



Atbildības izvērtēšana valsts pārvaldē

Rīga 2023



Latvijas Republikas
Valsts kontrole

Revīzijas ziņojums

“Atbildības izvērtēšana valsts pārvaldē”

Lietderības revīzija “Valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšana”

2023. gada 15. augustā

Revīzija veikta, pamatojoties uz Valsts kontroles Otrā revīzijas departamenta 2022. gada 21. aprīļa revīzijas grafiku Nr. 2.4.1-12/2022.

Revīzijas ziņojums apstiprināts ar Valsts kontroles Otrā revīzijas departamenta 2023. gada 15. augusta lēmumu Nr.2.4.1-12/2022

Vāka noformējumā izmantota fotogrāfija no tīmekļvietnes <http://depositphotos.com>. *Protected money concept*, autors ANAHIT58, ID: 422192034



Cienījamais lasītāj!

Esam noslēguši revīziju, kuras mērķis bija novērtēt, vai ir radīti priekšnoteikumi valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanai, lai sekmētu atbildīgu rīcību publisko funkciju izpildē. Revīzijā galveno uzmanību pievērsām disciplināratbildības un civiltiesiskās atbildības tiesiskajam regulējumam un tā piemērošanai tiešajā valsts pārvaldē. Vienlaikus revīzijas ietvaros veiktā plašā atbildības tiesiskā regulējuma analīze vienādā mērā attiecas uz pašvaldībām un citām atvasinātām publiskām personām, kā arī pastarpinātās pārvaldes iestādēm.

Lai arī secinām, ka kopumā ir radīti priekšnoteikumi valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanai un valsts pārvaldes iestādes lielākoties nodrošina atbildības izvērtēšanu, tomēr revīzijā konstatējam virkni tiesiskā regulējuma nepilnības, kas var liegt pilnvērtīgi un kvalitatīvi izvērtēt pārkāpumu apstākļus un iesaistīto atbildību. Valsts pārvaldē nodarbināto lielāko īpatsvaru veido tieši darba tiesiskajās attiecībās esoši nodarbinātie, taču Darba likumā noteiktais regulējums ir nepiemērots valsts pārvaldē nodarbināto disciplināratbildības izvērtēšanai. Darbinieku disciplināratbildības izvērtēšanai nevajadzētu būt sacensībai ar laiku, lai viena mēneša laikā izvērtētu visus ar pārkāpumu saistītos apstākļus un piemērotu sodu, vai radošu risinājumu meklējumiem, lai nobalansētu uz regulējuma ievērošanas robežas nolūkā nepieļaut lielāku kaitējumu valsts pārvaldei vai lai neapdraudētu atbildības piemērošanas iespējas.

Lai arī par to, ka Darba likumā noteiktais regulējums disciplināratbildības jautājumos ir neefektīvs un nenodrošina pienācīgu atbildības izvērtēšanu visos gadījumos, ir zināms vairāk nekā 10 gadus, regulējums aizvien nav pilnveidots.

Ceram, ka šīs revīzijas rezultāti būs pamudinājums ne tikai sakārtot valsts pārvaldē nodarbināto disciplināratbildības izvērtēšanas jautājumus, bet arī visbeidzot atgriezties pie jautājuma par vienotu valsts dienestu, kurā atbildības izvērtēšana nav atkarīga no nodarbinātības attiecību veida un stiprina sabiedrības uzticēšanos valsts pārvaldei.

Attiecībā uz civiltiesiskās atbildības piemērošanu valsts pārvaldē nodarbinātajiem revīzijā konstatējam, ka tiek atlīdzināti tie zaudējumi, kas neizriet no privātpersonu prasījumiem (piemēram, sabojāta manta, nepareizi izmaksātas kompensācijas), taču revidējamā periodā (2020. – 2022.) nekonstatējam nevienu gadījumu, kad valsts pārvaldē nodarbinātais būtu atlīdzinājis zaudējumus, kas privātpersonai nodarīti administratīvā, administratīvo pārkāpumu vai kriminālprocesā. Civiltiesiskā atbildība šajos gadījumos nav piemērota, jo nav ticis konstatēts kāds no zaudējumu atlīdzināšanas priekšnoteikumiem – prettiesiska vainojama rīcība, zaudējumi un cēlonisks sakars starp abiem minētajiem.

Tā kā civiltiesiskās atbildības izvērtēšana ir juridiski sarežģīts uzdevums, kas prasa daudz resursus, svarīgi apkopot un analizēt piemērošanas praksi, identificējot gan trūkumus, gan labo praksi. Arī Valsts kontrole turpina veidot civiltiesiskās atbildības piemērošanas praksi attiecībā uz zaudējumiem, kas radušies revīzijās konstatētas nelikumīgas rīcības dēļ.

Pateicamies Valsts kancelejas un Tieslietu ministrijas kolēģiem par sadarbību revīzijā!

Cieņā

Departamenta direktore Kristīne Jaunzeme

Saturs

Kopsavilkums	5
Galvenie secinājumi	5
Ieteikumi.....	10
Ziņojuma struktūra	11
Būtiskākais par valsts pārvaldē nodarbināto atbildību.....	12
1. Vai ir radīti priekšnoteikumi valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanai pēc vienotiem principiem?	14
1.1. Vai normatīvais regulējums paredz priekšnoteikumus, lai valsts pārvaldē nodarbināto atbildība tiktu izvērtēta pēc vienotiem principiem neatkarīgi no nodarbinātības veida? Kā praksē tiek īstenota valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšana?.....	14
1.2. Vai un kā tiek vērtēti valsts pārvaldē nodarbināto ar amata pienākumu izpildi saistītie pārkāpumi, par kuriem ir iestājusies administratīvā atbildība?	34
2. Vai nodarbināto atbildības izvērtēšanas ietvaros tiek vērtēts iespējamais nodarīto zaudējumu apjoms, un vai tiek nodrošināta zaudējumu atlīdzināšana (civiltiesiskā atbildība)?	37
3. Vai tiek īstenoti pasākumi vienotas pieejas un izpratnes veidošanai atbildības izvērtēšanā un piemērošanā?	49
Valsts kancelejas viedoklis.....	56
Revīzijas raksturojums, kritēriji un metodes.....	58
1. pielikums Iestādes, kurām revīzijas laikā pieprasīta informācija	66
2. pielikums CFLA pārbaužu rezultātā konstatēto neatbilstību summas valsts budžeta finansētās iestādēs, <i>euro</i>	71
3. pielikums CFLA konstatētās neatbilstības un turpmākā rīcība.....	73
4. pielikums Iestādei nodarīto atlīdzināto zaudējumu, kas neizriet no privātpersonas prasījuma, skaits un summa 2020., 2021. un 2022. gadā.....	77
5. pielikums Valsts administrācijas skolas organizētie mācību kursi saistībā ar disciplināro procesu un amatpersonu atbildības izvērtēšanu un dalībnieku skaits, 2019–2022	79
Atsauces.....	80

Kopsavilkums

Galvenie secinājumi

Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) 2021. gadā veiktais pētījums¹ par sabiedrības uzticēšanos valsts institūcijām kopumā uzrāda uzticēšanās līmeņa samazināšanos pārvaldes institūcijām OECD dalībvalstu vidū. Lai arī uzticēšanās līmeņa samazināšanās varētu būt saistīta ar datu ievākšanu Covid-19 pandēmijas laikā, tomēr pētījuma rezultāti ir uzmanības vērti. Iedzīvotāju aptaujas rezultāti norāda, ka tikai katrs ceturtais (24,5 %) Latvijas iedzīvotājs uzticas valdībai. Aptaujas rezultāti Latvijā uzrāda arī zemāku uzticēšanās līmeni civildienestam nekā vidēji OECD valstīs (Latvijā – 35,2 %; OECD valstīs vidēji – 50,2 %), likumdevējam (Latvijā – 20,7 %, OECD valstīs vidēji – 39,4 %), tiesu sistēmai (Latvijā – 44 %, OECD valstīs vidēji – 56,9 %), politiskajām partijām (Latvijā – 11,4 %, OECD valstīs vidēji – 24,5 %). Neskatoties uz zemu uzticību valsts pārvaldei (civildienestam), apmierinātība ar valsts sniegtajiem pakalpojumiem ir tuvu vidējam OECD līmenim (Latvijā – 63,8 %, OECD valstīs vidēji – 66,5 %).

Sabiedrības uzticēšanās valsts pārvaldei ir būtiska, lai sekmīgi īstenotu dažādas valsts politikas un palielinātu iedzīvotāju iesaisti lēmumu pieņemšanā un īstenošanā. Lai arī uzticēšanās valsts pārvaldei rādītāji nav skatāmi atrauti no uzticēšanās rādītājiem pārējām valsts varas institūcijām un valsts varas atzariem, tomēr sava daļa neuzticēšanās valsts pārvaldei varētu būt saistīta ar sabiedrības priekšstatiem par valsts pārvaldē strādājošo spēju uzņemties atbildību, izvērtēt un atzīt kļūdas, kā arī ar priekšstatiem par individuālas atbildības esamību vai neesamību par darba kvalitāti, pieņemto lēmumu un rīcības atbilstību normatīvo aktu prasībām un sabiedrības interesēm. Tāpēc ir svarīgi, lai situācijās, kad tiek konstatēti pārkāpumi valsts pārvaldē nodarbināto rīcībā, sekotu konsekventas iestādes darbības: pārkāpumi tiktu vispusīgi un objektīvi izvērtēti, pieņemts taisnīgs lēmums, noteikts samērīgs sods par izdarīto pārkāpumu un veiktas nepieciešamās darbības iestādes iekšējās kontroles vides pilnveidošanai.

Revīzijā konstatētais liecina, ka kopumā ir radīti priekšnoteikumi valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanai, tomēr disciplināratbildības izvērtēšanas un piemērošanas nosacījumi ir atkarīgi no nodarbinātības tiesisko attiecību veida un tiesiskais regulējums atbildības izvērtēšanai ir sadrumstalots, tādējādi ne vienmēr var nodrošināt savlaicīgu un pilnīgu pārkāpuma apstākļu noskaidrošanu un atbilstošu lēmumu pieņemšanu, sekmējot valsts pārvaldē nodarbināto atbildīgumu par savu rīcību un identificējot nepieciešamos pasākumus iestāžu iekšējās kontroles vides pilnveidošanai.

Valsts pārvaldē nodarbināto darbinieku disciplināratbildības regulējums ir neefektīvs

Valsts pārvaldē nodarbināto disciplināratbildība ir cieši saistīta ar nodarbinātības tiesisko attiecību veidu, un katram nodarbinātības tiesisko attiecību veidam ir savs disciplināratbildības izvērtēšanas un piemērošanas tiesiskais regulējums. Vislielākās atšķirības valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanas tiesiskajā regulējumā ir valsts civildienesta ierēdņiem un darbiniekiem. Vienlaikus praksē ierēdņa un darbinieka amata statusa nošķirums ne vienmēr atbilst normatīvajam regulējumam un robežas starp amata vietām ar darbinieku un ierēdņu statusu un attiecīgajiem nodarbinātības veidiem valsts pārvaldē ir izplūdušas. Lai arī ierēdņa amata statuss saistās ar lielāku atbildību, jo ierēdņi veido un koordinē nozares politiku, izstrādā normatīvos aktus un kontrolē to ievērošanu, rīkojas ar valsts budžeta

līdzekļiem un pieņem ar indivīda tiesībām saistītus lēmumus, darbinieku statuss var tikt noteikts un tiek noteikts arī amatiem, kuri pēc būtības ir ierēdņu amati un uz kuriem būtu attiecināms ierēdņiem paredzētais normatīvais regulējums.

Revīzijā konstatētais ļauj secināt, ka darbinieku un ierēdņu amata aprakstos iekļautie darba raksturojumi – darba sarežģītība, vadības funkcija, atbildība par darba rezultātiem, atbildība par lēmumiem u. c. – ir līdzīgi un praksē ne vienmēr ir iespējams noteikt skaidras robežas. Darbinieka atbildība ir noteikta tikai par noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu² pretstatā ierēdnim, kuram noteikts augstāks atbildības līmenis, piemēram, par amata pienākumu nepildīšanu vai nolaidīgu pildīšanu, tajā skaitā tiesību aktiem neatbilstošu rīcību ar finanšu līdzekļiem, kā arī par darbību, kas pārsniedz amata pilnvaru robežas u. c.³

Lai arī ilgstoši ir zināms, ka Darba likumā paredzētais regulējums darba tiesiskajās attiecībās esošo valsts pārvaldē nodarbināto disciplināratbildības izvērtēšanai ir neefektīvs un tieši darba tiesiskajās attiecībās nodarbinātie veido ievērojamāko valsts pārvaldē nodarbināto daļu, tomēr šie trūkumi aizvien nav novērsti un tiesiskais regulējums nav pilnveidots. Darba tiesiskajās attiecībās esošajiem valsts pārvaldē nodarbinātajiem disciplināratbildības izvērtēšanai Darba likumā paredzētais viena mēneša termiņš pats par sevi var būt šķērslis kvalitatīvai disciplināratbildības izmeklēšanai un disciplināratbildības piemērošanai, it īpaši sarežģītās un apjomīgās lietās, kas saistītas ar publiskas personas finanšu līdzekļu izlietojumu vai rīcību ar mantu. Arī atstādināšanas, disciplinārsodu veidu un arodbiedrību regulējums attiecībā uz darba tiesiskajās attiecībās esošiem valsts pārvaldē nodarbinātajiem nesekmē vispusīgu atbildības izvērtēšanu un pienācīgu atbildības piemērošanu par pieļautiem disciplinārpārkāpumiem.

Atšķirības valsts pārvaldē nodarbināto disciplinārsodu gradācijā rada arī atšķirīgas attieksmes riskus situācijās, kad viena disciplinārpārkāpuma izdarīšanā ir iesaistīti vairāki nodarbinātie, kas atrodas dažādās nodarbinātības attiecībās. Kamēr Darba likums par darbinieku pieļautiem pārkāpumiem pamatā paredz divu veidu sodus – piezīmi un rājienu –, civildienesta ierēdņiem noteikta daudz plašāka disciplinārsodu gradācija, paredzot arī iespēju samazināt mēnešalgu, pazemināt amatā uz noteiktu laiku, atbrīvot no amata vai atbrīvot no amata bez tiesībām vienu gadu pretendēt uz amatu valsts pārvaldē. Tāpat arī atšķiras sodāmības noilguma termiņi, strīdus lietu izskatīšanas piekrišana un lietu izskatīšanas procesuālā kārtība tiesā.

Normatīvais regulējums neparedz risinājumus iestāžu vadītāju disciplināratbildības izvērtēšanai

Ne attiecībā uz valsts civildienesta ierēdņiem, ne arī attiecībā uz darbiniekiem normatīvais regulējums neparedz risinājumus atbildības izvērtēšanai situācijās, kad objektīva disciplināratbildības izvērtēšana iestādes ietvaros nav iespējama, proti – ja iespējamu disciplinārpārkāpumu ir veicis vai tā veikšanā ir bijis iesaistīts valsts sekretārs vai tādas iestādes vadītājs, kurai nav augstākas iestādes, vai virkne šādas iestādes nodarbinātie, ieskaitot iestādes vadības amatpersonas. Lai nodrošinātu objektīvu, vispusīgu un neatkarīgu lietas izmeklēšanu šādos gadījumos, atbildības izvērtēšanā neiesaistot amatpersonas, kuru pašu darbība vai bezdarbība būtu pakļaujama izvērtēšanai vai kuras strādā šādu amatpersonu padotībā vai ir ieinteresētas atbildības izvērtēšanas rezultātā, nepieciešams meklēt *ad hoc* risinājumus, disciplināratbildības izvērtēšanu izceļot ārpus attiecīgās iestādes un uzticot neatkarīgai disciplināratbildības izvērtēšanas komisijai. Regulējuma neesamība un neskaidrība par rīcību šādā situācijā rada riskus neatkarīgai atbildības izvērtēšanai un var kavēt vispusīgu un objektīvu atbildības izvērtēšanu.

Iestādes lielākoties izvērtē disciplinārpārkāpumus, taču ne visos gadījumos

Iestāžu sniegtā informācija par pārkāpumiem un ierosinātajām disciplinārlietām un lēmumiem pēdējo trīs gadu laikā (2020.–2022.) liecina, ka iestādes izvērtē valsts pārvaldē nodarbināto pārkāpumus dienesta pārbaudes un/vai disciplinārlietas ietvaros, noskaidrojot, vai pārkāpums ir bijis un vai par to piemērojama atbildība. Tomēr revīzijā konstatēti arī gadījumi, kad Eiropas Savienības (turpmāk – ES) struktūrfondu un Kohēzijas fonda līdzfinansēto projektu ietvaros ir konstatētas neatbilstības un attiecīgajā projektā veikti neatbilstoši izdevumi, kā rezultātā ir samazināta projektam no ES fonda sākotnēji plānoto izdevumu summa un projekta īstenošanas izdevumi šādos gadījumos tiek segti no iestādes vai pašvaldības budžeta, taču pārkāpumus pieļāvušo nodarbināto atbildība nav izvērtēta. No 33 revīzijas izlasē iekļautajiem neatbilstību gadījumiem 17 gadījumos neatbilstību iemesli un atbildīgo nodarbināto rīcība nav vērtēta. Valsts kontroles vērtējumā, ir būtiski izvērtēt katru neatbilstoši veikto izdevumu un pārkāpumu gadījumu, lai ne tikai vērtētu nodarbināto atbildību par pieļautajiem pārkāpumiem, bet arī lai identificētu un novērstu iekšējās kontroles vides trūkumus, pēc iespējas nepieļaujot līdzīgu pārkāpumu atkārtošanos nākotnē.

Iestādes vadītājs ir atbildīgs par tiesisku, lietderīgu un nepārtrauktu iestādes darbu⁴ un iestādes vadītāja atbildība ir izveidot tādu iekšējās kontroles sistēmu, kas to nodrošina. Pieņemot lēmumu par iekšējās kontroles sistēmas izveidi vai pilnveidošanu, iestādes vadītājam ir jāizvērtē, vai un cik detalizēts iekšējais regulējums konkrētā iestādē ir nepieciešams. Revīzijā tika konstatēts, ka no 167 revīzijas apjomā iekļautajām valsts pārvaldes iestādēm 105 iestādēm jeb 63 % ir izstrādāts atsevišķs iekšējais normatīvais akts, kas nosaka kārtību, kādā veic dienesta pārbaudi, ierosina un izmeklē disciplinārlietu, pieņem lēmumu disciplinārlietā, vai šāds regulējums ir paredzēts iestādes darba kārtības noteikumos. Ar iekšējo normatīvo aktu palīdzību valsts pārvaldē tiek iedibināta vienveidīga rīcība līdzīgās situācijās, līdz ar to tiek veicināta tiesiskā noteiktība, vienāda un paredzama rīcība, tiek noteikta skaidra rīcības kārtība. Revīzijā organizētās fokusa grupas⁵ diskusijas dalībnieki norādīja, ka katra iestāde pati atbilstoši savas darbības specifikai izvērtē, vai tai ir nepieciešams atsevišķs iekšējais regulējums, kā arī vērsa uzmanību, ka izstrādātas un ieviestas skaidras procedūras pārkāpumu izvērtēšanai sekmē iestādes konsekventu un ātru rīcību pārkāpumu izmeklēšanas gadījumos un caurskatāmu procesu nodarbināto atbildības izvērtēšanā.

Civiltiesiskās atbildības piemērošanas prakse aizvien tiek veidota

Saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likumu⁶, ja amatpersona, pildot amata pienākumus, ar nodomu vai aiz rupjas neuzmanības ir radījusi mantiskus zaudējumus publiskai personai, publiska persona prasa, lai amatpersona atlīdzina zaudējumus normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā. Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likums paredz gan amatpersonas, gan darbinieka pienākumu atlīdzināt zaudējumus, kas ar amatpersonas vai darbinieka rīcību radīti publiskai personai vai kapitālsabiedrībai rupjas neuzmanības vai ļauna nolūka dēļ⁷.

Pienākums vērtēt amatpersonu un darbinieku civiltiesisko atbildību par nodarītajiem zaudējumiem rodas, iestādei konstatējot nodarītos zaudējumus (neatkarīgi no privātpersonas prasījuma) vai no privātpersonas prasījuma, ja zaudējums/kaitējums nodarīts ar valsts pārvaldes iestādes (amatpersonas) prettiesisku administratīvo aktu vai prettiesisku faktisko rīcību⁸ vai kriminālprocesā vai administratīvā pārkāpuma lietvedībā iestādes, prokuratūras vai tiesas (amatpersonas) prettiesiskas vai nepamatotas rīcības dēļ⁹. Lai valsts pārvaldē nodarbinātajam būtu pienākums atlīdzināt zaudējumus, ir nepieciešams konstatēt prettiesisku vainojamu rīcību, tās rezultātā nodarītos zaudējumus (konkrētu mantisko pametumu, kurš nebūtu iestājies, ja prettiesiskā vainojamā rīcība nebūtu pieļauta) un cēlonisku sakaru starp prettiesisku vainojamu rīcību un zaudējumiem. Vainojamības priekšnoteikumi (tīša prettiesiska rīcība/ ļauns nolūks

vai rupja neuzmanība) un zaudējumu piedziņas noilguma termiņi atšķiras atkarībā no prettiesiskās rīcības rakstura.

Revīzijā konstatētais liecina, ka civiltiesiskā atbildība par iestādei nodarītajiem zaudējumiem, kas neizriet no privātpersonas prasījuma (piemēram, iestādes mantas bojāšana, nozaudēšana, nepamatoti izmaksātas kompensācijas u. c.), tiek izvērtēta un nodarbinātie zaudējumus atlīdzina labprātīgi vai zaudējumi tiek piedzīti regresa kārtībā. Revidējamā periodā laikposmā no 2020. līdz 2022. gadam (ieskaitot) konstatēts, ka no 167 valsts pārvaldes iestādēm 40 iestādēs nodarbināto prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ bija radīti un nodarbinātie bija atlīdzinājuši valstij zaudējumus par kopējo summu 261 672 *euro* 574 zaudējumu atlīdzināšanas gadījumos.

Revīzijā netika konstatēts neviens gadījums pēdējo trīs gadu laikā, kad valsts pārvaldē nodarbinātais būtu atlīdzinājis zaudējumus, kas radušies no privātpersonas prasījuma valsts pārvaldes iestādes prettiesiska administratīvā akta vai prettiesiskas faktiskās rīcības dēļ, kriminālprocesā vai administratīvā pārkāpuma lietvedībā iestādes prettiesiskas vai nepamatotas rīcības dēļ. Revīzijā izlases veida pārbaudēs konstatētais liecina, ka nodarbināto atbildības par pārkāpumu izvērtēšanas ietvaros civiltiesiskā atbildība tiek izvērtēta, bet nav konstatēti priekšnoteikumi tās piemērošanai (galvenokārt nav konstatēti vainojamības priekšnoteikumi, kā arī zaudējumu rašanās nodarbināto prettiesiskas rīcības dēļ), līdz ar to amatpersonām nav prasīts atlīdzināt zaudējumus. Pamatojoties uz Latvijas tiesu un lēmējinstāžu nolēmumiem, pēdējo trīs gadu laikā valsts kopumā izmaksājusi kompensācijas fiziskām un juridiskām personām 2,92 milj. *euro* apmērā, no kuriem 2 milj. *euro* izmaksāti kompensācijā vienai ārvalstu juridiskai personai, pamatojoties uz starptautiskas šķīrējtiesas nolēmumu.

Revīzijā konstatēts, ka neviena institūcija neapkopo informāciju par valsts izmaksātajām kompensācijām. Iestādes, kuras ir izmaksājušas kompensācijas, tās uzrāda savos gada un ceturkšņa pārskatos, kas nav ērts un viegli pieejams informācijas atspoguļošanas veids sabiedrībai. Tāpat arī neviena institūcija neapkopo informāciju par civiltiesiskās atbildības izvērtēšanas gadījumos konstatēto, kas ļautu analizēt valsts pārvaldē nodarbināto civiltiesiskās atbildības piemērošanu, identificēt piemērošanas vai normatīvā regulējuma problemātiku un labo praksi.

Revīzijas laikā veidotās fokusa grupas diskusijas dalībnieki norādīja, ka iestādes ir piesardzīgas attiecībā uz civiltiesiskās atbildības piemērošanu, jo tas prasa daudz resursu, lietas ir juridiski sarežģītas un nav garantēts valstij labvēlīgs rezultāts. Fokusa grupas diskusijā tika arī uzsvērts, ka neviena iestāde neanalizē esošā regulējuma piemērošanas izaicinājumus un neapkopo praksi, līdz ar to iestādēm arī nav pieejams atbalsts zaudējumu piedziņas lietu vešanā.

Attiecībā uz Valsts kontroles tiesībām piedzīt nelikumīgas rīcības ar finanšu līdzekļiem vai mantu rezultātā nodarītus zaudējumus, kas konstatēti revīzijās, kas uzsāktas pēc 2019. gada 1. augusta, atzīmējams, ka līdz šim Valsts kontroles padome ir ierosinājusi 19 lietas par revīzijā konstatēto nelikumīgas rīcības rezultātā nodarīto zaudējumu 199 633 *euro* apmērā atlīdzināšanas uzsākšanu. 66 280 *euro* ir atgūti valsts budžetā trīs uzsāktos procesus gaitā, revidējamām vienībām nodrošinot līdzekļu atgūšanu, 14 lietās atbildības izvērtēšana zaudējumu atlīdzināšanas pienākuma noskaidrošanai un zaudējumu atgūšanai saskaņā ar Valsts kontroles likumā noteikto kārtību¹⁰ veic revidējamās vienības vai to augstākas iestādes, savukārt divās lietās zaudējumu atgūšana norisinās kriminālprocesā un civilprocesā. Tāpat arī 14 gadījumos valsts un pašvaldības budžetos ir atlīdzināti Valsts kontroles revīzijās konstatētie nelikumīgas rīcības rezultātā radītie zaudējumi vairāk nekā 16 500 *euro* apmērā bez zaudējumu atlīdzināšanas procesa uzsākšanas. Nevienā Valsts kontroles padomes ierosinātā zaudējumu piedziņas lietā Valsts kontrole līdz šim nav iestājusies revidējamās vienības vietā un piedzinusi zaudējumus mantas

samazinājuma apmērā, jo revidējamā vienība vai tās augstāka iestāde nenodrošina zaudējumu piedziņu. Līdz ar to arī Valsts kontrole turpina veidot praksi ar 2019. gada likumu piešķirtās zaudējumu piedziņas funkcijas realizācijā.

Zaudējumu atlīdzināšanas prasījumu celšanas noilguma termiņi ir nepietiekami

Revīzijā tika konstatēts, ka normatīvajā regulējumā paredzētie divu un četrus gadu noilguma termiņi zaudējumu atlīdzināšanas prasījumu celšanai var būt nepietiekami civiltiesiskās atbildības piemērošanai, ja tiesā tiek izskatīts strīds par disciplinārsoda piemērošanu, kā arī gadījumos, ja atbildība tiek vērtēta kriminālprocesā. Tā kā normatīvais regulējums neparedz darba devēja zaudējumu piedziņas prasījumu noilguma termiņa apturēšanu, kamēr nodarbinātā atbildība par pārkāpumiem tiek vērtēta disciplināratbildības izvērtēšanas ietvaros vai kriminālprocesā, bet to saista vien ar zaudējumu nodarīšanas dienu, tad darba devējam pastāv risks nokavēt zaudējumu prasījuma celšanas termiņu, ja vien nodarbinātā atbildības vērtēšanu neuzsāk paralēli vairākos procesos, kas, savukārt, prasa ievērojamus darba devēja resursus un var arī nozīmēt neefektīvu resursu izlietojumu.

Tā kā normatīvajos aktos nav noteikts zaudējumu piedziņas minimālais sliekšnis, zaudējumu atlīdzināšanas un piedziņas pienākums sākas no pirmā eiro. Tomēr tas var būt nesamērīgi, jo zaudējumu piedziņā ieguldītie resursi un piedziņas izmaksas var būt ievērojami lielākas nekā piedzenamo zaudējumu apmērs. Revīzijā arī konstatēts, ka normatīvais regulējums paredz atšķirīgu attieksmi pret izmeklēšanas iestāžu amatpersonām (izmeklētājiem) civiltiesiskās atbildības jomā, salīdzinot ar prokuroriem, kuri Kriminālprocesa likumā noteiktajos gadījumos arī veic izmeklēšanas funkcijas. Ņemot vērā, ka prokurors, veicot izmeklēšanas funkcijas, nav mantiski atbildīgs par prettiesiskas vai nepamatotas rīcības rezultātā nodarīto zaudējumu, arī izmeklētājiem nebūtu jāparedz civiltiesiskā atbildība par zaudējumiem, kas nodarīti, veicot šo funkciju.

Valsts kancelejas veiktie pasākumi valsts pārvaldē nodarbināto atbildības sistēmas pilnveidei ir nepietiekami

Lai arī 2013. gadā Ministru kabinets atbalstīja vienota valsts dienesta izveidi, tādā veidā plānojot novērst vairākas specifiski regulētas nodarbinātības attiecības valsts pārvaldē ar atšķirīgiem nodarbinātības un atbildības regulējumiem, un Valsts kanceleja izstrādāja Valsts dienesta likumprojektu, minētais likumprojekts 2018. gadā Saeimā tika noraidīts un turpmāka virzība uz vienotu valsts dienestu, kas citstarp novērstu esošā regulējuma trūkumus attiecībā uz atbildības izvērtēšanu, nav notikusi. Spēkā esošajos attīstības plānošanas dokumentos nav izvirzīti konkrēti mērķi un uzdevumi valsts pārvaldē nodarbināto disciplinārās atbildības pilnveidei un atbildīguma sekmēšanai. Valsts pārvaldes modernizācijas plānā 2023.–2027. gadam vien norādīts, ka, uzsākot modernizācijas plāna īstenošanu, viens no būtiskiem uzdevumiem būs organizēt plašas diskusijas un panākt vienošanos starp dažādiem politiskajiem un izpildvaras “spēlētājiem” par turpmāko civildienesta lomu un tvērumu Latvijas valsts pārvaldē, veidojot valsts pārvaldi kā vienotu darba devēju¹¹. Valsts kanceleja plāno izstrādāt jaunu valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības plānu, bet vēl nav zināms, vai plānā tiks paredzēti pasākumi valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanas sistēmas pilnveidei un atbildīguma sekmēšanai.

Valsts kancelejas pārziņā¹² esošajā informācijas sistēmā “Valsts tiešās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzības un personu uzskaites sistēma”, kurā tiek uzkrāti

arī dati par valsts civildienesta ierēdņu disciplinārsodiem, dati ir nepilnīgi, un nav skaidrs šo datu uzkrāšanas mērķis.

Vienlaikus pozitīvi vērtējama Valsts administrācijas skolas piedāvātā iespēja valsts pārvaldē nodarbinātajiem paaugstināt profesionālo kompetenci un pilnveidot zināšanas par disciplināro procesu un amatpersonu atbildības izvērtēšanu, ko atzinīgi novērtēja arī revīzijā organizētās fokusa grupas diskusijas dalībnieki.

Ieteikumi

Lai sekmētu valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanas sistēmas pilnveidi, Valsts kontrole ir sniegusi piecus ieteikumus un trīs priekšlikumus.

Valsts kontrole aicina Valsts kanceleju:

- ❖ veikt pasākumus, lai nodrošinātu vienotus principus valsts pārvaldē nodarbināto (gan ierēdņu, gan darbinieku) atbildības izvērtēšanā un piemērošanā (pilnveidojamās tiesiskā regulējuma jomas: disciplinārlietas izmeklēšanas obligātums, disciplinārlietu ierosināšanas un lēmumu pieņemšanas termiņi, disciplinārpārkāpumu un sodu veidi/gradācija, atstādināšanas no amata/darba, nodarbināto sodāmības disciplinārlietās un strīdu izskatīšanas pakļautības regulējums);
- ❖ izvērtēt nodarbināto amatu saskaņošanas kārtību¹³ un nepieciešamības gadījumā rosināt grozījumus normatīvajā aktā¹⁴, lai nodrošinātu amatu klasifikāciju atbilstoši darba raksturojumam;
- ❖ izstrādāt regulējumu neatkarīgai disciplināratbildības izvērtēšanai gadījumos, kad objektīva un vispusīga disciplinārlietas izmeklēšana iestādē vai resora ietvaros nav iespējama;
- ❖ izstrādājot valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības plānu, paredzēt pasākumus valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanas sistēmas pilnveidei un atbildīguma sekmēšanai;
- ❖ noteikt datu par valsts civildienesta ierēdņu disciplinārpārkāpumiem uzkrāšanas mērķi informācijas sistēmā “Valsts tiešās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzības un personu uzskaites sistēma” un atbilstoši mērķim veikt pasākumus datu kvalitātes nodrošināšanai.

Valsts kontrole aicinās Ministru kabinetu:

- ❖ izvērtēt un rosināt izmaiņas normatīvajos aktos, nosakot zaudējuma atlīdzinājuma minimālo sliksni vai principus zaudējumu piedziņas uzsākšanai, lai nodrošinātu zaudējumu piedziņas lietās ieguldīto līdzekļu samērīgumu ar piedzenamo zaudējumu summu;
- ❖ izvērtēt zaudējumu atlīdzināšanas prasījumu noilguma termiņa pietiekamību civiltiesiskās atbildības piemērošanai valsts pārvaldē nodarbinātajiem un rosināt attiecīgus normatīvo aktu grozījumus;
- ❖ izvērtēt, vai ir pamatoti noteikt atšķirīgu civiltiesiskās atbildības regulējumu izmeklētājiem, salīdzinot ar prokuroriem, un pēc nepieciešamības rosināt pārskatīt regulējumu, ņemot vērā to, ka izmeklētāju un prokuroru Kriminālprocesa likumā noteiktajos gadījumos īstenotās izmeklēšanas funkcijas ir līdzīgas.

Ziņojuma struktūra

Ziņojuma informācijas izklāsta secība.

- ❖ Revīzijas konstatējumi, secinājumi un ieteikumi, kas sadalīti trīs daļās:
 - ❖ Vai ir radīti priekšnoteikumi valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanai pēc vienotiem principiem?
 - ❖ Vai nodarbināto atbildības izvērtēšanas ietvaros tiek vērtēts iespējamais nodarīto zaudējumu apjoms, un vai tiek nodrošināta zaudējumu atlīdzināšana (civiltiesiskā atbildība)?
 - ❖ Vai tiek īstenoti pasākumi vienotas pieejas un izpratnes veidošanai atbildības izvērtēšanā un piemērošanā?

Katra nodaļa ievadā ir sniegts Valsts kontroles viedoklis un secinājumi, norādot būtiskāko, kas pamatots ar revīzijas konstatējumiem.
- ❖ Sadaļā “Revīzijas raksturojums, kritēriji un metodes” ietverta informācija par revīzijas veikšanas mērķi, juridisko pamatojumu, atbildību, apjomu, ierobežojumiem, kā arī norādīti vērtēšanas kritēriji.

Būtiskākais par valsts pārvaldē nodarbināto atbildību

Valsts interesēs ir izveidot tādu valsts pārvaldi, kurai sabiedrība var uzticēties. Būtisks priekšnoteikums sabiedrības uzticēšanās līmeņa paaugstināšanai ir novērst šaubas par amatpersonas rīcības tiesiskumu un lietderību. Svarīgs nosacījums ir valsts pārvaldē nodarbināto (ierēdņu un darbinieku) pilnvaru līdzsvarojums ar atbildību¹⁵.

Iestādes vadītāja atbildība ir radīt visus priekšnoteikumus, lai iestāde varētu darboties nepārtraukti, lietderīgi un tiesiski, tajā skaitā panākt, lai padotie konsekvēnti ievērotu normatīvajos aktos noteiktās prasības un rīkotos atbilstoši vispārīgiem tiesību principiem¹⁶. Tādējādi konstatētas neatbilstošas rīcības gadījumā valsts pārvaldē nodarbināto atbildības pilnīga, vispusīga un objektīva izvērtēšana un atbilstoša lēmuma pieņemšana ir viens no būtiskiem elementiem kvalitatīvas un tiesiskas valsts pārvaldes darbības nodrošināšanā.

Valsts kanceleja ir atbildīgā¹⁷ institūcija par valsts pārvaldes un cilvēkresursu attīstības politikas izstrādi, kas ietver arī valsts pārvaldē nodarbināto atbildīgas rīcības sekmēšanu un atbildības izvērtēšanas sistēmas izveidi un pilnveidi.

Valsts pārvaldē starp publisku personu un nodarbināto pastāv šādi nodarbinātības tiesisko attiecību veidi, kuriem ir cieša saistība ar atbildības līmeni:

- ✓ valsts dienesta attiecības;
- ✓ īpašo amatu attiecības;
- ✓ darba tiesiskās attiecības.

Valsts tiešajā pārvaldē nodarbināto skaits 2022. gadā vidēji mēnesī¹⁸ bija vairāk nekā 46 tūkstoši¹⁹, tostarp:

- ✓ 11 249 valsts civildienesta ierēdņi;
- ✓ 10 975 amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm;
- ✓ 24 004 nodarbinātie, kuru darba tiesisko attiecību pamatā ir Darba likums.

2022. gadā pašvaldībās bija nodarbināti 135 708 darbinieki²⁰, kuru nodarbinātības attiecību pamatā ir Darba likums.

Saskaņā ar tiesību aktiem noteikto atbildību par tiesību pārkāpumu iedala pēc pārkāpuma rakstura (skatīt 1. attēlu).

KRIMINĀLATBILDĪBA	<ul style="list-style-type: none"> • par noziedzīgu nodarījumu, kas izdarīts tīši vai aiz neuzmanības un par kura izdarīšanu draud kriminālsods
ADMINISTRATĪVĀ ATBILDĪBA	<ul style="list-style-type: none"> • par personas prettiesisku, vainojamu rīcību un par kuru paredzēta administratīvā atbildība
DISCIPLINĀRĀ ATBILDĪBA	<ul style="list-style-type: none"> • par darbību vai bezdarbību, kas saistīta ar amata/dienesta pienākumu nepamatotu nepildīšanu vai novēlotu, nolaidīgu vai nekvalitatīvu pildīšanu un izpaužas kā tiesību aktos noteiktās kārtības un prasību neievērošana
CIVILTIESISKĀ ATBILDĪBA	<ul style="list-style-type: none"> • par mantiskiem zaudējumiem, kas radušies, pildot amata pienākumus

1. attēls. Juridiskā atbildība par tiesību aktu pārkāpumu pēc pārkāpuma rakstura

Kriminālatbildību piemēro Kriminālprocesa likumā noteiktajā kārtībā par noziedzīgiem nodarījumiem (kriminālpārkāpumi un noziegumi), kuri noteikti Krimināllikumā, ja kriminālprocesa ietvaros tiek konstatētas visas noziedzīga nodarījuma sastāva pazīmes.

Administratīvo atbildību, pārkāpumus un par tiem piemērojamos sodus, kā arī to izvērtēšanā un sodu piemērošanā kompetentās institūcijas nosaka attiecīgo nozari regulējošajos likumos vai pašvaldību saistošajos noteikumos, savukārt administratīvā pārkāpuma procesa pamatnoteikumus nosaka Administratīvās atbildības likums.

Disciplinārā atbildība noteikta Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likumā, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplināratbildības likumā, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likumā, Militārās disciplināratbildības likumā un Darba likumā.

Prasība atlīdzināt publiskai personai nodarīto mantisko zaudējumu noteikta Valsts pārvaldes iekārtas likumā, Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likumā, kā arī citos normatīvajos aktos. Darbinieka pienākumu atlīdzināt darba devējam radušos zaudējumus paredz arī Darba likums²¹.

Revīzijas tvērumā ir tiešajā valsts pārvaldē nodarbināto disciplināratbildības un civiltiesiskās atbildības jautājumi, kā arī administratīvās atbildības jautājumi, ciktāl tie attiecas uz informācijas sniegšanu iestādei par nodarbinātajam piemēroto administratīvo sodu, lai varētu izvērtēt nepieciešamību veikt pilnveidojumus iestādes iekšējās kontroles vidē un lai nepieļautu līdzīgu pārkāpumu atkārtanos. Vienlaikus revīzijā vērtētie jautājumi par darba tiesiskajās attiecībās esošo nodarbināto disciplināratbildību un civiltiesisko atbildību vienādā mērā attiecas uz pašvaldībās un citās pastarpinātās valsts pārvaldes institūcijās nodarbinātajiem.

1. Vai ir radīti priekšnoteikumi valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanai pēc vienotiem principiem?

1.1. Vai normatīvais regulējums paredz priekšnoteikumus, lai valsts pārvaldē nodarbināto atbildība tiktu izvērtēta pēc vienotiem principiem neatkarīgi no nodarbinātības veida?

Kā praksē tiek īstenota valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšana?

Izvērtējot amata aprakstos iekļauto darba raksturojumu, iestāde valsts pārvaldē nodarbināto amatiem nosaka ierēdņa vai darbinieka amata statusu. Ierēdņa amata statuss saistās ar lielāku atbildību, jo ierēdņi veido un koordinē nozares politiku, izstrādā normatīvos aktus un kontrolē to ievērošanu, rīkojas ar valsts budžeta līdzekļiem un pieņem ar indivīda tiesībām saistītus lēmumus. Revīzijā konstatētais liecina, ka ierēdņa un darbinieka amatu statusu nošķirums praksē ne vienmēr atbilst normatīvajam regulējumam²² un darbinieka amata statuss tiek noteikts arī tādām amatu vietām, kuras pēc būtības ir ierēdņa amati, tādējādi ietekmējot arī nodarbinātā atbildības izvērtēšanas jautājumus.

Darbinieka un ierēdņa amata statusam valsts pārvaldē ir cieša saistība ar atbildības līmeni un pārkāpumu gadījumā piemērojamo disciplinārsodu, jo normatīvajos aktos²³ paredzēta atšķirīga kārtība valsts dienestā nodarbināto iespējamo pārkāpumu izvērtēšanai – atšķiras termiņi, atbildības pamati un piemērojamie sodi, salīdzinot ar darba tiesiskajās attiecībās nodarbinātajiem. Darbinieku iespējamo pārkāpumu izvērtēšanai un disciplinārsoda piemērošanai paredzētais viena mēneša termiņš ne vienmēr ir pietiekams iespējamo pārkāpumu un atbildības vispusīgai izvērtēšanai, un tas pats par sevi var būt šķērslis darbinieka disciplināratbildības izvērtēšanai un saukšanai pie disciplināratbildības, it īpaši sarežģītās un apjomīgās lietās. Darbinieku disciplināratbildības izvērtēšanai paredzēto ierobežoto termiņu dēļ var būt neiespējami kvalitatīvi izmeklēt disciplinārlietu. Turklāt normatīvo aktu atšķirības nodarbināto atbildības jomā nenodrošina vienotu pieeju pārkāpumu izvērtēšanā un disciplinārās atbildības piemērošanā.

Atšķirības valsts pārvaldē nodarbināto disciplinārsodu gradācijā rada arī atšķirīgas attieksmes riskus situācijās, kad viena disciplinārpārkāpuma izdarīšanā ir iesaistīti vairāki nodarbinātie, kas atrodas dažādās nodarbinātības attiecībās (piemēram, vienā iepirkuma komisijā darbojas ierēdņi un darbinieki). Kamēr Darba likums par darbinieku pieļautiem pārkāpumiem pamatā paredz divu veidu sodus – piezīmi un rājienu –, civildienesta ierēdņiem noteikta daudz

plašāka disciplinārsodu gradācija, paredzot arī iespēju samazināt mēnešalgu vai pazemināt amatā uz noteiktu laiku.

Neparedzot vienotus nosacījumus valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanai un saukšanai pie disciplināratbildības neatkarīgi no nodarbinātības veida, netiek nodrošināti priekšnoteikumi tam, lai visos gadījumos tiktu veikta savlaicīga, pilnīga un vispusīga pārkāpuma apstākļu noskaidrošana, atbilstoša lēmuma pieņemšana un tiktu sekmēts valsts pārvaldē nodarbināto atbildīgums par savu rīcību, kā arī tiktu identificēti nepieciešamie pasākumi trūkumu novēršanai un iestādes darbības pilnveidošanai.

Normatīvais regulējums arī neparedz risinājumus atbildības izvērtēšanai situācijās, kad objektīva disciplināratbildības izvērtēšana iestādes ietvaros nav iespējama, proti – ja iespējamu disciplinārpārkāpumu ir veicis vai tā veikšanā ir bijis iesaistīts valsts sekretārs vai tādas iestādes vadītājs, kurai nav augstākas iestādes, vai virkne šādas iestādes nodarbināto, ieskaitot iestādes vadības amatpersonas. Lai nodrošinātu objektīvu, vispusīgu un neatkarīgu lietas izmeklēšanu šādos gadījumos, atbildības izvērtēšanā neiesaistot amatpersonas, kuru pašu darbība vai bezdarbība būtu pakļaujama izvērtēšanai vai kuras strādā šādu amatpersonu padotībā vai ir ieinteresētas atbildības izvērtēšanas rezultātā, nepieciešams meklēt *ad hoc* risinājumus, disciplināratbildības izvērtēšanu izceļot ārpus attiecīgās iestādes un uzticot neatkarīgai disciplināratbildības izvērtēšanas komisijai. Regulējuma neesamība un neskaidrība par rīcību šādā situācijā rada riskus neatkarīgai atbildības izvērtēšanai un var kavēt vispusīgu atbildības izvērtēšanu.

Revīzijā konstatēts, ka no 167 revīzijas apjomā iekļautajām tiešās valsts pārvaldes iestādēm 105 (63 %) iestādēs ir izstrādāts iekšējais normatīvais akts, kas nosaka kārtību, kādā veic dienesta pārbaudi, ierosina un izmeklē disciplinārlietu, pieņem lēmumu disciplinārlietā par disciplinārsoda piemērošanu u. tml. vai arī iespējamie pārkāpumi nodarbināto darbībā (rīcībā) vai pienākumu nepienācīgā izpildē tiek izskatīti saskaņā ar darba kārtības noteikumiem.

Neatkarīgi no tā, vai kārtība par nodarbināto disciplināratbildības izvērtēšanu iestādē ir ietverta darba kārtības noteikumos vai tā ir paredzēta atsevišķā iekšējā normatīvajā aktā, tas palīdz iestādei savā rīcībā būt konsekventai un visos gadījumos, kad konstatēti pārkāpumi vai iespējamu pārkāpumu pazīmes, rīkoties pēc vienas kārtības un atbilstoši tiesiskās vienlīdzības principam. Iestādes vadītājs ir atbildīgs par tiesisku, lietderīgu un nepārtrauktu iestādes darbu²⁴ un iestādes vadītāja atbildība ir izveidot tādu iekšējās kontroles sistēmu, kas to nodrošina. Pieņemot lēmumu par iekšējās kontroles sistēmas izveidi vai pilnveidošanu, iestādes vadītājam ir jāizvērtē, vai un cik detalizēts iekšējais regulējums konkrētā iestādē ir nepieciešams.

Iestāžu sniegtā informācija par pārkāpumiem un ierosinātajām disciplinārlietām un lēmumiem pēdējo trīs gadu laikā liecina, ka iestādes dienesta pārbaudes un/vai disciplinārlietas ietvaros izvērtē iespējamus pārkāpumus, noskaidrojot, vai pārkāpums bijis un vai par to nodarbinātajam piemērojama atbildība. Tomēr revīzijā konstatēti arī gadījumi, kad ES struktūrfondu un Kohēzijas fonda līdzfinansēto projektu ietvaros ir konstatētas neatbilstības un attiecīgajā projektā veikti neatbilstoši izdevumi, kā rezultātā tiek samazināta projektam no ES fonda sākotnēji plānoto izdevumu summa un projekta īstenošanas izdevumi šādos gadījumos tiek segti no iestādes vai pašvaldības budžeta, tas ir, tiek radīti papildu izdevumi valsts budžetam, taču ne visos gadījumos ir izvērtēta nodarbināto atbildība par pieļautajām neatbilstībām. No 33 revīzijas izlasē iekļautajiem neatbilstību gadījumiem 16 gadījumos par kopējo summu 848 967 *euro* konstatētās neatbilstības tika izvērtētas, tomēr nevienā no iepriekšminētajiem gadījumiem disciplinārlieta netika ierosināta. Savukārt 17 gadījumos par kopējo summu 1 488 863 *euro* neatbilstību iemesli un atbildīgo nodarbināto rīcība vispār netika vērtēta. Valsts kontroles ieskatā, ir būtiski izvērtēt katru neatbilstoši veikto izdevumu gadījumu, to rašanās iemeslus, atbildīgā nodarbinātā rīcību un iespējamo saukšanu pie atbildības. Tādējādi iestādē arī būtu iespējams identificēt iekšējās kontroles procedūru trūkumus un veikt nepieciešamos pasākumus iestādes iekšējās kontroles sistēmas pilnveidošanā.

Nodarbinātības tiesisko attiecību veidi valsts pārvaldē

Valsts pārvaldē starp publisku personu un nodarbināto pastāv trīs nodarbinātības tiesisko attiecību veidi – valsts dienesta attiecības, īpašo amatu attiecības un darba tiesiskās attiecības.

Valsts dienesta attiecībās nodarbinātos iedala šādās amatpersonu grupās²⁵:

- ✓ valsts civildienesta ierēdņi (vispārējais un specializētais (Valsts ieņēmumu dienests, diplomātiskie un konsulārie dienesti) civildienests);
- ✓ amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs (Iekšējās drošības birojs, Valsts policija, Valsts robežsardze, Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests, kā arī šo iestāžu padotībā esošās koledžas²⁶) un Ieslodzījuma vietu pārvaldē;
- ✓ profesionālā dienesta karavīri;
- ✓ prokurori;
- ✓ citas salīdzinoši mazākas valsts dienesta attiecībās nodarbinātas amatpersonu grupas, piemēram, valsts drošības iestāžu (Satversmes aizsardzības birojs, Militārās izlūkošanas un drošības dienests, Valsts drošības dienests²⁷) amatpersonas, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja amatpersonas.

Valsts dienesta attiecības tiek dibinātas un izbeigtas ar administratīvo aktu, un valstij ir plašas iespējas vienpusēji noteikt ar dienesta gaitu saistītus jautājumus. Valsts dienesta attiecībās valsts dienesta gaitas

jautājumus nosaka vienpusēji²⁸. Katrai valsts dienesta attiecībās nodarbināto amatpersonu grupai ir izveidots savs normatīvais regulējums, piemēram:

- ✓ valsts civildienesta attiecības reglamentē Valsts civildienesta likums. Saskaņā ar likumu²⁹ valsts civildienesta ierēdnis ir persona, kas tiešās valsts pārvaldes iestādē veido nozares politiku vai attīstības stratēģiju, koordinē nozares darbību, sadala vai kontrolē finanšu resursus, izstrādā normatīvos aktus vai kontrolē to ievērošanu, sagatavo vai izdod administratīvos aktus, sagatavo vai pieņem citus ar indivīda tiesībām saistītus lēmumus. Ierēdnis specializētajā valsts civildienestā ir persona, kas minētās funkcijas veic diplomātiskajā un konsulārajā dienestā, Valsts ieņēmumu dienestā;
- ✓ pārējo valsts dienestā nodarbināto, kuri nav valsts civildienesta ierēdņi, tiesisko attiecību pamatā ir speciālie likumi, tostarp Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likums u. c.

Darba tiesisko attiecību pamatā ir Darba likums un citi normatīvie akti, kuri ir saistoši visiem darba devējiem neatkarīgi no to tiesiskā statusa un darbiniekiem, ja darba devēju un darbinieku savstarpējās tiesiskās attiecības dibinātas uz darba līguma pamata³⁰. Saskaņā ar likumu³¹ darbinieks ir fiziskā persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā.

Īpašo amatu attiecības – personas, kuras ir ievēlētas (ieceltas, apstiprinātas) amatā ar politisku lēmumu³². Šādās tiesiskajās attiecībās ir Saeimas un pašvaldību deputāti, Valsts prezidents, Ministru kabineta locekļi, ministriju parlamentārie sekretāri, Valsts kontroles padomes locekļi, Latvijas Bankas padomes locekļi, tiesībsargs, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja priekšnieks, Satversmes aizsardzības biroja direktors, tiesneši u. c.

Neatkarīgi no nodarbinātības veida nodarbinātais var būt amatpersona. Saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likumu³³:

- ✓ amatpersonas ir darbinieki, kuri vispārīgi vai konkrētajā gadījumā ir pilnvaroti pieņemt vai sagatavot pārvaldes lēmumu;
- ✓ pārvaldes amatpersonas ir visi civildienesta ierēdņi vai iestādes darbinieki, kurus ieceļ amatā vai pieņem darbā, pamatojoties uz profesionāliem kritērijiem.

Valsts pārvaldē nodarbinātā amata statuss

Nodarbinātā amata statuss ir cieši saistīts ar atbildības izvērtēšanas kārtību un piemērojamiem sodiem par iespējamiem disciplinārpārkāpumiem, jo ierēdņiem un darbiniekiem paredzētais tiesiskais regulējums attiecībā uz atbildības izvērtēšanu ir atšķirīgs.

Nosakot ierēdņa vai darbinieka amata statusu, iestādei ir jāvērtē amata vietas pienākumu atbilstība Valsts civildienesta likumā³⁴ noteiktajiem kritērijiem. Normatīvajos aktos³⁵ noteiktā kārtība nodarbināto amatu klasificēšanai paredz, ka iestāde, izvērtējot amata aprakstos iekļauto darba raksturojumu (darba sarežģītību, vadības funkciju, atbildību par darba rezultātiem, atbildību par lēmumiem u. c.), veic amatu klasifikāciju (jauniem amatiem) vai pārklasifikāciju (esošiem amatiem, ja tiek veikti būtiski grozījumi amata pienākumos) un amatu klasificēšanas rezultātā amatam tiek noteikts ierēdņa vai darbinieka amata vietas statuss.

Revīzijā izlases veidā tika veikta valsts civildienesta ierēdņu un darbinieku amatu aprakstu salīdzināšana un analīze tādiem amatiem, kas saistīti ar finanšu resursu sadali un kontroli, normatīvo aktu izstrādi vai

to ievērošanas kontroli dažādās valsts pārvaldes iestādēs, lai noskaidrotu, vai amata vietām, kuru pienākumi raksturīgi valsts civildienesta ierēdnim, netiek noteikts darbinieka amata statuss.

Revīzijas laikā vērtēti 39 valsts tiešās pārvaldes nodarbināto amatu apraksti, kuru pienākumi ir saistīti:

- ✓ ar finanšu resursu sadali un kontroli (25 amatu apraksti) – 15 darbinieku un 10 ierēdņu amatu apraksti. Visos darbinieku amatu aprakstos konstatēts vismaz viens amata pienākums, kas atbilst ierēdņa amatam³⁶, piemēri 2. attēlā;
- ✓ ar normatīvo aktu izstrādi vai to ievērošanas kontroli (14 amatu apraksti) – septiņi darbinieku un septiņi ierēdņu amatu apraksti. Visos darbinieku amatu aprakstos konstatēts vismaz viens amata pienākums, kas atbilst ierēdņa amatam, pienākumu izpilde saistīta ar normatīvo aktu izstrādi vai to ievērošanas kontroli³⁷, piemēri 2. attēlā.

Amatu aprakstos norādītie pienākumi	Revidentu viedoklis par noteikto amata statusu
<p><i>Darbinieku amatu aprakstos paredzētie pienākumi saistībā ar finanšu resursu sadali un kontroli:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ pārraudzīt ministrijas centrālā aparāta budžeta programmās un apakšprogrammās piešķirtā finansējuma sadali un izlietojumu³⁹ ❖ veikt ministrijas centrālā aparāta finanšu plānošanu, kontrolēt budžeta izpildi – finanšu līdzekļu sadali un izlietojumu⁴⁰; ❖ nodrošināt naudas plūsmas kontroli ministrijas centrālā aparāta un padotības iestādēs, kurām nodrošina grāmatvedības uzskaites pakalpojuma sniegšanu, budžeta programmu kontiem⁴¹; ❖ nodrošināt grāmatvedības uzskaiti sistēmā <i>Horizon</i> ministrijā, Nacionālā kultūras mantojuma pārvaldē un Kultūras informācijas sistēmu centrā, kontrolēt to atbilstību budžeta plānotajam un paredzētajam mērķim; pārbaudīt ministrijas padotības iestāžu finansējuma izlietojumu grāmatvedības uzskaites sistēmā <i>Horizon</i>⁴² u. tml. 	<p>Lai gan darbinieku amatu aprakstos paredzēto pienākumu formulējums precīzi neatbilst likumā³⁸ noteiktajam formulējumam, tomēr, vērtējot amata pienākumus pēc būtības un satura, darbinieku amata pienākumi atbilst ierēdņa amatam.</p>
<p><i>Darbinieku amatu aprakstos paredzētie pienākumi saistībā ar normatīvo aktu izstrādi vai to ievērošanas kontroli:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ pārraudzīt konsekventas nostājas sagatavošanu, nacionālo normatīvo aktu izstrādi, nodrošinot nostājas atbilstību jautājuma izskatīšanas stadijai Eiropas Savienībā, lai nodrošinātu nozares politikas pārstāvību un saskaņotas un konsekventas Latvijas nostājas paušanu Eiropas Savienībā⁴³; ❖ koordinēt un kontrolēt nozaru ministriju un ministrijas struktūrvienību darbu attiecībā uz Eiropas Savienības tiesību aktu pārņemšanu un ieviešanu⁴⁴ u. tml. 	<p>Šajos gadījumos nodarbinātie pilda amata pienākumus, kas pēc būtības un satura atbilst ierēdņa amatam – veido nozares politiku vai attīstības stratēģiju, koordinē nozares darbību.</p>

2. attēls. Valsts tiešās pārvaldes nodarbināto amatu aprakstos noteiktie pienākumi un revidentu viedoklis par noteikto amata statusu

Salīdzinot ierēdņu un darbinieku amatu aprakstos⁴⁵ norādīto amata mērķi, trīs gadījumos konstatēts, ka tie ir identiski, tas ir, darbinieka amata mērķis – veic politikas plānošanu, izstrādi un ietekmes novērtēšanu noteiktā nozarē⁴⁶ –, savukārt ierēdņa amata mērķis – politikas izstrāde un ietekmes novērtēšana noteiktā nozarē⁴⁷.

Iepriekš minētais liecina, ka praksē starp ierēdņu un darbinieku amatiem ne vienmēr ir skaidras robežas. Darbinieka statuss var tikt noteikts amatiem, kuri pēc būtības ir ierēdņu amati, un uz tiem būtu attiecināms ierēdņiem paredzētais normatīvais regulējums.

Turklāt revīzijā arī konstatēts, ka darbinieku amati noteikti daļai valsts tiešās pārvaldes iestāžu vadītājiem, piemēram, Kultūras ministrijas padotības iestādēs – muzeju vadītājiem un Labklājības ministrijas padotības iestādēs – sociālās aprūpes centru vadītājiem. Saskaņā ar Valsts kancelejas speciālistu skaidrojumu šāda situācija izveidojusies vēsturiski un atbilstoši Ministru kabineta noteikumiem⁴⁸ par amatu klasifikāciju atbild iestādes vadītājs (augstākas iestādes vadītājs). Lai gan valsts muzeju direktori (vadītāji) ir valsts tiešās pārvaldes iestāžu vadītāji, tomēr uz tiem attiecas speciāls regulējums – Muzeju likums, saskaņā ar kuru valsts muzeja direktoru (vadītāju) pieņem darbā uz pieciem gadiem un atbrīvo no darba ministrs, kura padotībā atrodas attiecīgais valsts muzejs.⁴⁹ Tādējādi jau likumdevējs ir noteicis, ka ar valsts muzeja direktoru (vadītāju) tiek noslēgts darba līgums. Tomēr, ņemot vērā, ka šo iestāžu vadītāji atbilstoši Valsts civildienesta likumā⁵⁰ noteiktajam sadala un kontrolē finanšu resursus, tiem, revidentu ieskatā, būtu jāieņem ierēdņu amati un jādarbojas atbilstoši valsts civildienesta tiesiskajam regulējumam.

Revīzijā konstatētais liecina, ka valsts pārvaldes iestādes, iespējams, mērķtiecīgi mēdz izvairīties no ierēdņu amata vietu veidošanas un ierēdņa statusa piemērošanas, kas varētu būt saistīts ar to, ka ierēdņiem normatīvais regulējums paredz augstākas prasības, tostarp – atlasī uz vakantu amatu konkursa kārtībā, detalizētāku un stingrāku disciplināratbildības regulējumu, aizvietošanas kārtību, par valsts amatpersonas deklarācijas sagatavošanu un iesniegšanu u. tml.

Disciplināratbildības pamati, lietas ierosināšanas un izmeklēšanas termiņi

Neatkarīgi no nodarbinātības attiecību veida valsts pārvaldē nodarbinātajam, veicot amata pienākumus, ir jānodrošina darbības tiesiskums. Tāpat arī neatkarīgi no nodarbinātības attiecību veida, konstatējot pārkāpumu, ir būtiski izvērtēt iespējamās atbildīgos, piemērot atbildību, identificēt pārkāpuma rašanās iemeslus, sekas un veikt nepieciešamos pasākumus iestādes darbības pilnveidošanā un trūkumu novēršanā.

Disciplinārās atbildības mērķis ir ne tikai sodīt konkrēto valsts dienesta attiecībās esošo amatpersonu vai darbinieku par pieļautajiem pārkāpumiem un preventīvi novērst citus iespējamās pārkāpumus, bet arī aizsargāt sabiedrību un vairojot tās uzticēšanos valsts pārvaldei un valstij kopumā.

Ņemot vērā nodarbinātības tiesisko attiecību atšķirības, katrai nodarbināto personu grupai disciplinārā atbildība reglamentēta citā normatīvajā aktā, tostarp:

- ✓ Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likumā – disciplinārpārkāpums definēts kā ierēdņa ar nodomu vai aiz neuzmanības izdarīts pārkāpums (darbība vai bezdarbība), kas minēts šajā likumā un ir saistīts ar ierēdņa amata pienākumu pildīšanu. Ierēdņa disciplinārpārkāpums, kas nav saistīts ar ierēdņa amata pienākumu pildīšanu, ir disciplinārpārkāpums tikai tādā gadījumā, ja tas kaitē vispārējai cieņai pret valsts pārvaldi un uzticībai tai⁵¹;
- ✓ Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplināratbildības likumā – disciplinārpārkāpums definēts kā amatpersonas ar nodomu (tīši) vai aiz neuzmanības izdarīta darbība vai bezdarbība, kas saistīta ar tās dienesta pienākumu pildīšanu un izpaužas kā tiesību aktos noteiktās kārtības un prasību neievērošana. Par disciplinārpārkāpumu atzīstama arī amatpersonas darbība vai bezdarbība, kas nav saistīta ar tās dienesta pienākumu pildīšanu, bet kas diskreditē iestādi un mazina uzticību valsts pārvaldei⁵²;

- ✓ Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likumā paredzēta disciplināratbildība par dienesta stāvokļa ļaunprātīgu izmantošanu, dienesta pilnvaru pārsniegšanu, valsts noslēpuma vai ierobežotas pieejamības informācijas izpaušanu un darba kārtības neievērošanu, noteikto amata pienākumu nepildīšanu vai šo pienākumu nolaidīgu pildīšanu, iestādes mantas bojāšanu vai nozaudēšanu, kā arī iestādes ētikas kodeksā noteikto profesionālās ētikas un uzvedības pamatprincipu neievērošanu, apkaunojošu nodarījumu, kas nav savienojami ar amatpersonas statusu, un citu normatīvo aktu neievērošanu amata pienākumu izpildē⁵³;
- ✓ Darba likumā – paredzēta disciplināratbildība par noteiktās kārtības vai darba līguma pārkāpšanu⁵⁴.

Atbilstoši Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likumam⁵⁵ tiesības ierosināt disciplinārlietu ir:

- ✓ Ministru prezidentam;
- ✓ Ministru kabineta loceklim par viņam padoto iestāžu ierēdņiem;
- ✓ iestādei, kurā ierēdnis pilda valsts civildienestu, un/vai šīs iestādes augstākai iestādei;
- ✓ finanšu ministram par tiesību aktiem neatbilstošu rīcību ar budžeta līdzekļiem.

Disciplinārlietu izskata iestāde, kurā ierēdnis pilda civildienestu, vai likumā noteiktajos gadījumos lietu izskata augstāka iestāde, proti – ja lēmumā par disciplinārlietas ierosināšanu vai pārņemšanu norādīts pamatojums lietas izskatīšanai augstākā iestādē vai ja izskatīšanu augstākā iestādē noteicis Ministru prezidents vai Ministru kabineta loceklis kā disciplinārlietas ierosinātājs⁵⁶.

Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likums neparedz regulējumu situācijām, kā nodrošināma disciplināratbildības izvērtēšana, ja iespējama disciplinārpārkāpumu ir veicis vai tā veikšanā ir iesaistīts valsts sekretārs vai iestādes vadītājs, kurai nav augstākas iestādes. Attiecīgi šādos gadījumos, lai nodrošinātu objektīvu, vispusīgu un neatkarīgu izmeklēšanu, atbildības izvērtēšanā neiesaistot amatpersonas, kuru pašu darbība vai bezdarbība ir pakļaujama izvērtēšanai vai kuras strādā šādu amatpersonu padotībā, nepieciešams meklēt *ad hoc* risinājumus, disciplināratbildības izvērtēšanu izceļot ārpus attiecīgās iestādes. Regulējuma neesamība rada riskus neatkarīgai atbildības izvērtēšanai un var kavēt vispusīgu atbildības izvērtēšanu. Šādu situāciju spilgti ilustrē Valsts kontroles revīzijā par Nacionālo bruņoto spēku pārtikas iepirkuma plānošanu un īstenošanu⁵⁷ konstatēto pārkāpumu izvērtēšana situācijā, kad iepirkuma “Loģistikas pakalpojums par pārtikas piegādi NBS vajadzībām” (VALIC 2021/135/NE-P-KD) plānošanā un īstenošanā bija iesaistīts Aizsardzības ministrijas valsts sekretārs, valsts sekretāra vietnieks nodrošinājuma jautājumos un virkne citu ministrijas amatpersonu. Pēc Valsts kontroles iniciatīvas ar Ministru kabineta rīkojumu⁵⁸ tika veidota speciāla dienesta pārbaudes komisija, piedaloties Valsts kancelejas, Tieslietu ministrijas, Finanšu ministrijas, Iekšlietu ministrijas, Iepirkumu uzraudzības biroja, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja un valsts drošības iestāžu pārstāvjiem, nolūkā nodrošināt vispusīgu iesaistīto amatpersonu atbildības izvērtēšanu.

Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likums paredz speciālu regulējumu attiecībā uz tādu pārkāpumu izvērtēšanu, kas saistīti ar tiesību aktiem neatbilstošu rīcību ar budžeta līdzekļiem. Proti, iestādei vai amatpersonai, kuras rīcībā ir informācija par iespējamu disciplinārpārkāpumu, ir pienākums par to informēt iestādi vai amatpersonu, kurai ir tiesības pieņemt lēmumu par lietas ierosināšanu. Turklāt finanšu ministrs nekavējoties informē citu ministru, ja pret šā ministra padotībā esošas iestādes vadītāju ierosināta disciplinārlieta par tiesību aktiem neatbilstošu rīcību ar budžeta līdzekļiem. Finanšu ministram ir tiesības ierosināt disciplinārlietu gadījumos, kad valsts civildienesta ierēdņu rīcībā tiek konstatēta tiesību aktiem neatbilstoša rīcība ar budžeta līdzekļiem. Ja tiesību aktiem neatbilstošu rīcību ar budžeta

līdzekļiem ir pieļāvis iestādes vadītājs, disciplinārlietu pret iestādes vadītāju izskata Ministru kabineta apstiprināta disciplinārlietas izmeklēšanas komisija. Šis speciālais regulējums neattiecas uz iestāžu vadītājiem un darbiniekiem, kuri pienākumus veic uz darba līguma pamata, Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojā nodarbinātajām amatpersonām un Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm⁵⁹. Vienlaikus saskaņā ar Finanšu ministrijas sniegto informāciju⁶⁰ pēdējo trīs gadu laikā (2020.–2022.) finanšu ministrs nav ierosinājis nevienu disciplinārlietu par tiesību aktiem neatbilstošu rīcību ar valsts budžeta līdzekļiem.

Atsevišķs disciplinārbildības tiesiskais regulējums, tajā skaitā par tiesībām ierosināt disciplinārlietu, ir izveidots attiecībā uz:

- ✓ Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm. Disciplinārlietu var ierosināt⁶¹ iestādes vadītājs vai viņa pilnvarota amatpersona, kuras padotībā atrodas amatpersona, pret kuru ierosināma disciplinārlieta un augstākas iestādes vadītājs vai attiecīgais ministrs. Disciplinārlietas izmeklēšanu veic iestādes amatpersona vai cita amatpersona, kurai ar iestādes vadītāja, viņa pilnvarotas personas, augstākas iestādes vadītāja vai attiecīgā ministra lēmumu ir uzdots veikt disciplinārlietas izmeklēšanu, un disciplinārlietas izmeklēšanai var izveidot komisiju. Disciplinārlietas izmeklēšanu jebkurā tās izskatīšanas stadijā no zemākas amatpersonas pēc savas iniciatīvas var pārņemt iestādes vadītājs vai ministrs, norādot pārņemšanas pamatojumu⁶²;
- ✓ Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja amatpersonām. Tiesības ierosināt disciplinārlietu ir Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja priekšniekam, un disciplinārlietas ierosināšanas, izskatīšanas un disciplinārsoda piemērošanas kārtību nosaka biroja priekšnieks⁶³.

Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likums ietver disciplinārlietas ierosināšanas obligātuma principu⁶⁴, kas nozīmē, ka iestādei vai amatpersonai, kuras rīcībā ir informācija par iespējamu disciplinārpārkāpumu, ir pienākums par to informēt iestādi vai amatpersonu, kurai ir tiesības pieņemt lēmumu par lietas ierosināšanu, un iestādei vai amatpersonai, kuras kompetencē ir lietas ierosināšana, ir pienākums izmantot visus likumā paredzēto līdzekļus, lai noskaidrotu, vai ir izdarīts disciplinārpārkāpums. Darba likumā disciplinārlietas obligātuma princips nav noteikts. Vienlaikus Valsts kancelejas vadlīnijās⁶⁵ norādīts, ka obligātuma princips attiecināms ne tikai uz valsts civildienesta ierēdņiem, bet arī uz valsts pārvaldes darbiniekiem.

Atbildības izvērtēšanas obligātuma princips ir būtisks priekšnoteikums uzticamības valsts pārvaldes darbībai uzturēšanā un mehānisms, kā nodrošināt tiesisku, godprātīgu un atbildīgu rīcību valsts pārvaldē un konsekventu reaģēšanu jebkurā gadījumā, kad konstatēts iespējamais pārkāpums vai neatbilstoša rīcība. Vispusīga izvērtējuma nodrošināšanas mērķis ir ne tikai noskaidrot, vai konkrētā persona ir saucama pie disciplinārbildības, bet arī noskaidrot disciplinārpārkāpuma cēloņus un sekas, lai tās novērstu un veiktu nepieciešamos pasākumus turpmākai šādu situāciju nepieļaušanai vai vismaz mazināšanai (piemēram, identificējot nepieciešamību veikt sistēmiskus uzlabojumus, grozīt normatīvos aktus, ieviest papildu kontroles pasākumus, veikt apmācības u. tml.). Tas nepārprotami ir saistīts ar iestādes iekšējās kontroles sistēmu, par kuras izveidošanu ir atbildīgs iestādes vadītājs⁶⁶.

Lai noskaidrotu faktus, izvērtētu lietas apstākļus un iespējamās iesaistītās amatpersonas rīcību, pirms disciplinārlietas ierosināšanas var veikt dienesta pārbaudi⁶⁷. Normatīvie akti⁶⁸ nenosaka dienesta pārbaudes veikšanas kārtību un tās obligātumu. Disciplinārlietu var ierosināt arī bez dienesta pārbaudes veikšanas. Dienesta pārbaudes veikšana nereti ir noderīgs instruments, lai noskaidrotu apstākļus un veiktu nepieciešamos priekšdarbus pirms disciplinārlietas ierosināšanas.

Normatīvie akti paredz atšķirīgu regulējumu attiecībā uz disciplinārlietas ierosināšanas un izmeklēšanas termiņiem un lēmuma par piemērojamo sodu pieņemšanas termiņiem atkarībā no nodarbinātības veida (skatīt 1. tabulu).

1. tabula

Atšķirības disciplinārlietu ierosināšanas un disciplinārsodu piemērošanas termiņos

Nodarbinātā statuss darbinieks / valsts dienestā nodarbinātais	Lietas ierosināšanas un izmeklēšanas termiņi atkarībā no pārkāpuma atklāšanas dienas	Soda piemērošanas termiņi atkarībā no pārkāpuma izdarīšanas dienas	Lietas izskatīšanas un lēmuma pieņemšanas termiņi
Darbinieks <i>Darba likums</i>	Viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas jāinformē darbinieks un jāpieprasa paskaidrojums	Sodu var piemērot ne vēlāk kā viena gada laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas	Sodu var piemērot ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas
Valsts dienests: valsts civildienesta ierēdnis, tajā skaitā specializētā civildienesta ierēdnis <i>Valsts civildienesta ierēdņu</i> <i>disciplinārbildības likums</i>	Disciplinārlieta ierosināma ne vēlāk kā viena mēneša laikā pēc tam, kad iestāde saņēmusi informāciju par faktiem vai patī ir konstatējusi faktus, kas liecina par iespējamā disciplinārpārkāpuma izdarīšanu	Ja kopš attiecīgās darbības vai bezdarbības izdarīšanas (pabeigšanas) dienas nav pagājuši vairāk kā divi gadi	Lēmumu disciplinārlietā pieņem viena mēneša laikā no disciplinārlietas ierosināšanas dienas ar tiesībām pagarināt lietas izskatīšanu un lēmuma pieņemšanu likumā noteiktajā kārtībā uz laiku līdz gadam
Valsts dienests: amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs un Ieslodzījuma vietu pārvaldē <i>Iekšlietu ministrijas sistēmas</i> <i>iestāžu un Ieslodzījuma vietu</i> <i>pārvaldes amatpersonu ar</i> <i>speciālajām dienesta pakāpēm</i> <i>disciplinārbildības likums</i>	Disciplinārlieta ierosināma ne vēlāk kā viena mēneša laikā pēc tam, kad saņemta informācija par faktiem, kas liecina par iespējamo disciplinārpārkāpuma izdarīšanu, vai iestāde pati to konstatējusi	Ja kopš disciplinārpārkāpuma izdarīšanas nav pagājis vairāk par diviem gadiem	Lēmumu disciplinārlietā pieņem viena mēneša laikā pēc tās ierosināšanas ar tiesībām pagarināt lietas izskatīšanu un lēmuma pieņemšanu likumā noteiktajā kārtībā uz laiku līdz trim mēnešiem
Valsts dienests: Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja amatpersonas <i>Korupcijas novēršanas un</i> <i>apkarošanas biroja likums</i>	Disciplinārlieta ierosināma ne vēlāk kā viena mēneša laikā no disciplinārpārkāpuma atklāšanas dienas	Disciplinārlieta nav ierosināma, bet ierosinātā disciplinārlieta izbeidzama, ja no disciplinārpārkāpuma izdarīšanas dienas pagājis viens gads	Biroja priekšnieks disciplinārsodu uzliek 10 dienu laikā no disciplinārlietu komisijas atzinuma saņemšanas dienas

Attiecībā uz valsts dienestā nodarbinātajiem normatīvie akti paredz iespēju pagarināt disciplinārlietas izmeklēšanas termiņus:

- ✓ Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likumā noteikto viena mēneša termiņu lēmuma pieņemšanai disciplinārlietā (no tās ierosināšanas dienas) var pagarināt, piemērojot Administratīvā procesa likumu, proti, ar motivētu lēmumu objektīvu apstākļu dēļ iestāde var pagarināt lēmuma disciplinārlietā pieņemšanas termiņu uz laiku līdz četriem mēnešiem vai gadam⁶⁹. No minētā izriet, ka lēmuma pieņemšanai par disciplinārsoda piemērošanu pamatā ir noteikts mēneša termiņš. Termiņa pagarinājums uz četriem mēnešiem ir jau izņēmums no parastās kārtības, ja objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams ievērot mēneša termiņu. Termiņa pagarinājums uz gadu ir vēl lielāks

izņēmums no šīs kārtības un ir piemērojams gadījumos, ja ir nepieciešama ilgstoša faktu konstatācija⁷⁰;

- ✓ Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likumā noteikto viena mēneša termiņu disciplinārlietas izmeklēšanai var pagarināt līdz trim mēnešiem, ja objektīvu iemeslu dēļ to nav iespējams ievērot⁷¹;
- ✓ Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likumā noteikts, ka disciplinārlietas ierosināšanas, izskatīšanas un disciplinārsoda piemērošanas kārtību nosaka biroja priekšnieks⁷² (iekšējam normatīvajam aktam noteikts ierobežotas pieejamības statuss).

Savukārt darba tiesiskajās attiecībās disciplinārsods darbiniekam ir jāpiemēro ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas bez iespējas šo termiņu pagarināt neatkarīgi no pārkāpuma sarežģītības, apjoma, iesaistīto personu loka un citiem aspektiem, kas objektīvi var prasīt ilgāku laiku pārkāpuma izvērtēšanai, darbinieka paskaidrojuma sagatavošanai, informācijas iegūšanai un izsvērtā lēmuma disciplinārlietā sagatavošanai. Darba likums vien pieļauj minētā viena mēneša termiņa pagarināšanu uz laiku ne ilgāku par 12 mēnešiem no pārkāpuma izdarīšanas dienas, ja darbinieks šajā laikā atrodas pārejošā darba nespējā, ir atvaļinājumā vai ir citi attaisnojoši apstākļi, kuru dēļ darbinieks neveic darbu⁷³.

Darba likumā noteiktais disciplinārsoda piemērošanas termiņš – viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas – pats par sevi var būt šķērslis darbinieka atbildības vispusīgai izvērtēšanai un saukšanai pie disciplinārbildības. Šādā termiņā objektīvi var nebūt iespējams iegūt un izvērtēt visu ar pārkāpumu un iespējamo disciplinārbildību saistīto informāciju un apstākļus.

Revīzijas laikā organizētās fokusa grupas diskusijas dalībnieki⁷⁴ norādīja uz problemātiku, ko rada atšķirīgi noteiktie termiņi disciplinārlietu izskatīšanai un disciplinārsodu piemērošanai. Kā norādīja fokusa grupas dalībnieki, Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likumā noteiktie termiņi disciplinārlietas ierosināšanai, izmeklēšanai un lēmuma pieņemšanai ir pietiekami un disciplinārlietas izskatīšanas termiņu var pagarināt Administratīvā procesa likumā noteiktajā kārtībā. Savukārt Darba likumā noteiktais viena mēneša termiņš ir nepietiekams, jo piezīmi vai rājienu var izteikt ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas un nav paredzēta iespēja šo termiņu pagarināt. Laika trūkuma dēļ var rasties grūtības pieņemt kvalitatīvu lēmumu disciplinārlietā, jo informācijas pieprasīšana un pierādījumu iegūšana var aizņemt ilgāku laiku un nav iespējams disciplinārlietu izmeklēt noteiktajā termiņā (īpaši tādos gadījumos, kad nepieciešams veikt komplicētas darbības disciplinārlietas izmeklēšanā). Nepietiekamu pierādījumu dēļ disciplinārlieta var tikt izbeigta bez darbinieka saukšanas pie disciplinārbildības un, izmeklējot sarežģītas vai apjomīgas disciplinārlietas, vērtētāji var būt nostādīti situācijā, kurā jāizvēlas, kuru no pārkāpuma aspektiem izmeklēt un vai vispār uzsākt lietas izmeklēšanu, ņemot vērā ārkārtīgi ierobežotos termiņus.

Revīzijā konstatēts, ka jautājums par iespēju pagarināt Darba likumā noteikto disciplinārlietas ierosināšanas un izmeklēšanas termiņu tika vērtēts jau 2010. gadā. Finanšu ministrijas izstrādātajā informatīvajā ziņojumā⁷⁵ tika norādīts uz nepieciešamību mainīt Darba likuma 90. un 101. pantā noteikto neefektīvo disciplinārbildības vērtēšanas kārtību, kas pēc būtības liedz iespēju saukt pie atbildības darbiniekus par rupjiem pārkāpumiem, jo šādus pārkāpumus izmeklēt un sodu piemērot viena mēneša laikā parasti nav iespējams. Tomēr līdz šim brīdim minētajās Darba likuma normās nav izdarīti grozījumi (detalizētāka informācija sniegta šī ziņojuma 3. nodaļā).

Disciplinārsodu veidi

Ja darbiniekiem Darba likumā paredzētie piemērojami disciplinārsodi ir piezīme vai rājiens, Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likums un Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likums paredz daudz plašāku piemērojamo disciplinārsodu gradāciju. Arī Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likumā paredzēta plaša šīm amatpersonām piemērojamo disciplinārsodu gradācija (skatīt 3. attēlu). Plašāka sodu gradācija dod lielākas iespējas piemērot disciplinārsodu atbilstoši izdarītā pārkāpuma smagumam.

Darbinieks	Valsts civildienesta ierēdnis	Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja amatpersona	Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm
<ul style="list-style-type: none"> • piezīme; • rājiens. 	<ul style="list-style-type: none"> • rājiens; • mēnešalgas samazinājums uz laiku no trim mēnešiem līdz vienam gadam, ieturot līdz 20% no mēnešalgas; • pazemināšana amatā uz laiku līdz trim gadiem; • atbrīvošana no amata; • atbrīvošana no amata bez tiesībām vienu gadu pretendēt uz amatu valsts pārvaldē. 	<ul style="list-style-type: none"> • piezīme; • rājiens; • mēnešalgas samazināšana uz laiku līdz vienam gadam, ieturot līdz 20% no mēnešalgas; • pazemināšana amatā uz laiku līdz trim gadiem; • atbrīvošana no amata. 	<ul style="list-style-type: none"> • piezīme; • rājiens; • mēneša amatalgas samazināšana uz laiku no viena mēneša līdz sešiem mēnešiem par 10–20% no mēneša amatalgas; • pazemināšana dienesta pakāpē par vienu pakāpi uz laiku no sešiem mēnešiem līdz vienam gadam; • pazemināšana amatā; • atvaļināšana no dienesta.

3. attēls. Disciplinārsodu veidi⁷⁶

Darba likumā paredzēto disciplinārsodu – piezīme un rājiens – atšķirība normatīvajā regulējumā nav skaidrota un nav noteikts, kādos gadījumos var piemērot katru no šiem sodiem. Praksē pieņemts uzskatīt, ka piezīmi izsaka par vieglākiem darba kārtības vai darba līguma pārkāpumiem, bet rājienu piemēro, ja pārkāpums ir bijis smagāks.

Darbinieka pārkāpuma izvērtēšana ir darba devēja ziņā, ievērojot samērīgumu starp izdarīto pārkāpumu un piemērojamo sodu. Valsts kontroles ieskatā, Darba likumā paredzētā disciplinārsodu gradācija var ierobežot iespējas piemērot disciplinārbildību atbilstoši pārkāpuma smagumam. Piemēram, gadījumos, kad atbilstoši pārkāpuma smagumam rājiens ir pārāk mazs sods, bet darba devēja uzteikums – pārāk bargs sods. Jāatzīmē, ka atbilstoši Darba likuma normu struktūrai darba devēja uzteikums nav disciplinārsods, bet darba devēja gribas akts darba tiesisko attiecību izbeigšanai⁷⁷. Tomēr kritērijs gan disciplinārsoda, gan darba devēja uzteikuma, kad darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību⁷⁸, piemērošanai ir viens – noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpums – un izšķirošais faktors ir pārkāpuma būtiskums. Lēmuma par piezīmes, rājienu piemērošanu vai darba devēja uzteikuma izsniegšanu pieņemšanas procedūra ir līdzīga, un pēc būtības darba devēja uzteikums ir pielīdzināms disciplinārsodam.

Jāatzīmē, ka Darba likumā⁷⁹ ir nostiprināta īpaša aizsardzība darbiniekiem, kuri ir arodbiedrības biedri, proti, darba devējam ir pienākums saņemt arodbiedrības piekrišanu, uzsakot darbu darbiniekam – arodbiedrības biedram –, izņemot Darba likumā noteiktos gadījumus⁸⁰. Arodbiedrības piekrišana darba līguma uzteikumam nepieciešama arī tādos gadījumos, kad pieļauti rupji tiesību normu pārkāpumi (piemēram, fiktīva nodarbinātība, mantas izšķērdēšana). Turklāt neviens normatīvais akts arodbiedrībai, atbildot uz darba devēja pieprasījumu par piekrišanu darba tiesisko attiecību izbeigšanai, neuzliek par pienākumu motivēt savu lēmumu. Līdz ar to var būt situācijas, ka arodbiedrība atsaka piekrišanu darba tiesisko attiecību izbeigšanai, neskatoties uz darbinieka pieļautiem būtiskiem pārkāpumiem vai zaudējumiem darba devējam, un darba devējs ir spiests celt tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu⁸¹.

Atšķirības valsts pārvaldē nodarbināto disciplinārsodu gradācijā rada arī atšķirīgas attieksmes riskus situācijās, kad viena disciplinārpārkāpuma izdarīšanā ir iesaistīti vairāki nodarbinātie, kas atrodas dažādās nodarbinātības attiecībās (piemēram, vienā iepirkuma komisijā darbojas ierēdņi un darbinieki), bet ir salīdzināmās situācijās attiecībā uz veikto pārkāpumu. Tā kā darbiniekiem nav paredzēti tādi disciplinārsodi kā mēnešalgas samazināšana un pazemināšana amatā uz noteiktu laiku, kā arī atbrīvošana no amata, liedzot vienu gadu pretendēt uz amatu valsts pārvaldē, tad visos gadījumos, kad pārkāpuma izdarīšanā iesaistītie ir atšķirīgās nodarbinātības attiecībās un kāds no minētajiem sodiem būtu samērīgs un atbilstošs pārkāpuma raksturam un smagumam, jāvērtē, vai tā noteikšana atbilst vienlīdzības principam, ņemot vērā, ka valsts dienesta attiecībās esošajiem nodarbinātajiem šādus sodus var noteikt, bet darbiniekiem nevar. Šādās situācijās sodu samazināšana visiem pārkāpuma izdarīšanā iesaistītajiem normatīvā regulējuma nepilnību dēļ devalvē disciplināratbildības sistēmu un apdraud disciplināratbildības mērķi – atturēt no turpmāku pārkāpumu izdarīšanas. Savukārt, nenodrošinot vienlīdzīgu attieksmi pret visiem pārkāpuma izdarīšanā iesaistītajiem, tiek radīti tiesvedības riski.

Arī Valsts kontroles organizētajā fokusa grupas diskusijā⁸² tika norādīts uz nepietiekamu sodu gradāciju (piezīme vai rājiens) nodarbinātajiem, kuru nodarbinātības attiecību pamatā ir Darba likums, kā arī uz vienlīdzīgas attieksmes un soda piemērošanu gadījumos, kad līdzīgu pārkāpumu ir veicis darbinieks un ierēdnis. Piemēram, ja darbinieks un ierēdnis līdzīgos apstākļos ir izdarījis pārkāpumu un ja izmeklēšanas gaitā konstatēts, ka ierēdnis ir izdarījis disciplinārpārkāpumu, bet šis pārkāpums ir mazsvarīgs, tad ierēdnim var izbeigt disciplinārlietu (pieņemot lēmumu), izsakot aizrādījumu. Ierēdnim izteiktais aizrādījums nav disciplinārsods⁸³. Savukārt darbiniekam arī mazsvarīga pārkāpuma gadījumā izteikta piezīme ir disciplinārsods⁸⁴. Tādējādi veidojas situācijas, kad darbinieks līdzīga pārkāpuma gadījumā tiek sodīts bargāk nekā ierēdnis un netiek ievērots tiesiskās vienlīdzības princips. Līdzīgas situācijas var būt, kad disciplinārlietā salīdzināmās situācijās ir ierēdnis un darbinieks un ierēdnim tiek piemērots sods, samazinot mēnešalgu vai samazinot amatā uz laiku, bet darbiniekam šādu disciplinārsodu nevar piemērot un darba devējam attiecīgi ir jāizvēlas starp piezīmi un rājienu. Jāatzīmē, ka saskaņā ar vispārpieņemtiem priekšstatiem un sabiedrības gaidām ierēdnim ir jābūt ar nevainojamu reputāciju, godīgam un ar augstāku atbildības līmeni nekā darbiniekam un ierēdnim ir jānodrošina nepārtraukts darbs valsts interešu labā.

Nodarbinātā atstādināšana no amata pienākumu izpildes

Atstādināšana no darba nav disciplinārsods par kādu konkrētu pārbaudītu un pierādītu darbinieka pārkāpumu, bet gan darba devējam atvēlēts preventīvs līdzeklis iespējama interešu apdraudējuma novēršanai. Atstādināšanas mērķis ir ne tikai novērst iespējamo kaitējumu, bet arī darba devējam dot iespēju atstādināšanas termiņā veikt dienesta pārbaudi. Atstādināšana it īpaši piemērojama situācijās, kad, to nedarot, varētu zust iespēja noskaidrot svarīgus apstākļus, kas atainotu patiesībai atbilstošu faktisko situāciju.⁸⁵ Tātad, izšķirot jautājumu par atstādināšanu no darba, ir jākonstatē, kādas ir tās darba devēja

un trešo personu intereses, kuru apdraudējums būtu novēršams, kā arī jāizvērtē apstākļi, kas apliecina kaitējuma iestāšanās iespējamību, ja darbinieks turpinās pildīt savus pienākumus.

Līdzīgi kā attiecībā uz disciplinārsodiem, normatīvie akti⁸⁶ paredz arī atšķirības nodarbinātā atstādināšanai no amata pienākumu izpildes:

- ✓ darba devējam ir tiesības ne ilgāk par trim mēnešiem atstādināt darbinieku no darba, ja viņš veic darbu vai atrodas darba vietā alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, un citos gadījumos, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt paša vai trešo personu drošībai un veselībai, darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm, izņemot, ja to pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija, par atstādināšanas laiku viņam neizmaksājot darba samaksu. Ja darbinieka atstādināšana no darba ir bijusi nepamatota darba devēja vainas dēļ, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kā arī atlīdzināt ar atstādināšanu radušos zaudējumus;
 - ✓ Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja amatpersonu vai darbinieku var atstādināt no pienākumu pildīšanas iepriekš minētajos gadījumos, kā arī, ja neatstādināšana var traucēt disciplinārlietas vai krimināllietas izmeklēšanai, uz laiku, kas nav ilgāks par trim mēnešiem. Atstādināšanas gadījumā aptur atlīdzības izmaksu par turpmāko laiku no atstādināšanas dienas. Ja amatpersonas vai darbinieka atstādināšana bijusi nepamatota, atstādinātajai amatpersonai vai darbiniekam izmaksā atlīdzību par atstādināšanas laiku;
 - ✓ valsts civildienesta ierēdņi atstādina no amata pienākumu izpildes uz laiku, bet ne ilgāk kā uz mēnesi, apturot darba samaksas izmaksu par turpmāko laiku no atstādināšanas dienas, ja ierēdnis, pildot amata pienākumus, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, kā arī citos gadījumos, kad ierēdņa neatstādināšana no amata pienākumu izpildes var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai vai sabiedrības interesēm. Ja ierēdņa atstādināšana bijusi nepamatota, atstādinātajam ierēdnim izmaksā darba samaksu par atstādināšanas laiku;
- Valsts civildienesta ierēdņi pēc lēmuma par disciplinārlietas ierosināšanu pieņemšanas var atstādināt no amata pienākumu izpildes uz laiku, bet ne ilgāk kā līdz disciplinārsoda izpildes uzsākšanai, saglabājot darba samaksu un sociālās garantijas;
- ✓ Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi var atstādināt no amata pienākumu pildīšanas uz disciplinārlietas izmeklēšanas laiku, saglabājot tai darba samaksu. Atstādināšanas laikā amatpersonai var uzdot pildīt citus ar tās tiešajiem amata pienākumiem nesaistītus pienākumus, kuru pildīšana netraucē disciplinārlietas izmeklēšanas interesēm.

Tādējādi valsts civildienesta ierēdņi un amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi var atstādināt no amata pienākumu izpildes uz disciplinārlietas izmeklēšanas laiku, bet pārējiem minētajiem nodarbinātajiem atstādināšanas termiņš ir ierobežots līdz trim mēnešiem, nesasaistot to ar disciplinārlietas izmeklēšanai vajadzīgo laiku. Tas var radīt šķēršļus darba devējam pilnvērtīgi izmeklēt disciplinārlietu un konstatēt disciplinārbildības pamatu, tādā veidā apgrūtinot iespēju noskaidrot svarīgus apstākļus un savākt ticamus pierādījumus, kas atainotu patiesībai atbilstošu faktisko situāciju.

Darba likumā⁸⁷ darbinieku atstādināšanai paredzētais regulējums neaptver arī tādu tiesiski nozīmīgu gadījumu, kad darba devējs ir spiests celt prasību tiesā sakarā ar to, ka arodbiedrība nedod piekrišanu uzticību zaudējuša darbinieka atlaišanai, un tādā gadījumā uzticību zaudējušā darbinieka likumā noteikto atstādināšanas termiņu objektīvu apstākļu dēļ nav iespējams ievērot, jo nav pieļaujama darbinieka

atstādināšana no amata ilgāk par trim mēnešiem. Augstākā tiesa atzinusi, ka par Darba likuma 58. panta trešās daļas mērķim neatbilstošu būtu atzīstama situācija, kad darba devējam būtu pienākums nodarbināt darbinieku, kuram konstatēts pārkāpums, kas objektīvi nav savienojams ar darba tiesisko attiecību turpināšanu (piemēram, fiktīva nodarbināšana, ilgstoša atrašanās interešu konflikta situācijā), tikai tā iemesla dēļ, ka atstādināšanai no darba iebilst arodbiedrība⁸⁸. Tāpēc kā risinājuma Darba likuma 58. panta piektās daļas roba aizpildīšanai ir izmantojams Civilprocesa likumā⁸⁹ paredzētais regulējums, ceļot prasību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu jautājumā par darbinieka atstādināšanu no darba uz laiku ilgāk par trim mēnešiem, lūdzot tiesu noteikt strīdīgās attiecības pagaidu noregulējumu.⁹⁰ Attiecīgi tas dod iespēju tiesai objektīvi izvērtēt un noteikt, vai pārkāpums darbā ir tik būtisks, kas pirmsšķietami liedz darba tiesisko attiecību turpināšanu, un vai tāpēc darba devējam ir pamatota, aizsargājama interese tiesvedības laikā liegt darbiniekam pildīt darba pienākumus, atstādinot uz laiku ilgāk par trim mēnešiem⁹¹.

Sodāmības noilgums

Piemērotie disciplinārsodi var ierobežot nodarbinātā izaugsmes iespējas, ietekmēt atalgojumu nākotnē vai radīt citas nelabvēlīgas sekas. Piemēram, disciplinārsoda darbības laikā:

- ✓ darbinieks, kam ir izteikta piezīme, var nesaņemt prēmiju;
- ✓ nodarbinātajam var nepiešķirt vai piešķirt daļējā apmērā atvaļinājuma pabalstu darba disciplīnas pārkāpumu dēļ;
- ✓ Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonai nepiešķir kārtējo speciālo dienesta pakāpi⁹²;
- ✓ noteiktos gadījumos valsts civildienesta ierēdnis nevar pretendēt uz amatu valsts pārvaldē⁹³ u. c.

Lai nodarbināto personu uzskatītu par disciplināri nesodītu, normatīvajos aktos⁹⁴ ir noteikti dažādi termiņi, piemēram:

- ✓ darbinieks ir uzskatāms par disciplināri nesodītu, ja viena gada laikā nav izteikta jauna piezīme vai rājiens;
- ✓ Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersona ar speciālo dienesta pakāpi uzskatāma par disciplināri nesodītu, ja gada laikā pēc disciplinārsoda piemērošanas vai no dienas, kad beigusies disciplinārsoda izpilde, tā nav izdarījusi jaunu disciplinārpārkāpumu vai, ja amatpersonai izteikta piezīme, tā uzskatāma par disciplināri nesodītu, ja triju mēnešu laikā pēc disciplinārsoda piemērošanas tā nav izdarījusi jaunu disciplinārpārkāpumu;
- ✓ Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojā disciplinārsoda darbības laiku un termiņu, kādā nodarbinātais tiek uzskatīts par disciplināri nesodītu, nosaka biroja priekšnieks⁹⁵;
- ✓ valsts civildienesta ierēdņiem disciplinārsoda darbība sākas no dienas, kad tiek uzsākta par disciplinārsoda piemērošanu pieņemtā lēmuma izpilde, un izbeidzas gadu pēc dienas, kad pabeigta disciplinārsoda izpildīšana. Ja ierēdnim piemērots disciplinārsods – atbrīvošana no amata vai atbrīvošana no amata bez tiesībām vienu gadu pretendēt uz amatu valsts pārvaldē –, disciplinārsoda darbība izbeidzas piecus gadus pēc dienas, kad pabeigta disciplinārsoda izpildīšana⁹⁶. Tas nozīmē, ka pirmajā gadā valsts civildienesta ierēdņi nedrīkst iecelt amatā valsts pārvaldē, bet pārējos gados nevar iecelt iepriekšējā vai līdzvērtīgā amatā.

Disciplinārsods ar aizliegumu pretendēt uz amatu valsts pārvaldē noteikts tikai attiecībā uz valsts civildienesta ierēdņi, pārējie nodarbinātie⁹⁷ var pretendēt uz tādu pašu vai līdzvērtīgu amatu neatkarīgi no disciplinārās sodāmības esamības, ja vien sakarā ar disciplinārlietā, administratīvo pārkāpumu lietā vai krimināllietā piemērotu sodu personai nav aizliegts ieņemt ierēdņa amatu⁹⁸.

Valsts kontroles ieskatā, atšķirības disciplinārsodu darbības laikā un sodāmības noilguma termiņā liecina par nevienlīdzīgu attieksmi. Atšķirības normatīvo aktu regulējumā rada risku, ka nodarbinātais, kurš nav valsts civildienesta ierēdnis, var pretendēt uz amatu valsts pārvaldē arī tādos gadījumos, ja pretendents ir disciplināri sodīts (piemēram, darbinieks prettiesiskas rīcības dēļ zaudējis darba devēja uzticību, veicis rupjus pārkāpumus u. c.).

Darba strīdu izskatīšana tiesā

Darba likums paredz, ka strīdi starp darbinieku un darba devēju, ja tie nav izšķirti iestādē (uzņēmumā), izšķirami tiesā⁹⁹, savukārt Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likumā noteikts, ka lēmumu par disciplinārsoda piemērošanu ierēdnis var apstrīdēt augstākā iestādē, bet augstākas iestādes lēmumu ierēdnis var pārsūdzēt tiesā Administratīvā procesa likumā noteiktajā kārtībā¹⁰⁰.

Tādējādi, izšķirot jautājumu par tiesas piekritību, noteicošais ir tas, kādās tiesiskajās attiecībās atrodas nodarbinātais – darba vai dienesta attiecībās. Ja starp darbinieku un darba devēju ir nodibinātas darba tiesiskās attiecības (darba līgums), prasījums izskatāms vispārējās jurisdikcijas tiesā civilprocesuālajā kārtībā arī tad, ja darba devējs ir valsts pārvaldes iestāde. Savukārt administratīvajā tiesā administratīvā procesa kārtībā tiek izskatīti prasījumi, kas izriet no iestādes izdota administratīvā akta (piemēram, lēmums par disciplināro sodīšanu¹⁰¹) vai iestādes faktiskās rīcības.

Administratīvā un civilā tiesvedība atšķiras ar tajās noteiktajiem procesuālajiem principiem. Administratīvajā procesā piemēro objektīvās izmeklēšanas principu, kas ir pretstats civilprocesā piemērojamam sacīkstes principam. Administratīvajā procesā tiesa, pildot savus pienākumus, pati (*ex officio*) objektīvi noskaidro lietas apstākļus un dod tiem juridisku vērtējumu¹⁰², bet civilprocesā puses realizē savas procesuālās tiesības sacīkstes formā. Sacīkstes princips izriet no dispozitivitātes principa¹⁰³, uz ko balstās civilprocesuālie noteikumi, tas nozīmē, ka tam, kas grib izlietot savas tiesības, par to pašam jā rūpējas.

Minētie tiesību principi ir vērsti uz tiesiskā stāvokļa noskaidrošanu, bet atšķiras ar to, kas ir iniciējis rezultātu, proti, administratīvajā procesā – lietas dalībnieki un tiesa, bet civilprocesā – tikai lietas dalībnieki. Līdz ar to veidojas lietas dalībnieku nevienlīdzība strīdā ar valsti (pretinieku nelīdzvērtība), kā arī valsts pusē darba strīdi risināmi, balstoties uz dažādiem procesuāliem noteikumiem administratīvās un vispārējās jurisdikcijas tiesās.

Revīzijas laikā normatīvā regulējuma atšķirības un to radītie ierobežojumi vienotas un vispusīgas valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanā pārrunāti ar Valsts kancelejas pārstāvjiem¹⁰⁴. Valsts kanceleja revīzijā norādīja, ka nesaskata būtiskas sistēmiskas problēmas, kas attiecas uz atbildības izvērtēšanu un piemērošanu valsts civildienesta ierēdņiem, un nav vērtējusi atšķirības normatīvo aktu regulējumā attiecībā uz pārējiem valsts pārvaldē nodarbinātajiem (darbiniekiem, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām u. c.).

Valsts kontroles vērtējumā, spēkā esošajā tiesiskajā regulējumā konstatētās atšķirības atbildības izvērtēšanā un piemērošanā atkarībā no nodarbinātības attiecību veida (ierēdnis vai darbinieks) valsts

pārvaldē liedz iespēju atbilstoši izvērtēt nodarbināto atbildību par pieļautajiem pārkāpumiem un liecina par nepieciešamību pilnveidot regulējumu attiecībā uz:

- ✓ disciplinārlietas ierosināšanas obligātumu;
- ✓ disciplinārlietas ierosināšanas un lēmuma par piemērojamo sodu pieņemšanas termiņiem;
- ✓ disciplinārpārkāpumiem un sodu veidiem;
- ✓ atstādināšanu no amata/darba;
- ✓ nodarbināto sodāmību disciplinārlietās;
- ✓ strīdu izskatīšanas pakļautību.

Valsts pārvaldes iestāžu izstrādātais iekšējais normatīvais regulējums par nodarbināto atbildības izvērtēšanu

Saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likumā noteikto tiesās pārvaldes iestādes vadītājs organizē iestādes funkcijas pildīšanu un atbild par to, vada iestādes administratīvo darbu, nodrošinot tā nepārtrauktību, lietderību un tiesiskumu¹⁰⁵, un, ja normatīvajā aktā nav noteikts citādi, iestādes vadītājs arī pārvalda iestādes finanšu, personāla un citus resursus, nosaka iestādes pārvaldes amatpersonu un darbinieku pienākumus, izveido iestādes iekšējās kontroles sistēmu u. c.

Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likums paredz, ka publiska persona rīkojas ar saviem finanšu līdzekļiem un mantu likumīgi, tas ir, jebkura rīcība ar publiskas personas finanšu līdzekļiem un mantu atbilst ārējos normatīvajos aktos paredzētajiem mērķiem, kā arī normatīvajos aktos noteiktajai kārtībai¹⁰⁶. Likuma normas attiecas uz visām valsts pārvaldes amatpersonām, ne tikai uz valsts civildienesta ierēdņiem.

Tādējādi iestādes vadītāja kā budžeta izpildītāja un finanšu izlietotāja atbildība ir radīt visus priekšnoteikumus iekšējās kontroles un uzraudzības sistēmas darbībai, lai iestāde varētu darboties nepārtraukti, lietderīgi un tiesiski, tajā skaitā panākt, lai padotie konsekvēnti ievērotu normatīvajos aktos noteiktās prasības un rīkotos atbilstoši vispārīgiem tiesību principiem.

Ar iekšējo normatīvo aktu palīdzību valsts pārvaldē tiek iedibināta vienveidīga rīcība salīdzināmos gadījumos. Līdz ar to tiek veicināta tiesiskā noteiktība valsts pārvaldē, vienāda, konsekvēnta un paredzama rīcība līdzīgās situācijās. Tādēļ, izdodot, grozot vai atceļot iekšējos normatīvos aktus, valsts pārvaldes iestādes vadītājs uzņemas lielu atbildību, jo iekšējais normatīvais regulējums lielā mērā ietekmē to, kā valsts pārvaldes iestāde darbojas¹⁰⁷.

Iekšējs procedūras regulējums ir vērsts uz to, lai visas attiecīgajā procedūrā iesaistītās amatpersonas vai darbinieki rīkotos šīm personām saprotamā un vienveidīgā kārtībā. Tādējādi šāds regulējums ir pašas iestādes interese atvieglot, paātrināt, sistematizēt un citādi pozitīvi ietekmēt lēmumu pieņemšanas (vai cita veida) procedūru¹⁰⁸.

Revīzijā analizēta 167 valsts pārvaldes iestāžu (saraksts 1. pielikumā) sniegtā informācija par tajās spēkā esošajiem iekšējiem normatīvajiem aktiem, kas nosaka rīcību tādos gadījumos, kad tiek konstatēti iespējami pārkāpumi valsts pārvaldē nodarbināto darbībā (rīcībā) vai pienākumu nepienācīgā izpildē:

- ✓ 53 (jeb 32 %) iestādes¹⁰⁹ sniegušas norādi, ka iespējamie pārkāpumi nodarbināto darbībā (rīcībā) vai pienākumu nepienācīgā izpildē tiek izskatīti saskaņā ar darba kārtības noteikumos noteikto.

Vērtējot darba kārtības noteikumus iekļauto regulējumu, konstatēts, ka 41 iekšējā normatīvajā aktā ir ietverta kārtība, kādā iestāde izvērtē konstatētos pārkāpumus un pieņem lēmumus par nepieciešamību nodarbināto saukt pie atbildības, 12 gadījumos ir tikai vispārīgi noteikts, ka par darba kārtības noteikumu neievērošanu iestājas atbildība vai ka iestāde par pārkāpumiem var ierosināt disciplinārlietu, vai to var ierosināt saskaņā ar ārējos normatīvajos aktos noteikto kārtību;

- ✓ 52 (jeb 31 %) iestādēs¹¹⁰ ir izstrādāts iekšējais normatīvais akts, kas nosaka kārtību, kādā veic dienesta pārbaudi, ierosina un izmeklē disciplinārlietu, pieņem lēmumu disciplinārlietā u. tml.

Pārējās valsts pārvaldes iestādes norādīja, ka, izvērtējot konstatēto pārkāpumu un pieņemot lēmumu disciplinārlietā, piemēro attiecīgajā ārējā normatīvajā aktā noteikto tiesisko regulējumu.

Atsevišķs iekšējais normatīvais akts, kas nosaka dienesta pārbaudes veikšanas un disciplinārlietas izskatīšanas kārtību, visbiežāk ir izstrādāts iekšlietu, tieslietu, aizsardzības un finanšu resoros:

- ✓ Iekšlietu ministrijā un tās padotības iestādēs – visās deviņās iestādēs (ieskaitot ministriju);
- ✓ Tieslietu ministrijā un tās padotības iestādēs, deviņās iestādēs no 12 (ieskaitot ministriju);
- ✓ Aizsardzības ministrijā un tās padotības iestādēs – 12 iestādēs no 20 (ieskaitot ministriju);
- ✓ Finanšu ministrijā un tās padotības iestādēs – četrās iestādēs no sešām (ieskaitot ministriju).

Revīzijā identificēti arī vairāki labās prakses piemēri, tostarp:

- ✓ darba kārtības noteikumos¹¹¹ iekļauta atsevišķa nodaļa par rīcību tādos gadījumos, kad tiek konstatēti iespējamie pārkāpumi, nosakot būtiskākos soļus pārkāpumu izvērtēšanā un lēmumu pieņemšanā;
- ✓ izstrādāts atsevišķs iekšējais normatīvais regulējums¹¹², nosakot jau detalizētākas procedūras, kādā tiek veiktas dienesta pārbaudes, ierosinātas un izmeklētas disciplinārlietas, pieņemti lēmumi par disciplinārpārkāpumiem vai disciplinārsodu piemērošanu u. tml.;
- ✓ iestādes iekšējā normatīvajā aktā¹¹³ iekļauta arī kārtība par mantisko un nemantisko zaudējumu izvērtēšanu un zaudējumu piedziņu, kā arī izveidotā kārtība attiecināma gan uz iestādē nodarbinātajiem valsts civildienesta ierēdņiem, gan darbiniekiem;
- ✓ iestādes iekšējos noteikumos¹¹⁴ ir noteiktas ne tikai procedūras, kā izvērtē nodarbināto rīcību un atbildību par prettiesisku rīcību, bet noteikumu pielikumā ir pieejamas arī dokumentu sagataves formas dienesta ziņojumam, lēmumam par disciplinārlietas ierosināšanu, rīkojumiem par dienesta pārbaudes veikšanu un par disciplinārlietas izmeklēšanas veikšanu, kā arī atzinumam par dienesta pārbaudes rezultātiem un disciplinārlietas izmeklēšanas komisijas atzinumam. Turklāt iestādē ir izstrādāti arī metodiskie ieteikumi¹¹⁵, kas nosaka nodarbināto tiesību normu pārkāpumu (kas attiecīgi ir iespējama disciplinārpārkāpums) konstatēšanas un informācijas sniegšanas principus;
- ✓ iestādes iekšējos noteikumos¹¹⁶ ir noteikta gan detalizēta dienesta pārbaudu un disciplinārlietu norises kārtība, gan noteikumu pielikumos ietvertas sagataves par disciplinārlietas izskatīšanu saīsinātajā procesā.

Valsts kontroles organizētajā fokusa grupas¹¹⁷ diskusijā, pārrunājot iestādes iekšējā normatīvā regulējuma nepieciešamību, fokusa grupas diskusijas dalībnieki vērsa uzmanību uz to, ka:

- ✓ katrai iestādei pašai būtu atbilstoši savas darbības specifikai jāizvērtē, vai tai ir nepieciešams atsevišķs iekšējais regulējums, un tā izstrāde nebūtu nosakāma kā obligāts pienākums;

- ✓ izstrādātas un ieviestas skaidras procedūras pārkāpumu izvērtēšanai sekmē iestādes konsekventu un ātru rīcību pārkāpumu izmeklēšanas gadījumos un caurskatāmu procesu nodarbināto atbildības izvērtēšanā.

Saskaņā ar normatīvo aktu¹¹⁸ par iekšējās kontroles sistēmas izveidi, uzraudzību un uzlabošanu ir atbildīgs iestādes vadītājs. Iestādes vadītājs, pieņemot lēmumu par iekšējās kontroles sistēmas izveidošanu un uzlabošanu izvairās no formālu, nepamatotu administratīvo slogu radošu darbību prasību noteikšanas, kuru ieviešanai un uzturēšanai nepieciešamie resursi pārsniedz ieguvumus. Līdz ar to katras iestādes vadītājam jāizvērtē, kāds un cik detalizēts iekšējais regulējums konkrētajā iestādē ir nepieciešams.

Valsts kontroles ieskatā, neatkarīgi no tā, vai kārtība par nodarbināto atbildības izvērtēšanu iestādē ir ietverta darba kārtības noteikumos vai kādā citā atsevišķā iekšējā normatīvajā aktā, šāda iekšējā regulējuma esamība palīdz iestādei savā rīcībā būt konsekventai un iestādē nodarbinātajiem tas sniedz priekšstatu par iestādē pastāvošo kārtību un rīcību, konstatējot un izmeklējot pārkāpumus.

Valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanas īstenošana

Revīzijas laikā apkopota 167 valsts pārvaldes iestāžu (saraksts 1. pielikumā) sniegtā informācija par 2020., 2021. un 2022. gadā konstatētajiem pārkāpumiem valsts pārvaldē nodarbināto darbībā (rīcībā) vai pienākumu nepienācīgā izpildē, tostarp par ierosināto disciplinārlietu skaitu un lēmumu par atbildības piemērošanu skaitu (skatīt 2. tabulu).

2. tabula

Ministriņās un to padotības iestādēs un citās valsts pārvaldes iestādēs par pārkāpumiem ierosināto lietu un pieņemto lēmumu skaits, 2020.–2022.

Ministrija un tās padotības iestādes / citas valsts pārvaldes iestādes	Ierosināto lietu* skaits	Pieņemts lēmums par atbildības piemērošanu**	Lieta* izbeigta, nekonstatējot pārkāpumu	Lieta* izbeigta citu iemeslu dēļ
<i>Aizsardzības ministrijā un tās padotības iestādēs</i>	772	546	176	60
<i>Ārlietu ministrijā</i>	7	4	2	1
<i>Ekonomikas ministrijā un tās padotības iestādēs</i>	24	7	15	2
<i>Finanšu ministrijā un tās padotības iestādēs</i>	235	168	17	34
<i>Iekšlietu ministrijā un tās padotības iestādēs</i>	2576 ¹¹⁹	2570	65	69
<i>Izglītības un zinātnes ministrijā un tās padotības iestādēs</i>	97	70	24	3
<i>Kultūras ministrijā un tās padotības iestādēs</i>	74	60	9	4
<i>Labklājības ministrijā un tās padotības iestādēs</i>	236	159	63	16
<i>Satiksmes ministrijā un tās padotības iestādēs</i>	2	1	1	0
<i>Tieslietu ministrijā un tās padotības iestādēs</i>	347	230	62	42
<i>Veselības ministrijā un tās padotības iestādēs</i>	118	83	5	30
<i>Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijā un tās padotības iestādēs</i>	18	13	2	2
<i>Zemkopības ministrijā un tās padotības iestādēs</i>	33	32	1	0
<i>Citas valsts pārvaldes iestādes, tostarp Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs,</i>	25	11	12	2

Ministrija un tās padotības iestādes / citas valsts pārvaldes iestādes	Ierosināto lietu* skaits	Pieņemts lēmums par atbildības piemērošanu**	Lieta* izbeigta, nekonstatējot pārkāpumu	Lieta* izbeigta citu iemeslu dēļ
<i>Nacionālā elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome, Sabiedrības integrācijas fonds, Latvijas Republikas Tiesībsarga birojs u. c.</i>				

* *disciplinārlietas un cita veida pārbaudes*

** *tajā skaitā gadījumi, kad pārkāpums atzīts par mazsvarīgu un lieta izbeigta, bet izteikts aizrādījums*

Informācijas avots: valsts pārvaldes iestāžu (ministriju un tās padotībā esošo iestāžu) un citu valsts pārvaldes iestāžu elektroniski sniegtā informācija 2022. gada jūnijs–augusts un 2023. gada marts

Lai noskaidrotu, kā tiek izvērtēti valsts pārvaldē nodarbināto pieļautie pārkāpumi un kā tiek noteikta nodarbināto atbildība, revidenti izlases veidā veica dokumentu analīzi par valsts pārvaldes iestādēs veikto dienesta pārbažu un disciplinārlietu ierosināšanu, gaitu un rezultātiem.

Revīzijā tika analizēta valsts pārvaldes iestāžu iesniegtā informācija par 73 gadījumiem, tajā skaitā par tādiem gadījumiem, kad pārkāpuma vērtēšanas laikā nodarbinātais izbeidzis darba vai civildienesta attiecības vai iestāties sodāmības noilgums, kad konstatēti un atlīdzināti iestādei nodarītie zaudējumi, kad disciplinārlietā pieņemts lēmums par disciplinārsodu – piezīme, rājiens, pazemināšana amatā uz laiku, mēnešalgas samazināšana uz laiku u. c.

Izvērtējot no iestādēm saņemto informāciju, konstatēts, ka faktiski visu izlasē iekļauto pārkāpumu gadījumos ir veikta dienesta pārbaude un/vai ierosināta disciplinārlieta vai saņemts nodarbinātā iesniegums par iestādei nodarīto zaudējumu labprātīgu atlīdzināšanu. Vienlaikus konstatēts, ka iestādes vērtē pārkāpumu, noskaidrojot, vai pārkāpums bijis un vai par to nodarbinātajam piemērojama atbildība, bet tikai 15 gadījumos no 73 dienesta pārbaudes vai disciplinārlietas izmeklēšanas rezultātā ir sniegtas norādes vai ieteikumi par iestādes iekšējo kontroles procesu darbības kvalitāti un iespēju tās uzlabot, lai novērstu līdzīgu pārkāpumu rašanos nākotnē.

Revīzijā veikta 41 gadījuma jeb 100 % tādu pārkāpumu lietu (saskaņā ar revīzijas laikā pieejamo informāciju¹²⁰) izpēte, kuros pārkāpuma vērtēšanas laikā valsts pārvaldē nodarbinātais izbeidzis darba vai civildienesta attiecības, atvaļinājies no dienesta vai pārkāpuma izskatīšanas laikā iestāties noilgums. Konstatēts, ka visos pārbaudītajos gadījumos dienesta pārbaudes vai disciplinārlietas izmeklēšana tika izbeigta nodarbinātajam izbeidzot darba vai civildienesta attiecības, un netika turpināta vērtēšana par pārkāpumu rašanās iemesliem un tā sekām. Tādējādi netiek novērstas iestādes iekšējās kontroles sistēmā esošās nepilnības, kas, iespējams, pieļauj šādu pārkāpumu rašanos un atkārtēšanos.

No iestāžu sniegtās informācijas par ierosinātajām un izskatītajām disciplinārlietām nevarēja iegūt pārlicību, vai visos gadījumos, kad bija pamats izvērtēt nodarbināto disciplināratbildību, tā ir tikusi izvērtēta, tāpēc revidenti salīdzināja Centrālās finanšu un līgumu aģentūras¹²¹ (turpmāk – CFLA) sniegto informāciju par neatbilstībām un neatbilstoši veiktiem izdevumiem ES struktūrfondu un Kohēzijas fonda līdzfinansēto projektu ietvaros un iestāžu (valsts budžeta iestāde, pašvaldība vai plānošanas reģions) sniegto informāciju par to, vai šo neatbilstību gadījumos ir veikta attiecīgo nodarbināto atbildības izvērtēšana. Tie ir gadījumi, kad finansējuma saņēmējs vai tā sadarbības partneris, projektu īstenojot, ir pārkāpis ES vai Latvijas tiesību aktos noteikto un saskaņā ar CFLA lēmumu ir atzīta neatbilstība un attiecīgajā projektā veikti neatbilstoši izdevumi.

Saskaņā ar CFLA sniegto informāciju¹²² kopējā CFLA pārbažu rezultātā konstatēto neatbilstību summa valsts budžeta finansētās iestādēs laikā no 2020. gada 1. janvāra līdz 2022. gada 31. decembrim bija 6 501

587 *euro* (skatīt 2. pielikumu). Nozīmīgas neatbilstības (vairāku simtu tūkstošu *euro* apmērā) CFLA konstatējusi Izglītības un zinātnes ministrijā, Zemkopības ministrijā, Kultūras ministrijā, Labklājības ministrijā, Veselības ministrijā un to iestādēs. Lai gan pašvaldības nav iekļautas revīzijas apjomā, tomēr revīzijā konstatējām, ka būtiska neatbilstību/pārkāpumu daļa ES struktūrfondu un Kohēzijas fonda līdzfinansēto projektu īstenošanā ir saistīta ar pašvaldībās nodarbināto darbinieku rīcību.

Jāatzīmē, ka CFLA konstatētās neatbilstības nereti ir izraisījušas trešās personas un tās nav saistītas ar valsts pārvaldē nodarbināto pieļautiem pārkāpumiem (piemēram, projekta īstenošanā finansējuma saņēmējs vai tā sadarbības partneris ar komersantu noslēdz līgumu, bet pēc kāda laika tiek ierosināts minētā komersanta maksātspējas process; vai, īstenojot projektu, tiek sniegts atbalsts personai, kas finansējuma saņēmējam vai tā sadarbības partnerim par sevi sniegusi nepatiesu informāciju).

Revīzijā izlases veidā analizēti 33 gadījumi (18 gadījumos projekta īstenoātājs bija valsts pārvaldes iestāde, 15 gadījumos projekta īstenoātājs bija pašvaldība) par kopējo summu 2 337 830 *euro* tādām CFLA konstatētajām neatbilstībām, kuras, iespējams, radušās valsts pārvaldē nodarbināto rīcības dēļ. Izpētes mērķis bija noskaidrot, vai projekta īstenoātājs ir vērtējis projektā konstatēto neatbilstību iemeslus un atbildīgo darbinieku rīcību, tas ir, vai projekta īstenoātājs veica dienesta pārbaudi (izmeklēšanu) vai ierosināja disciplinārlietu, vai arī noteica preventīvus pasākumus iespējamo pārkāpumu novēršanai nākotnē.

Revīzijā konstatēts, ka visos izlasē iekļautajos gadījumos neatbilstības ir bijušas publisko iepirkumu jomā – atkāpes no iepirkuma procedūras rezultātā noslēgtajā līgumā noteiktās maksāšanas kārtības, interešu konflikta pārkāpumi iepirkuma procedūrā, pārkāpumi piedāvājumu vērtēšanā un līgumslēgšanas tiesību piešķiršanā, pārkāpumi iepirkuma procedūras dokumentācijā iekļautajās prasībās u. c.¹²³.

Saskaņā ar valsts pārvaldes iestāžu un pašvaldību sniegto informāciju¹²⁴ no 33 valsts pārvaldes iestādēs un pašvaldībās konstatētajiem neatbilstību gadījumiem 16 gadījumos par kopējo summu 848 967 *euro* konstatētās neatbilstības tika izvērtētas (skatīt 3. pielikumu), tomēr jāatzīmē, ka deviņos gadījumos tika veikta dienesta pārbaude, bet pārējos gadījumos izvērtēšana saistīta ar faktu par neatbilstību apkopšanu, neveicot šo neatbilstību pieļāvušo darbinieku rīcības analīzi. Nevienā gadījumā netika ierosināta disciplinārlieta. Savukārt 17 gadījumos par kopējo neatbilstību summu 1 488 863 *euro* neatbilstību iemesli un atbildīgo darbinieku rīcība vispār netika vērtēta.

Projekta īstenoātāju pieļautie pārkāpumi un neatbilstoša rīcība, tajā skaitā ar finanšu līdzekļiem rada papildu slogu Latvijas valsts budžetam, jo tiek samazināta projektam no ES fonda sākotnēji plānoto attiecināmo izdevumu summa un projekta īstenošanas izdevumi šādos gadījumos tiek segti no valsts vai pašvaldības budžeta.

Valsts kontroles ieskatā, izvērtējot ES fondu līdzfinansētos projektos konstatētās neatbilstības un tās pieļāvušo atbildīgo amatpersonu rīcību, ir būtiski izvērtēt katru neatbilstību un katru neatbilstoši veikto izdevumu gadījumu, tas ir, neatbilstību vai neatbilstoši veikto izdevumu rašanās iemeslus, atbildīgā darbinieka rīcību un iespējamo saukšanu pie atbildības. Izvērtējot neatbilstību un neatbilstoši veikto izdevumu gadījumu rašanās iemeslus, iestādē arī būtu iespējams identificēt iekšējās kontroles procedūru trūkumus un veikt nepieciešamos pasākumus (ja tādi ir veicami) iestādes iekšējās kontroles sistēmas pilnveidošanā.

Ieteikumi

Aicinām Valsts kanceleju izstrādāt regulējumu neatkarīgai disciplināratbildības izvērtēšanai gadījumos, kad objektīva un vispusīga disciplinārlietas izmeklēšana iestādē vai resora ietvaros nav iespējama.

Aicinām Valsts kanceleju veikt pasākumus, lai nodrošinātu vienotu pieeju valsts pārvaldē nodarbināto (gan ierēdņu, gan darbinieku) atbildības izvērtēšanā un piemērošanā, pilnveidojot tiesisko regulējumu par:

- ✓ disciplinārlietas ierosināšanas obligātumu;
- ✓ disciplinārlietas ierosināšanas un lēmuma par piemērojamo sodu pieņemšanas termiņiem;
- ✓ disciplinārpārkāpumiem un sodu gradāciju;
- ✓ atstādināšanu no amata/darba;
- ✓ nodarbināto sodāmību disciplinārlietās;
- ✓ strīdu izskatīšanas pakļautību.

Aicinām Valsts kanceleju izvērtēt nodarbināto amatu saskaņošanas kārtību¹²⁵ un nepieciešamības gadījumā rosināt grozījumus normatīvajā aktā¹²⁶, lai nodrošinātu amatu klasifikāciju atbilstoši darba raksturojumam.

1.2. Vai un kā tiek vērtēti valsts pārvaldē nodarbināto ar amata pienākumu izpildi saistītie pārkāpumi, par kuriem ir iestājusies administratīvā atbildība?

Administratīvās atbildības likumā¹²⁷ noteikts, ka administratīvā pārkāpuma lietā pieņemto lēmumu paziņo pie atbildības saucamajai personai, taču minētais likums nenosaka pienākumu informēt iestādi par piemēroto administratīvo sodu tās nodarbinātajam, kurš veicis administratīvo pārkāpumu saistībā ar pienākumu izpildi.

Tikai gadījumos, kad personai piemērots tiesību izmantošanas aizliegums ieņemt amatus, kuru pienākumos ietilpst lēmumu pieņemšana publisko iepirkumu un publiskās un privātās partnerības jomā vai iepirkuma līgumu, vispārīgo vienošanos, partnerības iepirkuma līgumu vai koncesijas līgumu noslēgšana, Iepirkumu uzraudzības birojs par pieņemto lēmumu informē¹²⁸ visas tās Iepirkumu uzraudzības birojam zināmās institūcijas, kurās nodarbinātais ieņem šādu amatu, kā arī šo institūciju augstākas institūcijas (izņemot gadījumu, kad augstākas institūcijas nav vai augstāka institūcija ir Ministru kabinets) vai kapitāla daļu īpašniekus vai turētājus, ja attiecīgā institūcija ir kapitālsabiedrība.

Līdz ar to valsts pārvaldes iestādes neizvērtē un nevar izvērtēt nodarbinātā, kuram piemērots administratīvais sods, rīcību amata pienākumu izpildē, neanalizē pārkāpumu rašanās iemeslus, cēloņus un iespējamās sekas, kā arī neveic preventīvas darbības, lai noteiktu veicamos pasākumus iespējamo pārkāpumu novēršanai nākotnē.

Iestādei būtu jābūt pieejamai informācijai par piemēroto administratīvo sodu tās nodarbinātajam, kurš veicis administratīvo pārkāpumu saistībā ar pienākumu izpildi, lai iestāde varētu izvērtēt un novērst iespējamus trūkumus iekšējās kontroles procesos un iestādes darba organizācijā.

Administratīvās atbildības likums nosaka¹²⁹, ka par pārkāpumiem, kurus izdarījusi publisko tiesību juridiskā persona, pie administratīvās atbildības sauc publisko tiesību juridiskās personas (iestādes) amatpersonu, ja tā nav pildījusi vai ir nepienācīgi pildījusi kādu uz šo amatpersonu attiecināmu pienākumu, par kura nepildīšanu vai nepienācīgu pildīšanu likumā vai pašvaldības saistošajos noteikumos ir paredzēta administratīvā atbildība. Likumā¹³⁰ ir noteiktas 50 dažādas publisko personu iestādes, kuru kompetencē ir administratīvā pārkāpuma procesa veikšana. Piemēram:

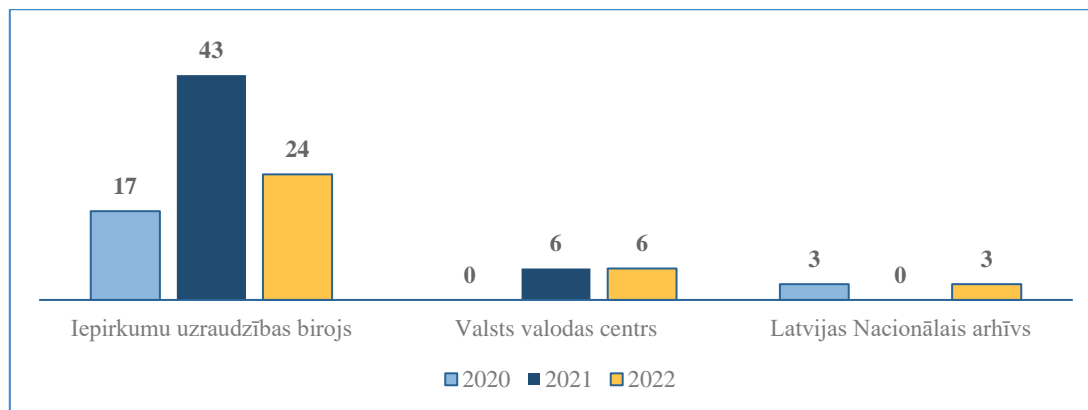
- ✓ administratīvā pārkāpuma procesu par iepirkumu jomu regulējošo likumu¹³¹ minētajiem pārkāpumiem veic Iepirkumu uzraudzības birojs (turpmāk – IUB)¹³²;
- ✓ administratīvā pārkāpuma procesu par likumā “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” minētajiem pārkāpumiem veic Valsts ieņēmumu dienests un Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs¹³³;
- ✓ administratīvā pārkāpuma procesu par pārkāpumiem valsts valodas lietošanas jomā veic Valsts valodas centrs¹³⁴;
- ✓ administratīvā pārkāpuma procesu par pārkāpumiem dokumentu un arhīvu pārvaldībā un arhīvos glabāto dokumentu izmantošanā veic Latvijas Nacionālais arhīvs¹³⁵ u. tml.

Administratīvās atbildības regulējums nav paredzēts civiltiesisku strīdu risināšanai, kā arī administratīvo pārkāpumu tiesībās nepastāv soda neizbēgamības princips, jo administratīvā sodīšana ir juridisks instruments, lai valsts pārvalde varētu pienācīgi īstenot izpildvaras funkcijas¹³⁶. Iestādei, saņemot ziņas par iespējamu administratīvu pārkāpumu, ir rīcības brīvība izvērtēt, vai administratīvā pārkāpuma lietvedība konkrētajā situācijā ir lietderīga, tas ir, ja personas izdarītais administratīvais pārkāpums konkrētajos apstākļos nav radījis tādu apdraudējumu tiesiski aizsargātajām interesēm, lai par to piemērotu sodu (maznozīmīgs pārkāpums), amatpersona var neuzsākt administratīvā pārkāpuma procesu, bet, ja tas ir uzsākts, amatpersona, augstāka amatpersona vai tiesa jebkurā stadijā var to izbeigt, nepiemērojot sodu¹³⁷.

Administratīvo pārkāpumu procesā administratīvo sodu piemēro konkrētajai personai kā fiziskajai personai. Likumā¹³⁸ noteikts, ka administratīvā pārkāpuma lietā pieņemto lēmumu paziņo pie atbildības saucamajai personai. Darba devēja informēšanu par attiecīgās personas saukšanu pie atbildības neatkarīgi no pārkāpuma rakstura Administratīvās atbildības likums neparedz.

Revīzijas laikā analizēta informācija no trim iestādēm – IUB, Valsts valodas centra un Latvijas Nacionālā arhīva, kuras saskaņā ar Administratīvās atbildības likumu un attiecīgo nozari regulējošajiem likumiem var piemērot administratīvos sodus par administratīvajiem pārkāpumiem savās kompetences jomās¹³⁹.

Saskaņā ar minēto iestāžu sniegto informāciju valsts pārvaldē nodarbināto saistībā ar darba pienākumu izpildi izdarīto administratīvo pārkāpumu skaits ir skaitliski neliels (skatīt 4. attēlu).



4. attēls. Valsts un pašvaldību iestādēs konstatēto administratīvo pārkāpumu skaits, 2020.–2022. gads

Laikā no 2020. gada 1. janvāra līdz 2022. gada 31. decembrim IUB¹⁴⁰ bija pieņēmis 84 lēmumus par valsts pārvaldē nodarbināto amatpersonu pārkāpumiem iepirkumu veikšanā un to saukšanu pie administratīvās atbildības. Tomēr tikai 14 gadījumos jeb 17 % gadījumu iestāde, kurā nodarbināta attiecīgā amatpersona, tika informēta par administratīvā soda piemērošanu.

Iestādes, kurā nodarbināta attiecīgā amatpersona, informēšanu par administratīvā soda piemērošanu iepirkumu jomā likums¹⁴¹ neparedz, izņemot gadījumus, kad IUB ir pieņemts lēmums par tiesību izmantošanas aizliegumu ieņemt amatus. Šādos gadījumos par pieņemto lēmumu jāinformē visas tās IUB zināmās institūcijas, kurās šī persona ieņem šādu amatu, kā arī šo institūciju augstākas institūcijas (izņemot gadījumu, kad augstākas institūcijas nav vai augstāka institūcija ir Ministru kabinets) vai kapitāla daļu īpašniekus vai turētājus, ja attiecīgā institūcija ir kapitālsabiedrība¹⁴².

Tādējādi gadījumos, kad nodarbinātais saukts pie atbildības par pārkāpumiem, kas tieši saistīti ar amata pienākumu izpildi, valsts pārvaldes iestāde ne vienmēr tiek informēta. Nevar izslēgt arī situācijas, kad iestādes rīcībā ir informācija par tās darbiniekam vērtētu vai piemērotu administratīvo atbildību, jo piekritīgā iestāde administratīvā pārkāpuma vērtēšanas procesā iestādei ir prasījusi iesniegt kādu informāciju, kas nepieciešama jautājuma izskatīšanai un atbildības izvērtēšanai.

Revīzijā iegūtā informācija liecina, ka iestādēs (skatīt 1. pielikumu) nav izveidots iekšējais regulējums rīcībai situācijās, kad nodarbinātajam piemērots administratīvais sods saistībā ar amata pienākumu izpildi. Revīzijā izlases veida pārbaudēs, izvērtējot no valsts pārvaldes iestādēm saņemto informāciju, tajā skaitā par atbildīgo darbinieku pārkāpumiem, to iemesliem un iestādes turpmāko rīcību, konstatēts, ka iestādes par to nodarbināto administratīvajiem pārkāpumiem saistībā ar pienākumu izpildi netiek informētas.

Tādējādi var secināt, ka iestādēm nav pieejama informācija par iestādē nodarbināto administratīvajiem pārkāpumiem saistībā ar pienākumu izpildi, un tās nevar izvērtēt nodarbināto administratīvo pārkāpumu ietekmi uz iestādes darbu un noteikt preventīvus pasākumus līdzīgu pārkāpumu novēršanai nākotnē.

Vienlaikus var minēt atšķirīgu pieeju informācijas pieejamībā par valsts pārvaldē nodarbināto administratīvajiem pārkāpumiem. Piemēram, informācija par valsts amatpersonu administratīvajiem pārkāpumiem un piemērotajiem sodiem saistībā ar likuma “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” pārkāpumiem ir pieejama visai sabiedrībai un atbilstoši likumam¹⁴³ publiskota Korupcijas novēršanas apkaršanas biroja mājas lapā.

2. Vai nodarbināto atbildības izvērtēšanas ietvaros tiek vērtēts iespējamais nodarīto zaudējumu apjoms, un vai tiek nodrošināta zaudējumu atlīdzināšana (civiltiesiskā atbildība)?

Lai valsts pārvaldē nodarbinātajam būtu pienākums atlīdzināt zaudējumus, ir nepieciešams konstatēt prettiesisku vainojamu rīcību, tās rezultātā nodarītus zaudējumus (konkrētu mantisko pametumu, kurš nebūtu iestājies, ja prettiesiskā vainojamā rīcība nebūtu pieļauta) un cēlonisku sakaru starp prettiesisku vainojamu rīcību un zaudējumiem. Vainojamības priekšnoteikumi (tīša prettiesiska rīcība/ ļauns nolūks vai rupja neuzmanība) un zaudējumu piedziņas noilguma termiņi atšķiras atkarībā no prettiesiskās rīcības rakstura.

Amatpersonai ir pienākums atlīdzināt zaudējumus, kas nodarīti ar prettiesisku administratīvo aktu vai faktisko rīcību, prettiesisku vai nepamatotu rīcību kriminālprocesā vai administratīvo pārkāpumu lietvedībā, ja tā rīkojusies tīši prettiesiski vai savā rīcībā pieļāvusi rupju neuzmanību, un iestādei ir pienākums celt prasību par zaudējumu piedziņu divu gadu laikā no dienas, kad radās pienākums atlīdzināt zaudējumu/kaitējumu, ja amatpersona zaudējumus neatlīdzina labprātīgi. Amatpersonai un darbiniekam ir pienākums atlīdzināt zaudējumus, kas radīti, prettiesiski rīkojoties ar publiskas personas finanšu līdzekļiem vai mantu, ja zaudējumi nodarīti aiz rupjas neuzmanības vai ļauna nolūka, un darba devēja tiesības celt šādus prasījumus noilgst četru gadu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

Prasījuma noilguma termiņš var būt nepietiekams, ja tiesā tiek izskatīts strīds par disciplinārsoda piemērošanu, kā arī gadījumos, ja atbildība tiek vērtēta kriminālprocesā. Lai arī prettiesiskas rīcības konstatēšana disciplinārlietā un disciplinārsoda piemērošana nav obligāts priekšnoteikums nodarbinātā civiltiesiskās atbildības vērtēšanai, tomēr dienesta pārbaudes un disciplināratbildības izvērtēšana visbiežāk ir pirmais solis valsts pārvaldē nodarbināto atbildības vērtēšanai un disciplinārlietā konstatētajam ir nozīme, vērtējot nodarbinātā civiltiesisko atbildību. Attiecīgi strīdi un tiesvedības par piemēroto disciplinārsodu var prasīt ilgāku laiku nekā ir likumā paredzētais zaudējumu atlīdzināšanas prasījuma celšanas noilguma laiks. Līdzīgi arī nodarbinātā atbildības izvērtēšana kriminālprocesa ietvaros var apturēt civiltiesiskās atbildības izvērtēšanu līdz attiecīgam nolēmumam kriminālprocesā, vienlaikus personas atzīšana par nevainīgu noziedzīgā nodarījuma izdarīšanā automātiski neizslēdz iespēju civilprocesa ietvaros konstatēt prettiesiskumu nodarbinātā rīcībā. Tā kā normatīvais regulējums neparedz darba devēja zaudējumu piedziņas prasījumu noilguma termiņa apturēšanu, kamēr nodarbinātā atbildība

par pārkāpumiem tiek vērtēta disciplināratbildības izvērtēšanas ietvaros vai kriminālprocesā, bet to saista vien ar zaudējumu nodarīšanas dienu, tad darba devējam pastāv risks nokavēt zaudējumu prasījuma celšanas divu vai četrus gadu noilguma termiņu, ja vien nodarbinātā atbildības vērtēšanu neuzsāk paralēli vairākos procesos, kas prasa ievērojamus darba devēja resursus un savukārt var nozīmēt neefektīvu resursu izlietojumu.

Revīzijā konstatētais liecina, ka civiltiesiskā atbildība par iestādei nodarītajiem zaudējumiem, kas neizriet no privātpersonas prasījuma (piemēram, iestādes mantas bojāšana, nozaudēšana, nepamatoti izmaksātas kompensācijas u. c.), tiek izvērtēta un nodarbinātie zaudējumus atlīdzina labprātīgi vai zaudējumi tiek piedzīti regresa kārtībā. Revidējamā periodā laikposmā no 2020. līdz 2022. gadam (ieskaitot) no 167 valsts pārvaldes iestādēm 40 iestādēs nodarbināto prettiesiskas vainojamas rīcības dēļ bija radīti un nodarbinātie bija atlīdzinājuši valstij zaudējumus par kopējo summu 261 676 euro 574 zaudējumu atlīdzināšanas gadījumos.

Revīzijās konstatēts, ka, pamatojoties uz Latvijas tiesu un lēmējietāžu nolēmumiem, pēdējo trīs gadu laikā valsts kopumā izmaksājusi kompensācijas fiziskām un juridiskām personām 2,92 milj. euro apmērā, no kurām 2 milj. euro izmaksāti kompensācijā vienai ārvalstu juridiskai personai, pamatojoties uz starptautiskas šķīrējtiesas nolēmumu.

Revīzijā konstatēts, ka neviena institūcija neapkopo informāciju par valsts izmaksātajām kompensācijām. Iestādes, kuras ir izmaksājušas kompensācijas, tās uzrāda savos gada un ceturkšņa pārskatos, kas nav ērts un viegli pieejams informācijas atspoguļošanas veids sabiedrībai. Tāpat arī neviena institūcija neapkopo informāciju par civiltiesiskās atbildības izvērtēšanas gadījumos konstatēto, kas ļautu analizēt valsts pārvaldē nodarbināto civiltiesiskās atbildības piemērošanu, identificēt piemērošanas vai normatīvā regulējuma problemātiku un labo praksi.

Revīzijā netika konstatēts neviens gadījums revidējamā periodā, kad valsts pārvaldē nodarbinātais būtu atlīdzinājis zaudējumus, kas radušies no privātpersonas prasījuma valsts pārvaldes iestādes prettiesiska administratīvā akta vai prettiesiskas faktiskas rīcības dēļ, kriminālprocesā vai administratīvā pārkāpuma lietvedībā iestādes prettiesiskas vai nepamatotas rīcības dēļ. Revīzijā izlases veida pārbaudēs konstatētais liecina, ka nodarbināto atbildības par pārkāpumu izvērtēšanas ietvaros civiltiesiskā atbildība tiek izvērtēta, bet nav konstatēti priekšnoteikumi tās piemērošanai (galvenokārt nav konstatēti vainojamības priekšnoteikumi, kā arī zaudējumu rašanās nodarbināto prettiesiskas rīcības dēļ), līdz ar to amatpersonām nav prasīts atlīdzināt zaudējumus.

Revīzijas laikā veidotās fokusa grupas diskusijas dalībnieki norādīja, ka iestādes ir piesardzīgas attiecībā uz civiltiesiskās atbildības piemērošanu, jo tas prasa daudz resursu, lietas ir juridiski sarežģītas un nav garantēts valstij labvēlīgs rezultāts.

Tā kā normatīvajos aktos nav noteikts zaudējumu piedziņas minimālais sliekšnis, zaudējumu atlīdzināšanas un piedziņas pienākums sākas no pirmā eiro. Tomēr tas var būt nesamērīgi, jo zaudējumu piedziņā ieguldītie resursi un piedziņas izmaksas var būt ievērojami lielākas nekā piedzenamo zaudējumu apmērs. Lai arī civiltiesiskās atbildības mērķis ir ne tikai atlīdzināt nodarītos zaudējumus, bet arī aizsargāt sabiedrību un vairojot tās uzticēšanos valsts pārvaldei un valstij kopumā, tomēr būtu vērtējams jautājums par piedziņas izmaksu samērīgumu un efektīvu publiskas personas līdzekļu izlietošanu, attiecīgi nosakot principus vai minimālo sliekšni zaudējumu piedziņas uzsākšanai.

Revīzijā arī konstatēts, ka civiltiesiskās atbildības regulējums paredz atšķirīgu attieksmi pret izmeklēšanas iestāžu amatpersonām (izmeklētājiem), salīdzinot ar prokuroriem, kuri Kriminālprocesa likumā noteiktajos gadījumos arī veic izmeklēšanas funkciju. Ņemot vērā, ka prokurors nav mantiski atbildīgs par nodarīto zaudējumu prettiesiskas vai nepamatotas rīcības dēļ, arī izmeklētājiem nebūtu jāparedz civiltiesiskā atbildība par publiskai personai nodarītajiem zaudējumiem, kas izriet no privātpersonas prasījuma.

Lai personai iestātos civiltiesiskā atbildība, ir nepieciešams konstatēt un pierādīt šādus zaudējuma atlīdzināšanas prasījuma un piedziņas pamatus:

- ✓ tiesību aizskārēja prettiesisku un neattaisnojamu rīcību;
- ✓ zaudējumu esamību;
- ✓ cēlonisko sakaru starp zaudējumiem un neatļauto darbību¹⁴⁴.

Vadlīnijās par valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanu **zaudējums** ir definēts kā **amatpersonas prettiesiskas rīcības (darbības vai bezdarbības) rezultātā radīts konkrēts mantiskais pametums, kurš nebūtu iestājies, ja prettiesiskā rīcība nebūtu pieļauta**¹⁴⁵. Tādējādi katra prettiesiska rīcība ar publiskas personas līdzekļiem vai mantu automātiski nenozīmē, ka ir radīti zaudējumi, zaudējumu esamība ir izvērtēšanas jautājums. Ir iespējamās situācijas, kurās rīcība ar budžeta līdzekļiem vai mantu neatbilst normatīvo aktu prasībām, taču tiesiska rīcība nenozīmētu izdevumu neesamību publiskas personas budžetam. Tāpēc katrs prettiesiskas rīcības ar valsts budžeta līdzekļiem un mantu gadījums ir vērtējams individuāli, konstatējot, kāda būtu bijusi tiesiska rīcība un vai tiesiskas rīcības gadījumā nebūtu radies attiecīgais publiskas personas budžeta līdzekļu vai mantas samazinājums. Zaudējumu atlīdzināšanas mērķis ir nodrošināt pēc iespējas pilnīgāku tāda stāvokļa atjaunošanu, kāds būtu bijis tad, ja aizskārums nebūtu noticis¹⁴⁶.

Saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likumu¹⁴⁷, ja amatpersona, pildot amata pienākumus, ar nodomu vai aiz rupjas neuzmanības ir radījusi mantiskus zaudējumus publiskai personai, publiska persona prasa, lai amatpersona atlīdzina zaudējumus normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā. Amatpersona minētā likuma izpratnē ir fiziskā persona, kura vispārīgi vai konkrētajā gadījumā ir pilnvarota pieņemt vai sagatavot

pārvaldes lēmumu. Papildus tam Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likums paredz gan amatpersonas, gan darbinieka pienākumu atlīdzināt zaudējumus, kas ar amatpersonas vai darbinieka rīcību radīti publiskai personai vai kapitālsabiedrībai rupjas neuzmanības vai ļauna nolūka dēļ¹⁴⁸.

Pienākums vērtēt amatpersonu un darbinieku civiltiesisko atbildību par nodarītajiem zaudējumiem rodas:

- ✓ iestādei konstatējot nodarītos zaudējumus (neatkarīgi no privātpersonas prasījuma);
- ✓ no privātpersonas prasījuma, ja zaudējums/kaitējums nodarīts:
 - ar valsts pārvaldes iestādes (amatpersonas) prettiesisku administratīvo aktu vai prettiesisku faktisko rīcību¹⁴⁹;
 - kriminālprocesā vai administratīvā pārkāpuma lietvedībā iestādes, prokuratūras vai tiesas (amatpersonas) prettiesiskas vai nepamatotas rīcības dēļ¹⁵⁰.

Normatīvie akti¹⁵¹ konkretizē atbildības pamatu (priekšnoteikumus) un apmēru, kas jāņem vērā zaudējumu atlīdzināšanas pienākuma konstatēšanai un piedziņas vēršanai pret atbildīgo amatpersonu vai darbinieku par iestādei nodarīto zaudējumu:

- ✓ Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likumā un Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likumā noteikts, ka amatpersona ir civiltiesiski atbildīga, ja tā ir **tīši rīkojusies prettiesiski vai savā rīcībā pieļāvusi rupju neuzmanību**. Zaudējumus amatpersona atlīdzina pilnā vai daļējā apmērā, ņemot vērā amatpersonas atbildības un vainas pakāpi;
- ✓ Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likums paredz, ka amatpersona vai darbinieks **atlīdzina zaudējumus, ja tie nodarīti aiz rupjas neuzmanības vai ļauna nolūka**. Rupjas neuzmanības gadījumā zaudējumus atlīdzina ne vairāk kā attiecīgās amatpersonas vai darbinieka viena gada mēnešalgas apmērā, ņemot vērā pārkāpuma izdarīšanas gadā aprēķināto vidējo mēnešalgu pēc nodokļu nomaksas. Amatpersona vai darbinieks atlīdzina zaudējumus tādā apmērā, kādu varēja saprātīgi paredzēt prettiesiskās rīcības laikā kā šīs rīcības sagaidāmās sekas, ja vien rīcība nav notikusi ļauna nolūka dēļ;
- ✓ Darba likums izšķir noteiktus gadījumus, kad darbiniekam ir jāatlīdzina nodarītie zaudējumi, proti, ja darbinieks **bez attaisnojoša iemesla neveic darbu, veic to nepienācīgi vai veicis prettiesisku rīcību**. Darbinieks ir civiltiesiski atbildīgs tikai par tagadējās mantas samazinājumu, bet neatbild par sagaidāmās peļņas atrāvumu. Ja zaudējumi nodarīti ar darbinieka ļaunu nolūku vai tādas viņa prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ, kas nav saistīta ar nolīgtā darba veikšanu, darbinieks atbild par visiem nodarītajiem zaudējumiem. Darbinieks, kura darbs saistīts ar zaudējumu rašanās paaugstinātu risku, atbild vienīgi tad, **ja zaudējumi nodarīti ar ļaunu nolūku vai rupjas neuzmanības dēļ**. Tiesa atkarībā no lietas apstākļiem var samazināt darbinieka civiltiesiskās atbildības apmēru atbilstoši viņa mantas stāvoklim.

No Civillikuma tiesību normām izriet: “Vainas pakāpes ir dažādas, raugoties pēc tam, vai darbība izdarīta ļaunā nolūkā, vai tikai aiz neuzmanības. Ar ļaunu nolūku saprot tīšu kaitējumu. Kas otram nodara kaitējumu bez ļauna nolūka, ja viņš par šo kaitējumu ir vainojams, pielaiž neuzmanību. Neuzmanība ir rupja, ja kāds rīkojas augstākā mērā vieglprātīgi un nevērīgi, vai mazāk rūpējas par viņam uzticētām svešām lietām un darīšanām nekā par savām pašā, vai arī uzsāk tādu darbību, kuras kaitīgums un bīstamība

nevarēja un nedrīkstēja palikt viņam nezināmi. Zaudējumu atlīdzības un citu civiltiesisku seku ziņā rupja neuzmanība pilnīgi pielīdzināma ļaunam nolūkam.”¹⁵²

Normatīvie akti¹⁵³ paredz arī apstākļus, kādiem iestājoties neveidojas civiltiesiskās atbildības priekšnoteikumi:

- ✓ Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums un Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likums paredz, ka tiesību normu nepareiza piemērošana vai interpretācija nav uzskatāma par rupju neuzmanību, ja viedoklis, kas ir bijis amatpersonas rīcības pamatā, nav uzskatāms par juridiski neadekvātu. Tas, ka augstāka iestāde vai tiesa vēlāk ir paudusi citu viedokli, nav apstiprinājums tam, ka amatpersonas viedoklis bijis juridiski neadekvāts;
- ✓ Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likumā par rupju neuzmanību neuzskata tiesību normu nepareizu piemērošanu vai interpretāciju, ja viedoklis, kas bijis amatpersonas vai darbinieka rīcības pamatā, uzskatāms par juridiski adekvātu. Tas, ka augstāka iestāde vai tiesa vēlāk ir paudusi citu viedokli, nav apstiprinājums tam, ka amatpersonas vai darbinieka viedoklis bijis juridiski neadekvāts. Par rupju neuzmanību nevar uzskatīt arī rīcību, izpildot saistošus norādījumus (iekšēju normatīvu aktu, augstākas iestādes vai amatpersonas rīkojumu), kā arī ja rīcība pienākumu izpildē parasti ir saistīta ar augstu risku nodarīt zaudējumus;
- ✓ Darba likumā noteikts, ka darbinieks pilnībā vai daļēji atbrīvojams no civiltiesiskās atbildības par nodarītajiem zaudējumiem, ja arī darba devējs pats – ar saviem rīkojumiem vai nenodrošinot pienācīgus darba apstākļus vai darba aprīkojumu – bijis vainīgs zaudējumu nodarīšanā. Minētais attiecināms arī uz gadījumiem, kad darba devējs nav brīdinājis darbinieku par šādu zaudējumu rašanās risku, ko darbinieks nav paredzējis un viņam nevajadzēja paredzēt, kā arī tad, kad darba devējs nav ievērojis pienācīgo rūpību, lai zaudējumus novērstu vai mazinātu.

Tādējādi valsts pārvaldē nodarbinātā pienākuma atlīdzināt zaudējumus konstatēšanai ir nepieciešams konstatēt prettiesisku vainojamu rīcību, zaudējuma esamību un cēlonisku sakaru starp prettiesisku vainojamu rīcību un nodarīto zaudējumu. Turklāt vainojamības priekšnoteikumi (tīša prettiesiska rīcība/ ļauns nolūks vai rupja neuzmanība) atšķiras atkarībā no nodarbinātā prettiesiskās rīcības rakstura (zaudējumi nodarīti rīcībā ar publiskas personas mantu vai finanšu līdzekļiem, prettiesisku administratīvo aktu, faktisko rīcību, kriminālprocesa vai administratīvā pārkāpuma lietvedībā).

Publiskai personai (iestādei) nodarīto zaudējumu amatpersona vai darbinieks atlīdzina brīvprātīgi vai vienojas ar iestādi par atlīdzības summas ieturēšanu no sava atalgojuma. Ja amatpersona vai darbinieks nepiekrīt brīvprātīgi atlīdzināt nodarīto zaudējumu vai nav iespējams atlīdzības summu ieturēt no atalgojuma, jo tas vairs neatrodas darba vai dienesta tiesiskajās attiecībās ar iestādi, pret attiecīgo atbildīgo personu ceļ atbilstošu prasību tiesā Civilprocesa likumā noteiktajā kārtībā.

Uz valsts civildienesta ierēdņiem un amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm attiecināmas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu¹⁵⁴ normas, kas nosaka darbinieku materiālo atbildību un termiņus, tajā skaitā noilguma termiņu. Darba likumā¹⁵⁵ noteiktais noilguma termiņš prasījumiem, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, ir divi gadi, ja likumā nav noteikts īsāks termiņš. Vienlaikus Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likumā¹⁵⁶ ir noteikts garāks termiņš, kādā var vērst prasību pret amatpersonu vai darbinieku par zaudējuma piedziņu, proti, ja no pārkāpuma izdarīšanas nav pagājuši vairāk kā četri gadi.

Tādējādi noilguma termiņi atkarībā no prasījuma veida ir:

- ✓ prasījums, kas neizriet no privātpersonas prasījuma, noilgst divu gadu laikā no zaudējuma nodarīšanas dienas;
- ✓ prasījums, kas izriet no privātpersonas prasījuma, noilgst divu gadu laikā no dienas, kad iestādei radās pienākums atlīdzināt zaudējumu/kaitējumu;
- ✓ prasījums, kas izriet no Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likuma, noilgst četru gadu laikā no pārkāpuma izdarīšanas.

Prasījuma noilguma termiņš var būt nepietiekams, ja tiesā tiek izskatīts strīds par disciplinārsoda piemērošanu, kā arī gadījumos, ja ir uzsākts kriminālprocess. Lai arī pretiesiskas rīcības konstatēšana disciplinārlietā un disciplinārsoda piemērošana nav obligāts priekšnoteikums nodarbinātā civiltiesiskās atbildības vērtēšanai¹⁵⁷, tomēr dienesta pārbaudes un disciplināratbildības izvērtēšana visbiežāk ir pirmais solis valsts pārvaldē nodarbināto atbildības vērtēšanai un disciplinārlietā konstatētajam ir nozīme, vērtējot nodarbinātā civiltiesisko atbildību. Attiecīgi strīdi un tiesvedības par piemēroto disciplinārsodu var prasīt ilgāku laiku nekā ir likumā paredzētais zaudējumu atlīdzināšanas prasījuma celšanas noilguma laiks. Līdzīgi arī kriminālprocesa gadījumā personas atzīšana par nevainīgu noziedzīgā nodarījuma izdarīšanā automātiski neizslēdz iespēju civilprocesa ietvaros konstatēt pretiesiskumu viņas rīcībā, pildot uzticētos pienākumus¹⁵⁸, un saskaņā ar Civilprocesa likumu¹⁵⁹ tiesai, kas izskata lietu par personas civiltiesisko atbildību, likumīgā spēkā stājies spriedums krimināllietā ir saistošs vienīgi jautājumā par to, vai noziedzīga darbība (bezdarbība) notikusi vai to izdarījusi (pieļāvusi) tā pati persona¹⁶⁰. Tā kā normatīvais regulējums neparedz darba devēja zaudējumu piedziņas prasījumu noilguma termiņa apturēšanu, kamēr nodarbinātā atbildība par pārkāpumiem tiek vērtēta disciplināratbildības izvērtēšanas ietvaros vai kriminālprocesā, bet to saista vien ar zaudējumu nodarīšanas dienu, tad darba devējam pastāv risks nokavēt zaudējumu prasījuma celšanas divu vai četru gadu noilguma termiņu, ja vien nodarbinātā atbildības vērtēšanu neuzsāk paralēli vairākos procesos, kas prasa ievērojamus darba devēja resursus un var nozīmēt neefektīvu resursu izlietojumu.

Tā kā normatīvajos aktos nav noteikts zaudējumu piedziņas minimālais sliekšnis, zaudējumu atlīdzināšanas un piedziņas pienākums sākas no pirmā eiro. Tomēr tas var būt nesamērīgi, jo zaudējumu piedziņā ieguldītie resursi un piedziņas izmaksas var būt ievērojami lielākas nekā piedzenamo zaudējumu apmērs. Uz minēto norādīja arī Valsts kontroles organizētās fokusa grupas diskusijas dalībnieki¹⁶¹, uzsverot, ka zaudējumu piedziņā ieguldītie resursi un tiesvedības izmaksas var būt nesamērīgi lielas, salīdzinot ar nodarīto zaudējumu apmēru. Lai arī civiltiesiskās atbildības mērķis ir ne tikai atlīdzināt nodarītos zaudējumus, bet arī aizsargāt sabiedrību un vairot tās uzticēšanos valsts pārvaldei un valstij kopumā¹⁶², tomēr būtu vērtējams jautājums par piedziņas izmaksu samērīgumu un efektīvu publiskas personas līdzekļu izlietošanu, attiecīgi nosakot principus vai minimālo sliekšni zaudējumu piedziņas uzsākšanai.

Iestādei nodarīto zaudējumu atlīdzināšana, kas neizriet no privātpersonas prasījuma

Revīzijas laikā, apkopojot valsts pārvaldes iestāžu sniegto informāciju par nodarbināto iestādei nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu no 2020. gada līdz 2022. gadam (ieskaitot), konstatēts, ka no 167 valsts pārvaldes iestādēm (skatīt 1. pielikumu) 40 iestādēs nodarbināto pretiesiskas, vainojamas rīcības dēļ bija radīti un atlīdzināti zaudējumi. Atlīdzināto zaudējumu gadījumu kopējais skaits minētajā laika periodā bija 574 par kopējo summu 261 676 euro (skatīt 4. pielikumu). Piemēram:

- ✓ atlīdzināti materiālie zaudējumi (pašriskā apmērā) saistībā ar ceļu satiksmes negadījumu, kuru izraisījis nodarbinātais;
- ✓ kompensēts materiāli tehnisko līdzekļu iztrūkums;
- ✓ atlīdzināta nepamatoti izmaksātā kompensācija par neizmantoto papildatvaļinājumu;
- ✓ atlīdzināti zaudējumi, kas radušies, pārkāpjot transportlīdzekļu izmantošanas kārtību u. tml.

Lai noskaidrotu, vai un kā tiek vērtēts iestādei nodarīto zaudējumu apmērs un pret vainīgo personu vērsta materiālo zaudējumu piedziņa, revīzijā izlases veidā veikta 12 valsts tiešās pārvaldes iestāžu¹⁶³ dienesta pārbaužu un disciplinārlietu dokumentu izpēte par 18 pārkāpumu gadījumiem par nodarbināto nodarītiem un atlīdzinātiem zaudējumiem (kopējā summa 20 200 *euro*).

No izlases apjomā iekļauto iestāžu sniegtās informācijas konstatēts, ka tiek izvērtēts katrs gadījums par iestādēm nodarītajiem zaudējumiem, kā arī tiek noteiktas atbildīgās (vainīgās) personas un izvērtēts, vai zaudējumi ir nodarīti nodarbinātā prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ. Nodarbināto atbildības izvērtēšanas ietvaros ir vērtēts nodarīto zaudējumu apmērs, kā arī ir veikta zaudējumu atlīdzināšana vai piedziņa – 21 nodarbinātais zaudējumus atlīdzināja brīvprātīgi vai vienojās ar iestādi par atlīdzības summas ieturēšanu no nodarbinātā atalgojuma. Trīs gadījumos, kad nodarbinātie nepiekrita labprātīgi atlīdzināt nodarītos zaudējumus, iestādes pret attiecīgajiem nodarbinātajiem (tajā skaitā pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas) cēlušas attiecīgu prasību Civilprocesa likumā noteiktajā kārtībā. Līdz ar to var secināt, ka zaudējumu piedziņa tiek īstenota arī gadījumos, kad nodarbinātie vairs neatrodas dienesta vai darba tiesiskajās attiecībās ar iestādi.

Nodarīto kaitējumu un zaudējumu atlīdzināšana, kas izriet no privātpersonas prasījuma

Latvijas Republikas Satversmē¹⁶⁴ noteikts, ka nepamatota tiesību aizskārums gadījumā ikvienam ir tiesības uz atbilstīgu atlīdzinājumu. Tiesības uz atlīdzinājumu paredzētas arī Administratīvā procesa likumā¹⁶⁵, proti, ikviens ir tiesīgs prasīt atbilstīgu atlīdzinājumu par mantiskajiem zaudējumiem vai nemantisko kaitējumu, kas viņam nodarīts ar administratīvo aktu vai iestādes faktisko rīcību. Nodarītā kaitējuma/zaudējuma atlīdzināšanu, kas izriet no privātpersonas prasījuma, nosaka Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums un Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likums.

Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likuma¹⁶⁶ un Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likuma¹⁶⁷ izpratnē zaudējums ir katrs mantiski novērtējams pametums. Aprēķinot zaudējumu, ņem vērā arī atrauto peļņu, ja cietušais spēj pierādīt, ka notikumu parastās attīstības gaitā peļņa tiktu gūta. Zaudējums aptver arī izmaksas par juridisko palīdzību. Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likumā ar mantisko zaudējumu saprot arī zaudējumu, kas saistīts ar administratīvā akta atcelšanu, iestādes faktiskās rīcības novēršanu vai tās seku likvidēšanu, zaudējuma samazināšanu vai likvidēšanu.

Abos minētajos likumos¹⁶⁸ paredzēts arī atlīdzinājums par nemantisko kaitējumu, piemēram, par fiziskās personas dzīvības, veselības, brīvības, goda, cieņas un juridiskās personas darījumu reputācijas, komercnoslēpuma, autortiesību, citu nemantisko tiesību vai ar likumu aizsargāto interešu aizskārums.

Lēmējinstāde par kriminālprocesā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanu¹⁶⁹ ir:

- ✓ Ģenerālprokuratūra, ja lēmums, kas ir par pamatu tiesībām uz kaitējuma atlīdzinājumu, pieņemts pirmstiesas kriminālprocesā;

- ✓ Tieslietu ministrija, ja nolēmumu ir pieņēmusi tiesa.

Lēmējiespēdes par administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanu¹⁷⁰ ir iestādes, kas pieņēma lēmumu administratīvā pārkāpuma lietā, augstāka iestāde vai, ja tādas nav, – pati iestāde, kā arī iestāde, kas pieņēma lēmumu par administratīvā pārkāpuma lietvedības uzsākšanu, ja administratīvā pārkāpuma lietas izskatīšana ir pakļauta tiesai. Lēmējiespēde ir arī pašvaldības dome, ja lēmumu administratīvā pārkāpuma lietā ir pieņēmusi pašvaldības iestāde.

Lēmējiespēdes par valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu¹⁷¹ ir tiešās pārvaldes iestādes augstāka iestāde vai cita normatīvajos aktos noteiktā iestāde. Ja augstākas iestādes nav vai tā ir Ministru kabinets un normatīvajos aktos nav noteikta cita iestāde, lēmējiespēde ir pati tiešās pārvaldes iestāde.

Revīzijā analizēti kompensāciju izmaksu gadījumi par valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzinājumu personām saskaņā ar Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likumu un atlīdzinājumu personai par tai nodarīto kaitējumu saskaņā ar Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likumu.

Nodarīto kaitējumu un zaudējumu, kas izriet no privātpersonas prasījuma¹⁷²:

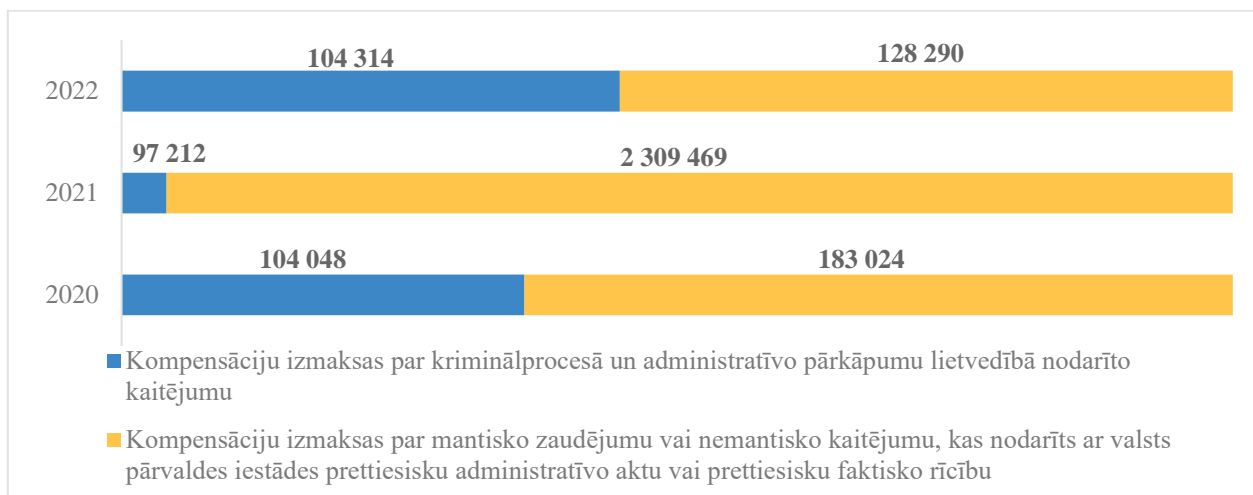
- ✓ kriminālprocesā nodarīto kaitējumu atlīdzina no valsts pamatbudžeta un to izmaksā Tieslietu ministrija no šiem mērķiem paredzētajiem valsts pamatbudžeta līdzekļiem;
- ✓ administratīvo pārkāpumu lietvedības gaitā nodarīto kaitējumu atlīdzina no tās publisko tiesību juridiskās personas budžeta, kura nodarījusi kaitējumu, t. i., no valsts pamatbudžeta, pašvaldības budžeta vai citas atvasinātas publisko tiesību juridiskās personas budžeta. To izmaksā Tieslietu ministrija no šiem mērķiem paredzētajiem valsts pamatbudžeta līdzekļiem, ja tā nav izmaksājama no attiecīgās pašvaldības vai atvasinātas publisko tiesību juridiskās personas budžeta;
- ✓ zaudējumu, kas nodarīts ar valsts pārvaldes iestādes prettiesisku administratīvo aktu vai prettiesisku faktisko rīcību, atlīdzina no valsts pamatbudžeta, pašvaldības budžeta, citas atvasinātas publisko tiesību juridiskās personas budžeta vai iestādes patstāvīgā budžeta, ja attiecīgā iestāde ir nodarījusi zaudējumu jomā, kurā tā darbojas sava budžeta ietvaros.

Revīzijā konstatēts, ka, pamatojoties uz Latvijas tiesu un lēmējiespēdes nolēmumiem, pēdējo trīs gadu laikā – no 2020. gada 1. janvāra līdz 2022. gada 31. decembrim – valsts kopumā ir izmaksājusi kompensācijas fiziskām un juridiskām personām **2 926 357 euro apmērā** (skatīt 5. attēlu):

- ✓ no valsts pamatbudžeta līdzekļiem Tieslietu ministrija izmaksāja kompensācijas (saskaņā ar lēmējiespēžu pieņemtajiem lēmumiem un tiesu nolēmumiem par kaitējuma atlīdzības piešķiršanu) **305 574 euro apmērā** par zaudējumu un nemantisko kaitējumu, kas privātpersonai nodarīts kriminālprocesā vai administratīvā pārkāpuma lietvedībā iestādes, prokuratūras vai tiesas prettiesiskas vai nepamatotas rīcības dēļ¹⁷³. Saskaņā ar Tieslietu ministrijas sniegto informāciju kompensāciju izmaksas katru gadu tiek plānotas vidēji 85 000 euro apmērā ministrijas budžeta apakšprogrammā “Zaudējumu atlīdzība nepamatoti aizturētajām, arestētajām un notiesātajām personām” un, ja nepieciešams, papildu finansējums tiek piešķirts ar Finanšu ministrijas rīkojumu no valsts budžeta programmas “Līdzekļi neparedzētiem gadījumiem”;
- ✓ no valsts pamatbudžeta līdzekļiem tiešās pārvaldes iestādes izmaksājušas kompensācijas **2 620 783 euro apmērā** par valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzinājumu personām saskaņā ar Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likumu. No tām 2 milj. euro

izmaksāti kompensācijā¹⁷⁴ vienai ārvalstu juridiskai personai, pamatojoties uz starptautiskas šķīrējtiesas nolēmumu.

Šādi izdevumi iestāžu budžetā netiek plānoti, un līdzekļi izmaksām, ja nepieciešams, tiek piešķirti ar Finanšu ministrijas rīkojumu no valsts budžeta programmas “Līdzekļi neparedzētiem gadījumiem” vai veicot iestādē finanšu līdzekļu pārdales starp budžeta programmām / apakšprogrammām.



Informācijas avots: Valsts budžeta izpilde pa budžeta programmām/apakšprogrammām un klasifikācijas kodiem 2020.–2022. gads, <https://www.kase.gov.lv/parskati/kopbudzeta-izpildes-parskati/ceturksna-parskati>

5. attēls. Kompensācijas, kuras izmaksātas fiziskām un juridiskām personām, pamatojoties uz Latvijas tiesu un lēmējietādes nolēmumiem, 2020.–2022. gads, euro.

Revīzijā konstatēts, ka apkopotā veidā nav pieejama informācija par valsts izmaksātajām kompensācijām fiziskām un juridiskām personām. Iestādes, kuras ir izmaksājušas minētās kompensācijas, tās uzrāda gada pārskatos un ceturkšņa pārskatos par valsts budžeta izpildi budžeta programmu/apakšprogrammu griezumā un pa ekonomiskās klasifikācijas kodiem. Jāatzīmē, ka to nevar uzskatīt par ērtu un pieejamu informācijas iegūšanas veidu iedzīvotājiem, kuri vēlas iegūt informāciju par izmaksātajām kompensācijām.

Lai noskaidrotu apstākļus, kas izraisījuši vai veicinājuši atlīdzināmā kaitējuma/zaudējumu nodarīšanu, iestādei, kas pieņēma lēmumu atlīdzināt kaitējumu, vai iestādei, kas tiesā bija pieaicināta atbildētāja pusē, vai augstākai iestādei, kuras padotībā ir zaudējumus nodarījusī iestāde, jāizvērtē katrs konkrētais kaitējuma/zaudējuma atlīdzināšanas gadījums¹⁷⁵ un jāpieņem lēmums par materiālu nosūtīšanu piekritīgajai iestādei jautājuma izlemšanai par atbildīgās amatpersonas saukšanu pie disciplināratbildības, administratīvās atbildības vai kriminālatbildības.

Iestādei (augstāka iestādei (normatīvajā aktā noteikta piekritīgā iestāde)) sešu mēnešu laikā no dienas, kad radies pienākums atlīdzināt zaudējumu/kaitējumu, jāizvērtē, vai zaudējums ir radies rupjas neuzmanības dēļ vai ar tīšu nodomu, un jānosaka iespējamā atbildīgā amatpersona, pret kuru varētu vērst regresa prasību par pilnu vai daļēju zaudējuma atlīdzinājumu¹⁷⁶. Vispirms iestāde dod iespēju amatpersonai labprātīgi atlīdzināt nodarīto zaudējumu. Ja amatpersona nepiekrīt atlīdzināt nodarīto zaudējumu vai nav iespējams atlīdzības summu ieturēt no šīs amatpersonas atalgojuma, iestādei pret šo amatpersonu jāceļ regresa prasība.

Vērtējot amatpersonas atbildību, būtiski ir nošķirt Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likumā¹⁷⁷ paredzēto rīcības izvērtējumu – nepamatotu rīcību no prettiesiskas rīcības:

- ✓ **prettiesiska rīcība** – iestādes, prokuratūras vai tiesas rīcība ir prettiesiska, ja ar to pārkāptas tiesību normas. Prettiesisku rīcību konstatē ar iestādes, kriminālprocesā pilnvarotas amatpersonas vai tiesas nolēmumu;
- ✓ **nepamatota rīcība** – iestādes, prokuratūras, tiesas vai Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršanas dienesta rīcība ir nepamatota, ja šo iestāžu lēmums pieņemšanas brīdī ir atbildis tiesību normām, taču vēlāk iestājies viens no Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likumā norādītajiem kaitējuma atlīdzinājuma tiesiskajiem pamatiem.

Ģenerālprokuratūra, vērtējot 2020., 2021. un 2022. gadā pieņemtos 32 lēmumus par kaitējuma atlīdzināšanu, konstatēja¹⁷⁸, ka atlīdzība visbiežāk tiek noteikta par rīcību, kas ir atzīstama par nepamatotu, proti, lēmuma pieņemšanas brīdī tā ir atbildusi tiesību normām, taču vēlāk iestājies viens no kriminālprocesā norādītajiem kaitējuma atlīdzinājuma tiesiskajiem pamatiem¹⁷⁹ un līdz ar to amatpersonas atbildība nav vērtējama.

Latvijas Republikas ģenerālprokurora ziņojumos¹⁸⁰ norādīts, ka, vērtējot amatpersonu atbildību ar kaitējuma atlīdzinājumu saistītajos gadījumos, 2021. gadā sešos gadījumos kriminālprocesā pilnvarota amatpersona, konstatējot tiesību normu pārkāpumus, ir lūgusi vērtēt izmeklēšanas iestāžu amatpersonu atbildību, bet 2022. gadā prettiesiskas rīcības gadījumi netika konstatēti.

Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likuma¹⁸¹ nosacījumi neattiecas uz tiesneša un prokurora nepamatotu vai prettiesisku rīcību. Prokurora un tiesneša atbildības tiesiskais regulējums noteikts speciālajos likumos¹⁸², kuros nostiprināts viņu neaizskaramības princips, tostarp nosakot, ka prokurors un tiesnesis nav mantiski atbildīgs par zaudējumiem, kas radušies privātpersonai ar nepamatotu vai prettiesisku rīcību. No minētā izriet, ka tikai izmeklēšanas iestāžu amatpersonas (izmeklētāji), kuras ir pilnvarotas izdarīt izmeklēšanu kriminālprocesā (galvenokārt Valsts policijas amatpersonas), ir civiltiesiski atbildīgas par kaitējumu, kas nodarīts privātpersonai ar tīšu prettiesisku rīcību vai rupju neuzmanību.

Atbilstoši Latvijas Republikas ģenerālprokurora pavēlei¹⁸³, ja ar kaitējuma atlīdzinājumu saistītā gadījuma izvērtēšanas rezultātā konstatē, ka ir pamats Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likumā noteiktajā kārtībā vērst regresa prasību, Personu un valsts tiesību aizsardzības koordinācijas nodaļas virsprokurors lemj par prasības celšanu tiesā. Izvērtējot apstākļus, kas izraisījuši vai veicinājuši atlīdzināmā kaitējuma nodarīšanu, Ģenerālprokuratūra 2020., 2021. un 2022. gadā nav konstatējusi nevienu gadījumu, kad izmeklētājs būtu rīkojies prettiesiski vai savā rīcībā pieļāvis rupju neuzmanību, līdz ar to nav konstatēts pamats regresa prasību celšanai¹⁸⁴.

Lai gan prokurors un tiesnesis nav mantiski atbildīgs par kaitējumu, kas nodarīts privātpersonai viņu prettiesiskas vai nepamatotas rīcības dēļ, tas nenozīmē, ka šīm amatpersonām nav jāatbild par savu rīcību un pieņemtajiem lēmumiem. Neviens nav atbrīvots no disciplinārās atbildības, proti, prokuroru var saukt pie šīs atbildības par tīšu likuma pārkāpumu vai nolaidību, pildot amata pienākumus, vai amata pienākumu tīšu nepildīšanu¹⁸⁵, bet tiesnesi – par tīšu likuma pārkāpumu tiesas lietas izskatīšanā, darba pienākumu nepildīšanu vai lietas izskatīšanā pieļautu rupju nolaidību¹⁸⁶.

Valsts kontroles ieskatā, šāda situācija, ka tikai izmeklēšanas iestāžu amatpersonas (izmeklētāji), kuras ir pilnvarotas izdarīt izmeklēšanu kriminālprocesā, ir civiltiesiski atbildīgas, liecina par atšķirīgu attieksmi pret izmeklēšanas iestāžu amatpersonām (izmeklētājiem) civiltiesiskās atbildības piemērošanā, salīdzinot ar prokuroriem, kuri Kriminālprocesa likumā noteiktajos gadījumos arī veic izmeklēšanas funkciju. Līdzīgi kā prokuroriem, arī izmeklētājiem nebūtu jāparedz civiltiesiskā atbildība par publiskai personai nodarītajiem zaudējumiem, kas izriet no privātpersonas prasījuma.

Tieslietu ministrija 2020., 2021. un 2022. gadā kā lēmējinstāde¹⁸⁷ izvērtēja 43 gadījumus, kad saskaņā ar Tieslietu ministrijas lēmumu vai tiesas nolēmumu atlīdzināts kaitējums Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likumā noteiktajā kārtībā, tajā skaitā:

- ✓ par trīs ar kaitējuma atlīdzinājumu saistītajiem gadījumiem nosūtīja informāciju piekritīgajai iestādei jautājuma par atbildīgās amatpersonas saukšanu pie disciplināratbildības, administratīvās atbildības vai kriminālatbildības izlemšanai – divos gadījumos Valsts policijai (viena kriminālprocesa ietvaros) un vienā gadījumā Ieslodzījuma vietu pārvaldei;
- ✓ 18 gadījumos netika konstatēti tādi apstākļi, kuru dēļ informācija būtu nosūtāma piekritīgajai iestādei jautājuma lemšanai par kaitējuma nodarīšanu atbildīgās amatpersonas saukšanu pie atbildības (piemēram, nav konstatējami kriminālprocesā pieļauti pārkāpumi; tiesa, novērtējot pierādījumus pēc savas iekšējās pārlicības, taisījusi personu attaisnojošu spriedumu; prokurors, konstatējot, ka personai izvirzītā apsūdzība nav apstiprinājusies, ir atteicies no tās);
- ✓ 23 gadījumi saistīti ar prokuroru atbildības izvērtēšanu, kad informācija nosūtīta Ģenerālprokuratūrai, lai tā izvērtētu celtās apsūdzības kvalitāti un lemtu jautājumu par atbildīgās amatpersonas saukšanu pie attiecīgās atbildības¹⁸⁸.

2021. gadā Tieslietu ministrija pieņēma divus lēmumus par kaitējuma atlīdzināšanu (vienā kriminālprocesā) un nosūtīja informāciju Valsts policijai¹⁸⁹ jautājuma par atbildīgās amatpersonas saukšanu pie disciplināratbildības, administratīvās atbildības vai kriminālatbildības izlemšanai. Valsts policija veiktās pārbaudes¹⁹⁰ ietvaros nekonstatēja, ka amatpersonas rīcība ir bijusi tīši prettiesiska vai amatpersona būtu pieļāvusi rupju neuzmanību un ka atbildīgajai personai būtu piemērojama civiltiesiskā atbildība. Citā gadījumā, kurā kā atlīdzināšanas veids noteikta atvainošāns, Tieslietu ministrija 2020. gadā nosūtīja informāciju Ieslodzījuma vietu pārvaldei¹⁹¹ jautājuma par atbildīgās amatpersonas saukšanu pie attiecīgās atbildības izlemšanai. Ņemot vērā to, ka privātpersonai kaitējuma atlīdzība netika izmaksāta, iestādei nav nodarīts zaudējums, līdz ar to nebija pamata vērtēt, vai atbildīgajai personai piemērojama civiltiesiskā atbildība.

Veicot analīzi par sešiem kaitējuma atlīdzības izmaksas gadījumiem, kas izriet no administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma, analīzi, revīzijā konstatēts, ka:

- ✓ Valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekcija, izvērtējot četrus ar kaitējuma atlīdzinājumu saistītos gadījumus, nekonstatēja¹⁹², ka būtu pamats vērst regresa prasību pret kādu no amatpersonām, jo viņu rīcībā netika saskatīta rupja neuzmanība vai tīša prettiesiska rīcība;
- ✓ Valsts policija, izskatot personas sūdzību un izvērtējot ar kaitējuma atlīdzinājumu saistītos gadījumus, atbildīgo amatpersonu rīcībā nesaskatīja rupju neuzmanību¹⁹³, bet saskatīja neprofesionālu rīcību, ko neuzskatīja par kritēriju, lai pret šīm amatpersonām varētu vērst regresa prasību par zaudējuma atlīdzināšanu;

- ✓ Valsts policija, izvērtējot ar kaitējuma atlīdzinājumu saistīto gadījumu (tiesas nolēmuma izpilde administratīvajā lietā¹⁹⁴) nekonstatēja atbildīgās amatpersonas ļaunprātīgu rīcību, līdz ar to nebija pamata regresa kārtībā piedzīt zaudējuma atlīdzinājumu¹⁹⁵.

Revīzijā izlases veidā veikta trīs gadījumu izpēte par zaudējumu atlīdzināšanu, kas izriet no Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likuma, gadījumu izpēte:

- ✓ tiesas sprieduma izpilde administratīvajā lietā¹⁹⁶ pret Ieslodzījuma vietu pārvaldi – 122 806 *euro* par neiegūto peļņu saistībā ar prettiesisko Ieslodzījuma vietu pārvaldes iepirkuma komisijas lēmumu atklātajā konkursā 2014. gadā. Pēc galīgā tiesas nolēmuma spēkā stāšanās 2021. gadā Ieslodzījuma vietu pārvalde veica dienesta pārbaudi un secināja, ka zaudējumi nav radušies Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonas vai darbinieku tīšas prettiesiskas rīcības vai rupjas neuzmanības dēļ, līdz ar to nav iespējams noteikt atbildīgo personu, pret kuru vērst regresa prasību;
- ✓ tiesas sprieduma izpilde administratīvajā lietā¹⁹⁷ pret Nodrošinājuma valsts aģentūru – 94 958 *euro* par kriminālprocesa ietvaros izņemtā un realizētā lietiskā pierādījuma vērtību un tā atlīdzināšanu 2012. gadā. Pēc galīgā tiesas nolēmuma spēkā stāšanās 2020. gadā Nodrošinājuma valsts aģentūra izvērtēja ar to saistītos faktiskos apstākļus un secināja, ka minētie zaudējumi nav radušies iestādē nodarbināto rīcības dēļ¹⁹⁸;
- ✓ tiesas sprieduma izpilde civillietā¹⁹⁹ pret Nodrošinājuma valsts aģentūru – 30 576 *euro* par 2016. gadā noslēgtā pirkuma līgumu par krimināllietā izņemtā transportlīdzekļa pārdošanas atcelšanu. Pēc galīgā tiesas nolēmuma spēkā stāšanās 2020. gadā, izvērtējot ar to radušos zaudējumus un lietas faktiskos apstākļus, Nodrošinājuma valsts aģentūra nesaskatīja, ka konstatētie zaudējumi radušies viņu iestādes nodarbināto rīcības dēļ²⁰⁰.

Kopumā revīzijā netika konstatēts neviens gadījums, kad valsts pārvaldē nodarbinātais būtu atlīdzinājis zaudējumus, kas radušies no privātpersonas prasījuma valsts pārvaldes iestādes prettiesiska administratīvā akta vai prettiesiskas faktiskas rīcības dēļ, kriminālprocesā vai administratīvā pārkāpuma lietvedībā iestādes prettiesiskas vai nepamatotas rīcības dēļ. Valsts kontroles izveidotās fokusa grupas diskusijas dalībnieki arī norādīja, ka iestādes ir piesardzīgas attiecībā uz civiltiesiskās atbildības piemērošanu, jo tas prasa daudz resursu, lietas ir juridiski sarežģītas un nav garantēts valstij labvēlīgs rezultāts. Turklāt neviena iestāde neanalizē esošā regulējuma piemērošanas izaicinājumus un neapkopo praksi, līdz ar to iestādēm arī nav pieejams atbalsts zaudējumu piedziņas lietu vešanā.

Valsts kontroles kompetence civiltiesiskās atbildības izvērtēšanā

Ja revīzijā, kas uzsāka pēc 2019. gada 1. augusta, tiek konstatēta nelikumīga rīcība ar finanšu līdzekļiem vai mantu, Valsts kontroles padome lemj par nelikumīgas rīcības rezultātā nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas uzsākšanu, informējot par to revidējamo vienību (iestādi) un tās augstāku iestādi. Vispirms civiltiesiskās atbildības izvērtēšanas pienākums gulstas uz iestādi, proti, sešu mēnešu laikā pēc Valsts kontroles lēmuma par revīzijā konstatētas nelikumīgas rīcības rezultātā nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas uzsākšanu saņemšanas iestādei ir pienākums veikt amatpersonas vai darbinieka atbildības izvērtējumu, kā arī veikt nepieciešamās darbības, lai piedzītu zaudējumus vai panāktu labprātīgu to atlīdzināšanu. Ja iestāde neveic minētās darbības un amatpersona vai darbinieks labprātīgi neatlīdzina zaudējumus, iesaistās Valsts kontrole²⁰¹.

Ja par attiecīgo prettiesisko rīcību ir uzsākts kriminālprocess, zaudējumu piedziņa tiek atlikta, kā arī zaudējumu piedziņu var atlikt, ja tas ir lietderīgi, iekams nav izskatīta disciplinārlieta vai administratīvā pārkāpuma lieta, kurā nepieciešams konstatēt tos pašus faktus²⁰².

2021. un 2022. gadā²⁰³ Valsts kontroles padome ir pieņēmusi 19 lēmumus par revīzijā konstatēto nelikumīgas rīcības rezultātā nodarīto zaudējumu 199 633 *euro* apmērā atlīdzināšanas procesu uzsākšanu, tajā skaitā:

- ✓ 66 280 *euro* ir atgūti valsts budžetā trīs uzsākto procesu gaitā, revidējamām vienībām nodrošinot līdzekļu atgūšanu;
- ✓ divos gadījumos zaudējumu atgūšana turpinās citos procesos (kriminālprocesā un civilprocesā);
- ✓ 14 gadījumos saskaņā ar Valsts kontroles likumā noteikto kārtību²⁰⁴ turpinās atbildības izvērtēšana personu, kurām ir zaudējumu atlīdzināšanas pienākums, noskaidrošanai un zaudējumu atgūšanai, ko primāri veic revidējamā vienība vai tās augstāka iestāde.

Turklāt 14 gadījumos valsts un pašvaldības budžetos ir atlīdzināti Valsts kontroles revīzijās konstatētie nelikumīgas rīcības rezultātā radītie zaudējumi vairāk nekā 16 500 *euro* apmērā bez zaudējumu atlīdzināšanas procesa uzsākšanas.

Nevienā Valsts kontroles padomes ierosinātā zaudējumu piedziņas lietā Valsts kontrole līdz šim nav iestājusies revidējamās vienības vietā un piedzinusi zaudējumus mantas samazinājuma apmērā, ja revidējamā vienība vai tās augstāka iestāde nenodrošina zaudējumu piedziņu. Attiecīgi Valsts kontrole turpina veidot praksi ar 2019. gada likumu piešķirtās zaudējumu piedziņas funkcijas realizācijā.

Priekšlikumi

Lai nodrošinātu zaudējumu piedziņas lietās ieguldīto līdzekļu samērīgumu ar piedzenamo zaudējumu summu, aicinām izvērtēt un rosināt izmaiņas normatīvajos aktos, nosakot zaudējuma atlīdzinājuma minimālo sliekšni vai principus zaudējumu piedziņas uzsākšanai.

Aicinām izvērtēt zaudējumu atlīdzināšanas prasījumu noilguma termiņa pietiekamību civiltiesiskās atbildības piemērošanai valsts pārvaldē nodarbinātajiem un rosināt attiecīgus normatīvo aktu grozījumus.

Aicinām izvērtēt, vai ir pamatoti noteikt atšķirīgu civiltiesiskās atbildības regulējumu izmeklētājiem, salīdzinot ar prokuroriem, un pēc nepieciešamības rosināt pārskatīt regulējumu, ņemot vērā to, ka izmeklētāju un prokuroru Kriminālprocesa likumā noteiktajos gadījumos īstenotās izmeklēšanas funkcijas ir līdzīgas.

3. Vai tiek īstenoti pasākumi vienotas pieejas un izpratnes veidošanai atbildības izvērtēšanā un piemērošanā?

Viena no Valsts kancelejas funkcijām ir valsts pārvaldes un cilvēkresursu attīstības politikas izstrāde, kas ietver arī valsts pārvaldē nodarbināto atbildīgas rīcības sekmēšanu un atbildības

izvērtēšanas sistēmas izveidi un pilnveidi. Tomēr revīzijā tika konstatēts, ka Valsts kanceleja neveic pietiekamus pasākumus, kuri sekmētu valsts pārvaldē nodarbināto atbildības sistēmas pilnveidošanu un nodrošinātu priekšnoteikumus valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanai pēc vienotiem principiem.

Lai gan jau vairāk nekā pirms 10 gadiem tika identificēti trūkumi normatīvajā regulējumā attiecībā uz valsts pārvaldē nodarbināto disciplināratbildību, tie joprojām nav novērsti. Spēkā esošajos attīstības plānošanas dokumentos nav izvirzīti mērķi un uzdevumi valsts pārvaldē nodarbināto disciplinārās atbildības pilnveidei, un spēkā esošais normatīvais regulējums attiecībā uz darba tiesiskajās attiecībās esošu darbinieku pārkāpumu izvērtēšanu un disciplināratbildības piemērošanu ir neefektīvs.

Lai arī 2013. gadā Ministru kabinets atbalstīja vienota valsts dienesta izveidi, tādā veidā novēršot vairākas specifiski regulētas nodarbinātības attiecības valsts pārvaldē ar atšķirīgiem nodarbinātības un atbildības regulējumiem un Valsts kanceleja izstrādāja Valsts dienesta likumprojektu, minētais likumprojekts 2018. gadā Saeimā tika noraidīts un turpmāka virzība uz vienotu valsts dienestu, kas citstarp novērstu esošā regulējuma trūkumus attiecībā uz atbildības izvērtēšanu, nav notikusi.

Valsts kancelejas sistēmā “Valsts tiešās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzības un personu uzskaites sistēma” uzkrātā informācija par ierēdņu disciplinārpārkāpumiem un piemērotajiem disciplinārsodiem nav pilnīga, kas liecina par nepietiekamu uzraudzību pār datu kvalitāti. Nav definēts datu par ierēdņu disciplinārpārkāpumiem un piemērotajiem disciplinārsodiem uzkrāšanas mērķis, un dati to nepilnīguma dēļ nav izmantojami, piemēram, apmācību vajadzību vai normatīvā regulējuma pilnveides nepieciešamības identificēšanai.

Viena no Valsts kancelejas funkcijām²⁰⁵ ir izstrādāt un koordinēt valsts pārvaldes un cilvēkresursu attīstības politiku un pārraudzīt tās ieviešanu. Cilvēkresursu attīstības politikas mērķis ir profesionāli, kompetenti un motivēti darbinieki valsts pārvaldē, kuri nodrošina atbildīgu un efektīvu valsts pārvaldes darbību²⁰⁶.

Jau 2010. gadā Finanšu ministrijas izveidotā darba grupu²⁰⁷ veica biežāk sastopamo tiesību aktu pārkāpumu valsts budžeta līdzekļu izlietošanā analīzi. Uzmanība bija vērsta uz gadījumiem, kad, veicot revīziju valsts pārvaldes iestādēs, tika konstatēta tiesību aktiem neatbilstoša rīcība ar budžeta līdzekļiem un neatbilstības ES fondu apgūvē, par kurām CFLA un citas iestādes informēja Finanšu ministriju kā vadošo iestādi. Darba grupa secināja, ka pārkāpumi lielākoties tiek konstatēti pašvaldībās, to pārziņā esošajās iestādēs, taču pret šīm personām faktiski var vērsties tikai ar prasību par zaudējumu piedziņu Civilprocesa likumā noteiktajā kārtībā. Papildus attiecībā uz ES fondiem un citu ārvalstu finanšu palīdzību darba grupa norādīja, ka Finanšu ministrija neatbilstības ziņojuma formā saņem apkopojosa rakstura

informāciju, ar kuru nepietiek, lai mēneša laikā attiecīgā kompetentā amatpersona uzsāktu un pabeigtu pārbaudi par darba tiesiskajās attiecībās nodarbinātas personas rīcību. Darba grupa arī secināja, ka neatbilstību noskaidrošanas un saskaņošanas procedūra parasti aizņem vairākus mēnešus, kā rezultātā praktiski nav iespējams ievērot Darba likumā²⁰⁸ noteikto viena mēneša termiņu disciplinārsoda piemērošanai darbiniekam, lai šajā statusā esošās amatpersonas nebūtu vairāk pasargātas no disciplināratbildības kā valsts civildienesta ierēdņi. Tika secināts, ka būtu nepieciešams mainīt Darba likuma 90. un 101. pantā noteikto disciplināratbildības vērtēšanas kārtību un pagarināt disciplinārlietas izmeklēšanas un ierosināšanas termiņus²⁰⁹.

Lai iepazīstinātu ar kopējo tendenci valsts pārvaldes iestādēs saistībā ar disciplinārlietu ierosināšanu par neatbilstoši izlietotajiem valsts budžeta un finanšu instrumentu līdzekļiem un sniegtu priekšlikumus esošās situācijas uzlabošanai, Finanšu ministrija 2011. gadā izstrādāja informatīvo ziņojumu “Par tiesību aktiem neatbilstošu rīcību ar budžeta līdzekļiem un plānotajām darbībām pārkāpumu mazināšanai”, kurā apkopoti visbiežāk pieļautie pārkāpumu gadījumi, piemēram, neatbilstoši veiktas izmaksas ES fondu un citas ārvalstu finanšu palīdzības apguvē, kas rodas, finansējuma saņēmējam veicot projektā neparedzētas aktivitātes, Publisko iepirkumu likuma pārkāpumi, u. c. Informatīvajā ziņojumā²¹⁰ norādīts, ka informācija par neatbilstoši izlietotajiem līdzekļiem analizēto finanšu palīdzības instrumentu ieviešanā, kā arī par ierosināto disciplinārlietu skaitu pietiekami labi ilustrē valsts pārvaldes bezdarbību atbildības izvērtēšanas procesa organizēšanā finanšu pārkāpumu konstatēšanas gadījumos.

Ministru kabinets 2011. gada 12. aprīļa sēdē izskatīja informatīvo ziņojumu “Par tiesību aktiem neatbilstošu rīcību ar budžeta līdzekļiem un plānotajām darbībām pārkāpumu mazināšanai” un uzdeva²¹¹:

- ✓ iestāžu vadītājiem pievērst pastiprinātu uzmanību gadījumiem, kad ir aizdomas par tiesību aktiem neatbilstošu rīcību ar budžeta līdzekļiem, un piemērot informatīvajā ziņojumā norādītās tiesību normas, saucot vainīgās amatpersonas pie atbildības;
- ✓ Finanšu ministrijai kopā ar Tieslietu ministriju un Labklājības ministriju līdz 2011. gada 1. septembrim izvērtēt normatīvo aktu regulējumu attiecībā uz valsts pārvaldes jomā strādājošo darbinieku sodīšanu un nepieciešamības gadījumā noteiktā kārtībā iesniegt izskatīšanai Ministru kabinetā attiecīgus grozījumus normatīvajos aktos.

Ņemot vērā Labklājības ministrijas un Tieslietu ministrijas viedokli par tā brīža normatīvo aktu regulējumu un to iespējamiem grozījumiem attiecībā uz valsts pārvaldes jomā strādājošo darbinieku disciplināro sodīšanu un pildot Ministru kabineta doto uzdevumu, Finanšu ministrija izstrādāja nākamo informatīvā ziņojuma projektu “Par normatīvo aktu regulējumu un tā iespējamiem grozījumiem attiecībā uz valsts pārvaldes jomā strādājošo darbinieku sodīšanu”. Ievērojot to, ka ir nepieciešams grozīt normatīvo regulējumu attiecībā uz publiskajā pārvaldē nodarbināto darbinieku iespējamo disciplināro sodīšanu, informatīvajā ziņojuma projektā tika piedāvāti trīs risinājuma varianti, kas skartu publiskajā pārvaldē nodarbināto disciplināro atbildību:

- ✓ izdot atsevišķu normatīvo aktu, kas regulētu tikai publiskās pārvaldes darbinieku disciplināro atbildību, līdzīgi kā pastāv atsevišķs tiesiskais regulējums attiecībā uz valsts civildienesta ierēdņi un Iekšlietu ministrijas un Ieslodzījumu vietu pārvaldes personālu;
- ✓ pilnīgi jauna normatīvā akta izstrāde par disciplināro atbildību publiskās pārvaldes jomā kopumā, kurā tiktu integrēts jau pastāvošais tiesiskais regulējums;
- ✓ grozījumi Darba likumā, papildinot to ar tiesisko regulējumu, kas paredzētu publiskajā pārvaldē nodarbināto darbinieku disciplināratbildību par tiesību aktiem neatbilstošu rīcību ar finanšu

līdzekļiem, un grozījumi Darba likumā attiecībā uz darba devēja uzteikumu, tajā skaitā arī uz darba devēja uzteikuma termiņiem.

Lai varētu izvēlēties atbilstošāko risinājumu, informatīvajā ziņojuma projektā “Par normatīvo aktu regulējumu un tā iespējamiem grozījumiem attiecībā uz valsts pārvaldes jomā strādājošo darbinieku sodīšanu” tika norādīts uz nepieciešamību veidot darba grupu, kurā būtu jāiekļauj ne tikai ministriju pārstāvji, bet arī eksperti disciplinārās atbildības un darba tiesību jomā. Finanšu ministrijai tā arī neizdevās noorganizēt oficiālu darba grupu. Minētā informatīvā ziņojuma projekta tālākā virzība tika apturēta, jo tas netika saskaņots. 2012. gada 15. maijā Ministru kabinets atzina doto uzdevumu saistībā ar normatīvo aktu regulējumu izvērtējumu par valsts pārvaldes jomā strādājošo darbinieku sodīšanu par aktualitāti zaudējušu²¹², jo bija paredzēts²¹³ Valsts kancelejai līdz 2012. gada beigām izstrādāt Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepciju, kuras ietvaros būtu apskatāmi arī jautājumi, kas saistīti ar disciplinārsodiem valsts pārvaldē ierēdņiem un darbiniekiem.

2013. gada 6. februārī Ministru kabinets atbalstīja Valsts kancelejas izstrādāto Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepciju, kas bija pirmais vidēja termiņa plānošanas dokuments Latvijas valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības jomā²¹⁴, un tajā ietverta risinājumu par valsts dienesta izveidi. Ministru kabinets uzdeva Valsts kancelejai izveidot darba grupu un līdz 2014. gada 1. janvārim iesniegt noteiktā kārtībā Ministru kabinetā likumprojektu par nodarbinātības attiecībām valsts tiešajā pārvaldē²¹⁵. Apstiprinot Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepciju, Ministru kabinets atbalstīja cilvēkresursu attīstības politikas vīziju²¹⁶ – efektīva valsts pārvalde, kas darbojas kā vienots darba devējs un nodrošina uz rezultātu orientētu valsts pārvaldību, tādā veidā novēršot arī vairākas specifiski regulētas nodarbinātības attiecības valsts pārvaldē, kuru dēļ tiek prasīta atšķirīga atbildība par līdzīgiem tiesību normu pārkāpumiem, un padarot vieglāk administrējamu un pārskatāmu nodarbinātības sistēmu.

Valsts kanceleja izstrādāja likumprojektu “Valsts dienesta likums”, ar kuru bija plānots izveidot vienotas nodarbinātības attiecības valsts pārvaldē un aktualizēt jautājumu par vienotu disciplināratbildību ierēdņiem un darbiniekiem (piemēram, nosakot vienādu disciplināratbildību personām, kas pieņem lēmumus)²¹⁷. Ieviešot vienotas nodarbinātības attiecības, varētu efektīvāk un ar mazākiem resursiem nodrošināt personāla lietvedības funkciju iestādē, kā arī risināt nodarbinātības strīdus pēc vienota procesuālā regulējuma.

2014. gadā likumprojekts “Valsts dienesta likums” tika iesniegts Saeimai un pieņemts pirmajā lasījumā. Tā kā 2018. gada novembrī beidzās 12. Saeimas pilnvaras, pēc Ministru kabineta priekšlikuma par likumprojekta izskatīšanas turpināšanu bija jālemj 13. Saeimai. Saeima 2018. gada decembra sēdē pirmajā lasījumā noraidīja likumprojektu, jo netika panākta vienošanās ar sociālajiem partneriem (arodbiedrībām un pašvaldībām) un netika saskaņota likumprojekta turpmākās virzības lietderība.

Ar Ministru kabineta 2017. gada 24. novembrī apstiprināto “Valsts pārvaldes reformu plānu 2020”²¹⁸ (turpmāk – Reformu plāns) tika atceltas Valsts pārvaldes attīstības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam un Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepcija. Reformu plāna galvenais mērķis bija “efektīva, atbildīga un elastīga valsts pārvalde”. Tomēr nevienā no 10 reformu virzieniem netika noteikti uzdevumi valsts pārvaldē nodarbināto atbildības sistēmas pilnveidei.

2023. gadā tika apstiprināts Valsts kancelejas izstrādātais Valsts pārvaldes modernizācijas plāns 2023.–2027. gadam²¹⁹. Cilvēkresursu attīstība ir viens no minētajā plānā iekļautajiem rīcības virzieniem. Plānā ietvertie pasākumi paredz izvērtēt un pārskatīt civildienesta lomu turpmākajā valsts pārvaldes attīstībā un izstrādāt jaunu valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības plānu. Kā norādīts Valsts pārvaldes modernizācijas plānā 2023.–2027. gadam, viens no būtiskajiem uzdevumiem ir panākt vienošanos starp

dažādiem politiskajiem un izpildvaras “spēlētājiem” par turpmāko civildienesta lomu un tvērumu Latvijas valsts pārvaldē, veidojot valsts pārvaldi kā vienotu darba devēju, kas balstīts vienotos darbības principos un vērtībās. Lai sasniegtu izvirzīto mērķi, jāizstrādā visaptverošs uz nākotni vērsts valsts pārvaldes cilvēkresursu stratēģiskās vadības normatīvais ietvars²²⁰.

Valsts kancelejas īstenotie pasākumi valsts pārvaldē nodarbināto kompetences paaugstināšanai atbildības izvērtēšanā

Valsts kanceleja 2016. gadā publiskoja dokumentu “Vadlīnijas par valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanu”²²¹. Vadlīnijas sniedz vispārīgu ieskatu par ierēdņu un darbinieku disciplināro un civiltiesisko atbildību. Tajās ir skaidrota nepieciešamība valsts pārvaldē nodarbināto pilnvaras līdzsvarot ar atbildību, kas ir būtisks priekšnoteikums efektīvai valsts pārvaldei, un izveidot sistēmu, kas veicina amatpersonas personīgās atbildības uzņemšanos par savu rīcību. Vadlīnijās arī uzsvērta nepieciešamība radīt visus priekšnoteikumus, lai iestāde varētu darboties nepārtraukti, lietderīgi un tiesiski, tajā skaitā panākt, lai nodarbinātie konsekventi ievērotu normatīvajos aktos noteiktās prasības un rīkotos atbilstoši vispārīgiem tiesību principiem. Tādējādi konstatētas neatbilstošas rīcības gadījumā amatpersonu atbildības pilnīga, vispusīga un objektīva izvērtēšana un atbilstoša lēmuma pieņemšana ir viens no būtiskiem elementiem kvalitatīvas un tiesiskas valsts pārvaldes darbības nodrošināšanā.

Vadlīnijās uzsvērta, ka Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likumā ietvertais disciplinārlietas ierosināšanas obligātuma princips ir attiecināms arī uz valsts pārvaldes darbiniekiem, turklāt atbilstoši labajai praksei darbinieka disciplinārpārkāpuma izvērtēšanas process iestādē organizējams līdzīgi kā ierēdņa disciplinārpārkāpuma izvērtēšanas process, vienlaikus ievērojot būtisko atšķirību attiecībā uz lēmuma pieņemšanas termiņu²²². Tas ir, Darba likumā noteiktais disciplinārsoda piemērošanas termiņš ir viens mēnesis (no pārkāpuma atklāšanas dienas) bez iespējas to pagarināt, bet Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likumā noteikto viena mēneša termiņu (no tās ierosināšanas dienas) lēmuma pieņemšanai disciplinārlietā iestāde objektīvu iemeslu dēļ var pagarināt uz laiku līdz četriem mēnešiem vai gadam.

Valsts politiku valsts pārvaldes profesionālās attīstības jomā īsteno Valsts administrācijas skola, kas ir Valsts kancelejas pārraudzībā esoša tiešās pārvaldes iestāde²²³. Valsts administrācijas skola sniedz profesionālās attīstības un kompetences pilnveides iespējas personām, kuras nodarbinātas valsts pārvaldē.

Kopš 2017. gada Valsts administrācijas skola piedāvā apmācības saistībā ar disciplināro procesu un amatpersonu atbildības izvērtēšanu. Saskaņā ar Valsts administrācijas skolas sniegto informāciju²²⁴ apmācībās laikā no 2020. gada 1. janvāra līdz 2022. gada 31. decembrim ir piedalījušies 135 dalībnieki. No 2021. gada apmācības par disciplināro procesu un amatpersonu atbildības izvērtēšanu atbilstoši interesentu kompetences līmenim ir pieejamas divos līmeņos. Papildus iepriekš minētajām apmācībām Valsts administrācijas skola ir organizējusi mācību kursus par administratīvo atbildību un administratīvā pārkāpuma procesu, par korupcijas novēršanu un interešu konflikta novēršanu un valsts amatpersonu profesionālo ētiku (5. pielikums).

Tādējādi var secināt, ka valsts pārvaldē nodarbinātajiem ir piedāvāta iespēja paaugstināt profesionālo kompetenci un pilnveidot zināšanas par disciplināro procesu un amatpersonu atbildības izvērtēšanu. Turklāt no 2023. gada tiek piedāvātas apmācības “Praktiska darbnīca par disciplinārlietu izmeklēšanu”. To mērķis ir nostiprināt zināšanas, sniegt metodisko un praktisko atbalstu par dienesta pārbaužu un disciplinārlietu izmeklēšanu, izskatot praktiskus piemērus par problemātiskām situācijām, ar kuriem ikdienā saskaras disciplinārlietu izmeklētāji.

Jāatzīmē, ka Valsts kontroles organizētajā fokusa grupas diskusijā tās dalībnieki²²⁵ atzinīgi novērtēja Valsts administrācijas skolas piedāvātās apmācības par disciplināro procesu un amatpersonu atbildības izvērtēšanu.

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēma

2017. gadā tika izveidota informācijas sistēma “Valsts tiešās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzības un personu uzskaites sistēma” (turpmāk – AUS). Tās pārzinis ir Valsts kanceleja²²⁶, un tajā tiek uzturēta informācija par valsts tiešās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) amata vietām un atlīdzību. Attiecībā uz personām, kuras ieceltas ierēdņa amatā, AUS ir iekļauta papildinformācija par valsts civildienesta ierēdņu disciplinārpārkāpumiem un piemērotajiem disciplinārsodiem²²⁷. Par datu ievadi un par to patiesumu, pareizību un savlaicīgu iesniegšanu Valsts kancelejā ir atbildīgs tās iestādes vadītājs, par kuru informācija sniegta²²⁸.

Valsts kanceleja, īstenojot valsts politiku publiskajā sektorā nodarbināto atlīdzības jomā, un Finanšu ministrija, īstenojot valsts politiku valsts budžeta izstrādes jomā, izmanto AUS, lai:

- ✓ apkopotu, sistematizētu un aktualizētu informāciju par amatpersonu (darbinieku) atlīdzību, kā arī analizētu finansējuma pieprasījumus un izlietojumu atlīdzībai;
- ✓ plānotu un aprēķinātu nepieciešamo finansējumu, izstrādājot valsts budžeta likumprojektu kārtējam gadam un tiesību aktu projektus par atlīdzību;
- ✓ apzinātu un kontrolētu esošo situāciju attiecībā uz amata vietām un amatpersonu (darbinieku) atlīdzību.

Savukārt informācijas par valsts civildienesta ierēdņu disciplinārlietām uzkrāšanas mērķis nav noteikts un faktiski uzkrātie dati netiek izmantoti²²⁹. Vienlaikus jāatzīmē, ka informācijas par valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanas gadījumiem un pieņemtajiem lēmumiem uzkrāšana un analizēšana ir pašas valsts pārvaldes interesēs, jo tā ne tikai dod priekšstatu par valsts civildienesta ierēdņu atbildības izvērtēšanu, bet arī var būt pamats turpmākiem lēmumiem par pasākumiem atbildīguma stiprināšanai valsts pārvaldē.

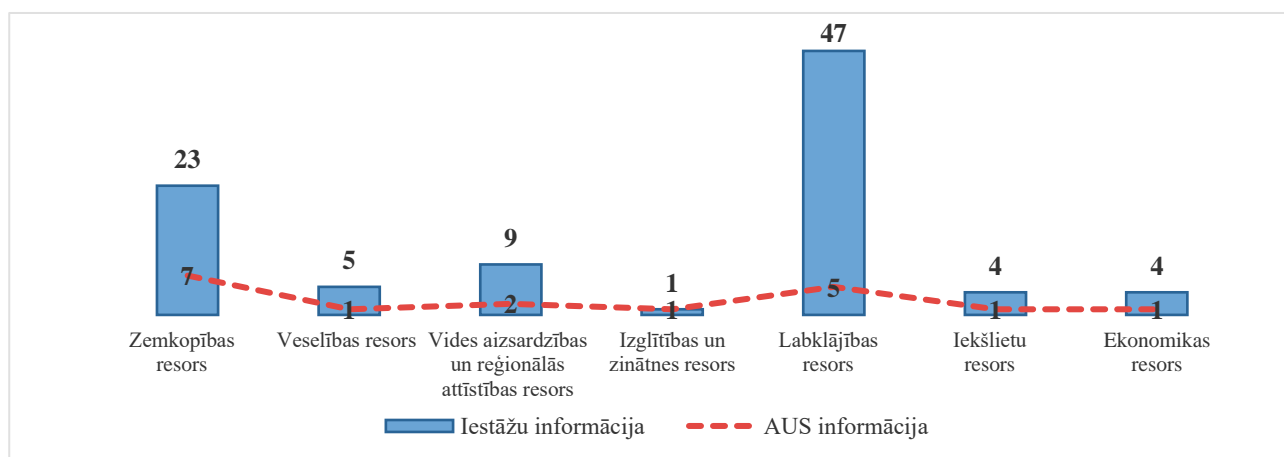
AUS datubāzē uzkrātā informācija par valsts civildienesta ierēdņu disciplinārlietām liecina, ka laika periodā no 2020. gada 1. janvāra līdz 2022. gada 31. decembrim bija ierosinātas 192 disciplinārlietas²³⁰. Lielākā daļa, tas ir, 157 (jeb 82 %) disciplinārlietas uzsāktas par Valsts ieņēmumu dienesta ierēdņu (specializētais valsts civildienests) pārkāpumiem.

Saskaņā ar AUS datubāzē pieejamo informāciju pēdējo trīs gadu laikā valsts civildienesta ierēdņu biežākie pārkāpumu veidi bija:

- ✓ pienākumu nepildīšana, nodarot būtisku kaitējumu, – 86 gadījumi;
- ✓ pienākumu nepildīšana – 51 gadījums;
- ✓ pienākumu nepildīšana, ar nodomu īstenot personiskās intereses vai kaitēt valsts pārvaldei, – 10 gadījumi;
- ✓ pilnvaru pārsniegšana – 16 gadījumi;
- ✓ pilnvaru pārsniegšana, nodarot būtisku kaitējumu, – 10 gadījumi u. c.

Visbiežāk piemērotākais sods ir mēnešalgas samazināšana uz laiku (58 gadījumos), rājiens (41 gadījumā), atbrīvošana no amata (piecos gadījumos)²³¹.

Revīzijas laikā izlases veidā septiņu resoru (ekonomikas, iekšlietu, izglītības un zinātnes, labklājības, vides aizsardzības un reģionālās attīstības, veselības un zemkopības) 22 iestāžu iesniegtā informācija salīdzināta ar AUS datubāzē iekļauto informāciju par valsts civildienesta ierēdņu disciplinārpārkāpumiem un piemērotajiem sodiem. Atbilstoši iestāžu sniegtajai informācijai 2020., 2021. un 2022. gadā kopumā piemērots disciplinārsods 93 valsts civildienesta ierēdņiem. Savukārt AUS datubāzē ir pieejama informācija par 18 gadījumiem, kad valsts civildienesta ierēdņiem piemērots disciplinārsods. Tādējādi tikai 19,4 % gadījumu iestādes normatīvajā aktā noteiktajā kārtībā ir sniegušas datus par ierēdņu disciplinārpārkāpumiem (skatīt 6. attēlu).



6. attēls. Valsts un pašvaldību iestādēs konstatēto disciplinārpārkāpumu skaits, 2020.–2022. gads

Valsts kancelejas pārziņā esošajā informācijas sistēmā AUS informācija par valsts civildienesta ierēdņu disciplinārpārkāpumiem un piemērotajiem disciplinārsodiem attiecas vien uz ceturto daļu valsts pārvaldē nodarbināto (2022. gadā no kopējā valsts tiešajā pārvaldē 46 tūkst. nodarbināto skaita valsts civildienesta ierēdņi bija 11,2 tūkst.), un līdz ar to informāciju nav iespējams izmantot trūkumu tiesību aktu identificēšanā un grozījumu ierosināšanā, valsts pārvaldē nodarbinātajiem nepieciešamo apmācību identificēšanā vai sistēmas pilnveidē. Savukārt informācija par pārējo valsts pārvaldē nodarbināto, tostarp darbinieku, amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm Iekšlietu ministrijas sistēmās un Ieslodzījuma vietu pārvaldē, profesionālā dienesta karavīru, prokuroru, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja amatpersonu u. c., disciplinārpārkāpumiem ir konkrētas iestādes rīcībā un apkopotā veidā tā nav pieejama.

Ieteikumi

Valsts kancelejai, izstrādājot valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības plānu, paredzēt pasākumus valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanas sistēmas pilnveidei un atbildīguma sekmēšanai.

Aicinām Valsts kanceleju izvērtēt valsts civildienesta ierēdņu disciplinārpārkāpumu datu uzkrāšanas informācijas sistēmā “Valsts tiešās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzības un personu uzskaites sistēma” mērķi un veikt pasākumus, lai nodrošinātu datu kvalitāti.

Valsts kancelejas viedoklis

Par veikto revīziju un revīzijas secinājumiem

Nodarbinātības attiecību tiesiskais regulējums valsts pārvaldē vienmēr bijis aktuāls diskusiju objekts. Valsts kontroles veiktajā revīzijā atspoguļojas viens no būtiskākajiem problēmjasautājumiem saistībā ar nodarbinātību valsts pārvaldē, proti, atšķirīgie nodarbinātības, tostarp atbildības, nosacījumi valsts civildienesta ierēdņiem un valsts pārvaldē nodarbinātajiem darbiniekiem. Valsts kancelejas ieskatā revīzijas veikšanas laiks ir veiksmīgi sakritis ar plānotā konceptuālā ziņojuma par valsts civildienesta turpmāko attīstību izstrādi.

Pamatojoties uz Ministru kabineta 2013. gada 6. februārī atbalstīto Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepcijas 2.1. apakšpunkta 2. variantu tika izstrādāts likumprojekts "Valsts dienesta likums" (turpmāk – likumprojekts), kurš paredzēja valsts pārvaldē nodarbināto tiesisko attiecību pilnveidošanu, visiem valsts pārvaldē nodarbinātajiem izveidojot vienotas nodarbinātības attiecības – valsts dienesta attiecības. Ar likumprojektu bija paredzēts risināt arī jautājumu par vienotu disciplinārbildību ierēdņiem un darbiniekiem. Likumprojekta sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojuma (anotācija) IV sadaļā tika norādīts, ka pēc likumprojekta pieņemšanas, būs nepieciešams veikt grozījumus Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likumā, to attiecinot arī uz valsts dienesta darbiniekiem. Tādā veidā bija plānots vienādot atbildības regulējumu attiecībā uz valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbinātajiem ierēdņiem un darbiniekiem.²³² Saeima 2014. gada 18. decembrī atbalstīja likumprojektu 1. lasījumā, plānotais priekšlikumu iesniegšanas termiņš tika noteikts 2015. gada 1. februāris. Taču turpmāka likumprojekta izskatīšana nenotika.²³³

Ministru kabinets 2018. gada 4. decembra sēdē lēma par to 12. Saeimas laikā iesāktu likumprojektu izskatīšanu, kuri būtu turpināmi 13. Saeimai, tostarp, lūdzot 13. Saeimu turpināt izskatīt likumprojektu "Valsts dienesta likums".²³⁴ Saeima 2018. gada 20. decembra sēdē neatbalstīja likumprojekta izskatīšanas turpināšanu 13. Saeimā.²³⁵ Tādējādi izstrādātais likumprojekts tika noraidīts un netika tālāk izskatīts Saeimā. Līdz ar to līdzšinējais mēģinājums izveidot vienotas valsts pārvaldē nodarbināto tiesiskās attiecības un attiecīgi salāgot arī atbildības regulējumu starp valsts pārvaldē nodarbinātajiem ierēdņiem un darbiniekiem, neguva politisko atbalstu, kas Valsts kancelejas ieskatā ir galvenais iemesls Valsts kontroles revīzijā konstatētajām problēmām saistībā ar atšķirīgo atbildības izvērtēšanas regulējumu ierēdņiem un darbiniekiem.

Attiecībā par revīzijas nepieciešamību, uzskatām, ka revīzijas ziņojumā izklāstītie secinājumi un iezīmētās problēmas nav jaunas, taču to aktualizēšana dod papildu grūdienu pievērst šim jautājumam īpašu uzmanību, izvērtējot turpmākās civildienesta attīstības iespējas Latvijā. Revīzijā ietvertie secinājumi par atbildības izvērtēšanu valsts pārvaldē būs noderīgi, diskutējot par turpmāko civildienesta attīstību.

Par revīzijas ieteikumiem un to ieviešanu

Iespējami labāko rezultātu ir iespējams panākt sadarbojoties, tādēļ vēlamies izteikt pateicību Valsts kontrolei par organizēto sanākumi, kuras ietvaros tika pārrunāti Valsts kontroles secinājumi kopsakarā ar izstrādātajiem ieteikumiem un to ieviešanas grafiku. Valsts kancelejas ieskatā tikšanās laikā pārrunātais deva iespēju labāk izprast gan Valsts kontroles redzējumu, sagatavojot attiecīgos ieteikumus, gan arī pateicamies par Valsts kancelejas izteikto apsvērumu par iespējām īstenot izstrādātos ieteikumus

uzklausīšanu. Valsts kancelejas ieskatā ir izstrādāti saprotami ieteikumi, kuru īstenošana ir cieši saistīta ar Valsts pārvaldes modernizācijas plānā 2023.–2027. gadam (turpmāk - Modernizācijas plāns) ietvertajiem pasākumiem. Tādējādi ieteikumu īstenošana tiks veikta secīgos soļos, vispirms izstrādājot plānotos politikas plānošanas dokumentus, kas iezīmēs skaidrāku vīziju turpmākai valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstībai.

Ļoti ceram, ka Valsts kontroles izstrādātie ieteikumi palīdzēs turpmākā darbā, izstrādājot gan valsts civildienesta attīstības konceptuālo ziņojumu, gan valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības plānu. Ņemot vērā līdzšinējo pieredzi, jebkādas izmaiņas valsts civildienesta attiecību tiesiskajā regulējumā izraisa plašas diskusijas gan sabiedrības, gan politiķu vidū. Tādēļ ceram, ka gan konstatētās problēmas, gan izstrādātie ieteikumi dos papildu argumentus turpmākām diskusijām.

Lai ieviestu laika grafikā iekļautos ieteikumus, ir plānots īstenot Modernizācijas plānā ietvertos pasākumus, kas ir tiešā sasaistē ar ieteikumu grafikā paredzēto. Sākotnēji ir plānots izstrādāt konceptuālo ziņojumu par valsts civildienesta turpmāko attīstību un atbilstoši atbalstītajam risinājumam turpmākai valsts civildienesta attīstībai, kā arī veiktajai valsts pārvaldes cilvēkresursu pārvaldības analīzei tiks izstrādāts Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības plāns. Šajā plānā tiks noteikti cilvēkresursu attīstības virzieni un paredzēti pasākumi valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanas sistēmas pilnveidei un atbildīguma sekmēšanai. Atbilstoši Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības plānā paredzētajiem attīstības virzieniem tiks izstrādāts nepieciešamais tiesiskais regulējums. Vienlaikus, lai nodrošinātu neatkarīgu disciplināratbildības izvērtēšanu gadījumos, kad objektīva un vispusīga disciplinārlietas izmeklēšana iestādē vai resora ietvaros nav iespējama, plānots izstrādāt grozījumus Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likumā.

Revīzijas raksturojums, kritēriji un metodes

Revīzijas mērķis

Revīzijas mērķis ir gūt pārlicību, ka ir radīti priekšnoteikumi valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanai, lai sekmētu atbildīgu rīcību publisko funkciju izpildē.

Juridiskais pamatojums

Lietderības revīzija “Atbildības izvērtēšana valsts pārvaldē” ir veikta, pamatojoties uz Valsts kontroles 2022. gada darba plānu un Otrā revīzijas departamenta 2022. gada 21. aprīļa revīzijas grafiku Nr. 2.4.1-12/2022.

Revīziju veica revīzijas grupas vadītāja vecākā valsts revidente Ilze Lejniece, valsts revidentes juristes Iveta Laicāne un Evija Nagle.

Revidentu un revidējamās vienības atbildība

Valsts kontroles revidenti ir atbildīgi par revīzijas ziņojuma sniegšanu, kas pamatojas uz revīzijas laikā gūtiem atbilstošiem, pietiekamiem un ticamiem revīzijas pierādījumiem.

Valsts kanceleja ir atbildīga par normatīvo aktu ievērošanu un revidentiem sniegtās informācijas patiesumu.

Revīzijas apjoms un ierobežojums

Revīzija ir veikta saskaņā ar Latvijas Republikā atzītiem starptautiskajiem revīzijas standartiem. Revīzija plānota un veikta tā, lai iegūtu pietiekamu pārlicību par revīzijas apjomā iekļautās revidējamās vienības – Valsts kancelejas – veiktajiem pasākumiem.

Revīzija veikta par laika posmu no 2020. gada 1. janvāra līdz 2022. gada 31. decembrim. Lai gūtu pilnīgu priekšstatu atsevišķu revīzijā noteikto kritēriju novērtēšanai, informācija tika analizēta arī ārpus norādītā laika posma.

Revīzijā tika vērtēta valsts pārvaldes iestādēs (ministrijās, to padotības iestādēs un patstāvīgajās iestādēs) nodarbināto atbildības izvērtēšanas kārtība, tostarp attiecībā uz vispārējā valsts civildienesta un specializētā valsts civildienesta (diplomātiskā un konsulārā dienesta, Valsts ieņēmumu dienesta) ierēdņiem un darbiniekiem, kā arī attiecībā uz atsevišķu pašvaldību nodarbinātajiem.

Revīzijā netika vērtēti jautājumi saistībā ar:

- ✓ kriminālatbildības izvērtēšanu;
- ✓ administratīvās atbildības izvērtēšanu;
- ✓ profesionālā dienesta karavīru, prokuroru un tiesnešu atbildības izvērtēšanu;
- ✓ īpašo amatu attiecībās nodarbināto atbildības izvērtēšanu;

- ✓ atvasinātajās publiskajās institūcijās (izņemot pašvaldības) un kapitālsabiedrībās nodarbināto atbildības izvērtēšanu.

Revīzijas metodes

Revīzijā izmantotas šādas galvenās metodes:

- ✓ veikta tiesību aktu, dažādu informatīvo ziņojumu, pētījumu, vadlīniju, Eiropas Padomes Ministru komitejas rezolūcijas par valsts atbildību un par indivīda aizsardzību saistībā ar administratīvo iestāžu aktiem un ieteikumu dalībvalstīm attiecībā uz civiltiesisko atbildību izpēte;
- ✓ veiktas intervijas ar Valsts kancelejas, Centrālās finanšu un līgumu aģentūras, Iepirkumu uzraudzības biroja, biedrības “Sabiedrība par atklātību DELNA” un Latvijas valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrības pārstāvjiem;
- ✓ veiktas intervijas ar valsts pārvaldes iestāžu atbildīgajām personām;
- ✓ organizēta fokusa grupas diskusija, kurā piedalījās septiņu valsts pārvaldes iestāžu pārstāvji²³⁶. Fokusa grupas diskusijā tika pārrunāti jautājumi, izteikti viedokļi un identificētas problēmas par normatīvo aktu regulējumu²³⁷ un praksi disciplināratbildības izvērtēšanā;
- ✓ lai iepazītos ar pastāvošo praksi un normatīvo regulējumu publiskajā sektorā (valsts pārvaldē) nodarbināto atbildības izvērtēšanai citās valstīs, tika veikta Eiropas Ekonomiskās zonas dalībvalstu augstāko revīzijas iestāžu (turpmāk – ARI) aptauja. Tomēr neviena no aptaujātajām ARI nav veikusi revīziju par publiskajā sektorā nodarbināto atbildības izvērtēšanu.

Vērtēšanas kritēriji

Revīzijas jautājums	Noteiktais kritērijs	Kritērijs ir sasniegts / nav sasniegts / sasniegts daļēji
<p>1. Vai ir radīti priekšnoteikumi valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanai pēc vienotiem principiem?</p>		
<p>1.1. Vai normatīvais regulējums paredz priekšnoteikumus, lai valsts pārvaldē nodarbināto atbildība tiktu izvērtēta pēc vienotiem principiem neatkarīgi no nodarbinātības veida?</p> <p>Kā praksē tiek īstenota valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšana?</p>	<p><i>Atbildības kritērijs</i></p> <p>Visās valsts pārvaldē nodarbināto grupās (kas iekļautas revīzijas apjomā) disciplinārās atbildības izvērtēšanas kārtība un termiņi (pārbaudes par iespējamo pārkāpumu uzsākšanai, disciplinārlietas ierosināšanai, pārkāpuma izvērtēšanai un soda piemērošanai) ārējos normatīvajos aktos ir noteikti pēc vienotiem principiem.</p>	<p>⊗ Kritērijs nav sasniegts</p> <p>Valsts dienestā nodarbināto iespējamo pārkāpumu izvērtēšanai normatīvajos aktos²³⁸ ir noteikta detalizētāka kārtība, atšķiras atbildības izvērtēšanas kārtība, termiņi, atbildības pamati un piemērojamie sodi, salīdzinot ar darba tiesiskajās attiecībās nodarbinātajiem.</p>
	<p><i>Lietderības kritērijs – efektivitāte</i></p> <p>Visām valsts pārvaldē nodarbināto grupām (kas iekļautas revīzijas apjomā) normatīvajos aktos noteiktā disciplinārās atbildības izvērtēšanas kārtība un tās īstenošana praksē ļauj noteikt pārkāpuma rašanās iemeslu un apstākļus, atbildīgo personu un noteikt rīcību pārkāpumu novēršanai.</p>	<p>⊙ Kritērijs sasniegts daļēji</p> <p>Valsts dienesta attiecībās esošajiem nodarbinātajiem (civildienesta ierēdņi, amatpersonas ar speciālām dienestam pakāpēm, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja amatpersonas) normatīvajos aktos ir noteikta disciplinārās atbildības izvērtēšanas kārtība, kuru piemērojot var noteikt pārkāpuma rašanās iemeslu un apstākļus, atbildīgo personu, kā arī paredzēt rīcību pārkāpumu novēršanai. Taču regulējums darba tiesiskajās attiecībās esošo valsts pārvaldes nodarbināto disciplināratbildības izvērtēšanai ir neefektīvs un pats par sevi var būt šķērslis disciplināratbildības izvērtēšanai un piemērošanai. Vienlaikus ne attiecībā uz valsts civildienesta ierēdņiem, ne arī attiecībā uz darbiniekiem normatīvais regulējums neparedz risinājumus atbildības izvērtēšanai situācijās, kad</p>

Revīzijas jautājums	Noteiktais kritērijs	Kritērijs ir sasniegts / nav sasniegts / sasniegts daļēji
		iespējamu disciplinārpārkāpumu ir veicis vai tā veikšanā ir bijis iesaistīts valsts sekretārs vai tādas iestādes vadītājs, kurai nav augstākas iestādes, vai virkne šādas iestādes nodarbinātie, ieskaitot iestādes vadības amatpersonas.
	<p><i>Lietderības kritērijs – efektivitāte</i></p> <p>Tiesību aktos noteiktie termiņi pārkāpumu izvērtēšanai un saukšanai pie atbildības praksē (vismaz 50 % no pārbaudītajiem gadījumiem) nav šķērslis, lai pārkāpumus konstatētu un izvērtētu pēc būtības un nodarbināto sauktu pie atbildības, pirms ir iestājies noilgums.</p>	<p>☑ Kritērijs sasniegts daļēji</p> <p>Revīzijas izlasē iekļauto pārkāpumu gadījumos netika konstatēts, ka termiņi izvērtēšanai un saukšanai pie atbildības ietekmētu atbildības izvērtēšanu (netika iegūta informācija par izbeigtām disciplinārlietām darbinieka saukšanai pie atbildības, nepiemērojot sodu). Tomēr revīzijā organizētās fokusa grupas diskusijas dalībnieki vērsa uzmanību, ka Darba likumā noteiktais viena mēneša termiņš ir nepietiekams un laika trūkuma dēļ var rasties grūtības pieņemt kvalitatīvu lēmumu disciplinārlietā. Nepietiekamu pierādījumu dēļ disciplinārlieta var tikt izbeigta bez darbinieka saukšanas pie disciplināratbildības. Savukārt valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likumā noteiktie termiņi disciplinārlietas ierosināšanai, izmeklēšanai un lēmuma pieņemšanai ir pietiekami.</p>
	<p><i>Atbilstības kritērijs</i></p> <p>Gadījumos, kad valsts pārvaldes iestādē nodarbinātā darbība (bezdarbība) ir bijusi prettiesiska, tiek noskaidrots prettiesiskas darbības (bezdarbības) rašanās cēlonis – veikta dienesta</p>	<p>☑ Kritērijs ir sasniegts</p> <p>Revīzijas izlasē iekļauto pārkāpumu gadījumos tika veikta dienesta pārbaude un/vai ierosināta disciplinārlieta. Iestādes vērtē pārkāpumus, noskaidrojot, vai pārkāpums</p>

Revīzijas jautājums	Noteiktais kritērijs	Kritērijs ir sasniegts / nav sasniegts / sasniegts daļēji
	pārbaude vai cita veida izvērtējums.	bijis un vai par to piemērojama atbildība.
	<p><i>Lietderības kritērijs – efektivitāte</i></p> <p>Tiek noteikti veicamie pasākumi vai rīcība iespējamo prettiesisko darbību (bezdarbību) novēršanai nākotnē.</p>	<p>⊙ Kritērijs sasniegts daļēji</p> <p>Revīzijā izlases veida pārbaudēs konstatēts, ka no 73 dienesta pārbaudēm vai disciplinārlietām to izmeklēšanas rezultātā 15 gadījumos jeb 20 % gadījumu ir sniegtas norādes vai ieteikumi (ja tādi bija nepieciešami) par iestādes iekšējo kontroles procesu darbības kvalitāti un iespēju uzlabot iekšējās kontroles procedūras. Pārbaudes vai disciplinārlietas izmeklēšanas rezultātā ir sniegti ieteikumi iekšējās kontroles procedūru uzlabošanai.</p>
<p>1.2. Vai un kā tiek vērtēti valsts pārvaldē nodarbināto ar amata pienākumu izpildi saistītie pārkāpumi, par kuriem ir iestājusies administratīvā atbildība?</p>	<p><i>Lietderības kritēriji (efektivitāte)</i></p> <p>Iestādē:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ir pieejama informācija par piemēroto administratīvo sodu nodarbinātajam par pārkāpumu, ko tas pieļāvis, pildot amata pienākumus; ✓ tiek noskaidrots pārkāpumu rašanās iemesls un apstākļi, kā arī iestādes iekšējās kontroles vides nepilnības; ✓ tiek noteikti veicamie pasākumi iespējamo pārkāpumu novēršanai nākotnē (ja tādus ir nepieciešams noteikt). 	<p>⊗ Kritērijs nav sasniegts</p> <p>Valsts pārvaldes institūcijās nav pieejama informācija par piemēroto administratīvo sodu nodarbinātajam par pārkāpumu, ko tas pieļāvis, pildot amata pienākumus, un līdz ar to netiek un nevar tikt izvērtēti šo pārkāpumu rašanās iemesli un iespējamās sekas uz iestādes darbību, kā arī netiek noteikti veicamie pasākumi vai rīcība iespējamo pārkāpumu novēršanai nākotnē.</p>
<p>2. Vai nodarbināto atbildības izvērtēšanas ietvaros tiek vērtēts iespējamais nodarīto zaudējumu apjoms, un vai tiek nodrošināta zaudējumu atlīdzināšana (civiltiesiskā atbildība)?</p>		
<p>Vai nodarbināto atbildības izvērtēšanas ietvaros tiek vērtēts iespējamais nodarīto zaudējumu apjoms, un vai tiek nodrošināta zaudējumu atlīdzināšana (civiltiesiskā atbildība)?</p>	<p><i>Atbilstības kritēriji</i></p> <p>Par zaudējumiem, kas nodarīti privātpersonai ar valsts pārvaldes iestādes (amatpersonas) prettiesisku administratīvo aktu vai prettiesisku faktisko rīcību vai nodarīti privātpersonai kriminālprocesā vai</p>	<p>⊙ Kritērijs ir sasniegts</p> <p>Nodarbināto atbildības par pārkāpumu izvērtēšanas ietvaros civiltiesiskā atbildība tiek izvērtēta, bet nevienā no revīzijas laikā apskatītajiem gadījumiem lēmējinstāde un/vai piekritīgā iestāde nekonstatēja,</p>

Revīzijas jautājums	Noteiktais kritērijs	Kritērijs ir sasniegts / nav sasniegts / sasniegts daļēji
	<p>administratīvā pārkāpuma lietvedībā iestādes, prokuratūras vai tiesas (amatpersonas) prettiesiskas vai nepamatotas rīcības dēļ, kuri tiek kompensēti privātpersonai no valsts budžeta līdzekļiem, iestāde (augstāka iestāde (normatīvajā aktā noteikta piekritisīgā iestāde)) ir:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ izvērtējusi konkrēto gadījumu par izmaksāto kompensāciju privātpersonai nodarīto zaudējumu (kaitējumu); ✓ noteikusi atbildīgo amatpersonu; ✓ izvērtējusi, vai amatpersona ir tīši rīkojusies prettiesiski vai savā rīcībā pieļāvusi rupju neuzmanību, kā rezultātā iestādei ir radies zaudējums/kaitējums; ✓ savlaicīgi (normatīvajos aktos noteiktajos termiņos) vērsta regresa prasība pret atbildīgo amatpersonu, lai atgūtu no tās publisko tiesību juridiskajai personai (iestādei) nodarītos zaudējumus, ja regresa prasība ir ceļama. 	<p>ka amatpersona būtu tīši rīkojusies prettiesiski vai pieļāvusi rupju neuzmanību, līdz ar to nav bijis pamata vērst regresa prasību pret atbildīgo amatpersonu, lai atgūtu no tās publisko tiesību juridiskajai personai (iestādei) nodarītos zaudējumus.</p>
	<p><i>Atbilstības kritērijs</i></p> <p>Par nodarīto zaudējumu, kas neizriet no privātpersonas prasījuma, iestāde ir:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ izvērtējusi konkrēto gadījumu par tai nodarīto zaudējumu; ✓ noteikusi atbildīgo (vainīgo) personu; ✓ izvērtējusi, vai zaudējumi ir nodarīti ar nodarbinātā ļaunu nolūku vai nodarbinātā prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ. 	<p>☑ Kritērijs ir sasniegts</p> <p>Revīzijā izlases veida pārbaudēs konstatēts, ka iestādēs tiek izvērtēts katrs gadījums par nodarītajiem zaudējumiem, noteiktas atbildīgās (vainīgās) personas un izvērtēts, vai zaudējumi ir nodarīti ar nodarbinātā ļaunu nolūku vai prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ.</p>

Revīzijas jautājums	Noteiktais kritērijs	Kritērijs ir sasniegts / nav sasniegts / sasniegts daļēji
	<p><i>Atbilstības kritērijs</i></p> <p>Nodarbinātais zaudējumu atlīdzina brīvprātīgi vai vienojas ar iestādi par atlīdzības summas ieturēšanu no sava atalgojuma. Ja nodarbinātais nepiekrīt brīvprātīgi atlīdzināt nodarīto zaudējumu vai nav iespējams atlīdzības summu ieturēt no atalgojuma, jo tas vairs neatrodas darba vai dienesta tiesiskajās attiecībās ar iestādi, pret attiecīgo nodarbināto ceļ regresa prasību Civilprocesa likumā noteiktajā kārtībā. Zaudējumu piedziņa tiek īstenota arī gadījumos, kad tiek pārtrauktas valsts civildienesta vai darba tiesiskās attiecības.</p>	<p>☑ Kritērijs ir sasniegts</p> <p>Revīzijā izlases veida pārbaudēs konstatēts, ka iestādei nodarīto nodarbinātais atlīdzina brīvprātīgi vai vienojas ar iestādi par atlīdzības summas ieturēšanu no sava atalgojuma. Zaudējumu piedziņa tiek īstenota arī gadījumos, kad tiek pārtrauktas valsts civildienesta vai darba tiesiskās attiecības.</p>
<p>3. Vai tiek īstenoti pasākumi vienotas pieejas un izpratnes veidošanai atbildības izvērtēšanā un piemērošanā?</p>		
<p>Vai tiek īstenoti pasākumi vienotas pieejas un izpratnes veidošanai atbildības izvērtēšanā un piemērošanā?</p>	<p><i>Lietderības kritērijs – efektivitāte</i></p> <p>Valsts kanceleja pēdējo septiņu gadu laikā ir izstrādājusi un sniegusi priekšlikumus, lai veicinātu valsts pārvaldē nodarbināto disciplinārās atbildības sistēmas pilnveidošanu un vienotu atbildības regulējumu neatkarīgi no nodarbinātības veida un attiecībām valsts pārvaldē.</p>	<p>⊗ Kritērijs nav sasniegts</p> <p>Lai gan jau vairāk nekā pirms 10 gadiem tika identificēti trūkumi normatīvajā regulējumā attiecībā uz valsts pārvaldē nodarbināto disciplinārbildību, tie joprojām nav novērsti. Revīzijas laikā netika konstatēts, ka Valsts kanceleja veiktu pietiekamus pasākumus, lai pilnveidotu valsts pārvaldē nodarbināto atbildības sistēmu un nodrošinātu priekšnoteikumus valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanai pēc vienotiem principiem.</p>
	<p><i>Lietderības kritērijs – efektivitāte</i></p> <p>Valsts pārvaldē nodarbināto cilvēkresursu attīstības plānošanas dokumentos ir paredzēti veicamie pasākumi un uzdevumi nodarbināto</p>	<p>⊗ Kritērijs nav sasniegts</p> <p>Spēkā esošajos attīstības plānošanas dokumentos nav izvirzīti mērķi un uzdevumi valsts pārvaldē nodarbināto</p>

Revīzijas jautājums	Noteiktais kritērijs	Kritērijs ir sasniegts / nav sasniegts / sasniegts daļēji
	atbildīguma stiprināšanai, pārkāpumu izvērtēšanas procesa un atbildības piemērošanas pilnveidei.	disciplinārās atbildības pilnveidei.
	<i>Lietderības kritērijs – efektivitāte</i> Lai pilnveidotu zināšanas par disciplināratbildības procesu, valsts pārvadē nodarbinātajiem ir pieejamas apmācības par disciplināro procesu un amatpersonu atbildības izvērtēšanu (Valsts administrācijas skola).	☑ Kritērijs ir sasniegts Valsts pārvadē nodarbinātajiem Valsts administrācijas skola piedāvā iespēju paaugstināt profesionālo kompetenci un pilnveidot zināšanas par disciplināro procesu un amatpersonu atbildības izvērtēšanu.

Sektora vadītāja

Departamenta direktore

ŠIS DOKUMENTS IR ELEKTRONISKI
PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO
PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU

Aelita Jaunroze

Kristīne Jaunzeme

1. pielikums
 Iestādes, kurām revīzijas laikā pieprasīta informācija

Nr. p. k.	Iestāde
Ministrijas un tās padotībā esošās iestādes	
1.	Aizsardzības ministrija
1.1.	Latvijas Ģeotelpiskās informācijas aģentūra
1.2.	Valsts aizsardzības loģistikas un iepirkumu centrs
1.3.	Jaunsardzes centrs
1.4.	Valsts aizsardzības militāro objektu un iepirkumu centrs
1.5.	Latvijas Kara muzejs
1.6.	Pulkveža Oskara Kalpaka profesionālā vidusskola
1.7.	Nacionālo bruņoto spēku Apvienotais štābs
1.8.	Militārā policija
1.9.	Mācību vadības pavēlniecība
1.10.	Nodrošinājuma pavēlniecības štābs
1.11.	Nodrošinājuma pavēlniecības 1. reģionālais nodrošinājuma centrs
1.12.	Nodrošinājuma pavēlniecības 2. reģionālais nodrošinājuma centrs
1.13.	Nodrošinājuma pavēlniecības 3. reģionālais nodrošinājuma centrs
1.14.	Nacionālo bruņoto spēku Štāba bataljons
1.15.	Nacionālo bruņoto spēku Speciālo operāciju pavēlniecība
1.16.	Sauszemes spēku Mehanizētā kājnieku brigāde
1.17.	Jūras spēki
1.18.	Gaisa spēki
1.19.	Zemessardze
2.	Ārlietu ministrija
3.	Ekonomikas ministrija
3.1.	Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra
3.2.	Centrālā statistikas pārvalde
3.3.	Konkurences padome
3.4.	Patērētāju tiesību aizsardzības centrs
3.5.	Būvniecības valsts kontroles birojs
3.6.	Valsts aģentūra "Latvijas Nacionālais akreditācijas birojs"
4.	Finanšu ministrija
4.1.	Valsts kase
4.2.	Centrālā finanšu un līgumu aģentūra
4.3.	Valsts ieņēmumu dienests
4.4.	Izložu un azartspēļu uzraudzības inspekcija
4.5.	Iepirkumu uzraudzības birojs
5.	Iekšlietu ministrija
5.1.	Iekšējās drošības birojs
5.2.	Iekšlietu ministrijas Informācijas centrs

Nr. p. k.	Iestāde
5.3.	Iekšlietu ministrijas Veselības un sporta centrs
5.4.	Nodrošinājuma valsts aģentūra
5.5.	Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde
5.6.	Valsts policija
5.7.	Valsts robežsardze
5.8.	Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests
6.	Izglītības un zinātnes ministrija
6.1.	Profesionālās izglītības kompetences centrs “Rīgas Stila un modes tehnikums”
6.2.	Latvijas Zinātnes padome
6.3.	Daugavpils Tirdzniecības profesionālā vidusskola
6.4.	Rīgas 3. arodskola
6.5.	Vidzemes Tehnoloģiju un dizaina tehnikums
6.6.	Valsts izglītības satura centrs
6.7.	Valsts izglītības attīstības aģentūra
6.8.	Ventspils tehnikums
6.9.	Valmieras tehnikums
6.10.	Smiltenes tehnikums
6.11.	Saldus tehnikums
6.12.	Profesionālās izglītības kompetences centrs “Rīgas Valsts tehnikums”
6.13.	Rīgas Tirdzniecības profesionālā vidusskola
6.14.	Profesionālās izglītības kompetences centrs “Rīgas Tehniskā koledža”
6.15.	Rīgas Mākslas un mediju tehnikums
6.16.	Rēzeknes tehnikums
6.17.	Rīgas Celtniecības koledža
6.18.	Ogres tehnikums
6.19.	Sociālās korekcijas izglītības iestāde “Naukšēni” (ar 2022. gada 1. oktobri iestāde likvidēta ²³⁹)
6.20.	Murjāņu sporta ģimnāzija
6.21.	Latviešu valodas aģentūra
6.22.	Profesionālās izglītības kompetences centrs “Liepājas Valsts tehnikums”
6.23.	Liepājas Jūrniecības koledža
6.24.	Latvijas Sporta muzejs
6.25.	Profesionālās izglītības kompetences centrs “Daugavpils tehnikums”
6.26.	Kuldīgas Tehnoloģiju un tūrisma tehnikums
6.27.	Kandavas Lauksaimniecības tehnikums
6.28.	Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra
6.29.	Jēkabpils Agrobiznesa koledža
6.30.	Jelgavas Tehnikums
6.31.	Izglītības kvalitātes valsts dienests
6.32.	Latgales Industriālais tehnikums ²⁴⁰
6.33.	Aizkraukles Profesionālā vidusskola
7.	Kultūras ministrija
7.1.	Alfrēda Kalniņa Cēsu Mūzikas vidusskola

Nr. p. k.	Iestāde
7.2.	Īpaši aizsargājamais kultūras piemineklis – Turaidas muzejrezervāts
7.3.	Jāņa Ivanova Rēzeknes mūzikas vidusskola
7.4.	Jāzepa Mediņa Rīgas Mūzikas vidusskola
7.5.	Jelgavas Mūzikas vidusskola
7.6.	Kultūras informācijas sistēmu centrs
7.7.	Latvijas Etnogrāfiskais brīvdabas muzejs
7.8.	Latvijas Nacionālais arhīvs
7.9.	Latvijas Nacionālais kultūras centrs
7.10.	Latvijas Nacionālais mākslas muzejs
7.11.	Latvijas Nacionālais vēstures muzejs
7.12.	Latvijas Nacionālā bibliotēka
7.13.	Latvijas Neredzīgo bibliotēka
7.14.	Memoriālo muzeju apvienība
7.15.	Nacionālais kino centrs
7.16.	Nacionālā kultūras mantojuma pārvalde
7.17.	Profesionālās izglītības kompetences centrs “Liepājas Mūzikas, mākslas un dizaina vidusskola”
7.18.	Profesionālās izglītības kompetences centrs “Nacionālā mākslu vidusskola”
7.19.	Profesionālās izglītības kompetences centrs “Rīgas Dizaina un mākslas vidusskola”
7.20.	Profesionālās izglītības kompetences centrs “Ventspils Mūzikas vidusskola”
7.21.	Rakstniecības un mūzikas muzejs
7.22.	Rēzeknes Mākslas un dizaina vidusskola
7.23.	Rīgas vēstures un kuģniecības muzejs
7.24.	Rundāles pils muzejs
7.25.	Staņislava Broka Daugavpils Mūzikas vidusskola
8.	Labklājības ministrija
8.1.	Nodarbinātības valsts aģentūra
8.2.	Sociālās integrācijas valsts aģentūra
8.3.	Valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekcija
8.4.	Valsts darba inspekcija
8.5.	Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra
8.6.	Valsts sociālās aprūpes centrs “Kurzeme”
8.7.	Valsts sociālās aprūpes centrs “Latgale”
8.8.	Valsts sociālās aprūpes centrs “Rīga”
8.9.	Valsts sociālās aprūpes centrs “Zemgale”
8.10.	Veselības un darbaspēju ekspertīzes ārstu valsts komisija
9.	Satiksmes ministrija
9.1.	Transporta nelaimes gadījumu un incidentu izmeklēšanas birojs
9.2.	Valsts dzelzceļa administrācija
9.3.	Valsts dzelzceļa tehniskā inspekcija
9.4.	Valsts aģentūra “Civilās aviācijas aģentūra”
10.	Tieslietu ministrija
10.1.	Ieslodzījumu vietu pārvalde

Nr. p. k.	Iestāde
10.2.	Juridiskās palīdzības administrācija
10.3.	Maksātnespējas kontroles dienests
10.4.	Patentu valde
10.5.	Tiesu administrācija
10.6.	Uzturlīdzekļu garantijas fonda administrācija
10.7.	Uzņēmumu reģistrs
10.8.	Valsts probācijas dienests
10.9.	Valsts tiesu ekspertīžu birojs
10.10.	Valsts valodas centrs
10.11.	Valsts zemes dienests
11.	Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija
11.1.	Valsts reģionālās attīstības aģentūra
11.2.	Vides pārraudzības valsts birojs
11.3.	Nacionālais botāniskais dārzs
11.4.	Latvijas Dabas muzejs
11.5.	Valsts vides dienests
11.6.	Dabas aizsardzības pārvalde
12.	Veselības ministrija
12.1.	Latvijas Antidopinga birojs
12.2.	Nacionālais veselības dienests
12.3.	Valsts asinsdonoru centrs
12.4.	Slimību profilakses un kontroles centrs
12.5.	Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienests
12.6.	Zāļu valsts aģentūra
12.7.	Paula Stradiņa Medicīnas vēstures muzejs
12.8.	Valsts tiesu medicīnas ekspertīzes centrs
12.9.	Veselības inspekcija
13.	Zemkopības ministrija
13.1.	Valsts tehniskās uzraudzības aģentūra
13.2.	Pārtikas un veterinārais dienests
13.3.	Lauku atbalsta dienests
13.4.	Lauksaimniecības datu centrs
13.5.	Valsts augu aizsardzības dienests
13.6.	Valsts meža dienests
Citas valsts pārvaldes iestādes	
14.	Latvijas Republikas Augstākā tiesa
15.	Latvijas Republikas Satversmes tiesa
16.	Latvijas Republikas prokuratūra
17.	Centrālā vēlēšanu komisija
18.	Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs
19.	Nacionālā elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome

Nr. p. k.	Iestāde
20.	Pārresoru koordinācijas centrs
21.	Latvijas Valsts prezidenta kanceleja
22.	Sabiedrisko elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome
23.	Sabiedrības integrācijas fonds
24.	Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisija
25.	Latvijas Republikas Tiesībsarga birojs

2. pielikums
 CFLA pārbaūžu rezultātā konstatēto neatbilstību summas
 valsts budžeta finansētās iestādēs, *euro*

Iestāde	2020	2021	2022	Kopā
1. Izglītības un zinātnes ministrija (IZM)	1558	1817	22	3397
2. Rēzeknes tehnikums (IZM)	119 414	477 655		597 069
3. Rīgas Mākslas un mediju tehnikums (IZM)		362 547	3518	366 065
4. Profesionālās izglītības kompetences centrs "Liepājas Valsts tehnikums" (IZM)		95 798		95 798
5. Profesionālās izglītības kompetences centrs "Rīgas Tehniskā koledža" (IZM)	9064	76 048		85 112
6. Rīgas Tirdzniecības profesionālā vidusskola (IZM)			544 066	544 066
7. Profesionālās izglītības kompetences centrs "Rīgas Valsts tehnikums" (IZM)		46 264		46 264
8. Profesionālās izglītības kompetences centrs "Ventpils Mūzikas vidusskola" (IZM)			441 137	441 137
9. Izglītības kvalitātes valsts dienests (IZM)	8922	4845	1979	15 746
10. Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra (IZM)		56		56
11. Daugavpils Būvniecības tehnikums (IZM)	50			50
12. Valsts ieņēmumu dienests (FM)			41 337	41 337
13. Zemkopības ministrija (ZM)		1 137 191	150	1 137 341
14. Valsts meža dienests (ZM)		24 188		24 188
15. Valsts augu aizsardzības dienests (ZM)	1222	10 403		11 625
16. Profesionālās izglītības kompetences centrs "Ventpils Mūzikas vidusskola" (KM)		983 031		983 031
17. Latvijas Nacionālā bibliotēka (KM)		182	42 421	42 603
18. Labklājības ministrija (LM)		5 388	80 890	86 278
19. Nodarbinātības valsts aģentūra (LM)	352 047	38 923	16 218	407 188
20. Valsts sociālās aprūpes centrs "Zemgale" (LM)	62 040			62 040
21. Veselības ministrija (VM)	62	386 823	232156	619 041
22. Nacionālais veselības dienests (VM)	45 334	46 102		91 436
23. Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienests (VM)			6020	6020
24. Slimību profilakses un kontroles centrs (VM)	1196			1196
25. Ekonomikas ministrija (EM)			59 634	59 634
26. Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra (EM)	22 008	242 974	2128	267 110
27. Valsts reģionālās attīstības aģentūra (EM)		14 450		14 450
28. Nodrošinājuma valsts aģentūra (IeM)		125 557	79 907	205 464
29. Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde (IeM)			3660	3660
30. Iekšlietu ministrijas Informācijas centrs (IeM)			45	45
31. Valsts kanceleja	141 221	305		141 526
32. Valsts administrācijas skola (Valsts kanceleja)	31 015		28 441	59 456
33. Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija (VARAM)			4852	4852

Iestāde	2020	2021	2022	Kopā
34. Dabas aizsardzības pārvalde (VARAM)	16 417	310	4148	20 875
35. Ieslodzījuma vietu pārvalde (TM)	248	13 384	70	13 702
36. Satiksmes ministrija (SM)	1814		915	2729
Kopā	813 632	4 094 241	1 593 714	6 501 587

3. pielikums
 CFLA konstatētās neatbilstības un turpmākā rīcība

Projekta numurs	Projekta nosaukums	Iestādes nosaukums (finansējuma saņēmējs un projekta īstenotājs)	Neatbilstības summa	Neatbilstība	Neatbilstības vērtēšana Jā/Nē
Neatbilstības iemeslu un atbildīgo darbinieku rīcība ir vērtēta					
8.3.4.0/16/I/001	Atbalsts priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas samazināšanai	Izglītības kvalitātes valsts dienests	10 587	Pārkāpums iepirkuma organizēšanā un norisē	Jā Izskatīta projekta uzraudzības padomes sēdēs
4.2.1.2/17/I/058	Energoefektivitātes paaugstināšanas pasākumi Profesionālās izglītības kompetences centra "Rīgas Valsts tehnikums" mācību korpusa ēkai Noliktavas ielā 2, Rīgā	Profesionālās izglītības kompetences centrs "Rīgas Valsts tehnikums"	46 264	Pārkāpums iepirkuma organizēšanā un norisē	Jā
8.1.4.0/17/I/001	Rīgas Tehniskās koledžas infrastruktūras attīstība	Profesionālās izglītības kompetences centrs "Rīgas Tehniskā koledža"	47 462	Pārkāpums iepirkuma organizēšanā un norisē	Jā
8.1.4.0/17/I/001	Rīgas Tehniskās koledžas infrastruktūras attīstība	Profesionālās izglītības kompetences centrs "Rīgas Tehniskā koledža"	28 586	Pārkāpums iepirkuma organizēšanā un norisē	Jā
4.2.1.2/18/I/013	Paaugstināt valsts ēkas Ķengaraga ielā 3, k-1, Rīgā, energoefektivitāti	Nodrošinājuma valsts aģentūra	108 638	Pārkāpums iepirkuma organizēšanā un norisē	Jā Veikta dienesta pārbaude
9.1.1.2/15/I/001	Atbalsts ilgstošajiem bezdarbniekiem	Nodarbinātības valsts aģentūra	63 904	Pārkāpums iepirkuma organizēšanā un norisē	Jā Veikta dienesta pārbaude
9.1.1.2/15/I/001	Atbalsts ilgstošajiem bezdarbniekiem	Nodarbinātības valsts aģentūra	24 567	Pārkāpums iepirkuma organizēšanā un norisē	Jā Veikta dienesta pārbaude
9.2.4.1/16/I/001	Kompleksi veselības veicināšanas un slimību profilakses pasākumi	Veselības ministrija	43 951	Interesu konflikta pārkāpums iepirkuma procedūrā	Jā Veikta dienesta pārbaude
9.2.4.1/16/I/001	Kompleksi veselības veicināšanas un slimību profilakses pasākumi	Veselības ministrija	117 734	Interesu konflikta pārkāpums iepirkuma procedūrā	Jā Veikta dienesta pārbaude
9.2.4.1/16/I/001	Kompleksi veselības veicināšanas un slimību profilakses pasākumi	Veselības ministrija	7 199	Interesu konflikta pārkāpums iepirkuma procedūrā	Jā Veikta dienesta pārbaude

Projekta numurs	Projekta nosaukums	Iestādes nosaukums (finansējuma saņēmējs un projekta īstenotājs)	Neatbilstības summa	Neatbilstība	Neatbilstības vērtēšana Jā/Nē
8.1.2.0/17/I/030	Liepājas vispārīzglītojošo skolu modernizācija	Liepājas valstspilsētas pašvaldība ²⁴¹	23 216	Pārkāpums iepirkuma līguma izpildē	Jā Iespējamās neatbilstības riski un atbildīgo darbinieku rīcība izvērtēta pirms neatbilstības rašanās
8.1.2.0/17/I/017	Vispārējās izglītības iestāžu mācību vides uzlabošana Madonas novadā	Madonas novada pašvaldība	57 820	Interesešu konflikta pārkāpums iepirkuma procedūrā	Jā
9.3.1.1/18/I/009	Sabiedrībā balstītu sociālo pakalpojumu infrastruktūras izveide un attīstība Preiļu novadā	Preiļu novada pašvaldība	12 505	Interesešu konflikta pārkāpums iepirkuma procedūrā	Jā Veikta dienesta pārbaude
5.6.2.0/16/I/013	Preiļu novada uzņēmējdarbības vides infrastruktūras attīstība	Preiļu novada pašvaldība	26 020	Pārkāpums iepirkuma līguma izpildē	Jā Veikta dienesta pārbaude
5.6.2.0/17/I/024	Uzņēmējdarbības vides uzlabošana un investīciju piesaistes veicināšana Preiļu novadā	Preiļu novada pašvaldība	32 955	Pārkāpums iepirkuma līguma izpildē	Jā Veikta dienesta pārbaude
5.6.2.0/20/I/013	Publiskās infrastruktūras attīstība Stendē rūpnieciskās teritorijas darbības nodrošināšanai	Talsu novada pašvaldība	197 559	Interesešu konflikta pārkāpums iepirkuma procedūrā	Jā Vērtēta rīcības izvērtēšanas komisijā
Neatbilstības iemeslu un atbildīgo darbinieku rīcības nav vērtēta					
4.2.1.2/17/I/026	Paaugstināt valsts ēkas Miera ielā 3, Siguldā, energoefektivitāti	Nodrošinājuma valsts aģentūra	45 683	Pārkāpums iepirkuma organizēšanā un norisē	Nē
9.1.1.2/15/I/001	Atbalsts ilgstošajiem bezdarbniekiem	Nodarbinātības valsts aģentūra	56 907	Pārkāpums iepirkuma organizēšanā un norisē	Nē
9.2.6.0/17/I/001	Ārstniecības un ārstniecības atbalsta personāla kvalifikācijas uzlabošana	Veselības ministrija	13 482	Pārkāpums iepirkuma organizēšanā un norisē	Nē
4.2.1.2/18/I/006	Energoefektivitātes paaugstināšana Cēsu Audzināšanas iestādes nepilngadīgajiem skolā ar sporta zāli un ēdnīcā	Ieslodzījumu vietu pārvalde	13 384	Pārkāpums iepirkuma organizēšanā un norisē	Nē

Projekta numurs	Projekta nosaukums	Iestādes nosaukums (finansējuma saņēmējs un projekta īstenotājs)	Neatbilstības summa	Neatbilstība	Neatbilstības vērtēšana Jā/Nē
3.4.2.0/15/I/001	Valsts pārvaldes cilvēkresursu profesionālā pilnveide labāka regulējuma izstrādē mazo un vidējo komersantu atbalsta jomā	Valsts administrācijas skola	10 227	Pārkāpums iepirkuma organizēšanā un norisē	Nē
3.4.2.0/15/I/001	Valsts pārvaldes cilvēkresursu profesionālā pilnveide labāka regulējuma izstrādē mazo un vidējo komersantu atbalsta jomā	Valsts administrācijas skola	20 788	Pārkāpums iepirkuma organizēšanā un norisē	Nē
2.2.1.1/17/I/001	Zemkopības ministrijas un tās padotībā esošo iestāžu informācijas un komunikāciju tehnoloģiju attīstība	Zemkopības ministrija	1 136 535	Interesu konflikta pārkāpums iepirkuma procedūrā	Nē
4.2.1.2/18/I/045	Valsts augu aizsardzības dienesta administratīvās ēkas energoefektivitātes paaugstināšanas pasākumi	Valsts augu aizsardzības dienests	11 625	Pārkāpums iepirkuma organizēšanā un norisē	Nē
5.6.2.0/17/I/022	Uzņēmējdarbības attīstība Austrumu pierobežā	Balvu novada pašvaldība	34 153	Pārkāpums iepirkuma līguma izpildē	Nē
3.3.1.0/17/I/045	Daugavpils pilsētas publiskās infrastruktūras sakārtošana uzņēmējdarbības veicināšanai	Daugavpils valstspilsētas pašvaldība	23 509	Interesu konflikta pārkāpums iepirkuma procedūrā	Nē
4.2.2.0/17/I/001	Energoefektivitātes paaugstināšana Daugavpils pilsētas pirmsskolas izglītības iestādē Nr. 3 – Raīpoles ielā 8, Daugavpilī	Daugavpils valstspilsētas pašvaldība	5 032	Interesu konflikta pārkāpums iepirkuma procedūrā	Nē
4.2.2.0/16/I/003	Energoefektivitātes paaugstināšana Daugavpils pilsētas pirmsskolas izglītības iestādē Nr. 5 – Stāvā ielā 41, Daugavpilī	Daugavpils valstspilsētas pašvaldība	5 991	Interesu konflikta pārkāpums iepirkuma procedūrā	Nē
5.6.2.0/17/I/003	Degradēto rūpniecisko teritoriju reģenerācija Daugavpils pilsētas un Daugavpils novada teritorijās I kārtā	Daugavpils valstspilsētas pašvaldība	7 972	Interesu konflikta pārkāpums iepirkuma procedūrā	Nē
5.6.2.0/17/I/029	Daugavpils pilsētas Križu rūpnieciskās teritorijas publiskās infrastruktūras attīstība	Daugavpils valstspilsētas pašvaldība	62 351	Interesu konflikta pārkāpums iepirkuma procedūrā	Nē

Projekta numurs	Projekta nosaukums	Iestādes nosaukums (finansējuma saņēmējs un projekta īstenotājs)	Neatbilstības summa	Neatbilstība	Neatbilstības vērtēšana Jā/Nē
9.3.1.1/18/I/013	Dienas aprūpes centra un grupu dzīvokļu izveide deinstitucionalizācijas plāna īstenošanai Aknīstes novadā	Aknīstes novada pašvaldība ²⁴²	3 706	Pārkāpums iepirkuma līguma izpildē	Nē
3.3.1.0/16/I/024	Uzņēmējdarbības attīstībai nepieciešamās infrastruktūras attīstība Kocēnu novada Kocēnu pagasta, Kocēnos	Kocēnu novada dome ²⁴³	35 263	Pārkāpums iepirkuma līguma izpildē	Nē
3.3.1.0/16/I/024	Uzņēmējdarbības attīstībai nepieciešamās infrastruktūras attīstība Kocēnu novada Kocēnu pagasta, Kocēnos	Kocēnu novada dome ²⁴⁴	2 255	Pārkāpums iepirkuma līguma izpildē	Nē

4. pielikums

Iestādei nodarīto atlīdzināto zaudējumu, kas neizriet no privātpersonas prasījuma, skaits un summa 2020., 2021. un 2022. gadā

Nr.	Iestādes nosaukums	Atlīdzinātie zaudējumi					
		Skaitis	Summa, euro	Skaitis	Summa, euro	Skaitis	Summa, euro
		2020		2021		2022	
1.	Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienests (VM)	24	3 449	53	7 701	62	11 543
2.	Slimību profilakses un kontroles centrs (VM)	-	-	-	-	2	130
3.	Valsts vides dienests (VARAM)	1	70	-	-	-	-
4.	Valsts meža dienests (ZM)	-	-	-	-	11	1 333
5.	Ieslodzījumu vietu pārvalde (TM)	-	-	4	355	4	204
6.	Valsts probācijas dienests (TM)	1	549	-	-	-	-
7.	Valsts zemes dienests (TM)	4	1 428	5	6 433	-	-
8.	Valsts darba inspekcija (LM)	-	-	1	99	-	-
9.	Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra (LM)	1	20	-	-	-	-
10.	Valsts sociālās aprūpes centrs "Zemgale" (LM)	-	-	-	-	4	700
11.	Kultūras ministrija (KM)	7	7 501	-	-	-	-
12.	Latvijas Nacionālais vēstures muzejs (KM)	1	7 737	-	-	-	-
13.	Nacionālā kultūras mantojuma pārvalde (KM)	-	-	1	640	-	-
14.	Rīgas Vēstures un kuģniecības muzejs (KM)	1	198	-	-	-	-
15.	Izglītības un zinātnes ministrija (IZM)	-	-	-	-	2	7504
16.	Profesionālās izglītības kompetences centrs "Rīgas Stila un modes tehnikums" (IZM)	-	-	-	-	3	152
17.	Profesionālās izglītības kompetences centrs "Rīgas Valsts tehnikums" (IZM)	-	-	-	-	1	2 668
18.	Profesionālās izglītības kompetences centrs "Rīgas Tehniskā koledža" (IZM)	-	-	-	-	4	2 515
19.	Ogres tehnikums (IZM)	-	-	-	-	1	3 169
20.	Ventspils Tehnikums (IZM)	1	216	-	-	-	-
21.	Iekšējās drošības birojs (IeM)	1	210	-	-	-	-
22.	Iekšlietu ministrijas Informācijas centrs (IeM)	-	-	-	-	1	1 010
23.	Valsts policija (IeM)	7	1 951	2	21 963	10	3 016
24.	Valsts robežsardze (IeM)	7	2 710	10	853	8	3 125
25.	Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests (IeM)	-	-	1	19 788	-	-
26.	Finanšu ministrija (FM)	1	1 310	-	-	3	293
27.	Ārlietu ministrija (ĀM)	1	1 144	-	-	-	-
28.	Aizsardzības ministrija (AiM)	2	776	3	1 236	2	1 511
29.	Nacionālo bruņoto spēku Speciālo operāciju pavēlniecība (AiM)	-	-	-	-	16	7 305
30.	Sauszemes spēku Mehanizētā kājnieku brigāde	-	-	-	-	3	1 820

Nr.	Iestādes nosaukums	Atlīdzinātie zaudējumi					
		Skaitis	Summa, euro	Skaitis	Summa, euro	Skaitis	Summa, euro
		2020		2021		2022	
31.	Latvijas Ģeotelpiskās informācijas aģentūra (AiM)	7	3 439	7	9 852	-	-
32.	Jaunsardzes centrs (AiM)	43	5 311	22	6 279	15	4 268
33.	Militārā policija (AiM)	1	690	-	-	-	-
34.	Mācību vadības pavēlniecība (AiM)	1	536	-	-	1	72
35.	Nodrošinājuma pavēlniecības 3. reģionālais nodrošinājuma centrs (AiM)	-	-	1	85	-	-
36.	Nodrošinājuma pavēlniecības 2. reģionālais nodrošinājuma centrs (AiM)	-	-	1	503	2	369
37.	Nodrošinājuma pavēlniecības 1. reģionālais nodrošinājuma centrs (AiM)	-	-	1	24	-	-
38.	NBS Štāba bataljons (AiM)	1	13	1	85		
39.	Gaisa spēki (AiM)	1	164	-	-	2	142
40.	Zemessardze (AiM)	57	14 481	91	32 310	41	43 467
41.	Latvijas Republikas Augstākā tiesa	-	-	-	-	1	3 252
	Kopā	171	53 903	204	108 205	199	99 568

Informācijas avots: pielikumā minēto valsts pārvaldes iestāžu (ministriju un tās padotībā esošo iestāžu) un citu valsts pārvaldes iestāžu elektroniski sniegtā informācija 2022. gada jūnijs–augusts un 2023. gada marts

5. pielikums

 Valsts administrācijas skolas organizētie mācību kursi saistībā ar disciplināro procesu un amatpersonu atbildības izvērtēšanu un dalībnieku skaits, 2019–2022²⁴⁵

Mācību kurss	Mācību kursu skaits	Dalībnieku skaits	Mācību kursu skaits	Dalībnieku skaits	Mācību kursu skaits	Dalībnieku skaits	Mācību kursu skaits	Dalībnieku skaits	Mācību kursu skaits	Dalībnieku skaits
	2023*		2022		2021		2020		2019	
Disciplinārā uzraudzība un disciplinārlietu izmeklēšana 1. līmenis	1	9	3	18	3	23	0	0	0	0
Disciplinārā uzraudzība un disciplinārlietu izmeklēšana 2. līmenis	1	6	3	18	2	30	0	0	0	0
Disciplinārā uzraudzība un disciplinārlietu izmeklēšana	0	0	0	0	0	0	3	46	1	11
Interesu konflikta novēršana un valsts amatpersonu profesionālā ētika	3	862	14	1799	17	1397	14	858	9	316
Administratīvā atbildība un administratīvā pārkāpuma process	1	6	4	55	5	58	9	311	13	320
Korupcijas novēršana	1	7	5	238	0	0	3	341	6	158
kopā	7	890	29	2128	27	1508	29	1556	29	805

* 2023. gada dati par laika periodu no 2023. gada 1. janvāra līdz 2023. gada 20. martam.

** Dati summēti par mācību kursiem: Administratīvais process iestādē; Administratīvajā procesā piemērojami vispārējie tiesību principi; Administratīvā procesa aktuālie jautājumi; Administratīvās atbildības likums; Administratīvā atbildība publisko iepirkumu jomā; Administratīvā pārkāpuma process Administratīvās atbildības likuma ietvarā. Novitātes un lielākie izaicinājumi; Administratīvās atbildības likums. Novitātes administratīvās atbildības piemērošanā; Administratīvās atbildības likums. Svarīgākās izmaiņas administratīvo pārkāpumu procesa regulējumā.

Atsauces

- ¹ OECD (2022), *Building Trust to Reinforce Democracy: Main Findings from the 2021 OECD Survey on Drivers of Trust in Public Institutions, Building Trust in Public Institutions*, OECD Publishing, Paris, 35., 36., 38. lpp, pieejams: https://lvportals.lv/wwwraksti/TEMAS/FAILI/2021_OECD%20SURVEY_BUILDING_TRUST_TO_REINFORCE_DEMOCRACY.PDF, skatīts 5. 06. 2023.
- ² Darba likuma 90. pants.
- ³ Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likuma VI nodaļa “Disciplinārpārākāpumi”.
- ⁴ Valsts pārvaldes iekārtas likuma 17. panta pirmā daļa.
- ⁵ Valsts kontroles 2023. gada 27. aprīlī organizētā fokusa grupas diskusija, kurā piedalījās Būvniecības valsts kontroles biroja, Dabas aizsardzības pārvaldes, Nodarbinātības valsts aģentūras, Tieslietu ministrijas, Valsts darba inspekcijas, Valsts meža dienesta un Valsts probācijas dienesta pārstāvji.
- ⁶ Valsts pārvaldes iekārtas likuma 1. panta 8. punkts un 90. pants.
- ⁷ Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likuma 15. panta trešā, ceturta un sestā daļa.
- ⁸ Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums.
- ⁹ Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likums.
- ¹⁰ Valsts kontroles likuma XIV nodaļa “Lēmums par zaudējumu piedziņu”.
- ¹¹ Valsts pārvaldes modernizācijas plāna 2023.–2027. gadam (apstiprināts ar Ministru kabineta 2023. gada 8. maija rīkojumu Nr. 240 “Par Valsts pārvaldes modernizācijas plānu 2023.–2027. gadam”) 6.2. apakšpunkts “Cilvēkresursu attīstība”.
- ¹² Ministru kabineta 2017. gada 7. novembra noteikumu Nr. 662 “Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzības un personu uzskaites sistēmu” 2. punkts.
- ¹³ Valsts civildienesta likuma 3. panta pirmā daļa, Ministru kabineta 2010. gada 30. novembra noteikumu Nr. 1075 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs” (spēkā līdz 2022. gada 30. jūnijam) 16. un 17. punkts un Ministru kabineta 2022. gada 26. aprīļa noteikumu Nr. 262 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu apraksta izstrādāšanas kārtība” (spēkā no 2022. gada 1. jūlija) 19. un 21. punkts.
- ¹⁴ Ministru kabineta 2022. gada 26. aprīļa noteikumi Nr. 262 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu apraksta izstrādāšanas kārtība”.
- ¹⁵ Valsts kanceleja. “Vadlīnijas par valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanu”. 2016, 1. un 3. punkts.
- ¹⁶ Valsts kanceleja. “Vadlīnijas par valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanu”. 2016, 2. punkts.
- ¹⁷ Ministru kabineta 2023. gada 4. jūlija noteikumu Nr. 358 “Valsts kancelejas nolikums” 3.3. apakšpunkts.
- ¹⁸ Valsts kancelejas 2023. gada 23. martā elektroniski sniegtā informācija.
- ¹⁹ Nodarbināto skaitā nav ņemts vērā karavīru skaits.
- ²⁰ Centrālā statistikas pārvalde, https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START_EMP_DV_DVA/DVA021c/table/tableViewLayout1/
- ²¹ Darba likuma 86. panta pirmā daļa.
- ²² Valsts civildienesta likuma 3. panta pirmā un otrā daļa, Darba likuma 3. pants, Ministru kabineta 2010. gada 30. novembra noteikumi Nr. 1075 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs” (spēkā līdz 2022. gada 30. jūnijam) un Ministru kabineta 2022. gada 26. aprīļa noteikumi Nr. 262 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu apraksta izstrādāšanas kārtība” (spēkā no 2022. gada 1. jūlija).
- ²³ Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likums, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likums, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likums un Darba likums.
- ²⁴ Valsts pārvaldes iekārtas likuma 17. panta pirmā daļa.
- ²⁵ Briede J., Danovskis E., Kovaļevska A. “Administratīvās tiesības”. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2021, 174. lpp.
- ²⁶ Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienestu pakāpēm dienesta gaitas likuma 2. panta otrā daļa.
- ²⁷ Valsts drošības iestāžu likuma 11. panta pirmā daļa.
- ²⁸ Briede J., Danovskis E., Kovaļevska A. “Administratīvās tiesības”. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2021, 175. lpp.
- ²⁹ Valsts civildienesta likuma 3. panta pirmā un otrā daļa.
- ³⁰ Darba likuma 2. panta pirmā daļa.
- ³¹ Darba likuma 3. pants.

- ³² Briede J., Danovskis E., Kovaļevska A. “Administratīvās tiesības”. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2021, 175. lpp.
- ³³ Valsts pārvaldes iekārtas likuma 1. panta 8. un 10. punkts.
- ³⁴ Valsts civildienesta likuma 3. pants.
- ³⁵ Ministru kabineta 2010. gada 30. novembra noteikumi Nr. 1075 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs” (spēkā līdz 2022. gada 30. jūnijam) un Ministru kabineta 2022. gada 26. aprīļa noteikumi Nr. 262 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu apraksta izstrādāšanas kārtība” (spēkā no 2022. gada 1. jūlija).
- ³⁶ Valsts civildienesta likuma 3. panta pirmā daļa.
- ³⁷ Valsts civildienesta likuma 3. panta pirmā daļa.
- ³⁸ Valsts civildienesta likuma 3. panta pirmā daļa.
- ³⁹ Tieslietu ministrijas Finanšu departamenta direktora amata apraksts, apstiprināts 2022. gada 10. oktobrī.
- ⁴⁰ Tieslietu ministrijas Finanšu departamenta direktora vietnieka amata apraksts, apstiprināts 2022. gada 11. oktobrī.
- ⁴¹ Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas Budžeta un finanšu departamenta direktora vietnieka - galvenā grāmatveža amata apraksts, apstiprināts 2022. gada 28. jūnijā.
- ⁴² Kultūras ministrijas Grāmatvedības uzskaites un atskaites nodaļas vadītāja amata apraksts, apstiprināts 2022. gada 21. jūnijā.
- ⁴³ Tieslietu ministrijas Eiropas lietu departamenta juriskonsulta amata apraksts, apstiprināts 2022. gada 28. oktobrī.
- ⁴⁴ Tieslietu ministrijas Eiropas Savienības Tiesas departamenta juriskonsulta amata apraksts, apstiprināts 2020. gada 4. februārī.
- ⁴⁵ Tieslietu ministrijas Eiropas Savienības Tiesas departamenta juriskonsulta amata apraksts, apstiprināts 2020. gada 4. oktobrī; Tieslietu ministrijas Eiropas Savienības Tiesas departamenta juriskonsulta amata apraksts, apstiprināts 2022. gada 28. oktobrī, un Tieslietu ministrijas Eiropas lietu departamenta jurista amata apraksts, apstiprināts 2020. gada 28. oktobrī.
- ⁴⁶ Tieslietu ministrijas Eiropas Savienības Tiesas departamenta juriskonsulta amata apraksts, apstiprināts 2020. gada 4. oktobrī un Tieslietu ministrijas Eiropas lietu departamenta juriskonsulta amata apraksts, apstiprināts 2022. gada 28. oktobrī.
- ⁴⁷ Tieslietu ministrijas Eiropas lietu departamenta jurista amata apraksts, apstiprināts 2022. gada 28. oktobrī.
- ⁴⁸ Ministru kabineta 2010. gada 30. novembra noteikumu Nr. 1075 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs” (spēkā līdz 2022. gada 30. jūnijam) 8., 16. un 21. punkts un Ministru kabineta 2022. gada 26. aprīļa noteikumu Nr. 262 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu apraksta izstrādāšanas kārtība” (spēkā no 2022. gada 1. jūlija) 11., 19. un 24. punkts.
- ⁴⁹ Muzeju likuma 11. panta pirmā daļa.
- ⁵⁰ Valsts civildienesta likuma 3. panta pirmā daļa.
- ⁵¹ Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likuma 3. panta pirmā un ceturtnā daļa.
- ⁵² Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likuma 3. panta pirmā un otrā daļa.
- ⁵³ Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma 25. panta pirmā daļa.
- ⁵⁴ Darba likuma 90. panta pirmā daļa.
- ⁵⁵ Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likuma 18. panta pirmā daļa.
- ⁵⁶ Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likuma 24. panta pirmā, otrā un ceturtnā daļa.
- ⁵⁷ Valsts kontroles finanšu revīzijas “Par Aizsardzības ministrijas 2023. gada pārskata sagatavošanas pareizību” ietvaros sagatavotais starpziņojums “Nacionālo bruņoto spēku pārtikas iepirkuma plānošana un īstenošana”, pieejams: <https://www.lrvk.gov.lv/lv/getrevisionfile/29700-iLhmFHOj2YT-qcU3UiUekvxvT-tJVqA9.pdf>.
- ⁵⁸ Ministru kabineta 2023. gada 6. jūlija rīkojums Nr. 425 “Par dienesta pārbaudes komisijas izveidi”.
- ⁵⁹ Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likuma 2. panta otrā daļa.
- ⁶⁰ Finanšu ministrijas 2022. gada 2. decembra vēstule Nr. 1.2-8/15-2/3563 “Par informācijas sniegšanu”.
- ⁶¹ Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likuma 16. panta trešā daļa.
- ⁶² Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likuma 16. panta trešā daļa, 18. panta pirmā daļa un 23. panta pirmā un otrā daļa.
- ⁶³ Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma 25. panta trešā un ceturtnā daļa.
- ⁶⁴ Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likuma 17. pants.
- ⁶⁵ Valsts kanceleja. “Vadlīnijas par valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanu”. 2016, 6. punkts.
- ⁶⁶ Ministru kabineta 2012. gada 8. maija noteikumu Nr. 326 “Noteikumi par iekšējās kontroles sistēmu tiešās pārvaldes iestādēs” 11. punkts.
- ⁶⁷ Valsts pārvaldes iekārtas likuma 35. panta pirmā daļa.
- ⁶⁸ Darba likums un Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likums, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likums un Korupcijas

novēršanas un apkarošanas biroja 2019. gada 17. maija kārtība Nr. 1.20-4.1/17 “Disciplinārlietu ierosināšanas, izskatīšanas un disciplinārsoda piemērošanas kārtība”.

⁶⁹ Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likuma 25. panta pirmā un otrā daļa un Administratīvā procesa likuma 64. panta otrā daļa.

⁷⁰ Latvijas Republikas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2022. gada 31. janvāra sprieduma lietā Nr. A420246719, SKA-264/2022 7. punkts.

⁷¹ Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likuma 20. panta pirmā un otrā daļa.

⁷² Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma 25. panta ceturtnā daļa.

⁷³ Darba likuma 90. panta trešā daļa.

⁷⁴ Valsts kontroles 2023. gada 27. aprīlī organizētā fokusa grupas diskusija, kurā piedalījās Būvniecības valsts kontroles biroja, Dabas aizsardzības pārvaldes, Nodarbinātības valsts aģentūras, Tieslietu ministrijas, Valsts darba inspekcijas, Valsts meža dienesta un Valsts probācijas dienesta pārstāvji.

⁷⁵ Informatīvais ziņojums “Par tiesību aktiem neatbilstošu rīcību ar budžetu līdzekļiem un plānotajām darbībām pārkāpumu mazināšanai”, apstiprināts Ministru kabineta 2011. gada 12. aprīļa sēdē, protokola Nr. 24 28. §, <https://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40193814&mode=mkk&date=2011-03-21>.

⁷⁶ Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likuma 11. pants, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma 25. panta otrā daļa, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likuma 13. panta otrā daļa, Darba likuma 90. panta pirmā daļa.

⁷⁷ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011. gada 9. marta sprieduma lietā Nr. SKC –281/2011 7. punkts.

⁷⁸ Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkts.

⁷⁹ Darba likuma 110. panta pirmā daļa.

⁸⁰ Darba likuma 47. panta pirmā daļa, 101. panta pirmās daļas 4., 8. un 10. punkts.

⁸¹ Darba likuma 110. panta ceturtnā daļa.

⁸² Valsts kontroles 2023. gada 27. aprīlī organizētā fokusa grupas diskusija, kurā piedalījās Būvniecības valsts kontroles biroja, Dabas aizsardzības pārvaldes, Nodarbinātības valsts aģentūras, Tieslietu ministrijas, Valsts darba inspekcijas, Valsts meža dienesta un Valsts probācijas dienesta pārstāvji.

⁸³ Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likuma 33. panta otrā daļa.

⁸⁴ Darba likuma 90. panta pirmā daļa.

⁸⁵ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017. gada 9. janvāra sprieduma lietā Nr. C28410609 SKC-461/2017 8. punkts.

⁸⁶ Darba likuma 58. panta otrā, trešā, ceturtnā un piektā daļa, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma 6². panta trešā daļa, Valsts civildienesta likuma 39. panta ceturtnā daļa, Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likuma 21. panta pirmā daļa, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likuma 19. pants.

⁸⁷ Darba likuma 58. panta piektā daļa.

⁸⁸ Latvijas Republikas Senāta 2023. gada 27. jūlija spriedums civillietā Nr. C30544621 5.3. punkts.

⁸⁹ 2021. gada 25. marta likums “Grozījumi Civilprocesa likumā”.

⁹⁰ Civilprocesa likuma 138.¹ panta pirmās daļas 5. punkts.

⁹¹ Latvijas Republikas Senāta 2023. gada 27. jūlija spriedums civillietā Nr. C30544621 5.1. punkts.

⁹² Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 20. panta ceturtnā un piektā daļa.

⁹³ Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likuma 16. panta trešās daļas 4. punkts.

⁹⁴ Darba likuma 90. panta piektā daļa, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likuma 26. panta piektā un sestā daļa, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma 25. panta ceturtnā daļa un Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likuma 16. panta otrā daļa un trešās daļas 4. punkts.

⁹⁵ Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma 25. panta ceturtnā daļa.

⁹⁶ Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likuma 16. panta otrā daļa.

⁹⁷ Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja amatpersonas, kā arī darbinieki, kuru darba tiesisko attiecību pamatā ir Darba likums.

⁹⁸ Valsts civildienesta likuma 7. panta pirmās daļas 6. punkts.

⁹⁹ Darba likuma 30. pants.

¹⁰⁰ Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likuma 32. panta pirmā daļa.

¹⁰¹ Administratīvā procesa likuma 1. panta trešā daļa.

¹⁰² Administratīvā procesa likuma 103. panta otrā daļa.

- ¹⁰³ Dispozitivitātes princips – lietas dalībniekiem ir personīgas iniciatīvas tiesības un tiesības brīvi rīkoties ar dažādiem aizstāvēšanas līdzekļiem procesā. Lietas dalībnieki var paši izvēlēties, ar kādiem procesuāliem līdzekļiem aizstāvēt savas intereses, piemēram, vai iesniegt rakstveida vai tikai mutvārdu paskaidrojumus, uzaicināt vai neuzaicināt lieciniekus. Tiesa nav ieinteresēta nevienas puses lietā. Latvijas tiesu portāls, tiesu darbības principi, pieejams: [https://www.tiesas.lv/tiesu-darbības-principi](https://www.tiesas.lv/tiesu-darbibas-principi).
- ¹⁰⁴ 2023. gada 21. aprīļa intervija ar Valsts kancelejas direktoru, Valsts pārvaldes politikas departamenta vadītāju, Valsts pārvaldes politikas departamenta juriskonsulti, Valsts pārvaldes politikas departamenta Cilvēkresursu nodaļas konsultanti.
- ¹⁰⁵ Valsts pārvaldes iekārtas likuma 17. panta pirmā daļa.
- ¹⁰⁶ Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likuma 2. panta pirmā daļa.
- ¹⁰⁷ Jarinovska K. “Iekšējie normatīvie akti: administratīvā prakse un ceļš uz tiesisku valsti”, Jurista Vārds, 2007. gada 9. janvāris, Nr. 2.
- ¹⁰⁸ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2012. gada 2. marta sprieduma lietā Nr. SKA-65/2012 8. punkts.
- ¹⁰⁹ Latvijas Republikas Tiesībsarga birojs, Sabiedrības integrācijas fonds, Centrālā statistikas pārvalde, Profesionālās izglītības kompetences centrs “Rīgas Valsts tehnikums”, Īpaši aizsargājamais kultūras piemineklis – Turaidas muzejrezervāts, Valsts dzelzceļa tehniskā inspekcija, Juridiskās palīdzības administrācija, Valsts reģionālās attīstības aģentūra, Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienests, Valsts asinsdonoru centrs, Valsts tehniskās uzraudzības aģentūra u. c.
- ¹¹⁰ Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs, Aizsardzības ministrija, Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra, Valsts kase, Centrālā finanšu un līgumu aģentūra, Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde, Nodrošinājuma valsts aģentūra, Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests, Iekšlietu ministrija, Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra, Labklājības ministrija u. c.
- ¹¹¹ Sabiedrības integrācijas fonda 2021. gada 27. jūlija iekšējie noteikumi Nr. 1-1/2021/12 “Darba kārtības noteikumi Sabiedrības integrācijas fondā”.
- ¹¹² Nodarbinātības valsts aģentūras 2019. gada 23. augusta iekšējais normatīvais akts Nr. 28 “Dienesta pārbaudes un disciplinārlietas izskatīšanas kārtība”.
- ¹¹³ Valsts ieņēmumu dienesta 2020. gada 23. decembra “Kārtība, kādā VID izskata sūdzības, veic dienesta pārbaudes, izskata disciplinārlietas, veic ierēdņu atbilstības izvērtēšanu par nevainojamu reputāciju un izvērtē un atlīdzina zaudējumus par VID ierēdņu vai darbinieku rīcību”.
- ¹¹⁴ Labklājības ministrijas 2020. gada 27. oktobra iekšējie noteikumi Nr. 15/NOT “Nodarbināto rīcības un atbildības izvērtēšanas kārtība”.
- ¹¹⁵ Labklājības ministrijas Juridiskā departamenta 2014. gada 3. jūlija metodiskie ieteikumi Nr. 1/Iet “Par iespējamu disciplinārpārkāpumu konstatēšanu un novēršanu”.
- ¹¹⁶ Valsts probācijas dienesta 2021. gada 4. augusta iekšējie noteikumi Nr. 1110-1-01/INA2021/12/12 “Disciplinārprocesa kārtība”.
- ¹¹⁷ Valsts kontroles 2023. gada 27. aprīlī organizētā fokusa grupas diskusija, kurā piedalījās Būvniecības valsts kontroles biroja, Dabas aizsardzības pārvaldes, Nodarbinātības valsts aģentūras, Tieslietu ministrijas, Valsts darba inspekcijas, Valsts meža dienesta un Valsts probācijas dienesta pārstāvji.
- ¹¹⁸ Ministru kabineta 2012. gada 8. maija noteikumu Nr. 326 “Noteikumi par iekšējās kontroles sistēmu tiešās pārvaldes iestādēs” 11. punkts.
- ¹¹⁹ Lietu skaits ietver arī iepriekšējā gadā uzsāktu pārkāpumu lietas, kad lēmums pieņemts nākamajā gadā.
- ¹²⁰ 167 valsts pārvaldes iestāžu (saraksts 1. pielikumā) 2022. gadā sniegtā informācija un Valsts kancelejas 2022. gada 16. jūnijā iesniegtie dati.
- ¹²¹ CFLA ir Eiropas Savienības fondu sadarbības iestāde, kura uzrauga Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda līdzfinansēto projektu īstenošanai piešķirtā finansējuma izlietojumu.
- ¹²² Centrālās finanšu un līgumu aģentūras Vadības informācijas sistēmas nodaļas vecākā eksperta 2022. gada 14. jūnija un 2023. gada 14. marta elektroniski sniegtā informācija.
- ¹²³ Centrālās finanšu un līgumu aģentūras Vadības informācijas sistēmas nodaļas vecākā eksperta 2022. gada 14. jūnija elektroniski sniegtā informācija.
- ¹²⁴ Balvu novada pašvaldības 2022. gada 21. novembra vēstule Nr. BNP/2022/3.3/5836/N “Par informācijas sniegšanu”, Daugavpils valstspilsētas pašvaldības 2022. gada 22. novembra vēstule Nr. 1.2.-8/2014 “Par informācijas sniegšanu”, Jēkabpils novada pašvaldības 2022. gada 16. novembra vēstule Nr. 2.5-11/22/1051 “Par informācijas sniegšanu”, Liepājas valstspilsētas pašvaldības 2022. gada 16. novembra vēstule Nr. 2514/2.1.4 “Par informācijas sniegšanu”, Madonas novada pašvaldības 2022. gada 15. novembra vēstule Nr. MNP/2.1.3.1/22/3947 “Par informācijas sniegšanu”, Preiļu novada pašvaldības 2022. gada 17. novembra vēstule Nr. NOS/3138 “Par informācijas sniegšanu”, Talsu novada pašvaldības 2022. gada 17. novembra vēstule Nr. TNPCA/22/12-39-1/54/NIP “Par informācijas sniegšanu”, Valmieras novada

pašvaldības 2022. gada 17. novembra vēstule Nr. 4.1.8.3/22/9034 “Par informācijas sniegšanu” un Izglītības kvalitātes valsts dienesta 2022. gada 2. decembra, Profesionālās izglītības kompetences centra “Rīgas Valsts tehnikums” 2022. gada 30. novembra, Profesionālās izglītības kompetences centra “Rīgas Tehniskā koledža”, 2022. gada 30. novembra, Nodrošinājuma valsts aģentūras 2022. gada 7. decembra, Nodarbinātības valsts aģentūras 2022. gada 20. un 22. decembra, Ieslodzījumu vietu pārvaldes 2022. gada 1. decembra, Veselības ministrijas 2022. gada 1. decembra un 2023. gada 9. un 11. janvāra, Valsts administrācijas skolas 2022. gada 9. un 19. decembra, Zemkopības ministrijas 2022. gada 30. novembra, Valsts augu aizsardzības dienesta 2022. gada 8. decembra elektroniski sniegtā informācija.

¹²⁵ Valsts civildienesta likuma 3. panta pirmā daļa, Ministru kabineta 2022. gada 26. aprīļa noteikumu Nr. 262 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu apraksta izstrādāšanas kārtība” 21., 22. un 23. punkts.

¹²⁶ Ministru kabineta 2022. gada 26. aprīļa noteikumi Nr. 262 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu apraksta izstrādāšanas kārtība”.

¹²⁷ Administratīvās atbildības likuma 157. panta trešā daļa.

¹²⁸ Publisko iepirkumu likuma 90. panta pirmā daļa, Sabiedrisko pakalpojumu sniedzēju iepirkumu likuma 96. pants, Aizsardzības un drošības jomas iepirkumu likuma 79. pants, Publiskās un privātās partnerības likuma 129. pants.

¹²⁹ Administratīvās atbildības likuma 8. panta pirmā daļa.

¹³⁰ Administratīvās atbildības likuma 115. panta pirmā daļa.

¹³¹ Publisko iepirkumu likums, Sabiedrisko pakalpojumu sniedzēju iepirkumu likums, Aizsardzības un drošības jomas iepirkumu likums, Publiskās un privātās partnerības likums.

¹³² Publisko iepirkumu likuma 89. pants, Sabiedrisko pakalpojumu sniedzēju iepirkumu likuma 95. pants, Aizsardzības un drošības jomas iepirkumu likuma 78. pants, Publiskās un privātās partnerības likuma 128. pants.

¹³³ Likuma “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” 33. pants.

¹³⁴ Administratīvo sodu likuma par pārkāpumiem pārvaldes, sabiedriskās kārtības un valsts valodas lietošanas jomā 31. pants.

¹³⁵ Arhīvu likuma 29. pants.

¹³⁶ Danovskis E., *Dr. iur.* “Administratīvās atbildības likuma pamatnoteikumu svarīgākās nostādnes”. 464. un 466. lpp., pieejams: https://www.apgads.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/apgads/PDF/Juridiskas-konferences/Jur.konf-77_49_Danovskis.pdf, skatīts xx.xx.xxxx.

¹³⁷ Administratīvās atbildības likuma 11. panta pirmā daļa.

¹³⁸ Administratīvās atbildības likuma 157. panta trešā daļa.

¹³⁹ Publisko iepirkumu likuma XIV nodaļa, Sabiedrisko pakalpojumu sniedzēju iepirkumu likuma XVIII nodaļa, Aizsardzības un drošības jomas iepirkumu likuma XV nodaļa, Publiskās un privātās partnerības likuma XXVI nodaļa, Administratīvo sodu likuma par pārkāpumiem pārvaldes, sabiedriskās kārtības un valsts valodas lietošanas jomā 29. panta pirmā, piektā un sestā daļa, 31. pants, Fizisko personu datu apstrādes likuma IX nodaļa un Arhīvu likuma 28., 29. pants.

¹⁴⁰ Iepirkumu uzraudzības biroja 2022. gada 4. jūlijā un 2023. gada 20. martā iesniegtie dati.

¹⁴¹ Publisko iepirkumu likums.

¹⁴² Publisko iepirkumu likuma 90. panta pirmā daļa, Sabiedrisko pakalpojumu sniedzēju iepirkumu likuma 96. pants, Aizsardzības un drošības jomas iepirkumu likuma 79. pants, Publiskās un privātās partnerības likuma 129. pants

¹⁴³ Likuma “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” 31. panta pirmā daļa.

¹⁴⁴ Torgāns K. “Saištību tiesības”. Otrais papildinātais izdevums. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2018, 156. lpp.

¹⁴⁵ Valsts kanceleja. “Vadlīnijas par valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanu”. 2016, 34. punkts.

¹⁴⁶ Torgāns K. “Saištību tiesības”. Otrais papildinātais izdevums. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2018, 199. lpp.

¹⁴⁷ Valsts pārvaldes iekārtas likuma 1. panta 8. punkts un 90. pants.

¹⁴⁸ Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likuma 15. panta trešā, ceturtā un sestā daļa.

¹⁴⁹ Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums.

¹⁵⁰ Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likums.

¹⁵¹ Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likuma 33. panta pirmā, otrā un piektā daļa, Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likuma 27. panta pirmā, otrā un piektā daļa, Darba likuma 86. pants un 87. panta trešā daļa, Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likuma 15. panta ceturtā un sestā daļa.

¹⁵² Civillikuma 1640. pants, 1641. pants, 1644. panta pirmā daļa, 1645. pants.

¹⁵³ Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likuma 33. panta trešā daļa, Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likuma 27. panta trešā daļa, Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likuma 15. panta piektā daļa un Darba likuma 87. panta pirmā un otrā daļa.

¹⁵⁴ Valsts civildienesta likuma 2. panta ceturtā daļa, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījumu vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 3. panta otrā daļa.

¹⁵⁵ Darba likuma 31. panta pirmā daļa.

- ¹⁵⁶ Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likuma 15. panta trešā daļa.
- ¹⁵⁷ Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2023. gada 1. februāra spriedums lietā Nr. C33571321 CA-0050-23 7.3. punkts.
- ¹⁵⁸ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017. gada 9. janvāra sprieduma lietā Nr. C28410609 SKC-461/2017 9.2. punkts.
- ¹⁵⁹ Civilprocesa likuma 96. panta trešā daļa.
- ¹⁶⁰ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017. gada 9. janvāra sprieduma lietā Nr. C28410609 SKC-461/2017 9. punkts.
- ¹⁶¹ Valsts kontroles 2023. gada 27. aprīlī organizētā fokusa grupas diskusija, kurā piedalījās Būvniecības valsts kontroles biroja, Dabas aizsardzības pārvaldes, Nodarbinātības valsts aģentūras, Tieslietu ministrijas, Valsts darba inspekcijas, Valsts meža dienesta un Valsts probācijas dienesta pārstāvji.
- ¹⁶² Valsts kanceleja. “Vadlīnijas par valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanu”. 2016., 5. punkts.
- ¹⁶³ Ārlietu ministrija, Finanšu ministrija, Izglītības un zinātnes ministrijas Ventspils Tehnikums, Kultūras ministrijas Latvijas Nacionālais vēstures muzejs, Nacionālā kultūras mantojuma pārvalde un Rīgas Vēstures un kuģniecības muzejs, Labklājības ministrijas Valsts darba inspekcija un Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra, Tieslietu ministrijas Ieslodzījumu vietu pārvalde, Valsts probācijas dienests un Valsts zemes dienests, Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas Valsts vides dienests.
- ¹⁶⁴ Latvijas Republikas Satversmes 92. pants.
- ¹⁶⁵ Administratīvā procesa likuma 92. pants.
- ¹⁶⁶ Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likuma 10. panta pirmā, otrā un trešā daļa.
- ¹⁶⁷ Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likuma 7. panta pirmā, otrā un trešā daļa.
- ¹⁶⁸ Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likuma 11. pants un Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likuma 8. pants.
- ¹⁶⁹ Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likuma 17. panta pirmā daļa.
- ¹⁷⁰ Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likuma 17. panta otrā un trešā daļa.
- ¹⁷¹ Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likuma 18. panta pirmā daļa.
- ¹⁷² Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likuma 3. panta pirmā un otrā daļa, 24. panta ceturtnā daļa un Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likuma 3. pants.
- ¹⁷³ Tieslietu ministrijas 2023. gada 17. marta vēstule Nr. 1-17/841 “Par informācijas sniegšanu” un Ģenerālprokuratūras Darbības kontroles un starptautiskās sadarbības departamenta Personu un valsts tiesību aizsardzības koordinācijas nodaļas 2023. gada 20. marta vēstule Nr. N-131-2023-00226 “Par informācijas sniegšanu”.
- ¹⁷⁴ 2021. gada valsts budžets, Analīze un izpilde, Valsts budžeta izdevumu izmaiņas 2021. gadā (ar Finanšu ministrijas 2021. gada 6. jūlija rīkojumu Nr. 387 Valsts kancelejai palielināti izdevumi 2 000 000 euro apmērā, pamatojoties uz Ministru kabineta 2021. gada 15. jūnija sēdes protokola Nr. 48 56. § 4. punktu), pieejams: <https://www.fm.gov.lv/lv/budzets2021>.
- ¹⁷⁵ Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likuma 26. pants un Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likuma 32. pants.
- ¹⁷⁶ Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likuma 28. panta pirmā, otrā un trešā daļa un Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likuma 34. panta pirmā un otrā daļa.
- ¹⁷⁷ Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likuma 6. pants.
- ¹⁷⁸ Ģenerālprokuratūras Darbības kontroles un starptautiskās sadarbības departamenta Personu un valsts tiesību aizsardzības koordinācijas nodaļas 2023. gada 20. marta vēstule Nr. N-131-2023-00226 “Par informācijas sniegšanu”.
- ¹⁷⁹ Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likuma 4. pants.
- ¹⁸⁰ Latvijas Republikas ģenerālprokurora ziņojuma par 2021. gadā paveikto un 2022. gada darbības prioritātēm 218. lpp., Latvijas Republikas ģenerālprokurora ziņojuma par 2022. gadā paveikto un 2023. gada darbības prioritātēm 47. lpp.
- ¹⁸¹ Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likuma 27. panta astotā daļa un 28. panta piektā daļa.
- ¹⁸² Likuma “Par tiesu varu” 13. pants un Prokuratūras likuma 7. pants.
- ¹⁸³ Latvijas Republikas ģenerālprokurora 2021. gada 24. maija pavēles Nr. 130 “Par Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likuma izpildi” 16. punkts.
- ¹⁸⁴ Latvijas Republikas Ģenerālprokuratūras Darbības kontroles un starptautiskās sadarbības departamenta Personu un valsts tiesību aizsardzības koordinācijas nodaļas 2023. gada 20. marta vēstule Nr. N-131-2023-00226 “Par informācijas sniegšanu”.
- ¹⁸⁵ Prokuratūras likuma 43. panta pirmās daļas 1. un 2. punkts.

- ¹⁸⁶ Tiesnešu disciplinārās atbildības likuma 1. panta pirmās daļas 1. un 2. punkts.
- ¹⁸⁷ Tieslietu ministrijas 2023. gada 17. marta vēstule Nr. 1-17/841 “Par informācijas sniegšanu”.
- ¹⁸⁸ Revīzijā netika vērtēti jautājumi saistībā ar prokuroru atbildības izvērtēšanu.
- ¹⁸⁹ Tieslietu ministrijas 2023. gada 17. marta vēstule Nr. 1-17/841 “Par informācijas sniegšanu”.
- ¹⁹⁰ Valsts policijas Galvenās administratīvās pārvaldes Juridiskā biroja Tiesiskā nodrošinājuma nodaļas vadītāja 2023. gada 31. marta e-pasta vēstule.
- ¹⁹¹ Tieslietu ministrijas 2023. gada 17. marta vēstule Nr.1-17/841 “Par informācijas sniegšanu”.
- ¹⁹² Valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekcijas Bērnu tiesību aizsardzības departamenta juriskonsulta 2023. gada 24. marta e-pasta vēstule.
- ¹⁹³ Valsts policijas Galvenās administratīvās pārvaldes Juridiskā biroja Tiesiskā nodrošinājuma nodaļas vadītāja 2023. gada 31. marta e-pasta vēstule.
- ¹⁹⁴ Administratīvās rajona tiesas Liepājas tiesu nama 2021. gada 3. augusta spriedums lietā Nr. A420121721.
- ¹⁹⁵ Valsts policijas Galvenās administratīvās pārvaldes Juridiskā biroja Tiesiskā nodrošinājuma nodaļas jurista 2023. gada 29. marta e-pasta vēstule.
- ¹⁹⁶ Administratīvās rajona tiesas 2019. gada 21. marta spriedums lietā Nr. A420338817.
- ¹⁹⁷ Administratīvās apgabaltiesas 2020. gada 10. marta spriedums administratīvajā lietā Nr. A420525913.
- ¹⁹⁸ Nodrošinājuma valsts aģentūras 2023. gada 21. marta vēstule Nr. 1.4-01/2267.
- ¹⁹⁹ Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2019. gada 28. oktobra spriedums civillietā Nr. C30598118.
- ²⁰⁰ Nodrošinājuma valsts aģentūras 2023. gada 21. marta vēstule Nr. 1.4-01/2267.
- ²⁰¹ Valsts kontroles likuma XIV nodaļa “Lēmums par zaudējumu piedziņu”.
- ²⁰² Valsts kontroles likuma 75. panta 1. punkts.
- ²⁰³ 2020. gadā netika pieņemts neviens lēmums par revīzijā konstatēto nelikumīgas rīcības rezultātā nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas procesa uzsākšanu.
- ²⁰⁴ Valsts kontroles likuma XIV nodaļa “Lēmums par zaudējumu piedziņu”.
- ²⁰⁵ Ministru kabineta 2023. gada 4. jūlija noteikumu Nr. 358 “Valsts kancelejas nolikums” 3.3. apakšpunkts.
- ²⁰⁶ Valsts kanceleja. “Cilvēkresursu attīstības politika”. Pieejama: <https://tap.mk.gov.lv/valsts-parvaldes-politika/cresattpolitika/>, skatīts 2023. gada 15. februārī.
- ²⁰⁷ Finanšu ministrijas 2010. gada 13. augusta rīkojums Nr. 465 “Par darba grupu”.
- ²⁰⁸ Darba likuma 90. panta trešā daļa un 101. panta trešā daļa.
- ²⁰⁹ Informatīvā ziņojuma “Par tiesību aktiem neatbilstošu rīcību ar budžetu līdzekļiem un plānotajām darbībām pārkāpumu mazināšanai” (apstiprināts Ministru kabineta 2011. gada 12. aprīļa sēdē, protokols Nr. 24, 28. §) 10. lpp., pieejams: <https://tap.mk.gov.lv/mk/tap/?pid=40193814>.
- ²¹⁰ Informatīvā ziņojuma “Par tiesību aktiem neatbilstošu rīcību ar budžetu līdzekļiem un plānotajām darbībām pārkāpumu mazināšanai” (apstiprināts Ministru kabineta 2011. gada 12. aprīļa sēdē, protokols Nr. 24, 28. §) 4. lpp., pieejams: <https://tap.mk.gov.lv/mk/tap/?pid=40193814>.
- ²¹¹ Informatīvais ziņojums “Par tiesību aktiem neatbilstošu rīcību ar budžetu līdzekļiem un plānotajām darbībām pārkāpumu mazināšanai”, apstiprināts Ministru kabineta 2011. gada 12. aprīļa sēdē, protokols Nr. 24, 28. §, 2. un 4. punkts, pieejams: <https://tap.mk.gov.lv/mk/mksedes/saraksts/protokols/?protokols=2011-04-12>.
- ²¹² Ministru kabineta 2012. gada 15. maija sēdes protokols Nr. 27, 17. §, pieejams: <https://tap.mk.gov.lv/mk/mksedes/saraksts/protokols/?protokols=2012-05-15>.
- ²¹³ Ministru kabineta sēdes protokollēmuma projekta “Par Ministru kabineta 2011. gada 12. aprīļa sēdes protokollēmuma (protokols Nr. 24, 28.§) “Informatīvais ziņojums “Par tiesību aktiem neatbilstošu rīcību ar budžeta līdzekļiem un plānotajām darbībām pārkāpumu mazināšanai”” 4. punktā dotā uzdevuma izpildi” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija).
- ²¹⁴ Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepcijas (apstiprināta ar Ministru kabineta 2013. gada 6. februāra rīkojumu Nr. 48) 4. lpp., pieejama: <http://polsis.mk.gov.lv/documents/4231>.
- ²¹⁵ Ministru kabineta 2013. gada 6. februāra rīkojuma Nr. 48 1., 3. un 4. punkts.
- ²¹⁶ Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepcijas (apstiprināta ar Ministru kabineta 2013. gada 6. februāra rīkojumu Nr. 48) 3. lpp., pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/documents/4231>.
- ²¹⁷ Likumprojekta “Valsts dienesta likums” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija), pieejama: <https://titania.saeima.lv/LIVS13/saeimalivs13.nsf/0/AE4EC43899F1272AC225835B004B504A?OpenDocument>.
- ²¹⁸ Ministru kabineta 2017. gada 24. novembra rīkojums Nr. 701 “Par Valsts pārvaldes reformu plānu 2020”.
- ²¹⁹ Valsts pārvaldes modernizācijas plāns 2023.–2027. gadam (apstiprināts ar Ministru kabineta 2023. gada 8. maija rīkojumu Nr. 240 “Par Valsts pārvaldes modernizācijas plānu 2023.–2027. gadam”).
- ²²⁰ Valsts pārvaldes modernizācijas plāna 2023.–2027. gadam (apstiprināts ar Ministru kabineta 2023. gada 8. maija rīkojumu Nr. 240 “Par Valsts pārvaldes modernizācijas plānu 2023.–2027. gadam”) 6.2. apakšpunkts “Cilvēkresursu attīstība”.

- ²²¹ Valsts kanceleja. "Vadlīnijas par valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanu". 2016.
- ²²² Valsts kanceleja. "Vadlīnijas par valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanu". 2016., 6. un 29. punkts.
- ²²³ Ministru kabineta 2015. gada 24. novembra noteikumu Nr. 654 "Valsts administrācijas skolas nolikums" 1. un 2. punkts.
- ²²⁴ Valsts administrācijas skolas Mācību un resursu pārvaldības daļas vadītājas 2023. gada 15. martā elektroniski sniegtā informācija.
- ²²⁵ Valsts kontroles 2023. gada 27. aprīlī organizētā fokusa grupas diskusija, kurā piedalījās Būvniecības valsts kontroles biroja, Dabas aizsardzības pārvaldes, Nodarbinātības valsts aģentūras, Tieslietu ministrijas, Valsts darba inspekcijas, Valsts meža dienesta un Valsts probācijas dienesta pārstāvji.
- ²²⁶ Ministru kabineta 2017. gada 7. novembra noteikumu Nr. 662 "Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzības un personu uzskaites sistēmu" 2. punkts.
- ²²⁷ Ministru kabineta 2017. gada 7. novembra noteikumu Nr. 662 "Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzības un personu uzskaites sistēmu" 8.6.2. apakšpunkts.
- ²²⁸ 2022. gada 2. jūnija intervija ar Valsts kancelejas Valsts pārvaldes politikas departamenta juriskonsulti, Ministru kabineta 2017. gada 7. novembra noteikumu Nr. 662 "Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzības un personu uzskaites sistēmu" 6. punkts.
- ²²⁹ 2023. gada 21. aprīļa intervija ar Valsts kancelejas direktoru, Valsts pārvaldes politikas departamenta vadītāju, Valsts pārvaldes politikas departamenta juriskonsulti un Valsts pārvaldes politikas departamenta Cilvēkresursu nodaļas konsultanti; 2022. gada 2. jūnija intervija ar Valsts kancelejas Valsts pārvaldes politikas departamenta juriskonsulti.
- ²³⁰ Valsts kancelejas 2023. gada 18. aprīlī iesniegtie dati.
- ²³¹ Valsts kancelejas 2023. gada 18. aprīlī iesniegtie dati.
- ²³² Likumprojekta "Valsts dienesta likums" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija), pieejams: <https://titania.saeima.lv/LIVS12/saeimalivs12.nsf/0/AEF0AC76F07342B0C2257D8600680EE4?OpenDocument>
- ²³³ Informācija par likumprojekta "Valsts dienesta likums" virzību Saeimā, pieejams: <https://titania.saeima.lv/LIVS12/saeimalivs12.nsf/webSasaiste?OpenView&restricttocategory=9/Lp12>
- ²³⁴ Ministru kabineta 2018. gada 4. decembra sēdes protokollēmums (prot. Nr. 58 31. §) "Par likumprojektiem, kuru izskatīšana būtu turpināma 13. Saeimā", pieejams: <https://titania.saeima.lv/LIVS13/saeimalivs13.nsf/0/AE4EC43899F1272AC225835B004B504A?OpenDocument>
- ²³⁵ Saeimas 2018. gada 20. decembra sēdes stenogramma, pieejama: <https://titania.saeima.lv/LIVS13/saeimalivs13.nsf/0/762740A2E258074DC2258383004F0A34?OpenDocument>
- ²³⁶ Valsts kontroles 2023. gada 27. aprīlī organizētā fokusa grupas diskusija, kurā piedalījās Būvniecības valsts kontroles biroja, Dabas aizsardzības pārvaldes, Nodarbinātības valsts aģentūras, Tieslietu ministrijas, Valsts darba inspekcijas, Valsts meža dienesta un Valsts probācijas dienesta pārstāvji.
- ²³⁷ Darba likums un Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likums.
- ²³⁸ Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likums, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likums, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likums un Darba likums.
- ²³⁹ Ministru kabineta 2022. gada 14. jūlija rīkojums Nr. 528 "Par sociālās korekcijas izglītības iestādes "Nauksēni" likvidāciju".
- ²⁴⁰ Ar 2022. gada 1. septembri mainīts nosaukums, iepriekšējais nosaukums "Daugavpils būvniecības tehnikums", *Lursoft* datubāze <https://iestades.lursoft.lv/latgales-industrialais-tehnikums/90000066069>, skatīts 2023. gada 7. februārī.
- ²⁴¹ Liepājas pilsētas pašvaldības iestādes "Liepājas pilsētas pašvaldības administrācija".
- ²⁴² Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likuma pielikuma 19. punkts (līdz 2021. gada administratīvi teritoriālajai reformai Aknīstes novads, pašlaik Jēkabpils novads).
- ²⁴³ Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likuma pielikuma 41. punkts (līdz 2021. gada administratīvi teritoriālajai reformai Kocēnu novads, pašlaik Valmieras novads).
- ²⁴⁴ Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likuma pielikuma 41. punkts (līdz 2021. gada administratīvi teritoriālajai reformai Kocēnu novads, pašlaik Valmieras novads).
- ²⁴⁵ Valsts administrācijas skolas Mācību un resursu pārvaldības daļas vadītājas 2023. gada 15. martā elektroniski sniegtā informācija.