

ATBILDĪBAS IZVĒRTĒŠANA VALSTS PĀRVALDĒ

- Kopumā ir radīti priekšnoteikumi valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanai
- Valsts pārvaldes iestādes lielākoties izvērtē atbildību, tomēr konstatētas tiesiskā regulējuma nepilnības, kas liedz pilnvērtīgu un kvalitatīvu izvērtēt pārkāpuma apstākļus un iesaistīto atbildību, kā arī konstatēti atsevišķi gadījumi, kad atbildība nav vērtēta, lai arī tas bija jādarā
- Revīzijas fokusā – disciplināratbildības un civiltiesiskās atbildības tiesiskās regulējums un tā piemērošana tiesās pārvaldes iestādēs (ministrijās un padotības iestādēs)
- Revīzijā veikta atbildības tiesiskā regulējuma analīze vienlīdz attiecas arī uz pašvaldībām, citām atvasinātām publiskām personām, pastarpinātās pārvaldes iestādēm



DISCIPLINĀRATBILDĪBA

Valsts pārvaldē nodarbināto disciplināratbildības regulējums ir neefektīvs:

- tiesiskais regulējums atbildības izvērtēšanai ir sadrumstalots, katram nodarbinātības tiesisko attiecību veidam ir savs disciplināratbildības izvērtēšanas un piemērošanas regulējums
- ne vienmēr var nodrošināt savlaicīgu un pilnīgu pārkāpuma apstākļu noskaidrošanu un atbilstošu lēmumu pieņemšanu

Valsts pārvaldē nodarbināto lielāko īpatnsvaru veido darbinieki, taču Darba likumā noteiktais regulējums nav piemērots, lai izvērtētu valsts pārvaldē nodarbināto disciplināratbildību

NOZĪMĪGĀKĀS ATŠKĪRĪBAS CIVILDĪENESTA IERĒDŅU UN DARBINIEKU ATBILDĪBAS IZVĒRTĒŠANAS TIESISKAJĀ REGULĒJUMĀ

CIVILDĪENESTA IERĒDŅIEM	DARBINIEKIEM
Pārkāpums jāizvērtē obligāti	Pārkāpumu var izvērtēt
Atbildības izvērtēšanas ierosināšanas obligātums	

Atbildības izvērtēšanas obligātuma princips nodrošina tiesiskou, godprātīgu un atbildīgu rīcību un konsekventu reaģēšanu jebkurā gadījumā, kad konstatēts iespējams pārkāpums vai neatbilstoša rīcība

CIVILDĪENESTA IERĒDŅIEM	DARBINIEKIEM
<ul style="list-style-type: none"> Par amata pienākumu nepildīšanu vai nolaidīgu pildīšanu Par neatbilstošu rīcību ar finanšu līdzekļiem Par amata pilnvaru robežu pārsniegšanu Par valsts noslēpuma izmantošanu vai aizsardzības noteikumu pārkāpšanu Par mantas nozaudēšanu, bojāšanu vai naudas nozaudēšanu Par nekorektu attieksmi pret personu, pildot amata pienākumus Par nepiedienīgu un necienīgu izturēšanos laikā, kad netiek pildīti amata pienākumi, u. c. 	<p>Pārkāpumu veidi</p> <p>1. Par darba kārtības noteikumu pārkāpumiem</p> <p>2. Par darba līguma nosacījumu pārkāpumiem</p>

Ierēdņa amata statuss saistīts ar lielu atbildību, jo ierēdņi veido un koordinē nozares politiku, izstrādā normatīvos aktus un kontrolē to ievērošanu, rīkojas ar valsts budžeta līdzekļiem un pieņem ar individuāli tiesībām saistītus lēmumus. Tomēr praksē robežas starp ierēdņu un darbinieku amatiem ir izplūdušas, un revīzijā konstatēts, ka darbinieka statuss tiek noteikts arī amatiem, kas pēc būtības ir ierēdņu amati

CIVILDĪENESTA IERĒDŅIEM	DARBINIEKIEM
Viena mēneša laikā no disciplinārtiesības ierosināšanas dienas ar tiesībām pagarināt lietas izskatīšanu un lēmuma pieņemšanu likumā noteiktajā kārtībā uz laiku līdz gadam	Viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas jāpieņem lēmums bez iespējas pagarināt lietas izskatīšanu

Darba likumā noteiktais viena mēneša termiņš lietas izskatīšanai un soda noteikšanai pats par sevi var būt šķērslis disciplinārtiesības izvērtēšanai un piemērošanai. Laika trūkuma dēļ var būt apgrūtināti pieņemt kvalitatīvu lēmumu disciplinārtiesības izvērtēšanai un sarežģītus gadījumus disciplinārtiesības izvērtēšanai var būt izbeigta bez darbinieka saukšanas pie disciplinārtiesības izvērtēšanas

CIVILDĪENESTA IERĒDŅIEM	DARBINIEKIEM
<ol style="list-style-type: none"> Rājiens Mēnešalgas samazinājums uz laiku no trim mēnešiem līdz vienam gadam, ieturot līdz 20 % no mēnešalgas Pazeminašana amatā uz laiku līdz trim gadiem Atbrīvošana no amata Atbrīvošana no amata bez tiesībām vienu gadu pretendēt uz amatu valsts pārvaldē 	<p>Sodi</p> <p>1. Piezīme</p> <p>2. Rājiens</p>

Ierēdņim rājiens ir vieglākais disciplinārsods, savukārt darbiniekam – smagākais. Darba likumā paredzētā disciplinārsodu gradācija var ierobežot iespējas piemērot disciplinārtiesības izvērtēšanai, kā arī rada atšķirīgas attieksmes riskus situācijās, kad viena pārkāpuma izdarīšanās iesaistīti gan ierēdņi, gan darbinieki

Atbildības izvērtēšanu un piemērošanu sarežģī tas, ka uz katru nodarbināto grupu attiecas savs, atšķirīgs regulējums. Atšķiras arī atstādīšanas, sodāmības noilguma, lietu izskatīšanas piekrtības u. c. prasības

Normatīvais regulējums neparedz risinājumus disciplinārtiesības izvērtēšanai, ja ir pamats vērtēt valsts sekretāru vai tādu iestāžu, kurām nav augstākas iestādes, vadītāju atbildību. Regulējuma neesamība un neskaidriba par rīcību šādās situācijās var kavēt vispusīgu un objektīvu atbildības izvērtēšanu

IESTĀDES IZVĒRTĒ DISCIPLINĀRPĀRKĀPUMUS, TAČU NE VISOS GADĪJUMOS



Revīzijā analizēti **33** gadījumi par kopējo summu **2,3 milj. EUR** **17** gadījumos **52%** par kopējo summu **1,5 milj. EUR** iestādes nav vērtējušas neatbilstību iemeslus un nodarbināto atbildību

Iestāžu vadītāji ir atbildīgi par iekšējās kontroles vides izveidošanu un par iestādes darba tiesiskumu **105** **63%** tiesās pārvaldes iestādēs ir izstrādāts iekšējais normatīvais regulējums disciplinārtiesības izvērtēšanai Tas palīdz iestādēs rīkoties konsekventi, pēc vienas kārtības

Par valsts pārvaldē nodarbināto disciplinārpārkāpumiem vienkopus dati netiek apkopoti un uzkrāti **19,4%** Valsts kancelejas informācijas sistēmā AUS tiek uzkrāta informācija tikai par civiltiesiskās atbildības ierosināšanu. Iestādes sistēmā ievadījušas tikai informācijas par ierēdņu disciplinārpārkāpumiem nav noteikts datu uzkrāšanas mērķis, tie nav pilnīgi un nav izmantojami turpmākai analīzei

CIVILTIESISKĀ ATBILDĪBA

Civiltiesiskā atbildība = pienākums atlīdzināt zaudējumus

Valsts pārvaldē nodarbinātajam pienākums atlīdzināt zaudējumus rodas, ja tiek konstatēta prettiesiska vainojama rīcība prettiesiskas vainojamas rīcības rezultātā ir nodarīti zaudējumi (kuru nebūtu, ja šāda rīcība nebūtu pieļauta) ir cēlonisks sakars starp prettiesisku vainojamu rīcību un zaudējumiem

Pienākums vērtēt civiltiesisko atbildību par nodarītajiem zaudējumiem ir

NEATKĀRĪGI NO PRIVĀTPERSONAS PRAŠĪJUMA – iestāde ir konstatējusi tai nodarītos zaudējumus (iestādes mantas bojāšana, nozaudēšana, nepamatoti izmaksātas kompensācijas u. c.)

Nodarbinātie labprātīgi atlīdzina iestādei nodarītos zaudējumus (iestādes mantas bojāšana, nozaudēšana, nepamatoti izmaksātas kompensācijas u. c.) vai tos no viņiem piedzen regresa kārtībā

2020.–2022. gadā zaudējumi konstatēti **40** iestādēs **574** zaudējumu atlīdzināšanas gadījumi kopējā atlīdzinātā zaudējumu summa **262 tūkst. EUR**

NO PRIVĀTPERSONAS PRAŠĪJUMA

valsts pārvaldes iestādes prettiesiska administratīvā akta vai prettiesiskas faktiskās rīcības dēļ

kriminālprocesā vai administratīvā pārkāpuma lietvedībā iestādes prettiesiskas vai nepamatotas rīcības dēļ

Privātpersonai nodarītos zaudējumus (kompensācijas) izmaksā no valsts budžeta

2020.–2022. gadā, pamatojoties uz Latvijas tiesu un lēmējīestādes nolēmumiem, valsts fiziskām un juridiskām personām kopumā ir izmaksājusi kompensācijas par **2,9 milj. EUR**

0,3 milj. EUR par zaudējumu un nemantisko kaitējumu, kas privātpersonai nodarīts kriminālprocesā vai administratīvā pārkāpuma lietvedībā iestādēs, kriminālurātūras vai tiesas prettiesiskas vai nepamatotas rīcības dēļ

2,6 milj. EUR par valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzinājumu, kas nodarīts personām ar valsts iestādes prettiesisku administratīvo aktu vai faktisko rīcību

Netika konstatēts neviens gadījums, kad valsts pārvaldē nodarbinātais beidzamo trīs gadu laikā būtu atlīdzinājis zaudējumus, kas radušies no privātpersonas prasījuma. Iestādēs vērtēti zaudējumu piedziņas priekšnoteikumu esamība, taču tie nav konstatēti (galvenokārt nav konstatēti vainojamības priekšnoteikumi, kā arī zaudējumu rašanās nodarbināto prettiesiskas rīcības dēļ)

Civiltiesiskās atbildības izvērtēšana un piemērošana ir juridiski sarežģīts uzdevums, kas prasa būtiskus resursus. Šobrīd neviena institūcija neapkopo informāciju par valsts izmaksātajām kompensācijām, civiltiesiskās atbildības izvērtēšanas praksi un problemātiku, taču tas varētu palīdzēt attīstīt piemērošanas praksi

ZAUDĒJUMU ATLĪDZINĀŠANAS UN PIEDZIŅAS PIENĀKUMS SĀKAS NO PIRMĀ EIRO

Zaudējumu piedziņā ieguldītie resursi un tiesvedības izmaksas var būt nesamērīgi lielas, salīdzinot ar nodarīto zaudējumu apmēru

GAN IZMEKLĒTĀJI, GAN PROKURORI VEIC IZMEKLĒŠANAS FUNKCIJAS

Pastāv atšķirības civiltiesiskās atbildības piemērošanā par privātpersonai nodarīto zaudējumu vai kaitējumu kriminālprocesā vai administratīvā pārkāpuma lietā

Civiltiesiskā atbildība **IR** piemērojama izmeklēšanas iestāžu nodarbinātajiem (izmeklētājiem)

Civiltiesiskā atbildība **NAV** piemērojama prokuroriem

Kopš 2019. gada 1. augusta Valsts kontrolei ir tiesības piedzīt nelikumīgas rīcības ar finanšu līdzekļiem vai mantu rezultātā nodarītos zaudējumus, kuri konstatēti revīzijās, kas uzsāktas pēc 2019. gada 1. augusta

Līdz šim ierosinātas **19** lietas par revīzijās konstatēto nelikumīgas rīcības rezultātā nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas uzsākšanu

trīs uzsāko procesu gaitā atgūti **66,3 tūkst. EUR** **14** lietās revidējamās vienības noskaidro zaudējumu atlīdzināšanas pienākumu **2** lietās zaudējumu atgūšana norisinās kriminālprocesā un civilprocesa ietvaros

14 citos gadījumos atfīdzināti zaudējumi par vairāk nekā **16,5 tūkst. EUR** bez procesa uzsākšanas

Valsts pārvaldē nodarbināto atbildības rīcības sekmēšana, atbildības izvērtēšanas sistēmas izveide un pilnveide ir Valsts kancelejas kompetencē. Tomēr revīzijā konstatēts, ka Valsts kanceleja neveic pietiekamus pasākumus šīs kompetences īstenošanā

Līdz šim Valsts kancelejas veiktie pasākumi ir nepietiekami

Lai gan jau vairāk nekā pirms **10 GADĪEM** ir identificēti trūkumi normatīvajā regulējumā attiecībā uz valsts pārvaldē nodarbināto disciplinārtiesības izvērtēšanu, tie aizvien nav novērsti. Tāpat arī spēkā esošajos plānošanas dokumentos nav izvirzīti mērķi un uzdevumi saistībā ar valsts pārvaldē nodarbināto atbildības sistēmas pilnveidi

Valsts kontrole sniegusi 5 ieteikumus Valsts kancelejai, kurus ieviešot tiks pilnveidota valsts pārvaldē nodarbināto atbildības izvērtēšanas sistēma un regulējums

ieviesta vienota pieeja valsts pārvaldē nodarbināto ierēdņu un darbinieku disciplinārtiesības izvērtēšanai un izvērtēšanai

noteikts likumisks ietvars iestāžu vadības amatpersonu neatkarīgai atbildības izvērtēšanai

noteikts datu par valsts civil dienesta ierēdņu disciplinārtiesības izvērtēšanu uzkrāšanas mērķis Valsts kancelejas informācijas sistēmā AUS

izveidoti priekšnoteikumi savlaicīgai un vispusīgai pārkāpuma apstākļu noskaidrošanai, atbilstoša lēmuma pieņemšanai un valsts pārvaldē nodarbināto atbildīguma sekmēšanai

nodrošināta objektīva un vispusīga disciplinārtiesības izvērtēšana ārpus iestādes vai resora, ja iespējams disciplinārtiesības izvērtēšanu veic valsts sekretārs vai tādas iestādes vadītājs, kurai nav augstākas iestādes

kvalitatīvu datu uzkrāšana informācijas sistēmā AUS ļaus tos izmantot atbilstoši noteiktajam mērķim, piemēram, datu par pārkāpumiem analīzei un preventīvo pasākumu noteikšanai

Valsts kontrole aicinājusi Ministru kabinetu

izvērtēt un rosināt izmaiņas normatīvajos aktos, lai noteiktu zaudējuma atlīdzinājuma minimālo ziolsnesi

izvērtēt zaudējumu atlīdzināšanas prasījumu noilguma termiņa pttiekamību civiltiesiskās atbildības piemērošanai valsts pārvaldē nodarbinātajiem

izvērtēt izmeklētāju un prokuroru civiltiesiskās atbildības regulējuma atšķirību pamatotību

tiķs nodrošināts zaudējumu piedziņas lietas ieguldīto līdzekļu samērīgums ar piedzenamo zaudējumu summu

samazinot risku darba devējam nokavēt zaudējumu prasījuma noilguma termiņu

izvērtētos pilnveidots atbildības izvērtēšanu un prokuroru civiltiesiskās atbildības regulējums, novērsta atšķirības līdzīgas izmeklēšanas funkcijas veicošām amatpersonām

CFLA – Centrālā finanšu un līgumu aģentūra
AUS – informācijas sistēma *Valsts tiesās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atbildības un personu uzskaites sistēma*