



**LATVIJAS REPUBLIKAS
VALSTS KONTROLE**

SKANSTES IELA 50, RĪGA, LV – 1013

tālr. 67017500, fakss 67017673

e-pasts: lrvk@lrvk.gov.lv

Rīgā

APSTIPRINĀTA

Valsts kontroles padomes
2015.gada 19.janvāra sēdē
(protokols Nr.3, 4.§)

VALSTS KONTROLES PERSONĀLA POLITIKA

Grozījumi: Valsts kontroles padomes 05.05.2020. sēdes protokollēmums (prot. Nr.22, 1.§).

Izdota saskaņā ar Valsts kontroles
likuma 11. panta pirmo daļu

Valsts kontrole ir neatkarīga koleģiāla augstākā revīzijas (audita) iestāde Latvijas Republikā un ir pakļauta vienīgi likumam. Atbilstoši Latvijas Republikas Satversmei tai ir noteikta konkrēta valsts varas kompetence – pārbaudīt, vai valsts funkciju īstenošanai valsts rīcībā nodotie resursi (finansu līdzekļi un manta) tiek izlietoti tiesiski, ekonomiski un efektīvi.

Noteikto valsts varas kompetenci var nodrošināt personāls, kura piesaistes, attīstības un motivācijas principus nosaka Valsts kontroles personāla politika (turpmāk – Personāla politika). Tās mērķis ir sekmēt Valsts kontroles darbības stratēģijā noteikto mērķu sasniegšanu un uzdevumu izpildi, palīdzēt pieņemt izsvērtus un saskaņotus lēmumus kā piesaistīt, attīstīt un noturēt profesionālus, motivētus, uz rezultātu orientētus un lojālus darbiniekus. Personāla politika raksturo Valsts kontroles darba kultūru un ir izstrādāta pamatojoties uz Valsts kontroles definētajām vērtībām – Atbildība, Atklātība un Attīstība. Tā attiecas uz visiem Valsts kontroles darbiniekiem un amatpersonām (turpmāk – darbiniekiem).

I

VALSTS KONTROLES PERSONĀLA APRAKSTS

Valsts kontroles personāla sastāvu veido revīzijas personāls un atbalsta personāls. Revīzijas personāla sastāvu veido darbinieki ar atbilstošu profesionālo kompetenci

finanšu, likumības un lietderības revīziju veikšanai, un atbalsta personāls, kuri nodrošina konkrētu funkciju (juridisko, personāla vadības, IT, grāmatvedības, saimnieciskā nodrošinājuma, lietvedības, u.c.) veikšanu.

Personāla politikas centrā ir darbinieks, kuru raksturo:

1. PROFESIONALITĀTE

Valsts kontroles darbiniekam ir amatam atbilstoša izglītība un spēja ievērot ētikas normas un principus gan ikdienā veicot darba pienākumus, gan arī ārpus darba laika.

Valsts kontroles revīzijas personālam ir bakalaura vai maģistra grāds ekonomikā, grāmatvedībā, finanšu vadībā, tiesību zinātnēs vai sektora darbības nozarei atbilstošā jomā, kas papildināta ar amata pienākumu veikšanai atbilstošu papildu izglītību.

Tomēr augstākā izglītība tieši šajās jomās netiek uzskatīta par būtisku priekšrocību. Valsts kontrole "kā savus darbiniekus" redz arī cilvēkus ar bakalaura vai maģistra grādu jebkurā citā jomā, ja darbiniekam piemīt loģiskā domāšana, vēlme un spēja operatīvi apgūt revidenta darba specifiku.

Valsts kontrole novērtē darbiniekus ar darba pieredzi valsts pārvaldē un privātajā sektorā, īpaši amatos, kuros ir tikusi prasīta atbildība par darba rezultātu, un rezultāts ir ticis sasniegts.

2. ATBILDĪBA

Valsts kontroles darbinieks apzinās savu atbildību sabiedrības priekšā, saprotot, ka Valsts kontrole ir iestāde, kura spēj ietekmēt sabiedrības labklājību. Tāpēc Valsts kontroles darbs ir orientēts uz rezultātu, nevis procesu.

Valsts kontroles darbinieks apzinās savu atbildību Valsts kontroles priekšā un saprot, ka viņa darba kvalitāte un attieksme ietekmē Valsts kontroles kā iestādes prestižu sabiedrībā.

Valsts kontroles darbinieks apzinās savu atbildību kolēģu priekšā un saprot, ka viņa sasniegtais rezultāts tieši ietekmē komandas darba rezultātu. Valsts kontroles darbinieks nepieļauj, ka viņa darbu izdara vai pārstrādā kolēģis uz sava ārpusdarba laika rēķina.

Valsts kontroles darbinieks apzinās savu atbildību revidējamo vienību priekšā, izprot efektīva darba svarīgumu, cienot un maksimāli taupot revidējamo vienību laiku un resursus, un sniedzot ieteikumus, kuri pilnveido nevis nevajadzīgi apgrūtinā vai nepamatoti sadārdzina revidējamo vienību darbu.

3. LOJALITĀTE

Valsts kontroles darbinieks lepojas ar savu iestādi un neuzskata par iespējamu paust negatīvu viedokli par savu iestādi un kolēģiem.

Problēmu gadījumā Valsts kontroles darbinieks tieši “uzrunā” kolēģus un vadītājus, piedāvājot risinājumu un neatbalstot intrigas.

Valsts kontroles darbinieks ir godīgs un atklāts arī gadījumos, ja pieļautas kļūdas. Katrs var kļūdīties. Darbinieks mācās no kļūdām, tādejādi samazinot to atkārtotības iespēju.

Valsts kontroles darbinieks apzinās, ka tiek iesaistīts iestādei svarīgu lēmumu pieņemšanā un kompromisa lēmumu gadījumā tos neapšaubā, bet iespējami labi īsteno.

II

PERSONĀLA POLITIKAS PAMATS

Visi Valsts kontroles darbinieki veido vienotu komandu ar kopīgu mērķi un vienotām darbībām tā sasniegšanā. Tāpēc Personāla politikā noteiktie principi, nodomi un darbības virzieni ir izteikti lietojot formu „**MĒS**”.

Personāla politikas pamatā ir **DARBINIEKU MOTIVĀCIJA**. Tā pamatojas uz darba attiecību, atlīdzības, darba izpildes un kompetenču vērtēšanas, izaugsmes un karjeras vadības, apmācību un darba vides vadības savstarpējās mijiedarbības kompleksu.

1. DARBA ATTIECĪBĀS

MĒS izrādām atzinību, cieņu un uzticību saviem kolēģiem un darbiniekiem.

MĒS nodrošinām normatīvo tiesību aktu ievērošanu, godīgumu, taisnīgumu un vienlīdzīgu attieksmi pret visiem darbiniekiem.

MĒS uzskatām, ka darbinieku viedoklis ir svarīgs, tāpēc organizējam aptaujas par dažādiem ar darba attiecībām saistītiem jautājumiem.

2. ATLĪDZĪBAS SISTĒMU

MĒS veidojam vienotu un taisnīgu, sabalansētu starp vienādas vērtības amatiem un pamatotu uz objektīviem darbinieku darba izpildes rezultātiem. Tā sastāv no amatalgas, atlīdzības mainīgās daļas (piemaksas, prēmijas, naudas balvas), sociālajām garantijām (pabalstiem, veselības apdrošināšanas, kompensācijām, likumā noteikto izdevumu segšanas) un papildatvaļinājuma. Kopējā atlīdzības sistēmā iekļaujas ar papildu atlīdzību saistīti labumi - darbinieku apmācību izdevumu daļēja vai pilnīga apmaksā, apmaksātas brīvdienas un arī t.s. emocionālā atlīdzība, kuru veido darba vide, iekšējā kultūra, apbalvojumi, pasākumi, darbinieku ikgadējā darba izpildes un kompetenču novērtēšana.

MĒS attīstām un pilnveidojam, lai sasniegtu vienlaicīgu sekojošu nosacījumu izpildi:

- atlīdzības pastāvīgā daļa (mēnešalga) atbilstu darbinieka kompetencēm un spējai ieņemt noteiktu amatu atbilstoši amatu klasifikācijai;

- atlīdzības mainīgā daļa būtu saistīta ar izmērāmu rezultātu sasniegšanu un darbinieka individuālajos uzdevumos noteikto rezultātu pārsniegšanu;
- atlīdzības mainīgā daļa tiktu būtiski paaugstināta tiem darbiniekiem, kuri sniedz visbūtiskāko ieguldījumu iestādes mērķu sasniegšanā. Revīzijas personāla gadījumā tā ir revīziju ar finanšu ietekmi nodrošināšana un izmaksu ziņā efektīvu revīziju veikšana.

3. DARBINIEKU NOVĒRTĒŠANU

MĒS uzskatām par pamatu katra darbinieka ieguldījuma izvērtēšanai Valsts kontroles stratēģijā izvirzīto mērķu sasniegšanā un struktūrvienībai noteikto uzdevumu izpildē. Darbinieka novērtēšanas rezultātā tiek noteikta atlīdzības pastāvīgā daļa, mainīgā daļa un ar papildu atlīdzību saistīto labumu (apmācību izdevumu segšana, apmaksātas brīvdienas) veids un apmērs.

MĒS organizējam ne retāk kā reizi gadā kā darbinieka un viņa tiešā vadītāja sarunu, ar abpusēju vienošanos par darba izpildes novērtējumu, nākamā perioda darba uzdevumiem, sasniedzamo mērķi un personīgās attīstības plānu.

MĒS attīstām un pilnveidojam, virzoties no darba izpildes un kompetenču novērtēšanas uz darbinieka ieguldījuma un sasniegtā rezultāta novērtēšanu.

MĒS uzskatām par atbilstošu pamatojumu darbinieka kvalifikācijas un atalgojuma pārskatīšanai, mācību vajadzību un profesionālās izaugsmes plānošanai.

4. DARBINIEKU APMĀCĪBAS

MĒS uzskatām, kā darbinieku nepārtrauktu un pārdomātu apmācību darba pienākumu izpildei nepieciešamo zināšanu papildināšanai, kompetenču uzturēšanai un attīstīšanai.

Tajās īpašu uzmanību **MĒS pievēršam** vadītāju prasmju attīstīšanai.

MĒS atbalstām iekšējo apmācību un pieredzes apmaiņas semināru organizēšanu, kas veicina labās prakses, uzkrāto profesionālo zināšanu nodošanu un profesionālās pieredzes apmaiņu starp struktūrvienību darbiniekiem.

MĒS atbalstām darbinieku apmācību ārpus Latvijas, ja apgūstamās zināšanas ir specifiskas un to iegūšana nav pieejama Latvijā.

5. DARBINIEKU PROFESIONĀLAJĀ IZAUGSMĒ UN ATTĪSTĪBĀ

MĒS uzskatām, ka ikvienam darbiniekam ir iespējas veidot savu profesionālo karjeru Valsts kontrolē.

MĒS veicinām darbinieku profesionālo mērķu sasniegšanu, atbilstoši viņu personīgajai profesionālajai kompetencei, atbildībai, uzņēmībai un nepārtrauktai kvalifikācijas paaugstināšanai.

MĒS plānojam darbinieka profesionālo izaugsmi un attīstību ilgtermiņā, saskaņojot to ar darbinieka vēlmēm un iespējām, un **nodrošinām** tās realizēšanu

divos virzienos, pirmajā - revīziju personāla kompetenču uzturēšana un attīstīšana (*uz esošo kompetenču bāzes attīstot jaunas*), lai specializētu atbilstošākos darbiniekus noteiktos revīziju (lietderības revīziju un finanšu/atbilstības revīziju) veidos, otrajā - atbilstošāko un profesionālāko darbinieku mērķtiecīga karjeras virzība un atbilstoša apmācība Valsts kontroles svarīgo/stratēģisko amatu pienākumu sekmīgai pārņemšanai un turpināšanai.

MĒS sekmējam darbinieku profesionālās izaugsmes un attīstības veicināšanu ar iesaistīšanu starptautiskos projektos.

6. ATZINĪBU DARBINIEKIEM

MĒS izsakām, pasniedzot Atzinības rakstu, par izcilu ieguldījumu Valsts kontroles attīstībā un mērķu sasniegšanā.

Ne retāk kā reizi gadā, svinīgā pasākumā, **MĒS godinām** darbiniekus, kuri ir beiguši akadēmiskās augstākās izglītības mācību iestādes un ieguvuši vai paaugstinājuši savu profesionālo kvalifikāciju.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar Valsts kontroles padomes 05.05.2020. sēdes protokollēmumu Nr.22, 1.§)

III

PERSONĀLA PLĀNOŠANA UN PIESAISTE

Lai nodrošinātu Valsts kontroles darbības funkcijas nepārtrauktību un personāla sastāva atbilstību izvirzītajiem mērķiem, svarīgas ir personāla plānošanas un piesaistes funkcijas.

- 1. PERSONĀLA PLĀNOŠANA** ir Valsts kontroles darbības stratēģijas plānošanas sastāvdaļa un pamats ikgadējā budžeta plānošanai un budžeta pieprasījumam.

MĒS plānojam personāla sastāvu ilgtermiņā, atbilstoši stratēģijas izpildes periodam un īstermiņa – uz konkrēto revīzijas gadu.

Ilgtermiņa personāla plānošanu **MĒS veicam**, modelējot nākotnes vēlamo personāla sastāvu, tā izmaksas, paredzot darbinieku skaitu un izvirzot tam atbilstošas kvalifikācijas prasības. To **MĒS nosakām** un apstiprinām *amatu sarakstā stratēģijas ieviešanai*, kas ir ilgtermiņa pamatdokuments personāla atlases, attīstības, karjeras virzības un motivācijas plānošanai.

Īstermiņa personāla plānošanu **MĒS veicam** atbilstoši Valsts kontroles ikgadējā darba plānā, katrai struktūrvienībai noteiktajiem uzdevumiem un izvirzītajiem mērķiem, ņemot vērā Valsts kontroles ikgadējā budžeta iespējas. Plānojot struktūrvienībai noteikto uzdevumu izpildi personāla plānošana pamatojas uz struktūrvienību vadītāju profesionālo pieredzi un intuīciju, vispirms analizējot esošo personāla sastāvu, tā kompetences un pēc tam nosakot katra darba uzdevuma izpildei nepieciešamo darbību skaitu, darba stundu skaitu, personāla skaitu un kvalifikāciju. Šo personāla sastāvu **MĒS nosakām** un apstiprinām ikgadējā *statu sarakstā*.

2. PERSONĀLA PIESAISTI

MĒS veicam, izsludinot personāla atlases konkursus uz vakantajām amata vietām.

MĒS organizējam tā, lai pārliecinātos par pretendenta zināšanu, iegūtās darba pieredzes atbilstību konkrētam amatam, izpratni par pretendenta vērtībām, Valsts kontroles lomu valsts pārvaldē un spēju strādāt komandā. Savukārt attieksmi pret darba pienākumiem un amatam nepieciešamās personīgās īpašības **MĒS vērojam un vērtējam** pārbaudes laikā, kas ir būtisks jaunā darbinieka novērtēšanas periods, un tam Valsts kontrolē tiek pievērsta liela uzmanība.

MĒS attīstām un pilnveidojam, sadarbojoties ar augstskolām un veicot studentu informēšanu par revidenta darbu. **MĒS piedalāmies** augstskolu studiju programmu pilnveidošanā ar mērķi izveidot studiju programmu ar speciāli darbam Valsts kontrolē nepieciešamo zināšanu un prasmju apguvi. Ik gadus **MĒS** prakses vietas nodrošinām vismaz diviem Latvijas augstskolu studentiem, dodot labākajiem studentiem iespēju pretendēt uz darbu Valsts kontrolē.

Valsts kontroliere

E.Krūmiņa