdrošības un civilās aizsardzības tehniķis - 4. profesionālās kvalifikācijas līmenis (5. EKI līmenis)	▶ Akreditēta - 14.12. 2011. (līdz 31.12.2017.) ▶ Mācību ilgums - 3 gadi (pilna laika klātie) un 3,5 gadi (nepilna laika neklātie). ▶ Ieguves forma - pilna / nepilna laika studijas; klātie / neklātie studijas.
RTU	Otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Ugunsdrošība un civilā aizsardzība”	Ugunsdrošības un civilās aizsardzības inženieris - 5. profesionālās kvalifikācijas līmenis (6. EKI līmenis)	▶ Akreditēta 14.11.2007. (līdz 31.12.2013.) ▶ Licencēta 11.11.2005. (līdz 31.12.2013.) ▶ Mācību ilgums - pilna laika klātie / neklātie - 1 gads un 6 mēneši; nepilna laika klātie / neklātie - 2 gadi.
Izglītības iestādes, ar kurām VUGD nav noslēgts sadarbības līgums			

Izglītības iestāde	Programmas nosaukums	Iegūstamā kvalifikācija	Informācija par programmu
SPV	Profesionālās vidējās izglītības programma „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība”	Ugunsdzēsējs glābējs - 3. profesionālās kvalifikācijas līmenis (4. EKI līmenis)	► Akreditēta 02.02.2011. (līdz 08.05.2014.) ► Mācību ilgums - klātie - 4 gadi.

UCAK piedāvā apgūt arī VUGD apstiprinātu neformālās izglītības mācību programmas „Ugunsdrošībā” (20 stundas) un „Ugunsdzēsībā” (40 stundas), kas saskaņotas ar VUGD un paredzēta pašvaldību ugunsdzēsības un glābšanas dienestu un brīvprātīgo ugunsdzēsēju formējumu komandu darbiniekiem.

Nākamajā tabulā apkopoti dati par UCAK mācības uzsākušo un mācību programmas absolvējušo personu skaitu visās UCAK mācību programmās laika periodā no 2010. gada līdz 2012. gadam. Tabulās norādīti dati par attiecīgajā gadā programmu pabeigušo izglītojamo skaitu attiecībā pret šajā pašā grupā mācības perioda sākumā mācības uzsākušo reflektantu skaitu.

Tabula Nr. 18. UCAK izglītības programmās uzņemto un programmu absolvējušo personu skaits (2010. - 2012.g.)

Programmas nosaukums	2010		2011		2012	
	Uzņemti	Pabeiguši	Uzņemti	Pabeiguši	Uzņemti	Pabeiguši
Studiju programma „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība”, kvalifikācija - ugunsdrošības un civilās aizsardzības tehnikas Pilna laika klāties studijas - 3 gadi nepilna laika neklāties studijas - 3,5 gadi	25 (uzņemti 01.07.2007.)	21 (pabeiguši 19.06.2010.)	22 (uzņemti 01.09.2008.)	21 (pabeiguši 17.06.2011.)	25 (uzņemti 27.08.2012.)	0
	21 (uzņemti 01.09.2010.)				24 (uzņemti 21.09.2012.)	
	25 (uzņemti 08.11.2010.)		24 (uzņemti 24.08.2011.)			
			25 (uzņemti 25.09.2011.)			
Profesionālās tālākizglītības programma „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība”, (960 stundas), kvalifikācija - ugunsdzēsības un glābšanas dienesta ugunsdzēsējs glābējs	26 (uzņemti 24.08.2009.)	26 (pabeiguši 12.02.2010.)	25 (uzņemti 17.01.2011.)	26 (pabeiguši 12.07.2010., 2 kārto atkārtoti)	25 (uzņemti 09.01.2012.)	27 (pabeiguši 02.07.2012.)
	25 (uzņemti 02.09.2009.)	26 (pabeiguši 23.02.2010., 1 kārto atkārtoti)	25 (uzņemti 14.02.2011.)	23 (pabeiguši 09.08.2010.)	25 (uzņemti 16.01.2012.)	22 (pabeiguši 09.07.2012.)
	25 (uzņemti 30.11.2009.)	25 (pabeiguši 27.05.2010.)	26 (uzņemti 07.03.2011.)	26 (pabeiguši 30.08.2010.)	25 (uzņemti 05.03.2012.)	27 (pabeiguši 28.08.2012.)
	25 (uzņemti 04.01.2010.)	24 (pabeiguši 28.06.2010.)	25 (uzņemti 05.09.2011.)			24 (pabeiguši 23.02.2012.)
	25 (uzņemti 01.03.2010.)	26 (pabeiguši 25.08.2010.)	25 (uzņemti 03.10.2011.)			31 (pabeiguši 22.03.2012., 6 kārto atkārtoti)
	25 (uzņemti 29.03.2010.)	26 (pabeiguši 21.09.2010.)		26 (pabeiguši 08.04.2011.)		
	27 (uzņemti 18.10.2010.)			19 (pabeiguši 08.06.2011.)	25 (uzņemti 27.08.2012.)	
	26 (uzņemti				25	

Programmas nosaukums	2010		2011		2012	
	Uzņemti	Pabeiguši	Uzņemti	Pabeiguši	Uzņemti	Pabeiguši
	13.12.2010.)				(uzņemti 03.09.2012.)	
Profesionālās tālākizglītības programma „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība”, kods, (480 stundas), kvalifikācija - dispečers (iekšlietu jomā)	13 (uzņemti 16.11.2009.) 10 (uzņemti 01.03.2010.)	12 (pabeiguši 15.02.2010.) 11 (pabeiguši 29.05.2010., 1 kārtā atkārtoti)	12 (uzņemti 19.09.2011.)	12 (pabeiguši 14.12.2011.)	9 (uzņemti 06.02.2012.) 10 (uzņemti 08.10.2012.)	9 (pabeiguši 07.05.2012.)
Profesionālās tālākizglītības programma „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība”, (494 stundas) kvalifikācija - ugunsdzēsējs	25 (uzņemti 04.10.2010.)		6 (uzņemti 22.08.2011.)	23 (pabeiguši 03.01.2011.) 6 (pabeiguši 15.11.2011.)	0	0

Saskaņā ar UCAK sniegtajiem datiem pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmā „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība” 2007. gadā uzņemti 25 studējošie, savukārt šo programmu 2010. gadā absolvējis 21 studējošais (skatīt tabulas otro rindu, otro kolonu). Šāda sistēma ļauj izvērtēt, cik liels skaits izglītojamo no katras uzņemto reflektantu grupas absolvē programmu paredzētajā termiņā, cik liels skaits izglītojamo tiek atskaitīts no mācībām un cik liels ir parādniķu skaits konkrētajā izglītības programmā, programmas īstenotājiem sniedzot būtisku informāciju izglītības programmas īstenošanas kvalitātes novērtēšanai.

Tabula Nr. 19. RTU otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā „Ugunsdrošība un civilā aizsardzība” uzņemto un programmu absolvējušo personu skaits (pilna laika studijās), (2010. – 2013.g.)

Gads	Mācības uzsākušo skaits	Absolventu skaits
2010.g.	23	13
2011.g.	22	16
2012.g.	20	14

Laika posmā no 2010. gada līdz 2012. gadam uzņemto reflektantu skaits otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā saglabājies diezgan stabils

Mobilitātes programmas

Iespēja piedalīties mobilitātes programmās, kuru ietvaros studenti un mācību īstenošanā iesaistītais personāls varētu doties uz laiku studēt kādā citā izglītības iestādē vai doties mācību praksē uz ārvalstu ugunsdzēsības un glābšanas jomas organizāciju, UCAK kadeti un akadēmiskajam personālam šobrīd praktiski netiek nodrošināta. Agrāk UCAK mēdza sūtīt atsevišķus kadetus apmaiņas programmās, bet šobrīd tas praktiski vairs netiek darīts, lai gan koledžas vadība uzskata, ka šādas programmas kadeti un mācību īstenošanā iesaistītajam personālam būtu ļoti noderīgas, tāpēc šo praksi būtu lietderīgi atjaunot. 2013. gadā UCAK plāno nosūtīt pieredzes apmaiņas programmā vienu koledžas pasniedzēju.

Saskaņā ar UCAK pārstāvju sniegto informāciju galvenais iemesls, kāpēc UCAK šobrīd nevar nosūtīt koledžas kadetus un pasniedzējus mobilitātes programmās, ir finansējuma trūkums un kadetu un pasniedzēju noslogojums. Ņemot vērā brīvo akadēmisko amatu vietu skaitu koledžā un koledžas ierobežotās iespējas nokomplektēt nepieciešamo personālsastāvu, katra esošā koledžas

pasniedzēja darba slodze šobrīd ir ļoti liela. Līdz ar to akadēmiskajam personālam ir ļoti ierobežotas iespējas piedalīties dažādās Latvijā un ārvalstīs īstenotās mobilitātes programmās un profesionālās pilnveides programmās.

Lai gan mobilitātes programmas UCAK kadeti un akadēmiskajam personālam šobrīd praktiski nav pieejamas, kadeti un akadēmiskajam personālam ir iespēja piedalīties dažādos īstermiņa starptautiskajos pieredzes apmaiņas un informatīvajos pasākumos (konferences, semināri utt.). Piemēram, katru gadu grupa koledžas kadetu un pasniedzēju dodas uz vienu nedēļu ilgām praktiskajām mācībām Polijā, kurās piedalās 12 valstu ugunsdzēsības un glābšanas jomas pārstāvji (Starptautiskais Glābšanas dienestu seminārs „Fenix”). Mācību laikā visus uzturēšanās izdevumus sedz pasākuma organizatori no Polijas, UCAK nodrošina finansējumu tikai komandējuma naudas segšanai.

Laika posmā no 2011. – 2012. gadam VUGD un UCAK amatpersonas (kadeti un akadēmiskais personāls) piedalījās piecos starptautiskos pieredzes apmaiņas pasākumos:

- ▶ VIII Starptautiskais Glābšanas dienestu seminārs „Fenix 2011” (Polija);
- ▶ Igaunijas Drošības akadēmijas Glābšanas darbu koledžas noslēguma eksāmena praktiskā daļa „Sirēna - 2011” (Igaunija);
- ▶ Ekspertu apmaiņas programma Hamburgā (Vācija);
- ▶ Hamburgas ugunsdzēsēju akadēmijas un Hamburgas ugunsdzēsības departamenta ekspertu apmaiņas pasākums (Vācija);
- ▶ IX Starptautiskais Glābšanas dienestu seminārs „Fenix 2012” (Polija).

3.3.5.2 Sadarbība ar citām izglītības iestādēm un leM sistēmas iestādēm

Sadarbība starp izglītības iestādēm un darba devējiem

Tā kā visas trīs koledžas, kur tiek mācītas leM sistēmas iestāžu amatpersonas, atrodas attiecīgo leM sistēmas iestāžu pakļautībā, starp koledžām un dienestiem ir izveidojusies cieša sadarbība visā izglītības īstenošanas procesa ietvaros.

Valsts policija

Līdz 2006. gadam, kad tika izveidota VPK, reģionālajās VP struktūrvienībās bija izveidoti savi iekšējie mācību centri, kas bija pakļauti struktūrvienību direktoriem. Tāpat izglītības īstenošanu nodrošināja arī LPA.

VP sadarbība ar VPK tiek īstenota tādās jomās kā, piemēram:

- ▶ mācību prakses iespēju nodrošināšana VPK kadeti un VP struktūrvienībās;
- ▶ sadarbība studiju (mācību) programmu un profesionālās pilnveides izglītības programmu satura izstrādē;
- ▶ sadarbība VPK akadēmiskā personāla komplektēšanā un VP amatpersonu (nozares speciālistu) iesaiste neformālās izglītības programmu realizēšanā;
- ▶ sadarbība jauno amatpersonu / studentu atlasē (koledža uzsāk atlasī, bet VP turpina);
- ▶ sadarbība īstenoto mācību programmu novērtēšanā (aptaujas);
- ▶ VP amatpersonu (nozares speciālistu) dalība iestājpārbaudījumu un kvalifikācijas eksāmenu komisijā.

VP nodrošina prakses vietas arī RSU otrā līmeņa profesionālā bakalaura un profesionālā maģistra izglītības programmā „Tiesību zinātne” studējošajiem⁹⁸.

⁹⁸ 08.07.2010. sadarbības līgums Nr.781 „Par studējošo praksi nodrošināšanu”

Valsts robežsardze

Šobrīd īstenotās sadarbības formas starp VRS un izglītības iestādēm, kur tiek mācītas VRS amatpersonas, ir šādas:

- ▶ VRS amatpersonas dalība visos izglītības iestādēs notiekošajos gala pārbaudījumos (valsts pārbaudījumos) un profesionālās kvalifikācijas eksāmenos;
- ▶ sadarbība formālās un neformālās izglītības programmu izstrādē, īstenošanā un pilnveidošanā;
- ▶ sadarbība mācību semināru organizēšanā un vadīšanā: atsevišķos gadījumos VRS organizē mācību seminārus mācību iestāžu studentiem (parasti semināri tiek organizēti, ja nepieciešams nodrošināt mācības kādā specifiskā jomā, kas nav tik aktuāla, lai tiktu iestrādāta oficiālajā mācību programmā (piemēram, audzēkņu iepazīstināšana ar viltojumiem);
- ▶ sadarbība jaunu izglītojamo uzņemšanas un atlases procesa ietvaros;
- ▶ VRS dalība profesiju standartu izstrādē un pilnveidošanā;
- ▶ izglītojamo un studējošo kvalifikācijas un mācību prakšu nodrošināšana un īstenošana;
- ▶ sadarbībā robežsargu reālās darba vides analīze (darba devēju, absolventu aptaujas);
- ▶ VRS pārstāvju dalība VRK Padomes sastāvā;
- ▶ prakses nodrošināšana VRK pedagogiem Valsts robežsardzes struktūrvienībās;
- ▶ VRK vadības līdzdalība VRS priekšnieka un teritoriālo pārvalžu priekšnieku dienesta sanāksmēs;
- ▶ VRS dienesta vietas nodrošināšana VRK izglītības programmu absolventiem;
- ▶ VRK regulāra nodrošināšana ar aktuālo dienesta dokumentāciju, valsts robežapsardzībā izmantojamiem tehniskajiem līdzekļiem, iekārtām, aprīkojumu no VRS puses.

Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests

VUGD izglītības īstenošanas jautājumos sadarbojas gan ar UCAK, gan arī ar RTU un NBS.

Visciešākā sadarbība VUGD ir izveidota ar UCAK. Sadarbība tiek īstenota vairākos veidos, piemēram:

- ▶ visi UCAK kadeti pēc mācībām iziet praksi VUGD Rīgas reģiona pārvaldes daļās;
- ▶ VUGD Personāla pārvalde sadarbībā ar UCAK plāno, uz kuru no VUGD struktūrvienībām nosūtāms dienestā katrs no UCAK absolventiem;
- ▶ VUGD pārstāvji ir iekļauti UCAK uzņemšanas komisijā;
- ▶ VUGD pārstāvji piedalās UCAK izglītojamo prakses pieņemšanā;
- ▶ VUGD pārstāvji ir iekļauti UCAK Padomē, kas apstiprina koledžā īstenotās mācību programmas, un kuras ietvaros kopīgi tiek lemts par mācību programmu satura aktualizāciju un citiem ar mācību procesu saistītiem jautājumiem;
- ▶ VUGD sniedz atzinumus par koledžas izstrādātajiem normatīvajiem aktiem un programmām;
- ▶ VUGD un UCAK sadarbojas materiāltehniskās bāzes pilnveidošanas ietvaros;
- ▶ VUGD pārstāvji ir iekļauti valsts noslēguma pārbaudījuma komisijas sastāvā;
- ▶ VUGD pārstāvji ir iekļauti profesionālās kvalifikācijas eksāmenu komisijas sastāvā.

Pamatojoties uz sadarbības līgumu, kas noslēgts starp RTU un VUGD⁹⁹, VUGD nodrošina RTU īstenotās mācību programmas „Ugunsdrošība un civilā aizsardzība” studentiem prakses vietas dienestā. Nepieciešamības gadījumā VUGD sadarbojas ar RTU universitātē īstenotās mācību programmas satura aktualizēšanas procesā.

Izglītības iestāžu sadarbība ar citām izglītības iestādēm un citām organizācijām

Visas trīs leM sistēmas koledžas īsteno sadarbību gan savā starpā, gan ar augstākās izglītības iestādēm, ar kurām leM sistēmas iestādes ir noslēgušas sadarbības līgumus, gan arī ar citām augstākās un vidējās izglītības iestādēm (tai skaitā militārās jomas izglītības iestādēm un ārvalstu izglītības iestādēm).

Valsts policijas koledža

Lai pilnveidotu VPK mācību procesu un apmainītos ar darba pieredzi, VPK ir noslēgusi sadarbības līgumus ar izglītības iestādēm gan nacionālajā, gan starptautiskajā mērogā (skat. nākamo tabulu).

Tabula Nr. 20. VPK sadarbības partneri – izglītības iestādes

Izglītības iestāde, ar kuru noslēgts sadarbības līgums	Sadarbības mērķis
Latvijas augstākās izglītības iestādes	
Biznesa augstskola Turība	▶ Studiju nodrošināšana, gadījumā, ja tiek pārtraukta VPK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programma; ▶ VPK absolventu uzņemšana otrā līmeņa programmā bez iestājpārbaudījumiem; ▶ studentu savstarpējā apmaiņa; ▶ akadēmiskā personāla, studentu zinātnisko konferenču un metodisko semināru organizēšana; ▶ studentu pašpārvalžu sadarbība.
Baltijas Starptautiskā akadēmija	
RSU	▶ Sadarbība RSU realizējamās studiju programmas „Tiesību zinātne” ar specializāciju „Operatīvais darbs” ietvaros mācību procesa un ar to saistītās sevišķās lietvedības noteikumu nodrošināšanā; ▶ studiju nodrošināšana, gadījumā, ja tiek pārtraukta VPK pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programma; ▶ VPK absolventu uzņemšana otrā līmeņa programmā bez iestājpārbaudījumiem; ▶ studentu savstarpējā apmaiņa; ▶ akadēmiskā personāla, studentu zinātnisko konferenču un metodisko semināru organizēšana; ▶ studentu pašpārvalžu sadarbība.
leM sistēmas izglītības iestādes (koledžas)	
VRK	▶ Kopīgi zinātniski pētījumi sabiedriskās drošības jomā; ▶ kopīgu konferenču un semināru rīkošana; ▶ pieredzes apmaiņa mācību metodiskajā darbā; ▶ akadēmiskā personāla apmaiņa uz atsevišķu vienošanos pamata; ▶ personāla piedalīšanās pušu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos.
UCAK	▶ Kopīgi zinātniski pētījumi sabiedriskās drošības jomā; ▶ kopīgu konferenču un semināru rīkošana; ▶ studējošo un pasniedzēju piedalīšanās Pušu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos; ▶ profesionālās pilnveides un pieredzes apmaiņa; ▶ informācijas apmaiņa saistībā ar mācību kursiem un mācību

⁹⁹ 31.05.2007. sadarbības līgums starp Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienestu un Rīgas Tehnisko universitāti par darbinieku apmācību

Izglītības iestāde, ar kuru noslēgts sadarbības līgums	Sadarbības mērķis
	metodēm.
Latvijas vidējās izglītības iestādes	
Rīgas 84. vidusskola Valmieras 5. vidusskola Preiļu 2.vidusskola Ludzas rajona vakara vidusskola Pumpuru vidusskola Rīgas Jāņa Poruka vidusskola Dobeles Amatniecības un vispārizglītojošā vidusskola	▶ Veicināt un attīstīt VP un skolu sadarbību, lai ieinteresētu jauniešus papildus vispārējai vidējai izglītībai apgūt ievirzi policista darbā, kā arī veidotu priekšstatu un izpratni par VP darbu, mācoties vidusskolu vispārējās vidējās izglītības vispārizglītojošā virziena programmā: ievirze policista darbā.
Ārvalstu izglītības iestādes	
Gruzijas Iekšlietu ministrijas akadēmija	▶ Studējošo un mācībspēku piedalīšanās abu pušu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos; ▶ kadetu un policijas virsnieku apmaiņas programmu un studiju vizīšu organizēšana; ▶ sadarbība zinātniskajos pētījumos policijas darba sfērā; ▶ informācijas apmaiņa saistībā ar mācību kursiem un mācību metodēm.
Baltkrievijas Republikas Iekšlietu ministrijas akadēmija	▶ Profesionālās pilnveides un pieredzes apmaiņa; ▶ kopīgu kursu, semināru un konferenču organizēšana.
Baltkrievijas Republikas Iekšlietu ministrijas Mogiļevas koledža	▶ Profesionālās pilnveides un pieredzes apmaiņa; ▶ kopīgu kursu, semināru un konferenču organizēšana.
Lietuvas Policijas skola un Igaunijas Drošības akadēmija	Veicināt: ▶ kadetu un policijas darbinieku profesionālās izglītības un praktisko iemaņu sagatavošanu, īstenojot dažādus projektus; ▶ pedagogu un kadetu apmaiņas programmas un vizītes; ▶ sniegtu informāciju par kursiem un mācību metodēm; ▶ zinātnisko pētniecību par policijas darbu; ▶ fiziskās sagatavotības attīstību organizējot un piedaloties sporta sacensībās un dažādos cita veida kultūras pasākumos.
Brīvās Hanzas pilsētas Hamburgas Iekšlietu ministrijas Ugunsdzēsības akadēmija	▶ Sadarbība; ▶ veicot regulāras konsultācijas par mācību kursiem, - pieredzes apmaiņa.
Polijas Republikas Ugunsdzēsības dienesta Centrālā skola Varšavā	▶ Akadēmiskā personāla apmaiņa; ▶ konferenču un semināru organizēšana; ▶ pieredzes apmaiņas braucienu organizēšana.

Papildus tam VPK ir Eiropas Policijas koledžu asociācijas (AEPC) dalībniece. AEPC, kurā ietilpst 47 koledžas no dažādām valstīm, caur dalībvalstu policijas koledžām koordinē dažādu kopēju mācību formu norisi dalībvalstu policijas darbiniekiem, kas savukārt sekmē savstarpējās sadarbības, informācijas apmaiņas un paša policijas mācību procesa attīstību un pilnveidošanos.

Valsts robežsardzes koledža

Pēc Latvijas iestāšanās ES, VRS un kaimiņvalstu (Lietuvas un Igaunijas) robežsardzes dienestu uzdevumi un darba vide attiecībā uz ES ārējo robežu apsardzību lielā mērā tika pielīdzināti citu ES valstu robežsardzes dienestu darba principiem un metodēm. Līdz ar to, neraugoties uz katras valsts īpatnībām, ES dalībvalstu robežsargiem ir nepieciešama līdzīga zināšanu un praktisko iemaņu bāze.

VRK, sadarbojoties ar kaimiņvalstu robežsargu mācību iestādēm, ir bijusi iespēja gūt pozitīvu pieredzi ES vienoto prasību ieviešanā un praktiskajā realizēšanā.

Starptautiskās sadarbības rezultātā VRK īstenojot robežsargu profesionālās sagatavošanas sistēma spēj ne tikai operatīvi sekot mainīgajai darba videi un situācijai uz valsts robežas, bet ievērojami īsākā laikā iegūt arī citu valstu pieredzi un nepieciešamo informāciju šajā jomā.

Informācija par VRK sadarbības partneriem (Latvijas un ārvalstu izglītības iestādes) apkopota nākamajā tabulā.

Tabula Nr. 21. VRK sadarbības partneri – izglītības iestādes

Izglītības iestāde, ar kuru noslēgts sadarbības līgums	Sadarbības mērķis
Latvijas augstākās izglītības iestādes	
Baltijas Starptautiskā akadēmija (Rēzeknes filiāle)	▶ Kopīgi zinātniski pētījumi sabiedriskās drošības jomā; ▶ kopīgu konferenču un semināru rīkošana; ▶ pieredzes apmaiņa mācību metodiskajā darbā; ▶ akadēmiskā personāla apmaiņa, uz atsevišķu vienošanos pamata; ▶ studējošo un akadēmiskā personāla piedalīšanās abu pušu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos.
RA	▶ Kopīgi zinātniski pētījumi sabiedriskās drošības jomā; ▶ kopīgu konferenču un semināru rīkošana; ▶ pieredzes apmaiņa mācību metodiskajā darbā; ▶ akadēmiskā personāla apmaiņa, uz atsevišķu vienošanos pamata; ▶ studējošo un akadēmiskā personāla piedalīšanās abu pušu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos; ▶ uz savstarpēji noslēgto līgumu pamata RA mācību procesā izmanto VRK materiāli tehnisko bāzi; ▶ sadarbība mācību programmu izstrādes ietvaros.
IeM sistēmas izglītības iestādes (koledžas)	
VPK	▶ Kopīgi zinātniski pētījumi sabiedriskās drošības jomā; ▶ kopīgu konferenču un semināru rīkošana; ▶ pieredzes apmaiņa mācību metodiskajā darbā; ▶ akadēmiskā personāla apmaiņa uz atsevišķu vienošanos pamata; ▶ personāla piedalīšanās pušu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos.
UCAK	▶ Kopīgi zinātniski pētījumi sabiedriskās drošības jomā; ▶ kopīgu konferenču un semināru rīkošana; ▶ studējošo un pasniedzēju piedalīšanās abu izglītības iestāžu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos.
Ārvalstu izglītības iestādes	
Igaunijas Republikas Drošības zinātņu akadēmijas Policijas un robežsardzes koledža	▶ Pasniedzēju un studējošo apmaiņa, uz atsevišķu vienošanos pamata; ▶ kopīgi zinātniski pētījumi sabiedriskās drošības jomā; ▶ zinātniskās informācijas, studiju un mācību metodisko materiālu, mācību literatūras, publikāciju, kā arī studiju mērķiem paredzētu profesionālu datorprogrammu apmaiņa; ▶ kopīgu konferenču un semināru rīkošana; ▶ studējošo un pasniedzēju piedalīšanās Pušu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos.
Somijas Republikas Robežas un krasta apsardzes akadēmija	
Lietuvas Republikas Mikolasa Romerisa Universitātes Sabiedriskās drošības fakultāte	
Lietuvas Republikas Valsts robežsardzes Robežsargu skola (Medininkai)	▶ Sadarbība iestāžu personāla profesionālās sagatavošanas ietvaros.
Polijas Republikas Košalīnas robežsargu mācību centrs	▶ Kopīgu sēžu un zinātniski praktisku konferenču organizācija; ▶ pieredzes apmaiņa mācību metožu un formu jomā; ▶ speciālistu apmaiņa kopīgu mācību gaitā; ▶ mācību un metodisko materiālu apmaiņa; ▶ piedalīšanās iestāžu rīkotajos sporta pasākumos un profesionālajos čempionātos.
Polijas Republikas Kentšinas Robežsargu mācību centrs	
Baltkrievijas Republikas Kara akadēmijas Robežapsardzības institūts	▶ Iestāžu personāla pieredzes apmaiņa un profesionālā sagatavošana.
Krievijas federācijas, Gruzijas un Baltkrievijas robežapsardzības institūciju izglītības iestādes	▶ Iestāžu personāla pieredzes apmaiņa un profesionālā sagatavošana.
Lietuvas Republikas Valsts robežsardzes Kinoloģijas centrs (Medininkai)	▶ Pieredzes apmaiņas vizītes; ▶ piedalīšanās kopīgos ES finansētos projektos kinoloģijas

Izglītības iestāde, ar kuru noslēgts sadarbības līgums	Sadarbības mērķis
Igaunijas Republikas Sabiedriskās drošības akadēmijas Kinoloģijas centrs (Muraste)	▶ jomā; ▶ piedalīšanās kopīgos teorētisko - praktiskos semināros; ▶ piedalīšanās kopīgās kinologu sacensībās
Baltkrievijas Republikas Robežapsardzības Komitejas Kinoloģijas centrs (Smorgon)	

Citi VRK sadarbības partneri ir:

- ▶ FRONTEX Aģentūra (sadarbība robežsargu mācību programmu izstrādē un pilnveidošanā);
- ▶ Moldovas Republikas Robežapsardzības spēki;
- ▶ Britu Padome (mācību līdzekļu izstrādāšana, angļu valodas mācību bāzes pilnveidošana, angļu valodas pasniedzēju kvalifikācijas celšana u.c.).¹⁰⁰

Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledža

Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžai ir sadarbības līgumi par VPK un VRK, kā arī ar RTU.

Ar leM sistēmas izglītības iestādēm pārsvarā notiek sadarbība pieredzes apmaiņas nolūkos. VPK pedagogi lasa UCAK kadetiem kursu par juridisko atbildību, savukārt UCAK direktora vietnieks, Praktisko mācību nodaļas priekšnieks lasa VPK kadetiem kursu par ugunsgrēku izpēti.

Ar RTU sadarbība notiek, izmantojot RTU laboratoriju mācību kursa „Elektrotehnika un ugunsdrošības prasības elektroiekārtās” praktisko nodarbību veikšanai, kā arī pēc UCAK absolvēšanas, ir iespēja turpināt studijas RTU un iegūt otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību.

Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas sadarbības partneri:

Tabula Nr. 22. UCAK sadarbības partneri - izglītības iestādes

Izglītības iestāde, ar kuru noslēgts sadarbības līgums	Sadarbības mērķis
Latvijas augstākās izglītības iestādes	
Rīgas Stradiņa universitāte	▶ Kopīgi zinātniski pētījumi sabiedriskās drošības jomā; ▶ kopīgu konferenču un semināru rīkošana; ▶ pieredzes apmaiņa mācību metodiskajā darbā; ▶ akadēmiskā personāla apmaiņa, uz atsevišķu vienošanos pamata; ▶ studējošo un akadēmiskā personāla piedalīšanās Pušu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos
leM sistēmas izglītības iestādes (koledžas)	
VPK	▶ Kopīgi zinātniski pētījumi sabiedriskās drošības jomā; ▶ kopīgu konferenču un semināru rīkošana; ▶ studējošo un mācībspēku piedalīšanās Pušu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos; ▶ profesionālās pilnveides un pieredzes apmaiņa; ▶ informācijas apmaiņa saistībā ar mācību kursiem un mācību metodēm.
VRS	▶ Kopīgi zinātniski pētījumi sabiedriskās drošības jomā; ▶ kopīgu konferenču un semināru rīkošana; ▶ studējošo un pasniedzēju piedalīšanās abu izglītības iestāžu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos.
Ārvalstu izglītības iestādes	
Baltkrievijas Republikas Ārkārtas situāciju	▶ Kopīgu konferenču un semināru rīkošana;

¹⁰⁰ Sadarbības partneri, Valsts robežsardzes koledža, <http://www.vrk.rs.gov.lv/main.php?sadala=100>

Izglītības iestāde, ar kuru noslēgts sadarbības līgums	Sadarbības mērķis
ministrijas Valsts izglītības iestāde "Gomeļas inženieru institūts"	▶ studējošo un mācībspēku piedalīšanās abu izglītības iestāžu rīkotajos kultūras un sporta pasākumos.
Brīvas Hanzas pilsētas Hamburgas lekšlietu ministrijas Ugunsdzēsības akadēmija	▶ Sadarbība, veicot regulāras konsultācijas par mācību kursiem; ▶ pieredzes apmaiņa.
Polijas Republikas Ugunsdzēsības dienesta Centrālā skola Varšavā	▶ Akadēmiskā personāla apmaiņa, konferenču un semināru organizēšana; ▶ pieredzes apmaiņas braucienu organizēšana.

Kopš 2004. gada UCAK sadarbojas ar Eiropas Ugunsdzēsēju dienestu koledžu asociāciju (turpmāk - EFSCA), kas apvieno visus 27 Eiropas kopienas valstu un 4 Eiropas Tirdzniecības asociācijas valstu nacionālos ugunsdzēsēju mācību centrus (izglītības iestādes u.c.). Organizācijas mērķis ir uzlabot informācijas un pieredzes apmaiņu dažādu valstu starpā un pilnveidot dalībvalstu ugunsdrošības dienestu amatpersonu mācību un karjeras attīstības iespējas.¹⁰¹

3.3.6 Īstenotās izglītības rezultātu novērtēšana

Galvenā loma izglītības kvalitātes novērtēšanā un kontrolē ir pašām leM sistēmas iestādēm.

No valsts institūciju puses izglītības procesa novērtēšanā iesaistās leM, Izglītības kvalitātes valsts dienests un IZM Augstākās izglītības, zinātnes un inovāciju departaments, kas veic koledžu un augstskolu darbības un attīstības vispārējo pārraudzību IZM kompetences ietvaros, un Augstākās izglītības kvalitātes novērtēšanas centrs, kas veic izglītības programmu licencēšanu un akreditāciju.¹⁰²

leM galvenie uzdevumi izglītības efektivitātes un kvalitātes kontroles jomā ir šādi:

- ▶ pēc vajadzības veikt detalizētas pārbaudes (ja ir signāli par nopietnām nepilnībām un pārkāpumiem izglītības procesā);
- ▶ izmeklēt individuālus sūdzību gadījumus.

Būtisks izglītības kvalitātes un efektivitātes vērtēšanas kritērijs ir regulārās amatpersonu prasmju un zināšanu novērtēšanas. Novērtēšanas laikā leM sistēmas iestādes analizē, kā amatpersonas zināšanas un prasmes ir mainījušās, salīdzinājumā ar iepriekšējo novērtēšanas periodu, kas ļauj identificēt iespējamās nepilnības amatpersonai nodrošinātās izglītības procesā, tādējādi nodrošinot izglītības iestādēm atgriezenisko saiti par īstenotā izglītības procesa kvalitāti. Ja novērtēšanas ietvaros tiek identificētas sistemātiskas nepilnības amatpersonu zināšanu un prasmju līmenī, atbildīgie dienesti šo informāciju nodod izglītības iestādēm un kopīgi mēģina identificēt un novērst mācību procesa nepilnības.

Kārtību, kādā lekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs un leslodzījuma vietu pārvaldē iestādes vadītāja vai viņa pilnvarotas amatpersonas izveidota vērtēšanas komisija novērtē lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbību un tās rezultātus nosaka 07.08.2007. MK noteikumi Nr.532 "lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība".

¹⁰¹ European Fire Service Colleges' Association, <http://www.efsc.org/index.htm>

¹⁰² Akreditācijas process kopš 2012. gada rudens bija slēgts. Kopš 2013. gada 9.maija ir atsācies studiju virzienu akreditācijas process un ar to pagaidām nodarbosies Izglītības un zinātnes ministrijas pakļautībā izveidotā komisija. Saskaņā ar 9.maijā Saeimā pieņemto grozījumu Augstskolu likumā to studiju virzienu, kam termiņš beidzas 2013. gada pavasarī, akreditācija jāpabeidz līdz 2013. gada 30.jūnijam.

Saskaņā ar noteikumiem amatpersonu novērtēšana tiek veikta ne retāk kā reizi divos gados (izņemot gadījumus, kad novērtēšanu nepieciešams veikt biežāk, piemēram, ja persona tiek iecelta citā amatā). Novērtēšanas ietvaros amatpersonas veic pašnovērtējumu, kā arī saņem vērtējumu no sava tiešā vadītāja, un tās galvenais mērķis ir izvērtēt, vai amatpersona atbilst konkrētajām tai izvirzītajām prasībām. Pamatojoties uz amatpersonas novērtēšanas protokolā norādīto informāciju, ko aizpilda pati amatpersona un amatpersonas tiešais vadītājs, amatpersonu novērtē vērtēšanas komisija. Visu dienestu darbinieku regulārā profesionālās kompetences novērtēšana tiek veikta vienu reizi gadā.

Tālāk tiek sniegts vispārīgais priekšstats par izglītības rezultātu novērtēšanas procesu katrā no IeM sistēmas iestādēm.

Valsts policija

VP amatpersonu izglītības procesa kvalitātes kontroli veic gan VP dienests, gan arī pašas izglītības īstenošanā iesaistītās izglītības iestādes (VPK un RSU).

VP tās amatpersonām nodrošinātās izglītības kvalitāti izvērtē, regulāri veicot amatpersonu zināšanu un prasmju novērtēšanas. Mācību gada beigās visas amatpersonas kārtoti teorētisko un praktisko ieskaiti. Vadoties pēc amatpersonu novērtējumu rezultātiem, tiek novērtēta arī viņiem sniegtās formālās un neformālās izglītības kvalitāte. Amatpersonu novērtēšanas procedūru organizē un koordinē VP struktūrvienību Personāla vadības nodaļu atbildīgie darbinieki.

VPK īstenotās izglītības kvalitātes vadības sistēma sastāv no vairākiem elementiem:

- ▶ anketēšanas;
- ▶ intervēšanas;
- ▶ mācību programmu novērtēšana speciāli izveidotu komisiju un darba grupu ietvaros;
- ▶ mācību nodarbību hospitēšana;
- ▶ izglītojamo sekmju izvērtēšana.

VPK īstenoto izglītības programmu formālo kvalitātes novērtēšanu veic speciāli izveidota komisija, kuras sastāvā ir pārstāvji no visām VPK katedrām un izglītības nodaļām. Komisija periodiski izskata visas mācību programmas. Tāpat izglītības kvalitāte regulāri tiek vērtēta arī VPK katedru sēžu laikā.

Anketēšanas procesā tiek aptaujāti esošie koledžas kadeti, programmu absolventi, kadetu prakšu vadītāji un darba devēji. VPK personāls brauc uz darba vietām un veic aptaujas. Atsevišķi tiek aptaujāts arī RSU akadēmiskais personāls, kas sniedz savu viedokli par universitātes programmā uzņemto studentu zināšanu un vispārējo iepriekšējās sagatavotības līmeni.

Mācību nodarbību hospitēšanas laikā speciāli izveidota pārbaudes komisija bez iepriekšēja brīdinājuma ierodas pasniegšanas vietā un novērtē mācībspēka darbu un kopējo mācību procesu nodarbībā.

Pēc VPK pārstāvju sniegtās informācijas problēmas novērtēšanas procesā dažkārt rada zems aptaujāto personu atsaucības līmenis. Dažkārt dienesta amatpersonas novērtēšanas procesam pieiet ļoti formāli, un nesniedz detalizētu novērtējumu. Šī problēma ir īpaši aktuāla reģionālajās VP struktūrvienībās.

Valsts robežsardze

VRK kvalitātes vadības sistēma darbojas jau vairākus gadus. VRK izglītības kvalitātes kontroli nodrošina VRK vadība. Katru gadu VRK izstrādā kvalitātes sistēmas nodrošināšanas pasākumu plānu, kas sevī ietver 4 vērtējošos pasākumu kopumus:

- ▶ studiju un mācību darbs (aptaujas; izglītības satura atbilstības novērtēšana; metodiskais darbs; akadēmiskā personāla profesionālā pilnveide; VRK studējošo un VRK Robežsargu skolas kadetu sekmju un disciplīnas analīze; mācību stundu, praktisko nodarbību un mācību (kvalifikācijas) prakses kontroledienesta organizācija un administratīvie jautājumi;
- ▶ saimnieciskā darbība;

- ▶ kinoloģijas dienesta darbība;
- ▶ finansiālā darbība.

VRS amatpersonu zināšanas tiek regulāri pārbaudītas fizisko un teorētisko novērtēšanu ietvaros. Novērtēšanu saturu izstrādā katras VRS struktūrvienības pārvaldes Personāla dienests individuāli, pamatojoties uz konkrētās struktūrvienības iepriekšējā mācību gadā apgūto mācību programmu. Tā kā mācību programmas dažādās robežsardzes struktūrvienībās atšķiras, pārbaudījumu jautājumi netiek izstrādāti centralizēti. Pēc tam struktūrvienības iesūta VRS Galvenajai pārvaldei gan testu saturu, gan arī to rezultātus. Galvenā pārvalde apkopo no visām struktūrvienībām saņemtos rezultātus. Pēc visu novērtēšanas rezultātu apkopošanas VRK izstrādā mācību programmu aktualizācijas plānus ar priekšlikumiem un norādījumiem mācību satura un īstenošanas procesa pilnveidošanai.

Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests

VUGD amatpersonām nodrošinātās izglītības novērtēšana, līdzīgi kā citās IeM sistēmas iestādēs, norisinās, novērtējot amatpersonu zināšanu un prasmju attīstību. Vērtēšana tiek organizēta:

- ▶ brīdī, kad amatpersona tiek pārcelta augstākā amatā - lai novērtētu atbilstību jaunajai dienesta pakāpei, amatpersonai jākārtoti speciāli izstrādāts profesionālo kompetenču novērtēšanas tests, kas katrai amatpersonai tiek izstrādāts individuāli;
- ▶ regulāri amatpersonu novērtēšanas ietvaros - reizi divos gados.

Reizi četros gados ar VUGD rīkojumu izveidota komisija veic VUGD teritoriālo struktūrvienību pārbaudi. Komisijā tiek iekļauts VUGD Personāla pārvaldes pārstāvis, kurš veic amatpersonu fiziskās sagatavotības un darba aizsardzības prasību pārbaudi. Savukārt amatpersonu profesionālo apmācību pārbauda VUGD Operatīvās vadības pārvaldes amatpersonas.

UCAK mācību programmu kvalitātes novērtēšana tiek veikta galvenokārt ar aptauju palīdzību:

- ▶ aptaujas par pedagogu darbu;
- ▶ aptaujas par mācību programmu saturisko daļu.

Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmām izglītojamo, absolventu un viņu dienesta vadītāju aptaujas tiek veiktas vienreiz gadā, savukārt profesionālās pilnveides programmas tiek novērtētas pēc katras programmas noslēguma.

3.4 Izglītības finansēšanas sistēmas raksturojums

3.4.1 Izglītības finansēšanas normatīvais regulējums

3.4.1.1 Finansējums formālās izglītības programmām

Galvenie normatīvie akti, kas regulē IeM sistēmas iestāžu amatpersonu izglītības finansēšanas kārtību, ir:

- ▶ MK 16.03.2010. noteikumi Nr.257 „Noteikumi par kārtību, kādā Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm tiek nosūtītas izglītības iegūšanai, kā arī mācību izdevumu segšanas un atmaksāšanas kārtību”;
- ▶ IeM 30.12.2010. iekšējie noteikumi Nr.74 „Izglītības iestāžu, kurās amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm iegūst dienesta pienākumu izpildei nepieciešamo profesionālo izglītību, finansēšanas kārtību un finanšu līdzekļu izlietojuma kontroles pamatprincipi”;
- ▶ IeM 30.12.2011. iekšējie noteikumi Nr.55 „Pedagogu darba slodzes un skaita plānošanas kārtība”;
- ▶ IeM 28.12.2010. iekšējie noteikumi Nr.67 "Valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu skaita noteikšanas kārtība akreditētajās profesionālajās izglītības programmās, ko īsteno

iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu padotībā esošās koledžas un augstskolas, ar kurām noslēgts līgums par speciālistu sagatavošanu”;

- ▶ MK 12.12.2006. noteikumi Nr.994 „Kārtība kādā augstskolas un koledžas tiek finansētas no valsts budžeta līdzekļiem” (tikai izdevumu plānošanai augstskolu augstākās izglītības programmām, kuras apgūst leM amatpersonas);
- ▶ leM sistēmas iestāžu un koledžu iekšējie normatīvie akti, piemēram:
 - ▶ VRK 18.01.2013. iekšējie noteikumi Nr.1 „Valsts robežsardzes koledžas pedagogu darba slodzes plānošanas, izpildes, uzskaites un kontroles kārtība”;
 - ▶ UCAK 29.02.2012. iekšējie noteikumi Nr.4 „Pedagogu darba slodzes uzskaites, kontroles un darba samaksas noteikšanas kārtība”;
 - ▶ VPK 30.05.2012. iekšējie noteikumi Nr.14 “Valsts policijas koledžas pedagogu skaita noteikšanas, darba slodzes plānošanas, uzskaites, kontroles un darba samaksas kārtība”.

MK noteikumi Nr.257 izglītības finansējuma plānošanas un piešķiršanas jomā nosaka izglītības iestādes, kurās leM sistēmas iestāžu amatpersonu mācību izdevumi tiek finansēti no valsts budžeta līdzekļiem, kā arī izdevumus, kas uzskatāmi par mācību izdevumiem, un šo izdevumu segšanas un atmaksāšanas kārtību. Saskaņā ar MK noteikumiem Nr.257, ja leM sistēmas iestāžu amatpersona iegūst izglītību leM sistēmas iestāžu padotībā esošā koledžā vai citā šajos noteikumos noteiktajā izglītības iestādē attiecīgi pilna vai nepilna laika studijās, klātienē vai neklātienē, visi mācību izdevumi, kas saistīti ar izglītības iegūšanu, tiek segti no valsts budžeta līdzekļiem. MK noteikumi Nr.257 nosaka formulu, kura tiek izmantota izglītības izdevumu aprēķināšanai, kā arī paredz samazināta izmaksu apmēra piemērošanu, ja vienošanās protokolā ar augstskolu par 2.līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu īstenošanu noteiktās studiju vietas izmaksas ir zemākas, nekā mācību izdevumi, kas aprēķināti saskaņā ar MK noteikumos Nr.257 iekļauto formulu.

leM iekšējie noteikumi Nr.74 ir galvenais normatīvais akts, kas šobrīd nosaka to izglītības iestāžu, kurās leM sistēmas iestāžu amatpersonas iegūst nepieciešamo izglītību, finansēšanas kārtību, kā arī piešķirtā finansējuma izlietojuma kontroles kārtību. Iekšējie noteikumi attiecas uz visām leM sistēmas iestāžu padotībā esošajām izglītības iestādēm (koledžām), kā arī augstskolām, ar kurām padotības iestādes ir noslēgušas līgumu par speciālistu sagatavošanu un kurās leM sistēmas amatpersonas iegūst otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību. Šobrīd leM iekšējie noteikumi Nr.74 neattiecas uz finansējumu, ko piešķir valsts akreditētajām izglītības iestādēm vai ārvalstu izglītības iestādēm (kuru izdots diploms tiek atzīts Latvijā), kurās amatpersonas iegūst dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās speciālās zināšanas, kuras nevar iegūt leM sistēmas koledžās vai augstskolās, kurās amatpersonas apgūst noteiktas otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas un ar kurām leM sistēmas iestādes ir noslēgušas līgumu par speciālistu sagatavošanu. Vienīgais normatīvais akts, kas reglamentē kārtību, kādā tiek segta maksa par amatpersonu nosūtīšanu izglītības ieguvei uz šādu izglītības iestādi, ir MK noteikumi Nr.257. Atbilstoši MK noteikumiem Nr.257 mācību izdevumi šādos gadījumos tiek segti no attiecīgajai leM sistēmas iestādei piešķirtajiem kopējiem valsts budžeta līdzekļiem. Attiecīgā leM sistēmas iestāde šādos gadījumos slēdz līgumu ar izglītības iestādi par amatpersonas izglītības ieguvi un mācību izdevumu segšanu.

leM iekšējo noteikumu Nr.74 6. sadaļa paredz, ka izdevumu plānošanas kārtība augstskolām, kurās amatpersonas par leM piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem iegūst otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību, veicama saskaņā ar normatīvajiem aktiem par kārtību, kādā augstskolas tiek finansētas no valsts budžeta līdzekļiem, proti, saskaņā ar MK noteikumiem Nr.994. Bet leM iekšējo noteikumu Nr.74 44. punkts paredz, ka, aprēķinot nepieciešamo finansējumu, MK noteikumos Nr.994 iekļautā izglītības tematiskās jomas „Civilā drošība” studiju izmaksu koeficienta apmēru iespējams samazināt, ja par to ir panākta vienošanās ar augstskolu.

Atšķirībā no finansējuma plānošanas augstskolām, kurās amatpersonas par leM piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem iegūst otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību, nepieciešamā finansējuma plānošanai un piešķiršanai amatpersonu izglītības īstenošanai leM sistēmas koledžās MK līmenī šobrīd nav izstrādāti konkrēti kritēriji un procedūras.

Atbilstoši izglītības likuma 14.panta 20.punktam izglītības programmu īstenošanas minimumu uz vienu izglītojamo nosaka MK. Tāpat atbilstoši Augstskolu likuma 52.panta 1.daļai MK nosaka kārtību, kādā augstskolas un koledžas tiek finansētas no valsts budžeta līdzekļiem. Uz Augstskolu likuma pamata izdotie MK noteikumi Nr.994, kas reglamentē koledžu un augstākās izglītības iestāžu finansēšanas kārtību Latvijā, nosaka, ka šie noteikumi nav attiecināmi uz leM sistēmā esošajām koledžām. Saskaņā ar Izglītības likuma 14.panta 20.punktu izdotie MK noteikumi Nr.655, kas nosaka profesionālās izglītības programmu īstenošanas izmaksu minimumu, šādu atrunu neparedz, tomēr arī šie noteikumi netiek piemēroti, nosakot piešķiramā finansējuma apmēru leM sistēmas koledžu īstenotajām arodizglītības un profesionālās vidējās izglītības programmām.

Iemesli, kādēļ esošais ārējais regulējums izglītības finansēšanas jomā nav piemērojams leM sistēmas izglītības iestādēm, ir dažādi. Piemēram, MK noteikumu Nr.994, kas nosaka kārtību, kādā augstskolas un koledžas tiek finansētas no valsts budžeta līdzekļiem, 3.punkta redakcija paredz, ka šie noteikumi neattiecas uz leM sistēmas koledžām un attiecīgi to īstenotajām pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmām.

Savukārt MK noteikumos Nr.655, kas nosaka profesionālās izglītības programmu īstenošanas izmaksu minimumu, lietotā terminoloģija un vienas studiju (izglītojamo) vietas bāzes izmaksu aprēķina formula atšķiras no MK noteikumos Nr.994 lietotās terminoloģijas un izmaksu aprēķina formulas, tādējādi apgrūtinot vienlaicīgu abu šo normatīvo aktu piemērošanu leM sistēmas koledžām, kur tiek īstenotas gan pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas, gan arī arodizglītības un profesionālās tālākizglītības programmas. MK noteikumos Nr.655 noteikts, ka izglītības programmu izmaksas veido normējamās un nenormējamās izmaksas, bet MK noteikumos Nr.994 noteikts, ka studiju izmaksas veido studiju bāzes izmaksas un sociālā nodrošinājuma izmaksas. Pie tam MK noteikumos Nr.655 nav noteikts, ka šie noteikumi attiecas arī uz profesionālās tālākizglītības programmām, kas šobrīd tiek īstenotas VRK un UCAK, un noteikumos nav iekļauta leM sistēmas koledžās īstenotajām programmām atbilstoša tematiskā joma, izglītības programmu grupa un tai atbilstošais izglītības programmu izmaksu minimālais koeficients, kas nepieciešams, lai noteiktu katrai izglītības programmai paredzēto normējamo izmaksu apmēru.

Pēc leM pārstāvju sniegtās informācijas ir identificēti vairāki iemesli, kāpēc MK noteikumu Nr.994 un Nr. 655 regulējuma piemērošana leM sistēmas koledžām ir apgrūtināta, piemēram:

- ▶ leM sistēmas koledžas ir valsts iestādes, kas atrodas tiešās valsts pārvaldes iestāžu padotībā (VP, VUGD un VRS), kas nav raksturīgs nevienai citai koledžai Latvijā; līdz ar to leM sistēmas koledžu nolikumi paredz, ka leM sistēmas iestādes, kuru padotībā atrodas koledžas, var koledžām deleģēt atsevišķu papildu funkciju izpildi, kas nav attiecināmas uz izglītības procesa nodrošināšanu (piemēram, infrastruktūras uzturēšana, kinoloģijas nodaļas uzturēšana, neformālo izglītības programmu īstenošana, fizisko normatīvu pārbaudījumu pieņemšana leM sistēmas dienestu iestāžu amatpersonām);
- ▶ izglītības programmas, kas tiek īstenotas leM sistēmas koledžās, ir specifiskas un paredzētas tikai amatpersonu sagatavošanai dienestam leM sistēmas iestādēs, tās nav pieejamas ārpus leM sistēmas esošiem cilvēkiem;
- ▶ atšķirībā no citām koledžām leM sistēmas koledžās izglītības programmu īstenošana tiek finansēta tikai no valsts budžeta līdzekļiem un maksas studiju vietas un grupas netiek veidotas, līdz ar to no valsts budžeta piešķirtā finansējuma tiek segtas pilnīgi visas koledžas uzturēšanas izmaksas;
- ▶ pilna laika pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmās studējošie un klātienē arodizglītības un profesionālās tālākizglītības programmās izglītojamie ir amatpersonas ar speciālo dienesta pakāpi, kas ieņem kadeta amatu un kuriem mācību laikā saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumu tiek piešķirta atlīdzība, kā arī atvaļinājums, nevis stipendija, kas tiek piešķirta citās izglītības iestādēs studējošajiem; pie tam amatpersonas saņem arī amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm noteiktos pabalstus un kompensācijas;

- ▶ pedagogu amatus leM sistēmas koledžās ieņem gan amatpersonas, kuru atlīdzības kārtību regulē Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums¹⁰³ un uz tā pamata izdotie Ministru kabineta 2010.gada 21.jūnija noteikumi Nr.568¹⁰⁴, gan arī pedagogi, kas strādā uz darba līguma pamata un kuru atalgojums tiek noteikts saskaņā ar pedagogu darba samaksas noteikumiem; pedagogiem, kas ir dienesta amatpersonas, ir noteiktas arī specifiskas sociālās garantijas un atšķirīgs atvaļinājumu ilgums; izglītības iestāžu mācību īstenošanā iesaistītā personāla atalgojumu Latvijā regulē IZM noteiktā pedagogu atalgojuma sistēma (MK 28.07.2009. noteikumi Nr. 836 „Pedagogu darba samaksas noteikumi”), taču šajos noteikumos nav atrunāti atalgojuma aprēķina nosacījumi un darba slodzes aprēķina nosacījumi pedagogiem ar dienesta pakāpēm;
- ▶ infrastruktūra, kas nodota lietošanai VPK, UCAK un VRK, paredzēta arī attiecīgo leM sistēmas iestāžu (VP, VUGD un VR) pamatfunkciju izpildei (piemēram, UCAK pārvaldībā ir depo, ko izmanto arī VUGD ikdienas darbā), līdz ar to šīs koledžas nav iespējams pielīdzināt lielākajai daļai pārējo Latvijas koledžu koledžām (izņemot atsevišķas koledžas, kuras līdzīgi kā UCAK, VRK un VPK izglītības procesa nodrošināšanai izmanto infrastruktūru, kas paredzēta arī iestādes, kuras padotībā atrodas koledža, lietošanai (piemēram, Rīgas Sarkanā krusta koledža, kas ir RSU padotības iestāde, izmanto ēkas J.Asara ielā 5, Rīgā, un Hipokrāta ielā 3, Rīgā, kas pieder RSU)); kaut arī leM iekšējie noteikumi Nr.74 paredz netiešo izdevumu (t.sk. infrastruktūras uzturēšanas un citu izdevumu) uzskaiti un proporcionālu attiecināšanu uz koledžu īstenojamiem pasākumiem, šobrīd leM sistēmas koledžās nav ieviests vienots princips šo izmaksu pārdalei starp mācību nodrošināšanu un dienesta darba nodrošināšanu;
- ▶ atsevišķus izdevumus, kas paredzēti leM sistēmas izglītības iestāžu studiju vietas bāzes izmaksās (piemēram, ar infrastruktūras uzturēšanu saistīto pakalpojumu izmaksas, energoresursu izmaksas, formas tērpu izmaksas, specifisku materiālu un inventāra iegādes izmaksas u.c.), šobrīd sedz leM sistēmas iestādes, kuru padotībā atrodas katra koledža;
- ▶ atbilstoši noteikumiem katrā leM sistēmas izglītības iestādē plānotais izglītojamo skaits gada laikā var tikt mainīts atbilstoši leM sistēmas iestāžu nepieciešamībai pēc jauniem speciālistiem, ko var ietekmēt, piemēram, neplānota amatpersonu atvaļināšanās no dienesta;
- ▶ MK noteikumos Nr.655 un MK noteikumos Nr.994 lietotā terminoloģija un izmaksu aprēķina formula ir atšķirīga tādejādi apgrūtinot vienlaicīgu abu šo normatīvo aktu piemērošanu leM sistēmas koledžām, kur tiek īstenotas gan pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas, gan arī arodizglītības un profesionālās tālākizglītības programmas
- ▶ atšķirība no citām izglītības iestādēm, kur pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmās no valsts budžeta tiek finansētas tikai pilna laika studiju vietas, leM mācību iestādēs no budžeta līdzekļiem tiek finansētas arī nepilna laika studiju vietas;
- ▶ leM izglītības iestādēm ir īpašs regulējums, kas nav citām izglītības iestādēm - noteikumi Nr.257, kas paredz, ka amatpersonai ir jāatmaksā mācību maksa, ja amatpersona nenodien noteikumos noteikto laiku (summu aprēķinot proporcionāli nodienētajam laikam).

leM iepriekšējo gadu laikā vairākas reizes ir virzījusi priekšlikumus jaunu MK noteikumu izstrādei vai esošo MK noteikumu grozījumu izstrādei, lai tie būtu attiecināmi arī uz leM sistēmas koledžām, bet līdz šim visām iesaistītajām pusēm nav izdevies vienoties par vienu visiem pieņemamu risinājumu.

¹⁰³ 01.12.2009. likums "Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums"

¹⁰⁴ MK 2010.gada 21.jūnija noteikumi Nr.568 „Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm mēnešalgu un speciālajām piemaksām”

3.4.1.2 Finansējums neformālās izglītības programmām

Šobrīd MK līmenī nav izveidoti noteikumi, kas reglamentētu finansējuma plānošanas un piešķiršanas kārtību neformālās izglītības programmām. Tā kā leM iekšējie noteikumi Nr.74 attiecas uz koledžu izdevumu aprēķinu gan formālo izglītības programmu īstenošanai, gan arī neformālās izglītības programmu (kvalifikācijas paaugstināšanas kursi jeb profesionālās pilnveides kursi) īstenošanai¹⁰⁵, šie noteikumi nosaka arī neformālās izglītības programmu finansēšanas kārtību. Tradicionāli izmaksas neformālo izglītības programmu nodrošināšanai katra leM sistēmas koledža aprēķina patstāvīgi, vadoties pēc saviem iekšējiem noteikumiem un leM iekšējiem noteikumiem Nr.74, un pēc tam iesniedz attiecīgos nepieciešamā finansējuma aprēķinus mācību programmu pasūtītājiem (VP, VUGD, VRS).

3.4.2 Finanšu resursu ieņēmumu un izdevumu apjoms

3.4.2.1 Plānoto finanšu resursu ieņēmumu un izdevumu apjoms

leM sistēmas koledžu plānoto finanšu resursu ieņēmumu un izdevumu apjoms

Projekta ietvaros tika identificēts, ka leM sistēmas koledžām šobrīd nav vienotas izpratnes par to, kā pareizi būtu aizpildāmas leM iekšējo noteikumu Nr.74 1.-7. pielikumā iekļautās tabulas izglītības nodrošināšanai paredzētā finansējuma aprēķinam. Kaut arī leM iekšējie noteikumi Nr.74 paredz principus izdevumu, t.sk. izglītības programmu un kursu īstenošanas izdevumu, plānošanai un uzskaitēi, problēmas rada fakts, ka šobrīd katra koledža leM iekšējo noteikumu Nr.74 pielikumos iekļautās tabulas aizpilda pēc saviem iekšējiem noteiktiem principiem, proti, atsevišķos jautājumos koledžu izpratne par izmaksu atspoguļošanu leM noteikumos Nr.74 iekļauto pielikumu tabulās atšķiras.

Kā piemērus koledžu finanšu daļas pārstāvju nepilnīgai izpratnei par izmaksu aprēķina un atspoguļošanas kārtību un to rezultātā radītajām nesakritībām katras leM sistēmas koledžas iesniegtajos aprēķinos var minēt:

- ▶ atšķirīga izpratne par neformālās izglītības programmu īstenošanas izmaksu aprēķina un atspoguļošanas kārtību (leM noteikumu Nr.74 4. pielikuma 1. tabula) - UCAK atšķirībā no VPK un VRK finansējuma aprēķinā izglītības nodrošināšanai amatpersonām nenorāda plānotās izmaksas neformālās izglītības programmu īstenošanai; VRK norāda kopējās plānotās izmaksas visu koledžā īstenoto neformālo izglītības programmu nodrošināšanai; savukārt VPK atsevišķi izdala izmaksas licencētās profesionālās pilnveides programmas „Policijas darba pamati” īstenošanai un izmaksas visu pārējo profesionālās kvalifikācijas un pilnveides kursu un semināru īstenošanai;
- ▶ atšķirīga izpratne par sociālā nodrošinājuma izmaksu atspoguļošanu leM noteikumu Nr.74 4. pielikuma 2. tabulā - VRK kopējā finansējuma apmēra uz vienu valsts finansēto izglītojamo (studiju) vietu neiekļauj sociālā nodrošinājuma izmaksas, savukārt UCAK un VPK šīs izmaksas iekļauj;
- ▶ atšķirīga izpratne par to, kāds izglītojamo skaita rādītājs būtu jāpiemēro, lai aprēķinātu plānotās izmaksas uz vienu valsts finansēto izglītojamo (studiju) vietu - dažās koledžās (UCAK) tiek izmantots kopējais amatpersonu skaits, ko plānots sagatavot gada laikā (neatkarīgi no tā, vai visi izglītojamie mācās visu gadu vai tikai dažus mēnešus), bet citur (VPK, VRK) - vidējais izglītojamo vietu skaits gadā, kas tiek aprēķināts, dalot izglītojamo skaita kopsummu kārtējā gada 12 mēnešos ar 12 (kas ir pareizāka pieeja, jo tiek aprēķinātas izglītības bāzes izmaksas uz vienu studiju (izglītojamo) vietu gadā).

Iepriekš minēto un citu līdzīgu iemeslu dēļ ne visi koledžu norādītie izmaksu rādītāji, kas tika aprēķināti saskaņā ar leM iekšējiem noteikumiem Nr.74 un iesniegti leM sistēmas iestādēm iepriekšējo triju gadu laikā, var tikt objektīvi salīdzināti koledžu starpā. Tāpat atsevišķos gadījumos

¹⁰⁵ leM 30.12.2010. iekšējo noteikumu nr.74 „Izglītības iestāžu, kurās amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm iegūst dienesta pienākumu izpildei nepieciešamo profesionālo izglītību, finansēšanas kārtību un finanšu līdzekļu izlietojuma kontroles pamatprincipi” 5.1. punkts

nav iespējams salīdzināt arī dažādu gadu datus vienas koledžas ietvaros, jo datu atspoguļošanas metode leM iekšējo noteikumu Nr.74 pielikumos iekļautajās tabulās gadu starpā atšķiras. Šāda koledžu finanšu datu atspoguļošanas neatbilstība ierobežo iespējas pilnvērtīgi salīdzināt un analizēt koledžu sagatavotos datus.

Nākamajā tabulā norādītas leM sistēmas koledžu plānotās izmaksas katras izglītības programmas īstenošanai (bāzes izmaksas) 2011. un 2012. gadā.

Tabula Nr. 23. leM sistēmas koledžās īstenoto izglītības programmu bāzes izmaksas (gadā), 2011.-2012. g., LVL

9. LVL

Izglītības programma	2011.		2012.		2012./2011. (%)	
	Kopā	Uz vienu izglītojamo	Kopā	Uz vienu izglītojamo	Kopā	Uz vienu izglītojamo
UCAK						
Pirmā līmeņa prof. augstākās izglītības programma (pilna laika klātie)	145 581	3 831 ⁽¹⁾	169 816	3 466 ⁽¹⁾	17%	-10%
Pirmā līmeņa prof. augstākās izglītības programma (nepilna laika neklātie)	65 125	1 357 ⁽¹⁾	76 468	1 108 ⁽¹⁾	17%	-18%
Arodizglītības programma „Ugunsdzēsējs glābējs”	145 552	1 941 ⁽¹⁾	170 392	2 367 ⁽¹⁾	17%	22%
Arodizglītības programma „Dispečers (iekšlietu jomā)”	7 452	2 484 ⁽¹⁾	8 897	1 779 ⁽¹⁾	19%	-22%
Prof. kvalifikācijas pilnveides kursi, semināri	- (2)	- (2)	- (2)	- (2)	- (2)	- (2)
VPK						
Pirmā līmeņa prof. augstākās izglītības programma (pilna laika klātie)	805 875 ⁽³⁾	8 059 ⁽³⁾	58 431	927	- (4)	- (4)
Pirmā līmeņa prof. augstākās izglītības programma (nepilna laika neklātie)			124 304	631	- (4)	- (4)
Arodizglītības programma (pilna laika klātie)	403 553 ⁽³⁾	6 509 ⁽³⁾	111 281	1 040	- (4)	- (4)
Arodizglītības programma (nepilna laika neklātie)			34 526	628	- (4)	- (4)
Licencēta prof. pilnveides programma „Policijas darba pamati”	186 438 ⁽³⁾	37 ⁽³⁾	45 496	1 468	- (4)	- (4)
Prof. kvalifikācijas pilnveides kursi, semināri			10 165	- (5)	- (4)	- (4)
VRK						
Pirmā līmeņa prof. augstākās izglītības programma (pilna laika klātie)	184 017	4 973	207 926	6 116	13%	23%
Pirmā līmeņa prof. augstākās izglītības programma (nepilna laika neklātie)	67 777	2 118	77 360	2 091	14%	-1%
Arodizglītības, prof. tālākizglītības programmas	240 492	3 250	267 279	2 905	11%	-11%
Prof. kvalifikācijas pilnveides kursi, semināri	99 557	139	105 459	120	6%	-14%

- (1) tabulā norādītās bāzes izmaksas uz vienu studiju (izglītojamo) vietu atšķiras no UCAK 2011. un 2012. gada budžeta plānā norādītajām, jo bāzes izmaksas tika pārrēķinātas, aprēķinos izmantojot vidējo studējošo (izglītojamo) skaitu gadā, kā to veikušas arī VPK un VRK;
- (2) dati par profesionālās kvalifikācijas pilnveides kursu un semināru izmaksām nav pieejami (šīs izmaksas netiek atsevišķi apkopotas);
- (3) VPK dati par 2011. gadu nav pieejami dalījumā pa izglītības ieguves formām (pilna laika klātie)ne/nepilna laika neklātie)ne), pie tam kopējās bāzes izmaksas ieskaitītas arī sociālā nodrošinājuma izmaksas;
- (4) 2012. g. un 2011. g. datus nav iespējams salīdzināt savā starpā, jo abu gadu starpā atšķiras datu atspoguļošanas pieeja;
- (5) Nav pieejama informācija par vienas izglītojamo vietas bāzes izmaksām.

Visās trijās leM sistēmas koledžās lielāko daļu no kopējām izglītības bāzes izmaksām 2011. un 2012. gadā veidoja pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu īstenošanas izmaksas (kopā pilna laika klātienē un nepilna laika neklātienē studiju programmas).

2012. gadā, salīdzinot ar 2011. gadu, VRK un UCAK pieauga gan koledžu kopējās plānotās izglītības bāzes izmaksas, gan arī katras individuālās VRK un UCAK īstenotās izglītības programmas kopējās bāzes izmaksas (VPK 2011. un 2012. gada dati nav salīdzināmi, jo abu gadu aprēķini nav veikti pēc vienotas metodes). VRK izglītības programmu kopējās bāzes izmaksas 2012. gadā pieauga par 6% līdz 14%, bet UCAK - par 17% līdz 19%. Turpretim vienas studiju (izglītojamo) vietas bāzes izmaksas 2012. gadā, salīdzinājumā ar 2011. gadu, vairākās izglītības programmās samazinājās. Gan VRK 2012. gadā vienas studiju vietas bāzes izmaksas, salīdzinot ar 2011. gadu, pieauga tikai pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā pilna laika klātienē studijām (par 23%). Visu pārējo VRK un UCAK izglītības programmu bāzes izmaksas uz vienu studiju (izglītojamo) vietu samazinājās par 1% (VRK īstenotās pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas nepilna laika neklātienē studijām) līdz pat 22% (UCAK īstenotajai arodizglītības programmai „Dispečers”).

Nākamajās trijās tabulās attēloti visu triju leM sistēmas koledžu 2012. gadam plānotie izdevumi uz vienu valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu. Dati attēloti dalījumā pa koledžu īstenotajām programmām un izglītības ieguves formām (pilna laika klātienē / nepilna laika neklātienē). Salīdzinot nākamajās trijās tabulās norādītās izmaksas, jāņem vērā, ka UCAK norādītajās izmaksās ir iekļautas arī neformālo izglītības programmu īstenošanas izmaksas, jo, atšķirībā no VPK un VRK, UCAK savos budžeta plānos šīs izmaksas atsevišķi nav izdalījuši.

Tabula Nr. 24. UCAK izglītības programmu īstenošanai paredzēto izdevumu apjomu raksturojošie rādītāji, 2012.g., LVL

Rādītājs	Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma		Arodizglītības, profesionālās tālākizglītības programmas	
	Pilna laika klātienē	Nepilna laika neklātienē	Ugunsdzēsējs glābējs	Dispečers (iekšlietu jomā)
Valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu skaits (vidēji gadā) ⁽¹⁾	49	69	72	5
Tiešie izdevumi izglītības programmu īstenošanai uz 1 valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu	3 431	1 088	2 329	1 693
Netiešie izdevumi izglītības programmu īstenošanai uz 1 valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu	35	20	37	87
Izglītības bāzes izmaksas uz 1 valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu	3 466	1 108	2 367	1 779
Kopējais finansējuma apmērs uz 1 valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu (t.sk. sociālā nodrošinājuma izmaksas)	6 742	1 108	2 367	1 779

(1) Izmaksas uz vienu studiju (izglītojamo) vietu tika aprēķinātas, izmantojot vidējo studējošo (izglītojamo) skaitu gadā nevis reālo gada laikā izglītojamo skaitu (lai dati būtu salīdzināmi ar VPK un VRK datiem), līdz ar to tabulā norādītās izmaksas uz vienu studiju (izglītojamo) vietu atšķiras no UCAK 2012. gada budžeta plānā norādītajām vērtībām.

Tabula Nr. 25. VPK izglītības programmu īstenošanai paredzēto izdevumu apjomu raksturojošie rādītāji, 2012.g., LVL

Rādītājs	Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma		Arodizglītības, profesionālās tālākizglītības programmas	
	Pilna laika klātienē	Nepilna laika neklātienē	Pilna laika klātienē	Nepilna laika neklātienē
Valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu skaits (vidēji gadā)	63	197	107	55
Tiešie izdevumi izglītības programmu īstenošanai uz 1 valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu	865	595	996	595
Netiešie izdevumi izglītības programmu īstenošanai uz 1 valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu	62	36	44	33
Izglītības bāzes izmaksas uz 1 valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu	927	631	1 040	628
Kopējais finansējuma apmērs uz 1 valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu (t.sk. sociālā nodrošinājuma izmaksas)	4 667	631	4 656	628

Tabula Nr. 26. VRK izglītības programmu īstenošanai paredzēto izdevumu apjomu raksturojošie rādītāji, 2012.g., LVL

Rādītājs	Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma		Arodizglītības, profesionālās tālākizglītības programmas
	Pilna laika klātienes studijas	Nepilna laika neklātienes studijas	
Valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu skaits (vidēji gadā)	34	37	92
Tiešie izdevumi izglītības programmu īstenošanai uz 1 valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu	1 676	672	901
Netiešie izdevumi izglītības programmu īstenošanai uz 1 valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu	4 440	1 419	2 004
Izglītības bāzes izmaksas uz 1 valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu	6 116	2 091	2 905
Kopējais finansējuma apmērs uz 1 valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu (neieskaitot sociālā nodrošinājuma izmaksas)	6 116	2 091	2 905

Viszēmākās plānotās vienas studiju vietas bāzes izmaksas pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas īstenošanai bija VPK - 927 lati gadā pilna laika klātienes studijām un 631 lats gadā nepilna laika neklātienes studijām. Savukārt visaugstākās plānotās vienas studiju vietas bāzes izmaksas pirmā līmeņa profesionālajā augstākās izglītības programmā 2012. gadā bija VRK - 6 116 lati gadā pilna laika klātienes studijām un 2 091 lats gadā nepilna laika neklātienes studijām. Lielāko daļu no šīm vienas studiju (izglītojamo) vietas bāzes izmaksām veidoja netiešie izdevumi (72,6% pilna laika klātienes studiju programmai un 67,9% nepilna laika neklātienes studiju programmai). Arī pārējās VRS īstenotajās izglītības programmās, atšķirībā no UCAK un VPK īstenotajām izglītības programmām, netiešie izdevumi izglītības programmu īstenošanai uz vienu studiju (izglītojamo) vietu ievērojami pārsniedz tiešo izdevumu apmēru uz vienu studiju (izglītojamo) vietu. UCAK netiešie izdevumi veido no 1% līdz 5% no kopējām bāzes izmaksām uz vienu studējošo (izglītojamo) vietu, VPK no 4% līdz 7% no kopējām bāzes izmaksām uz vienu studējošo (izglītojamo) vietu, bet VRK no 68% līdz 73% no kopējām bāzes izmaksām uz vienu studējošo (izglītojamo) vietu.

Arī arodizglītības un profesionālās tālākizglītības programmās visaugstākās plānotās vienas studiju (izglītojamo) vietas bāzes izmaksas (pilna laika klātienes programmā) 2012. gadā bija VRK - 2 905 lati gadā. UCAK profesionālās tālākizglītības programmās vienas izglītojamo vietas plānotās bāzes izmaksas 2012. gadā bija 2 367 lati un 1 779 lati gadā, bet VPK arodizglītības programmā - 1 040 lati gadā. VPK ir vienīgā no IeM sistēmas koledžām, kur arodizglītības programma („Polijas darbs”) ir pieejama arī nepilna laika neklātienes studiju formā, šīs programmas plānotās vienas izglītojamo vietas bāzes izmaksas bija 628 lati gadā.

Kopējais finansējuma apmērs uz vienu valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu visu triju koledžu starpā nevar būt objektīvi salīdzināms, jo VPK un UCAK tas tiek norādīts, kopējā summā ieskaitot arī sociālā nodrošinājuma izmaksas, savukārt VRK sagatavotajos izdevumu aprēķinos kopējā finansējuma apmērā uz vienu studiju (izglītojamo) vietu sociālā nodrošinājuma izmaksas netiek iekļautas.

Salīdzinot VPK un UCAK plānotos kopējā finansējuma apmērus uz vienu valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu, kā arī plānotās sociālā nodrošinājuma izmaksas, jāņem vērā, ka UCAK no koledžas budžeta atalgojums tiek izmaksāts tikai tiem koledžas kadetiņiem, kas studē koledžas īstenotās pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas pilna laika klātienes studiju grupā, bet visām pārējām VUGD amatpersonām, kas tiek nosūtītas izglītības iegūšanai UCAK īstenotajās programmās, atalgojums mācību laikā tiek piešķirts no VUGD budžeta. Savukārt VPK un arī VRK no koledžu budžeta atalgojums tiek piešķirts visām VP un VRS amatpersonām, kuras mācās VPK un VRK pilna laika klātienes programmās, proti, gan pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmās, gan arī arodizglītības un profesionālās tālākizglītības programmās. Sociālā nodrošinājuma izmaksas UCAK īstenotajā pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības pilna laika klātienes programmā 2012. gadam tika plānotas 3 916 latu apmērā uz vienu studiju vietu gadā. VPK 2012. gadam plānotais sociālā nodrošinājuma izmaksu apmērs uz vienu studiju vietu pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā bija 3 740 lati gadā, un arodizglītības programmā - 3 616 lati gadā.

Plānotais finansējuma apjoms augstskolām, kurās leM sistēmas amatpersonas iegūst otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību

Finansējumu amatpersonu studijām otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmās, kas tiek īstenotas RSU un RA plāno leM sistēmas iestādes (izņemot otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu „Ugunsdrošība un civilā aizsardzība”, kas pieejama VUGD amatpersonām – šīs programmas īstenošanu finansē IZM). Tā kā VUGD neslēdz līgumu ar RTU par amatpersonu sagatavošanu otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā „Ugunsdrošība un civilā aizsardzība”, dienesta budžetā izmaksas šīs programmas apgūšanai netiek paredzētas.

Vienas studiju vietas bāzes izmaksas attiecīgajās RSU un RA studiju programmās tiek aprēķinātas, vadoties pēc IZM noteiktajām vienas studiju vietas bāzes izmaksām. Taču faktiski piemērojamā studiju finansējuma uz vienu studiju vietu aprēķinam netiek izmantoti MK noteikumos iekļautie izglītības tematiskās jomas „Civilā drošība” studiju izmaksu koeficienti – 2,7 (minimālā vērtība) un 4,2 (optimālā vērtība). Tā vietā aprēķinos tiek piemēroti koriģējošie koeficienti, kas noteikti uz leM sistēmas iestāžu un attiecīgo augstskolu noslēgto vienošanos pamata. Koriģējošo koeficientu vērtības 2011. un 2012. gadā bija zemākas nekā MK noteikumos Nr.994 noteiktā studiju izmaksu koeficienta minimālā vērtība.

Nepieciešamā finansējuma aprēķins AR un RSU īstenotajām otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmām attēlots nākamajās divās tabulās. Gan RSU, gan arī RA programmām aprēķinātais studiju finansējuma apmērs uz vienu studiju vietu 2011. un 2012. gadā saglabājās nemainīgs.

Tabula Nr. 27. Nepieciešamā finansējuma aprēķins otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas „Tiesību zinātne” apguvei RSU VP amatpersonām, 2011., 2012. g., LVL

Izglītības programma	Vidējais studiju vietu skaits	Vienas studiju vietas bāzes izmaksas	Studiju izmaksu koeficients	Studiju finansējums uz vienu studiju vietu	Koriģējošais koeficients	Studiju finansējums uz vienu studiju vietu ar koriģējošo koeficientu	Kopējais studiju finansējums gadā
2011. gads							
Pilna laika klātie	18	937,09	1	937,09	0,96	900,00	16 497,00
Nepilna laika neklātie	73	937,09	0,75	702,82	0,96	675,00	49 497,92
Kopā	92	x	x	x	x	x	65 994,92
2012. gads							
Pilna laika klātie	12	937,09	1	937,09	0,96	900,00	10 425,00
Nepilna laika neklātie	179	937,09	0,75	702,82	0,96	675,00	120 560,00
Kopā	191	x	x	x	x	x	130 985,00

RSU īstenotajā otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā VP amatpersonām ir pieejamas kā pilna laika klāties studiju grupas, tā nepilna laika neklāties studiju grupas. Nepilna laika neklāties studijām vienas studiju vietas bāzes izmaksām tiek piemērots studiju izmaksu koeficients 0,75. Aprēķinātajam studiju finansējumam uz vienu studiju vietu tiek piemērots koriģējošais koeficients 0,96, kas noteikts uz RSU un VP savstarpējās vienošanās pamata. Tā rezultātā kopējā studiju finansējuma aprēķinā 2011. gadam un 2012. gadam noteiktās vienas studiju vietas izmaksas ir 900 latī gadā pilna laika klāties studijām un 675 latī gadā nepilna laika neklāties studijām.

Tabula Nr. 28. Nepieciešamā finansējuma aprēķins otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas „Robežapsardze” apguvei RA VRS amatpersonām, 2011., 2012. g., LVL

Izglītības programma	Vidējais studiju vietu skaits	Vienas studiju vietas bāzes izmaksas	Studiju izmaksu koeficients	Studiju finansējums uz vienu studiju vietu	Koriģējošais koeficients	Studiju finansējums uz vienu studiju vietu ar koriģējošo koeficientu	Kopējais studiju finansējums gadā
2011. gads							
Nepilna laika neklātene	7	937,09	0,75	702,82	1,06713	750,00	5 250,00
2012. gads							
Nepilna laika neklātene	26	937,09	0,75	702,82	1,06713	750,00	19 500,00

Ņemot vērā to, ka RA īstenotā otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma „Robežapsardze” VRS amatpersonām ir pieejama tikai nepilna laika neklātenes studiju veidā, vienas studiju vietas bāzes izmaksām šajā programmā tiek piemērots studiju izmaksu koeficients 0,75, kā rezultātā studiju finansējums (pirms koriģējošā koeficienta piemērošanas) ir 702,82 latī gadā. Pamatojoties uz vienošanos, kas noslēgta starp RA un VRS, studiju vietas bāzes izmaksām 2011. un 2012. gadā tika pielietots koriģējošais koeficients - 1,06713. Līdz ar to kopējais faktiskais finansējums uz vienu studiju vietu ir 750 latī gadā. Pirmā uzņemšana RA īstenotajā otrā līmeņa profesionālās izglītības programmā nepilna laika studijām notika 2011. gada septembrī, kad studijām tika uzņemtas 20 VRS amatpersonas. Līdz ar to 2011. gadā finansējums RA 5 250 latu apmērā tika paredzēts tikai četriem mēnešiem.

3.4.2.2 Faktiski piešķirto finanšu resursu ieņēmumu apjoms

Nākamajā tabulā apkopoti dati par izglītības iestāžu, kurās izglītību iegūst leM sistēmas iestāžu amatpersonas, faktisko kopējo ieņēmumu apjomu laika posmā no 2010. līdz 2012. gadam.

Tabula Nr. 29. Informācija par izglītības iestāžu finansēšanas apmēru 2010. - 2012. gadā no leM piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem, LVL

Nosaukums	VPK	VRK	UCAK	LU	RA	RSU	Kopā
2010. gads							
Ieņēmumi kopā	1 539 243	1 941 402	612 157	186 673	0	0	4 279 475
Dotācija no vispārējiem ieņēmumiem (bez slēgtajiem asignējumiem)	1 530 794	1 865 944	576 899	186 673			4 160 310
Maksas pakalpojumi un citi pašu ieņēmumi	8 449	68 504	35 258				112 211
Transferti		6 954					6 954
2011. gads							
Ieņēmumi kopā	1 397 395	1 778 115	674 095	100 973	3 753	59 685	4 014 016
Dotācija no vispārējiem ieņēmumiem (bez slēgtajiem asignējumiem)	1 369 569	1 669 104	640 458	100 973	3 753	59 685	3 843 542
Maksas pakalpojumi un citi pašu ieņēmumi	27 826	100 496	33 637				161 959
Transferti		8 515					8 515
2012. gads							
Ieņēmumi kopā	1 537 844	2 090 920	748 519	21 851	20 250	129 088	4 548 472
Dotācija no vispārējiem ieņēmumiem (bez slēgtajiem asignējumiem)	1 528 277	1 862 342	724 213	21 851	20 250	129 088	4 286 021
Maksas pakalpojumi un citi pašu ieņēmumi	9 567	85 269	24 306				119 142
Transferti		141 077					141 077

Kopējais faktiskais izglītības iestāžu, kurās izglītību iegūst leM sistēmas iestāžu amatpersonas, ieņēmumu apjoms 2010. gadā bija 4,28 miljoni latu, no kuriem 4,16 miljoni latu bija dotācija no leM piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem. 2011. gadā kopējais izglītības iestāžu ieņēmumu apjoms samazinājās līdz 4,01 miljoniem latu (no kuriem 3,84 miljoni latu bija dotācija no leM piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem), bet 2012. gadā kopējais ieņēmumu apjoms atkal palielinājās līdz 4,55 miljoniem latu (no kuriem 4,29 miljoni latu bija dotācija no leM piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem). Jāņem vērā, ka šajā kopējā ieņēmumu apmērā un kopējo valsts budžeta asignējumu apmērā nav iekļauti RTU ieņēmumi un piešķirtais finansējums par otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas „Ugunsdrošība un civilā aizsardzība” īstenošanu, kur izglītību iegūst VUGD amatpersonas, jo šie izdevumi tiek segti no IZM piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem.

Kopējā finansējuma apmērā ir iekļauts finansējums arī LU, kur pēc LPA likvidēšanas izglītību turpināja iegūt atsevišķas LPA studējošās leM sistēmas iestāžu amatpersonas.

Papildus dotācijām no leM sistēmas iestāžu piešķirtā valsts budžeta koledžas ienākumus gūst arī no atsevišķu maksas pakalpojumu sniegšanas. Vislielākie ieņēmumi no maksas pakalpojumu sniegšanas leM koledžu starpā laika posmā no 2010. - 2012. gadam bija VRK, kas ieņēmumus no maksas pakalpojumiem galvenokārt gūst no maksas par dienesta viesnīcas pakalpojumu sniegšanu un maksas par VRK sporta mācību centra un lauku mācību centra pakalpojumu sniegšanu.

Saskaņā ar MK 13.10.2008. noteikumiem Nr.840 „Noteikumi par valsts policijas koledžas sniegto maksas pakalpojumu cenrādi”, VPK ieņēmumus no maksas pakalpojumu sniegšanas un citus pašu ieņēmumus veido ieņēmumi no:

- ▶ maksas par atkārtotu pārbaudījumu kārtošanu un mācību kursu apguvi;
- ▶ pieteikšanās dokumentu pieņemšanas un reģistrēšanas maksas;
- ▶ maksas par akadēmisko izziņu izsniegšanu;
- ▶ maksas par profesionālās pilnveides izglītības programmu nodarbību vadīšanu citās leM sistēmas koledžās;
- ▶ maksas par profesionālās pilnveides izglītības programmas kvalifikācijas eksāmena pieņemšanu;
- ▶ un citi.

UCAK, kas papildus augstāk minētajiem maksas pakalpojumiem, kas tiek īstenoti VPK, sniedz arī tādus maksas pakalpojumus kā¹⁰⁶:

- ▶ dienesta viesnīcas pakalpojumi;
- ▶ mācības profesionālās tālākizglītības programmā „Ugunsdrošība un ugunsdzēsība” (maksas grupa atsevišķu uzņēmumu speciālistiem, kuriem ir savas ugunsdzēsēju brigādes);
- ▶ mācības dažādās neformālās izglītības programmās (darba aizsardzības speciālistiem, par objektu ugunsdrošību atbildīgajiem speciālistiem, citiem interesentiem);
- ▶ ugunsdzēsības inventāra un citu dažādu materiālu ugunsdrošības pārbaudes un izmēģinājumi UCAK laboratorijā;
- ▶ un citi.

Nākamajā tabulā apkopoti dati par leM sistēmas koledžu budžetā plānotajiem ieņēmumiem un izdevumiem un faktiski piešķirto finansējuma apmēru un 2011. - 2012. gadā.

¹⁰⁶ MK 28.12.2010. noteikumi Nr.1203 „Ugunsdrošības un civilās aizsardzības koledžas sniegto maksas pakalpojumu cenrādis”.

Tabula Nr. 30. VPK, VRK un UCAK plānotie budžeta ieņēmumi un izdevumi un piešķirtais finansēšanas apmērs no leM piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem, 2011. - 2012.g., LVL

Nosaukums	VPK		VRK		UCAK	
	Plāns	Fakts	Plāns	Fakts	Plāns	Fakts
2011. gads						
Ieņēmumi kopā:	1 379 583	1 397 395	1 753 146	1 778 115	647 579	674 095
t.sk. dotācija no vispārējiem ieņēmumiem (bez slēgtajiem asignējumiem)	1 368 418	1 369 569	1 682 567	1 669 104	612 579	640 458
Izdevumi kopā	1 380 204	1 397 977	1 753 146	1 778 342	647 579	674 127
Uzturēšanas izdevumi, t.sk.:	1 377 422	1 395 196	1 753 146	1 770 245	647 579	674 127
Kārtējie izdevumi:	1 377 422	1 395 196	1 753 146	1 763 362	647 579	674 127
Atlīdzība	1 324 559	1 326 404	1 494 436	1 524 507	567 079	594 958
Preces un pakalpojumi	52 863	68 792	258 710	238 855	80 500	79 169
Subsīdijas dotācijas un sociālie pabalsti	0	0	0	6 787	0	0
Uzturēšanas izdevumu transf.	0	0	0	96	0	0
Kapitālie izdevumi	2 782	2 781	0	8 097	0	0
2012. gads						
Ieņēmumi kopā	1 534 280	1 537 844	1 881 653	2 090 920	722 828	748 519
t.sk. dotācija no vispārējiem ieņēmumiem (bez slēgtajiem asignējumiem)	1 526 777	1 528 277	1 704 685	1 862 342	687 158	724 213
Izdevumi kopā	1 534 318	1 537 874	1 881 653	1 955 686	722 828	748 519
Uzturēšanas izdevumi, t.sk.:	1 534 318	1 536 374	1 881 653	1 939 953	722 828	748 519
Kārtējie izdevumi:	1 534 318	1 536 374	1 881 653	1 938 046	722 828	748 519
Atlīdzība	1 484 155	1 484 155	1 557 902	1 518 387	639 782	654 437
Preces un pakalpojumi	50 163	52 219	323 751	419 659	83 046	94 082
Subsīdijas dotācijas un sociālie pabalsti	0	0	0	1 907	0	0
Kapitālie izdevumi	0	1 500	0	15 733	0	0

2011. un 2012. gadā visām leM sistēmas koledžām kopējie ieņēmumi un no leM valsts budžeta līdzekļiem piešķirto dotāciju apmērs pārsniedza katras koledžas kārtējam gadam plānotos ieņēmumu apmēru. VPK šis pieaugums bija salīdzinoši neliels (kopējiem ieņēmumiem 1,29% 2011. gadā un 0,23% 2012. gadā); VRK kopējiem ieņēmumiem - 1,42% 2011. gadā un 11,12% 2012. gadā; UCAK - 4,09% 2011. gadā un 3,55% 2012. gadā.

Vislielāko leM sistēmas koledžu izdevumu daļu veidoja izdevumi par atlīdzību - 78% līdz 97% no kopējiem koledžas izdevumiem. Vislielākie izdevumi par atlīdzību 2011. un 2012. gadā bija VRK (1,52 miljoni latu jeb 83% līdz 85% no kopējā izdevumu apmēra), bet viszemākie - UCAK - 0,59 miljoni latu (2011. gadā) un 0,65 miljoni latu (2012. gadā) (aptuveni 87,5% no kopējiem UCAK izdevumiem). Laika posmā no 2011. Līdz 2012. gadam faktiskie izdevumi par atlīdzību VPK un UCAK pieauga par attiecīgi 12% un 10%, bet VRK samazinājās par 0,4%.

3.4.3 Finanšu resursu ieņēmumu un izdevumu plānošanas un piešķiršanas process

3.4.3.1 Finansēšanas avoti

Atbilstoši MK noteikumu Nr.257 16. punktam leM sistēmas amatpersonu izglītības izdevumi tiek segti no:

- ▶ leM sistēmas koledžai attiecīgajam saimnieciskajam gadam plānotajiem valsts budžeta līdzekļiem - ja amatpersona nosūtīta izglītības iegūšanai uz leM sistēmas koledžu (visas leM sistēmas koledžās īstenotās izglītības programmas tiek finansētas no valsts budžeta

līdzekļiem, izglītības programmu apguve leM sistēmas amatpersonām par maksu netiek īstenota);

- ▶ leM vai leM sistēmas iestādei attiecīgajam saimnieciskajam gadam plānotajiem valsts budžeta līdzekļiem - ja amatpersona nosūtīta uz augstskolu otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības ieguvei;

leM sistēmas iestādei attiecīgajam saimnieciskajam gadam plānotajiem valsts budžeta līdzekļiem - ja amatpersona tiek nosūtīta uz valsts akreditētu izglītības iestādi vai ārvalsts izglītības iestādi, kuras izdots diploms tiek atzīts Latvijā, ja dienesta pienākumu izpildei nepieciešamas speciālas zināšanas, kuras nevar iegūt leM sistēmas koledžās un augstskolās, uz kurām amatpersonas tiek nosūtītas otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības ieguvei.

3.4.3.2 Finanšu resursu ieņēmumu un izdevumu plānošanas un piešķiršanas process

leM sistēmas koledžu finanšu resursu ieņēmumu un izdevumu plānošanas un piešķiršanas process

leM sistēmas koledžu darbības nodrošināšanas izdevumi tiek plānoti leM dienestu, kuru padotībā koledžas atrodas, attiecīgajās pamatbudžeta programmās: 06.00.00 „Valsts policijas darbība”, 10.00.00 „Valsts robežsardzes darbība” un 07.00.00 „Ugunsdrošība, glābšana un civilā aizsardzība”, un netiek paredzēti atsevišķās apakšprogrammās, jo ietver ne tikai izdevumus izglītības programmu īstenošanai, bet arī izdevumus citiem koledžu nolikumos paredzētajiem izdevumiem, kas saistīti ar leM sistēmas iestāžu funkciju izpildi. Šobrīd finansējuma plānošana notiek atbilstoši leM 30.12.2010. iekšējiem noteikumiem Nr.74, kas paredz detalizētu leM sistēmas koledžu izdevumu aprēķinu un sadalījumu pa īstenotajām izglītības programmām un funkcijām, norādot arī citās budžeta programmās plānoto izdevumu apjomu, kas saistīts ar koledžu darbības nodrošināšanu. Nepieciešamo finansējumu amatpersonu izglītības nodrošināšanai leM sistēmas koledžās plāno un aprēķina katra koledža.

Atbilstoši leM iekšējiem noteikumiem Nr.74 leM sistēmas koledžas katru gadu sagatavo un iesniedz leM sistēmas iestādēm kārtējā gada koledžas budžeta projektu, kur iekļauti detalizēti izmaksu aprēķini visu koledžā īstenoto formālās un neformālās izglītības programmas nodrošināšanai. Budžeta projekta sagatavošanas procesā koledžas iesniedz padotības iestādei izvērtēšanai un saskaņošanai aizpildītas leM iekšējo noteikumu Nr.74 1.- 5. pielikumā iekļautās veidlapas, kurās tās norāda kārtējam gadam plānotās izmaksas dalījumā pa dažādiem pasākumiem, izmaksu kategorijām un izglītības programmām.

leM sistēmas koledžu ieņēmumi un izdevumi tiek plānoti sadalījumā pa sešiem pasākumiem:

1. izglītības nodrošināšana amatpersonām;
2. infrastruktūras uzturēšana, kas tikai daļēji nepieciešama formālo vai neformālo izglītības programmu īstenošanai, un tiek izmantota arī leM sistēmas iestāžu pamatfunkciju un ar to saistīto uzdevumu izpildes nodrošināšanai;
3. citu padotības iestādes deleģēto uzdevumu izpilde;
4. koledžas uzturēšanas un darbības nodrošināšana (vispārējā personāla, kas veic administratīvās un atbalsta funkcijas, uzturēšana un darbības nodrošināšana);
5. maksas pakalpojumu sniegšana;
6. citi pasākumi.

Pēc tam sagatavotais budžeta projekts tiek iesniegts leM sistēmas iestādei, kuras padotībā atrodas attiecīgā koledža. leM sistēmas iestādes, pamatojoties uz koledžas iesniegtajiem plānoto ieņēmumu un izdevumu aprēķiniem, nosaka maksimāli pieļaujamo koledžas izdevumu apmēru. leM sistēmas iestādes saskaņo iesniegtos budžeta projektus un iesniedz tos tālākai izskatīšanai leM.

Pēc budžeta plāna saskaņošanas VPK, UCAK un VRK katram saimnieciskajam gadam tiek apstiprināts finansēšanas plāns un atbilstoši tam - pamatbudžeta programmas, apakšprogrammas, ieņēmumu un plānoto izdevumu tāme. Tāmē tiek iekļauts ieņēmumu un izdevumu kopsavilkums sadalījumā pa normatīvajos aktos par budžeta ieņēmumu un budžeta izdevumu klasifikāciju noteiktajiem ieņēmumu un izdevumu kodiem.

Ar izglītības nodrošināšanu amatpersonām saistīto koledžu izdevumu plānošana

Kopējo finansējumu izglītības nodrošināšanai amatpersonām veido **izglītības bāzes izmaksas**, ko veido tiešie un netiešie izdevumi formālās un neformālās izglītības programmu īstenošanai, un **izglītības sociālā nodrošinājuma izmaksas**, ko veido izdevumi atlīdzībai amatpersonām, kas koledžā ieņem kadeta amatu.

Šobrīd leM sistēmas koledžu finansējums netiek aprēķināts un piešķirts, pamatojoties uz vienas studiju (izglītojamo) vietas bāzes izmaksām. Lai arī koledžas budžeta projekta izstrādes ietvaros nosaka katras izglītības programmas vienas studiju (izglītojamo) vietas izmaksas kārtējam gadam, šie rādītāji tiek iegūti, kopējo aprēķināto nepieciešamo finansējuma apmēru izdalot ar plānoto izglītojamo skaitu.

Plānotās kārtējā gada izglītības bāzes izmaksas veido tiešie un netiešie izdevumi formālās un neformālās izglītības programmu īstenošanai. Izglītības bāzes izmaksās iekļaujamie **tiešie izdevumi** ir izdevumi, kuri ir tieši attiecināmi uz izglītības nodrošināšanu amatpersonām, proti:

- ▶ izdevumi pedagogu un koledžas vispārējā personāla (ja tas iesaistīts pedagoģiskā darba veikšanā) atlīdzībai;
- ▶ izdevumi ar formālās un neformālās izglītības programmu īstenošanu tieši saistītajiem pakalpojumiem un preču iegādei;
- ▶ izdevumi ar formālās un neformālās izglītības programmu īstenošanu tieši saistītā pamatkapitāla veidošanai.

Izglītības bāzes izmaksās iekļaujamie **netiešie izdevumi** ir noteikta daļa no koledžu izdevumiem, kas ir attiecināmi ne tikai uz izglītības nodrošināšanu amatpersonām, bet arī uz citiem pasākumiem, sadalījumā pa kuriem tiek plānoti leM sistēmas koledžu ieņēmumi un izdevumi, kā, piemēram, koledžas infrastruktūras uzturēšana, koledžas darbības nodrošināšana (administratīvās funkcijas utt.) un citu leM sistēmas iestāžu deleģēto uzdevumu izpilde. Šos izdevumus veido noteikta daļa no koledžas izdevumiem infrastruktūrai vai citiem uzdevumiem tik lielā apmērā, cik šī infrastruktūra tiek izmantota vai citi uzdevumi tiek veikti saistībā ar izglītības nodrošināšanu amatpersonām.

Plānojot katras izglītības programmas īstenošanai nepieciešamo finansējumu (tiešos un netiešos izdevumus) kārtējam gadam, koledžas ņem vērā iepriekšējo gadu izmaksas, kā arī iespēju robežās cenšas ņemt vērā nākamajam gadam plānoto izglītojamo skaitu (ar leM rīkojumu noteikto valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu skaitu). Taču koledžu iespējas plānot nepieciešamo finansējumu saskaņā ar plānoto izglītojamo skaitu šobrīd ierobežo vairāki faktori. Viens no iemesliem ir salīdzinoši augstais personāla mainības līmenis leM sistēmas iestādēs, kā rezultātā dienestiem ir grūti izveidot precīzas prognozes par nākamajā gadā sagatavojamo amatpersonu skaitu. Otrs būtisks iemesls ir ierobežotais finansējuma apmērs, kas leM ir pieejams amatpersonu izglītības nodrošināšanai. Ierobežotā finansējuma dēļ, koledžas ne vienmēr var saņemt finansējumu, kas būtu teorētiski nepieciešams lielāka amatpersonu skaita izglītošanai. Esošajā situācijā, ja plānotais izglītojamo skaits pieaug, koledžas ne vienmēr saņem par to papildu finansējumu, līdz ar to pieejamais finansējuma apjoms uz vienu izglītojamo samazinās.

Tā kā leM sistēmas koledžās pedagogu sastāvs ir veidots gan no pedagogiem, kuriem ir amatpersonas statuss, gan arī no pedagogiem, kuriem ir darbinieka statuss, izdevumus pedagogu atlīdzībai aprēķina, ņemot vērā gan normatīvo aktu prasības par amatpersonu darba samaksu, sociālajām garantijām un atvaļinājumu piešķiršanu¹⁰⁷, gan arī normatīvo aktu prasības par pedagogu darba samaksu, darba tiesiskās attiecības un citu pedagogu darbu reglamentējošo normatīvo aktu nosacījumus¹⁰⁸. Koledžu pedagogu skaits, darba slodze un atalgojums tiek plānots, pamatojoties uz leM iekšējiem noteikumiem Nr.55 (kas nosaka pedagogu darba slodzes un skaita plānošanas kārtību) un koledžu iekšējiem noteikumiem, kā arī koledžu noslodzes grafikos un katedru darba plānos noteiktos pasākumus. leM sistēmas koledžu iekšējie noteikumi, kas nosaka

¹⁰⁷ 15.06.2006. likums „Iekšlietu ministrijas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums”

¹⁰⁸ MK 28.07.2009. noteikumi Nr.836 „Pedagogu darba samaksas noteikumi”

pedagogu darba slodzes, skaita un atalgojuma plānošanas kārtību tiek izstrādāti saskaņā ar leM iekšējiem noteikumiem Nr.55 un saskaņoti ar attiecīgajiem dienestiem.

Šobrīd atsevišķi koledžu izdevumi, tai skaitā arī ar izglītības nodrošināšanu saistītie izdevumi, saskaņā ar esošo kārtību tiek segti no atbildīgo leM dienestu un citu leM sistēmas iestāžu budžeta. Atsevišķu koledžu (VPK) ēkas uztur un apsaimnieko, sedzot attiecīgos izdevumus, speciāli iekšlietu resora nekustamo īpašumu apsaimniekošanai izveidota valsts pārvaldes iestāde – Nodrošinājuma valsts aģentūra. Visas leM sistēmas koledžas nodrošina savu informācijas un sakaru sistēmu uzturēšanu, savukārt to darbību nodrošina leM Informācijas centrs. Tāpat šobrīd daļu no izglītības programmu īstenošanai nepieciešamā inventāra un materiālu koledžām nodrošina iestāde, kuru padotībā atrodas koledža. Koledžu sagatavotajos budžeta izmaksu aprēķinos tiek iekļauti arī šie izdevumi, norādot, ka tie tiek plānoti citās budžeta programmās (apakšprogrammās). Pie šādiem izdevumiem šobrīd pieskaitāmi, piemēram:

- ▶ izdevumi ēku, telpu apsaimniekošanai;
- ▶ izdevumi komunālajiem maksājumiem;
- ▶ izdevumi nekustamā īpašuma nodokļa maksājumiem;
- ▶ izdevumi transportlīdzekļu uzturēšanai;
- ▶ izdevumi informātikas un sakaru pakalpojumu nodrošināšanai;
- ▶ izdevumi formas tērpu iegādei;
- ▶ izdevumi munīcijas, bruņojuma iegādei.

Daļa no infrastruktūras, kas ir nodota lietošanai VPK, UCAK un VRK un tiek lietota izglītības procesa nodrošināšanai, paredzēta arī attiecīgo leM sistēmas iestāžu (VP, VUGD un VRS), kuru padotībā atrodas attiecīgās koledžas, pamatfunkciju izpildei. Piemēram, UCAK pārvaldībā ir depo, ko izmanto arī VUGD ikdienas darbā, savukārt VRK mācību centrs tiek izmantots arī VRS vajadzībām. Līdz ar to, plānojot izdevumus kārtējam gadam, koledžām nepieciešams nodalīt tās izmaksas, kas attiecas uz izglītības procesa nodrošināšanu, no izmaksām, kas attiecas uz dienesta darbības nodrošināšanu un citu ar izglītības procesa nodrošināšanu nesaistītu funkciju izpildi. Kaut arī leM iekšējie noteikumi Nr.74 paredz netiešo izdevumu (t.sk. infrastruktūras uzturēšanas un citu izdevumu) uzskaiti un proporcionālu attiecināšanu uz koledžu īstenotajiem pasākumiem, problēmas izdevumu plānošanas ietvaros rada fakts, ka šobrīd katra koledža šīs izmaksas pārdala pēc saviem iekšēji noteiktiem principiem.

Pārējo koledžu izdevumu plānošana

Pie pārējiem koledžu izdevumiem ir pieskaitāmi visi izdevumi, kas nav tieši vai netieši attiecināmi uz izglītības nodrošināšanu amatpersonām. Šie izdevumi tiek plānoti sadalījumā pa pieciem pasākumiem, katrā no tiem iekļaujot to daļu no kopējiem pasākuma izdevumiem, kas nav tieši vai netieši attiecināma uz izglītības nodrošināšanu amatpersonām un līdz ar to nav iekļauta izglītības nodrošināšanai paredzētajos izdevumos (izglītības bāzes izmaksas):

- ▶ izdevumi infrastruktūras uzturēšanai (piemēram, mācību centru, sporta centru, transportlīdzekļu uzturēšana);
- ▶ izdevumi citu leM sistēmas iestādes deleģēto uzdevumu izpildei (piemēram, kinoloģijas dienests, ugunsdzēsības depo, muzejs, starptautiskā sadarbība);
- ▶ izdevumi koledžas uzturēšanas un darbības nodrošināšanai (piemēram, atlīdzība koledžas vispārējam personālam, kas veic administratīvās un atbalsta funkcijas);
- ▶ izdevumi maksas pakalpojumu sniegšanai;
- ▶ izdevumi citiem pasākumiem (izdevumi, kas saistīti ar koledžu citiem pašu ieņēmumiem).

Koledžas vispārējā personāla, kas veic administratīvās vai atbalsta funkcijas, kas saistītas ar koledžas kā iestādes darbības nodrošināšanu, piemēram, cilvēkresursu vadība, grāmatvedība, finanšu vadība, lietvedība, skaitu plāno, ņemot vērā prognozētos kvantitatīvos rādītājus attiecīgajam saimnieciskajam gadam (piemēram, plānotais atbalsta funkciju skaits un darba

apjoms), kā arī normatīvajos aktos par valsts pārvaldes iestādes struktūras izveidošanas kārtību paredzētos ieteikumus.

Tā kā koledžu vispārējais personāls sastāv gan no nodarbinātajiem, kuriem ir amatpersonas statuss, gan arī no nodarbinātajiem, kuriem ir darbinieku statuss, izdevumi vispārējā personāla atlīdzībai aprēķināmi, ņemot vērā Dienesta gaitas likumā noteiktās prasības un darbinieku darba samaksu un darba tiesiskās attiecības reglamentējošo aktu nosacījumus.

Finansējuma piešķiršanas kārtība

Finansējums leM sistēmas koledžām kārtējam gadam tiek piešķirts saskaņā ar apstiprinātu finansēšanas plānu sadalījumā pa kalendārajiem mēnešiem. Finansējuma kopējais apmērs var tikt mainīts atbilstoši leM noteikumu Nr.74 nosacījumiem. Grozījumi var tikt veikti pēc izmaiņām studējošo (izglītojamo) skaitā (attiecīgi izdodot arī jaunu leM rīkojumu par valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu skaitu profesionālās izglītības programmās), izmaiņām neformālās izglītības programmās, citām izmaiņām mācību procesā, kā arī citām ar mācību procesu tieši nesaistītām izmaiņām, kuras pamatotu iemeslu dēļ budžeta pieprasījuma sagatavošanas procesā nebija iespējams paredzēt.

Ja izglītības nodrošināšanai amatpersonām apstiprinātie izdevumi ir lielāki par reāli nepieciešamajiem (piemēram, ja faktiskais studiju (izglītojamo) vietu skaits vai grupu skaits ir mazāks par plānoto), ietaupītie finanšu līdzekļi, ja nepieciešams, tiek novirzīti neformālās izglītības programmu organizēšanai. Ja papildu līdzekļi neformālās izglītības programmu organizēšanai nav nepieciešami, ietaupītie finanšu līdzekļi ar leM sistēmas iestādes, kuras padotībā atrodas koledža, atļauju var tikt pārdalīti citiem koledžas izdevumiem.

Finansējuma plānošanas un piešķiršanas process augstskolām, kurās leM sistēmas amatpersonas iegūst otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību

Finansējumu augstskolām, kurā leM sistēmas iestāžu amatpersonas par leM piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem iegūst otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību, kā arī citām izglītības iestādēm, kas nav leM sistēmas koledžas un kur leM sistēmas iestāžu amatpersonas tiek nosūtītas izglītības iegūšanai, plāno attiecīgās leM sistēmas iestādes - VP, VRS un VUGD. Izņēmums ir RTU īstenotā otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programma, kur izglītību iegūst VUGD amatpersonas - finansējums šai programmai tiek piešķirts no IZM budžeta, līdz ar to VUGD budžeta ietvaros finansējums šīs programmas izmaksu segšanai netiek paredzēts.

Finansējumu augstskolām kārtējam saimnieciskajam gadam plāno, ņemot vērā:

- ▶ valsts finansēto studiju vietu skaitu sadalījumā pa izglītības programmām un izglītības ieguves formām (pilna laika / nepilna laika studijas);
- ▶ vienas studiju vietas bāzes izmaksas, kas noteiktas atbilstoši MK noteikumiem Nr.994;
- ▶ attiecīgās tematiskās jomas studiju izmaksu koeficienta apmēru (pilna laika studijām vai nepilna laika studijām), kas noteikts MK noteikumos Nr.994.

Vienas studiju vietas bāzes izmaksas saskaņā ar MK 12.12.2006. noteikumiem Nr.994 „Kārtība, kādā augstskolas un koledžas tiek finansētas no valsts budžeta līdzekļiem” katram attiecīgajam saimnieciskajam gadam nosaka IZM.

Finansēšanas plāns augstskolām tiek sagatavots sadalījumā pa mēnešiem, ņemot vērā finansējamo studiju vietu skaitu konkrētajā mēnesī. Finansējamo studiju vietu skaits katram mēnesim tiek noteikts saskaņā ar leM apstiprināto valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu skaita aprēķinu kārtējam gadam („Valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu skaita aprēķins akreditētajās profesionālajās izglītības programmās”). Ja faktiskais nepieciešamo studiju vietu skaits ir mazāks nekā noteikts leM apstiprinātajā studiju vietu skaitā, tiek veiktas korekcijas.

Finansējuma piešķiršanas kārtība

Finansējums augstskolām, kur leM sistēmas amatpersonas iegūst otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību - katru mēnesi. Saskaņā ar leM 30.12.2010. iekšējiem noteikumiem Nr.74 VP un VRS līdz katra mēneša attiecīgajam datumam, kas noteikts leM sistēmas iestādes un attiecīgās augstskolas

noslēgtajā līgumā par speciālistu sagatavošanu, pārskaita augstskolai finansējumu kārtējam mēnesim.

Pārskaitot finansējumu, augstskolai tiek nosūtīts finansējuma aprēķins attiecīgajam mēnesim, ko augstskola pārbauda un saskaņo.

Katram mēnesim piešķirtajam finansējumam ir jābūt pamatotam ar augstskolas iesniegtām izdevumu attaisnojuma dokumentu apliecinātām kopijām – rīkojumiem par studējošo imatrikulāciju, eksmatrikulāciju, studiju nosacījumu maiņu un citiem. Šo dokumentu apliecinātās kopijas augstskola iesniedz leM sistēmas iestādei, ar kuru tā ir noslēgusi līgumu par speciālistu sagatavošanu.

leM sistēmas koledžām un augstskolām, kur leM sistēmas amatpersonas iegūst otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību, piešķirtā finansējuma apjoms gada laikā var tikt grozīts. Grozījumi var tikt veikti pēc izmaiņām studējošo skaitā (attiecinīgi izdodot arī jaunu leM rīkojumu par valsts finansēto studiju (izglītojamo) vietu skaitu profesionālās izglītības programmās).

3.4.4 Finanšu līdzekļu izlietojuma kontroles kārtība

Šobrīd nav izstrādāta vienota sistēma izglītības iestādēm piešķirtā finansējuma izlietojuma uzskaitē un kontrolei. Atbilstoši leM iekšējiem noteikumiem Nr.74 koledžas finanšu līdzekļu izlietojuma kontroles kārtību nosaka attiecīgās leM sistēmas iestādes vadītājs, kura padotībā atrodas koledža. Pašlaik katra koledža atskaitās par finanšu izlietojumu attiecīgajai pārraudzības iestādei (leM sistēmas iestādei), kas tai piešķir finansējumu ne retāk kā vienu reizi pusgadā.

Esošā prakse paredz, ka koledžas gatavo atskaites tad, kad ir saņemts attiecīgs pieprasījums (pavēle) no atbildīgās leM sistēmas iestādes. Piemēram, VRK 2011. gadā pēc leM noteikumu Nr.74 stāšanās spēkā saņēma pavēli no VRS ar prasību par finanšu līdzekļu izlietojuma atskaišu iesniegšanu katra ceturkšņa beigās. Līdz pavēles termiņa beigām VRK atbilstoši prasītajam reizi ceturksnī iesniedza VRS nepieciešamās atskaites. Savukārt pēc 2011. gada pavēles termiņa beigām VRK atkārtotas pavēles par šādu pašu finanšu līdzekļu izlietojuma ceturkšņa atskaišu iesniegšanu nav saņēmusi. Tā vietā VRK atbilstoši VRS pavēlēm iesūta VRS ikmēneša atskaites, kur tiek atspoguļoti koledžas iepriekšējā mēneša izdevumi sadalījumā pa izmaksu kodiem, kā arī tiek atspoguļotas izmaiņas koledžas personālsastāvā. Papildus tam VRS var kontrolēt VRK piešķirtā finansējuma izlietojuma kārtību speciāli izstrādātā programmatūrā IRBE, kur tiek ievadīta un atspoguļota visu VRS vienību finanšu dati. IRBE programma ir koplietošanas programma, līdz ar to VRS Galvenās pārvaldes Finanšu pārvalde var katru dienu sekot līdzi koledžas izdevumiem.

Arī UCAK finansējuma izlietojuma atskaišu sistēma ir līdzīga VRK sistēmai. Reizi mēnesī UCAK sūta VUGD atskaites par ikmēneša izdevumiem, gada beigās tiek gatavots kopējais UCAK finanšu gada pārskats, bet ikdienā VUGD pēc nepieciešamības var kontrolēt UCAK izdevumus HORIZON sistēmā, kur UCAK norāda visu informāciju par finansējuma izlietojumu. Reizi ceturksnī VUGD Finanšu pārvalde pārbauda HORIZON sistēmā, vai UCAK faktiskie izdevumi sakrīt ar budžeta plānā apstiprinātajiem izdevumiem. Ja tiek identificētas kādas neatbilstības, VUGD lūdz UCAK sniegt skaidrojumus šīm neatbilstībām (rakstiski vai mutiski).

VPK papildus ikmēneša atskaitēm reizi ceturksnī iesniedz VP atbilstoši leM iekšējiem noteikumiem Nr.6 sagatavotas atskaites par budžeta izdevumiem, kur tiek norādīta informācija par koledžas izdevumiem sadalījumā pa pasākumiem, izmaksu klasifikācijas kodiem un citiem kritērijiem. Atsevišķas atskaites reizi ceturksnī tiek sagatavotas arī par neformālās izglītības programmām, kur tiek iekļauta informācija par faktisko izglītoto amatpersonu skaitu, īstenoto kursu veidiem un attiecīgajām izmaksām. Arī VPK, tāpat kā UCAK, apkopo savu finanšu informāciju programmā HORIZON.

Augstskolas, ar kurām leM sistēmas iestādes ir noslēgušas līgumus, un kur leM sistēmas amatpersonas apgūst otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas, regulāri nosūta attiecīgajai leM sistēmas iestādei izdevumu attaisnojuma dokumentāciju (saskaņā ar līgumā starp augstskolu un leM sistēmas iestādi noteikto kārtību). Pēc tam leM sistēmas iestādes par finansējuma izlietojuma statusu atskaitās leM.

Saskaņā ar leM pārstāvju sniegto informāciju finansējuma izlietojuma kontroli šobrīd apgrūtina tas, ka katrai izglītības iestādei piešķirtā finansējuma apjoms (budžets) gada laikā vairākas reizes tiek grozīts. Pie tam grozījumu pamatā visbiežāk ir nevis izmaiņas pašā mācību procesā vai studējošo skaitā, bet gan izmaiņas citās jomās, kas nav tieši saistītas ar pašu mācību procesu (piemēram, grozījumi tiek veikti gadījumos, kad ugunsgrēka laikā tiek bojāts vai sadeg inventārs no ugunsdzēsības depo, kas nodots lietošanai UCAK). Tā kā šīs specifiskās un ar mācību procesa nodrošināšanu tieši nesaistītās izmaksas nav nodalītas no kopējām mācību nodrošināšanas izmaksām, tas apgrūtina koledžām piešķirtā finansējuma izlietojuma kontroli.

Tāpat finansējuma izlietojuma atskaišu sagatavošanu apgrūtina tas, ka šis process koledžās pagaidām nav automatizēts, proti atskaišu formas ar nepieciešamajiem datiem nav iespējams sagatavot automātiski. Tā vietā koledžas atskaišu veidlapas gatavo MS Excel programmā, manuāli ievadot nepieciešamos datus no koledžas izmantotajām grāmatvedības uzskaites programmām un datu bāzēm.

3.5 SVID analīze

SVID analīzes mērķis ir sniegt apkopojošu leM sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm izglītības sistēmas novērtējumu, raksturojot īstenotās izglītības sistēmas un atsevišķu tās posmu stiprās un vājās puses, kā arī sniedzot novērtējumu par potenciālajām attīstības iespējām, kā arī ārējo ietekmes faktoru radītajiem draudiem.

SVID analīze izstrādāta, ņemot vērā veiktās analīzes rezultātus, kā arī ekspertu novērtējumu par atsevišķiem izglītības sistēmas aspektiem. SVID analīzes iekšējās vides daļa izstrādāta, atsevišķi novērtējot šādus izglītības sistēmas modeļa aspektus:

- ▶ personālsastāva plānošana un mācību vajadzību noteikšana;
- ▶ izglītības sistēmas plānošana;
- ▶ izglītības īstenošana;
- ▶ īstenotās izglītības rezultātu novērtēšana;
- ▶ izglītības finansēšanas sistēma.

leM sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm izglītības sistēmas iekšējo faktoru – stipro un vājo pušu – novērtējums sniegts turpmākajā tabulā.

Tabula Nr. 31. SVID analīze – iekšējo faktoru novērtējums

Stiprās puses	Vājās puses
Personālsastāva plānošana un mācību vajadzību noteikšana ▶ Regulāra un sistemātiska leM sistēmas iestāžu personālsastāva analīze un novērtēšana. ▶ Skaidri noteiktas, normatīvi regulētas prasības konkrētu amatu ieņemšanai. ▶ Regulāra (vismaz reizi divos gados) un skaidri definēta amatpersonu zināšanu, iemaņu un paveiktā darba novērtēšana. ▶ Amatpersonu novērtēšanas rezultātu sasaiste ar attīstības plānošanu – individuālā mācību plāna izstrāde, ņemot vērā novērtēšanas rezultātus. ▶ Stratēģisko plānošanas dokumentu, t.sk. personālsastāva attīstības plānošanas dokumentu izmantošana mācību vajadzību	Personālsastāva plānošana un mācību vajadzību noteikšana ▶ Liels skaits amatpersonu, kuru izglītība nav atbilstoša spēkā esošajām prasībām (īpaši instruktoru amatu kategorijā). VUGD 2012. gadā ieņemamajam amatam atbilstošas izglītības nebija 53% no kopējā instruktoru skaita dienestā, VP – 42% no kopējā instruktoru skaita, bet VRS – 25% no kopējā instruktoru skaita. Jaunāko virsnieku un vecāko virsnieku vidū amatpersonu ar amatam neatbilstošu izglītību īpatsvars ir salīdzinoši neliels: VUGD attiecīgi 12% un 6%, VP – 7% un 7%, bet VRS – 1% un 3%. ▶ Lai arī visām leM sistēmas iestādēm ir definēti vienoti mērķi personālsastāva vadības jomā, sasniedzamie rezultātīvie rādītāji ir definēti atšķirīgi. ▶ leM padotības iestāžu amatpersonu

Stiprās puses	Vājās puses
noteikšanas un koriģēšanas procesā. ▶ Visu pušu - valsts, izglītības iestāžu un darba devēju - iesaiste mācību vajadzību noteikšanas un plānošanas procesā.	profesionālās izglītības attīstības koncepcijā iekļautie vidējam termiņam plānotie uzņemamo reflektantu skaita rādītāji leM sistēmas izglītības iestādēs koncepcijas darbības laikā tiek koriģēti atbilstoši aktuālajai situācijai.
Izglītības sistēmas plānošana ▶ Izglītības plānošanas process ir saistīts ar mācību vajadzību noteikšanas procesu, t.i. identificētās mācību vajadzības tiek izmantotas dažādu izglītības sistēmas elementu plānošanā, piemēram, studiju vietu skaita, mācību programmu klāsta un satura plānošanā. ▶ Izglītības plānošanas procesā iesaistīti visu trīs pušu pārstāvi - valsts (leM), izglītības iestādes un darba devēji (VP, VRS, VUGD). Tā kā leM sistēmas koledžas atrodas attiecīgo dienestu pakļautībā, dienesti piedalās mācību programmu satura plānošanā, aktualizēšanā, tajā skaitā nodrošinot pasniedzējus no dienesta amatpersonu sastāva.	Izglītības sistēmas plānošana ▶ VP šobrīd nav izstrādāti un apstiprināti profesiju standarti, kas nosaka teorētisko un praktisko sagatavotību, kas nepieciešama noteiktas kvalifikācijas speciālistam. ▶ Šobrīd leM sistēmas iestāžu koledžās un valsts dibinātajās augstākās izglītības iestādēs, ar kurām leM sistēmas iestādēm ir noslēgti līgumi par izglītības programmu nodrošināšanu (līdzīgi kā citās valsts izglītības iestādēs) īstenotās formālās izglītības programmas netiek izstrādātas, pamatojoties uz EKI prasībām. ▶ Ņemot vērā pieejamo resursu ierobežojumus izglītības plānošanas procesā, galvenokārt, tiek ņemts vērā pieejamo resursu apmērs, tikai pēc tam vērtējot faktiskās vajadzības, t.sk. vajadzības tiek piemērotas faktiskajām iespējām.
Izglītības īstenošana ▶ Izglītības īstenošanas procesā ir iesaistīti darba devēji (VP, VRS, VUGD), daļēji nodrošinot pasniedzējus un dienesta amatpersonu sastāva, kā arī piedaloties izglītības procesa un programmu novērtēšanā. ▶ Izveidota secīga un sistemātiska formālās izglītības sistēma, dodot iespēju mācīt personālsastāvu vairākos izglītības līmeņos, sākot ar arodizglītības un profesionālās tālākizglītības programmām (2. vai 3. profesionālās kvalifikācijas līmenis) un pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmām (4. profesionālās kvalifikācijas līmenis), kuras tiek īstenotas leM sistēmas koledžās, līdz pat otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmām (5. profesionālās kvalifikācijas līmenis), par kuru īstenošanu noslēgti savstarpēji līgumi ar civilām augstākās izglītības iestādēm. ▶ Visas leM sistēmas izglītības iestādes (koledžas) regulāri īsteno sadarbību ar citām izglītības iestādēm un citām organizācijām iekšlietu nozares vajadzībām nepieciešamo speciālistu sagatavošanā. ▶ Visas leM sistēmas koledžas īsteno sadarbību ar savas jomas ārvalstu izglītības un citām iestādēm, veicinot profesionālās pilnveides un pieredzes apmaiņu dažādās ar izglītības	Izglītības īstenošana ▶ Zema leM sistēmas iestāžu - VP un arī VUGD - amatpersonu motivācija izglītības iegūšanai. ▶ Zema tiešo vadītāju iesaiste padoto amatpersonu motivēšanā izglītības iegūšanai, īpaši Valsts policijā. ▶ Speciālistu trūkums atsevišķās, specifiskās specializācijās (piemēram, kriminālistikā), īpaši specializācijās ar otrā līmeņa augstāko profesionālo izglītību, kuras nav iespējams iegūt Latvijas izglītības iestādēs. ▶ leM sistēmas ietvaros nav izveidota vienota pieeja informācijas apkopošanai un analīzei par kandidātu atbirumu atlases procesa laikā, ņemot mācībām leM sistēmas izglītības iestādēs, kā arī mācību laikā no dienesta atvaļināto amatpersonu skaitu un šo amatpersonu atvaļināšanās iemesliem.

Stiprās puses	Vājās puses
procesa īstenošanu saistītās jomās.	
Īstenotās izglītības rezultātu novērtēšana - Izglītības novērtēšanā ir iesaistīti visu pušu pārstāvji: valsts (leM), izglītotāji (leM sistēmas koledžas), darba devēji (dienesti), kā arī izglītojamie. - Izglītības rezultātu novērtēšanai regulāri tiek veikta leM sistēmas iestāžu amatpersonu novērtēšana (vismaz reizi 2 gados), tādējādi nodrošinot izglītības iestādēm atgriezenisko saiti par īstenoto izglītības programmu kvalitāti. - Regulāri tiek veikta kā formālās izglītības programmu, tā neformālo mācību kursu novērtēšana, formālās izglītības programmām novērtēšanu veicot katru gadu un pēc programmu noslēguma, savukārt neformālās izglītības kursiem – pēc katra kursa noslēguma.	Īstenotās izglītības rezultātu novērtēšana - Atsevišķām leM sistēmas izglītības iestādēm (VPK, UCAK) nav izveidota vienota un visaptveroša izglītības kvalitātes novērtēšanas sistēma, definējot konkrētus rādītājus, pēc kuriem tiek izvērtēti katras izglītības programmas rezultāti. - Atsevišķos gadījumos (piemēram, atsevišķās VPK īstenotajās aptaujās) vērojama zema aptaujājamo atsaucība īstenotās izglītības novērtēšanas procesā, radot nepilnīgu atgriezenisko saiti par izglītības programmu kvalitāti un efektivitāti.
Izglītības finansēšanas sistēma - Tā kā uz leM sistēmas izglītības iestādēm nav attiecināmi kopējie MK noteikumi, kas regulē valsts finansējuma piešķiršanas kārtību, ir izstrādāts atsevišķs iekšējais normatīvais akts, kas nosaka izglītības finansēšanas kārtību un finanšu līdzekļu izlietojuma kontroles pamatprincipus. - Izdevumu plānošanas tieša sasaiste ar dienestu personālsastāva plānošanas dokumentos paredzēto – plānojot izglītības programmu finansējumu, tiek ņemts vērā plānotais izglītojamo skaits, kas noteikts plānošanas dokumentos. - Definēta un ar iekšējiem normatīviem aktiem regulēta finansējuma izlietojuma kontroles kārtība.	Izglītības finansēšanas sistēma - Kaut arī spēkā esošais normatīvais regulējums leM iekšējie noteikumi Nr.74) paredz vadlīnijas plānoto izmaksu aprēķināšanai un atspoguļošanai, leM sistēmas koledžās ir atšķirīga izpratne par vadlīniju piemērošanu (UCAK), tādējādi izmaksas izglītības iestāžu satrapā nav viennozīmīgi salīdzināmas. - Normatīvais regulējums (leM iekšējie noteikumi Nr.74) paredz, ka no kopējām amatpersonu izglītības īstenošanai nepieciešamajām izmaksām būtu nodalāmas tās infrastruktūras uzturēšanas izmaksas, kas nav tieši attiecināmas uz izglītības procesa īstenošanu, tomēr izmaksu nodalīšanas principi katrā leM sistēmas koledžā ir atšķirīgi. - Esošā finansējuma aprēķina sistēma neparedz atsevišķa finansējuma izdalīšanu neformālās izglītības programmām, kā arī neparedz uzturēšanas un administratīvo izdevumu ieskaitīšanu neformālās izglītības programmu izdevumu apjomā. - VUGD amatpersonām, kuras studējušas RTU īstenotajā otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā, netiek piemēroti mācību izdevumu atmaksas nosacījumi, jo programma netiek finansēta no leM piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem, bet gan no IZM piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem.

Kā jebkuru iekšēju sistēmu, arī leM sistēmas iestāžu amatpersonu izglītības sistēmu ietekmē virkne ārējo faktoru, radot noteiktas iespējas un draudus sistēmas attīstībai. Turpinājumā sniegta ārējo

faktoru analīze, iespējas un draudus definējot visai leM sistēmas iestāžu amatpersonu izglītības sistēmai kopumā.

Tabula Nr. 32. SVID analīze – ārējo faktoru novērtējums

Iespējas	Draudi
▶ Sabiedrības informēšana par nozares politiku un ministrijas padotības iestāžu, t.sk. izglītības iestāžu darbību. ▶ Aktīvs darbs ar skolēniem un jauniešiem, izglītojot par leM sistēmas darbību un ieinteresējot dienestam leM sistēmā. ▶ Konsultēšanās ar sabiedrību, nevalstiskajām organizācijām lēmumu pieņemšanas procesā, veicinot sociālo dialogu un sabiedrības informētību un iesaisti leM darbībā. ▶ Aktīva iesaistītie nākamā perioda ES struktūrfondu plānošanā, lai panāktu atbilstošu ES finansējuma apmēra piesaisti kā leM sistēmas iestādēm, tā arī leM sistēmas amatpersonu izglītošanai. ▶ Starptautiskās sadarbības attīstības un paplašināšanas turpināšana, veicinot amatpersonu prasmju attīstību un izaugsmi.	▶ Līdz ar Latvijas iedzīvotāju vecumstruktūras izmaiņām samazinās kopējais potenciālo reflektantu skaits kā civilajās, tā leM sistēmas izglītības iestādēs, radot risku, ka leM sistēmas iestādes nespēs nokomplektēt savu uzdevumu izpildei nepieciešamo personālsastāvu. ▶ Ņemot vērā atalgojuma līmeni citās Latvijas tautsaimniecības nozarēs, kā arī tā potenciālo pieaugumu līdz ar ekonomikas attīstību, pastāv draudi, ka potenciālie reflektanti, kā arī jau esošās leM dienestu amatpersonas savas karjeras attīstībai izvēlas citas tautsaimniecības nozares. ▶ Nepietiekama sabiedrības informētība par iekšlietu sistēmas darbību un ikdienas veicamajiem uzdevumiem var samazināt un/vai neradīt pietiekamu interesi par dienestu iekšlietu sistēmā, tādējādi samazinot potenciālo reflektantu skaitu. ▶ Dienesta gaitas likuma Pārejas noteikumi paredz, ka amatpersona, kurai nav amatam atbilstošās augstākās izglītības, amatu varēs ieņemt tikai līdz 2016. gada 1. jūlijam. Gadījumā, ja līdz noteiktajam termiņam amatpersonas nebūs ieguvušas atbilstošu izglītību, pēc noteiktā datuma amatpersonas ar neatbilstošu izglītību būs jāatbrīvo no dienesta vai jāpazemina amatā, tādējādi radot/ palielinot neatbilstību starp nepieciešamo un faktisko personāla skaitu. ▶ Būtiskas izmaiņas sabiedriskās drošības un kārtības, ugunsdzēsības un glābšanas darbu, kā arī robežkontroles jomās un šo jomu raksturojošos rādītājos (būtisks pieaugums vai samazinājums), var radīt izmaiņas kā nepieciešamā personāla skaitā, tā sagatavotībā.

3.6 Rekomendācijas izglītības sistēmas pilnveidošanai un efektivitātes paaugstināšanai

1. Vienotu personāla vadību raksturojošo sasniedzamo rezultātīvo rādītāju definēšana visām leM sistēmas iestādēm.

Saskaņā ar leM darbības stratēģiju 2012.-2014.gadam katrai leM sistēmas iestādei ir noteiktas savas prioritātes, kā arī definēts visām iestādēm vienots rezultāts personālsastāva vadības jomā - paaugstināts darbinieku profesionālās sagatavotības līmenis un samazināts no dienesta atvaļināto amatpersonu skaits.

Tomēr, kaut arī visiem dienestiem ir definēts mērķis personālsastāva vadības jomā, sasniedzamie rezultātīvie rādītāji dienestiem ir noteikti atšķirīgi vai arī VRS gadījumā - sasniedzamie rādītāji nav noteikti vispār. Tādējādi leM sistēmas iestādēs nav vienotas pieejas leM darbības

stratēģijā 2012.-2014.gadam definēto mērķu sasniegšanai, kā arī sasniegtie rezultāti nav savstarpēji salīdzināmi.

Lai nodrošinātu vienotu pieeju stratēģijā noteikto mērķu sasniegšanai, visās leM sistēmas iestādēs ieteicams ieviest vienotu rezultātīvo rādītāju sistēmu, kā arī nodrošināt šo rādītāju mērīšanu un savstarpēju salīdzināšanu, novērtējot mērķu izpildes efektivitāti. Vienota rezultātīvo rādītāju sistēma visās leM sistēmas iestādēs:

- ▶ nodrošina skaidru un vienošmīgu pieeju;
- ▶ nosaka konkrētus darbības virzienus;
- ▶ sniedz iespēju mērīt rādītāju izpildi (absolūtās un procentuālās vērtībās);
- ▶ ļauj salīdzināt sasniegtos rādītājus starp visām leM sistēmas iestādēm.

Saskaņā ar UNESCO 2011.gadā izdoto rokasgrāmatu par rezultātīvo rādītāju sistēmas vai rādītāju kartes izstrādi augstākajai izglītībai¹⁰⁹, rezultātīvo rādītāju definēšanas pirmais solis ir sasniedzamo mērķu noteikšana. Izglītības sistēmas mērķi var tikt izvirzīti vairākās jomās:

- ▶ kopējā izglītības īstenošanas efektivitāte;
- ▶ izglītības kvalitāte;
- ▶ pētniecības kapacitāte;
- ▶ stratēģiskās un operatīvās vadības kapacitāte;
- ▶ resursu un izdevumu izlietošanas efektivitāte;
- ▶ u.c.

Kad ir definēti noteiktajā plānošanas periodā sasniedzamie mērķi, var tikt sastādīts jautājumu saraksts, kas ļauj novērtēt mērķu sasniegšanas pakāpi, tādējādi sniedzot atbalstu rezultātīvo rādītāju definēšanai. Turpmākajā tabulā sniegts mērķu, atbilstošo jautājumu un rezultātīvo rādītāju definēšanas piemērs.

Tabula Nr. 33. Mērķu, jautājumu un rezultātīvo rādītāju definēšanas piemērs

Izvirzītais mērķis	Jautājumi	Rezultatīvie rādītāji
▶ Palielināt reflektantu skaitu	▶ Kāda daļa no potenciālajiem reflektantiem iestājās izglītības iestādē?	▶ Kopējais reflektantu skaits ▶ Kopējais reflektantu skaits no kopējā potenciālā reflektantu skaita (personu skaits noteiktā vecumposmā pēc noteiktas izglītības pakāpes iegūšanas)
▶ Paaugstināt īstenotās izglītības efektivitāti	▶ Cik daudz ir izglītojamo, kas pamet izglītības iestādi to nepabeidzot?	▶ Kopējais uzņemto izglītojamo skaits pret izglītojamo skaitu, kas noteiktajā programmas īstenošanas periodā iegūst noteikto kvalifikāciju
	▶ Kāds ir vidējais laiks (gados, mēnešos), kuros tie iegūta kvalifikācija?	▶ Vidējais laiks kvalifikācijas iegūšanai
	▶ Kāds ir īstenoto zinātnisko pētījumu un publikāciju skaits?	▶ Zinātnisko pētījumu, publikāciju skaits pret akadēmiskā personāla skaitu

¹⁰⁹ „Constructing an indicator system or scorecard for higher education. A practical guide.” Michaela Martin, Claude Sauvageotm, UNESCO, 2011. Pieejams: <http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/constructing-indicator-system-scorecard-higher-education-2011-en.pdf>

Izvirzītais mērķis	Jautājumi	Rezultatīvie rādītāji
Pilnveidot resursu un finansējuma izlietošanas efektivitāti	Kādas ir izmaksas uz vienu izglītojamo?	- Kopējie izdevumi uz vienu izglītojamo attiecīgajā gadā (izdevumi uz personu) - Vidējie izdevumi uz vienu absolventu visā izglītības iegūšanas posmā (izdevumi uz personu)

Saskaņā ar leM darbības stratēģiju 2012.-2014.gadam visām leM sistēmas iestādēm noteikts vienoti mērķi personālsastāva vadības jomā:

- paaugstināts darbinieku profesionālās sagatavotības līmenis;
- samazināts no dienesta atvaļināto amatpersonu skaits.

Nākamajā tabulā sniegts iespējamo rezultatīvo rādītāju piemērs leM darbības stratēģijā 2012.-2014.gadam definētajiem mērķiem.

Tabula Nr. 34. Rezultatīvo rādītāju piemērs

Izvirzītais mērķis	Rezultatīvie rādītāji
Paaugstināts darbinieku profesionālās sagatavotības līmenis	- Kopējais sagatavoto personu skaits - Sagatavoto amatpersonu skaits pa kvalifikācijas līmeņiem - Sagatavoto amatpersonu skaits pa konkrētām izglītības, mācību programmām - Kopējais noteiktā programmā uzņemto personu skaits pret personu skaitu, kas noteiktajā programmas īstenošanas periodā iegūst noteikto kvalifikāciju - Izglītības, mācību programmu pametušo izglītojamo skaits pret kopējo uzņemto izglītojamo skaitu noteiktajā gadā - Kopējais sagatavoto speciālistu skaits pret kopējo darbinieku skaitu, kam nepieciešamas konkrētas mācības (teorētiskais izglītojamo skaits) - U.c.
Samazināts no dienesta atvaļināto amatpersonu skaits	- Atvaļināto amatpersonu skaits noteiktā laika periodā - Personāla mainība (%) gada laikā vai rādītājs, kas atspoguļo atvaļināto amatpersonu skaitu pret no jauna dienestā pieņemto personu skaitu vai kopējo amatpersonu skaitu dienestā - Atvaļināto amatpersonu skaits pa konkrētiem atvaļināšanās iemesliem pret kopējo atvaļināto amatpersonu skaitu (%) - Atvaļināto amatpersonu skaits, kas sasnieguši pensionēšanās vecumu, pret kopējo atvaļināto amatpersonu skaitu

2. leM sistēmas iestāžu personālsastāva vidēja termiņa un ilgtermiņa attīstības plānošanas pilnveidošana.

leM padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010.-2013.gadam iekļauj par valsts budžeta līdzekļiem plānoto uzņemamo reflektantu skaitu leM sistēmas koledžās un valsts dibinātajās augstākās izglītības iestādēs, ar kurām leM iestādēm ir līgumattiecības.

Saskaņā ar pētījuma ietvaros iegūto informāciju kā 2011.gadā, tā 2012.gadā leM padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcijā tika izdarīti grozījumi, koriģējot par valsts budžeta līdzekļiem plānoto uzņemamo reflektantu skaitu, tādējādi pielāgojot plānu esošajai aktuālajai situācijai.

Stratēģisku vidēja termiņa un ilgtermiņa plānošanas dokumentu, t.sk. leM padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcijas, mērķis ir skaidri noteikt plānoto sasniedzamo rezultātu, šī rezultāta noteikšanas procesā analizējot un ņemot vērā visas plānotās un paredzamās izmaiņas nozarē, kā arī prognozējot šo izmaiņu ietekmi un noteiktajiem rādītājiem. Tāpat plāns dod iespēju salīdzināt faktiskos sasniegtos rādītājus ar plānotajiem, analizējot izmaiņu iemeslus.

leM padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcijā iekļauto rezultatīvo rādītāju koriģēšana atbilstoši aktuālajai situācijai neļauj sasniegt koncepcijas kā plānošanas dokumenta vispārīgo mērķi un salīdzināt faktisko situāciju ar plānoto.

Lai nodrošinātu iespēju salīdzināt faktiskos rezultātus arī plānotajiem, vidēja termiņa un ilgtermiņa plānošanas dokumentu izstrādes procesā nepieciešams veikt detalizētu situācijas analīzi, paredzot centralizācijas, funkciju pārdales pasākumus, kā arī, ņemot vērā vēsturisko informāciju, prognozēt iespējamās izmaiņas dienestu personālsastāvā, tādejādi izvirzot skaidrus un pamatotus mērķus un sasniedzamos rādītājus. Savukārt plānu izpildes procesā nav veicama plānoto rādītāju korekcija atbilstoši faktiskajai situācijai, bet gan analizējamās novirzes no plāna un to iemesli, nepieciešamības gadījumā definējot jaunus sasniedzamos mērķus.

3. Profesiju standartu izstrāde un apstiprināšana VP profesijām.

Profesijas standarts nosaka teorētisko un praktisko sagatavotību, kas nepieciešama noteiktas sarežģītības un atbildības pakāpes darba veikšanai, kalpojot par pamatu izglītības programmu izstrādei atbilstoši faktiskajām darba veikšanai nepieciešamajām prasmēm.

Šobrīd profesiju standarti ir izstrādāti VRS un VUGD profesijām, tos izmantojot attiecīgo koledžu formālās izglītības programmu satura plānošanā. VP līdz šim profesiju standarti nav izstrādāti. Saskaņā ar pētījuma ietvaros iegūto informāciju VP profesiju standartu izstrādi kavē lielais specializāciju apjoms.

Saskaņā ar Nozaru izpētes metodikā¹¹⁰ iekļauto definējumu pamatprofesija ir visaptveroša, nodrošina noteiktu nozares procesu īstenošanu un ir plaši pārstāvēta nozarē nodarbināto vidū. Savukārt specializācija ir no pamatprofesijas atvasināma profesija, kur pamatdarbības ir līdzīgas, bet nepieciešamas papildus prasmes un zināšanas, lai īstenotu uzdevumu kvalitatīvu izpildi.

Ņemot vērā šos definējumus VP ir būtiski sagrupēt esošās specialitātes noteiktās kategorijās, nosakot nozares pamatprofesijas un izstrādājot šīm pamatprofesijām profesiju standartus, savukārt atlikušās specialitātes definējot kā šo pamatprofesiju specializācijas.

4. Kandidātu atlases procesa kritēriju kopas papildināšana, iekļaujot kritērijus personu motivācijas novērtēšanai.

Dienestos šobrīd pastāv neatbilstības starp nepieciešamo un esošo personālsastāvu, kam kā galvenie iemesli tiek minēti lielais ikgadējais no dienesta atvaļināto amatpersonu skaits un jaunu darbinieku atlases procesa ietvaros piesaistīto kandidātu neatbilstība noteiktajām kandidātu atlases prasībām.

Kārtību, kādā tiek veikta personāla piesaiste un atlase dienestam leM sistēmas iestādēs, nosaka Dienesta gaitas likums un atbilstošie MK noteikumi¹¹¹. Bez normatīvajos aktos noteiktajām prasībām

¹¹⁰ Nozares izpētes metodika, IZM Profesionālās izglītības administrācija, 2007, pieejama: http://visc.gov.lv/profizglitiba/dokumenti/metmat/01_nozares%20izpete.pdf

¹¹¹ leM sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 7., 8., 9., 10. pants, 28.05.2013. MK noteikumi Nr.288 „Fiziskās sagatavotības prasības Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm”, 21.11.2006. MK noteikumi Nr.970 „Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un amatpersonu amata kandidātiem nepieciešamo veselības stāvokli un psiholoģiskajām īpašībām un veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību veselības stāvokli”

katra leM sistēmas iestāde ir definējusi prasības kandidātiem amatpersonu amatu aprakstos. Šobrīd kandidātu atlases ietvaros galvenokārt tiek vērtēta personas fiziskā sagatavotība, veselības stāvoklis un psiholoģiskās īpašības. Pēc uzņemšanas dienestā un amatpersonas iecelšanas amatā, amatpersonai sākotnēji tiek noteikts pārbaudes termiņš (līdz sešiem mēnešiem), kura laikā tiek noskaidrots, vai amatpersona spēj pienācīgi pildīt tai uzticētos dienesta pienākumus.

Taču šobrīd leM sistēmas iestāžu personāla politikā nav noteikti vienoti kritēriji, pēc kuriem kandidātu atlases laikā vai pārbaudes perioda laikā būtu iespējams novērtēt katras amatpersonas motivāciju palikt dienestā, pilnveidot profesionālās zināšanas un veidot ilgtermiņa karjeru leM sistēmā. Proti, šobrīd iekšlietu jomā nav noteikts ne kopējais, nedz arī katra dienesta individuālais vēlamā personas rakstura un motivācijas parametru kopums, kas raksturo katrai leM sistēmas iestādei atbilstošu kandidātu.

Lai savlaicīgi varētu novērtēt un prognozēt amatpersonas ieinteresētību savu karjeras attīstību saistīt ar dienestu kādā no leM sistēmas iestādēm, ieteicams papildināt vēlamā kandidāta profilu, novērtējot personas motivācijas pakāpi jau atlases procesā. Vēlamā kandidāta profilam būtu jāietver ne tikai šobrīd jau Dienesta gaitas likumā, MK noteikumos un dienestu amatu aprakstos noteiktās prasības personas fiziskās sagatavotības līmenim, izglītības līmenim, vecumam, psiholoģiskajām īpašībām un citiem līdzīgiem kritērijiem, bet arī būtiskākās personas rakstura īpašības un motivāciju dienestam. Novērtējot kandidāta mērķus, motivāciju un iemeslus dienesta uzsākšanai un salīdzinot tos ar vēlamā kandidāta profilu, iespējams jau sākotnējās atlases procesā vai pārbaudes perioda laikā identificēt tos kandidātus, kas potenciāli nav ieinteresēti ilgtermiņa karjeras veidošanai un attīstībai dienesta ietvaros.

5. Pasākumu kopuma izstrāde leM sistēmas iestāžu amatpersonu motivācijas paaugstināšanai savas kvalifikācijas celšanai un pilnveidošanai.

Lai gan iekšlietu jomā izglītojamajiem tiek nodrošinātas vairākas priekšrocības, kas nav pieejamas citu jomu izglītojamajiem, pēc leM sistēmas pārstāvju sniegtās informācijas šobrīd amatpersonu motivācija turpināt izglītošanos leM sistēmas izglītības iestādēs ir nepietiekoša.

Nepietiekamās motivācijas dēļ leM sistēmas iestādēs šobrīd ir izteikts personāla trūkums atsevišķās dienesta pakāpju kategorijās, un dienestos ir amatpersonas, kuru izglītības līmenis neatbilst Dienesta gaitas likumā un amatu aprakstos noteiktajām minimālā izglītības līmeņa prasībām.

Saskaņā ar pētījuma ietvaros iegūto informāciju, šobrīd amatpersonu tiešo dienesta vadītāju nostāja padoto amatpersonu izglītības veicināšanā atsevišķos gadījumos ir negatīva, jo, ņemot vērā darba apjomu, tieši vadītāji saskata izglītošanās radīto īstermiņa negatīvo ietekmi uz personālsastāva kvantitatīvo apjomu dienestā. Līdz ar to tiešie vadītāji nav ieinteresēti motivēt savus padotos izglītības iegūšanai, it īpaši mācībām pilna laika studiju programmās.

Lai risinātu personālsastāva komplektēšanas problēmas, kuras izraisa zemā esošo amatpersonu motivācija paaugstināt savu kvalifikāciju, ieteicams:

- ▶ **izstrādāt pasākumu kopumu amatpersonu motivēšanai izglītības iegūšanai un turpināšanai;**
- ▶ **izglītēt leM sistēmas iestāžu struktūru vadītājus,** veicinot izpratni par amatpersonu kvalifikācijas paaugstināšanas nepieciešamību, **kā arī gadījumos, kad tas iespējams, precizēt vadītāju darba uzdevumus,** darbu, kas saistīts ar padoto personu motivēšanu, iekļaujot kā vienu no attiecīgā vadītāja sasniedzamajiem rādītājiem.

6. Informācijas uzkrāšana par leM sistēmas koledžās izglītojamajiem un šīs informācijas analīzes pieeja.

leM sistēmas izglītības iestādes šobrīd uzkrāj un apkopo daudzveidīgu informāciju par izglītojamajiem dažādu pārskatu sagatavošanas vajadzībām.

Atbilstoši 27.01.2011. leM iekšējo noteikumu Nr.1-10/24 „Gada pārskata sagatavošanas kārtība iekšlietu ministrijā un tās padotībā esošajās iestādēs” 25.punktam visas iestādes apkopo un pēc

vienotas formas iesniedz informāciju par plānoto vidējo amata vietu skaitu, faktisko skaitu pārskata perioda sākumā un beigās, kā arī vidējo faktiski aizpildīto amata vietu skaitu. Saskaņā ar 21.01.2011. leM iekšējiem noteikumiem Nr.2 izglītības iestādes sagatavo pārskatu par faktisko no valsts budžeta līdzekļiem finansēto studiju (izglītojamo) vietu skaitu profesionālajās izglītības programmās, norādot skaitu esošajā studējošo plūsmā, uzņemto skaitu un izmaiņas.

Tāpat leM sistēmas koledžas sagatavo un iesniedz informāciju IZM un Centrālajai statistikas pārvaldei, atbilstoši pieprasījumam un aizpildāmajām formām. Pie tam ne visa šīm iestādēm iesniegtā informācija tiek paralēli iesniegta leM.

Ņemot vērā būtisko informāciju apjomu, kas jau šobrīd tiek uzkrāts un apkopots dažādu pārskatu sagatavošanas un analīzes veikšanas vajadzībām, ieteicams:

- ▶ **pārskatīt esošo datu apkopošanas un pārskatu iesniegšanas kārtību, izvērtējot, kādi dati un kādā apmērā ir nepieciešami**, lai novērtētu izvirzīto rezultātīvo rādītāju un mērķu sasniegšanas apmēru;
- ▶ **pilnveidot informācijas uzkrāšanas un analīzes, t.sk. pārskatu iesniegšanas sistēmu**, lai tā būtu atbilstoša un pietiekama kvalitatīvas rezultātu izpildes analīzes vajadzībām.

7. Vienota izglītības programmu un kopējās izglītības sistēmas vērtēšanas sistēma.

Lai arī visas izglītības iestādes šobrīd veic savu izglītības programmu kvalitātes vērtēšanu, ne visām izglītības iestādēm ir izveidota izglītības kvalitātes novērtēšanas sistēma, kurā noteikti konkrēti rādītāji, pēc kuriem tiek izvērtēta katra izglītības programma. Šāda sistēma ir izveidota VRK, kur katru gadu tiek veidots studiju kvalitātes iekšējās kontroles pasākumu plāns.

Izmantojot VRK ieviesto praksi, **ieteicams izstrādāt un savstarpēji saskaņot šādu kopējo izglītības kvalitātes vērtēšanas sistēmu arī pārējās 2 leM sistēmas koledžās**, nodrošinot vienotas pieejas izmantošanu iekšlietu sistēmā kopumā. Tāpat kopējās izglītības programmu un kopējās izglītības sistēmas vērtēšanas izstrādē ir **jāņem vērā definētie nozares, izglītības mērķi, kā arī definētie rezultātīvie rādītāji, veidojot vienotu un kopīgu sistēmu (skatīt ieteikumu Nr.1).**

Ņemot vērā to, ka leM sistēmas iestāžu amatpersonu izglītības sistēma šobrīd ielā mērā ir noslēgta un nodalīta no vispārējās Latvijas izglītības sistēmas (izglītības procesa plānošana, izglītības īstenošana un kontrole sistēmā tiek veikta patstāvīgi), **lai veicinātu izglītības kvalitātes uzlabošanu, leM jomā varētu tikt apsvērta iespēja nodrošināt lielāku ārējo institūciju iesaisti izglītības kvalitātes vērtēšanas procesā.** Šobrīd ārējo valsts institūciju iesaiste notiek izglītības programmu akreditācijas un licencēšanas procesa ietvaros. Taču, ņemot vērā to, ka katras mācību programmas akreditācija un licencēšana tiek veikta ar vairāku gadu laika intervālu, ārējās institūcijas daļēji varētu tikt iesaistītas arī ikgadējos izglītības procesa kvalitātes novērtēšanas pasākumos.

8. Augstākās izglītības ilgtspējas un atbilstošas kvalifikācijas speciālistu nodrošināšana.

Otrā līmeņa profesionālās augstāko izglītību par valsts budžeta līdzekļiem leM sistēmas iestāžu amatpersonas var iegūt augstākās izglītības iestādēs, ar kurām leM sistēmas iestādes ir noslēgušas līgumus par leM amatpersonu izglītošanu – RSU (noslēgts līgums ar VP), RA (noslēgts līgums ar VRS¹¹²), RTU (noslēgts līgums ar VUGD¹¹³). Otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības ilgtspējas nodrošināšanai leM sistēmas amatpersonām, ir būtiski pārskatīt un pilnveidot **normatīvo bāzi, kas nosaka leM sistēmas iestāžu līgumu slēgšanas tiesības ar citām Latvijas izglītības iestādēm, lai nostiprinātu leM sistēmas iestāžu tiesības slēgt ilgtermiņa līgumus kvalitatīvu un ar leM sistēmas koledžu īstenojamām izglītības programmām saskaņotu otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu īstenošanai.**

¹¹² 26.08.2011. sadarbības līgums starp Valsts robežsardzi un Rēzeknes augstskolu

¹¹³ 31.05.2007. sadarbības līgums starp Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienestu un Rīgas Tehnisko universitāti par darbinieku apmācību

Latvijā šobrīd nav pieejamas atsevišķu specifisku specializāciju otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības mācību kursu un akadēmiskās augstākās izglītības mācību kursu (piemēram, otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība kriminālistikas jomā), līdz ar to leM sistēmas iestādēs šobrīd trūkst darbinieku ar nepieciešamajām zināšanām atsevišķās specifiskās jomās. Lai gan jau šobrīd tiesiskais regulējums ļauj leM sistēmas iestādēm nosūtīt amatpersonu specifisku programmu apgūšanai uz ārvalstu izglītības iestādēm, problēmas rada ierobežotais finansējums.

Lai nodrošinātu leM sistēmas iestādes ar atbilstošas kvalifikācijas speciālistiem, ieteicams **izvērtēt šādu speciālistu sagatavošanas iespējamus risinājumus, piemēram, nodrošinot izglītības iegūšanu ārvalstu izglītības iestādēs vai veidojot specifiskas izglītības programmas izglītības iestādēs Latvijā, kurās uzņemšanas regularitāte un uzņemamo reflektantu skaits tiek noteikts atbilstoši kopējam pieprasīto speciālistu skaitam.** Izvērtējot risinājumu variantus veicama izmaksu un ieguvumu analīze, salīdzinot kopējās ar izglītības īstenošanu (t.sk. potenciālo izglītības programmu izveidi) saistītās izmaksas ar kvalitatīvajiem un kvantitatīvajiem ieguvumiem katrā no variantiem.

9. Vienas studiju (izglītojamo) vietas izmaksu noteikšana katrai leM sistēmas koledžās īstenotajai izglītības programmai.

Viens no būtiskākajiem priekšnoteikumiem efektīvas finansējuma plānošanas, piešķiršanas, pārdales un izlietojuma kontroles nodrošināšanai ir katras izglītības programmas vienas studiju (izglītojamo) vietas izmaksu noteikšana. Vienas studiju (izglītojamo) vietas izmaksas nepieciešams noteikt neatkarīgi no tā, kāds normatīvais regulējums tiks piemērots leM sistēmas koledžu finansēšanas kārtībai (atsevišķi MK noteikumi leM sistēmas koledžu finansēšanas kārtībai, leM iekšējie noteikumi, vai grozīti MK noteikumi Nr.994 un MK noteikumi Nr.655).

Pēc leM sistēmas pārstāvju sniegtās informācijas šobrīd studiju vietas izmaksu aprēķinu kavē salīdzinoši augstais personāla mainības līmenis leM sistēmas iestādēs, kā rezultātā dienestiem ir grūti izveidot un sniegt koledžām precīzas prognozes par nākamajā gadā izglītojamo amatpersonu skaitu, kā arī tas, ka leM sistēmas koledžās izglītības programmu īstenošana tiek finansēta tikai no valsts budžeta līdzekļiem. Tā kā visas leM sistēmas koledžu izmaksas tiek segtas tikai no leM sistēmas iestāžu piešķirtajām valsts budžeta dotācijām, un koledžas negūst papildu ienākumus par maksas studiju (izglītojamo) vietu nodrošināšanu, no valsts budžeta piešķirtais finansējums paredzēts visu ar izglītības īstenošanu saistīto izdevumu segšanai. Tā rezultātā koledžās īstenoto izglītības programmu vienas studiju (izglītojamo) vietas izmaksas gadu no gada var mainīties atkarībā no studējošo skaita.

Lai risinātu šo problēmu, būtu ieteicams **noteikt vienas studiju (izglītojamo) vietas izmaksas pie noteiktas studiju / mācību grupas kapacitātes.** Proti, sākotnēji katrai izglītības programmai būtu jādefinē konkrēta kapacitātes vienība, piemēram, minimālais un maksimālais izglītojamo skaits vienā grupā, kuras ietvaros izglītības programmas īstenošanas fiksētās izmaksas uz vienu izglītojamo ir nemainīgas vai gandrīz nemainīgas. Līdz ar to vienas studiju (izglītojamo) vietas izmaksas tiktu rēķinātas, pieņemot, ka vienā studiju grupā ir noteikts skaits izglītojamo.

Studiju vietas izmaksu aprēķinā jāņem vērā kā tiešās, tā netiešās ar izglītības īstenošanu saistītās izmaksas, šīs izmaksas rēķinot uz noteikto studiju / mācību grupas kapacitāti, t.i. noteikto studējošo skaitu, kura apmācības īstenošanai ir nepieciešams attiecīgais izmaksu apjoms.

Tiešo izmaksu aprēķinā ietveramās izmaksu pozīcijas:

- ▶ akadēmiskā personāla, pedagogu darba samaksa un sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, komandējumu izmaksas, kuras aprēķinātas ņemot vērā noteiktajā studiju / mācību programmā noteikto kursu, kredītpunktu skaitu, kā arī akadēmiskā personāla, pedagogu darba laika sadalījumu (kontaktstundas, metodiskais, zinātniski pētnieciskais, organizatoriskais darbs);
- ▶ preču un pakalpojumu izmaksas tiešā studiju procesa nodrošināšanai (mācību līdzekļi un materiāli, kancelejas preces, grāmatas utt.);
- ▶ izdevumi ar izglītības / mācību programmu īstenošanu tieši saistītā pamatkapitāla veidošanai.

Netiešās izmaksas veido izmaksas, kas nav tieši saistītas ar izglītības programmu realizāciju, bet ir nepieciešamas kopējās izglītības iestādes darbības nodrošināšanai, t.sk. administratīvās izmaksas, uzturēšanas izmaksas. Netiešās izmaksas uz izglītības / mācību programmu īstenošanu ir attiecināmas tādā apmērā, kādā attiecīgā infrastruktūra vai veiktais administratīvais darbs ir attiecināms uz izglītības realizāciju. Netiešās izmaksas veido:

- ▶ administratīvā personāla darba samaksa un sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, komandējumu izmaksas;
- ▶ preču un pakalpojumu izmaksas administratīvā darba nodrošināšanai, t.sk. sakaru pakalpojumi;
- ▶ infrastruktūras uzturēšanas izmaksas, t.sk. remontu un tehnisko apkopju izmaksas, komunālo pakalpojumu izmaksas;
- ▶ un citas izmaksas, kas saistītas ar iestādes kopējā darba nodrošināšanu.

Pie šādas aprēķina kārtības ir būtiski ņemt vērā, ka leM sistēmas koledžām ir piešķirams finansējuma apmērs, kas nepieciešams koledžas veikto izdevumu atmaksai. Tā kā daļā šajā aprēķinā iekļauto aprēķināto izmaksu neattiecas uz koledžu izdevumiem, šī finansējuma daļa ir netiek iekļauta kopējā koledžām piešķiramā finansējuma apmērā, tādējādi sarežģījot kopējo finansējuma plānošanas procesu.

10. Normatīvā regulējuma sakārtošana.

Lai nodrošinātu skaidri saprotamu un vienotu nepieciešamā finansējuma aprēķina un piešķiršanas kārtību, nepieciešams ieviest izmaiņas esošajā leM sistēmas koledžu finansēšanas normatīvajā regulējumā. Darba ietvaros sākotnēji tika identificēti trīs iespējamie risinājumi leM sistēmas koledžu finansēšanas jomas normatīvā regulējuma pilnveidošanai:

- ▶ piemērot leM sistēmas koledžām esošo Latvijas augstākās izglītības, arodizglītības un profesionālās vidējās izglītības programmu finansēšanas kārtības regulējumu - nepieciešamo grozījumu iestrādāšana MK noteikumos Nr.994 un MK noteikumos Nr.655, lai tie būtu piemērojami arī leM sistēmas koledžām;
- ▶ MK līmenī izstrādāt atsevišķus noteikumus, kas paredzētu un regulētu tikai leM sistēmas izglītības iestāžu finansēšanas kārtību;
- ▶ saglabāt esošo kārtību, kas paredz, ka finansējuma aprēķina kārtība leM sistēmas koledžās tiek regulēta ar leM iekšējiem noteikumiem - esošo leM iekšējo noteikumu Nr.74 pilnveidošana un papildināšana vai jaunu leM iekšējo noteikumu izveidošana.

Analizējot leM sistēmas koledžu finansēšanas kārtības normatīvā regulējuma pilnveidošanas iespējas ir nodalāmi divi analīzes aspekti:

- ▶ esošā Latvijas augstākās izglītības, arodizglītības un profesionālās vidējās izglītības programmu finansēšanas kārtības normatīvā regulējuma piemērošana **pret** specifiska normatīvā regulējuma izstrādi;
- ▶ esošās kārtības saglabāšana, kad finansējuma aprēķina kārtība tiek noteikta ar leM iekšējiem noteikumiem, **pret** atsevišķa ārēja normatīva akta (MK noteikumu) izstrādi.

Esošā Latvijas augstākās izglītības, arodizglītības un profesionālās vidējās izglītības programmu finansēšanas kārtības normatīvā regulējuma piemērošana pret specifiska normatīvā regulējuma izstrādi.

Esošās Latvijas augstākās izglītības, arodizglītības un profesionālās vidējās izglītības programmu finansēšanas kārtības piemērošana nodrošinātu skaidru un valsts līmenī vienota mehānisma piemērošanu leM sistēmas iestāžu koledžu īstenoto izglītības programmu finansēšanai. Esošā normatīva piemērošanas gadījumā vienas studiju vietas finansējuma apmērs tiktu noteikts saskaņā ar MK noteikumos Nr. 994 un Nr.655 noteikto kārtību, piemērojot atbilstošu izglītības tematiskās jomas koeficientu.

Tomēr tā kā leM sistēmas koledžās tiek īstenotas gan arodizglītības un profesionālās tālākizglītības programmas, gan arī augstākās izglītības programmas, piemērojot leM sistēmas koledžām esošo Latvijas augstākās izglītības, arodizglītības un profesionālās vidējās izglītības programmu finansēšanas kārtības regulējumu (MK noteikumi Nr.994 un MK noteikumi Nr.655), leM sistēmas koledžām nepieciešamā finansējuma aprēķins būtu jāveic pēc diviem normatīvajiem aktiem. Šāda sistēma ievērojami apgrūtinātu finansējuma aprēķina kārtību, jo katrā no šiem diviem normatīvajiem aktiem paredzētā finansējuma aprēķina metodika un lietotā terminoloģija šobrīd ir atšķirīga. Tāpat esošās kārtības piemērošanas atbilstību ierobežo leM sistēmas iestāžu un koledžu darbības specifika, kas detalizēti aprakstīta šī ziņojuma 3.4.1.1.nodaļā.

Ņemot vērā leM sistēmas iestāžu un koledžu darbības specifiku, kā arī ārvalstu pieredzi iekšlietu sistēmas izglītības finansēšanā (skatīt šī ziņojuma 3.2. nodaļu), **leM sistēmas iestāžu finansēšanas kārtībai par piemērotāku var tikt uzskatīta nozarei specifiska normatīvā regulējuma izstrāde un piemērošana.**

Finansējuma aprēķina kārtības noteikšana ar iekšēju normatīvu aktu pret ārēja normatīva akta izstrādi.

Finansējuma aprēķins, t.sk. citi ar leM sistēmas iestāžu izglītības finansēšanu saistīti jautājumi šobrīd tiek regulēti ar leM iekšējiem noteikumiem (leM iekšējie noteikumi Nr.74). Esošā finansējuma aprēķina kārtība izstrādāta, ņemot vērā leM sistēmas iestāžu darbības, kā arī izglītības īstenošanas specifiku, un tādejādi var tikt uzskatīta par atbilstošu leM sistēmas vajadzībām.

Tomēr, arī saglabājot šī brīža finansējuma aprēķina kārtību, ir veicamas izmaiņas spēkā esošajos normatīvajos aktos. Šī risinājuma saglabāšanas gadījumā būtu veicamas izmaiņas Augstskolu likumā, kas šobrīd paredz, ka kārtību, kādā augstskolas un koledžas tiek finansētas no valsts budžeta līdzekļiem, nosaka Ministru kabinets (Augstskolu likuma 52.pants). Šāda norma ir pretrunā ar jau esošo kārtību, jo uz Augstskolu likuma pamata izdotie MK noteikumi Nr.994 nosaka, ka šie noteikumi neattiecas uz leM sistēmā esošajām koledžām. Tādēļ pilnīga normatīvā regulējuma sakārtošanai būtu veicamas izmaiņas Augstskolu likumā, paredzot atšķirīgu finansējuma piešķiršanas kārtību leM sistēmas iestādēm. Tāpat izmaiņas veicamas Izglītības likumā, Profesionālās izglītības likumā, MK noteikumos Nr.655, un citos ārējos normatīvos aktos, līdzīgi kā MK noteikumos Nr.994 paredzot normu par noteikumu nepiemērošanu leM sistēmas koledžām.

Vērtējot iekšēja normatīva akta piemērošanas atbilstību, ir jāņem vērā arī paaugstināts aprēķinātā finansējuma atbilstības apstrīdēšanas risks gadījumos, kad leM sistēmas iestāžu amatpersonai saskaņā ar MK noteikumiem Nr.257 ir jāatmaksā ar izglītības iegūšanu saistītie izdevumi. Tāpat izstrādājot ārēju, leM sistēmai specifisku, normatīvu aktu (atsevišķus MK noteikumus) var tikt mazināts apstrīdēšanas risks, tomēr šādu atsevišķu MK noteikumu izstrādes nepieciešamība var būt grūti pamatojama.

Gala lēmums par jauna ārēja normatīva akta virzīšanu vai esošā normatīvā regulējuma pilnveidošanu ir jāpieņem leM, izvērtējot katra risinājuma identificēto priekšrocību un risku nozīmību.

11. Neformālās izglītības programmu finansēšanas kārtības sakārtošana.

Esošā finansējuma aprēķina sistēma paredz, ka neformālās izglītības programmu īstenošanai leM sistēmas koledžās no leM tiek piešķirts viens kopējais finansējuma apmērs, nenorādot, cik liela daļa no šī kopējā finansējuma ir paredzēta katrai no īstenojamajām neformālās izglītības programmām. Taču pašu leM sistēmas koledžu vajadzībām, lai atvieglotu neformālās izglītības programmām paredzētā finansējuma pārdali, koledžām būtu noderīgi zināt, kādas ir katras neformālās izglītības programmas aptuvenās izmaksas.

Neformālās izglītības programmu īstenošanai paredzētajam budžetam ir jāsaglabājas elastīgam, jo **gada laikā neformālās izglītības programmas var tikt mainītas un papildinātas. Līdz ar to, nosakot neformālās izglītības programmu bāzes izmaksas, uz katru profesionālās pilnveides kursu attiecināmo netiešo izmaksu apmērs būtu nosakāms, ka proporcionāla attiecība no kopējām neformālās izglītības programmas izmaksām.** Piemēram, nosakot, ka infrastruktūras uzturēšanas izmaksas noteiktajam neformālās izglītības kursam veido aptuveni 4% no kopējām kursa izmaksām.

Šādas procentuālās vērtības būtu nosakāmas galvenajām netiešo izglītības nodrošināšanas izmaksu grupām:

- ▶ izmaksas infrastruktūras uzturēšanai, kas tikai daļēji nepieciešama neformālās izglītības programmu īstenošanai, un tiek izmantota arī citu koledžas funkciju nodrošināšanai;
- ▶ izmaksas koledžas uzturēšanai un darbības nodrošināšanai (administratīvās funkcijas, uzturēšana un darbības nodrošināšana);
- ▶ izdevumi citiem pasākumiem.

Netiešo izmaksu procentuālās vērtības no kopējām neformālās izglītības programmas izmaksām būtu nosakāmas saskaņā ar ekspertu vērtējumu.

Ja leM sistēmas koledžām būs zināmas aptuvenās katras neformālās izglītības programmas izmaksas, tām būs vieglāk izveidot optimālu (no finanšu līdzekļu izlietojuma aspekta un amatpersonu mācību vajadzību apmierināšanas aspekta) neformālās izglītības programmu gada plānu, un nepieciešamības gadījumā jebkurā brīdī gada laikā šo plānu koriģēt atbilstoši aktuālajai situācijai.

12. Esošās RTU īstenotās otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas „Ugunsdrošība un civilā aizsardzība” finansēšanas kārtības pārskatīšana.

Esošajā situācijā vēsturiski izveidotās kārtības rezultātā tiek radīta nevienlīdzīga attieksme pret dažādu leM sistēmas iestāžu amatpersonām, kas iegūst otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību par valsts budžeta līdzekļiem. Tā kā šobrīd finansējumu RTU īstenotajai otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmai „Ugunsdrošība un civilā aizsardzība”, kur izglītību iegūst VUGD amatpersonas, piešķir IZM, šobrīd uz šo studiju programmu nav attiecināmi MK noteikumi Nr.257. VUGD amatpersonas studijām šajā programmā netiek nosūtītas ar VUGD rīkojumu un pirms mācību uzsākšanas neslēdz līgumu ar VUGD vadītāju vai viņa pilnvarotu amatpersonu par izglītības ieguvu un dienestu, kā to dara VP un VRS amatpersonas pirms mācību uzsākšanas, piemēram, RSU un RA īstenotajās otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmās. Līdz ar to VUGD amatpersonām, kas vēl studē vai ir jau pabeigušas studijas šajā RTU programmā, netiek piemērota prasība atmaksāt mācību izdevumus, ja amatpersona pamet studijas vai dienestu pirms noteikta termiņa nodienēšanas leM sistēmas iestādē.

Lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi pret visu leM sistēmas iestāžu amatpersonām, kas iegūst otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību par valsts budžeta līdzekļiem, ieteicams izskatīt **iespēju leM pārņemt attiecīgās RTU īstenotās studiju programmas finansēšanu no IZM, attiecīgo valsts budžeta finansējumu IZM vietā piešķirot leM**. Līdz ar pārņemšanu arī VUGD amatpersonām, kas studē RTU otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā, būtu piemērojami tādi paši mācību izdevumu atmaksāšanas nosacījumi, kādi tiek piemēroti pārējo leM sistēmas iestāžu amatpersonām.

13. leM sistēmas koledžām piešķirtā finansējuma izlietošanas kontroles sistēmas pilnveidošana.

Lai informācija par koledžām piešķirtā finansējuma izlietojumu un sasniegtajiem rezultātiem būtu salīdzināma visu triju leM sistēmas koledžu starpā un šis process būtu maksimāli pārskatāms un objektīvs, būtu nepieciešams grozīt šobrīd leM iekšējo noteikumu Nr.74 39. punktā noteikto kārtību, ka leM sistēmas koledžu finanšu līdzekļu izlietojuma kontroles kārtību nosaka katras leM sistēmas iestādes vadītājs. Tā vietā leM iekšējos noteikumos būtu jāparedz vienota finanšu līdzekļu izlietojuma kontroles kārtība.

Šobrīd pielietotie koledžu finansējuma izlietojuma kontroles mehānismi: ikmēneša koledžu izdevumu atskaišu iesniegšana leM sistēmas iestādēm, regulāra koledžu izdevumu kontrole, sekojot līdzi izmaiņām leM sistēmas iestāžu un koledžu iekšējās izdevumu uzskaites programmās (HORIZON un IRBE programmas), un papildu atskaišu sagatavošana un iesniegšana leM sistēmas iestādēm saskaņā ar atsevišķām leM sistēmas iestāžu izdotajām pavēlēm, nodrošina detalizētu faktisko izdevumu uzskaiti un kontroli, bet nenodrošina pietiekamu kontroli pār faktisko izdevumu sasaisti ar sasniegtajiem rezultātiem.

Tāpēc esošā koledžu finansējuma izlietojuma kontroles sistēmas pilnveidošanai būtu ieteicams koledžas izdevumus sasaistīt ar sasniegtajiem rezultātiem, paredzot atsevišķu šim mērķim paredzētu atskaišu ieviešanu. Šādas kontroles sistēmas mērķis būtu panākt, lai atbildīgās leM sistēmas iestādes un arī pati leM skaidri varētu redzēt, kādi rezultāti katrā koledžā ir sasniegti (vai nav sasniegti), ņemot vērā katra rezultāta sasniegšanai izlieto to finansējuma apmēru.

Izlietotā finansējuma sasaiste ar citiem sasniegtajiem rezultatīvajiem rādītājiem ļauj novērtēt kopējo īstenotās izglītības, piemēram:

- ▶ izdevumi uz vienu absolventu;
- ▶ vidējie izdevumi uz vienu izglītojamo;
- ▶ kopējās telpu uzturēšanas izmaksas un telpu noslodze (%);
- ▶ u.c.

Saskaņā ar leM sistēmas koledžu sniegto informāciju, atsevišķi būtu jāizskata iespēja automatizēt vismaz daļu no esošo finansējuma izlietojuma atskaišu sagatavošanas procesa, nodrošinot, ka noteiktajās atskaišu veidlapās nepieciešamie dati tiek ievadīti automātiski no finanšu uzskaites programmām. Un koledžu atbildīgajiem darbiniekiem atskaitēs pašiem būtu jānorāda tikai nepieciešamie skaidrojumi vai cita papildu informācija.

4. Nacionālo bruņoto spēku profesionālā dienesta karavīru izglītības sistēma

4.1 Izglītības sistēmas kopējais raksturojums

Saskaņā ar Ministru kabineta (turpmāk - MK) 29.04.2003. noteikumiem Nr.236 „Aizsardzības ministrijas nolikums” Aizsardzības ministrija (turpmāk - AizM) ir atbildīga par aizsardzības nozares politikas īstenošanu ministrijas padotībā esošajās iestādēs, t.sk. Nacionālajos bruņotajos spēkos (turpmāk - NBS).

AizM funkcijas ietver valsts politikas īstenošanas organizēšanu un koordinēšanu militārās izglītības un zinātnes jomā, kā arī NBS vidēja termiņa un ilgtermiņa spēju attīstības plānošanu, tajā skaitā infrastruktūras, personāla, finanšu un nodrošinājuma ar materiāltehniskajiem līdzekļiem.

NBS ir militāro formējumu kopums, kuru veido militāri organizēta, apmācīta un apbruņota tautas daļa. Tos veido regulārie spēki, Zemessardze un NBS rezerve. NBS regulāros spēkus veido šādas vienības: Sauszemes spēku kājnieku brigāde, Jūras spēku flotile, Gaisa spēku aviācijas bāze, Mācību vadības pavēlniecība (turpmāk - MVP), Nodrošinājuma pavēlniecība, Speciālo uzdevumu vienība un Štāba bataljons.¹¹⁴

NBS profesionālā dienesta karavīru izglītība tiek īstenota:

- ▶ NBS mācību centros un skolās, t.sk. Instruktoru skolā, Jūras spēku mācību centrā, Kājnieku skolā, Nesprāgušās munīcijas neitralizēšanas skolā, Sakaru skolā, Valodu skolā, kas īsteno profesionālās pilnveides programmas karavīru individuālajai, kolektīvajai apmācībai, kā arī mācības specifisku operāciju izpildei;
- ▶ Nacionālajā aizsardzības akadēmijā (turpmāk - NAA), kas īsteno augstākās izglītības studiju programmas un citas militārās mācību programmas;
- ▶ civilajās augstskolās, piemēram, Latvijas Jūras akadēmijā (turpmāk - LJA), Rīgas Tehniskajā universitātē (turpmāk - RTU);
- ▶ ārvalstu militārajās izglītības iestādēs, piemēram, Baltijas Aizsardzības koledžā.

4.2 ES valstu pieredze

4.2.1 Apvienotā karaliste

Apvienotās Karalistes nacionālajos bruņotajos spēkos (oficiāli - Viņas Majestātes Bruņotie spēki (*Her Majesty's Armed Forces*)) ir apvienoti četri profesionālie dienesti: armija (*Army*), gaisa spēki (*Royal Air Force*), jūras spēki (*Royal Navy*) un civildienests (*Civil Service*). Kopējais bruņoto spēku skaitliskais sastāvs 2012. gada oktobrī bija 181 710 karavīru (neskaitot Apvienotās Karalistes Aizsardzības ministrijas civildienesta darbiniekus), no kuriem aptuveni 166 000 ir izglītoti karavīri (karavīri, kas pabeiguši 1. un 2. obligāto mācību posmu) un 13 860 neapmācīti karavīri (karavīri, kas vēl nav pabeiguši 2. obligāto mācību posmu).¹¹⁵

Apvienotās Karalistes profesionālā armija tiek uzskatīta par vienu no labākajām profesionālajām armijām ES, kuras darbība bāzēta spēcīgās valstiskās tradīcijās. Par Apvienotās Karalistes bruņoto spēku vadību atbild Apvienotās Karalistes Aizsardzības ministrijas Aizsardzības padome.

¹¹⁴ „Nacionālo bruņoto spēku likums” (04.11.1999.)

¹¹⁵ Defence Personnel Statistics, UK Armed Forces, 2012, www.parliament.uk/briefing-papers/sn02183.pdf

4.2.1.1 Izglītības prasības dažādu dienesta pakāpju iegūšanai

Lai arī rekrutēšanas process visiem Apvienotās Karalistes bruņoto spēku militārajiem dienestiem – armijai, gaisa spēkiem un jūras spēkiem, notiek centralizēti, proti, visi kandidāti tiek atlasīti Bruņoto spēku karjeras centros (*Armed Forces Careers Offices*), visiem militārajiem dienestiem nav noteikta vienota izglītības prasību sistēma uzņemšanai profesionālajā dienestā. Apvienotās Karalistes armijā uzņemšanas prasības tiek noteiktas dalījumā par dienesta pakāpēm un armijas vienībām, savukārt gaisa spēkos un jūras spēkos izglītības prasības ir noteiktas dalījumā pa dažādiem specializācijas veidiem un dienesta amatiem.

Izglītības prasības uzņemšanai dienestā profesionālajā armijā

Prasības izglītības līmenim, kas nepieciešams, lai iestātos dienestā Apvienotās Karalistes armijā, mainās atkarībā no dienesta pakāpes (kareivju un instruktoru vai virsnieku sastāvs) un armijas vienības (regulārās armijas vienība vai teritoriālās armijas vienība), kurā persona vēlas uzsākt dienestu. Apvienotajā Karalistē regulārās armijas vienības (*Regular Army*) sastāv no karavīriem, kuri dienē uz pilnu slodzi, savukārt teritoriālās armijas (*Territorial Army*) karavīri dienē uz nepilnu slodzi, visbiežāk apvienojot dienestu armijā ar savu pamatnodarbošanos kādā citā jomā.

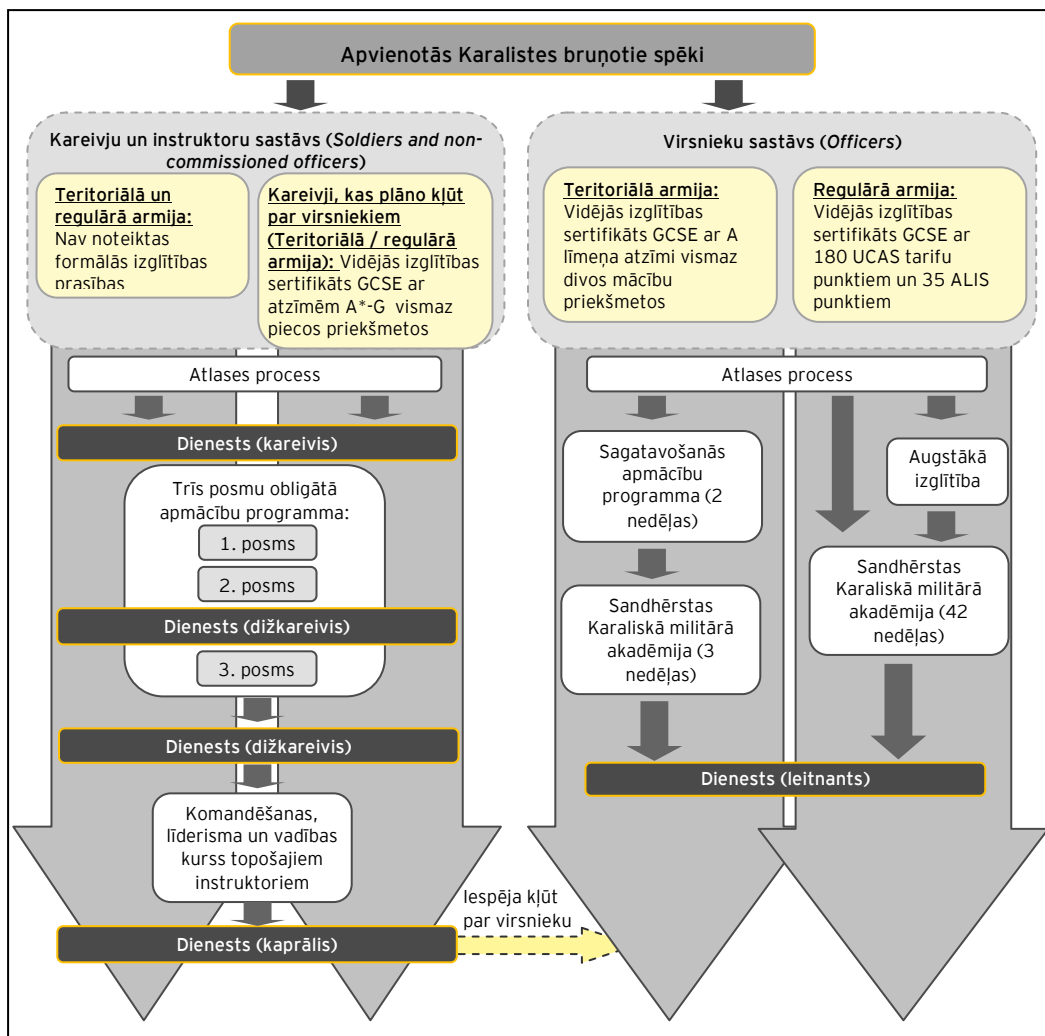
Stājoties Apvienotās Karalistes militārajā dienestā, pretendents jau pirms dienesta uzsākšanas ir iespēja izvēlēties, vai viņš vēlas dienēt kareivju un instruktoru sastāvā (*Soldiers and Non-Commissioned Officers*) vai virsnieku sastāvā (*Officers*). Kareivju un instruktoru dienesta pienākumi ir vairāk saistīti ar praktisku uzdevumu izpildi, savukārt virsnieku dienests ir vairāk saistīts ar vadības pienākumu pildīšanu. Kareivju un virsnieku sastāvam katram ir sava dienesta pakāpju sistēma. Tomēr par virsnieku iespējams kļūt arī tad, ja dienests bruņotajos spēkos ir uzsāks kareivju sastāvā – daļa Apvienotās Karalistes armijas virsnieku ir uzsākuši savu karjeru bruņotajos spēkos kā kareivji un tikai ar laiku ir ieguvuši virsnieka dienesta pakāpi.

Bez formālās izglītības kvalifikācijas, pretendentiem uz dienestu armijā tiek noteiktas prasības arī iegūtās kvalifikācijas ietvaros saņemtajām sekmēm (atzīmes, vērtējumi utt.).

Lai iestātos dienestā un ieņemtu **kareivja dienesta pakāpi regulārās vai teritoriālās armijas vienībā**, pretendents netiek izvirzīts nekādas obligātās minimālās izglītības prasības. Izņēmums ir gadījumi, kad pretendents vēlas iestāties regulārajā armijā kā kareivis, lai kareivja dienesta laikā iegūtu trūkstošo virsnieka dienesta pakāpei nepieciešamo kvalifikāciju un pēc tam pārietu uz virsnieku sastāvu (*Serving Soldier to Officer*). Šādā gadījumā pretendents ir jābūt vismaz vidējās izglītības sertifikātam – GCSE, ja pretendents ir ieguvis vidējo izglītību Anglijā, Velsā vai Ziemeļīrijā, vai SCE, ja pretendents ir ieguvis vidējo izglītību Skotijā. Vidējās izglītības sertifikātā vismaz piecos mācību priekšmetos vērtējumam ir jābūt sekmīgam (vērtējumi no G līdz A*), bet angļu valodā un matemātikā jābūt C vai augstāka līmeņa vērtējumam. Ja pretendenta izglītība neatbilst šiem kritērijiem, pretendents, lai viņa pieteikums tiktu pieņemts, ir jāiziet obligātā izglītības līmeņa pārbaude Armijas izglītības skolā (*Army School of Education*).

Personām, kas pretendē uz **virsnieka dienesta pakāpi regulārajā armijas vienībā**, ir nepieciešams vismaz vidējās izglītības sertifikāts. Papildus tam ir noteiktas prasības arī pretendentu saņemtajiem vidusskolas mācību priekšmetu vērtējumiem – lai pieteiktos dienestā ir nepieciešams savākt vismaz 35 ALIS (*The Advanced Level Information Systems*) punktus (34 punktus SCE kvalifikācijas gadījumā) septiņos GCSE/SCE mācību priekšmetos (GCSE un SCE sertifikātos tiek norādītas atzīmes no A (maksimālā) līdz G (minimālā)). ALIS punktu summa tiek aprēķināta, piešķirot noteiktu punktu skaitu katrā mācību priekšmetā saņemtajam vērtējumam un saskaitot visu atsevišķo priekšmetu punktu skaitu: A*=8, A=7, B=6, C=5, D=4, E=3, F=2, G=1, U=0. Angļu valodas, matemātikas, kā arī vienā zinātnes vai svešvalodas mācību priekšmetā iegūtais novērtējums nedrīkst būt zemāks par C/2. Tāpat pretendents jāsavāc vismaz 180 UCAS tarifu punkti (*Universities and Colleges Admissions Service Tariff points*), kas iegūti no vismaz diviem mācību priekšmetiem, kuros saņemtais vērtējums ir A.

Personām, kas pretendē uz **virsnieka dienesta pakāpi teritoriālajā armijā**, ir nepieciešams vidējās izglītības sertifikāts ar A līmeņa novērtējumu vismaz divos mācību priekšmetos (vai šī sertifikāta un vērtējuma alternatīva).



Attēls Nr. 8. Izglītības prasības uzņemšanai dienestā Apvienotās Karalistes armijā.

Izglītības prasības uzņemšanai profesionālajā dienestā jūras spēkos un gaisa spēkos

Minimālās prasības izglītībai, kas nepieciešama uzņemšanai dienestā Apvienotās Karalistes jūras spēkos un gaisa spēkos atšķiras no vēlamās specializācijas un amata. Dažādiem amatiem kā nepieciešamais izglītības līmenis var būt noteikta vispārējā pamatskolas izglītība (GCSE sertifikāts), vidusskolas „6. klases” (*Sixth form*) izglītība (GCSE Advanced jeb A-level sertifikāts), augstākā profesionālā izglītība, augstākā akadēmiskā izglītība un citi izglītības kvalifikācijas līmeņi. Atsevišķiem amatiem netiek noteiktas nekādas izglītības prasības. Vairākumā gadījumu uzņemšanas prasībās tiek norādīta viena vēlamā izglītības kvalifikācija ar piebildi, ka atlases procesā tiek pieņemti tie kandidāti, kuriem ir noteiktā kvalifikācija vai kvalifikācija, kas ir līdzvērtīga prasītajai kvalifikācijai. Visi gadījumi, kad kandidātam nav prasībās noteiktās kvalifikācijas, bet ir pieejama kāda līdzvērtīga kvalifikācija, tiek izvērtēti individuāli Bruņoto spēku karjeras centrā.

Līdzīgi kā Apvienotās Karalistes armijā, papildus formālās kvalifikācijas līmenim var tikt noteiktas arī prasības kvalifikācijas ietvaros saņemtajām sekmēm. Atsevišķiem amatiem tiek noteiktas arī

prasības iegūtās izglītības specializācijai. Kandidēšanai uz pārējiem amatiem var pieteikties kandidāti ar nepieciešamo izglītības līmeni jebkurā specializācijā.^{116,117}

Izglītības prasības karjeras attīstībai militārā dienesta ietvaros

Personām, kas dienē Apvienotās Karalistes nacionālajos bruņotajos spēkos, to karjeras attīstības ietvaros tiek izvirzītas prasības gan formālās izglītības iegūšanai, gan arī neformālās izglītības programmu apgūšanai. Piemēram, armijā tiek veicināta karavīru pamatprasmju (*Basic Skills*) līmeņa uzlabošana, un visiem karavīriem trīs gadu laikā pēc pievienošanās dienestam obligāti ir jāiegūst vismaz 1. līmeņa (GCSE atzīme no G līdz A*) vai 2. līmeņa (GCSE atzīme no C līdz A*) zināšanas gramatikā un matemātikā. Tiem karavīriem, kuriem uzsākot dienestu, nav šīm prasībām atbilstošais zināšanu līmenis un kvalifikācija, dienesta mācību programmas ietvaros tiek nodrošinātas papildu nodarbības zināšanu uzlabošanai.¹¹⁸

Taču formālās izglītības līmenim nav izšķirošā loma karavīra karjeras izaugsmē, proti, nav noteikts, kāda formālās izglītības kvalifikācija ir nepieciešama katras dienesta pakāpes iegūšanai (izņemot formālās izglītības prasības uzņemšanai dienestā). Bieži vien formālā izglītība ievērojami paātrina karavīra karjeras izaugsmi, saīsinot laiku, kas karavīram jānodienē noteiktā dienesta pakāpē līdz paaugstinājumam. Piemēram, virsnieki, kuriem ir augstākā izglītība, parasti tiek paaugstināti virsleitnanta dienesta pakāpē daudz ātrāk nekā tie, kuriem ir tikai vidējā izglītība. Tāpat karavīra izglītības līmenis ietekmē arī karavīra atalgojumu – atalgojums karavīriem ar vienu un to pašu dienesta pakāpi, bet atšķirīgiem izglītības līmeņiem, var būt atšķirīgs.

Karavīri iegūst tiesības uz paaugstināšanu augstākā dienesta pakāpē ikgadējās karavīru novērtēšanas ietvaros. Novērtēšanas laikā katra karavīra sniegums un prasmes tiek vērtētas atbilstoši noteiktajām viņa amatam un dienesta pakāpei atbilstošajām prasībām un kritērijiem. Karavīri pilda teorētiskos un praktiskos testus, kā arī saņem vērtējumu no augstāk stāvošajām dienesta amatpersonām. Ja karavīra vērtējums ir pozitīvs un atbilst nākamās dienesta pakāpes prasībām, ja viņš ir nodienējis esošajā dienesta pakāpē pietiekoši ilgu laiku, kā arī saņēmis pozitīvas rekomendācijas no savas vadības, viņš tiek izvirzīts kandidēšanai uz paaugstinājumu.

Galējo lēmumu par paaugstinājumu pieņem karavīru vērtēšanas padome, kura izlemj, vai kandidāts atbilst vēlamajai dienesta pakāpei. Ja padomes lēmums ir pozitīvs, karavīrs parasti tiek nosūtīts uz mācību kursu, kas viņu sagatavo jaunajai dienesta pakāpei.

Papildus obligāti iegūstamajai izglītībai, karavīriem ir iespēja izvēlēties un brīvprātīgi apgūt arī citas mācību programmas, tai skaitā iegūt vidējo vai augstāko izglītību.

4.2.1.2 Izglītības procesa realizēšanas sistēma

Neformālā izglītība

Neformālā izglītība jeb dažāda profila kursi, semināri un citas profesionālās pilnveides mācību programmas ieņem būtisku lomu katra karavīra un militārās amatpersonas profesionālajā attīstībā un parasti aizņem aptuveni trešdaļu no karavīra kopējā dienesta laika.¹¹⁹

Kareivju neformālās izglītības programma iedalāma trijos galvenajos posmos:

- ▶ 1. posms – vispārējo militāro pamatprasmju apgūšana.

¹¹⁶ Educational Requirements, Royal Air Force, <http://www.raf.mod.uk/careers/canijoin/educationalrequirements.cfm> <http://www.raf.mod.uk/careers/canijoin/educationalrequirements.cfm>; Your Career Guide, Royal Navy, <http://c69011.r11.cf3.rackcdn.com/d9817f8bf94d453794e02f673f5e40f3-0x0.pdf>

¹¹⁷ Your Career Guide, Royal Navy, <http://c69011.r11.cf3.rackcdn.com/d9817f8bf94d453794e02f673f5e40f3-0x0.pdf>

¹¹⁸ Training and Education, British Army, http://www.army.mod.uk/training_education/education/13630.aspx

¹¹⁹ Recruiting Selecting and Training, The British Army, <http://www.armedforces.co.uk/army/listings/I0142.html>

Pirmais obligāto mācību posms (sākotnējās mācības), kas parasti ilgst vidēji no 14 līdz 50 nedēļām, tiek uzsākts uzreiz pēc karavīra pievienošanās dienestam. Pirmā mācību posma galvenais mērķis ir nodrošināt visus jaunus karavīrus ar zināšanām un prasmēm, kas nepieciešamas sākotnējā līmeņa militārās kompetences iegūšanai. Sākotnējā mācību programma atkarībā no karavīra vecuma un viņa izvēlētajās armijas daļas vai divīzijas var norisināties vienā vai vairākās mācību vietās, kas izvietotas visā Apvienotās Karalistes teritorijā. Piemēram, kājnieku divīzijas mācības parasti notiek Kājnieku skolā Katerikas Kājnieku mācību centrā. Pārējo armijas divīziju mācības notiek dažādos mācību centros, kas ietilpst armijas Sākotnējo mācību grupā (*Initial Training Group*).¹¹⁹

- ▶ 2. posms - karavīra specializācijai atbilstošo specifisko prasmju pamatu apgūšana.

Otrais mācību posms norisinās vienā no 14 specializētajām mācību iestādēm Apvienotajā Karalistē (atkarībā no divīzijas, kurā kareivis dienē) vai arī kādā no ārvalstīs izvietotajiem militāro mācību centriem - Vācijā, Kanādā, Kenijā, Belizā, Borneo salā un citur. Otrā posma ietvaros jaunie kareivji un virsnieki apgūst tās prasmes, kas nepieciešamas viņu konkrētajai izvēlētajai specializācijai. Otrā mācību posma ilgums nav noteikts, tas var būtiski mainīties atkarībā no katras specializācijas un armijas divīzijas.

- ▶ 3. posms - karavīra specializācijai atbilstošo specifisko prasmju padziļināta apgūšana; nākamajai dienesta pakāpei (paaugstinājumam) nepieciešamo prasmju un zināšanu apgūšana.¹²⁰

Trešā mācību posma programma katram karavīram tiek veidota individuāli, atbilstoši katra karavīra specializācijai (karavīra ieņemamajam amatam vienībā). Individuālajā programmā iekļautie mācību kursi var būt paredzēti gan esošajai dienesta pakāpei nepieciešamo zināšanu un iemaņu nostiprināšanai, gan arī nākamajai dienesta pakāpei nepieciešamo zināšanu un iemaņu iegūšanai (ja karavīrs vēlas / plāno iegūt paaugstinājumu). Trešais mācību posms var ilgt visas karavīra karjeras garumā.

Tiem kareivjiem, kas tiek izvirzīti kandidēšanai uz instruktora dienesta pakāpi, obligāti jāiziet Komandēšanas, vadības un pārvaldības mācību programmu (*Command, Leadership and Management programme*). Programmas mērķis ir attīstīt kareivju līdera un vadītāja prasmes un sagatavot kareivi instruktora dienesta pienākumu pildīšanai. Mācības iedalās četros dažādos līmeņos, atbilstoši dažādām instruktoru dienesta pakāpu kategorijām: potenciālajiem instruktoriem (*Potential Non-Commissioned Officer*), jaunākajiem instruktoriem (*Junior Non-Commissioned Officer*), vecākajiem instruktoriem (*Senior Non-Commissioned Officer*) un virsniekvietniekiem (*Warrant Officer*). Katra līmeņa mācības sastāv no trim posmiem:

- ▶ 1. posms -mācības vienības ietvaros vai Armijas rekrutēšanas un mācību divīziju ietvaros (*Army Recruiting and Training Divisions*), kas balstītas uz teorētisko zināšanu papildināšanu; mācību programma var tikt apvienota ar citām mācību programmām vai pasniegta atsevišķi;
- ▶ 2. posms -mācības, kas balstītas uz praktiskajām nodarbībām apvienojumā ar dienesta pienākumu pildīšanu (paredzēta visu līmeņu instruktoriem, izņemot potenciālos instruktorus);
- ▶ 3. posms - kombinētas mācības (teorija apvienojumā ar praksi) (paredzēta visu līmeņu instruktoriem, izņemot potenciālos instruktorus);

Mācības parasti norisinās armijas izglītības centros (*Army Education Centres*). Visu četru līmeņu mācību programmas ir akreditētas un pēc to pabeigšanas karavīri iegūst kvalifikāciju, kas ir pielīdzināma civilās izglītības kvalifikācijai.¹²¹

¹²⁰ The Need for Military Training on Defence Training Estate South West, 2007, https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/39708/ea_need_for_militarytraining_august_2007.pdf

¹²¹ Soldiers' Education, British Army, http://www.army.mod.uk/training_education/education/13628.aspx

Armijas virsniekiem sagatavošanās mācību programma atšķiras no kareivju un instruktoru mācību programmas. Visi topošie armijas virsnieki, kas dienē regulārajās armijas vienībās, pēc uzņemšanas dienestā apgūst 42 nedēļas ilgu sagatavošanās programmu Sandhērstas Karaliskajā militārajā akadēmijā (*Royal Military Academy Sandhurst*). Savukārt virsnieki, kas dienē teritoriālajā armijā, pēc uzņemšanas dienestā sākumā iziet divu nedēļu sākotnējās sagatavošanas mācību programmu un tikai pēc tās pabeigšanas dodas apgūt saīsinātu (trīs nedēļas ilgu) sagatavošanas programmu Sandhērstas Karaliskajā militārajā akadēmijā. Pēc mācību beigām karavīri tiek iecelti leitnanta pakāpē un uzsāk dienestu bruņotajos spēkos.¹²²

Formālā izglītība

Karavīru formālo izglītības programmu apgūšana, kas ir koncentrēta uz militāro personu individuālo profesionālo attīstību, noris paralēli neformālās izglītības programmām.

Izglītības iespējas līdz dienesta uzsākšanai

Lai nodrošinātu, ka dienestam bruņotajos spēkos piesakās pēc iespējas vairāk personu ar labu akadēmiskās sagatavotības līmeni, Apvienotās Karalistes bruņotie spēki piedāvā vairākas finansiālā atbalsta shēmas personām, kas vēlas iestāties dienestā, bet līdz dienestam vēlas iegūt izglītību ar militāro dienestu nesaistītā jomā.¹²³

► Tālākizglītības programmu finansēšana

Pirms pievienošanās regulārās armijas dienestam jaunieši un pieaugušie vecumā no 16 līdz 32 gadiem var saņemt finansiālu atbalstu tālākizglītības iegūšanai. Stipendija paredzēta 2. un 3. līmeņa profesionālās izglītības mācību programmām un GCE A-līmeņa vidusskolas mācību programmām. Pēc izglītības iegūšanas jauniešiem tiek nodrošināta vieta regulārās armijas dienestā. Stipendija nav paredzēta kādas konkrētas specializācijas mācību programmām, stipendijas saņēmēji var izvēlēties mācību programmu pēc saviem ieskatiem, un tai nav obligāti jābūt saistītai ar to amatu, ko stipendijas saņēmējs ieņems, iestājoties dienestā pēc studiju beigām.

► „6. klases līmeņa” vidējās izglītības mācību programmu finansēšana

Personas, kas vecākas par 15 gadiem un vēlas pieteikties dienestam regulārajā armijā virsnieku sastāvā, var pieteikties atbalstam „6. klases līmeņa” vidējās izglītības mācību programmu mācību maksas segšanai vai iestāties Armijas sestās klases līmeņa koledžā Velbekā (*Army Sixth Form College*). Pēc mācību pabeigšanas absolventam tiek nodrošināta vieta mācību programmā, kurā tiek sagatavoti armijas virsnieki.

► Augstākās izglītības mācību programmu finansēšana

Pēc kvalificēšanās uzņemšanai bruņotajos spēkos personas pirms aktīvā dienesta uzsākšanas var saņemt finansējumu mācību uzsākšanai / pabeigšanai augstākās izglītības mācību programmās. Pēc izglītības iegūšanas personai tiek garantēta vieta Sandhērstas Karaliskajā militārajā akadēmijā. Pēc akadēmijas absolvēšanas kadeti tiek iecelti regulārās armijas virsnieka pakāpē, kurā tiem ir jānodienē vismaz trīs gadi.

Izglītības iespējas dienesta laikā

► Dažādu līmeņu profesionālās un akadēmiskās izglītības programmas

Bruņoto spēku karavīri var izvēlēties apgūt dažādu līmeņu vidējās, augstākās un profesionālās izglītības programmas. Karavīriem ir pieejamas plašas izglītības iespējas gan militārajā jomā, gan arī civilajā jomā. Karavīri izglītības programmas var apgūt bruņoto spēku un Aizsardzības ministrijas pārvaldībā esošajās izglītības iestādēs un civilajās izglītības iestādēs.

Formālo militārās izglītības mācību programmu saturs ir balstīts uz Apvienotās Karalistes Nacionālajiem profesiju standartiem (*National occupational Standards*).

¹²² The Royal Military Academy Sandhurst, http://www.army.mod.uk/training_education/training/17057.aspx

¹²³ Further Education Bursary Scheme, British Army, <http://www.army.mod.uk/armyineducation/bursary/febs-award.aspx>

Visi topošie armijas virsnieki, kas dienē regulārajās armijas vienībās, pirms iecelšanas virsnieka dienesta pakāpē apgūst 42 nedēļas ilgu sagatavošanās programmu Sandhērstas Karaliskajā militārajā akadēmijā. Tie virsnieki, kuriem vēl nav iegūta vai nav pabeigta augstākā izglītība (bakalaura grāds), līdz mācību uzsākšanai akadēmijā sākotnēji var iegūt augstākās izglītības kvalifikāciju. No visiem virsniekiem, kas tiek uzņemti Sandhērstas militārajā akadēmijā, aptuveni 80% ir ar pabeigtu akadēmisko augstāko izglītību (bakalaura vai maģistra grāds), savukārt pārējiem 20% uzņemto ir GCE A kvalifikācija (augstākais vispārējās vidējās izglītības sertifikāts, ko iegūst, ja pēc vidusskolas pabeigšanas students vēl vienu līdz divus gadus mācās vidusskolas „6. klasē”), vai kāda līdzvērtīga kvalifikācija.¹²⁴

► **Profesionālās stažēšanās programmas (*Army Apprenticeship*)**

Apvienotās Karalistes nacionālajiem bruņotajiem spēkiem ir lielākā profesionālās stažēšanās programmu sistēma Apvienotajā Karalistē, kas dod iespēju karavīriem pildīt savus dienesta pienākumus un paralēli mācīties, iegūstot viņu amatam atbilstošu kvalifikāciju. Profesionālās stažēšanās programmas ir saskaņotas ar armijas neformālās izglītības mācību programmām un ir cieši saistītas ar katra karavīra lomu militārajā dienestā. Pabeidzot profesionālās stažēšanās programmu, karavīri saņem kvalifikāciju, kas atbilst civilās izglītības kvalifikācijai. Armijas profesionālās stažēšanās programmās piedalās aptuveni 75% jauno karavīru, un katru gadu programmas absolvē ap 5 500 karavīru.¹²⁵

Tiek izdalīti divi galvenie mācekļības programmu veidi: 2. līmeņa mācekļības programmas un 3. līmeņa mācekļības programmas.

- **2. līmeņa mācekļības programmas** (atbilst GCSE sertifikātam ar piecām A*-C līmeņa atzīmēm) - programmas orientētas uz vairāku galveno mācību priekšmetu apgūšanu (ieskaitot gramatiku un matemātiku). Pēc programmas pabeigšanas tiek izsniegts sertifikāts par 2. līmeņa profesionālās izglītības kvalifikāciju (atbilstoši Anglijas, Velsas un Ziemeļīrijas profesionālās izglītības kvalifikāciju sistēmai (NVQ)).
- **augstākā līmeņa (3. līmeņa) mācekļības programmas** (atbilst GCSE sertifikātam ar divām A līmeņa atzīmēm) - programmas, kas orientētas uz inženiertehnisko prasmju un zināšanu iegūšanu. Pēc programmas pabeigšanas tiek izsniegts sertifikāts par 3. līmeņa profesionālās izglītības kvalifikāciju (atbilstoši Anglijas, Velsas un Ziemeļīrijas profesionālās izglītības kvalifikāciju sistēmai (NVQ)). Lai kvalificētos 3. līmeņa mācekļības programmai, karavīram ir jābūt GCSE sertifikātam ar vismaz piecām atzīmēm, kas augstākas par C līmeni, vai arī sertifikātam par 2. līmeņa armijas mācekļības programmas pabeigšanu.

Mācekļību programmu galvenais mērķis ir nodrošināt audzēkņus ar tādām zināšanām un praksi, kas ir cieši saistītas ar viņa darba pienākumiem. Apvienotās Karalistes Nacionālie bruņotie spēki piedāvā karavīriem apgūt ļoti daudzveidīgas mācekļības programmas, kā, piemēram, inženierzinātnes, informāciju un komunikāciju tehnoloģijas, dzīvnieku kopšana.

Izglītības iespējas pēc dienesta beigām

Lai veicinātu militāro dienestu pabeigušo personu tālākizglītību un turpmākās karjeras attīstību civilajā jomā, Apvienotās Karalistes Aizsardzības ministrija ir izveidojusi programmu - Izglītības paplašināšanas shēmu (*Enhanced Learning Credits Scheme*), kas karavīriem nodrošina iespēju pēc dienesta beigām saņemt finansiālu atbalstu augstākā līmeņa izglītības programmu apguvei, pēc kuru pabeigšanas tiek piešķirta vismaz 3. līmeņa profesionālā kvalifikācija atbilstoši Anglijas un Velsas Kvalifikācijas un kredītpunktu struktūrai vai vismaz 6. līmeņa profesionālā kvalifikācija atbilstoši Skotijas Kvalifikācijas un kredītpunktu struktūrai.¹²⁶ Tādējādi tiek veicināta bijušo karavīru integrācija civilajā jomā.

¹²⁴ The Royal Military Academy Sandhurst, http://www.army.mod.uk/training_education/training/17057.aspx

¹²⁵ Army Apprenticeships, British Army, http://www.army.mod.uk/training_education/education/22344.aspx

¹²⁶ Enhanced Learning Credits Administration Services, <http://www.enhancedlearningcredits.com/>

Izglītības iestādes

Katru gadu Apvienotās Karalistes armijā tiek uzņemti aptuveni 13 000 karavīri un sagatavoti aptuveni 100 000 jaunie un esošie kareivji un virsnieki. Tāpat Apvienotās Karalistes mācību programmās regulāri tiek apmācīti arī citu valstu karavīri. Katru gadu Apvienotās Karalistes militārie mācību centri uzņem aptuveni 4 000 ārzemju studentu no 90 dažādām valstīm.¹²⁷

Militārās izglītības programmas (atkarībā no izglītības līmeņa) iespējams apgūt dažādu veidu izglītības iestādēs. Neformālās izglītības programmas un formālās izglītības programmas līdz augstākās izglītības līmenim tiek realizētas 30 Apvienotās Karalistes armijas izglītības iestādēs un mācību centros (*Army Education Centres*). Militārās izglītības centru mācībspēkus veido kā militārais, tā arī civilais pedagoģiskais personāls.¹²⁸

Augstākās izglītības programmas tiek nodrošinātas Apvienotās Karalistes Aizsardzības akadēmijā (*Defence Academy of the United Kingdom*) vai arī ar civilo augstākās izglītības iestāžu starpniecību, ar kurām bruņotie spēki slēdz sadarbības līgumus par karavīru izglītošanu. Apvienotās Karalistes Aizsardzības akadēmija sastāv no četrām koledžām:

- ▶ Apvienoto dienestu pavēlniecības un militārā personāla koledža (*Joint Services Command and Staff College*) – koledža, kur tiek mācīti visu triju Apvienotās Karalistes bruņoto spēku dienestu (armija, jūras spēki, gaisa spēki) topošie komandieri un štāba virsnieki, kā arī ārvalstu militārās amatpersonas;
- ▶ Vadības un tehnisko zinātņu koledža (*College of Management and Technology*) – koledža, kurā iespējams apgūt dažādu specializāciju formālās un neformālās izglītības programmas – karavīru pamatiemaņas un funkcionālajās iemaņas, tehniskās zinātnes, vadība, līderisms, drošības zinātnes un citas;
- ▶ Karaliskā aizsardzības studiju koledža (*Royal College of Defence Studies*) – piedāvā maģistrantūras un doktorantūras līmeņa studiju programmas augstākā līmeņa Apvienotās Karalistes un citu valstu bruņoto spēku virsniekiem, kā arī diplomātiem, valsts ierēdņiem, policijas virsniekiem un citām valsts sektora amatpersonām;
- ▶ Bruņoto spēku kapelānu centrs (*The Armed Forces Chaplaincy Centre*) – piedāvā pārsvarā īstermiņa neformālās izglītības programmas bruņoto spēku kapelāniem.¹²⁹

Civilajās izglītības iestādēs karavīriem tiek piedāvātas iespējas apgūt gan specializētas militārās izglītības programmas, gan arī izglītības programmas kādā no karavīru interesējošajām civilās jomas specializācijām. Augstākās izglītības programmas militārajā jomā pieejamas tādās augstskolās kā, piemēram, *Cranfield School of Management* un *Kings College London*. Sadarbību ar atsevišķām universitātēm, piemēram, Oksfordas universitāti un Kembridžas universitāti, ir apstiprinājusi Apvienotās Karalistes Aizsardzības ministrija.¹³⁰

4.2.1.3 Izglītības procesa kvalitātes pārraudzības un kontroles sistēma

Izglītības īstenošanas un pārraudzības sistēmā iesaistītās institūcijas

- ▶ Apvienotās Karalistes Aizsardzības ministrija

Apvienotās Karalistes Aizsardzības ministrija ir atbildīga par nacionālo bruņoto spēku un militārā personāla attīstības kopējo vadlīniju izstrādi. Par bruņoto spēku personālsastāva skaita un vispārējās sagatavotības (zināšanas un iemaņas) plānošanu atbild Aizsardzības ministrijas Bruņoto spēku personāla vadība (*Chief of Defence Personnel*). Bruņoto spēku personāla vadības pienākumos

¹²⁷ Recruiting Selection and Training, The British Army, <http://www.armedforces.co.uk/army/listings/I0136.html>

¹²⁸ Educational Facilities, British Army, http://www.army.mod.uk/training_education/education/14541.aspx

¹²⁹ Defence Academy of the United Kingdom, <http://www.da.mod.uk/>

¹³⁰ Are You Ready to Become an Army Officer? British Army, http://www.army.mod.uk/documents/general/Officer_level_3_V_LowRes.pdf

ietilpst kopējās militārā personāla politikas plānošana, stratēģiskās attīstības virzienu un prioritāšu noteikšana, kā arī militārā personāla uzturēšanai nepieciešamo investīciju sadalījuma plānošana. Līdz ar to Bruņoto spēku personāla vadība atbild par šādu militārā personāla izglītības jomu koordinēšanu:

- ▶ militārā personāla individuālo un kolektīvo mācību saturs;
- ▶ bruņoto spēku vadības un karavīru mācību saturs;
- ▶ mācību pieeja un izmantojamās tehnoloģijas;
- ▶ militārā personāla profesionālā pilnveide;
- ▶ daudzpusīgu treniņu un sporta programmu nodrošināšana.

Aizsardzības ministrijas pārraudzībā esošā Bruņoto spēku profesionālās sagatavošanas padome (*The Defence Training Board*) veido kopējās vadlīnijas militārā personāla mācību saturam un izpildījumam, nodrošinot mācību procesa atbilstību bruņoto spēku un katra individuālā dienesta vajadzībām.¹³¹

- ▶ Bruņoto spēku dienestu rekrutēšanas un mācību nodaļas (*Recruiting and training Divisions*)

Katra Bruņoto spēku dienesta rekrutēšanas un mācību nodaļa ir galvenā institūcija, kas ir atbildīga par attiecīgā dienesta karavīru profesionālo mācību (gan formālās, gan neformālās izglītības) plānošanu, organizēšanu un mācību procesa uzraudzību. Direkcija ir atbildīga arī par bruņoto spēku personālsastāva politikas realizēšanu, kontrolējot, ka Apvienotās Karalistes Bruņotajos spēkos tiek uzņemts pietiekošs skaits dienesta prasībām atbilstošu personu un tie saņem atbilstošu profesionālo mācību programmu.¹³²

- ▶ Apvienotās Karalistes Aizsardzības akadēmija (*Defence Academy of the United Kingdom*)

Apvienotās Karalistes Aizsardzības akadēmija pilda divas galvenās funkcijas militārās izglītības nodrošināšanas procesā: pirmkārt, tā ir atbildīga par Apvienotās Karalistes bruņoto spēku un Apvienotās Karalistes Aizsardzības ministrijas amatpersonu otrā līmeņa augstākās izglītības (maģistra un doktorantūras programmu) un plaša spektra neformālās izglītības programmu nodrošināšanu Apvienotās Karalistes Bruņoto spēku un Aizsardzības ministrijas amatpersonām. Otrkārt, akadēmija nodrošina galveno saikni starp Aizsardzības ministriju un Apvienotās Karalistes un ārvalstu izglītības iestādēm, kur tiek mācīts bruņoto spēku personāls.

- ▶ Militāro izglītības komiteju padome (*Council of Military Education Committees*)

Saskaņā ar noteikumiem visās augstākās izglītības iestādēs, kuru programmā ir iekļautas militārās izglītības programmas, ir jābūt izveidotai militārās izglītības komitejai. Militāro izglītības komiteju padomes galvenā funkcija ir koordinēt individuālās militārās izglītības komitejas un pārstāvēt to intereses komunikācijā ar Apvienotās Karalistes Aizsardzības ministriju un nodrošināt informācijas apmaiņu visu komiteju (izglītības iestāžu) un ministrijas starpā.¹³³

Mācību programmu akreditācijas sistēma

Lielākā daļa Apvienotās Karalistes militāro mācību programmu (formālo un neformālo) ir akreditētas, kas dod karavīriem iespēju iegūt profesionālo kvalifikāciju, kas atbilst civilās izglītības kvalifikāciju sistēmai. Tas karavīriem dod iespēju pēc atvaļināšanās no dienesta Bruņotajos spēkos turpināt savu karjeru civilajā jomā.¹³⁴ Lai arī daļa no neformālās izglītības programmām netiek akreditētas, tomēr pastāv iespēja par atsevišķu neakreditēto programmu apgūšanu saņemt kvalifikāciju pielīdzināt profesionālās kvalifikāciju ietvarstruktūras kvalifikācijai (NVQ). Pēc dienesta beigām karavīrs pēc paša iniciatīvas var iesniegt pieprasījumu kādā no NVQ centriem, kur tiek

¹³¹ The New Operating Model How Defence Works, Ministry of Defence, 2012, https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/69149/216820130108_new_operating_model_v3_final_u.pdf

¹³² Recruiting Selection and Training, The British Army, <http://www.army.mod.uk/army/listings/I0136.html>

¹³³ Council of Military Education Committees, http://www.comec.org.uk/about_comec

¹³⁴ Accreditation, British Army, http://army.mod.uk/training_education/education/13633.aspx

izvērtētas karavīra dienesta laikā apgūtās mācību programmas un tiek pieņemts lēmums, vai kāda no iegūtajām neformālās izglītības kvalifikācijām ir pielīdzināma civilās jomas izglītības kvalifikācijai.

Par mācību programmu akreditāciju ir atbildīgas vairākas akreditācijas iestādes, piemēram:

- ▶ Aizsardzības akreditācijas piešķiršanas organizācija (*Defence Awarding Organisation*);
- ▶ *Edexcel*;
- ▶ Vadības institūts (*Institute of Leadership and Management*);

Lielākā daļa militārās izglītības programmu tiek akreditētas atbilstoši Apvienotās Karalistes Kvalifikāciju un kredītpunktu ietvarstruktūrai (*Qualification and Credit Framework (QCF)*).

Akreditēto profesionālās militārās izglītības programmu atzišana tiek veikta atbilstoši Kvalifikācijas un kredītpunktu ietvarstruktūrai (QCF), kas savukārt ir pielīdzināta EKI. Militārās izglītības atzišanas procesu īsteno Aizsardzības akreditācijas piešķiršanas organizācija.¹³⁵

4.2.1.4 Izglītības procesa finansēšanas sistēma

Finansējumu militārā personāla izglītības nodrošināšanai Apvienotās Karalistes Aizsardzības ministrija piešķir katram bruņoto spēku dienestam (armija, jūras spēki, gaisa spēki, civilais dienests). Attiecīgie dienesti atbild par piešķirtā budžeta izlietojumu, tai skaitā arī par līdzekļu piešķiršanu militārā personāla mācību nodrošināšanai, kā arī par izlietojuma kontroli. Savukārt Aizsardzības ministrija nosaka prasības un rādītājus, attiecībā pret kuriem tiek novērtēta piešķirto līdzekļu izlietojuma efektivitāte un atbilstība noteiktajām prioritātēm un prasībām.¹³⁶

Civilās jomas izglītības programmu finansēšanas sistēma bruņoto spēku karavīriem nedaudz atšķiras no militāro izglītības programmu finansēšanas. Militāro izglītības programmu nodrošināšanai bruņotie spēki slēdz līgumus ar specializētām militārās izglītības iestādēm vai civilajām izglītības iestādēm par noteikta karavīru skaita mācīšanu, kas paredz arī nepieciešamā finansējuma nodrošināšanu. Savukārt, ja karavīrs vēlas studēt kādā no civilās jomas izglītības programmām, karavīram parasti tiek piešķirtas dažādu veidu stipendijas, kas sedz visu vai daļu no mācību programmas maksas. Stipendiju summas parasti ir fiksētas un tiek noteiktas atbilstoši izglītības iestādes noteiktajai mācību programmas maksai nevis, pamatojoties uz izglītības iestāžu aprēķiniem par vienas studiju vietas nodrošināšanas izmaksām.¹³⁷

Izglītības iestādes, kur tiek mācītas Apvienotās Karalistes bruņoto spēku dienesta amatpersonas, papildus bruņoto spēku militāro dienestu piešķirtajiem līdzekļiem saņem ienākumus arī no mācību maksas par maksas mācību programmu nodrošināšanu, kas tiek piedāvātas citu valsts un privātā sektora speciālistiem, kā arī no mācību maksas par ārvalstu militārā personāla mācīšanu.

4.2.1.5 Izglītības sistēmas integrētība kopējā valsts izglītības sistēmā un sasaiste ar Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūru

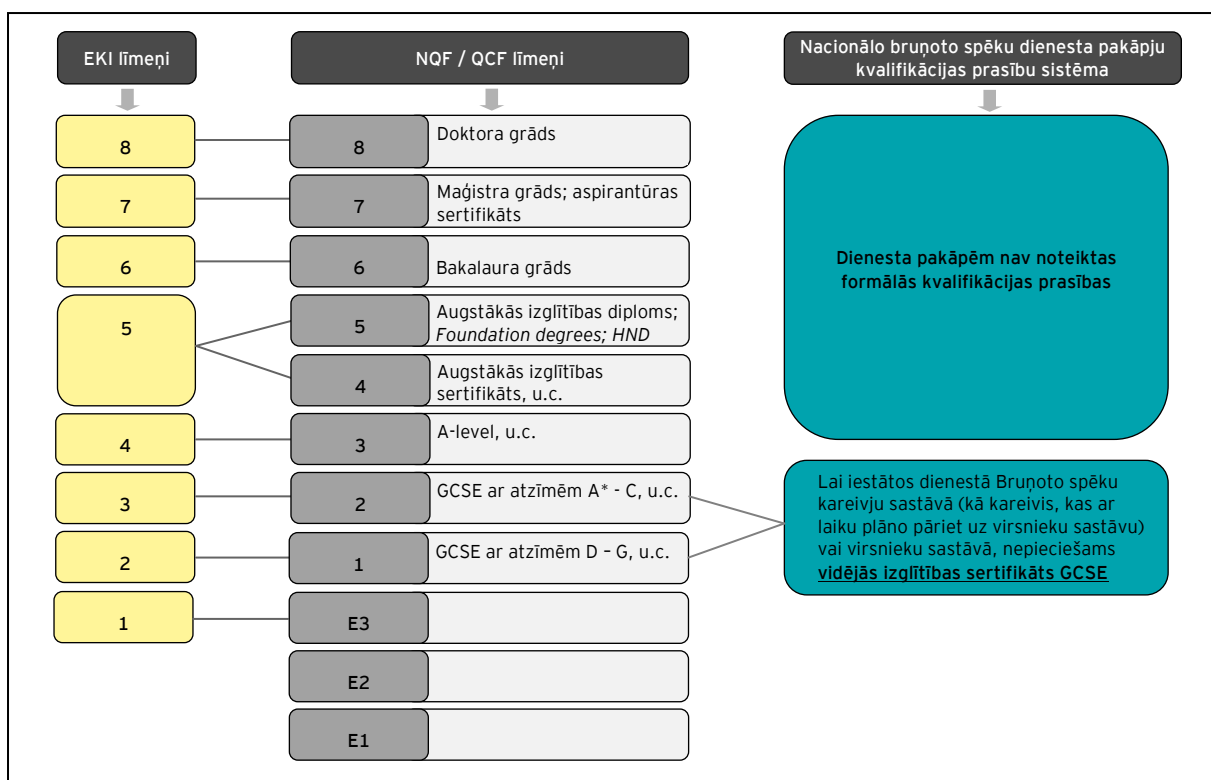
Tā kā lielākā daļa Apvienotās Karalistes kvalifikāciju ietvarstruktūru sastāv no vairāk nekā 8 kvalifikāciju līmeņiem, visi NQF/QCF līmeņi nav pielīdzināmi pret EKI līmeņiem „viens pret vienu” (skat. nākamo attēlu).¹³⁸

¹³⁵ Defence Awarding Organisation, <http://www.da.mod.uk/defence-awarding-organisation-dao>

¹³⁶ The New Operating Model How Defence Works, Ministry of Defence, 2012, https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/69149/216820130108_new_operating_model_v3_final_u.pdf

¹³⁷ Scholarships, grants and bursaries in education, British Army, <http://www.army.mod.uk/join/20109.aspx>

¹³⁸ Referencing the Qualifications Frameworks of the United Kingdom to the European Qualifications Framework, 2009, <http://www2.ofqual.gov.uk/files/2011-05-16-uk-eqf-referencing-report.pdf?Itemid=185>



Attēls Nr. 9. Apvienotās Karalistes Nacionālo bruņoto spēku kvalifikāciju atbilstība Apvienotās Karalistes kvalifikāciju struktūrai (NQF / QCF) un Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūrai (EKI).

Lai arī lielākajai daļai Apvienotās Karalistes formālās un arī neformālās izglītības programmu militārajā jomā ir piešķirta kvalifikācija, kas atbilst civilās izglītības kvalifikāciju struktūrai (pārsvarā atbilstoši QCF), Apvienotajā Karalistē nav noteiktas prasības formālās izglītības kvalifikācijai, kas nepieciešama katras Bruņoto spēku dienesta pakāpes ieņemšanai (izņemot formālās izglītības prasības uzņemšanai dienestā kareivju vai virsnieku sastāvā). Līdz ar to Apvienotās Karalistes Bruņoto spēku dienesta pakāpju sistēma nav sasaistīta ar formālās izglītības kvalifikāciju sistēmu. Savukārt militārās izglītības kvalifikāciju sistēma iekļaujas kopējā valsts izglītības kvalifikāciju sistēmā un attiecīgi atbilst arī EKI sistēmai.

4.2.2 Igaunija

Igaunijas Aizsardzības spēku (*Eesti Kaitsevägi*) sastāvā ietilpst armija, jūras spēki, gaisa spēki, kā arī zemessardze. Atšķirībā no Latvijas, kura 2007. gadā kļuva par pirmo valsti Baltijas jūras reģionā, kur bruņotie spēki tiek komplektēti tikai no profesionālā dienesta karavīriem, Igaunijā joprojām tiek īstenots obligātais militārais dienests. Paralēli obligātajam militārajam dienestam Igaunijā ir izveidots arī profesionālais dienests.¹³⁹

Bruņotie spēki sastāv no obligātā militārā dienesta karavīriem, profesionālā militārā dienesta karavīriem un rezervistiem. Miera laikā Igaunijas Aizsardzības spēku personālsastāvā (neieskaitot zemessardzi un rezervistus) ietilpst aptuveni 6 000 militārpersonu, no kurām aptuveni puse (3 200 karavīru) ir obligātā militārā dienesta karavīri.¹⁴⁰

¹³⁹ Estonian National Defence, Estonian Ministry of Defence, 2010, http://www.mod.gov.ee/files/kmin/img/files/Eesti_riigikaitse_ENG.pdf.pdf

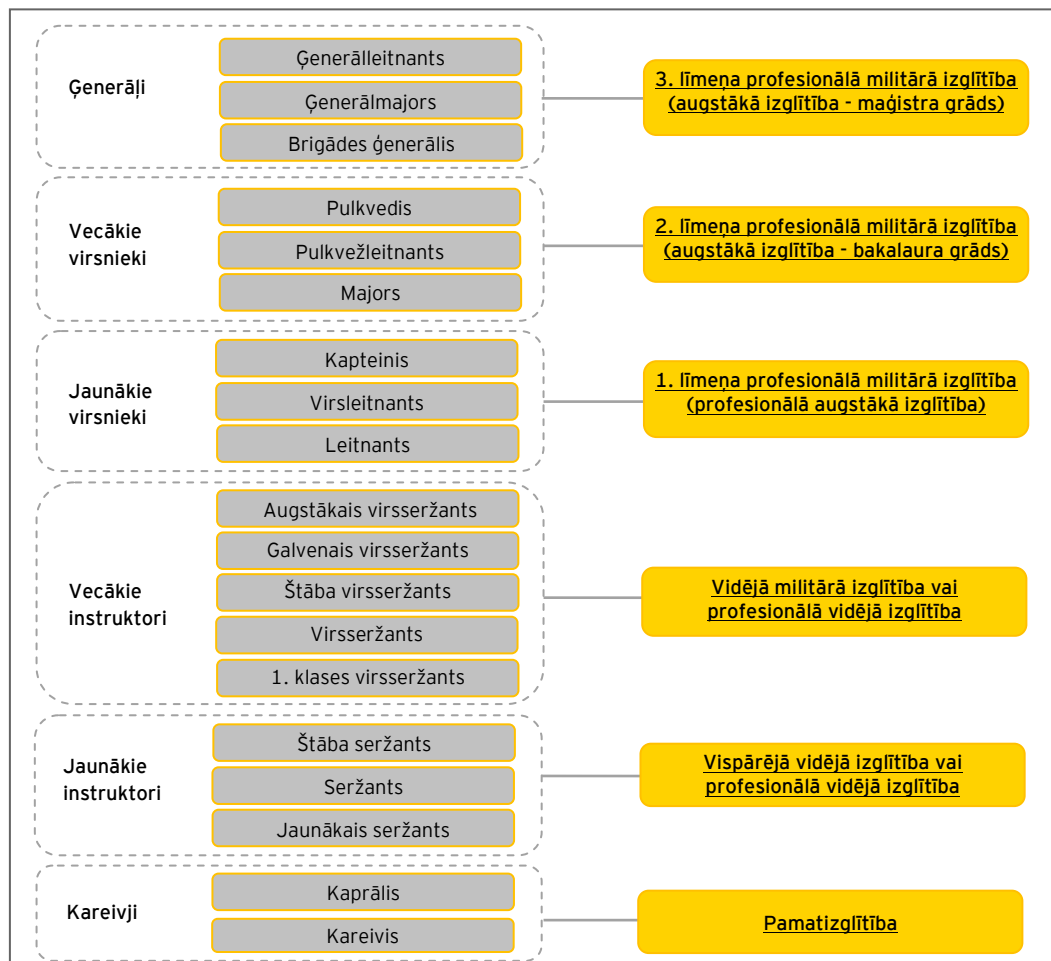
¹⁴⁰ Defence Structure, Estonian Defence Forces, <http://vk.kra.ee/index.php/kaitsevaegi/kaitsevae-estruktuur>

4.2.2.1 Izglītības prasības dažādu dienesta pakāpju iegūšanai

Prasības nacionālo bruņoto spēku karavīru izglītībai un profesionālajai kvalifikācijai ir noteiktas Igaunijas Militārā dienesta likumā, kur atsevišķi nodalītas prasības obligātajā militārajā dienestā iesauktajiem karavīriem un profesionālā dienesta karavīriem.¹⁴¹

Obligātajā militārajā dienestā var tikt iesaukta persona, kurai ir pabeigta vismaz pamatzglītība (kareivja dienesta pakāpē) vai vismaz vispārējā vidējā izglītība vai profesionālā vidējā izglītība (seržanta vai kaprāļa dienesta pakāpē).

Izglītības prasības profesionālā militārā dienesta amatpersonām apkopotas nākamajā attēlā.



Attēls Nr. 10. Formālās izglītības prasības dažādu dienesta pakāpju ieņemšanai Igaunijas profesionālajā armijā.

Papildus formālās izglītības prasībām Militārā dienesta likumā ir definētas arī kvalifikācijas prasības karavīriem ar dažādām dienesta pakāpēm (skat. nākamo tabulu).

¹⁴¹ Education and Qualification Requirements, <https://www.riigiteataja.ee/akt/13299407>

Tabula Nr. 35. Kvalifikācijas prasības Igaunijas obligātā un profesionālā militārā dienesta karavīriem.

Kvalifikācijas prasības	
Obligātā militārā dienesta karavīri	Profesionālā militārā dienesta karavīri
▶ Kareivis – prasības netiek noteiktas; ▶ Kaprālis / seržants: ▶ vispārēja izpratne par valsts pārvaldes iekārtu, iedzīvotāju tiesībām uz brīvību un citām pamattiesībām; ▶ zināšanas par normatīvajiem aktiem un prasme šīs zināšanas pielietot praksē; ▶ zināšanas vadībā un prasme šīs zināšanas pielietot praksē; ▶ citas dažādām dienesta pakāpēm nepieciešamās zināšanas un iemaņas.	▶ Kareivis: ▶ vispārēja izpratne par valsts pārvaldes iekārtu, iedzīvotāju tiesībām uz brīvību un citām pamattiesībām, nacionālo aizsardzību un militārā dienesta darbību regulējošajiem normatīvajiem aktiem; ▶ zināšanas par normatīvajiem aktiem un prasme šīs zināšanas pielietot praksē; ▶ citas dažādām dienesta pakāpēm nepieciešamās zināšanas un iemaņas. ▶ Kaprālis / seržants: ▶ vispārēja izpratne par valsts pārvaldes iekārtu, iedzīvotāju tiesībām uz brīvību un citām pamattiesībām, nacionālo aizsardzību un militārā dienesta darbību regulējošajiem normatīvajiem aktiem; ▶ vispārējas zināšanas par Igaunijas aizsardzības politiku; ▶ vispārējas zināšanas par pedagoģiju un psiholoģiju; ▶ citas dažādām dienesta pakāpēm nepieciešamās zināšanas un iemaņas. ▶ Vecākie instruktori: ▶ zināšanas par valsts pārvaldes iekārtu, iedzīvotāju tiesībām uz brīvību un citām pamattiesībām, valsts pārvaldes principus un dažādu valsts institūciju un militārā dienesta darbību regulējošo normatīvo regulējumu; ▶ vispārējās zināšanas par NATO un ES, šo organizāciju mērķiem un struktūru; ▶ labas savstarpējās komunikācijas prasmes, t.sk. spēja sadarboties, kalpojot sabiedrības interesēs; ▶ vismaz vienas svešvalodas zināšanas vidējā līmenī (angļu, franču vai cita oficiālā NATO valoda); ▶ datorprasmes; ▶ vispārējas zināšanas par budžeta sastādīšanas principiem valsts sektorā; ▶ vispārējās zināšanas vadībā; ▶ vispārēja izpratne par cilvēku un organizāciju psiholoģiju; ▶ citas dažādām dienesta pakāpēm nepieciešamās zināšanas un iemaņas. ▶ Jaunākie virsnieki: ▶ Zināšanas par valsts pārvaldes iekārtu, iedzīvotāju tiesībām uz brīvību un citām pamattiesībām, valsts pārvaldes principus un civildienesta darbību regulējošajiem normatīvajiem aktiem; labas zināšanas par nacionālās aizsardzības pamatprincipiem un militāro dienestu regulējošajiem normatīvajiem aktiem; ▶ Laba izpratne par NATO mērķiem, struktūru, darbību, padziļinātas zināšanas par Igaunijas

Kvalifikācijas prasības	
Obligātā militārā dienesta karavīri	Profesionālā militārā dienesta karavīri
	nacionālo bruņoto spēku darbību un lomu NATO; ▶ Vispārējas zināšanas par ES institūcijām, organizacionālo struktūru un mērķiem; ▶ Labas zināšanas par savu militārā dienesta darbības jomu regulējošajiem normatīvajiem aktiem un pārvaldi; ▶ labas savstarpējās komunikācijas prasmes, t.sk. spēja sadarboties, kalpojot sabiedrības interesēs; ▶ vienas svešvalodas zināšanas (NATO oficiālās valodas) vidējā līmenī; ▶ datorprasmes, t.sk. prasmes darbam ar dažādu datu bāžu organizēšanas programmatūru; ▶ vispārējas zināšanas par valsts sektora uzņēmumu darbību un budžeta sastādīšanas principiem valsts sektorā; ▶ zināšanas par vadības principiem, t.sk. labas zināšanas par vadības teoriju, prasme patstāvīgi plānot savu darbu; ▶ zināšanas par cilvēku un organizāciju psiholoģiju, pedagogijas principiem, kā arī prasme pielietot šīs zināšanas praksē; ▶ citas dažādām dienesta pakāpēm nepieciešamās zināšanas un iemaņas. ▶ Vecākie virsnieki: ▶ zināšanas par valsts pārvaldes iekārtu, iedzīvotāju tiesībām uz brīvību un citām pamattiesībām, valsts pārvaldes principus un civildienesta darbību regulējošajiem normatīvajiem aktiem; ļoti labas zināšanas par nacionālās aizsardzības pamatprincipiem un militāro dienestu regulējošajiem normatīvajiem aktiem; ▶ ļoti labas zināšanas par NATO mērķiem, struktūru, darbību, padziļinātas zināšanas par Igaunijas nacionālo bruņoto spēku darbību un lomu NATO; ▶ ļoti labas zināšanas par ES institūcijām, organizāciju struktūru un normatīvo regulējumu; ▶ ļoti labas zināšanas par pārstāvēto militārās aizsardzības sfēras jomu, tai atbilstošo uzvedības kodeksu un normatīvo regulējumu; ▶ ļoti labas vadības zināšanas un prasmes, t.sk. labas zināšanas par vadības teoriju, prasme patstāvīgi plānot savu un savu padoto darbu; ▶ labas komunikācijas prasmes, t.sk. spēja komunicēt sabiedrībai informāciju par sevis pārstāvēto militāro vienību darbību; ▶ divu svešvalodu zināšanas vidējā līmenī, vienas svešvalodas (NATO oficiālās valodas) zināšanas augstākā līmenī; ▶ zināšanas par informāciju tehnoloģiju darbību un prasme tās pielietot;

Kvalifikācijas prasības	
Obligātā militārā dienesta karavīri	Profesionālā militārā dienesta karavīri
	datorprasmes; ▶ zināšanas finanšu un ekonomikas jomā, t.sk. tirgus ekonomikas principi; zināšanas par privātā un valsts sektora uzņēmumu budžeta sastādīšanas principiem; ▶ ļoti labas zināšanas par cilvēku un organizāciju psiholoģiju, pedagoģijas principiem, kā arī prasme pielietot šīs zināšanas praksē; ▶ citas dažādām dienesta pakāpēm nepieciešamās zināšanas un iemaņas.

Izglītības prasības Igaunijas Aizsardzības spēku dienesta karavīriem ir noteiktas arī attiecīgās jomas profesiju standartos. Šobrīd nacionālās aizsardzības jomā ir noteikti astoņi profesiju standarti:

- ▶ sauszemes spēku virsnieks IV (*Maaväe Ohvitser IV*) - OF-2 (pēc NATO dienesta pakāpju sistēmas);
- ▶ sauszemes spēku virsnieks V (*Maaväe Ohvitser V*) - OF-4 (pēc NATO dienesta pakāpju sistēmas);
- ▶ sauszemes spēku karavīrs I (*Maaväe sõdur-allohvitser I*) - OR-1 un OR-2 (pēc NATO dienesta pakāpju sistēmas);
- ▶ sauszemes spēku karavīrs II (*Maaväe sõdur-allohvitser II*) - OR-3 un OR-4 (pēc NATO dienesta pakāpju sistēmas);
- ▶ sauszemes spēku karavīrs III (*Maaväe sõdur-allohvitser III*) - OR-5 un OR-6 (pēc NATO dienesta pakāpju sistēmas);
- ▶ sauszemes spēku karavīrs IV (*Maaväe sõdur-allohvitser IV*) - OR-7 un OR-8 (pēc NATO dienesta pakāpju sistēmas);
- ▶ jūras spēku virsnieks III (*Mereväeohvitser III*) - OF-1 (pēc NATO dienesta pakāpju sistēmas);
- ▶ gaisa spēku virsnieks III (*Õhuväe ohvitser III*) - OF-1 (pēc NATO dienesta pakāpju sistēmas).¹⁴²

Neviens no augstākminētajiem profesiju standartiem šobrīd nav pielīdzināts Igaunijas Nacionālās kvalifikāciju ietvarstruktūras profesionālās kvalifikācijas līmeņiem.

4.2.2.2 Izglītības procesa realizēšanas sistēma

Mācību process obligātā militārā dienesta ietvaros

Katru gadu obligātajā militārajā dienestā Igaunijā tiek iesaukts vairāk nekā 2 000 personu.¹⁴³

Obligātais militārais dienests ilgst 8 vai 11 mēnešus atkarībā no mācību programmas un pozīcijas, kurā tiek norīkota iesauktā persona. Obligātā militārā dienesta laikā karavīri iegūst pamatzināšanas, kas viņiem būtu nepieciešamas, darbojoties militārajās vienībās kara laikā. Iesauktais karavīrs dienesta laikā var iegūt kareivja vai jaunākā instruktora dienesta pakāpi. Pēc obligātā dienesta beigām visi karavīri tiek ieskaitīti rezervistos (izņemot tos, kas turpina dienēt Aizsardzības spēkos, pārejot uz profesionālo militāro dienestu).

11 mēnešu dienesta ietvaros, atšķirībā no 8 mēnešu dienesta, iesauktie karavīri iziet garāku Kareivju specializācijas mācību kursu. 11 mēnešu dienests parasti tiek piemērots tiem karavīriem, kas

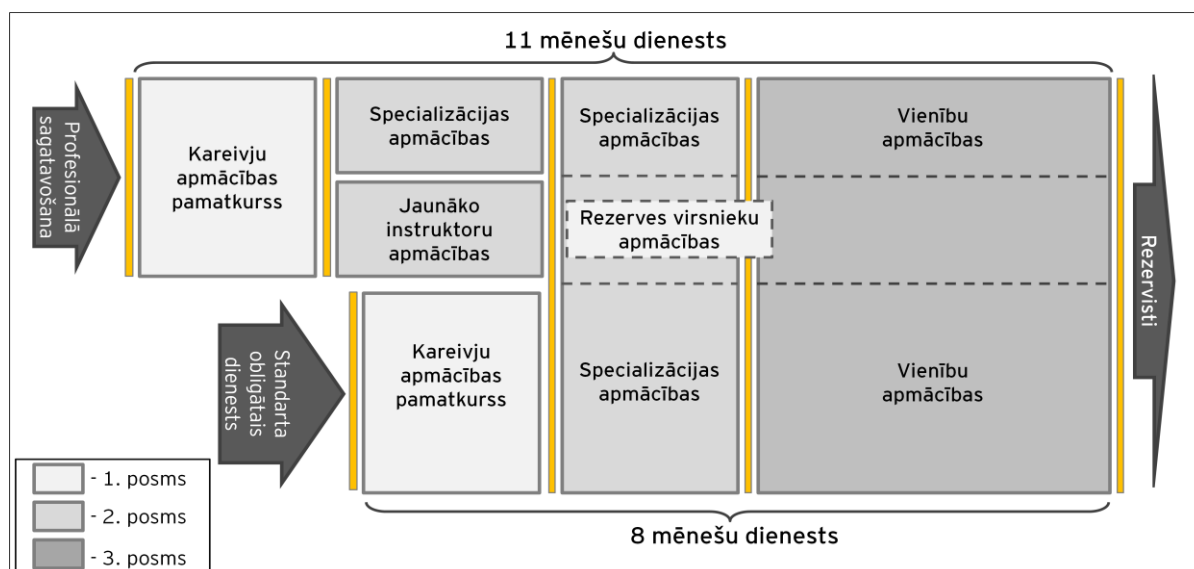
¹⁴² Occupation Standards, Estonian Qualifications Authority, <http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid>

¹⁴³ <http://vk.kra.ee/index.php/kaitsevaegi/kaitsevae-struktuur>

obligātā dienesta laikā apgūst Jaunāko instruktoru mācību programmu vai Rezervistu virsnieku mācību programmu, lai pēc obligātā dienesta beigām varētu iestāties profesionālajā dienestā (kā arī tiem, kas padziļināti apgūst militāro sakaru vai informācijas tehnoloģiju mācību kursu vai dienē uz kuģa jūras spēkos).

Dienesta ietvaros karavīru mācības ir sadalītas 3 posmos.

- ▶ **Pirmais posms - Kareivju mācību pamatkurss (12 nedēļas).** Pirmajos trijos dienesta mēnešos karavīri apgūst individuālās cīņas, orientēšanās un pirmās palīdzības zināšanas un iemaņas, iepazīstas ar dažādiem ieročiem, apgūst taktikas pamatus un Aizsardzības ministrijas darbību regulējošā normatīvā regulējuma pamatus. Kurša beigās karavīru zināšanas tiek pārbaudītas ar eksāmena palīdzību, kas sastāv no teorētiskās un praktiskās daļas.
- ▶ **Otrais posms - Specializācijas mācības:**
 - ▶ Kareivju specializācijas mācības (aptuveni 6 nedēļas). Mācību posma ietvaros kareivji apgūst zināšanas un prasmes, kas var būt noderīgas dažādu specializāciju karavīriem, piemēram, strēlniekiem, tehnikas vadītājiem, artilēristiem, granātmetējiem, paramediķiem. Precīzs mācību kursa garums atkarīgs no katras konkrētās specializācijas.
 - ▶ Jaunāko instruktoru mācības (8 nedēļas). Mācību kurss ir sadalīts divās daļās: jaunāko instruktoru pamatkurss (4 nedēļas) un jaunāko instruktoru specializācijas kurss (4 nedēļas). Pamatkursa ietvaros tiek apgūtas zināšanas, kas nepieciešamas vienas nodaļas (sekcijas) komandēšanai, savukārt specializācijas kursa ietvaros tiek apgūta viena konkrēta instruktora specializācija.
 - ▶ Rezerves virsnieku mācības. Pēc Jaunāko instruktoru mācību kursa beigām, karavīri var turpināt mācības rezerves virsnieku mācību kursā, kā ietvaros karavīri apgūst prasmes, kas tiem nepieciešamas četru nodaļu (sekciju) vada komandēšanai. Iepriekšējos mācību posmos iegūtās zināšanas tiek papildinātas ar zināšanām par vada darbības taktiku, militāro psiholoģiju, medicīnu, sakariem, bruņumašīnu neitralizāciju un citām jomām. Rezerves virsnieku kursi notiek Aizsardzības spēku kaujas skolā. Kurša absolventi iegūst iespēju pieteikties mācībām Igaunijas Nacionālās aizsardzības koledžas Militārajā akadēmijā.
- ▶ **Trešais posms - Apakšvienību mācības (17 nedēļas).** Obligātā dienesta otrajā daļā karavīri apgūst sadarbības prasmes un taktiku armijas apakšvienības, daļas, vada un bataljona ietvaros.



Attēls Nr. 11. Mācību process Igaunijas obligātā militārā dienesta ietvaros

Pēc obligātā dienesta pabeigšanas reizi trijos līdz piecos gados rezervistiem ir jāapmeklē obligātās rezervistu mācības, kuru laikā viņi atjauno savas obligātā militārā dienesta laikā iegūtās prasmes un tiek iepazīstināti ar jaunāko tehniku un ieročiem. Katru gadu uz rezervistu mācībām tiek iesaukti aptuveni 1 500 rezervisti.¹⁴⁴

Mācību process profesionālo bruņoto spēku dienestā

Ja karavīrs pēc obligātā militārā dienesta pabeigšanas vēlas turpināt dienestu Igaunijas bruņotajos spēkos, viņš var turpināt mācības nākamo līmeņu militārās izglītības programmās.

Saskaņā ar Militārā dienesta likumu formālās militārās izglītības programmas Igaunijā tiek iedalītas četros līmeņos:

- ▶ **1. līmenis – Virsnieku mācību pamatkurss** (*Basic Officer Training Course*). Pirmā līmeņa augstākās izglītības programma, kuras laikā kadeti apgūst uzbrukuma vadības un komandēšanas prasmes. Mācību ilgums ir trīs gadi. Mācību programmu iespējams apgūt Igaunijas Nacionālās aizsardzības koledžā vai arī ārvalstu izglītības iestādēs, kuras piedāvā mācību programmas ar līdzvērtīgu saturu. Pēc mācību pabeigšanas kadeti saņem un profesionālās augstākās izglītības diplomu un var ieņemt leitnanta dienesta pakāpi (ar nosacījumu, ka kadets mācību laikā ir ieguvis vismaz 120 kredītpunktus).
- ▶ **2. līmenis – Augstākā līmeņa mācību kurss virsniekiem** (*Advanced Officer Training Course*). Divus gadus ilga otrā līmeņa augstākās izglītības mācību programma, kuras laikā kadeti iegūst zināšanas un iemaņas, kas nepieciešamas, lai pildītu virsnieka amata pienākumus kājnieku bataljonā vai brigādē. Pēc mācību pabeigšanas studenti iegūst maģistra grādu. Lai veiksmīgi pabeigtu mācības, studentam jāiegūst vismaz 80 kredītpunkti.
- ▶ **3. līmenis – Vecākās pakāpes virsnieku mācību kurss** (*Senior Staff Officer Course*). Viena gada mācību programma, kas tiek realizēta sadarbībā ar Baltijas aizsardzības koledžu vai kādu citu ārvalstu militārās izglītības iestādi. Mācības šajā programmā atļauts uzsākt pēc Augstāka līmeņa mācību kursa virsniekiem pabeigšanas un dažu gadu nodienēšanas jaunākā virsnieka dienesta pakāpē. Lai veiksmīgi pabeigtu mācības, studentam jāiegūst vismaz 40 kredītpunkti.
- ▶ **4. līmenis – Augstākās pakāpes virsnieku mācību kurss** (*Higher Staff Officer Course*). Astoņas nedēļas ilga mācību programma, kas sagatavo virsniekus dienestam vadošajos nacionālo bruņoto spēku amatos. Mācības notiek Baltijas Aizsardzības koledžā vai ārzemju augstākās izglītības iestādēs. Lai veiksmīgi pabeigtu mācības, studentam jāiegūst vismaz 40 kredītpunkti.¹⁴⁵

Papildus formālās izglītības programmām Aizsardzības spēku personālam ir pieejamas neformālās izglītības programmas, kas parasti tiek nodrošinātas Aizsardzības spēku vienību bāzēs, kā arī ārzemēs, piemēram, NATO skolā Oberammergau (Vācija), NATO Aizsardzības koledžā Romā vai Dž. Māršala centrā (Vācija).¹⁴⁶

Izglītības iestādes

Igaunijā lielākā daļa formālās militārās izglītības mācību programmu tiek nodrošināta trijās specializētās militārās izglītības mācību iestādēs un divās civilās izglītības iestādēs:

- ▶ Aizsardzības spēku kaujas skola

Igaunijas Aizsardzības spēku kaujas skola nodrošina izglītību vecākajiem instruktoriem. Lai kvalificētos Vecāko instruktoru mācību pamatkursam, kandidātam obligātā militārā dienesta laikā ir jāpabeidz Jaunāko instruktoru mācību pamatkurss, jānodien noteiktais laiks instruktora pakāpē un

¹⁴⁴ Defence Structure, Estonian Defence Forces, <http://vk.kra.ee/index.php/kaitsevaegi/kaitsevae-struktuur>

¹⁴⁵ Education and Qualification Requirements, <https://www.riigiteataja.ee/akt/13299407>

¹⁴⁶ Estonian National Defence, Estonian Ministry of Defence, 2010, http://www.mod.gov.ee/files/kmin/img/files/Eesti_riigikaitse_ENG.pdf

jānoslēdz līgums ar bruņotajiem spēkiem par dienesta pagarināšanu. Kvalifikācija, kas tiek piešķirta pēc Vecāko instruktoru mācību pamatkursa pabeigšanas, atbilst profesionālās vidējās izglītības kvalifikācijai.

► Igaunijas Nacionālās aizsardzības koledža

Igaunijas Nacionālās aizsardzības koledža piedāvā apgūt pirmā un otrā līmeņa augstāko izglītību militārajā jomā, kā arī vairākus neformālās izglītības mācību kursus. Koledža sastāv no divām skolām: Virsnieku skolas (Tartu), kur tiek mācīti jaunākie bruņoto spēku virsnieki, kuri pēc mācību beigām otrā līmeņa augstākās izglītības programmā (Augstākā līmeņa mācību kurss virsniekiem - *Advanced Officer Training Course*) iegūst sociālo zinātņu maģistra grādu militārajā vadībā, un Instruktoru skolas (Voru), kur tiek mācīti vecākie instruktori. Mācības Virsnieku skolā ilgst trīs gadus, un ir pieejami vairāki specializācijas virzieni: kājnieki, loģistika, sakari, sapieri, gaisa spēki, artilērija. Lai iestātos Virsnieku skolā, kandidātiem ir jābūt pabeigtam Jaunāko instruktoru mācību pamatkursam (obligātā militārā dienesta izpildes laikā). Pēc maģistra grāda iegūšanas virsnieki var turpināt mācības Baltijas Aizsardzības koledžā.

► Baltijas Aizsardzības koledža

Baltijas Aizsardzības koledžā Tartu tiek mācīts visu triju Baltijas valstu, kā arī citu Eiropas valstu militārais personāls. Koledžas piedāvātās mācību programmas - Augstākās vadības kurss (*Higher Command Studies Course*) un Štāba virsnieku mācību kurss (*Joint Command and General Staff Course*) centrētas uz vecāko virsnieku sastāva sagatavošanu atbilstoši NATO noteiktajiem standartiem. Lai arī studijas koledžā nenodrošina tās absolventiem akadēmisko grādu, Štāba virsnieku mācību kurss ir pielīdzināms maģistra grāda izglītības līmenim. Par mācību kursa apgūšanu tiek piešķirti kredītpunkti (saskaņā ar Eiropas kredītpunktu pārneses sistēmu (ECTS)), kas pēc tam var tikt ieskaitīti maģistra studiju programmās citu valstu augstākās izglītības iestādēs (piemēram, NAA). Savukārt Augstākās vadības kurss un tā moduļi nav akreditēti nevienā izglītības programmā, un par tā apgūšanu netiek piešķirti akadēmiskie kredītpunkti.¹⁴⁶

Daudzi Igaunijas bruņoto spēku karavīri tiek mācīti ārzemēs, jo atsevišķās specialitātēs militārā izglītība Igaunijā nav pieejama. Piemēram, lielākā daļa gaisa spēku un jūras spēku virsnieku tiek mācīti ārzemēs. Īpaši cieša sadarbība karavīru izglītībā Igaunijas bruņotajiem spēkiem ir ar Somiju, kopš 1992. gada, kad Somijas militārās izglītības iestādēs pirmo reizi tika atļauts uzņemt Igaunijas bruņoto spēku karavīrus, Somijā izglītību ir ieguvuši vairāk nekā 200 virsnieku un instruktoru. Igaunijas bruņoto spēku karavīri iziet mācības arī ASV, Dānijā, Vācijā, Zviedrijā un Francijā.¹⁴⁷

► Igaunijas Aviācijas akadēmija un Igaunijas Jūras akadēmija

Atsevišķu specifisku mācību programmu apgūšana Aizsardzības spēku amatpersonām tiek nodrošināta, sadarbojoties ar civilās izglītības iestādēm. Gaisa spēku amatpersonas iegūst izglītību Igaunijas Aviācijas akadēmijā. Igaunijas Aviācijas akadēmija piedāvā iegūt tādas profesionālās kvalifikācijas kā Gaisa spēku virsnieks un Radaru un sakaru virsnieks (profesionālās augstākās izglītības kvalifikācija). Mācību ilgums ir 3,5 gadi. Savukārt Igaunijas Jūras spēku amatpersonas specializētās mācību programmas apgūst Igaunijas Jūras akadēmijā.¹⁴⁸

4.2.2.3 Izglītības procesa kvalitātes pārraudzības un kontroles sistēma

Izglītības īstenošanas un pārraudzības sistēmā iesaistītās institūcijas

Par katru gadu izglītojamo militāro amatpersonu skaita plānošanu atbild vairāki Igaunijas Aizsardzības ministrijas departamenti. Aizsardzības ministrijas Plānošanas departaments atbild par nepieciešamā militārā personāla skaita ilgtermiņa prognožu izstrādi. Operāciju departaments, kura galvenajos pienākumos ietilpst militārpersonu izglītības un profesionālās attīstības plānošana,

¹⁴⁷ Military Education, Estonian Defence Forces, <http://www.mil.ee/en/defence-forces/military-education>

¹⁴⁸ Estonian National Defence, Estonian Defence Forces, 2010, http://www.mod.gov.ee/files/kmin/img/files/Eesti_riigikaitse_ENG_pdf.pdf

nosaka izglītojamo personu skaitu katram nākamajam gadam. Savukārt Aizsardzības ministrijas personāldaļa nodod informāciju par nepieciešamajām mācībām un izglītojamo skaitu Aizsardzības spēku vadībai, kas, pamatojoties uz saņemto informāciju, izdod rīkojumu visām militārās izglītības mācību iestādēm.

Piemēram, Igaunijas Nacionālās aizsardzības spēku koledžā pēdējo gadu laikā izglītojamo amatpersonu skaits ir saglabājies salīdzinoši nemainīgs. Saskaņā ar ikgadējo Aizsardzības spēku komandiera rīkojumu formālās izglītības programmās koledžā katru gadu jāsaņem 50 sauszemes karaspēka karavīri, 10 jūras spēku karavīri un 10 gaisa spēku karavīri.¹⁴⁹ Baltijas Aizsardzības koledžas mācību programmās katru gadu tiek uzņemti aptuveni 69 virsnieki, kuru starpā ir gan Igaunijas Aizsardzības spēku virsnieki, gan arī virsnieki no citām valstīm (2010./2011. mācību gada dati)¹⁵⁰.

Izglītības procesa kontrolēšanai ir izveidota atsevišķa sistēma, kuras ietvaros tiek ievākta atgriezeniskā saite no esošajiem kadeti, no izglītības iestāžu un mācību programmu absolventiem, no vienību komandieriem, kā arī no Aizsardzības spēku personāla pārvaldes. Par aptauju veikšanu un to rezultātu apkopošanu ir atbildīgas pašas izglītības iestādes. Regulāri aptaujājot iepriekš pieminētās personas, tiek identificētas nepilnības mācību procesā, kā arī tiek novērtēts kādas izmaiņas būtu nepieciešams ieviest mācību programmu saturā un to realizēšanā.¹⁴⁹

Mācību programmu akreditācijas sistēma

Visas formālās militārās izglītības mācību programmas, kas tiek nodrošinātas gan specializētās militārās izglītības iestādēs, gan arī civilās izglītības iestādēs, ir akreditētas. Mācību programmu akreditāciju veic Igaunijas Augstākās izglītības kvalitātes aģentūra (*Estonian Higher Education Quality Agency*). Papildus nacionālajai kvalifikācijai viens no Baltijas Aizsardzības koledžas mācību kursiem - Augstākās vadības kurss (*Higher Command Studies Course*), ir saņēmis arī NATO Transformācijas pavēlniecības akreditāciju kā NATO mācību programma. Šī mācību programma ir iekļauta arī oficiālajā NATO mācību programmu katalogā.¹⁵¹

Par Baltijas Aizsardzības koledžas Štāba virsnieku mācības kursa un Igaunijas Nacionālās aizsardzības koledžas Augstākā līmeņa mācību kursa virsniekiem apguvi absolventiem tiek ieskaitīti kredītpunkti atbilstoši ECTS kredītpunktu sistēmai.

Aizsardzības spēku personāla neformālās izglītības programmas netiek akreditētas. Par šo mācību programmu pabeigšanu karavīriem tiek piešķirti sertifikāti, kas nav pielīdzināmi formālās izglītības programmu kvalifikāciju līmeņiem.

4.2.2.4 Izglītības procesa finansēšanas sistēma

Katru gadu militārās izglītības iestādes saņem rīkojumu no Igaunijas Aizsardzības spēku komandiera, kurā ir iekļautas visas nākamajam gadam ielānotās Igaunijas Aizsardzības spēku amatpersonu formālās un neformālās izglītības programmas. Šis rīkojums kalpo par pamatu katrai izglītības iestādei nepieciešamā finansējuma piešķiršanai, jo visas mācību programmas, kas ir iekļautas rīkojumā, tiek finansētas no Aizsardzības ministrijas piešķirtā budžeta.

Aizsardzības spēki savā rīkojumā norāda, kādu skaitu militārā personāla katra nākamā gada laikā ir plānots mācīt dažādās formālās un neformālās izglītības programmās. Papildus šīm direktīvā norādītajām mācību programmām Aizsardzības spēku struktūrvienības var individuāli organizēt arī citus mācību kursus un iesaistīt tajos tikai savas vai arī vēl citu Aizsardzības spēku struktūrvienību amatpersonas. Arī tādā gadījumā, ja mācību nepieciešamība tiek atbilstoši pamatota, finansējums mācību nodrošināšanai tiek piešķirts no Aizsardzības spēku kopējā budžeta, izdodot papildu Aizsardzības spēku komandiera rīkojumu.

¹⁴⁹ Pēc Igaunijas Nacionālās aizsardzības spēku koledžas pārstāvja majora A. Kasemaa sniegtās informācijas.

¹⁵⁰ Facts and Figures, Baltic Defence College, <http://www.bdccl.ee/?id=45>

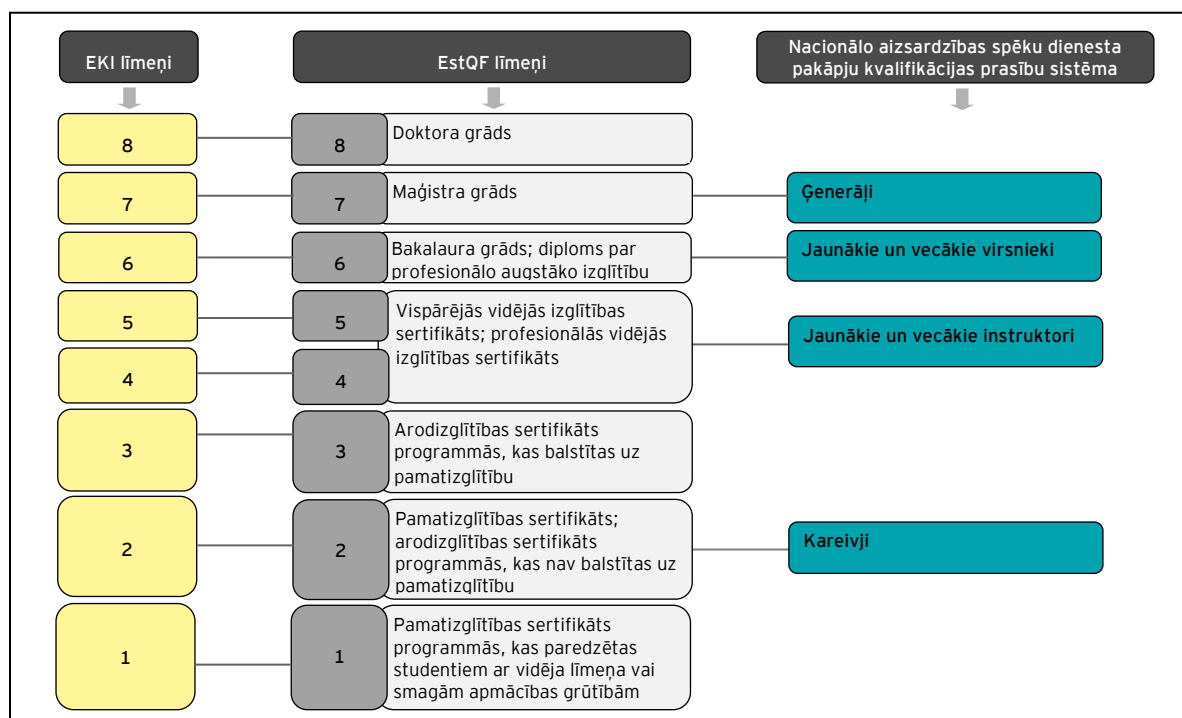
¹⁵¹ Baltijas Aizsardzības koledža, <http://www.bdccl.ee/?id=26>

Pēc mācību plāna saņemšanas izglītības iestādes aprēķina finansējuma apjomu, kas nepieciešams ielānāto mācību nodrošināšanai. Budžets tiek sastādīts, aprēķinot atsevišķi katras nepieciešamās aktivitātes izmaksas, proti, katras mācību programmas izmaksas tiek sadalītas maksimāli detalizētā līmenī. Piemēram, triju gadu mācību programmai gada izmaksas tiek rēķinātas, aprēķinot izmaksas atsevišķi katrā mācību priekšmeta nodrošināšanai. Kopējās izmaksas tiek ieskaitītas visas tiešās izmaksas (pasniedzēju atalgojums, transporta izmaksas, datorprogrammu izmaksas utt.). Pēc tam visu individuālo mācību priekšmetu izmaksas tiek saskaitītas kopā, un pie gala summas tiek pieskaitītas netiešās izmaksas (personāla izmaksas par mācību iestādes pastāvīgajiem darbiniekiem utt.).

Papildus tam, ņemot vērā to, ka militārās izglītības iestādes juridiski ir uzskatāmas par Igaunijas Aizsardzības spēku iestādēm, un līdz ar to nav juridiski neatkarīgas iestādes, izmaksu aprēķināšanas procesā izglītības iestādēm ir jāvadās pēc kopējās Aizsardzības spēku noteiktās nepieciešamā finansējuma aprēķināšanas kārtības. Šo kārtību nosaka Aizsardzības spēku iekšējie noteikumi.

4.2.2.5 Izglītības sistēmas integrēšana kopējā valsts izglītības sistēmā un sasaiste ar Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūru

2011. gadā tika pabeigta jaunās Igaunijas izglītības kvalifikāciju ietvarstruktūras (EstQF) pielīdzināšana Eiropas kvalifikāciju sistēmai (EKL). Līdz ar to šobrīd EstQF kvalifikāciju līmeņi atbilst EKL līmeņiem. EstQF tāpat kā EKL ir astoņi kvalifikāciju līmeņi (skat. nākamo attēlu).¹⁵²



Attēls Nr. 12. Apvienotās Karalistes Nacionālo bruņoto spēku kvalifikāciju atbilstība Apvienotās Karalistes kvalifikāciju struktūrai (NQF / QCF) un Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūrai (EKL).

Igaunijas Aizsardzības dienesta karavīra profesija ir pielīdzināma jebkurai citai civilās izglītības kvalifikācijai, kas tiek iegūta pēc arodskolas, profesionālās augstākās vai akadēmiskās augstākās izglītības iegūšanas.¹⁵³

¹⁵² Referencing of the Estonian Qualifications and Qualifications Framework to the European Qualifications Framework, 2012, http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/eqf/estonia_en.pdf

¹⁵³ Estonian National Defence, Estonian Defence Forces, 2010, http://www.mod.gov.ee/files/kmin/img/files/Eesti_riigikaitse_ENG.pdf

4.2.3 Vācija

Vācijas Federatīvās republikas bruņotie spēki (Federālie aizsardzības spēki - *Bundeswehr*) ir sadalīti divās galvenajās daļās - militārajās vienībās (*Streitkräfte*) un civilajās vienībās (*Wehrverwaltung*). Militārajās vienībās ietilpst sauszemes armija, jūras spēki un gaisa spēki, savukārt civilās vienības sastāv no bruņoto spēku atbalsta vienības un medicīniskās palīdzības vienības. 2012. gada decembrī Federālajos aizsardzības spēkos dienēja aptuveni 191 818 aktīvā militārā personāla un aptuveni 144 000 rezervistu.¹⁵⁴

Vācijas bruņoto spēku pārraudzības iestāde ir aizsardzības ministrija (*das Bundesministerium der Verteidigung*). No 2011. gada 1. jūlija Vācija ir atteikusies no obligātā militārā dienesta, pārejot uz profesionālo dienestu. Šobrīd Vācijas bruņotie spēki vēl atrodas pārejas procesā.¹⁵⁵

4.2.3.1 Izglītības prasības dažādu dienesta pakāpju iegūšanai

Vācijas nacionālo bruņoto spēku rekrutēšanas sistēma paredz karjeras iespējas personām ar dažādu līmeņu izglītību un kvalifikāciju. Kā minimālā prasība izglītības līmenim, kas nepieciešams, lai iestātos bruņoto spēku dienestā, ir noteikta pamatskolas izglītība. Savukārt augstākā izglītība kā obligātā prasība ir noteikta militārajām amatpersonām ar dienesta pakāpi, kas ir augstāka par majoru (vecāko virsnieku sastāvs).

Lai gan Federālo aizsardzības spēku vadlīnijās ir noteiktas izglītības prasības dažādu dienesta pakāpju ieņemšanai, attiecīgais izglītības līmenis vēl negarantē amatpersonas iecelšanu šim izglītības līmenim atbilstošajā dienesta pakāpē. Vai arī tieši otrādi – atsevišķos gadījumos amatpersona var tikt paaugstināta uz augstāku dienesta pakāpi pat tad, ja viņa vēl nav ieguvusi (nav pabeigusi) šai dienesta pakāpei nepieciešamo formālo kvalifikāciju. Paaugstināšanas process norisinās individuāli, izvērtējot katra karavīra iepriekšējo karjeru bruņotajos spēkos (ieņemamie amati), prasmes, sagatavotības līmeni, izdienas laiku un citus faktorus.

Tālāk tekstā apkopota informācija par karjeras iespējām Vācijas nacionālajos bruņotajos spēkos personām ar dažādiem izglītības līmeņiem¹⁵⁶.

► Pamatskolas izglītība

Personām ar pabeigtu pamatskolas izglītību tiek piedāvātas trīs militārās karjeras uzsākšanas iespējas: dienests brīvprātīgo vienībā, nepilna laika dienests vai profesionālais dienests ar specializāciju kādā konkrētā atbalsta funkcijā.

Dienests brīvprātīgo vienībā ilgst līdz 23 mēnešiem, dodot iespēju personai izvērtēt, vai militārā karjera atbilst viņa / viņas vēlmēm un iespējām. Pirmie seši mēneši šī dienesta laikā ir noteikti kā pārbaudes laiks, kura ietvaros persona savas dienesta gaitas var pārtraukt jebkurā brīdī, nenorādot iemeslus, kāpēc dienests tiek pārtraukts.

Profesionālajā dienestā noteikumi ir stingrāki. Uzsākot profesionālo dienestu, personai ir jāuzņemas vairāku gadu saistības ar armiju. Dienējot nepilna laika dienestā, iespējams paralēli dienestam turpināt arī izglītīšanos, saņemot gan militāro izglītību, gan izglītību kādā no civilajām jomām.

Brīvprātīgajā dienestā un nepilna laika dienestā tiek uzņemtas personas, sākot no 17 gadu vecuma (ar vecāku atļauju), bet profesionālajā dienestā – sākot no 18 gadu vecuma. Augstākā dienesta

¹⁵⁴ Send in Reserves, Armed Forces Journal, <http://www.armedforcesjournal.com/2012/02/8890129/>

¹⁵⁵ The Bundeswehr, Federal Ministry of Defence,

http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg/!ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP3I5EyrpHK9pNyydL3izOSM1KKM1MyS4oL8nMySzGy9pNK8INTi8tSMlv2CbEdFAJ8b1rU!/

¹⁵⁶ Career in Bundeswehr, [https://mil.bundeswehr-](https://mil.bundeswehr-karriere.de/portal/a/milkarriere/!ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP3I5EyrpHK93Myc7MSioszUoIS9zlyiVBhHvyDbUREAH986vA!/)

[karriere.de/portal/a/milkarriere/!ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP3I5EyrpHK93Myc7MSioszUoIS9zlyiVBhHvyDbUREAH986vA!/](https://mil.bundeswehr-karriere.de/portal/a/milkarriere/!ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP3I5EyrpHK93Myc7MSioszUoIS9zlyiVBhHvyDbUREAH986vA!/)

pakāpe, ko var ieņemt personas ar pabeigtu pamatskolas izglītību, kas dod iespēju turpināt izglītību profesionālās izglītības iestādē, ir kaprālis, bet atsevišķos gadījumos arī seržants.¹⁵⁶

► Reālskolas izglītība

Personas ar pabeigtu reālskolas izglītību savu karjeru militārajā jomā var uzsākt ar virsseržanta pakāpi. Tiek piedāvātas piecas specializācijas iespējas (visās specializācijas jomās ir identiskas kvalifikācijas prasības).¹⁵⁶

► Ierindas dienests

Dienests ilgst vismaz 12 gadus, atsevišķos gadījumos 8 gadus. Dienests pēc piemērotības testa veiksmīgas nokārtošanas tiek uzsākts nekavējoties.

► Specializētais dienests

Dienests ilgst 12 gadus un parasti ir saistīts specializāciju kādā tehniskajā jomā. Dienests pēc piemērotības testa veiksmīgas nokārtošanas tiek uzsākts nekavējoties.

► Sanitārdienests

Dienests ilgst vismaz 13 gadus. Pirms aktīvā dienesta uzsākšanas visi jauniešauktie seržanti iziet 49 mēnešus ilgu mācību periodu, kura laikā karavīri, kuriem vēl nav nepieciešamās medicīniskās izglītības, apgūst dienesta pienākumu veikšanai nepieciešamās iemaņas. Mācību laikā karavīri iegūst profesionālo kvalifikāciju.

► Ģeotelpiskais dienests

Dienests ilgst vismaz 12 gadus, un tajā dien ģeogrāfisko informācijas sistēmu speciālisti. Dienesta laikā karavīriem tiek nodrošinātas gan dienesta specifikai atbilstoša formālā un neformālā izglītība, gan arī vispārējā militārā izglītība.

► Militārās mūzikas dienests.

Dienests ilgst vismaz 12 gadus. Dienesta laikā tiek nodrošinātas nepieciešamās mācības, kas sastāv no vispārējās militārās sagatavošanas mācību kursa un muzikālās izglītības mācību programmas civilās izglītības iestādēs.

► Profesionālā izglītība (arodizglītība)

Personas ar pabeigtu profesionālo izglītību līdzīgi kā personas ar reālskolas izglītību savu karjeru militārajā jomā var uzsākt ar virsseržanta pakāpi kādā no piecām specializācijas jomām: ierindas dienests, specializētais dienests (specializācija tehniskajā jomā), sanitārdienests, ģeotelpiskais dienests vai militārās mūzikas dienests. Ja dienests tiek uzsākts specializācijas jomā, kas atbilst karavīra iegūtās arodizglītības jomai, jauniešauktais kareivis automātiski var iegūt augstāku dienesta pakāpi.¹⁵⁷

► Vidusskolas izglītība

Persona ar pabeigtu vidusskolas vai politehnisko izglītību savu karjeru militārajā jomā var uzsākt ar leitnanta pakāpi virsnieku sastāvā. Pirms iestāšanās dienestā, veiksmīgi jānokārto divu dienu piemērotības tests, kas norisinās speciāli izveidotā testēšanas centrā Ķelnē. Testa laikā kandidāts tiek vērtēts trijās kategorijās:

1. Fiziskā sagatavotība;
2. Psiholoģiskā sagatavotība;
3. Rakstura piemērotība.¹⁵⁸

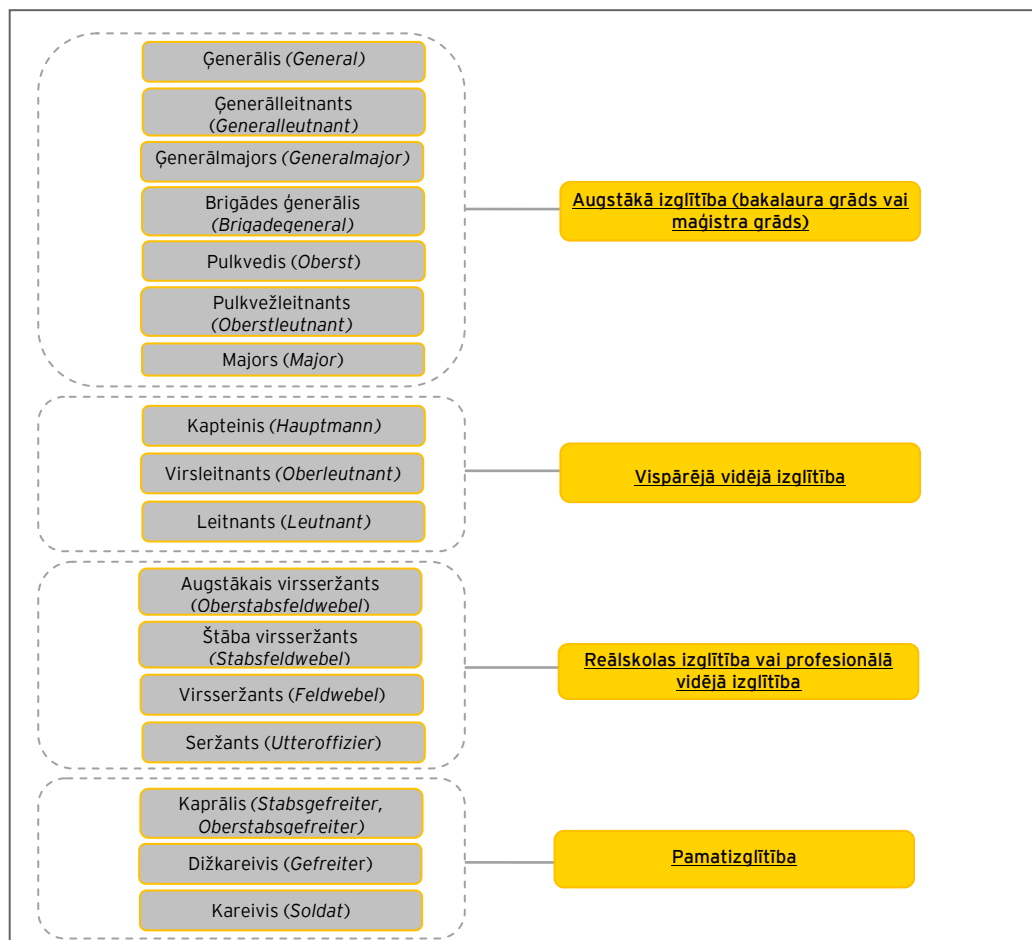
► Augstākā izglītība

¹⁵⁷ Career in Bundeswehr, https://mil.bundeswehr-karriere.de/portal/a/milkarriere/!ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP3I5EyrpHK93Myc7MSioszUoIS9zlyiVDgnKbWoNE2_INTREQC8IHD6/

¹⁵⁸ Broschüre Studium bei der Bundeswehr, www.bundeswehr-karriere.de

Lai gan augstākā izglītība ir noteikta kā obligāta prasība tikai Federālo aizsardzības spēku vecāko un augstāko virsnieku sastāvam, persona ar pabeigtu augstāko izglītību (bakalaura vai maģistra grāds) savu karjeru militārajā jomā parasti var sākt ar leitnanta vai kapteiņa dienesta pakāpi. Un tikai pēc noteikta laika nodienēšanas jaunāko virsnieku sastāvā, ir iespējams iegūt paaugstinājumu uz majora dienesta pakāpi.

Nākamajā attēlā apkopotas izglītības prasības dažādu dienesta pakāpju ieņemšanai Federālo aizsardzības spēku dienestā.



Attēls Nr. 13. Formālās izglītības prasības dažādu dienesta pakāpju ieņemšanai Vācijas Federālajos aizsardzības spēkos.

4.2.3.2 Izglītības procesa realizēšanas sistēma

Formālā izglītība

Formālā izglītība, kas ir koncentrēta uz militāro personu individuālo profesionālo attīstību, norisinās paralēli dienestam kādā no federālo aizsardzības spēku apakšvienībām. Bruņoto spēku karavīri var izvēlēties apgūt dažādu līmeņu vidējās, augstākās un profesionālās izglītības programmas. Karavīri izglītības programmas var apgūt gan bruņoto spēku un Aizsardzības ministrijas pārvaldībā esošajās izglītības iestādēs, gan arī citās mācību iestādēs. Papildus tiek piedāvāta iespēja daļu no izglītības materiāla apgūt kādā no sadarbības universitātēm ārzemēs (piemēram, Francijā).

Vācijas federālo aizsardzības spēku amatpersonu izglītības sistēma paredz, ka sākotnēji katrs karavīrs iegūst specializētu formālo izglītību militārajā jomā. Pēc tam karavīram ir jānodien noteikts laiks aizsardzības spēku vienībā, lai apgūtu visas nepieciešamās praktiskās militārās jomas iemaņas. Un tikai pēc tam karavīrs var kvalificēties atlasei uz karavīrs beidz karaskolu un dien karaspēka daļās, un tad notiek atlase mācībām universitātē, kur iegūst akadēmisko izglītību - bakalaura grādu. Pēc tam dažiem ir iespēja mācīties Bundesvēra Militārajā vadības akadēmijā.

Atkarībā no karavīra izglītības līmeņa, piemērotības, vēlmēm un Federālo aizsardzības spēku pieprasījuma, karavīriem tiek nodrošināta iespēja iegūt profesionālo vai akadēmisko kvalifikāciju arī kādā no civilajām jomām, piemēram, ekonomikā un vadības zinībās. Saskaņā ar militārās izglītības sistēmu regulējošajiem normatīvajiem aktiem daži amati Federālajos aizsardzības spēku sistēmā nosaka obligātās prasības civilās jomas izglītības iegūšanai.

Atsevišķa formālās izglītības programma ir izstrādāta nepilna laika karavīriem - Civilās profesionālās izglītības un tālākizglītības programma nepilna laika karavīriem (*Zivilberuflich Aus- und Weiterbildung*). Federālie aizsardzības spēki nodrošina plaša spektra kvalifikācijas celšanas un kvalifikācijas iegūšanas mācību programmas. Papildus tam izveidota sadarbība arī ar vairākām Vācijas amatniecības kamerām (*Handwerkskammern*) un apvienībām, lai nodrošinātu, ka nepilna laika dienējošie karavīri, savas dienesta gaitas beidzot, ir ieguvuši kvalifikāciju arī kādā no civilajām jomām. Noteiktās kvalifikācijas izvēle ir daļa no rekrutēšanas procesa. Pēc pamata iestāšanās prasību izpildes, ņemot vērā karavīra iepriekšējo izglītību, piemērotību un vēlmes, tiek izvēlēta atbilstošā civilā kvalifikācija un izveidots nepieciešamais mācību plāns. Programmas ietvaros iespējams iegūt profesionālās izglītības kvalifikāciju vienā no aptuveni 50 specializācijām un tālākizglītības kvalifikāciju vienā no aptuveni 40 specializācijām.¹⁵⁹

Neformālā izglītība

Neformālā izglītība (*Berufsförderung*) ieņem būtisku lomu katra karavīra un militārās amatpersonas profesionālajā attīstībā, nodrošinot kareivja profesionālo attīstību arī pēc dienesta beigām, ja karavīrs izlemj turpināt karjeru kādā no civilās jomas profesijām.¹⁶⁰

Neformālās izglītības mācību aktivitātes tiek organizētas paralēli aktīvajam dienestam. Atšķirībā no formālās izglītības, kuras iegūšanas laikā kareivis uz laiku var pārtraukt savus aktīvā dienesta pienākumus, neformālā profesionālā izglītība notiek paralēli karavīra dienesta pienākumu pildīšanai. Programmas ir īsākas, lai mācības būtu vieglāk apvienojamas ar tiešo dienesta pienākumu izpildi.

Neformālās izglītības procesa īstenošanas piemēram tālāk tekstā aprakstīta neformālās izglītības mācību plāna koncepcija karavīriem ar leitnanta, virsleitnanta un kapteiņa dienesta pakāpi (jaunāko virsnieku sastāvs), kuri vēlas tikt paaugstināti uz vecāko virsnieku sastāvu.¹⁶¹

Lai kvalificētos virsnieku tālākizglītības mācībām, virsniekam sākumā ir jāiegūst augstākā izglītība (bakalaura vai maģistra grāds). Pēc augstākās izglītības iegūšanas sekojošais tālākizglītības mācību process sastāv no vairākiem etapiem, kas aprakstīti tālāk tekstā.

Štāba virsnieku sākumizglītības posms ir sākuma posms virsnieku tālākizglītībā. Mācības uzsāk visi virsnieki ar dienesta pakāpi kapteinis vai leitnants. Posms sastāv no 47 mācību etapiem, kuru laikā kareivji tiek mācīti šādās jomās:

1. Sociālo zinātņu drošības politikas pamati;
2. Specializēto dienestu spēju uzlabošana (armija, gaisa spēki, jūras spēki, centrālais sanitārais dienests, bruņoto spēku bāze);
3. Vadības process nacionālajā un internacionālajā līmenī;
4. Vadības zinību pamati.

Tikai pēc šī mācību posma pabeigšanas esošie kapteiņi un leitnanti var tikt paaugstināti par majoriem.

Štāba virsnieku tālākizglītības posms (**Stabsoffizierfortbildungslehrgang**) - parasti tiek uzsākts divus gadus pēc sākumizglītības posma pabeigšanas. Aptuveni 85% no štāba virsnieku sākumizglītības posma absolventiem izvēlas turpināt mācības tālākizglītības posma ietvaros.

¹⁵⁹ Ausbildungsplatz Bundeswehr Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung, Bundeswehr

¹⁶⁰ Broschüre Arbeitgeber Bundeswehr, www.bundeswehr-karriere.de

¹⁶¹ Defence Forces Leadership academy, <http://www.fueakbw.de/index.php/de/lehrrangebot/konzeption-stabsoffizierausbildung>

Šī mācību posma mērķis ir sagatavot aktīvi dienējošos virsniekus darbam štābos, birojos un citās iestādēs darbam ar taktisko plānošanu. Mācību posms sastāv no 14 mācību etapiem, kuru laikā virsnieki tiek mācīti šādās jomās:

1. vadība;
2. pārvaldības process un štāba virsnieku prasības;
3. iekšējā vadība;
4. sociālo zinātņu un aizsardzības politikas aktualitātes un padziļināta izpratne;
5. bruņoto spēku spējas un organizatoriskā struktūra;
6. u.c.

Mācības notiek trīs reizes gadā un tajās netiek organizēti eksāmeni¹⁶².

Nacionālā ģenerāl-/admirālštāba virsnieku mācību programma (*Nationaler Lehrgang Generalstabs-Admiralstabsdienst National*) - tie 15% virsnieku, kas pēc štāba virsnieku sākmizglītības posma neturpina mācības štāba virsnieku tālākizglītības posmā, bieži vien izvēlas turpināt mācības ģenerāl-/admirālštāba virsnieku mācību programmā, kas ir divus gadus ilgs mācību kurss virsniekiem no Vācijas, ES un NATO dalībvalstīm. Šo mācību mērķis ir sagatavot virsniekus dienesta pienākumu veikšanai admirāl- un ģenerālštābos. Šo divu gadu laikā iespējams doties apmaiņā uz citu sadarbības institūciju ārzemēs, kā arī kursu laikā apgūt kādu papildu svešvalodu.¹⁶²

Starptautiskā ģenerāl-/admirālštāba virsnieku mācību programma (*Lehrgang Generalstabs-/Admiralstabsdienst mit internationaler Beteiligung*) - 10 mēnešus ilga mācību programma Vācijas virsniekiem un virsniekiem, kas dienē valstīs, kas nav ES vai NATO dalībvalsts. Programma tiek piedāvāta visām bruņoto spēku dienesta specializācijām (armijas, gaisa spēku un jūras spēku virsniekiem). Programmas mērķis ir padziļināt virsnieku zināšanas ģenerālštāba vadības principos. Uz mācībām tiek uzaicināti tikai 5% no štāba virsnieku tālākizglītības posma absolventiem. Lielākā daļa no šī kursa absolventiem vēlāk ieņem augstākās dienesta pakāpes Vācijas Federālajos aizsardzības spēkos un citu valstu bruņotajos spēkos.

Eiropas drošības mācību kurss (*Lehrgang Europäischer Sicherheit*) - četru nedēļu mācību programma Starptautiskās ģenerāl-/admirālštāba virsnieku mācību programmas absolventiem. Maksimālais dalībnieku skaits šajā programmā ir 40 personas. Kurss mērķis ir sniegt vispārīgo izpratni par Eiropas un Transatlantikas aizsardzības struktūru, iepazīstinot virsniekus ar Eiropas un NATO uzdevumiem, struktūru un pienākumiem.¹⁶²

Izglītības iestādes

- Federālo aizsardzības spēku universitātes Minhenē un Hamburgā

Federālie aizsardzības spēki izveidojuši divas specializētās militārās universitātes - Federālo aizsardzības spēku universitāti Minhenē (*Universität der Bundeswehr München*) un Federālo aizsardzības spēku universitāti Hamburgā (*Universität der Bundeswehr Hamburg*), kur gandrīz visiem topošajiem un esošajiem virsniekiem ir jāiegūst augstākā izglītība kādā no piedāvātajām ne-militārās jomas programmām. Universitātes tiek finansētas no Aizsardzības ministrijas budžeta, bet akadēmiski tās ir pilnībā piesaistītas civilās jomas akadēmiskajai izglītības sistēmai.¹⁶³

Abās universitātēs triju gadu laikā iespējams iegūt bakalaura grādu, bet četru gadu laikā iespējams iegūt maģistra grādu. Izglītības process tiek iedalīts trijos trimestros. Šāda sistēma ir atšķirīga no citās Vācijas universitātēs praktizētajām semestru mācību formām. Trimestru programma ir intensīvāka, bet paaugstinātās intensitātes dēļ, maģistra grādu students var iegūt četru nevis piecu gadu laikā, kā tas ir lielākajā daļā citu Vācijas universitāšu. Virsnieki, kas nespēj izpildīt visas akadēmiskās prasības, tiek atstādināti gan no universitātes, gan arī no savu iepriekšējo dienesta pienākumu pildīšanas.¹⁶⁴ Minhenes Federālo aizsardzības spēku universitātē katru gadu tiek uzņemti aptuveni 3 000 kadetu, no kuriem aptuveni 580 kadetu tiek uzņemti koledžas līmeņa

¹⁶² Defence Forces Leadership academy, <http://www.fueakbw.de/index.php/de/lehrangebot/lehrgaenge-an-der-fueakbw/stabsoffizierfortbildungslehrgang>

¹⁶³ <http://www.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?AD=ADA450998>

¹⁶⁴ Broschüre Arbeitgeber Bundeswehr, www.bundeswehr-karriere.de

izglītības programmās (profesionālās augstākās izglītības programmās), bet pārējie bakalaura grāda augstākās izglītības programmās. Hamburgas Federālo aizsardzības spēku universitātē ir pieejamas tikai augstākās izglītības mācību programmas. Katru gadu universitātē mācās aptuveni 2 000 kadetu, no kuriem 40 ir ārvalstu kadeti.

Universitātēs tiek piedāvāts plašs programmu klāsts, piemēram, inženierzinātnēs, ekonomikā un dažādās humanitārajās nozarēs. Kopumā universitātes piedāvā 18 dažādas bakalaura un 22 dažādas maģistra programmas. Mācību priekšmeti tiek organizēti moduļu formā un par noteiktā moduļa nokārtošanu tiek piešķirti ECTS punkti. Karavīriem tiek dota iespēja patstāvīgi izvēlēties sev vēlamās programmas, tomēr katrai dienesta specializācijai ir izstrādātas izglītības vadlīnijas, kurās noteiktas ieteicamās kvalifikācijas, kā arī noteikti ierobežojumi, kuras kvalifikācijas nav atbilstošas konkrētajai dienesta specializācijai. Piemēram, tehniskā dienesta virsniekam ir ieteicams iegūt augstāko izglītību mašīnbūves, elektrotehnikas, informātikas, u.c. jomā, bet nav iespējams izvēlēties iegūt izglītību ekonomikā, uzņēmējdarbībā un žurnālistikā.¹⁶⁵

Abās universitātes iegūtie bakalaura un maģistra grādi ir starptautiski atzīti, un izglītības kvalitāte ir pielīdzināma izglītībai, kādu iespējams iegūt citās Vācijas universitātēs.

- Federālo aizsardzības spēku militārā akadēmija (*Führungsakademie der Bundeswehr*).

Vienīgā militārā akadēmijā Vācijā, kur tiek mācīti vidējā līmeņa un augstākā līmeņa virsnieki. Mācības tiek nodrošinātas visām aizsardzības spēku divīzijām (sauszemes spēki, jūras spēki, u.c.)¹⁶⁶.

- Virsnieku skolas (*Offizierschulen*)

Galvenās izglītības iestādes, kur esošie un topošie karavīri apgūst zināšanas un prasmes vadības jomā. Katram Federālo aizsardzības spēku dienestam ir sava virsnieku skola, piemēram, armijai – Armijas virsnieku skola Drēzdenē (*Offizierschule des Heeres*), jūras spēkiem – Murvikas Jūras spēku akadēmija (*Marineschule Mürwik*), gaisa spēkiem – Gaisa spēku virsnieku skola (*Offizierschule der Luftwaffe*).

- Kājnieku skolas / artilērijas skolas (*Waffenschulen*)

Vēl viens izglītības iestāžu veids, kur tiek mācīti topošie un esošie virsnieki. Mācību programmas koncentrētas uz tipisko virsnieku pienākumu pildīšanai nepieciešamo prasmju apgūšanu, kas atbilst attiecīgajai virsnieka vienībai.

- Augstākā izglītība civilās izglītības iestādēs

Vairākas augstākās izglītības programmas Federālo aizsardzības spēku amatpersonas var apgūt civilajās izglītības iestādēs. Visbiežāk civilajās izglītības iestādēs tiek apgūtas programmas, kas saistītas ar vadības, vadības, politikas un starptautisko attiecību jomām. Civilajās izglītības iestādēs tiek mācīts arī militārais personāls, kura dienesta specifika saistīta ar medicīniskās palīdzības nodrošināšanu, inženierzinātņu, metālapstrādes un citiem līdzīgiem arodiem.

4.2.3.3 Izglītības procesa kvalitātes pārraudzības un kontroles sistēma

Izglītības īstenošanas un pārraudzības sistēmā iesaistītās institūcijas

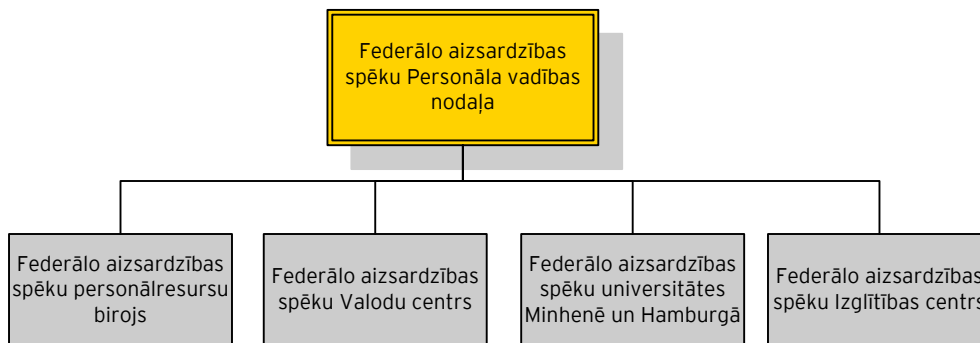
Par Federālo aizsardzības spēku izglītības procesa koordināciju atbild Federālo aizsardzības spēku personāla vadības nodaļa. Personāla vadības nodaļas struktūrā ir četras nodaļas:

- Federālo aizsardzības spēku personālresursu birojs – atbild par personālresursu plānošanu un jaunu karavīru rekrutēšanu;
- Federālo aizsardzības spēku valodu centrs – atbild par svešvalodu mācību programmām militārajam personālam;

¹⁶⁵ Broschüre Studium bei der Bundeswehr, www.bundeswehr-karriere.de

¹⁶⁶ Defence Forces Leadership academy, <http://www.fueakbw.de/index.php/de/lehrangebot/konzeption-stabsoffizierausbildung>

- ▶ Federālo aizsardzības spēku universitātes Minhenē un Hamburgā - augstākās izglītības iestādes, kas ir Federālo aizsardzības spēku izveidotās izglītības iestādes un kur tiek mācīti topošie bruņoto spēku virsnieki;
- ▶ Federālo aizsardzības spēku Izglītības centrs - atbild par karavīru izglītības procesa plānošanu un koordināciju (skat. nākamo nodaļu).



Attēls Nr. 14. Vācijas Federālo aizsardzības spēku Personāla vadības nodaļa.

Mācību programmu akreditācijas sistēma

Vācijā izglītības programmu akreditēšanas sistēma ir organizēta decentralizēti, proti, akreditēšanu veic desmit akreditācijas aģentūras. Dažas akreditācijas aģentūras specializējas tikai noteiktas jomas izglītības programmu akreditēšanā, bet citas akreditē dažādu jomu izglītības programmas. Par akreditācijas procesa koordinēšanu atbild Akreditēšanas padome, kas nosaka galvenās akreditācijas procesa prasības un uzrauga, lai akreditēšana tiktu veikta atbilstoši uzticamiem un starptautiski atzītiem kritērijiem.¹⁶⁷

Vācijā tiek akreditētas tikai formālās militārās izglītības programmas. Par akreditācijas piešķiršanu atkarībā no katras militārās izglītības iestādes atbild viena no desmit Vācijas akreditācijas aģentūrām. Militārās izglītības programmas tiek akreditētas saskaņā ar vienotiem Vācijas profesionālās un augstākās izglītības programmu akreditācijas standartiem.

Federālo aizsardzības spēku Minhenes un Hamburgas universitāšu izglītības sistēma ir piesaistīta Boloņas procesam, un to mācību programmas tiek regulāri pārbaudītas un akreditētas saskaņā ar Boloņas procesa noteiktajām vadlīnijām. Līdz ar to abās universitātēs iegūtās profesionālās augstākās izglītības un akadēmiskās augstākās izglītības kvalifikācijas ir starptautiski atzītas, un izglītības kvalitāte ir pielīdzināma izglītībai, kādu iespējams iegūt citās Vācijas universitātēs¹⁶⁸.

4.2.3.4 Izglītības procesa finansēšanas sistēma

Visas militārās izglītības mācību programmas tiek finansētas no Federālo aizsardzības spēku budžeta. Finansējuma plānošanas procesā tiek iesaistīta gan Vācijas Federālā Aizsardzības ministrija, gan Federālie aizsardzības spēki (katrs no militārajiem dienestiem), gan arī pašas izglītības iestādes.

¹⁶⁷ Accreditation Council,

<http://www.akkreditierungsrat.de/index.php?id=agenturen&L=1&size=1%27%22&contrast=title%3DAkkreditierung>

¹⁶⁸ Broschüre Studium bei der Bundeswehr, www.bundeswehr-karriere.de

4.2.3.5 Izglītības sistēmas integrētība kopējā valsts izglītības sistēmā un sasaiste ar Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūru

Formālās militārās izglītības programmas ir daļēji integrētas kopējā Vācijas izglītības sistēmā. Galvenie formālās militārās izglītības aspekti, kas ierobežo tās integrāciju vispārējā izglītības sistēmā, ir specifiskā finansēšanas kārtība un mācību vajadzību un mācību satura plānošanas process, jo aizsardzības jomā militārās izglītības iestādes galvenokārt īsteno tādas programmas un komplektē tādas mācību grupas, kādas tām pasūta Federālie aizsardzības spēki. Tāpat kopējā izglītības sistēmā nav integrētās arī neformālās Federālo aizsardzības spēku izglītības programmas. Savukārt formālo militārās izglītības programmu akreditācijas process un kvalifikāciju sistēma ir integrēta Vācijas kopējā izglītības sistēmā. Kvalifikācijas, kas tiek piešķirtas Federālo aizsardzības spēku amatpersonām pēc formālās izglītības programmu pabeigšanas ir tieši pielīdzināmas civilās jomas formālās izglītības kvalifikācijām.

Šobrīd Vācijā vēl norit darbs pie nacionālās izglītības kvalifikāciju ietvarstruktūras (DQR) pielīdzināšanas EKI, līdz ar to formāli militārās izglītības programmu kvalifikācijas šobrīd nav tieši pielīdzināmas EKI kvalifikāciju līmeņiem. Bet līdz ar DQR pielīdzināšanas procesa noslēgumu, visas formālās militārās izglītības kvalifikācijas būs pielīdzināmas arī EKI kvalifikāciju līmeņiem.

4.3 Izglītības sistēmas modeļa raksturojums Latvijā

4.3.1 Normatīvie akti

Šajā sadaļā sniegts vispārējs to normatīvo aktu raksturojums, kas regulē militāro nozari kopumā, militārā dienesta gaitu un militārās izglītības sistēmu.

„Militārā dienesta likums” (30.05.2002.) regulē vienotas militārā dienesta gaitas nodrošināšanu NBS, t.sk. karavīra tiesības iegūt izglītību, karavīru komplektēšanu militārajās izglītības iestādēs, pieņemšanu profesionālajā dienestā, dienesta pakāpju piešķiršanu un atņemšanu u.c. jautājumus.

Uz „Militārā dienesta likuma” (30.05.2002.) pamata izdoti citi tiesību akti, kas attiecas uz izglītības sistēmu un izglītības īstenošanu militārās izglītības iestādēs. Šo tiesību aktu raksturojums sniegts turpinājumā.

Nosacījumus un kārtību, kādā profesionālā dienesta karavīru nosūta uz izglītības iestādi dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās izglītības iegūšanai, nosaka MK 12.10.2010 noteikumi Nr.953 „Kārtība, kādā profesionālā dienesta karavīru nosūta uz izglītības iestādi dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās izglītības iegūšanai un sedz mācību izdevumus, kā arī šo izdevumu atmaksāšanas kārtība”. Noteikumi nosaka izglītības iestādes, kurās profesionālā dienesta karavīru (turpmāk – karavīrs) mācību izdevumus sedz NBS no AizM piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem, kā arī nosacījumus un kārtību, kādā karavīru nosūta uz izglītības iestādi dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās civilās vai militārās (karjeras kursi kārtējās dienesta pakāpes piešķiršanai) izglītības iegūšanai. Papildus tam šie noteikumi nosaka arī izdevumus, kas uzskatāmi par mācību izdevumiem, šo izdevumu segšanas un atmaksāšanas nosacījumus un gadījumus, kad karavīrs neatmaksā mācību izdevumus.

Savukārt kārtību, kādā profesionālā dienesta karavīru nosūta paaugstināt kvalifikāciju mācībuursos nosaka 12.10.2010. MK noteikumi Nr.955 "Kārtība, kādā profesionālā dienesta karavīru nosūta paaugstināt kvalifikāciju mācībuursos un sedz ar kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus, un šo izdevumu atmaksāšanas kārtība." Noteikumi nosaka kārtību, kādā profesionālā dienesta karavīru nosūta paaugstināt kvalifikāciju mācībuursos Latvijā vai ārvalstīs, ar karavīra kvalifikācijas paaugstināšanu saistīto izdevumu segšanas un atmaksāšanas nosacījumus un kārtību, kā arī gadījumus, kad karavīrs neatmaksā ar kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus.

Atbilstoši MK noteikumu Nr.955 2.punktam karavīru var nosūtīt uz kvalifikācijas paaugstināšanas kursiem Latvijā vai ārvalstīs. Karavīru nosūta uz kvalifikācijas paaugstināšanas kursiem, pamatojoties uz NBS komandiera pavēli (MK noteikumu Nr.955 4.p.). Karavīram pēc kvalifikācijas paaugstināšanas mācību kursa beigām jānodien NBS laikposms, kas nav mazāks par četrkāršu šā kursa ilgumu (MK noteikumu Nr.955 8.p.).

Attiecībā uz finansējuma jautājumiem militārās izglītības sistēmā atbilstoši MK noteikumu Nr.953 3.punktam karavīram, kurš izglītību iegūst militārā vai civilā izglītības iestādē Latvijā vai ārvalstīs, mācību izdevumus finansē NBS no AizM šim mērķim piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem. Arī MK noteikumu Nr.955 3.punkts nosaka, ka ar karavīra kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus sedz NBS no AizM šim mērķim piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem.

Kārtība, kādā tiek plānotas, organizētas un kontrolētas militārās mācības, tiek noteikta arī iekšējos normatīvajos aktos. Nosacīti iekšējos normatīvos aktus var iedalīt šādās grupās:

1. Iekšējie normatīvie akti, kas regulē **mācību vajadzību noteikšanas kārtību**, piemēram:

- ▶ AizM 2012. gada 14. augusta noteikumi Nr.24-NOT „Noteikumi par karavīru mācībām ārvalstīs” nosaka kārtību, kādā NBS Apvienotā štāba (turpmāk – AŠ) Personāla departaments apkopo informāciju par civilās un militārās izglītības iegūšanas un kvalifikācijas paaugstināšanas iespējām ārvalstīs, kā arī plāno, atlasa un izvērtē kandidātus mācībām ārvalstīs;
- ▶ 2002. gada 17. jūnija „NBS militārās apmācības pagaidu reglaments MR 7-1” (ar grozījumiem 2008. gada 3. jūnijā saskaņā ar NBS komandiera pavēli Nr.527 „Par grozījumiem NBS militārās apmācības pagaidu reglamentā MR 7-1”) (turpmāk - NBS Militārās apmācības reglaments) nosaka NBS militārās apmācības mērķus un uzdevumus, kā arī mācību vajadzību noteikšanas procesa posmus un tajos iesaistītās puses.

2. Iekšējie normatīvie akti, kas regulē **izglītības plānošanas kārtību**, piemēram:

- ▶ AizM 2012. gada 5. jūlija noteikumi Nr. 13-NOT „Kārtība, kādā apkopo informāciju par militārās izglītības iestāžu kopējiem uzturēšanas izdevumiem, kā arī aprēķina un apstiprina ar izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu tieši saistītos izdevumus un noslēdz līgumu par izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu”¹⁶⁹ nosaka kārtību, kādā
 - ▶ aprēķina un apstiprina ar profesionālā dienesta karavīra izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus militārās izglītības iestādē Latvijā;
 - ▶ ar karavīru noslēdz līgumu par izglītības iegūšanu Latvijā un līgumu par kvalifikācijas paaugstināšanu Latvijā;
 - ▶ karavīrs atmaksā ar izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu tieši saistītos izdevumus.
- ▶ 2002. gada 17. jūnija NBS Militārās apmācības reglaments nosaka NBS militārās apmācības plānošanas un sagatavošanas procesu un tajā iesaistītās puses, NBS militārās apmācības dokumentācijas (plānu, programmu, mācību literatūras un metodisko līdzekļu) izstrādes un apstiprināšanas kārtību, infrastruktūras izveides un uzturēšanas pamatjautājumus un mācībām nepieciešamo resursu piešķiršanas pamatprincipus, kā arī NBS mācību spēku atlases, mācību un izmantošanas pamatjautājumus.

3. Iekšējie normatīvie akti, kas regulē **izglītības īstenošanas kārtību**, piemēram:

- ▶ 2002. gada 17. jūnija NBS Militārās apmācības reglaments nosaka NBS militārās apmācības īstenošanas procesu, t.sk. militāro mācību kategorijas un līmeņus, NBS vienību un amatpersonu atbildību, pienākumus un tiesības mācību procesā;
- ▶ AizM 2012. gada 5. jūlija noteikumi Nr. 13-NOT „Kārtība, kādā apkopo informāciju par militārās izglītības iestāžu kopējiem uzturēšanas izdevumiem, kā arī aprēķina un apstiprina ar izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu tieši saistītos izdevumus un noslēdz līgumu par izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu”.

4. Iekšējie normatīvie akti, kas regulē **izglītības rezultātu novērtēšanas kārtību**, piemēram:

¹⁶⁹ Šie noteikumi neregulē kārtību, kādā Latvijas Nacionālā aizsardzības akadēmija slēdz studiju līgumu ar karavīru (studējošo) atbilstoši augstskolu likuma 46.panta otrajai daļai.

- ▶ AizM 2009. gada 8. janvāra noteikumi Nr.1-NOT „Karavīru militārās izglītības izvērtēšanas un izlīdzināšanas kārtība”;
- ▶ AizM 2007. gada 25. jūnija noteikumi Nr.40-NOT „Profesionālā dienesta karavīru izvērtēšanas noteikumi”;
- ▶ 2002. gada 17. jūnija NBS Militārās apmācības reglaments, kas nosaka NBS militārās mācības novērtēšanas procesu, t.sk. iekšējo vērtēšanu, kas norisinās mācību vietā, lai noteiktu, kādā mērā ir sasniegti mācību mērķi, un ārējo vērtēšanu, kuras ietvaros tiek salīdzināts, vai mācību mērķos dotās prasības un standarti atbilst reālajām darba izpildes prasībām.

4.3.2 Karjeras plānošanas cikls

Lai karavīrs uzsāktu profesionālā dienesta gaitu, tiek veikta potenciālo karavīru rekrutēšana. NBS kandidātu rekrutēšanu un atlasī profesionālajam dienestam veic Rekrutēšanas un jaunsardzes centrs. Profesionālā dienesta karavīru ieceļ amatā pēc profesionālā militārā dienesta līguma noslēgšanas un sekmīgas karavīra pamatkursa beigšanas, ieskaitot viņu kādas NBS vienības personālsastāvā.

Militārās izglītības sistēmas karjeras plānošanas pamatā ir personāla zināšanu, prasmju un kompetenču novērtēšana, lai veicinātu personāla izaugsmi militārās nozares mērķu sasniegšanai. Personāla izaugsmes iespēju apzināšanai un attīstībai tiek veikts personāla dienesta izpildes novērtējums. Ja karavīrs atbilst visām prasībām un noteikumiem nākamās pakāpes iegūšanai, viņš var tikt paaugstināts dienesta pakāpē, līdz ar to viņš var ieņemt augstāku amatu un saņemt lielāku dienesta atalgojumu. Katru gadu visiem profesionālā dienesta karavīriem tiek veikta izvērtēšana un atestācija, kuras laikā karavīra tiešais priekšnieks izvērtē karavīra attieksmi pret tiešajiem pienākumiem, to veikšanu, fiziskās un morālās īpašības un to, cik labi karavīrs pilda sava amata prasības. Pamatojoties uz atestācijas un profesionālās izvērtēšanas rezultātiem, komandieris pieņem lēmumu par karavīra turpmāko dienesta gaitu.¹⁷⁰

Profesionālā dienesta karavīru izglītība ir integrēts process, kura ietvaros karavīrs iegūst arvien augstākai dienesta pakāpei un augstākas atbildības amatam nepieciešamās zināšanas prasmes un kompetences. Turklāt tieši karjeras attīstība ir viens no efektīvākajiem NBS amatpersonu motivācijas līdzekļiem. Papildus tam karavīru motivāciju sekmē konkurētspējīgs atalgojums un sociālās garantijas, no valsts budžeta līdzekļiem segtas izglītības iegūšana, iespēja gūt starptautisku dienesta (darba) pieredzi, dienot starptautiskajās operācijās, kā arī labi darba apstākļi - materiāli tehniskais nodrošinājums, stabilitāte.

Militārās izglītības specifika nosaka, ka noteikta amata ieņemšana ir tiešā veidā atkarīga no personas esošās dienesta pakāpes. Karavīru dienesta pakāpes iedala vispārējās un jūras spēku dienesta pakāpēs (skatīt nākamo attēlu). Turklāt profesionālo izaugsmi un nākamās dienesta pakāpes iegūšanu galvenokārt ietekmē pabeigtās mācības, iegūtā pieredze, izdienas laiks un novērtējuma rezultāti. Pie tam liela nozīme tiek piešķirta arī pašizglītošanās procesam. Tā nepieciešamību nosaka mainīgās darba vides prasības un straujā tehnoloģiju attīstība. Tāpat militārās nozares specifika ir uz nozares vajadzībām un personāla spējām balstīta personāla rotācija.

¹⁷⁰ NBS, Dienesta gaita, 2013. gada 20. februāris, pieejams internet vietnē http://www.mil.lv/Militarais_dienests/Dienesta_gaita.aspx

Sastāvs	Vispārējās dienesta pakāpes			Jūras spēku dienesta		
Virsnieku sastāvs						
Augstākie virsnieki	Brigādes ģenerālis	Ģenerālmajors	Ģenerālleitnants	Flotiles admirālis	Kontr-admirālis	Vice-admirālis
Vecākie virsnieki	Majors	Pulkvežleitnants	Pulkvedis	Komandleitnants	Komandkapteinis	Jūras kapteinis
Jaunākie virsnieki	Leitnants	Virsleitnants	Kapteinis	Leitnants	Virsleitnants	Kapteinleitnants
Instruktoru sastāvs						
Augstākie instruktori	Augstākais virsseržants			Augstākais bocmanis		
	Galvenais virsseržants			Galvenais bocmanis		
	Štāba virsseržants			Štāba bocmanis		
Vecākie instruktori	Seržants	Virsseržants		Seržants	Bocmanis	
Jaunākie instruktori	Kaprālis			Kaprālis		
Kareivju sastāvs						
	Kareivis	Dižkareivis		Matrozis	Dižmatrozis	

Attēls Nr. 15 Militārās nozares dienesta pakāpju raksturojums

NBS profesionālā dienesta personālu veido kareivju, instruktoru un virsnieku sastāvs, kas arī iezīmē personāla militāro karjeru atbilstoši dažādiem personas profesionālās attīstības cikliem. Saskaņā ar 2012. gada 6. novembrī apstiprināto „AizM, tās padotībā esošo iestāžu, tostarp NBS, personāla politiku” katru minēto sastāvu karjeras jomā var iedalīt sīkākās grupās, atbilstoši amatu izpildes nosacījumu specifikai un funkcijām nosakot komandsastāva, atbalsta un speciālistu karjeras modeli.

Profesionālā dienesta karavīru karjeras plānošana tiek organizēta divos līmeņos:

- ▶ individuālā karjera, kuras nodrošināšanai tiek veidoti individuālie karjeras plāni;
- ▶ individuālo karjeras plānu saskaņošana ar vienību amatu struktūru un personāla dinamiku šajos amatos (centralizēti un noteikta sastāva amatiem).

4.3.3 Karjeras attīstība un izglītība

Militārās izglītības sistēma nodrošina mūžizglītības procesu, proti, izglītošanās procesu visas dzīves garumā. Saskaņā ar normatīvajiem aktiem karavīram miera laikā kārtējo dienesta pakāpi piešķir noteiktā secībā (skatīt nākamo tabulu¹⁷¹).

¹⁷¹ Tabulā atspoguļota dienesta pakāpju piešķiršanas secība saskaņā ar Militārā dienesta likuma 33.pantu, neietverot dienesta pakāpju piešķiršanas nosacījumus virsniekiem speciālistiem.

Tabula Nr. 36 Dienesta pakāpju piešķiršanas secība, nepieciešamā izglītība un izdienas laiks¹⁷²¹⁷³

Piešķiramā dienesta pakāpe	Piešķirama esošajai dienesta pakāpei	Nepieciešamā izglītība	Nepieciešamais izdienas laiks (papildus iegūstamajai izglītībai)
Kareivis	-	Vismaz pamatzglītība un kareivja pamatapmācība	-
Dižkareivis (dižmatrozis)	Kareivim (matrozim)	-	Ne agrāk kā pēc triju mēnešu militārā dienesta vai kā apbalvojumu
Kaprālis	Kareivim (matrozim) un dižkareivim (dižmatrozim)	Ar vismaz vidējo izglītību pēc jaunākā instruktora kursa pabeigšanas	-
Seržants	Kaprālim	Pēc instruktora kursa pabeigšanas	Pēc četrus gadus nodienēšanas kaprāļa pakāpē
Virsseržants (bocmanis)	Seržantam	Pēc vecākā instruktora kursa pabeigšanas	Pēc piecus gadus nodienēšanas seržanta pakāpē
Štāba virsseržants (štāba bocmanis)	Virsseržantam (bocmanim)	Pēc augstākā instruktora kursa pabeigšanas	Pēc piecus gadus nodienēšanas virsseržanta (bocmaņa) pakāpē
Galvenais virsseržants (galvenais bocmanis)	Augstākā instruktora kursu beigušam štāba virsseržantam (štāba bocmanim)	Ar vismaz pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību	Pēc triju gadus nodienēšanas štāba virsseržanta (štāba bocmaņa) pakāpē
Augstākais virsseržants (augstākais bocmanis)	Augstākā instruktora kursu beigušam galvenajam virsseržantam (galvenajam bocmanim)	Ar vismaz pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību	Pēc triju gadus nodienēšanas galvenā virsseržanta (galvenā bocmaņa) pakāpē
Leitnants	Karavīram	Pēc virsnieku sagatavošanas militārās izglītības iestādes absolvēšanas un karavīram ar augstāko izglītību pēc virsnieka pamatkursa kursa pabeigšanas ar vismaz vienas Ziemeļatlantijas līguma organizācijas oficiālās valodas zināšanām	-
Virisleitnants	Leitnantam	--	Pēc triju gadus nodienēšanas leitnanta pakāpē
Kapteinis (kapteinleitnants)	Virisleitnantam	Pēc jaunākā štāba virsnieka kursa vai cita tam pielīdzināta kursa pabeigšanas	Pēc četrus gadus nodienēšanas virsleitnanta pakāpē
Majors (komandleitnants)	Kapteinim (kapteinleitnantam)	-	Pēc piecus gadus nodienēšanas kapteiņa (kapteinleitnanta) pakāpē
Pulkvežleitnants (komandkapteinis)	Majoram (komandleitnantam)	Ar augstāko izglītību pēc vecākā štāba virsnieka kursa vai cita tam pielīdzināta kursa pabeigšanas	Pēc piecus gadus nodienēšanas majora (komandleitnanta) pakāpē
Pulkvedis (jūras kapteinis)	Pulkvežleitnantam (komandkapteinim)	-	Pēc piecus gadus nodienēšanas pulkvežleitnanta (komandkapteiņa) pakāpē
Brigādes ģenerālis (flotiles admirālis)	Pulkvedim (jūras kapteinim)	Ar augstāko izglītību pēc augstākā komandējošā sastāva kursa vai cita tam pielīdzināta kursa pabeigšanas	Pēc triju gadus nodienēšanas pulkveža (jūras kapteiņa) pakāpē

¹⁷² "Militārā dienesta likums" (30.05.2002.), 33.pants „Dienesta pakāpju piešķiršanas secība”

¹⁷³ Tabulā atspoguļota dienesta pakāpju piešķiršanas secība saskaņā ar Militārā dienesta likuma 33.pantu, neietverot dienesta pakāpju piešķiršanas nosacījumus virsniekiem speciālistiem.

Piešķiramā dienesta pakāpe	Piešķirama esošajai dienesta pakāpei	Nepieciešamā izglītība	Nepieciešamais izdienas laiks (papildus iegūstamajai izglītībai)
Ģenerālmajors (kontradmirālis)	Brigādes ģenerālim (flotiles admirālim)	Ar augstāko izglītību pēc augstākā komandējošā sastāva kursa vai tam pielīdzināta kursa pabeigšanas	Pēc triju gadu nodienēšanas brigādes ģenerāļa (flotiles admirāļa) pakāpē
Ģenerālleitnants (viceadmirālis)	Ģenerālmajoram (kontradmirālim)	-	Ja iecelts par NBS komandieri

Militārajā nozarē kopumā iezīmējas vairāki karjeras attīstības virzieni, proti, kareivju sastāvā - no kareivja/dižkareivja dienesta pakāpes līdz instruktoru sastāvam, instruktoru sastāvā - no kaprāja dienesta pakāpes līdz augstākajam virsseržantam (Jūras spēkos - augstākajam bocmanim), savukārt virsnieku sastāvā - no leitnanta dienesta pakāpes līdz ģenerālleitnantam (Jūras spēkos - no kapteiņleitnanta līdz viceadmirālim).

Karjeras attīstību militārās izglītības sistēmā nosaka 2011. gada 8. jūlijā AizM apstiprinātās „Personāla attīstības vadlīnijas 2011.-2014. gadam”¹⁷⁴ (turpmāk - Personāla vadlīnijas), kuru mērķis ir noteikt darbības virzienus personāla attīstības nodrošināšanai būtiski samazināta finansējuma apstākļos. Saskaņā ar Personāla vadlīnijām 2012. gadā militārajā nozarē NBS vienībās trūkst 62% pulkvežleitnantu, 50% majoru, 17% kapteiņu, 25% virsseržantu un 23% seržantu, tāpēc amati tiek komplektēti ar zemākas dienesta pakāpes karavīriem. Šī situācija savukārt rada šādas problēmas dienesta gaitā:

- ▶ karavīri pārāk strauji nonāk augstāku dienesta pakāpju amatos, kuros viņiem ilgstoši nav turpmākas izaugsmes;
- ▶ pārvietošanu rotācijas ietvaros uz savai dienesta pakāpei atbilstošu amatu karavīri uztver negatīvi kā pazeminājumu amatā.

Papildus tam ir karavīru kategorija, kuru dienesta pakāpju paaugstināšanu ierobežo neatbilstoša civilā un/vai militārā izglītība un nepietiekams svešvalodu zināšanu līmenis.

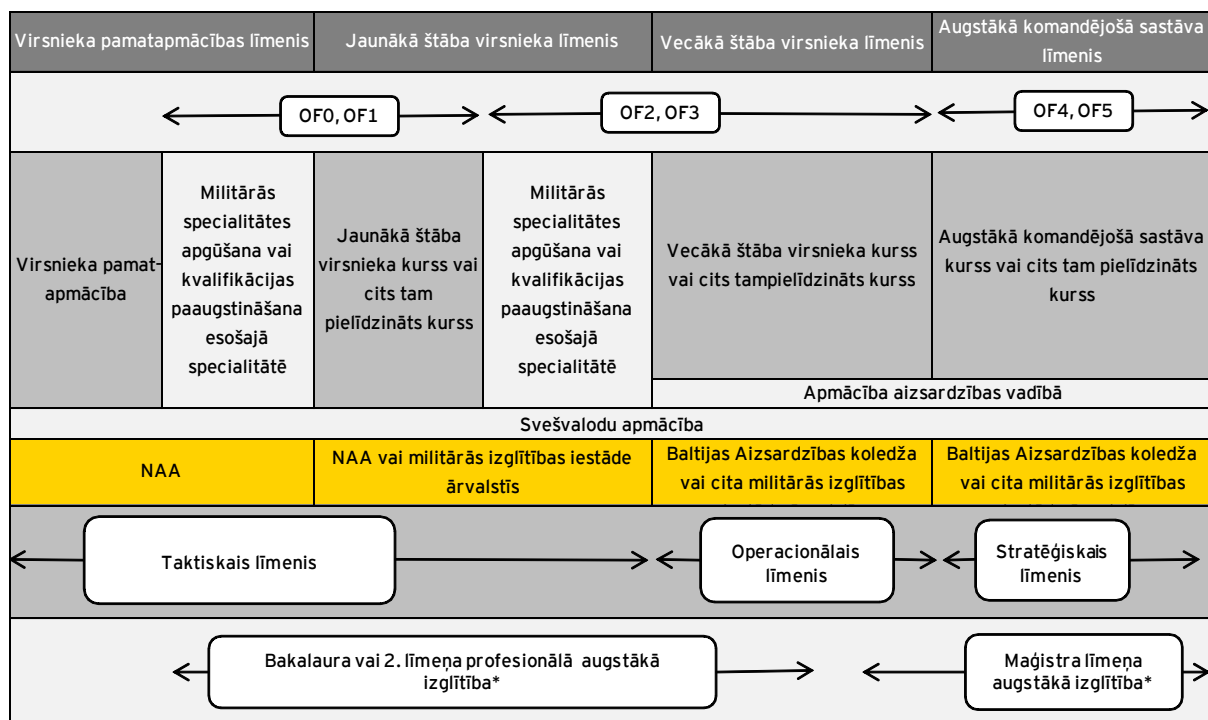
Draudus militārās nozares personālsastāva komplektēšanai šobrīd un nākotnē rada arī:

- ▶ darbaspēka aizplūšana uz ārvalstīm, kā rezultātā turpina samazināties rekrutēšanas bāze;
- ▶ potenciālo rekrutējamo vājā fiziskā sagatavotība un neatbilstošs veselības stāvoklis;
- ▶ mācību kursu kapacitāte NBS izglītības iestādēs un atbilstoši sagatavotu pasniedzēju trūkums.

2012. gada 6. novembrī apstiprināta „AizM, tās padotībā esošo iestāžu, tostarp NBS, personāla politika” (turpmāk - Personāla politika), kurā sniegts konceptuāls profesionālā dienesta karavīru izglītības un karjeras līmeņu raksturojums. Personāla politikā noteikti izglītības un karjeras līmeņi katram karavīru sastāvam - virsnieku, instruktoru un kareivju.

Saskaņā ar Personāla politiku **virsnieki** plāno, vada, analizē un koordinē vienību ikdienas un kaujas uzdevumu izpildi, tādēļ virsnieku sastāvam noteiktas specifiskas prasības minimālajam izglītības līmenim - virsnieku dienesta pienākumu izpildei nepieciešama valsts akreditētā izglītības iestādē iegūta augstākā izglītība.

¹⁷⁴ Izstrādātas saskaņā ar 2008. gada 19. jūnijā pieņemto Valsts aizsardzības koncepciju un 2011. gada 15. februārī apstiprināto Valdības rīcības plānu deklarācijas par Valda Dombrovska vadītā MK iecerēto darbību īstenošanai.



*Nodoms virsnieku profesionālās attīstības sistēmas sasaistei ar augstākās izglītības sistēmu

Attēls Nr. 16 Virsnieku sastāva izglītības un karjeras līmeņi¹⁷⁵

Virsnieku sastāvam ir četri izglītības un karjeras līmeņi (skatīt iepriekšējā attēlā), t.sk. virsnieka pamatapmācības līmenis, jaunākā štāba virsnieka līmenis, vecākā štāba virsnieka līmenis un augstākā komandējošā sastāva līmenis, kuriem atbilst NBS virsnieku amatu hierarhijas atbilstošās pakāpes no leitnanta (OF- 0) līdz pulkvedim (OF-5). Virsnieka karjera tiek plānota trīs līmeņos - taktiskajā, operāciju un stratēģiskajā līmenī, un, lai veidotu karjeru katrā no tiem, nepieciešams iegūt izglītību noteiktā mācību vai kvalifikācijas paaugstināšanas kursā kādā no Latvijas vai ārvalstu militārās izglītības iestādēm, t.sk. NAA, Baltijas Aizsardzības koledžā vai militārās izglītības iestādē Latvijā vai ārvalstīs. Nozares ilgtspējas nodrošināšanai ir būtiski veicināt virsnieku personālsastāva motivāciju, lai noturētu tos profesionālajā dienestā līdz maksimālā vecuma sasniegšanai.

Arī virsnieku speciālistu sastāvam ir noteikta izglītības un karjeras līmeņu struktūra. Pamatojoties uz Personāla politiku, virsnieki speciālisti pilda amata pienākumus noteiktās specialitātēs - ārsti, juristi, kapelāni un diriģenti. Tā kā šie virsnieki augstāko izglītību ieguvuši savā specialitātē, militārās izglītības sistēma sniedz tiem vispārēju priekšstatu par NBS organizāciju, taktiku, ekipējumu, normatīvajiem aktiem, kas reglamentē militāro dienestu u.c.

¹⁷⁵ NBS virsnieku amatu hierarhijas atbilstošās pakāpes ir šādas: leitnants (OF- 0), virsleitnants (OF-1), kapteinis (OF-2), majors (OF-3), pulkvežleitnants, majors (OF-4), pulkvedis (OF-5), brigādes ģenerālis (flotiles admirālis), ģenerālmajors (kontradmirālis), ģenerālleitnants (viceadmirālis) (OF-6,7,8)

Virsnieka pamatapmācības līmenis		Jaunākā štāba virsnieka līmenis		Vecākā štāba virsnieka līmenis	
← OF1, OF2 → ← OF3, OF4 →					
Virsnieka speciālista pamat- apmācība	Kvalifikācijas paaugstināšana specialitātē	Vecākā virsnieka speciālista kurss	Kvalifikācijas paaugstināšana specialitātē	Vecākā štāba virsnieka kurss	
Svešvalodu apmācība					
NAA		NAA vai militārās izglītības iestāde ārvalstīs		Baltijas Aizsardzības koledža vai cita militārās izglītības	

Attēls Nr. 17 Virsnieku speciālistu sastāva izglītības un karjeras līmeņi

Līdzīgi kā karjeras attīstībā virsnieku sastāvā, virsnieku speciālistu sastāvā ir trīs militārās izglītības un karjeras līmeņi, taču virsnieku speciālistu karjera attīstās tikai konkrētās specialitātes ietvaros. Līdzīgi kā virsnieku sastāvā, lai veidotu karjeru katrā no virsnieku speciālistu sastāva līmeņiem, nepieciešams iegūt izglītību noteiktā mācību vai kvalifikācijas paaugstināšanas kursā kādā no Latvijas vai ārvalstu militārās izglītības iestādēm. Karjeras izaugsme virsnieku speciālistu sastāvā notiek NBS amatu hierarhijas atbilstošās pakāpēs no virsleitnanta (OF-1) līdz pulkvežleitnantam (OF-4), savukārt pulkveža (OF-5) pakāpes saņemšanai virsniekam speciālistam nepieciešams apgūt tādu pašu vecākā štāba virsnieka kursu, kā pārējiem virsniekiem.

Instruktori nodrošina vienības ikdienas un kaujas uzdevumu izpildi, noteiktajiem standartiem atbilstošu kareivju sagatavošanu un vadību, kā arī pilda administratīvos pienākumus.

Nodajas/grupas instruktora līmenis		Vada instruktora līmenis		Rotas instruktora līmenis		Bataljona instruktora līmenis	
← OR4 → ← OR5 → ← OR6 → ← OR7 →							
Jaunākā instruktora kurss	Militārās specialitātes apgūšana vai kvalifikācijas	Instruktoru kurss	Militārās specialitātes apgūšana vai kvalifikācijas	Vecākā instruktora kurss	Militārās specialitātes apgūšana vai kvalifikācijas	Augstākā instruktora kurss	Militārās specialitātes apgūšana vai kvalifikācijas
NBS Instruktoru skola							

Attēls Nr. 18 Instruktoru sastāva izglītības un karjeras līmeņi¹⁷⁶

Instruktoru (izņemot augstākos instruktorus) dienesta pienākumu izpildei nepieciešama vidējā izglītība, savukārt augstāko instruktoru dienesta pienākumu izpildei nepieciešama augstākā izglītība. Turklāt, instruktora amata pienākumu pildīšanai var būt nepieciešamas arī svešvalodu zināšanas. Instruktoriem ir četri militārās izglītības un karjeras līmeņi (skatīt iepriekšējā attēlā). Instruktoru sagatavošana visos karjeras līmeņos notiek NBS Instruktoru skolā, kas ir skolas pamatuzdevums. Karjeras izaugsme instruktoru sastāvā notiek NBS vispārējās karavīru dienesta pakāpēs no kaprāja (OR-4) līdz štāba virsseržantam (OR-7).

Kareivji veic ikdienas un kaujas uzdevumus, kuru izpildei nepieciešama pamatzglītība. Kareivji dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās zināšanas, iemaņas un kompetences apgūst kareivja pamatapmācības kursā, kas tiek organizēts NBS Kājnieku skolā. Atbilstoši dienesta pienākumiem karavīru nosūta apgūt specialitāti vai paaugstināt kvalifikāciju.

NBS ir karavīru specialitātes, kurās dienesta pienākumu izpildei nepieciešama kā militārā, tā arī specifiska civilā profesionālā sagatavotību. Lai nodrošinātu NBS vienības ar šo specialitāšu karavīriem, dienestam NBS jārekrutē atbilstoši sagatavoti speciālisti no civilā sektora. Tomēr NBS vienībās atsevišķās specialitātēs ir kareivju un instruktoru amati, kurus ilgstoši nevar nokomplektēt attiecīgās kvalifikācijas speciālistu trūkuma dēļ.

¹⁷⁶ Vispārējās karavīru dienesta pakāpes no kareivja/matroža (OR-2) līdz štāba virsseržantam/štāba bocmanim (OR-7) un viņu dienesta gaita norit šāda līmeņa dienesta pakāpju amatos: kareivis, dižkareivis (OR-2/OR-3), kaprālis (OR-4), seržants (OR-5), virsseržants (OR-6), štāba virsseržants (OR-7)

Tādēļ, lai izveidotu NBS vajadzībām visatbilstošāko kareivju speciālistu un instruktoru speciālistu kategorijas ieviešanas modeli un nodrošinātu standartizētu izpratni par speciālistu piederību un dienesta gaitas īpatnībām, 2012. gada 15.martā AizM apstiprināja „NBS kareivju un instruktoru speciālistu koncepciju,” kuras mērķis ir ieviest speciālistu kategoriju kareivju un instruktoru sastāvā un izveidot tādu šo speciālistu iesaukšanas, karjeras un mācību sistēmu, kas:

- ▶ nodrošinātu kvalificētu, NBS nepieciešamu speciālistu iesaisti militārajā dienestā;
- ▶ noteiktu šo speciālistu vietu militārajā hierarhijā;
- ▶ piedāvātu speciālistu kvalifikācijai atbilstošu un standarta dienesta gaitas karavīram līdzvērtīgu darba samaksu.

Atbilstoši koncepcijā noteiktajam, lai potenciālos speciālistu amatus, kuru dienesta pienākumu specifika neļauj transformēt par civilajiem amatiem, nokomplektētu ar atbilstoši kvalificētiem speciālistiem, rekrutējot tos no civilās vides saskaņā ar 2012. gadā spēkā esošo kārtību, pāietu 4-16 gadi un tiktu izlietots nozīmīgs finanšu līdzekļu apjoms šo speciālistu standarta militārās mācības īstenošanai. Tādēļ koncepcija paredz NBS virsnieku speciālistu amatu grupu papildināt ar šādām speciālistu grupām kareivju un instruktoru sastāvā: medicīnas speciālisti, sakaru un informācijas tehnoloģiju speciālisti, mūziķi, inženiertehniskie speciālisti, bruņojuma nodrošinājuma speciālisti, autotransporta apkopes/ekspluatācijas speciālisti, militāri publisko attiecību speciālisti. Lai nodrošinātu militārās izglītības sistēmas integrāciju valsts izglītības sistēmā koncepcija paredz izveidot kareivju un instruktoru sastāva karjeras un mācību sistēmu, kurā katrai amata dienesta pakāpei (no OR-2 līdz OR-7) atbilst noteikts profesionālās kvalifikācijas līmenis un izglītības pakāpe. Saskaņā ar koncepciju, speciālistu amatu kvalifikācijas līmeņu salīdzinājums ar Profesionālās izglītības likuma 4. un 5. pantā noteikto profesionālās izglītības pakāpi un profesionālās kvalifikācijas līmeņu aprakstu sniegts turpinājumā.

Tabula Nr. 37 Militārās izglītības sistēmas speciālistu amatu kvalifikācijas līmeņu salīdzinājums par profesionālās izglītības pakāpēm un profesionālās kvalifikācijas līmeņiem

Amata dienesta pakāpe	Profesionālās kvalifikācijas līmeņu apraksts*	Profesionālās kvalifikācijas līmenis	Izglītības pakāpe**
Kareivis, dižkareivis (OR-2/OR-3)	Teorētiskā un praktiskā sagatavotība, kas dod iespēju patstāvīgi veikt kvalificētu izpildītāja darbu	2	Vidējā izglītība un otrs profesionālās kvalifikācijas līmenis specialitātē
Kaprālis (OR-4)	Paaugstināta teorētiskā sagatavotība un profesionālā meistarība, kas dod iespēju veikt noteiktus izpildītāja pienākumus, kuros ietilpst arī izpildāmā darba plānošana un organizēšana	3	Profesionālā vidējā izglītība
Seržants (OR-5)	Teorētiskā un praktiskā sagatavotība, kas dod iespēju veikt sarežģītu izpildītāja darbu, kā arī organizēt un vadīt citu speciālistu darbu	4	Pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība
Virsseržants (OR-6)	Noteiktas nozares speciālista augstākā kvalifikācija, kas dod iespēju plānot un veikt arī zinātniskās pētniecības darbu attiecīgajā nozarē	5	Otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība
Štāba virsseržants (OR-7)	Noteiktas nozares speciālista augstākā kvalifikācija, kas dod iespēju plānot un veikt arī zinātniskās pētniecības darbu attiecīgajā nozarē	5	Otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība

* Saskaņā ar Profesionālās izglītības likuma 5.pantu

** Saskaņā ar Profesionālās izglītības likuma 4.pantu

Militārās izglītības sistēmas integrāciju valsts izglītības sistēmā ar iespēju profesionālā dienesta karavīriem saņemt valsts atzītus izglītības dokumentus ar noteiktu profesionālo kvalifikāciju paredz arī 2013. gada 19.februārī AizM iesniegtais likumprojekts "Grozījumi Profesionālās izglītības likumā". Saskaņā ar likuma projektu lielāko daļu no kopskaitā sešu NBS militāro izglītības iestāžu (proti, NBS Instruktoru skola, NBS Kājnieku skola, Nesprāgušas mūnīcijas neitralizēšanas skola, NBS Valodu skola, Jūras spēku mācību centrs un NBS Sakaru skola) īstenotajiem kursiem paredzēts klasificēt kā profesionālās pilnveides programmas. Pamatojoties uz likuma projektā noteikto, daļa

kursu, savukārt, tiks attīstīti par profesionālās tālākizglītības programmām, kas karavīriem ļautu iegūt 2. vai 3. līmeņa profesionālo kvalifikāciju. Šīs tālākizglītības programmas būtu īstenojamas pēc pilnīgas pamatzglītības, vispārējās vai profesionālās vidējās izglītības ieguves, un tiktu orientētas tikai uz profesionālo zināšanu un prasmju apguvi.

Saskaņā ar Militārā dienesta likumu (30.05.2002.) katram amatam nepieciešamo izglītību un profesionālās kvalifikācijas prasības nosaka Militāro amatu klasifikatorā, ko apstiprina aizsardzības ministrs. 2011. gadā Profesiju klasifikatorā tika izveidota Nulles pamatgrupa „NBS profesijas”, kurā klasificētas nepieciešamās militārās profesijas. Uz ziņojuma izstrādes brīdi uzsākts darbs pie Militāro amatu klasifikatora izstrādes.¹⁷⁷ Profesiju klasifikatora mērķis ir uzskaitīt profesiju sarakstu, profesijai atbilstošos pamatuzdevumus un kvalifikācijas pamatprasības, lai nodrošinātu valstī starptautiskai praksei atbilstošu darbaspēka uzskaiti un salīdzināšanu. Nulles pamatgrupā ietvertas profesionālā dienesta karavīru profesijas, kuri pilda aktīvo dienestu, kas ietver profesionālo dienestu, militārā dienesta tiešu izpildi mobilizācijas gadījumā un rezerves karavīru militārās mācības. Nulles pamatgrupas profesijas klasificētas trīs apakšgrupās: virsnieki, instruktori un kareivji, katrai no tām identificējot atsevišķās grupas profesijas (tās ietvertas atbilstoši karavīru vispārējās un jūras spēku dienesta pakāpēm).

2004. gadā tika apstiprināti NBS karavīru militāro profesiju specialitāšu (MPS) kodi, kuru izstrādes mērķis ir atvieglot personālsastāva vadības un administrēšanas darbību NBS vienībās, uzlabot personālsastāva uzskaiti, veikt visas esošās informācijas datorizētu apstrādi un standartizēt karavīru militāro profesiju specialitāšu kodus atbilstoši Ziemeļatlantijas līguma organizācijas (turpmāk – NATO) valsts bruņoto spēku prasībām. AizM 08.04.2004. reglamenta Nr.611-4 „NBS vienību un karavīru militāro profesiju specialitāšu (MPS) kodu tabulas” 203. punkts nosaka, ka MPS kodu karavīram piešķir atbilstoši iegūtajai specialitātei vai beidzot mācību kursu.

Papildus tam, ar NBS komandiera 11.03.2004. pavēli Nr.269 „Par karavīru amata aprakstiem” NBS ir ieviests vienots NBS karavīra amata apraksts, kurā ietverts amata vispārīgais raksturojums, amata saturs (pienākumu apraksts) un kvalifikācija.

Profesionālās kvalifikācijas pamatprasības, kā arī attiecīgās specifiskās prasības, kas nepieciešamas galveno darbu pienākumu un uzdevumu veikšanai attiecīgajā profesijā nosaka profesiju standarti. Militārajā nozarē šobrīd ir apstiprināti vairāki profesiju standarti, pamatojoties uz kuriem tiek izstrādātas izglītības programmas, kā arī noteiktas mācību vajadzības, t.sk. „militārā paramediķa” (apstiprināts 2012. gada 15. februārī) un „NBS virsnieka” (apstiprināts 2006. gada 7. jūnijā) profesijā, taču citām nozares profesijām apstiprinātu standartu nav.

Šāda situācija skaidrojama ar to, ka līdz 2011. gadam, kad Profesiju klasifikatorā tika izveidota Nulles pamatgrupa „NBS profesijas”,¹⁷⁸ kurā klasificētas nepieciešamās militārās profesijas, NBS profesijas bija ārpus valsts līmeņa vispārējā profesiju uzskaitījuma.¹⁷⁹

Lai nodrošinātu militārās izglītības sistēmas integrāciju un savstarpējo salīdzināmību ar Latvijas izglītības sistēmu, militārajā nozarē ir nepieciešams izstrādāt vairākus jaunus profesiju standartus. Analizējot optimālo profesiju standartu skaitu militārajā nozarē, virsnieku, instruktoru un karavīru sastāvs jāizvērtē atsevišķi. Piemēram, attiecībā uz virsnieku sastāvu, 2006. gadā apstiprinātais „NBS virsnieka” standarts 2013. gadā ir precizēts atbilstoši nozares vajadzībām un, pamatojoties uz to, izstrādes stadijā ir divi jauni profesiju standarti.¹⁸⁰

Nozares pārstāvji norāda, ka profesiju standartu skaits virsnieku sastāvam ir atkarīgs no dienesta pakāpju ieņemšanai noteiktā nepieciešamā izglītības un profesionālās kvalifikācijas līmeņa. Ja leitnanta dienesta pakāpes ieņemšanai kā minimālā ir noteikta bakalaura vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība, bet pulkvežleitnanta dienesta pakāpes ieņemšanai – maģistra līmeņa augstākā izglītība (vēlama), tad dienesta pakāpēm ir nepieciešams izstrādāt atsevišķus profesiju

¹⁷⁷ Lietišķās informācijas dienests, Atkal aktualizē profesiju klasifikatoru, 2011. gada 12. maijs,

http://www.lid.lv/lv/jaunumi/lasit/?news_id=499

¹⁷⁸ No 2011. gada Profesiju klasifikatorā ietvertas trīs NBS karavīru sastāva kategorijas, proti, karavīri, instruktori, virsnieki, kuriem definētas kvalifikācijas pamatprasības un veicamie uzdevumi.

¹⁷⁹ Saskaņā ar projekta ietvaros īstenotās fokusgrupu diskusijas rezultātiem (diskusija tika organizēta 2013. gada 1. martā)

¹⁸⁰ Saskaņā ar projekta ietvaros īstenotās fokusgrupu diskusijas rezultātiem (diskusija tika organizēta 2013. gada 1. martā)

standartus. Nozares pārstāvji norāda, ka visām profesijām militārajā hierarhijā, t.sk. instruktoru sastāvam atsevišķu profesiju standartu izstrāde nav nepieciešama, jo jau šobrīd Militārā dienesta likums nosaka, kāda līmeņa izglītība ir nepieciešama katras dienesta pakāpes ieņemšanai, un noteiktās prasības ir uzskatāmas par pietiekamām nozares vajadzību nodrošināšanai.

Kā atsevišķu pilnveidojamo jomu nozares pārstāvji min NBS profesionālā dienesta karavīru integrāciju civilajā vidē pēc atvaļināšanās no profesionālā dienesta. Virsnieku sastāva karavīru, kas absolvējuši vismaz NAA īstenotās profesionālā bakalaura programmas vai ieguvuši augstāko izglītību un pabeiguši vismaz virsnieku pamatkursu, kā arī virsnieku speciālistu sastāva karavīru integrācija civilajā vidē ir atvieglota, jo dienesta laikā vai pirms tam ir iegūtā izglītība ir integrēta valsts kopējā izglītības sistēmā. Tomēr pārējo karavīru sastāvu integrācija civilajā vidē ir apgrūtināta, jo to dienesta laikā iegūtā izglītība nav tieši pielīdzināta un skaidri saprotama civilajā darba vidē. Kaut arī dienesta laikā karavīri iegūst virkni civilajā darba vidē noderīgu prasmju, piemēram, svešvalodu zināšanas, vadības prasmes un pedagoģiskās iemaņas, ne vienmēr tiek nodrošināts civilajā vidē saprotams šo prasmju apliecinošs dokuments. Tādējādi nākotnē par vienu no būtiskiem nozares uzdevumiem būtu jānosaka profesionālā dienesta karavīru integrācijas veicināšana civilajā darba vidē, īpašu uzmanību pievēršot karavīru sastāvam, kuru vecums ir robežās no 45 līdz 65 gadiem jeb laika posmā pēc to izdienas līdz pensijas vecuma sasniegšanai un kuru dienesta laikā iegūtā izglītība un prasmes šobrīd nav pielīdzināmas un skaidri saprotamas civilajā darba vidē.

Viens no valsts atbalsta veidiem karavīra integrācijai civilajā dzīvē ir izdienas pensija, kuru var saņemt karavīrs, kurš nodienējis NBS ne mazāk kā 10 gadus (līdz 2014. gadam) un kopējais izdienas stāžs nav mazāks par 20 gadiem.¹⁸¹ Militārpersonu izdienas pensiju likums (19.03.1998.) paredz gadījumus, kuros kopējā izdiena drīkst būt mazāka par 20 gadiem. Jāņem vērā, ka no 2014. gada stāsies spēkā prasība, ka NBS jābūt nodienētiem ne mazāk kā 15 gadiem.¹⁸² Viens no iespējamajiem veidiem karavīru integrācijas civilajā vidē nodrošināšanai nākotnē varētu būt papildu sociālās garantijas, piemēram, pēc izdienas vecuma sasniegšanas karavīriem no valsts budžeta līdzekļiem sedzot mācību izmaksas, lai tie papildinātu zināšanas un prasmes, kas noderīgas darbam civilajā sektorā. Šobrīd saskaņā ar AizM 2012. gada 9. maija noteikumiem Nr.8 „Mācību maksas kompensācijas piešķiršanas un izmaksas kārtība profesionālā dienesta karavīriem” karavīriem mācībām civilajās izglītības iestādēs tiek nodrošināta mācību maksas kompensācija 30% apmērā no kopējās mācību maksas.

Tāpat nepieciešams veicināt sabiedrības izpratni par to, kāda līmeņa profesionālās zināšanas un prasmes piemīt karavīriem. Viens no veidiem, kā sabiedrības izpratne varētu tikt veicināta, ir profesionālās kvalifikācijas piešķiršana militārās nozares profesijām, veicinot militārās izglītības sistēmas integrāciju kopējā valsts izglītības sistēmā.¹⁸³

4.3.4 Personālsastāva plānošana un tā mācību vajadzību noteikšana un plānošana

Personālsastāva plānošanu militārās izglītības sistēmā nosaka 2011. gada 8. jūlijā AizM apstiprinātās Personāla vadlīnijas¹⁸⁴ un 2012. gada 6. novembrī AizM apstiprinātā Personāla politika.¹⁸⁵

¹⁸¹ Militārpersonu izdienas pensiju likums (19.03.1998.) paredz gadījumus, kuros kopējā izdiena drīkst būt mazāka par 20 gadiem

¹⁸² Andris Jaško, AizM Personāla attīstības departamenta Sociālo lietu nodaļas vadītājs, Izdienas pensija - valsts atbalsts karavīra integrācijai civilajā dzīvē, 2011.gada, 24. marts,

http://www.sargs.lv/Zinas/Dienesta_gaita/2011/03/Intervija_Jasko.aspx#lastcomment

¹⁸³ Saskaņā ar projekta ietvaros īstenotās fokusgrupu diskusijas rezultātiem (diskusija tika organizēta 2013. gada 1. martā)

¹⁸⁴ 2011. gada 8. jūlijā AizM apstiprinātās „Personāla attīstības vadlīnijas 2011.-2014. gadam

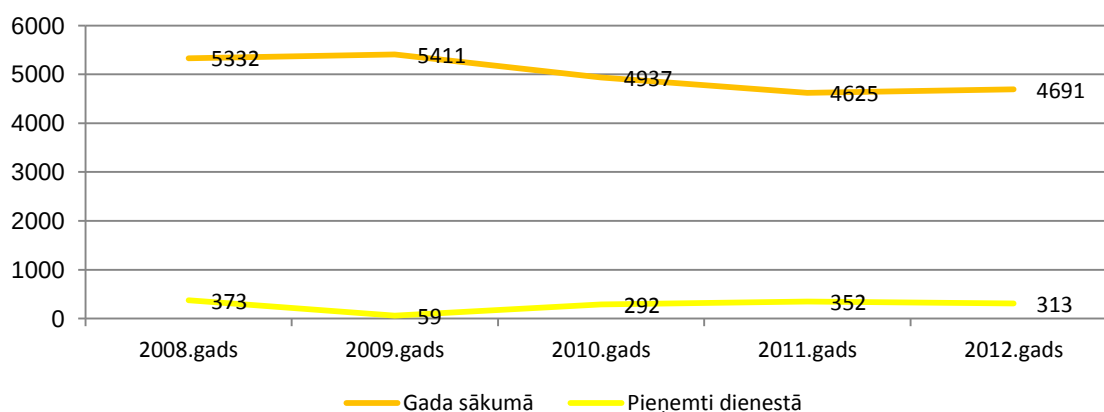
¹⁸⁵ 2012. gada 6.novembrī AizM apstiprinātā „Aizsardzības ministrijas, tās padotībā esošo iestāžu, tostarp Nacionālo bruņoto spēku, personāla politika”

NBS sastāvu, uzdevumus, vadības sistēmu, finansēšanu un kontroli nosaka NBS likums (04.11.1999.). Saskaņā ar likumu valsts augstākā militārā amatpersona ir NBS komandieris. NBS komandieris atbild par NBS uzdevumu izpildei nepieciešamā personālsastāva, materiāltehnisko un finanšu resursu pieprasījuma savlaicīgu iesniegšanu aizsardzības ministram un šo resursu lietderīgu izmantošanu. NBS ievēro vienvadības principu. NBS komandierim iespēju realizēt nepārtrauktu NBS vadību nodrošina NBS Apvienotais štābs.

Saskaņā ar 2012. gada 10. maijā MK apstiprināto Valsts aizsardzības koncepciju, ņemot vērā nacionālās un kolektīvās aizsardzības vajadzības, kā arī pieejamos resursus (personāla, finanšu u.c.) valsts aizsardzības īstenošanai, galvenā prioritāte NBS spēju attīstībā un resursu sadalē ir Sauszemes spēku (primāri – aktīvā dienesta vienību) attīstība. Pārējo spēju attīstība ir cieši saistīta ar atbalsta sniegšanu sauszemes operācijām.

Koncepcija arī paredz, ka 2020. gadā aizsardzības budžetam vajadzētu būt 2% no iekšzemes kopprodukta (turpmāk - IKP).¹⁸⁶ Pašreizējais aizsardzības nozares budžets ir aptuveni 0,9% no IKP.¹⁸⁷

Saskaņā ar Personāla politiku personāls ir svarīgākais militārās nozares attīstības resurss, kura piesaiste nepieciešamā apjomā un kvalitātē ir būtisks izaicinājums. NBS ik gadu nepieciešams rekrutēt apmēram 500 karavīru, bet darba tirgū civilajā sektorā ik gadu nonāk no 300 līdz 500 bijušo karavīru.¹⁸⁸



Attēls Nr. 19 Profesionālā dienesta karavīru skaits gada sākumā un dienestā pieņemto karavīru skaita dinamika no 2008. līdz 2012. gadam¹⁸⁹

Statistikas dati liecina, ka laika periodā no 2008. gada līdz 2012. gadam profesionālā dienesta karavīru skaitam un dienestā pieņemto karavīru skaitam kopumā ir tendence samazināties, lai gan, aplūkojot profesionālā dienesta karavīru skaitu gada sākumā, 2012. gadā, salīdzinot ar 2011. gadu, tas ir nedaudz palielinājies (par 1%).

Saskaņā ar NBS datiem 2012.gadā profesionālajā dienestā regulāro spēku vienībās uzņemti 313 karavīri (no tiem 90 – studijām NAA). Pavisam 2012. gadā profesionālajā dienestā NBS pieteicās 1 063 kandidāti, no kuriem 288 vēlējās studēt NAA. No tiem atlasei tika nosūtīti 625 kandidāti. Atlases procesā tika konstatēts, ka apmēram 30% kandidātu bija vāja fiziskā sagatavotība, 12% kandidātu bija sodīti, apmēram 7% kandidātu bija neatbilstošs veselības stāvoklis, bet 5% kandidātu psiholoģiskās īpašības neatbilda dienestam NBS.

229 dienestā pieņemtie karavīri tika nosūtīti uz Kājnieku skolu pamata militāro zināšanu apgūšanai, no kuriem 66 tika atskaitīti pirms mācību kursa pabeigšanas dažādu iemeslu dēļ. Savukārt

¹⁸⁶ Diena, Aizsardzības nozarē izstrādā stratēģijas un uzlabo ekipējumu, 2012. gada 31. decembris

¹⁸⁷ Militāri zinātniskais žurnāls "Militārā zinātne", 2012. gads, izdevums Nr.2, 8.lpp.

¹⁸⁸ 2012. gada 6. novembrī apstiprināta „AizM, tās padotībā esošo iestāžu, tostarp NBS, personāla politika”

¹⁸⁹ Dati par 2008. -2011.gadu saskaņā ar AizM, 2012. gada 15.martā apstiprināto, „NBS kareivju un instruktoru speciālistu koncepciju,” taču par 2012. gadu saskaņā ar NBS mājaslapā ietverto informāciju

2013.gadā dienestā bruņotajos spēkos plānots pieņemt 180 karavīrus, no kuriem 90 – studijām NAA.

Saskaņā ar Personāla vadlīnijām atbilstoši NATO kopīgajai politikai Latvijai ir jāattīsta aizsardzības spējas, lai varētu izvērst darbībai starptautisko operāciju (turpmāk - SO) rajonos ne mazāk kā 8 % no NBS personālsastāva. Saskaņā ar Aizsardzības nozares vidēja termiņa darbības stratēģiju no 2011. līdz 2014. gadam NBS karavīru skaitliskais sastāvs līdz 2014. gadam nepārsniegs 5100 karavīrus. Tādējādi Latvijai jānodrošina spēja iesaistīt darbībai SO rajonos 408 karavīrus. Lielais atvaļināto karavīru skaits rada NBS nepieciešamību rekrutēt daudz jaunu karavīru un ieguldīt ievērojamus resursus to sagatavošanā. Saskaņā ar NBS attīstības plānu 2012. - 2024. gadam līdz 2024. gadam plānots aptuveni par tūkstoši palielināt NBS karavīru skaitu, sasniedzot sešus tūkstošus karavīru, taču plāna realizēšana ir tieši atkarīga no aizsardzības nozarei nākotnē piešķirtā finansējuma.¹⁹⁰

2012. gadā no dienesta NBS atvaļinājās 301 karavīrs. Aptuveni 40% karavīru izbeidza profesionāla dienesta līgumu pirms termiņa pusēm vienojoties jeb pēc pašu vēlēšanās, bet 19% atvaļināto karavīru neizturēja noteikto pārbaudes laiku. Savukārt 15% karavīru atvaļinājās rezervē, beidzoties profesionālā dienesta līguma termiņam, bet 12% - sasniedzot maksimālo vecumu. Veselības stāvokļa dēļ no dienesta bruņotajos spēkos tika atvaļināti 6%, bet disciplīnas pārkāpumu dēļ – 5% karavīru.¹⁹¹

Saskaņā ar nozares pārstāvju viedokli būtisku zaudējumu NBS personālsastāvā rada virsnieku sastāva karavīru atvaļināšanās pirms izdienas laika gan tādēļ, ka tiek zaudēti augsti kvalificēti speciālisti, gan arī virsnieku sastāva sagatavošanā ir ieguldīts salīdzinoši liels finanšu līdzekļu apmērs.

Detalizēta informācija par profesionālā dienesta karavīru kustības izmaiņām no 2008. līdz 2012. gadam sniegta nākamajā tabulā.

Tabula Nr. 38 Profesionālā dienesta karavīru kustības analīze no 2008. līdz 2012. gadam¹⁹²

Personāla skaits	2008. gads	2008./2009. (%) *	2009. gads	2009./2010. (%) *	2010. gads	2010./2011. (%) *	2011. gads	2011./2012. (%) *	2012. gads ¹⁹³
Gada sākumā	5 332	1%	5 411	-9%	4 937	-6%	4 625	1%	4 691
Pieņemti dienestā	373	-84%	59	395%	292	21%	352	-11%	313
Atvaļināti no dienesta	294	81%	533	13%	604	-53%	286	5%	301
Gada beigās	5 411	-9%	4 937	-6%	4 625	1%	4 691	0%	4 703
Personāla vidējais skaits	5 372	-4%	5 174	-8%	4 781	-3%	4 658	1%	4 697

*Sniegtas % izmaiņas starp kārtējo gadu (n gads) un iepriekšējo gadu (n-1 gads)

Lai izpildītu NBS noteiktos uzdevumus, NBS vienībām ir jābūt profesionāli sagatavotām, atbilstoši ekipētām un savietojamām ar NATO un Eiropas Savienības (turpmāk - ES) militārajām vienībām, bet to nav iespējams nodrošināt bez atbilstoši profesionāli sagatavota, izglītota, sociāli nodrošināta un motivēta personāla.

4.3.4.1 Personālsastāva plānošana

Saskaņā ar AizM 18.01.2010. reglamentu Nr.2-REGL „Personāla attīstības departamenta nolikums” no 2010. gada AizM ir izveidots Personāla attīstības departaments, kas īsteno AizM politiku personāla vadības jomā, veidojot NBS personāla attīstības un karjeras plānošanas politiku, kā arī nodrošina:

¹⁹⁰ BNS, 2012. gada 19. jūnijs, Līdz 2024. gadam plāno teju par tūkstoši palielināt karavīru skaitu, pieejams internet vietnē http://la.lv/index2.php?option=com_content&view=article&id=353110:ldz-2024gadam-plno-teju-par-tkstoti-palietint-karavru-skaitu&layout=print&tmpl=component&Itemid=

¹⁹¹ NBS, Aktualitātes, „Pērn dienestā bruņotajos spēkos pieņemti 313 karavīri un 823 zemessargi; šogad plānots pieņemt 180 karavīrus,” pieejams vietnē <http://www.mil.lv/Aktualitates/Aktualitates/2013/01/14-1.aspx>

¹⁹² Ministru kabineta 2012.gada 25.aprīļa rīkojums Nr. 196 „Konceptija par Nacionālo bruņoto spēku speciālistu loka paplašināšanu (informatīvā daļa)”.

¹⁹³ 2012.gada dati saskaņā ar AizM sniegto informāciju.

- ▶ personāla attīstības plānošanas vadlīniju izstrādi;
- ▶ personāla izglītības un karjeras plānošanas politikas izstrādi un ieviešanu;
- ▶ militārās izglītības politikas izstrādi un īstenošanu.

Saskaņā ar Personāla politiku nepieciešamā personāla plānošanas pamatā ir nozarei konkrētā laikā nepieciešamais personāla skaits un tā kvalitāte. To nosaka, atbildot uz šādiem jautājumiem:

- ▶ cik karavīru, civilpersonu nepieciešams;
- ▶ kādai jābūt to kvalifikācijai;
- ▶ kādām vajadzībām tie nepieciešami (funkcijas);
- ▶ kurā vietā tie ir nepieciešami.

Personāla politika nosaka, ka personāla piesaiste dienestam (darbam) tiek organizēta divos savstarpēji saistītos procesos, proti, rekrutēšanā un atlasē. Ar rekrutēšanu kopš 2009. gada nodarbojas Rekrutēšanas un jaunsardzes centrs, savukārt ar atlasi - NBS komandiera izveidoto atlases komisija. Rekrutēšana un atlase norisinās saskaņā ar NBS Apvienotā štāba sagatavoto ikgadējo pieprasījumu profesionālā dienesta karavīru rekrutēšanai.¹⁹⁴

- ▶ **Rekrutēšanas** procesā sabiedrībā tiek izplatīta informācija par profesionālā dienesta un darba iespējām aizsardzības nozares iestādēs, notiek informācijas apkopošana par interesentiem, kā arī kandidātu datu sākotnējā izvērtēšana un atbilstošāko kandidatūru virzīšana atlasei. Militārajā nozarē ir izstrādāts noteikts personu profils (gan kareivju, gan instruktoru sastāvā) jeb fizisko un psiholoģisko parametru kopums, nosakot un testējot personu fizisko, intelektuālo, psiholoģisko sagatavotību, lai izvērtētu personas piemērotību profesionālajam dienestam un potenciālās izaugsmes iespējas profesionālajā dienestā. Ņemot vērā ar esošās NBS personālsastāva plānošanu saistītās problēmas būtu izvērtējamās arī rekrutēšanas procesa iespējamās izmaiņas, piemēram, kā papildus kritēriju rekrutēšanas procesā nosakot personas motivācijas parametru novērtēšanu, tādējādi jau pie personas atlases identificējot personas motivāciju savas dienesta karjeras attīstībā.

Tāpat personālsastāva kvantitatīvā un kvalitatīvā sastāva komplektēšanā būtiska nozīme ir arī sabiedrības informēšanai un izpratnes veicināšanai par NBS darbību un militāro karjeru, tādējādi veicinot rekrutēšanas bāzes un kopējā NBS personālsastāva kvantitatīvu un kvalitatīvu pieaugumu.

- ▶ **Atlases** procesā katra kandidatūra tiek izvērtēta individuāli, ņemot vērā struktūras vajadzības amatu komplektēšanā un katra kandidāta atbilstību dienestam (darbam) noteiktajiem ierobežojumiem un prasībām.

NBS personālsastāva komplektēšanas pamatā ir vairāki kritēriji, t.sk.:

- ▶ **atļautais personāla skaits** - normatīvajos aktos noteiktais kopējais NBS finansēto amatu skaits kārtējā gadā;
- ▶ **štata vietu skaits** - NBS vienībām kopā paredzētie miera laika štata amati vai mobilizācijas gadījumā - kara laika štata amati;
- ▶ **kopējais faktiskais personālsastāva skaits** - NBS esošais personālsastāva skaits, t.sk. NBS aktīvā dienesta karavīri, militārie darbinieki, civilie darbinieki un zemessargi;
- ▶ **personālsastāva skaita attīstības prognoze** - prognoze par vienību komplektēšanai nepieciešamo militāro profesiju specialitāšu skaitu attiecīgajā laika periodā, t.sk. tiek vērtēti tādi faktori kā izdienas tuvums, vecuma struktūra, personālsastāva rotācija u.c.

¹⁹⁴ Latvijas Vēstneša portāls "Par likumu un valsti" Armija paaudžu maiņa. Ne bez problēmām, 2013. gada 24. janvāris, pieejams internet vietnē <http://www.lvportals.lv/likumi-prakse.php?id=253355>

NBS personālsastāva struktūru nosaka NBS vienību štati un tajos noteiktais personālsastāva sadalījums pa kategorijām (karavīri, militārie darbinieki un civilie darbinieki), dienesta pakāpēm un specialitātēm.

NBS vienību personāla vajadzības tiek apzinātas un apkopotas NBS Apvienotā štāba līmenī. Pamatojoties uz personāla dinamikas rādītājiem un plānošanas dokumentos noteiktajiem personāla limitiem, rekrutēšanas pieprasījums par rekrutēšanu un atlasī atbildīgajām struktūrām tiek sniegts centralizēti.

4.3.4.2 Mācību vajadzību noteikšanas procesa vispārīgā organizācija un principi

Mācību vajadzību noteikšanas principi un iesaistītās institūcijas

Saskaņā ar Personāla politiku mācību vajadzību noteikšanai tiek veikta nozares vajadzību un darba tirgus situācijas analīze, nozares mērķu un darba uzdevumu analīze, personāla kompetences novērtējums un personāla darba rezultātu novērtējums. Mācību vajadzību noteikšanas procesā nosaka:

- ▶ ko mācīt;
- ▶ kādas prasmes attīstīt;
- ▶ cik cilvēkiem ko mācīt;
- ▶ cik ilgs laiks tam ir nepieciešams.

Nosakot mācību vajadzības, tiek ņemti vērā nozares ilgtermiņa un īstermiņa attīstības plāni, personāla individuālie pieteikumi un vēlmes, kā arī mācību kursu novērtēšanas rezultāti.

Pamatojoties uz 2002. gada 17. jūnijā apstiprināto „NBS militārās apmācības pagaidu reglamentu MR 7-1”¹⁹⁵ mācību vajadzību noteikšanu organizē un vada MVP, iesaistot speciālistus no NBS struktūrvienībām un NAA.

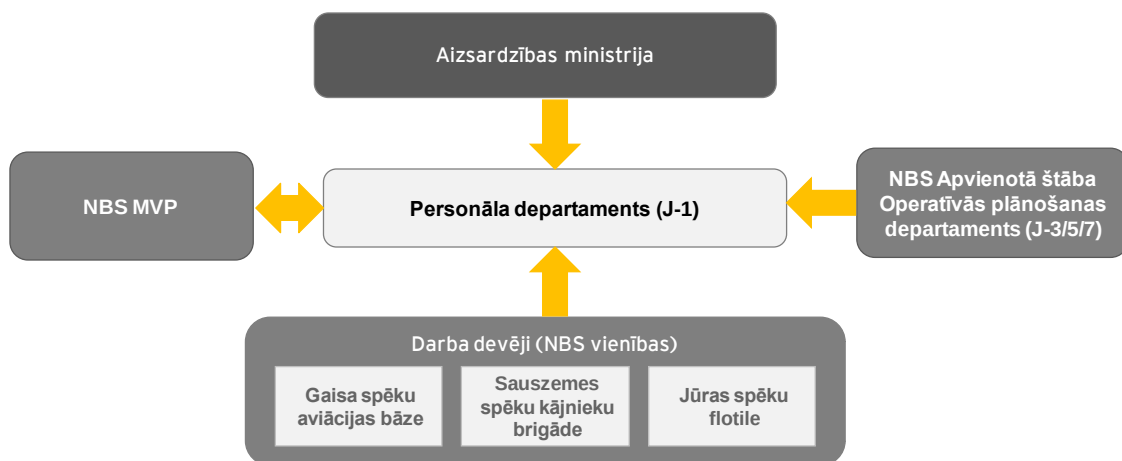
Mācību vajadzību noteikšanas ietvaros:

1. Tiek noteiktas nepieciešamās zināšanas, iemaņas un prasmes, kuras tiks mācītas studiju procesa laikā.
2. Tiek analizēts, kāda veida mācības ir nepieciešamas un kur tās ir realizējamas:
 - ▶ mācību procesā savās vienībās;
 - ▶ centralizēti mācību iestādēs;¹⁹⁶
 - ▶ stažējoties atbilstoši aprīkotās darba vietās.

Mācību vajadzību analīzes rezultāti kalpo par pamatu Mācību kursu programmu dokumentācijas izstrādei un izglītības procesa tālākai organizācijai, t.sk. plānošanai, organizēšanai un novērtēšanai. Turpinājumā sniegts mācību vajadzību noteikšanas procesa shematisks raksturojums.

¹⁹⁵ 2008. gada 3. jūnijā ar NBS komandiera pavēli Nr.527 „Par grozījumiem NBS militārās apmācības pagaidu reglamentā MR 7-1”, lai nodrošinātu standartizāciju apmācību programmu apstiprināšanas gaitā, Militāro apmācību reglamentā veikti atsevišķi grozījumi

¹⁹⁶ Detalizēta informācija par šo procesu sniegta nodaļā “Izglītības sistēmas plānošana”



Attēls Nr. 20 Mācību vajadzību noteikšanas process

Mācību vajadzību noteikšanas procesā iesaistīto atbildīgo pušu, t.sk. darba devēju (NBS vienību), NBS MVP, Personāla departamenta (J-1) u.c. struktūrvienību funkcijas sniegtas turpinājumā.¹⁹⁷

AizM veic aizsardzības nozares politikas plānošanu, piemēram, Valsts aizsardzības koncepcijas, Valsts aizsardzības plāna, Nacionālās drošības koncepcijas u.c. izstrādi, kurās iekļauti konceptuāli jautājumi par prioritārajiem nozares attīstības virzieniem, NBS spēku ilgtermiņa un vidēja termiņa attīstības plānošanu, kā arī personāla politikas pamatvērtībām un pamatprincipiem.

NBS Apvienotā štāba Operatīvās plānošanas departaments (J-3/5/7) plāno NBS nepieciešamo spēku apjomu un struktūru, izstrādājot īstermiņa attīstības plānus.

NBS MVP:

- ▶ pamatojoties uz Personāla departamenta (J-1) sastādīto pasūtījumu, plāno individuālo mācību realizāciju Latvijā un ārvalstīs;
- ▶ pamatojoties uz NBS uzdevumiem, NBS komandiera pavēlēm, mācību rezultātu analīzi, sastāda mācību uzdevumu projektus NBS mācību centriem un skolām noteiktam laika periodam.

NBS Apvienotā štāba Personāla departaments (J-1):

- ▶ plāno karavīru karjeru un iesniedz individuālo mācību nepieciešamības pieprasījumu;
- ▶ izstrādā personālsastāva skaita analīzes, prognozes un plānošanas sistēmu, kuras pamatā ir kārtējam gadam apstiprinātais NBS personālsastāva skaits un tā uzturēšanai apstiprinātais budžets, NBS ilgtermiņa attīstības plāni un NBS, NATO un citu valstu bruņoto spēku personālsastāva attīstības analīze;
- ▶ pamatojoties uz personālsastāva skaita dinamikas (attīstības) analīzi, tiek prognozēta personālsastāva skaita attīstība kārtējam gadam un ilgtermiņā līdz 10 gadiem;

plāno un sastāda individuālo mācību pasūtījumu noteiktam laika posmam (specialitāšu sarakstu un izglītojamo skaitu) un iesniedz NBS MVP štābā.

Darba devēji (NBS vienības, t.sk. Gaisa spēku aviācijas bāze, Sauszemes spēku kājnieku brigāde un Jūras spēku flotile) sniedz viedokli par nepieciešamo spēku apjomu un struktūru.

¹⁹⁷ Saskaņā ar 2002. gada 17. jūnijā apstiprināto „NBS militārās apmācības pagaidu reglamentu” (ar grozījumiem 2008. gada 3. jūnijā ar NBS komandiera pavēli Nr.527 „Par grozījumiem NBS militārās apmācības pagaidu reglamentā MR 7-1”)

Mācību vajadzību noteikšanas principi dažādās mācību kategorijās

NBS karavīru militārās mācības iedala šādās pamata kategorijās: individuālās mācības, kolektīvās mācības un mācības specifisku operāciju izpildei. Katrai no kategorijām ir specifiski mācību vajadzību noteikšanas principi.¹⁹⁸

1. Individuālās mācības. Mācību vajadzību noteikšanas ietvaros tiek uzstādītas profesionālās kvalifikācijas prasības indivīdam, lai strādātu ar bruņojumu, tehniku, sakaru līdzekļiem un aprīkojumu konkrētas funkcijas izpildei. Nepieciešamās zināšanas, iemaņas un prasmes, kā arī to izpildes standarti tiek noteikti konkrētās specialitātes profesionālās kvalifikācijas prasībās un no tām izrietošajos mācību mērķos un uzdevumos.

2. Kolektīvās mācības. Mācību vajadzību noteikšanas ietvaros tiek uzstādītas kvalifikācijas prasības konkrētai vienībai. Kolektīvo mācību laikā notiek apakšvienību saliedēšana un savstarpējās sadarbības prasmju apguve, lai iepriekšējo mācību posmu laikā apgūtās zināšanas, iemaņas un prasmes pielietotu vienības uzdevumu izpildei. Kolektīvās mācības vajadzības tiek noteiktas šādā secībā:

- ▶ kā pamats mācību vajadzību noteikšanai kalpo iepriekš noteikts mācību uzdevumu saraksts;
- ▶ apakšvienības štābs izvērtē mācību uzdevumu sarakstu un nosaka uzdevumus, kuru sasniegšanai ir nepieciešamas mācības.;
- ▶ tiek noteikts, cik ilgā laika posmā mācības ir realizējamas;
- ▶ tiek noteikts mācību realizācijas termiņš;
- ▶ tiek noteikts, kurās mācībās notiks uzdevumu izpildes kvalitātes kontrole.

3. Mācības specifisku operāciju izpildei. Mācību vajadzības tiek noteiktas tad, kad vienībai un apakšvienībai, bruņojuma un tehnikas vienības apkalpei vai ekipāžai un individuālam karavīram jāveic uzdevums, kura izpilde netika iepriekš mācīta vispārējās militārās mācības laikā. Mācību vajadzības atkarīgas no NBS iesaistes specifisku operāciju izpildē, piemēram, miera uzturēšana un nodrošināšana, sabiedriskās kārtības uzturēšana, cīņa ar terorismu, nesprāgušas munīcijas likvidēšana u.c.

Saskaņā ar NBS vienību pārstāvju sniegt viedokli atsevišķos gadījumos virsniekiem, kas izglītību ieguvuši civilajās mācību iestādēs vai arī mācības NAA uzsākuši uzreiz pēc vidējās izglītības iestādes absolvēšanas, trūkst praktiskās iemaņas un spējas vienību vadīšanā. Lai risinātu problēmas, kas saistītas jauno virsnieku praktisko vadības iemaņu trūkumu, uz ziņojuma izstrādes brīdi jau veiktas izmaiņas NAA īstenotās studiju programmas „Sauszemes spēku militārā vadība” prakses īstenošanas kārtībā, nosakot MVP pārraudzību pār prakses īstenošanas norisi, tādējādi nodrošinot, ka prakses laikā MVP pārstāvja uzraudzībā tiek nodrošināta nepieciešamo praktisko iemaņu apgūšanu. Tāpat saskaņā ar MVP pārstāvju sniegto informāciju šādas izmaiņas plānotas arī Jūras spēku un Gaisa spēku plūsmās.

4.3.5 Izglītības sistēmas plānošana

Militārās izglītības procesa plānošanu, realizēšanu un kontroli nosaka NBS Militārās apmācības reglaments,¹⁹⁹ kuru jāievēro visām NBS amatpersonām. Militārās apmācības reglaments nosaka:

- ▶ NBS militārās mācības mērķus un uzdevumus;
- ▶ NBS militārās mācības pamatprincipus;
- ▶ NBS militārās mācības koncepciju;

¹⁹⁸ Saskaņā ar 2002. gada 17. jūnijā apstiprināto „NBS militārās apmācības pagaidu reglamentu” (ar grozījumiem 2008. gada 3. jūnijā ar NBS komandiera pavēli Nr.527 „Par grozījumiem NBS militārās apmācības pagaidu reglamentā MR 7-1”)

¹⁹⁹ Saskaņā ar 2002. gada 17. jūnijā apstiprināto „NBS militārās apmācības pagaidu reglamentu MR 7-1” (ar grozījumiem 2008. gada 3. jūnijā ar NBS komandiera pavēli Nr.527 „Par grozījumiem NBS militārās apmācības pagaidu reglamentā MR 7-1”)

- ▶ NBS militārās mācības kategorijas un līmeņus;
- ▶ NBS vienību un amatpersonu atbildību, pienākumus un tiesības mācību procesā;
- ▶ NBS militārās mācības plānošanas, sagatavošanas, realizācijas un kontroles procesu;
- ▶ NBS militārās mācības dokumentācijas (plānu, programmu, mācību literatūras un metodisko līdzekļu) izstrādes un apstiprināšanas kārtību;
- ▶ NBS militārās mācības infrastruktūras izveides un uzturēšanas pamatjautājumus un mācībām nepieciešamo resursu piešķiršanas pamatprincipus;
- ▶ NBS mācību spēku atlases, mācības un izmantošanas pamatjautājumus;
- ▶ NBS kolektīvo mācību pamatprincipus;
- ▶ NBS militārā mācību cikla kalendārā plāna sastādīšanas un izpildes pamatprincipus.

4.3.5.1 Mācību plānošanas process

Šajā sadaļā sniegts mācību plānošanas procesa raksturojums, kurā secīgi aprakstīti procesa soļi, kā arī iesaistītās puses.

1. Dažādu vienību komandieri, ņemot vērā faktiski nepieciešamo amatu un cilvēku skaitu, pamatojoties uz NBS attīstības plāniem, uzdevumiem un apstiprināto štatu, divus gadus pirms kārtējā budžeta projekta sagatavošanas, iesniedz J-1 pieprasījumu par karavīru mācībām aiznākošajam gadam, kurā norāda nepieciešamās specialitātes (kursa) nosaukumu un kursantu skaitu.
2. J-1 apkopoto informāciju nosūta MVP un savstarpēji saskaņo vienību pieprasījumu (vajadzības) ar MVP kapacitāti.
3. MVP sagatavo resursu pieprasījumus J-4 un J-8 iekļaušanai kārtējā gada budžeta plānā.
4. NBS štāba Apgādes departaments(J-4) un Finanšu pārvalde veic pieprasījuma analīzi savas kompetences ietvaros un iekļauj resursu pieprasījumu gada budžetā.
5. J-3/5/7 sagatavo gada uzdevumu pavēli atbilstoši budžetā plānotiem resursiem, kurā ir noteikti nākamā gada uzdevumi mācību centriem un struktūrvienībām:
 - ▶ MVP dod uzdevumus NBS mācību centriem un vienībām;
 - ▶ NBS Personāla departaments (J-1), pamatojoties uz mācību uzdevumu projektu, sadala spēku veidiem un atsevišķām struktūrvienībām vietas dalībai mācībuursos;
 - ▶ MVP dod rīkojumu mācību centriem organizēt mācību kursus.

Papildus plānotajam reflektantu skaitam izglītības iestādes katru ceturksni un reizi gadā sagatavo un nosūta MVP informāciju par esošo kursantu skaitu un mācības beigušo kursantu skaitu sadalījumā pa tādām kategorijām kā militārās mācības Latvijā, militārās mācības ārzemēs un mācības civilajās mācību iestādēs. Saskaņā ar nozares pārstāvju sniegto informāciju galvenie plānotā un mācības beigušo kursantu skaita atšķirību iemesli ir neatbilstošs veselības stāvoklis un nesekmība (nenokārtoti gala pārbaudījumi), kā arī atsevišķos gadījumos izglītojamie pārtrauc mācības pēc pašu vēlēšanās.

4.3.5.2 Izglītības programmu izstrādāšanas organizācija un metodika

Militārās izglītības programmas var iedalīt divās grupās, proti, NAA augstākās izglītības programmas un NBS skolās īstenotās mācību programmas. Izglītības programmu izstrādi abās iepriekšminētajās grupās regulē dažādi normatīvie akti.

NAA kā valsts dibināta augstākās profesionālās izglītības un zinātnes institūcija darbojas saskaņā ar Izglītības likumu²⁰⁰ un Augstskolu likumu²⁰¹. Atrodoties NBS sastāvā, papildus regulējumam

²⁰⁰ 29.10.1998. likums "Izglītības likums"

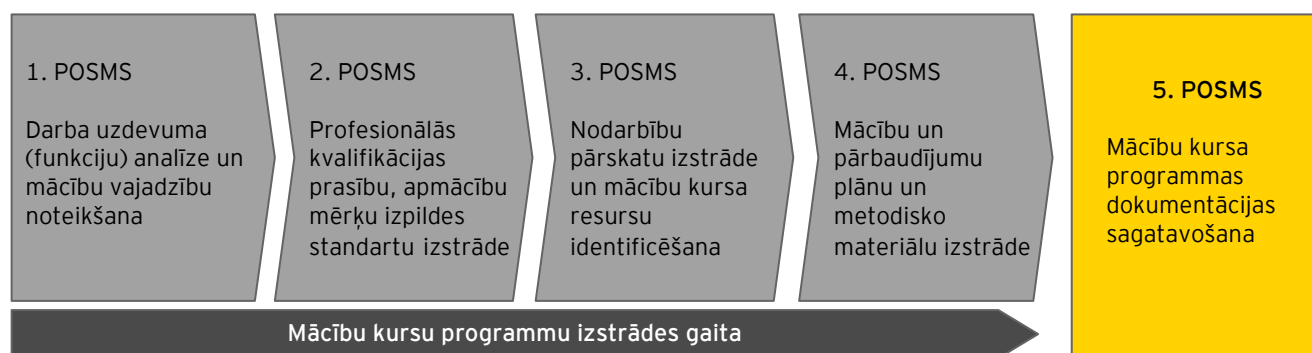
²⁰¹ 02.11.1995. likums "Augstskolu likums"

izglītības jomā NAA jāievēro Nacionālo bruņoto spēku likums, Militārā dienesta likums, militārie reglamenti. Tādēļ vairākās NAA darbības jomās ir būtiski nodalīt, līdz kuram brīdim uz NAA darbību attiecināms izglītības sistēmas normatīvo aktu regulējums, savukārt, no kura brīža - specifiskais militārā dienesta normatīvo aktu regulējums.

Saskaņā ar spēkā esošo NAA Satversmi²⁰², kas apstiprināta ar 2003. gada 8. janvāra MK rīkojumu Nr. 4, NAA nosaka studiju saturu un formu, pamatojoties uz NBS komandiera apstiprinātajām kvalifikācijas prasībām. NAA nosaka studējošo uzņemšanas papildnoteikumus, imatrikulācijas kārtību, zinātniski pētnieciskās darbības pamatvirzienus, piešķir kvalifikāciju, izsniedz attiecīgus diplomus, apliecības vai sertifikātus un komplektē pedagoģisko personālu.

Ņemot vērā NAA militāro un profesionālo specifiku, 2012.gada nogalē ir izstrādāts NAA Satversmes grozījumu projekts, nosakot no citām augstskolām atšķirīgu kārtību atsevišķos jautājumos, t.sk. arī attiecībā uz studiju programmu apstiprināšanu. Grozījumu projekts paredz, ka atšķirībā no citu augstskolu īstenotajām studiju programmām, pirms kuru apstiprināšanas organizējama neatkarīga ekspertīze, NAA studiju programmu ekspertīzi veic NBS, jo atšķirībā no citām valsts dibinātajām augstskolām, kas sagatavo plašu spektru tautsaimniecībai nepieciešamo speciālistu, NAA studē profesionālā dienesta karavīri, kuri pēc šīs militārās izglītības iestādes pabeigšanas turpinās dienēt NBS virsnieku militārajās profesijās.

Izglītības programmu izstrādi NBS mācību centros un skolās regulē NBS Militārās apmācības reglaments.²⁰³ Militāro mācību uzsākšanai NBS mācību centros un skolās, sākotnēji tiek izstrādāta Mācību kursu programmu dokumentācija (turpmāk - MKPD). Procesu organizē un vada MVP. MKPD tiek izstrādāta piecos secīgos posmos, kas shematiski attēloti turpinājumā.



Attēls Nr. 21 Mācību kursu programmu izstrādes process

1.posms: Darba uzdevuma (funkciju) analīze un mācību vajadzību noteikšana

Darba uzdevuma (funkciju) analīzes ietvaros šajā mācību programmas izstrādāšanas posmā tiek veikta sīka konkrētajā amatā vai specialitātē veicamo funkciju analīze, tiek uzskaitītas visas specialitātē nepieciešamās zināšanas, prasmes un attieksmes, kuras jāveic karavīram, pildot konkrētus dienesta pienākumus.

Mācību vajadzību noteikšanas ietvaros no apkopotās informācijas tiek izslēgtas zināšanas, iemaņas un prasmes, kuras ir apgūtas jau agrāk, vai kādu citu iemeslu dēļ šajā mācību laikā nevar tikt mācītas. Papildus tam tiek identificēts, kāda veida mācības ir nepieciešamas un kur tās ir realizējamas (vienībās, centralizēti mācību iestādēs vai stažējoties atbilstoši aprīkotās darba vietās), kā arī tiek analizēts, ko ir iespējams mācīt katrā no iepriekš identificētajām mācību vietām.

Šajā posmā sagatavotais dokuments ir palīgmateriāls tālāko dokumentācijas daļu izstrādāšanai, taču tas neietilpst Mācību kursa programmas dokumentācijas paketē.

2. posms: Profesionālās kvalifikācijas prasību un mācību mērķu izpildes standartu izstrāde

²⁰² 08.01.2003. MK rīkojums Nr.4 "Par Latvijas Nacionālās aizsardzības akadēmijas Satversmes apstiprināšanu"

²⁰³ 2002. gada 17. jūnijā apstiprinātais „NBS militārās apmācības pagaidu reglamentu MR 7-1” ar grozījumiem 2008. gada 3. jūnijā ar NBS komandiera pavēli Nr.527 „Par grozījumiem NBS militārās apmācības pagaidu reglamentā MR 7-1”

Pamatojoties uz noteiktajām mācību vajadzībām, mācību kursa beigšanas profesionālās kvalifikācijas prasības nosaka beigu kvalifikāciju, kādu, mācības beidzot, jāsasniedz izglītojamajiem, un profesionālās kvalifikācijas prasību izpildes līmeni. Profesionālās kvalifikācijas prasības ir mācību kursa programmas dokumentācijas daļa, ko ar pavēli apstiprina NBS komandieris.

Mācību mērķu izpildes standartu izstrādes ietvaros tiek noteikti mācību mērķi, prasības, kādos apstākļos tās jāizpilda, tiek noteikti kritēriji un tas, kādā līmenī tie jāizpilda, kā arī identificēta izmantojamā mācību literatūra. Mācību mērķu izpildes standartus apstiprina un ar rīkojumu ievieš mācībās NBS MVP komandieris.

3. posms: Nodarbību pārskatu izstrāde un mācību kursa resursu identificēšana

Nodarbību pārskatus sastāda mācības realizējošā vienība (mācību centrs, skola, apakšvienība). Tajos tiek ietverta mācību mērķu izpildīšanas secība un kārtība, kā metodiski veidot nodarbības. Nodarbību pārskatus apstiprina mācības realizējošās vienības komandieris.

Pamatojoties uz profesionālās kvalifikācijas prasībām, mācību mērķu izpildes standartiem un nodarbību pārskatiem, tiek identificēti mācību programmas realizēšanai nepieciešamie mācību kursa resursi (materiāltehniskie resursi, individuālais nodrošinājums, instruktoru resursi (pasniedzēji), vispārējais (mācību bāzes) nodrošinājums u.c.). Mācību kursa resursi tiek saskaņoti ar NBS Nodrošinājuma pavēlniecību un tos apstiprina un ievieš mācībās ar rīkojumu NBS MVP komandieris.

4. posms: Mācību plānu un metodisko materiālu izstrāde

Šī posma ietvaros tiek izstrādāts tematiskais plāns, gala pārbaudījumu plāns, nodarbību plāns, kā arī nodarbību saraksts, mācību metodiskie materiāli, kursa apraksts un vērtēšanas plāns.

Tematisko plānu apstiprina MVP priekšnieks, gala pārbaudījumu plānu apstiprina mācības realizējošās vienības komandieris, nodarbību plānu apstiprina mācību centra, skolas, vienības vai apakšvienības G/S-3 priekšnieks, savukārt mācību metodiskos materiālus apstiprina un ar rīkojumu ievieš NBS MVP komandieris.

Lai gan kursa apraksts tiek sastādīts mācību programmas sagatavošanas laikā, pēc nepieciešamības tas tiek regulāri papildināts, veicot attiecīgas korekcijas.

5. Mācību kursa programmas dokumentācijas sagatavošana

Apkopojot iepriekšējos posmos sagatavotos dokumentus, tiek izveidota Mācību kursa programmas dokumentācijas pakete, kas ir pamats mācību programmas īstenošanai.

Saskaņā ar NBS Kājnieku skolas pārstāvju sniegto informāciju pamatizglītības kursi tiek regulāri pārskatīti. Līdz 30% no kursa programmas izglītības iestāde var pamainīt pati, taču, ja nepieciešamas lielākas izmaiņas, tad nepieciešama MVP atļauja. Identificētās pilnveidošanas iespējas tiek nosūtītas MVP, MVP tās saskaņo un pēc tam tiek saņemta pavēle ar atļauju ieviest izmaiņas. Izmaiņas kursu saturā parasti ir saistītas ar izmaiņām prasībās dažādu spēku veidu ietvaros, izmaiņām normatīvos, izmantojamajos ieročos, ekipējumā, kā arī mainās tēmas un tēmu apjoms, inventārs, materiāltehniskā nodrošinājuma prasības utt.

4.3.5.3 Personāla resursu plānošana

Saskaņā ar NBS Militārās apmācības reglamentu resursu plānošana tiek veikta izglītību programmu izstrādes ietvaros (skatīt ziņojuma iepriekšējā sadaļā „Mācību kursu programmu izstrāde” 3. posmu „Nodarbību pārskatu izstrāde un mācību kursa resursu identificēšana”). Šī posma viens no uzdevumiem ir izglītības programmas īstenošanai nepieciešamo personāla resursu noteikšana, kuras rezultātā tiek sagatavots resursu apkopojums, t.sk. sadaļā „instruktoru resursi,” kurā tiek atspoguļoti nepieciešamo pasniedzēju amati (kursa vadītājs, pasniedzēji un instruktori) un to nepieciešamais skaits, piemēram, 1 kursa vadītājs un 1 pasniedzējs/ instruktors uz 5 - 8 izglītojamajiem.

Mācību īstenošanā iesaistīto personālu veido gan pastāvīgais, gan piekomandētais personāls. Pastāvīgo personālu NBS mācību centros un skolās veido labākie virsnieki un instruktori, kuri sevi parādījuši kā spējīgi pedagogi un speciālisti; kā arī speciālisti, kas atbilst katra kursa pedagoga, instruktoru kvalifikācijas prasībām, kuras noteiktas katra atsevišķā kursa aprakstā. Pedagoģiskajam personālam ir jānodrošina augstāka (vai tāda pati) kvalifikācija kā izglītojamajiem, kā arī praktiskā

darba pieredze. Būtiska loma personāla atlasē ir arī ikgadējās izvērtēšanas rezultātiem. Tāpat nozares specifika nosaka, ka atsevišķu kursu vadīšanai nepieciešams personāls ar specifisku sertifikāciju, piemēram, paaugstinātas bīstamības jomās, proti, munīcijas, spridzināšanas speciālisti, kas parasti apguvuši kursus ārzemēs.

Mācību īstenošanā iesaistītais personāls tiek komplektēts kā no vienību personālsastāva, tā no MVP personāla. Tādēļ, neskatoties uz to, ka mācību īstenošanā iesaistītajam personālam var būt vienāds izglītības līmenis, personāla praktiskā pieredze var ievērojami atšķirties, tādējādi veidojot atšķirības mācību īstenošanā iesaistītā personāla sagatavotības līmenī.

Ņemot vērā to, ka savas pieredzes un zināšanu tālāka nodošana ir daļa no karavīra karjeras un profesionālās izaugsmes, 2013. gadā veiktie grozījumi likumā²⁰⁴ paredz, ka pedagoģisko darbu militārajās profesionālās izglītības iestādēs var veikt instruktoru un virsnieku sastāva karavīri, kuriem ir vismaz piecu gadu dienesta pieredze un kuri attiecīgi apguvuši vismaz jaunākā instruktora kursu vai virsnieka pamatkursu.²⁰⁵

Konkrētu mācību uzdevumu veikšanai var tikt piekomandēti speciālisti no citām vienībām vai arī piesaistītas civilpersonas. Personāls mācību īstenošanas vajadzībām tiek komplektēts, pamatojoties galvenokārt uz tādiem kritērijiem kā personāla izglītības līmenis un profesionālā pieredze, t.sk. īpaši nozīmīga loma tiek piešķirta pieredzei starptautiskās militārajās operācijās. Turklāt, piekomandējot personālu būtiska nozīme ir personāla sākotnējai sagatavošanai pirms kursa uzsākšanas, kas tiek veikta 1-2 nedēļas pirms kursa uzsākšanas. Personāla sākotnējās sagatavošanas ietvaros mācību īstenošanā iesaistītais personāls tiek iepazīstināts ar kursa plānoto nodarbību metodiku, kā arī kursa vadības un novērtēšanas metodēm.²⁰⁶

MVP pārraudzībā, mācību īstenošanā iesaistītā personāla un instruktoru komplektāciju atbilstoši to kvalifikācijai veic NBS mācību centru, skolu, vienību komandieri (priekšnieki) sadarbībā ar J/G/S-1 departamentu (pārvaldi, daļu, nodaļu).

4.3.6 Izglītības īstenošana

Karavīru sagatavošana un mācību nodrošināšana ir viena no valsts aizsardzības sistēmas būtiskām sastāvdaļām. Šajā nodaļā sniegts militārās izglītības īstenošanas procesa raksturojums.

4.3.6.1 Izglītības īstenošanas sistēma

Saskaņā ar AizM 08.01.2009. noteikumiem Nr.1-NOT „Karavīru militārās izglītības izvērtēšanas un izlīdzināšanas kārtība” militārā izglītība ietver:

- ▶ **karjeras kurss** - vispārējo militāro izglītību, kas Militārā dienesta likuma 32.¹ pantā un 33.panta pirmajā daļā ir noteikta kā priekšnoteikums dienesta pakāpes piešķiršanai;
- ▶ **kvalifikācijas kurss** - militārās specialitātes apgūšanu un kvalifikācijas celšanu, kas nodrošina nepieciešamās zināšanas turpmākajam dienestam attiecīgās specialitātes amatu ietvaros.

Atbilstoši MK noteikumu Nr.953 „Kārtība, kādā profesionālā dienesta karavīru nosūta uz izglītības iestādi dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās izglītības iegūšanai un sedz mācību izdevumus, kā arī šo izdevumu atmaksāšanas kārtība” 4. punktam karavīru izglītības iegūšanai var nosūtīt uz:

- ▶ militārās izglītības iestādi Latvijā;
- ▶ civilo izglītības iestādi, ar kuru NBS noslēguši vienošanos par karavīru izglītošanu Latvijā;
- ▶ militārās izglītības iestādi ārvalstīs.

²⁰⁴ 2013. gada 19.februārī apstiprināts AizM likumprojekts "Grozījumi Profesionālās izglītības likumā"

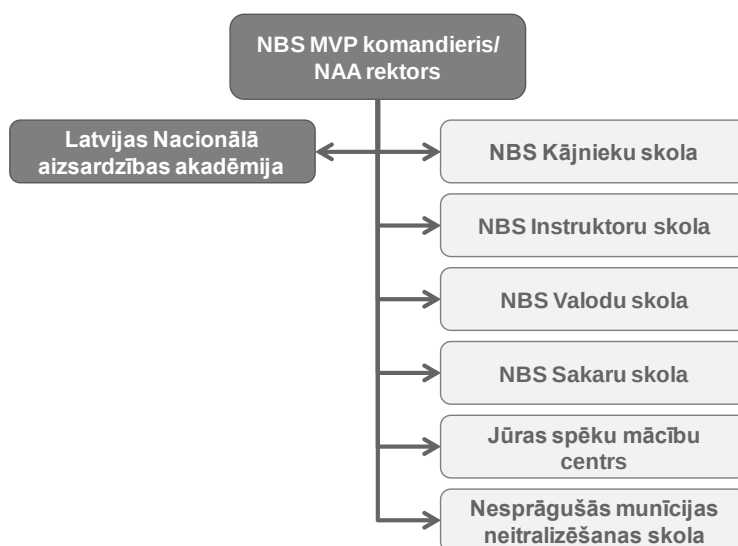
²⁰⁵ NBS, Militārās profesionālās izglītības iestādes turpmāk būs NBS vienību statusā, pieejams interneta vietnē http://www.mod.gov.lv/lv/Aktualitates/Preses_pazinojumi/2013/02/19-01.aspx

²⁰⁶ Saskaņā ar projekta ietvaros īstenotās fokusgrupu diskusijas rezultātiem (diskusija tika organizēta 2013. gada 1. martā)

NBS karavīru mācības organizē Mācību vadības pavēlniecība (MVP), kura savas kompetences un atbildības jomā veic ārvalstu mācību plānošanu, ārvalstu mācību kursu pieprasījumu iesniegšanu augstākstāvošām institūcijām, kā arī citu mācībām nepieciešamo dokumentu sagatavošanas organizēšanu un kontroli, kā arī veic mācību literatūras, informatīvu materiālu un rokasgrāmatu sagatavošanu un izdošanu. MVP galvenie uzdevumi ir:²⁰⁷

- ▶ organizēt un vadīt militāro doktrīnu un reglamentu izstrādi un pilnveidošanu;
- ▶ izstrādāt mācību programmas un mācību standartus, kā arī kontrolēt to izpildi;
- ▶ nodrošināt personālsastāva individuālās mācības;
- ▶ uzraudzīt kolektīvās mācības NBS.

MVP struktūras shēmas daļa,²⁰⁸ kurā attēlotas militārās izglītības iestādes Latvijā, sniegta turpinājumā.



Attēls Nr. 22 Militārās mācību iestādes Latvijā

NBS personālsastāva mācības tiek īstenotas šādās militārās mācību iestādēs Latvijā: Nacionālā aizsardzības akadēmija (turpmāk -NAA),²⁰⁹ Instruktoru skolā, Jūras spēku mācību centrā, Kājnieku skolā, Nesprāgušās munīcijas neitralizēšanas skolā, Sakaru skolā un Valodu skolā.

Tuvākajā nākotnē plānotas būtiskas izmaiņas militāro profesionālās izglītības iestāžu statusā un mācību slodzē. 2013. gada 19.februārī Ministru kabinetā apstiprināts AizM sagatavotais likumprojekts "Grozījumi Profesionālās izglītības likumā", kas paredz, ka valsts dibinātās militārās profesionālās izglītības iestādes ir NBS vienības, nevis valsts tiešās pārvaldes iestādes vai valsts kapitālsabiedrības, kā līdz šim noteikts likumā. Papildus tam, ņemot vērā to, ka karavīru mācībās ne vienmēr iespējams ievērot likumā noteikto mācību slodzes ierobežojumu (piemēram, mācībās ietvertie praktiskie vingrinājumi dienā un nakts laikā, paaugstinātas fiziskās un garīgās slodzes apstākļos), šis pants tiek precizēts, norādot, ka maksimālā mācību slodze nedēļā izglītojamiem militārajās profesionālās izglītības iestādēs ir 40 stundas, ja atbilstoši mācību specifikai profesionālās izglītības programmā nav noteikta cita mācību slodze.²¹⁰

²⁰⁷ NBS, MVP uzdevumi, 2013. gada 19. februāris, pieejams interneta vietnē http://www.mil.lv/Vienibas/Macibu_vadibas_pavelnieciba/Par_mums/Uzdevumi_funkcijas/MVP.aspx

²⁰⁸ NBS, Militārās izglītības iestādes, pieejams vietnē http://www.mil.lv/Personalsastavs/Apmaciba/Militaras_macibu_iestades.aspx

²⁰⁹ NAA ir vienīgā akreditētā augstākā militārā mācību iestāde Latvijā

²¹⁰ NBS, Militārās profesionālās izglītības iestādes turpmāk būs NBS vienību statusā, pieejams interneta vietnē http://www.mod.gov.lv/lv/Aktualitates/Preses_pazinojumi/2013/02/19-01.aspx

Mācības balstās uz NBS noteiktajiem miera un kara (krīzes) laika uzdevumiem un to izpildes nosacījumiem un ierobežojumiem. Mācību īstenošana tiek veikta noteiktā secībā:²¹¹

- ▶ tikai pēc individuālās sākotnējās sagatavošanas (jaunsargiem un ārrindas zemessargu kandidātiem) var uzsākt individuālo pamatapmācību;
- ▶ tikai pēc individuālās pamatapmācības var uzsākt individuālās speciālās mācības konkrētajā specialitātē;
- ▶ tikai pēc individuālajām mācībām var uzsākt kolektīvās mācības grupas (apkalpes, ekipāžas) un nodaļas līmenī;
- ▶ tikai pēc kolektīvajām mācībām grupas (apkalpes, ekipāžas) un nodaļas līmenī var uzsākt kolektīvās mācības (apakšvienības saliedēšanu) vada un rotas līmenī;
- ▶ tikai pēc kolektīvajām mācībām vada un rotas līmenī var uzsākt kolektīvās mācības bataljonu un brigādes līmenī;
- ▶ tikai tad, kad vienība ir sagatavota savu pamatzdevumu veikšanai, var pāriet pie mācībām specifisku uzdevumu izpildei.

Militārās izglītības organizācija ir cieši sasaistīta ar personālsastāva attīstības virzieniem un pamatnostādņēm attiecībā uz personālsastāvu nozarē. Pēc karavīru pamatapmācības apgūšanas NBS Kājnieku skolā, karavīri tiek sadalīti pa NBS vienībām, kur tiek uzsākta specifisko zināšanu, prasmju un iemaņu apguve uz vietas. Kritēriji sadalei uz vienībām pēc karavīru pamatapmācības iegūšanas, galvenokārt, ir personiskās vēlmes, iegūtā civilā specialitāte, piemēram, automehāniķis, radioaparātūras labotājs u.c., kā arī vienību nepieciešamība pēc konkrēta dienējošo skaita.

Turpinājumā sniegts militārās izglītības sistēmas iestāžu īstenoto izglītības programmu un kursu uzskaitījums.

Tabula Nr. 39 Militārās izglītības sistēmas izglītības iestādes un to īstenotie izglītības programmas un kursi

Nr. p.k.	Izglītības iestāde	Izglītības programmas un kursi ²¹²
1.	Nacionālā aizsardzības akadēmija	▶ Profesionālā bakalaura programma gaisa spēku militārajā vadībā ar piešķiramo 5.līmeņa profesionālo kvalifikāciju „NBS virsnieks”; ▶ Profesionālā bakalaura programma jūras spēku militārajā vadībā ar piešķiramo 5.līmeņa profesionālo kvalifikāciju „NBS virsnieks”; ▶ Profesionālā bakalaura programma sauszemes spēku militārajā vadībā ar piešķiramo 5.līmeņa profesionālo kvalifikāciju „NBS virsnieks”; ▶ Otrā līmeņa profesionālā studiju programma ar piešķiramo 5.līmeņa profesionālo kvalifikāciju „Vada komandieris” ▶ Profesionālā maģistra studiju programma „Militārā vadība un drošība” ▶ Virsnieka pamatapmācības līmeņa izglītības izlīdzināšanas kurss ▶ Virsnieka speciālista kurss ▶ Personāla vadības kurss ▶ Komandējošā sastāva virsnieka kurss, A apakšprogramma ▶ Komandējošā sastāva virsnieka kurss, B apakšprogramma ▶ Jaunākā štāba virsnieka kurss ▶ Jaunākā štāba virsnieka līmeņa izglītības izlīdzināšanas kurss ▶ Vecākā virsnieka speciālista (ārsta) kurss ▶ NBS vienību apakšvienību apgādes nodaļu noliktavas priekšnieka (2.,3. klases speciālists) kvalifikācijas celšanas kurss ▶ NBS vienību apgādes nodaļu auto tehnikas intendanta (3.klases speciālists) kvalifikācijas celšanas kurss ▶ NBS vienību apgādes nodaļu apbruņojuma (3.klase) speciālistu kvalifikācijas celšanas kurss ▶ NBS apakšvienību apgādes daļas (S-4) priekšnieka kvalifikācijas celšanas kurss ▶ AM un NBS struktūrās strādājošo civilo darbinieku militārās sagatavošanas kurss ▶ Pirmās palīdzības un glābšanas pasākumi uz ūdens ▶ Lietveža kurss ▶ Sevišķās lietvedības lietveža kurss

²¹¹ 2002. gada 17. jūnijā apstiprinātais „NBS militārās apmācības pagaidu reglamentu MR 7-1” (ar grozījumiem 2008. gada 3. jūnijā ar NBS komandiera pavēli Nr.527 „Par grozījumiem NBS militārās apmācības pagaidu reglamentā MR 7-1”)

²¹² Saskaņā ar NBS MVP NBS personāla individuālo apmācību kursa katalogu, 2013. gads, pieejams NBS mājas lapā

Nr. p.k.	Izglītības iestāde	Izglītības programmas un kursi ²¹²
2.	Instruktoru skola	▶ Vides aizsardzības pamatjautājumu kurss ▶ Jaunākā instruktora kurss ▶ Taktiskās šaušanas nodarbību vadītāja kurss ▶ Kājnieku nodaļas komandiera kurss ▶ Instruktora kurss ▶ Kājnieku vada seržanta kurss ▶ Vecākā instruktora kurss ▶ Augstākā instruktora kurss ▶ Nodarbību sagatavošanas un vadīšanas kurss ▶ Nodarbību analizēšanas un vērtēšanas kurss
3.	Jūras spēku mācību centrs	Jūrmieciņas un taktikas skola: ▶ Kuģu dzīvotspējas kurss - cīņa ar ūdeni ▶ Kuģu dzīvotspējas kurss - cīņa ar uguni ▶ Kuģa elektriķa kurss ▶ Internet Explorer, MS Outlook ▶ Kuģa artilērista kurss ▶ PMD kuģa klāja matroža kurss ▶ Kuģa koka stjuarta kurss ▶ Kuģa sanitāra kurss ▶ JS kuģu apskates grupas kurss ▶ JS PD karavīru laivas vadītāja glābēja kurss ▶ LINDAU klases kuģa operācijas kaujas daļas ▶ Kuģa mīnu traļa speciālista kurss ▶ PMD kuģa motorista kurss ▶ MS Excel, MS PowerPoint, 2. pakāpes datorprasmju kurss ▶ MS Word, MS Explorer, 1. pakāpes datorprasmju kurss ▶ Navigācijas simulatora TRANSAS NT PRO 4000 1. līmeņa kurss ▶ Navigācijas simulatora TRANSAS NT PRO 4000 2. līmeņa kurss ▶ Kuģa operatora planšetista kurss ▶ Kuģa stūresvīra signālista kurss Ūdenslīdzēju skola: ▶ Barokameras operatora kurss ▶ Kuģa ūdenslīdzēja kurss ▶ Ūdenslīdzēja atminētāja kurss ▶ Ūdenslīdzēju darbu vadītāja kurss ▶ Zemledus iegremdēšanas kurss
4.	Kājnieku skola	▶ Kareivja pamatapmācības kurss ▶ Karavīra pirmās palīdzības padziļinātās apmācības kurss ▶ Kvalifikācijas celšanas kurss mācību uzsākšanai jaunākā instruktora kursā ▶ Ložmetējnieka un ložmetējnieka palīga pamatapmācības kurss ▶ Militārā transporta B kategorijas autovadītāja kvalifikācijas kurss ▶ Kadeta kandidāta pamatapmācības kurss
5.	Nesprāgušās munīcijas neitralizēšanas skola	▶ Improvizēto spridzināšanas ierīču neitralizēšanas kurss ▶ Nesprāgušās munīcijas izlūka apmācības kurss ▶ Nesprāgušās munīcijas neitralizēšanas apmācības kurss ▶ Starptautiskais nesprāgušās munīcijas neitralizēšanas apmācības kurss ▶ Rentgena aparāta XR 200 lietošanas kurss ▶ Improvizēto spridzināšanas ierīču neitralizēšanas (ISIN) manipulatora "TEODOR" kurss ▶ Militārās meklēšanas kurss ▶ Spridzināšanas kurss ▶ Spridzināšanas darbu vadītāja kurss
6.	Sakaru skola	Sakaru mācību nodaļa: ▶ Datu pārraides kurss ▶ ĪV radiostaciju operatora kurss ▶ Sakarnieka pirmsmisijas sagatavošanas kurss ▶ Sakaru instruktora (speciālista) kurss, I daļa ▶ Sakaru instruktora (speciālista) kurss, II daļa ▶ Sakaru pamatapmācības kurss PMD karavīriem ▶ UĪV radiostaciju operatora kurss Informātikas mācību nodaļa: ▶ MS Access (2003) kurss ▶ MS Word (2003) II kurss ▶ MS Excel (2003) II kurss ▶ MS Outlook un MS Internet Explorer kurss ▶ MS PowerPoint (2003) kurss

Nr. p.k.	Izglītības iestāde	Izglītības programmas un kursi ²¹²
		▶ MS Word (2003) II kurss Kriptēšanas mācību nodaļa: ▶ Valsts noslēpuma objektu saturošas un dienesta vajadzībām nepieciešamās informācijas elektroniskas apstrādes un elektroniskas aizsardzības kurss ▶ Valsts noslēpuma objektu saturošas un dienesta vajadzībām nepieciešamās informācijas elektroniskas apstrādes un elektroniskas aizsardzības pamatu kurss
7.	Valodu skola	▶ I līmeņa angļu valodas kurss ▶ I līmeņa franču valodas kurss ▶ II līmeņa angļu valodas kurss ▶ II līmeņa franču valodas kurss ▶ Augstākā līmeņa angļu valodas kurss, I daļa ▶ Augstākā līmeņa angļu valodas kurss, II daļa ▶ Angļu valodas kurss BALTDEFCOL kandidātiem ▶ Angļu valodas kurss IMET kandidātiem ▶ Angļu valodas kurss NAA kadetiem ▶ I līmeņa angļu valodas kurss karavīriem, kuri ir kandidāti dalībai starptautiskās misijās.

Aplūkojot militārās izglītības sistēmas izglītības iestādes un to īstenotos kursus, redzams, ka katra skolas specializējas kādā konkrētā izglītošanas virzienā. Atsevišķos gadījumos ir vērojama izglītības programmu dublēšanās, piemēram, datorprasmju kursi (MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, MS Outlook un Internet Explorer) Sakaru skolā un Jūras spēku mācību centrā. Kopumā militārās izglītības sistēmā ir salīdzinoši daudz specialitāšu, tās ir šauras un saskaņā ar nozares pārstāvju vērtējumu tās atbilst nozares vajadzībām, tomēr nozares pārstāvji norāda, ka dažkārt vērojama nepieciešamība arī pēc kursu skaita paplašināšanas.

Saskaņā ar Augstākās izglītības kvalitātes novērtēšanas centra (turpmāk - AIKNC) informāciju NAA īsteno šādas akreditētas izglītības programmas:

- ▶ profesionālais bakalaurs gaisa spēku militārajā vadībā ar piešķiramo kvalifikāciju NBS virsnieks;
- ▶ profesionālais bakalaurs jūras spēku militārajā vadībā ar piešķiramo kvalifikāciju NBS virsnieks;
- ▶ profesionālais bakalaurs sauszemes spēku militārajā vadībā ar piešķiramo kvalifikāciju NBS virsnieks;
- ▶ otrā līmeņa profesionālā studiju programma ar piešķiramo kvalifikāciju Vada komandieris;
- ▶ profesionālais maģistrs militārajā vadībā un drošībā (atbilst 2006. gada 7. jūnijā apstiprinātajam profesiju standartam PS 0373 „NBS virsnieks”).

Saskaņā ar NBS skolu nolikumos ietverto informāciju skolas īsteno Profesionālās izglītības likumā noteiktajā kārtībā licencētas un akreditētas militārās profesionālās pilnveides programmas, taču faktiski tikai atsevišķas no īstenotajām programmām ir licencētas.

- ▶ Sakaru skolā: profesionālās pilnveides izglītības programma „Radio sakari.”
- ▶ Nesprāgušās munīcijas neitralizēšanas skolā: profesionālās pilnveides izglītības programma „Nesprāgušās munīcijas izlūkošana.”
- ▶ Valodu skolā:
 - ▶ pirmā līmeņa pirmā posma profesionālā angļu valoda NBS karavīriem, militāro struktūrvienību civilpersonām un AizM darbiniekiem;
 - ▶ pirmā līmeņa otrā posma profesionālā angļu valoda NBS karavīriem, militāro struktūrvienību civilpersonām un AizM darbiniekiem, Otrā līmeņa pirmā posma profesionālā angļu valoda NBS karavīriem, militāro struktūrvienību civilpersonām un AizM darbiniekiem;
 - ▶ otrā līmeņa pirmā posma profesionālā angļu valoda NBS karavīriem, militāro struktūrvienību civilpersonām un AizM darbiniekiem;

- ▶ otrā līmeņa otrā posma profesionālā angļu valoda NBS karavīriem, militāro struktūrvienību civilpersonām un AizM darbiniekiem;
- ▶ trešā līmeņa pirmā posma profesionālā angļu valoda NBS karavīriem, militāro struktūrvienību civilpersonām un AizM darbiniekiem;
- ▶ trešā līmeņa otrā posma profesionālā angļu valoda NBS karavīriem, militāro struktūrvienību civilpersonām un AizM darbiniekiem;
- ▶ pirmā līmeņa pirmā posma profesionālā darī (farsī) valoda NBS karavīriem, militāro struktūrvienību civilpersonām un AizM darbiniekiem.

Aplūkojot militārās izglītības sistēmu, valsts atzītus izglītības dokumentus var izsniegt tikai Nacionālā aizsardzības akadēmija (turpmāk - NAA) (otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programma un maģistra studiju programmās), kā arī NBS Valodu skola par septiņu svešvalodu mācību kursu apguvi un vairākas skolas (Sakaru skola, Nesprāgušās munīcijas neitralizēšanas skola) atsevišķos mācību kursus. Šāda situācija noved pie tā, ka karavīri, kas mācās citās NBS izglītības iestādēs, nesaņem valstī atzītus diplomus par izglītības iegūšanu, kas daļēji ir šķērslis viņu tālākai izglītībai civilajās izglītības iestādēs un integrācijai Latvijas izglītības sistēmā.

Saskaņā ar intervijās ar nozares pārstāvjiem iegūto informāciju nākotnē primāri licencēt nepieciešams tās izglītības programmas, kurās mācās citu institūciju pārstāvji, piemēram, Jūras spēku mācību centra Ūdenslīdzēju skolā un valodu kursus Valodu skolā. Papildus tam, nepieciešams licencēt arī tās izglītības programmas, kurās iegūtās zināšanas un prasmes ir lietderīgs civilajā vidē, t.sk. apgādes, kuģa mehānika, medicīnas, valodas, auto vadīšanas kursus.²¹³

4.3.6.2 Sadarbības izvērtējums

Sadarbība ar izglītības iestādēm

Militārās izglītības iestādes īsteno sadarbību ar civilajām izglītības iestādēm un ārvalstu izglītības iestādēm NBS vajadzībām nepieciešamo speciālistu sagatavošanā.

Tabula Nr. 40 Militārās izglītības iestāžu sadarbība ar civilās izglītības iestādēm

Augstākās izglītības iestāde	Militārās specializācijas joma	Civilās specializācijas joma
Rīgas Tehniskā universitāte (RTU)	Gaisa spēku militārā vadība	▶ Gaisa satiksme
	Sauszemes spēku militārā vadība	▶ Autotransporta ekspluatācija
Latvijas Jūras akadēmija (LJA)	Jūras spēku militārā vadība	▶ Kuģa vadīšana ▶ Kuģa mehānika

Saskaņā ar nozares pārstāvju sniegto informāciju AizM ir noslēgusi līgumus ar vairākām civilajām augstskolām par NBS nepieciešamo specialitāšu sagatavošanu sadarbībā ar NAA, piemēram, LJA un RTU (skatīt iepriekšējā tabulā). Sadarbības ietvaros tiek apgūti Jūras spēku, Gaisa spēku un Sauszemes spēku dažādu specialitāšu virsniekiem nepieciešamie civilās specializācijas jomas kursi. Tāpat saskaņā ar nozares pārstāvju sniegto informāciju tiek izvērtēta iespēja atjaunot sadarbību ar Rīgas Aeronavigācijas institūtu.

Baltijas aizsardzības koledža ir trīs Baltijas valstu kopīga militārās izglītības iestāde, kurā zināšanas militārajā jomā regulāri apgūst Baltijas valstu (Lietuvas, Latvijas un Igaunijas), NATO, ES un citu valstu studenti.²¹⁴ Baltijas aizsardzības koledžas mērķis ir nodrošināt virsnieku un aizsardzības nozarē strādājošo ierēdņu mācības pēc vienotiem standartiem, tādēļ mācību plāns ir saskaņots ar

²¹³ Saskaņā ar projekta ietvaros īstenotās fokusgrupu diskusijas rezultātiem (diskusija organizēta 2013. gada 1. martā)

²¹⁴ Baltijas aizsardzības koledža, 2013. gada 25. februāris, pieejams interneta vietnē <http://www.bdcoll.ee/?id=34>

NATO mācību metodiku un procedūrām. Baltijas aizsardzības koledžā ir iespējams apgūt trīs kursus:²¹⁵

- ▶ **Augstākās vadības kurss**, kura pamatā ir virsnieku operāciju līmeņa mācības;
- ▶ **Apvienotās vadības un štāba virsnieku kurss**, kura pamatā ir virsnieku operāciju līmeņa mācības;
- ▶ **Civildienesta ierēdņu kurss**, kas paredzēts valsts aizsardzības jomā strādājošo ierēdņu sagatavošanai apvienoto operāciju, drošības un aizsardzības vadības un vadīšanas jomās.

Tāpat NBS skolās uz starpresoru vienošanās pamata regulāri tiek mācīts neliels skaits citu iestāžu darbinieku. Mācību jomā ir noslēgtas šādas starpresoru vienošanās:

- ▶ starpresoru vienošanās ar Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienestu (01.02.2012. Nr.SL-2012/7);
- ▶ starpresoru vienošanās ar Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienestu (24.01.2011. Nr.SL-2011/1);
- ▶ sadarbības līgums ar Drošības policiju (14.04.2010. Nr.SL-2010/1DV);
- ▶ starpresoru vienošanās ar Valsts robežsardzi (08.04.2008. Nr.SL-2008/2);
- ▶ sadarbības līgums ar Rīgas pašvaldības policiju (25.09.2006. Nr.2006/150).

Sadarbība ar darba devējiem

Sadarbība ar darba devējiem (NBS vienībām) tiek īstenota nepārtraukti visā izglītības realizēšanas procesā, t.sk. nosakot mācību vajadzības, plānojot un īstenojot izglītības programmas, kā arī novērtējot izglītības īstenošanas sasniegtos rezultātus. Sadarbība starp darba devējiem un izglītības iestādēm tiek nodrošināta vairākos veidos, t.sk. darba devēji sniedz atsauksmes un viedokli par dienējošo zināšanām, prasmēm un iemaņām, kas iegūtas izglītības iestādēs, nodrošina prakses vietas utt.

NBS vienības regulāri tiek iesaistītas izglītības rezultātu novērtēšanas procesā. NBS vienības sniedz atsauksmes un viedokli par dienējošiem, kas ir pamats izglītības sistēmas trūkumu un nepilnību identificēšanai. Mācību procesā darba devēji NBS Apvienotajam štābam nosūta priekšlikumus par nepieciešamajām izmaiņām mācību norisē. Apvienotais štābs priekšlikumus izvērtē un nepieciešamības gadījumā izveido darba grupu, piesaistot MVP un mācību iestāžu pārstāvjus, lai organizētu izmaiņu ieviešanu mācībās. Sadarbībā ar darba devējiem vienībās tiek nodrošinātas arī prakses vietas. Arī prakses laikā tiek identificēti mācību procesa trūkumi un nepilnības, t.sk. nepietiekams zināšanu, prasmju līmenis fiziskā sagatavotība u.c. Lai varētu pilnvērtīgi apgūt prasmes un pārliecināties par atbilstošu zināšanu un prasmju līmeņa sasniegšanu, praktiskajiem sistematiski tiek uzstādīti mērķi, kas prakses laikā vienībā tiem ir jāsasniedz.

Analizējot sadarbību ar izglītības iestādēm un darba devējiem, var secināt, ka sadarbība ir cieša un regulārā, jo, nodrošinot prakses vietas vienībās un ņemot vērā NBS komandieru viedokli par dienējošo sagatavotību, tiek nodrošināta atgriezeniskā saite starp izglītības iestādēm un darba devējiem. Darba devēju sniegtā informācija regulāri tiek izmantota izglītības procesa plānošanā un īstenošanā. Lai gan kopumā atgriezeniskā saite starp darba devējiem un izglītības iestādēm ir vērtējama kā cieša, ne vienmēr izglītības iestādēm ir iespējas sistematiski saņemt priekšlikumus no darba devējiem par to, kā uzlabot mācību procesu, kas varētu būt viens no pilnveides virzieniem nākotnē.

4.3.7 Īstenotās izglītības rezultātu novērtēšana

Analizējot īstenotās izglītības rezultātu novērtēšanu, var izdalīt vairākus izvērtēšanas aspektus, t.sk. mācību procesa novērtēšana, izglītojamo jeb sagatavoto karavīru novērtēšana, kā arī izglītības iestāžu akreditācija. Nozīmīgākie kritēriji, pēc kuriem tiek vērtētas militāro izglītības programmu

²¹⁵ Baltijas Aizsardzības koledža (BALTDEFCOL), 2013. gada 1.marts, pieejams interneta vietnē http://www.mod.gov.lv/lv/Par_aizsardzibas_nozari/Politikas_istenosana/Baltijas_valstu_milit_sadarbiba/Baltdefcol.aspx

īstenošanas efektivitāte, ir pedagoģiskā personāla un materiāli tehnisko līdzekļu nodrošinājums, kursa ilguma pietiekamība, kursa plānotā kapacitāte salīdzinājumā ar faktisko kursantu skaitu un izglītības programmas satura (mācību bloku) atbilstība nozares vajadzībām. Novērtēšana tiek veikta atsevišķi par katru no šiem kritērijiem.

4.3.7.1 Mācību procesa novērtēšana

Mācību procesa novērtēšanā kopumā tiek izmantoti šādi vērtēšanas veidi:

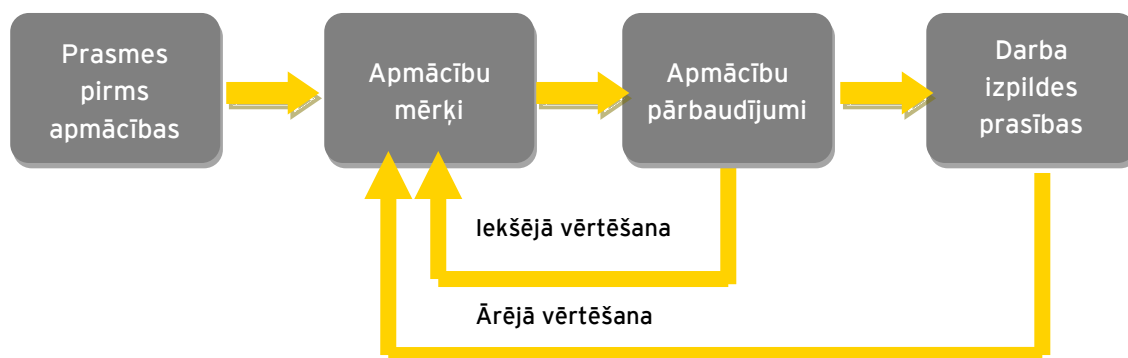
1. Iekšējā vērtēšana, kas norisinās mācību vietā, lai noteiktu, kādā mērā ir sasniegti mācību mērķi. Katra mācību posma beigās notiek izglītojamo zināšanu, iemaņu un prasmju vērtēšana pēc mācību programmās noteiktajām prasībām un standartiem. Mācību procesa laikā tiek noteikts, cik lielā mērā izglītojamie ir sasnieguši mācību mērķi, lai:

- ▶ veiktu nepieciešamās izmaiņas jau notiekošā mācību gaitā;
- ▶ gūtu informāciju par vispārējo līmeni un izdarītu izmaiņas nākošo mācību saturā un norisē;
- ▶ atrastu un novērstu jebkādus trūkumus mācību norisē.

Iekšējā mācību procesa vērtēšana militārās izglītības sistēmā ir daudzpusīga, jo novērtēšana tiek veikta ne tikai pasniedzējiem (instruktoriem), izvērtējot kursa īstenošanas efektivitāti, bet arī pasniedzēji paši pēc mācībām tiekas, lai pārrunātu mācību procesa norises gaitu, sasniegtos rezultātus, kā arī ieviešamos uzlabojumus. Papildus tam, iekšējās vērtēšanas ietvaros katra izglītības iestāde pēc katra īstenotā kursa beigām sagatavo un MVP komandierim iesniedz ziņojumu par kursa analīzi kursa noslēgumā, kurā aprakstītas kursa ietvaros veiktās izmaiņas, salīdzinot ar iepriekšējiem kursiem, kursa plānotā kapacitāte un faktiskais izglītojamo skaits, dažādu kursā iekļauto mācību bloku atsevišķa analīze, t.sk. kursa laiks, izvērtējot to, vai laiks ir pietiekams, kursantu vērtējums par mācībām, secinājumi par kursa plānošanu un organizēšanu turpmāk, piemēram, kursantu skaita palielināšanu, ja kursa kapacitāte ir lielāka nekā esošais kursantu skaits, personāla resursu skaita izmaiņām, ja nepieciešams piekomandēt lielāku personāla skaitu, materiāli tehnisko līdzekļu nepieciešamajiem papildinājumiem, kā arī priekšlikumi pievērst lielāku uzmanību kursa kandidātu atlasei, lai nodrošinātu to, ka tiek atlasīti motivētākie un spējīgākie ..izglītojamie

Papildus tam izglītības iestādes reizi gadā sagatavo arī pārskatu par izglītības iestādei doto uzdevumu izpildi attiecīgajā gadā, kura ietvaros analizēti uzdevumi. Piemēram, pārskatā iekļauj informāciju par realizēto NBS individuālo mācību plānu (vispārējais uzdevums) un sniedz par tā ietvaros īstenoto kursu izvērtējumu tādās kategorijās kā izpildes gaita un sasniegtie rezultāti, konstatētās problēmas un ierobežojumi (veiktie/plānotie pasākumi problēmu novēršanai un ierobežojumu ietekmes samazināšanai). Novērtējuma pārskatā tiek identificēti nepieciešamie lēmumi un priekšlikumi, kā arī plānotie izpildes termiņi. Kopumā izvērtējumi tiek veikti salīdzinoši detalizēti, aplūkojot gan mācību norises gaitu, gan nepieciešamās izmaiņas nākotnē.

2. Ārējā vērtēšana, kuru nodrošina MVP un tās ietvaros tiek salīdzināts, vai mācību mērķos dotās prasības un standarti atbilst reālajām darba izpildes prasībām.



Attēls Nr. 23 Mācību procesa vērtēšanas raksturojums

Novērtēšanas rezultāti sniedz priekšstatu par izglītojamo un instruktoru (mācību spēku) darbību, kā arī mācību pamatotību. Novērtēšanas laikā tiek ņemta vērā visa iegūtā informācija, t.sk.

anketēšana, aptaujas, ziņojumi, darba pieraksti u.c., kas var kalpot kā pamatojums izmaiņām mācību procesa norisē kopumā, vai arī kādā no tā posmiem:

- ▶ nosakot mācību prioritātes;
- ▶ nosakot, kādas mācības jāveic centralizēti un kādas – vienībās;
- ▶ plānojot mācību kursu un izvēloties izmantojamās metodes.

Mācību izvērtēšana par iepriekšējo mācību posmu, turpmāko mācību plānošana, sagatavošana, realizācija un kontrole ir visu līmeņu komandieru (priekšnieku) pamatfunkcija, par kuras izpildi tie ir personīgi atbildīgi.

Būtiska nozīme izglītības rezultātu novērtēšanai ir apakšvienību mācību procesa un kvalitātes analīzei, kuras mērķis ir sagatavot bāzi priekšlikumu izstrādāšanai, kuri tiek iesniegti NBS komandierim lēmuma pieņemšanai par mācību procesa un kvalitātes uzlabošanu. Mācību procesa analīze tiek veikta, pamatojoties uz mācību realizācijas gaitas kontroles rezultātiem, kas sastāv no:

- ▶ mācību realizācijas plānu atbilstības analīzes;
- ▶ mācību nodrošinājuma un atbalsta vienību darbības analīzes;
- ▶ mācību apmeklētības analīzes.

Mācību kvalitātes analīze tiek veikta, pamatojoties uz mācību uzdevumu izpildes kvalitātes kontroles rezultātiem. Tie sastāv no:

- ▶ mācību mērķu sasniegšana atbilstoši sastādītajiem mācību mērķu aprakstiem;
- ▶ mācību principu un metožu izveles;
- ▶ mācību resursu (personāla, mācību palīg līdzekļu) izmantošanas analīzes;
- ▶ mācību poligonu atbilstības noteikto mācību mērķu sasniegšanai.

Pamats mācību procesa un kvalitātes analīzei ir realizēto mācību izvērtēšanas dokumenti, t.sk.:

- ▶ nodarbību/mācību vadītāju mācību analīzes atskaites;
- ▶ amatpersonu, kuras ir norīkotas veikt apakšvienību kontroli, iesniegtās mācību gaitas kontroles rezultātu atskaites;
- ▶ apakšvienību kontrolmācību izvērtēšanas dokumenti;
- ▶ apakšvienības mācību dokumentācija (mācību plāni, nodarbību pārskati, uzskaites žurnāli u.c.).

Apakšvienību mācību procesa pilnveidošana tiek veikta, pamatojoties uz izvērtējuma rezultātiem:

- ▶ vienības vidējā termiņa mācību plānu pilnveidošanai G3/S3 apkopo nodarbību vadītāju iesniegtos priekšlikumus par mācību uzlabošanu un iesniedz NBS komandierim šos priekšlikumus.
- ▶ vienības ilgtermiņa mācību realizācijas gaitas izvērtēšana tiek veikta, vadoties pēc vidējā termiņa mācību plānu pilnveides priekšlikumiem.

4.3.7.2 Akreditācija

Akreditācija ir valsts garantēta kvalitāte studijām, tādējādi, lai saņemtu valsts atzītu izglītības dokumentu, mācību iestādēm, kā arī to īstenotajām studiju programmām ir jābūt akreditētām.²¹⁶ Akreditācijas ietvaros tiek analizēts, vai izglītības programmas ietvaros audzēkņiem būs iespējas iegūt visas nepieciešamās un profesijas standartos (ja tādi ir) noteiktās, darba tirgum un nozarei atbilstošās zināšanas, prasmes un kompetences.

²¹⁶ Latvijas Vēstneša portāls par likumu un valsti, Augstāko izglītības iestāžu licencēšana un akreditācija, 2011. gada 8. februāris, <http://www.lvportals.lv/skaidrojumi.php?id=225447>

Akreditācijas procesā tiek vērtēta izglītības programmas īstenošanas atbilstība valsts izglītības standartiem, profesiju standartiem (ja tādi ir) un profesiju klasifikatoram, kā arī mācību priekšmetu programmu atbilstību mācību priekšmetu standartiem. Būtiska nozīme akreditācijas procesā tiek piešķirta izglītības programmu mērķu un uzdevumu atbilstības vērtēšanai, izglītības programmas satura, īstenošanas procesa un tā resursu nodrošinājuma novērtēšanai, kā arī izglītības programmas satura un rezultātu atbilstībai attiecīgajam kvalifikācijas līmeņa aprakstā iekļautajam saturam.²¹⁷

Militārās izglītības sistēmā akreditēta ir viena izglītības iestāde (NAA), kas īsteno akreditētas augstākās izglītības programmas.

4.3.7.3 Profesionālā dienesta karavīru izvērtēšana

Profesionālā dienesta karavīru izvērtēšanu regulē AizM 25.06.2007. noteikumi Nr.40-NOT „Profesionālā dienesta karavīru izvērtēšanas noteikumi.” Izvērtēšana ir NBS profesionālā dienesta karavīra dienesta novērtējums, lai konstatētu karavīra profesionālo īpašību potenciālu un tā uzlabošanas iespējas esošo pienākumu optimālai izpildei. Izvērtēšana ir personāla vadības metode, kas tiek izmantota personāla pienākumiem (kompetencei) un uzdevumu izpildei (sasniegumiem) nepieciešamo profesionālo īpašību novērtēšanai, motivēšanai un dienesta izpildes kvalitātes veicināšanai.²¹⁸ Ja karavīru izvērtēšanas ietvaros sistemātiski tiek konstatēts specifisku zināšanu, iemaņu trūkums ne tikai atsevišķos gadījumos, bet vienībai kopumā, karavīru individuālie izvērtēšanas rezultāti liecina par kopējo izglītības īstenošanas sistēmas efektivitāti.

Izvērtēšanas dalībnieki

Izvērtēšanā piedalās izvērtējamais (karavīrs) un vērtētājs (karavīra tiešais priekšnieks (komandieris)). Izvērtēšanā abas puses ir tiesīgas izteikt viedokli par izvērtēšanas priekšmetu - karavīra dienesta izpildi noteiktā laika periodā.

Izvērtēšanas organizēšana

Izvērtēšanu organizē pārrunu veidā, kuru laikā:

- ▶ vērtētājs sniedz pārskatu par karavīra tiešajiem un papildu pienākumiem vērtēšanas periodā;
- ▶ abas puses izvērtē vērtējamā profesionālās īpašības, pamatojoties uz vērtētāja paskaidrojumu par sagaidāmo un optimālāko darbības un uzvedības modeli un atklātajiem ierobežojumiem vērtējamā spējai efektīvi strādāt vai izpausties;
- ▶ vērtētājs izsaka priekšlikumus izvērtējamā profesionālo īpašību (kā arī ar tām saistīto prasmju, iemaņu un zināšanu) labākai izmantošanai un attīstībai, lai uzlabotu veicamo pienākumu efektivitāti;
- ▶ izvērtējamais izsaka savu viedokli par vērtējumu un vērtētāja izteiktajiem priekšlikumiem un pamato iebildumus.

Izvērtēšanas regularitāte

Izvērtēšanu veic kā:

- ▶ kārtējo izvērtēšanu - katra gada janvārī;
- ▶ ārpuskārtas izvērtēšanu - pirms vērtētāja vai izvērtējamā pārcelšanas citā amatā vai vērtētāja atvaļināšanas, ja iepriekšējā izvērtēšana notikusi pirms vairāk nekā sešiem mēnešiem.

Izvērtēšanas rezultāts

Karavīra izvērtēšanas rezultāti var tikt ņemti vērā:

²¹⁷ Latvijas izglītības sistēmas piesaiste EKI mūžizglītībai un Eiropas augstākās izglītības telpas kvalifikāciju ietvarstruktūrai, Pašnovērtējuma ziņojums, 2011. gads, pieejams interneta vietnē <http://www.nki-latvija.lv/content/files/Latvijas%20zinojums%201.versija%202011.pdf>

²¹⁸ Uz Militārās izlūkošanas un drošības dienestu (turpmāk - MIDD) pārvietoto karavīru izvērtēšana notiek saskaņā ar MIDD izstrādātu amatpersonu izvērtēšanas kārtību.

- ▶ pieņemot lēmumu par vērtējamā ieteikšanu iecelšanai augstākā (jaunā) amatā;
- ▶ sagatavojot ieteikumu paaugstināšanai dienesta pakāpē;
- ▶ pamatojot ieteikumus apbalvojumiem;
- ▶ izvērtējot būtiskus jautājumus par vērtējamā turpmāko dienesta gaitu (profesionālā dienesta laika pagarināšana, līguma noslēgšana uz jaunu termiņu u.c.).

NBS profesionālā dienesta karavīru novērtēšanas sistēmu regulē arī AizM 08.01.2009. noteikumi Nr.1-NOT „Karavīru militārās izglītības izvērtēšanas un izlīdzināšanas kārtība.” Noteikumi nosaka kārtību, kādā AizM un NBS organizē karavīru militārās izglītības izvērtēšanu un militārās izglītības individuālo pielīdzināšanu, kā arī kārtību, kādā karavīrus nosūta uz militārās izglītības izlīdzināšanai nepieciešamajiem militārās izglītības kursiem un īsteno militārās izglītības izlīdzināšanas programmas.

Karavīru militārās izglītības izlīdzināšana ir process, ar kura palīdzību tiek nodrošināts, ka visiem karavīriem ir viņu dienesta pakāpei atbilstoša militārā izglītība, ievērojot Militārā dienesta likuma 32.¹ pantā un 33. panta pirmajā daļā noteiktās militārās izglītības prasības un militārās izglītības iegūšanas secīgumu.

Karavīra vienības komandieris (priekšnieks) ir atbildīgs par karavīra militārās izglītības regulāru izvērtēšanu, kā arī par karavīra militārās izglītības individuālās pielīdzināšanas pieprasīšanu AizM Izglītības pielīdzināšanas komisijā (turpmāk – AizM IPK), kas saskaņā ar AM 2007. gada 3. septembra reglamentu Nr.29-REGL „AizM Izglītības pielīdzināšanas komisijas nolikums” izvērtē karavīra militārās izglītības atbilstību viņa dienesta pakāpei noteiktajam un visiem tam pašam karavīru sastāvam noteiktajiem zemākajiem militārās izglītības līmeņiem.

Karavīra vienības personāla vadības struktūrvienība karavīra iegūto militāro izglītību izvērtē:

- ▶ pirms karavīra pieteikšanas militārās izglītības kursam Latvijā vai ārvalstīs;
- ▶ pēc karavīra vai viņa vienības komandiera (priekšnieka) pieprasījuma;
- ▶ pirms karavīra kārtējās izvērtēšanas, ne retāk kā reizi gadā.

4.4 Izglītības finansēšanas sistēmas raksturojums

4.4.1 Izglītības finansēšanas normatīvais regulējums

4.4.1.1 NBS profesionālā dienesta karavīru izglītības sistēmas finansēšanas normatīvais regulējums

Galvenie normatīvie akti, kas regulē NBS profesionālā dienesta karavīru izglītības finansēšanas kārtību, ir šādi:

- ▶ 30.05.2002. likums "Militārā dienesta likums";
- ▶ MK 12.10.2010. noteikumi Nr.953 „Kārtība, kādā profesionālā dienesta karavīru nosūta uz izglītības iestādi dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās izglītības iegūšanai un sedz mācību izdevumus, kā arī šo izdevumu atmaksāšanas kārtība”;
- ▶ MK 12.10.2010. noteikumi Nr.955 „Kārtība, kādā profesionālā dienesta karavīru nosūta paaugstināt kvalifikāciju mācībuursos un sedz ar kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus, un šo izdevumu atmaksāšanas kārtība”;
- ▶ AizM 05.07.2012. noteikumi Nr.13-NOT „Kārtība, kādā apkopo informāciju par militārās izglītības iestāžu kopējiem uzturēšanas izdevumiem, kā arī aprēķina un apstiprina ar izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu tieši saistītos izdevumus un noslēdz līgumu par izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu”.
- ▶ AizM NBS 09.05.2012. noteikumi Nr.8 „Mācību maksas kompensācijas piešķiršanas un izmaksas kārtība profesionālā dienesta karavīram”.
- ▶ AizM NBS 25.02.2011. reglaments Nr.2 „Nacionālo bruņoto spēku Mācību vadības pavēlniecības nolikums”.

- ▶ NBS MVP štāba 09.08.2012. reglaments Nr.1 „Nacionālo bruņoto spēku Mācību vadības pavēlniecības štāba nolikums”.

Papildus iepriekš minētajiem MK un AizM noteikumiem, atsevišķas NBS profesionālā dienesta karavīru izglītības finansēšanas sistēmas jomas regulē NBS komandiera, MVP komandiera pavēles un rīkojumi, piemēram:

- ▶ NBS komandiera pavēle par NBS budžeta projekta izstrādi kārtējam gadam;
- ▶ NBS komandiera pavēle par militārās izglītības kursu izmaksām kārtējam gadam;
- ▶ MVP komandiera pavēle par MVP budžeta projekta izstrādi kārtējam gadam;
- ▶ MVP komandiera pavēle par MVP finansiālo darbību kārtējā gadā;
- ▶ MVP komandiera pavēle par maksājumu pirmdokumentu apriti un iepirkumu kontroli;
- ▶ MVP komandiera pavēles par apmācību kursu programmu mācību resursu aprakstu;
- ▶ NBS Apvienotā štāba priekšnieka rīkojums par valsts budžeta izpildes analīzi;
- ▶ u.c. NBS komandieru rīkojumi, pavēles, kas saistītas ar NBS un NBS vienību finansējuma plānošanu, izlietojumu un kontroli.

„Militārā dienesta likums” (30.05.2002.) regulē vienotas militārā dienesta gaitas nodrošināšanu NBS, t.sk. profesionālā dienesta karavīra tiesības iegūt izglītību, komplektēšanu militārajās izglītības iestādēs, pieņemšanu profesionālajā dienestā, dienesta pakāpju piešķiršanu un atņemšanu u.c. jautājumus. Militārā dienesta likums nosaka nepieciešamību profesionālā dienesta karavīram atmaksāt mācībām izlietos līdzekļus, ja profesionālā dienesta karavīrs nesekmības, disciplīnas pārkāpumu dēļ vai pēc paša vēlēšanās atskaitīts no militārās izglītības iestādes. Ja karavīru atskaita no kareivja pamatapmācības kursa vai kadeta kandidāta kursa, viņš apmācībai izlietos finanšu līdzekļus neatmaksā.

Kārību, kādā profesionālā dienesta karavīrs atmaksā izlietos finanšu līdzekļus, regulē MK noteikumi Nr.953 un MK noteikumi Nr.955. MK noteikumi Nr.953 nosaka:

- ▶ izglītības iestādes, kurās profesionālā dienesta karavīru mācību izdevumus sedz NBS no AizM piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem;
- ▶ nosacījumus un kārtību, kādā profesionālā dienesta karavīru nosūta uz izglītības iestādi dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās civilās vai militārās (karjeras kursi kārtējās dienesta pakāpes piešķiršanai) izglītības iegūšanai;
- ▶ izdevumus, kas uzskatāmi par mācību izdevumiem, šo izdevumu segšanas un atmaksāšanas nosacījumus un gadījumus, kad profesionālā dienesta karavīrs neatmaksā mācību izdevumus.

Savukārt MK noteikumi Nr.955 profesionālā dienesta karavīru izglītības finansējuma plānošanas jomā nosaka ar karavīra kvalifikācijas paaugstināšanu saistīto izdevumu segšanas un atmaksāšanas nosacījumus un kārtību.

Atbilstoši MK noteikumu Nr.953 9. punktam par mācību izdevumiem tiek uzskatīti šādi izdevumi:

- ▶ militārās izglītības iestādes Latvijā aprēķinātā ar izglītības ieguvu tieši saistīto izdevumu kopsumma par visu izglītības ieguves laiku;
- ▶ civilās izglītības iestādes, ar kuru NBS noslēguši vienošanos par profesionālā dienesta karavīru izglītošanu Latvijā, noteiktā mācību maksa, kas segta no AizM piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem;
- ▶ militārās izglītības iestādes ārvalstīs noteiktā mācību maksa par visu izglītības ieguves laiku, kā arī visas ar profesionālā dienesta karavīra komandējumu saistītās izmaksas (dienas nauda, izdevumi par naktsmītni, ceļu un apdrošināšanu, kā arī citi izdevumi, kas radušies mācību komandējuma laikā), kuras segtas no AizM piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem vai kuras, sniedzot palīdzību Latvijai, segusi ārvalsts.

Saskaņā ar MK noteikumiem Nr.955 par kvalifikācijas celšanas mācību kursa izdevumiem tiek uzskatīti faktiskie ar kvalifikācijas paaugstināšanas kursu nodrošināšanu saistītie izdevumi.

AizM noteikumi Nr.13-NOT profesionālā dienesta karavīru izglītības finansējuma plānošanas un piešķiršanas jomā nosaka kārtību, kādā:

- ▶ apkopo informāciju par militārās izglītības iestāžu Latvijā kopējiem uzturēšanas izdevumiem;
- ▶ aprēķina un apstiprina ar profesionālā dienesta karavīra izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu tieši saistītos izdevumus militārās izglītības iestādē Latvijā;
- ▶ profesionālā dienesta karavīrs atmaksā ar izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu tieši saistītos izdevumus.

AizM noteikumi Nr. 13-NOT detalizē MK noteikumos Nr.935 un MK noteikumos Nr. 955 iekļauto ar izglītības iegūšanu saistīto izdevumu uzskaiti, nosakot, ka ar profesionālā dienesta karavīra izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu tieši saistītie izdevumi militārās izglītības iestādē Latvijā ir:

- ▶ izdevumi atlīdzībai kursa vai augstākās izglītības studiju programmas īstenošanā iesaistītajiem mācībspēkiem atbilstoši noteiktajai atlīdzībai un slodzei;
- ▶ izdevumi kursa vai studiju programmas īstenošanas nodrošinājumam (decentralizētās un centralizētās iegādes);
- ▶ izdevumi profesionālā dienesta karavīru izglītošanai civilā izglītības iestādē, ja to paredz attiecīgā militārās izglītības iestādes īstenotā studiju programma.

AizM noteikumos Nr. 13-NOT definēta formula, kas tiek izmantota ar izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu tieši saistīto izdevumu kursā vai studiju programmā aprēķināšanai.

$$I_k = \frac{I_a + I_d + I_c}{A} + I_b$$

Formulā ietverto apzīmējumu skaidrojums sniegts nākamajā tabulā.

Tabula Nr. 41. Ar izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu tieši saistīto izdevumu aprēķina formulā lietotie apzīmējumi un to skaidrojumi

Apzīmējums	Skaidrojums
I_k	Ar izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistīto izdevumu summa kursā vai studiju programmā militārās izglītības iestādē Latvijā
I_a	Plānotie izdevumi atlīdzībai kursa īstenošanā iesaistītajiem mācībspēkiem atbilstoši kursa vai studiju programmas resursu aprakstam, ko aprēķina atbilstoši noteiktajam atalgojumam un slodzei
I_d	Plānotie decentralizēto iegāžu izdevumi kursa vai studiju programmas nodrošinājumam atbilstoši kursa vai studiju programmas resursu aprakstam
I_c^{219}	Plānotie centralizēto iegāžu izdevumi kursa vai studiju programmas nodrošinājumam atbilstoši kursa vai studiju programmas resursu aprakstam
A	Plānotais izglītojamo karavīru skaits kursā vai studiju programmā
I_b	Plānotie izdevumi viena karavīra izglītošanai civilā izglītības iestādē, ja to paredz attiecīgā militārās izglītības iestādes īstenotā studiju programma

Atbilstoši AizM noteikumiem Nr.13-NOT, aprēķinot ar izglītības iegūšanu tieši saistītos izdevumus maģistra studiju programmā, kuru īsteno NAA sadarbībā ar Baltijas Aizsardzības koledžu, izdevumus aprēķina tikai par to studiju programmas daļu, kuru profesionālā dienesta karavīrs pagūst papildus vecākā štāba virsnieka kursam, lai iegūtu maģistra grādu (maģistra darba izstrāde un aizstāvēšana, semināri u.c.).

²¹⁹ Centralizēto iegāžu kopējie izdevumi tiek sadalīti starp izglītības iestādēm un darba devējiem (NBS vienībām) atbilstoši iegāžu faktiskajam izmantojumam.

AizM NBS 25.02.2011. reglaments Nr.2 „Nacionālo bruņoto spēku Mācību vadības pavēlniecības nolikums” nosaka NBS MVP funkcijas, uzdevumus, struktūru un vadības sistēmu. MVP nolikumā noteikta MVP atbildība nodrošināt mācību īstenošanai nepieciešamo finanšu līdzekļu un materiāltehnisko līdzekļu plānošanu, sadali, uzskaiti un efektīvu izlietojumu, kā arī definēta militāro mācību iestāžu pakļautība MVP komandierim.

Viena no MVP apakšvienībām ir MVP štābs, kura funkcijas, uzdevumus, tiesības, kā arī struktūrvienību un amatpersonu kompetenci nosaka NBS MVP štāba 09.08.2012. reglaments Nr.1 „Nacionālo bruņoto spēku Mācību vadības pavēlniecības štāba nolikums”. Saskaņā ar nolikumu MVP štāba uzdevumus, kas saistīti ar MVP apakšvienību finansiālās darbības koordinēšanu un kontroli, īsteno MVP štāba Finanšu daļa, t.sk. plāno finanšu resursus MVP apakšvienību darbības nodrošināšanai, kontrolē un analizē līdzekļu izlietojumu, nodrošina MVP līmeņa normatīvo dokumentu izstrādi finanšu jomā u.c.

4.4.1.2 NBS profesionālā dienesta karavīru izglītības sistēmas finansēšana Latvijas izglītības sistēmas finansēšanas normatīvā regulējuma kontekstā

Augstākās izglītības programmu finansēšanas kārtība

Saskaņā ar Augstskolu likuma 52. panta pirmo daļu kārtību, kādā augstskolas un koledžas tiek finansētas no valsts budžeta līdzekļiem, nosaka MK. Uz minētā Augstskolu likuma panta pamata 2006. gadā tika izdoti MK 12.12.2006. noteikumi Nr.994 „Kārtība kādā augstskolas un koledžas tiek finansētas no valsts budžeta līdzekļiem”. Šie noteikumi attiecas uz visām augstskolām un koledžām, kurām piešķir finansējumu no valsts budžeta līdzekļiem, neatkarīgi no to dibinātāja.

MK 12.12.2006. noteikumi Nr.994 paredz, ka studiju finansējuma apmēru nosaka, pamatojoties uz attiecīgajai augstskolai valsts noteikto studiju vietu skaitu, studiju vietas bāzes izmaksām un izglītības tematisko jomu studiju izmaksu koeficientiem. Studiju izmaksu koeficienti izglītības tematiskajām jomām iekļauti MK noteikumu Nr.994 1.pielikumā, nosakot, ka Militārās aizsardzības izglītības programmām piemērojams koeficients 6,0.

Laika periodā no 2007. līdz 2011. gadam (ieskaitot) MVP veica viena NAA studējošo izmaksu aprēķinu, pamatojoties uz 12.12.2006.gada MK noteikumos Nr.994 apstiprināto metodiku, t.sk. noteikumu 2.pielikumā iekļautajiem ekspertu atzinumiem par atsevišķu izmaksu proporcionālo apjomu uz vienu studējošo katram gadam atbilstoši spēkā esošajam normatīvajam regulējumam. Izmaksu aprēķins un aprēķinātā summa tika saskaņota MVP ietvaros, to apstiprinot MVP komandierim.

Saskaņā ar MVP komandiera 2011. gada 10. maijā apstiprināto viena NAA studējošā izmaksu aprēķinu 2011. gadā, atsevišķas noteikumos iekļautās studiju vietas bāzes izmaksas formulas pozīcijas koriģētas, ņemot vērā spēkā esošos NBS darbību reglamentējošos normatīvos aktus.

- ▶ *Darba alga uz vienu studiju vietu.* Saskaņā ar 12.12.2006.gada MK noteikumiem Nr.994 pozīcijas aprēķinā tiek izmantota akadēmiskā personāla darba alga uz vienu studiju vietu, kas reizināta ar akadēmiskā personāla proporciju. Atšķirībā no civilajām augstākās izglītības iestādēm, kurām šīs pozīcijas aprēķinā tiek piemērotas 28.07.2009. MK noteikumu Nr.836 "Pedagogu darba samaksas noteikumi" 1. pielikumā noteiktās akadēmiskā personāla zemākās mēneša darba algas likmes, NAA gadījumā aprēķinos tiek izmantotas akadēmiskā personāla amatiem pielīdzinātas NBS dienesta pakāpes ar noteiktu izdienas stāžu, piemērojot attiecīgas algas likmes.
- ▶ *Sociālā nodrošinājuma izmaksas.* Saskaņā ar 12.12.2006.gada MK noteikumiem Nr.994 sociālā nodrošinājuma izmaksu aprēķinā tiek ņemtas vērā stipendiju, transporta kompensāciju, kā arī sporta, kultūras un dienesta viesnīcu izmaksas uz vienu studējošo. Tā kā NAA studējošo mēnešalgu un sociālās garantijas atbilstoši Militārā dienesta likumam nosaka profesionālā dienesta karavīra statuss, mēnešalga uz vienu studiju vietu gadā netiek iekļauta sociālā nodrošinājuma aprēķinā.

2012.gadā, izdodot AizM 05.07.2012. noteikumus Nr.13-NOT, kas nosaka kārtību, kādā aprēķina ar izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu tieši saistītos izdevumus, viena NAA

studējošā izmaksu aprēķins tika mainīts, pielāgojot to faktiskajam budžeta plānošanas procesam NBS struktūrās, t.sk. MVP un militārās izglītības iestādēs.

Saskaņā ar AizM 05.07.2012. noteikumiem Nr.13-NOT vienas NAA studiju vietas izmaksu aprēķinā līdzīgi kā 12.12.2006.gada MK noteikumos Nr.994 tiek ņemtas vērā šādas izmaksu pozīcijas:

- ▶ *atlīdzības izdevumi* programmas īstenošanā iesaistītajiem mācībspēkiem - pedagoģiskā personāla darba algas un darba devēja valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas;
- ▶ *decentralizētās un centralizētās iegādes* - studiju programmas īstenošanai nepieciešamo resursu un materiālu izmaksas.

Atšķirībā no 12.12.2006. MK noteikumos Nr.994 noteiktās studiju vietas bāzes izmaksu aprēķina formulas, AizM 06.07.2012. noteikumi Nr.13-NOT vienas studiju vietas aprēķinā neņem vērā netiešās izmaksu pozīcijas - izmaksas, kas nav tieši saistītas ar izglītības programmu realizāciju, bet ir nepieciešamas kopējās izglītības iestādes darbības nodrošināšanai, t.sk. administratīvās izmaksas, uzturēšanas izmaksas. 12.12.2006. MK noteikumos Nr.994 šīs izmaksas tiek iekļautas studiju vietas bāzes izmaksu aprēķina formulā, paredzot administratīvā darba nodrošināšanas izmaksu, remontdarbu, tehniskās apkopes, komunālo pakalpojumu, iekārtu iegādes un citu netiešo izmaksu iekļaušanu kopējā bāzes izmaksu aprēķinā.

Saskaņā ar MVP komandiera 2013.gada 18.marta pavēli Nr.127 par MVP 2014.gada budžeta projekta izstrādi militāro mācību iestāžu, t.sk. NAA budžeta plānošana tiek veikta atsevišķi pa šādām pozīcijām:

- ▶ iegādes individuālai apmācībai, kas ietver programmu un kursu īstenošanai nepieciešamā nodrošinājuma iegādes izdevumus;
- ▶ administratīvās darbības nodrošināšanas izdevumi, t.sk. IT un sakaru pakalpojumi, autotransporta izdevumi, biroja preces un inventārs;
- ▶ uzturēšanas izdevumi, t.sk. ēku un telpu uzturēšana u.c. izdevumi.

Iegāžu izdevumi mācību īstenošanai ir attiecināmi uz katru NAA īstenoto programmu atbilstoši katras programmas īstenošanai nepieciešamajiem resursiem. Administratīvās darbības uzturēšanas izdevumi ir paredzēti kā studiju programmu īstenošanas atbalstam, tā arī citu NAA uzdevumu īstenošanai. Šobrīd spēkā esošais normatīvais regulējums neparedz atbilstošu mehānismu administratīvo un uzturēšanas izdevumu proporcionālai attiecināšanai uz studiju programmas īstenošanas izmaksām. Tādējādi spēkā esošie AizM 06.07.2012. noteikumi Nr.13-NOT nenodrošina pilnīgu vienas studiju vietas izmaksu aprēķinu un piemērotais NAA vienas studiju vietas izmaksu aprēķins nav pilnībā atbilstošs šobrīd spēkā esošajam normatīvajam regulējumam augstākās izglītības finansēšanai jomā.

Atšķirīga ir arī kopējā NAA piešķiramā finansējuma apmēra noteikšanas kārtība. Saskaņā ar 12.12.2006. MK noteikumiem Nr.994 kopējā augstskolai piešķiramā finansējuma apmērs ir tieši atkarīgs no kopējā studējošo skaita - studiju vietas bāzes izmaksas tiek reizinātas ar izglītības tematiskās jomas koeficientu un studējošo skaitu. NAA kopējais finansējuma apmērs tiek noteikts, aprēķinot programmas īstenošanai nepieciešamos atlīdzības un iegāžu izdevumus, aprēķina procesā ņemot vērā programmas kapacitāti un plānoto studējošo skaitu. Izdevumi administratīvās darbības nodrošināšanai un uzturēšanas izdevumi, savukārt, tiek aprēķināti atsevišķi.

Kursu finansēšanas kārtība

Būtisku militārās izglītības sistēmas daļu veido mācības, kas tiek īstenota NBS skolās un mācību centros, t.i. Kājnieku skolā, Instruktoru skolā, Sakaru skolā, Valodu skolā, Nesprāgušās munīcijas neitralizēšanas skolā un Jūras spēku mācību centrā. Atsevišķu kursu īstenošanu nodrošina arī NAA²²⁰.

²²⁰ NBS MVP NBS personāla individuālo apmācību kursa katalogs, 2013.g., pieejams NBS mājas lapā

NBS skolas un mācību centri, kuros tiek īstenota profesionālā dienesta karavīru militārā apmācība, ir vienības kopējā NBS sastāvā. Saskaņā ar NBS pārstāvju sniegto informāciju vienību nosaukumi veidojušies vēsturiski, ņemot vērā citu NATO dalībvalstu bruņoto spēku praksi, kur mācību centri un skolas ir vienības bruņoto spēku sastāvā.

NBS skolas un mācību centri īsteno mācību kursus, kuri tiek izstrādāti un īstenoti saskaņā ar NBS Militārās apmācības reglamentu²²¹. Atbilstoši Izglītības likuma²²² 38.pantā sniegtajai izglītības programmu veidu klasifikācijai NBS skolu un mācību centru īstenotie kursi uzskatāmi par pieaugušo izglītības programmām.

Atsevišķi īstenotie kursi ir licencēti kā profesionālās pilnveides programmas Profesionālās izglītības likumā²²³ noteiktajā kārtībā. Pēc šo kursu apgūšanas 29.11.2005. MK noteikumu Nr.902²²⁴ noteiktajā kārtībā izglītojamam tiek valsts atzīts profesionālās pilnveides izglītības ieguvu apliecinājošs dokuments.

Šobrīd valsts līmenī tiek regulēta profesionālās pamatizglītības, arodizglītības un profesionālās vidējās izglītības programmu finansēšanas kārtība. Šo profesionālās izglītības programmu finansēšanas kārtību regulē Profesionālās izglītības likums un 02.10.2007. MK noteikumi Nr.655 „Noteikumi par profesionālās izglītības programmu īstenošanas minimumu uz vienu izglītojamo”. Profesionālās pilnveides izglītības programmu, kā arī pieaugušo neformālo izglītības programmu finansēšanas kārtība valsts līmenī netiek regulēta.

NBS skolās un mācību centros īstenoto kursu izdevumu aprēķināšanas kārtību nosaka AizM 05.07.2012. noteikumi Nr.13-NOT. Noteikumi tiek attiecināti uz kursiem, kuros profesionālā dienesta karavīrs iegūst militāro izglītību, un kvalifikācijas paaugstināšanas kursiem, kuru ilgums pārsniedz 30 kalendārās dienas. Kvalifikācijas paaugstināšanas kursiem, kuri nepārsniedz 30 kalendārās dienas, izdevumu aprēķināšanas kārtība netiek regulēta.

AizM 05.07.2012. noteikumi Nr.13-NOT paredz vienādu izdevumu aprēķina kārtību un formulu kā NAA īstētajām izglītības programmām, tā arī iepriekš minētajiem izglītības un kvalifikācijas paaugstināšanas kursiem, kursu izdevumos ieskaitot mācībspēku atlīdzības izdevumus un iegāžu izdevumus mācību kursu īstenošanai. Tāpat kā NAA īstēto izglītības programmu gadījumā, arī uz kursu īstenošanu netiek attiecināti administratīvās darbības nodrošināšanas un uzturēšanas izdevumi.

4.4.2 Finanšu resursu ieņēmumu un izdevumu apjoms

Kopējais MVP budžeta finansējums pēdējo triju gadu laikā ir saglabājies salīdzinoši stabils, izmaiņām katra kārtējā gada finansējuma apmērā nepārsniedzot 4% no iepriekšējā gada finansējuma. 2011. gadā MVP kopējais finansējuma apmērs, salīdzinot ar iepriekšējo gadu, samazinājās par 4%, bet 2012. gadā pieauga tikai par 0,02% (skat. nākamo tabulu).

Tabula Nr. 42. MVP 2010.-2012. gada budžeta projektu finansējuma sadalījums, LVL

Mācību iestāde un izdevumu veids	2010.	2011./2010. (%)	2011.	2012./2011. (%)	2012.
MVP štābs kopā, no tiem:	5 269	67%	8 801	112%	18 696
Individuālā apmācība	830	389%	4 061	187%	11 669
Ēku un telpu uzturēšana, administratīvais nodrošinājums un citi izdevumi	4 439	7%	4 740	48%	7 027
JSMC kopā, no tiem:	28 521	226%	93 058	-7%	86 538
Individuālā apmācība	26 682	242%	91 222	-9%	83 390
Ēku un telpu uzturēšana, administratīvais	1 839	0%	1 836	71%	3 148

²²¹ 17.07.2002. apstiprinātais „NBS militārās apmācības pagaidu reglaments MR 7-1” ar grozījumiem 03.06.2008. ar NBS komandiera pavēli Nr.527 „Par grozījumiem NBS militārās apmācības pagaidu reglamentā MR 7-1”

²²² 29.10.1998. likums "Izglītības likums"

²²³ 10.06.1999. likums "Profesionālās izglītības likums"

²²⁴ 29.11.2005. MK noteikumi Nr.902 "Kārtība, kādā izsniedzami profesionālās pilnveides un profesionālās ievirzes izglītību apliecinājoši dokumenti"

Mācību iestāde un izdevumu veids	2010.	2011./2010. (%)	2011.	2012./2011. (%)	2012.
nodrošinājums un citi izdevumi					
IS kopā, no tiem:	223 973	-53%	104 653	5%	109 585
Individuālā apmācība	43 418	33%	57 720	-6%	54 513
Ēku un telpu uzturēšana, administratīvais nodrošinājums un citi izdevumi	180 555	-74%	46 933	17%	55 072
SSk kopā, no tiem:	6 735	131%	15 553	-27%	11 335
Individuālā apmācība	6 735	131%	15 553	-29%	11 039
Reprezentācijas pasākumu nodrošināšana un administratīvie izdevumi	0	-	0	-	296
NMN kopā, no tiem:	10 062	165%	26 712	-30%	18 681
Individuālā apmācība	8 824	189%	25 472	-38%	15 898
Ēku un telpu uzturēšana, administratīvais nodrošinājums un citi izdevumi	1 238	0%	1 240	124%	2 783
VS kopā, no tiem:	25 095	-12%	22 034	-55%	9 968
Individuālā apmācība	24 775	-12%	21 714	-56%	9 648
Reprezentācijas pasākumu nodrošināšana un administratīvie izdevumi	320	0%	320	0%	320
NAA kopā, no tiem:	196 236	8%	212 721	-2%	209 457
Individuālā apmācība	165 635	8%	179 039	-6%	167 853
Ēku un telpu uzturēšana, administratīvais nodrošinājums un citi izdevumi	30 601	10%	33 682	24%	41 604
KS kopā, no tiem:	155 721	-31%	107 580	6%	114 562
Individuālā apmācība	58 723	65%	97 062	-7%	90 635
Ēku un telpu uzturēšana, administratīvais nodrošinājums un citi izdevumi	96 998	-89%	10 518	127%	23 927
Sporta klubs kopā, no tiem:	11 300	0%	11 300	60%	18 088
Individuālā apmācība	500	-100%	0	-	0
Sporta pasākumi un ar tiem saistītie izdevumi	10 800	5%	11 300	60%	18 088
ARPUC kopā	-	-	460	1420%	6 994
MVP administratīvās darbības nodrošināšana kopā	95 111	20%	114 274	-1%	113 367
Kopā finansēšanas plānā, no tiem:	758 023	-5%	717 146	0,02%	717 271
Individuālā apmācība	336 122	46%	491 843	-10%	444 645
Ēku un telpu uzturēšana, administratīvais nodrošinājums un citi izdevumi	421 901	-47%	225 303	21%	272 626

Lai gan kopējā MVP budžeta finansējuma apmērs iepriekšējo triju gadu laikā saglabājās salīdzinoši stabils, izmaiņas individuālai apmācībai paredzētajos finanšu līdzekļos un pārējām MVP izmaksām paredzētajos finanšu līdzekļos (gan kopējo mācību iestāžu, gan individuālo mācību izmaksas) bija diezgan ievērojamas. Piemēram, 2011. gadā individuālās apmācības nodrošināšanai paredzētā finansējuma apmērs, salīdzinot ar 2010. gadu, pieauga par 46%, bet finansējums pārējiem izdevumiem (ēku un telpu uzturēšana, viesnīcu un kopmītņu izmaksas, reprezentācijas pasākumu izdevumi un citi izdevumi) samazinājās par 47%.

2011. gadā individuālajai apmācībai paredzētā finansējuma apmērs, salīdzinot ar 2010. gadu, pieauga gandrīz visās MVP militārās mācību iestādēs - NBS Jūras spēku mācību centrā (turpmāk - JSMC) - par 242%, NBS Instruktoru skolā (turpmāk - IS) - par 33%, NBS Sakaru skolā (turpmāk - SSK) - par 131%, NBS Nesprāgušās munīcijas neitralizēšanas skolā (turpmāk - NMN) - par 189%, NAA - par 8%, un NBS Kājnieku skolā (turpmāk - KS) - par 65%. Individuālajai apmācībai paredzētais finansējuma apmērs samazinājās tikai NBS Valodu skolā (turpmāk - VS) (par 12%), kā arī NBS Sporta klubā, kur līdz 2010. gadam tika īstenotas atsevišķas individuālās apmācības (par 100%).

Pretēji 2011. gadam, 2012. gadā finansējums individuālajai apmācībai, salīdzinot ar 2011. gadu, gandrīz visās MVP militārās mācību iestādēs samazinājās (par 3% līdz 56% no iepriekšējā gada finansējuma apmēra). Kopumā var secināt, ka iepriekšējo triju gadu laikā NBS karavīru individuālajai apmācībai paredzētā finansējuma apmērs katrā mācību iestādē ir bijis ļoti svārstīgs, tāpat kā arī plānotais izdevumu apmērs uz vienu izglītojamo dažādos MVP militārās mācību iestādēs īstenotajosursos (skat. Tabula Nr. 43).

Nākamajā tabulā apkopoti dati par 2011. - 2013. gadam plānotajām militārās izglītības kursu izmaksām. Tabulā norādītas kopējās decentralizēto un centralizēto iegāžu izmaksas. Izmaksas atalgojumam šajās kopējās izmaksās nav iekļautas. Atalgojuma izmaksas tiek plānotas centralizēti

visā NBS. Atalgojuma izmaksas ir atkarīgas no kursa īstenošanā iesaistītā personāla skaita un atalgojuma līmeņa saskaņā ar dienesta pakāpi un izdienas laiku. Atalgojuma izmaksu īpatsvars kopējās kursa īstenošanas izmaksās dažādosursos ir ļoti atšķirīgs, jo atšķiras ne tikai kursu īstenošanai nepieciešamā personāla kvalifikācija un pieredze, bet arī iegādājamiem materiāltechniskie līdzekļi.

Tabula Nr. 43. Plānotās militārās izglītības kursu izmaksas (centralizēto un decentralizēto iegāžu izmaksas), 2011.-2013. gads, LVL

Izglītības programma	2011.		2012.		2013.	
	Kopā	Uz vienu izglītojamo	Kopā	Uz vienu izglītojamo	Kopā	Uz vienu izglītojamo
MVP štābs						
Starptautisko miera atbalsta operāciju štāba karavīru kurss	1 577,60	26,29	259,6	4,33	223,44 *	3,72
COIN kurss	820,80	27,36	161,80	5,39	115,92 *	3,86
Army Intermediate					7 500,00 *	750,00
Kopā	2 398,40	26,65	421,40	4,68	7 839,36	78,39
JSMC						
I pakāpes datorapmācības kurss	4,25	0,71				
Kuģu dzīvotspēja I (cīņa ar ūdeni) kurss	1 603,16	100,20	1 591,64	99,48	1 032,54 *	64,53
Kuģa elektriķa kurss	2 850,43	285,04	2 850,43	285,04	2 846,56 *	284,66
Kuģa stūresvīra-signālista kurss	1 512,07	151,21	2 218,07	221,81	1 060,66 *	53,03
Navigācijas simulācijas kurss 3.līmenis	1 787,60	89,38	1 505,90	150,59	4 063,48 *	203,17
III pakāpes datorapmācības kurss	23,33	3,89				
Kuģu dzīvotspēja II (cīņa ar uguni) kurss	2 668,77	166,80	3 789,21	236,83	1 736,37 *	1 085,23
Kuģa klāja matrožu kurss	2 413,76	60,34	2 787,39	61,94	1 750,89	29,18
Kuģu ūdenslīdzēju kurss	10 819,70	1 081,97	31 866,10	1 062,20	15 151,70	1 515,17
Navigācijas simulācijas kurss 1.līmenis	3 228,76	161,44	527,38	52,74	313,44 *	15,67
Ūdenslīdzēju atminēšanas kurss	24927,22	2 077,27				
Zemledus iegremdēšanas kurss	1729,66	172,97	2 053,81	205,38	3 243,99 *	324,40
Barokameras operatoru kurss	197,35	24,67	197,35	24,67	20 193,90 *	2524,24
Laivas vadītāju - glābēju kurss	5613,56	140,34	4 275,77	142,53	5 085,48 *	169,52
Kuģu dzīvotspēja III (izdzīvošana uz ūdens) kurss	953,98	59,62	730,38	45,65	1 972,94 *	123,31
PD kuģu sanitāru kurss	837,55	83,76				
Navigācijas simulācijas kurss 2.līmenis	1 201,46	60,07	600,73	60,07	620,92 *	31,05
Kuģa motoristu kurss	2 277,05	227,71	2 646,45	264,65	3 574,48 *	178,72
Ūdenslīdzēju darba vadītāju kurss	543,45	45,29			63,64 *	6,36
II pakāpes datorapmācības kurss	4,25	0,71				
JS RLS operatoru - planšetistu kurss	87,27	8,73				
Kuģu koku stjuartu kurss	7 500,00	750,00				
Taktiskās manevrēšanas 1.līmeņa kvalifikācijas paaugstināšana	178,66	11,91	207,74	25,97	189,08 *	11,82
Taktiskās manevrēšanas 2.līmeņa kvalifikācijas paaugsti	355,24	44,41	355,24	44,41	172,20 *	10,76
Kuģa artilērista kurss	2 637,46	263,75	6 814,92	340,75		
NAA 5.kursa JS apmācība	1 494,60	149,46				
Kuģa sakarnieka kvalifikācijas uzturēšanas kurss					461,464 *	57,68
Kuģu klases "SKRUNDA" kuģa vadītāja/vakts virsnieka k					1 772,72 *	177,27
Zemūdens NMN operatora kurss					23 461,10	2 346,11
S-24 kurss					9 934,06 *	827,84
JSMC kopā	77 450,59	214,54	65 018,51	243,52	114 328,94	319,35
IS						
Augstāko instruktoru kurss	1 830,30	91,52				
Jaunāko instruktoru kurss	27 897,64	134,12	23 189,34	154,60	15 104,16	151,04
Taktiskās šaušanas nodarbību vadītāju kurss	22 477,96	351,22	105 094,88	2 189,48	2 366,04 *	98,59
Instruktoru kurss	4 620,68	57,76	5 972,68	74,66	6 034,59	50,29
Kājnieku nodaļas komandieru kurss	79 268,54	1 132,41	53 702,25	1 193,38	110 154,60	1 223,94
Vecāko instruktoru kurss	1 843,64	76,82	2 003,64	83,49	737,61	30,73

Izglītības programma	2011.		2012.		2013.	
	Kopā	Uz vienu izglītojamo	Kopā	Uz vienu izglītojamo	Kopā	Uz vienu izglītojamo
Kājnieku vada seržanta kurss	6 039,49	671,05	4 897,20	816,20	9 445,52	787,13
Nodarbību sagatavošana un vadīšana kurss	922,6	18,45	276,765	18,45	189,37 *	12,62
Nodarbību analizēšana un vērtēšana kurss	477,99	6,37	227,965	15,20	176,5 *	11,77
Šaušanas nodarbību vadītāja pielīdzināšanas kurss	5 050,21	459,11				
Zemessardzes Jaunāko instruktoru kurss	7 295,11	145,90				
Neintensīvais jaunākā instruktora kurss (IS)			3 951,93	79,04	3 322,08 *	66,44
Neintensīvais jaunākā instruktora kurss (Dobele)			5 596,58	37,31		
Stacionārās šaušanas nodarbību vadītāja kurss					582,285 *	29,11
Stacionārās šaušanas nodarbību vadītāju resertifikācijas kurss			972,70	9,73	967,70 *	9,68
Taktiskās šaušanas nodarbību vadītāja resertifikācija					733,63 *	22,93
IS kopā	157 724,16	238,61	205 885,93	301,44	149 814,08	248,86
SSk						
MS Word II	488,16	24,41	34,7	1,74		
Datu pārraides kurss	4 457,77	148,59	1 803,99	180,40	1 898,54 *	189,85
IV radiostaciju operatora kurss	2 685,60	134,28	1 677,20	167,72	3 129,77 *	312,98
MS Excel 2	999,40	19,99	231,00	3,30	598,83 *	11,98
MS Outlook	199,08	19,91				
MS Word I	42,76	4,28	12,40	1,24		
Uīv radiostaciju operatoru kurss	2 774,61	57,80	1 075,97	67,25		
INFOSEC 1.kurss	1 204,13	11,15	535,17	11,15	1 838,11 *	15,32
MS Access	134,4	13,44	37,20	3,72	148,67 *	7,43
MS Excel 1	88,12	4,41	25,20	1,26		
MS PowerPoint	455,82	15,19	75,20	3,76		
Radiosakaru speciālista kurss	1 181,09	118,11	1 330,25	133,03		
Sakaru pamatapmācības kurss	733,6	18,34	733,6	18,34		
INFOSEC II	114,58	4,77	257,57	5,72	1 062,21 *	39,34
Šifru uzraugs			13,32	1,11	182,82 *	15,24
Kājnieku vada/rotas sakarnieku kurss			2 833,10	94,44	4 873,48 *	162,45
Sakaru pamatapmācības instruktoru kurss			257,2	12,86	260,64 *	26,06
Radiosakaru teorijas un militāro sakaru kurss			105,5	10,55	122,487 *	12,25
SSk kopā	15 559,12	36,18	11 038,57	27,53	14 115,563	47,21
NMN						
ISIN kurss	9 870,88	1 645,15	10 619,33	1 769,89	5 476,10	912,68
NMN kurss	15 248,08	635,34	17 147,38	714,47	12 891,92	1 074,33
NMI kurss	889,88	74,16	889,88	74,16	1 734,46	72,27
TEODOR lietošanas kurss	1 761,88	293,65	1 920,08	160,01	131,308 *	21,88
XR 200 lietošanas kurss	323,4	17,97	107,8	17,97	1 099,27 *	183,21
NMN kvalifikācijas uzturēšanas kurss	2 431,74	202,65	9 036,74	753,06	1 404,59 *	117,05
Spridzināšanas darbu vadītāja kurss	242,78	20,23	297,12	24,76	420 *	35,00
Spridzinātāja kurss			500,12	41,68	1 909,79 *	159,15
Pirmsmisijas ISIN kurss			3 050,66	508,44	2 644,16 *	881,39
I līmeņa meklēšanas kurss			974,4	81,20	4 087,31 *	170,30
NMN kopā	30 768,64	341,87	44 543,51	390,73	31 798,908	271,79
VS						
Angļu valodas apmācību kursi	19 924,20	42,39	14045,7	39,02	6 724,8	21,02
STANAG tests	773,62	2,58	773,62	2,58	603,72 *	2,01
Persiešu (dari) valodas kurss	581,34	29,07	600,34	30,02	293,22	29,32
Pirmā līmeņa pirmā posma profesionālā (franču) valoda	435,14	27,20	228,77	22,88	219,1	21,91
VS kopā	21 714,30	26,94	15 648,43	22,68	7840,84	12,25
NAA						
Komandējošā sastāva virsnieks (studiju progr.) **	42 804,30	951,21	70 234,72	1 560,77	11 642,00	582,10
Jaunākā štāba virsnieku kurss (JŠVK)	2 034,93	67,83	4 069,86	67,83	1 866,24 *	62,21
Vecāko virsnieku speciālistu kurss	329,42	82,36	394,86	49,36	298,26	37,28
NBS/AM strādājošo civilpersonu kurss	19,00	1,27	19,00	1,90	18,25 *	1,83
Virsnieku pamatapmācības izglītības	100,20	33,40	6,08	6,08	7,05 *	3,53

Izglītības programma	2011.		2012.		2013.	
	Kopā	Uz vienu izglītojamo	Kopā	Uz vienu izglītojamo	Kopā	Uz vienu izglītojamo
Izlīdzināšanas kurss						
Jūras spēku Vidējā līmeņa vadības un štāba virsnieku kurss	18 562,70	1 427,90	18 555,40	1 325,39	10 939,70	729,31
Virsnieku speciālistu kurss	2 630,59	263,06	0		1 992,26	132,82
Jūras spēku virsnieku pamatapmācības 4. kurss	24 593,80	3 513,40	1 745,77	249,40		
Gaisa spēku virsnieku pamatapmācības 4.kurss	22 743,80	2 842,98	1 063,80	132,98		
Gaisa spēku virsnieku pamatapmācības 3. kurss	19 991,80	1 175,99	12 498,90	735,23		
Sauszemes spēku militārā vadība 09/14 IV. Kurss (līgums RTU no 2010 g.) **	6 383,00	709,22	6 448,04	716,45	5 757,64	639,74
Jūras spēku virsnieku pamatapmācības 3. kurss	23 890,80	3 981,80	35 114,16	5 852,36		
Jūras spēku militārā vadība 09/14 IV. Kurss (līgums LJA no 2010 g.) **	21 583,80	2 398,20	34 641,84	3 849,09	4 544,00	504,89
Jūras spēku militārā vadība 13/17 (līgums 2013.gadā) **					25 332,80	1 266,64
Gaisa spēku militārā vadība 09/14 IV. Kurss (līgums RTU no 2010 g.) **	5 683,80	947,30	17 548,8	2 924,80	683,8	113,97
Gaisa spēku militārā vadība 13/17 (2013.gada Līgums) **					1 3200,00	1 320,00
Maģistra programma **	5 131,80	165,54	3 514,00	87,85	3 514,04	113,36
vides aizsardzības pamatjautājumu kurss	800,00	47,06	800,00	47,06	800,00 *	47,06
NBS apakšvienību Apgādes daļas (S-4) priekšnieka kvalifikācijas kurss	257,74	11,21			231,00 *	7,70
Sauszemes spēku militārā vadība 1./2. kurss (līgums 2011. gada) **	24 332,80	973,31	17 572,80	836,80	13 200,00	377,14
Sauszemes spēku militārā vadība (2012.g.septembris) **			23 760,00	528,00	21 780,00	622,29
Sauszemes spēku militārā vadība 13/17 (2013.gada Līgums) **					13 200,00	528,00
Sauszemes kājnieku brigādes operāciju plānošanas kurss	2 034,93	67,83				
NATO Starptautiskais kurss					17 258,50	1 327,58
Militārais lietvedis					50,62 *	3,37
KSV 13/14 (bakalauri) **					963,9	107,10
NAA kopā	223 909,21	726,98	247 988,03	767,76	145 896,26	394,31
KS						
Karavīra pirmās palīdzības kurss I līmenis	8 939,96	11,69			592,44 *	3,29
Karavīra pirmās palīdzības kurss II līmenis	10 401,92	81,27	2 096,92	34,95	351,2 *	14,63
Militārā vieglā transporta autovadītāja pirmssijijas apmācību kurss	1 212,63	134,74				
Kareivja 2.līmeņa pamatapmācības kurss	245 871,40	653,91	193 606,70	614,62	253 708,70	1 127,59
Militārā transporta "C" kategorijas autovadītāju kvalifikācijas kurss	11 934,72	426,24	23 375,40	333,93	2 129,46 *	266,18
Militārā transporta līdzekļa B kategorijas autovadītāju kv.	5 985,28	83,13	10 710,04	88,51	8 462,63 *	156,72
Vieglā ložmetēja ložmetējnieka un ložmetējnieka palīga apmācības kurss	83 958,24	1 311,85	63 100,73	1 314,60	59 686,34	1 243,47
Kareivja 1.līmeņa pamatapmācības kurss	128 109,2	316,32	74 169,00	235,46	65 174,8	362,08
Smagā ložmetēja (12,7 mm) ložmetējnieka un ložmetējnieka palīga apmācības kurss	126 510,20	3 953,44	189 890,91	4 219,80	2 933,72 *	65,19
Militārā transporta HMMVVV autovadītāja kvalifikācijas kurss	13 576,30	301,70	20 066,04	278,70	5 468,46 *	121,52
Karavīra pirmās palīdzības kurss III līmenis	1 150,50	31,96	22 013,73	366,90	2 069,56 *	43,12
Noliktavu speciālista I līmeņa kurss	257,74	16,11				
Ziemas izdzīvošanas kurss			519,48	17,32		
KS kopā	637 908,09	322,83	599 548,95	527,77	400 577,31	451,61

(1) * Saskaņā ar 05.07.2012. AM noteikumiem Nr.13-NOT sākot ar 2013.gadu NBS komandiera 30.11.2012. pavēlē par militārās izglītības kursu izmaksām 2-13.gadam tiek iekļauti tikai tādi izglītības un kvalifikācijas paaugstināšanas kursi, kuru ilgums pārsniedz 30 kalendārās dienas. Tabulā ar simbolu „*” atzīmēti izglītības un

kvalifikācijas paaugstināšanas kursi, kuru ilgums ir mazāks par 30 kalendārām dienām un kuri nav iekļauti 30.11.2012.gada NBS komandiera pavēlē Nr.353.

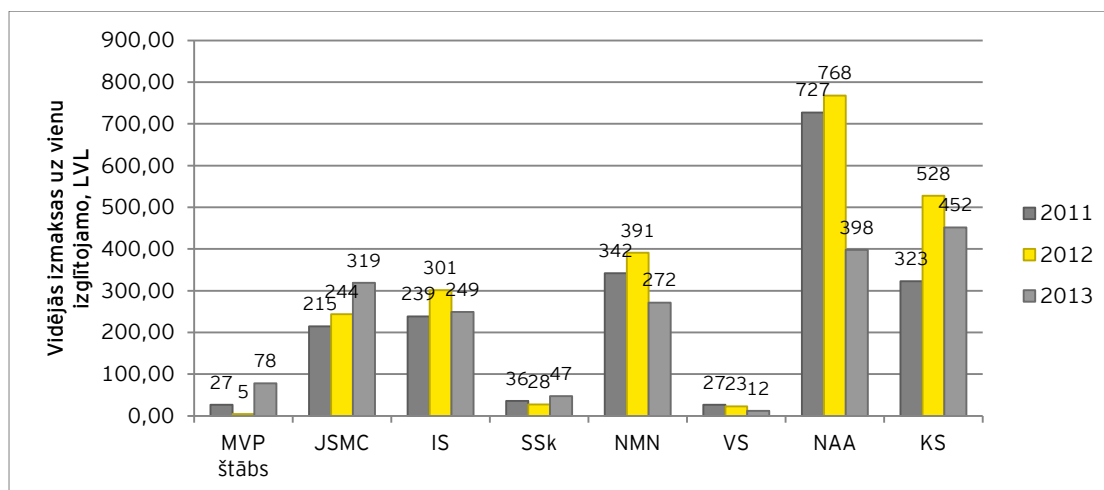
(2) ** Studiju programmu izmaksas atspoguļotas finanšu gada, nevis mācību gada griezumā.

Kā redzams iepriekšējā tabulā plānotais izmaksu apmērs uz vienu izglītojamo MVP mācību iestādēs īstenotajosursos laika posmā no 2011. Līdz 2013. gadam ir bijušās samērā svārstīgas. Pie tam bieži vien izmaksas uz vienu izglītojamo ievērojami pieaugušas vai samazinājušās arī tajos gadījumos, kad kursā izglītojamo kursantu skaits gadu laikā ir saglabājies nemainīgs vai mainījies tikai nedaudz. Piemēram, NMN īstenotajā kursā „Nesprāgušās munīcijas neitralizēšanas kvalifikācijas uzturēšanas kurss” plānotais izglītojamo skaits visu triju gadu laikā ir saglabājies nemainīgs (12 kursanti), bet plānotās centralizēto un decentralizēto iegāžu kopējās izmaksas uz vienu izglītojamo šajā kursā 2012. gadā, salīdzinot ar 2011. gada plānotajām izmaksām, pieauga par 272% (no 202,65 latiem uz izglītojamo līdz 753,06 latiem uz izglītojamo), bet 2013. gada budžeta plānā šo kursu izmaksas uz vienu izglītojamo atkal samazinājās par 84% līdz 117,05 latiem uz vienu izglītojamo.

Atsevišķos mācību kursus izmaksas uz vienu izglītojamo pieauga īpaši strauji, piemēram, JSMC īstenotajā kursā „Barokameras operatoru kurss”, kur 2011. un 2012. gadā izmaksas uz vienu izglītojamo bija aptuveni 25 lati, bet 2013. gadā - 2,5 tūkstoši latu. Atbilstoši NBS MVP pārstāvju sniegtajam skaidrojumam izmaksu pieaugums skaidrojams ar barokameras plānotajām remonta izmaksām 20 tūkstošu latu apmērā. Savukārt KS īstenotajā kursā „Karavīra pirmās palīdzības kurss III līmenis” 2011. gadā plānotās izmaksas uz vienu izglītojamo bija 31,96 lati, 2012.gadā izmaksas pieauga līdz 366,90 latiem uz vienu izglītojamo, bet 2013. gadā atkal samazinājās uz 43,12 latiem.

Vislielākās kopējās plānotās izglītības kursu īstenošanas izmaksas ir KS, kur tiek izglītots arī vislielākais skaits karavīru (2011. gadā KS īstenotosursos tika plānots sagatavot 1 976 karavīrus, 2012. gadā - 1 136 karavīrus, bet 2013. gadā - 887 karavīrus). Kopējās plānotās izmaksas KS īstenotajiem kursiem 2011. gadā bija 637,9 tūkstoši latu, 2012. gadā - 599,5 tūkstoši latu, bet 2013. gadā - 400,6 tūkstoši latu. Vismazākās kopējās plānotās izmaksas ir MVP štābā un VS īstenotajiem mācību kursiem.

Nākamajā attēlā apkopoti dati par katras MVP vienības, kur tiek īstenoti militārās izglītības kursi, kopējām vidējām izmaksām (plānotajām) uz vienu izglītojamo.



Attēls Nr. 24. Plānotais vidējo izdevumu apjoms uz vienu izglītojamo MVP militārās izglītības mācību iestādēs (neieskaitot izdevumus atalgojumam), 2010.-2012. g., LVL

Salīdzinot visaugstākās izmaksas uz vienu izglītojamo apskatītajā laika posmā saglabājās NAA - no 727 līdz 768 latiem uz vienu izglītojamo. Tomēr līdzīgi kā IS, NMN, VS un arī KS, 2013.gadā vidējās NAA izmaksas uz vienu izglītojamo samazinājušās sastādot vairs tikai 298 latus uz vienu izglītojamo. Izmaksu pieaugums uz vienu izglītojamo 2013.gadā salīdzinot ar 2012.gadu vērojams JSMC un SSK.

4.4.3 Finanšu resursu ieņēmumu un izdevumu plānošanas un piešķiršanas process

4.4.3.1 Finansēšanas avoti

Saskaņā ar MK noteikumu Nr.955 3. punktu un MK noteikumu Nr.953 3. punktu visi ar karavīra kvalifikācijas paaugstināšanu saistītie izdevumi un izdevumi, kas rodas, ja karavīrs iegūst izglītību militārā vai civilā izglītības iestādē Latvijā vai ārvalstīs, tiek segti no AizM šīm mērķim piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem.

Par NBS mācībām nepieciešamo finanšu līdzekļu un materiāltehnisko līdzekļu plānošanu, sadali, uzskaiti un efektīvu izlietojumu atbild MVP²²⁵ - NBS regulāro spēku vienība, kas tiek finansēta no NBS iedalītajiem valsts budžeta līdzekļiem.

NBS budžeta programmu veido 2 apakšprogrammas 22.10.00 „Starptautisko operāciju un Nacionālo bruņoto spēku personālsastāva centralizētais atalgojums” un 22.12.00 „Nacionālo bruņoto spēku uzturēšana”²²⁶.

- ▶ Apakšprogrammā 22.10.00 „Starptautisko operāciju un Nacionālo bruņoto spēku personālsastāva centralizētais atalgojums” ir apvienoti visu NBS regulāro spēku un Zemessardzes (turpmāk - ZS) vienību atlīdzības izdevumi, t.sk. atalgojums, darba devēja valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas, pabalsti, kompensācijas, uzturdevas vērtības kompensācija, kā arī Kompensācija dzīvojamās telpas īres izdevumu un komunālo maksājumu segšanai un kompensācija zemessargiem.
- ▶ Apakšprogrammā 22.12.00 „Nacionālo bruņoto spēku uzturēšana” ir apvienoti visu NBS regulāro spēku un ZS vienību uzturēšanas izdevumi, kas nepieciešami Nacionālo bruņoto spēku likumā un likumā par Zemessardzi NBS regulāro spēku un ZS vienībām noteikto uzdevumu izpildei, t.sk. MVP noteikto uzdevumu īstenošanai.

Kopējais NBS budžeta apakšprogrammu ieņēmumu izdevumu apjoms laika periodā no 2011.līdz 2013.gadam atspoguļots tabulā.

Tabula Nr. 44. NBS budžeta apakšprogrammu 22.10.00 „Starptautisko operāciju un Nacionālo bruņoto spēku personālsastāva centralizētais atalgojums” un 22.12.00 „Nacionālo bruņoto spēku uzturēšana” ieņēmumu un izdevumu apjoms no 2011. līdz 2013.gadam

Starptautisko operāciju un Nacionālo bruņoto spēku personālsastāva centralizētais atalgojums, kods - 22.10.00	2011.gads	2012./2011. gads, %	2012.gads	2013./2012. gads, %	2013.gads
Resursi izdevumu segšanai	52 129 509	-0,21%	52 020 091	3,43%	53 801 929
Dotācija no vispārējiem ieņēmumiem	52 129 509	-0,21%	52 020 091	3,43%	53 801 929
Izdevumi - kopā	52 129 509	-0,21%	52 020 091	3,43%	53 801 929
Uzturēšanas izdevumi	52 129 509	-0,21%	52 020 091	3,43%	53 801 929
Kārtējie izdevumi	52 129 509	-0,21%	52 020 091	3,43%	53 801 929
Atlīdzība	52 129 509	-0,21%	52 020 091	3,43%	53 801 929
Atalgojums	32 530 533	-0,25%	32 449 053	0,06%	32 467 804
Nacionālo bruņoto spēku uzturēšana, kods - 22.12.00	2011.gads	2012./2011. gads, %	2012.gads	2013./2012. gads, %	2013.gads
Resursi izdevumu segšanai	40 736 717	8,21%	44 080 485	10,87%	48 870 289
Ieņēmumi no maksas pakalpojumiem un citi pašu ieņēmumi - kopā	76 671	15,29%	88 392	-79,43%	18 178
Dotācija no vispārējiem ieņēmumiem	40 660 046	8,19%	43 992 093	11,05%	48 852 111
Izdevumi - kopā	40 737 449	8,21%	44 083 127	10,86%	48 870 289

²²⁵ 25.02.2011. NBS reglaments Nr.2 „NBS MVP nolikums”

²²⁶ 15.11.2012. likums "Par valsts budžetu 2013.gadam"

Uzturēšanas izdevumi	38 359 689	9,02%	41 819 373	13,57%	47 493 221
Kārtējie izdevumi	38 312 439	8,93%	41 732 973	13,62%	47 415 461
Atlīdzība	6 876	1,82%	7 001	0,00%	7 001
Preces un pakalpojumi	38 305 563	8,93%	41 725 972	13,62%	47 408 460
Uzturēšanas izdevumu transferti	47 250	82,86%	86 400	-10,00%	77 760
Kapitālie izdevumi	2 377 760	-4,79%	2 263 754	-39,17%	1 377 068
Pamatkapitāla veidošana	2 377 760	-5,72%	2 241 813	-38,57%	1 377 068
Kapitālo izdevumu transferti	0	100,00%	21 941	-100,00%	0
Finansiālā balance	-732	260,93%	-2 642	-100,00%	0

Budžeta apakšprogrammas 22.10.00 „Starptautisko operāciju un Nacionālo bruņoto spēku personālsastāva centralizētais atalgojums” kopējais apjoms 3 gadu laikā ir palielinājies par aptuveni 3%, 2013.gadā sasniedzot 53,801 miljonus latu. Straujāks pieaugums 3 gadu periodā vērojams apakšprogrammas 22.12.00 „Nacionālo bruņoto spēku uzturēšana” izdevumu apjomā. 2012.gadā salīdzinājumā ar 2011.gadu budžeta apjoms palielinājies par 8,21%, savukārt 2013.gadā budžeta apjoms pieaudzis vēl par aptuveni 10% salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu.

Analizējot salīdzināmo rezultātus jāņem vērā, ka sākot ar 2013.gadu karavīru uzturdevas kompensācija palielināta uz 5 latiem iepriekšējo 4 latu vietā, tādējādi palielinot kopējo izmaksu apmēru.

Neskaitot MVP personāla atlīdzības izdevumus, kas iekļauti apakšprogrammā 22.10.00 „Starptautisko operāciju un Nacionālo bruņoto spēku personālsastāva centralizētais atalgojums”, MVP darbības, t.sk. militāro mācību nodrošināšanas izdevumi iekļauti apakšprogrammā 22.12.00 „Nacionālo bruņoto spēku uzturēšana”.

Ieņēmumu un izdevumu plānošanas process un finansējuma piešķiršanas kārtība

MVP ikgadējais budžets tiek izstrādāts, pamatojoties uz MVP komandiera pavēli par budžeta projekta izstrādi kārtējam gadam. Ar pavēli MVP komandieris dod uzdevumu MVP apakšvienību komandieriem, priekšniekiem, NAA prorektoram un MVP štāba nodrošinājuma pārvaldes (turpmāk - MVP štāba NP) sagatavot informāciju budžeta projekta sagatavošanai. Saskaņā ar MVP komandiera 2013.gada 18.marta pavēli Nr.127 par MVP 2014.gada budžeta projekta izstrādi²²⁷ MVP apakšvienību komandieriem, priekšniekiem, NAA un MVP štāba NP priekšniekam tiek uzdots sagatavot:

- ▶ datus par nepieciešamo NBS speciālistu sagatavošanu 2014.gadā;
- ▶ datus par individuālajām iegādēm apmācībai, saskaņā ar apstiprinātām mācību programmām;
- ▶ datus par administratīvās darbības nodrošināšanas izdevumiem;
- ▶ datus par uzturēšanas izdevumiem saskaņā ar noteiktiem limitiem;
- ▶ informāciju par administratīvās darbības un uzturēšanas izdevumos neiekļautām komponentēm, kas pārsniedz MVP 2014. gada budžeta administratīvās darbības nodrošināšanas un apakšvienību uzturēšanas bāzes izdevumu limitus.

Iepriekšminēto informāciju un datus sagatavo un iesniedz katra MVP apakšvienība, t.sk. visas militārās izglītības iestādes, NAA, Kājnieku skola, Instruktoru skola, Sakaru skola, Valodu skola, Nesprāgušās munīcijas neitralizēšanas skola un Jūras spēku mācību centrs, kā arī pārējās MVP apakšvienības.

Sākot ar 2014. gada budžeta projekta izstrādi datus par iegādēm individuālai apmācībai, kā arī administratīvās darbības nodrošināšanas un uzturēšanas izdevumiem saskaņā ar noteiktiem

²²⁷ 18.03.2013. MVP komandiera pavēle Nr. 127 „Par MVP 2014.gada budžeta projekta izstrādi”

limitiem uzdots sagatavot ievadišanai MVP ACCES datu bāze. Atbildīgo personu datu ievadišanai nodrošina katra apakšvienība. Militāro izglītības programmu un kursu izmaksas MS ACCES datu bāzē tiek plānotas dalījumā pa kursu programmām un citām izdevumu grupām katrai mācību iestādei atsevišķi.

NBS militārās izglītības iestādes izdevumus apmācībām plāno, ņemot vērā plānoto (vēlamo) izglītojamo skaitu noteiktajā gadā. NBS militārās mācību iestādes izvērtē kursu un pašu mācību iestāžu kopējo kapacitāti, MVP budžeta projekta sagatavošanas procesā sniedzot informāciju par sagatavojamo kursantu skaitu un norādot maksimālo skaitu gadījumā, ja kursa vai mācību iestādes kapacitāte neļauj izpildīt kopējo izglītojamo skaitu. Budžeta plānošanas procesā NBS sniegtā informācija par vēlamo izglītojamo skaitu ir indikatīva, tā tiek precizēta, ņemto vērā pieejamo kapacitāti un kopējos budžeta līdzekļus. Indikatīvo izglītojamo skaitu militārās mācību iestādes izmanto individuālo iegāžu plānošanai mācībām. Pavēli par kopējo izglītojamo skaitu nākamajā gadā NBS komandieris izdod kārtējā gada beigās.

Militāro mācību programmu, kursu izdevumu plānošana

Katram kursam ir izveidots mācību resursu apkopojums, kas apstiprināts ar MVP komandiera pavēli un kurā definēti visi konkrētajam kursam nepieciešamie līdzekļi, resursi un to apjoms, t.sk.:

- ▶ mācību īstenošanā iesaistītais personāls - instruktoru resursi;
- ▶ kursa realizēšanai nepieciešamais bruņojums;
- ▶ autotransporta nodrošinājums;
- ▶ degviela, smērvielas un tehniskie līdzekļi;
- ▶ dzīvojamās telpas, mācību telpas un lauki;
- ▶ karavīru inventārs;
- ▶ administratīvie izdevumi kursa nodrošināšanai;
- ▶ sakaru līdzekļi;
- ▶ saimniecības līdzekļi;
- ▶ kursa nodrošinājums ilglaicīgai lietošanai;
- ▶ cits kursa īstenošanai nepieciešamais nodrošinājums.
- ▶ materiāltechniskais nodrošinājums, karavīru ēdināšanas mācību kursa laikā utt.

Kursa resursu plānā tiek norādīta arī maksimālā kursa kapacitāte - maksimālais vienā kursā paredzētais izglītojamo skaits. Atkarībā no kursa veida un specifikas atsevišķiem kursiem ir iespējamās nelielas variācijas izglītojamo skaitā (virs kursa kapacitātes), bet citosursos šādas variācijas nav iespējamās.

Kursu izmaksas katra mācību iestāde plāno, ņemot vērā katra realizējamā kursa resursu plānu un norādot kursa resursu vienību cenas, kas nepieciešami kursa realizācijai. Kursa izmaksas plānošanas procesā tiek iedalītas atalgojuma izmaksās kursa pasniedzējiem, decentralizēto un centralizēto iegāžu izmaksās, rezultātā summējot kursa kopējās izmaksas un izmaksas uz vienu kursantu, t.i. izmaksas militārajās mācību iestādēs tiek plānotas viena kursa nodrošināšanai, tikai pēc tam attiecinot tās uz vienu izglītojamo.

MVP administratīvo un uzturēšanas izdevumu plānošana

Saskaņā ar MVP komandiera 2013.gada 18.marta pavēli Nr.127 par MVP 2014. gada budžeta projekta izstrādi saskaņā ar ierobežojumiem plānotos administratīvās darbības nodrošināšanas

izdevumus, kā arī administratīvās darbības nodrošināšanas izdevumus, kas pārsniedz attiecīgajā finanšu gadā noteiktos limitus iedala trīs pozīcijās²²⁸:

- ▶ sakaru nodrošinājums;
- ▶ autotransporta izdevumi;
- ▶ biroja preces un inventārs.

Savukārt uzturēšanas izdevumi, t.sk. izdevumi, kas pārsniedz konkrētajam gadam noteikto limitu tiek plānoti šādās pozīcijās²²⁹:

- ▶ ēku un telpu uzturēšana;
- ▶ viesnīcu un kopmītnu izmaksas;
- ▶ ēdināšanas izmaksas;
- ▶ medicīna;
- ▶ bibliotēkas un lasītavas nodrošinājums;
- ▶ sporta pasākumi;
- ▶ psihologu dienesta nodrošinājums;
- ▶ individuālā apmācība;
- ▶ reprezentācija (jaunie sadarbības projekti).

Kā administratīvos, tā uzturēšanas izdevumus plāno katra mācību iestāde savas kopējās darbības nodrošināšanai. Spēkā esošais normatīvais regulējums un kārtība paredz, ka administratīvie un uzturēšanas izdevumi tiek plānoti kopā katrai iestādei, neparedzot šo izdevumu proporcionālu attiecināšanu uz karavīru izglītības programmu un kvalifikācijas paaugstināšanas kursu izdevumiem.

Karavīru mācību izdevumu plānošana civilās izglītības iestādēs

NAA īstenotās profesionālā bakalaura studiju programmas tiek īstenotas sadarbībā ar civilajām Latvijas izglītības iestādēm Rīgas Tehnisko universitāti (turpmāk - RTU) un Latvijas Jūras akadēmiju (turpmāk - LJA):²³⁰

- ▶ profesionālā bakalaura studiju programma „Sauszemes spēku militārā vadība” - NAA sadarbībā ar RTU;
- ▶ profesionālā bakalaura studiju programma „Gaisa spēku militārā vadība” - NAA sadarbībā ar RTU;
- ▶ profesionālā bakalaura studiju programma „Jūras spēku militārā vadība” (kuģu vadīšanas un kuģu mehānikas apakšprogrammas) - NAA sadarbībā ar LJA.

Saskaņā ar NBS pārstāvju sniegto informāciju par atsevišķu studiju posmu realizēšanu civilajās mācību iestādēs izsludinātas iepirkumu procedūras, kuru rezultātā noslēgti līgumi ar RTU un LJA, nosakot civilajās mācību iestādēs apgūstamos studiju kursus, to kredītpunktu apjomu, līguma summu, norēķinu kārtību u.c. nosacījumus.

Izvērtējot MVP noslēgtos līgumus ar RTU un LJA, konstatētas atšķirības līguma summas noteikšanas kārtībā.

- ▶ Saskaņā ar 30.07.2012. līgumu Nr. P/003/MVPŠ/2012, kas noslēgts starp MVP un RTU, līguma summa noteikta par viena NAA studējošā izglītošanu 20 mēnešu periodam - 2 640,00 LVL par viena studējošā izglītošanu, kopsummai sastādot 87 120,00 LVL par plānoto 33 studējošo izglītošanu, neskaitot pievienotās vērtības nodokli (turpmāk - PVN).

²²⁸ 18.03.2013. MVP komandiera pavēles Nr. 127 „Par MVP 2014.gada budžeta projekta izstrādi” pielikums Nr.3 un Nr.4

²²⁹ 18.03.2013. MVP komandiera pavēles Nr. 127 „Par MVP 2014.gada budžeta projekta izstrādi” pielikums Nr.5

²³⁰ Bakalaura studiju programmas, NAA, http://www.naa.mil.lv/Studijas/Bakalaura_programma.aspx

Maksājumu grafiks, ka samaksa tiek veikta reizi mēnesī, sākot no 2012. gada septembra līdz 2015. gada novembrim, neskaitot vasaras mēnešus (jūnijs, jūlijs, augusts).

- ▶ Savukārt 14.09.2010. līgums Nr. P/169/MVPŠ/2010, kas noslēgts starp MVP, NBS Jūras spēku flotili (turpmāk tekstā - JSF) un LJA, paredz līguma priekšmetu - 10 NAA kadetu izglītošanu par kopējo summu 80 344 LVL, kas ietver PVN 21% apmērā - 13 944,00 LVL. Kopējā grupas izglītošana līgumā sadalīta divās daļās: 74 264,00 LVL (ieskaitot PVN) par pamatkursa grupas apmācību un 6 080,00 LVL (ieskaitot PVN) par papildus kursu - „Radara navigācija, informācijas grafiskā apstrāde un ARPA pielietošana”, „GMDSS universālais operators” - īstenošanu. Maksājumu grafiks paredz, ka samaksa veicama reizi mēnesī.

14.09.2010. līgums Nr. P/169/MVPŠ/2010, kas noslēgts starp MVP, NBS JSF un LJA, paredzēja PVN piemērošanu LJA sniegtajiem izglītības pakalpojumiem. Pamatojoties uz 06.10.2010. Valsts ieņēmumu dienesta vēstulē Nr.15.2-14/51502 sniegto atzinumu, gadījumos, kad citas Latvijas akreditētās izglītības iestādes sniedz NAA pakalpojumus, NAA izglītības pakalpojumu nodrošināšanai atbilstoši 14.11.2006. MK noteikumu 933 „Likuma „Par pievienotās vērtības nodokli” normu piemērošanas kārtība” 76.punkta nosacījumiem, citu akreditēto izglītības iestāžu sniegtie pakalpojumi nav jāapliek ar PVN. Tādēļ 2012. gadā slēgtais līgums starp MVP un RTU neparedz PVN piemērošanu.

Abi noslēgtie līgumi paredz, ka izmaksas uz vienu studējošo noteiktas saskaņā ar MK 12.12.2006. noteikumiem Nr.994, kas paredz vienas studiju vietas izmaksu aprēķinu, ņemot vērā studiju vietas bāzes izmaksas. Tomēr atsauce uz piemēroto studiju tematiskās jomas koeficientu iekļauta tikai LJA līgumā.

Izvērtējot līgumu nosacījumus, redzams, ka kaut arī abu līgumu gadījumā ir nosakāmas kopējās izmaksas un izmaksas viena studējošā izglītošanai, finansējuma plānošanas pieeja ir atšķirīga. Tā kā noslēgtais līgums ar LJA paredz, ka līguma priekšmets ir 10 studējošo izglītošana, tad arī gadījumā, ja tiek nokomplektēta grupa mazākā skaitliskā apmērā, MVP ir jāveic maksājums par kopējo grupas izglītošanu. Savukārt RTU līguma gadījumā samaksa noteikta par viena studējošā izglītošanu, paredzot maksimālo summu pie plānotā studējošo skaita.

NBS kopējā budžeta plānošana un finansējuma piešķiršana

Kad visas militārās mācību iestādes ir iesniegušas informāciju un datus par kursu realizēšanai, administratīvās darbības nodrošināšanai nepieciešamajiem izdevumiem, kā arī plānotajiem uzturēšanas izdevumiem, MVP veic kopējo MVP izmaksu apkopošanu.

MVP budžets nākamajam gadam tiek plānots kārtējā gadā no marta līdz aprīlim. Šajā periodā tiek uzsākta arī kopējā NBS budžeta projekta izstrāde, NBS komandierim dodot pavēli par NBS regulāro spēku vienību (turpmāk - RSV), Apvienotā štāba (turpmāk - NBS AŠ) un ZS budžeta projekta izstrādi nākamajam gadam. Ar NBS komandiera izdoto pavēli tiek noteikta NBS finanšu pieprasījuma struktūra, sadalot kopējos izdevumus posteņos un projektos, kā arī nosakot atbildīgās struktūras par šo izdevumu posteņu sagatavošanu. Saskaņā ar 2013.gada 19.marta NBS komandiera pavēli Nr. 98 par NBS 2014.budžeta projekta izstrādi²³¹ MVP izmaksu aprēķinu veidlapa un finanšu pieprasījuma pamatojums ir jāsagatavo par šādiem ar MVP darbību saistītiem posteņiem, NAA izmaksu posteņa sagatavošanā piesaistot NAA:

- ▶ uzturēšanas izdevumi;
- ▶ individuālā apmācība;
- ▶ atbalsts Partnership for Peace (PfP) valstīm;
- ▶ NAA, t.sk.: uzturēšanas izdevumi; kadetu sagatavošanai civilajās augstskolās; virsnieku sagatavošana, studējošo kredītu dzēšana; JS JŠVK; BALTDEFCOL kursa izdevumi; maģistra programma; Baltijas valstu sadarbība;

²³¹ 19.03.2013 NBS komandiera pavēles Nr. 98 „Par NBS 2014.gada budžeta projekta izstrādi” pielikums Nr.8

- NBS sporta kluba uzturēšana.

Papildu MVP atbildība noteikta par posteņa „Ārvalstu komandējumi (bez SO)” apakšposteņa „IMET kursi” sagatavošanu.

NBS struktūru izmaksas NBS budžeta projekta sagatavošanas vajadzībām tiek plānotas dalījumā pa šādiem izmaksu veidiem.

Tabula Nr. 45. Izmaksu veidi un grupas NBS budžeta plānošanas vajadzībām

Izmaksu veids	Izmaksu grupas
Personāla izmaksas	Militārais personāls Civilais personāls Pensijas atvaļinātajam militārpersonālam
Uzturēšanas un operāciju izmaksas	IT un sakaru nodrošinājums Īre un noma Nodokļu maksājumi Komandējumi un dienesta braucieni Apmācība, mācību izdevumi Ēku, telpu un teritorijas uzturēšana Transportlīdzekļu un speciālās tehnikas uzturēšana un degvielas iegāde Munīcija un sprāgstvielas Apgāde un nodrošinājums Administratīvās izmaksas Specializēto dienestu izdevumi Zinātniskā pētniecība Pārējie izdevumi
Attīstības izmaksas	Speciālā tehnika Būvniecība un kapitālais remonts Citi izdevumi

Izmaksu grupā „apmācība, mācību izdevumi” pie uzturēšanas un operāciju izmaksām tiek iekļauti izdevumi, kas saistīti ar NBS militārajām mācībām, kuras tiek plānotas saskaņā ar militāro mācību programmu. Šajā grupā netiek iekļauti izdevumi ikdienas mācību procesa nodrošināšanai spēku veidos un MVP skolās. MVP skolas mācību programmu un kursu īstenošanai nepieciešamos izdevumus plāno dalījumā pa visām atbilstošajām uzturēšanas un operāciju izmaksu veida grupām.

Atbilstoši noteiktajai kārtībai NBS personāla atalgojums tiek plānots un aprēķināts centralizēti (izmaksu veids „Personāla izmaksas”). Par centralizētu atalgojuma, iedzīvotāju ienākumu nodokļa, obligāto sociālo apdrošināšanas iemaksu, starptautisko operāciju piemaksu, kā arī uzturdevas vērtības un dzīvojamās platības īres kompensāciju profesionālā dienesta karavīriem aprēķināšanu un izmaksu atbild NBS AŠ Budžeta un finanšu plānošanas pārvalde (J-8). MVP kursu izmaksu noteikšanas procesā definē katra kursa īstenošanai nepieciešamos personāla resursus (instruktoru sastāvu), plānojot arī personālsastāva atlīdzības apjomu. Tomēr par gala atalgojuma plānošanu kursu nodrošināšanai nepieciešamajam personālsastāvam, kā arī par pārējā MVP personāla atalgojuma plānošanu atbild NBS AŠ Budžeta un finanšu plānošanas pārvalde (J-8).

Saskaņā ar MVP kursu izmaksu plānošanas kārtību MVP kursu nodrošināšanai nepieciešamos resursus plāno 2 daļās:

- decentralizētās iegādes - iegādes, kuru izdevumus sedz MVP;
- centralizētās iegādes - materiāltehniskie līdzekļi un pakalpojumi, kuri NBS vajadzībām tiek iegādāti centralizēti.

Par NBS vienību centralizētu un tiešu nodrošināšanu ar uzdevumu izpildei materiāltehniskajiem līdzekļiem un pakalpojumiem atbild NBS Nodrošinājuma pavēlniecība. NBS centralizēti iegādājamos materiāltehniskos līdzekļus un pakalpojumus nosaka AizM 03.08.2010. noteikumi Nr.38-NOT.

Centralizēto iegāžu plānošanu un iepirkumu plānu sagatavošanu veic Apvienotā štāba Apgādes departaments (J-4). Specifisku materiāltehnisko līdzekļu iegādes gadījumos iegādes apstiprina AizM materiāltehnisko līdzekļu attīstības padomes sēdē. Pēc specifisko materiāltehnisko līdzekļu iegāžu apstiprināšanas Apgādes departaments (J-4) sagatavo detalizētu iepirkumu plānu, definējot iegādājamo materiāltehnisko līdzekļu un pakalpojumu iegādes apjomus, paredzamās līgumsummas, iepirkuma līgumu plānotos termiņus u.c. Centralizēto iepirkumu plānu saskaņo un apstiprina kā NBS, tā AizM struktūras.

Pēc iepirkumu plāna saskaņošanas AizM Nodrošinājuma politikas departaments nosaka struktūru, kas atbild par konkrētu iepirkumu realizēšanu. Iepirkuma īstenošana var tikt nodota:

- ▶ Valsts aizsardzības militāro objektu un iepirkumu centram (turpmāk - VAMOIC);
- ▶ Nodrošinājuma pavēlniecībai vai
- ▶ citai NBS struktūrai.

Visi centralizēto iepirkumu ietvaros iegādātie materiāltehniskie līdzekļi tiek nogādāti Nodrošinājuma pavēlniecības noliktavu telpās, no kurām Nodrošinājuma pavēlniecības nodrošina materiāltehnisko līdzekļu izsniegšanu vienību, t.sk. MVP vajadzībām bezatlīdzības ceļā.

Saskaņā ar 15.12.2009. MK noteikumiem Nr.1418 „Valsts aizsardzības militāro objektu un iepirkumu centra nolikums” par iepirkumu centra nolikums” par AizM valdījumā esošā nekustamā īpašuma, valsts militārās aizsardzības objektu un valsts militārās aizsardzības vajadzībām nomātā nekustamā īpašuma apsaimniekošanu un vides aizsardzības pasākumu veikšanu tajos, kā arī valsts militārās aizsardzības objektu būvniecības organizēšanu, un atsevišķu centralizēto iepirkumu veikšanu AizM un NBS vajadzībām atbild VAMOIC.

VAMOIC tika izveidots 2009.gadā ar MK 21.10.2009.rīkojumu Nr. 717²³² ar mērķi samazināt administratīvo struktūru skaitu, kā arī veicināt valsts resursu un finanšu līdzekļu efektīvu izlietojumu. Saskaņā ar NBS pārstāvju sniegto informāciju kaut arī VAMOIC 2013. gadā nodota liela daļa ar militārās aizsardzības vajadzībām, t.sk. militārās apmācības īstenošanas vajadzībām, nepieciešamā nekustamā īpašuma apsaimniekošanas darbību, daļa ar īpašumu apsaimniekošanu saistītu funkciju ir saglabātas vienību, t.sk. MVP pārziņā, piemēram, militārās apmācības īstenošanas vajadzībām izmantotā nekustamā īpašuma apsardzes funkcijas nodrošināšana.

4.4.4 Finanšu līdzekļu izlietojuma kontroles kārtība

Saskaņā ar spēkā esošo normatīvo regulējumu piemēroto finanšu līdzekļu kontroles kārtību var iedalīt:

- ▶ iekšējā kontrole, ko saskaņā ar 09.08.2012. MVP štāba reglamentu Nr.1 īsteno MVP štāba Finanšu daļa;
- ▶ ārējā kontrole, ko saskaņā ar 05.07.2012. AizM noteikumiem Nr.13-NOT īsteno AizM un NBS AŠ Budžeta un finanšu plānošanas pārvalde (J-8), pamatojoties J-8 nolikumu uz NBS AŠ priekšnieka rīkojumiem.

Iekšējā kontrole

09.08.2012. MVP štāba reglaments Nr.1 „MVP štāba nolikums” nosaka šādus MVP štāba Finanšu daļas uzdevumus finanšu līdzekļu izlietojuma kontroles jomā:

- ▶ kontrolēt un analizēt Valsts budžeta apakšprogrammas „NBS uzturēšana” ietvaros atvērto finansēšanas plānu līdzekļu izlietojumu atbilstoši budžeta pieprasījumam;
- ▶ sagatavot un iesniegt MVP finanšu atskaites augstākām institūcijām normatīvajos aktos noteiktajos termiņos un apjomā;
- ▶ veikt MVP finanšu līdzekļu apguves statistisko analīzi un iesniegt to augstākstāvošām institūcijām pēc pieprasījuma;
- ▶ saskaņot MVP apakšvienību iesniegtos iepirkuma plānus atbilstoši budžeta pieprasījumam.

Tāpat finanšu līdzekļu izlietojuma kontroles uzdevumi ir definēti MVP štāba Finanšu daļas finansista amata aprakstā.

²³² MK 21.10.2009. rīkojums Nr.717 „Par Aizsardzības īpašumu valsts aģentūras likvidāciju un Valsts aizsardzības militāro objektu centra izveidi”

Saskaņā ar MVP pārstāvju sniegto informāciju MVP piešķirtā finansējuma izlietojumu kontrolē patstāvīgi dalījumā pa atsevišķiem kursiem un finanšu resursu izlietojuma veidiem, kā arī viena kursu veida ietvaros maksājumu dokumenti (rēķini, pavadzīmes) tiek uzskaitīti kopīgi visiem tajā iekļautajiem mācību kursiem (piemēram, visiem IS realizētajiem instruktoru kursiem).

Katru gadu ar NBS AŠ priekšnieka pavēli tiek apstiprināta kārtējam gadam plānoto izdevumu tāmju sagatavošanas, saskaņošanas un apstiprināšanas kārtība. Visas izdevumu tāmes, tai skaitā izdevumu NBS karavīru izglītībai tāmes, tiek sagatavotas, pamatojoties uz MK instrukciju (MK 20.01.2009. instrukcija Nr.2 „Kārtība, kādā valsts budžeta iestādes sagatavo un apstiprina valsts budžeta programmu, apakšprogrammu un pasākumu tāmes kārtējam gadam”) un atbilstoši finansēšanas plānā apstiprinātajam budžeta asignējumam kārtējam gadam. No visām NBS regulāro spēku vienībām saņemto apstiprināto tāmju kopsavilkumi tiek iesniegti AizM Resursu plānošanas departamenta Finanšu nodaļā.

MVP maksājumu pirdokumentu aprīte un iepirkumu kontrole tiek veikta saskaņā ar kārtējam gadam izdotu MVP komandiera pavēli „Par MVP maksājumu pirdokumentu aprīti un iepirkumu kontroli”. Saskaņā ar 05.01.2012. MVP komandiera pavēli Nr.5 MVP apakšvienību, t.sk. militāro mācību skolu un centru komandieriem tiek uzdots nodrošināt:

- ▶ par iepirkumu atbildīgās amatpersonas saskaņojumu un pamatojumu uz maksāšanas pirdokumenta;
- ▶ maksāšanas pirdokumenta saskaņošanu pirms iesniegšanas MVP štāba NP;
- ▶ maksājumu pirdokumenta noformēšanas sadali pa funkcionālajām grupām;
- ▶ maksājumu pirdokumenta iesniegšanu ar pirdokumentu sarakstu vai pavadvēstuli elektroniskai reģistrācijai MVP štāba NP.

Tāpat ar 05.01.2012. MVP komandiera pavēli Nr.5 tiek noteikta MVP štāba Finanšu daļas priekšnieces atbildība nodrošināt maksājumu pirdokumenta iesniegšanu MVP štāba Grāmatvedībā, saskaņot MVP apakšvienību maksāšanas pirdokumentus un veikt citus ar maksājuma pirdokumentu aprīti saistītus uzdevumus.

Kontroles funkcijas saskaņā ar 05.01.2012. MVP komandiera pavēli Nr.5 tiek uzdotas MVP štāba NP priekšniekam:

- ▶ kontrolēt apakšvienību iesniegto dokumentāciju;
- ▶ pārbaudīt maksājumu pirdokumenta atbilstību iepirkuma plānam, ziņojumiem vai citiem attaisnojošiem iegādes dokumentiem;
- ▶ kā arī veikt citus ar maksājumu pirdokumentu aprīti un uzglabāšanu saistītus uzdevumus.

Kontroles funkcija par MVP spēkā esošo saimnieciskās darbības līgumu summu atlikumiem saskaņā ar šo pavēli tiek nodota MVP štāba Grāmatvedībai.

Atbilstoši šai pavēlei militārajām mācību iestādēm jānodrošina, ka uz katra maksāšanas pirdokumenta tiek norādīts atbildīgās personas saskaņojums un attiecīgā iepirkuma pamatojums. Saskaņotie maksājumu pirdokumenti tiek iesniegti MVP štāba NP Kontroles un uzskaites daļā. MVP štāba NP pārbauda saņemto maksājumu pirdokumenta atbilstību iepirkumu plānam, ziņojumiem vai citiem attaisnojošiem iegādes dokumentiem un iesniedz tos MVP štāba Finanšu daļā. MVP štāba Finanšu daļa saskaņo MVP apakšvienību maksāšanas pirdokumentus un nodrošina MVP štāba maksājumu pirdokumenta iesniegšanu MVP štāba priekšniekam un MVP štāba Grāmatvedībai. Ja plānotais iepirkums nepārsniedz līguma summu, MVP štāba Grāmatvedība ievada e-kases maksājumu sistēmā. Pēc MVP komandiera apstiprinājuma saņemšanas, tiek veikta iepirkuma apmaksa.

NBS un MVP ar finansējuma izlietojuma kontroli saistītās procedūras un veicamie uzdevumi ir iekļauti MVP komandiera pavēlēs, MVP štāba nolikumā, kā arī MVP štāba Finanšu daļas finansista amata aprakstā, tomēr vienots dokuments, kas aprakstītu visas ar finansējuma izlietojuma kontroli, t.sk. izglītības īstenošanai izlietotā finansējuma kontroli saistītās procedūras un uzdevumus šobrīd nav izstrādāts.

Ārējā kontrole

Spēkā esošie 05.07.2012. AizM noteikumi Nr.13-NOT nosaka kārtību, kādā apkopo informāciju par militārās izglītības iestāžu kopējiem uzturēšanas izdevumiem, lai nodrošinātu militārās izglītības īstenošanā ieguldīto resursu uzraudzību, izvērtēšanu un analīzi.

Saskaņā ar noteikumos paredzēto kārtību AizM apkopo informāciju par kopējiem izdevumiem visās militārās mācību iestādēs, t.sk. visās NBS skolās, Jūras spēku mācību centrā un NAA. Informācija tiek apkopota par šādiem izdevumiem:

- ▶ visam personālam aprēķinātā bruto atlīdzība;
- ▶ mācību procesa nodrošināšanas izdevumi, t.sk. decentralizētās un centralizētās iegādes;
- ▶ nekustamo īpašumu objektu, kuros atrodas militārās izglītības iestādes, apsaimniekošanas izdevumiem, proporcionāli to aizņemtajai platībai.

05.07.2012. AizM noteikumi Nr.13-NOT paredz, ka šo informāciju AizM Personāla attīstības departaments pieprasa no AizM padotības iestādēm, t.sk. NBS, katru gadu līdz 1. martam par iepriekšējo finanšu gadu. Informācija par personālam aprēķināto bruto atlīdzību tiek pieprasīta no NBS AŠ Budžeta un finanšu plānošanas pārvaldes (J-8), decentralizēto iegāžu izdevumi no NBS MVP, centralizēto iegāžu izdevumi no NBS štāba NP. Tā kā apsaimniekošanas funkcija nav pilnīgi centralizēta VAMOIC, tad šī informācija tiek iegūta kā no VAMOIC, tā no MVP.

Saskaņā ar 05.07.2012. AizM noteikumu Nr.13-NOT paredzēto kārtību AizM Personāla attīstības departaments katru gadu līdz 1. jūnijam informē AizM valsts sekretāru un NBS komandieri par militārās izglītības iestāžu kopējiem uzturēšanas izdevumiem iepriekšējā kalendārajā gadā un nepieciešamības gadījumā sniedz priekšlikumus militārās izglītības īstenošanā ieguldīto resursu efektīvākam izlietojumam. Tā kā šie noteikumi ir stājušies spēkā tikai 2012. gada jūlijā, tad Pētījuma sagatavošanas brīdī šī kontroles mehānisma cikls vēl nav ticis izpildīts.

Saskaņā ar MVP pārstāvju sniegto informāciju ārējās kontroles ietvaros MVP sagatavo iesniegšanai AizM arī šādus dokumentus:

- ▶ atskaite par finansēšanas plāna izpildi;
- ▶ atskaite par tāmes izpildi (kad nepieciešams, kad mainās tāmes);
- ▶ atskaite par valsts pamatbudžeta izpildi (reizi ceturksnī).

Ārējo kontroles funkciju nosaka NBS AŠ Budžeta un finanšu plānošanas pārvaldes (J-8) nolikums, paredzot J-8 uzdevumu veikt finanšu resursu izlietojuma pārskatu sagatavošanu un analīzi, kā arī tiesības organizēt finanšu resursu izlietojuma kontroli plānotajiem mērķiem. Detalizētāk ar finansējuma izlietojuma kontroli saistītie uzdevumi aprakstīti J-8 amatu aprakstos.

Ārējie kontroles mehāniski tiek paredzēti arī ar atsevišķiem NBS AŠ priekšnieka rīkojumiem. Piemēram 2011.gada 29. decembra NBS AŠ priekšnieka rīkojums Nr.858-AŠP nosaka šādus uzdevumus budžeta izpildes analīzes kontekstā:

- ▶ NBS regulāro spēku vienībām nodrošināt pārskata iesniegšanu NBS AŠ Finanšu un budžeta plānošanas pārvaldei saskaņā ar rīkojumam pievienotajām veidlapām;
- ▶ NBS AŠ Finanšu un budžeta plānošanas pārvaldei apkopot iesniegto informāciju un nodrošināt pārskata iesniegšana AizM.

Arī valsts pamatbudžeta izlietojuma pārskata sagatavošana tiek noteikta ar NBS AŠ priekšnieka rīkojumu, piemēram, 24.01.2012. rīkojumā Nr.89-AŠP „Par 2012. gada valsts pamatbudžeta izlietojuma pārskatu” dodot uzdevumu NBS regulāro spēku vienībām nodrošināt 2012. gada valsts pamatbudžeta izlietojuma pārskata iesniegšanu NBS AŠ Budžeta un finanšu plānošanas pārvaldē (J-8), savukārt J-8 dodot uzdevumu apkopot pārskatus, sagatavot NBS kopsavilkumu un iesniegt to AizM pēc pieprasījuma.

4.5 SVID analīze

SVID analīzes mērķis ir sniegt NBS profesionālā dienesta karavīru izglītības sistēmas novērtējumu, raksturojot īstenotās izglītības sistēmas un atsevišķu tās posmu stiprās un vājās puses, kā arī

sniedzot novērtējumu par potenciālajām attīstības iespējām, kā arī ārējo ietekmes faktoru radītajiem draudiem.

SVID analīze izstrādāta, ņemot vērā veiktās analīzes rezultātus, kā arī ekspertu novērtējumu par atsevišķiem izglītības sistēmas aspektiem. SVID analīzes iekšējās vides daļa izstrādāta, atsevišķi novērtējot šādas izglītības sistēmas modeļa aspektus:

- ▶ personālsastāva plānošana un mācību vajadzību noteikšana;
- ▶ izglītības sistēmas plānošana;
- ▶ izglītības īstenošana;
- ▶ īstenotās izglītības rezultātu novērtēšana;
- ▶ izglītības finansēšanas sistēma.

NBS profesionālā dienesta karavīru izglītības sistēmas iekšējo faktoru - stipro un vājo pušu - novērtējums sniegts turpmākajā tabulā.

Tabula Nr. 46. SVID analīze - iekšējo faktoru novērtējums

Stiprās puses	Vājās puses
Personālsastāva plānošana un mācību vajadzību noteikšana ▶ Mācību vajadzību noteikšanas cieša sasaiste ar stratēģiskajiem nozares attīstības plāniem un nozares personāla plānošanas politiku. ▶ Skaidri definēts, secīgs, nepārtraukts un integrēts militārās karjeras plānošanas cikls: ▶ normatīvajos aktos skaidri noteikta dienesta pakāpju piešķiršanas secība un prasības noteiktu dienesta pakāpju ieņemšanai, t.sk. nepieciešamā izglītība; ▶ militārās izglītības sistēma nodrošina mūžizglītību, proti, izglītošanās procesu visas dzīves garumā; ▶ profesionālā dienesta karavīru izglītība ir integrēts process, kura ietvaros karavīrs iegūst arvien augstākai dienesta pakāpei un augstākas atbildības amatam nepieciešamās zināšanas prasmes un kompetences. ▶ Izstrādāti profesionālajam dienestam atbilstošu kandidātu profili, apkopojot vēlamu prasmju un citu parametru kopumu. ▶ Regulāra (reizi gadā) profesionālā dienesta karavīru zināšanu, prasmju, iemaņu un veiktā darba novērtēšana, kas tiek izmantota individuālo mācību plānu sastādīšanā. ▶ Mācību vajadzību plānošana vairākos ar stratēģiskajiem nozares attīstības virzieniem saistītos līmeņos - individuālās mācības, kolektīvās mācības un specifisku operāciju izpildei nepieciešamās mācības. ▶ Visu pušu - valsts, izglītības, mācību iestāžu un darba devēju - iesaiste mācību vajadzību noteikšanas un plānošanas procesā. ▶ Izmantojot valstu sadarbību NATO ietvaros, ir iespēja Latvijas NBS vajadzībām sagatavot	Personālsastāva plānošana un mācību vajadzību noteikšana ▶ Biežas mācību vajadzību izmaiņas, ko nosaka militārās nozares dinamika (piemēram, mainīgie kaujas apstākļi, izmaiņas ieroču veidos, munīcijā). ▶ Atsevišķos gadījumos nepietiekoša profesionālā dienesta karavīru motivācija turpināt izglītošanos, t.sk. mācību programmās, kuru pabeigšana nepieciešama nākamās dienesta pakāpes iegūšanai, ko ietekmē kā personīgie iemesli, tā arī saistības, kuras karavīrs uzņemas līdz ar izglītības iegūšanu un turpināšanu. ▶ Atsevišķās dienesta pakāpēs nepietiekoša konkurence uz nākamo dienesta pakāpi, kas kavē personālsastāva kvalitātes uzlabošanos. ▶ Tā kā profesionālā dienesta karavīru izglītība ir integrēts un secīgs process, tad izglītošanas procesā pieļautas kļūdas gadījumā, sekas var tikt likvidētas tikai ilgā laika periodā, piemēram, periods, kurā NAA netika sagatavoti virsnieki. ▶ Sasaiste ar Latvijas profesionālās izglītības sistēmu militārās izglītības jomā ir nodrošināta tikai vienā līmenī - NAA īstenotās augstākās izglītības programmas atbilst 5.profesionālās kvalifikācijas līmenim. Citās militārās izglītības iestādēs īstenotās mācību programmas netiek sasaistītas ar profesionālās kvalifikācijas līmeņiem. ▶ Neskaitot virsnieku sastāvu, kā arī virsnieku speciālistu sastāvu, pārējo karavīru sastāvu integrācija civilajā vidē ir apgrūtināta, jo to dienesta laikā iegūtā izglītība nav tieši pielīdzināta un skaidri saprotama civilajā darba vidē. Lai arī dienesta laikā karavīri iegūst virkni civilajā darba vidē noderīgu prasmju, ne vienmēr tiek nodrošināts civilajā vidē saprotams šo prasmju apguvi

Stiprās puses	Vājās puses
arī speciālistus, kuru sagatavošanu nav racionāli un rentabli nodrošināt uz vietas Latvijā.	apliecinošs dokuments. Tomēr vairākas no profesionālā dienesta laikā iegūtajām prasmēm un militārās izglītības sistēmā apgūtajām zināšanām nav pielietojamas civilajā dzīvē. ► Tā kā militāro specialitāšu vajadzības ir ļoti plašas, nelielas valsts armijas izglītības sistēmas darbībai nav racionāli un rentabli nodrošināt visas apmācību vajadzības.
Izglītības sistēmas plānošana ► Izglītības plānošanas process NBS skolās un mācību centros ir tieši saistīts ar mācību vajadzību noteikšanas procesu - mācību kursu programmu izstrāde sākas ar veicamo funkciju analīzi, uzskaitot visas specialitātē nepieciešamās zināšanas, prasmes un attieksmes. ► Izglītības plānošanas ietvaros tiek nodrošināta nozīmīgu izglītības rādītāju uzskaitē, kas ietver plānoto reflektantu skaitu, esošo kursantu skaitu un mācības beigošo kursantu skaitu sadalījumā pa tādām kategorijām kā militārās mācības Latvijā, militārās mācības ārzemēs un mācības civilajās mācību iestādēs. ► Izglītības plānošanā ir iesaistīti visu trīs pušu pārstāvji: valsts (AizM), izglītības iestādes (NAA un militārās skolas un centri) un darba devēji (NBS vienības). ► Mācību īstenošanā tiek piesaistīts personālsastāvs no NBS vienībām ar praktisko pieredzi un zināšanām par faktisko darbu. ► Skaidri definēts mācību programmu izstrādāšanas un sagatavošanas process, kā arī procesā iesaistīto pušu loma un uzdevumi. ► Mācību realizācijai nepieciešamās infrastruktūras plānošana ir integrēta mācību programmu izstrādes resursu plānošanas posmā, kura ietvaros tiek identificēti mācību programmas realizēšanai nepieciešamie mācību kursa resursi.	Izglītības sistēmas plānošana ► Mācību īstenošanā iesaistītais personāls tiek komplektēts kā no vienību personālsastāva, tā no MVP personāla. Tādēļ, neskatoties uz to, ka mācību īstenošanā iesaistītajam personālam var būt vienāds izglītības līmenis, praktiskā pieredze var ievērojami atšķirties, tādējādi veidojot atšķirības mācību īstenošanā iesaistītā personāla sagatavotības līmenī. Ņemot vērā pašu vienību vajadzības un atbilstoša piesaistes mehānisma trūkumu, ne vienmēr iespējams nokomplektēt no vienībām nepieciešamos speciālistus mācību procesa īstenošanai. ► Militārajā nozarē šobrīd ir apstiprināti 2 profesiju standarti - "NBS virsnieks" un "Militārais paramediķis". Citām nozares profesijām nav apstiprinātu profesiju standartu. ► Atsevišķās mācību iestādēs, piemēram, VS un KS, mācību vajadzības pārsniedz iespējamo mācību iestāžu kapacitāti un resursus, līdz ar to gada mācību plāns ir kompromiss atbilstoši pieejamajiem resursiem un kapacitātei.
Izglītības īstenošana ► Izglītības īstenošanā ir iesaistīti četru pušu pārstāvji: valsts (AizM), izglītības iestādes (NAA un militārās skolas un centri), darba devēji (NBS vienības) un izglītojamie. ► Sadarbība ar civilajām izglītības iestādēm (RTU, LJA) dažādu specialitāšu virsnieku sagatavošanā NBS regulāro spēku, t.sk. Jūras, Gaisa un Sauszemes spēku vajadzībām. ► Regulāra sadarbība ar ārvalstu militārās	Izglītības īstenošana ► Latvijas militārās izglītības iestādēs netiek sagatavoti speciālisti atsevišķās specifiskās NBS vajadzībām nepieciešamās specializācijās.

Stiprās puses	Vājās puses
izglītības iestādēm, piemēram, ar Baltijas Aizsardzības koledžu. ▶ Militārās izglītības sistēmas pati nodrošina nepieciešamā pedagoģiskā personāla sagatavošanu atbilstoši savām vajadzībām.	
Īstenotās izglītības rezultātu novērtēšana ▶ Izglītības novērtēšanā ir iesaistītas visas puses, t.sk. valsts pārstāvji, izglītotāji (izglītības iestāžu pārstāvji), darba devēju pārstāvji un izglītojamie. ▶ Visās militārās izglītības iestādēs tiek nodrošināta kā mācību procesa iekšējā vērtēšana, tā mācību realizācijas ārējā kvalitātes un efektivitātes vērtēšana. ▶ Standartizēta un vienota izglītības programmu novērtēšanas kārtība un forma. ▶ Regulāra un sistemātiska izglītības programmu un procesa novērtēšana, t.i. novērtēšana katra kursa noslēgumā, kā arī kopējā izglītības iestādei doto uzdevumi izpildes novērtēšana gada beigās.	Īstenotās izglītības rezultātu novērtēšana ▶ Atsevišķos gadījumos nepietiekama atgriezeniskā saite no darba devējiem par nepieciešamajiem mācību procesa uzlabojumiem.
Izglītības finansēšanas sistēma ▶ Ar iekšējo normatīvo aktu skaidri definēta kārtība, kādā tiek aprēķināti ar izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistītie izdevumi (AizM 05.07.2012. noteikumi Nr. 13-NOT). ▶ Finanšu resursu plānošanas un piešķiršanas process regulēts ar pavēlēm un tiek realizēts saskaņā spēkā esošo iekšējo sistēmas normatīvo aktu prasībām. ▶ Militārās izglītības iestāžu izdevumu plānošanas procesā tiek ņemts vērā plānotais (vēlamais) izglītojamo skaits kārtējā gadā, kas, savukārt, noteikts, ņemot vērā kopējos aizsardzības nozares un bruņoto spēku plānošanas dokumentus. ▶ Tiek īstenota kā iekšējā, tā ārējā finanšu līdzekļu izlietojuma kontrole: iekšējā kontrole tiek īstenota MVP ietvaros, ārējo kontroli īsteno AizM un NBS AŠ. ▶ Kurša īstenošanas izmaksas tiek noteiktas katram kursam kā budžeta plānošanas, tā karavīru saistību apjoma noteikšanas vajadzībām.	Izglītības finansēšanas sistēma ▶ Iekšējā normatīvajā aktā (AizM 06.07.2012. noteikumi Nr.13-NOT) iekļautais ar karavīra izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistīto izdevumu aprēķins neparedz administratīvo un uzturēšanas izdevumu iekļaušanu kopējā izglītības izdevumu apjomā, tādējādi nenodrošinot pilnīgu ar izglītības iegūšanu saistīto izdevumu uzskaiti. Ņemot vērā NBS darbības specifiku, kad paralēli izglītošanas uzdevumiem pastāvīgi tiek īstenoti arī citi uzdevumi, kopējo ar izglītības iegūšanu saistīto izdevumu, t.sk. administratīvo un uzturēšanas izdevumu uzskaiti uz vienu apmācāmo var būt sarežģīta. ▶ NAA finansēšanas modelis atšķiras no citu Latvijas augstākās izglītības iestāžu finansēšanas modeļa. NAA piešķiramais finansējums tik aprēķināts saskaņā ar AizM 05.07.2012. noteikumiem Nr.13-NOT, savukārt citām augstākās izglītības iestādēm finansējums no valsts budžeta tiek piešķirts saskaņā ar MK 12.12.2006. noteikumu Nr.994 regulējumu. ▶ Atšķirīga finansējuma aprēķina pieeja līgumos ar civilajām augstākās izglītības iestādēm (RTU un LJA) - līgumā ar RTU noteikta samaksa par vienu studējošo, LJA līgumā samaksa noteikta par grupas izglītošanu. Gadījumā, kad samaksa tiek noteikta par grupu, pastāv risks, ka grupas nenofirmēšanas gadījumā, izmaksas uz vienu izglītojamo būs augstākas.

Stiprās puses	Vājās puses
	▶ Kurša pilno izmaksu noteikšana ir tieši saistīta ar karavīra (kursanta) saistību apjomu, kas savukārt samazina karavīru motivāciju apmācībai. Karavīra apmācība ir dārgs process, pie tam apmācību kursi ir pietiekami sarežģīti, tādēļ pastāvošais kurša nepabeigšanas risks un ar to saistītās finansiālās saistības kavē karavīru motivāciju izglītības iegūšanai un/ vai kvalifikācijas celšanai.

Kā jebkuru iekšēju sistēmu, arī NBS profesionālā dienesta karavīru izglītības sistēmu ietekmē virkne ārējo faktoru, radot noteiktas iespējas un draudus sistēmas attīstībai. Turpinājumā sniegta ārējo faktoru analīze, iespējas un draudus definējot visai NBS profesionālā dienesta karavīru izglītības sistēmai kopumā.

Tabula Nr. 47. SVID analīze - ārējo faktoru novērtējums

Iespējas	Draudi
▶ Sabiedrības informēšana un līdzdalības veicināšana valsts aizsardzības jautājumos, lai paaugstinātu sabiedrības informētības līmeni un atbalstu NBS. ▶ Aktīvs darbs ar skolniekiem un jauniešiem, izglītojot par NBS darbību un veicinot interesi par profesionālo dienestu, pilnveidojot militāro zināšanu apguves iespējas vispārizglītojošās skolās un civilajās augstskolās. ▶ Turpināt starptautiskās sadarbības attīstību un paplašināšanu, veicinot amatpersonu prasmju attīstību un izaugsmi. ▶ Izvērtējot esošās Latvijas NBS kompetences un prasmes, turpināt attīstīt konkrētu specializāciju virzienus, kuros NBS varētu uzņemties mācīt citu valstu bruņotos spēku karavīrus, tādējādi uz lielāka izglītojamo skaita rēķina samazinot fiksētās izmaksas, kas arī NBS karavīru izglītošanu ļaus nodrošināt ar zemākām izmaksām. ▶ Militārās izglītības sistēmas integrācija un savstarpējā salīdzināmība ar Latvijas izglītības sistēmu. ▶ Veicināt karavīru integrāciju civilajā vidē pēc izdienas vecuma sasniegšanas, nodrošinot viņiem papildu sociālās garantijas.	▶ Līdz ar Latvijas iedzīvotāju vecumstruktūras izmaiņām, kā arī ņemot vērā darbaspēka aizplūšanu uz ārvalstīm, turpina samazināties kopējā rekrutēšanas bāze, radot risku, ka NBS nespēs nokomplektēt uzdevumu izpildei nepieciešamo personālsastāvu. ▶ ņemot vērā atalgojuma līmeni citās Latvijas tautsaimniecības nozarēs, kā arī tā potenciālo pieaugumu līdz ar ekonomikas attīstību, pastāv draudi, ka potenciālie rekrutējamie, kā arī jau esošie NBS karavīri savas karjeras attīstībai izvēlas citas tautsaimniecības nozares. ▶ Nepietiekama sabiedrības informētība par aizsardzības sistēmas darbību un ikdienas veicamajiem uzdevumiem var samazināt un/vai neradīt pietiekamu interesi par dienestu NBS, tādējādi samazinot potenciālo reflektantu bāzi. ▶ Potenciālo rekrutējamo neatbilstošs veselības stāvoklis kā arī nepietiekama fiziskā sagatavotība rada nepietiekama NBS personālsastāva risku nākotnē.

4.6 Rekomendācijas izglītības sistēmas pilnveidošanai un efektivitātes paaugstināšanai

1. Personu profilu parametru kopas papildināšana, iekļaujot kritērijus personu motivācijas novērtēšanai.

Saskaņā ar Personāla politiku²³³ personāls ir svarīgākais militārās nozares attīstības resurss, kura piesaiste nepieciešamā apjomā un kvalitātē ir būtisks izaicinājums. Saskaņā ar nozares pārstāvju sniegto informāciju atsevišķos gadījumos profesionālā dienesta karavīru motivācija turpināt izglītošanos, t.sk. mācību programmās, kuru pabeigšana nepieciešama nākamās dienesta pakāpes iegūšanai ir nepietiekoša, ko ietekmē kā personīgie iemesli, tā arī saistības, kuras karavīrs uzņemas līdz ar izglītības iegūšanu un turpināšanu.

Personāla politika nosaka, ka personāla piesaiste dienestam (darbam) tiek organizēta divos savstarpēji saistītos procesos, proti, rekrutēšanā un atlasē.

Personāla piesaistes vajadzībām nozarē ir izstrādāti noteikti personu profili (gan kareivju, gan instruktoru sastāvā) jeb fizisko un psiholoģisko parametru kopums, nosakot un testējot personu fizisko, intelektuālo, psiholoģisko sagatavotību, lai izvērtētu personas piemērotību profesionālajam dienestam un potenciālās izaugsmes iespējas profesionālajā dienestā.

Saskaņā ar 2012.gada datiem atlases procesā kā būtiskākie iemesli rekrutējamo atbirumam minami vāja fiziskā sagatavotība, iepriekšēja sodāmība, neatbilstošs veselības stāvoklis, kā arī dienestam NBS neatbilstošas psiholoģiskās īpašības.

Šobrīd izstrādātie personu profili neietver kritērijus, pēc kuriem rekrutēšanas vai atlases procesā varētu novērtēt katra kandidāta motivāciju palikt NBS sastāvā, sistemātiski pilnveidojot savu kvalifikāciju un veidojot karjeru NBS sastāvā.

Nemot vērā ar esošās NBS personālsastāva plānošanu un piesaisti saistītās problēmas, ieteicams **papildināt esošos kandidātu profilus ar kritērijiem, kas ļauj novērtēt konkrētās personas motivāciju ilgtermiņa karjerai NBS jau rekrutēšanas un atlases procesā.** Kritēriji, kas palīdz novērtēt personu motivāciju iekļauj iemeslus, kādēļ pieņemts lēmums par profesionālo dienestu NBS, personas kopējie mērķi, to skaidrība un noteiktība, profesionālā dienesta loma šo mērķu sasniegšanā u.c. kritēriji.

Novērtējot kandidātu mērķus, iemeslus un motivāciju un salīdzinot tos ar vēlamajiem kritērijiem kandidātu profilos, jau pie personas rekrutēšanas vai atlases būtu **iespējams novērtēt kandidāta potenciālo dienesta ilgumu un attiecīgi uzlabot prognozes par potenciālo personu skaitu, kas var atvaļināties no dienesta priekšlaicīgi, kā arī plānot no jauna rekrutējamo un atlasāmo personu skaitu.**

NBS personālsastāva komplektācijā ir iedalāmi divi virzieni: personāla komplektācija karavīru sastāvam, kas nodrošinās nākamo instruktoru sastāvu, un personāla komplektācija virsnieku pamatapmācībai, kas attiecīgi nodrošinās nākamo virsnieku sastāvu. Tādēļ jau personālsastāva komplektācijas procesā ir būtiski nodrošināt atbilstoša personāla piesaisti abos virzienos.

Personālsastāva komplektācijā ieteicams izskatīt šādus risinājumus.

- ▶ **Pārskatīt piesaistāmā personāla plānošanas metodoloģiju, iekļaujot ar personāla atbirumu saistītos riskus mācību īstenošanas laikā.** Lai nodrošinātu pietiekamu personālsastāvu visos līmeņos ir būtiski paralēli palielināt kopējo rekrutējamo skaitu, tādējādi radot konkurenci uz brīvajām amata vietām.
- ▶ **Pārskatīt personāla motivēšanas politiku un principus,** veicinot karavīru motivāciju pagarināt noslēgto profesionālā dienesta līgumu uz nākamo periodu (skatīt arī ieteikumu Nr.2).

²³³ 2012. gada 6. novembrī apstiprinātā „AizM, tās padotībā esošo iestāžu, tostarp NBS, personāla politika”

2. Pasākumu kopuma izstrāde NBS profesionālā dienesta karavīru motivācijas paaugstināšanai savas kvalifikācijas celšanai un pilnveidošanai.

Lai gan militārā izglītības sistēma ir tieši sasaistīta ar NBS profesionālā dienesta karavīru karjeras izaugsmi, skaidri definējot nepieciešamo izglītību nākamās dienesta pakāpes iegūšanai, saskaņā ar nozares pārstāvju sniegto informāciju šobrīd profesionālā dienesta karavīru motivācija turpināt izglītošanos, t.sk. mācību programmās, kuru pabeigšana nepieciešama nākamās dienesta pakāpes iegūšanai, ir nepietiekoša. Nepietiekamas motivācijas dēļ NBS vienībās šobrīd ir izteikts personāla trūkums atsevišķās dienesta kategorijās.

Lai risinātu personālsastāva komplektēšanas problēmas, kuras izraisa esošo profesionālā dienesta karavīru zema motivācija paaugstināt savu kvalifikāciju, ir nepieciešams **izstrādāt pasākumu kopumu karavīru motivēšanai, kā arī rīcības plānu šo pasākumu īstenošanai**, nosakot konkrētas atbildīgās personas un īstenošanas grafiku. **Personāla motivācijas uzlabošanas kontekstā ir nepieciešams izvērtēt mācību izdevumu un karavīra saistību apjomu un proporcionalitāti**, lai potenciāli augstais atmaksājamo izdevumu risks nemazinātu karavīru vēlmi turpināt izglītošanos un pilnveidošanos.

3. Militārās nozares profesiju standartu izstrāde.

Saskaņā ar Militārā dienesta likumu katram amatam nepieciešamo izglītību un profesionālo kvalifikāciju prasības nosaka Militāro amatu klasifikatorā, ko apstiprina aizsardzības ministrs. 2011. gadā Profesiju klasifikatorā tika izveidota Nulles pamatgrupa „NBS profesijas”, kurā klasificētas nepieciešamās militārās profesijas.

Profesionālās kvalifikācijas pamatprasības, kā arī attiecīgās specifiskās prasības, kas nepieciešamas galveno darbu pienākumu un uzdevumu veikšanai attiecīgajā profesijā nosaka profesiju standarti. Profesiju standarti tiek izmantoti izglītības programmu izstrādē, tādējādi salāgojot darba devēju prasības ar izglītības programmas faktisko saturu. Militārajā nozarē šobrīd ir apstiprināti 2 profesiju standarti: "NBS virsnieks" un "Militārais paramediķis". Pārējām nozares profesijām standarti nav apstiprināti.

Saskaņā ar pētījuma ietvaros iegūto informāciju, ņemot vērā lielo dienesta pakāpju, kā arī iespējamo specializāciju skaitu, **profesiju standartu optimālais skaits ir atkarīgs no dienesta pakāpju ieņemšanai noteiktā nepieciešamā izglītības un profesionālās kvalifikācijas līmeņa**, t.i. ja leitnanta dienesta pakāpes ieņemšanai kā minimālā ir noteikta bakalaurs vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība, bet pulkvežleitnanta dienesta pakāpes ieņemšanai – vecākā štāba virsnieka kurss (dodot iespēju iegūt maģistra līmeņa augstāko izglītību), tad **dienesta pakāpēm ir nepieciešams izstrādāt atsevišķus profesiju standartus**.

Saskaņā ar nozares pārstāvju norādīto, profesiju standartu izstrāde instruktoru sastāvam šobrīd nav nepieciešama, tomēr kopējās militārās izglītības sistēmas sakārtošanas kontekstā nepieciešams izvērtēt iespēju veidot profesiju standartu (-us) arī instruktoru sastāva karavīriem.

4. Militārās izglītības sistēmas daļēja integrācija kopējā izglītības sistēmā un profesionālā dienesta laikā iegūto zināšanu un prasmju atzīšana.

Neskaitot virsnieku sastāvu, kas absolvējuši vismaz NAA īstenotās profesionālā bakalaurs programmas vai ieguvuši augstāko izglītību un pabeiguši vismaz virsnieku pamatkursu, un virsnieku speciālistu sastāvu, kuru iegūtā izglītība ir integrēta kopējā Latvijas izglītības sistēmā, pārējo karavīru sastāvu integrācija civilajā vidē ir apgrūtināta, jo to dienesta laikā iegūtā izglītība nav tieši pielīdzināta un skaidri saprotama civilajā darba vidē.

Kaut arī dienesta laikā karavīri iegūst virkni civilajā darba vidē noderīgu prasmju, piemēram, svešvalodu zināšanas, vadības prasmes un pedagoģiskās iemaņas, ne vienmēr tiek nodrošināts civilajā vidē saprotams šo prasmju apliecinošs dokuments.

Lai paplašinātu militārās izglītības sistēmas integrāciju kopējā izglītības sistēmā, uzlabotu karavīru integrāciju civilajā darba vidē, kā arī veicinātu sabiedrības izpratni par militārās nozares speciālistu zināšanām, ieteicams:

- ▶ Izvērtēt iespēju noteiktas dienesta pakāpes, kuru iegūšanai nepieciešamais mācību programmu un kursu īstenošanas stundu apjoms sasniedz konkrētu profesionālās izglītības programmu minimālo stundu apjomu, pielīdzināt noteiktam profesionālās kvalifikācijas līmenim, konkrētos apmācību kursus formējot vienotā programma, pēc kuras pabeigšanas speciālistam ir iespēja saņemt valsts atzītu izglītības dokumentu.
- ▶ Normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā licencēt un akreditēt tās mācību programmas, kuru ietvaros apgūstamās zināšanas un prasmes, ir noderīgas vai piemērojamas civilās jomas darba vidē, nodrošinot valsts atzīta izglītības dokumenta saņemšanu pēc konkrēto mācību programmu pabeigšanas, tādējādi veicinot iegūto prasmju atzīšanu civilajā vidē. Tāpat lietderīga ir to mācību programmu licencēšana un akreditācija, kurās tiek vai var tikt izglītoti citu institūciju pārstāvji.

NBS profesionālā dienesta karavīru izglītību regulē kā vispārējās tiesību normas izglītībā, piemēram, Izglītības likums, Augstskolu likums, tā arī speciālās tiesību normas, piemēram, Militārā dienesta likums. Lai nodrošinātu sekmīgu profesionālā dienesta karavīru izglītības procesa īstenošanu, ir jānovērš pastāvošās normatīvo aktu pretrunas, tādējādi nodrošinot skaidru un nepārprotamu militārās izglītības sistēmas regulējumu.

5. Mācību programmu īstenošanai nepieciešamā personāla nodrošināšana.

Mācību programmu īstenošanai nepieciešamie personāla resursi tiek noteikti programmu izstrādes procesā, definējot nepieciešamo pasniedzēju amatus (kursa vadītājs, pasniedzēji un instruktori) un to skaitu.

Mācību īstenošanā iesaistīto personālu veido gan pastāvīgais, gan piekomandētais personāls. Pastāvīgo personālu NBS mācību centros un skolās veido labākie virsnieki un instruktori, kuri sevi parādījuši kā spējīgi pedagogi un speciālisti; kā arī speciālisti, kas atbilst katra kursa pedagoga, instruktoru kvalifikācijas prasībām, kuras noteiktas katra atsevišķā kursa aprakstā. Pedagoģiskajam personālam ir jānodrošina augstāka (vai tāda pati) kvalifikācija kā izglītojamajiem, kā arī praktiskā darba pieredze. Būtiska loma personāla atlasē ir arī ikgadējās izvērtēšanas rezultātiem. Tāpat nozares specifika nosaka, ka atsevišķu kursu vadīšanai nepieciešams personāls ar specifisku sertifikāciju.

Tā kā mācību īstenošanā iesaistītais personāls tiek komplektēts kā no vienību personālsastāva, tā no MVP personāla, tad neskatoties uz to, ka mācību īstenošanā iesaistītajam personālam var būt vienāds izglītības līmenis, praktiskā pieredze var ievērojami atšķirties, tādējādi veidojot atšķirības mācību īstenošanā iesaistītā personāla sagatavotības līmenī.

Kaut arī, saskaņā ar pētījuma ietvaros iegūto informāciju jau šobrīd tiek nodrošināta mācību īstenošanā iesaistītā personāla sākotnējā sagatavošana pirms kursa uzsākšanas, iepazīstinot ar plānoto nodarbību metodiku, kā arī kursa vadības un novērtēšanas metodēm, **lai nodrošināto vienādu mācību kvalitāti ieteicams salīdzināt kursu novērtējuma rezultātus, kas tiek saņemti pēc kursu pabeigšanas, pie dažāda kursu vadīšanās iesaistītā personālsastāva.** Regulāra rezultātu uzraudzība un salīdzināšana dos iespēju savlaicīgi identificēt, vai nepieciešamas kādas izmaiņas personāla sagatavošanu pirms kursu uzsākšanas, kā arī nodrošināt vienmērīgu kursu kvalitāti.

Ņemot vērā to, ka savas pieredzes un zināšanu tālāka nodošana ir daļa no karavīra karjeras un profesionālās izaugsmes, 2013. gadā veiktie grozījumi likumā²³⁴ paredz, ka pedagoģisko darbu militārajās profesionālās izglītības iestādēs var veikt instruktoru un virsnieku sastāva karavīri, kuriem ir vismaz piecu gadu dienesta pieredze un kuri attiecīgi apguvuši vismaz jaunākā instruktora kursu vai virsnieka pamatkursu.²³⁵

²³⁴ 2013. gada 19.februārī apstiprināts AizM likumprojekts "Grozījumi Profesionālās izglītības likumā"

²³⁵ NBS, Militārās profesionālās izglītības iestādes turpmāk būs NBS vienību statusā, pieejams interneta vietnē http://www.mod.gov.lv/lv/Aktualitates/Preses_pazinojumi/2013/02/19-01.aspx

Lai paaugstinātu karavīru motivāciju iesaistīties pedagoģiskajā darbībā, ieteicams pedagoģiskā darba pieredzi iekļaut kā vienu no vēlamajiem kritērijiem instruktoru sastāva karjeras izaugsmei un atsevišķu dienesta pakāpju ieņemšanai.

6. Militārās izglītības stratēģijas iekļaušana nozares attīstības plānošanas dokumentos.

Viena no NBS darbības specifiskām niansēm ir personālsastāva rotācija jeb uz nozares vajadzībām un personāla spējām balstīta personāla pārvietošanās pa dažādām NBS struktūrām. Rotācijas ietvaros arī militārās izglītības sistēmā vērojama salīdzinoši regulāra izglītības iestāžu vadītāju maiņa.

Lai veicinātu sistemātisku virzību uz militārās izglītības attīstību, **kā arī nodrošinātu ilgtspējīgu izglītības īstenošanas sistēmu visās militārās izglītības iestādēs, ieteicams skaidri definēt militārās izglītības stratēģiju nozares attīstības plānošanas dokumentos, kā arī sistemātiski kontrolēt šo stratēģiju ieviešanu**, nodrošinot vienotu sistēmas attīstību arī pie izglītības iestāžu vadītāju nomaiņas.

7. Militārās izglītības programmu un kursu klāsta pietiekamības izvērtēšana.

Saskaņā ar pētījuma ietvaros iegūto informāciju Latvijas militārās izglītības iestādēs netiek sagatavoti speciālisti atsevišķās specifiskās NBS vajadzībām nepieciešamās specializācijās.

Lai nodrošinātu NBS vienības ar nepieciešamajiem speciālistiem, ieteicams veikt:

- ▶ specializēto izglītības programmu un kursus nepieciešamības izvērtējumu;
- ▶ novērtēt personu skaitu, kurām šāda specifiska izglītība ir nepieciešama;
- ▶ apkopot informāciju par šādu atsevišķu specialitāšu sagatavošanas iespējām ārpus Latvijas;
- ▶ novērtēt aptuvenās kursa izveides izmaksas Latvijā.

Pēc detalizētas informācijas apkopošanas, **veicama izmaksu un ieguvumu analīze, salīdzinot un nosakot, kuru specialitāšu izglītības nodrošināšana ir izdevīgāka, veidojot programmu Latvijā, savukārt, kuru specialitāšu apgūšanai izdevīgāka ir izglītojamo nosūtīšana uz mācību iestādēm ārvalstīs.**

8. Vienas studiju (izglītojamo) vietas bāzes izmaksu noteikšana militāro mācību iestāžu īstenotajām formālās izglītības programmām.

Viens no būtiskākajiem priekšnoteikumiem efektīvas finansējuma plānošanas, piešķiršanas, pārdales un izlietojuma kontroles nodrošināšanai ir katras izglītības programmas vienas studiju vietas bāzes izmaksu noteikšana. Saskaņā ar Augstskolu likumu kārtību, kādā augstskolas un koledžas tiek finansētas no valsts budžeta līdzekļiem, nosaka Ministru kabinets (Augstskolu likuma 52.pants). Atbilstoši augstskolu likumā noteiktajam vienas studiju vietas bāzes izmaksas profesionālās un augstākās izglītības programmām valsts līmenī regulē 12.12.2006. MK noteikumi Nr.944 (augstskolu un koledžu īstenotās augstākās izglītības programmas).

Šobrīd akreditētās augstākās izglītības programmas militārajā jomā tiek īstenotas NAA. Laika periodā no 2007. līdz 2011. gadam (ieskaitot) MVP veica viena NAA studējošo izmaksu aprēķinu, pamatojoties uz 12.12.2006.gada MK noteikumos Nr.994 apstiprināto metodiku. 2012.gadā, izdodot AizM 05.07.2012. noteikumus Nr.13-NOT, kas nosaka kārtību, kādā aprēķina ar izglītības iegūšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu tieši saistītos izdevumus, viena NAA studējošā izmaksu aprēķins tika mainīts, pielāgojot to faktiskajam budžeta plānošanas procesam NBS struktūrās, t.sk. MVP un militārās izglītības iestādēs.

Atšķirībā no 12.12.2006.gada MK noteikumos Nr.994 noteiktās studiju vietas bāzes izmaksu aprēķina formulas, AizM 06.07.2012. noteikumi Nr.13-NOT vienas studiju vietas aprēķinā neņem vērā netiešās izmaksu pozīcijas – izmaksas, kas nav tieši saistītas ar izglītības programmu realizāciju, bet ir nepieciešamas kopējās izglītības iestādes darbības nodrošināšanai, t.sk. administratīvās izmaksas, uzturēšanas izmaksas.

NAA īsteno tās profesionālā bakalaura studiju programmas tiek īstenotas sadarbībā ar civilajām Latvijas izglītības iestādēm RTU un LJA. Saskaņā ar noslēgtajiem savstarpējiem līgumiem izmaksas uz vienu studējošo par RTU un LJA apgūstamajiem kursiem noteiktas saskaņā ar MK 12.12.2006. noteikumiem Nr.994, kas paredz vienas studiju vietas izmaksu aprēķinu, ņemot vērā studiju vietas bāzes izmaksas, kopējā izmaksu apmērā iekļaujot arī administratīvā darba nodrošināšanas izmaksas, remontdarbu, tehniskās apkopes, komunālo pakalpojumu, iekārtu iegādes un citas netiešās izmaksas. Tādejādi rodas situācija, ka daļai programmas kursu izmaksās tiek iekļautas.

Kopējo studiju programmu izmaksu precīza apjoma noteikšana ir īpaši būtiska, ņemot vērā Militārā dienesta likuma regulējumu, kas MK noteikumos noteiktos gadījumos paredz profesionālā dienēta karavīra pienākumu atmaksāt ar izglītības īstenošanu saistītos izdevumus. Spēkā esošais regulējums, kas paredz bāzes izmaksu reizināšanu ar izglītības tematiskās jomas koeficientu, saskaņā ar NBS pārstāvju sniegto informāciju nav pilnīgi atbilstošs militārās jomas specifikai, jo kaut arī koeficients iezīmē atsevišķu bāzes izmaksu posteņu dārdzību salīdzinājumā ar citu nozaru izglītību, ne visos bāzes izmaksu aprēķina postēnos koeficienta apjoms ir atbilstošs faktiskajām posteņa izmaksām militārajā jomā²³⁶.

Tādēļ, lai nodrošinātu skaidru un normatīvajiem aktiem atbilstošu NAA īstenoto formālās izglītības studiju programmu finansēšanas kārtību, **veicamas izmaiņas spēkā esošajos normatīvajos aktos. Izmaiņas veicamas kā Augstskolu likumā, tā arī 12.12.2006.gada MK noteikumos Nr.994, līdzīgi kā iekšlietu sistēmas izglītības iestāžu gadījumā, paredzot normu par noteikumu nepiemērošanu militārās aizsardzības izglītības programmām. Šajā gadījumā no 12.12.2006.gada MK noteikumiem Nr.994 izslēdzams arī šobrīd paredzētais militārās aizsardzības tematiskās aizsardzības jomas koeficients 6,0.**

Lai nodrošinātu pilnīgu ar iegūstamo izglītību saistīto izmaksu uzskaiti, **ieteicams arī izvērtēt iespēju precizēt šobrīd izmantoto ar izglītības iegūšanu saistīto izmaksu aprēķina formulu, kopējā aprēķinā iekļaujot arī netiešās ar izglītības īstenošanu saistītās izmaksas, t.i. administratīvās un uzturēšanas izmaksas tādā apjomā, kādā tās izlietotas izglītības programmu īstenošanas nodrošināšanai. Tomēr ņemot vērā NBS darbības specifiku, kad paralēli izglītošanas uzdevumiem pastāvīgi tiek īstenoti arī citi uzdevumi, kopējo ar izglītības iegūšanu saistīto izdevumu, t.sk. administratīvo un uzturēšanas izdevumu uzskaitē uz vienu apmācāmo var būt sarežģīta.**

Tāpat ieteicams vienas studiju vietas izmaksas noteikt pie noteiktas izglītības programmas **kapacitātes**, proti, minimālais un maksimālais studējošo skaits, kuru iespējams sagatavot programmas ietvaros, būtiski nepalielinot fiksēto izmaksu apjomu (telpu uzturēšana, komunālie pakalpojumi, infrastruktūras iegāde utt.).

Izglītības izmaksu noteikšanas kontekstā ir būtiski **ņemt vērā karavīru uzņemto saistību objektīvu apjomu, lai saistību kopējais apjoms nemazinātu karavīru motivāciju iegūt izglītību vai turpināt izglītošanos**, jo īpaši tādēļ, ka zināšanas ir iegūstamas valsts aizsardzības interesēs, un liela daļa iegūto zināšanu un prasmju nav tieši pielietojamas civilajā vidē.

9. Militāro mācību iestāžu īsteno to neformālās izglītības programmu izmaksu noteikšana.

NBS skolās un mācību centros īsteno to kursu izdevumu aprēķināšanas kārtību nosaka AizM 05.07.2012. noteikumi Nr.13-NOT. Noteikumi tiek attiecināti uz kursiem, kuros karavīrs iegūst militāro izglītību, un kvalifikācijas paaugstināšanas kursiem, kuru ilgums pārsniedz 30 kalendārās dienas. Kvalifikācijas paaugstināšanas kursiem, kuri nepārsniedz 30 kalendārās dienas, izdevumu aprēķināšanas kārtība netiek regulēta.

AizM 05.07.2012. noteikumi Nr.13-NOT paredz vienādu izdevumu aprēķina kārtību un formulu kā NAA īsteno tajām izglītības programmām, tā arī iepriekš minētajiem izglītības un kvalifikācijas paaugstināšanas kursiem, kursu izdevumos ieskaitot mācībspēku atlīdzības izdevumus un iegāžu izdevumus mācību kursu īstenošanai. Tāpat kā NAA īsteno to izglītības programmu gadījumā, arī uz

²³⁶ Pētījuma ietvaros nav veikts bāzes izmaksu pārrēķins.

kursu īstenošanu netiek attiecināti administratīvās darbības nodrošināšanas un uzturēšanas izdevumi.

Nemot vērā NBS darbības specifiku ir būtiski saglabāt neformālās izglītības kursu elastību, dodot iespējas tās mainīt vai papildināt daudz biežāk kā formālās izglītības programmas. Tādēļ kaut arī tāpat kā NAA īstenoto formālās izglītības programmu gadījumā kopējo neformālās izglītības kursu izmaksu noteikšanā ir jāņem vērā administratīvās darbības un uzturēšanas izmaksas, izmaksu noteikšanas principam ir jābūt elastīgākam, piemēram, administratīvās un uzturēšanas izmaksas pieskaitot kopējā kursa izmaksām kā noteiktu procentu no kursa nodrošināšanas bāzes izmaksām. Šādas procentuālās vērtības būtu nosakāmas galvenajām netiešo izglītības nodrošināšanas izmaksu grupām:

- ▶ izmaksas mācību iestādes administratīvās darbības nodrošināšanai;
- ▶ izmaksas infrastruktūras uzturēšanai, kas tikai daļēji attiecināmas uz īstenoto mācību kursu;
- ▶ izdevumi citiem pasākumiem.

Netiešo izmaksu procentuālās vērtības no kopējām katras neformālās izglītības programmas izmaksām būtu nosakāmas saskaņā ar ekspertu vērtējumu.

Tāpat būtiski ir sakārtot visās militārās izglītības skolās un centros īstenoto kursu nomenklatūru, lai kursa satura izmaiņu gadījumā būtu iespējams salīdzināt izmaiņas kursa izmaksām dažādos periodos. Gadījumos, kad izmaiņas kursa saturā ir būtiskas (pārsniedz noteiktu kursa satura procentuālo apjomu), ir jāizskata iespēja definēt jaunu kursa nosaukumu kopējā nomenklatūrā.

10. Budžeta un ar izglītības īstenošanu saistīto izmaksu plānošana un uzskaitē.

Tā kā ar izglītības īstenošanu saistīto izmaksu plānošanā un uzskaitē ir iesaistītas vairākas NBS struktūras, kā arī VAMOIC, **atbilstoši administratīvo un uzturēšanas izmaksu attiecināšanai uz īstenotajām izglītības programmām un kursiem, ir nepieciešams nodrošināt visu ar izglītības īstenošanu saistīto izmaksu atbilstošu izdalīšanu no kopējām izmaksām un šo datu pieejamību kopējo izglītības īstenošanas izmaksu plānošanas procesā:**

- ▶ atalgojuma izmaksas izglītības īstenošanā iesaistītajam personālam;
- ▶ decentralizēto iegāžu izmaksas apmērā, kādā tās paredzēts izmantot izglītības īstenošanai, t.sk. ilgtermiņa lietojuma materiāltehniskie līdzekļi un to paredzētais nolietojuma laiks;
- ▶ centralizēto iegāžu izmaksas apmērā, kādā tās paredzēts izmantot izglītības īstenošanai, t.sk. ilgtermiņa lietojuma materiāltehnisko līdzekļu paredzētais nolietojuma laiks;
- ▶ administratīvās izmaksas un proporcija, kādā tās attiecināmas uz izglītības īstenošanas nodrošināšanu un citiem mācību iestāžu īstenotajiem uzdevumiem;
- ▶ uzturēšanas izmaksas, t.sk. militāro mācību iestāžu uzturēšanas izmaksas, kā arī citu struktūru un VAMOIC uzturēšanas izmaksas, un proporcija kādā tās attiecināmas uz izglītības īstenošanas nodrošināšanu un citiem mācību iestāžu īstenotajiem uzdevumiem.

Saskaņā ar NBS pārstāvju pētījuma īstenošanas laikā sniegto informāciju, liela daļa no militārās aizsardzības vajadzībām izmantojamā nekustamā īpašuma apsaimniekošanas darbību ir nodotas VAMOIC pārziņā, tomēr daļa apsaimniekošanas darbību saglabātas vienībās. **Lai atvieglotu uzturēšanas izmaksu plānošanu un attiecināšanu uz kopējām izglītības īstenošanas izmaksām, nepieciešams izskatīt iespēju visus ar nekustamā īpašuma apsaimniekošanu saistītos uzdevumus nodot vienas struktūras pārziņā.**

Kaut arī šobrīd kopējā NBS budžeta plānošanas process neparedz atsevišķu izglītības plānoto izdevumu uzskaiti (izglītības īstenošanas izmaksas MVP skolās un mācību centros tiek plānotas daļējuma pa visām atbilstošajām uzturēšanas un operāciju izmaksu veidu grupām), **arī budžeta plānošanas un piešķiršanas procesā būtu nepieciešams nodrošināt skaidru izglītības īstenošanai izmantojamo finanšu resursu nodalīšanu.**

11. Izglītības īstenošanai piešķirto finanšu līdzekļu izlietojuma kontroles kārtības pilnveidošana.

NBS un MVP ar finansējuma izlietojuma kontroli saistītās procedūras un veicamie uzdevumi ir iekļauti NBS komandiera un MVP pavēlēs, NBS AŠ Budžeta un finanšu plānošanas pārvaldes (J-8) nolikumā, J-8 finanšu speciālistu un finansistu amatu aprakstos, MVP štāba nolikumā, kā arī MVP štāba Finanšu daļas finansista amata aprakstā, tomēr vienots dokuments, kas aprakstītu visas ar finansējuma izlietojuma kontroli, t.sk. izglītības īstenošanai izlietotā finansējuma kontroli saistītās procedūras un uzdevumus šobrīd nav izstrādāts.

Finanšu līdzekļu izlietojuma esošās kontroles uzlabošanai būtu ieteicams izglītības īstenošanai izlietoto finanšu resursu kontroli sasaistīt ar izglītības īstenošanas rezultātiem, t.sk. sagatavotā personāla skaitu. Šāda kontroles sistēma ļauj ne tikai kontrolēt finanšu līdzekļu izlietojuma atbilstību plānotajam un salīdzināt izlietoto finanšu līdzekļu apjomu ar iepriekšējo periodu rezultātiem, bet arī pārskatīt izglītības īstenošanas rezultātus un to izmaiņas atkarībā no piešķirtajiem finanšu līdzekļiem.

Tāpat būtu ieteicams pilnveidot finanšu līdzekļu izlietojuma esošās kontroles regulējumu, **normatīvi definējot kontroles veidus, to regularitāti, pārbaudāmās vienības**, kā arī par kontroles īstenošanu atbildīgās struktūras.

12. Civilā pedagoģiskā personāla, kā arī piesaistītā ārvalstu pedagoģiskā personāla atalgojuma apmēru regulējošā normatīvā regulējuma sakārtošana.

Atšķirībā no citām valsts augstskolām, kas ir publiskas atvasinātas personas, NAA Augstskolu likumā ir noteikts valsts iestādes statuss.

Uz visām valsts dibinātām augstskolām attiecas Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. Saskaņā ar likumu²³⁷ vispārējā personāla atalgojumu un atalgojumu zinātniskajos institūtos nodarbinātajiem, kas neieņem akadēmiskos amatus, mēnešalgas apmēru nosaka, ņemot vērā amata vērtību, kā arī konkrētā darbinieka individuālās kvalifikācijas un prasmju novērtējumu, bet šīs mēnešalgas nedrīkst pārsniegt tiešās pārvaldes iestāžu darbiniekiem, kuri pilda līdzīgas atbildības un sarežģītības amatus noteiktās maksimālās mēnešalgas.

Pedagogu zemākā mēneša darba algas likme ir noteikta MK 28.07.2009. noteikumos Nr.836²³⁸, paredzot, piemēram, profesora darba algas likmi 826 LVL, docenta algas likmi - 529 LVL, lektora algas likmi - 423 LVL utt. Pedagogu darba slodzē ietvertos pienākumus nosaka augstskolas Senāts.

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā noteikts, ka institūcija neizmaksā un iekšējos normatīvos aktos, darba koplīgumos un darba līgumos darbiniekam neparedz citādu atlīdzību kā tā, kas noteikta šajā likumā. Vienlaikus noteikts, ka šis nosacījums neattiecas uz gadījumu, kad valsts dibināta augstskolu atlīdzību darbiniekiem izmaksā no līdzekļiem, kas iegūti par zinātniskās darbības veikšanu, vai atlīdzība netiek izmaksāta par valsts budžeta līdzekļiem. Citas valsts augstskolas finanšu līdzekļus, kas iegūti no studiju maksām, ieskaita speciālā budžeta kontā un tos var izmantot ne tikai augstskolas attīstībai, mācību līdzekļu, zinātniskās aparātūras un aprīkojuma iegādei, bet arī akadēmiskā un vispārējā personāla un studējošo materiālai stimulēšanai, bet arī personāla darba samaksai. NAA šāda situācija nav iespējama, jo NAA pilnībā tiek finansēta no valsts budžeta līdzekļiem un NAA nav maksas studiju vietu. Tādēļ, lai **nodrošinātu atbilstošas kvalifikācijas civilā pedagoģiskā personāla, kā arī ārvalstu pedagoģiskā personāla piesaisti, nepieciešams pilnveidot normatīvo regulējumu, paredzot iespēju civilajam, kā arī ārvalstu pedagoģiskajam personālam NAA veikt atbilstošas piemaksas no citiem līdzekļiem, lai nodrošinātu darba tirgus prasībām atbilstošu un ar citām Latvijas augstskolām salīdzināmu atalgojumu.**

²³⁷ Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 11.pants

²³⁸ Ministru kabineta 28.07.2009. noteikumu Nr.836 "Pedagogu darba samaksas noteikumi" 1.pielikums