



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts 'Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana'

4.2.aktivitāte 'Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze'
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2014.gada janvāra ziņojums

Valsts dienesta regulējums. Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze

Rīga, 2014.gads

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu. Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

Saturs

1. Ievads.....	3
2. Valsts dienesta likumprojekta piedāvātās izmaiņas	4
3. Eiropas Savienības dalībvalstu valsts civildienesta regulējuma piemēri.....	26
3.1. Publisko un privāto tiesību piemērošana valsts civildienesta attiecībās.....	26
3.2. Valsts civildienesta definēšana.....	30
3.3. Ierēdņi un darbinieki valsts civildienestā	33
4. Sociālais dialogs un darbinieku pārstāvju aizsardzība valsts pārvaldē.....	38
5. Secinājumi	43

1. Ievads

Valsts civildienests ir būtiska un neatņemama valsts pārvaldes sastāvdaļa. Bez kvalitatīva un kompetenta valsts civildienesta nav iespējama efektīva valsts administrēšana. Valsts civildienesta regulējums būtiski atšķiras no darba tiesību regulējumu privātajā sektorā. To raksturo klasiskās civildienesta vērtības: neitralitāte, stabilitāte, hierarhija, objektivitāte, godīgums, precizitāte. Valsts pārvaldes darbības regulējuma noteikšanu iezīmē konservatīvisms un elastības trūkums.¹

Vēsturiski ierēdņu darbībai valsts pārvaldē tikušas piemērotas publiskās tiesības, lai ierēdņi kalpotu valsts, nevis personiskajām interesēm.² 20.gadsimta sākumā gandrīz visas Eiropas valstis bija pārliecinātas, ka birokrātisks valsts civildienests garantē maksimālo stabilitāti un efektivitāti. Ierēdņiem tika garantētas dažāda veida privilēģijas, pabalsti, viņu darba laiks bija fiksēts un neelastīgs, karjeras attīstība noritēja striktā hierarhiskā izaugsmē. Sociālās garantijas palīdzēja nodrošināt ilgstošu ierēdņu piesaistīšanu valsts institūcijai, ierēdņu motivāciju kalpot valsts interesēm un stabilitāti valsts pārvaldē. Ierēdņi saņēma lielāku sociālo drošību un karjeras attīstību, taču mazāku atalgojumu un ambīciju papildījumu.³

Mūsdienu Eiropas Savienības valstis tiecas padarīt valsts pārvaldi mazāk birokrātisku, veicināt tās efektivitāti, elastīgumu, darbības, pakalpojumu un cilvēkresursu pārvaldes kvalitāti, atstājot tikai dažas ierēdņiem specifiskā regulējuma iezīmes, piemēram, pastiprinātas sociālās garantijas, specifisku ierēdņu atlases kārtību un specifiskas ētikas un morāles prasības.⁴

Latvijas valsts civildienestu regulē *Valsts civildienesta likums*,⁵ kas ir spēkā no 2011.gada. Šī gada janvārī Valsts kanceleja nāca klājā ar jauna likumprojekta

¹ Demmke C., Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service. EIPASCOPE 2010/2.

Pieejams: http://aei.pitt.edu/29755/1/20101022095936_Eipascope_2010_2_Article1.pdf p.5.

² Demmke C., Moilanen T., Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service. Peter.Lang- International Academic Publishers, 2010. p.51.

³ Turpat.p.96-97.

⁴ Turpat.p.100.

⁵ Valsts civildienesta likums, Pieņemts: 07.09.2000. Stājas spēkā: 01.01.2001. Publicēts: "Latvijas Vēstnesis", 331/333 (2242/2244), 22.09.2000., "Ziņotājs", 19, 12.10.2000.

Valsts dienesta likums (likumprojekts) priekšlikumu, kas paredz būtiskas izmaiņas Latvijas valsts civildienestā.⁶

Ņemot vērā notiekošās diskusijas likumprojekta saskaņošanas gaitā, šī ziņojuma mērķis ir sniegt Eiropas Savienības dalībvalstu regulējuma un prakses piemērus, kā arī pēdējās tendences valsts civildienestu reformēšanā. Ziņojuma sākumā ir veikts Valsts civildienesta likuma un likumprojekta regulējuma salīdzinājums tabulas veidā un sniegts apkopojums par jaunā regulējuma būtiskajiem jauninājumiem. Ziņojuma turpinājumā ir sniegti Eiropas Savienības dalībvalstu regulējuma piemēri, kā arī Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) komentāri par darbinieku pārstāvju darbību un koplīgumu slēgšanu valsts pārvaldē.

Ziņojumā netiek apskatīti pašreiz spēkā esošā *Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma*⁷ aspekti un attiecīgi Eiropas Savienības dalībvalstu regulējuma piemēri saistībā ar ierēdņu atlīdzības regulējuma praksi.

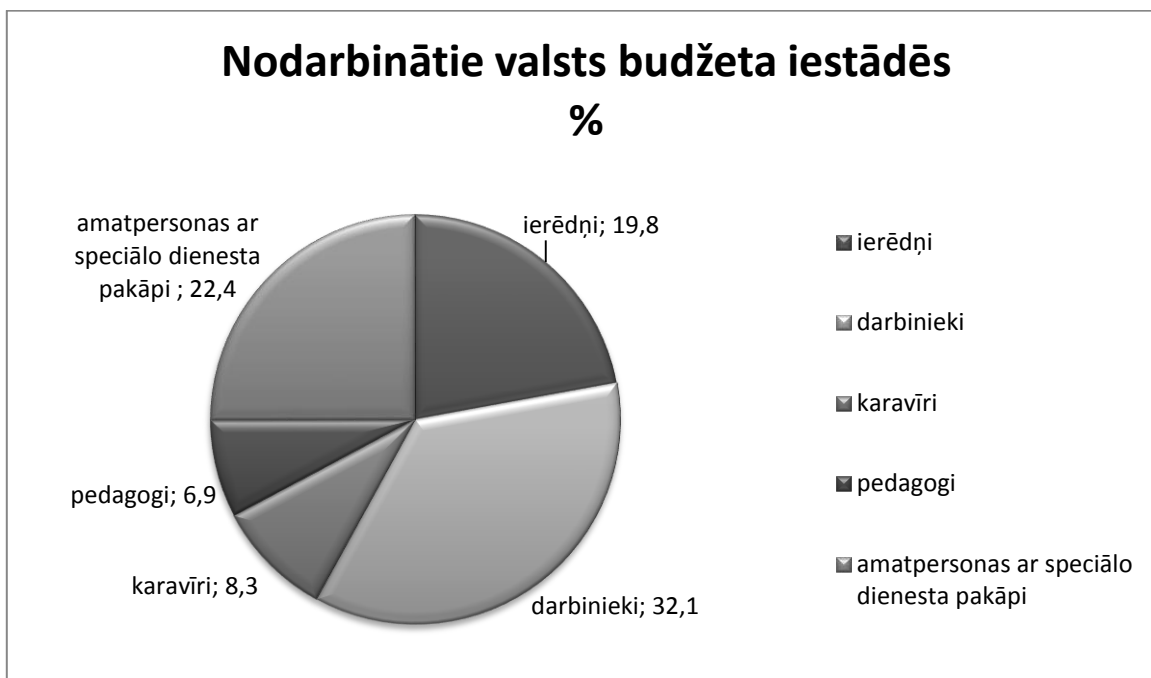
2. Valsts dienesta likumprojekta piedāvātās izmaiņas

Kā liecina Finanšu ministrijas aprēķini, 2013.gada 2.ceturksnī valsts budžeta iestādēs bija nodarbināti 11 437 (19.8%) ierēdņi un 18 545 (32.1%) darbinieki (pārējie nodarbinātie – amatpersonas ar speciālo dienesta pakāpi 12 961 (22.4%), karavīri 4798 (8.3%), pedagogi 3968 (6.9%)).⁸

⁶ Likumprojekts "Valsts dienesta likums", VSS-1, skat. <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40308770>.

⁷ Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. Pieņemts: 01.12.2009. Stājas spēkā: 01.01.2010. Publicēts: "Latvijas Vēstnesis", 199 (4185), 18.12.2009.

⁸ Likumprojekta "Valsts dienesta likums" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejama: <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40308770>.



Likumprojekts ir izstrādāts, pamatojoties uz Ministru kabineta 2013.gada 6.februāra rīkojuma Nr.48 *Par Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepciju*⁹ 4.punktu, kas paredzēja līdz 2014.gada 1.janvārim iesniegt Ministru kabinetā likumprojektu par nodarbinātības attiecībām tiešajā valsts pārvaldē (ne pašvaldībās un citās atvasinātās publiskās personās) atbilstoši *Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepcijai* (Koncepcija).¹⁰

Koncepcija paredzēja izveidot valsts dienestu, kura nodarbinātības attiecību pamatā ir publiskās tiesības, iespēju robežās integrējot darba tiesību normas un vispārējos principus, šādu regulējumu attiecinot tikai uz tiešo valsts pārvaldi.¹¹ Šādas publiskās pārvaldes personāla reformas tika ierosinātas ar mērķi nodrošināt efektīvu valsts pārvaldi, kas darbojas kā vienots darba devējs, un efektīvāk organizēt nodarbinātības attiecības valsts pārvaldē. Kā skaidrots Koncepcijā, šāds mērķis nav sasniedzams, ja turpina pastāvēt dažādas un sadrumstalotas nodarbināto grupas, kas ne vien rada maldīgu priekšstatu par valsts pārvaldē nodarbināto skaitu, bet arī kavē vienotas un caurskatāmas cilvēkresursu vadības

⁹ Ministru kabineta 2013.gada 6.februāra rīkojums Nr.48 *Par Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepciju*, prot. Nr.7 20.§.

¹⁰ Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepcija. Pieejama: <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=4231>.

¹¹ Koncepcijas 17.lpp. Otrs Koncepcijas piedāvātais variants paredzēja, ka Latvijas valsts pārvaldē tiek izveidotas vienotas tiesiskās attiecības visiem nodarbinātajiem gan valsts tiešajā pārvaldē, gan pašvaldībās. Ministru kabinets šo variantu neapstiprināja.

sistēmas izveidi. Konceptcijā piedāvāts veidot līdzvērtīgus tiesiskos nosacījumus nodarbinātības attiecībām valsts pārvaldē.

Lai iegūtu priekšstatu par likumprojektā piedāvātajām izmaiņām, tālāk pievienotajā tabulā ir apkopots spēkā esošā likuma un likumprojekta normu salīdzinājums. Salīdzinājums sniedz uzskatāmu piemēru tam, kas mainīsies valsts pārvaldē nodarbināto tiesiskajās attiecībās pēc likumprojekta pieņemšanas salīdzinājumā ar esošo regulējumu.

Tabula nr.1. Valsts Civildienesta likuma un Valsts dienesta likumprojekta normu salīdzinājums

Regulējuma jautājums	Valsts civildienesta likums	Valsts dienesta likums
Vispārīgs regulējums		
Likuma mērķis	Šā likuma mērķis ir noteikt likumīgai valdībai lojāla, profesionāla, politiski neitrāla valsts civildienesta tiesisko statusu, kas nodrošina tiesisku, stabilu, efektīvu un atklātu valsts pārvaldes darbību.	Šā likuma mērķis ir noteikt likumīgai valdībai lojāla, profesionāla, politiski neitrāla valsts dienesta tiesisko statusu, kas nodrošina tiesisku, stabilu, efektīvu un atklātu valsts pārvaldes darbību.
Likuma darbības joma	<p>(1) Šis likums nosaka valsts civildienesta ierēdņa amata pretendenta (turpmāk — pretendents) izvirzāmās obligātās prasības, iecelšanu ierēdņa amatā un atbrīvošanu no ierēdņa amata, ierēdņa pienākumus, tiesības, dienesta gaitu un vadību vispārējā valsts civildienestā.</p> <p>(2) Uz pretendentu, kas iecelts ierēdņa amatā, attiecas visi pienākumi un tiesības, kas šajā likumā noteikti attiecībā uz valsts civildienesta ierēdņi (turpmāk — ierēdnis).</p> <p>(3) Uz specializētā valsts civildienesta (3.panta otrā daļa) ierēdņiem attiecas šā likuma I nodaļa, 4.panta otrās daļas 1.punkts, IV nodaļa, 22.pants, 23.panta pirmā un ceturrtā daļa, 36. un 37.pants, 38.panta trešā daļa, 39.pants un 40.panta otrā daļa. Citas šā likuma normas tiesiskās attiecības specializētajā valsts civildienestā nosaka tiktāl, ciktāl tās nenosaka speciālie likumi.</p> <p>(4) Valsts civildienesta tiesiskajās attiecībās piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo</p>	<p>Šis likums nosaka valsts dienesta ierēdņa un darbinieka amata pretendenta (turpmāk — pretendents) izvirzāmās obligātās prasības, iecelšanu ierēdņa vai darbinieka amatā un atbrīvošanu no ierēdņa vai darbinieka amata, ierēdņa un darbinieka pienākumus, tiesības, dienesta gaitu un vadību valsts dienestā.</p> <p>(2) Uz specializētā valsts dienesta ierēdņiem un darbiniekiem attiecas šā likuma I nodaļa, 4.panta otrās daļas 1.punkts, trešā un ceturrtā daļa, 16.-19.pants, 23.pants, 26.pants, 28.panta trešā daļa, 29.pants un 30.pants. Citas šā likuma normas tiesiskās attiecības specializētajā valsts dienestā nosaka tiktāl, ciktāl tās nenosaka speciālie likumi.</p> <p>(3) Valsts dienesta tiesiskajās attiecībās piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas, kas</p>

	<p>normatīvo aktu normas, kas nosaka vienlīdzīgu tiesību principu, atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu, aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, darba un atpūtas laiku, darba samaksu, darbinieka materiālo atbildību un termiņus, ciktāl to nenosaka šis likums.</p> <p>Ierēdnis saņem atlīdzību, kas tiek noteikta atbilstoši Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumam.</p>	<p>nosaka vienlīdzīgu tiesību principu, atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu, aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, darba un atpūtas laiku, darbinieka materiālo atbildību un termiņus, ciktāl to nenosaka šis likums vai Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums.</p> <p>(4) Ierēdnis un darbinieks saņem atlīdzību, kas tiek noteikta atbilstoši Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumam.</p>
Valsts dienestā nodarbinātie		
<p>Valsts dienestā nodarbināto loks</p>	<p>(1) Ierēdnis ir persona, kas tiešās valsts pārvaldes iestādē (turpmāk — iestāde), 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.</p> <p>(2) Ierēdnis specializētajā valsts civildienestā ir persona, kas šā panta pirmajā daļā minētās funkcijas veic diplomātiskajā un konsulārajā dienestā, Valsts ieņēmumu dienestā, Valsts tiesu ekspertīžu birojā.</p> <p>(3) Ministru prezidents, ministrs, īpašu uzdevumu ministrs, Ministru prezidenta biedrs (turpmāk — ministrs), valsts ministrs, minēto amatpersonu biroju darbinieki (palīgi, padomnieki, preses sekretārs), kā arī parlamentārais sekretārs nav ierēdņi.</p> <p>(4) Valsts interesēs ierēdņa amatā uz noteiktu laiku var iecelt profesionālā dienesta karavīru. Profesionālā dienesta karavīrs, kas ieņem ierēdņa amatu, nav ierēdnis, bet uz viņu attiecas šā likuma 11.panta pirmā daļa, IV un V nodaļa, 22.panta 2., 3. un</p>	<p>Valsts dienestā ir nodarbināti ierēdņi, specializētā dienesta ierēdņi un darbinieki:</p> <p>1) Ierēdnis ir persona, kas tiešās valsts pārvaldes iestādē (turpmāk — iestāde), 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 privātpersonas tiesībām saistītus lēmumus.</p> <p>2) Augstākā līmeņa ierēdnis ir persona, kas vada iestādi vai aizvieto iestādes vadītāju. Šā likuma izpratnē ministrijas valsts sekretārs ir uzskatāms par iestādes vadītāju.</p> <p>3) Ierēdnis specializētajā valsts dienestā ir persona, kas šā panta pirmajā punktā minētās funkcijas veic diplomātiskajā un konsulārajā dienestā.</p> <p>4) Darbinieks ir persona, kas nodrošina valsts pārvaldes funkciju īstenošanu un neveic ierēdnim vai ierēdnim specializētajā valsts dienestā specifiskos pienākumus.</p> <p>(regulējums noteikts pie pārcelšanas) (11) Valsts interesēs ierēdņa vai darbinieka amatā uz noteiktu laiku, bet ne ilgāk kā uz trim gadiem var iecelt Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi. Persona, kas ieņem ierēdņa</p>

	<p>4.punkts, 23.panta trešā daļa, 28., 35., 36., 38. un 42.pants. Ierēdņu amatus, kurus var ieņemt profesionālā dienesta karavīri, ierēdņa amata pienākumu izpildes kārtību, disciplinārsodišanas kārtību un Militārā dienesta likumā profesionālā dienesta karavīram noteikto pabalstu, piemaksu un kompensāciju izmaksas kārtību nosaka Ministru kabinets.</p> <p>(5) Valsts interesēs attiecīgi Iekšlietu ministrijā vai Tieslietu ministrijā ierēdņa amatā uz noteiktu laiku, bet ne ilgāk kā uz trim gadiem var iecelt Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi. Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersona ar speciālo dienesta pakāpi, kura ieņem ierēdņa amatu, nav ierēdnis, bet uz šo amatpersonu attiecas šā likuma 11.panta pirmā daļa, IV un V nodaļa, 22.panta 2., 3. un 4.punkts, 35., 38. un 42.pants. Ierēdņa amata izpildes, izdienas aprēķināšanas un disciplinārsodišanas kārtību nosaka Ministru kabinets.</p>	<p>amatu, nav ierēdnis vai darbinieks, bet uz viņu attiecas šā likuma 12.panta pirmā daļa, 16.-19.pants, V nodaļa, 23.pants, 25., 28. un 32.pants. Ierēdņu un darbinieku amatus, kurus var ieņemt Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi, ierēdņa vai darbinieka darba izpildes kārtību, izdienas aprēķināšanas un disciplinārsodišanas kārtību nosaka Ministru kabinets.</p> <p>(12) Valsts interesēs ierēdņa un darbinieka amatā uz noteiktu laiku, bet ne ilgāk kā uz pieciem gadiem var iecelt profesionālā dienesta karavīru. Karavīrs, kas ieņem ierēdņa vai darbinieka amatu, nav ierēdnis vai darbinieks, bet uz viņu attiecas šā likuma 12.panta pirmā daļa, 16.-19.pants, V nodaļa, 23.panta 1.-3.punkts, 25., 28. un 32.pants. Ierēdņu vai darbinieku amatus, kurus var ieņemt profesionālā dienesta karavīri, ierēdņa un darbinieka darba izpildes kārtību, izdienas aprēķināšanas un disciplinārsodišanas kārtību nosaka Ministru kabinets.</p> <p>(13) Valsts aizsardzības interesēs ierēdņi un darbinieku uz laiku, bet ne ilgāk kā uz pieciem gadiem, var pārcelt uz Nacionālajiem bruņotajiem spēkiem karavīra vai civilā darbinieka amatā, saglabājot viņam ierēdņa vai darbinieka statusu. Ierēdņi vai darbinieku pārcelt uz Nacionālajiem bruņotajiem spēkiem ir tiesīgs iestādes vadītājs. Ierēdņi vai darbinieku karavīra vai civilā darbinieka amatā ieceļ Nacionālo bruņoto spēku komandieris. Karavīru un civilo darbinieku amata pienākumu izpildes kārtību, kā arī disciplinārsodišanas kārtību nosaka Ministru kabinets.</p>
Valsts dienesta vadība		
<p>Iestādes un to kompetence</p>	<p>1) Iestādes kontrolē šā likuma un citu ar valsts civildienesta jomu saistīto normatīvo aktu piemērošanu iestādes padotībā esošo ierēdņu darbībā, tai skaitā: 1) atceļ padotībā esošo ierēdņu lēmumus valsts civildienesta jomā un uzdod tiem novērst konstatētos</p>	<p>1) Iestādes kontrolē šā likuma un citu ar valsts dienesta jomu saistīto normatīvo aktu piemērošanu iestādes padotībā esošo ierēdņu un darbinieku darbībā, tai skaitā: 1) atceļ padotībā esošo ierēdņu un darbinieku lēmumus valsts dienesta jomā un uzdod tiem novērst konstatētos pārkāpumus;</p>

	<p>pārkāpumus;</p> <p>2) likumā noteiktajos gadījumos un kārtībā ierosina, izmeklē disciplinārlietas un uzliek disciplinārsodus, kā arī izskata ierēdņu sūdzības par piemērotajiem disciplinārsodiem;</p> <p>3) izskata sūdzības par pretendentu konkursu.</p>	<p>2) likumā noteiktajos gadījumos un kārtībā ierosina, izmeklē disciplinārlietas un uzliek disciplinārsodus, kā arī izskata ierēdņu un darbinieku sūdzības par piemērotajiem disciplinārsodiem;</p> <p>3) izskata sūdzības par pretendentu konkursu.</p>
Valsts kanceleja	<p>(2) Valsts kanceleja:</p> <p>1) izstrādā un koordinē valsts civildienesta attīstības politiku;</p> <p>2) koordinē ierēdņu karjeras attīstību;</p> <p>3) saskaņo ierēdņu amatus.</p>	<p>(2) Valsts kanceleja:</p> <p>1) izstrādā un koordinē valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības politiku;</p> <p>2) koordinē ierēdņu un darbinieku attīstības programmu valsts pārvaldē;</p> <p>3) nodrošina augstākā līmeņa ierēdņu atlasī.</p>
Valsts administrācijas skola	<p>(1) Valsts administrācijas skola ir Valsts kancelejas pārraudzībā esoša valsts pārvaldes iestāde, kas īsteno valsts politiku ierēdņu izglītības jomā, lai sagatavotu augsti profesionālus ierēdņus.</p> <p>(2) Valsts administrācijas skolas funkcijas ir:</p> <p>1) izstrādāt ierēdņu mācību programmas saskaņā ar Valsts kancelejas pasūtījumu kārtējam gadam;</p> <p>2) koordinēt un nodrošināt ierēdņu mācību procesu;</p> <p>3) izstrādāt normatīvo aktu projektus, konceptuālos jautājumus, ziņojumus, programmas un citus dokumentus, kas saistīti ar ierēdņu mācībām.</p>	<p>(4) Valsts administrācijas skola:</p> <p>1) izstrādā ierēdņu un darbinieku mācību programmas;</p> <p>2) koordinē un nodrošina ierēdņu un darbinieku mācību procesu;</p> <p>3) nodrošina pretendentu zināšanu pārbaudi par valsts pārvaldes darbību.</p>
Finanšu ministrija	Nav paredzēts	<p>(3) Finanšu ministrija:</p> <p>1) izstrādā un koordinē valsts dienestā nodarbināto atlīdzības politiku;</p> <p>2) uztur atlīdzības uzskaites sistēmu.</p>
Valsts dienesta padome	Nav paredzēta	<p>(1) Valsts dienesta padome nodrošina mediācijas funkciju valsts dienesta attiecībās. Valsts dienesta padomes funkcijas, darbības kārtību un sastāvu nosaka Ministru kabinets.</p> <p>(2) Mediācijas procesā tiek ievērota Administratīvā procesa likumā noteiktā administratīvā akta apstrīdēšanas kārtība, un ierēdnim vai darbiniekam ir tiesības vērsties Valsts dienesta padomē, ja attiecīgās amatpersonas lēmums ir ticis izskatīts pēc būtības augstākā iestādē vai, ja augstākas iestādes nav vai tā ir Ministru kabinets vai Ministru prezidents.</p> <p>(3) Iesniegums par mediācijas</p>

		pakalpojumu aptur administratīvā akta izpildi no dienas, kad tas saņemts Valsts dienesta padomē, ja citā normatīvajā aktā nav noteikts savādāk.
Iecelšana dienesta amatā		
Kas nosaka amatus iestādē	<p>1) Ierēdņu amatus iestādē atbilstoši amatā veicamajiem pienākumiem, saskaņojot ar Valsts kanceleju, nosaka iestādes vadītājs.</p> <p>(2) Šā likuma izpratnē ministrijas valsts sekretārs ir uzskatāms par iestādes vadītāju.</p>	(1) Iestādes vadītājs nosaka ierēdņu amatus iestādē.
Prasības ierēdņa amata pretendētam	<p>1) Uz ierēdņa amatu var pretendēt persona:</p> <p>1) kura ir Latvijas Republikas pilsonis; 2) kura pārvalda latviešu valodu; 3) kurai ir augstākā izglītība; 4) kura nav sasniegusi likumā noteikto pensijas vecumu; 5) kura nav sodīta par tīšiem noziedzīgiem nodarījumiem vai ir reabilitēta vai kurai ir noņemta vai dzēsta sodāmība; 6) kura nav atbrīvota no ierēdņa amata ar tiesas spriedumu krimināllietā; 7) kura nav atzīta par rīcībnespējīgu likumā noteiktajā kārtībā; 8) kura nav vai nav bijusi PSRS, Latvijas PSR vai kādas ārvalsts valsts drošības dienesta, izlūkdienesta vai pretizlūkošanas dienesta štata darbinieks; 9) kura nav vai nav bijusi ar likumiem vai tiesas nolēmumiem aizliegto organizāciju dalībnieks; 10) kura nav iestādes vadītāja vai tiešā priekšnieka radnieks (persona, kura ar ierēdņi ir laulībā, svainībā vai radniecībā līdz pirmajai pakāpei, kā arī brāji un māsas). Ministru kabinets var noteikt izņēmumus gadījumos, ja citādi attiecīgā iestāde nevar nodrošināt tai noteikto funkciju izpildi; 11) kurai nav saglabājušās tāda disciplinārsoda darbības sekas, kas uz noteiktu laiku liedz ieņemt ierēdņa amatu.</p>	<p>(2) Uz ierēdņa amatu var pretendēt persona:</p> <p>1) kura ir Latvijas Republikas pilsonis; 2) kura pārvalda latviešu valodu; 3) kurai ir augstākā izglītība; 4) kura nav sasniegusi likumā noteikto pensijas vecumu; 5) kura nav sodīta par tīšiem noziedzīgiem nodarījumiem vai ir reabilitēta vai kurai ir noņemta vai dzēsta sodāmība; 6) kura nav atbrīvota no ierēdņa amata ar tiesas spriedumu krimināllietā; 7) kura nav atzīta par rīcībnespējīgu likumā noteiktajā kārtībā; 8) kura nav vai nav bijusi PSRS, Latvijas PSR vai kādas ārvalsts valsts drošības dienesta, izlūkdienesta vai pretizlūkošanas dienesta štata darbinieks; 9) kura nav vai nav bijusi ar likumiem vai tiesas nolēmumiem aizliegto organizāciju dalībnieks; 10) kura nav iestādes vadītāja vai tiešā vadītāja radnieks (persona, kura ar ierēdņi ir laulībā, svainībā vai radniecībā līdz pirmajai pakāpei, kā arī brāji un māsas). Ministru kabinets var noteikt izņēmumus gadījumos, ja citādi attiecīgā iestāde nevar nodrošināt tai noteikto funkciju izpildi; 11) kurai nav saglabājušās tāda disciplinārsoda darbības sekas, kas liedz ieņemt amatu valsts pārvaldē.</p>
Prasības darbinieka amata pretendētam	Nav paredzētas	(1) Uz darbinieka amatu var pretendēt persona: 1) kura ir Eiropas Savienības pilsonis; 2) kura pārvalda latviešu valodu; 3) kura nav sasniegusi likumā noteikto pensijas vecumu;

		<p>4) kura nav atzīta par rīcībnespējīgu likumā noteiktajā kārtībā; 5) kura nav vai nav bijusi PSRS, Latvijas PSR vai kādas ārvalsts, kas nav Eiropas Savienības vai Ziemeļatlantijas līguma organizācijas dalībvalsts, valsts drošības dienesta, izlūkdienesta vai pretizlūkošanas dienesta štata darbinieks; 6) kura nav vai nav bijusi ar likumiem vai tiesas nolēmumiem aizliegto organizāciju dalībnieks; 7) kura nav iestādes vadītāja vai tiešā vadītāja radnieks (persona, kura ar ierēdņi ir laulībā, svainībā vai radniecībā līdz pirmajai pakāpei, kā arī brāji un māsas). Ministru kabinets var noteikt izņēmumus gadījumos, ja citādi attiecīgā iestāde nevar nodrošināt tai noteikto funkciju izpildi; 8) kurai nav saglabājušās tāda disciplinārsoda darbības sekas, kas liedz ieņemt amatu valsts pārvaldē.</p> <p>(2) Prasības fiziskā darba veicējiem nosaka iestādes vadītājs.</p>
<p>Pretendenta atbildība par sniegtās informācijas pareizību</p>	<p>Personas, kuras pretendē uz ierēdņa amatu, likumos noteiktajā kārtībā atbild par iesniegto dokumentu un tajos ietverto ziņu pareizību.</p>	<p>Persona, kura pretendē uz ierēdņa vai darbinieka amatu, likumos noteiktajā kārtībā atbild par iesniegto dokumentu un tajos ietverto ziņu pareizību.</p>
<p>Konkurss par vakantajiem amatiem</p>	<p>(1) Atklātu pretendentu konkursu uz ierēdņu amatiem attiecīgā iestāde izsludina laikrakstā "Latvijas Vēstnesis".</p> <p>(2) Izsludinot konkursu, norāda saskaņā ar amata aprakstu ierēdņa amata pretendētā izvirzāmās prasības, pieteikšanās termiņu un iesnieguma iesniegšanas vietu.</p> <p>(3) Pretendentu pieteikšanās termiņš nedrīkst būt īsāks par 20 dienām un garāks par 30 dienām no konkursa izsludināšanas dienas.</p> <p>(4) Uz vakanto ierēdņa amatu atklātu pretendentu konkursu var neizsludināt šajā likumā noteiktajos gadījumos.</p>	<p>(1) Atklātu konkursu uz ierēdņu un darbinieku amatiem attiecīgā iestāde publicē iestādes mājas lapā un valsts pārvaldes vakanču datu bāzē. Par konkursa izsludināšanas dienu uzskatāma diena, kad sludinājums publicēts vakanču datu bāzē.</p> <p>(2) Izsludinot konkursu, norāda saskaņā ar amata aprakstu amata pretendētā izvirzāmās prasības, pieteikšanās termiņu un pieteikuma iesniegšanas veidu.</p> <p>(3) Pretendentu pieteikšanās termiņu sāk skaitīt no konkursa izsludināšanas dienas, un tas nedrīkst būt īsāks par 10 dienām un garāks par 20 dienām.</p> <p>(4) Uz vakanto ierēdņa vai darbinieka amatu atklātu pretendentu konkursu var neizsludināt šajā likumā noteiktajos gadījumos.</p> <p>(5) Pirms atklāta konkursa izsludināšanas var rīkot iekšēju konkursu iestādē, resorā un valsts tiešās pārvaldes ietvaros. Iekšējo</p>

		<p>konkursu rīkošanas kārtību nosaka Ministru kabinets.</p>
<p>Pretendentu atbilstības pārbaude</p>	<p>Tikai ierēdņa amatam</p> <p>(1) Pretendentu atbilstību vakantajam ierēdņa amatam izvērtē pretendentu un ierēdņu vērtēšanas komisija, kuru izveido: 1) konkursam uz iestādes vadītāja amatu — attiecīgais ministrs. Personu sarakstu, kuras var tikt iekļautas pretendentu un ierēdņu vērtēšanas komisijā, apstiprina Ministru kabinets pēc attiecīgā ministra ieteikuma; 2) konkursam uz pārējiem ierēdņu amatiem — attiecīgās iestādes vadītājs.</p> <p>(2) Pretendentu atbilstību vakantā ierēdņa amata aprakstā izvirzītajām prasībām izvērtē, ievērojot attiecīgā ierēdņa amata pārbaudes kritērijus, kurus nosaka: 1) iestādes vadītāja amatam — ministrs, saskaņojot tos ar Valsts kanceleju; 2) pārējiem ierēdņu amatiem — attiecīgā iestāde.</p> <p>(3) Pretendentu un ierēdņu vērtēšanas komisija izvēlas vienu vai vairākus pretendentes, kas vislabāk atbilst ierēdņa amata aprakstā izvirzītajām prasībām, un, motivējot savu izvēli, iesaka viņus: 1) Ministru prezidentam — iecelšanai Valsts kancelejas direktora amatā; 2) ministram — iecelšanai iestādes vadītāja amatā; 3) attiecīgās iestādes vadītājam — iecelšanai citos ierēdņu amatos.</p> <p>(4) Attiecīgā šā panta trešajā daļā minētā amatpersona izvērtē pretendentu un ierēdņu vērtēšanas komisijas ieteikumu un pieņem</p>	<p>Gan darbinieka, gan ierēdņa amatam</p> <p>(1) Valsts administrācijas skola nodrošina pretendentu uz ierēdņu amatiem zināšanu par valsts pārvaldes darbību pārbaudi. Iestādes vadītājs var noteikt citus amatus, kuru pretendentiem ir jāveic zināšanu par valsts pārvaldes darbību pārbaude.</p> <p>(2) Pretendentu atbilstību vakantajam amatam izvērtē pretendentu vērtēšanas komisija, kuru izveido: 1) konkursam uz augstākā līmeņa ierēdņa amatu — ministrs sadarbībā ar Valsts kanceleju. Personu sarakstu, kuras var tikt iekļautas pretendentu vērtēšanas komisijā, apstiprina Ministru kabinets pēc attiecīgā ministra ieteikuma; 2) konkursam uz pārējiem amatiem — attiecīgās iestādes vadītājs.</p> <p>(3) Pretendentu atbilstību vakantajam amatam izvirzītajām prasībām izvērtē, ievērojot attiecīgā amata pārbaudes kritērijus, kurus nosaka: 1) augstākā līmeņa ierēdņa amatam — Valsts kanceleja; 2) pārējiem amatiem — attiecīgā iestāde, saskaņojot tos ar vienoto atlases centru resorā, ja tāds ir izveidots.</p> <p>(4) Ministru kabinets nosaka augstākā līmeņa ierēdņu atlases plānošanas, prasību izvirzīšanas un pretendentu novērtēšanas kārtību.</p> <p>(5) Pretendentu vērtēšanas komisija izvēlas vienu vai vairākus pretendentes, kas vislabāk atbilst amatam izvirzītajām prasībām, un, motivējot savu izvēli, iesaka viņus: 1) Ministru prezidentam — iecelšanai Valsts kancelejas direktora vai Pārresoru koordinācijas centra vadītāja amatā; 2) ministram — iecelšanai iestādes vadītāja amatā; 3) attiecīgās iestādes vadītājam — iecelšanai citos amatos.</p> <p>(6) Attiecīgā šā panta piektajā daļā minētā amatpersona izvērtē pretendentu vērtēšanas komisijas ieteikumu un pieņem</p>

	<p>lēmumu par pretendenta iecelšanu amatā.</p> <p>(5) Attiecīgā iestāde publicē laikrakstā "Latvijas Vēstnesis" šā panta trešajā daļā minētās amatpersonas lēmumu par pretendenta iecelšanu amatā piecu dienu laikā pēc lēmuma pieņemšanas.</p> <p>(6) Ja pretendenti saņēmuši vienādu novērtējumu, priekšrocības ieņemt ierēdņa amatu ir personai, kura atbrīvota no ierēdņa amata: 1) sakarā ar iestādes vai ierēdņa amata likvidāciju.</p> <p>(7) Pretendentam ir tiesības iepazīties ar pretendentu un ierēdņu vērtēšanas komisijas ieteikumu un šā panta trešajā daļā minētās amatpersonas lēmumu. Pretendentam ir tiesības attiecīgās amatpersonas lēmumu apstrīdēt augstākā iestādē vai, ja augstākas iestādes nav vai tā ir Ministru kabinets vai Ministru prezidents, pārsūdzēt tiesā Administratīvā procesa likumā noteiktajā kārtībā.</p>	<p>lēmumu par pretendenta iecelšanu amatā.</p> <p>(7) Attiecīgā iestāde šā panta piektajā daļā minētās amatpersonas lēmumu publicē iestādes mājas lapā un vakanču datu bāzē piecu darba dienu laikā pēc lēmuma par iecelšanu amatā pieņemšanas. Lēmumam ir jābūt publiski pieejamam vismaz 30 dienas.</p> <p>(8) Pretendentam ir tiesības iepazīties ar pretendentu vērtēšanas komisijas ieteikumu un šā panta piektajā daļā minētās amatpersonas lēmumu, kas ir galīgs lēmums. Ja darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, pretendentam ir tiesības attiecīgās amatpersonas lēmumu apstrīdēt augstākā iestādē vai, ja augstākas iestādes nav vai tā ir Ministru kabinets vai Ministru prezidents, pārsūdzēt tiesā Administratīvā procesa likumā noteiktajā kārtībā.</p>
<p>Atkārtots pretendentu konkurss</p>	<p>Atkārtotu pretendentu konkursu izsludina, ja:</p> <p>1) konkursā nav pieteicies neviens pretendents;</p> <p>2) saskaņā ar pretendentu un ierēdņu vērtēšanas komisijas lēmumu neviena pretendenta profesionālā sagatavotība neatbilst ierēdņa amata aprakstā noteiktajām prasībām;</p> <p>3) nevienu no pretendentu un ierēdņu vērtēšanas komisijas ieteiktajiem pretendentiem šā likuma 9.panta trešajā daļā minētā attiecīgā amatpersona neatzīst par piemērotu attiecīgajam amatam.</p>	<p>Atkārtotu pretendentu konkursu izsludina, ja:</p> <p>1) konkursā nav pieteicies neviens pretendents;</p> <p>2) saskaņā ar pretendentu vērtēšanas komisijas lēmumu neviens pretendents neatbilst amatam noteiktajām prasībām;</p> <p>3) nevienu no pretendentu vērtēšanas komisijas ieteiktajiem pretendentiem šā likuma 10.panta piektajā daļā minētā attiecīgā amatpersona neatzīst par piemērotu attiecīgajam amatam;</p> <p>4) izvēlētais pretendents ir atteicies ieņemt amatu un neviens cits pretendents neatbilst amatam noteiktajām prasībām.</p>
<p>Pretendenta iecelšana amatā</p>	<p>(1) Pretendentu ierēdņa amatā uz nenoteiktu laiku ar rīkojumu ieceļ iestādes vadītājs. Pretendentu var ieceļt ierēdņa amatā uz noteiktu laiku, norādot dienesta apstākļus, kas to nosaka.</p> <p>(2) Pretendentu iestādes vadītāja</p>	<p>(1) Pretendentu amatā uz nenoteiktu laiku ar rīkojumu ieceļ iestādes vadītājs. Pretendentu var ieceļt amatā uz noteiktu laiku, rīkojumā norādot dienesta apstākļus, kas to nosaka.</p> <p>(2) Pretendentu iestādes vadītāja amatā uz</p>

	<p>amatā uz pieciem gadiem ieceļ ministrs. Valsts kancelejas direktoru amatā uz pieciem gadiem ieceļ Ministru prezidents. Sešus mēnešus pirms termiņa beigām ministrs vai attiecīgi Ministru prezidents pieņem lēmumu par termiņa pagarināšanu uz pieciem gadiem vai pamatotu lēmumu par atbrīvošanu no amata, informējot par to personu, attiecībā uz kuru lēmums pieņemts.</p> <p>(3) Pretendentu ministrijas valsts sekretāra, īpašu uzdevumu ministra sekretariāta vadītāja, Ministru prezidenta biedra sekretariāta vadītāja, Valsts kancelejas direktora un pārraudzībā esošas iestādes vadītāja amatā šā panta otrajā daļā minētā attiecīgā amatpersona ieceļ pēc apstiprināšanas Ministru kabinetā. Pretendentu, kuram noteikts pārbaudes laiks, amatā ieceļ, bet par viņa apstiprināšanu amatā lemj Ministru kabinets.</p>	<p>septiņiem gadiem ieceļ ministrs. Valsts kancelejas direktoru un Pārresoru koordinācijas centra vadītāju amatā uz septiņiem gadiem ieceļ Ministru prezidents. Sešus mēnešus pirms termiņa beigām ministrs vai attiecīgi Ministru prezidents pieņem lēmumu par iestādes vadītāja pārceļšanu citā amatā valsts interesēs, termiņa pagarināšanu uz trīs gadiem vai lēmumu par atbrīvošanu no amata sakarā ar termiņa izbeigšanos, informējot par to personu, attiecībā uz kuru lēmums pieņemts.</p> <p>(3) Pretendentu ministrijas valsts sekretāra, īpašu uzdevumu ministra sekretariāta vadītāja, Ministru prezidenta biedra sekretariāta vadītāja, Valsts kancelejas direktora, Pārresoru koordinācijas centra vadītāja un pārraudzībā esošas iestādes vadītāja amatā šā panta otrajā daļā minētā attiecīgā amatpersona ieceļ pēc apstiprināšanas Ministru kabinetā.</p>
<p>Pārbaudes laiks</p>	<p>(4) Ieceļot pretendentu ierēdņa amatā, iestādes vadītājs vai attiecīgā šā panta otrajā daļā minētā amatpersona var noteikt pārbaudes laiku, kas nedrīkst pārsniegt sešus mēnešus.</p> <p>(5) Pretendentam, kas tiek iecelts ierēdņa amatā pirmo reizi, iestādes vadītājs vai attiecīgā šā panta otrajā daļā minētā amatpersona nosaka pārbaudes laiku uz sešiem mēnešiem.</p>	<p>(4) Ieceļot pretendentu ierēdņa vai darbinieka amatā, iestādes vadītājs vai attiecīgā šā panta trešajā daļā minētā amatpersona var noteikt pārbaudes laiku, kas nedrīkst pārsniegt sešus mēnešus.</p> <p>(5) Pretendentam, kas tiek iecelts ierēdņa amatā pirmo reizi, iestādes vadītājs vai attiecīgā šā panta trešajā daļā minētā amatpersona nosaka pārbaudes laiku no trim līdz sešiem mēnešiem.</p>
<p>Dokumentu pārbaude</p>	<p>(1) Iestāde pārbauda, vai uz pretendentu, kas iecelts ierēdņa amatā konkursa kārtībā, neattiecas šajā likumā minētie ierobežojumi.</p> <p>(2) Ja iestāde konstatē, ka uz attiecīgo pretendentu attiecas kāds no likumā minētajiem ierobežojumiem, tā atbrīvo pretendentu no ierēdņa amata sakarā ar neatbilstību ierēdņa obligātajām prasībām.</p>	<p>(1) Iestāde pārbauda, vai uz pretendentu, kuru plānots iecelt amatā, vai ierēdņi vai darbinieku neattiecas šajā likumā minētie ierobežojumi.</p> <p>(2) Ja iestāde konstatē, ka uz attiecīgo pretendentu vai ierēdņi, vai darbinieku attiecas kāds no likumā minētajiem ierobežojumiem, pretendents netiek iecelts amatā vai ierēdņi, vai darbinieku atbrīvo no amata sakarā ar neatbilstību obligātajām prasībām.</p>
<p>Ierēdņa solījums</p>	<p>1) Sākot pildīt ierēdņa amata pienākumus, pretendents, kas ierēdņa amatā tiek iecelts pirmo reizi, dod un paraksta šādu solījumu:</p> <p>"Es apsolos būt godīgs un taisnīgs, uzticīgs neatkarīgai un demokrātiskai</p>	<p>(1) Sākot pildīt ierēdņa amata pienākumus, pretendents, kas ierēdņa amatā tiek iecelts pirmo reizi, dod un paraksta šādu solījumu:</p> <p>"Es apsolos būt godīgs un taisnīgs, uzticīgs neatkarīgai un demokrātiskai Latvijas</p>

	<p>Latvijas Republikai, pildīt amata pienākumus saskaņā ar Latvijas Republikas Satversmi, starptautiskajiem līgumiem, likumiem un valdības lēmumiem un kalpot sabiedrības vispārējām interesēm, lai nodrošinātu tiesisku, efektīvu un atklātu valsts pārvaldes darbību."</p> <p>(2) Solījumu pieņem iestādes vadītājs. Iestādes vadītāja solījumu pieņem ministrs. Valsts kancelejas direktora solījumu pieņem Ministru prezidents.</p>	<p>Republikai, pildīt amata pienākumus saskaņā ar Latvijas Republikas Satversmi, starptautiskajiem līgumiem, likumiem un valdības lēmumiem un kalpot sabiedrības vispārējām interesēm, lai nodrošinātu tiesisku, efektīvu un atklātu valsts pārvaldes darbību."</p> <p>(2) Solījumu pieņem iestādes vadītājs. Iestādes vadītāja solījumu pieņem ministrs. Valsts kancelejas direktora un Pārresoru koordinācijas centra vadītāja solījumu pieņem Ministru prezidents.</p>
<p>Pārbaudes laika novērtējums un iecelšana amatā</p>	<p>(1) Ne vēlāk kā trīs nedēļas pirms ierēdņa amatā pirmo reizi ieceltā pretendenta pārbaudes laika beigām šajā likumā noteiktajā kārtībā tiek novērtēta viņa piemērotība darbam civildienestā.</p> <p>(2) Ja novērtējums ir pozitīvs, iestādes vadītājs piešķir pretendentam ierēdņa statusu. Ja novērtējums ir negatīvs un pārbaude nav izturēta, iestādes vadītājs atbrīvo pretendentu no ierēdņa amata.</p> <p>(3) Lēmumu par iestādes vadītāja atbrīvošanu no amata pieņem ministrs, bet par Valsts kancelejas direktora atbrīvošanu — Ministru prezidents. Lēmumu par valsts sekretāra, Ministru prezidenta biedra sekretariāta vadītāja, īpašu uzdevumu ministra sekretariāta, Valsts kancelejas direktora un pārraudzībā esošas iestādes vadītāja atbrīvošanu no amata attiecīgā amatpersona pieņem, pamatojoties uz Ministru kabineta lēmumu.</p>	<p>(1) Ne vēlāk kā nedēļu pirms pārbaudes laika beigām šajā likumā noteiktajā kārtībā tiek novērtēta ierēdņa vai darbinieka piemērotība darbam valsts dienestā.</p> <p>(2) Pārbaudes laiks nav izturēts, ja novērtējums ir neapmierinošs, un iestādes vadītājs ierēdņi vai darbinieku atbrīvo no amata. Ja novērtējums ir pozitīvs, dienesta attiecības tiek turpinātas.</p>
Ierēdņa un darbinieka pienākumi		
<p>Pamatpienākumi</p>	<p>1) Ierēdņa pamatpienākumi ir:</p> <p>1) ievērot Satversmi, Latvijai saistošas starptautisko tiesību normas, likumus un citus normatīvos aktus;</p> <p>2) neatkarīgi no savas politiskās pārliecības būt lojālam likumīgai valdībai un ievērot politisko neitralitāti. Atbilstoši politiskās neitralitātes principam valsts civildienesta ierēdnis savu pienākumu izpildē vadās tikai pēc profesionāliem kritērijiem un lēmumu pieņemšanā nav atkarīgs no politiskās ietekmes;</p> <p>3) apzinīgi, izrādot personisko iniciatīvu</p>	<p>(1) Ierēdņa un darbinieka pamatpienākumi ir:</p> <p>1) ievērot Satversmi, Latvijai saistošas starptautisko tiesību normas, likumus un citus normatīvos aktus;</p> <p>2) neatkarīgi no savas politiskās pārliecības būt lojālam likumīgai valdībai un ievērot politisko neitralitāti. Atbilstoši politiskās neitralitātes principam valsts dienesta ierēdnis un darbinieks savu pienākumu izpildē vadās tikai pēc profesionāliem kritērijiem un lēmumu pieņemšanā nav atkarīgs no politiskās ietekmes;</p> <p>3) apzinīgi, izrādot personisko iniciatīvu un</p>

	<p>un darbojoties sabiedrības interesēs, pildīt amata pienākumus, priekšniecības likumīgos rīkojumus, atbildēt par savu darbību normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un ievērot Ministru kabineta noteiktos ierēdņa uzvedības principus.</p> <p>(2) Ierēdnis amata pienākumu izpildes laikā un ārpus tā ar savu rīcību nedrīkst diskreditēt sevi, iestādi un valsti.</p>	<p>darbojoties sabiedrības interesēs, pildīt amata pienākumus, priekšniecības likumīgos rīkojumus, atbildēt par savu darbību normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un ievērot Ministru kabineta noteiktos ierēdņa un darbinieka uzvedības principus.</p> <p>(2) Ierēdnis un darbinieks amata pienākumu izpildes laikā un ārpus tā ar savu rīcību nedrīkst diskreditēt sevi, iestādi un valsti.</p>
<p>Pienākums atbildēt par savas darbības vai bezdarbības likumību</p>	<p>(1) Ierēdnis, pildot amata pienākumus, ir atbildīgs par savas darbības vai bezdarbības likumību. Ja ierēdnim rodas šaubas par uzdevuma likumīgumu, viņa pienākums ir atteikties no uzdevuma pildīšanas, rakstveidā informējot amatpersonu, kas devusi uzdevumu.</p> <p>(2) Ierēdnim ir tiesības apstrīdēt saņemto rīkojumu vai uzdevumu, iesniedzot sūdzību nākamajai augstākajai amatpersonai, kura rīkojumu vai uzdevumu atceļ, atstāj to spēkā vai izdod jaunu.</p>	<p>(1) Ierēdnis un darbinieks, pildot amata pienākumus, ir atbildīgs par savas darbības vai bezdarbības likumību. Ja ierēdnim vai darbiniekam rodas šaubas par uzdevuma likumīgumu, viņa pienākums ir atteikties no uzdevuma pildīšanas, rakstveidā informējot amatpersonu, kas devusi uzdevumu.</p> <p>(2) Ierēdnim un darbiniekam ir tiesības apstrīdēt saņemto rīkojumu vai uzdevumu, iesniedzot sūdzību nākamajai augstākajai amatpersonai, kura rīkojumu vai uzdevumu atceļ, atstāj to spēkā vai izdod jaunu.</p>
<p>Komercdarbības, ienākumu gūšanas, amatu savienošanas, darbu pildīšanas un citi ierobežojumi</p>	<p>Ierēdņu komercdarbības, ienākumu gūšanas, amatu savienošanas, darbu pildīšanas, kā arī ar tiem saistītos citus ierobežojumus un pienākumus nosaka likums "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā".</p>	<p>(1) Ierēdņu, kā arī darbinieku, kuriem ir noteikts valsts amatpersonas statuss, komercdarbības, ienākumu gūšanas, amatu savienošanas, darbu pildīšanas, kā arī ar tiem saistītos citus ierobežojumus un pienākumus nosaka likums "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā".</p> <p>(2) Darbiniekam ir tiesības nodibināt dienesta vai darba attiecības ar citu darba devēju, ja darba devēji tam devuši rakstveida atļauju.</p>
<p>Iestādes oficiālā viedokļa izteikšana</p>	<p>Ierēdnis iestādes oficiālo viedokli drīkst izteikt tikai ar iestādes vadītāja pilnvarojumu.</p>	<p>Ierēdnis vai darbinieks iestādes oficiālo viedokli drīkst izteikt tikai ar iestādes vadītāja pilnvarojumu.</p>
<p>Profesionālā attīstība (pienākums celt kvalifikāciju)</p>	<p>Ierēdņa pienākums ir regulāri papildināt zināšanas un pilnveidot profesionālās iemaņas un prasmes, kas nepieciešamas amata pienākumu pildīšanai.</p>	<p>1) Ierēdņa un darbinieka pienākums ir regulāri papildināt zināšanas un pilnveidot kompetences, kas nepieciešamas amata pienākumu pildīšanai.</p> <p>(2) Ierēdņiem un darbiniekiem, kuri sāk pildīt amata pienākumus, Valsts administrācijas skola nodrošina mācību programmu par valsts pārvaldes darbību.</p>

		<p>(3) Augstākā līmeņa ierēdņiem Valsts administrācijas skola nodrošina mācības vadīšanas kompetenču pilnveidošanai.</p> <p>(4) Valsts kanceleja koordinē ierēdņu un darbinieku attīstības programmu valsts pārvaldē.</p>
<p>Amata pienākumu noteikšana</p>	<p>1) Ierēdņa amata pienākumi tiek noteikti amata aprakstā. Ierēdņa amata apraksta izstrādāšanas kārtību nosaka Ministru kabinets.</p> <p>(2) Attiecīgā ierēdņa amata pienākumus, ierēdņim uzsākot pildīt amata pienākumus vai mainot viņam uzticēto amata pienākumu apjomu, ierēdņa amata aprakstā nosaka iestādes vadītājs, iestādes vadītāja amata aprakstā — ministrs, bet Valsts kancelejas direktora amata aprakstā — Ministru prezidents.</p> <p>(3) Ierēdnis paraksta amata aprakstu, apliecinot, ka ir iepazinies ar to.</p>	<p>(1) Ierēdņa un darbinieka amata pienākumi tiek noteikti amata aprakstā. Ierēdņa un darbinieka amata apraksta izstrādāšanas kārtību nosaka Ministru kabinets.</p> <p>(2) Attiecīgā ierēdņa vai darbinieka amata pienākumus, ierēdņim vai darbiniekam uzsākot pildīt amata pienākumus vai mainot viņam uzticēto amata pienākumu apjomu, amata aprakstā nosaka iestādes vadītājs, iestādes vadītāja amata aprakstā — ministrs, bet Valsts kancelejas direktora un Pārresoru koordinācijas centra vadītāja amata aprakstā — Ministru prezidents.</p> <p>(3) Ierēdnis vai darbinieks apliecina, ka ir iepazinies ar amata aprakstu.</p>
<p>Prombūtnē esoša ierēdņa aizvietošana vai vakanta ierēdņa amata pienākumu pildīšana</p>	<p>Prombūtnē esoša ierēdņa amata pienākumus vai vakanta ierēdņa amata pienākumus iestādes vadītājs uz laiku papildus tiešajiem amata pienākumiem var uzdot pildīt citiem ierēdņiem.</p>	<p>(1) Prombūtnē esoša ierēdņa vai darbinieka amata pienākumus vai vakanta ierēdņa vai darbinieka amata pienākumus iestādes vadītājs uz laiku papildus tiešajiem amata pienākumiem var uzdot pildīt citiem ierēdņiem vai darbiniekiem.</p> <p>(2) Šā likuma 3.panta 1.punktā minētos pienākumus drīkst pildīt tikai ierēdnis.</p>
Ierēdņa un darbinieka tiesības		
<p>Vispārīgās tiesības</p>	<p>Ierēdņim ir šādas vispārīgās tiesības:</p> <p>1) uz pastāvīgu civildienestu, ja šajā likumā nav noteikts citādi;</p> <p>2) veikt valsts pārvaldes funkcijas amatam noteiktās kompetences ietvaros;</p> <p>3) normatīvajos aktos paredzētajos gadījumos pieprasīt un saņemt no jebkuras fiziskās vai juridiskās personas informāciju, kas nepieciešama amata pienākumu izpildei;</p> <p>4) uz amata pienākumu izpildei piemērotiem apstākļiem;</p> <p>5) pieteikties uz vakantajiem ierēdņu amatiem;</p>	<p>Ierēdņim un darbiniekam ir šādas vispārīgās tiesības:</p> <p>1) veikt valsts pārvaldes funkcijas amatam noteiktās kompetences ietvaros;</p> <p>2) normatīvajos aktos paredzētajos gadījumos pieprasīt un saņemt no jebkuras fiziskās vai juridiskās personas informāciju, kas nepieciešama amata pienākumu izpildei;</p> <p>3) uz amata pienākumu izpildei piemērotiem apstākļiem;</p> <p>4) aizstāvēt savas sociālās, ekonomiskās un profesionālās tiesības un intereses tieši vai ar ierēdņu un</p>

	<p>6) piedalīties mācību programmās, lai iegūtu amata pienākumu izpildei nepieciešamās zināšanas un prasmes.</p>	<p>darbinieku pārstāvju starpniecību. Ierēdņu un darbinieku pārstāvji ir arodbiedrība vai pilnvaroti pārstāvji.</p>
<p>Tiesības ieņemt līdzvērtīgu amatu</p>	<p>(1) Ja tas paredzēts likumā, ierēdnim, kurš atbrīvots no ierēdņa amata sakarā ar ievēlēšanu amatā valsts vai pašvaldību iestādē, pēc pilnvaru termiņa izbeigšanās iestāde nodrošina tiesības ieņemt līdzvērtīgu ierēdņa amatu.</p> <p>(2) Ja valsts civildienesta attiecības ar ierēdņi izbeidz, pamatojoties uz šā likuma 41.panta 1.punkta "n" apakšpunktu, tad viena gada laikā pēc nodarbinātības attiecību izbeigšanas attiecīgajā organizācijā vai šādas organizācijas dalībvalsts institūcijā, iestādei, neizsludinot atklātu pretendentu konkursu, ir tiesības viņam nodrošināt iepriekšējo vai līdzvērtīgu amatu, ja ir vakants amats un persona atbilst noteiktām prasībām. Papildus minētajam ierēdņa ieskaitīšanu Ārlietu ministrijas rīcībā vai Ārlietu ministrijas pārziņā nosaka Diplomātiskā un konsulārā dienesta likums.</p>	<p>(1) Ja tas paredzēts likumā, ierēdnim vai darbiniekam, kurš atbrīvots no amata sakarā ar ievēlēšanu amatā valsts vai pašvaldību iestādē, pēc pilnvaru termiņa izbeigšanās iestāde nodrošina tiesības ieņemt iepriekšējo vai līdzvērtīgu amatu, ja ir vakants amats un persona atbilst amatam noteiktām prasībām.</p> <p>(2) Ja valsts dienesta attiecības izbeidz, pamatojoties uz šā likuma 31.panta pirmās daļas 1.punkta "n" apakšpunktu, tad viena gada laikā pēc nodarbinātības attiecību izbeigšanas attiecīgajā organizācijā vai šādas organizācijas dalībvalsts institūcijā, iestādei, neizsludinot atklātu pretendentu konkursu, ir tiesības ierēdnim vai darbiniekam nodrošināt iepriekšējo vai līdzvērtīgu amatu, ja ir vakants amats un persona atbilst noteiktām prasībām. Papildus minētajam ierēdņa ieskaitīšanu Ārlietu ministrijas rīcībā vai Ārlietu ministrijas pārziņā nosaka Diplomātiskā un konsulārā dienesta likums.</p>
Valsts dienesta gaita		
<p>Darba izpildes novērtējums</p>	<p>(1) Iestādes vadītājs izveido vērtēšanas komisiju, kas katru gadu novērtē ierēdņa darbību un tās rezultātu.</p> <p>(2) Iestādes vadītāja darbību un tās rezultātu ne retāk kā reizi divos gados novērtē pretendentu un ierēdņu vērtēšanas komisija, kuru Ministru kabineta noteiktajā kārtībā izveido attiecīgais ministrs.</p> <p>(3) Novērtēšanas kārtību nosaka Ministru kabinets.</p> <p>(4) Novērtēšanas rezultāts tiek izmantots par pamatu lēmumam par ierēdņa statusa piešķiršanu, ierēdņa neatbilstību ieņemamam amatam, pārcelšanu amatā, ierēdņa kvalifikācijas pakāpes piešķiršanu.</p>	<p>(1) Ierēdņa un darbinieka darba izpildi katru gadu novērtē tiešais vadītājs vai iestādes vadītāja izveidota vērtēšanas komisija.</p> <p>(2) Iestādes vadītāja darba izpildi ne retāk kā reizi divos gados novērtē vērtēšanas komisija, kuru Ministru kabineta noteiktajā kārtībā izveido attiecīgais ministrs. Iestādes vadītāja darba izpildi pēc iecelšanas amatā novērtē ne vēlāk kā pēc gada.</p> <p>(3) Novērtēšanas kārtību nosaka Ministru kabinets.</p> <p>(4) Novērtēšanas rezultāts tiek izmantots par pamatu lēmumam par dienesta attiecību turpināšanu, ierēdņa vai darbinieka neatbilstību ieņemamam amatam, pārcelšanu amatā, atlīdzības noteikšanu.</p>
<p>Pārcelšana citā amatā valsts interesēs</p>	<p>(1) Lai nodrošinātu labu pārvaldību, it sevišķi civildienesta uzdevumu efektīvu izpildi un sabiedrības uzticību</p>	<p>(1) Lai nodrošinātu labu pārvaldību, it sevišķi dienesta uzdevumu efektīvu izpildi un sabiedrības uzticību dienestam, kā arī</p>

	<p>civildienestam, kā arī veicinātu ierēdņa kvalifikācijas izaugsmi, ierēdņi, neizsludinot atklātu pretendentu konkursu un motivējot pārcelšanas pieļaujāmību un lietderību, var pārcelt jebkurā citā ierēdņa amatā uz noteiktu vai nenoteiktu laiku tajā pašā vai citā iestādē. Pārcelšanas pamatojums var būt arī ierēdņa motivēts lūgums.</p> <p>(2) Ierēdņi citā amatā tajā pašā iestādē pārceļ ar šīs iestādes vadītāja vai ministra lēmumu, citā iestādē tā pašā ministra padotībā — ar ministra lēmumu, citā iestādē cita ministra padotībā — ar Ministru prezidenta lēmumu. Ja iestādi reorganizē ar Ministru kabineta lēmumu, tad ierēdņi citā amatā citā iestādē pārceļ ar tās iestādes vadītāja lēmumu, kura pārņem saistības, vai ar attiecīgā ministra lēmumu.</p> <p>(3) Pārceļot ierēdņi, tiek izvērtēts viņa viedoklis. Pārceļot ierēdņi uz citu iestādi, tiek izvērtēts arī to iestāžu viedoklis, no kuras un uz kuru ierēdņi var pārcelt.</p> <p>(4) Pārceļot ierēdņi citā ierēdņa amatā, ierēdņim nosaka amata mēnešalgu, kas nav zemāka par iepriekšējo, saglabā pastāvīgās piemaksas, kas saistītas ar dienestu, un sociālās garantijas, kā arī specializētajā civildienestā noteiktās dienesta pakāpes, izņemot gadījumus, kad ierēdņi pārceļ, ja tiek likvidēta iestāde vai ierēdņa amats, tiek samazināts ierēdņu skaits, ir pieņemts lēmums par ierēdņa neatbilstību ieņemamam amatam, kā arī pēc ierēdņa lūguma.</p> <p>(5) Pārceļot ierēdņi citā amatā uz noteiktu laiku, viņam saglabā tiesības atgriezties iepriekšējā vai līdzvērtīgā amatā.</p>	<p>veicinātu ierēdņa un darbinieka profesionālo izaugsmi, ierēdņi un darbinieku, neizsludinot atklātu pretendentu konkursu un motivējot pārcelšanas pieļaujāmību un lietderību, var pārcelt jebkurā citā amatā uz noteiktu vai nenoteiktu laiku tajā pašā vai citā iestādē. Pārcelšanas pamatojums var būt arī ierēdņa vai darbinieka motivēts lūgums.</p> <p>(2) Darbinieku var pārcelt ierēdņa amatā, neizsludinot atklātu pretendentu konkursu un motivējot pārcelšanas pieļaujāmību un lietderību, ja darbinieks atbilst ierēdņa amatam noteiktajām prasībām un ja darbinieks līdz šim ir veicis līdzīgus amata pienākumus.</p> <p>(3) Ierēdņi vai darbinieku citā amatā tajā pašā iestādē pārceļ ar šīs iestādes vadītāja vai ministra lēmumu, citā iestādē tā pašā ministra padotībā — ar ministra lēmumu, citā iestādē cita ministra padotībā — ar Ministru prezidenta lēmumu. Ja iestādi reorganizē ar Ministru kabineta lēmumu, tad ierēdņi vai darbinieku citā amatā citā iestādē pārceļ ar tās iestādes vadītāja lēmumu, kura pārņem saistības, vai ar attiecīgā ministra lēmumu.</p> <p>(4) Pārceļot ierēdņi vai darbinieku, tiek izvērtēts viņa viedoklis. Pārceļot ierēdņi vai darbinieku uz citu iestādi, tiek izvērtēts arī to iestāžu viedoklis, no kuras un uz kuru ierēdņi vai darbinieku var pārcelt.</p> <p>(5) Pārceļot ierēdņi vai darbinieku citā amatā, ierēdņim vai darbiniekam nosaka amata mēnešalgu, kas nav zemāka par iepriekšējo, kā arī specializētajā dienestā noteiktās dienesta pakāpes, izņemot gadījumus, kad ierēdņi vai darbinieku pārceļ, ja tiek likvidēta iestāde vai amats, tiek samazināts nodarbināto skaits, ir pieņemts lēmums par ierēdņa vai darbinieka neatbilstību ieņemamam amatam, kā arī pēc ierēdņa vai darbinieka lūguma. Pārceļot ierēdņi vai darbinieku uz citu iestādi, iestādes vienojas par neizmantojama atvaļinājuma pārcelšanu vai izmantošanu.</p> <p>(6) Darba izpildes novērtējuma rezultātā var pārskatīt ierēdņa vai darbinieka atalgojumu atbilstoši normatīvajiem aktiem.</p>
--	---	---

	<p>(7) Ierēdņus, kuriem ir bērni līdz triju gadu vecumam, un grūtnieces nav atļauts pārcelt uz citu apdzīvotu vietu bez viņu piekrišanas.</p> <p>(8) Ierēdņim, kurš pārcelts citā amatā, ir tiesības piemērot disciplinārsodu par disciplinārpārkāpumu, kas izdarīts iepriekšējos ierēdņa amatos.</p>	<p>(7) Pārceļot ierēdņi vai darbinieku citā amatā uz noteiktu laiku, viņam saglabā tiesības atgriezties iepriekšējā vai līdzvērtīgā amatā, ja tas ir bijis iepriekš noteikts.</p> <p>(8) Ierēdņus un darbiniekus, kuriem ir bērni līdz triju gadu vecumam, un grūtnieces nav atļauts pārcelt uz citu apdzīvotu vietu bez viņu piekrišanas.</p> <p>(9) Ierēdņim un darbiniekam, kurš pārcelts citā amatā, ir tiesības piemērot disciplinārsodu par disciplinārpārkāpumu, kas izdarīts iepriekšējos amatos.</p> <p>(10) Ierēdņi vai darbinieku uz noteiktu laiku var pārcelt amatā pašvaldības vai privātā sektora iestādē. Pārcelšanas kārtību nosaka Ministru kabinets.</p>
Norīkošana dienestā ārvalstīs valsts interesēs	<p>Ierēdņi ar viņa piekrišanu uz noteiktu laiku valsts interesēs var norīkot dienestā starptautiskajā organizācijā, kuras dalībvalsts ir Latvijas Republika vai ar kuru sadarbojas Latvijas Republika, vai šādas organizācijas dalībvalsts institūcijā. Šādā gadījumā ierēdņim tiek nodrošinātas tiesības pēc atgriešanās ieņemt iepriekšējo vai līdzvērtīgu amatu. Valsts iestāde, kura norīkojusi ierēdņi, ir tiesīga viņu atsaukt.</p>	<p>Ierēdņi vai darbinieku ar viņa piekrišanu uz noteiktu laiku valsts interesēs var norīkot dienestā starptautiskajā organizācijā, kuras dalībvalsts ir Latvijas Republika vai ar kuru sadarbojas Latvijas Republika, vai šādas organizācijas dalībvalsts institūcijā. Šādā gadījumā ierēdņim vai darbiniekam tiek nodrošinātas tiesības pēc atgriešanās ieņemt iepriekšējo vai līdzvērtīgu amatu. Valsts iestāde, kura norīkojusi ierēdņi vai darbinieku, ir tiesīga viņu atsaukt.</p>
Komandējums	<p>(1) Ierēdņi amata pienākumu izpildei var nosūtīt komandējumā ārpus pastāvīgās dienesta vietas, Ministru kabineta noteiktajā kārtībā atļūdzinot ar to saistītos izdevumus.</p> <p>(2) Ierēdņus, kuriem ir bērni līdz viena gada vecumam, un grūtnieces nav atļauts nosūtīt komandējumā bez viņu piekrišanas.</p> <p>(3) Ierēdņa vai ierēdņa amatā iecelta profesionālā dienesta karavīra norīkošana darbā šā likuma 37.1 pantā minētajās institūcijās nav uzskatāma par komandējumu šā likuma izpratnē.</p>	<p>(1) Ierēdņi vai darbinieku amata pienākumu izpildei vai profesionālo kompetenču paaugstināšanai var nosūtīt komandējumā ārpus pastāvīgās dienesta vietas, Ministru kabineta noteiktajā kārtībā atļūdzinot ar to saistītos izdevumus.</p> <p>(2) Ierēdņus un darbiniekus, kuriem ir bērni līdz viena gada vecumam, un grūtnieces nav atļauts nosūtīt komandējumā bez viņu piekrišanas.</p> <p>(3) Ierēdņa, darbinieka vai ierēdņa amatā iecelta profesionālā dienesta karavīra norīkošana darbā šā likuma 27. pantā minētajās institūcijās nav uzskatāma par komandējumu šā likuma izpratnē.</p>
Atstādināšana no amata pienākumu izpildes	<p>1) Ja attiecībā pret ierēdņi kā drošības līdzeklis ir piemērots apcietinājums vai pret viņu ir uzsākta kriminālvajāšana, iestādes vadītājs var atstādināt ierēdņi no amata pienākumu izpildes, apturot darba samaksas</p>	<p>(1) Ja attiecībā pret ierēdņi vai darbinieku ir uzsākta kriminālvajāšana, iestādes vadītājs var atstādināt ierēdņi vai darbinieku no amata pienākumu izpildes. Iestādes vadītājs ierēdņi vai darbinieku atstādina no amata pienākumu izpildes, ja</p>

	<p>izmaksu par turpmāko laiku no atstādināšanas dienas.</p> <p>(2) Ja šādā veidā atstādināto ierēdņi tiesa atzīst par vainīgu noziedzīga nodarījuma izdarīšanā, darba samaksu par atstādināšanas laiku neizmaksā un viņš uzskatāms par atbrīvotu, skaitot no atstādināšanas dienas. Attaisnošanas gadījumā atstādinātajam ierēdņim izmaksājama darba samaksa par atstādināšanas laiku, ja vien atbrīvošanai nav cita pamata, kas noteikts šajā likumā.</p> <p>(3) Iestādes vadītājs atstādina ierēdņi no amata pienākumu izpildes, ja to likumā noteiktajos gadījumos pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija.</p> <p>(4) Attiecīgās iestādes vadītājs, ministrs, Ministru prezidents var atstādināt ierēdņi no amata pienākumu izpildes ne ilgāk kā uz visu disciplinārlietas izmeklēšanas laiku, saglabājot amata mēnešalgu, sociālās garantijas, normatīvajos aktos noteiktās pastāvīgās piemaksas, kas saistītas ar dienestu, kā arī specializētajā civildienestā noteiktās dienesta pakāpes.</p> <p>(5) Iestādes vadītāju var atstādināt ministrs, Valsts kancelejas direktoru — Ministru prezidents.</p>	<p>pret ierēdņi vai darbinieku kā drošības līdzeklis ir piemērots apcietinājums. Atstādināšanas gadījumā tiek apturēta darba samaksas izmaksa par turpmāko laiku no atstādināšanas dienas.</p> <p>(2) Ja šādā veidā atstādināto ierēdņi vai darbinieku tiesa atzīst par vainīgu noziedzīga nodarījuma izdarīšanā, atlīdzību par atstādināšanas laiku neizmaksā. Attaisnošanas gadījumā atstādinātajam ierēdņim vai darbiniekam izmaksājama atlīdzība par atstādināšanas laiku, ja vien atbrīvošanai nav cita pamata, kas noteikts šajā likumā.</p> <p>(3) Iestādes vadītājs atstādina ierēdņi vai darbinieku no amata pienākumu izpildes, ja to likumā noteiktajos gadījumos pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija.</p> <p>(4) Attiecīgās iestādes vadītājs, ministrs, Ministru prezidents var atstādināt ierēdņi vai darbinieku no amata pienākumu izpildes ne ilgāk kā uz visu disciplinārlietas izmeklēšanas laiku, saglabājot mēnešalgu, sociālās garantijas, kā arī specializētajā dienestā noteiktās dienesta pakāpes.</p> <p>(5) Iestādes vadītāju var atstādināt ministrs, Valsts kancelejas direktoru un Pārresoru koordinācijas centra vadītāju — Ministru prezidents.</p>
<p>Disciplinārā atbildība</p>	<p>Ierēdņu disciplināratbildību nosaka Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likums. Papildus minētajā likumā noteiktajam Ministru prezidents ir tiesīgs ierosināt, pārņemt un izskatīt jebkuru disciplinārlietu un pats piemērot disciplinārsodu, izmantojot tiesības, kas paredzētas tās iestādes augstākai iestādei, kurā ierēdņis pilda valsts civildienestu.</p>	<p>Ierēdņu un darbinieku disciplināratbildību nosaka Valsts dienesta ierēdņu un darbinieku disciplināratbildības likums. Papildus minētajā likumā noteiktajam Ministru prezidents ir tiesīgs ierosināt, pārņemt un izskatīt jebkuru disciplinārlietu un pats piemērot disciplinārsodu, izmantojot tiesības, kas paredzētas tās iestādes augstākai iestādei, kurā ierēdņis un darbinieks pilda valsts dienestu.</p>
Valsts dienesta attiecību izbeigšanās		
<p>Dienesta attiecību izbeigšanas pamati</p>	<p>Valsts civildienesta attiecības izbeidzas:</p> <p>1) ja ierēdņis ar iestādes vadītāja, iestādes vadītājs ar ministra, bet</p>	<p>(1) Valsts dienesta attiecības izbeidzas:</p> <p>1) ja ierēdņis vai darbinieks ar iestādes vadītāja, iestādes vadītājs ar ministra, bet Valsts kancelejas direktors un Pārresoru</p>

	<p>Valsts kancelejas direktors ar Ministru prezidenta lēmumu tiek atbrīvots no ierēdņa amata:</p> <p>a) pēc paša vēlēšanās, b) sakarā ar termiņa izbeigšanos, c) sakarā ar pārbaudes neizturēšanu, d) sakarā ar neatbilstību ieņemamam amatam (attiecībā uz iestādes vadītāju — ievērojot 14.panta trešās daļas noteikumus), e) sakarā ar neatbilstību ierēdņa obligātajām prasībām, f) sasniedzot valsts noteikto pensijas vecumu, izņemot gadījumus, kad par attiecīgā ierēdņa atstāšanu amatā ir iestādes vadītāja pamatots rīkojums vai par iestādes vadītāja atstāšanu amatā ir ministra rīkojums, g) sakarā ar iestādes vai ierēdņa amata likvidāciju vai ierēdņu skaita samazināšanu, h) sakarā ar to, ka viņš pārejošas darbnespējas dēļ nav pildījis amata pienākumus ilgāk par četriem mēnešiem pēc kārtas, i) atbrīvošanu no ierēdņa amata piemērojot kā disciplinārsodu, j) sakarā ar ievēlēšanu amatā valsts vai pašvaldības iestādē, k) (izslēgts ar 24.05.2007. likumu), l) sakarā ar tiesas spriedumu krimināllietā, m) sakarā ar to, ka nespēj veikt amata pienākumus veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums; n) pēc paša vēlēšanās sakarā ar to, ka pilda darba pienākumus starptautiskajā organizācijā, kuras dalībvalsts ir Latvijas Republika vai ar kuru sadarbojas Latvijas Republika, vai šādas organizācijas dalībvalsts institūcijā;</p> <p>2) sakarā ar ierēdņa nāvi; 3) pamatojoties uz savstarpēju vienošanos, kuru apliecina ar rakstveida piekrišanu.</p>	<p>koordinācijas centra vadītājs ar Ministru prezidenta lēmumu tiek atbrīvots no ierēdņa vai darbinieka amata:</p> <p>a) pēc paša vēlēšanās, b) sakarā ar termiņa izbeigšanos, c) sakarā ar pārbaudes neizturēšanu, d) sakarā ar neatbilstību ieņemamam amatam, e) sakarā ar to, ka darba izpildes vērtējuma rezultāta kritēriji ir neapmierinoši; f) sakarā ar neatbilstību ierēdņa vai darbinieka obligātajām prasībām, g) sasniedzot valsts noteikto pensijas vecumu, izņemot gadījumus, kad par attiecīgā ierēdņa vai darbinieka atstāšanu amatā uz noteiktu laiku ir iestādes vadītāja pamatots rīkojums vai par iestādes vadītāja atstāšanu amatā ir ministra rīkojums; h) sakarā ar iestādes vai ierēdņa vai darbinieka amata likvidāciju vai ierēdņu vai darbinieku skaita samazināšanu, i) sakarā ar to, ka viņš pārejošas darbnespējas dēļ nav pildījis amata pienākumus ilgāk par četriem mēnešiem pēc kārtas vai sešus mēnešus viena gada periodā, j) atbrīvošanu no ierēdņa vai darbinieka amata piemērojot kā disciplinārsodu, k) sakarā ar ievēlēšanu amatā valsts vai pašvaldības iestādē,</p> <p>l) sakarā ar tiesas spriedumu krimināllietā, m) sakarā ar to, ka nespēj veikt amata pienākumus veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums; n) pēc paša vēlēšanās sakarā ar to, ka pilda darba pienākumus starptautiskajā organizācijā, kuras dalībvalsts ir Latvijas Republika vai ar kuru sadarbojas Latvijas Republika, vai šādas organizācijas dalībvalsts institūcijā;</p> <p>2) sakarā ar ierēdņa vai darbinieka nāvi; 3) pamatojoties uz savstarpēju vienošanos, kuru apliecina ar rakstveida piekrišanu.</p>
<p>Lēmuma par atbrīvošanu no amata pieņemšana</p>	<p>(2) Lēmumu par iestādes vadītāja atbrīvošanu no amata pieņem ministrs, bet par Valsts kancelejas direktora un Pārresoru koordinācijas centra vadītāja atbrīvošanu — Ministru prezidents. Lēmumu par valsts sekretāra, Ministru prezidenta biedra sekretariāta vadītāja, īpašu uzdevumu ministra sekretariāta vadītāja, Valsts</p>	

		kancelejas direktora, Pārresoru koordinācijas centra vadītāja un pārraudzībā esošas iestādes vadītāja atbrīvošanu no amata attiecīgā amatpersona pieņem, pamatojoties uz Ministru kabineta lēmumu, ja dienesta attiecības tiek izbeigtas, pamatojoties uz šā likuma pirmā panta 1.punkta "c", "d", "e", "f", "j" vai "l" apakšpunktu.
Uzteikuma termiņš	Darba likumā noteiktais termiņš	Izbeidzot valsts dienesta attiecības pēc darba devēja ierosinājuma, ierēdnis vai darbinieks ir jābrīdina vismaz divas nedēļas pirms dienesta attiecību izbeigšanas.
Priekšrocības saglabāt amatu ierēdņu un darbinieku skaita samazināšanas gadījumā vai amata likvidēšanas gadījumā		(3) Ierēdņu un darbinieku skaita samazināšanas gadījumā vai amata likvidēšanas gadījumā priekšrocības saglabāt amatu ir tam ierēdnim vai darbiniekam, kuram ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija. Ja ierēdņu vai darbinieku darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, priekšrocības saglabāt amatu ir tam ierēdnim vai darbiniekam, kuram nav cita pastāvīga ienākuma avota . Ja ierēdnim vai darbiniekam nav cita pastāvīga ienākuma avota, priekšrocības saglabāt amatu nosaka saskaņā ar Darba likumu. Par pastāvīgu ienākuma avotu tiek uzskatīta: 1) darba vai amata pienākumu pildīšana pie cita darba devēja, ja tā noteiktā mēnešalga (mēneša amatalga, darba alga) ir vienāda ar minimālo mēneša darba algu vai lielāka un rīkojumā vai līgumā noteiktais darba vai amata pienākumu pildīšanas termiņš ir ilgāks par trim mēnešiem, 2) vecuma pensija vai izdienas pensija, ja personai saskaņā ar likumu ir tiesības uz šādu pensiju, neatkarīgi no tā, vai pensija tiek saņemta.
Uzteikums pārejošās darbnespējas laikā	Nav paredzēta	(4) Pārejošās darbnespējas laikā iestāde var izdot uzteikumu par valsts dienesta attiecību izbeigšanu un var izbeigt valsts dienesta attiecības.
Atlaišanas saskaņošana ar arodbiedrību	Nav paredzēta	(6) Arodbiedrībām nav tiesību aizkavēt valsts darbību valsts dienesta attiecību izbeigšanas gadījumā.
Lietu nodošana	Ierēdnis, ar kuru tiek izbeigtas valsts civildienesta attiecības vai kurš tiek pārcelts citā amatā, nodod iestādes vadītāja norīkotai personai ar amata	Ierēdnis vai darbinieks, ar kuru tiek izbeigtas valsts dienesta attiecības vai kurš tiek pārcelts citā amatā, nodod iestādes vadītāja norīkotai personai ar amata izpildi

	izpildi saistītos lietvedības dokumentus, materiālus, materiālās vērtības, rakstot pieņemšanas-nodošanas aktu, un veic norēķinus ar iestādi.	saistītos lietvedības dokumentus, materiālus, materiālās vērtības, rakstot pieņemšanas-nodošanas aktu, un veic norēķinus ar iestādi.
Valsts dienesta gaitas fiksēšana	<p>1) Atzīmes par valsts civildienesta gaitu (lēmumiem, kas pieņemti attiecībā uz ierēdņiem) iestāde izdara ierēdņa valsts civildienesta gaitas aprakstā, kas glabājas iestādē, kurā kalpo ierēdnis.</p> <p>(2) Ierēdnim ir tiesības iepazīties ar viņa valsts civildienesta gaitas aprakstu un saņemt tā norakstu.</p>	<p>(1) Atzīmes par valsts dienesta gaitu (lēmumiem, kas pieņemti attiecībā uz ierēdņiem vai darbinieku) uztur vienotā cilvēkresursu vadības sistēmā (atlīdzības uzskaites sistēmā).</p> <p>(2) Ierēdnim vai darbiniekam ir tiesības iepazīties ar viņa valsts dienesta gaitas aprakstu un saņemt tā norakstu.</p> <p>(3) Dienesta attiecību izbeigšanas vai pārcelšanas gadījumā iestāde pēc ierēdņa vai darbinieka pieprasījuma izsniedz dienesta gaitas aprakstu, kur iekļauj pieprasīto informāciju.</p>

No apskatītās tabulas, kā arī no likumprojekta anotācijas¹² var izdarīt secinājumu, ka galvenie valsts pārvaldes nodarbināto tiesiskā regulējuma jauninājumi ietver:

- **publiski tiesisko attiecību piemērošanu visiem** valsts pārvaldē nodarbinātajiem. Likumprojekts paredz, ka valsts dienestā tiek nodarbināti:
 - ierēdņi,
 - augstākā līmeņa ierēdņi,
 - specializētā valsts dienesta ierēdņi un
 - darbinieki - personas, kas nodrošina valsts pārvaldes funkciju īstenošanu un neveic ierēdnim vai ierēdnim specializētajā valsts dienestā specifiskos pienākumus.

Visiem nodarbinātajiem tiks piemērotas publiski tiesiskās attiecības, kas nozīmē, ka ar darbiniekiem netiks slēgti darba līgumi un netiks piemērots *Darba likumā* noteiktais regulējums, izņemot darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas, kas nosaka vienlīdzīgu tiesību principu, atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu, aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, darba un atpūtas laiku, darbinieka materiālo atbildību un termiņus;

- **Valsts Dienesta padomes izveidošanu**, kas nodrošinās mediācijas pakalpojumu sniegšanu dienesta attiecībās;

¹² Likumprojekta "Valsts dienesta likums" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija).

- **prasību** valsts pārvaldes **darbinieku kandidātiem ieviešanu**, izņemot fiziskā darba veicējus, kas tostarp paredz ierobežojumu kandidēt uz darbinieka amatu personām, kuras sasniegušas pensijas vecumu;
- **vienota centralizēta portāla izveidošanu**, kur vienuviet būtu pieejama informācija par visām valsts pārvaldē izsludinātajām vakancēm;
- **iespēju rīkot iekšējos konkursus** iestādē, resorā un valsts tiešās pārvaldes ietvaros profesionālāko valsts pārvaldes darbinieku motivēšanai un noturēšanai darbā valsts pārvaldē;
- **pārbaudes laiku** valsts dienesta darbiniekiem un ierēdņiem, kas nedrīkst pārsniegt sešus mēnešus, savukārt, ja persona tiek iecelta ierēdņa amatā pirmo reizi - no trim līdz sešiem mēnešiem;
- **termiņu** iestādes vadītāja iecelšanai amatā – 7 gadi ar iespēju pagarināt termiņu vēl uz trīs gadiem **bez turpmākiem pagarinājumiem**;
- **ierobežojumu nodarbinātībai pie cita darba devēja**, darba attiecību nodibināšanu ar citu darba devēju darbiniekam valsts dienestā tikai, ja „darba devēji” tam devuši rakstveida atļauju;
- **iespējas pārceļt darbinieku**, līdzīgi kā tas ir ar ierēdņiem, tostarp „privātā sektora uzņēmumos” un pašvaldības iestādēs;
- **darbinieka un ierēdņa atstādināšanu**, gadījumā, ja pret viņu ir uzsākta kriminālvajāšana;
- **divu nedēļu uzteikuma termiņu** valsts dienesta attiecību izbeigšanai pēc darba devēja ierosinājuma;
- iespēju uzteikt un izbeigt valsts dienesta attiecības ar ierēdņiem un darbinieku **pārejošas darbnespējas laikā**;
- **aizliegumu arodbiedrībām aizkavēt** valsts darbību valsts dienesta attiecību izbeigšanas gadījumā.

No darba ņēmēju perspektīvas vislielākais jauninājums ir darbinieka valsts pārvaldē tiesību un pienākumu regulēšana ar publiskajām tiesībām un ar to saistītais jaunais vairāku darba tiesību jautājumu regulējums, kas atšķiras no *Darba likuma* regulējuma, piemēram, prasības darbinieka kandidātiem, garāks pārbaudes laiks, specifiskie atbrīvošanas no amata pamati, īsāks uzteikuma termiņš, pārceļšanas iespējas, kā arī darbinieku pārstāvju valsts pārvaldē darbības ierobežojumi. Likumprojektā piedāvātais jaunais regulējums skars 18 545 personas, kas ir 32%

no valsts pārvaldē nodarbinātajām personām, ar kurām tiks izbeigtas darba attiecības, tiks nodibinātas valsts dienesta attiecības atbilstoši likumprojektam un publisko tiesību regulējumam.

Turpmāk ziņojumā tiks apskatīta ārvalstu prakse par diviem jautājumiem: nodarbināto valsts pārvaldē tiesiskais statuss un piemērojamās tiesības Eiropas Savienības dalībvalstīs un darbinieku pārstāvju darbības un sociālā dialoga regulējums Starptautiskās Darba organizācijas tiesiskajos instrumentos.

3. Eiropas Savienības dalībvalstu valsts civildienesta regulējuma piemēri

3.1. Publisko un privāto tiesību piemērošana valsts civildienesta attiecībās

Civildienesta regulējumam ir būtiska loma valsts civildienesta efektīvās darbības nodrošināšanā. Civildienesta regulējumā ir nepieciešams paredzēt pamata mehānismu ierēdņu objektivitātes aizsardzībai un profesionalitātes veicināšanai un veicināt ierēdņu profesionalitāti, lai nodrošinātu tiesisko noteiktību un ierēdņu kā valsts funkciju īstenotāju atbildību.¹³

Tabula nr.2. Eiropas Savienības izvēlēto dalībvalstu civildienestu regulējošie tiesību akti un nodarbināto kategorijas

Valsts	Tiesiskais regulējums	Nodarbināto kategorijas
Austrija	Civilierēdņu likums (<i>Beamten-Dienstrechtsgesetz</i> 1979, Līgumisko nodarbināto likums (<i>Vertragsbedienstetengesetz</i> 1948)	<ul style="list-style-type: none">• ierēdņi• nodarbinātie uz līguma pamata
Beļģija	1937.gada Karaliskais dekrēts, (the Royal Decree of 2 October 1937) 1973.gada Karaliskais dekrēts, The Royal Decree of 29 June 1973 vispārējās darba tiesības	<ul style="list-style-type: none">• ierēdņi• darbinieki uz darba līguma pamata
Bulgārija	1999.gada Likums (<i>Law For The Civil Servant</i>), vispārējās darba tiesības	<ul style="list-style-type: none">• ierēdņi,• darbinieki
Čehija	2002.gada par ierēdņiem teritoriālajās pašvaldību vienībās (Act No.312/2002 on civil servants in territorial self-governing	<ul style="list-style-type: none">• ierēdņi• darbinieki

¹³ Demmke C., Moilanen T., Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service. p.55.

	units), Darba Kodekss (Labour Code)	
Francija	1983.gada Valsts ierēdņu vispārējais likums (Statut Général des Fonctionnaires)	<ul style="list-style-type: none"> • ierēdņi • līgumiskie nodarbinātie, kuriem piemēro publiskās tiesības
Grieķija	2007.gada Valsts Civildienesta kodekss nr.3528/2007 (Civil Service Code); vispārējās darba tiesības	<ul style="list-style-type: none"> • ierēdņi • valsts darbinieki uz darba līguma pamata
Igaunija	1995.gada Valsts Civildienesta likums (Civil Service Act); civiltiesības, Likums par darba līgumiem (Employment Contract law).	<ul style="list-style-type: none"> • ierēdņi • atbalsta darbinieki uz darba līguma pamata • pagaidu darbinieki uz darba līguma, kas noslēgts uz noteiktu laiku, pamata
Īrija	1956.gada Civildienesta noteikumu likums (the Civil Regulation Acts 1956-2005), 2004.gada Valsts dienesta pārvaldes (atlase un iecelšana amatā) likums (Public Service Management (Recruitment and Appointments) Act)	<ul style="list-style-type: none"> • ierēdņi • darbinieki
Itālija	2001.gada Dekrēts nr.165 (The Decree n.165 of 30 March 2001), koplīgumi	<ul style="list-style-type: none"> • ierēdņi, kurus nodarbina uz privāto tiesību līguma pamata • ieceltas amatpersonas
Kipra	1990.gada Valsts Dienesta likums (the Public Service Law of 1990-2006), Likums Par Valsts budžetu;	<ul style="list-style-type: none"> • ierēdņi (amatpersonas) • darbinieki, uz darba līguma pamata
Lielbritānija	1996.gada Civildienesta pārvaldes kodekss (The Civil Service Management Code), vispārējās darba tiesības	<ul style="list-style-type: none"> • Ierēdņi un nodarbinātie, kuriem piemēro privātās tiesības
Lietuva	1999.gada Valsts Civildienesta likums (The Law on Civil Service)	<ul style="list-style-type: none"> • pastāvīgie ierēdņi, kas ir iecelti amatā uz nenoteiktu laiku; • štata ierēdņi, kuru ieceļ atbilstoši iestādes nolikumam, • politiskas uzticības ierēdņi, kuru ieceļ amatā uz politiķa pilnvaru termiņu • iestādes vadītājs, ierēdnis, kuru uz konkursa rezultātu pamata ieceļ valsts, pašvaldības institūcijas vadītāja amatā; • valsts darbinieki, personas, kuras nodarbina valsts un pašvaldību iestādēs uz darba līguma pamata

Luksemburga	1979.gada likums par ierēdņiem un 1972.gada likums par valsts darbinieku nodarbināšanu, koplīgumi	<ul style="list-style-type: none"> • ierēdņi • darbinieki • fiziska darba veicēji
Malta	Valsts dienesta pārvaldes kodekss (The Public Service Management Code), koplīgumi	<ul style="list-style-type: none"> • ierēdņi
Nīderlande	Vispārējie noteikumi par ierēdņiem Centrālajā valsts pārvaldē, (Algemeen Rijksambtenarenreglement); koplīgumi attiecīgajos valsts pārvaldes sektoros	<ul style="list-style-type: none"> • ierēdņi • darbinieki, kuriem piemēro publiskās tiesības
Polija	2008.gada Valsts Civildienesta likums (The act on civil service); 2002.gada Ētikas Kodekss (Ethics code);	<ul style="list-style-type: none"> • ierēdņi • valsts darbinieki uz darba līguma pamata • pašvaldību darbinieki
Portugāle	Likums nr.12-A/2008	<ul style="list-style-type: none"> • ierēdņi • valsts darbinieki uz administratīvā līguma pamata • valsts darbinieki uz darba līguma pamata
Rumānija	1999.gada Civildienesta likums nr.188/1999 (Law Regarding the regulations of civil servants); Vispārējās darba tiesības	<ul style="list-style-type: none"> • ierēdņi • darbinieki uz darba līguma pamata
Slovākija	Valsts Civildienesta likums nr.312/2001 (Civil Service Law), likums nr. no. 553/2003 par darbinieku, kuri strādā valsts interesēs, atlīdzību (The law on remuneration of the employees for the work in the public interest) Darba Kodekss (Labour Code)	<ul style="list-style-type: none"> • ierēdņi • valsts darbinieki uz darba līguma pamata
Slovēnija	2002.gada Valsts civildienesta nodarbināto likums (Civil service employee law), 2002.gada Valsts civildienesta atalgojuma likums (The civil service salary system law), Darba likums (Labour law)	<ul style="list-style-type: none"> • valsts dienesta darbinieki uz privāto tiesību līguma pamata • pašvaldību darbinieki
Somija	Valsts ierēdņu likums nr.750/1994. (the State Civil Servants' Act), Valsts ierēdņu koplīgumu pārrunu likums 664/1970 (State Civil Servants' Collective Bargaining Act), 1994.gada Likums par darba līgumiem nr.750 (the Employment	<ul style="list-style-type: none"> • ierēdņi • valsts darbinieki uz darba līguma pamata

	Contracts Act)	
Spānija	1984.gada likums nr. 30/84	<ul style="list-style-type: none"> • pastāvīgie ierēdņi; • pagaidu ierēdņi; • ne-ierēdņu civildienesta personāls; • darbinieki, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku; • vadības personāls
Vācija	Federālās Konstitucionālās tiesas (Bundesverfassungsgericht) apkoptie ierēdņu darbības principi (hergebrachte Grundsätze des Beamtentums)	<ul style="list-style-type: none"> • ierēdņi • darbinieki uz darba līguma pamata
Zviedrija	1994.gada Civildienesta likums, Koplīgumi	<ul style="list-style-type: none"> • valsts darbinieki, kuru darbību regulē Civildienesta likums un koplīgumi
Ungārija	1992.gada Civildienesta likums (the Act on Civil Service)	<ul style="list-style-type: none"> • ierēdņi • valsts darbinieki uz darba līguma pamata

Kā var redzēt no tabulas, Eiropas Savienības dalībvalstis¹⁴ atšķirīgi nosaka valsts civildienesta regulējumu, ņemot vērā valstu tiesisko kultūru un paražas. Valsts civildienesta tiesisko regulējumu valstis nosaka ar tiesību aktiem un koplīgumiem. Visas valstis piemēro publisko tiesību regulējumu ierēdņu nodarbināšanai, izņemot Lielbritāniju, Čehiju, Zviedriju. Itālija pēc 2009.gada īstenotajām valsts administrācijas reformām nodarbina ierēdņus un darbiniekus valsts pārvaldē uz privāto tiesību līgumu pamata. Piecas Eiropas Savienības dalībvalstis – Francija, Nīderlande, Luksemburga, Malta un Portugāle - piemēro publiskās tiesības ne tikai ierēdņu iecelšanai, bet arī darbinieku nodarbināšanai.¹⁵

Dalībvalstīs, kurās valsts pārvaldē nodarbinātajiem piemēro publiskās tiesības, valsts civildienesta attiecības nodibina ar iestādes rīkojumu vai administratīvo aktu

¹⁴ Šī ziņojuma ietvaros ar Eiropas Savienības dalībvalstīm tiek apzīmētas 27 dalībvalstis līdz Horvātijas pievienošanās brīdim.

¹⁵ Demmke C., Moilanen T., Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service. p.51-53.

(vienpusējo tiesisku aktu), savukārt, ja nodarbinātības attiecības valsts pārvaldē regulē privātās tiesības, ar nodarbinātajiem tiek slēgts darba līgums.¹⁶

3.2. Valsts civildienesta definēšana

Eiropas Savienības tiesību akti neparedz valsts civildienesta definīciju. Vadlīnijas valsts civildienesta nošķiršanai no citiem nodarbinātības veidiem valsts pārvaldē ir ietvertas, piemēram, Eiropas Savienības tiesas spriedumos, Eiropas Komisijas komunikācijās un Pasaules Bankas vadlīnijās.

Vairāki Eiropas Savienības tiesas spriedumi sniedz vadlīnijas tam, kā dalībvalstis var definēt valsts civildienestu un kuri amati var būt rezervēti ierēdņu statusam un tādējādi tikai attiecīgās valsts pilsoņiem. Tiesa ir nākusi klājā ar diviem kritērijiem:¹⁷ (1) tieša vai netieša dalība pilnvaru, kuras piešķirtas ar publiskajām tiesībām, īstenošana un (2) pienākumi, kas paredzēti, lai aizstāvētu valsts vai valsts iestāžu vispārējās intereses.¹⁸

Atbilstoši tiesu praksei vairāki amati nav uzskatāmi par tādiem, kas ietilpst valsts civildienesta sfērā: pasta pakalpojumu darbinieki, dzelzceļa nozares vagonu sakabinātāji, iekrāvēji, šoferi, signalizētāji, biroja uzkopšanas darbinieki, krāsotāju asistenti, nakts sargi, virtuves darbinieki, pašvaldību galdnieki, dārznieki, pašvaldību slimnīcu medmāsas, bērnu aukles, elektriķi, santehniķi, valsts slimnīcu medmāsas, valsts izglītības sistēmas topošie skolotāji, vidusskolu skolotāji, svešvalodu asistenti universitātēs, pētnieki.¹⁹

Savukārt Eiropas Komisija uzskata, ka specifiskas valsts funkcijas var pildīt bruņotie spēki, policijas un citu tiesībaizsardzības iestāžu, tiesu, nodokļu iestāžu, un

¹⁶ Turpat. p.54.

¹⁷ Tiesa nākusi klājā ar valsts civildienestu raksturojošiem kritērijiem saistībā ar darbinieku brīvas pārvietošanās tiesību aktu interpretēšanu.

¹⁸ Skat. spriedumus EST lietās: C-66/85 *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg* [27]; C-307/84 *Commission vs. France*, [12]; Citēts: Demmke C., Moilanen T., *Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service*. p.62.

¹⁹ EST spriedumi lietās: C-66/85 *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg* ; C- 152/73 *Giovanni Maria Sotgiu v Deutsche Bundespost*; C- 149/79 *Commission vs. Belgium*; C- 307/84 *Commission vs. France*; C- 4/91 *Annegret Bleis v Ministère de l'Education Nationale*; C- 33/88 *Pillar Allué vs. Carmel Coonan*; C- 225/85 *Commission vs. Italy*. Skat. Demmke C., Moilanen T., *Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service*. p.63

diplomātiskā korpusa darbinieki. Turklāt publiskos pakalpojumus sniedz valsts ministrijas, reģionālās iestādes, vietējās pašvaldības, valsts centrālās bankas un citas valsts iestādes, kuru nodarbināto amata pienākumi ir saistīti ar valsts varas īstenošanu, piemēram, tiesību aktu sagatavošanu, to ieviešanu un piemērošanas uzraudzību. Taču ne visas darbavietas minētajās valsts iestādēs un pašvaldībās ir uzskatāmas par civildienestu. Piemēram, administratīvais, tehniskais un lietvedības personāls neietilpst valsts civildienesta jēdzienā un līdz ar to uz to nevar attiekties ierobežojums atļaut nodarbināt šādos amatos tikai valsts pilsoņus.²⁰

Visbeidzot vadlīnijas valsts civildienesta definēšanai sniedz arī Pasaules Banka, saskaņā ar kurām valsts civildienestu no citiem nodarbinātības veidiem nošķir četri kritēriji:

1. ierēdņus ieceļ amatā ar pilnvarotās valsts institūcijas lēmumu atbilstoši valsts civildienestu regulējošam tiesību aktam;
2. pēc iecelšanas amatā pastāv dažādi ierobežojumi ierēdņa atlaišanai. Tas pastāv tādēļ, ka ierēdņi nav darbinieki un viņiem ir noteikts īpašs konstitucionālais statuss. Civildienestu regulējošo tiesību aktu uzdevums mērķis līdz ar to ir sabalansēt ierēdņu pienākumu darboties spēkā esošās valdības uzdevumu ietvaros ar valsts institucionālo stabilitāti. Vienkāršiem vārdiem runājot, tiesību akta uzdevums ir garantēt to, lai ierēdņus neatlaiž no darba katru reizi, kad mainās politiskā vara;
3. ierēdņu darbu raksturo lielāks ierobežojumu skaits, nekā privātā sektora darbinieku darbu, ņemot vērā ierēdņu konstitucionālo lomu, politikas veidošanu un bieži vien darba konfidencialo raksturu;
4. ierēdņu statusu parasti attiecina uz nodarbinātajiem centrālajā valsts pārvaldē.²¹

Eiropas Savienības dalībvalstis piemēro dažādas definīcijas valsts civildienestam. Dažas valstis ar civildienestu saprot visus valsts pārvaldē un tās institūcijās strādājošos, piemēram, Rumānija, Slovākija un Somija, savukārt citas dalībvalstis

²⁰ European Commission, Communication from the Commission, Free movement of workers – achieving the full benefits and potential COM (2002) 694 final, 11.12.2002. Brussels. Skat: Demmke C., Moilanen T., Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service. p.64.

²¹ Demmke C., Moilanen T., Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service. p.51-52.

ar civildienestu saprot tikai noteiktu nodarbināto kategoriju valsts nacionālajā un reģionālajā līmenī, piemēram, Īrija un Polija.²²

Rumānijas 1999.gada *Civildienesta likums* paredz, ka civildienesta amats ietver ar likumu noteiktus pienākumus un atbildību, kas ir nepieciešami, lai īstenotu varas centrālās pārvaldes, pašvaldību vai autonomo pārvaldes institūciju uzdevumus.²³ Slovākijas *Civildienesta likums* civildienestu definē kā valsts pārvaldes uzdevumu izpildi vai valsts lietu (*state affairs*) īstenošanu, kuru nosaka īpašie noteikumi un kuru veic valsts civildienesta ierēdnis valsts pārvaldes institūcijās, ja viņa pilnvaras ietver šādas darbības: vadību, lēmumu pieņemšanu, pārbaudi, tiesību aktu un lēmumu sagatavošanu.²⁴ Somijas *Valsts Civildienesta likums* definē civildienestu kā nodarbinātības attiecības, kuras regulē publiskās tiesības un kurās valsts ir darba devējs un ierēdnis – nodarbinātais.²⁵

Īrijas šaurā civildienesta definīcija paredz, ka valsts civildienests sastāv no personāla, kas strādā Ministru prezidenta birojā un noteiktos valsts departamentos.²⁶ Kaut arī Polijā *Valsts Civildienesta likums* neietver civildienesta definīciju, tas sniedz precīzu civildienesta iestāžu vai profesiju uzskaitījumu. Tie ietver ierēdņus un darbiniekus Premjerministra kancelejā, ministru biros, centrālajā valsts pārvaldē, vojevodistu (Polijas administratīvi teritoriālais iedalījums) domēs un citās iestādēs, kas ir daļa no pašvaldības pārvaldes un ir pakārtota centrālajai Valsts pārvaldei, inspekcijās un sardzē, Meža reprodktīvo materiālu birojā, un citās iestādēs, kuras darbojas uz valsts pārvaldes piešķirto budžeta līdzekļu pamata.²⁷

²² Turpat.p.57.

²³ Pieejams <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN012616.pdf> .

²⁴ Act of 2 July 2001 on Civil Service. Pieejams:

<http://workspace.unpan.org/sites/internet/Documents/UNPAN012614.pdf>.

²⁵ Skat. Act (288/2009) amending the State Civil Service Act (750/1994). Pieejams:

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_isn=87537.

²⁶ the Ministers and Secretaries Act of 1924, Skat. The Irish State - The Civil Service. Pieejams: <http://www.ireland-information.com/reference/civilser.html>; Skat. Demmke C., Moilanen T., Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service. p.58.

²⁷ Poland. Civil Service act of 2008. Skat: Jolanta Itrich-Drabarek The Legal Foundations and the Quality and Ethical Standards of the Polish Civil Service. In Civil Service in Poland, The Faculty of Journalism and Political Science University of Warsaw Warsaw, 2012.

Pieejams: http://www.ksap.gov.pl/ksap/file/publikacje/sluzba_cywilna_EN.pdf. p.14.

3.3. Ierēdņi un darbinieki valsts civildienestā

Gandrīz visās dalībvalstīs pastāv darbinieku sadalījums dažādās kategorijās ar dažādu juridisko statusu. Bieži vien dalībvalstu valsts civildienestā ir nodarbinātas divas vai vairākas dažādas darbinieku kategorijas. Atsevišķas valstis izmanto tikai vienu darbinieku kategoriju, proti, publisko tiesību ierēdņus.

Pēdējā laika publiskā civildienesta reformas dalībvalstīs padara nošķiršanu starp nodarbinātību vispārējā valsts pārvaldē un nodarbinātību valsts civildienestā sarežģītu. Iemesli tam ir, piemēram, iespēja nodarbināt gan darbiniekus, gan ierēdņus valsts civildienestā vienādos amatos, ierēdņu un darbinieku darba apstākļu vienādošana, Eiropas Savienības sekundāro tiesību aktu piemērošana vienādā mērā uz darbiniekiem un ierēdņiem, reformas vairākās dalībvalstīs, kas paredz valsts pārvaldes noteikto sektoru (piemēram, izglītības sektora) nodarbinātības pāreju no publisko tiesību regulējuma uz darba tiesību regulējumu, neskaidras civildienesta definīcijas vai neprecīzi valsts civildienesta iestāžu uzdevumi.

Vācija sniedz dažādu darbinieku kategoriju nodarbināšanas valsts civildienestā piemēru. Visos trīs Vācijas valdības līmeņos - federālajā, federālo zemju un vietējā līmenī tiek nodarbināti darbinieki ar dažādiem juridiskajiem statusiem: ierēdņi, kuru darbību regulē publiskās tiesības (*Beamte*), un darbinieki, kuru darbību regulē privātās tiesības (*Angestellte*). Abas darbinieku kategorijas bieži vien strādā kopā tajās pašās institūcijās un birojos. Vēsturiski ir izveidojusies situācija, ka ierēdņu un darbinieku darba apstākļi ir gandrīz identiski, taču ierēdņi joprojām saglabā statusa pārkumu pār valsts sektora darbiniekiem.

Līdzīga situācija pastāv Austrijā, kur *Civildienesta likums* paredz divas nodarbināto kategorijas valsts civildienestā:

- ierēdņi, kuru darbību regulē publiskās tiesības, proti, *Civilierēdņu likums*;
- darbinieki, kuri ir nodarbināti privāto tiesību līguma pamata atbilstoši *Līguma darbinieku likumam*.

Kopumā starp abām darbinieku kategorijām nav lielu nodarbinātības apstākļu atšķirību. Taču būtiski atšķirīga iezīme ir tāda, ka ierēdņi tiek iecelti amatā uz mūžu

(*Pragmatisierung*), baudot absolūtu aizsardzību pret atlaišanu, savukārt darbiniekus var atlaist atbilstoši likuma regulējumam. Papildus, kad ierēdnis sasniedz pensijas vecumu, viņš nepamet publisko sektoru, bet pāriet pensijas attiecībās. Savukārt darbinieks dodas pensijā un saņem pensijas pabalstu atbilstoši valsts sociālās apdrošināšanas tiesību aktiem.²⁸

Somijas valsts civildienestā pastāv divas nodarbināto kategorijas: ierēdņi un valsts darbinieki. Ierēdņu, kuri ir lielākā valsts civildienesta daļa (83%), darbību regulē *Valsts Civildienesta likums*, savukārt valsts darbinieku (17%) nodarbinātību nosaka *Darba līgumu likums*. Noteikumi, kas attiecas uz šīm divām nodarbināto kategorijām, ir samērā līdzīgi un uz abiem attiecas koplīgumi.²⁹

Polijā atbilstoši *Valsts Civildienesta likumam* valsts civildienestā nodarbina ierēdņus un darbiniekus (uz darba līguma pamata). Valsts pārvaldē ārpus civildienesta kopumā pastāv valsts pārvaldes darbinieki, kurus nodarbina uz darba līguma pamata izglītības, veselības un tiesvedības sistēmā, pašvaldību un tiesību aizsardzības sistēmā. To darbību regulē atsevišķi likumi.³⁰

Līdzīga sistēma pastāv arī Rumānijā, kur atbilstoši 1999.gada *Civildienesta likumam* valsts civildienestā darbojas ierēdņi un darbinieki, kuru nodarbinātību regulē *Darba kodekss*. Darbinieki valsts pārvaldē pilda lietvedības, administratīvās, apkopes, uzturēšanas un tehniskās funkcijas. Valsts pārvaldē darbojas arī darbinieki veselības un izglītības sektorā, kuru nodarbinātību regulē vispārējās darba tiesības.³¹

Tas pats attiecas arī uz Slovākiju, kur valsts civildienestā darbojas ierēdņi un darbinieki uz privāto tiesību līguma pamata. Ierēdņu atlasi, iecelšanu un nodarbinātību nosaka atbilstoši *Civildienesta likuma* Nr.312/2001 normām, savukārt

²⁸ Demmke C., Moilanen T., Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service. p.69-71.

²⁹ Turpat.p.73.

³⁰ Turpat.p.77.

³¹ Law no.188/1999 From December 8th 1999 Regarding the regulations of civil servants. Completed and published in the Official Gazette of Romania no.293 on June 28. 2000. Pieejams: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN012616.pdf>. Demmke C., Moilanen T., Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service. p.77.-78.

civildienesta darbinieku nodarbinātību regulē atsevišķs likums Nr.553/2003 un Darba Kodekss.³²

Īrijā pastāv divas nodarbināto kategorijas: ierēdņi (neliela grupa) un valsts darbinieki. Nodarbinātību civildienestā nosaka *Civildienesta noteikumu likums* un *Valsts dienesta pārvaldes (atlase un iecelšana amatā) likums*.³³

Luksemburgas valsts civildienestā pastāv trīs darbinieku kategorijas. Ierēdņu piešķiršanas statusu reglamentē likumi. Papildus valsts civildienestā tiek nodarbināti arī publiskā sektora lietvedības darbinieki, kuru statusu regulē virkni alternatīvu vai papildus noteikumu, kas aptver dažādus jautājumus, piemēram, apmācības un pabalstus. Visbeidzot valsts civildienesta fiziskā darba veicēju nodarbinātību regulē koplīgumi.³⁴

Trīs nodarbināto kategorijas pastāv arī Igaunijā. Jauns 2012.gada *Valsts Civildienesta likums* paredz trīs nodarbināto veidus valsts civildienestā:

- ierēdņi, kurus ievēl vai ieceļ amatā valsts pārvaldes departamentos;
- atbalsta personāls, kuru nodarbina uz darba līguma pamata;
- ārštata ierēdņi, kurus pieņem darbā uz noteiktu laiku uz individuālu civiltiesību līgumu pamata.³⁵

Trīs nodarbināto kategorijas pastāv arī Dānijā. Šīs kategorijas ietver ierēdņus, publiskā sektora darbiniekus, kurus nodarbina, pamatojoties uz koplīgumiem, un darbiniekus, kurus nodarbina uz individuālo darba līgumu pamata. Lielākā valsts civildienesta darbinieku daļa ir nodarbināta saskaņā ar koplīgumu.³⁶

³² Demmke C., Moilanen T., Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service p.78.

Skat. Act of 2 July 2001 on Civil Service and on amendments to certain acts. Pieejams: <http://workspace.unpan.org/sites/internet/Documents/UNPAN012614.pdf>.

³³ Demmke C., Moilanen T., Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service, p.74.

Skat. Civil Service Regulation Act, 1956. Number 46 of 1956. Pieejams: <http://www.irishstatutebook.ie/1956/en/act/pub/0046/print.html>.

³⁴ Demmke C., Moilanen T., Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service. p.71.

³⁵ Turpat.p.73.

³⁶ Turpat.p.72. Skat. Civil Service Act. Passed 13.06.2012. Pieejams:

http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/94835/111444/F1464072479/EST94835_eng-1.pdf

Tāpat kā Igaunijā, Luksemburgā un Dānijā, arī Grieķijā ir trīs nodarbināto kategorijas valsts civildienestā: ierēdņi, valsts darbinieki un līgumiskie darbinieki. Ierēdņu statusu nosaka publiskās tiesības, proti, *Valsts Civildienesta kodekss*. Valsts darbinieku darbību regulē vispārējās darba tiesības (*Darba Kodekss*) un speciālās tiesību normas. Savukārt līgumiskos nodarbinātos pieņem darbā uz noteiktu laiku, lai risinātu ārkārtas situācijas vai speciālās vajadzības.³⁷

Portugālē saskaņā ar *likumu nr.12-A/2008* un pēc 2009.gada reformām valsts civildienestā pastāv šādas darbinieku kategorijas:

- ierēdņi, kurus ieceļ amatā uz nenoteiktu vai noteiktu laiku;
- valsts darbinieki uz administratīvā līguma pamata, kurus amatā ieceļ īpašos gadījumos;
- valsts darbinieki uz darba līguma pamata.³⁸

Interesanta iezīme ir tā, ka visu trīs kategoriju darbību regulē publiskās tiesības.

Spānijas valsts civildienestā tiek nodarbinātas vairāk nekā trīs nodarbināto kategorijas. Tāpat kā Vācijā, Spānijā pastāv decentralizēta civildienesta sistēma. Nodarbināto kategorijas valsts un reģionālajos civildienestos ietver:

- pastāvīgos ierēdņus;
- pagaidu ierēdņus;
- ne-ierēdņu civildienesta personālu;
- darbiniekus, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku;
- vadības personālu.

Pastāvīgie ierēdņi ir personas, kuras ir nokārtojušas valsts eksāmenu, ar viņiem ir noslēgts līgums uz nenoteiktu laiku un viņi veido savu karjeru valsts pārvaldes ietvaros. Pagaidu ierēdņi veic tādus pašus uzdevumus, kurus veic pastāvīgie ierēdņi, ar nosacījumu, ka viņus nodarbina tikai tad, ja nav neviena pastāvīgā ierēdņa, kas var ieņemt amatu pastāvīgā ierēdņa prombūtnes laikā vai terminētu darba uzdevumu pildīšanai. Pagaidu ierēdņi arī iziet publiskās atlases procedūras,

³⁷ Turpat.p.74. Skat. arī New code for civil servants approved. EUROFOUND.

Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/06/articles/gr0606049i.htm>.

³⁸ Demmke C., Moilanen T., Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service. p.77. Skat. arī Human Resource Management Country Profiles: Portugal. OECD. Pieejams: <http://www.oecd.org/gov/pem/OECD%20HRM%20Profile%20-%20Portugal.pdf>.

bet viņu darbs beidzas, kad zūd pamats viņu iecelšanai. Ne-ierēdņu civildienesta personālu nodarbina uz līguma pamata, kas var būt uz nenoteiktu vai uz noteiktu laiku. Darbinieki, kurus nodarbina uz noteiktu laiku, ir pilnvarotas personas, kuras sniedz padomus. Viņus var iecelt un atbrīvot no amata vienkāršākā veidā.³⁹

Tāpat kā Spānijā, vairākas nodarbināto kategorijas pastāv Lietuvā. *Likums par Valsts Civildienstu* paredz, ka civildienstā nodarbina:

- pastāvīgos ierēdņus, kas ir iecelti amatā uz nenoteiktu laiku;
- štata ierēdņus, kurus ieceļ atbilstoši iestādes nolikumam, kas ir pieņemts saskaņā ar likumu. Nolikums nosaka štata ierēdņu iecelšanas kārtību, civildienesta gaitu, atbildību un publiski administratīvo kompetenci;
- politiskās uzticības ierēdņus, kurus ieceļ amatā uz politiķa pilnvaru termiņu;
- iestāžu vadītājus - ierēdņus, kurus uz konkursa rezultātu pamata ieceļ valsts vai pašvaldības institūcijas vadītāja amatā;
- valsts darbiniekus - personas, kuras nodarbina valsts un pašvaldību iestādēs uz darba līguma pamata.⁴⁰

Īpaši izceļama attiecībā uz valsts civildienstā nodarbināto statusa definēšanu ir Itālija un Slovēnija.

Kopš 1993.gada Itālija īsteno valsts civildienesta reformu, kuras ietvaros uz valsts civildienstā nodarbinātajiem attiecinā privāto tiesību regulējumu. Visi valsts civildienstā nodarbinātie, izņemot diplomātus, tiesnešus, prokuroorus, militāro personālu, policiju un universitāšu mācībspēkus, tiek nodarbināti uz privāto tiesību līgumu pamata. Nodarbinātības nosacījumi ir līdzīgi privātā sektora darba tiesību nosacījumiem. Līgumi tiek slēgti uz četrus gadu periodu un atalgojumu nosaka koplīgumi, kurus slēdz reizi divos gados.⁴¹

Slovēnijā nodarbinātības attiecības valsts sektorā regulē darba tiesības. Līdz ar to lielākā valsts pārvaldē nodarbināto daļa tiek nodarbināta uz darba līguma pamata.

³⁹ Demmke C., Moilanen T., Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service. p.72-73.

⁴⁰ The Law of the Republic of Lithuania on Public Service, 1999. Pieejams: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN012617.pdf>. Demmke C., Moilanen T., Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service. p.75.

⁴¹ Demmke C., Moilanen T., Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service. p.74. Skat. Republic of Italy. Public Administration Country Profile. May 2006. Pieejams: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan023313.pdf>. p.10.

Taču neliela valsts pārvaldes un pašvaldību amatpersonu daļa tiek iecelta amatā atbilstoši Valsts civildienestā nodarbināto likumam un to atalgojumu regulē 2002.gada Valsts civildienesta atalgojuma likums.⁴²

Nīderlandē, pretēji Itālijai, valsts civildienestā nodarbināto statusu un nodarbinātības nosacījumus nosaka publiskās tiesības. Kopš 1993.gada reformas Nīderlandē tika likvidēti valsts civildienesta amati uz darba līguma vai citu privāto tiesību līgumu pamata. Šobrīd valsts civildienestā strādā amatā iecelti ierēdņi, kuru nodarbinātības nosacījumi ir līdzīgi tiem, kas piemērojami darbiniekiem privātajā sektorā. Nodarbinātības nosacījumus nosaka Vispārējie noteikumi par ierēdņiem Centrālajā valsts pārvaldē un vairāki koplīgumi attiecīgajos valsts pārvaldes sektoros. Vispārējie noteikumi regulē ierēdņu atlases, iecelšanas un atbrīvošanas no amata kārtību.⁴³

Tāpat interesants valsts civildienesta regulējums ir Maltā un Zviedrijā, kur valsts civildienestā nodarbināto statusu, nodarbinātības nosacījumus, atalgojumu regulē koplīgumi.⁴⁴

4. Sociālais dialogs un darbinieku pārstāvju aizsardzība valsts pārvaldē

SDO 1948.gada konvencijas Nr.87 *'Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās'*⁴⁵ (Konvencija nr.87) 2.pants nosaka, ka darba ņēmējiem bez jebkādiem izņēmumiem ir tiesības nodibināt organizācijas un, pamatojoties tikai uz attiecīgās organizācijas noteikumiem, iestāties tajās pēc pašu izvēles bez iepriekšējas atļaujas. Vienlaikus atbilstoši Konvencijas 9.pantam apvienšanās brīvības garantijas attiecībā uz bruņotajiem spēkiem un policijas spēkiem nosaka valsts tiesību aktos.

⁴² Demmke C., Moilanen T., Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service. p.78.

⁴³ Turpat.p.76. Skat. OECD. Human Resources Management Country Profiles . The Netherlands. Pieejams: <http://www.oecd.org/gov/pem/OECD%20HRM%20Profile%20-%20Netherlands.pdf>

⁴⁴ Demmke C., Moilanen T., Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service. p.75, 78.

⁴⁵ 09.07.1948. "1948.gada Konvencija par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās (C87)" ("LV", 27 (3811), 19.02.2008.) [stājas spēkā 27.01.1993.].

Konvencijas 2.pants aptver visus darbiniekus, līdz ar to tas attiecas arī uz valsts pārvaldē (valsts dienestā) nodarbinātajiem, tostarp uz pašvaldību pārvaldē nodarbinātajām personām. Gan privātajā, gan publiskajā sektorā nodarbinātajām personām ir tiesības apvienoties, lai aizstāvētu savas intereses, līdz ar to paredzēt ierobežojumus publiskajā sektorā būtu netaisnīgi. Ierēdņi un citi nodarbinātie valsts pārvaldes institūcijās (izņemot militārās personas un policijas darbiniekus) tādējādi nav to personu lokā, attiecībā uz kurām var piemērot izņēmumu un ierobežot viņu apvienošanās brīvību.

SDO ir pieņēmusi speciālu konvenciju par nodarbinātības attiecībām valsts pārvaldē. 1978.gada konvencija nr.151 *Par darba attiecībām (valsts dienests)*,⁴⁶ kas paredz nosacījumus valsts pārvaldē strādājošo apvienošanās brīvības un darba tiesību aizsardzībai. Latvija ratificēja šo konvenciju 1992.gada 27.janvārī.⁴⁷

Konvencijas 7.pants aicina veicināt pārrunas par darba attiecību nosacījumiem starp publiskajā sektorā nodarbinātajiem un darba devējiem, lai darba ņēmējiem valsts pārvaldē sniegtu iespēju piedalīties šo nosacījumu noteikšanā. Konvencijas 5.pants paredz valsts pārvaldes darba ņēmēju organizāciju neatkarību no publiskām institūcijām pret jebkādu šo institūciju iejaukšanos to dibināšanā, darbībā vai pārvaldē. Savukārt konvencijas 4.pants paredz valsts pārvaldes darbinieku aizsardzību pret diskrimināciju saistībā ar dalību arodbiedrībā attiecība uz nodarbinātības nosacījumiem un atlaišanu (atbrīvošanu no amata). Konvencijas 8.pants nosaka, ka strīdus un domstarpības, kas rodas valsts pārvaldē saistībā ar nodarbinātības nosacījumiem, ir jārisina atbilstoši valsts tiesībām pēc iespējas sarunu ceļā starp pusēm vai, izmantojot neatkarīgu un objektīvu strīdu izšķiršanas mehānismu, piemēram, mediāciju un šķīrējtiesu, kas organizētas tādā veidā, lai nodrošinātu uzticību iesaistītajām pusēm.

1978.gada rekomendācija Nr.159 *Par darba attiecībām (valsts dienests)*⁴⁸ nosaka, ka valstīs, kur netiek izmantota kolektīvo pārrunu metode darbinieku iesaistīšanai

⁴⁶ Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151). Geneva, 64th ILC session (27 June 1978). Pieejama angļu valodā:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C151.

⁴⁷ Ratifications of C151-Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151). Pieejams:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312296.

⁴⁸ Labour Relations (Public Service) Recommendation, 1978 (No. 159). Geneva, 64th ILC session (27 June 1978). Pieejama angļu valodā:

nodarbinātības nosacījumu noteikšanā, šīs līdzdalības kārtība ir jānosaka ar valsts normatīvajiem aktiem vai citiem pieņemamiem līdzekļiem.

Komentējot konvencijas normas, SDO uzsver, ka atlaišana (atbrīvošana no amata) saistībā ar dalību arodbiedrībā no visām diskriminācijas izpausmēm atstāj vissmagākās sekas, kas nozīmē, ka šīs diskriminācijas formas novēršanai ir jāpievērš būtiska uzmanība. Skaidrojot 4.pantā noteikto valsts pienākumu nodrošināt pienācīgu aizsardzību pret diskrimināciju saistībā ar dalību arodbiedrībā atlaišanas gadījumā, SDO norāda, ka tā nozīmē efektīvu novēršanas un kompensācijas mehānismu. Par konvencijai atbilstošu var uzskatīt tādu tiesisko regulējumu, kas paredz:

- preventīvus pasākumus, piemēram, visefektīvāko arodbiedrības pārstāvju aizsardzību var nodrošināt prasība saņemt iepriekšēju atļauju atlaišanai no tiesneša, neatkarīgas institūcijas vai darba inspekcijas;
- kompensācijas mehānismu valsts pārvaldes nodarbinātājiem, kuri tiek atlaisti saistībā ar dalību arodbiedrībā;
- atjaunošanu amatā, ja notikusi pretlikumīga atlaišana.

Kā norāda SDO, daudzās valstīs ir izveidojusies laba prakse atbilstoši tiesību aktiem iesaistīt darbinieku pārstāvjus valsts pārvaldē nodarbināto strīdu risināšanas un atlaišanas procesā, piemēram, disciplinārlietu izmeklēšanas komisijās, vai jebkuru lēmumu, kas skar nodarbināto pārcelšanu vai nodarbinātības nosacījumus, pieņemšanas procesā. Šādus nosacījumus var noteikt koplīgumā vai ar tiesību aktiem. Tāpat tiesību akti var ne tikai ietvert prasību iesaistīt arodbiedrības pārstāvjus disciplinārlietas izskatīšanas procesā, bet arī paredzēt pienākumu saņemt arodbiedrības atļauju atbrīvošanai no amata.⁴⁹

Visbeidzot SDO pievērš īpašu uzmanību darbinieku pārstāvju aizsardzībai valsts pārvaldē. SDO ir norādījusi, ka viens no apvienošanās brīvības pamatprincipiem⁵⁰

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R159.

⁴⁹ Collective bargaining in the public service: A way forward. General Survey concerning labour relations and collective bargaining in the public service. Report III (Part 1B). International Labour Conference, 102nd Session, 2013. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205518.pdf p.25 [94], p.29-30 [109], [111].

⁵⁰ Apvienošanās brīvība ir paredzēta SDO "1949.gada Konvencija par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu (C98)" ("LV", 27 (3811), 19.02.2008.) [stājas spēkā 27.01.1993.] un SDO "1948.gada Konvencijā par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās (C87)" ("LV", 27 (3811), 19.02.2008.) [stājas spēkā 27.01.1993.].

ir, ka darbiniekiem jābūt efektīvi aizsargātiem pret arodbiedrību diskrimināciju, kura ir viens no nopietnākajiem apvienošanās brīvības pārkāpumiem.⁵¹ Lai paredzētu tiesības un uzstādījumus, kā arī sniegtu vadlīnijas nepieciešamajiem aizsardzības mehānismiem, SDO ir pieņēmusi konvenciju Nr.135 *Darbinieku pārstāvju konvencija*⁵² un rekomendāciju Nr.143 *Darbinieku pārstāvju rekomendācija*.⁵³ Latvija ratificēja Konvenciju 1992.gada 27.janvārī.⁵⁴

Kā skaidro SDO, diskriminācija pret arodbiedrības pārstāvjiem var novest pie arodbiedrību izzušanas, līdz ar to ir nepieciešams paredzēt īpašus nosacījumus un darbības, kas efektīvi aizsargā arodbiedrību vadītājus, pārstāvjus un biedrus.⁵⁵ Visefektīvāko aizsardzību, pēc SDO domām, veido aizliegums atlaist valsts pārvaldes arodbiedrības pārstāvi pārstāvja pilnvaru termiņa laikā, kā arī noteiktu laiku pēc termiņa izbeigšanās.⁵⁶

Attiecībā uz aizsardzības mehānismu rekomendācija paredz dalībvalstīm noteikt:

- (a) detalizētus un precīzus darba attiecību izbeigšanas iemeslus ar darbinieku pārstāvjiem;
- (b) prasību pirms darbinieku pārstāvja atlaišanas konsultēties vai pieprasīt viedokli vai piekrišanu no neatkarīgas publiskās, privātās vai apvienotās organizācijas;
- (c) īpašu apstrīdēšanas procedūru darbiniekiem, kuri uzskata, ka darba attiecības ar viņiem ir izbeigtas nepamatoti vai viņu darba nosacījumi un apstākļi ir netaisnīgi mainīti;
- (d) regulējumu efektīvai atlīdzībai darbinieku pārstāvju netaisnīgas un nepamatotas atlaišanas gadījumā, kas ietver šo darbinieku atjaunošanu darbā,

⁵¹ Freedom of Association. ILO Geneva. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition. p.155. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf. (Digest). [724].

⁵² Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135). Pieejama: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C135,/Document.

⁵³ Workers' Representatives Recommendation, 1971 (No. 143). Geneva, 56th ILC session (23 Jun 1971). Pieejama: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R143.

⁵⁴ Ratifications of C135 - Workers' Representatives Convention, 1971. Pieejams: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312280:NO

⁵⁵ Digest p.156.[773].

⁵⁶ Collective bargaining in the public service: A way forward. p.30 [115].

nesamaksātas algas izmaksu ar tiesībām saglabāt iegūtas tiesības, ja vien tas nav pretrunā ar valsts tiesībām;

(e) nosacījumu, ka darbinieku pārstāvju iespējami diskriminējošas atlaišanas vai nelabvēlīgu darba apstākļu gadījumā pierādīšanas nasta gulstas uz darba devēju (pienākums pierādīt darbības pamatotību);

(f) prioritāti darbinieku pārstāvjiem turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā.

Savos skaidrojumos SDO Komiteja uzsvērusi, ka ir nepieciešams aizsargāt arodbiedrību pārstāvjus ne tikai pret netaisnīgu atlaišanu no darba, bet arī pret atteikumu pieņemt darbā un diskriminējošu rīcību darba attiecību ietvaros, piemēram, pārcelšanu, pazemināšanu amatā un citām darbībām.⁵⁷ Šis princips nepārprotami attiecas arī uz civildienesta attiecībām.⁵⁸ Taču arodbiedrību pārstāvju tiesības uz aizsardzību pret diskrimināciju nav absolūtas un konvencija paredz piezīmi, ka aizsardzība ir īstenojama, ciktāl darbinieku pārstāvji rīkojas saskaņā ar spēkā esošajiem tiesību aktiem vai koplīgumiem vai citiem kopīgi pieņemtiem noteikumiem.

No minētajiem SDO tiesiskajiem instrumentiem un to skaidrojumiem var izdarīt secinājumu, ka, ņemot vērā to, ka Latvija ir ratificējusi SDO instrumentus, kas paredz valsts nodarbināto apvienošanās brīvības, koplīgumu slēgšanas un arodbiedrību pārstāvju aizsardzību, tai ir saistošas šo instrumentu normas un to interpretācijas.

Attiecīgi Latvijai valsts dienestu regulējošajos tiesību aktos ir jāparedz valsts dienestā nodarbināto tiesības apvienoties arodbiedrībās, piedalīties sociālajā dialogā un slēdzot koplīgumus, piedalīties nodarbinātības nosacījumu noteikšanā, ciktāl šos nodarbinātības nosacījumus, piemēram, atlīdzību, neierobežo citi tiesību akti, piemēram, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. Tāpat valsts dienestu regulējošajos tiesību aktos ir jāparedz efektīva aizsardzība pret diskrimināciju saistībā ar dalību arodbiedrībā, tostarp, aizsardzību pret diskriminējošu atlaišanu, jo īpaši attiecībā uz arodbiedrības pārstāvjiem. Šādu aizsardzību, sekojot SDO rekomendācijām, var nodrošinot caur atlaišanas

⁵⁷ Digest p.157 [781].

⁵⁸ Turpat p.159 [792].

saskaņošanu ar nozares arodbiedrību, konsultēšanās mehānismu vai arodbiedrību pārstāvju iesaistīšanu disciplinārlietu izskatīšanas komitejās.

Attiecīgi likumprojekta 31.panta sestā daļa, kas nosaka, ka arodbiedrībām nav tiesību aizkavēt valsts darbību valsts dienesta attiecību izbeigšanas gadījumā, tādējādi aizliedzot arodbiedrībai veikt jebkuras darbības savu biedru un pārstāvju aizsardzībai pret netaisnīgu un diskriminējošu atlaišanu, ir pretrunā ar SDO tiesiskajiem instrumentiem un Latvijas starptautiskajām saistībām. Tāpat, kaut arī likumprojekts paredz, ka ierēdņiem un darbiniekiem valsts dienestā ir tiesības aizstāvēt savas sociālās, ekonomiskās un profesionālās tiesības un intereses tieši vai ar ierēdņu un darbinieku pārstāvju starpniecību (ierēdņu un darbinieku pārstāvji ir arodbiedrība vai pilnvaroti pārstāvji), likumprojekta 2.panta trešā daļa paredz, ka dienesta attiecībās netiek piemēroti darba tiesiskās attiecības regulējošie normatīvie akti, kas nosaka darbinieku pārstāvību, kas veido regulējuma trūkumu attiecībā uz to, kā darbinieku pārstāvji var īstenot savu apvienošanās brīvību un tiesības uz koplīgumu pārrunām un dalību sociālajā dialogā.

5. Secinājumi

Vislielākais jaunā valsts dienesta regulējuma jauninājums ir darbinieka valsts pārvaldē tiesību un pienākumu regulēšana ar publiskajām tiesībām un ar to saistītais jaunais vairāku darba tiesību jautājumu regulējums, kas atšķiras no *Darba likuma* regulējuma. Jaunais regulējums skars 18 545 personas, (32% no valsts pārvaldē nodarbinātajām personām), ar kurām tiks izbeigtas darba attiecības un nodibinātas valsts dienesta attiecības atbilstoši likumprojektam un publisko tiesību regulējumam. Saistībā ar likumprojektu var izteikt vairākus komentārus.

Pirmkārt, likumprojekts paredz padarīt valsts pārvaldi efektīvāku, taču jāatzīmē, ka pārmaiņu efektivitātes novērtējumā nav analizētas ekonomiskās un sociālās sekas, ko ierosinātās pārmaiņas tiesiskajā regulējumā atstās uz darbiniekiem un valsts pārvaldes darba tirgu kopumā. Jo īpaši tas attiecas uz aizliegumu pensijas vecuma personām būt valsts dienesta attiecībās.

Otrkārt, likumprojekta anotācijā ir pieminēta pētījuma „Civil Services in the EU of 27” analīze. Vienlaikus, ņemot vērā iepriekš apkopoto atsevišķu izvēlēto Eiropas Savienības dalībvalstu civildienesta regulējumu, jāsecina, ka vairākums Eiropas Savienības dalībvalstu valsts civildienestā saglabā vismaz divas nodarbināto kategorijas – valsts ierēdņus, kuriem tiek piemērotas publiskās tiesības, un darbiniekus, kuriem tiek piemērotas privātās tiesības. Francija, Luksemburga, Malta, Nīderlande un Portugāle darbinieku nodarbināšanai valsts civildienesta piemēro publiskās tiesības. Vienlaikus Itālija un Slovēnija ar visiem vai vairākumu valsts civildienestā nodarbinātiem slēdz darba līgumu un piemēro privātās tiesības. Likumprojekta anotācijā minētais pētījums un šī ziņojuma ietvaros apskatītais Eiropas Savienības dalībvalstu regulējums neliecina, ka publisko tiesību piemērošana visiem nodarbinātajiem valsts dienestā, salīdzinot ar spēkā esošo regulējumu, nodrošinās efektīvāku un kvalitatīvāku valsts pārvaldi, kā arī valsts pārvaldē nodarbināto tiesību aizsardzību.

Visbeidzot pētījums uzsver, ka institucionālais regulējums nav galvenais faktors, kas nodrošina valsts pārvaldes efektivitāti un aizsardzību pret korupciju un birokrātiju. Par to liecina efektīvais Zviedrijas civildienesta piemērs, kur tiesību akti neregulē ierēdņu statusu, tā vietā regulējot civildienestā nodarbināto kultūru un ētikas normas.⁵⁹

Treškārt, ņemot vērā likumprojekta darbinieku pārstāvju tiesiskā regulējuma trūkumu un aizliegumu arodbiedrībām kavēt valsts pārvaldes darbību atlaišanas gadījumā, jāuzsver SDO instrumentu regulējums, kas paredz valsts pārvaldes darbinieku, tostarp civildienestā nodarbināto, apvienošanās un koplīgumu slēgšanas brīvības aizsardzību.

SDO konvencija Nr.151 aicina veicināt pārrunas par darba attiecību nosacījumiem starp publiskajā sektorā nodarbinātajiem un darba devējiem, lai darba ņēmējiem valsts pārvaldē sniegtu iespēju piedalīties šo nosacījumu izvēlē, kā arī paredz valsts pārvaldes darba ņēmēju organizāciju neatkarību no publiskām institūcijām pret šo institūciju jebkādu iejaukšanos to dibināšanā, darbībā vai pārvaldē. Papildus konvencija Nr.151 paredz valsts pienākumu nodrošināt valsts dienestā nodarbināto

⁵⁹ Demmke C., Moilanen T., Civil Services in the EU of 27 – Reform Outcomes and the Future of the Civil Service. p.234-235.

aizsardzību pret diskrimināciju saistībā ar dalību arodbiedrībā. SDO kā būtisku labās prakses piemēru uzsver iespēju tiesību aktos vai koplīgumos paredzēt prasību iesaistīt darbinieku pārstāvjus valsts pārvaldē nodarbināto strīdu risināšanas un atlaišanas procesā, piemēram, disciplinārlietu izmeklēšanas komisijās, jebkuru lēmumu, kas skar nodarbināto pārcelšanu vai nodarbinātības nosacījumus, pieņemšanas procesā, vai arī paredzēt pienākumu saņemt arodbiedrības atļauju atbrīvošanai no amata.

Tāpat Latvija ir ratificējusi SDO konvenciju Nr.135, kas attiecas arī uz valsts dienestā nodarbinātajiem. Konvencija paredz valstu pienākumu izveidot mehānismu, kas uzņēmumos efektīvi aizsargā darbinieku pārstāvjus pret jebkuru negatīvu darbību, kas saistīta ar viņu statusu vai darbību darbinieku pārstāvniecības jomā vai dalību arodbiedrībā. Diskriminācija pret arodbiedrības pārstāvjiem var novest pie arodbiedrību izzušanas, līdz ar to ir nepieciešams paredzēt īpašus nosacījumus un darbības, kas efektīvi aizsargā arodbiedrību vadītājus, pārstāvjus un biedrus.

Attiecīgi likumprojekta norma, kas nosaka, ka arodbiedrībām nav tiesību aizkavēt valsts darbību valsts dienesta attiecību izbeigšanas gadījumā, aizliedz arodbiedrībai veikt jebkuras darbības savu biedru un pārstāvju aizsardzībai pret netaisnīgu un diskriminējošu atlaišanu un ir pretrunā SDO tiesiskajiem instrumentiem un Latvijas starptautiskajām saistībām. Līdz ar to ir nepieciešams precizēt likumprojektu, paredzot, kā darbinieku pārstāvji var īstenot savu apvienošanās brīvību, tiesības uz koplīgumu pārrunām un dalību sociālajā dialogā, kā arī iesaistīties savu biedru aizsardzībā pret netaisnīgu atlaišanu.

N.Mickeviča
31.01.2014.