



## Biežāk uzdotie jautājumi par Valsts civildienesta likuma piemērošanu

Publicēts: 26.07.2021.

Vēršam uzmanību, ka Valsts kancelejas kompetencē neietilpst juridiski saistoši skaidrot, kā piemērojamas Saeimā pieņemto likumu normas, līdz ar to Valsts kancelejas sniegtās atbildes ir vērtējamas vienīgi kā Valsts kancelejas viedoklis, un iestādei, pieņemot lēmumu, tas nav saistošs, tomēr iestāde to var ņemt vērā.

Svarīgi norādīt, ka, piemērojot konkrētās tiesību normas, lietas faktiskie un tiesiskie apstākļi vērtējami katrā konkrētajā gadījumā, lai sasniegtu taisnīgāko un lietderīgāko rezultātu. Kā arī vēršam uzmanību, ka Valsts kancelejas sniegto skaidrojumu atbilstību var ietekmēt normatīvo aktu grozījumi vai aktuālā tiesu prakse.

Papildus norādām, ka publiski pieejams ir arī Latvijas Republikas Augstākās tiesas tiesu prakses apkopojums "Tiesu prakse lietās par valsts dienestu 2007.–2015. gads". Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojumi/administrati...> Biežāk uzdotajos jautājumos iekļautas arī tēzes no minētā tiesu prakses apkopojuma.

Lai veicinātu vienotu praksi un sniegtu atbalstu gan iestādēm, gan nodarbinātajiem, aicinām ikvienu informēt par interesantiem piemēriem no prakses, dalīties ar situāciju analīzi vai uzdot jautājumus par Valsts civildienesta likuma piemērošanu. Ikviens padoms vai jautājums palīdzēs veidot šo apkopojumu pilnīgāku.

Saziņai lūdzam izmantot e-pasta adresi [cilvekkresursi@mk.gov.lv](mailto:cilvekkresursi@mk.gov.lv)

Grozījumi Valsts civildienesta likumā, kas piemērojami no 01.01.2019.

Uz ierēdņa amatu var pretendēt persona, kura ir sasniegusi likumā noteikto pensijas vecumu, ja amats ir vakants uz noteiktu laiku. Šī informācija iestādei jānorāda sludinājumā.

Atklātu pretendentu konkursu uz ierēdņu amatiem izsludina Nodarbinātības valsts aģentūras vakanču portālā, kur publicējama arī informācija par konkursa rezultātiem (iepriekš – oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis").

Pretendentu pieteikšanās termiņu sāk skaitīt no konkursa izsludināšanas dienas, un tas nedrīkst būt īsāks par 10 dienām un garāks par 30 dienām (iepriekš – 20 dienām).

Iestādei ir tiesības pārbaudīt, vai uz ierēdņa amata Valsts civildienesta likumā minētie ierobežojumi (iepriekš attiecās tikai uz pretendentu, kas iecelts ierēdņa amatā konkursa kārtībā).

Ierēdņi citā iestādē cita ministra padotībā pārceļ ar tā ministra lēmumu, uz kura padotības iestādi pārceļ ierēdņi (iepriekš – ar Ministru prezidenta lēmumu).

Ja ierēdnis ir sasniegjis valsts noteikto pensijas vecumu, iestādes vadītājs vai ministrs ir tiesīgs pieņemt pamatotu lēmumu par ierēdņa atstāšanu amatā uz noteiktu laiku, bet ne ilgāk kā uz diviem gadiem (iepriekš termiņu varēja pagarināt arī uz nenoteiktu laiku). Šo divu gadu termiņu var pagarināt. Vienlaikus jāņem vērā pārejas noteikumi, kas nosaka, ka attiecībā uz ierēdņiem, par kuriem izdots rīkojums par atstāšanu amatā uz nenoteiktu laiku, noteiktais divu gadu termiņš tiek skaitīts no 2019. gada 1. janvāra.

Valsts civildienesta attiecības var izbeigt sakarā ar to, ka ierēdnis pārejošas darbnespējas dēļ nav pildījis amata pienākumus ilgāk par četriem mēnešiem pēc kārtas vai ilgāk par sešiem mēnešiem viena gada periodā, ja darbnespēja bijusi ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir grūtniecība, nelaimes gadījums darbā vai arodslimība (iepriekš – tikai sakarā ar to, ka ierēdnis pārejošas darbnespējas dēļ nav pildījis amata pienākumus ilgāk par četriem mēnešiem pēc kārtas).

Noteikts pienākums izsniegt izziņu par valsts civildienestu, regulējums pielāgots Darba likumā noteiktajam (iepriekš – valsts civildienesta gaitas apraksts).

Vai civildienesta attiecībās ir piemērojams vienlīdzīgu tiesību princips?

Darba likuma 7. pants pēc būtības skaidro vienlīdzīgu tiesību principu. Saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 2. panta ceturto daļu valsts civildienesta tiesiskajās attiecībās piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas, kas nosaka [...] vienlīdzīgu tiesību principu, ciktāl to nenosaka šis likums. Ievērojot minēto, uz valsts civildienesta ierēdņiem attiecas vienlīdzīgu tiesību princips. Vienlaikus ir jāņem vērā tiesiskie apstākļi, kas ir pamatā iespējamam tiesību aizskārumam. Proti, ja tas ir kāds lēmums vai iestādes rīcība, ir jābūt skaidram, vai tas ir, piemēram, administratīvais akts vai iestādes iekšējs lēmums, vai arī, piemēram, tāds procesuāls pārkāpums, kas būtiski skar personas cilvēktiesības, jo vienlīdzīgu tiesību princips būtu jāskata kopsakarā ar attiecīgo rīcību.

Vai civildienesta attiecībās ir piemērojams Darba likuma 109. pants (darba devēja uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi)? Saskaņā ar tiesu praksē paustajām atziņām darbs civildienestā atšķiras no privātajā sektorā veicamā darba gan pēc tiesisko attiecību nodibināšanas juridiskajiem aspektiem, gan veicamā darba mērķiem. Ierēdņi ir tādās publiski tiesiskajās attiecībās ar valsti, kurās (pretēji darba tiesībās noteiktajam) nepastāv līgumslēdzēju pušu vienlīdzības princips. Ņemot vērā ierēdņu lomu un uzdevumus valsts pārvaldes funkciju īstenošanā, valsts vienpusēji regulē arī ierēdņu pilnvaras, darba tiesību aizsardzību, atalgojumu un sociālās garantijas, kā arī dienesta attiecību izbeigšanu. Līdz ar to ir pieļaujams, ka tiesības pildīt valsts civildienestu, salīdzinot ar darba tiesiskajām attiecībām, regulē citas tiesību normas un šis tiesiskais regulējums var būt atšķirīgs (*sk., piemēram, Satversmes tiesas 2003. gada 18. decembra sprieduma lietā Nr. 2003-12-01 "Par Valsts civildienesta likuma 41. panta 1. punkta "f" apakšpunkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91., 101. un 106. pantam"*).

No minētā izriet, ka uz valsts civildienestā esošām personām tiešā veidā neattiecas tās Darba likuma normas, kuras noteic aizliegumu darba devējam uzteikt darba līgumu, taču, kā izriet no tiesu prakses, Darba likums valsts civildienesta attiecībās ir piemērojams gadījumos, kad, piemēram, Latvijai saistošos starptautiskajos līgumos paredzētās tiesību normas attiecas arī uz valsts civildienestu.

Kā viens no piemēriem tiesu praksē tiek minēts aizliegums izbeigt civildienesta attiecības ar sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam (Darba likuma 109. panta pirmā daļa), jo attiecībā uz ierēdņiem ir piemērojams Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvas 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamatnolīgums attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (*zaudējis spēku ar Padomes Direktīvas 2010/18/ES (2010. gada 8. marts), ar ko īsteno pārskatīto BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK, pieņemšanu*), kura mērķis ir veicināt vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības jomā.

Vai civildienesta attiecībās ir piemērojams aizliegums uzteikt dienesta attiecības pārejošas darbnespējas laikā (Darba likuma 109. panta trešā daļa)?

Atbilstoši Valsts civildienesta likuma 2. panta pirmajai daļai jautājumus saistībā ar atbrīvošanu no ierēdņa amata regulē tieši Valsts civildienesta likums, un tas neparedz ierobežojumus valsts civildienesta attiecību izbeigšanai ierēdņa slimības laikā, kā arī saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 2. panta ceturto daļu valsts civildienesta attiecībās nav piemērojama Darba likuma 109. panta trešā daļa. Arī citas Darba likuma normas, kas nosaka vienlīdzīgu tiesību principu, atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu, aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, neparedz šādu ierobežojumu.

Vienlaikus norādām, ka, lai gūtu līdzsvaru starp labas pārvaldības principu un dienesta personas tiesībām uz valsts dienestu, aicinām izvērtēt katru gadījumu individuāli, lai rastu atbilstošāko kompromisu, kas nekaitētu ne dienesta interesēm, ne valsts pārvaldes kā vienota darba devēja tēlam kopumā. Iestāžu iekšējā kultūra un rūpes par

nodarbinātajiem ir svarīgs nosacījums personāla apmierinātības un līdz ar to arī augstvērtīga darba snieguma nodrošināšanai.

Vai civildienesta attiecībās ir piemērojama Darba likuma 100. panta piektā daļa (tūlītējs uzteikums sakarā ar svarīgu iemeslu)?


Atbilstoši Valsts civildienesta likuma 2. panta pirmajai daļai jautājumus saistībā ar atbrīvošanu no ierēdņa amata regulē tieši Valsts civildienesta likums, turklāt saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 2. panta ceturto daļu valsts civildienesta attiecībās nav piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošās tiesību normas par darba attiecību izbeigšanu.

Valsts civildienesta likuma 41. pants būtiski atšķiras no Darba likuma regulējuma par darba attiecību izbeigšanu, jo valsts civildienesta attiecības izbeidzas, ja ierēdnis ar iestādes vadītāja lēmumu tiek atbrīvots no ierēdņa amata (arī tad, ja ierēdnis iniciējis dienesta attiecību izbeigšanu pēc paša vēlēšanās), savukārt darba tiesiskajās attiecībās darba līgums var tikt uzteikts arī tikai no darbinieka puses. Būtiskās atšķirības regulējumā, kā darba attiecības tiek izbeigtas privāttiesībās un kā no amata tiek atbrīvotas amatpersonas, izskaidrojamas ar to, ka uz Darba likuma pamata nodibinātās darba tiesiskās attiecības ir izveidojušās kā divu līdztiesīgu darījuma dalībnieku vienošanās, turpretim attiecībām valsts dienestā ir pakļautības raksturs, un tās nosaka šo amatpersonu darbības normatīvais regulējums (*Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2018. gada 24. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-361/2018*).

Vienlaikus norādām, ka valsts civildienesta attiecībās nav piemērojamas Darba likuma normas par uzteikumu termiņiem, bet, ievērojot labas pārvaldības principu, dienesta attiecību izbeigšanas termiņam būtu jābūt samērīgam, ņemot vērā arī apstākļus, kas ir pamatā civildienesta attiecību izbeigšanai, proti, ja civildienesta attiecību izbeigšanas pamats, piemēram, ir personas veselības stāvoklis vai citi sevišķi apstākļi, tad jāņem vērā gan nodarbinātā veselības stāvoklis un spējas pildīt amata pienākumus, gan arī civildienesta intereses, lai nodrošinātu amata pienākumu pārņemšanu. Līdz ar to termiņš civildienesta attiecību izbeigšanai būtu jāvērtē katrā konkrētajā gadījumā, panākot vienošanos par visatbilstošāko konkrētās situācijas risinājumu un pēc iespējas ņemot vērā visu pušu argumentus. Vēršam uzmanību, ka Valsts civildienesta likums neizslēdz, ka var būt situācijas, kad, ņemot vērā tikumības, taisnprātības vai citus sevišķus apsvērumus, civildienesta attiecības būtu jāizbeidz nekavējoties.

Vai civildienesta attiecībās ir piemērojamas Darba likuma normas par uzteikuma termiņiem (Darba likuma 103. pants)?

Atbilstoši Valsts civildienesta likuma 2. panta pirmajai daļai jautājumus saistībā ar atbrīvošanu no ierēdņa amata regulē tieši Valsts civildienesta likums, turklāt saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 2. panta ceturto daļu valsts civildienesta attiecībās nav piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošās tiesību normas par darba attiecību izbeigšanu. Līdz ar to valsts civildienestā nav piemērojamas Darba likuma normas, kas nosaka darba devēja uzteikuma termiņus. Termiņu nosaka iestāde, pārrunājot to ar ierēdni. Vienlaikus vēršam uzmanību, ka, ņemot vērā labas pārvaldības principus, termiņam jābūt saprātīgam, ņemot vērā arī lietas faktiskos apstākļus, lai nodrošinātu nepārtrauktu iestādes funkciju izpildi un lietu nodošanu.

Atklāts konkurss uz ierēdņu amatiem 



Vai konkursa nolikumu var apstiprināt pēc konkursa izsludināšanas?

Ja konkursa nolikums, kurā noteikts, kā tiks vērtēta pretendentu atbilstība (ierēdņa amata pretendentu pārbaudes kritēriji), tiek apstiprināts pēc konkursa izsludināšanas (tai skaitā izsludināšanas dienā), kad pretendenti jau pieteikušies, tas rada būtisku vienlīdzības principa pārkāpumu. Šāds pārkāpums ir uzskatāms par būtisku, nemaz nevērtējot to, vai procesuālā pārkāpuma rezultātā atlase patiešām bija netaisnīga un pastāvēja nevienlīdzīga attieksme.

Kas ir ierēdņa amata pretendenta pārbaudes kritēriji?

Saskaņā ar Valsts civildienesta likumu ierēdņa amata pretendentu pārbaudes kritēriji un ierēdņa amata pretendenta izvirzāmās prasības nav viens un tas pats. Amata pretendenta izvirzāmās prasības ir tās, kuras noteiktas amata aprakstā un ir nepieciešamas amata pienākumu veikšanai, tās arī norādāmas sludinājumā. Pretendentu pārbaudes kritēriji ir tie, pēc kuriem izvērtē pretendentu atbilstību izvirzītajām prasībām. Pretendentu vērtēšanas kritēriji ir nosakāmi vienmēr, taču tie nav obligāti paziņojami pretendentiem.

Vai atlases intervijas tiek protokolētas?

Vispārīgi Valsts civildienesta likums neparedz iestādei pienākumu sarunā ar pretendentu fiksēt tās gaitu, izmantojot skaņu ierakstu, vai veikt stenogrammas veida piezīmes. Atlases intervijas mērķis ir noskaidrot potenciālā darbinieka motivāciju, spēju iekļauties darba kolektīvā, kompetenču atbilstību amata prasībām, kā arī darba pienākumus un rezultātus pretendenta pašreizējā un/vai iepriekšējās darba vietās. Komisijas sēžu protokolos būtu atspoguļojama atlases norises kārtība un komisijas locekļu sniegtais pretendenta novērtējums atbilstoši atlases noteiktajai kārtībai. Savukārt, ja atlases procesā kā pretendenta kompetenču novērtēšanas metode tiek izmantota uzvedības (kompetenču) intervija, tad tās gaitā tiek veiktas detalizētas piezīmes, pēc iespējas precīzāk fiksējot pretendenta atbildes, kuras vēlāk tiek izmantotas, nosakot kompetenču attīstības līmeni. Piezīmes tiek izmantotas tikai kompetenču attīstības līmeņa noteikšanai, un tās netiek pievienotas konkursa materiāliem.

Kāda informācija par personas datu apstrādi norādāma sludinājumā?

Atbilstoši normatīvajiem aktiem par fizisku personu datu apstrādi sludinājumā jānorāda informācija par personas datu apstrādi atlases procesa ietvaros.

Piemēram:

Pamatojoties uz Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) 2016/679 par fizisko personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46 EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula, turpmāk – VDAR), 13. pantu, iestāde informē, ka:

pieteikuma dokumentos norādītie personas dati tiks apstrādāti, lai nodrošinātu šā atlases konkursa norisi;  
iepriekš minētās Jūsu personas datu apstrādes pārzinis ir [iestāde], [kontaktainformācija: adrese].

Papildu informāciju, kas minēta VDAR 13. pantā, Jūs varat iegūt [norāda iestādes tīmekļvietnes adresi, ja papildu informācija ievietota iestādes tīmekļvietnē].

Kā sludinājumos definēt profesionālās pieredzes prasības?

Aicinām būt vēriģiem atlases konkursa kritēriju un prasību izstrādē, lai veicinātu arī ārvalstu ekspertu un diasporas locekļu piesaisti. Iesakām īpaši izvērtēt amata pārbaudes kritēriju sasaisti ar pretendentu ārvalstīs iegūto izglītību un darba pieredzi, kas var būt īpaši nozīmīga un lietderīga valsts pārvaldes attīstībā.

Pārrobežu tīklošanās un valsts pārvaldes tēla popularizēšana ir būtiska, lai veicinātu diasporas potenciāla izmantošanu Latvijas attīstībai, stiprinot valsts pārvaldes darbu kopumā. Diasporas likums paredz pienākumu izvērtēt iespējas nodrošināt efektīvu diasporas locekļu iesaisti valsts pārvaldes darbā, un šis likums iezīmē nepieciešamību identificēt, rosināt, atbalstīt, bet galvenais – radīt pozitīvu vidi un apstākļus diasporas ieguldījuma un iesaistes veicināšanai.

Papildus norādām, ka īpaša uzmanība pievēršama arī tam, kā sludinājumos definētas prasības pēc iepriekšējās pieredzes valsts un pašvaldību iestādēs. Pirmkārt, izvērtējams tas, vai iepriekšēja pieredze valsts un pašvaldību iestādēs ir objektīvi

nepieciešama, lai pildītu attiecīgos amata pienākumus (iespējams, tā formulējama kā tikai vēlams). Otrkārt, ir svarīgi, kā konkrētā prasība tiek formulēta. Persona, kura nekad nav saskārusies ar valsts pārvaldes institucionālo sistēmu, bez paskaidrojuma var neizprast, ar ko atšķiras valsts tiešā pārvalde un pastarpinātā pārvalde, kā arī to, vai, piemēram, tiek ņemta vērā arī pieredze valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās. Lai vecinātu darbinieku piesaisti, aicinām uzsvartu nelikt uz pieredzi publiskajā sektorā vai valsts pārvaldē, bet gan personu profesionālo pieredzi.

Ņemot vērā faktisko situāciju darba tirgū – to, ka nereti valsts pārvaldes amatos veicamās funkcijas ir tik specifiskas vai arī piedāvātais atlīdzības līmenis ir tik zems, ka nav iespējams piesaistīt amata kvalifikācijas prasībām pilnībā atbilstošus speciālistus, daudzos gadījumos amatu prasības, kas minētas amata aprakstos, ir pazeminātas, nosakot tās minimālā līmenī. Attiecīgi šādas minimālās prasības tiek iekļautas arī atlases sludinājumos. Tomēr šāda pieeja pazemina amata vērtību, kuru veido amata kvalifikācijas prasību, darba sarežģītības un atbildības kopums. Tāpēc ieteicams amata aprakstā norādīt optimālās prasības amatam, savukārt atlases sludinājumā tās norādīt kā vēlamas vai minēt, kāds ir minimālais prasību līmenis (vismaz ..., ne mazāk kā...).

## Civildienesta attiecību izbeigšana



Kas jāņem vērā, veicot nodarbināto skaita samazināšanu?

Saskaņā ar tiesu praksē paustajām atziņām (*sk. vairāk Latvijas Republikas Augstākās tiesas Tiesu prakse lietās par valsts dienestu 2007.–2015. gads*) ierēdņu skaita samazināšanas procedūrā būtu veicamas vairākas darbības:

tiek pieņemts lēmums par likvidējamo amatu vai samazināmo ierēdņu skaitu, nosakot konkrētus amatus (bet ne cilvēkus), kuri tiks atbrīvoti;

tiek noteikts salīdzināmo ierēdņu loks, lai vērtētu, kuri no līdzīgus pienākumus veicošajiem ir paturami dienestā;

tiek noteikti salīdzināmo ierēdņu vērtēšanas kritēriji;

tiek veikta ierēdņu salīdzināšana;

tiek sagatavots un paziņots lēmums par salīdzināšanas rezultātiem un ierēdņiem, ar kuriem tiks izbeigtas dienesta attiecības.

Jautājumos, kas attiecas uz institucionālās sistēmas organizāciju, valsts pārvaldei ir ļoti plaša rīcības brīvība, vienlaikus nodarbināto skaita samazināšana nevar būt vērsta uz to, lai no civildienesta atbrīvotu konkrētas personas. Ja tiek likvidēts amats un tā pienākumi tiek uzdoti citam ierēdnim, tad likvidējamo amatu ieņemošais ierēdnis būtu salīdzināms ar ierēdni, kura amats tiek papildināts ar likvidējamā amata pienākumiem, ja šos amatus pēc būtības ir iespējams salīdzināt. Turklāt jāņem vērā arī nākotnē veicamās funkcijas un to atbilstība. Ja jaunajā struktūrā tā pati funkcija tiek nodota citai struktūrvienībai, tad, ņemot vērā vienlīdzīgas attieksmes principu, nav pamata izslēgt no konkurences personas, kuras šo funkciju iepriekš pildījušas citā struktūrvienībā.

Vienlaikus vēršam uzmanību uz to, ka iestāde nosaka to nodarbināto personu loku, kuru darba rezultāti un kvalifikācija ir savstarpēji salīdzināma, proti, vienādi vai līdzvērtīgi amati struktūrvienības ietvaros, ņemot vērā darbības jomu, un salīdzināmi ir tikai tādi ierēdņi, kuru līdz šim veiktie vai nākotnē veicamie pienākumi būtiski pārklājas. To var noteikt, tikai rūpīgi analizējot katras lietas faktiskos apstākļus, t. sk. amata aprakstus un citus dokumentus. Ja amata pienākumos ir būtiskas atšķirības, tad salīdzinājums nav veicams. Norādām, ka amata nosaukums un amata klasifikācija nav noteicošais faktors, definējot salīdzināmo personu loku.

Salīdzinājums ir veicams arī ar darbiniekiem, kuriem iestādes kļūdas dēļ nav noteikts civildienesta ierēdņa statuss, bet nodibinātas darba tiesiskās attiecības, ja pēc būtības amata pienākumi atbilst ierēdņa pienākumiem un tie ir salīdzināmi.

Papildus norādām, ka nodarbināto skaita samazināšanas gadījumos, tāpat kā jebkurā pārmaiņu procesā, īpaši svarīga ir skaidra un saprotama komunikācija ar nodarbinātajiem. Jāatceras, ka nodarbinātais ir tiesīgs darba devējam uzdot

jautājumus par jebkuru neskaidru situāciju un saņemt saprotamu atbildi.

Kāds ir atbrīvošanas pamats, ja ierēdnis, kurš sasniedzis valsts noteikto pensijas vecumu, ar iestādes vadītāja lēmumu ir atstāts amatā uz noteiktu laiku, bet termiņš beidzas?

Ja, sasniedzot valsts noteikto pensijas vecumu, par attiecīgā ierēdņa atstāšanu amatā uz noteiktu laiku ir iestādes vadītāja pamatots rīkojums, tad, beidzoties rīkojumā noteiktajam termiņam, atbrīvošanas pamats nav Valsts civildienesta likuma 41. panta 1. punkta "b" apakšpunkts, bet gan "f" apakšpunkts. Personu atbrīvo sakarā ar pensijas vecuma sasniegšanu, ne termiņa izbeigšanos.

Ievērojot: Izmaiņas regulējumā no 01.01.2019.

Ja ierēdnis ir sasniedzis valsts noteikto pensijas vecumu, iestādes vadītājs vai ministrs ir tiesīgs pieņemt pamatotu lēmumu par ierēdņa atstāšanu amatā uz noteiktu laiku, bet ne ilgāk kā uz diviem gadiem (iepriekš termiņu varēja pagarināt arī uz nenoteiktu laiku). Šo divu gadu termiņu var pagarināt. Vienlaikus jāņem vērā pārejas noteikumi, kas nosaka, ka attiecībā uz ierēdņiem, par kuriem izdots rīkojums par atstāšanu amatā uz nenoteiktu laiku, noteiktais divu gadu termiņš tiek skaitīts no 2019. gada 1. janvāra.

Kādos gadījumos piemēro Valsts civildienesta likuma 41. panta 1. punkta "m" apakšpunktu (atbrīvošana no amata sakarā ar to, ka nespēj veikt amata pienākumus veselības stāvokļa dēļ un to apliecina ārsta atzinums)?

No tiesu prakses izriet, ka, lai piemērotu Darba likuma 101. panta pirmās daļas 7. punktā paredzēto darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu, ir jākonstatē, ka darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, bet noteikums "un to apliecina ārsta atzinums" nozīmē to, ka šajā normā paredzētie apstākļi (darbinieka nespēja veikt nolīgto) ir pierādāmi ar ārsta atzinumu (*Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2012. gada 21. marta spriedums lietā Nr. 404/2012*). Turklāt Darba likuma 101. panta pirmās daļas 7. punkts vispārīgi nosaka to, ka jābūt ārsta apliecinājumam par darbinieka spējām veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, savukārt Ministru kabineta 2009. gada 10. marta noteikumi Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" konkrētā minētās tiesību normas saturu (*Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2012. gada 25. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1325/2012*). Valsts kancelejas ieskatā norādītās tiesu prakses atziņas pēc būtības ir attiecināmas arī uz konkrēto valsts civildienesta attiecību izbeigšanas pamatu, jo tiesību normas paredz identisku nosacījumu, proti, nespēju veikt amata pienākumus, ko apliecina ārsta atzinums. Turklāt Valsts kancelejas ieskatā konkrētās Valsts civildienesta likuma un Darba likuma normas vairāk attiecas uz gadījumiem, ja persona nevar veikt tieši nolīgtos amata pienākumus, pastāvot veselībai kaitīgiem darba vides faktoriem, nevis vispārīgi veikt amata pienākumus, kas vairāk atbilst Valsts civildienesta 41. panta 1. punkta "h" apakšpunkta nosacījumiem. Valsts kancelejas ieskatā Valsts civildienesta likuma 41. panta 1. punkta "m" apakšpunkts nav interpretējams paplašināti, attiecinot to arī uz publiski izskanējušu informāciju par vispārējo personas veselības stāvokli, ja iestādes rīcībā nav ārsta atzinuma par personas veselības stāvokļa neatbilstību amata pienākumu veikšanai.

Vai iestādei ir pienākums noskaidrot ierēdņa viedokli par dienesta attiecību izbeigšanu, ja dienesta attiecības tiek izbeigtas sakarā ar pārejošu darbnespēju?

Administratīvā procesa likuma 62. pants uzliek pienākumu iestādei uzklaut adresāta viedokli un argumentus lietā, kurā tiek lemts par adresātam nelabvēlīgu administratīvo aktu, adresāta neuzklausišana pieļaujama tikai retos izņēmuma gadījumos.

Valsts civildienesta likums īpaši neuzsver pienākumu noteiktā termiņā iepriekš brīdināt personu par civildienesta attiecību izbeigšanu, taču atbilstoši labas pārvaldības principam iestādei pēc iespējas būtu jāmēģina sazināties ar nodarbināto, noskaidrojot viņa viedokli par darbnespējas ilgumu un civildienesta attiecību izbeigšanas pamatu. Tādējādi iestādei būtu vieglāk izvērtēt, vai ir iespējams samērot dienesta intereses saistībā ar nepārtrauktu un efektīvu valsts dienesta uzdevumu

izpildi ar personas tiesībām uz nodarbinātību valsts dienestā. Atbilstoši labas pārvaldības principam iestādei būtu savlaicīgi arī jāinformē nodarbinātais par pieņemto lēmumu izbeigt civildienesta attiecības.

Valsts kancelejas ieskatā iestādei būtu jāizmanto visi samērīgie un iespējamie līdzekļi, lai sazinātos ar nodarbināto. Iestāžu iekšējā kultūra un rūpes par nodarbinātajiem ir svarīgs nosacījums personāla apmierinātības un līdz ar to arī augstvērtīga darba snieguma nodrošināšanai.

## Ierēdņa pārcelšana citā amatā



### Ierēdņa pārcelšana

Saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 37. panta pirmo daļu ierēdni dienesta interesēs var pārcelt citā amatā. Pārcelšana citā amatā nav saistāma ar sodīšanas funkciju un neierobežo ierēdņa tiesības pretendēt konkursos uz vakantajiem amatiem valsts pārvaldē vai pārcelšanas kārtībā ieņemt citus valsts civildienesta ierēdņu amatus. Pārcelšanas pamats un mērķis definēts likuma 37. panta pirmajā daļā – lai nodrošinātu labu pārvaldību, it sevišķi civildienesta uzdevumu efektīvu izpildi un sabiedrības uzticību civildienestam, kā arī lai veicinātu ierēdņa kvalifikācijas izaugsmi.

Valsts civildienesta likuma 37. panta trešā daļa noteic, ka ierēdnis pirms pārcelšanas ir jāuzklausā, līdz ar to iestādei ir likumā noteikts pienākums ierēdni uzklausīt un izvērtēt pēc būtības ierēdņa viedokli. Valsts kancelejas ieskatā neuzklausīšana būtu pieļaujama tikai tad, ja to objektīvu apstākļu dēļ nav iespējams nodrošināt vai ja tas būtiski apdraud labu pārvaldību un civildienesta uzdevumu efektīvu izpildi. Likuma 37. panta septītajā daļā noteikts, ka ierēdņus, kuriem ir bērni līdz triju gadu vecumam, un grūtnieces nav atļauts pārcelt uz citu apdzīvotu vietu bez viņu piekrišanas.

Pārcelšanas izvērtējumam jābūt reālam, pierādāmam, un tas nedrīkst būt patvaļīgs vai bez objektīva pamatojuma. Valsts kancelejas ieskatā pārcelšanas pamatojumam jābūt tādā, lai jebkura trešā persona varētu gūt pārliecību par tās lietderību un tiesiskumu. Jāņem vērā, ka arī nodarbinātais ir tiesīgs darba devējam uzdot jautājumus par jebkuru neskaidru situāciju un saņemt saprotamu atbildi.

Lai gan lēmums par ierēdņa pārcelšanu parasti ir iestādes iekšējs lēmums, personas pārcelšana līdzvērtīgā amatā ir izvērtējama arī no cilvēktiesību aizskārums aspekta, piemēram, vai amats, uz kuru ierēdnis tiek pārcelts, atbilst ierēdņa izglītībai, kvalifikācijai un profesionālajām iemaņām, jo pārcelšana amatā, kad zināms, ka ierēdnim nav kvalifikācijas tā veikšanai, būtu līdzvērtīga atbrīvošanai no civildienesta. Iestādei ir plaša rīcības brīvība, izvērtējot dienesta intereses, taču iestāde rīcības brīvības ietvaros nedrīkst pieļaut kļūdu.

Mobilitāte dienesta ietvaros sekmē institūcijas attīstībai nepieciešamo dinamiku un rada labus priekšnosacījumus vajadzīgajām pārmaiņām. Amatpersonu, tostarp iestāžu vadītāju, mobilitāte var būt kā instruments, kas veicina valsts iestāžu dinamisku attīstību. Valstis, kur pastāv amatu civildienests (piemēram, Lielbritānija, Nīderlande), atzīst, ka no mūsdienu vides dinamiskās attīstības aspekta ir svarīgi, ka nodarbinātie ir elastīgi, spēj ātri pielāgoties pārmaiņām un mērķtiecīgi, nepārtraukti pilnveido profesionālās zināšanas un kompetences. Līdz ar to jāuzsver ne tikai tas, ka mobilitāte dienestā veicina labu pārvaldību, bet jādome arī par to, kā to veicināt iestādē un izmantot ierēdņu kompetenču attīstībai, mainoties arī darba tirgus tendencēm.

Vai darbinieku var pārcelt ierēdņa amatā saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 37. pantu (piemēram, ja iestādē strādājoša darbinieka amata pienākumi tiek papildināti ar ierēdņa funkcijām)?

Saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 1. pantu valsts pārvaldes interesēs ir veidot profesionālu valsts civildienestu, kas nodrošina tiesisku, efektīvu un atklātu valsts pārvaldes darbību. No minētā izriet, ka valsts civildienestā, kur pastāv amatu dienesta princips, svarīgi ir atrast visprofesionālāko un attiecīgajam amatam atbilstošāko pretendentu, savukārt, slēdzot darba līgumus, privāttiesībās darba devējam ir ļoti plaša rīcības brīvība izvēlēties personu, ar kuru darba tiesiskās attiecības dibināt. Tādējādi, ja amata pienākumi tiek papildināti ar pienākumiem, kurus var pildīt tikai persona ar ierēdņa statusu, sabiedrības interesēs vienmēr būs visprofesionālākā un atbilstošākā pretendenta iecelšana konkrētajā valsts civildienesta ierēdņa amatā.

Atsaucoties gan uz Valsts civildienesta likumu, gan Satversmē nostiprināto principu par ikvienas personas tiesībām pildīt valsts dienestu, Valsts kancelejas ieskatā ir, ka spēkā esošais regulējums nepieļauj iespēju saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 37. pantu pārcelt ierēdņa amatā personu, kas ir darba tiesiskajās attiecībās. Saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likumu valsts pārvaldei, atsevišķai iestādei vai amatpersonai, īstenojot valsts pārvaldes funkcijas, nav savu interešu. Lai arī lēmums var tikt pamatots ar ekonomiskiem apsvērumiem un attiecīgo darbinieku kompetenci, tas tomēr ierobežo nostiprinātās tiesības ikvienai personai pildīt valsts dienestu, attiecīgi, ja iestāde pieņemtu lēmumu darbinieku pārcelt ierēdņa amatā, tad Valsts kancelejas ieskatā personām, kurām bija subjektīva interese pretendēt uz attiecīgo ierēdņa amatu, varētu būt tiesības prasīt tiesā atcelt lēmumu, ar kuru ierēdņa amatā pārcelts darbinieks.

Vai, pārceļot ierēdņi citā amatā, var noteikt pārbaudes laiku?

Ja tiek veikta ierēdņa pārcelšana saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 37. pantu, ierēdņim pārbaudes laiku nenosaka, jo, pieņemot lēmumu par pārcelšanu, tajā ir izvērtēts pārcelšanas pamats un līdz ar to konkrētā ierēdņa kompetence, kas saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 37. panta pirmo daļu nepieciešama attiecīgā amata pienākumu veikšanai, proti, ja ierēdņi pārceļ citā amatā valsts interesēs, tad pārbaudes laika noteikšana neatbilstu pārcelšanas mērķim, kas noteikts Valsts civildienesta likuma 37. pantā.

Vai tiesības atgriezties iepriekšējā vai līdzvērtīgā amatā var nesaglabāt, ja ierēdņi pārceļ uz noteiktu laiku un ir saņemta ierēdņa piekrišana?

Valsts civildienesta likuma 37. panta piektā daļa noteic, ka, pārceļot ierēdņi citā amatā uz noteiktu laiku, viņam saglabā tiesības atgriezties iepriekšējā vai līdzvērtīgā amatā. Ņemot vērā tiesību normas imperatīvo raksturu un to, ka šāda pārcelšana būtu pielīdzināma atbrīvošanai no amata, Valsts kancelejas ieskatā ierēdņa piekrišana nevar būt pamats nesaglabāt tiesības atgriezties iepriekšējā vai līdzvērtīgā amatā.

Vai ierēdņi var apstrīdēt un pārsūdzēt pārcelšanas lēmumu?

Saskaņā ar normatīvajiem aktiem un tiesu praksi ierēdņa amata maiņa pati par sevi nav ierēdņa tiesiskā statusa maiņa, jo ierēdņim ir tiesības uz pastāvīgu civildienestu, nevis uz noteiktu amatu. Tādējādi vispārīgi atbilstoši Administratīvā procesa likuma 1. panta trešajai daļai lēmums par ierēdņa pārcelšanu nav administratīvais akts. Taču, ja lēmums par ierēdņa pārcelšanu būtiski ierobežo ierēdņa civiltiesības, tas ir atzīstams par administratīvo aktu un ir gan apstrīdams, gan pārsūdzams. Vienīgi būtiski personiski iemesli vai ārkārtējas ciešanas, kas veido būtisku civiltiesību aizskārumu, var būt šķērslis pārcelšanai (*piemēram, Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 2011. gada 21. aprīļa lēmums lietā Nr. SKA-504/2011*).

Augstākā tiesa ir norādījusi, kādas pazīmes ļauj secināt, vai ar pārcelšanu ir būtiski aizskartas ierēdņa civiltiesības, – ierēdņa tiesības uz viņa viedokļa uzklauššanu un izvērtēšanu pirms lēmuma par pārcelšanu pieņemšanas; amata, uz kuru ierēdņi pārcelts, atbilstība ierēdņa izglītībai, kvalifikācijai un profesionālajām iemaņām; iepriekšējā atalgojuma un sociālo garantiju saglabāšana; darbavietas fiziskā pieejamība.

Ievērojot izklāstīto, jautājums par ierēdņu pārcelšanu un iebildumiem pret to risināms iestādes ietvaros (iestādes iekšējs lēmums), izņemot gadījumu, ja lēmumam ir administratīvā akta pazīmes, – tad tas saskaņā ar Administratīvā procesa likumu ir gan apstrīdams, gan pārsūdzams tiesā.

Vai ierēdņi var pārcelt uz amatu, kam noteikta cita klasifikācija?

Amatam noteiktā saime un līmenis nevar būt vienīgais pamats, lai secinātu, ka amats nav līdzvērtīgs, ir jāvērtē visu apstākļu kopums, tostarp arī amata apraksts, amatam nepieciešamā kvalifikācija utt. Saskaņā ar tiesu praksi paustajām




atziņām pārceļšana citā amatā, kuram noteikta atšķirīga amatu saime (piemēram, politikas plānotājs un politikas ieviesējs) nenozīmē pazemināšanu amatā – amatu piederība dažādām amatu saimēm nozīmē vien to, ka šiem amatiem ir atšķirīgas pamatfunkcijas, līdz ar to nav arī pamata uzskatīt, ka, piemēram, politikas plānošanas amati būtu augstāki amati nekā tie, kuru funkcijas ir saistītas ar politikas ieviešanu. Amatu sadalījums amatu saimēs nenoteic dažādām amatu saimēm piederīgo amatu savstarpējo salīdzinājumu "augstāks vai zemāks" kategorijās. Nav izšķirošas nozīmes arī faktiskā amata nosaukumam, piemēram, referents, eksperts, konsultants.

Papildus norādām, ka ir pieļaujama arī situācija, kad ierēdnis tiek pārcelts uz tādu amatu, kam saskaņā ar normatīvajiem aktiem ir noteikta zemāka mēnešalgu grupa. Ievērojot, ka Valsts civildienesta likuma 37. panta ceturtajā daļā ir noteikts, ka, pārceļot ierēdni citā amatā, ierēdnim nosaka amata mēnešalgu, kas nav zemāka par iepriekšējo (izņemot likumā noteiktos izņēmumus – motivēts lūgums, amata likvidācija, skaita samazināšana), mēnešalgas apmērs ierēdnim ir saglabājams arī tad, ja amatam, uz kuru ierēdnis pārcelts, pēc normatīvajiem aktiem noteikta zemāka mēnešalgu grupa un faktiskā mēnešalga pārsniedz attiecīgā amata mēnešalgu grupas maksimālo apmēru, jo primāri jāievēro ierēdņa tiesības uz mēnešalgas apmēra saglabāšanu.

Vai iestāde var atteikt pārceļšanu, ja saņemts ierēdņa motivēts lūgums pārceļšanai?

Saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 37. panta pirmo daļu pārceļšanas pamatojums var būt arī ierēdņa motivēts lūgums. Vienlaikus minētā panta trešā daļa paredz, ka, pārceļot ierēdni uz citu iestādi, tiek izvērtēts ne tikai ierēdņa viedoklis, bet arī to iestāžu viedoklis, no kurām un uz kuru ierēdni pārceļ. Līdz ar to nepieciešama arī abu iestāžu piekrišana pārceļšanai. Vienlaikus norādām, ka Valsts kancelejas ieskatā iestāde varētu atteikt pārceļšanu tikai tad, ja tas būtiski apdraudētu labu pārvaldību un civildienesta uzdevumu efektīvu izpildi.

Atstādināšana no amata pienākumu izpildes 




Vai ierēdnis var atrasties darba vietā, ja ir atstādināts no amata pienākumu izpildes?

Saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 1. pantu, 7. panta pirmās daļas 5. un 6. punktu, 39. pantu, kā arī tiesu praksē un tiesību doktrīnā paustajām atziņām atstādināšana no amata pienākumu izpildes ir preventīvs līdzeklis, lai novērstu varbūtēja pārkāpuma turpināšanu un novērstu risku, ka ierēdnis izmeklēšanas (gan disciplinārlietas izmeklēšanas, gan kriminālprocesuālu darbību) laikā varētu traucēt lietas apstākļu noskaidrošanu vai, izmantojot dienesta stāvokli, varētu jebkāda veidā slēpt pārkāpumu un tā radītās sekas, līdz ar to atstādināšanas laikā ierēdnis nedrīkst pildīt amata pienākumus. Savukārt, tā kā amata pienākumu izpilde pēc būtības lielākajā daļā gadījumu ir saistīta tieši ar atrašanos darba vietā, tad atstādināšanas laikā ierēdnim ir liegts atrasties darba vietā (*sk., piemēram, Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 2014. gada 22. oktobra spriedumu lietā Nr. SKA-432/2014*), taču atstādināšanas laikā ierēdnim jābūt sasniedzamam.

Ja ierēdni atstādina no amata pienākumu izpildes, vai iestādei ir pienākums ierēdni pārceļt citā amatā?

Valsts civildienesta likuma normas neparedz iestādei pienākumu ierēdņa atstādināšanas gadījumā lemt par viņa pārceļšanu citā amatā, taču tas vienlaicīgi nav arī šķērslis pārceļšanai, ja tas nepieciešams, lai nodrošinātu labu pārvaldību. Vienlaikus vēršam uzmanību, ka iestādes lēmums ierēdni nepārceļt citā amatā nenonāk pretrunā ar personas tiesībām uz iztiku, jo atstādināšana no amata pienākumu izpildes neliedz atstādinātajai personai veikt citu darbu valsts pārvaldē vai ārpus tās, kā arī nepamatota tiesību aizskārums gadījumā personai ir likumā paredzētās tiesības uz atlīdzinājumu (*sk. Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 2017. gada 7. jūnija spriedumu lietā Nr. SKA-1044/2017*).

Citi jautājumi 



Kas ir ierēdnis?

Persona, kas ir valsts civildienesta attiecās (ierēdnis), saskaņā ar likumu *ir persona, kas tiešās valsts pārvaldes iestādē veido nozares politiku vai attīstības stratēģiju, koordinē nozares darbību, sadala vai kontrolē finanšu resursus, izstrādā normatīvos aktus vai kontrolē to ievērošanu, sagatavo vai izdod administratīvos aktus, sagatavo vai pieņem citus ar indivīda tiesībām saistītus lēmumus*. Ievērojot minēto, ierēdņu amati tiek noteikti, izvērtējot attiecīgā amata pienākumus. Nav izšķirošas nozīmes amata nosaukumam (piemēram, referents, eksperts, konsultants), bet svarīgi ir izvērtēt katra konkrētā amata pienākumus, lai noteiktu, vai amatam ir nosakāms ierēdņa statuss.

Valsts civildienesta attiecības regulē Valsts civildienesta likums, savukārt Darba likums šīm tiesiskajām attiecībām piemērojams tikai noteiktos gadījumos. Ierēdņu amatus iestādē atbilstoši amatā veicamajiem pienākumiem, saskaņojot ar Valsts kanceleju, nosaka iestādes vadītājs. Saskaņā ar likumu prombūtnē esoša ierēdņa amata pienākumus var uzdot pildīt tikai ierēdnim, ne darbiniekam. Ierēdņiem ir noteikta arī sevišķa disciplinārtbildības izvērtēšanas kārtība.

 [Infografika "Ierēdņu armija Latvijā – mīts vai patiesība"](#) 

Ar ko atšķiras ierēdnis, darbinieks un amatpersona?

Pašlaik valsts tiešajā pārvaldē pastāv vairākas nodarbināto grupas, kuru darba vai dienesta attiecību tiesisko regulējumu nosaka dažādi normatīvie akti, t. i., pastāv paralēlas, specifiski regulētas darba, valsts dienesta un valsts civildienesta attiecības.

Valsts tiešajā pārvaldē ir nodarbināti:

- ierēdņi vispārējā valsts civildienestā, kā arī specializētā civildienesta ierēdņi Ārlietu ministrijā un Valsts ieņēmumu dienestā;

- amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm (piemēram, Valsts policija, Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests);

- valsts drošības iestādēs nodarbinātie (piemēram, Valsts drošības dienests, Satversmes aizsardzības birojs);

- darbinieki, kuru darba tiesiskās attiecības regulē Darba likums un kuriem darba attiecību pamatā ir abpusēja vienošanās par darba tiesisko attiecību uzsākšanu, grozīšanu vai izbeigšanu.

Valsts dienestos nodarbinātie (1., 2. un 3. punkts) ir tādās publiski tiesiskajās attiecībās ar valsti, kurās (pretēji darba tiesībās noteiktajam) nepastāv līgumslēdzēju pušu vienlīdzības princips, t. i., dienesta attiecību uzsākšana, grozīšana vai izbeigšana notiek rīkojumu veidā.

Jānorāda, ka, piemēram, pašvaldību iestādēs nodarbinātie, valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās nodarbinātie nav ierēdņi, viņu tiesiskās attiecības regulē, piemēram, Darba likums, un uz viņiem attiecas likums "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā".

Arī visi ierēdņi, valsts dienestā esošās personas un tie darbinieki, kuru darbība un pieņemtie lēmumi ir saistīti ar interešu konflikta iespējamību, ir valsts amatpersonas statusā, un viņu darbības ierobežojumus un pienākumus nosaka likums "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā".

Valsts amatpersonas statuss parasti tiek skaidrots kopsakarā ar likumu "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā", kur ietverts šī statusa skaidrojums un definēts valsts amatpersonu loks. Jānorāda, ka visi ierēdņi ir valsts amatpersonas, bet ne visas valsts amatpersonas ir ierēdņi. Attiecībā uz valsts tiešajā pārvaldē strādājošo darbinieku amatiem norādām, ka ir svarīgi izvērtēt darbinieku amata pienākumus, lai pateiktu, vai darbinieks uzskatāms par valsts amatpersonu. Valsts amatpersonu loku nosaka likums.

Ar ko atšķiras amatu dienests no karjeras dienesta?

Dienesta sistēmas tiek iedalītas amatu un karjeras sistēmās. Šīs sistēmas faktiski atšķiras ar to, kādā veidā personai ir iespēja veidot karjeru dienestā. Amatu dienestā jebkura persona (gan dienestā jau esoša, gan privātpersona) var pieteikties atklātā konkursā uz visu līmeņu amatiem, savukārt karjeras dienestam raksturīgs tas, ka karjera veidojama tikai pakāpeniski.

Latvijas pašreizējā civildienesta sistēma nav veidota kā karjeras civildienests, kur ierēdnis uzsāk darbu no zemākās amata pozīcijas un veido savu karjeru sistēmas ietvaros, bet gan kā amatu sistēma, kas ar atklāta konkursa palīdzību ļauj ieņemt jebkuru amatu civildienestā, ja vien persona atbilst amatam izvirzītajām prasībām, tādējādi veicinot mobilitāti un atvērtību ne tikai valsts pārvaldes ietvaros, bet arī attiecībā uz privāto sektoru. Amatu civildienesta sistēmā lielāka nozīme ir ierēdņa darbības sniegumam, definējot konkrētus mērķus un orientējoties uz rezultātu sasniegšanu.

Jānorāda, ka pretstatā civildienestam iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaita veidota atbilstoši karjeras dienesta principiem.

Valsts kancelejas kompetence amatu klasificēšanā un ierēdņu amatu saskaņošanā

Valsts kanceleja sadarbībā ar valsts tiešās pārvaldes iestādēm veic:

ierēdņu amatu saskaņošanu un

amatu klasificēšanas rezultātu saskaņošanu.

Ierēdņu amatu saskaņošana tiek veikta saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 4. panta otrās daļas 3. punktu un 6. panta pirmo daļu. Saskaņojot ierēdņu amatus, Valsts kancelejai tiek nosūtīts amata apraksts un, izvērtējot amata pienākumus saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 3. pantu, attiecīgi tiek saskaņots ierēdņa statuss.

Amatu klasificēšanas rezultātu saskaņošana notiek saskaņā ar Ministru kabineta 2010. gada 30. novembra noteikumu Nr. 1075 "Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs" III nodaļu. Amatu klasifikācijas sistēma ir izveidota, lai izstrādātu darba samaksas sistēmu, kā arī veicinātu personāla vadību un attīstību. Amatu klasifikācijas saskaņošanas rezultātā tiek noteikta attiecīgajam amatam atbilstošā amata saime un līmenis, kā rezultātā iespējams noteikt arī amata mēnešalgu grupu. Saskaņā ar noteikumu 17.2 un 18. punktu Valsts kanceleja divu nedēļu laikā pēc iestādes amatu klasificēšanas rezultātu saņemšanas tos izvērtē. Ja atsevišķu amatu klasificēšanas rezultāti neatbilst noteikumos noteiktajiem amatu klasificēšanas vienotajiem principiem, Valsts kanceleja iesaka iestādei pārskatīt attiecīgo amatu klasifikāciju.

Ievērojam: šobrīd tiek veikta Ministru kabineta 2010. gada 30. novembra noteikumu Nr. 1075 "Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs" aktualizācija, līdz ar to Valsts kanceleja aicina iestādes saskaņā ar noteikumu 24. un 25. punktu iesniegt priekšlikumus līdz 28.02.2019.

Iestādes struktūrvienību sistēmas pārskatīšana

Saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma 10. panta desmito daļu valsts pārvaldes institucionālo sistēmu pastāvīgi pārbauda un, ja nepieciešams, pilnveido, izvērtējot arī funkciju apjomu, nepieciešamību un koncentrācijas pakāpi, normatīvā regulējuma apjomu un detalizāciju un apsverot deleģēšanas iespējas vai ārpakalpojuma izmantošanu (efektivitātes princips). Organizējot iestādes darbu un izvērtējot iestāžu struktūru lietderību un efektivitāti, šis princips savā darbībā jāievēro arī iestāžu vadītājiem, kuriem dots uzdevums nodrošināt normatīvajos aktos noteikto iestāžu funkciju izpildi un atbildēt par to. Tas nozīmē, ka iestādes institucionālās sistēmas maiņa, amatu saraksta un pienākumu loka noteikšana ir iestādes iekšējā kompetence, kuru noteic likums un kas vērsta uz iepriekš minētā principa īstenošanu dzīvē, kā arī uz valsts doto uzdevumu efektīvu izpildi. Līdz ar to jautājumos, kas attiecas uz iestāžu darba organizāciju, valsts pārvaldei ir ļoti plaša rīcības brīvība.

